



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

공기업정책학 석사학위논문

공공기관 남성 육아휴직 사용에
영향을 주는 요인 연구

2023년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

윤원상

공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인 연구

지도교수 김 상 현

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2023년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
윤 원 상

윤원상의 석사 학위논문을 인준함
2023년 6월

위 원 장 _____ 이 석 원 (인)

부위원장 _____ 박 상 인 (인)

위 원 _____ 김 상 현 (인)

국문초록

정부의 다양한 출산율 제고 정책에도 불구하고 2022년도 한국의 합계 출산율은 0.78명으로 역대 최저치를 기록했다. 저출산, 고령화로 인해 인구 절벽이 가시화되는 상황에서 정부 정책을 앞장서서 이행해야 할 공공기관의 남성 육아휴직 사용은 저조한 것으로 나타났음에도 불구하고 이에 대한 연구는 활발히 이루어지지 않은 것이 현실이다.

본 연구는 공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인들을 살펴봄으로써 남성 육아휴직 제도의 활성화를 위한 방안들을 모색하는데 목적이 있다. 연구를 위하여 공공기관 경영정보시스템인 공공기관 알리오에서 자료를 수집하였고 기술통계 분석, 상관관계 분석, 다중회귀 분석을 실시하였다. 종속변수는 공공기관 남성 육아휴직 비율이다. 선행 연구 등을 통해 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)를 독립변수로 설정하였고, 추가적으로 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근무기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도를 통제변수로 적용하였다.

분석 결과에 의하면, 인력규모는 남성 육아휴직에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 반면, 보수는 남성 육아휴직에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보수가 높을수록 남성 육아휴직 비율은 낮아지는 것으로 분석되었는데, 고임금 남성일수록 육아휴직으로 인한 기회비용으로 적정소득이 보장되지 않으므로 육아휴직 사용에 소극적인 것으로 해석할 수 있다. 그리고 통제변수를 통해 근무환경과 여성 비율이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성의 유연근무제 사용이 많을수록 육아휴직 비율이 높아지는 것과 근무기간이 길수록, 여성이 많을수록 남성의 육아휴직 비율은 낮아지는 것을 확인하였다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 공공기관 남성 육아휴직 활성화를 위한 방안을 제시한다면, 남성 육아휴직자에 대한 국가 및 공공기관의 재정적 지원 확대, 유연근무제 사용 확대를 통한 조직 문화 개선, 남성 육아휴직 활성화 기관에 대한 우대제도 도입, 해외 선진 제도를 적극적으로 도입하려는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

주요어 : 남성 육아휴직, 공공기관

학 번 : 2022-20008

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 대상 및 범위	3
1. 연구의 대상	3
2. 연구의 범위	6
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 분석	7
제 1 절 이론적 배경	7
1. 육아휴직 의의 및 발전과정	7
2. 우리나라 전체 육아휴직 현황	17
3. 공공기관 육아휴직 현황	20
4. 해외 육아휴직 제도	21
제 2 절 선행연구 검토	25
1. 육아휴직 제도의 법적 검토 연구	25
2. 육아휴직 대체인력 관련 연구	26
3. 공무원, 공공기관 직원 육아휴직 관련 연구	27
4. 남성 육아휴직 관련 연구	29
5. 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인 연구	31
6. 선행연구 요약	34
제 3 장 연구 방법	36
제 1 절 연구의 분석틀	36
1. 연구 모형	36
2. 가설의 설정	37
제 2 절 변수의 조작적 정의	37
1. 종속변수	37
2. 독립변수	37
3. 통제변수	41

제 3 절 자료수집 및 분석 방법	45
1. 자료수집 방법	45
2. 분석 방법	45
제 4 장 연구 결과 분석	46
제 1 절 기술통계 분석	46
1. 종속변수	46
2. 독립변수	48
3. 통제변수	49
제 2 절 상관관계 분석	51
제 3 절 다중회귀 분석	53
1. 일원분산 분석	54
2. 합동(Pooled) OLS 모형 분석	57
3. 고정효과 모형, 확률효과 모형 분석	60
제 4 절 가설검증의 결과와 해석	62
제 5 장 결론	64
제 1 절 연구 결과의 요약	64
제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의	65
제 3 절 연구의 한계	67
참고문헌	69
Abstract	75

