

이 과제는 2024년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한
위탁사업에 의한 것임

부모육아휴직제 도입이 고용에 미치는 영향



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2024년 고용영향평가
사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관 · 시행기관 : 한국노동연구원

연구진

연구책임자 : 손연정(한국노동연구원 연구위원)

참여연구자 : 노세리(한국노동연구원 연구위원)

윤자영(충남대학교 경제학과 교수)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 남성 육아휴직에 관한 선행연구	5
제3절 연구 내용 및 방법	12
1. 부모육아휴직제도의 고용연계성	12
2. 연구범위 및 주요 연구내용	13
3. 연구방법	14
제2장 부모육아휴직제도 현황 검토	17
제1절 육아휴직제도의 개요 및 발전 과정	17
제2절 부모육아휴직제도 개요	22
제3절 육아휴직 사용 활성화를 위한 사업주 지원	28
제3장 부모육아휴직제도 사용 현황 및 특성	30
제1절 부모육아휴직제도 사용 현황 및 특성	30
1. 3+3 부모육아휴직제 사용 현황	30
2. 일반 육아휴직급여 수급자와의 비교	36
제2절 부모육아휴직제도 사용 결정요인 분석	40
제4장 부모육아휴직제도의 양적 고용 효과	47
제1절 부모육아휴직제가 고용유지에 미치는 영향	47
1. 연구 방법과 자료	49
2. 분석 결과	56
3. 요약 및 시사점	61

제2절 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향	63
1. 분석자료 및 분석방법	63
2. 분석 결과	65
제3절 남성 육아휴직 사용이 기업에 미치는 영향	78
제4절 육아휴직제도 활용의 제약요인 분석	84
제5절 소 결	90
제5장 부모육아휴직제도의 질적 고용 효과	93
제1절 들어가는 말	93
제2절 실태조사 개요	94
제3절 실태조사 분석 결과	97
1. 표본 특성	97
2. 분석 결과	100
제4절 맞돌봄 문화 확산을 위한 기업 제도와 문화 사례조사 분석	138
1. 조사 개요	138
2. 사례조사 결과	139
제5절 소 결	148
제6장 결론 및 정책제언	152
제1절 연구 결과 요약	152
제2절 정책 제언	154
1. 정책 개선의 기본방향	154
2. 구체적 제도개선 방안	155
참고문헌	160

표 목 차

〈표 1- 1〉 기업규모별 육아휴직급여 수급자 현황	4
〈표 2- 1〉 육아휴직 개요	17
〈표 2- 2〉 육아휴직제도 법적 근거	18
〈표 2- 3〉 육아휴직제도 주요 변천사	19
〈표 2- 4〉 육아휴직급여 지원수준 변화	20
〈표 2- 5〉 육아휴직급여 특례(‘아빠 육아휴직 보너스제’)	21
〈표 2- 6〉 3+3 부모육아휴직제 지원수준(상한액 기준)	24
〈표 2- 7〉 6+6 부모육아휴직제	25
〈표 2- 8〉 부모육아휴직제도 변화	26
〈표 2- 9〉 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금) 주요 내용	28
〈표 2-10〉 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금) 처리 절차	29
〈표 3- 1〉 월별 부모육아휴직 급여 수급자 현황	31
〈표 3- 2〉 육아휴직 급여 수급자	31
〈표 3- 3〉 육아휴직 급여 수급자 중 부모육아휴직급여 수급자 비중	32
〈표 3- 4〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 연령	32
〈표 3- 5〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 임금 수준	33
〈표 3- 6〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 업종	33
〈표 3- 7〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 직종	34
〈표 3- 8〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 지역	35
〈표 3- 9〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 기업규모별	35
〈표 3-10〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 우선지원대상기업 vs 대규모기업	36
〈표 3-11〉 가구 내 단독 육아휴직자 특성 - 육아휴직 당시 자녀 연령	37
〈표 3-12〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 연령	37
〈표 3-13〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 임금 수준	38
〈표 3-14〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 업종	38

〈표 3-15〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 직종	39
〈표 3-16〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 기업규모	39
〈표 3-17〉 3+3 부모육아휴직제 사용 결정요인 분석 결과 - 여성	41
〈표 3-18〉 3+3 부모육아휴직제 사용 결정요인 분석 결과 - 남성	44
〈표 4- 1〉 여성 근로자 표본 기초 통계	51
〈표 4- 2〉 남성 근로자 표본 기초	53
〈표 4- 3〉 3+3 부모육아휴직제가 여성의 동일직장 복귀에 미친 영향 PSM-DID추정 결과	58
〈표 4- 4〉 3+3 부모육아휴직제가 남성의 동일직장 복귀에 미친 영향 PSM-DID 추정 결과	59
〈표 4- 5〉 육아휴직 종료 이후 고용보험 상실 사유 분포	61
〈표 4- 6〉 육아휴직 접근성 및 이용 현황	63
〈표 4- 7〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 남성	66
〈표 4- 8〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 여성	67
〈표 4- 9〉 육아휴직 혜택 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 남성	68
〈표 4-10〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도에 미치는 영향 - 여성	70
〈표 4-11〉 육아휴직 사용 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 남성	72
〈표 4-12〉 육아휴직 사용 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 여성	73
〈표 4-13〉 육아휴직 사용 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 남성	75
〈표 4-14〉 육아휴직 사용 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 여성	76
〈표 4-15〉 육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화	78
〈표 4-16〉 남성 육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화	79
〈표 4-17〉 3+3 부모육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화	79
〈표 4-18〉 남성 육아휴직자 수 및 3+3 부모육아휴직자 수 평균	80
〈표 4-19〉 남성 육아휴직 실적 유무가 매출액에 미치는 영향	82

〈표 4-20〉 남성 육아휴직 실적 유무가 영업이익에 미치는 영향	82
〈표 4-21〉 남성 육아휴직 실적 유무가 ROA에 미치는 영향	83
〈표 4-22〉 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도	85
〈표 4-23〉 사업체 특성별 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도 차이	87
〈표 4-24〉 육아휴직제도 활용 실적(2021, 2022)	88
〈표 4-25〉 육아휴직 활용 시 애로사항	89
〈표 4-26〉 육아휴직을 사용할 수 없는 이유	89
〈표 5- 1〉 조사내용 개요	94
〈표 5- 2〉 조사절차 개요	96
〈표 5- 3〉 응답자 성별	97
〈표 5- 4〉 응답자 연령	97
〈표 5- 5〉 응답자 학력	98
〈표 5- 6〉 응답자 고용형태	98
〈표 5- 7〉 응답자 직종	98
〈표 5- 8〉 응답자 소득 수준	99
〈표 5- 9〉 응답자 자녀 수	99
〈표 5-10〉 응답자 소속회사 종업원 수	99
〈표 5-11〉 응답자 소속회사 업종	100
〈표 5-12〉 응답자 육아휴직 형태	100
〈표 5-13〉 가족유형	101
〈표 5-14〉 육아 지원 여부	101
〈표 5-15〉 육아휴직 당시 배우자의 종사상 지위	102
〈표 5-16〉 육아휴직 당시 배우자의 경력	103
〈표 5-17〉 육아휴직 당시 배우자의 직종	103
〈표 5-18〉 육아휴직 당시 배우자 소속 사업체의 규모	104
〈표 5-19〉 육아휴직 당시 배우자의 한 달 평균 소득	104
〈표 5-20〉 육아휴직 시 자녀 연령	105
〈표 5-21〉 육아휴직 계획 대비 사용량	106
〈표 5-22〉 육아휴직 사용계획과 실제 사용이 다른 이유(복수응답)	108
〈표 5-23〉 육아휴직 시작 계기(복수응답)	109

〈표 5-24〉 육아휴직제도 활용에 가장 영향을 준 환경적 요소(복수응답)	110
〈표 5-25〉 응답자와 배우자의 육아휴직 활용 형태	112
〈표 5-26〉 육아휴직 후 상태	113
〈표 5-27〉 육아휴직 후 퇴직 및 이직을 한 이유(복수응답)	114
〈표 5-28〉 육아휴직 결정 시 배우자와 가족들의 반응	115
〈표 5-29〉 육아휴직 결정 시 상사 또는 동료들의 반응	117
〈표 5-30〉 육아휴직 기간 동안 회사일 수행 빈도	119
〈표 5-31〉 육아휴직 후 복귀 후 경험	120
〈표 5-32〉 육아휴직 전후 배우자 경제활동 상태 변화	122
〈표 5-33〉 육아휴직 전후 배우자 소득 변화	122
〈표 5-34〉 육아휴직 후 복귀 이후 새롭게 태어난 자녀 존재 여부	123
〈표 5-35〉 육아휴직이 새로운 자녀 출산 결정에 영향을 미쳤는지 여부	123
〈표 5-36〉 육아휴직 경험의 영향력에 대한 인식	124
〈표 5-37〉 육아휴직제도 만족도	125
〈표 5-38〉 육아휴직으로부터 복귀 후 직장생활 변화	127
〈표 5-39〉 육아휴직으로부터 복귀 후 가정생활 변화	128
〈표 5-40〉 육아휴직의 영향력 여부	130
〈표 5-41〉 육아휴직의 영향력 특성	132
〈표 5-42〉 기업규모별 육아휴직으로 인한 일만족도, 일생활균형도 평가	134
〈표 5-43〉 다시 육아휴직 선택 가능성	135
〈표 5-44〉 남성 육아휴직 활성화를 위해 기업에서 추진해야 할 조치 (복수응답)	136
〈표 5-45〉 남성 육아휴직 활성화를 위해 정부에서 추진해야 할 조치 (복수응답)	137
〈표 5-46〉 인터뷰 참여자	139

그림목차

[그림 1-1] 출산휴가급여 수급자 수 및 여성 육아휴직급여 수급자 수	2
[그림 1-2] 육아휴직급여 수급자 수 변화 추이	3
[그림 1-3] 부모육아휴직제도 도입의 고용연계성	13
[그림 2-1] 3+3 부모육아휴직제 적용 여부(예)	23
[그림 2-2] 육아휴직 신청 절차	24
[그림 2-3] 부모급여 도입 전후 비교('22~'24)	27
[그림 3-1] 3+3 부모육아휴직 사용 결정요인 - 여성	43
[그림 3-2] 3+3 부모육아휴직 사용 결정요인 - 남성	46
[그림 4-1] 사업체 특성별 3+3 부모육아휴직제도 인지도 차이	88

요 약

1. 머리말

□ 연구 목적

- 최근 초저출산 문제에 대한 대응으로 육아친화적 환경 조성의 중요성과 남성의 육아휴직 보편화의 필요성이 더욱 강조되고 있음.
- 육아휴직 제도의 개선으로 남녀 육아휴직 사용자가 모두 증가하고 있으며, 특히 부모육아휴직제 시행으로 남성 육아휴직 사용자 비중이 증가하는 추세임.
- 하지만 남성의 육아휴직 사용이 비교적 최근에 활성화됨에 따라 현재까지 남성 육아휴직에 관한 국내연구가 많이 축적되지 못하였고 특히 남성 육아휴직의 고용효과는 현재까지 검증이 이루어지지 못함.
- 따라서 본 연구에서는 남성 육아휴직 사용률 제고와 부모 모두의 육아휴직 사용 촉진을 위해 2022년 도입된 부모육아휴직제가 고용에 미친 영향을 양적, 질적 측면에서 살펴보고 양성평등한 육아휴직제 활용을 제고하기 위한 정책 개선 방안을 도출하고자 함.

□ 부모육아휴직제도의 고용연계성

- 관련 선행연구의 결과를 종합해 보면 육아휴직제도가 고용의 양과 질에 미치는 영향은 대체로 근로자와 기업 모두에 긍정적인 영향이 많을 것으로 평가되고 있으나, 대체인력 채용과 인사관리 등

기업에 부담으로 작용하는 측면이 있어 부모육아휴직제도 도입으로 인한 고용효과를 단언할 수는 없음.

- 부모육아휴직제의 긍정적 효과는 (1) 여성의 고용연속성 강화, 경력단절 예방, 고급 인력 유출 예방, (2) 근로자의 조직몰입도와 일·생활균형 증진을 통한 생산성 향상, (3) 기업의 우수인력 유치, 숙련인력 이직 방지, 직원 구성의 다양성 제고 등을 통한 기업 경쟁력 강화 등으로 요약됨. 하지만 대체인력 채용의 어려움, 대체인력이 기존 인력을 완전히 대체하지 못하는 문제, 인사관리의 어려움 등은 기업에 부담으로 작용하여 기업의 생산성 저하를 야기할 가능성도 있음.

□ 연구 범위 및 주요 연구 내용

- 본 연구에서는 2022년부터 시작된 ‘3+3 부모육아휴직제’ 시행으로 고용이 양적, 질적으로 어떻게 변화하였는가를 파악하고 정책적 시사점을 찾는 데 그 목적이 있음.
- 다만, 3+3 부모육아휴직제도가 2022년부터 시행되어 현재까지 충분한 자료가 축적되지 못한 상황으로 제도의 효과를 종합적으로 분석하는 데는 한계가 있으므로 본 연구의 분석 결과에 대한 해석에 있어 주의를 요함.

□ 연구 방법

- 고용보험DB자료를 활용하여 ‘3+3 부모육아휴직제’ 사용 실태 분석
 - 3+3 부모육아휴직제 사용 현황과 사용자의 특성, 부모육아휴직제 사용자와 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자의 특성 비교, 부모육아휴직제도 사용의 결정요인 분석 등
- 부모육아휴직제도가 고용에 미친 영향을 근로자와 기업 각각의 측면에서 다각도로 검토

- 고용보험DB자료를 활용하여 부모육아휴직제도가 남성과 여성 육아휴직자의 고용유지에 미치는 영향 분석
- 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하여 육아휴직이 남성과 여성 근로자의 직무만족도와 조직몰입도 등에 미친 영향 분석
- 고용보험DB자료와 기업정보데이터의 결합을 통해 남성 육아휴직제도가 기업 재무성과에 미치는 영향 분석
- 일가정양립실태조사 자료를 활용하여 3+3 부모육아휴직제 인지도 결정요인과 기업에서 육아휴직제 활용이 어려운 원인을 분석
- 육아휴직 사용 근로자 실태조사를 통해 3+3 부모육아휴직제 활용 현황과 만족도 및 육아휴직 후 본인과 가족의 일과 삶의 질 변화를 조사
 - ‘3+3 부모육아휴직제’ 사용자와 단독 육아휴직 사용 근로자의 비교를 통해 부모육아휴직제도의 강점을 파악
- 중소기업 인사담당자 FGI를 통해 부모육아휴직제 효과와 제도 활성화를 위한 조건 등을 파악하고 맞돌봄 문화 확산을 위한 기업의 제도와 문화 측면의 개선 방안을 도출

2. 부모육아휴직제도 현황 검토

□ 3+3 부모육아휴직제도

- 정부는 자녀의 양육시간 확보가 중요한 영아기 자녀를 둔 부모 모두의 육아휴직 사용 및 육아 참여를 촉진하기 위해 자녀가 생후 12개월이 될 때까지 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시(임신 중 육아휴직 포함), 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80% → 100%)하여 지급하는 내용의 ‘3+3 부모육아휴직제’를 도입(2022년 1월 1일부터 시행)
 - 상한액은 부모 모두 육아휴직을 사용한 기간이 1개월인 경우 각

각 월 200만 원, 2개월인 경우 각각 1개월째 200만 원, 2개월째 월 250만 원, 3개월인 경우 각각 1개월째 월 200만 원, 2개월째 월 250만 원, 3개월째 월 300만 원

- 4개월째부터의 육아휴직 급여는 일반 육아휴직 급여에 따라 통상임금의 80%(상한액 150만 원) 지급

□ 6+6 부모육아휴직제 도입

- 2024년 1월 1일부터 부모 공동육아 인센티브를 높이고 맞돌봄 문화를 확산하기 위해 '3+3 부모육아휴직제'를 '6+6 부모육아휴직제'로 확대 개편함.
- 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월 간 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 80%에서 100%로 상향하고 상한액(200만~450만 원)도 매월 단계적으로 인상

3. 부모육아휴직 사용 현황 및 특성

- 고용보험DB 원자료를 활용하여 3+3 부모육아휴직제 이용 현황 및 수급자의 일반적 특성을 살펴봄.
- 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 수는 2022년 14,830명에서 2023년 23,910명으로 증가
- 부모육아휴직 급여 수급자 특성을 보면, 상대적으로 통상임금이 높고 대기업에 종사하는 근로자 비중이 높게 나타나고 있으며, 특히 남성의 경우 이러한 경향이 더욱 두드러짐.
- 통상임금 수준별 수급자 비중을 보면, 300만 원 이상인 집단이 여성은 39.8%, 남성은 58.4%로 나타남.
- 기업규모별 비중을 보면, 3+3 부모육아휴직제 사용자 중 300인 이상 기업이 차지하는 비중이 여성은 44.7%, 남성은 54.7%로 나타남.

- 3+3 부모육아휴직제를 사용하여 동일 자녀에 대하여 부모 모두 육아휴직을 사용한 집단과 동일 자녀에 대해 부모 중 한 사람만 육아휴직을 이용한 집단에 대해 개인과 일자리 특성을 비교
- 3+3 부모육아휴직제를 사용한 근로자가 일반 육아휴직자에 비해 상대적으로 통상임금 수준이 높은 것으로 나타나며, 기업규모 분포는 여성의 경우 3+3 부모육아휴직제 사용자가 일반 육아휴직자에 비해 대기업 비중이 높은 반면 남성은 그 반대로 나타남.
 - 통상임금 수준에 따른 분포를 보면, 3+3 부모육아휴직제 사용자 중 300만 원 이상인 집단의 비중은 여성 37.9%, 남성 55.3%로 가구 내 단독 사용자(여성 30.6%, 남성 52.3%)보다 높게 나타남.
 - 기업규모별 비중의 경우 300인 이상 대기업 종사자 비중이 여성은 3+3 부모육아휴직자 그룹이 44.6%, 가구 내 단독 사용자 그룹이 37.7%로 나타났으나, 남성은 3+3 부모육아휴직제 사용자가 53.7%, 가구 내 단독 사용이 56.1%로 나타남.
- 3+3 부모육아휴직제도 사용을 결정하는 근로자의 개인적 특성과 일자리 특성을 회귀분석을 통해 분석한 결과, 연령, 통상임금, 기업규모, 업종, 직종, 지역 등이 통계적으로 유의하게 3+3 부모육아휴직제 사용에 영향을 미치는 것으로 나타남.

4. 부모육아휴직제도의 양적 고용 효과

가. 부모육아휴직제가 고용유지에 미치는 영향

- 연구 목적과 방법
- 3+3 부모육아휴직제 시행이 남성과 여성의 고용 유지에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였음.

- 육아휴직을 사용한 남성과 여성을 대상으로 부모육아휴직제를 사용한 부모, 즉 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우가 그렇지 않은 부모, 즉 어느 한 쪽만 육아휴직을 사용한 경우에 비해 동일직장 복귀와 고용유지율이 높다는 가설을 검증하였음.

○ 3+3 부모육아휴직제의 고용효과를 분석하기 위하여 이중차분법을 사용함.

- 육아휴직제를 단독으로 사용한 남성과 여성을 통제집단으로, 부모육아휴직제를 사용한 남성과 여성을 처치집단으로 삼아 이중차분법(Difference-in-differences, DID)을 통해 3+3 부모육아휴직제의 고용효과를 추정하였음.
- 두 집단의 개인적 특성 및 사업장 특성이 다른 이질성을 통제하기 위하여 성향점수매칭 방법을 사용하였음.
- 프로빗이나 로짓 모형으로 추정된 성향점수를 기준으로 매칭을 수행한 다음 정책 시행 집단과 비시행 집단 간의 고용성과를 비교함으로써 제도 활용의 순효과(ATT: Average Treatment on the Treated)를 추정할 수 있음.

○ 고용보험DB 육아휴직 급여 수급자 자료, 근로자DB자료, 사업장DB자료를 연계하여 육아휴직을 사용한 근로자 단위 표본을 구축함.

- 분석을 위해 사용한 표본은 출산일이 2022년 1월 1일 이후, 육아휴직 종료일이 2023년 7월 30일 이전인 표본에 한정하여 분석함.

□ 분석 결과 및 시사점

- 3+3 부모육아휴직제를 사용한 남성과 여성이 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자에 비해 동일 직장 복귀율이 더 높게 나타났음. 특히, 여성 근로자는 모든 시점에서 (7일, 90일, 190일) 여성이 단독으로 사용한 근로자보다 고용 유지율이 더 높았으며, 이는 통제

적으로 유의미한 차이로 나타났음.

- 육아휴직 종료 후 190일 시점에서 고용보험 상실 사유 분석 결과를 보면, 여성의 개인 사정으로 인한 자진 퇴사 비율은 57.78%로, 남성보다 낮지만 여전히 높은 비율을 차지함. 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 자발적 사유 비중의 차이는 없었음. 경영상 필요로 인한 퇴사는 여성(21.77%)이 남성(16.96%)보다 더 높은 비율을 차지한 것으로 나타남.
- 3+3 부모육아휴직제는 남성과 여성 모두에게 긍정적인 고용 유지 효과를 주지만, 특히 여성의 고용 유지에 더 큰 효과를 발휘하고 있음.

나. 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향

□ 연구 목적과 방법

- 한국노동패널조사 자료(2009~2022년)를 활용하여 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미치는지 알아보고자 함.
 - 성과변수로 사용한 변수는 전반적인 직무만족도, 가족관계 만족도, 직무몰입도 외 요인별 직무만족도 가운데 육아휴직과 특히 관계가 높은 것으로 판단되는 취업의 안정성, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도임.
- 종속변수인 만족도 변수가 모두 1~5점 척도의 범주형 변수임을 고려하여 혼합효과 서열 로짓 모형(mixed-effect ordered logistic regression)을 이용하여 추정

□ 분석 결과 및 시사점

- 육아휴직 혜택 여부와 육아휴직 사용 여부가 근로자의 직무만족도

와 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 성별에 따라 육아휴직의 효과가 상이하게 나타남.

- 남성의 경우 육아휴직 혜택이 있는 경우 조직몰입도, 취업 안정성에 관한 만족도, 의사소통 및 동료관계 만족도 등에서 긍정적인 영향이 나타났으나, 육아휴직의 실제 사용은 개인의 발전가능성에 관한 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 추정됨.
- 이러한 결과는 남성 육아휴직자들에게 육아휴직 사용이 비전행적인 선택으로 인식되거나 육아휴직에 따른 경력상 불이익에 대한 우려가 존재함을 시사함.
- 여성의 경우 육아휴직 혜택이 있는 경우 취업 안정성에 관한 만족도를 높이는 것으로 나타났으며, 육아휴직 실제 사용은 가족관계 만족도, 직무만족도, 조직몰입도에 모두 긍정적인 영향을 미치며 요인별 직무만족도에서도 취업의 안정성과 개인의 발전가능성에 관한 만족도에 긍정적 영향이 있는 것으로 추정되었음.

다. 남성 육아휴직 사용이 기업에 미치는 영향

□ 연구 목적과 방법

- 고용보험DB 육아휴직 급여 수급자 정보 및 사업장 정보 자료, 한국평가데이터(KoDATA) 자료를 결합하여 남성 육아휴직 실적이 기업의 재무성과에 미치는 영향을 분석
- 관측되지 않는 기업 고유의 특성을 통제하기 위해 고정효과 모형(fixed-effect model)을 이용하여 분석하였으며, 아울러 동태적 패널 데이터 모형으로 과거 재무성과가 현재 재무성과에 미치는 영향을 고려한 System GMM(Generalized Method of Moments) 모형을 이용하여 분석 결과의 강건성을 검증

□ 분석 결과 및 시사점

- 분석 결과 우선지원 대상기업은 남성 육아휴직이 기업의 영업이익과 총자산수익률(ROA)에 부정적인 영향을 미친 경향이 있는 반면, 대규모 기업에서는 유의미한 영향이 나타나지 않았음.
- 이러한 분석 결과는 다양한 해석이 가능할 것으로 보이며, 전반적으로 기업이 보유하고 있는 자원과 인력의 유연성, 조직문화, 재정적 여력의 차이에 기인한 것으로 보임.
- 우선지원 대상기업의 경우 인력이 상대적으로 적고 개인별 기여도가 기업 전체 성과에 큰 영향을 미치므로 남성 육아휴직으로 인한 업무 공백에 대한 대처가 어렵고 대체인력 채용의 어려움이 큰 반면, 대기업의 경우 상대적으로 더 많은 재정적 여유와 자원을 보유하고 있을 뿐 아니라 직무 대체와 업무재분배 관련 절차가 체계적으로 운용되어 육아휴직 근로자의 업무 공백이 전체적인 생산성이나 재무성과에 미치는 영향을 최소화할 수 있을 것으로 추측됨.
- 다만, 이러한 분석 결과는 기업 내 남성 육아휴직 실적이 기업의 경영성과에 미친 단기적 영향을 살펴보고 있다는 점에서 남성 육아휴직제도의 중장기적 효과와 질적 측면의 효과에 관한 연구 결과와 함께 해석할 필요가 있음.
- 또한, 기업 성과가 높을수록 남성 육아휴직 사용률이 높아질 가능성이 있으며, 고정효과 모형과 System GMM 모형 모두 이러한 역인과관계 문제를 완전히 제거할 수 없다는 한계가 있으므로 본 분석의 결과 해석에 있어 주의를 요하며 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있음.
- 남성 육아휴직은 중장기적으로는 기업에 우수인재 유치, 기업 이미지 개선 등의 긍정적 영향을 가져올 수 있으며, 아울러 근로자의 직무만족도와 업무몰입도를 높여 생산성을 향상시킴으로써

기업의 성과를 제고하는 데 기여할 수 있음.

라. 육아휴직제도 활용의 제약요인 분석

☐ 연구 목적과 방법

- 2022년 일가정양립실태조사 자료를 이용하여 기업 수준에서 3+3 부모육아휴직제 인지도를 결정하는 사업체 특성을 파악하고 육아휴직 제도 사용의 제약요인 등에 관해 분석

☐ 분석 결과 및 시사점

- 사업체 규모가 확대됨에 따라 인지도가 높아지는 추세가 뚜렷하게 나타났으며, 산업, 기업유형, 20~40대 여성근로자 비중 등이 부모육아휴직제 인지도에 영향을 미치는 것으로 확인됨.
- 또한, 지자체로부터 일·생활균형 제도 안내 또는 컨설팅을 받은 경우 3+3 부모육아휴직제도에 대한 인지도가 높은 것으로 나타남.
- 육아휴직 사용시 애로사항과 육아휴직을 사용할 수 없는 이유에 대한 조사 결과 모두 “동료 및 관리자의 업무 가중으로”의 응답 비중이 가장 높았음.
- 이는 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 기업규모에 맞는 정책 차별화가 필요하고 제도 활용에 제약이 큰 중소기업의 경우 육아휴직자의 업무공백을 메울 수 있는 현실적인 정책 대안이 필요함을 시사하며, 제도에 관한 적극적인 홍보와 컨설팅이 제도 활성화에 기여할 수 있음을 의미

5. 부모육아휴직제도의 질적 고용 효과

- ☐ 5장에서는 실태조사를 통해 3+3 부모육아휴직제도의 활용 현황을

파악하고 제도 활용을 통한 일과 생활의 만족도를 파악함.

- 실태조사는 2022~2023년도 육아휴직제도 이용 경험자를 대상으로 시행하였으며, 3+3 부모육아휴직제 이용 경험자와 일반 육아휴직 이용 경험자로 구분하여 조사를 진행
 - 3+3 부모육아휴직 이용 경험자에 대한 대조군으로 일반 육아휴직 이용 경험자를 선정하여 육아휴직 형태에 따른 차이를 살펴봄.
- 육아휴직 사용 현황을 보면, 3+3 부모육아휴직제는 상대적으로 기업규모가 큰 곳의 근로자들이 주로 사용하지만, 11-99인의 중소기업에서도 제도 활용이 포착됨.
 - 3+3 부모육아휴직제 사용 형태는 대체로 여성이 먼저 사용한 후에 남성이 사용하는 경향을 보임.
 - 3+3 부모육아휴직제 사용 남성, 여성 근로자 모두 계획 대비 빠른 직장 복귀를 하고 있는 것으로 파악되며, 경제적 어려움이 계획 대비 빠른 회사 복귀의 주요한 이유로 조사됨.
 - 육아휴직 후 다수의 근로자가 동일 직장으로 복귀하지만 3+3 부모육아휴직 남성 근로자의 경우 근로조건이 더 좋은 회사를 찾아 이직한 경우가 일반 육아휴직 사용자보다 높은 것으로 확인됨.
- 실태조사 자료 분석 결과, 3+3 부모육아휴직제도는 남성 육아휴직 활성화에 기여한 것으로 볼 수 있음.
 - 육아휴직 시작 계기를 보면, 3+3 부모육아휴직제 사용 남성 근로자는 육아휴직 사용 계기에 대해 공통적으로 아빠육아의 장점이 크기 때문으로 응답
 - 육아휴직제도 활용 결정에 영향을 준 요인은 남성과 여성 간의 차이가 확인되는데, 남성 근로자는 육아휴직 급여의 상승으로, 여성 근로자는 대체 양육자와 기관의 부재로 육아휴직을 활용한 것으로 응답하였음.
 - 3+3 육아휴직제의 육아휴직 급여 상한액 인상이 남성 육아휴직

사용에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있음.

- 남성 근로자의 육아휴직 장려와 같은 맞돌봄 문화 강화 제도로 저출산 극복 가능성이 증가하였는지 살펴보면, 3+3 부모육아휴직이 직접적으로 실제 출산으로 이어지는 결과는 확인할 수 없었지만 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자 중 육아휴직 후 출산을 한 경우 육아휴직이 출산 결정에 영향을 미쳤다는 응답이 많아 간접적으로 남성 육아휴직이 출산과 관계가 있다는 것을 시사함.
 - FGI에서도 근로자들이 육아휴직 후 직장 복귀 시 일과 양육을 병행하면서 느끼는 어려움이 여전히 크다는 점을 확인하였으며 이는 육아휴직만으로는 일-가정양립 지원에 한계가 있으며 직장 복귀 후 다른 제도와 장치가 필요함을 시사
- 남성 근로자의 육아휴직이 배우자인 여성 근로자의 경력유지에 긍정적으로 기여하였는지 살펴본 결과, 3+3 부모육아휴직제 사용 남성 근로자의 배우자 경력유지율은 일반 육아휴직제도 사용자에 비해 높은 것으로 확인됨.
- 남성 근로자의 육아휴직이 자신의 일과 삶의 만족도에 미친 영향을 살펴보면, 여성과 비교하여 육아휴직 남성 근로자의 경우 업무 집중도 증가, 생산성 증가가 확인되고, 가사분담으로 인한 갈등 감소, 육아 갈등 감소, 가족관계 개선, 자녀와의 유대관계 개선, 가정 생활 만족도 증가 등 긍정적인 경험이 더 큰 것으로 확인됨.
- 마지막으로 공동육아 인센티브를 확대하기 위한 근로자, 기업, 정부의 노력이 필요한 부분에 관한 조사 결과는 다음과 같음.
 - 남성 근로자의 육아에 대한 의지는 높아지고 있으나, 회사에서 남성 근로자의 휴직이 여성 근로자의 육아휴직만큼 자연스럽게 받아들여지지 않고 있기 때문에 사회적 분위기 조성이 중요함을 시사
 - 사후지급금의 폐지가 예고되었다는 점에서 육아휴직 후 복귀자가 조직과 업무에 몰입할 수 있도록 지원방안 마련 필요

- 기업에서 육아휴직자 발생 시 대체인력 채용뿐만 아니라 장기적인 인력운영에 관한 방안이 필요한데 여유인력 확보, 동료지원금 운영방식 등을 고려할 필요가 있음.
- 육아휴직 후 직장 복귀 시 근로자들의 일과 육아의 병행을 위해 육아휴직 이후 유연근무제 등 보완적인 제도가 필요함.

6. 결론 및 정책제언

- 향후 육아휴직제도 개선의 기본방향은 부모육아휴직제를 통한 양성평등한 육아휴직 사용을 지속적으로 촉진하되 동시에 제도 활용이 어려운 중소기업 등의 활용여건 조성 등을 위한 적극적인 방안을 모색함으로써 육아휴직이 일하는 부모의 보편적인 권리로 보장될 수 있도록 하는 데 초점을 두어야 할 것임.
- 또한, 본 연구의 분석 결과를 토대로 다음과 같이 육아휴직제도의 구체적인 제도개선 방안을 제시하고자 함.
 - 육아휴직자 보호 등 강화
 - 육아휴직 사용 과정 및 복귀 과정에서 불리한 처우가 발생하지 않도록 예방, 처벌 등 조치를 강화할 필요가 있음.
 - 육아휴직자 직장 복귀 후 적응 프로그램 개발
 - 고용센터를 통해 육아휴직 후 복귀한 근로자의 상담서비스 등 복직자의 업무 스트레스 경감과 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지원 강화
 - 육아휴직 이후 복귀한 근로자들이 유연근무제를 활용하여 가정과 직장 간의 균형을 유지하면서 경력개발을 이어갈 수 있도록 지원하는 방안 필요
 - 육아휴직 대체인력 채용에 대한 정책 지원 강화

- 대체인력 지원금 제도와 최근 도입된 동료업무분담 지원금 등 현행 사업주 지원 정책의 현장 활용 실태 파악 및 실효성 강화를 위한 점검과 모니터링 과정 필요
- 숙련된 대체인력을 효율적으로 채용하고 교육, 훈련할 수 있도록 대체인력 채용 서비스와 중소기업 인사관리 컨설팅 강화
- 기업의 역할 강화, 기업규모별 차별화된 전략 수립
 - 대기업의 경우 일·생활균형 경영공시제 도입 등을 통해 제도 확산 및 낙수효과 촉진
 - 중소기업에서 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 가족친화인증제 활용 확대 및 육아휴직 등 일·가정양립 우수기업에 대출 우대금리 적용 등 다각도의 인센티브 체계 구축
 - 중소기업의 일·가정양립제도 확산을 위해 도입된 일·육아 동행 플래너 사업 확대
 - 대·중소기업 간 연계 프로그램을 통해 대기업의 육아휴직 지원 경험과 인력관리 노하우를 공유하고 성공적인 육아휴직 활용 모델을 확산하려는 노력 필요
- 육아휴직 신청절차 간소화 및 기업 내 인식 개선 촉구
 - 육아휴직 활성화를 위해서는 기업, 특히 CEO의 인식개선과 사내 분위기가 중요함을 알 수 있으며, 기업 대표와 기업 내에서 육아휴직 사용이 당연한 권리라는 인식이 확산될 수 있도록 지속적인 노력이 필요
 - 제도 변화가 빠른 육아휴직제도에 대해 근로자와 사업주가 급여 수령액 및 기업 지원금 등을 실효성 있게 예측할 수 있도록 육아휴직 사용 근로자 및 사업주 대상 휴직 급여 및 기업 지원금 모의계산 시뮬레이션 구축 및 제공
- 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식 제고
 - 남성 육아휴직의 중요성을 알리고 성평등한 육아 참여를 위한 사회적 인식 개선 캠페인 전개

- 육아휴직 후 성공적인 경력 개발을 이루어낸 남성들의 사례 발굴 및 공유
- 관리자 교육 강화, 조직 내 인식개선을 위한 프로그램 마련
- 아빠들 간 커뮤니티 활성화, 아빠들을 위한 맞춤형 육아정보 포털(아빠넷) 개선과 적극적인 홍보 및 활용도 제고

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

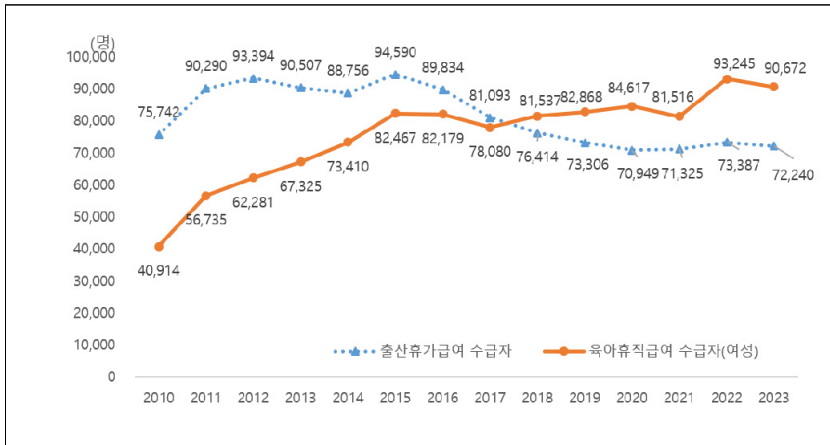
- 최근 초저출산 문제에 대한 대응으로 육아 친화적 환경 조성의 중요성이 강조되고 있으며 남성의 육아휴직이 보편화되어야 할 필요성이 지속적으로 제기되고 있음.
- 남성의 육아휴직 사용을 제고하기 위한 정책적 노력의 일환으로 최근 부모가 육아휴직을 같이 쓸 경우 일정 기간 동안 육아휴직급여를 상향 지급하는 부모육아휴직제도가 도입되어 운영 중
 - 2022년부터 3+3 부모육아휴직제가 시행되었으며, 2024년부터 6+6 부모육아휴직제로 확대 개편됨.
 - (3+3 부모육아휴직제) 자녀 생후 12개월 내 부모 모두 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80% → 100%)하여 지급하고 매월 상한액을 상향하여 지급하는 제도
 - 6+6 부모육아휴직제로의 제도 개편의 내용은 자녀연령 생후 12개월 내에서 생후 18개월 내로 연장, 지원기간을 첫 3개월에서 첫 6개월로 연장하는 내용을 포함하고 있으며, 상한액도 월 최대 200만~300만 원에서 월 최대 200만~450만 원으로 상향 조정하는 것으로 설정됨.

〈첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준〉		
구 분	현 행	개 편
부모 중 한 사람만 육아휴직시	▶ 통상임금 80%	▶ 통상임금 80%
부모 모두 육아휴직시	▶ (첫번째) 통상임금 80% ▶ (두번째) 통상임금 100%	▶ (첫번째) 통상임금 100% ▶ (두번째) 통상임금 100%

□ 최근 육아휴직 제도의 개선이 이루어지면서 육아휴직 사용자가 남녀 모두 증가하고 있으며, 특히 부모육아휴직제 시행으로 남성 육아휴직 사용자 비중이 늘고 있음.

- 출산아 수 감소로 수급자의 규모가 줄어드는 경향을 보이는 출산전후 휴가급여와 달리 육아휴직급여 수급자 수는 꾸준히 증가하는 추세
- 2023년 육아휴직 급여 수급자 수는 126,008명(여성 96,672명, 남성 35,336명)으로 나타남.
- ‘3+3 부모육아휴직제’ 사용자 수는 2022년 14,831명에서 2023년 23,910명으로 61.2% 증가

[그림 1-1] 출산휴가급여 수급자 수 및 여성 육아휴직급여 수급자 수

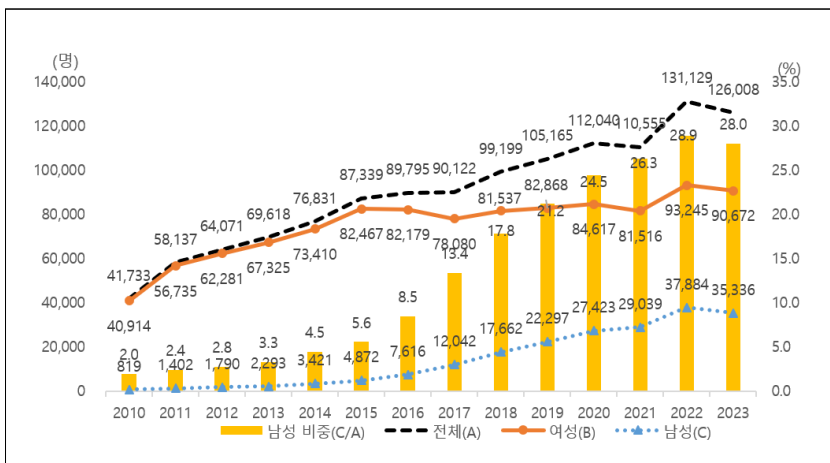


자료 : 고용노동부, 고용보험 DB.

○ 육아휴직 사용의 성별, 계층별 격차 여전히 존재

- 성별 육아휴직급여 수급자수 현황을 보면, 2010년 남성의 육아휴직 사용률은 전체의 2.0%에 불과했으나, 2023년 28.0%로 증가
- 과거에 비해 남성 육아휴직자가 늘어나고 있지만 자녀에 대한 돌봄부담 균형이 이루어진 수준에는 못 미치는 상황이며, 여전히 많은 남성 근로자가 육아휴직을 신청하고 사용하는 일을 주저하고 있음.
- 2023년 전체 육아휴직자 중 남성은 28.0%, 여성은 72.0%를 차지하였으며, 휴직 기간은 여성은 평균 9.5개월, 남성은 7.5개월로 나타남.
- 여성가족부 '2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사'에 따르면, 육아휴직제도의 이용 용이성이 5점 만점에 여성 4.31점, 남성 3.60점으로 남성의 육아휴직에 대한 접근성이 상대적으로 낮은 현실 (김지현, 2020)
- 기업규모별 육아휴직 사용 격차도 여전히 큰 것으로 확인됨. 2023년 남성 수급자의 55.3%, 여성 수급자의 37.1%가 300인 이상 기업에 소속된 근로자로 확인되어 작은 규모의 사업체에서 육아휴직을 이용하기 어려운 현실을 확인할 수 있음.