표 목 차

[표 1-1] 공공기관 지정 현황	4
[표 1-2] 2021년 주무기관별 공공기관 지정 현황	5
[표 2-1] 육아휴직 제도의 변천과정	8
[표 2-2] 남성 육아휴직 등 지원내용 및 요건	11
[표 2-3] 육아휴직 관련 법 규정	12
[표 2-4] 육아휴직 관련 고령법 규정	13
[표 2-5] 육아휴직 관련 고용보험법 규정	15
[표 2-6] 전체 육아휴직 현황	17
[표 2-7] 업종별 육아휴직 현황	18
[표 2-8] 공공기관 육아휴직 현황	20
[표 3-1] 공공기관 직원 평균연봉	39
[표 3-2] 공공기관 직원 복리후생비	40
[표 3-3] 변수 및 조작적 정의	44
[표 4-1] 남성 육아휴직 비율 기술통계	46
[표 4-2] 업종별 남성 육아휴직 비율 기술통계	47
[표 4-3] 독립변수에 대한 기술통계	48
[표 4-4] 독립변수(로그변환)에 대한 기술통계	49
[표 4-5] 통제변수에 대한 기술통계	50
[표 4-6] 통제변수에 대한 빈도분석	50
[표 4-7] 변수 상관관계 분석	52
[표 4-8] 분산팽창계수	53
[표 4-9] 업종에 따른 남성 육아휴직 비율 차이	55
[표 4-10] 업종에 따른 남성 육아휴직 비율 차이 사후분석	56
[표 4-11] 합동(Pooled) OLS 모형 분석	59
[표 4-12] 고정효과 모형, 확률효과 모형 분석	61
[표 4-13] 가설 검증 결과	63

그 립 목 차

[그림 1-1] 공공기관 구분	3
[그림 3-1] 연구모형	36

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

우리 사회는 일과 가정이 분리되고 경제발전을 위해 숨 가쁘게 앞만 보며 달리던 시대를 지나, 일과 가정의 양립을 고민하고 더 나아가 일과 삶의 균형을 추구하는 시대를 맞이하고 있다. 우리나라 맞벌이 가구의 비율은 2020년 45.4%로 절반에 가까워졌다(통계청, 2020). 맞벌이 가구가 늘어난 반면 우리나라 출생아 수는 2010년 47만명에서 2021년 26만명대로 하락하였다. 2022년 가임여성 1명당 합계출산율은 0.78명으로 OECD 국가 중 최하위이며, 일반적으로 한 국가, 한 사회가 현재의 인구 규모를 유지할 수 있는 합계출산율을 2.1명으로 본다고 할 때 머지않은 미래에 우리나라 인구가 소멸한다는 것은 기정사실이 되었다.

가족부양과 가사분담에 있어 성별 구분없이 평등하게 분담해야 한다는 인식이 높아지고 있지만 인식과 실재는 간극이 존재한다. 한국사회는 1970년대 고도성장을 경험하며 장시간 노동을 미덕이자 성공의 지름길로 긍정적인 평가를 하였으며, 남성들은 일중독자가 됨으로써 상사와 조직 그리고 가족에게 헌신하고 있다고 생각하였다(유승호, 2014). 이러한 문화는 현재 까지도 이어지고 있으며 남성이 육아휴직을 신청할 때는 일에 책임감이 없다는 부정적인 시선과 업무 복귀에 대한 불안함, 휴직 선택 시 따르는 인사상의 불이익을 감수해야 한다(노미영·김대욱, 2017). 게다가 남성들이 심리적 갈등을 크게 느끼는 또 다른 지점은 같은 세대 내에서도 평등적 사고와 성역할에 대한 고정관념이 혼재되어 있어 같은 맞벌이라도 남성이 배우자보다는 경제적으로 더 벌어야 한다고 생각하고 맞벌이 여성들은 남편이 돈을 더 벌게 되면 일을 그만두고 싶다는 표현을 공공연하게 한다는 점이다(유성경·임지숙·손은영, 2016).