[그림 1-2] 육아휴직급여 수급자 수 변화 추이



자료 : 고용노동부, 고용보험 DB.

〈표 1-1〉 기업규모별 육아휴직급여 수급자 현황

(단위 : 명, %)

기업규모	2022			2023		
	여성	남성	소계	여성	남성	소계
300인 이상	35,918 (38.5)	21,223 (56.0)	57,141 (43.6)	33,718 (37.2)	19,580 (55.4)	53,298 (42.3)
100~299인	11,958 (12.8)	5,476 (14.5)	17,434 (13.3)	11,501 (12.7)	5,216 (14.8)	16,717 (13.3)
30~99인	12,809 (13.7)	4,103 (10.8)	16,912 (12.9)	12,906 (14.2)	4,008 (11.3)	16,914 (13.4)
10~29인	13,654 (14.7)	2,887 (7.6)	16,541 (12.6)	14,041 (15.5)	2,656 (7.5)	16,697 (13.3)
10인 미만	18,861 (20.2)	4,195 (11.1)	23,056 (17.6)	18,506 (20.4)	3,876 (11.0)	22,382 (17.8)
계	93,200 (100.0)	37,884 (100.0)	131,084 (100.0)	90,672 (100.0)	35,336 (100.0)	126,008 (100.0)

자료 : 고용노동부, 고용보험 DB.

- 저출산 문제를 해결하기 위해서는 육아 친화적 노동시장 환경이 조성되고 아버지의 육아휴직이 보편화되어야 할 필요성이 지속적으로 제기되고 있음.
- 하지만 남성의 육아휴직 사용이 비교적 최근에 와서 활성화되기 시작함에 따라 현재까지 남성 육아휴직에 관한 국내연구가 많이 축적되지 못하였고 특히 남성 육아휴직의 고용효과는 현재까지 검증이 이루어지지 못함.
- 따라서 본 연구에서는 남성 육아휴직 사용률 제고와 부모 모두의 육아휴직 사용 촉진을 위해 2022년 도입된 부모육아휴직제가 고용에 미친 영향을 양적, 질적 측면에서 살펴보고자 함.
- 정량분석과 정성분석을 동시에 실시하여 부모육아휴직제 도입 및 활성화가 고용의 양과 질에 미치는 영향을 분석하고, 육아휴직제의 양성평등한 활용도를 높이기 위한 정책 개선 방안을 도출하고자 함.

제2절 남성 육아휴직에 관한 선행연구

□ 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 분석

○ 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 분석

- 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인으로 사업장 규모, 직위나 직급, 임금, 집과 직장 간의 거리 등에 대한 영향을 분석한 연구에서 사업장 규모가 클수록 육아휴직을 사용하는 경향이 높고, 직급이 높고 임금 수준이 높을수록 근로자들이 육아휴직을 기피하는 경향이 발견됨(김정호, 2012; 도남희 외, 2012).
- 김진욱(2008) 및 이수영·이근주(2011)에서도 고용 안정성이 높은 정규직 근로자와 규모가 큰 조직에서 육아휴직 사용이 활성화되는 경향을 보고

○ 육아휴직제도의 디커플링 현상에 주목하여 제도 활용이 어려운 원인을 규명하려는 시도도 활발히 이루어짐.

- 방진아·허순임(2022)에서는 일·가정양립제도의 도입이 실제 현장에서 제대로 이루어지지 않는 디커플링 현상이 지속됨을 주목할 필요가 있음을 강조
- 디커플링 현상은 공식적으로 채택된 제도(정책)와 비공식적 관행이 분리되는 현상으로 조직이 공식적으로 제도를 도입하였지만 운영상의 관행과 분리되는 현상을 의미(성민정·원숙연, 2018)
- OECD 15개국 자료를 분석하여 남성 육아휴직 사용에 대한 제도적 조건과 문화적 이데올로기, 개인 특성 간의 결합요인을 분석한 연구에서 높은 남성 수급률은 1) 수급권이 개인 단위로 부여되고 소득대체율이 높게 설계되었을 경우, 2) 소득대체율이 높은 정책 설계와 양성평등적인 사회규범이 존재하는 사회에서, 3) 사회규범 혹은 개인의 의식이 양성평등적이며 공공 고용 비중이 높은 사회에서 남성 수급률

이 높은 것을 확인(김지현, 2020)

- 남성의 육아휴직 이용 경험에 대한 질적조사 결과, 남성의 육아휴직 이용경험은 휴가신청에서부터 상사의 적극적인 만류와 생계부양자로서의 책임에 대한 질책 등으로 어려움이 있고, 복직 후 업무배치, 승진 등에서의 조직 내 불리한 경험이 존재하는 등 조직 내에서 육아휴직 이용자에 대한 불이익이 암묵적으로 존재함을 확인. 연구 결과를 바탕으로 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위해 직장 내 가부장적 조직문화와 상사의 태도 변화, 사내규정 제도화와 조직문화 변화가 필요함을 강조(홍승아, 2018)
- 노미영·김대욱(2017)에서도 질적 연구를 통해 육아휴직 기피의 원인이 ‘육아휴직은 책임감 없는 행동’이라는 시선, ‘업무 복귀의 불안감’, ‘급여의 비현실성’, ‘제도의 사각지대’ 등이라는 결과를 도출한 바 있음.
- 가족친화인증기업의 남성 근로자 457명을 대상으로 한 실태조사 결과, 위계 문화가 강할수록, 상사의 지원이 많을수록, 여성비율이 높을수록, 비정규직에 비해 정규직이 남성 육아휴직 디커플링에 대한 인식이 높은 것으로 확인됨(성민정 · 원숙연, 2018).
- 양현아 외(2021)에서는 조직의 규범과 문화, 정책에 따라 휴직 결정과 육아휴직 후 재정착 등에 상당한 차이가 만들어질 수 있으나, 이런 측면에 대한 경험적 연구가 희소함을 지적
- Haas & Hwang(2019)에서는 남성 육아휴직 활성화를 위해서는 정부의 정책만으로는 불충분하며 기업의 실질적 성평등 문화가 결정적 중요성의 띤다고 주장

□ 남성 육아휴직의 긍정적 효과에 관한 연구

- 남성의 육아휴직 사용은 배우자와 그 자녀 등 가족 전체에 전반적으로 긍정적인 영향을 끼친다는 사실이 여러 선행연구를 통해 입증되고 있음.
- 남성의 돌봄 참여는 자녀와의 유대감 및 친밀성을 증가시키고 휴직 종료 이후에도 자녀 돌봄 및 성역할 분담을 지속시키는 데 긍정적 영향을 미침. 또한, 남성의 육아휴직 참여는 노동시장의 성불평등 해소

에도 영향(허민숙, 2024)

- 육아휴직을 경험한 남성들은 아이와의 친밀한 관계를 회복하고 아내의 고충을 이해함은 물론, 자신의 삶을 재정렬하면서 향후 제도적으로나 문화적으로 성평등 실현이 중요함을 체득하게 되는 효과가 있음(강수돌, 2020).
- 남성의 육아휴직 사용 효과를 살펴본 선행연구들은 일관되게 아버지들의 육아휴직 사용이 양육 참여 수준을 향상시키는 것으로 보고하고 있음(김진욱·강상준, 2018; 김화연 외, 2015).
- Norman et al.(2014)에서도 양육 초기 아버지의 육아 참여는 그 이후의 성역할 분담에도 지속적인 영향을 미친 것으로 보고
- 최숙희(2016)에서는 노르웨이, 스웨덴, 덴마크, 독일 및 캐나다 퀘벡 주의 남성육아휴직제도 사례분석을 통해 남성 육아휴직제도 활성화가 남성 본인의 만족도 증가뿐만 아니라 자녀와의 교감 및 능력 제고, 가사노동에 대한 성별분업 완화, 여성고용촉진과 출산을 제고라는 결과로 연결됨을 확인
- Kotsadama and Finseraas(2011)에서도 남성 육아휴직 사용에 강한 동기부여를 하는 노르웨이의 부모휴직 개혁 실행이 가사노동 분담을 통한 성평등에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보고
- 미국 최초로 주 단위 유급 육아휴직제를 도입한 캘리포니아주 패널 자료를 분석한 결과, 유급 육아휴직이 남성들의 휴직과 육아 참여 증진 효과가 있는 것으로 확인됨(Bartel et al., 2018).
- 남성 육아휴직제도가 여성과 남성의 가족권과 노동권의 균등한 분배를 유도할 수 있고 남성의 노동시간의 일정 부분을 가정에 할애할 수 있도록 하여 가정생활 참여를 지원하는 중요한 역할을 함(송혜림 외, 2010).
- 육아휴직제도에 대한 질적 연구에서도 아버지들의 육아휴직 경험이 자녀의 양육 참여와 가정 내의 성역할 분담에 긍정적인 영향을 준 것으로 보고(김진욱·권진, 2015; 조계정·최정숙, 2021; 최새은 외, 2019)
- 스웨덴의 남성 육아휴직 할당제가 성평등에 기여하였으며 출산율 증

가에 기여하였음을 보인 연구도 있음.

○ 여성의 고용연속성 강화 및 경력단절 예방 측면의 효과를 보고한 연구들도 다수 존재함.

- 유급 육아휴직제도는 여성의 고용연속성을 강화, 경력단절과 고급 인력 유출을 예방하는 효과가 있음(Rosin-Slater et al., 2013).
- 남성의 육아휴직 사용이 활발해지면 여성의 노동시장 재진입을 촉진하여 여성 경력단절을 예방하는 효과가 있음(Cools and Kirkeboen, 2011).
- 남성 육아휴직은 남성의 근로시간을 감소시키고 배우자인 여성의 경력단절 기간을 줄이고 근로시간을 늘림으로써 노동시장에서의 지위를 개선시킴(Brandth and Kvande, 1998; Duvander and Jans, 2009; Pylkkanen and Smith, 2003).
- 남성 육아휴직 사용이 활발해지면서 여성의 노동시장 재진입을 촉진하여 여성의 경력단절을 예방하는 효과를 거둘 수 있는데, 스웨덴의 부모휴가 이용에 대한 연구에 의하면 남성이 사용하는 부모휴가 기간이 2개월 증가하면 여성의 소득이 56.7% 증가하는 효과를 가져오는 것으로 분석됨(Johansson, 2010).
- 남성의 자녀돌봄 분담은 여성의 노동시장 조기 복귀를 돕고, 자녀돌봄을 위한 여성근로자의 개인 의지와 상관없는 불가피한 선택들, 예컨대 파트타임 근로, 짧은 통근거리를 위주로 한 직업선택의 한계를 해소하는 데에도 기여(Le Barbanchon et al., 2021)
- 또한, 남성의 육아휴직 참여는 가족들의 건강과 행복감 증가뿐만 아니라 노동시장의 성불평등 해소에도 영향(허민숙, 2024; Ray et al., 2008)

□ 남성 육아휴직 사용의 부정적 영향에 관한 실증 연구

○ 남성 육아휴직제도의 실효성과 부정적 영향에 대해 언급한 연구들도 있음.

- 기업들은 정부가 성평등을 위한 법적, 제도적 강제를 부과하더라도 형식적으로만 따르는 척할 뿐, 실질적으로는 큰 변화 없이 기존의 관행을 반복하는 디커플링 가능성을 지적(Edelman, 1992; Oliver, 1991)

- 육아휴직제도가 도입되더라도 기업 차원에서 휴직자 외 다른 직원들의 초과노동이나 비정규직 사용 증가 등으로 인해 상쇄효과(trade-off)가 발생할 수 있음(안선민 외, 2018).
- 노르웨이에서 도입된 남성 육아휴직 할당제가 남성의 미래소득을 줄인다는 인과관계에 관한 연구 결과가 보고되기도 함(Rege&Soli, 2013).
- 남성 육아휴직자 대다수는 일-가족 균형이나 자녀돌봄을 위해서가 아니라 승진, 이직 준비 등 일과 관련된 이유로 육아휴직을 사용하며(변수영·원숙연, 2020), 이는 남성의 육아휴직 사용이 전통적 혹은 근대적 남성성이나 이상적 노동자상에 도전하는 행위라기보다는 오히려 기존 이데올로기를 강화하는 실천임을 의미한다고 해석할 수 있음(정수빈·배은경, 2022).
- 여성과 남성의 육아휴직 경험에 차이가 있음을 보이며 남성 육아휴직자들은 본인의 직장 경력을 중심에 두고 아내의 돌봄공백을 메우기 위해 보충적이고 일시적으로 양육에 참여하며 육아휴직 기간에 양육노동과 가사노동에 참여하지만 어디까지나 보조적 역할이었음을 지적한 연구도 있음(양현아 외, 2021).
- 한편, 남성 육아휴직이 남성 근로자의 경력개발 활동(교육훈련, 네트워킹) 및 경력만족에 부정적 영향을 준다는 연구 결과도 있음. 하지만 남성 근로자의 육아휴직은 직장을 가진 배우자의 교육개발과 네트워킹을 촉진시키고 나아가 배우자의 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인됨(곽원준, 2021).

□ 육아휴직제도가 기업의 성과와 고용에 미치는 영향

- 기업은 육아휴직제도 활성화를 비용 증가로 인식할 가능성이 있으나(Averett and Whittington, 2001; Asai, 2019), 우수인력 유지 및 유치에 도움이 될 수 있음(Klerman and Leibowitz, 1997).
- 조직 내 육아휴직자 비율의 증가가 잔여인력의 초과근로를 증가시키고, 정규직 전환에서 제외되는 비정규직 비율을 증가시킴으로써 장기적으로 일자리의 질의 양극화를 초래할 가능성이 있음을 보인 연구

결과도 있음. 이 연구는 육아휴직제도가 다른 조직 구성원에게 부담을 전가하여 육아휴직제도의 일가정양립 효과를 상쇄시키는 것으로 보고, 대체인력의 질적 확보 방안 마련과 대체인력 채용에 대한 보상 확대 등을 제안함(안선민 외, 2018).

- 육아휴직 제도 활용과 휴직 기간 증가가 생산성(1인당 매출액)에 긍정적인 영향을 미치는 것을 보이며, 우수 여성인력 확보, 인적자원 투자 회수, 성별 다양성 확보와 같은 긍정적 효과가 대체인력의 불완전 대체 등에 따른 부정적 효과를 상쇄함을 보인 연구도 있음(곽은혜 · 김민희, 2023).
- 육아휴직제도와 여성 고용에 관한 연구도 국내외에서 활발히 이루어져 왔는데, 대표적으로 미국의 주별 정보를 활용해 육아휴직제도 도입 시기가 주별로 다르다는 특성을 활용하여 분석한 연구에서는 육아휴직제도를 도입한 주에서 여성 고용률이 증가하였다는 연구 결과가 있으며(Espinola-Arredondo and Mondal, 2009), 국내의 연구에서도 기업 수준의 데이터를 활용하여 기업이 육아휴직을 도입한 이후 전체 근로자 중 여성 근로자 비중이 증가한 것을 보임(김대환, 2022).
- 한편, 육아휴직 등 가족친화제도 이용의 어려움이 직무성과와 직무만족도를 저해하는 요인이 되며, 기업 측면에서도 근로자의 이직률과 결근이 증가하는 원인이 되어 조직의 생산성과 성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보고한 연구도 있음(강정희·박경숙, 2009; 안은정, 2013).

□ 남성 육아휴직에 관한 선행연구를 검토한 결과, 그동안 해외에서는 남성 육아휴직 사용에 관한 다수의 양적·질적 연구 결과가 축적되어 왔으나, 우리나라에서는 남성 육아휴직제도가 비교적 최근에 와서 활성화되기 시작함에 따라 국내에서는 관련 연구가 드물게 이루어진 것을 확인할 수 있음.

□ 남성 육아휴직을 촉진하기 위한 육아휴직특례제도(별칭 ‘아빠의 달’, 2014년 도입) 도입과 부모육아휴직제 시행의 영향으로 남성의 육아휴직 사용이 최근 비교적 활발해지면서 남성을 대상으로 육아휴직제도의 효

과를 실질적으로 검증하려는 시도가 최근 활발해지고 있음.

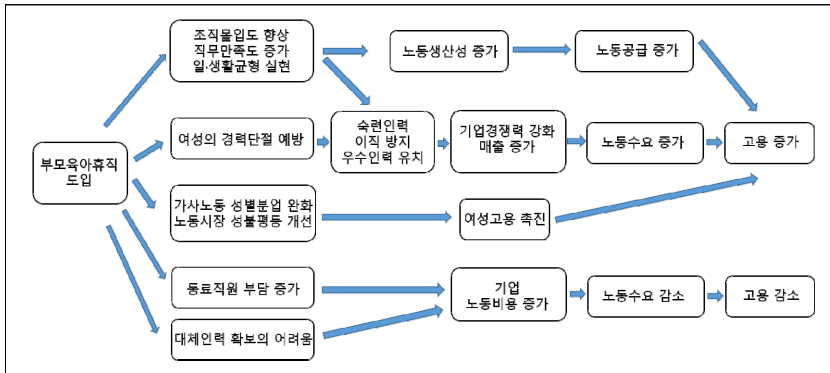
- 하지만 지금까지의 남성 육아휴직자의 경험에 대한 연구는 대부분 질적 연구 위주로 수행되어 왔으며, 남성 육아휴직 효과를 양육참여, 일가정 양립 등의 변인에 대해서 주로 살펴보고 있다는 한계가 있음.
- 또한, 질적연구들에서는 여성과는 다른 남성의 경험을 질적으로 분석하는 데 초점을 맞추어 남성의 휴직을 개인적 경험과 심리적 갈등 차원에서 개인의 인식과 감정을 기술하는 데 치우쳐져 있는 경향이 발견됨(양현아 외, 2022).
- 최새은 외(2019)에서도 지적하고 있듯이, 남성 육아휴직에 대한 선행연구는 대부분 2015년 이전에 육아휴직을 했던 흔치 않은 사례를 대상으로 하거나, 실사용자가 아닌 사용가능자를 대상으로 하였다는 한계가 있음.
 - 최근 노동시장 환경 변화와 남성 육아와 돌봄참여를 적극적으로 독려하는 정책 방향을 고려할 때 남성 육아휴직자의 경험과 제도의 효과성에 관한 연구를 통해 도출되는 의미는 이전과는 다를 수 있으므로 현 시점에서 제도 효과를 분석해 볼 필요성이 있음.
 - 그동안 육아휴직에 대한 양적 연구는 육아휴직을 경험한 남성이 소수에 불과하였던 탓에 실제 육아휴직 사용자가 아닌 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자를 대상으로 남성 육아휴직에 대한 인식이나 요구, 장애요인에 관해 분석하는 연구들이 주를 이루었음.
 - 또한, 남성 육아휴직자를 선정하는 것 자체가 지극히 제한적이었던 만큼 공공부문 근로자들을 연구대상으로 한 경우가 많았으며, 민간기업에서 일하는 남성들의 육아휴직 경험에 관해서는 상대적으로 알려진 바가 적음.
- 따라서 본 연구는 남성 육아휴직의 전반적인 제도의 효과성과 제도 활용의 어려움, 직장으로의 복귀 과정과 복귀 이후의 경험, 정책적 개선점 등을 포괄적으로 살펴보는 연구가 여전히 부족한 현실에서 기존의 관련 연구의 공백을 메우고 관련 정책 개선을 위한 논의의 기초자료를 제공하는 데 기여하고자 함.

제3절 연구 내용 및 방법

1. 부모육아휴직제도의 고용연계성

- 여성의 육아휴직 활용이 여성 노동공급에 미치는 긍정적인 영향에 대해서는 많은 연구 결과들이 존재하지만, 남성 육아휴직제도의 고용효과에 대한 연구는 많지 않음.
- 관련 선행연구의 결과를 종합해 보면, 육아휴직제도가 고용의 양과 질에 미치는 영향에 대해서는 대체적으로 긍정적 영향이 많을 것으로 평가되고 있으나, 부정적인 효과도 존재하므로 부모육아휴직제 도입의 고용효과를 단언할 수는 없음.
 - 유급 육아휴직 제도의 확대는 여성의 고용연속성을 강화하고 경력단절 예방, 고급인력 유출을 예방하는 효과가 있음.
 - 부모육아휴직제 활성화는 근로자의 조직몰입도와 일·생활균형 증진을 통해 생산성 향상 효과를 기대할 수 있으며, 기업의 입장에서는 우수인력 유치, 숙련인력 이직 방지, 직원 구성의 다양성 제고 등을 통해 기업의 경쟁력이 강화되어 고용증가로 이어질 수 있음.
 - 직원의 주관적 만족도가 높아지면 이직률이 낮아지고 생산성과 기업이윤이 증가한다는 연구 결과도 있음.
 - 하지만 대체인력 채용의 문제, 대체인력이 기존 인력을 완전히 대체하지 못하는 문제, 인사관리 측면에서의 어려움 등 기업에 부담으로 작용하는 측면도 있어 기업 생산성 저하에 대한 우려도 존재함.
 - 부모육아휴직제도 도입이 고용에 미치는 영향은 제도 도입으로 인한 기업의 노동수요와 근로자의 노동공급 변화의 강도에 따라 달라질 수 있음.

[그림 1-3] 부모육아휴직제도 도입의 고용연계성



자료: 필자 작성.

2. 연구범위 및 주요 연구내용

□ 본 연구에서는 부모육아휴직제 도입이 고용의 양과 질에 미치는 영향을 분석하고 부모육아휴직제 사용 활성화를 위한 정책 개선방안을 모색하고자 함.

□ 특히, 2022년부터 시작된 ‘3+3 부모육아휴직제’ 시행으로 고용이 양적, 질적으로 어떻게 변화하였는가를 파악하고 정책적 시사점을 찾는 것이 본 연구의 주된 목적임.

○ 부모육아휴직제 도입의 양적 고용효과 및 질적 고용효과 분석

- 부모육아휴직제 활용의 효과는 근로자 차원에서 고용유지 및 경력단절 예방 효과 등에 대해 살펴보고 기업 차원에서 남성 육아휴직 활성화가 기업성장에 미치는 영향을 살펴보고자 함.
- 또한, 육아휴직 사용이 남성과 여성 근로자의 직무만족도, 조직몰입도, 개인의 발전가능성에 대한 인식 등 생산성에 미치는 영향을 분석하고, 부모육아휴직제 활성화를 통한 양성평등한 일자리 인식 변화 등에 관해 조사
- 아울러 본 연구에서는 사업장 측면에서의 인사노무 관련 제반 사항들

에 미치는 영향들을 함께 살펴보고자 함.

- 또한, 근로자들의 부모육아휴직제에 대한 인식, 육아휴직제도 사용시 문제점, 육아휴직제도를 사용하는 직원의 업무 부담으로 인한 주변 동료의 애로사항 및 개선 요구사항 등을 알아보고, 기업 측면에서는 육아휴직 제도 확대가 기업의 생산성, 인력 유지, 기업 성과에 미친 영향과 제도 확대에 따른 어려움을 조사하고자 함.

- 근로자와 기업에 대한 심층면접조사를 통해 추가적인 제도 개선에 관한 시사점을 얻고자 함.

- 다만, 3+3 부모육아휴직제도는 2022년부터 시행되어 현재 시점에서 제도의 효과를 종합적으로 분석하는 데는 한계가 있으므로 본 연구의 분석 결과에 대한 해석에 있어 주의를 요함.

3. 연구방법

- 본 연구에서는 정량분석과 정성분석을 통해 부모육아휴직제 도입이 고용의 양과 질에 미치는 영향을 분석함으로써 부모육아휴직제의 효과와 한계를 파악하고 부모육아휴직제 사용 활성화와 맞돌봄 문화 정착을 위한 정책 개선방안을 모색하고자 함.

- 정량분석

- 부모육아휴직제도 및 남성 육아휴직 사용 현황 분석
 - 고용보험DB자료를 활용하여 2022년 도입된 ‘3+3 부모육아휴직제’ 이용 현황과 수급자의 특성 분석
 - 부모육아휴직제 사용자와 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자의 인구사회학적 특성과 일자리 특성 비교 분석 및 제도 활용 행태 차이 분석
 - 부모육아휴직제도 사용 결정요인 분석
- 부모육아휴직제도가 육아휴직자의 고용유지에 미치는 영향 분석
 - 고용보험DB자료를 활용하여 부모육아휴직이 남성과 여성 육아휴직자

의 고용 유지에 미치는 영향 분석

- 부모육아휴직제를 사용하지 않은 남성과 여성을 통제집단으로, 부모 육아휴직제를 사용한 남성과 여성을 처치집단으로 설정하여 이중차분법(Difference-in-differences, DID) 적용
- 성향점수매칭법을 사용하여 부모육아휴직제의 고용효과 분석

○ 육아휴직이 남성과 여성 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 분석

- 한국노동패널조사 자료를 활용하여 육아휴직제도의 효과를 근로자의 생산성(직무몰입도, 직무만족도, 가족관계 만족도, 요인별 직무만족도 등) 측면에서 분석
- 혼합효과 서열로짓 모형과 이중차분법을 활용하여 육아휴직 사용 가능 여부 및 실제 사용 여부의 효과를 분석

○ 남성 육아휴직 사용이 기업의 재무성과에 미치는 영향 분석

- 고용보험DB자료와 기업정보데이터의 결합을 통해 남성 육아휴직제도가 기업의 재무성과에 미치는 영향 분석
- 고정효과모형(fixed-effects model)과 System GMM(Generalized Method of Moments) 모형을 이용하여 분석

○ 육아휴직 활용의 제약요인 분석

- 일가정양립실태조사 자료를 활용하여 기업에서 육아휴직제 활용이 어려운 원인 파악 및 부모육아휴직제 인지도 결정요인 분석

□ 정성분석

○ 육아휴직 사용 근로자 실태조사

- '3+3 부모육아휴직제도' 사용 남성, 여성 근로자와 단독으로 육아휴직을 사용한 남성과 여성 근로자를 대상으로 부모육아휴직제도 활용 현황과 만족도를 조사하고, 육아휴직 후 본인과 가족의 일과 삶의 질 변화를 조사
- '3+3' 육아휴직 이용경험자와 단독 육아휴직 사용 근로자의 비교를 통해 '3+3 부모육아휴직제도' 활용 경험이 기존 육아휴직제도 대비

활용성과 효과성 측면에서 어떠한 강점이 있는지 파악

○ 중소기업 인사담당자 FGI

- 맞돌봄 문화 확산을 위해 필요한 기업의 제도와 문화를 조사하기 위하여 제도 활용에 상대적으로 취약한 중소기업을 대상으로 인터뷰를 시행함으로써 부모육아휴직제의 효과와 제도 활성화를 위해 필요한 조건 등을 파악

제2장

부모육아휴직제도 현황 검토

제1절 육아휴직제도의 개요 및 발전 과정

- 육아휴직제도는 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도임.

〈표 2-1〉 육아휴직 개요

	원 칙	비 고
대 상	임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	남녀 근로자가 각 1년씩 사용 가능 *위반시 500만 원 이하의 벌금
기 간	1년 이내	분할사용은 2회
신분보장	· 육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직기간 중 해고 금지 · 휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀 · 육아휴직 기간은 근속기간에 포함	· 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 · 위반시 500만 원 이하의 벌금 · 위반시 500만 원 이하의 벌금
지원제도	· 근로자에게 육아휴직 급여 지원 · 사업주에게 육아휴직 등 부여 지원금 지원	고용보험법에 의한 수급자격·절차 참고

자료 : 고용노동부(2023), 『모성보호와 일가정양립 업무 편람』.

□ 법적 근거

- 육아휴직제도는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 및 「고용보험법」에 근거를 두고 있음.

- 육아휴직 대상과 휴직기간은 남녀고용평등법 제19조를 따르고, 수급 자격과 급여, 재원, 급여의 제한 등은 고용보험법과 고용보험 시행령에 의해 적용(고용보험법 제70조, 제71조, 제73조, 제74조 등)

〈표 2-2〉 육아휴직제도 법적 근거

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
「고용보험법」 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. ② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15> ④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다. <개정 2011. 7. 21, 2019. 1. 15.> ⑤ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 21, 2019. 1. 15>

자료 : 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/> 검색일 : 2024.10.2.

□ 육아휴직제도 변천사

- 육아휴직제도는 일하는 부모의 돌봄 권리를 보장하는 제도로, 일과 가족의 양립을 가능하게 하는 핵심 정책의 하나임.
- 우리나라의 육아휴직제도는 1987년 남녀고용평등법 제정에 따라 생후 1년 미만 영아를 가진 여성 근로자를 대상으로 시작된 이래, 육아휴직 급여 인상, 휴직기간 및 대상 확대, 분할사용 확대, 사업주 지원 강화 등

꾸준한 발전 과정을 거치며 현재에 이름.

- 육아휴직 대상과 기간은 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률의 적용을 받으며, 수급자격과 급여, 재원 등은 고용보험법의 적용을 받는 구조로 이루어짐.
- 육아휴직 급여에 있어서는 2001년 고용보험법 개정을 통하여 근로자의 생계 지원을 위해 고용보험기금에서 육아휴직급여 지원이 이뤄지기 시작했으며, 2011년 육아휴직급여 지급방법을 정액제에서 정률제로 전환, 이후 점차 육아휴직 급여 지급 수준을 상향하여 현재는 통상임금의 80%를 지급

〈표 2-3〉 육아휴직제도 주요 변천사

시 기	세부 내용
1987.12	- 육아휴직제도 도입 (적용대상 : 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 근로자, 1년 이내, 무급) - 남녀고용평등법 제정
1995.8	- 여성근로자의 배우자인 남성근로자도 육아휴직 가능(남성은 여성을 대신해서만 신청 가능)
2001.11	- 고용보험법 개정 - 육아휴직급여 지급 근거규정 및 급여 신설(육아휴직급여:월 20만 원)
2002.12	- 육아휴직급여 인상(월 20만 원 → 월 30만 원)
2004.2	- 육아휴직급여 인상(월 30만 원 → 월 40만 원)
2006.1	- 육아휴직 가능연령 확대(생후 1년 미만 → 생후 3년 미만 영유아를 가진 근로자)
2007.4	- 육아휴직급여 인상(월 40만 원 → 월 50만 원)
2010.2	- 육아휴직 가능 연령 확대(생후 3년 미만 → 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자)
2011.1	- 육아휴직 정률제 전환 및 급여 인상(월 50만 원 → 월 통상임금의 40%) - 육아휴직 급여 지급방식 변경(사후지급금 도입: 육아휴직급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급)
2014.1	- 육아휴직 가능 연령 확대(만 6세 이하 미취학 자녀 → 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자)
2014.10	- '아빠의 달' 육아휴직 특례제도 신설(같은 자녀에 대해 순차적으로 두 번째 육아휴직을 사용할 경우 최초 1개월 통상임금의 100%(상한 150만 원) 지급)
2015.7	- 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(15% → 25%)
2016.1	- 남성 육아휴직(아빠의 달 육아휴직 인센티브) 기간 확대(두 번째 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한150만 원)로 하는 '아빠의 달' 적용기간을 육아휴직 첫 1개월에서 첫 3개월로 확대 시행)

〈표 2-3〉의 계속

시 기	세부 내용
2017.7	- 아با육아휴직 보너스제 급여 인상(둘째 이상 자녀 해당) - 첫째 자녀는 그대로 상한 150만 원 유지. 2017.7.1 이후 출생 둘째 이상 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여를 150만 원 → 200만 원으로 상향
2017.9	- 육아휴직 급여 첫 3개월 인상 - 첫 3개월간 육아휴직 급여 2배 인상(통상임금의 80%, 상/하한액은 150만 원/70만 원), 나머지 기간은 통상임금의 40%, 상/하한액 100만 원/50만 원
2019.1	- 아바육아휴직 보너스제 급여 인상(상한액 200만 원 → 250만 원) - 육아휴직 급여 인상(육아휴직 첫 3개월은 통상임금의 80%(상/하한 150만 원/70만 원) 적용 동일, 이후 9개월 간 통상임금의 50%(상/하한 120만 원/70만 원) 지급
2020.2	- 부부 동시 육아휴직 허용 및 육아휴직급여 지급
2020.3	- 비자발적 퇴사 시 사후지급금 지급 및 한 부모 근로자 육아휴직급여 인상(첫 3개월 100%(상한 250만 원), 4~6개월 월 80%(상한 150만 원), 7개월 이후 50%(상한 120만 원))
2022.1	- 첫 3개월 육아휴직급여 소득대체율 인상(통상임금 50% → 80%, 상한액 120만 원 → 150만 원) - '3+3 부모육아휴직제' 시행(자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 100%(상한 200~300만 원)로 지급
2024.1	- '6+6 부모육아휴직제' 시행(자녀 생후 18개월 이내에 부모 모두 육아휴직 사용 시 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 100%, 최대 200~450만 원 지원)

자료 : 강민정 외(2019), 고용노동부, 「2023년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 고용노동부 보도자료(2023.11.12)를 참고하여 작성하였음.

〈표 2-4〉 육아휴직급여 지원수준 변화

		이 전	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년 (예정)
육 아 휴 직 급 여	첫 3개월	통상임금 40%	통상임금 80% (하한 70만 원 상한 150만 원)						전 기간 통상임금 80% (하한 70만 원 상한 150만 원) *3+3 : 100%	좌동 **6+6 : 100%
	3개월 이후	하한 50만 원 상한 100만 원	통상임금 40% 하한 50만 원 상한 100만 원		통상임금 50% 하한 70만 원 상한 120만 원					
	아빠 육아 휴직 보너스제	상한 150만 원	상한 200만 원 (둘째)	상한 200만 원 (같은 자녀)	최초 3개월 상한 250만 원 (2022년 종료)				-	

주 : 1) * 3+3 육아휴직제('22.1.1 시행)

자녀 생후 12개월 이내 부모 동시 또는 순차적으로 육아휴직 시 통상임금 100%
[상한액 200만 원(1월) → 250만 원(2월) → 300만 원(3월)].

2) ** 6+6 부모육아휴직제로 확대개편('24.1.1 시행)

▲ 생후 12→18개월, ▲ 기간 3 → 6개월, ▲ 상한 최대 300→450만 원

자료 : 고용노동부.

□ 남성 육아휴직 활성화를 위한 제도 개편

- 2010년대 중반부터 남성, 비정규직, 중소기업 근로자를 육아휴직의 사각지대로 보고 이 사각지대를 줄이기 위한 개선 방안을 적극적으로 모색
- 2014년에는 ‘아빠의 달’이라는 명칭으로 두 번째 육아휴직 이용자의 급여를 인상해 주는 제도가 도입되었음.
 - 육아부담이 여성에게 편중되어 있고 여성의 경력단절 발생이 빈번한 현실을 감안하여 남성의 육아 참여를 통한 여성의 경력단절을 예방하고자 하는 취지에서 추진됨.
 - 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급(2019년 1월 1일부터 상한액 250만 원)
- 부부 동시 육아휴직 급여 지급 시 육아휴직 급여 특례 배제(‘20.2.28 시행)
 - 2020년 2월부터 부부 동시 육아휴직이 허용되었으나, 같은 자녀를 대상으로 부부 동시 육아휴직급여 지급 시 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월이 겹치는 기간에 한해서 육아휴직급여 특례가 아닌 일반급여 체계(통상임금의 80%)로 지급

〈표 2-5〉 육아휴직급여 특례(‘아빠 육아휴직 보너스제’)

시행일	주요 내용	비고
2014.10.1.	- 동일자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여를 월 통상임금(상한 150만 원)으로 지급	고용보험법 시행령 제95조의2
2016.1.1.	- 육아휴직급여 지급 기간 확대(1개월 →3개월)	고용보험법 시행령 제95조의2
2017.7.1.	- 2017년 1월 1일 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 200만 원 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
2018.7.1.	- 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 200만 원으로 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
2019.1.1.	- 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 250만 원으로 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
2020.2.28.	- 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 기간은 육아휴직급여 특례 미적용	고용보험법 시행령 제95조의2 제2항

주 : * 아빠 육아휴직 보너스제는 2022년 12월 31일까지 운영.
 자료 : 고용노동부.

- 이처럼 남성 육아휴직 사용을 장려하기 위해 지속적으로 제도 발전이 이루어져 왔으며, 2022년부터는 부모 공동육아 인센티브를 높이고 맞돌봄 문화 확산을 목표로 정부에서 '3+3 부모육아휴직제도'를 도입하고 2024년에는 이를 '6+6 부모육아휴직제도'로 확대 개편하였음.

제2절 부모육아휴직제도 개요

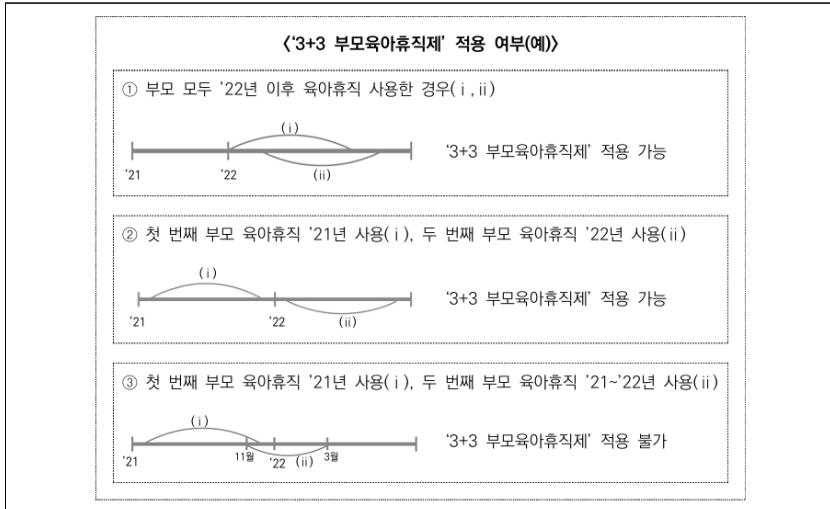
□ 3+3 부모육아휴직제 도입

- 정부는 자녀의 양육기간 확보가 중요한 영아기 자녀를 둔 부모 모두의 육아휴직 사용 및 육아 참여를 촉진하기 위해 자녀가 생후 12개월이 될 때까지 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시(임신 중 육아휴직 포함), 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80% → 100%)하여 지급하는 내용의 '3+3 부모육아휴직제'를 도입 (2022년 1월 1일부터 시행)
 - 상한액은 부모 모두 육아휴직을 사용한 기간이 1개월인 경우 각각 월 200만 원, 2개월인 경우 각각 1개월째 200만 원, 2개월째 월 250만 원, 3개월인 경우 각각 1개월째 월 200만 원, 2개월째 월 250만 원, 3개월째 월 300만 원
 - 부모 모두가 2022년 이후에 육아휴직을 처음 시작한 경우 외에도 첫 번째 부모가 2021년에 육아휴직을 사용하고, 두 번째 부모가 같은 자녀에 대해 2022년 1월 1일 이후에 육아휴직을 시작한 경우에도 지원
 - 한편, 부모 모두의 육아휴직 사용 촉진을 위해 기존 '아빠육아휴직 보너스제'¹⁾는 '3+3 부모육아휴직제'로 통합합하되, '3+3 부모육아휴직제' 혜택을 받을 수 없는 생후 12개월 이상의 자녀를 가진 육아휴직

1) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 첫 3개월 급여를 통상임금의 100%(상한 월 250만 원) 지급.

자를 위하여 2022년 1월 1일~12월 31일까지 ‘아빠육아휴직보너스제’
를 한시적으로 운영함.²⁾

[그림 2-1] 3+3 부모육아휴직제 적용 여부(예)



자료 : 고용노동부(2023), 『모성보호와 일가정양립 업무 편람』.

○ 3+3 부모육아휴직 급여

- (지급수준 및 지급기간) 부모가 각각 사용한 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 삼아, 부모 각각의 첫 3개월 육아휴직급여에 대하여 월 통상임금의 100% 지급
- 3개월 합산 시, 부모 각각 최대 750만 원까지 지급
- 다만, 월 상한액은 부모 모두 육아휴직을 사용한 기간에 따라 매월 상향하여 지급
- 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 사용기간(1~3개월)에 따라 추가로 첫 번째 육아휴직자에게 차액분을 지급(사후지급금 포함)
- 4개월째부터의 육아휴직급여는 일반 육아휴직급여에 따라 통상임금의 80%(상한 150만 원) 지급

2) 아빠육아휴직보너스제 대상자가 2022년에 육아휴직을 시작하거나 2021년 이전에 육아휴직을 시작했으나 2022년에 아빠육아휴직보너스제 기간이 1개월 이상 남은 경우 아빠육아휴직보너스제와 소득대체율이 인상되는 일반 육아휴직급여 중 유리한 제도 선택 가능

〈표 2-6〉 3+3 부모육아휴직제 지원수준(상한액 기준)

(단위: 만 원)

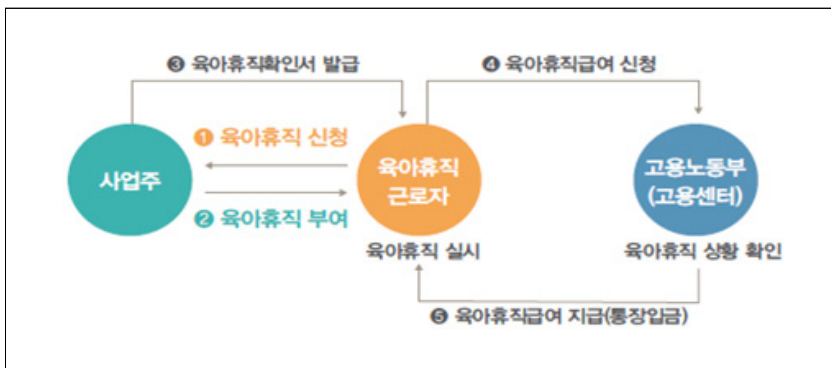
	부(父) 1개월	부(父) 2개월	부(父) 3개월
모(母) 1개월	〈부〉 200 〈모〉 200	〈부〉 200+150 〈모〉 200	〈부〉 200+150+150 〈모〉 200
모(母) 2개월	〈부〉 200 〈모〉 200+150	〈부〉 200+250 〈모〉 200+250	〈부〉 200+250+150 〈모〉 200+250
모(母) 3개월	〈부〉 200 〈모〉 200+150+150	〈부〉 200+250 〈모〉 200+250+150	〈부〉 200+250+300 〈모〉 200+250+300

자료: 고용노동부(2023), 『모성보호와 일가정양립 업무 편람』.

○ 3+3 부모육아휴직 급여 신청 절차

- 3+3 부모육아휴직 급여 신청방법은 일반적인 육아휴직제도와 동일함.
- 육아휴직 신청방법은 이원화된 절차로 회사와 고용센터에 각각 휴직과 급여를 신청(그림 2-1 참조)
 - 근로자가 직접 혹은 대리인이 출석(우편 제출 가능)하여 육아휴직급여 신청서(근로자 작성)와 육아휴직 확인서(사업주 작성)를 거주지 또는 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출
- 육아휴직 급여 신청 기간은 육아휴직 시작일로부터 1개월 경과 후~종료일 이후 12개월 이내 신청
 - 30일 단위로 신청 혹은 육아휴직 종료 후 전액 일괄 신청 가능

[그림 2-2] 육아휴직 신청 절차



자료: 고용노동부 홈페이지(https://worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp):

○ 3+3 부모육아휴직 급여 지급 방법

- 부모가 육아휴직을 순차적으로 사용한 경우, 두 번째 육아휴직자가 육아휴직급여를 신청해야 적용이 되는지 판단이 가능하므로 첫 번째 육아휴직자에게는 우선 ① 일반 육아휴직급여(월 상한액 150만 원)를 지급하고, ② 두 번째 육아휴직자의 육아휴직급여를 지급할 때 첫 번째 육아휴직자의 차액분(3+3 적용급여-일반 육아휴직급여)을 지급
- 육아휴직급여의 25%를 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 지급하는 사후지급금제도(고용보험법 시행령 제95조제4항)는 3+3 부모육아휴직제에는 적용되지 않으므로 사후지급금 공제 없이 휴직 중 육아휴직급여 전액을 받을 수 있음(고용보험법 시행령 제95조의3).

□ 6+6 부모육아휴직제 도입

○ 2024년 1월 1일부터 부모 공동육아 인센티브를 높이고 맞돌봄 문화를 확산하기 위해 '3+3 부모육아휴직제'를 '6+6 부모육아휴직제'로 확대 개편함.

- 이는 대통령 주재 저출산고령사회위원회에서 발표한 저출산 대책(2023. 3. 28)의 후속 조치로서 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월 간 부모 각각의 육아휴직급여를 통상임금 80%에서 100%로 상향하고 상한액(200만~450만 원)도 매월 단계적으로 인상

〈표 2-7〉 6+6 부모육아휴직제

「고용보험법」 시행령 제95조의3(출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직급여 등의 특례)

① 제95조제1항 및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다(개정 2023. 12. 26).

1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만 원으로 한다.

〈표 2-7〉의 계속

「고용보험법」 시행령 제95조의3(출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직급여 등의 특례)	
① 제95조제1항 및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다(개정 2023. 12. 26).	
1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만 원으로 한다.	
가. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 200만 원	
나. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원	
다. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원	
라. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 4개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원	
마. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원, 다섯 번째 달은 월 400만 원	
바. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 6개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원, 네 번째 달은 월 350만 원, 다섯 번째 달은 월 400만 원, 여섯 번째 달은 월 450만 원	
2.육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만 원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 150만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만 원으로 한다.	
② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.	
④ 제1항제1호 및 제3항제1호에 따른 육아휴직 급여는 제95조제4항에도 불구하고 육아휴직 급여의 월별 지급액 전부를 매월 지급한다.	

자료 : 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/> 검색일 : 2024.10.2.

〈표 2-8〉 부모육아휴직제도 변화

구분	3+3 부모육아휴직제	6+6 부모육아휴직제
지원기간	첫 3개월	첫 6개월
자녀연령	생후 12개월 이내	생후 18개월 이내
지원수준 (월 상한액)	(1월) 200만 원 (2월) 250만 원 (3월) 300만 원	(1월) 200만 원 (2월) 250만 원 (3월) 300만 원 (4월) 350만 원 (5월) 400만 원 (6월) 450만 원

자료 : 고용노동부 보도자료(2023.12.28.).

- 한편, 3+3 부모육아휴직제도가 시행된 기간 중 부모급여 제도도 함께 도입되어 영아기 자녀를 둔 부모의 육아휴직 시기에 부모급여 수급으로 인해 소득대체 수준이 더욱 높아진 효과가 있음.

제3절 육아휴직 사용 활성화를 위한 사업주 지원

□ 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금)

- 고용보험법 제23조와 동법시행령 제29조제1항제2호에 근거하여 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 사업주에게 첫 3개월 200만 원, 이후 육아휴직 기간 월 30만 원(연간총액 870만 원)을 지원
- 2021년 1월 제4차 저출산·고령사회 기본계획(중소기업의 육아휴직 활성화를 위해 중소기업 사업주에 대한 지원 강화 등이 과제로 반영)에 따라 ‘육아휴직 지원금(특례)’을 신설

○ 제도의 취지

- 육아휴직을 허용한 사업주의 간접노무비를 지원하여 사업주의 부담을 줄여줌으로써 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모
- 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 근로자의 육아휴직 기간에 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직을 사용한 근로자를 육아휴직이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급함.
- 육아휴직 지원금은 육아휴직 장려뿐만 아니라 육아휴직 후 근로자의 고용안정 달성을 목표로 하므로 육아휴직이 끝난 후 피보험자인 근로자로 6개월 이상 계속 고용하는 경우에 나머지 금액을 지급

〈표 2-9〉 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금) 주요 내용

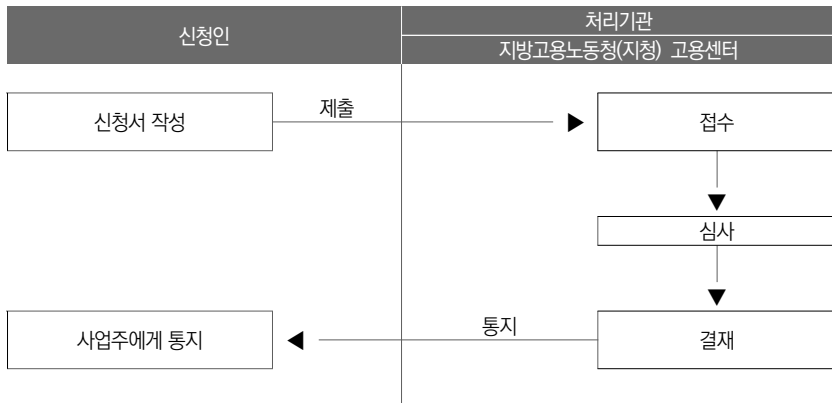
	원 칙	비 고
지원대상	근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원 대상기업 사업주 * 2022년 1월 1일 이후 시작하는 육아휴직을 허용한 우선지원 대상기업 사업주에 대해 적용(2021.12.31 이전 시작하는 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원 대상기업 사업주에 대해서는 종전의 ‘육아휴직 지원금’ 지원)	지원 제외 사업주 - 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주

〈표 2-9〉의 계속

	원 칙	비 고											
지원기간	육아휴직 기간(1년 이내)	육아휴직 개월 수는 역(曆)에 의해 계산, 남은 일수는 해당 월의 총일수로 나누어 계산											
지원수준	근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1"> <tr> <th>자녀 연령</th><th>육아휴직 기간</th><th>1개월 지급액</th></tr> <tr> <td rowspan="2">만 12개월 이내 (임신 중 포함)</td><td>연속 3개월 이상</td><td>첫 3개월 200만 원(특례), 이후 30만 원</td></tr> <tr> <td>3개월 미만</td><td>30만 원</td></tr> <tr> <td>만 12개월 초과</td><td>-</td><td>30만 원</td></tr> </table>	자녀 연령	육아휴직 기간	1개월 지급액	만 12개월 이내 (임신 중 포함)	연속 3개월 이상	첫 3개월 200만 원(특례), 이후 30만 원	3개월 미만	30만 원	만 12개월 초과	-	30만 원	지원 제외 근로자 - 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자(최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외) - 사업주(법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속 - 외국인(거주(F-2)·영주(F-5)·결혼 이민자(F-6)는 제외) - 고용보험 미가입자
자녀 연령	육아휴직 기간	1개월 지급액											
만 12개월 이내 (임신 중 포함)	연속 3개월 이상	첫 3개월 200만 원(특례), 이후 30만 원											
	3개월 미만	30만 원											
만 12개월 초과	-	30만 원											
지원신청	지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청, 나머지 금액은 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액의 신청 기간은 육아휴직의 종료일부터 12개월 이내, 나머지 금액의 신청 기간은 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내	지원금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아휴직 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직이 끝난 다음 날부터 신청 가능											

자료 : 고용노동부(2023), 『모성보호와 일가정양립 업무 편람』.

〈표 2-10〉 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금) 처리 절차



자료 : 고용노동부 고시 제2024-5호(2024.1.15 시행). 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정.

제3장

부모육아휴직 사용 현황 및 특성

제1절 부모육아휴직제도 사용 현황 및 특성

1. 3+3 부모육아휴직제 사용 현황

- 고용보험DB원자료를 활용하여 3+3 부모육아휴직제 이용 현황 및 수급자의 일반적인 특성을 살펴보고자 함.
- 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 수는 2022년 14,830명에서 2023년 23,910명으로 증가
- 전체 육아휴직급여 수급자 수는 2023년 126,008명으로 2022년 131,084명에서 5,076명(3.9%) 감소하였으나 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 수는 동기간 동안 증가한 것으로 나타남.
- 2024년 1월 1일부터 6+6 부모육아휴직제도로 확대 개편되면서 부모육아휴직 급여 수급자 수는 더욱 늘어날 것으로 전망됨.

〈표 3-1〉 월별 부모육아휴직 급여 수급자 현황

(단위 : 명)

구분	2022년	2023년	2024년	전년동기대비
1월	1	3,915	5,864	149.8%
2월	495	1,514	4,207	277.9%
3월	1,033	2,016	3,885	192.7%
4월	1,232	1,863	5,107	274.1%
5월	1,559	1,999		
6월	1,454	1,853		
7월	1,545	1,834		
8월	1,616	1,939		
9월	1,555	1,707		
10월	1,417	1,622		
11월	1,626	2,045		
12월	1,297	1603		
계	14,830	23,910	19,063	71,460

주 : 2022년과 2023년은 3+3 부모육아휴직 급여 수급자를, 2024년은 6+6 부모육아휴직 급여 수급자 수를 나타냄.

자료 : 고용노동부, 2024.5.

〈표 3-2〉 육아휴직 급여 수급자

(단위 : 명, %)

		수급자 수	
		여성	남성
2010	40,917	40,917 (98.0)	819 (2.0)
2011	58,140	56,738 (97.6)	1,402 (2.4)
2012	64,084	62,294 (97.2)	1,790 (2.8)
2013	69,628	67,335 (96.7)	2,293 (3.3)
2014	76,835	73,414 (95.5)	3,421 (4.5)
2015	87,339	82,467 (94.4)	4,872 (5.6)
2016	89,875	82,179 (91.3)	7,616 (8.7)
2017	90,122	78,080 (86.6)	12,042 (13.4)
2018	99,199	81,537 (82.2)	17,662 (17.8)
2019	105,165	82,868 (78.8)	22,297 (21.2)
2020	112,038	84,617 (75.6)	27,421 (24.4)
2021	110,555	81,514 (73.8)	29,041 (26.2)
2022	131,084	93,200 (71.1)	37,884 (28.9)
2023	126,008	90,672 (72.0)	35,336 (28.0)

자료 : 고용보험 행정통계.

〈표 3-3〉 육아휴직 급여 수급자 중 부모육아휴직급여 수급자 비중

(단위 : 명, %)

	여성			남성		
	전체	3+3 부모육아휴직제		전체	3+3 부모육아휴직제	
		수급자수	비중		수급자수	비중
2022	93,200	7,274	7.8	37,884	7,582	20.0
2023	90,672	10,585	11.7	35,336	10,418	29.5

자료 : 고용보험 행정통계.

□ 근로자 개인의 인구사회학적 특성과 일자리 특성에 따른 부모육아휴직 이용 현황

○ 3+3 부모육아휴직 당시 본인 연령을 보면, 남성과 여성 모두 30대가 80% 이상 차지하고 있는 것으로 확인됨.

- 여성은 특히 30~34세(2022년 52.1%, 2023년 55.8%) 비중이 높은 반면, 남성은 30~34세(2022년 42.1%, 2023년 42.6%)와 35~39세(2022년 39.5%, 2023년 40.0%)가 유사한 비중을 차지하고 있음.

〈표 3-4〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 연령

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
20세 미만	0.0	0.0	0.0	0.0
20~24세	0.8	0.2	0.8	0.1
25~29세	17.0	7.5	14.4	6.6
30~34세	52.1	42.1	55.8	42.6
35~39세	26.5	39.5	25.0	40.0
40~44세	3.5	9.7	3.9	9.6
45~49세	0.1	0.9	0.1	1.0
50세 이상	0.0	0.1	0.0	0.1
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

○ 통상임금 수준별 비중을 보면, 남성은 여성에 비해 통상임금이 높은 구간의 사용자가 많은 것을 볼 수 있음.

- 여성의 경우 300만 원 이상 39.8%, 260~300만 원 16.6%, 210~235만 원 14.6% 순으로, 남성은 300만 원 이상 58.4%, 260~300만 원 14.7%, 235~260만 원 10.5% 순으로 나타남.

〈표 3-5〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 임금 수준

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
135만 원 미만	1.1	0.2	0.9	0.2
135~160만 원 미만	0.6	0.2	0.8	0.2
160~185만 원 미만	2.6	0.9	1.1	0.4
185~210만 원 미만	15.4	9.2	12.2	5.5
210~235만 원 미만	14.8	11.2	14.6	10.1
235~260만 원 미만	14.3	11.5	13.9	10.5
260~300만 원 미만	16.1	15.7	16.6	14.7
300만 원 이상	35.0	51.1	39.8	58.4
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

○ 업종별 비중은 남성의 경우 제조업 30.5%, 도소매업 10.6%, 전문, 과학 및 기술서비스업 9.7% 순으로 나타났으며, 여성은 보건 및 사회복지서비스업 20.2%, 제조업 16.1%, 도소매업 12.2% 순으로 높게 나타남.

〈표 3-6〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 업종

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
제조업	16.6	28.7	16.1	30.5
전기가스	1.0	2.2	1.2	3.1
건설업	2.1	3.7	2.1	3.2
도소매업	13.3	13.5	12.2	10.6
운수업	2.8	6.1	2.8	6.3
숙박음식점업	3.5	3.1	3.3	2.9
출판영상	6.6	7.8	7.0	8.5
금융보험	6.5	3.5	6.2	3.3

〈표 3-6〉의 계속

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
전문과학기술	8.9	9.4	9.7	9.7
사업시설관리	6.4	6.6	6.0	5.9
공공행정	4.3	3.6	4.2	4.1
교육서비스	3.6	1.5	3.7	1.5
보건사회복지	19.7	4.2	20.2	4.6
기타	5.0	6.2	5.4	6.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

- 직종별 비중을 보면 경영, 사무, 금융 및 보험 직종의 비중이 여성(49.1%)과 남성(43.1%) 모두에서 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 확인됨.

〈표 3-7〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 직종

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
경영·사무·금융·보험직	49.6	43.7	49.1	43.1
연구직 및 공학 기술직	4.6	6.6	6.2	9.4
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	8.3	2.5	8.3	2.8
보건·의료직	14.7	2.8	15.0	2.7
예술·디자인·방송·스포츠직	1.9	1.1	2.2	1.6
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	4.7	6.6	4.8	5.7
영업·판매·운전·운송직	7.1	11.1	5.9	9.2
건설·채굴직	0.9	2.0	0.6	1.8
설치·정비·생산직	8.0	23.2	7.9	23.4
농림어업직	0.2	0.3	0.1	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

- 지역별 비중을 보면, 사업체가 많고 고용보험 피보험자가 많은 지역인 서울과 경기도에 남성과 여성 모두 3+3 부모육아휴직제도 이용자가 집중되어 있는 것을 볼 수 있음.

〈표 3-8〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 지역

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
서울특별시	40.0	36.9	40.0	36.3
부산광역시	4.5	4.3	4.4	4.4
대구광역시	2.4	1.7	2.7	2.4
인천광역시	3.9	4.4	3.8	4.3
광주광역시	2.0	1.5	1.6	1.3
대전광역시	3.7	4.5	3.6	4.7
울산광역시	1.8	2.1	1.7	2.0
세종특별자치시	0.8	0.7	0.9	0.9
경기도	20.5	21.5	20.9	21.4
충청북도	2.0	2.1	2.2	2.3
충청남도	2.4	3.2	2.6	3.7
전라남도	2.2	2.2	2.4	2.8
경상북도	2.5	3.6	2.7	3.1
경상남도	3.5	4.7	3.6	4.2
제주도	1.5	1.6	1.1	1.1
강원특별자치도	3.6	2.9	4.0	3.1
전북특별자치도	2.6	2.1	1.8	1.9
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

○ 기업규모별 비중을 보면, 대기업 편중이 큰 것으로 보이며 남성의 경우 더욱 크게 나타남.

- 전체 3+3 부모육아휴직제 사용자 중 300인 이상 기업이 차지하는 비중이 여성은 44.7%, 남성은 54.7%에 이름.

〈표 3-9〉 3+3 부모육아휴직 급여 수급자 특성 - 기업규모별

(단위 : %)

	2022		2023	
	여성	남성	여성	남성
10인 미만	18.1	14.6	16.0	12.4
10~29인	12.4	9.1	12.7	7.9
30~99인	12.8	10.8	13.5	11.4
100~299인	12.3	13.3	13.1	13.6
300인 이상	44.4	52.3	44.7	54.7
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

〈표 3-10〉 3+3 부모육아휴직제 급여 수급자 특성 - 우선지원대상기업 vs. 대규모기업

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
우선지원 대상기업	53.1	47.9	52.6	45.0
대규모기업	46.9	52.1	47.4	55.0
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

2. 일반 육아휴직급여 수급자와의 비교

- 여기서는 3+3 부모육아휴직제를 사용하여 동일 자녀에 대하여 부모 모두 육아휴직을 사용한 집단과 동일 자녀에 대해 부모 중 한 사람만 육아휴직을 이용한 집단에 대해 개인과 일자리 특성을 비교하고자 함.
- 동등한 비교를 위하여 분석 기간은 3+3 부모육아휴직제 도입 이후인 2022년과 2023년으로 설정
- 3+3 부모육아휴직제도는 자녀 생후 12개월 내 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우 첫 3개월의 육아휴직 급여를 상향지급하는 제도로, 휴직 시작 시점에서의 자녀 연령은 0세로 동일함.
- 한편, 동일 자녀에 대해 부모 중 한 사람만 육아휴직을 사용한 사례를 보면, 여성의 경우 자녀 연령 0세일 때 사용한 비중이 77.1%로 매우 높은 반면, 남성은 0세 때 사용 비중이 24.3%에 불과함.
 - 여성은 자녀 출생 직후 출산휴가에 이어 곧바로 육아휴직을 사용하는 경우가 일반적인 것으로 보이며, 남성은 육아휴직 당시 자녀 연령이 0세부터 8세까지 비교적 고르게 분포되어 있음.

〈표 3-11〉 가구 내 단독 육아휴직자 특성 - 육아휴직 당시 자녀 연령

(단위 : %)

	여성	남성	전체
0세	77.1	24.3	63.5
1세	1.7	12.9	4.6
2세	1.4	8.5	3.2
3세	1.7	7.7	3.2
4세	2.0	7.5	3.4
5세	2.6	8.1	4.0
6세	6.4	12.2	7.9
7세	4.5	11.3	6.2
8세	2.7	7.6	3.9
계	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

- 연령 분포를 보면, 여성은 두 집단 간 연령 분포에 두드러진 차이가 보이지 않는 반면, 남성은 3+3 부모육아휴직제 사용자가 단독으로 사용한 경우에 비해 연령대가 상대적으로 높은 것으로 확인됨.

〈표 3-12〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 연령

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
20세 미만	0.0	0.0	0.1	0.0
20~24세	0.8	0.2	1.7	1.0
25~29세	15.5	7.0	17.0	10.9
30~34세	54.3	42.4	51.7	44.6
35~39세	25.6	39.8	25.5	33.8
40~44세	3.8	9.6	3.9	8.2
45~49세	0.1	1.0	0.1	1.3
50세 이상	0.0	0.1	0.0	0.2
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

- 통상임금 수준별 비중을 보면, 남성과 여성 모두 단독 사용자에 비해 3+3 부모육아휴직제 사용자가 높은 임금 구간에 많이 분포하는 것을 볼 수 있음.

〈표 3-13〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 임금 수준

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
135만 원 미만	1.0	0.2	2.4	0.3
135~160만 원 미만	0.7	0.2	1.4	0.3
160~185만 원 미만	1.8	0.6	2.4	1.1
185~210만 원 미만	13.5	7.1	18.3	9.4
210~235만 원 미만	14.7	10.6	16.7	11.8
235~260만 원 미만	14.0	10.9	13.6	11.0
260~300만 원 미만	16.4	15.1	14.6	13.9
300만 원 이상	37.9	55.3	30.6	52.3
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

- 업종별 분포는 남성과 여성 모두 두 집단에서 유사하게 나타나고 있으나, 3+3 부모육아휴직제 사용자 집단이 가구 내 단독 사용자 집단에 비해 업종이 상대적으로 더 고르게 분포되어 있는 것으로 확인됨.

〈표 3-14〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 업종

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
제조업	16.3	29.7	16.5	34.0
전기가스	1.1	2.8	0.5	1.8
건설업	2.1	3.4	2.0	3.3
도소매업	12.6	11.8	12.3	12.6
운수업	2.8	6.2	2.9	6.4
숙박음식점업	3.4	3.0	3.1	2.7
출판영상	6.8	8.2	6.1	7.3
금융보험	6.3	3.4	7.6	4.7
전문과학기술	9.4	9.5	7.9	7.3
사업시설관리	6.1	6.2	6.2	6.3
공공행정	4.2	3.9	2.8	3.0
교육서비스	3.7	1.5	4.3	1.2
보건사회복지	20.0	4.4	23.4	3.7
기타	5.2	6.1	4.5	5.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

○ 직종별 비중 역시 두 집단 간 큰 차이가 발견되지는 않았으나, 경영, 사무, 금융, 보험 직종의 비중이 3+3 부모육아휴직제 사용자 집단에서 남녀 모두 더 높게 나타남.

〈표 3-15〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 직종

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
경영·사무·금융·보험직	49.3	43.4	47.4	40.6
연구직 및 공학 기술직	5.6	8.2	4.4	6.1
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	8.3	2.7	11.1	2.5
보건·의료직	14.9	2.8	15.6	2.0
예술·디자인·방송·스포츠직	2.1	1.4	2.0	1.4
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	4.7	6.1	5.1	6.7
영업·판매·운전·운송직	6.4	10.0	6.0	12.3
건설·채굴직	0.7	1.9	0.6	1.8
설치·정비·생산직	7.9	23.3	7.8	26.3
농림어업직	0.1	0.3	0.2	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

○ 기업규모별 비중을 보면, 여성은 3+3 부모육아휴직자 그룹에서 가구 내 단독 사용자 그룹에 비해 대기업 비중이 높은 반면, 남성은 가구 내 단독 사용자 그룹의 대기업 비중이 더 높게 나타남.

〈표 3-16〉 육아휴직 급여 수급자 비교 - 기업규모

(단위 : %)

	3+3 부모육아휴직제 사용자		가구 내 단독 사용자	
	여성	남성	여성	남성
10인 미만	16.8	13.3	20.3	10.6
10~29인	12.6	8.4	15.2	7.4
30~99인	13.2	11.1	14.1	11.1
100~299인	12.8	13.5	12.8	14.8
300인 이상	44.6	53.7	37.7	56.1
계	100	100	100	100

자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

제2절 부모육아휴직제도 사용 결정요인 분석

- 3+3 부모육아휴직제도 사용을 결정하는 근로자의 개인적 특성과 일자리 특성을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하였으며 여성과 남성에 대한 분석 결과가 <표 3-17>과 [그림 3-1], <표 3-18>과 [그림 3-2]에 각각 제시됨.
- 2022년과 2023년에 육아휴직급여 수급자 중 3+3 부모육아휴직제 사용자의 특성을 파악하고자 함.
 - 3+3 부모육아휴직제도 사용 여부(사용=1, 미사용=0)를 종속변수로 하고, 연령, 통상임금, 기업규모, 업종, 직종, 지역을 설명변수로 사용하는 회귀모형을 최소제곱법(OLS)으로 추정
- 회귀분석 결과, 연령, 통상임금, 기업규모, 업종, 직종, 지역 등 설명변수 대부분이 통계적으로 유의하게 3+3 부모육아휴직제 사용에 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 그런데 여성과 남성의 분석 결과를 비교해 보면, 대부분의 설명변수의 추정계수가 동일한 방향으로 제도 사용에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 기업규모는 남성과 여성이 상이하게 나타남.
 - 여성과 달리 남성은 기업규모가 큰 집단에 속할수록 단독 사용에 비해 3+3 부모육아휴직제 사용 확률이 낮아지는 것으로 추정됨.
 - 남성 단독 육아휴직 사용자의 육아휴직 시점에서의 자녀 연령 분포를 보면, 0세가 24.3%로 여성(77.1%)에 비해 현저히 낮은 반면 돌봄 공백이 크게 발생하는 초등학교 입학연령인 6~7세가 23.5%를 차지하는 것으로 나타남.
 - 남성의 경우 상대적으로 사내복지가 발달되어 있고 고용안정성이 높은 것으로 평가되는 대기업에 종사할수록 부모 동시 휴직에 대한 인센티브가 없더라도 필요한 시기에 육아휴직을 활용할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있음.

〈표 3-17〉 3+3 부모육아휴직제 사용 결정요인 분석 결과 - 여성

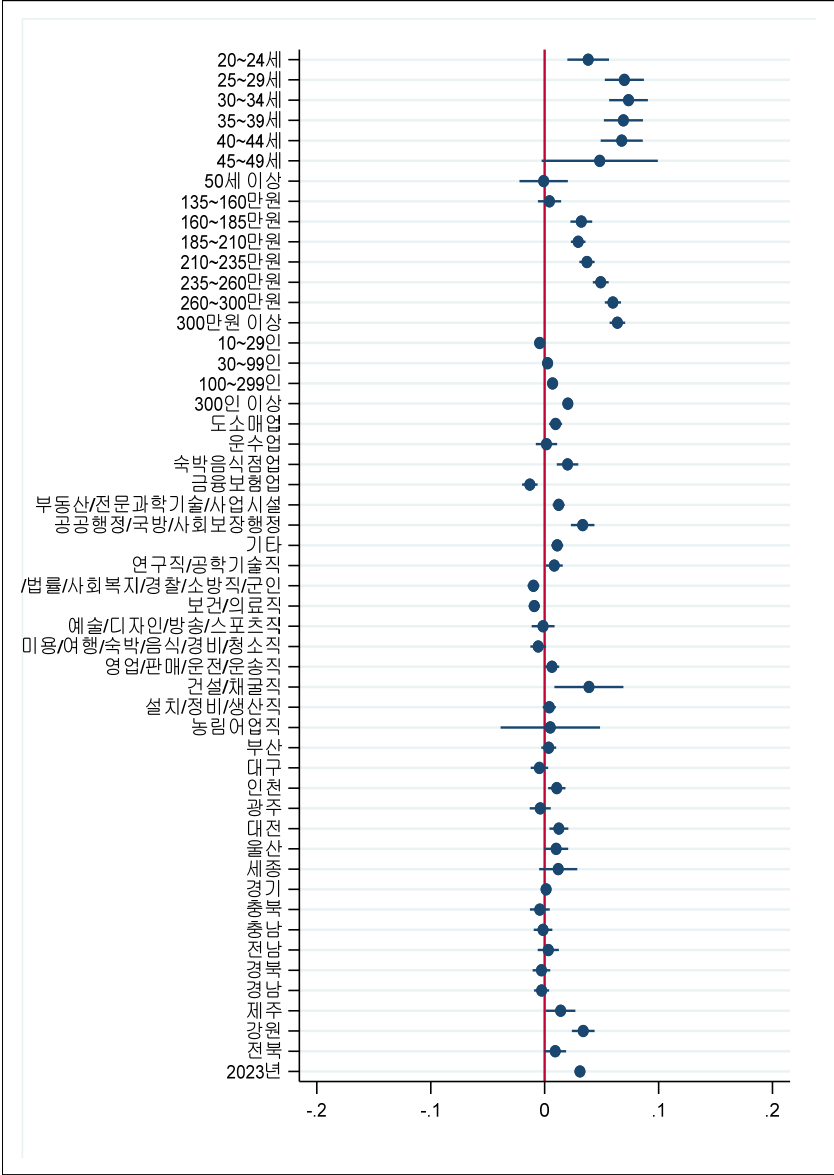
	종속변수 : 3+3 육아휴직 사용 여부(사용=1, 미사용=0)	
	추정치	표준오차
연령(20~24세)	0.038***	(0.009)
연령(25~29세)	0.070***	(0.009)
연령(30~34세)	0.074***	(0.009)
연령(35~39세)	0.069***	(0.009)
연령(40~44세)	0.068***	(0.009)
연령(45~49세)	0.048*	(0.026)
연령(50세 이상)	-0.001	(0.011)
통상임금(135~160만 원)	0.004	(0.005)
통상임금(160~185만 원)	0.032***	(0.005)
통상임금(185~210만 원)	0.029***	(0.003)
통상임금(210~235만 원)	0.037***	(0.003)
통상임금(235~260만 원)	0.049***	(0.004)
통상임금(260~300만 원)	0.060***	(0.004)
통상임금(300만 원 이상)	0.064***	(0.004)
기업규모(10~29인)	-0.004**	(0.002)
기업규모(30~99인)	0.003	(0.002)
기업규모(100~299인)	0.007***	(0.003)
기업규모(300인 이상)	0.020***	(0.002)
도소매업	0.010***	(0.003)
운수업	0.002	(0.005)
숙박음식점업	0.020***	(0.005)
금융보험업	-0.013***	(0.003)
부동산 전문과학기술 사업시설	0.012***	(0.003)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.033***	(0.005)
기타	0.011***	(0.003)
연구직 및 공학 기술직	0.008**	(0.004)
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	-0.010***	(0.003)
보건·의료직	-0.009***	(0.003)
예술·디자인·방송·스포츠직	-0.001	(0.005)
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	-0.006	(0.004)
영업·판매·운전·운송직	0.006*	(0.003)

〈표 3-17〉의 계속

	종속변수 : 3+3 육아휴직 사용 여부(사용=1, 미사용=0)	
	추정치	표준오차
건설·채굴직	0.039**	(0.015)
설치·정비·생산직	0.004	(0.003)
농림어업직	0.005	(0.022)
부산광역시	0.004	(0.003)
대구광역시	-0.005	(0.004)
인천광역시	0.011***	(0.004)
광주광역시	-0.004	(0.005)
대전광역시	0.012***	(0.004)
울산광역시	0.010*	(0.005)
세종특별자치시	0.012	(0.009)
경기도	0.001	(0.002)
충청북도	-0.004	(0.004)
충청남도	-0.001	(0.004)
전라남도	0.003	(0.005)
경상북도	-0.003	(0.004)
경상남도	-0.003	(0.003)
제주도	0.014**	(0.007)
강원특별자치도	0.034***	(0.005)
전북특별자치도	0.009*	(0.005)
2023년	0.031***	(0.001)
상수항	-0.059***	(0.010)
Pseudo R-square	0.011	
Observations	172,092	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 각 특성별 기준 집단은 20세 미만, 135만 원 이하, 10인 미만, 제조업, 경영·사무·금융·보험직, 서울, 2022년 사용자임.
 자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

[그림 3-1] 3+3 부모육아휴직 사용 결정요인 - 여성



주 : 각 점과 선은 최소제곱법(OLS) 추정치와 95% 신뢰구간을 의미함. 각 특성별 기준 집단은 20세 미만, 135만 원 이하, 10인 미만, 제조업, 경영 · 사무 · 금융 · 보험직, 서울, 2022년 사용자임.
자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

〈표 3-18〉 3+3 부모육아휴직제 사용 결정요인 분석 결과 - 남성

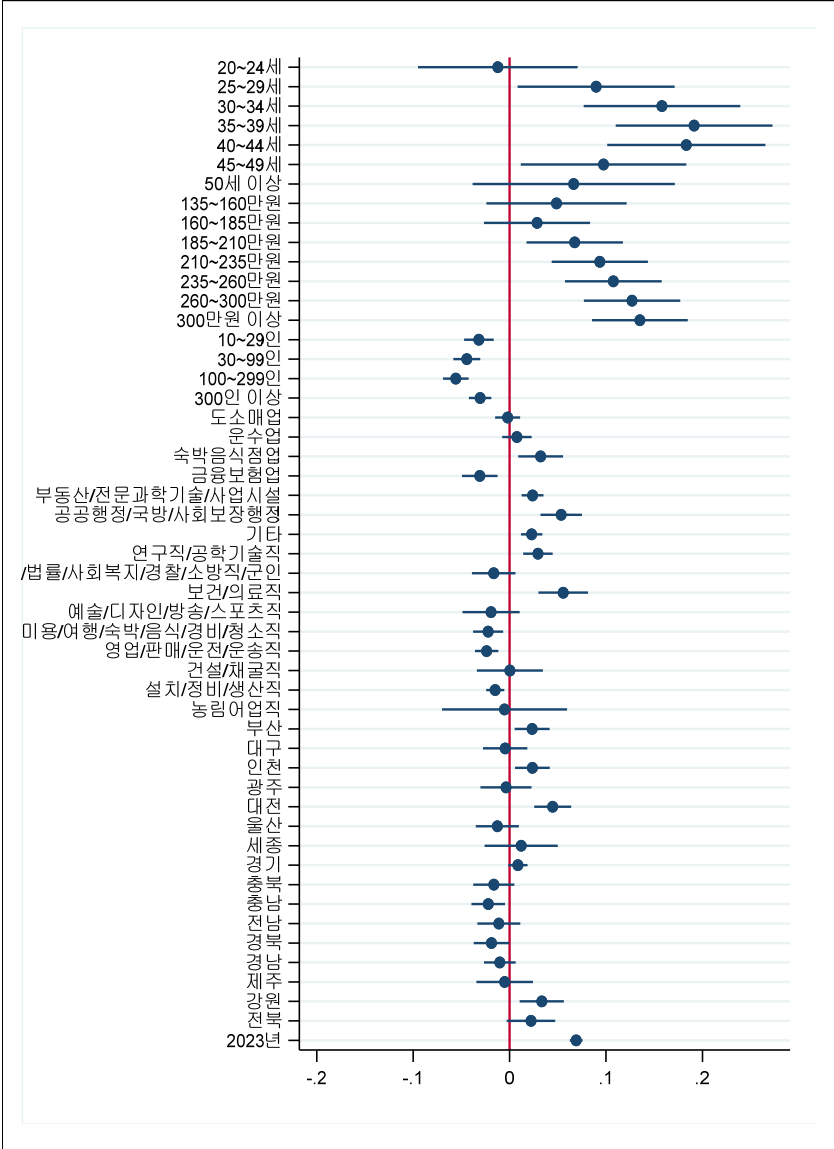
	종속변수: 3+3 육아휴직 사용 여부(사용=1, 미사용=0)	
	추정치	표준오차
연령(20~24세)	-0.012	(0.042)
연령(25~29세)	0.090**	(0.042)
연령(30~34세)	0.158***	(0.041)
연령(35~39세)	0.191***	(0.041)
연령(40~44세)	0.183***	(0.042)
연령(45~49세)	0.097**	(0.044)
연령(50세 이상)	0.066	(0.054)
통상임금(135~160만 원)	0.049	(0.037)
통상임금(160~185만 원)	0.028	(0.028)
통상임금(185~210만 원)	0.067***	(0.026)
통상임금(210~235만 원)	0.094***	(0.026)
통상임금(235~260만 원)	0.108***	(0.026)
통상임금(260~300만 원)	0.127***	(0.026)
통상임금(300만 원 이상)	0.135***	(0.025)
기업규모(10~29인)	-0.032***	(0.008)
기업규모(30~99인)	-0.044***	(0.007)
기업규모(100~299인)	-0.056***	(0.007)
기업규모(300인 이상)	-0.031***	(0.006)
도소매업	-0.002	(0.007)
운수업	0.008	(0.008)
숙박음식점업	0.032***	(0.012)
금융보험업	-0.031***	(0.009)
부동산 전문과학기술 사업시설	0.024***	(0.006)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.053***	(0.011)
기타	0.023***	(0.006)
연구직 및 공학 기술직	0.029***	(0.008)
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	-0.016	(0.011)
보건·의료직	0.056***	(0.013)
예술·디자인·방송·스포츠직	-0.019	(0.015)
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	-0.022***	(0.008)
영업·판매·운전·운송직	-0.024***	(0.006)

〈표 3-18〉의 계속

	종속변수: 3+3 육아휴직 사용 여부(사용=1, 미사용=0)	
	추정치	표준오차
건설·채굴직	0.000	(0.017)
설치·정비·생산직	-0.015***	(0.005)
농림어업직	-0.005	(0.033)
부산광역시	0.023**	(0.009)
대구광역시	-0.005	(0.012)
인천광역시	0.024**	(0.009)
광주광역시	-0.004	(0.014)
대전광역시	0.045***	(0.010)
울산광역시	-0.013	(0.011)
세종특별자치시	0.012	(0.019)
경기도	0.009*	(0.005)
충청북도	-0.016	(0.011)
충청남도	-0.022**	(0.009)
전라남도	-0.011	(0.011)
경상북도	-0.019**	(0.009)
경상남도	-0.010	(0.008)
제주도	-0.005	(0.015)
강원특별자치도	0.033***	(0.012)
전북특별자치도	0.022*	(0.013)
2023년	0.069***	(0.003)
상수항	-0.036	(0.049)
Pseudo R-square	0.027	
Observations	63,257	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 각 특성별 기준 집단은 20세 미만, 135만 원 이하, 10인 미만, 제조업, 경영·사무·금융·보험직, 서울, 2022년 사용자임.
 자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

[그림 3-2] 3+3 부모육아휴직 사용 결정요인 - 남성



주 : 각 점과 선은 최소제곱법(OLS) 추정치와 95% 신뢰구간을 의미함. 각 특성별 기준 집단은 20세 미만, 135만 원 이하, 10인 미만, 제조업, 경영·사무·금융·보험직, 서울, 2022년 사용자임.
자료 : 고용보험DB원자료, 2022, 2023.

제4장

부모육아휴직제도의 양적 고용 효과

제1절 부모육아휴직제가 고용유지에 미치는 영향

- 이 장에서는 2022년부터 시작된 ‘3+3 부모육아휴직제’ 시행이 가져온 고용의 양적 효과를 분석하였음.
- 고용보험 행정통계 분석에 따르면 2022년 육아휴직 여성 수혜자는 92,245명, 남성 수혜자는 37,884명이었고, 3+3 부모육아휴직제 사용자는 14,831명이었음. '23년 여성은 96,672명, 남성은 35,336명이었고, 3+3 부모육아휴직제 사용자는 23,910명이었음.
 - 3+3 부모육아휴직제 사용자 수는 2022년 14,831명에서 2023년 23,910명으로 61.9% 증가함.
- 3+3 부모휴직제는 남성의 육아휴직을 장려할 목적으로 도입되었음. 남성의 육아휴직 활성화를 위한 제도 도입이나 개편이 있었던 국가들을 중심의 연구가 있었음. 해외 선행연구들도 남성의 육아휴직이 자신과 배우자의 고용에 미치는 영향을 보고하고 있음.
 - 캐나다 퀘벡주에서 아버지에게 육아휴직을 할당하는 제도가 도입된 이후, 아버지가 아이를 단독으로 돌보는 시간이 주당 2시간 증가하는

긍정적인 효과를 발생시켰다고 함(Wray, 2020).

- 유럽연합 노동력 조사의 데이터를 분석한 연구에 따르면 유럽 10개국에서 남성 휴가(paternity leave) 정책이 장기적으로 어머니의 고용률을 최대 17%까지 증가시키고 일부 국가를 제외하고 평균 근무 시간을 2~4%까지 증가시켰음(Bacheron, 2021).
- 노르웨이의 남성 육아휴직에 관한 한 연구에 따르면, 최근 아이를 출산한 여성의 배우자가 육아휴직을 사용했을 경우 여성 배우자의 결근율이 감소했음. 1992~2003년 행정 자료에 기반한 분석은 아버지에게 할당된 4주간의 육아휴직 이상을 사용하는 가정에서 어머니의 질병으로 인한 결근율이 평균 수준인 23%에서 약 1.3%p 감소한다는 것을 밝히고 있음(Bratberg and Naz, 2014).
- 스웨덴의 육아휴직제도의 효과를 분석한 논문은 본인의 육아휴직 사용은 자신의 미래 소득에는 부정적인 영향을 미치지만, 배우자, 특히 남성이 육아휴직을 했을 때 그 배우자의 미래 소득에는 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였음(Johansson, 2010).

○ 3+3 부모육아휴직제 시행이 남성과 여성의 고용 유지에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였음.

- 육아휴직을 사용한 남성과 여성을 대상으로, 부모육아휴직제를 사용한 부모, 즉 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우가 그렇지 않은 부모, 즉 어느 한 쪽만 육아휴직을 사용한 경우에 비해 동일직장 복귀와 고용유지율이 높다는 가설을 검증하였음.
- 부모가 육아휴직 제도를 동시에 혹은 순차적으로 사용하였을 경우 그렇지 않은 경우에 비해 다음과 같은 이유로 긍정적인 고용 효과가 발생할 수 있음. (1) 휴직 기간에 신체적 회복과 영아를 돌보는 피로감이 쌓이지 않아 직장 복귀와 고용유지 가능성이 높아질 수 있고, (2) 연속 혹은 교차 사용으로 혼자 사용했을 경우보다 긴 휴직이 가능하여 어린이집/베이비시터 같은 대체서비스 준비와 연계가 원활해져서 직장 복귀와 고용유지 가능성이 높아질 수 있음.

1. 연구 방법과 자료

- 3+3 부모육아휴직제의 고용효과를 분석하기 위하여 이중차분법을 사용함.
- 육아휴직제를 단독으로 사용한 남성과 여성을 통제집단으로, 부모육아휴직제를 사용한 남성과 여성을 처치집단으로 삼아 이중차분법(Difference-in-differences, DID)을 통해 3+3 부모육아휴직제의 고용효과를 추정하고자 함.
 - 두 집단의 개인적 특성 및 사업장 특성이 다른 이질성을 통제하기 위하여 성향점수매칭 방법을 사용하였음.
- 성향점수매칭법은 표본선택편의를 제거하고 정책 시행에 따른 독립적인 영향을 정량적으로 평가하는 데 유용한 방법이므로, 3+3 부모육아휴직제의 고용효과를 추정하기에 적합한 방법이라 판단됨.
 - 부모육아휴직제의 정확한 고용효과는 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우에 만약 둘 다 사용하지 않았다고 가정할 때 어떤 효과를 얻을 수 있는지 관측할 수 있을 때 추정이 가능함. 문제는 동일한 부모에 대해 두 가지 경우에 대한 성과를 모두 관측할 수 없다는 점임.
 - 따라서 부모가 모두 육아휴직을 사용하지 않은 경우와 부모가 모두 육아휴직제를 사용한 경우의 아주 유사한 특성을 가진 표본을 골라낸 뒤 이 두 집단 간의 성과를 비교함으로써 부모육아휴직제가 동일직장 복귀 여부에 미친 효과를 추정하였음.
 - 즉, 부모육아휴직을 모두 사용한 경우와 그렇지 않은 부모 집단에서 육아휴직 사용 여부 이외의 모든 측면에서 동일한 특성을 갖는 표본을 매칭하여 동일직장 복귀율의 차이를 비교한다면 3+3 부모육아휴직제가 고용에 미치는 영향을 정확히 추정할 수 있다는 논리임.
 - 프로빗이나 로짓 모형으로 추정된 성향점수를 기준으로 매칭을 수행한 다음 정책 시행 집단과 미시행 집단 간의 고용성과를 비교함으로써 제도 활용의 순효과(ATT: Average Treatment on the Treated)를 추정할 수 있음.

□ 분석 자료

- 고용보험DB육아휴직 수혜자 자료, 근로자DB자료, 사업장DB자료를 연계하여 육아휴직을 사용한 근로자 단위 표본을 구축함.

□ 분석 표본과 방법

- 분석을 위해 사용한 표본은 출산일이 2022년 1월 1일 이후, 육아휴직 종료일이 2023년 7월 30일 이전인 표본에 한정하여 분석함.
 - 2022년 1월부터 3+3 부모육아휴직 제도가 시행되었으므로 출산일이 2022년 1월 1일 이후일 경우 제도의 혜택을 받기 위해 의도적으로 출산 시점을 조정했을 가능성은 낮음.
 - 육아휴직을 종료한 이후 동일 사업장에서 고용유지를 파악할 수 있는 자료는 고용보험 피보험자DB이며 2024년 2월 말까지 고용 이력 현황이 담겨 있음. 육아휴직 종료 이후 최소 190일 시점의 고용 유지 여부를 파악하기 위하여 육아휴직 종료일을 2023년 7월 30일 이전으로 한정하였음.
- 분석에 사용된 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 표본의 특성은 다음 <표 4-1, 2>에 제시된 바와 같음.
 - 대체로 모든 특성 변수에 있어서 통계적으로 유의한 수준에서 두 집단 간 차이가 존재함. 여성 근로자는 두 집단 간의 특성 차이가 분명한 반면, 남성의 경우 큰 차이가 없음.
 - 여성 근로자는 연령 변수를 제외하고 두 집단의 차이가 통계적으로 유의했음. 고소득자가 3+3으로 활용이 더 증가했음을 보여줌,
 - 반면 남성 근로자는 우선지원 대상기업 여부와 사업장 규모, 육아휴직일수에서 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었음. 남성의 경우 3+3 부모육아휴직제 사용에 있어서 사업장 특성에 차이가 없음을 시사함. 기존에 남성이 육아휴직을 많이 사용하는 사업장에서 3+3 제도를 활용하고 있음을 의미함.

〈표 4-1〉 여성 근로자 표본 기초 통계

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
사용 시점 이동 월령		0.38	3.61	1.10	3.18	0.46	3.57	-8	12
근속연수		5.01	4.06	5.23	4.07	5.04	4.06	0	26
우선지원대상기업		0.63	0.48	0.56	0.50	0.62	0.49	0	1
여성 근로자 비중		61.18	26.97	57.23	26.85	60.74	26.98	0	100
육아휴직일수		207.05	129.94	211.20	130.97	207.51	130.06	1	365
7일 시점 고용유지율		0.84	0.36	0.88	0.33	0.85	0.36	0	1
90일 시점 고용유지율		0.81	0.39	0.85	0.36	0.82	0.39	0	1
190일 시점 고용유지율		0.78	0.42	0.82	0.39	0.78	0.41	0	1
		단독사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
	분포 (%)								
연령	20세 미만	0.01		0		0.01			
	20~24세 이하	1.04		0.91		1.03			
	25~29세 이하	16.09		15.25		16			
	30~34세 이하	52.1		53.48		52.25			
	35~39세 이하	26.35		26.42		26.36			
	40~44세 이하	4.33		3.85		4.28			
	45~49세 이하	0.08		0.1		0.08			
	50세 이상	100		100		100			
소득 수준	85만 원 미만			0.25		0.24			
	85~110만 원 미만	0.82		0.7		0.81			
	110~135만원미만	0.54		0.31		0.51			
	135~160만원미만	1		0.7		0.97			
	160~185만원미만	1.82		1.72		1.81			
	185~210만원미만	19.61		15.75		19.18			
	210~235만원미만	17.96		14.57		17.58			
	235~260만원미만	14.58		13.39		14.45			
	260~300만원미만	14.99		15.13		15			
	300만 원 이상	28.43		37.59		29.46			

〈표 4-1〉의 계속

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
직종	경영·사무·금융·보험직	45.72		47.41		45.91			
	연구직 및 공학 기술직	4.54		6.43		4.75			
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	11.35		8.96		11.09			
	보건·의료직	17.34		15.59		17.15			
	예술·디자인·방송·스포츠직	2.06		2.07		2.07			
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	4.82		5.05		4.85			
	영업·판매·운전·운송직	5.9		6.17		5.93			
	건설·채굴직	0.43		0.71		0.46			
	설치·정비·생산직	7.68		7.45		7.65			
	농림어업직	0.15		0.15		0.15			
사업장 규모	10인 미만	19.43		18.3		19.31			
	10인 이상 ~ 30인 미만	16.77		13.43		16.39			
	30인 이상 ~ 100인 미만	14.87		13.28		14.7			
	100인 이상 ~ 300인 미만	13.69		12.81		13.59			
	300인 이상	35.23		42.17		36.01			
지역	서울특별시	39.9		40.78		40			
	부산광역시	4.8		4.43		4.76			
	대구광역시	3.1		2.11		2.99			
	인천광역시	3.78		3.94		3.8			
	광주광역시	2.2		2.07		2.19			
	대전광역시	3.01		3.75		3.09			
	울산광역시	1.59		1.39		1.57			
	세종특별자치시 경기도	0.66 21.14		0.87 21.65		0.68 21.2			

〈표 4-1〉의 계속

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
지역	충청북도	2.37		2.22		2.35			
	충청남도	2.86		2.47		2.81			
	전라남도	2.27		1.93		2.23			
	경상북도	2.9		2.45		2.85			
	경상남도	3.91		3.07		3.82			
	제주도	1.14		1.14		1.14			
	강원특별자치도	2.37		3.36		2.48			
	전북특별자치도	1.99		2.36		2.03			
	Total	100		100		100			

주 : 1) 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 최솟값과 최댓값은 전체와 동일함.

2) 연령 분포를 제외하고 두 집단의 차이는 통계적으로 유의함.

자료 : 고용보험 DB

〈표 4-2〉 남성 근로자 표본 기초

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
사용 시점 이동 월령		2.78	2.74	3.59	2.95	3.28	2.90	0	12
근속년수		5.15	4.27	5.48	3.98	5.35	4.10	0	28
우선지원대상기업		0.48	0.50	0.46	0.50	0.47	0.50	0	1
여성 근로자 비중		28.00	22.47	31.08	22.72	29.90	22.68	0	100
육아휴직일수		120.76	108.16	122.88	86.56	122.07	95.38	1	365
7일 시점 고용유지율		0.86	0.35	0.89	0.32	0.88	0.33	0	1
90일 시점 고용유지율		0.81	0.39	0.84	0.36	0.83	0.38	0	1
190일 시점 고용유지율		0.75	0.43	0.79	0.41	0.78	0.42	0	1
		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
분포(%)									
연령	20~24세 이하	1.36		0.07		0.57			
	25~29세 이하	8.59		7.05		7.64			
	30~34세 이하	36.71		40.47		39.04			
	35~39세 이하	37.25		40.92		39.52			
	40~44세 이하	13.09		10.49		11.48			
	45~49세 이하	2.57		0.9		1.53			
	50세 이상	0.42		0.09		0.22			

〈표 4-2〉의 계속

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
소득 수준	85만 원 미만	0.09		0.02		0.05			
	85~110만 원 미만	0.15		0.09		0.12			
	110~135만 원 미만	0		0.06		0.03			
	135~160만 원 미만	0.33		0.21		0.25			
	160~185만 원 미만	1.24		0.69		0.9			
	185~210만 원 미만	13.21		7.58		9.73			
	210~235만 원 미만	15.51		11.05		12.75			
	235~260만 원 미만	13		10.19		11.26			
	260~300만 원 미만	16.33		15.73		15.96			
	300만 원 이상	40.13		54.39		48.95			
직종	경영·사무·금융·보험직	34.82		41.5		38.97			
	연구직 및 공학 기술직	7.64		9.18		8.6			
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	2.34		2.23		2.28			
	보건·의료직	1.63		2.54		2.2			
	예술·디자인·방송·스포츠직	1.32		1.37		1.35			
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	6.42		5.9		6.09			
	영업·판매·운전·운송직	12.67		10.07		11.06			
	건설·채굴직	1.6		2.01		1.85			
	설치·정비·생산직	31.28		24.93		27.33			
	농림어업직	0.27		0.27		0.27			
사업 규모	10인 미만	11.61		13.1		12.53			
	10인 이상 ~ 30인 미만	9.34		8.71		8.95			
	30인 이상 ~ 100인 미만	11.28		11.42		11.37			
	100인 이상 ~ 300인 미만	14.79		13.21		13.81			
	300인 이상	52.98		53.55		53.33			

〈표 4-2〉의 계속

		단독 사용		3+3 부모육아휴직제 사용		전체			
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Min	Max
지역	서울특별시	37.8		37.06		37.34			
	부산광역시	3.3		4.12		3.81			
	대구광역시	1.6		1.57		1.58			
	인천광역시	3.57		4.87		4.37			
	광주광역시	1.33		1.57		1.48			
	대전광역시	3.39		4.72		4.21			
	울산광역시	2.3		2.03		2.13			
	세종특별자치시	0.7		0.77		0.74			
	경기도	19.75		20.64		20.3			
	충청북도	2.6		2.11		2.3			
	충청남도	6.44		3.68		4.73			
	전라남도	4.17		2.91		3.39			
	경상북도	3.42		3.32		3.36			
	경상남도	4.26		4.61		4.48			
	제주도	1.18		1.34		1.28			
	강원특별자치도	2.6		2.87		2.77			
	전북특별자치도	1.6		1.81		1.73			

주 : 1) 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 최솟값과 최댓값은 근속년수 변수를 제외하고 전체와 동일함. 근속년수 최댓값은 3+3 부모육아휴직제 사용 남성은 26년, 단독 사용자는 28년임.

2) 우선지원대상기업과 육아휴직일수, 사업장 규모를 제외하고 양 집단의 차이가 통계적으로 유의함.

자료 : 고용보험 DB.

○ 로짓 분석을 통해 3+3 부모육아휴직 사용과 관련이 있는 요인들을 분석하고, 이를 토대로 각 사례의 성향점수를 산출함.⁴⁾

- 매칭을 위해 사용한 독립변수는 육아휴직 사용 시점의 아동 연령, 부모 연령, 근속기간, 통상임금, 직종, 산업, 사업장규모, 우선지원 대상

4) STATA 프로그램 패키지의 psmatch2 명령어를 사용하였음. 관찰된 변수에 대한 차이를 보정하여 처리 효과를 추정함(Leuven, Edwin, and Barbara Sianesi, 2003). PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing. Statistical Software Components S432001, Boston College Department of Economics. Available at: <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>

기업 여부, 사업장 소재지, 여성 근로자 비중 변수임.

○ 처치집단과 비교집단을 매칭하여 순효과(ATT)를 산출함.

- 매칭을 위해 Nearest Neighbor, Radius, Kernel 방법을 이용하였음.⁵⁾
- 매칭 결과를 보여주는 모든 지표에서 여성 근로자의 경우 육아휴직 사용 시점 아동의 평균 연령 변수를 제외하고 두 집단의 독립 변수들이 거의 동일하게 분포되고 있음을 확인할 수 있었음. 특히 $P_s R^2$ 값이 0에 가깝고, p값이 1로 나왔으며, 편향 지표들(MeanBias, MedBias)도 거의 0에 가까운 매우 작은 값을 보이고 있음. 따라서 매칭이 성공적이었으며, 매칭 후 처리 집단과 통제집단 간의 변수 차이가 거의 없어졌다고 평가할 수 있음.⁶⁾

2. 분석 결과

□ 성향점수매칭을 기반으로 이중차분법을 사용하여 3+3 부모육아휴직제가 육아휴직 종료 이후 7일, 90일, 190일 시점에서 동일직장에 재직 확률에 미친 영향을 분석한 결과는 다음과 같음.

□ <표 4-3>은 3+3 부모육아휴직제가 여성의 동일 직장 복귀에 미친 영향을 성향 점수 매칭(PSM)과 이중차분법(DID)을 사용해 추정한 결과를 보여줌.

○ 여기서 처치집단(A)은 3+3 부모육아휴직을 사용한 집단이고, 통제집단(B)은 단독 육아휴직 사용 여성 근로자 집단임.

- 표의 각 행은 매칭 전후 그리고 다양한 매칭 방법(Nearest Neighbor

5) Nearest Neighbor Matching은 각 처리 집단의 관측치에 대해 성향 점수가 가장 가까운 통제 집단의 관측치와 매칭하는 방법으로 가장 단순한 방법임. Radius Matching은 성향 점수가 일정 반경 내에 있는 통제 집단의 관측치와 매칭함. Kernel Matching은 모든 통제 집단의 관측치가 매칭에 사용되며 성향 점수가 가까울수록 더 큰 가중치를 부여함.

6) 여성 표본 : $P_s R^2 = 0.000$, $p > \chi^2 = 1.000$, MeanBias = 0.1%, MedBias = 0.1%,
B = 1.4%, R = 0.89, %Var = 60%.

남성 표본 : $P_s R^2 = 0.002$, $p > \chi^2 = 1.000$, MeanBias = 0.8%, MedBias = 0.6%,
B = 10.3%, R = 1.00, %Var = 80%

(NN), Radius, Kernel)을 사용한 결과를 제시하고 있으며, 차이(A-B)는 처치집단과 통제집단 간의 차이를 나타냄.

- 먼저 육아휴직 종료 직후 7일 시점 분석 결과를 살펴보면 다음과 같음.
 - 매칭 전에는 처치집단과 통제집단 간의 차이가 0.032로 나타남. 3+3 부모육아휴직제를 사용한 여성 근로자가 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자보다 육아휴직 종료 이후 직장에 복귀할 확률이 3.2%p 높았음을 의미함.
 - 매칭 후에도 차이는 여전히 유의미하게 나타나지만, 매칭 방법에 따라 조금씩 차이가 있음. 예를 들어, NN 매칭 결과 차이는 0.032로, 통계적으로 유의미함. Radius 매칭 결과 차이는 0.034로 조금 더 커졌고, Kernel 매칭 결과 차이는 0.034로 Radius와 비슷함.
- 육아휴직 종료 후 90일 시점에서의 매칭 결과도 유사하게 처치 집단이 통제집단보다 직장 복귀율이 더 높음.
 - NN 매칭의 경우, 차이는 0.037로 매칭 전보다 약간 커졌고, Radius와 Kernel 매칭의 결과도 유사하게 나타나며 차이가 각각 0.039와 0.039임. 두 방법 모두 처치집단이 통제집단보다 유의미하게 더 높은 동일 직장 복귀율을 보이고 있음.
 - 육아휴직 종료 후 190일 시점에서도 유사한 패턴이 나타남. 처치집단의 동일 직장 복귀율이 통제집단보다 높으며, 모든 매칭 방법에서 이 차이는 유의미하게 나타남.
 - NN 매칭의 경우 0.036으로 유의미한 차이를 보이며, Radius 매칭과 Kernel 매칭에서도 각각 0.041과 0.041의 차이가 나타남.
- 모든 시점에서 육아휴직을 사용한 여성이 동일 직장에 복귀할 확률이 높다는 결과가 일관되게 나타나고 있으며, 이는 통계적으로 유의미함.
 - 이 결과는 3+3 부모육아휴직제가 여성의 동일 직장 복귀를 지원하는 데 긍정적인 역할을 하고 있음을 시사함.
 - 특히 3+3 부모육아휴직제를 사용한 여성이 육아휴직 종료 후 시간이 지남에 따라 더 높은 비율로 동일 직장에 복귀한다는 점에서, 이 제도가 여성의 고용유지에 중요한 정책적 효과를 가지고 있다는 것을 보여줌.

〈표 4-3〉 3+3 부모육아휴직제가 여성의 동일직장 복귀에 미친 영향 PSM-DID추정 결과

변 수		처치집단(A)	통제집단(B)	차이(A-B)	t-stat
육아휴직 종료 후 7일 시점	매칭 전	0.872	0.841	0.032***	5.60
	NN	0.872	0.840	0.032***	4.63
	Radius	0.872	0.838	0.034***	6.42
	Kernel	0.872	0.838	0.034***	6.39
육아휴직 종료 후 90일 시점	매칭 전	0.845	0.809	0.036***	5.96
	NN	0.845	0.808	0.037***	5.02
	Radius	0.845	0.806	0.039***	6.71
	Kernel	0.845	0.806	0.039***	6.68
육아휴직 종료 후 190일 시점	매칭 전	0.812	0.771	0.040***	6.09
	NN	0.812	0.776	0.036***	4.61
	Radius	0.812	0.771	0.041***	6.54
	Kernel	0.812	0.771	0.041***	6.51
관측치 수		4,592	36,454		

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 표준오차는 Bootstrapping한 결과임.
자료 : 고용보험DB.

□ 〈표 4-4〉는 3+3 부모육아휴직제가 남성의 동일 직장 복귀에 미친 영향을 성향 점수 매칭(PSM)과 이중차분법(DID)을 사용해 추정한 결과를 제시함.

○ 처치집단(A)은 3+3 부모육아휴직을 사용한 남성 근로자이고, 통제집단(B)은 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자를 나타냄.

- 결과는 매칭 전후 그리고 Nearest Neighbor(NN), Radius, Kernel 방법을 사용하여 동일 직장 복귀율의 차이를 분석함.

○ 먼저 육아휴직 종료 직후 7일 시점 분석 결과를 살펴보면 다음과 같음.

- 매칭 전에는 처치집단과 통제집단 간에 0.026의 차이가 있음. 3+3 부모육아휴직제를 사용한 남성 근로자가 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자보다 육아휴직 종료 이후 직장에 복귀할 확률이 2.6%p 높았음을 의미함.

- NN 매칭 결과 차이는 0.028, Radius와 Kernel 매칭 결과도 각각 0.026과 0.027로 유사한 차이를 보이며, 모두 통계적으로 유의미함.

○ 육아휴직 종료 후 90일 시점에서도 매칭 후 처치집단이 통제집단보다

더 높은 동일 직장 복귀율을 보임.

- NN 매칭 결과 차이는 0.034, Radius와 Kernel 매칭의 차이는 각각 0.034와 0.035로 나타났음.

○ 육아휴직 종료 후 190일 시점에서도 처치집단이 통제집단보다 동일 직장 복귀율이 더 높음.

- NN 매칭의 차이는 0.036, Radius와 Kernel 매칭도 각각 0.037과 0.037의 차이를 나타냈음.

○ 부모육아휴직을 사용한 남성 근로자는 육아휴직 종료 후 7일, 90일, 190일 시점에서 모두 동일 직장 복귀 가능성이 더 높다고 볼 수 있음.

- 3+3 부모육아휴직을 사용한 남성도 단독으로 육아휴직을 사용한 남성에 비해 동일 직장 복귀 가능성이 더 높았음.

○ 여성과 남성 근로자 결과를 비교해 보면, 여성이 남성보다 동일 직장 복귀율에서 더 큰 차이를 보임. 이는 3+3 부모육아휴직제가 여성의 고용 유지에 더 큰 긍정적인 영향을 미쳤다는 것을 시사함.

〈표 4-4〉 3+3 부모육아휴직제가 남성의 동일직장 복귀에 미친 영향 PSM-DID 추정 결과

변수		처치집단(A)	통제집단(B)	차이(A-B)	t-stat
육아휴직 종료 후 7일 시점	매칭 전	0.882	0.856	0.026***	3.36
	NN	0.882	0.854	0.028**	2.30
	Radius	0.882	0.856	0.026***	2.88
	Kernel	0.882	0.855	0.027***	3.00
육아휴직 종료 후 90일 시점	매칭 전	0.840	0.804	0.037***	4.11
	NN	0.840	0.806	0.034***	2.99
	Radius	0.840	0.806	0.034***	3.32
	Kernel	0.840	0.805	0.035***	3.43
육아휴직 종료 후 190일 시점	매칭 전	0.787	0.743	0.044***	4.47
	NN	0.787	0.751	0.036***	2.77
	Radius	0.787	0.750	0.037***	3.24
	Kernel	0.787	0.749	0.037	3.33
관측치 수		4,754	2,875		

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 표준오차는 Bootstrapping한 결과임.
자료 : 고용보험DB.

□ 육아휴직을 종료한 이후 190일 시점에서 고용보험 상실 사유 분석

○ <표 4-5>는 육아휴직을 종료한 이후 직장을 그만둔 사유 분포를 제시하였음. 남성과 여성의 고용보험 상실 사유를 자발적 상실과 비자발적 상실로 나누어 비중을 보여주고 있음.

- 자발적 상실 가운데, '개인사정으로 인한 자진 퇴사'가 여성(전체 57.78%)과 남성(전체 72.82%) 모두에서 가장 큰 비율을 차지하고 있음. 이는 육아휴직을 종료한 후 퇴사 사유 중에서 개인적인 이유가 가장 중요한 역할을 한다는 것을 나타냄. 남성이 여성보다 이 비율이 더 높다는 특징을 보이고 있음. 사업장 이전, '근로조건 변경, 임금체불 등으로 자진 퇴사'의 경우 여성(전체 1.26%)과 남성(전체 1.07%) 모두에서 매우 낮은 비율을 보이고 있음.

- 비자발적 상실 가운데, '경영상 필요 및 회사방침에 의한 퇴사(해고, 권고사직 포함)'의 경우, 여성(전체 21.77%)과 남성(전체 16.96%) 모두에서 두 번째로 높은 비율을 보임. 이는 조직 차원의 노무관리와 인력 활용 등의 이유로 육아휴직 종료 후 직장에 복귀하지 못하는 경우가 상당히 있음을 시사함. 이 비율은 여성에게서 더 높게 나타남. '계약만료, 공사종료 사유로 퇴사'한 경우는 여성(전체 12.89%)이 남성(전체 5.4%)보다 더 높은 비율을 보임. 또한 여성이 남성보다 폐업이나 도산으로 인해 퇴사하는 비율이 더 높음.

- 3+3 부모육아휴직제 여부에 따른 육아휴직 종료 이후 고용보험 상실 사유 분포의 차이는 통계적으로 유의미한 수준에서 존재하지 않았음. 즉 3+3 부모육아휴직제 제도 도입 이후 육아휴직을 사용한 근로자들이 육아휴직 종료 이후 자발적으로 직장을 그만두었거나 사업장이 근로자에게 고용상 불이익을 주지는 않았음을 의미함.

〈표 4-5〉 육아휴직 종료 이후 고용보험 상실 사유 분포

(단위 : %)

		여 성			남 성		
		단독 사용	3+3 부모육아 휴직제 사용	전 체	단독 사용	3+3 부모육아 휴직제 사용	전 체
자발적 상실	개인사정으로 인한 자진 퇴사	57.71	58.5	57.78	73.06	72.64	72.82
	사업장 이전, 근로조건/ 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사	1.21	1.77	1.26	0.75	1.31	1.07
비자발적 상실	폐업, 도산	5.61	4.86	5.54	2.88	2.99	2.94
	경영상 필요 및 회사불황으 로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고, 권고사직, 명예퇴직 포함)	21.74	22.08	21.77	16.79	17.09	16.96
	근로자의 귀책사유에 의한 징계해고, 권고사직	0.34	0.22	0.33	0.25	0.19	0.21
	계약만료, 공사종료	12.99	11.92	12.89	5.89	5.04	5.4
	고용보험 비적용, 이중고용	0.39	0.66	0.42	0.38	0.75	0.59
	합계	100	100	100	100	100	100

3. 요약 및 시사점

□ 3+3 부모육아휴직제의 고용 효과

- 3+3 부모육아휴직제는 남성의 육아휴직 사용을 장려하기 위해 도입되었음. 남성의 육아 참여를 증가시켜 장기적으로는 남성과 여성이 보다 평등하게 육아 부담을 나누는 환경을 조성하고 여성의 경력 단절 예방을 목표로 함.
- 성향점수매칭(PSM)과 이중차분법(DID)을 사용한 분석 결과, 3+3 부모육아휴직제를 사용한 남성과 여성이 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자에 비해 동일 직장 복귀율이 더 높게 나타났음. 특히, 여성 근로자는 모든 시점에서 (7일, 90일, 190일) 여성이 단독으로 사용한 근로자보다 고용 유지율이 더 높았으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이로 나타났음.

- 육아휴직 종료 후 190일 시점에서 고용보험 상실 사유 분석 결과를 보면, 여성이 개인 사정으로 인한 자진퇴사 비율은 57.78%로, 남성보다 낮지만 여전히 큰 비율을 차지함. 남성은 자발적 퇴사율이 72.82%로 매우 높음. 이는 남성들이 육아휴직 후 직장 복귀 대신 개인적인 이유로 퇴사하는 경우가 더 많다는 것을 나타냄. 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 자발적 사유 비중의 차이는 없었음. 경영상 필요로 인한 퇴사는 여성(21.77%)이 남성(16.96%)보다 더 큰 비율을 차지한 것으로 나타남.
- 3+3 부모육아휴직제는 남성과 여성 모두에게 긍정적인 고용유지효과를 주지만, 특히 여성의 고용유지에 더 큰 효과를 발휘하고 있음. 남성의 자발적 퇴사 비율이 여성보다 높은 이유에 대한 면밀한 분석이 필요함.

□ 연구의 한계

- 본 연구는 육아휴직 사용자 표본을 가지고 3+3 부모육아휴직제를 분석하였음. 3+3 부모육아휴직제는 부모 둘 다 육아휴직을 사용하지 않은 근로자들에게 사용하게 하는 효과를 가져올 수도 있음. 고용보험DB에서 육아휴직 제도의 자격 대상이 되는 남성 근로자들을 식별할 수 없기 때문에 이 효과를 분석할 수는 없었음.
- 3+3 부모육아휴직제 활용은 가구 단위의 특성이 결정적인 영향을 미칠 수 있으나 자료의 특성상 본 분석에서 사용한 변수들은 본인 개인 특성과 사업장 특성에 한정되어 있음.
 - 여성 근로자나 남성 근로자가 단독으로 사용했을 경우 육아휴직 제도 활용의 자격 요건을 충족하지 못하는, 즉 비취업자나 고용보험 미가입자가 포함되어 있을 수 있음.
 - 남성 육아휴직 활용과 그 고용효과는 배우자 개인 특성과 가구 단위의 의사 결정이 남성과 여성의 육아휴직 사용에 어떤 영향을 미치는지에 대한 이해가 필요함.

제2절 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향

1. 분석자료 및 분석방법

- 한국노동패널조사 자료를 활용하여 육아휴직 사용의 효과성을 근로자의 직무만족도, 가족관계 만족도, 조직몰입도 등의 측면에서 살펴보고자 함.
- 한국노동패널조사는 1998년부터 매년 설문조사를 통해 가구 및 개인의 경제활동 상태, 고용상 특성, 근로시간과 임금, 직무만족 및 생활만족도 등 다양한 요인들에 대한 정보를 제공하고 있음.
- 본 연구에서는 한국노동패널조사 12차(2009년)~25차(2022년) 자료를 분석에 활용하였으며, 분석대상은 1970년 이후 출생한 기혼의 임금근로자로 한정하였음.
- <표 4-6>은 성별·연도별 직장에서의 육아휴직 제공 여부, 본인의 혜택 여부, 실제 사용 여부를 제시하고 있음.

〈표 4-6〉 육아휴직 접근성 및 이용 현황

	여 성			남 성		
	직장에서 제공 여부	본인의 혜택여부	실제 사용 여부	직장에서 제공 여부	본인의 혜택여부	실제 사용 여부
2009	164	140	26	183	131	0
2010	175	152	45	209	165	0
2011	178	148	34	234	186	0
2012	198	177	39	294	230	0
2013	219	188	24	346	291	0
2014	221	194	48	365	321	0
2015	230	208	22	410	359	1

〈표 4-6〉의 계속

	여 성			남 성		
	직장에서 제공 여부	본인의 혜택여부	실제 사용 여부	직장에서 제공 여부	본인의 혜택여부	실제 사용 여부
2016	257	229	51	410	357	2
2017	273	237	29	425	370	1
2018	313	270	55	480	412	5
2019	293	260	65	492	423	21
2020	294	253	54	468	392	2
2021	298	254	61	493	407	10
2022	261	235	57	457	395	14
Total	3374	2945	610	5266	4439	56

자료 : 한국노동패널조사, 2009-2022.

- 분석 목적은 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 직무몰입도에 긍정적 영향을 미치는지 알아보는 데 있음.
- 주요 독립변수는 본인의 육아휴직 혜택 여부, 실제 육아휴직 사용 여부임.
- 또한, 본 연구에서 성과변수로 사용하는 변수는 전반적인 직무만족도, 가족관계 만족도, 직무몰입도이며, 요인별 직무만족도 중 육아휴직과 특히 관계가 높은 것으로 판단되는 취업의 안정성, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도를 종속변수로 하여 육아휴직의 효과를 분석하였음.
- 종속변수인 만족도 변수가 모두 1~5점 척도의 범주형 변수임을 고려하여 혼합효과 서열 로짓 모형(mixed-effect ordered logistic regression model)을 이용하여 추정
 - 혼합효과모형은 개인 간 차이를 고려하면서도 개인 내 시간에 따른 변동을 분석할 수 있으므로 육아휴직 혜택이 직무만족도에 미치는 영향을 분석할 때 적합한 모형임.

2. 분석 결과

가. 육아휴직 혜택 여부

- ☐ 먼저 육아휴직 본인 혜택 여부가 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴보고자 함.
- ☐ 직장 내 가족친화제도의 활성화는 조직구성원들의 가족친화적인 직장분위기 및 일가정 양립에 대한 긍정적 태도와 행동을 유발하고, 이러한 사회적 지원이 근로자의 조직몰입도와 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨.
- ☐ 한국노동패널조사에서는 육아휴직과 관련하여 직장에서의 제도 제공 여부에 대해서도 조사하고 있지만 제도의 유무보다는 제도의 활용성이 근로자에게 미치는 영향이 클 것으로 예상되어 본인의 혜택 여부를 독립변수로 하여 제도의 효과를 추정하였음.
 - 육아휴직 등 가족친화제도가 근로자에게 미치는 영향과 관련하여, 제도의 도입 여부도 중요하지만 근로자들이 제도를 활용할 수 있다는 인식이 매우 중요함(김효선, 이수연, 2017).
- ☐ <표 4-7>과 <표 4-8>은 각각 남성과 여성의 경우 육아휴직 본인 혜택이 가족관계 만족도, 전반적인 직무만족도, 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 혼합효과 서열 로짓모형 분석 결과를 제시하고 있음.
- ☐ 남성의 경우 육아휴직 본인 혜택이 가족관계 만족도와 전반적인 직무만족도에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 육아휴직 혜택이 있는 경우 더 높은 조직몰입도의 범주에 속할 확률이 높아지는 것으로 분석됨.

〈표 4-7〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 남성

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
육아휴직 본인 혜택 여부(있음=1)	0.009 (0.132)	0.041 (0.109)	0.275*** (0.105)
연령(25~30세)	-0.581 (1.252)	0.534 (1.067)	-0.201 (1.042)
연령(30~35세)	-0.512 (1.239)	0.276 (1.055)	-0.679 (1.031)
연령(35~40세)	-0.693 (1.240)	-0.099 (1.056)	-0.929 (1.032)
연령(40~45세)	-0.947 (1.244)	-0.297 (1.060)	-1.284 (1.035)
연령(45세 이상)	-0.866 (1.249)	-0.285 (1.064)	-1.395 (1.039)
교육수준(전문대졸)	0.198 (0.220)	-0.049 (0.186)	-0.030 (0.183)
교육수준(대졸 이상)	0.590** (0.229)	0.274 (0.192)	0.168 (0.188)
자녀수	-0.055 (0.089)	0.012 (0.075)	-0.013 (0.072)
기업규모(30~99인)	-0.338 (0.384)	-0.112 (0.316)	-0.384 (0.299)
기업규모(100~299인)	-0.030 (0.409)	-0.057 (0.331)	-0.418 (0.317)
기업규모(300인 이상)	-0.347 (0.290)	-0.347 (0.239)	-0.362 (0.228)
기업형태(정부공공부문)	0.124 (0.157)	0.550*** (0.134)	0.556*** (0.129)
기업형태(기타)	-0.084 (0.987)	1.527* (0.915)	0.470 (0.792)
고용형태(정규직)	0.941** (0.443)	0.260 (0.399)	-0.118 (0.398)
노조 유무(있음=1)	0.041 (0.110)	0.406*** (0.092)	0.377*** (0.090)
임금	0.582*** (0.177)	1.704*** (0.152)	1.768*** (0.148)

〈표 4-7〉의 계속

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
근로시간	-0.006 (0.011)	0.002 (0.010)	-0.004 (0.010)
지역(수도권=1)	0.459*** (0.138)	0.307*** (0.114)	0.323*** (0.111)
산업분류, 직종분류			
Log likelihood	-2752.11	-3535.15	
Observations	5117	5117	5117

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

- 여성의 경우에는 육아휴직 본인 혜택이 가족관계 만족도, 전반적인 직무만족도, 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.

〈표 4-8〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 여성

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
육아휴직 본인 혜택 여부(있음=1)	-0.100 (0.191)	0.077 (0.172)	0.266 (0.162)
연령(25~30세)	0.719 (0.658)	0.409 (0.626)	-0.203 (0.595)
연령(30~35세)	0.586 (0.630)	-0.322 (0.604)	-0.689 (0.577)
연령(35~40세)	0.304 (0.631)	-0.420 (0.606)	-0.710 (0.580)
연령(40~45세)	0.043 (0.638)	-0.628 (0.613)	-0.872 (0.586)
연령(45세 이상)	-0.018 (0.653)	-0.777 (0.626)	-1.136* (0.598)
교육수준(전문대졸)	0.439* (0.245)	0.512** (0.239)	0.381* (0.225)
교육수준(대졸 이상)	0.420* (0.241)	0.737*** (0.236)	0.685*** (0.221)
자녀수	-0.015 (0.112)	0.059 (0.105)	0.037 (0.098)

〈표 4-8〉의 계속

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
기업규모(30~99인)	-0.079 (0.413)	-0.239 (0.367)	-0.338 (0.348)
기업규모(100~299인)	0.255 (0.476)	-0.409 (0.414)	-0.870** (0.390)
기업규모(300인 이상)	-0.066 (0.228)	-0.234 (0.203)	-0.294 (0.192)
기업형태(정부공공부문)	0.086 (0.170)	0.335** (0.159)	0.563*** (0.150)
기업형태(기타)	-0.599 (0.707)	0.407 (0.706)	0.388 (0.678)
고용형태(정규직)	0.545** (0.277)	0.582** (0.265)	0.472* (0.252)
노조 유무(있음=1)	0.147 (0.143)	0.510*** (0.133)	0.620*** (0.124)
임금	0.757*** (0.162)	0.825*** (0.150)	0.560*** (0.143)
근로시간	-0.043*** (0.014)	-0.015 (0.013)	-0.013 (0.012)
지역(수도권=1)	0.400** (0.159)	0.091 (0.154)	0.154 (0.144)
산업분류, 직종분류			
Log likelihood	-1591.39	-1906.57	
Observations	2937	2937	2937

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009~2022.

○ 육아휴직 본인 혜택이 요인별 직무만족도에 미치는 영향을 보면, 남성의 경우 육아휴직 본인 혜택은 취업의 안정성과 의사소통 및 동료와의 관계 측면에서 만족도를 높이는 것으로 나타남.

〈표 4-9〉 육아휴직 혜택 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 남성

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
육아휴직 본인 혜택 여부(있음=1)	0.533*** (0.105)	0.031 (0.098)	0.251** (0.101)
연령(25~30세)	1.277 (1.096)	-1.978** (0.979)	-1.933* (1.008)

〈표 4-9〉의 계속

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
연령(30~35세)	1.373 (1.083)	-1.742* (0.963)	-1.622 (0.993)
연령(35~40세)	1.019 (1.083)	-2.031** (0.963)	-2.072** (0.994)
연령(40~45세)	0.837 (1.086)	-2.324** (0.967)	-2.226** (0.997)
연령(45세 이상)	0.980 (1.090)	-2.298** (0.970)	-2.267** (1.000)
교육수준(전문대졸)	-0.078 (0.176)	0.099 (0.159)	0.093 (0.168)
교육수준(대졸 이상)	0.120 (0.182)	0.407** (0.164)	0.189 (0.173)
자녀수	0.111 (0.071)	0.090 (0.065)	0.113* (0.068)
기업규모(30~99인)	-0.379 (0.293)	0.137 (0.278)	0.131 (0.292)
기업규모(100~299인)	0.234 (0.317)	-0.172 (0.293)	-0.252 (0.307)
기업규모(300인 이상)	-0.064 (0.223)	0.068 (0.208)	-0.229 (0.220)
기업형태(정부공공부문)	0.951*** (0.129)	0.318*** (0.115)	0.309** (0.121)
기업형태(기타)	1.163 (0.809)	0.475 (0.719)	1.754** (0.799)
고용형태(정규직)	2.015*** (0.374)	0.091 (0.361)	-0.060 (0.372)
노조 유무(있음=1)	0.306*** (0.089)	0.138* (0.081)	0.292*** (0.085)
임금	1.255*** (0.144)	1.141*** (0.131)	1.116*** (0.138)
근로시간	-0.002 (0.009)	-0.016* (0.009)	-0.009 (0.009)
지역(수도권=1)	0.082 (0.108)	0.116 (0.097)	0.286*** (0.103)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-3897.61	-4333.77	-3991.64
Observations	5117	5117	5117

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009~2022.

- 여성의 경우에도 육아휴직 본인 혜택이 있는 경우 더 높은 취업의 안정성 관련 만족도를 나타낼 확률이 높아지는 것으로 확인됨.
- 하지만 여성의 경우 육아휴직 본인 혜택 여부가 개인의 발전 가능성이나 의사소통 및 동료와의 관계 만족도에는 유의한 영향이 발견되지 않았음.

〈표 4-10〉 육아휴직 혜택 여부가 직무만족도에 미치는 영향 - 여성

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
육아휴직 본인 혜택 여부(있음=1)	0.706*** (0.163)	0.043 (0.155)	0.160 (0.161)
연령(25~30세)	0.594 (0.592)	-0.903 (0.583)	-0.817 (0.611)
연령(30~35세)	0.232 (0.573)	-1.307** (0.567)	-1.268** (0.594)
연령(35~40세)	0.193 (0.576)	-1.409** (0.569)	-1.489** (0.596)
연령(40~45세)	0.060 (0.582)	-1.745*** (0.576)	-1.714*** (0.602)
연령(45세 이상)	0.011 (0.595)	-1.833*** (0.586)	-1.633*** (0.614)
교육수준(전문대졸)	0.362 (0.227)	0.499** (0.210)	0.574*** (0.221)
교육수준(대졸 이상)	0.507** (0.223)	0.723*** (0.207)	0.632*** (0.217)
자녀수	0.130 (0.099)	0.035 (0.092)	0.138 (0.096)
기업규모(30~99인)	-0.122 (0.344)	-0.012 (0.329)	-0.212 (0.346)
기업규모(100~299인)	-0.227 (0.393)	0.009 (0.367)	-0.404 (0.383)
기업규모(300인 이상)	-0.084 (0.194)	0.031 (0.181)	-0.219 (0.191)
기업형태(정부공공부문)	0.362** (0.151)	0.115 (0.140)	0.140 (0.148)
기업형태(기타)	0.153 (0.649)	-0.134 (0.608)	-0.760 (0.626)

.〈표 4-10〉의 계속

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
고용형태(정규직)	1.582*** (0.253)	0.102 (0.240)	-0.010 (0.251)
노조 유무(있음=1)	0.396*** (0.124)	-0.008 (0.115)	0.103 (0.121)
임금	0.702*** (0.144)	0.796*** (0.134)	0.733*** (0.139)
근로시간	-0.010 (0.012)	-0.031*** (0.011)	-0.015 (0.012)
지역(수도권=1)	0.063 (0.146)	0.053 (0.134)	0.334** (0.141)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-2265.12	-2443.89	-2211.08
Observations	2937	2937	2937

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

나. 육아휴직 사용 여부

□ 육아휴직 사용이 직무만족도에 미치는 효과를 분석하기 위하여 이중차분모형(Difference-in-differences, DID)을 활용함.

○ 육아휴직을 사용한 집단과 사용하지 않은 집단의 육아휴직 전후의 결과값의 비교를 통해 처치효과(ATT)를 추정

○ 다음의 식 (1)을 혼합효과 서열 로짓 모형을 통해 추정

$$\log\left(\frac{P(Y_{i,t} \leq j)}{P(Y_{i,t} > j)}\right) = \alpha + \beta_1 Post + \beta_2 Treatment + \beta_3 (Post \times Treatment) + \gamma X_{i,t} + u_i \quad (1)$$

- 위의 식에서 $P(Y_{i,t} \leq j)$ 는 개인 i 의 시간 t 에서 직무만족도 Y 가 특정 수준(범주 j) 이하일 확률을 뜻함.

- $Post \times Treatment$ 는 이중차분 효과를 나타내는 상호작용항으로, β_3 가 이중차분 효과로 육아휴직 사용 후 처리집단의 직무만족도 변화가

통제집단과 비교하여 얼마나 차이가 나는지를 의미함.

- u_i 는 개인 간의 고유한 차이를 반영하는 무작위 효과로, 개인 고유의 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 설명함.

○ 분석 결과, 남성의 경우 육아휴직 사용이 가족관계 만족도, 전반적인 직무만족도, 조직몰입도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.

〈표 4-11〉 육아휴직 사용 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 남성

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
Post	0.154** (0.069)	-0.002 (0.061)	-0.010 (0.059)
Treatment	0.254 (0.338)	0.220 (0.312)	0.335 (0.299)
Treatment × Post	-0.032 (0.369)	-0.417 (0.340)	0.102 (0.315)
연령(25~30세)	0.706 (0.450)	-0.273 (0.446)	0.329 (0.428)
연령(30~35세)	0.730* (0.437)	-0.645 (0.435)	-0.076 (0.418)
연령(35~40세)	0.442 (0.438)	-0.875** (0.437)	-0.231 (0.420)
연령(40~45세)	0.313 (0.442)	-1.013** (0.441)	-0.420 (0.424)
연령(45세 이상)	0.188 (0.448)	-1.090** (0.447)	-0.560 (0.429)
교육수준(전문대졸)	0.364*** (0.127)	0.103 (0.118)	0.121 (0.117)
교육수준(대졸 이상)	0.709*** (0.130)	0.433*** (0.120)	0.458*** (0.117)
자녀수	-0.117** (0.056)	-0.052 (0.051)	-0.030 (0.049)
기업규모(30~99인)	0.052 (0.182)	0.109 (0.159)	0.087 (0.151)
기업규모(100~299인)	0.164 (0.249)	0.233 (0.212)	0.125 (0.201)
기업규모(300인 이상)	-0.26*** (0.094)	-0.126 (0.086)	-0.120 (0.082)

〈표 4-11〉의 계속

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
기업형태(정부공공부문)	0.406*** (0.154)	0.604*** (0.149)	0.663*** (0.142)
기업형태(기타)	0.292** (0.114)	0.684*** (0.104)	0.715*** (0.101)
고용형태(정규직)	0.956** (0.413)	0.363 (0.375)	0.234 (0.351)
노조 유무(있음=1)	0.108 (0.082)	0.371*** (0.074)	0.486*** (0.072)
임금	0.778*** (0.108)	1.846*** (0.102)	1.814*** (0.098)
근로시간	-0.009* (0.005)	-0.025*** (0.004)	-0.019*** (0.004)
지역(수도권=1)	0.311*** (0.090)	0.156* (0.082)	0.179** (0.081)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-6291.58	-7386.14	-8534.13
Observations	10626	10626	10626

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

- 반면, 여성의 경우 육아휴직 사용이 가족관계 만족도, 전반적인 직무만족도, 조직몰입도 모두에서 통계적으로 유의한 긍정적인 영향이 확인됨.

〈표 4-12〉 육아휴직 사용 여부가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 여성

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
Post	-0.223* (0.126)	-0.261** (0.116)	-0.248** (0.109)
Treatment	0.172 (0.218)	0.019 (0.195)	0.124 (0.184)
Treatment×Post	0.387* (0.213)	0.400** (0.187)	0.320* (0.177)
연령(25~30세)	1.045*** (0.329)	0.611* (0.316)	0.117 (0.295)
연령(30~35세)	0.550* (0.298)	0.032 (0.294)	-0.255 (0.274)

〈표 4-12〉의 계속

	가족관계만족도	전반적인 직무만족도	조직몰입도
	(1)	(2)	(3)
연령(35~40세)	0.304 (0.299)	-0.153 (0.296)	-0.429 (0.275)
연령(40~45세)	0.055 (0.304)	-0.306 (0.301)	-0.490* (0.280)
연령(45세 이상)	0.209 (0.317)	-0.282 (0.312)	-0.596** (0.290)
교육수준(전문대졸)	0.498*** (0.147)	0.360*** (0.137)	0.474*** (0.129)
교육수준(대졸 이상)	0.469*** (0.154)	0.635*** (0.144)	0.560*** (0.135)
자녀수	0.128* (0.072)	0.074 (0.067)	0.084 (0.063)
기업규모(30~99인)	-0.057 (0.275)	0.088 (0.244)	0.120 (0.229)
기업규모(100~299인)	0.379 (0.369)	0.027 (0.307)	-0.116 (0.292)
기업규모(300인 이상)	-0.174* (0.103)	-0.077 (0.095)	-0.059 (0.090)
기업형태(정부공공부문)	0.147 (0.133)	0.200 (0.122)	0.354*** (0.115)
기업형태(기타)	0.262** (0.123)	0.460*** (0.113)	0.608*** (0.106)
고용형태(정규직)	0.542 (0.418)	0.230 (0.382)	-0.193 (0.368)
노조 유무(있음=1)	0.168 (0.126)	0.424*** (0.114)	0.585*** (0.107)
임금	0.678*** (0.111)	0.969*** (0.102)	0.885*** (0.097)
근로시간	-0.034*** (0.006)	-0.025*** (0.005)	-0.022*** (0.005)
지역(수도권=1)	0.133 (0.108)	0.005 (0.100)	0.093 (0.094)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-3597.18	-4086.67	-4858.74
Observations	5872	5872	5872

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

○ 요인별 직무만족도에 관한 분석 결과를 보면, 남성은 육아휴직 사용이 개인의 발전 가능성에 관한 만족도에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타남.

- 이러한 결과는 남성 근로자들에게 육아휴직 사용이 비전형적인 선택으로 인식되거나 육아휴직에 따른 경력상 불이익에 대한 우려가 존재함을 시사함.

〈표 4-13〉 육아휴직 사용 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 남성

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
Post	0.146** (0.058)	0.083 (0.055)	0.063 (0.057)
Treatment	-0.058 (0.290)	0.094 (0.264)	0.372 (0.285)
Treatment×Post	-0.127 (0.323)	-0.522* (0.291)	-0.462 (0.314)
연령(25~30세)	-0.672 (0.435)	-0.790* (0.410)	-1.102*** (0.412)
연령(30~35세)	-0.702* (0.424)	-0.703* (0.398)	-1.130*** (0.401)
연령(35~40세)	-0.994** (0.425)	-0.945** (0.399)	-1.409*** (0.402)
연령(40~45세)	-1.158*** (0.428)	-1.072*** (0.402)	-1.486*** (0.405)
연령(45세 이상)	-1.086** (0.433)	-1.135*** (0.407)	-1.587*** (0.411)
교육수준(전문대졸)	0.085 (0.108)	0.152 (0.102)	0.133 (0.107)
교육수준(대졸 이상)	0.309*** (0.110)	0.545*** (0.104)	0.340*** (0.109)
자녀수	0.053 (0.047)	-0.033 (0.045)	-0.063 (0.047)
기업규모(30~99인)	-0.014 (0.148)	-0.074 (0.145)	0.162 (0.150)
기업규모(100~299인)	0.364* (0.205)	-0.166 (0.192)	-0.243 (0.200)

〈표 4-13〉의 계속

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
기업규모(300인 이상)	-0.098 (0.079)	-0.109 (0.078)	-0.227*** (0.080)
기업형태(정부공공부문)	1.401*** (0.136)	0.446*** (0.134)	0.498*** (0.137)
기업형태(기타)	1.157*** (0.100)	0.359*** (0.092)	0.340*** (0.096)
고용형태(정규직)	0.196 (0.345)	0.150 (0.329)	0.241 (0.350)
노조 유무(있음=1)	0.433*** (0.071)	0.150** (0.066)	0.342*** (0.069)
임금	1.495*** (0.094)	1.247*** (0.090)	1.152*** (0.093)
근로시간	-0.014*** (0.004)	-0.026*** (0.004)	-0.018*** (0.004)
지역(수도권=1)	-0.050 (0.076)	-0.012 (0.072)	0.159** (0.075)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-8453.97	-8938.58	-8315.30
Observations	10626	10626	10626

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

- 한편 여성의 경우 육아휴직 사용은 취업의 안정성과 개인의 발전 가능성 측면의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되어, 남성과 여성의 육아휴직 사용의 영향이 이질적임을 알 수 있음.

〈표 4-14〉 육아휴직 사용 여부가 요인별 직무만족도에 미치는 영향 - 여성

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
Post	-0.155 (0.110)	-0.322*** (0.108)	-0.221** (0.111)
Treatment	0.193 (0.187)	-0.114 (0.176)	0.196 (0.186)

〈표 4-14〉의 계속

	취업의 안정성	개인의 발전 가능성	의사소통 및 동료와의 관계
	(1)	(2)	(3)
Treatment×Post	0.308* (0.179)	0.388** (0.170)	0.083 (0.179)
연령(25~30세)	0.523* (0.295)	0.209 (0.290)	0.528* (0.302)
연령(30~35세)	0.083 (0.273)	-0.071 (0.270)	0.150 (0.281)
연령(35~40세)	0.021 (0.275)	-0.089 (0.271)	0.007 (0.282)
연령(40~45세)	-0.103 (0.280)	-0.446 (0.276)	-0.191 (0.288)
연령(45세 이상)	-0.093 (0.291)	-0.512* (0.286)	-0.107 (0.298)
교육수준(전문대졸)	0.161 (0.131)	0.371*** (0.123)	0.347*** (0.131)
교육수준(대졸 이상)	0.292** (0.137)	0.516*** (0.129)	0.447*** (0.137)
자녀수	0.135** (0.064)	0.040 (0.061)	0.095 (0.064)
기업규모(30~99인)	-0.214 (0.230)	0.006 (0.225)	-0.116 (0.233)
기업규모(100~299인)	-0.163 (0.293)	0.186 (0.276)	-0.031 (0.291)
기업규모(300인 이상)	-0.215** (0.090)	0.106 (0.088)	-0.137 (0.092)
기업형태(정부공공부문)	1.073*** (0.118)	0.032 (0.113)	0.042 (0.118)
기업형태(기타)	0.434*** (0.109)	0.264*** (0.102)	0.252** (0.108)
고용형태(정규직)	0.961*** (0.372)	0.342 (0.357)	0.283 (0.383)
노조 유무(있음=1)	0.485*** (0.108)	-0.002 (0.101)	0.088 (0.107)
임금	0.903*** (0.098)	0.885*** (0.094)	0.807*** (0.097)
근로시간	-0.009* (0.005)	-0.023*** (0.005)	-0.021*** (0.005)
지역(수도권=1)	-0.152 (0.096)	-0.034 (0.089)	0.144 (0.096)
산업분류, 직종분류	포함	포함	포함
Log likelihood	-4806.39	-4954.41	-4574.43
Observations	5872	5872	5872

자료 : 한국노동패널조사 원자료, 2009-2022.

제3절 남성 육아휴직 사용이 기업에 미치는 영향

- 육아휴직 급여 지급자 정보와 고용보험DB 사업장정보 자료와의 결합을 통한 육아휴직 실적과 기업의 재무성과와의 관계 분석
- 먼저, 고용보험DB 사업장정보 자료에 나타난 기업 가운데 5인 이상 기업에 대하여 2018년부터 2023년까지 육아휴직, 남성 육아휴직, 3+3 부모육아휴직제도 실적 보유 여부를 파악함.
- 2018년부터 2023년까지 육아휴직 실적이 있는 기업은 전체의 약 11~14%로 나타남.

〈표 4-15〉 육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화

(단위 : 개, 명, %)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
총 업체 수	실적 있음	48,936 (11.1)	53,589 (11.8)	57,424 (12.5)	62,355 (13.1)	66,480 (13.8)	69,966 (14.3)
	실적 없음	392,589 (88.9)	401,282 (88.2)	402,813 (87.5)	412,014 (86.9)	413,731 (86.2)	419,404 (85.7)
종사자 수	실적 있음	111.0	108.2	105.7	101.8	100.1	98.4
	실적 없음	15.7	15.3	15.1	15.0	15.0	15.0
남성 종사자 수	실적 있음	65.0	63.4	61.8	59.4	58.2	56.8
	실적 없음	9.1	8.7	8.4	8.3	8.2	8.3
여성 종사자 수	실적 있음	46.0	44.9	43.9	42.4	41.9	41.5
	실적 없음	6.6	6.6	6.6	6.7	6.8	6.7

자료 : 고용보험DB 원자료, 2018-2023.

- 2018년부터 2023년까지 남성 육아휴직 실적이 있는 기업은 점차 증가하고 있음.
- 2018년 남성의 육아휴직 실적이 있는 기업은 전체의 1.8%였으며 남성 육아휴직 사용률이 점차 증가하여 2023년에는 3.8%로 나타남.

〈표 4-16〉 남성 육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화

(단위: 개, 명, %)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
총 업체 수	실적 있음	8,057 (1.8)	10,805 (2.4)	13,124 (2.8)	14,994 (3.2)	17,576 (3.7)	18,606 (3.8)
	실적 없음	433,468 (98.2)	444,066 (97.6)	448,113 (97.2)	459,375 (96.8)	462,635 (96.3)	470,764 (96.2)
종사자 수	실적 있음	405.9	343.9	307.1	287.0	264.2	259.5
	실적 없음	19.2	18.6	18.1	17.9	17.8	17.7
남성 종사자 수	실적 있음	266.9	225.9	200.5	188.0	171.6	167.2
	실적 없음	10.7	10.0	9.7	9.4	9.2	9.2
여성 종사자 수	실적 있음	139.0	117.9	106.6	99.1	92.6	92.2
	실적 없음	8.6	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5

자료: 고용보험DB 원자료, 2018-2023.

○ 2022년과 2023년 3+3 부모육아휴직제 실적이 있는 기업의 비중은 2022년 전체의 1.4%, 2023년에는 1.8%로 나타남.

〈표 4-17〉 3+3 부모육아휴직 실적 유무에 따른 기업의 연도별·성별 종사자 수 변화

(단위: 개, 명, %)

		2022	2023
총 업체 수	실적 있음	6,817 (1.4)	8,704 (1.8)
	실적 없음	473,394 (98.6)	480,666 (98.2)
종사자 수	실적 있음	482.2	424.0
	실적 없음	20.2	19.7
남성 종사자 수	실적 있음	299.3	261.2
	실적 없음	11.1	10.8
여성 종사자 수	실적 있음	182.8	162.8
	실적 없음	9.2	9.0

자료: 고용보험DB 원자료, 2018-2023.

○ 남성 육아휴직 실적이 있는 기업의 평균 남성 육아휴직자 수는 2022년과 2023년 14명으로 동일

- 3+3 부모육아휴직제 실적이 있는 기업의 평균 부모육아휴직자 수는 2022년 2.0명, 2023년 2.2명으로 나타남.

〈표 4-18〉 남성 육아휴직자 수 및 3+3 부모육아휴직자 수 평균

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
남성 육아휴직자	10.9	11.4	12.4	12.6	14.0	14.0
3+3 부모육아휴직자	-	-	-	-	2.0	2.2

자료 : 고용보험DB 원자료, 2018-2023.

- 남성 육아휴직이 기업의 재무성과에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 고정효과 모형(fixed-effects model)과 System GMM(Generalized Method of Moments) 모형을 이용하여 분석
- 육아휴직 급여 수급자 정보와 고용보험DB 사업장정보 자료, 한국평가데이터(KoDATA) 자료와의 결합을 통해 남성 육아휴직 실적이 있는 기업과 실적이 없는 기업들의 재무현황 비교 분석
 - 한국평가데이터는 매출액, 영업이익, 자산, 부채, ROA(총자산수익률) 등의 주요 재무 정보와 기업규모, 업종 등 기업 특성에 대한 데이터를 포함하고 있어 부모육아휴직이 기업의 재무성과에 미치는 영향을 분석하는 데 적절한 자료라고 판단됨.
 - 한국평가데이터와 고용보험DB의 매칭 문제로 인해 실제 고용보험 사업장 정보자료와 한국평가데이터 자료를 모두 활용 가능한 표본은 약 64만 표본으로 추출됨.
- 고정효과모형과 System GMM 추정식은 다음과 같음.
 - 고정효과모형:

$$y_{i,t} = \alpha + \beta_1 d_{i,t} + \gamma X_{i,t} + \delta_i + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$
 - 위의 식에서 $y_{i,t}$ 는 기업 i 의 t 시점에서의 재무성과를 의미하며 $d_{i,t}$ 는 기업 i 의 t 시점에서의 남성 육아휴직 실적 유무, $X_{i,t}$ 는 기업 재무성과에 영향을 미칠 수 있는 통제변수, δ_i 는 기업 고유의 고정효과 $\epsilon_{i,t}$ 는 오차항을 의미함.

- 고정효과 모형은 남성 육아휴직이 기업 재무성과에 미치는 영향을 관측되지 않는 기업 고유의 특성을 통제한 후 추정하는 방법임.
- System GMM 추정식:

$$y_{i,t} = \alpha + \beta_1 y_{i,t-1} + \beta_2 d_{i,t} + \gamma X_{i,t} + \delta_i + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

- System GMM은 동태적 패널 데이터 모형으로, 과거 재무성과가 현재 재무성과에 미치는 영향을 고려한 모형임.

□ <표 4-19>~<표 4-21>은 남성 육아휴직 실적 유무가 기업의 경영성과(매출액, 영업이익, 총자산수익률)에 미치는 영향을 우선지원 대상기업과 대기업으로 구분하여 분석한 결과를 제시하고 있음.

○ 매출액을 종속변수로 추정한 결과를 보면, 남성의 육아휴직 실적이 기업의 재무성과에 미치는 영향은 우선지원 대상기업과 대기업 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 추정되었으나, 영업이익과 자기자본수익률(ROA)에서의 효과는 우선지원 대상기업에서 통계적으로 유의한 음(-)의 값으로 추정됨.

- 이러한 분석 결과는 우선지원 대상기업의 경우 인력이 상대적으로 적고 개인별 기여도가 기업 전체 성과에 큰 영향을 미치므로 남성 육아휴직으로 인한 업무 공백을 메우는 것이 어렵고 대체인력을 채용하는데 어려움이 크기 때문에 이로 인한 업무 부담이 남은 직원에게 집중되면서 생산성과 효율성에 영향을 미쳐 재무성과에 부정적인 영향이 나타난 것일 가능성이 있음.

- 반면, 대기업의 경우 상대적으로 더 많은 재정적 여유와 자원을 보유하고 있을 뿐 아니라 직무 대체와 업무 재분배 관련 절차가 체계적으로 운용되어 육아휴직 근로자의 업무 공백이 전체적인 생산성이나 재무성과에 미치는 영향을 최소화할 수 있을 것으로 추측됨.

〈표 4-19〉 남성 육아휴직 실적 유무가 매출액에 미치는 영향

	우선지원대상기업		대기업	
	FE	GMM	FE	GMM
	(1)	(2)	(3)	(4)
남성 육아휴직 실적 유무 (있음=1)	-0.001 (0.006)	-0.009 (0.013)	0.016 (0.027)	0.028 (0.076)
로그 고용규모	0.134 (0.086)	0.016 (0.116)	0.222* (0.132)	-0.020 (0.391)
로그 자산규모	0.569*** (0.008)	0.678*** (0.014)	0.613*** (0.108)	0.658*** (0.065)
로그 자본금	0.105*** (0.004)	0.197*** (0.011)	0.125* (0.069)	0.118** (0.054)
여성 근로자 비중	0.003 (0.005)	-0.009 (0.007)	0.015 (0.071)	-0.011 (0.034)
t-1기 ln(매출액)		0.267*** (0.016)		0.465*** (0.052)
Constant	2.507*** (0.220)	311.173*** (101.750)	1.749 (1.271)	-1,075.758 (1,843.401)
기업 고정효과	통제	통제	통제	통제
연도 고정효과	통제	통제	통제	통제
산업분류	포함	포함	포함	포함
Observations	451,932	213,029	10,742	5,781

자료 : 고용보험DB 원자료, 2018-2023. 한국평가데이터(KoDATA) 자료, 2018-2023.

〈표 4-20〉 남성 육아휴직 실적 유무가 영업이익에 미치는 영향

	우선지원대상기업		대기업	
	FE	GMM	FE	GMM
	(1)	(2)	(3)	(4)
남성 육아휴직 실적 유무 (있음=1)	-0.027* (0.015)	-0.015 (0.035)	-0.026 (0.049)	-0.039 (0.161)
로그 고용규모	0.308** (0.128)	-0.945*** (0.198)	0.745*** (0.088)	-0.659 (0.437)
로그 자산규모	0.663*** (0.012)	1.027*** (0.040)	0.643*** (0.159)	0.773*** (0.156)
로그 자본금	0.303*** (0.008)	0.846*** (0.038)	0.377** (0.164)	0.799*** (0.156)
여성 근로자 비중	-0.012 (0.011)	-0.003 (0.018)	-0.268* (0.159)	-0.057 (0.079)
t-1기 ln(영업이익)		0.301*** (0.011)		0.206*** (0.055)

〈표 4-20〉의 계속

	우선지원대상기업		대기업	
	FE	GMM	FE	GMM
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	-2.756*** (0.329)	204.182** (98.931)	-5.499*** (1.521)	-3.279 (12.584)
기업 고정효과	통제	통제	통제	통제
연도 고정효과	통제	통제	통제	통제
산업분류	포함	포함	포함	포함
Observations	384,870	165,494	8,766	4,279

자료 : 고용보험DB원자료, 2018-2023. 한국평가데이터(KoDATA) 자료, 2018-2023.

〈표 4-21〉 남성 육아휴직 실적 유무가 ROA에 미치는 영향

	우선지원대상기업		대기업	
	FE	GMM	FE	GMM
	(1)	(2)	(3)	(4)
남성 육아휴직 실적 유무 (있음=1)	-0.032** (0.015)	-0.075** (0.035)	0.038 (0.056)	0.055 (0.160)
로그 고용규모	0.255** (0.118)	-0.521* (0.312)	0.333 (0.741)	-0.314 (0.723)
로그 자산규모	-0.509*** (0.013)	-0.163*** (0.039)	-0.649*** (0.200)	-0.049 (0.149)
로그 자본금	0.424*** (0.010)	1.239*** (0.039)	1.192*** (0.238)	1.304*** (0.154)
여성 근로자 비중	-0.008 (0.011)	-0.019 (0.018)	-0.050 (0.163)	-0.069 (0.076)
t-1기 ln(ROA)		0.294*** (0.010)		0.196*** (0.043)
Constant	2.251*** (0.314)	182.663** (92.191)	-3.864 (3.431)	-3,232.953 (2,086.352)
기업 고정효과	통제	통제	통제	통제
연도 고정효과	통제	통제	통제	통제
산업분류	포함	포함	포함	포함
Observations	397,061	172,338	8,936	4,360

자료 : 고용보험DB원자료, 2018-2023. 한국평가데이터(KoDATA) 자료, 2018-2023.

□ 연구의 의의와 한계

○ 본 연구는 남성 육아휴직이 기업의 재무성과에 미친 영향을 양적 분석

을 통해 살펴본 최초의 연구라는 점에서 의미가 있음.

- 육아휴직이 기업의 경영성과에 미친 영향에 관한 선행연구들은 육아휴직의 실제 활용이 아닌 기업에서 제도의 도입 여부 효과를 분석한 연구가 대부분임.

- 또한, 남성 육아휴직자가 소수에 불과한 현실로 인해 남성 육아휴직이 기업의 경영성과에 미친 영향에 대한 양적 분석에 관한 국내 연구는 현재까지 이루어진 바가 없음.

○ 하지만 본 연구의 분석은 기업 내 남성 육아휴직 실적이 기업의 경영성과에 미친 단기적 영향을 살펴보고 있다는 점에서 남성 육아휴직 제도의 중장기적인 효과와 질적 측면의 효과에 관한 연구 결과와 함께 해석할 필요가 있음.

- 남성 육아휴직은 중장기적으로는 기업에 우수인재 유치, 기업 이미지 개선 등의 긍정적 영향을 가져올 수 있으며, 근로자의 직무 만족도와 업무몰입도를 높여 생산성을 향상하는 긍정적인 효과가 있음. 이 2절의 분석에서 검증되었음.

○ 또한, 기업 성과가 높을수록 남성 육아휴직 사용률이 높아질 가능성이 있으며, 고정효과 모형과 System GMM 모형 모두 이러한 역인과관계 문제를 완전히 제거할 수 없다는 한계가 있으므로 본 분석의 결과 해석에 있어 주의를 요하며 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있음.

제4절 육아휴직제도 활용의 제약요인 분석

□ 일가정양립실태조사 자료를 이용하여 기업 수준에서 육아휴직 제도의 활용률, 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도, 육아휴직 제도 사용의 제약요인 등에 관해 분석

○ 일가정양립실태조사는 전국의 상시근로자 5인 이상 사업체 중 규모 및

산업에 따라 증화추출된 5,000여 사업체의 인사담당자들을 대상으로 임신·출산·육아·유연근로·남녀고용평등 관련 제도의 인지도와 활용도에 관한 설문을 수행하는 조사임.

- 본 연구에서는 가장 최근 자료인 2022년 자료를 분석에 활용함.
- 일가정양립실태조사의 증화추출 구조를 반영하여 분석은 표본 가중치를 적용하여 실시하였음.

○ 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도

- 총 5,038개 사업체 인사담당자에 대하여 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도를 조사하였음.
- 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도를 조사한 결과, 조사대상 사업체의 인사담당자 중 13.8%가 3+3 부모육아휴직제를 “모른다”라고 응답하였음.
- 나머지 사업체는 3+3 부모육아휴직제도를 인지하고 있다고 응답하였으나, “잘 알고 있다”라고 응답한 경우는 28.7%로 나타났다.

〈표 4-22〉 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도

	비중(%)	누적 비중(%)
모른다	13.8	13.8
들어본 적은 있다	27.3	41.1
대충 알고 있다	30.2	71.3
잘 알고 있다	28.7	100
합 계	100	

주 : 조사대상 사업체 수는 5,038개이고, 비중과 누적 비중은 표본 가중치를 적용하여 산출하였음.
자료 : 고용노동부, 「일·가정양립 실태조사」, 2022.

○ 3+3 부모육아휴직제도 인지도를 결정하는 사업체 특성을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시

- 3+3 부모육아휴직제도 인지 여부(인지=1, 미인지=0)를 종속변수로 하고, 사업체 규모(5~9인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상), 산업(17개 대분류), 유형(민간기업, 공공기관, 외국인기업, 법인단체, 시민/종교단체), 노조 유무, 20~40대 여성 근로자 비중을 설명변수로 사용하

는 회귀모형을 구성

- 종속변수의 정의 : “인지(=1)”는 “잘 알고 있다”, “대충 알고 있다”라고 응답한 경우로 정의하였고, “미인지(=0)”는 “들어본 적은 있다”와 “모른다”라고 응답한 경우로 정의하였음.
- 회귀모형은 표본 가중치를 적용한 최소제곱법(OLS)으로 추정하였고, 강건 표준오차를 사용하였음.

○ 회귀분석 결과, 규모, 산업, 유형, 20~40대 여성근로자 비중이 3+3 부모육아휴직제에 관한 인지도를 결정하는 주된 특성으로 파악됨.

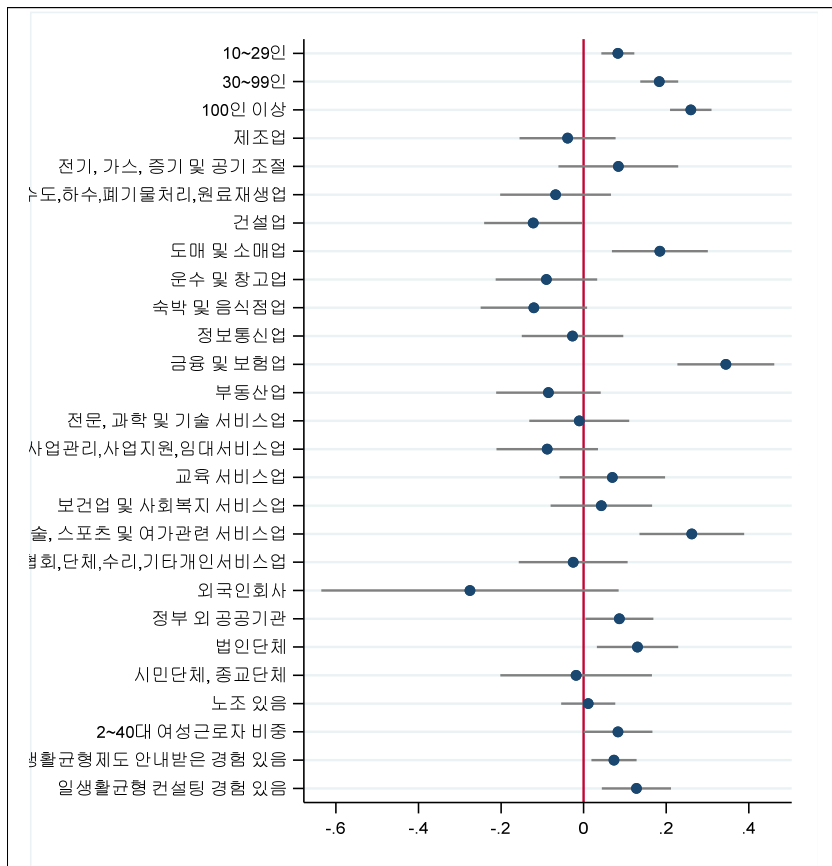
- <표 4-23>과 <그림 4-1>은 추정결과를 각각 수치와 그림으로 제시함.
- <표 4-23>의 추정결과를 보면, 사업체 규모가 증가함에 따라 인지도가 증가하는 추세가 뚜렷하고, 기준 집단인 5~9인 사업체에 비해 300인 이상 사업체는 산업, 유형, 노조 유무, 20~40대 여성근로자 비중 등 기타 특성을 통제한 상태에서 3+3 부모육아휴직제도를 인지한다고 응답할 확률이 약 26.9%p 높음.
- 또한, 산업에 따라 인지도의 차이가 상당히 크게 나타났으며, 기준 집단인 광업에 비해 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업은 기타 특성을 통제한 상태에서 3+3 부모육아휴직제를 인지한다고 응답할 확률이 유의하게 높은 것으로 확인됨
- 기업유형에 따른 인지도의 차이도 뚜렷이 확인되는데, 정부/공공기관과 법인단체의 경우 3+3 부모육아휴직제도를 인지한다고 응답한 확률이 각각 9.0%p, 13.3%p 높음.
- 전체 근로자 중 20~40대 여성근로자가 차지하는 비중이 높을수록 3+3 부모육아휴직제도에 대한 인지도도 높은 것을 확인할 수 있음.
- 지자체로부터 일·생활균형 제도 안내 또는 컨설팅을 받은 경우 3+3 부모육아휴직제도에 대한 인지도가 높은 것으로 나타남.

〈표 4-23〉 사업체 특성별 3+3 부모육아휴직제도에 관한 인지도 차이

	종속변수 : 3+3 부모육아휴직제도 인지 여부(인지=1, 미인지=0)	
	추정치	표준오차
기업규모		
5~9인(기준)		
30~99인	0.083***	(0.020)
100~299인	0.183***	(0.023)
300인 이상	0.260***	(0.026)
산업		
광업(기준)		
제조업	-0.039	(0.059)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.084	(0.074)
수도, 하수 및 폐기물 처리 및 원료재생업	-0.068	(0.069)
건설업	-0.122**	(0.061)
도매 및 소매업	0.185***	(0.059)
운수 및 창고업	-0.090	(0.063)
숙박 및 음식점업	-0.121*	(0.066)
정보통신업	-0.027	(0.063)
금융 및 보험업	0.345***	(0.060)
부동산업	-0.085	(0.065)
전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.011	(0.062)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	-0.088	(0.063)
교육 서비스업	0.070	(0.065)
보건업 및 사회복지 서비스업	0.043	(0.063)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.262***	(0.065)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-0.025	(0.067)
유형		
외국인회사	-0.275	(0.184)
정부·공공기관	0.087**	(0.042)
법인단체	0.130***	(0.050)
시민단체, 종교단체	-0.018	(0.094)
노조 유무		
무노조(기준)		
유노조	0.011	(0.033)
20~40대 여성 근로자 비중	0.083**	(0.043)
지자체로부터 일·생활균형 지원제도 안내받은 경험		
없음(기준)		
있음	0.073***	(0.028)
지자체 일·생활균형 컨설팅 경험		
없음(기준)		
있음	0.128***	(0.043)
상수항	0.478***	(0.054)
Pseudo R-square	0.097	
Observations	5,038	

자료 : 한국노동패널조사, 2015~2022.

[그림 4-1] 사업체 특성별 3+3 부모육아휴직제도 인지도 차이



주: 각 점과 선은 표본 가중치를 적용한 최소제곱법(OLS) 추정치와 95% 신뢰구간을 의미함. 각 특성별 기준 집단은 5~9인, 광업, 민간기업, 무노조 사업체임.
 자료: 일가정양립실태조사, 2022.

<표 4-24> 육아휴직제도 활용 실적(2021, 2022)

	2021	2022
있다	7.63	8.23
없다	59.04	61.09
비해당	33.33	30.68
합 계	100.0	100.0

주: 조사대상 사업체 수는 2021년 5,070개, 2022년 5,038개이고, 비중은 표본 가중치를 적용하여 산출하였음.
 자료: 고용노동부, 「일·가정양립 실태조사」, 2011, 2022.

○ 육아휴직 활용 시 애로사항

- 육아휴직제도 활용과 관련한 애로사항을 조사한 결과, “동료 및 관리자의 업무 가중”(25.3%)과 “어려움이 없었음”(21.9%), “인건비 등 노동비용 증가에 따른 부담”(15.9%)이라는 응답이 가장 높게 나타남.

〈표 4-25〉 육아휴직 활용 시 애로사항

	비중(%)	누적비(%)
동료 및 관리자의 업무 가중	25.32	25.32
대체인력을 찾는 어려움	15.73	41.05
인건비 등 노동비용 증가에 따른 부담	15.94	56.99
복직 후 정상적인 업무복귀가 안됨	7.45	64.44
어려움이 없었음	21.87	86.31
사례 없어서 모름	13.69	100
합 계	100	

주 : 조사대상 사업체 수는 5,038개이고, 비중과 누적 비중은 표본 가중치를 적용하여 산출하였음.
자료 : 고용노동부, 「일·가정양립 실태조사」, 2022.

○ 육아휴직을 사용할 수 없는 이유

- 육아휴직제도를 사용할 수 없는 이유는 “동료 및 관리자의 업무 가중으로”라는 응답이 42.6%로 가장 높게 나타났고 이어서 “사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에”라는 응답이 24.2%로 높게 나타남. 이어서 “대체인력을 구하기 어려워서”가 20.4%, “추가인력 고용으로 인한 인건비 부담으로”가 12.8%로 나타남.

〈표 4-26〉 육아휴직을 사용할 수 없는 이유

	비중(%)	누적비(%)
대체인력을 구하기 어려워서	20.35	20.35
동료 및 관리자의 업무 가중으로	42.60	62.96
추가인력 고용으로 인한 인건비 부담으로	12.82	75.78
사용할 수 없는 직장분위기나 문화 때문에	24.22	100
합 계	100	

주 : 조사대상 사업체 수는 5,038개이고, 비중과 누적 비중은 표본 가중치를 적용하여 산출하였음.
자료 : 고용노동부, 「일·가정양립 실태조사」, 2022.

제5절 소 결

□ 양적 분석 결과 요약

- 3+3 부모육아휴직제가 육아휴직 종료 이후 동일 직장에 복귀할 확률에 미친 영향을 분석한 결과, 남성과 여성 모두 부모육아휴직제를 사용한 경우 남성과 여성이 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자에 비해 동일 직장 복귀율이 더 높게 나타남.
 - 이러한 영향은 여성에게서 더욱 두드러지게 나타나, 3+3 부모육아휴직제가 여성의 고용 유지에 중요한 정책적 효과를 가지고 있다는 것을 확인
 - 육아휴직 종료 후 190일 시점에서 고용보험 상실 사유 분석 결과를 보면, 여성의 개인 사정으로 인한 자진 퇴사 비율은 57.78%로, 남성보다 낮지만 여전히 큰 비율을 차지함. 남성은 자발적 퇴사율이 72.82%로 매우 높음. 이는 남성들이 육아휴직 후 직장 복귀 대신 개인적인 이유로 퇴사하는 경우가 더 많다는 것을 나타냄. 3+3 부모육아휴직제 사용 여부에 따른 자발적 사유 비중의 차이는 없었음. 경영상 필요로 인한 퇴사는 여성(21.77%)이 남성(16.96%)보다 더 큰 비율을 차지한 것으로 나타남.
- 육아휴직 혜택 여부와 육아휴직 사용 여부가 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 성별에 따라 육아휴직 효과가 상이하게 나타남.
 - 남성의 경우 육아휴직 혜택이 있는 경우 조직몰입도, 취업 안정성에 관한 만족도, 의사소통 및 동료관계 만족도 등에서 긍정적인 영향이 나타났으나 육아휴직의 실제 사용은 개인의 발전가능성에 관한 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 추정됨. 이러한 결과는 남성 근로자들에게 육아휴직 사용이 비전형적인 선택으로 인식되거나 육아휴직

에 따른 경력상 불이익에 대한 우려가 존재함을 시사함.

- 여성의 경우 육아휴직 혜택이 있는 경우 취업 안정성에 관한 만족도를 높이는 것으로 나타났으며, 육아휴직 실제 사용은 가족관계 만족도, 직무만족도, 조직몰입도에 모두 긍정적인 영향을 미치며 요인별 직무만족도에서도 취업의 안정성과 개인의 발전 가능성에 관한 만족도에 긍정적 영향이 있는 것으로 추정되었음.

○ 남성의 육아휴직 실적이 기업의 재무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 기업규모별로 상이한 결과가 도출되었는데, 우선지원 대상기업은 남성 육아휴직이 재무성과에 부정적인 영향을 미친 경향이 있는 반면, 대규모 기업에서는 유의미한 영향이 나타나지 않았음.

- 이러한 분석 결과에 대해 다양한 해석이 가능할 것으로 보이며, 전반적으로 기업이 보유하고 있는 자원과 인력의 유연성, 조직문화, 재정적 여력의 차이에 기인한 것으로 보임.
- 우선지원 대상기업의 경우 인력이 상대적으로 적고 개인별 기여도가 기업 전체 성과에 큰 영향을 미치므로 남성 육아휴직으로 인한 업무 공백을 메우는 것이 어렵고 대체인력을 채용하는 데 어려움이 크기 때문에 이로 인한 업무 부담이 남은 직원에게 집중되면서 생산성과 효율성에 영향을 미쳐 재무성과에 부정적인 영향이 나타날 가능성이 있음.
- 반면, 대기업의 경우 상대적으로 더 많은 재정적 여유와 자원을 보유하고 있을 뿐만 아니라 직무 대체와 업무 재분배 관련 절차가 체계적으로 운용되어 육아휴직 근로자의 업무 공백이 전체적인 생산성이나 재무성과에 미치는 영향을 최소화할 수 있을 것으로 추측됨.
- 다만, 이러한 분석 결과는 기업 내 남성 육아휴직 실적이 기업의 경영 성과에 미친 단기적 영향을 살펴보고 있다는 점에서 남성 육아휴직 제도의 중장기적인 효과와 질적 측면의 효과에 관한 연구 결과와 함께 해석할 필요가 있음.
- 또한, 기업 성과가 높을수록 남성 육아휴직 사용률이 높아질 가능성이 있으며, 고정효과 모형과 System GMM 모형 모두 이러한 역인과

관계 문제를 완전히 제거할 수 없다는 한계가 있으므로 본 분석의 결과 해석에 있어 주의를 요하며 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있음.

- 남성 육아휴직은 중장기적으로는 기업에 우수인재 유치, 기업 이미지 개선 등의 긍정적 영향을 가져올 수 있으며, 아울러 근로자의 직무 만족도와 업무몰입도를 높여 생산성을 향상시킴으로써 기업의 성과를 제고하는 데 기여할 수 있음.

○ 부모육아휴직제도 인지도에 영향을 미치는 요인과 육아휴직 사용의 제약요인을 분석한 결과, 사업체 규모가 증가함에 따라 인지도가 증가하는 추세가 뚜렷하고, 산업, 유형, 20~40대 여성근로자 비중 등도 부모육아휴직제 인지도에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있음.

- 또한, 육아휴직 사용시 애로사항과 육아휴직을 사용할 수 없는 이유에 대한 조사 결과 모두 “동료 및 관리자의 업무 가중으로”의 응답 비중이 가장 높았음.

- 이는 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 기업규모에 맞는 정책 차별화가 필요하며 제도 활용에 제약이 큰 중소기업의 경우 육아휴직자의 업무공백을 메울 수 있는 현실적인 정책 대안이 필요함을 시사

부모육아휴직제도의 질적 고용 효과

제1절 들어가는 말

- 부모육아휴직제도 관련 효과와 제도 활용도를 높이기 위해 필요한 조건 등을 파악하기 위하여 설문조사와 사례조사를 실시하고 데이터를 구축하여 분석하고자 함.
 - '3+3 부모육아휴직제도' 사용 남성, 여성 근로자와 단독으로 육아휴직을 사용한 남성과 여성 근로자를 대상으로 자신과 가족의 일과 삶의 질에 대한 평가를 위해 실태조사를 시행하여 분석
 - 맞돌봄 문화 확산을 위해 필요한 기업의 제도와 문화를 조사하기 위하여 특히, 제도활용에 취약하지만 제도활용 확대가 필요한 중소기업 대상으로 인터뷰를 시행하여 분석
- 다음의 연구 질문에 대한 답을 구하고자 함.
 - '3+3 부모육아휴직제도'로 공동육아 인센티브가 확인되는가?
 - 여성근로자의 경력유지에 긍정적으로 기여하는가?
 - 남성근로자의 삶의 만족도에 긍정적으로 기여하는가?
 - 저출산 극복 가능성을 확대할 수 있는가?
 - 공동육아 인센티브를 확대하기 위해 어떠한 제도와 문화가 필요한가?

제2절 실태조사 개요

○ 조사 목적

- ‘3+3 부모육아휴직제도’ 활용 현황을 파악하고, 제도 활용을 통한 일 생활 만족도를 조사하기 위해 실시
- ‘3+3 부모육아휴직제도’ 활용 경험이 기존 육아휴직제도 대비 활용성 및 효과성 파악
- 영유아기 부모의 맞돌봄을 확산하고, 일·생활균형 및 고용안정성 등 제도의 효과 파악 및 개선방안 도출을 위한 기초자료 수집

○ 조사내용

- 본 연구는 육아휴직제도 활용 현황과 이에 대한 만족도 등을 파악하기 위해 ‘부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사’를 설계하고 조사한 후 자료를 분석
- 특히, 3+3 육아휴직 이용경험자에 대한 대조군으로 일반육아휴직 이용경험자를 선정하여 육아휴직 형태에 따른 차이를 살펴봄.

〈표 5-1〉 조사내용 개요

구분	세부 조사 내용
일반 사항	성별 및 연령 최근 경험한 육아휴직 형태 육아휴직 시작 연도 육아휴직 시작 개월 수 가족 유형 경제활동 유형
육아환경	육아 지원 여부 육아휴직 당시 배우자의 종사상 지위 육아휴직 당시 배우자의 경력 육아휴직 당시 배우자의 직종 육아휴직 당시 배우자의 소속사업체 규모 육아휴직 당시 배우자의 한 달 평균 소득

〈표 5-1〉의 계속

구분	세부 조사 내용
육아휴직 경험	육아휴직 시 계획 횟수 및 사용 개월 수 육아휴직 시 실제 사용 횟수 및 개월 수 육아휴직 사용 계획과 실제 사용이 다른 이유 육아휴직 시작 계기 3+3 육아휴직 이용 시 활용 형태 육아휴직 후 상태 육아휴직 후 퇴사 혹은 이직한 이유 소속 회사의 육아휴직 최대 이용 가능 기간 소속 회사의 육아휴직 유급 휴가 기간 육아휴직제도 활용 시 영향을 준 환경적 요소 육아휴직 시 배우자 및 가족들 반응 정도 육아휴직 시 상사 또는 동료의 반응 정도 육아휴직 기간 업무 빈도 육아휴직 전후 배우자의 경제활동 상태 변화 육아휴직 전후 배우자의 소득 변화 육아휴직제도 만족도 육아휴직 사용 후 복귀 시 회사 내 불이익 경험 정도 육아휴직 사용 후 복귀 시 직장 생활에 대한 변화 정도 육아휴직 사용 후 복귀 시 가정생활에 대한 변화 정도 육아휴직 사용 이후 가정에 태어난 자녀 유무 자녀 출산 결정에 대한 육아휴직 영향 육아휴직 경험에 대한 영향도 육아휴직제도 이용 의사
소속 조직 정보 및 분위기	소속 회사의 종업원 수 소속 회사의 업종 소속 회사의 문화 또는 분위기
육아휴직의 효과	육아휴직에 대한 영향도 일에 대한 만족도 경력에 대한 만족도 일과 생활의 균형에 대한 만족도
육아휴직 활성화를 위한 의견	남성의 육아휴직 활성화를 위해 기업에서 추진해야 할 사항 남성의 육아휴직 활성화를 위해 정부에서 추진해야 할 사항
응답자 특성	학력 고용형태 직종 근무 연수 총 회사 근무 경력 한 달 평균 본인 소득

○ 조사 설계

- 본 조사는 2022~2023년도 육아휴직제도 이용경험자를 대상으로 하였으며, 3+3 육아휴직제도 이용경험자와 일반 육아휴직제도 이용경험

자료 구분하여 조사를 진행하였음.

- 3+3 육아휴직제도 이용경험자는 고용노동부의 2022~2023년 3+3 육아휴직급여 수급 대상자 리스트를 활용하였으며, 일반 육아휴직제도 이용경험자는 조사 업체의 온라인 패널을 대상으로 진행함.
- 전 산업을 대상으로 하지만, 농업, 임업 및 어업, 광업, 전기가스증기 및 공기조절공급업, 수도하수 및 폐기물처리, 원료재생업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 초등 교육기관, 중등 교육기관, 고등 교육기관, 국제 및 외국기관, 협회 및 단체 등 제외
- 10인 이상 사업체 대상으로 조사
- 3+3 육아휴직급여 수급 대상자: 연락처 기준 정렬 후 계통추
- 일반 육아휴직제도 이용자: 온라인 패널 대상
- 조사 방법: 온라인 웹 조사 진행
- 조사 기간: 2024년 8월 21일부터 9월 6일

○ 조사 절차

- 조사 절차는 조사표 설계, 실사, 데이터 검증, 결과 분석으로 이루어 지고, 절차별 업무 내용은 아래와 같음.

〈표 5-2〉 조사절차 개요

조사 절차		업무 내용
기획	조사 대상 및 조사문항 점검	조사대상 확인 및 리스트 확인 - 고용노동부로부터 3+3 육아휴직 수급자 명단 확보 조사표 기획
	조사 일정 조율 및 협의	조사표 보완 및 수정사항 점검 최종 조사표 완성
실사	실사 준비	웹 조사 시스템 구축 협조 공문 준비
	실사 진행	리스트 및 패널 대상 조사 링크 발송 실사 관련 문의 응대 실사 진행 상황에 대한 중간 점검
조사마감 및 데이터 검증		입력된 데이터 오류 사항 점검

○ 분석 방법

- 각 항목에 대한 네 집단의 응답값 비교

- 집단 구분: 1) '3+3 부모육아휴직제도' 사용 남성 근로자, 2) '3+3 부모육아휴직제도' 사용 여성 근로자, 3) 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자, 4) 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자

제3절 실태조사 분석 결과

1. 표본 특성

○ 응답자 성별 비중을 보면, 남성 표본이 46.1%, 여성 표본이 53.9%임.

〈표 5-3〉 응답자 성별

(단위 : 개, %)

성 별	사례수	비 중
남 성	200	46.1
여 성	234	53.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 응답자 연령 비중을 보면, 20대 표본이 2.1%, 30대 표본이 75.1%, 40대 표본이 22.8%임.

〈표 5-4〉 응답자 연령

(단위 : 개, %)

성 별	사례수	비 중
20대	9	2.1
30대	326	75.1
40대	99	22.8

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 응답자 학력 비중을 보면, 고졸이하 표본이 5.8%, 전문대졸 표본이 16.4%, 대졸 표본이 61.1%, 대학원졸 표본이 16.8%임.

〈표 5-5〉 응답자 학력

(단위 : 개, %)

학 력	사 례 수	비 중
고졸이하	25	5.8
전문대졸	71	16.4
대 졸	265	61.1
대학원졸	73	16.8

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 고용형태 비중을 보면, 정규직 표본이 89.6%, 비정규직 표본이 10.4%임.

〈표 5-6〉 응답자 고용형태

(단위 : 개, %)

고용형태	사 례 수	비 중
정규직	389	89.6
비정규직	45	10.4

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 직종 비중을 보면, 관리/경영사무직 표본이 63.1%, 서비스 판매직 표본이 10.1%, 생산직 표본이 6.5%, 전문직 표본이 20.3%임.

〈표 5-7〉 응답자 직종

(단위 : 개, %)

직 종	사 례 수	비 중
관리/경영사무직	274	63.1
서비스 판매직	44	10.1
생산직	28	6.5
전문직	88	20.3

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 소득 수준 비중을 보면, 200만 원 미만 표본이 11.1%, 200만 원 이상 300만 원 미만 표본이 26.3%, 300만 원 이상 500만 원 미만 표본이 43.1%, 500만 원 이상 700만 원 미만 표본이 16.1%, 700만 원 이상 표본이 3.5%임.

〈표 5-8〉 응답자 소득 수준

(단위 : 개, %)

한 달 평균 본인소득	사례수	비 중
200만 원 미만	48	11.1
200만 원 이상 ~ 300만 원 미만	114	26.3
300만 원 이상 ~ 500만 원 미만	187	43.1
500만 원 이상 ~ 700만 원 미만	70	16.1
700만 원 이상	15	3.5

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 자녀수 비중을 보면, 자녀수 1명 표본이 61.3%, 자녀수 2명 이상 표본이 38.7%임.

〈표 5-9〉 응답자 자녀 수

(단위 : 개, %)

보유 자녀 수	사례수	비 중
1명	266	61.3
2명 이상	168	38.7

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 소속 회사 종업원 수를 기준으로 기업규모 비중을 보면, 10인 미만 11.3%, 11~99인 26.3%, 100~299인 16.4%, 300~499인 9.9%, 500~999인 9.0%, 1,000인 이상 27.2%임.

〈표 5-10〉 응답자 소속회사 종업원 수

(단위 : 개, %)

	사례수	비 중
10인 미만	49	11.3
11~99인	114	26.3
100~299인	71	16.4
300~499인	43	9.9
500~999인	39	9.0
1,000인 이상	118	27.2

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자 소속 업종 비중을 보면, 제조업 표본이 27.9%, 비제조업 표본이 72.1%임.

〈표 5-11〉 응답자 소속회사 업종

(단위 : 개, %)

	사례수	비 중
제조업	121	27.9
비제조업	313	72.1

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 응답자가 육아휴직하는 형태 비중을 보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자 표본 비중은 41.7%, 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자 표본 비중이 16.6%, 단독으로 육아휴직 사용한 남성 근로자 표본 비중이 4.4%, 단독으로 육아휴직 사용한 여성 근로자 표본 비중이 37.3%임.
- 단독으로 육아휴직 사용한 남성 근로자 표본 확보가 매우 어려워 사례수가 다른 형태보다 적다는 한계를 고려하여 결과 해석 필요

〈표 5-12〉 응답자 육아휴직 형태

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	사례수	비 중
3+3 육아휴직 남성 사용자	181	41.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	72	16.6
육아휴직 남성 사용자	19	4.4
육아휴직 여성 사용자	162	37.3

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

2. 분석 결과

가. 육아 환경

- 육아휴직 형태별로 어떠한 가족 유형을 가졌는지 살펴보고, 모든 형태에서 '부부+자녀' 가족유형이 가장 많이 확인됨.

〈표 5-13〉 가족유형

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	한부모 + 자녀		부부 + 자녀		조부모 + 부부 + 자녀	
	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	0	0.0	175	96.7	6	3.3
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	71	98.6	1	1.4
육아휴직 남성 사용자	1	5.3	17	89.5	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	1	0.6	159	98.1	2	1.2

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 평소에 육아에 도움을 주는 사람이 있는지 살펴보았고, 모든 형태에서 부모만 육아를 한다는 응답이 가장 많이 확인됨.
- 형태별로 보면, 단독으로 육아휴직 사용한 남성 근로자(68.4%)의 비중이 가장 높고, 다음으로 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자(66.3%)가 높게 확인됨.
- 육아지원을 받지 못하는 가정의 경우에 육아휴직 사용이 높으며, 그러한 경향은 남성에서 더 많이 나타나는 것으로 보임.

〈표 5-14〉 육아 지원 여부

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	부모만 육아함		(친,외)조부모, 친인척으로부터 육아지원받음	
	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	120	66.3	61	33.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	43	59.7	29	40.3
육아휴직 남성 사용자	13	68.4	6	31.6
육아휴직 여성 사용자	99	61.1	63	38.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 당시 배우자의 종사상 지위를 살펴보면, 단독으로 육아휴직 남성 근로자의 경우 배우자가 일하지 않는 경우가 42.1%, 임시 및 일용 근로자가 31.6%로 가장 높게 나타남.

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자의 배우자는 정규직 비중이 99% 이상으로 안정적 일자리라는 것을 알 수 있음.
- 단독으로 육아휴직 사용하는 여성 근로자의 배우자는 정규직 근로자가 85.2% 정도이고, 다음은 자영업자 7.4%, 임시 및 일용근로자 5.6%로 나타남.
- 단독으로 육아휴직 사용하는 남성 근로자의 배우자는 일하지 않는 비중이 42.1%로 가장 많고, 다음으로 임시 및 일용근로자(31.6%) 비중이 높게 나타남.

〈표 5-15〉 육아휴직 당시 배우자의 종사상 지위

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	일하지 않음		정규직 근로자		임시 및 일용근로자		자영업자		무급 가족종사자		기 타	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	0	0.0	181	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	71	98.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.4
육아휴직 남성 사용자	8	42.1	4	21.1	6	31.6	1	5.3	0	0.0	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	2	1.2	138	85.2	9	5.6	12	7.4	1	0.6	0	0.0

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 당시 배우자의 경력을 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자의 경우 6~10년이 남성 47.0%, 여성 54.2%로 가장 높게 확인되고, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자는 일하지 않음이 42.1%, 2~5년이 42.1%로 높게 나타남.

- 남성 육아휴직 사용자의 경우 다른 육아휴직 형태와 비교하여 배우자의 경력이 없거나 경력이 낮음.

〈표 5-16〉 육아휴직 당시 배우자의 경력

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	일하지 않음		1년 이하		2~5년		6~10년		11년 이상	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	0	0.0	7	3.9	52	28.7	85	47.0	37	20.4
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	2	2.8	20	27.8	39	54.2	11	15.3
육아휴직 남성 사용자	8	42.1	2	10.5	8	42.1	0	0.0	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	2	1.2	10	6.2	51	31.5	57	35.2	42	25.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 당시 배우자의 직종을 살펴보면, 형태와 관계없이 경영, 사무직 비중이 가장 높음.

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자의 배우자 직종은 경영, 사무직이 남성 38.1%, 여성 33.3%로 가장 높고, 다음으로 관리직이 남성 17.1%, 여성 16.7%로 높게 나타남.
- 단독으로 육아휴직 사용한 남성 근로자의 경우 표본수가 적지만, 관리직이 10.5%로 높게 나타남.
- 남성의 육아휴직은 배우자(여성)의 경력을 요구하는 직무를 수행하는 경우가 발생할 수 있음.

〈표 5-17〉 육아휴직 당시 배우자의 직종

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	일하지 않음		관리직		경영 사무직		서비스 판매직		생산직		전문직	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	0	0.0	31	17.1	69	38.1	27	14.9	9	5.0	45	24.9
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	12	16.7	24	33.3	12	16.7	8	11.1	16	22.2
육아휴직 남성 사용자	8	42.1	2	10.5	7	36.8	1	5.3	0	0.0	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	3	1.9	29	17.9	63	38.9	14	8.6	18	11.1	35	21.6

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 당시 배우자의 소속 사업체의 규모를 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 11~99인이 30.4%로 가장 높고 다음으로 1,000인 이상이 28.7%로 높게 나타났으며, 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자는 1,000인 이상이 29.2%로 가장 높게 나타남.
- 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 10인 이하가 21.1%, 100~299인 이하가 21.1%로 나타나, 3+3 부모육아 사용 남성, 여성 근로자와 비교하여 사업체 규모가 작다고 볼 수 있음.

〈표 5-18〉 육아휴직 당시 배우자 소속 사업체의 규모

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	일하지 않음		10인 이하		11~99인		100~299인		300~999인		1000인 이상	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	0	0.0	12	6.6	55	30.4	31	17.1	31	17.1	52	28.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	13	18.1	12	16.7	15	20.8	11	15.3	21	29.2
육아휴직 남성 사용자	8	42.1	4	21.1	1	5.3	4	21.1	1	5.3	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	3	1.9	28	17.3	32	19.8	30	18.5	35	21.6	34	21.0

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 당시 배우자의 한 달 평균 소득을 살펴보면, 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자 배우자의 평균 월 소득이 430만 원으로 가장 높고, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자 배우자의 평균 월 소득이 269.1만 원으로 가장 낮음.

〈표 5-19〉 육아휴직 당시 배우자의 한 달 평균 소득

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	200만 원 미만		200~300만 원 미만		300~400만 원 미만		400~500만 원 미만		500~600만 원 미만		600만 원 이상		평균	표준편차
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3+3 육아휴직 남성 사용자	13	7.2	43	23.8	63	34.8	29	16.0	22	12.2	11	6.1	347.5	131.79

〈표 5-19〉의 계속

육아휴직 형태	200만 원 미만		200~300만 원 미만		300~400만 원 미만		400~500만 원 미만		500~600만 원 미만		600만 원 이상		평균	표준편차
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3+3 육아휴직 여성사용자	0	0.0	20	27.8	26	36.1	10	13.9	10	13.9	6	8.3	370.6	136.66
육아휴직 남성사용자	2	18.2	6	54.5	1	9.1	1	9.1	0	0.0	1	9.1	269.1	131.87
육아휴직 여성사용자	3	1.9	21	13.1	49	30.6	31	19.4	28	17.5	28	17.5	430.1	175.58

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

나. 육아휴직 경험

○ 육아휴직 시작 시기를 자녀의 개월수를 기준으로 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자는 평균 6.17개월이고, 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자는 평균 2.63개월로 나타났으며, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자는 평균 5.74개월로 확인됨.

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 자녀 연령이 가장 높음.
- 남성의 육아휴직 사용은 여성보다 늦게 이루어지고 있음.

〈표 5-20〉 육아휴직 시 자녀 연령

(단위 : 개)

육아휴직 형태	3개월 미만		3~6개월 미만		6~9개월 미만		10개월 이상		평균	표준편차
	N	%	N	%	N	%	N	%		
3+3 육아휴직 남성 사용자	27	14.9	49	27.1	64	35.4	41	22.7	6.17	3.47
3+3 육아휴직 여성 사용자	41	56.9	23	31.9	4	5.6	4	5.6	2.63	2.53
육아휴직 남성 사용자	4	21.1	7	36.8	3	15.8	5	26.3	5.74	4.31
육아휴직 여성 사용자	88	54.3	40	24.7	15	9.3	19	11.7	3.42	3.47

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직의 계획 대비 시행 현황을 살펴보면, 육아휴직 계획 대비 실제 사용 횟수에는 차이가 없지만, 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자가 1개월 정도 계획 대비 실제 사용량이 짧은 것으로 확인되며, 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자는 계획 대비 0.32개월을 더 사용하는 것으로 확인됨.

- 육아휴직의 계획과 실제 사용량에 개인 간 차이가 크게 확인되는 한계가 있지만, 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자를 제외하고 계획 대비 실제 사용량이 적은 것으로 나타나고, 3+3 부모육아휴직의 경우에 차이가 더 큰 것으로 나타남.

〈표 5-21〉 육아휴직 계획 대비 사용량

(단위 : 개)

	육아휴직 시 계획 횟수 및 총개월				실제 사용 횟수 및 총개월				
	횟 수	표준 편차	총 개월	표준 편차	횟 수	표준 편차	총 개월	표준 편차	차이
3+3 육아휴직 남성 사용자	1.11	0.36	8.88	5.20	1.10	0.35	7.61	4.40	1.27
3+3 육아휴직 여성 사용자	1.26	0.53	13.96	6.99	1.29	0.57	12.67	6.95	1.29
육아휴직 남성 사용자	1.11	0.32	5.79	4.58	1.26	0.56	6.11	4.61	-0.32
육아휴직 여성 사용자	1.18	0.43	12.80	6.95	1.15	0.40	11.85	5.93	0.95

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직의 사용이 계획과 차이가 나는 이유를 살펴보면, 형태별로 이유가 다른 것으로 확인되고 있음.

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자는 경제적 어려움으로 인해 계획과 비교하여 빠르게 회사로 복귀하였다는 응답이 33.9%로 가장 많이 확인되고, 다음으로 추후 분할 사용하기 위해서라는 응답이 22.6%로 나타남.

- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자는 추후 분할 사용하기 위해서라

는 응답이 32.4%로 가장 많이 확인되고, 다음으로 나의 커리어가 걱정되어서가 17.6%로 나타남.

- 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 다른 형태와 달리 기간을 연장한 것으로 확인되는데 이유는 배우자가 원해서 임.
- 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자의 경우 경제적 어려움으로 인해 계획과 비교하여 빠르게 회사로 복귀하였다는 응답이 21.9%, 나의 커리어 성장이 걱정되서 복귀하였다는 응답이 21.9%로 확인됨.
- 수준은 다르지만 경제적 어려움으로 인한 계획 대비 빠른 회사 복귀 이유가 공통적으로 확인되고 있음.
- 주목할 것은 남성 근로자와 비교하여 여성 근로자가 좀 더 육아휴직으로 인한 경력성장을 걱정하는 것을 알 수 있음.

〈표 5-22〉 육아휴직 사용계획과 실제 사용이 다른 이유(복수응답)

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	사 레 수	경제적 어려움으로 인해		추후 활용하기 위해 본할 사용		상사 또는 동료가 빠른 복귀를 요구해서		나의 커리어 성장이 각정되어서		자녀를 좀 더 양육하기 위해서		일지런을 없을까봐		현재 육아휴직 중이라서		아이를 돌보줄 사람이 없어서		배우자가 원해서		기타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	62	21	33.9	14	22.6	12	19.4	10	16.1	6	9.7	9	14.5	6	9.7	2	3.2	4	6.5	5	8.1
3+3 육아휴직 여성 사용자	34	5	14.7	11	32.4	3	8.8	6	17.6	6	17.6	1	2.9	4	11.8	4	11.8	0	0.0	2	5.9
육아휴직 남성 사용자	5	0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	3	60.0	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	73	16	21.9	12	16.4	18	24.7	16	21.9	13	17.8	10	13.7	7	9.6	8	11.0	4	5.5	4	5.5

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

〈표 5-23〉 육아휴직 시작 계기(복수응답)

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	당연히 육아휴직을 하고 아이를 키워야 한다 고 생각해서		법률로 보장된 제도가 있기 때문에		자녀 양육은 아빠, 엄마 가 같이 해야 하는 것이라 생각해서		아빠 육아가 자녀의 정서 및 인지 발달에 도움이 된다고 생각해서		배우자가 육아를 힘들어서		배우자가 복직해야 하는데 양육에 도움을 줄 대체양육자 (조부모, 친인척 등) 나 시설이 없어서		육아휴직 급여 수준을 보았을 때 선택이 가능하다고 판단해서		배우자가 육아휴직을 할 수 없어서		육아로 인한 배우자의 경력 단절 해소를 위해		재종전하고 싶어서		육아휴직 급여 상한선이 올라서		기 타			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	71	39.2	45	24.9	76	42.0	84	46.4	66	36.5	48	26.5	41	22.7	0	0.0	30	16.6	26	14.4	32	17.7	5	2.8		
3+3 육아휴직 여성 사용자	57	79.2	20	27.8	18	25.0	0	0.0	3	4.2	13	18.1	11	15.3	0	0.0	1	1.4	4	5.6	7	9.7	3	4.2		
육아휴직 남성 사용자	4	21.1	4	21.1	0	0.0	6	31.6	4	21.1	1	5.3	3	15.8	3	15.8	2	10.5	1	5.3	1	5.3	0	0.0		
육아휴직 여성 사용자	121	74.7	37	22.8	0	0.0	0	0.0	10	6.2	20	12.3	14	8.6	41	25.3	10	6.2	12	7.4	1	0.6	4	2.5		

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

〈표 5-24〉 육아휴직제도 활용에 가장 영향을 준 환경적 요소(복수응답)

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	대체양육자 또는 기관의 부재		고용주의 제도 활용에 대한 호의적 태도		육아휴직 급여의 상승		애는 엄마가 키워야 한다는 사회적 분위기		직장동료의 제도 사용		언론보도를 통한 활용사례 홍보		배우자의 설득		기 타	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	71	39.2	66	36.5	86	47.5	10	5.5	51	28.2	34	18.8	36	19.9	8	4.4
3+3 육아휴직 여성 사용자	45	62.5	32	44.4	18	25.0	27	37.5	10	13.9	4	5.6	2	2.8	6	8.3
육아휴직 남성 사용자	5	26.3	10	52.6	7	36.8	3	15.8	6	31.6	2	10.5	5	26.3	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	109	67.3	46	28.4	22	13.6	76	46.9	36	22.2	19	11.7	12	7.4	4	2.5

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 사용 계기에 대하여 살펴보면, 형태별로 육아휴직 시작 계기에 차이가 있으며, 특히, 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자와 단독으로 육아휴직 사용한 남성, 여성 근로자의 이유는 차이를 가짐(표 5-23 참조).

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 경우, 아빠육아가 자녀의 정서 및 인지 발달에 도움이 된다고 생각해서가 46.4%로 가장 높고, 다음으로 자녀 양육은 아빠, 엄마가 같이 해야 한다고 생각해서가 42%, 당연히 육아휴직을 하고 아이를 키워야 한다고 생각해서 39.2% 등이 주요한 육아휴직 계기로 확인됨.

- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자의 경우, 당연히 육아휴직을 하고 아이를 키워야 한다고 생각해서가 79.2%로 가장 높고, 다음으로 법률로 보장된 제도이기 때문이 27.8%로 높게 나타남.

- 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우, 아빠육아가 자녀의 정서 및 인지 발달에 도움이 된다고 생각해서가 31.6%로 가장 높고, 배우자가 육아를 힘들어해서가 21.1%, 배우자가 육아휴직을 할 수 없어서 15.8% 등이 확인됨.

- 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자의 경우, 당연히 육아휴직을 하고 아이를 키워야 한다고 생각해서가 74.7%로 가장 높고, 다음으로 배우자가 육아휴직을 할 수 없어서가 25.3%로 확인됨.

- 남성 근로자의 경우 아빠양육의 긍정적인 효과와 배우자의 육아부담 해소 목적이 확인됨.

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 응답 중 재충전하고 싶어서가 14.4% 정도인 것도 주목할 필요 있으며, 이는 일반 남성 육아휴직 사용 계기와 차이를 보임.

○ 육아휴직제도를 활용하는 데 영향을 준 환경적 요소는 남성과 여성근로자 간의 차이가 확인되며, 남성 근로자의 경우 육아휴직 급여의 상승, 여성 근로자의 경우 대체 양육자와 기관의 부재가 확인됨(표 5-24 참조).

- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 제도 활용에 영향을 준 요소로 육아휴직 급여의 상승(47.5%)이 가장 큰 영향을 준 요소이며, 다음

로 대체 양육자 또는 기관의 부재(39.2%)로 나타남.

- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자의 제도 활용에 영향을 준 요소로 대체양육자 또는 기관의 부재(62.5%)가 가장 큰 영향을 준 요소이며, 다음으로 고용주의 제도 활용에 대한 호의적인 태도(44.4%)임.
 - 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 제도 활용에 영향을 준 요소로 고용주의 제도에 대한 호의적인 태도(52.6%)가 가장 큰 영향을 준 요소이며, 다음으로 육아휴직 급여의 상승(36.8%)이 확인됨.
 - 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자의 제도 활용에 영향을 준 요소로 대체양육자 또는 기관의 부재(67.3%)가 가장 큰 영향을 준 요소이며, 다음으로 고용주의 제도 활용에 대한 호의적 태도(28.4%)임.
 - 남성 근로자의 경우 육아휴직 급여 상승이 제도 활용 증가를 견인하였다고 볼 수 있으며, 여성 근로자의 경우 여전히 육아에 대한 높은 책임성을 가지고 있어서 사용한다고 볼 수 있음.
- 3+3 부모육아휴직 사용 형태에 대해 살펴보면, 여성이 먼저 사용한 후에 남성이 사용하는 것으로 확인됨.
- 휴직 기간 전체에 대해 동시에 휴직한 경우도 남성 근로자 응답 중 5%, 여성 근로자 응답 중 8.3%로 나타남.

〈표 5-25〉 응답자와 배우자의 육아휴직 활용 형태

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	여성 먼저 휴직 후, 남성 휴직		남성 먼저 휴직 후, 여성 휴직		휴직 기간 전체에 대해 동시에 휴직		휴직기간 전체가 아닌, 일정 기간에만 동시에 휴직	
	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	119	65.7	16	8.8	9	5.0	37	20.4
3+3 육아휴직 여성 사용자	32	44.4	6	8.3	6	8.3	28	38.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 후 복귀 여부를 살펴보면, 형태와 관계없이 육아휴직 후 육아휴직 이전 회사로 복귀하여 근무하고 있다는 응답이 가장 높게 확인됨.

- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자 중 휴직 전 회사로 복귀한 후 6개월 이상 근무하고 퇴사한 경우가 11.1%로 다른 형태보다 높게 나타남.
- 단독으로 육아휴직 사용 남성, 여성 근로자의 경우 복귀하지 않고 퇴사하였다는 응답이 남성 15.8%, 여성 12.3%로 높게 나타남.
- 3+3 부모육아휴직이 단독으로 육아휴직 사용 형태와 비교하여 복귀 가능성이 높게 확인됨.

〈표 5-26〉 육아휴직 후 상태

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	아직 육아휴직 중		본 회사로 복귀 후 지속 근무		복귀하지 않고 퇴사		복귀 후 6개월 미만 근무 후 퇴사		복귀 후 6개월 이상 근무 후 퇴사		기 타	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	16	8.8	141	77.9	9	5.0	8	4.4	7	3.9	0	0.0
3+3 육아휴직 여성 사용자	10	13.9	47	65.3	3	4.2	2	2.8	8	11.1	2	2.8
육아휴직 남성 사용자	3	15.8	11	57.9	3	15.8	1	5.3	1	5.3	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	36	22.2	85	52.5	20	12.3	12	7.4	8	4.9	1	0.6

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 후 퇴사를 한 이유를 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 남성의 경우 근로조건이 더 좋은 새로운 회사를 찾아서 이직하였다는 것이 45.8%로 가장 많이 확인되며, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자는 동료 및 상사 등 직장 분위기가 불편해서 그리고 임금 등 제도상 불리한 처우를 경험해서 응답이 40%로 높게 나타남.
- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자와 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 출퇴근 거리 등 육아와 일을 병행하기 힘든 물리적 조건이어서라는 응답이 각각 53.8%, 42.5%로 가장 높게 나타남.
- 그리고 복귀 후 돌봄을 대신해 줄 대체 양육자 또는 기관이 부재해서

응답이 각각 30.8%, 35.0%로 높게 나타남.

- 남성과 여성이 육아휴직 후 겪는 상황의 차이가 확인됨.

〈표 5-27〉 육아휴직 후 퇴직 및 이직을 한 이유(복수응답)

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	사 례 수	출퇴근 거리 등 육아와 일을 병행 하기 힘든 물리적 조건이어서		임금 등 근로조건이 더 좋은 새로운 회사를 찾아서		복귀 후 돌봄을 대신해 줄 대체양육자 또는 기관 부재		동료 및 상사 등 직장 분위기가 불편해서		임금 등 제도에 불리한 처우를 경험해서		육아를 계속하고 싶어서		기 타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	24	8	33.3	11	45.8	3	12.5	6	25.0	3	12.5	1	4.2	4	16.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	13	7	53.8	3	23.1	4	30.8	1	7.7	2	15.4	2	15.4	3	23.1
육아휴직 남성 사용자	5	0	0.0	1	20.0	0	0.0	2	40.0	2	40.0	0	0.0	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	40	17	42.5	8	20.0	14	35.0	8	20.0	5	12.5	7	17.5	2	5.0

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 결정에 대한 배우자와 가족의 반응에 대하여 살펴봄.

- 배우자와 가족이 특별한 걱정 없이 육아휴직을 쓰기로 한 결정을 환영하였다는 응답이 모든 형태에서 높은 비중으로 확인되지만, 이 중 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 68.4%로 응답률이 가장 낮음.
- 회사로부터 받을 불이익에 대한 우려를 표현하였다는 응답이 모든 형태에서 높은 비중으로 확인되며, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 이 비중이 68.4%로 가장 낮음.
- 육아휴직으로 인한 소득감소에 대한 우려를 표현하였다는 응답이 모든 형태에서 높은 비중으로 확인되며, 3+3 부모육아휴직의 경우가 좀

더 높게 확인됨.

- 아이를 제대로 돌보지 못할 것이라는 우려를 표현하지 않았다는 응답이 모든 형태에서 높은 비중으로 확인되지만, 단독으로 육아휴직 사용 남성근로자의 경우 우려를 표현하였다는 비중이 47.4%로 높게 나타남.
- 배우자의 사회활동 가능성의 향상을 환영하였다는 응답이 3+3 부모 육아휴직 사용 남성 근로자(76.8%)와 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자(63.2%)의 경우 높게 나타남.
- 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 배우자의 사회활동 가능성의 향상에 대하여 환영하는 반응(76.8%)을 주목할 필요가 있으며, 3+3 부모육아휴직의 경우 소득감소에 대한 우려가 좀 더 큰 것으로 나타남.

〈표 5-28〉 육아휴직 결정 시 배우자와 가족들의 반응

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그리함	
		N	%	N	%
특별한 걱정 없이 환영	3+3 육아휴직 남성 사용자	30	16.6	151	83.4
	3+3 육아휴직 여성 사용자	12	16.7	60	83.3
	육아휴직 남성 사용자	6	31.6	13	68.4
	육아휴직 여성 사용자	18	11.1	144	88.9
회사로부터 받을 불이익의 우려	3+3 육아휴직 남성 사용자	30	16.6	151	83.4
	3+3 육아휴직 여성 사용자	12	16.7	60	83.3
	육아휴직 남성 사용자	6	31.6	13	68.4
	육아휴직 여성 사용자	18	11.1	144	88.9

〈표 5-28〉의 계속

항목		그렇지 않음		그러함	
		N	%	N	%
소득감소 우려	3+3 육아휴직 남성 사용자	22	12.2	159	87.8
	3+3 육아휴직 여성 사용자	14	19.4	58	80.6
	육아휴직 남성 사용자	5	26.3	14	73.7
	육아휴직 여성 사용자	41	25.3	121	74.7
아이를 제대로 돌보지 못할 것이라는 우려	3+3 육아휴직 남성 사용자	154	85.1	27	14.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	63	87.5	9	12.5
	육아휴직 남성 사용자	10	52.6	9	47.4
	육아휴직 여성 사용자	121	74.7	41	25.3
배우자의 사회활동 가능성 항상 환영	3+3 육아휴직 남성 사용자	42	23.2	139	76.8
	3+3 육아휴직 여성 사용자	35	48.6	37	51.4
	육아휴직 남성 사용자	7	36.8	12	63.2
	육아휴직 여성 사용자	75	46.3	87	53.7

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직 결정에 대한 회사의 상사 또는 동료들의 반응에 대하여 살펴봄.
 - 특별한 걱정 없이 당연하게 받아들였다는 반응이 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자(그렇지 않음 52.6%, 그러함 47.4%)를 제외하고 모두 높은 것으로 확인됨.
 - 회사로부터 인사상 불이익을 받을 수 있다는 우려는 형태에 관계없이 표현하지 않은 것으로 확인되지만, 여성과 비교하여 남성의 경우 상사와 동료가 우려하는 비중이 조금 높은 것으로 확인됨.
 - 동료들의 업무 과중에 대한 우려는 남성 육아휴직 사용자의 경우 있는 것으로 확인되며, 이에 반해 여성 육아휴직 사용자의 경우는 낮은 것으로 확인됨.

- 응답자를 유별난 사람으로 인식하는 경우는 모든 형태에서 낮은 것으로 확인되지만, 이 중 남성이 육아휴직을 사용하는 경우 그리고 3+3 부모 육아휴직 제도보다 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자에 대해서 유별난 사람으로 인식한다는 응답이 42.1%로 다른 형태보다 높게 나타남.

○ 기업규모별로 살펴보면, 전반적으로 300인을 기준으로 볼 때 큰 차이가 없지만, 300인 이상 사업체에서 여성 근로자가 육아휴직을 하는 경우 특별한 걱정 없이 당연하게 수용, 육아휴직 지지 등에 대한 긍정적인 반응이 높은 것으로 나타남.

〈표 5-29〉 육아휴직 결정 시 상사 또는 동료들의 반응

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그려함		300 미만	300 이상
		N	%	N	%	평균	평균
특별한 걱정없이 당연하게 수용	3+3 육아휴직 남성 사용자	75	41.4	106	58.6	2.63	2.66
	3+3 육아휴직 여성 사용자	20	27.8	52	72.2	2.93	3.26
	육아휴직 남성 사용자	10	52.6	9	47.4	2.00	2.50
	육아휴직 여성 사용자	42	25.9	120	74.1	2.84	3.07
회사로부터 인사상 불이익 우려	3+3 육아휴직 남성 사용자	119	65.7	62	34.3	2.16	2.11
	3+3 육아휴직 여성 사용자	55	76.4	17	23.6	1.85	1.84
	육아휴직 남성 사용자	12	63.2	7	36.8	2.33	2.30
	육아휴직 여성 사용자	107	66.0	55	34.0	2.19	2.18
동료들의 업무 과중 우려	3+3 육아휴직 남성 사용자	86	47.5	95	52.5	2.51	2.55
	3+3 육아휴직 여성 사용자	43	59.7	29	40.3	2.37	1.90
	육아휴직 남성 사용자	8	42.1	11	57.9	2.89	2.30
	육아휴직 여성 사용자	90	55.6	72	44.4	2.34	2.26

〈표 5-29〉의 계속

항목		그렇지 않음		그려함		300 미만	300 이상
		N	%	N	%	평균	평균
응답자를 유별한 사람으로 인식	3+3 육아휴직 남성 사용자	134	74.0	47	26.0	2.03	2.02
	3+3 육아휴직 여성 사용자	60	83.3	12	16.7	1.63	1.48
	육아휴직 남성 사용자	11	57.9	8	42.1	2.22	2.40
	육아휴직 여성 사용자	131	80.9	31	19.1	1.85	1.75
반대, 찬성에 대한 반응 없음	3+3 육아휴직 남성 사용자	55	30.4	126	69.6	2.76	2.70
	3+3 육아휴직 여성 사용자	21	29.2	51	70.8	2.80	2.97
	육아휴직 남성 사용자	6	31.6	13	68.4	2.67	2.60
	육아휴직 여성 사용자	47	29.0	115	71.0	2.57	2.98
육아휴직 지지	3+3 육아휴직 남성 사용자	54	29.8	127	70.2	2.77	2.81
	3+3 육아휴직 여성 사용자	12	16.7	60	83.3	2.98	3.23
	육아휴직 남성 사용자	7	36.8	12	63.2	2.56	2.60
	육아휴직 여성 사용자	40	24.7	122	75.3	2.85	3.11

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직을 하는 동안 집에서 일을 하였는지 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자의 경우 모두 전혀 일을 하지 않았다는 응답이 가장 높은 것으로 확인되지만, 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자는 일주일에 한 번 정도(36.8%) 일한 경우가 가장 많은 것으로 확인됨.
- 전체적으로 육아휴직 기간 동안 휴직자들이 회사일을 수행한 경험이 있는 것으로 나타나며, 일한 빈도 중 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자들은 한 달에 한 번 정도가 가장 많이 확인되며, 단독으로 육아휴직을 사용한 남성, 여성 근로자들이 일하는 수행 빈도가 좀 더 높다고 볼 수 있음.

〈표 5-30〉 육아휴직 기간 동안 회사일 수행 빈도

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	전혀 하지 않음		하루에 한 번 정도		일주일에 한 번 정도		한 달에 한 번 정도		총 휴직 기간에 한 번 정도	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	101	55.8	12	6.6	23	12.7	27	14.9	18	9.9
3+3 육아휴직 여성 사용자	44	61.1	3	4.2	4	5.6	11	15.3	10	13.9
육아휴직 남성 사용자	4	21.1	3	15.8	7	36.8	3	15.8	2	10.5
육아휴직 여성 사용자	98	60.5	11	6.8	22	13.6	15	9.3	16	9.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직 후 회사로 복귀한 후 인사상 불이익을 경험한 적이 있는지 살펴보면, 전반적으로는 인사상 불이익을 경험하지 않았다는 응답이 확인됨.
 - 육아휴직 형태 중 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자의 경우 다른 형태보다 부서배치 전환, 승진기회 누락 혹은 불이익, 교육기회 불이익, 권고사직, 계약해지 또는 해고, 원거리 발령, 주요 업무 배제를 경험하는 비중이 높은 것으로 나타남.
- 기업규모로 나누어 살펴보면, 기업규모별로 큰 차이를 보이는 항목은 확인되지 않지만, 인사고과상 불이익, 휴직 전과 다른 업무 또는 부서배치 전환 등이 300인 미만 사업체보다 300인 이상 사업체에서 더 많이 발생하는 것으로 나타남.

〈표 5-31〉 육아휴직 후 복귀 후 경험

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그려함		300 미만	300 이상
		N	%	N	%	평균	평균
휴직 전과 다른 업무 또는 부서 배치 전환	3+3 육아휴직 남성 사용자	95	67.4	46	32.6	1.96	2.05
	3+3 육아휴직 여성 사용자	34	72.3	13	27.7	1.69	2.19
	육아휴직 남성 사용자	7	63.6	4	36.4	2.33	2.20
	육아휴직 여성 사용자	56	65.9	29	34.1	2.00	2.38
승진 기회 누락 혹은 불이익	3+3 육아휴직 남성 사용자	92	65.2	49	34.8	2.12	2.15
	3+3 육아휴직 여성 사용자	26	55.3	21	44.7	2.12	2.57
	육아휴직 남성 사용자	5	45.5	6	54.5	2.83	2.20
	육아휴직 여성 사용자	50	58.8	35	41.2	2.25	2.29
교육 기회 불이익	3+3 육아휴직 남성 사용자	118	83.7	23	16.3	1.78	1.77
	3+3 육아휴직 여성 사용자	40	85.1	7	14.9	1.54	1.90
	육아휴직 남성 사용자	8	72.7	3	27.3	2.33	2.00
	육아휴직 여성 사용자	63	74.1	22	25.9	1.98	2.09
권고 사직	3+3 육아휴직 남성 사용자	128	90.8	13	9.2	1.56	1.45
	3+3 육아휴직 여성 사용자	45	95.7	2	4.3	1.23	1.43
	육아휴직 남성 사용자	10	90.9	1	9.1	1.67	1.80
	육아휴직 여성 사용자	79	92.9	6	7.1	1.63	1.47
계약해지 또는 해고	3+3 육아휴직 남성 사용자	126	89.4	15	10.6	1.54	1.42
	3+3 육아휴직 여성 사용자	45	95.7	2	4.3	1.23	1.43
	육아휴직 남성 사용자	9	81.8	2	18.2	2.33	1.80
	육아휴직 여성 사용자	76	89.4	9	10.6	1.55	1.59

〈표 5-31〉의 계속

항목		그렇지 않음		그려함		300 미만	300 이상
		N	%	N	%	평균	평균
인사고과상 불이익	3+3 육아휴직 남성 사용자	98	69.5	43	30.5	1.92	1.97
	3+3 육아휴직 여성 사용자	32	68.1	15	31.9	1.81	2.00
	일반 육아휴직 남성 사용자	9	81.8	2	18.2	2.00	2.00
	일반 육아휴직 여성 사용자	59	69.4	26	30.6	1.86	2.09
타 지역 및 원거리 발령	3+3 육아휴직 남성 사용자	116	82.3	25	17.7	1.68	1.59
	3+3 육아휴직 여성 사용자	45	95.7	2	4.3	1.12	1.62
	육아휴직 남성 사용자	8	72.7	3	27.3	2.17	2.00
	육아휴직 여성 사용자	74	87.1	11	12.9	1.67	1.68
주요 업무에서 배제	3+3 육아휴직 남성 사용자	114	80.9	27	19.1	1.70	1.73
	3+3 육아휴직 여성 사용자	40	85.1	7	14.9	1.54	1.52
	육아휴직 남성 사용자	8	72.7	3	27.3	2.33	2.00
	육아휴직 여성 사용자	67	78.8	18	21.2	1.82	1.85
직장 내 따돌림	3+3 육아휴직 남성 사용자	123	87.2	18	12.8	1.70	1.55
	3+3 육아휴직 여성 사용자	44	93.6	3	6.4	1.19	1.48
	육아휴직 남성 사용자	10	90.9	1	9.1	2.17	1.60
	육아휴직 여성 사용자	74	87.1	11	12.9	1.69	1.59

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

다. 배우자 경력 변화 및 출산 의지

○ 육아휴직 전후 배우자의 경제활동 상태에 변화가 있었는지 살펴보면, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자 배우자의 경력 유지율이 69.1%로 높게 나타남.

- 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자의 경우 배우자가 일을 그만두었다는 응답이 31.6%로 가장 높음.
- 3+3 부모육아휴직 사용한 남성 근로자도 배우자가 일을 그만두고 일하지 않는 경우가 21.6%로 나타남.

〈표 5-32〉 육아휴직 전후 배우자 경제활동 상태 변화

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	배우자 일하지 않음		배우자 현재 직장에서의 경력 유지		배우자 일 그만둠		배우자 다른 직장으로 이직		배우자 새롭게 일 시작	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	15	8.3	125	69.1	24	13.3	13	7.2	4	2.2
3+3 육아휴직 여성 사용자	0	0.0	59	81.9	4	5.6	9	12.5	0	0.0
육아휴직 남성 사용자	8	42.1	3	15.8	6	31.6	1	5.3	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	3	1.9	127	78.4	5	3.1	23	14.2	4	2.5

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 전후 배우자의 소득 변화를 살펴보면, 배우자의 소득에 변화가 없다는 응답이 가장 높게 확인됨.
- 배우자의 소득에 변화가 없다는 응답 다음으로 배우자 소득수준 하락 응답이 높게 나타남.

〈표 5-33〉 육아휴직 전후 배우자 소득 변화

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	배우자 일하지 않음		배우자 소득(임금) 수준 변화 없음		배우자 소득(임금) 수준 하락함		배우자 소득(임금) 수준 상승함	
	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	26	14.4	106	58.6	28	15.5	21	11.6
3+3 육아휴직 여성 사용자	2	2.8	54	75.0	9	12.5	7	9.7
육아휴직 남성 사용자	10	52.6	4	21.1	4	21.1	1	5.3
육아휴직 여성 사용자	5	3.1	113	69.8	13	8.0	31	19.1

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직 후 일에 복귀한 후 가정에 태어난 자녀가 있는지 살펴보면, 모든 형태에서 자녀가 태어나지 않았다는 응답이 확인됨.
- 단독으로 육아휴직 사용한 남성 근로자의 경우 육아휴직하고 일에 복귀한 후 가정에 태어난 자녀가 있다(47.4%)는 응답이 다른 형태보다 높게 확인됨.

〈표 5-34〉 육아휴직 후 복귀 이후 새롭게 태어난 자녀 존재 여부

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	아니오		예	
	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	155	85.6	26	14.4
3+3 육아휴직 여성 사용자	54	75.0	18	25.0
육아휴직 남성 사용자	10	52.6	9	47.4
육아휴직 여성 사용자	135	83.3	27	16.7

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직 경험이 자녀 출산 결정에 영향을 미쳤는지 살펴보면, 모든 형태에서 육아휴직 경험이 새로운 자녀출산 결정에 영향을 미쳤다는 응답이 높게 확인됨.
- 남성과 비교하여 여성의 경우가 자녀 출산 결정에 영향을 미쳤다는 응답이 높게 확인됨.

〈표 5-35〉 육아휴직이 새로운 자녀 출산 결정에 영향을 미쳤는지 여부

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	사례수	아니오		예	
		N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	26	11	42.3	15	57.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	18	5	27.8	13	72.2
육아휴직 남성 사용자	9	5	55.6	4	44.4
육아휴직 여성 사용자	27	9	33.3	18	66.7

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 3+3 부모육아휴직 사용 경험과 단독으로 육아휴직 사용 경험을 비교하여 자녀 양육에 대한 의향과 자신감을 살펴봄.
- 3+3 부모육아휴직 사용 남성과 여성 근로자 모두 단독으로 육아휴직을 사용한 남성과 여성 근로자에 비해 자녀 양육에 대한 의향과 자신감이 높은 수준으로 확인됨.
- 특히, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자가 자녀를 더 낳고 싶은 의향(48.6%), 자녀를 더 낳아 기를 수 있다는 자신감(45.9%) 모두 가장 높게 확인됨.

〈표 5-36〉 육아휴직 경험의 영향력에 대한 인식

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그려함	
		N	%	N	%
자녀를 더 낳고 싶음	3+3 육아휴직 남성 사용자	93	51.4	88	48.6
	3+3 육아휴직 여성 사용자	44	61.1	28	38.9
	육아휴직 남성 사용자	15	78.9	4	21.1
	육아휴직 여성 사용자	108	66.7	54	33.3
자녀를 더 낳고 기를 수 있다는 자신감 형성	3+3 육아휴직 남성 사용자	98	54.1	83	45.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	52	72.2	20	27.8
	육아휴직 남성 사용자	14	73.7	5	26.3
	육아휴직 여성 사용자	123	75.9	39	24.1

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

라. 육아휴직 효과

- 육아휴직 경험을 바탕으로 제도 운영에 대한 만족도를 살펴보면, 제도 운영에 대한 전반적인 만족도는 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자의 만족도가 60.8%로 가장 높고, 다음으로 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자

로자의 만족도 47.2%, 단독으로 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 만족도 45.1%, 단독으로 육아휴직을 사용한 남성 근로자의 만족도 36.8%로 가장 낮음.

- 모든 형태에서 신청 절차 및 처리과정에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다고, 육아휴직 급여 상한액, 통상임금 대비 휴직 급여에 대한 만족도가 가장 낮음.
- 단독으로 육아휴직을 사용한 남성, 여성 근로자보다 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자가 통상임금 대비 휴직급여, 휴직급여 상한액에 대한 만족도가 더 낮음.

〈표 5-37〉 육아휴직제도 만족도

(단위 : 개, %)

항목		만족하지 않음		만족함	
		N	%	N	%
신청 절차 및 처리 과정	3+3 육아휴직 남성 사용자	29	16.0	152	84.0
	3+3 육아휴직 여성 사용자	14	19.4	58	80.6
	육아휴직 남성 사용자	7	36.8	12	63.2
	육아휴직 여성 사용자	43	26.5	119	73.5
휴직 기간	3+3 육아휴직 남성 사용자	81	44.8	100	55.2
	3+3 육아휴직 여성 사용자	46	63.9	26	36.1
	육아휴직 남성 사용자	9	47.4	10	52.6
	육아휴직 여성 사용자	93	57.4	69	42.6
자녀 나이 휴직 자격 기준	3+3 육아휴직 남성 사용자	61	33.7	120	66.3
	3+3 육아휴직 여성 사용자	36	50.0	36	50.0
	육아휴직 남성 사용자	6	31.6	13	68.4
	육아휴직 여성 사용자	77	47.5	85	52.5

〈표 5-37〉의 계속

항목		만족하지 않음		만족함	
		N	%	N	%
통상임금 대비 휴직 급여 지급률	3+3 육아휴직 남성 사용자	126	69.6	55	30.4
	3+3 육아휴직 여성 사용자	58	80.6	14	19.4
	육아휴직 남성 사용자	11	57.9	8	42.1
	육아휴직 여성 사용자	105	64.8	57	35.2
휴직 급여 상한액	3+3 육아휴직 남성 사용자	129	71.3	52	28.7
	3+3 육아휴직 여성 사용자	60	83.3	12	16.7
	육아휴직 남성 사용자	11	57.9	8	42.1
	육아휴직 여성 사용자	113	69.8	49	30.2
전반적인 제도에 대한 만족도	3+3 육아휴직 남성 사용자	71	39.2	110	60.8
	3+3 육아휴직 여성 사용자	38	52.8	34	47.2
	육아휴직 남성 사용자	12	63.2	7	36.8
	육아휴직 여성 사용자	89	54.9	73	45.1

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024)

- 육아휴직 후 직장 생활에 대한 변화를 살펴보면, 형태와 관계 없이 여성 근로자와 비교하여 남성 근로자의 직장 생활 전반에 대한 만족도가 높은 것으로 확인됨.
- 여성과 비교하여 남성 근로자의 경우 업무집중도 증가, 생산성 증가가 높음.
- 그리고 남성 근로자들의 직장만족도 증가, 이직의도 감소 등이 확인됨.

〈표 5-38〉 육아휴직으로부터 복귀 후 직장생활 변화

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그려함		전체 N
		N	%	N	%	
업무 집중도 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	52	36.9	89	63.1	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	29	61.7	18	38.3	47
	육아휴직 남성 사용자	3	27.3	8	72.7	11
	육아휴직 여성 사용자	37	43.5	48	56.5	85
생산성 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	54	38.3	87	61.7	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	28	59.6	19	40.4	47
	육아휴직 남성 사용자	2	18.2	9	81.8	11
	육아휴직 여성 사용자	40	47.1	45	52.9	85
업무 스트레스 감소	3+3 육아휴직 남성 사용자	82	58.2	59	41.8	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	36	76.6	11	23.4	47
	육아휴직 남성 사용자	5	45.5	6	54.5	11
	육아휴직 여성 사용자	55	64.7	30	35.3	85
근로시간 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	108	76.6	33	23.4	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	39	83.0	8	17.0	47
	육아휴직 남성 사용자	9	81.8	2	18.2	11
	육아휴직 여성 사용자	63	74.1	22	25.9	85
야근 횟수 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	112	79.4	29	20.6	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	39	83.0	8	17.0	47
	육아휴직 남성 사용자	11	100.0	0	0.0	11
	육아휴직 여성 사용자	68	80.0	17	20.0	85

〈표 5-38〉의 계속

항목		그렇지 않음		그려함		전체 N
		N	%	N	%	
직장 만족도 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	57	40.4	84	59.6	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	26	55.3	21	44.7	47
	육아휴직 남성 사용자	2	18.2	9	81.8	11
	육아휴직 여성 사용자	41	48.2	44	51.8	85
이직 의향 감소	3+3 육아휴직 남성 사용자	66	46.8	75	53.2	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	20	42.6	27	57.4	47
	육아휴직 남성 사용자	4	36.4	7	63.6	11
	육아휴직 여성 사용자	33	38.8	52	61.2	85

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 후 가정생활의 변화를 살펴보면, 형태와 관계없이 여성 근로자와 비교하여 남성 근로자의 가정생활에 대한 만족도가 높은 것으로 확인됨.

- 이 중 자녀와의 유대관계 개선, 가족관계 개선에 대하여 특히, 남성 근로자의 만족도가 높은 것을 알 수 있음.

〈표 5-39〉 육아휴직으로부터 복귀 후 가정생활 변화

(단위 : 개, %)

항목		그렇지 않음		그려함		전체 N
		N	%	N	%	
가사 분담으로 인한 갈등 감소	3+3 육아휴직 남성 사용자	37	26.2	104	73.8	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	26	55.3	21	44.7	47
	육아휴직 남성 사용자	2	18.2	9	81.8	11
	육아휴직 여성 사용자	45	52.9	40	47.1	85

〈표 5-39〉의 계속

항목		그렇지 않음		그려함		전체 N
		N	%	N	%	
육아 갈등 감소	3+3 육아휴직 남성 사용자	34	24.1	107	75.9	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	27	57.4	20	42.6	47
	육아휴직 남성 사용자	4	36.4	7	63.6	11
	육아휴직 여성 사용자	51	60.0	34	40.0	85
가족 관계 개선	3+3 육아휴직 남성 사용자	23	16.3	118	83.7	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	22	46.8	25	53.2	47
	육아휴직 남성 사용자	1	9.1	10	90.9	11
	육아휴직 여성 사용자	40	47.1	45	52.9	85
가정생활 만족도 증가	3+3 육아휴직 남성 사용자	27	19.1	114	80.9	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	21	44.7	26	55.3	47
	육아휴직 남성 사용자	2	18.2	9	81.8	11
	육아휴직 여성 사용자	37	43.5	48	56.5	85
자녀와의 유대관계 개선	3+3 육아휴직 남성 사용자	13	9.2	128	90.8	141
	3+3 육아휴직 여성 사용자	19	40.4	28	59.6	47
	육아휴직 남성 사용자	1	9.1	10	90.9	11
	육아휴직 여성 사용자	30	35.3	55	64.7	85

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 모든 형태에서 육아휴직이 직무만족도, 조직몰입도, 이직의도, 일-생활 균형, 배우자 경력 유지 및 성장, 육아 성별분업 완화, 가사 성별분업 완화, 출산의지에 영향을 준다고 응답함.

〈표 5-40〉 육아휴직의 영향력 여부

(단위 : 개, %)

항 목		없음		있음	
		N	%	N	%
직무만족도	3+3 육아휴직 남성 사용자	69	38.1	112	61.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	27	37.5	45	62.5
	육아휴직 남성 사용자	5	26.3	14	73.7
	육아휴직 여성 사용자	65	40.1	97	59.9
조직몰입도	3+3 육아휴직 남성 사용자	71	39.2	110	60.8
	3+3 육아휴직 여성 사용자	29	40.3	43	59.7
	육아휴직 남성 사용자	7	36.8	12	63.2
	육아휴직 여성 사용자	80	49.4	82	50.6
이직 의도	3+3 육아휴직 남성 사용자	79	43.6	102	56.4
	3+3 육아휴직 여성 사용자	33	45.8	39	54.2
	육아휴직 남성 사용자	8	42.1	11	57.9
	육아휴직 여성 사용자	80	49.4	82	50.6
일-생활 균형	3+3 육아휴직 남성 사용자	39	21.5	142	78.5
	3+3 육아휴직 여성 사용자	10	13.9	62	86.1
	육아휴직 남성 사용자	6	31.6	13	68.4
	육아휴직 여성 사용자	58	35.8	104	64.2
배우자 경력 유지 및 성장	3+3 육아휴직 남성 사용자	43	23.8	138	76.2
	3+3 육아휴직 여성 사용자	25	34.7	47	65.3
	육아휴직 남성 사용자	10	52.6	9	47.4
	육아휴직 여성 사용자	61	37.7	101	62.3

〈표 5-40〉의 계속

항 목		없음		있음	
		N	%	N	%
육아 성별분업 완화	3+3 육아휴직 남성 사용자	49	27.1	132	72.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	17	23.6	55	76.4
	육아휴직 남성 사용자	5	26.3	14	73.7
	육아휴직 여성 사용자	84	51.9	78	48.1
가사 성별분업 완화	3+3 육아휴직 남성 사용자	47	26.0	134	74.0
	3+3 육아휴직 여성 사용자	20	27.8	52	72.2
	육아휴직 남성 사용자	8	42.1	11	57.9
	육아휴직 여성 사용자	82	50.6	80	49.4
출산 의지	3+3 육아휴직 남성 사용자	59	32.6	122	67.4
	3+3 육아휴직 여성 사용자	23	31.9	49	68.1
	육아휴직 남성 사용자	7	36.8	12	63.2
	육아휴직 여성 사용자	84	51.9	78	48.1

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 이어서 어떠한 육아휴직이 각 항목에 어떠한 영향을 주었는지 살펴보면, 직무만족도, 조직몰입도, 일-생활 균형, 배우자 경력 유지 및 성장, 육아 성별분업 완화, 가사 성별분업 완화, 출산 의지를 높이는 것으로 나타남.
- 단독으로 육아휴직 사용 남성, 여성 근로자와 비교하여 3+3 부모육아 휴직 사용 남성, 여성 근로자들의 직무만족도, 조직몰입도, 일·생활 균형, 배우자 경력 유지 및 성장, 육아 성별분업 완화, 가사 성별분업 완화의 출산 의지가 더 높음.
 - 다른 형태와 달리, 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자는 이직의도가 낮아진다고 응답하는 비중이 더 높음.

〈표 5-41〉 육아휴직의 영향력 특성

(단위 : 개, %)

항 목		낮춤		높임	
		N	%	N	%
직무만족도	3+3 육아휴직 남성 사용자	16	14.3	96	85.7
	3+3 육아휴직 여성 사용자	6	13.3	39	86.7
	육아휴직 남성 사용자	3	21.4	11	78.6
	육아휴직 여성 사용자	22	22.7	75	77.3
조직몰입도	3+3 육아휴직 남성 사용자	19	17.3	91	82.7
	3+3 육아휴직 여성 사용자	7	16.3	36	83.7
	육아휴직 남성 사용자	1	8.3	11	91.7
	육아휴직 여성 사용자	23	28.0	59	72.0
이직 의도	3+3 육아휴직 남성 사용자	59	57.8	43	42.2
	3+3 육아휴직 여성 사용자	19	48.7	20	51.3
	육아휴직 남성 사용자	4	36.4	7	63.6
	육아휴직 여성 사용자	37	45.1	45	54.9
일-생활 균형	3+3 육아휴직 남성 사용자	13	9.2	129	90.8
	3+3 육아휴직 여성 사용자	9	14.5	53	85.5
	육아휴직 남성 사용자	4	30.8	9	69.2
	육아휴직 여성 사용자	24	23.1	80	76.9
배우자 경력 유지 및 성장	3+3 육아휴직 남성 사용자	20	14.5	118	85.5
	3+3 육아휴직 여성 사용자	7	14.9	40	85.1
	육아휴직 남성 사용자	2	22.2	7	77.8
	육아휴직 여성 사용자	16	15.8	85	84.2

〈표 5-41〉의 계속

항 목		낮춤		높임	
		N	%	N	%
육아 성별분업 완화	3+3 육아휴직 남성 사용자	16	12.1	116	87.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	7	12.7	48	87.3
	육아휴직 남성 사용자	4	28.6	10	71.4
	육아휴직 여성 사용자	17	21.8	61	78.2
가사 성별분업 완화	3+3 육아휴직 남성 사용자	17	12.7	117	87.3
	3+3 육아휴직 여성 사용자	9	17.3	43	82.7
	육아휴직 남성 사용자	3	27.3	8	72.7
	육아휴직 여성 사용자	19	23.8	61	76.3
출산 의지	3+3 육아휴직 남성 사용자	16	13.1	106	86.9
	3+3 육아휴직 여성 사용자	9	18.4	40	81.6
	육아휴직 남성 사용자	7	58.3	5	41.7
	육아휴직 여성 사용자	15	19.2	63	80.8

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

- 육아휴직으로 인한 일만족도와 일-생활균형도를 기업규모별로 살펴보면, 두 항목 모두 기업규모에 따른 차이는 크지 않는 것으로 확인됨.
- 3+3 부모육아휴직 사용 여성 근로자의 경우 300인 이상 사업체에서 일만족도가 낮음.
 - 단독으로 육아휴직 사용 여성 근로자의 경우 300인 이상 사업체에서 일만족도가 높음.
 - 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 300인 미만 사업체에서 전체보다 일-생활균형 수준이 높고, 300인 이상 사업체에서 전체보다 낮음.

〈표 5-42〉 기업규모별 육아휴직으로 인한 일만족도, 일생활균형도 평가

(단위 : 개, %)

항목			평균	표준편차
일만족도	전체	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.3	1.0
		3+3 육아휴직 여성 사용자	3.2	0.9
		육아휴직 남성 사용자	3.3	0.7
		육아휴직 여성 사용자	3.2	0.8
	300인 미만	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.2	1.0
		3+3 육아휴직 여성 사용자	3.4	0.8
		육아휴직 남성 사용자	3.3	0.8
		육아휴직 여성 사용자	3.1	0.8
	300인 이상	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.3	1.0
		3+3 육아휴직 여성 사용자	3.0	0.9
		육아휴직 남성 사용자	3.3	0.6
		육아휴직 여성 사용자	3.4	0.8
일-생활 균형	전체	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.1	0.5
		3+3 육아휴직 여성 사용자	2.9	0.5
		육아휴직 남성 사용자	3.2	0.6
		육아휴직 여성 사용자	3.0	0.5
	300인 미만	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.1	0.5
		3+3 육아휴직 여성 사용자	2.9	0.5
		육아휴직 남성 사용자	3.4	0.6
		육아휴직 여성 사용자	3.0	0.5
	300인 이상	3+3 육아휴직 남성 사용자	3.0	0.5
		3+3 육아휴직 여성 사용자	2.9	0.5
		육아휴직 남성 사용자	3.1	0.6
		육아휴직 여성 사용자	3.1	0.6

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

○ 육아휴직 신청 전으로 돌아간다면, 또 육아휴직을 할 것인지 의향을 살펴보면, 모든 형태에서 육아휴직을 다시 하겠다고 응답이 더 높은 것으로 확인됨.

- 이 중 단독으로 사용한 남성 근로자가 육아휴직을 다시 하겠다는 응답은 다른 형태와 비교하여 낮은 수준임.

〈표 5-43〉 다시 육아휴직 선택 가능성

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	아니오		예	
	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	15	8.3	166	91.7
3+3 육아휴직 여성 사용자	1	1.4	71	98.6
육아휴직 남성 사용자	5	26.3	14	73.7
육아휴직 여성 사용자	12	7.4	150	92.6

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

마. 육아휴직 활성화를 위한 의견

- 남성의 육아휴직 활성화를 위해 기업에서 우선해서 추진해야 할 조치가 무엇인지에 대해 살펴보면, 모든 형태에서 수준의 차이는 보이지만 일-가정 양립에 대한 조직 분위기 개선이 가장 먼저 필요한 조치이고, 다음으로 육아휴직자에 대한 구성원의 부정적 인식 개선, 최고경영자의 제도 추진 의지가 확인됨(표 5-44 참조).
- 남성의 육아휴직 활성화를 위해 정부에서 우선해서 추진해야 할 조치가 무엇인지에 대해 살펴보면, 남녀 육아분담에 대한 사회 인식 및 기업문화 개선이 가장 먼저 필요한 조치로 확인됨.
 - 여성 근로자의 경우 회사의 육아휴직 미허용 등에 대한 처벌 강화에 대한 요구가 나타남.

〈표 5-44〉 남성 육아휴직 활성화를 위해 기업에서 추진해야 할 조치(복수응답)

육아휴직 형태	육아휴직자에 대한 구성원의 부정적 인식 개선		일·가정 양립에 대한 조직 분위기 개선		최고경영자의 제도 추진 의지 고양		모성보호관련 규정 및 제도 개선		육아휴직 복지자 대상 적용 지원제도		제도 신청 방법 등 제도 활용을 위한 안내 및 홍보		기 타	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	90	49.7	91	50.3	89	49.2	70	38.7	69	38.1	50	27.6	9	5.0
3+3 육아휴직 여성 사용자	43	59.7	43	59.7	34	47.2	27	37.5	27	37.5	12	16.7	4	5.6
육아휴직 남성 사용자	9	47.4	13	68.4	4	21.1	2	10.5	7	36.8	7	36.8	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	113	69.8	96	59.3	56	34.6	63	38.9	52	32.1	41	25.3	3	1.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

(단위 : 개, %)

〈표 5-45〉 남성 육아휴직 활성화를 위해 정부에서 추진해야 할 조치(복수응답)

(단위 : 개, %)

육아휴직 형태	남녀 육아분담 에 대한 사회 인 식 및 기업문화 개선		육아휴직 기간 확대		회사의 육아휴직 미허용 등에 대 한 처벌 강화		휴직 기간 중 업무 대신해준 동료에 대한 지원금 확대		육아휴직 분할 사용 횟수 확대		육아휴직 신청 자격요건 완화		대체인력 지원		제도 홍보		기타	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3+3 육아휴직 남성 사용자	92	50.8	98	54.1	76	42.0	90	49.7	74	40.9	59	32.6	43	23.8	22	12.2	11	6.1
3+3 육아휴직 여성 사용자	41	56.9	38	52.8	42	58.3	33	45.8	29	40.3	19	26.4	27	37.5	7	9.7	4	5.6
육아휴직 남성 사용자	10	52.6	7	36.8	7	36.8	7	36.8	8	42.1	8	42.1	4	21.1	2	10.5	0	0.0
육아휴직 여성 사용자	89	54.9	66	40.7	82	50.6	58	35.8	54	33.3	56	34.6	39	24.1	21	13.0	3	1.9

자료 : 부모육아휴직제도 활용 현황 및 만족도 조사(2024).

제4절 맞돌봄 문화 확산을 위한 기업 제도와 문화 사례조사 분석

1. 조사 개요

○ 조사 목적

- 맞돌봄 문화 확산을 위해 필요한 기업의 제도와 문화를 제안하기 위하여, 육아휴직제도 활용 기업의 경험과 의견 조사

○ 조사 대상

- 제도 활용에 취약하지만, 제도 활용 확대가 필요한 중소·중견기업을 대상으로 함.
- 전 산업을 대상으로 하지만, 농업, 임업 및 어업, 광업, 전기가스증기 및 공기조절공급업, 수도하수 및 폐기물처리, 원료재생업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 초등 교육기관, 중등 교육기관, 고등 교육기관, 국제 및 외국기관, 협회 및 단체 등은 제외
- 남성, 여성 모든 조직구성원을 대상으로 육아휴직제도를 활용하고 있는 사업체 섭외
- 육아휴직자 중 반드시 남성 육아휴직자가 있는 사업체 조사
- 최종적으로 인터뷰에 참여한 피면접자는 <표 5-46>과 같음.

○ 조사 방법

- 반구조화된 설문지를 가지고 사업체의 인사담당 임원, 인사담당자 대상 인터뷰 시행
- 온라인으로 FGI 실시함.

〈표 5-46〉 인터뷰 참여자

피 면접자	성별	연령	업종	종업원 수	육아휴직자 수	현재 육아휴직자 성별 및 직무
1	남	39	자동차 부품 제조	11	3 (과거 2, 현재 1)	- 남성, 생산관리
2	여	43	에너지 저장장치 제조	14	2 (과거 1, 현재 1)	- 남성, 설계
3	여	39	환경장비 제작제조	170	4 (과거 3, 현재 1)	- 남성, 현장직
4	여	57	유리 및 창호 공사	12	2 (과거 1, 현재 1)	- 여성, 현장관리직 - 남성 없음
5	남	59	시설관리, 보안, 경비	280	17 (과거 15, 현재 2)	- 여성, 시설관리직 - 남성 없음
6	여	48	IT소프트웨어 개발	95	10 (과거 5, 현재 5)	- 남성, 영업, 데이터분석
7	여	43	무 역	15	3 (과거 1, 현재 2)	- 남성, 고객관리

자료 : 저자작성.

2. 사례조사 결과

□ 6+6 육아휴직제도 인식

- 사업체 수준에서 보면, 제조업과 비제조업 등 업종별로 제도에 대한 인식 차이 존재
 - 비제조업에 속한 회사들이 제조업 회사들보다 3+3 육아휴직제도, 6+6 육아휴직제도에 대해 더 잘 알고 있음.
 - 6+6 육아휴직으로의 확대에 대하여 3+3 육아휴직제도와 큰 차이 없다고 느끼고 있으며, 육아휴직 제도라고 인식하고 있음.
- 근로자들은 3+3 육아휴직제도에서 6+6 육아휴직제도로의 개편을 반기고 있으며, 특히, 남성근로자들이 제도 개편을 환영함.
 - 남성근로자들이 이런 제도가 있으니 꼭 한번 써보고 싶다는 이야기를 많이 함.
 - 실제 3+3 육아휴직제도가 나왔을 때 남성 육아휴직자가 처음 발생하

는 등 부모가 함께 육아휴직할 수 있고, 이전보다 급여수준이 상승하였다는 것에 대하여 근로자들이 반기는 분위기임.

“6+6 육아휴직제도에 대해 근로자들이 먼저 알고 이야기하는 것을 들었어요. 남자 직원들이 나도 가야지 하면서 팀에서 순번 정하고 있더라고요.... 작년에 처음 남자직원이 3개월 3+3 육아휴직제도를 사용하였는데, 이것도 직원들이 먼저 알고 있었고 신청한 거예요” (\$6).

□ 육아휴직에 대한 회사의 분위기

○ 인터뷰에 참여한 기업들이 기업규모가 작은 기업임에도 불구하고, 육아휴직은 법적 필수제도라는 인식을 가지고 있으며 육아휴직자가 발생하는 것을 당연하게 받아들이고 있음.

- 육아휴직자가 발생하면 업무 공백, 배분 등의 처리해야 할 문제가 생기는 것은 사실이지만, 육아휴직은 회사가 거부할 수 없는 시대적 흐름이라고 생각함.

- 본 인터뷰에 참여한 사업체들은 전반적으로 육아휴직자 발생에 대한 경험을 꽤 오래전부터 다년간 해온 기업이라는 특징을 가짐.

- 그렇기 때문에 지금 인터뷰를 진행하는 시점에는 남성 육아휴직자도 경험하고 있고, 상당히 많은 수의 육아휴직자가 발생을 경험하였다는 점에서 육아휴직을 거스를 수 없는, 당연히 발생하는 그리고 앞으로 발생할 수밖에 없는 것이라고 보는 생각이 강함.

○ 이러한 생각을 할 수 있는 이유는 두 가지로 볼 수 있음.

- 회사는 육아휴직자로 인한 업무공백의 발생, 업무 재배분 등에 대한 시행착오를 거쳐오면서 여전히 어렵지만 그래도 육아휴직자 발생에 대응하는 노하우를 갖게 되었음.

- 회사들은 조직에서 젊은 구성원을 원하고, 이들 중 다수가 육아를 앞두고 있거나 하고 있다는 점에서 직원의 육아휴직은 전반적인 조직운영에 반드시 고려해야 하는 중요한 구성원의 생애주기 사건으로 보고 있음.

○ 무엇보다 대표가 가지는 제도에 대한 인식이 매우 중요한데, 대표가 저

출산 시대에 당연히 회사의 생각과 태도도 변화해야 한다고 강조하면서 회사 분위기는 많이 변화하였음.

- 법적 필수제도가이기도 하고 저출산 극복의 중요성에 대해서 생각하는 사회적 분위기가 조성되면서, 인사부서에서 대표에게 육아휴직에 대해 이야기하는 것이 이전보다 편해졌음.

○ 대표의 생각 변화를 위해서 법으로 제도화하는 것도 중요하지만, 기업들이 제도 활용에 대한 좋은 경험을 갖게 되어 인식과 분위기가 변화하였다고 볼 수 있음.

- 대표는 법에서 하라는 것은 반드시 지키기 때문에 법으로 제도화하는 것이 중요함.
- 이와 함께 회사에 좋은 선례가 쌓이는 것도 중요함.
- 다른 회사 사례보다는 우리 회사에 좋은 선례가 남는 것이 필요하므로, 육아휴직에서 복귀하여 일에 몰입하고 성과를 내는 등의 사례가 만들어지는 것이 중요함.

“대표님이 당연히 생각해야 하는 게 제일 중요합니다. 그런데 정부가 보조금 주고 이런 것은 별 효과가 없을 것으로 봐요. 몇십만 원 지원해주는 것 때문에 기업들이 마음을 바꾸지는 않을 거예요”(#6).

“육아휴직을 가고 그리고 돌아와서 이전보다 더 퍼포먼스를 내고 몰입해서 일하고 이런 사례들이 많이 만들어져야 해요. 그럼 회사가 육아휴직을 가도 돌아오는구나, 돌아와서 더 열심히 일하네 하면서 육아휴직자에 대한 반감이 사라져요”(#5).

“인사부서 입장에서 육아휴직이 어려운 게 대표님이 제도는 분명히 알고 있죠, 그럼에도 불구하고 하기 싫어하는 대표님, 이 대표님을 설득하는 것이 가장 어려워요. 요즘 직원들은 당연히 생각하고 눈치 안 보고 권리를 신청해요. 그런데 대표님 반응은 다르죠. 특히, 남성 육아휴직자에 대한 반응은 더 달라요. 돌아와서 어떻게 직장생활하려고 그러니? 라고 말씀하세요. 이게 남성은 육아휴직을 가면 앞으로 힘들어진다는 생각이 박혀 있는 거예요”(#6).

“회사의 분위기가 정말 중요해요. 다른 지원 정책보다 회사분위기가 제도를 편하게 쓸 수 있는 데 영향을 미치는 결정적인 요소라고 봐요. 처음 남 자직원이 육아휴직을 썼는데 직원들이 동요했어요. 그만두려나 보다 생각

했었어요. 그런데 돌아와서 직장생활을 잘하는 것을 보고 사람들이 정말 좋게 보더라구요. 그래서 제도가 활성화되었어요. 좋은 선례가 많을수록 사람들이 제도에 대한 우호적인 입장이 되고 또 분위기도 그렇게 되는 것 같아요”(#3).

“모두가 노력해야 해요. 먼저 갔던 직원들도 약속대로 제대로 복직을 해야 해요. 돌아와서는 일도 똑같이 하고 생활도 똑같이 하고 그래서 좋은 선례를 만들어주는 것이 중요해요. 본인이 이야기한 기간에 돌아오고 똑같이 일해주면 좋겠어요”(#7).

□ 남성 육아휴직자에 대한 회사의 반응

○ 남성 육아휴직자의 제도 편법 사용에 대한 우려는 지금은 사라졌다고 볼 수 있음.

- 여성과 비교하여 남성이 육아휴직을 하는 경우 이직 준비를 하려는 것이 아닌가 생각하였고, 실제 이직 준비를 위해 남성이 육아휴직을 한 사례도 있었음.
- 여성과 비교하여 남성근로자가 제도를 편법으로 사용한 사례와 의심이 존재하였었음.
- 남성이 육아휴직을 한다고 하면, 남자가 굳이 애까지 봐야 하느냐라는 의문이 제기되었지만, 직접적으로 의구심을 제기할 수 없음.
- 휴직자가 육아에 대한 참여 의지를 보이고, 조직에 몰입하고 있다는 것도 표현하면서 회사는 휴직자의 진심을 믿기로 함.
- 과거(대략 최소 5년 전)와 비교하여 지금은 남성이 육아휴직을 한다고 해서 무조건 이렇게 생각하지는 않으며, 실제 이런 사례도 없다고 보고 있음.

“남성 육아휴직자가 여성과 비교하여 특별히 제도를 편법으로 사용하고 있다는 것에 대해서 지금은 그런 생각이 없어요. 그런데 과거 몇 년 전만 해도 그런 생각을 했죠. 사례도 직접 봤고요. 그런데 지금은 편법에 대한 우려는 없다고 봐요. 오히려 여전히 돌아왔을 때 자기 자리가 없어질까봐 근로자가 오히려 우려하는 건 남아 있어요”(#7).

- 남성 육아휴직에 대한 회사의 반응은 남성 육아휴직자가 발생하고 이들이 회사에 복귀하고를 반복하면 의심과 우려는 사라짐.
 - 여성의 출산휴가와 육아휴직은 당연히 따라오는 것이라고 인식하는 분위기였으며, 여성의 경우는 회사에서 자연스럽게 받아들인다고 볼 수 있음.
 - 회사 대표가 여성이 출산휴가를 들어가기 전부터 육아휴직까지 함께 생각하여 짧게는 1년, 길게는 1년 3개월 정도 인력공백이 생기겠구나 미리 예상하고 준비하는 분위기임.
 - 남성 육아휴직자가 없는 사업장은 여전히 남성이 배우자출산휴가 10일 가는 것도 눈치 보임.
 - 이는 10년 전에 여성이 출산휴가, 육아휴직을 쓸 때도 비슷하였다는 점에서, 남성의 육아휴직이 발생하고 빈도가 발생하면 분위기는 자연스럽게 바뀔 것으로 보임.

□ 남성육아휴직자에 대한 동료의 반응

- 3+3 부모육아휴직제도와 6+6 부모육아휴직제도에 대해 회사보다 근로자들이 더 많이 신경쓰고 있으며, 남성근로자들 중심으로 육아휴직에 대한 의지가 높아지고 있으며, 전반적으로 회사 분위기도 남성, 여성 관계없이 육아휴직 갈 수 있다는 분위기로 바뀌고 있음.
- 남자가 육아까지 해야 되나라는 목소리도 있었고, 굳이 육아휴직을 해야 되나라는 수근거림이 있었던 것도 사실이고, 그만 둔다고 생각하기도 함.

□ 육아휴직 발생 시 업무진행 방식

- 과거 휴직인력이 수행하던 일을 대신 수행할 대체인력을 찾았지만, 지금은 대체인력을 채용하기보다는 동료 직원들이 일을 나누어서 진행하는 경우가 빈번하게 발생하고 있음.
 - 동료들은 대체인력 채용보다 동료들 간의 일 분담을 더 선호함.
- “팀에 물어봐요. 대체인력 채용을 할 것인가 아니면 일을 분담해서 하고

인센티브를 받을 것인가. 팀들마다 업무 성격이 다르기 때문에 선택하라고 합니다. 공석이 생기니 대체인력을 채용한 팀도 있고 두 개 팀은 남자 직원들이 일을 분담해서 하고 있어요. 일 분담해서 하는 팀 보면 업무로드면에서 불만이 있을 수 있겠죠. 그런데 자신들이 선택한 거예요. 몇 해 전부터 이렇게 운영하고 있어요”(#5).

○ 대체인력을 채용하기보다는 신규인력을 채용하는 쪽으로 생각을 전환함.

- 앞으로 육아휴직자이 계속 생길 것이기 때문에 인력 운용에 여유를 두는 편이 장기적으로 회사에 이익일 것이라고 봄.
- 대체인력으로 온 사람이 시간이 지나 회사에 적응하고 일에도 몰입하는데 이 사람을 대체인력이라고 내보내는 것도 회사 측에서는 손해임.
- 육아휴직자의 경력으로 신규인력을 채용하는 것이 아닌 신입직을 채용하여 인건비는 낮추고 정규직으로 회사와 일에 대한 몰입은 기대할 수 있음.

“대표님은 계약직을 뽑으면 정규직만큼 직무에 대한 역량도 낮고 몰입도 낮을 것이라고 생각하세요. 저희도 크게 다르지 않구요. 그래서 정규직을 뽑기로 했고 대표님이 지시하셨습니다. 앞으로 계속해서 육아휴직도 갈 것이고 그래서 비용에 대한 고민보다는 장기적으로 회사에 도움이 되는 방향으로 한 번 생각해보자 하시더라구요”(#6).

“저희는 프레스 금형이기 때문에 최소 6개월에서 1년 정도 숙련을 요구해요. 대체인력은 6개월 정도 금형 경력을 가진 사람을 뽑는 것도 어려워요. 그리고 경력을 가진 분들이 6개월이나 1년 일하고 나가고 싶어하지 않아요. 그러니 들어오지를 않아요. 그렇다고 경력 없으신 분은 안전문제가 있어서 대체인력으로 사용하지를 못해요. 그래서 작년부터 현장에서 남자직원이 육아휴직 중인데, 신입직원을 뽑으려고 생각하고 있어요”(#1).

“영업부 관리직원이 육아휴직을 가서 대체근무자를 뽑은 적이 있어요. 그런데 막상 계약직으로 1년 일하고 내보내기가 어렵더라구요. 그리고 대체인력을 채용하는 게 너무 어려워요. 그래서 아예 정규직으로 사람을 뽑자. 이렇게 결론이 났어요. 지금 있는 직원들도 다녀왔던 직원 중에 둘째 계획 있어서 또 갈 사람도 있고 그리고 앞으로 새롭게 갈 사람도 있어서 신규직원을 뽑자 이렇게 되었어요... 이번에는 정규직으로 뽑았어요. 그래서 대체근무자를 채용하지 않고 본래 직원들이 육아휴직 간 직원의 일을 나눠서

하고 있고 신입직원은 다른 일 하고 이렇게 해서 일하죠”(#2).

“대체인력 채용하는 게 너무 어려워요. 그래서 아예 정규직으로 사람을 뽑자. 이렇게 결론이 나왔어요. 지금 있는 직원들도 다녀왔던 직원 중에 둘째 계획 있어서 또 갈 사람도 있고 그리고 앞으로 새롭게 갈 사람도 있어서 신규직원을 뽑자 이렇게 되었어요”(#3).

□ 동료지원금 등 회사에서 업무 진행을 위해 운영하는 제도

○ 육아휴직자의 일을 팀 내 동료들이 분담하며, 회사는 이에 대한 지원금을 제공하고 있음.

- 매달 월급 기준으로 10~20% 정도를 팀 내 동료들에게 지원금으로 제공하고 있는 사업체가 있으며, 직원들의 만족도도 높음.
- 인터뷰에 응한 기업 중 2곳을 제외하고 모두 지원금을 제공하고 있음.
- 주목할 것은 금액은 크게 관계없다는 것으로, 어차피 일은 나누어서 해야 하는 것이고 이를 회사에서 지원해준다면 반갑.
- 육아휴직자인 당사자도 동료들에게 털 미안한 마음을 가질 수 있어 상당히 좋은 평가를 받고 있음.

“육아휴직자로 인해 동료들의 업무 부담이 커지는 것이 사실이다. 육아휴직자의 인건비를 1/N 해서 팀에서 나누어 받고 있다. 금액이 크지는 않다. 이 지원금이 마음을 풀어주는 효과가 있다. 금액은 크게 상관없다고 생각한다”(#3).

“육아휴직자의 일을 대신하는 사람에게 30만 원을 지급하고 있어요. 육아휴직자가 발생하고 2번째인가 3번째부터 지급하였는데, 제가 제안했어요. 제가 10년 전 우리회사의 첫 육아휴직자였어요. 그때 동료들에게 너무 미안했고, 동료들에게 전화 오면 마음이 너무 불편했어요. 그래서 회사에 제안했어요. 사실 큰 돈은 아니예요. 반응이 어차피 해야 하는데 그거라도 주니까 좋다고 해요. 보너스 받는 느낌이라고 하더라고요. 그리고 육아휴직자도 동료들에게 전화 오면 좀 털 미안하다고 하더라고요”(#2).

□ 정부에 바라는 점

○ 사회적 분위기 형성 필요

- 정부가 다양한 정책을 전개하고 있고 이를 활성화하기 위해서는 사회적 인식과 분위기가 바뀌어야 함.
- 육아휴직이라는 것은 특정인이 사용하는 것이 아닌 모두 사용하는 것이고, 회사를 다니면서 생활의 일환으로 때가되면 가는 휴가, 퇴직 등으로 인식될 필요가 있음.

“어떻게 장려해? 출산장려대책의 일환임. 정부정책으로 정착은 안 되고 있음. 사회적 인식이 많이 바뀌어야 함. 육아휴직이라는 것은 특정인이 사용하는 것이 아닌 회사를 다니면서 생활의 일환으로 때 되면 가는 휴가, 퇴직 등으로 인식되어야 함(#5).

- 육아휴직자가 복귀 후 몰입도를 높일 수 있는 지원 필요
 - 복귀 후 6개월 이후에 지급하는 사후지급금이 복귀 근로자들로 하여금 복귀 후 힘들음을 이기고 일할 수 있게 하는 동력이 되기도 하였음
 - 회사 입장에서 육아휴직 후 복귀를 증진할 수 있는 장치였다고 평가함.
 - 이런 장치가 필요한 이유는 육아휴직자가 복귀 후 업무나 회사 적응을 힘들어하기 때문임.
 - 사후지급금이 폐지되는 상황에서 이에 대한 다른 지원 방법이 필요
- 육아휴직자 발생을 회사의 사회적 기여도와 같은 실적으로 보고 이에 따른 혜택을 주었으면 함.
 - 세계 혜택, 우수기업 선정, 입찰 참여 시 가점 등 사업주에게 인센티브를 주어야 함.
 - 장애인, 고령인력 채용 등과 동일하게 고용장려금 지원 필요
- 업종별 우수사례 발굴 및 확산을 통해 벤치마킹 대상 마련
 - 제도 확대에 따른 인사관리 어려움: 회사마다 법을 근거로 시행하고 운영하지만 회사 형태 업종 등이 다 다름.
 - 기업들은 법을 근거로 육아휴직 제도 정착을 위해서 어떻게 할지에 대해 고민하고 있음.
 - 제도를 회사에 맞게 정착시켜야 하기 때문에 사례를 보는 것도 중요
 - 벤치마킹할 수 있는 우수사례를 알고 싶으며, 업종, 기업규모별 best

practice을 생산하여 확산해주었으면 함.

- 회사의 인사담당자의 육아휴직 처리 절차 간소화 등 개선 필요
 - 육아휴직이 직원의 생애주기에 따라 이루어지는 회사에서 매우 자연스러운 일로 자리잡으려면 육아휴직 처리 절차에 대한 개선 필요
 - 중소기업이기 때문에 인사담당자가 없고 여러 기능을 담당한다는 한계를 고려하여 육아휴직 처리를 할 수 있는 절차 마련 필요
- 유연근무제 확대 함께 필요
 - 육아휴직 전후로 유연근무제를 통해 업무의 인수인계와 안정적 일자리 복귀를 할 수 있도록 유연근무제 함께 확대 필요
 - 육아휴직 전 유연근무제를 통해 회사와의 육아휴직 시기 조율, 동료 또는 대체자에게 인수인계할 수 있어 회사에 피해 최소화 가능
 - 여성보다 남성의 경우 더 어렵고 복잡한 일을 맡는 경우가 있어서 더욱 필요함.
 - 육아휴직 후 복귀한 후 안정적으로 경력을 이어갈 수 있도록 유연근무제를 사용할 수 있어야 함.
 - 시차출퇴근제, 재택근무제, 육아기 단축근무시간제 등에 대한 요구가 높음.

“고충은 복직할 직원이 있는데, 애엄마이기 때문에 출퇴근 시간을 조정하는 유연근무제를 요구하고 있습니다. 아이를 키우면서 일할 수 있는 환경 조성을 위한 육아휴직 후 다른 제도가 연속적으로 필요합니다”(#7).

“최근에 고민이 생긴 것은 데이터 분석하는 친구가 6+6 육아휴직에 들어 갑니다. 이 사람 직급이 차장이예요. 대표님이 충격을 받았습시다. 문제는 이 사람 일을 대체할 사람을 외부에서 찾을 수가 없다는 것입니다. 사실 내부에서 찾기도 쉽지 않아요. 대표님은 차장급 친구가 육휴를 한다고 하니 충격을 더 받으신 모양입니다. 대안을 서로 찾기로 하였어요. 회사에서 제안을 한 것이 육아휴직 전에 재택근무를 2-3개월 해서 급하고 중요한 일 끝내주고 그리고 후임에게 인수인계 좀 하고 육아휴직을 하는 것이 어떠냐 조심스럽게 제안을 했어요. 다행히 이 친구가 와이프랑 조정을 해서 그렇게 하겠다고 하더라구요”(#6).

제5절 소 결

- 본 장은 3+3 부모육아휴직제도의 활용 현황을 파악하고 제도 활용을 통한 일과 생활의 만족도를 파악하고자 함.
 - 이를 통해 영유아기 부모의 맞돌봄을 확산하고, 일·생활 균형과 고용 안정성 등에 대한 제도 효과를 파악하고 제도의 미진한 부분이 무엇인지 파악하고자 함.
- 육아휴직 사용 현황은 다음과 같은 특징을 가짐.
 - 3+3 부모육아휴직제는 상대적으로 기업규모가 큰 곳의 근로자들이 주로 사용하지만, 11-99인의 중소기업에서도 제도 활용이 포착됨.
 - 전반적으로 남성의 육아휴직 사용이 여성과 비교하여 늦게 시작되며, 3+3 부모육아휴직제 사용 남성 근로자는 가장 늦게 제도 사용을 시작하는 것을 알 수 있음.
 - 3+3 부모육아휴직 사용 형태는 여성이 먼저 사용한 후에 남성이 사용하는 경향을 보임.
 - 3+3 부모육아휴직제 사용 남성, 여성 근로자 모두 계획대비 빠른 회사 복귀를 하고 있는 것으로 파악되며, 남성과 여성 간의 이유는 차이가 있음.
 - 경제적 어려움으로 인한 계획 대비 빠른 회사 복귀가 주요한 이유로 확인되며, 여성 근로자의 경우 경력성장을 걱정하는 경향을 보임.
 - 육아휴직 후 다수가 육아휴직 전 회사로 복귀하지만, 3+3 부모육아휴직 남성 근로자의 경우 근로조건이 더 좋은 회사를 찾아 이직한 경우가 다른 유형보다 높게 확인됨.
 - 여성의 퇴사는 '출퇴근 거리 등 육아와 일을 병행하기 힘들고, 돌봄을 대신해 줄 적당한 양육자와 기관을 찾지 못하여서' 라는 점에서 남성의 퇴사 사유를 주목할 필요가 있음.
- 3+3 부모육아휴직제도로 남성 육아휴직이 활성화되었는가 살펴봄.

- 육아휴직 시작 계기를 보면, 3+3 부모육아휴직제 사용 남성 근로자는 사용 계기의 공통점은 아빠 육아의 장점이 크기 때문이다.
 - 단독으로 육아휴직 사용 남성 근로자도 이와 같은 이유에서 육아휴직을 하지만, 이와 함께 배우자 대신 육아지원의 목적이 확인됨.
 - 육아휴직제도 활용 결정에 영향을 준 요인인 남성과 여성 간의 차이가 확인되는데, 남성 근로자는 육아휴직 급여의 상승이 확인된다는 점에 주목함.
 - 이에 반해, 여성 근로자는 대체 양육자와 기관의 부재가 확인되어 결정요인에서 차이를 보임.
 - 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자를 제외하고 모든 육아휴직 유형에서 고용주의 제도에 대한 호의적 태도가 결정요인으로 확인됨.
 - 3+3 육아휴직제의 육아휴직 급여 상한액 상승이 남성의 육아휴직을 전인하였다고 볼 수 있음.
- 남성 근로자의 육아휴직 장려와 같은 맞돌봄 문화 강화 제도로 저출산 극복 가능성이 확대되었는지 살펴봄.
- 3+3 부모육아휴직이 직접적으로 실제 출산으로 이어지는 결과는 확인할 수 없음.
 - 그러나 3+3 부모육아휴직 사용 남성 근로자 중 육아휴직 후 출산을 한 경우 육아휴직이 출산 결정에 영향을 미쳤다고 응답하고 있고, 육아휴직 사용 남성 근로자의 경우 다른 형태보다 단독으로 출산 결과를 보고하고 있어, 이를 통해 간접적으로 남성 육아휴직이 출산과 관계가 있다는 결론은 얻을 수 있음.
 - 그러나 FGI에서 보면, 근로자들이 복귀한 후 일과 양육을 병행하면서 더 어려움을 느낀다는 점에서 육아휴직만으로 부족하며 복귀 후 다른 제도와 장치가 필요함
- 남성 근로자의 육아휴직이 여성 근로자의 경력유지에 긍정적으로 기여하였는가를 살펴봄.
- 3+3 부모육아휴직제 사용 남성 근로자 배우자의 경력유지율이 높게 확인됨.

○ 남성 근로자의 육아휴직이 남성 근로자의 일과 삶의 만족도에 긍정적으로 기여하였는가를 살펴봄.

- 여성과 비교하여 육아휴직 남성 근로자의 업무집중도 증가, 생산성 증가가 확인되고 있어, 남성 근로자들의 육아휴직이 성과향상에 긍정적인 기여를 할 가능성 있다고 볼 수 있음.
- 또한 직장만족도 증가와 이직의향 감소가 확인되고 있어, 직장에 대한 만족도도 높인다고 볼 수 있음.
- 이어서 삶의 만족도를 보면, 여성과 비교하여 남성 근로자들이 가사 분담으로 인한 갈등 감소, 육아갈등 감소, 가족관계 개선, 자녀와의 유대관계 개선, 가정생활 만족도 증가 등을 경험하고 있는 것으로 나타나 육아휴직 경험이 남성 근로자들의 가정 만족도를 높인다고 볼 수 있음.
- 그리고 3+3 부모육아휴직 사용 남성, 여성 근로자들의 직무만족도, 조직몰입도, 일·생활균형, 배우자 경력 유지 및 성장, 육아 성별분업 완화, 가사 성별분업 완화, 출산 의지가 더 높은 것으로 확인되어 3+3 부모육아휴직제가 단독 육아휴직제와 비교하여 효과가 있다고 볼 수 있음.

○ 공동육아 인센티브를 확대하기 위해 근로자, 기업, 정부의 어떠한 노력이 필요한가를 살펴봄.

- 남성 근로자의 육아에 대한 의지는 높아지고 있으나, 회사에서 남성 근로자의 휴직이 여성 근로자의 육아휴직만큼 자연스럽게 받아들여지지 않는다고 있기 때문에 사회적 분위기 조성이 필요
- 남성 육아휴직자가 더 많이 생길 수 있도록 회사에서 이를 긍정적인 일로 생각하기 위해서는 남성 근로자가 육아휴직을 가고, 복귀하고, 일에 몰입하고 이와 같은 좋은 선례를 남겨야 함.
- 좋은 선례를 만들기 위해서는 복귀한 후의 생활이 더 중요함.
- 사후지급금의 폐지가 예고되었다는 점에서 육아휴직 후 복귀자가 조직과 업무에 몰입할 수 있도록 지원 방안 마련 필요
- 기업은 육아휴직자 업무 공백을 예측하고 이에 대하여 미리 준비하는

태도를 필요함.

- 육아휴직자 발생 시 대체인력을 채용하기에 급급하기보다는 장기적인 여유인력 운영 방안에 대한 고민도 필요
- 대체인력의 일몰입, 조직몰입도가 기대수준에 미치지 못할 가능성이 있으므로 여유인력 확보, 동료지원금 운영 등의 방식도 함께 고려할 필요
- 정부는 중소기업이 이를 시도할 수 있도록 초기 비용 등 지원 필요
- 기업들의 육아휴직에 대한 관심을 높이기 위해서는 근로자의 육아휴직 활성화를 기업의 사회적 기여도로 보고 특히, 중소기업에 인센티브 제공 필요
- 육아휴직 후 회사로 복귀 후 근로자들은 육아와 일을 병행해야 한다는 점에서, 육아휴직 이후 유연근무제 확대도 함께 필요

결론 및 정책제언

제1절 연구 결과 요약

- 본 연구에서는 3+3 부모육아휴직제 도입의 효과를 고용보험DB자료, 한 국노동패널조사 자료 등의 분석과 본 연구에서 자체적으로 실시한 육아 휴직 사용자에 대한 제도 활용 실태와 만족도 조사를 통해 살펴보았음.
- 3+3 부모육아휴직제는 남성의 육아휴직 사용을 촉진하여 남성의 육아 참여를 증가시키고 장기적으로는 남성과 여성이 보다 평등하게 육아 부 담을 나누는 환경을 조성하고 여성의 경력 단절을 예방하기 위하여 도 입되었으며, 본 연구의 분석 결과 3+3 부모육아휴직제는 대체로 이러한 제도 도입의 취지에 부합하는 성과가 나타나고 있는 것으로 보임.
- 고용보험DB 분석을 통해 남성과 여성 모두 부모육아휴직제 사용자가 남성과 여성이 단독으로 육아휴직을 사용한 근로자에 비해 동일 직장 복귀율이 높은 것을 확인하였으며, 실태조사에서는 부모육아휴직제 사 용이 남성 근로자의 배우자 경력유지 확률을 높이는 것으로 확인됨.
- 3+3 부모육아휴직제 도입이 남성 육아휴직 활성화에 기여했는지 여부 에 대해서는 고용보험DB 등 행정자료를 통한 분석에 한계가 있다는 점 에서 실태조사를 통해 제도의 효과성을 검증하고자 하였으며, 실태조사

결과 3+3 부모육아휴직제 도입으로 인한 육아휴직 급여 상한액 인상이 남성 육아휴직을 활성화하는 효과가 있었음을 확인할 수 있었음.

- 남성 육아휴직 활성화의 긍정적 효과로 직장만족도와 조직몰입도, 가족생활 만족도에 대한 분석 결과, 한국노동패널조사를 활용한 분석과 실태조사 결과 모두 대체로 긍정적인 결과가 도출되었음.

- 한국노동패널조사 자료를 활용하여 육아휴직 혜택 여부와 육아휴직 사용 여부가 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 여성의 경우 육아휴직 혜택이 있는 경우 취업 안정성에 대한 만족도가 높아지고, 육아휴직 실제 사용은 가족관계 만족도와 직무만족도, 조직몰입도 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인됨.

- 다만, 실태조사 결과에서는 남성 근로자의 육아휴직이 업무집중도, 생산성, 가족생활 만족도 등에 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인되고 있으나, 노동패널조사자료 분석 결과는 육아휴직 혜택 여부의 긍정적 효과만 확인되었으며 육아휴직의 실제 사용은 남성의 경력개발 만족도를 낮추는 것으로 추정됨.

- 남성 육아휴직에 대한 기업의 수용성은 대기업과 중소기업의 차이가 여전히 큰 것으로 나타남.

- 3+3 부모육아휴직 사용자의 기업규모별 분포를 보면, 2023년 남성은 54.7%가 300인 이상 대기업 종사자로 나타남(여성은 44.7%).

- 남성 육아휴직 실적이 기업의 재무성과에 미치는 영향을 보면, 대규모 기업은 남성 육아휴직에 큰 영향을 받지 않는 것에 반해 중소기업(우선지원대상기업)의 경우 남성 육아휴직으로 인해 생산성과 재무성과에 부정적 영향이 있는 것으로 확인되었음.

- 인력이 상대적으로 적고 개인별 기여도가 기업 전체 성과에 큰 영향을 미치는 중소기업에서는 남성 육아휴직으로 인한 업무 공백에 대한 대응에 어려움을 겪고 있으며 이로 인한 업무 부담이 남은 직원에게 집중되면서 생산성과 재무성과에 부정적 영향이 나타났을 가능성이 있음.

- 다만, 이러한 분석 결과는 기업 내 남성 육아휴직 실적이 기업의 경영

성과에 미친 단기적 영향을 살펴보고 있다는 점에서 남성 육아휴직 제도의 중장기적인 효과와 질적 측면의 효과에 관한 연구 결과와 함께 해석할 필요가 있음.

- 또한, 기업 성과가 높을수록 남성 육아휴직 사용률이 높아질 가능성이 있으며, 고정효과 모형과 System GMM 모형 모두 이러한 역인과 관계 문제를 완전히 제거할 수 없다는 한계가 있으므로 본 분석의 결과 해석에 있어 주의를 요하며 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있음.
- 남성 육아휴직은 중장기적으로는 기업에 우수인재 유치, 기업 이미지 개선 등의 긍정적 영향을 가져올 수 있으며, 아울러 근로자의 직무 만족도와 업무몰입도를 높여 생산성을 향상시킴으로써 기업의 성과를 제고하는 효과가 있을 것으로 예상됨.

□ 또한, 고용보험DB자료 분석과 실태조사를 통해 육아휴직 이후 퇴직한 근로자의 퇴직 사유를 살펴보았을 때 육아휴직 이후 복직에 대한 제도적 보완이나 지원이 부족하고 특히 육아휴직 후 다시 직장에 복귀하여 적응하는 데 필요한 직장 문화나 대체 보육서비스의 미비가 주된 원인임을 확인할 수 있었음.

제2절 정책 제언

1. 정책 개선의 기본방향

□ 본 연구에서 살펴본 부모육아휴직과 남성의 육아휴직 사용이 고용에 미친 영향에 관한 양적 분석 결과를 종합해 보면, 3+3 부모육아휴직제 도입이 남성 육아휴직 활성화에 기여한 측면이 있으나 여전히 남성의 육아휴직은 한국의 노동시장에서 완전히 자리잡은 것으로 보기는 어려움.

- 3+3 부모육아휴직제 도입으로 남성 육아휴직자 수가 증가하고 함께 일하고 함께 돌보는 노동시장 환경 조성에 일정 부분 기여한 것으로 보임.
 - 부모육아휴직제도 시행으로 인한 급여의 상향은 낮은 급여로 인해 사용하지 못했던 근로자들의 활용을 유도하는 효과가 있었을 것으로 보임.
- 하지만 중소기업 등은 상대적으로 육아휴직을 사용하기 어려운 여건에 있음.
 - 육아휴직 급여 수급자의 기업규모별 분포를 보면, 3+3 부모육아휴직제 사용자 중 300인 이상 기업 종사자가 여성은 44.6%, 남성은 53.7%로 나타났으며, 가구 내 단독 육아휴직 사용자의 경우 여성 37.7%, 남성 56.1%가 300인 이상 기업 종사자로 확인됨.
 - 제도 활용과 관련된 격차가 존재하는 경우 제도가 개선될수록 일·가정양립 격차가 심화될 수밖에 없음.
 - 육아휴직제도 개선에 관한 앞으로의 논의는 그동안 많은 연구들에서 반복적으로 제기되어온 문제인 활용이 어려운 영역의 여건 조성과 육아휴직 사용의 보편화에 기여할 수 있는 방향에 대해 논의가 중점적으로 이루어질 필요가 있음.
- 따라서 향후 육아휴직제도 개선의 기본방향은 부모육아휴직제를 통한 양성평등한 육아휴직 사용을 지속 촉진하되 동시에 제도 활용이 어려운 중소기업 등의 활용여건 조성 등을 위한 적극적인 방안을 모색함으로써 육아휴직이 일하는 부모의 보편적인 권리로 보장될 수 있도록 하는 데 초점을 두어야 할 것임.

2. 구체적 제도개선 방안

- 아울러 본 연구에서는 부모육아휴직제 도입의 고용효과를 양적, 질적 측면에서 분석한 결과를 토대로 아래와 같이 구체적인 정책 개선방안을 제시하고자 함.

가. 육아휴직자 보호 등 강화

- 현행 육아휴직제도는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정하고 있으며, 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(남녀고용평등법 제19조3항).
 - 만약 근로자들이 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 경험한다면 이는 향후 육아휴직 활성화에 걸림돌로 작용할 수 있는바, 육아휴직 사용 과정 및 복귀 과정에서 불리한 처우가 발생하지 않도록 예방, 처벌 등 조치가 필요할 것임.

나. 육아휴직자 직장 복귀 후 적응 프로그램 개발

- 본 연구의 분석 결과, 남성과 여성 모두 육아휴직 후 자발적 퇴사 비율이 상당히 높은 것으로 나타남.
- 또한, 육아휴직이 근로자의 직무만족도와 조직몰입도 등에 미친 영향을 살펴본 결과, 남성 육아휴직자의 경우 육아휴직으로 인한 커리어개발에 있어서의 부정적 인식이 여성에 비해 더욱 큰 것으로 확인됨.
 - 이는 육아휴직에 대한 부정적 시선과 조직 내 남성 육아휴직에 대한 지원 부족 문제와 무관하지 않을 것으로 생각됨.
 - 남성 근로자들이 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 환경을 조성하고, 육아휴직이 근로자의 경력개발에 부정적 영향을 미치지 않도록 다양한 복귀 지원 프로그램이 필요함.
- 고용센터를 통해 육아휴직 후 복귀한 근로자의 상담서비스 등 복직자의 업무 스트레스 경감과 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지원을 강화할 필요가 있음.
- 육아휴직 이후 복귀한 근로자들이 유연근무제를 활용하여 가정과 직장 간의 균형을 유지하면서 경력개발을 이어갈 수 있도록 지원하는 방안도 필요
 - 육아휴직 이후 단축 근로시간을 포함한 유연근무제 활용을 적극적으

로 적용해 ‘점진적인 복귀’를 통해 일과 가족 상황에 대한 개개인의 적응력을 제고하기 위한 정책적 노력이 필요함.

다. 육아휴직 대체인력 채용에 대한 정책 지원 강화

- 근로자와 사용자 모두 육아휴직 사용의 가장 큰 어려움 중 하나로 휴직 기간 동안의 업무공백 문제를 지적하고 있으며, 휴직 기간이 짧은 경우 기존 인력들이 업무를 나누어 하고, 휴직 기간이 길어지면 대체인력 또는 신규인력을 활용하여 업무공백을 메우는 것이 일반적인 상황임.
- 정부는 2025년부터 현재 출산전후 휴가, 육아기 근로시간 단축에 대해서만 지원하는 대체인력 지원금을 육아휴직까지 확대하고 지원금 상한액도 월 최대 120만 원으로 인상하는 계획을 발표한 바 있음(「저출생 추세 반전을 위한 대책」, 2024.6.18).
- 또한, 동료업무분담 지원금(월 20만 원)도 육아기 근로시간 단축뿐만 아니라 육아휴직에 따른 업무 분담 시까지 추가하는 것으로 확대될 전망이다.
- 이러한 사업주 지원 정책이 현장에서 구체적으로 어떻게 활용되는지, 제도 활성화에 실질적 도움을 주는지 등에 대한 점검과 모니터링 과정이 필요
- 육아휴직자의 주 연령층이 30대 중반부터 40대 초반에 걸쳐있어 육아휴직자 중 다수가 조직 내에서 주요 직책이나 업무를 맡고 있을 가능성이 크다는 점에서 숙련된 대체인력을 효율적으로 채용하고 교육, 훈련할 수 있도록 대체인력 채용 서비스와 중소기업 인사관리 컨설팅을 강화할 필요가 있음.
- 또한, 기업에서는 육아휴직자의 업무 공백을 사전에 예측하고 준비하는 태도가 필요하며 장기적인 여유인력 운영 방안에 대한 고민도 필요함.

라. 기업의 역할 강화 및 기업규모별 차별화된 전략 수립

- 연구결과 남성 육아휴직은 기업의 조직문화와 인력관리 노하우 등에 따

라 기업의 경영성과에 미치는 영향이 다를 수 있음을 확인하였으며 이는 남성 육아휴직 활성화를 위한 정책 지원이 우선지원대상기업에 특히 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사함.

- 대기기업의 경우 일·생활균형 경영공시제 도입 등을 통해 제도 확산 및 낙수효과 촉진
 - 남성 육아휴직이 장기적으로는 우수인재 유치, 기업 이미지 제고 등의 긍정적 효과가 있으며, 직원들의 만족도와 일·가정양립 증진 및 직무몰입도 향상을 통해 생산성을 제고하고 이는 궁극적으로 기업의 지속가능한 성장에 기여할 수 있음.
- 중소기업에서 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 가족친화인증제 활용 확대 및 육아휴직 등 일·가정양립 우수기업에 대출 우대금리 적용 등 다각도의 인센티브 체계를 구축할 필요가 있음.
 - 또한, 중소기업의 일·가정양립제도 확산을 위해 도입된 일·육아 동행 플래너 사업을 확대해 나갈 필요가 있음.
- 대·중소기업 간 연계 프로그램을 통해 대기기업의 육아휴직 지원 경험과 인력관리 노하우를 공유하고 성공적인 육아휴직 활용 모델을 확산하려는 노력도 필요

마. 육아휴직제도 신청 절차 간소화 및 기업 내 인식개선 촉구

- 본 연구를 통해 육아휴직에 대한 사회적 인식 제고를 위한 정책적 노력에도 불구하고 여전히 육아휴직 사용에 있어 근로자가 불이익을 우려하여 제도 사용을 꺼리는 상황이 빈번함을 확인할 수 있었음.
- 이는 육아휴직 활성화를 위해서는 기업, 특히 CEO의 인식개선과 사내 분위기가 중요함을 시사하며, 기업 대표와 기업 내에서 육아휴직 사용이 당연한 권리라는 인식이 확산될 필요가 있음을 의미함.
- 또한, 육아휴직 신청절차와 처리방식은 지속적인 제도 개선으로 과거에 비해 상당히 간소화된 것으로 보이나 현장에서는 여전히 행정절차의 번거로움에 대해 호소하고 있는 상황이므로 육아휴직 신청과 처리 절차에

대한 세밀한 검토 및 보완이 요구됨.

- 제도 변화가 빠른 육아휴직제도에 대해 근로자와 사업주가 급여 수령액 및 기업 지원금 등을 실효성 있게 예측할 수 있도록 육아휴직 사용 근로자 및 사업주를 대상으로 휴직 급여와 기업 지원금 모의 계산 시뮬레이션 시스템을 구축하여 제공하고, 제도가 변경될 때마다 변경된 제도가 모의 계산에 잘 반영되었는지 모니터링을 시행할 필요가 있음.
- 출산육아기 고용안정장려금 신청을 고용보험DB와 연계하여 자동으로 신청 가능한 시스템을 도입하거나, 신청 과정에서 필요한 서류를 간소화해 기업의 부담을 최소화할 수 있도록 해야 한다는 요구도 있음.

바. 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식 제고

- 남성 육아휴직의 중요성을 알리고 성평등한 육아 참여를 위한 사회적 인식 개선 캠페인을 전개할 필요가 있음.
- 또한, 육아휴직 후 성공적인 경력 개발을 이루어낸 남성들의 사례를 발굴하고 공유하는 것도 의미가 있을 것으로 보임.
- 관리자 교육 강화, 조직 내 인식개선을 위한 프로그램 필요
- 아빠들 간 커뮤니티 활성화 필요. 아빠들을 위한 맞춤형 육아정보 포털(아빠넷) 개선과 적극적인 홍보 및 활용도 제고 필요

참고문헌

- 강수돌(2020), 「스웨덴 남성의 육아휴직 경험과 윤리경영」, 『윤리경영연구』, 20(1), pp.33-66.
- 강정희·박경숙(2009), 「가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성 근로자의 직무만족에 미치는 영향」, 『대한가정학회지』, 47(4), pp.83-98.
- 곽원준(2021), 「남성 육아휴직이 남성 근로자와 배우자의 경력개발 활동과 경력 만족에 미치는 영향」, 『대한경영학회지』, pp.83-101.
- 곽은혜·김민희(2023), 『육아휴직 사용에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 김대환(2022), 「기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향」, 『노동정책연구』 22(1), pp.93-120.
- 김정호(2012), 「육아휴직 지원과 여성의 노동공급」, 『한국개발연구』 34(1), pp.169-197.
- 김지현(2020), 「남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석: 퍼지셋 질적 비교분석을 통한 국제비교연구」, 『비판사회정책』 66, pp.45-92.
- 김진옥(2008), 「여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구」, 『사회복지정책』 33, pp.239-260.
- 김진옥·강상준(2018), 「가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로」, 『사회보장연구』 34(1), pp.25-54.
- 김진옥·권진(2015), 「아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구」, 『한국사회정책』 22(3), pp.265-302.
- 김화연·오현규·박성민(2015), 「공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로」, 『한국행정논집』 27(2), pp.483-513.
- 노미영·김대옥(2017), 「유아기 자녀를 둔 학부모의 육아휴직 선택의 어려움과 이유」, 『열린유아교육연구』 22(5), pp.325-350.

- 도남희 · 이정원 · 김문정(2012), 『기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제』, 육아정책연구소.
- 방진아 · 허순임(2022), 「기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석」, 『한국보건사회연구』 42(2), pp.179-198.
- 성민정 · 원숙연(2018), 「아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로」, 『행정논총 (Korean Journal of Public Administration)』 56(4), pp.157-188.
- 송해림 · 고선강 · 박정윤 · 권혜진 · 김유경 · 진미정(2010), 「가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태」, 『한국가족자원경영학회지』, 14(4), pp.341-361.
- 안선민 · 권보경 · 이수영(2018), 「육아휴직제도의 상쇄효과 (trade-off)에 관한 연구: 조직구성원의 일-가정양립을 중심으로」, 『한국거버넌스학회보』 25(3), pp.117-144.
- 안은정(2013), 「일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로」, 『분쟁해결연구』 11(2), pp.75-120.
- 양현아 · 황정미 · 권현지 · 전윤정 · 김정혜(2021), 「육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석」, 『여성연구』, pp.69-99.
- 이수영 · 이근주(2011), 「한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향 요인 연구-고용보험DB 분석을 중심으로」, 『사회과학연구논총』 25, pp.61-91.
- 정수빈 · 배은경(2022), 「남성의 육아휴직 사용은 돌봄의 탈젠더화를 촉진할 것인가?: 2010년대 중반 이후 남성 육아휴직자의 경험을 중심으로」, 『한국여성학』 38(1), pp.111-146.
- 조계정 · 최정숙(2021), 「남성 사회복지전담공무원의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구」, 『한국가족복지학』 68(4), pp.259-301.
- 최새은 · 정은희 · 최슬기(2019), 「육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구」, 『한국보건사회연구』 39(4), pp.280-319.

- 최숙희(2016), 「남성육아휴직제도 활성화에 대한 고찰: 해외사례 중심으로: 해외사례 중심으로, 『여성연구논총』 18, pp.37-62.
- 허민숙(2024), 「남성 육아휴직 사용 활성화 및 제도 유연성 확보: 육아휴직 조부모의 대신 사용 및 분할 사용 확대」, 『이슈와 논점』 2188, 국회입법조사처.
- 홍승아(2018), 「남성 육아휴직과 기업의 조직문화」, 『젠더와 문화』 11(1), pp.145-183.

- Asai, Y.(2019), "Costs of employment and flexible labor demand: Evidence from maternity and parental leave reforms," Available at SSRN 3362488.
- Averett, S. L., & Whittington, L. A. (2001), "Does maternity leave induce births?," *Southern Economic Journal* 68(2), pp.403-417.
- Bacheron, J.(2021) "The impact of paternity leave on mothers' employment in Europe."
- Bartel, A. P., Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., Stearns, J., & Waldfogel, J.(2018). "Paid family leave, fathers' leave-taking, and leave-sharing in dual-earner households." *Journal of Policy Analysis and Management* 37(1), pp.10-37.
- Brandth, B., & Kvande, E.(1998). "Masculinity and child care: The reconstruction of fathering". *The sociological review*, 46(2), pp.293-313.
- Bratberg, E. & Ghazala N.(2014). "Does paternity leave affect mothers' sickness absence?" *European Sociological Review* 30(4), pp.500-511.
- Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkeboen, L. J.(2015), "Causal effects of paternity leave on children and parents," *The Scandinavian Journal of Economics* 117(3), pp.801-828.
- Duvander, A. Z., & Jans, A. C.(2009), "Consequences of father s parental leave use: Evidence from Sweden," *Finnish yearbook of*

- population research, pp.49-62.
- Edelman, L. B.(1992). "Legal ambiguity and symbolic structures: Organizational mediation of civil rights law". *American journal of Sociology*, 97(6), pp.1531-1576.
- Espinola-Arredondo, A., & Mondal, S.(2008), "The effect of parental leave on female employment: evidence from state policies," Washington State University School of Economic Sciences Working paper series WP, 15.
- Haas, L., & Hwang, C. P.(2019). "Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare", *Community, Work & Family* 22(1), pp.1-22.
- Johansson, E. A.(2010), "The effect of own and spousal parental leave on earnings", Working Paper No.4.
- Klerman, J., & Leibowitz, A.(1997). "Labor supply effects of state maternity leave legislation," *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russel Sage Foundation, pp.65-91.
- Kotsadam, A., & Finseraas, H.(2011). "The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave," *Social science research* 40(6), pp.1611-1622.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A.(2021), "Gender differences in job search: Trading off commute against wage," *The Quarterly Journal of Economics* 136(1), pp.381-426.
- Norman, H., Elliot, M., & Fagan, C.(2014), "Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement", *Community Work & Family* 17(2), pp.163-180.
- Oliver, C.(1991). "Strategic responses to institutional processes." *Academy of management review* 16(1), pp.145-179.
- Pylkkänen, E., & Smith, N.(2003), "Career interruptions due to parental

leave: A comparative study of Denmark and Sweden.”

Ray, R.(2008). “A detailed look at parental leave policies in 21 OECD countries, Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.

Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., & Waldfogel, J.(2013). “The effects of California’s paid family leave program on mothers’ leave-taking and subsequent labor market outcomes”, *Journal of Policy Analysis and Management* 32(2), pp.224-245.

Wray, D.(2020). “Paternity leave and fathers’ responsibility: Evidence from a natural experiment in Canada.” *Journal of Marriage and Family* 82(2), pp.534-549.

부모육아휴직제 도입이 고용에 미치는 영향

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 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 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0762-2 (비매품)

[부모육아휴직제 도입이
고용에 미치는 영향]