최근 정부는 인구문제, 육아에 대한 인식 변화 등에 발맞추어 양성평등 일자리 구현이란 국정 목표를 정하고 육아휴직기간 및 육아휴직 급여 적용 대상, 배우자 출산휴가·난임휴가기간 확대 등 일·가정 양립지원을 위해 다양한 정책을 마련하고 있다. 정부정책과 남성의 적극적인 참여에 힘입어 남성 육아휴직 이용률은 해마다 증가하고 있다. 2020년 육아휴직에 참여한 남성의 수가 3만 8,511명으로 전체 육아휴직자의 22.7%를 차지하였다. 이는 2010년 1,967명 대비 19.6배로 증가한 수치이다(통계청, 2021). 업종분류별 구성비로 살펴보면 제조업 23.2%, 공공행정 19.5%, 전문과학기술업 11.0% 순으로 나타났다. 2010년 업종 분류별 남성 육아휴직자가 공공행정 35.5% 제조업 12.6%, 교육서비스업 9.3%인 것에 비해 변화가 나타났다. 2010년 공공행정분야 비율이 1/3을 차지할 만큼 매우 높았지만 다른 업종의 남성 육아휴직 사용이 점차적으로 높아짐을 알 수 있다. 다른 업종 남성 육아휴직이 늘어나는 것은 긍정적인 현상이지만 특이한 점은 2010년부터 줄곧 1순위였던 공공행정분야가 2017년부터 제조업 분야에 밀려 2순위로 내려간 것이었다. 2020년 기획재정부장관이 지정한 340개 공공기관 남성 육아휴직 사용 비율은 16.5%로 파악되었다(공공기관 알리오, 2021). 이는 2020년 남성 전체 육아휴직 이용률보다 6.5% 낮은 수치이다.

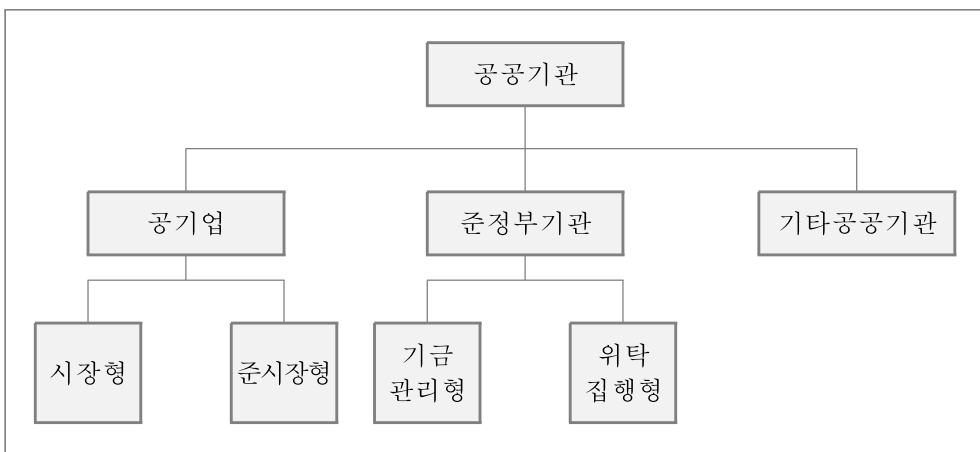
급격한 저출산과 고령화로 인구절벽이 가시화되는 상황에서 정부 정책을 앞장서서 이행해야 할 공공기관의 남성 육아휴직 사용은 저조한 실정임에도 이에 대한 연구는 활발히 이루어지지 않은 것이 현실이다. 국내 연구는 대부분 질적분석을 통한 남성 육아휴직 제도에 대한 인식 및 수용태도에 영향을 미치는 요인을 밝히는 등에 초점을 맞추는 것에 그치고 있다. 이에 본 연구는 양적분석 방법을 통해 공공기관의 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인이 어떠한 것이 있는지를 알아보고자 한다.

제 2 절 연구의 대상 및 범위

1. 연구의 대상

본 연구는 공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인을 알아보는데 주된 목적이 있다. 공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정 지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 일정 요건에 해당하여 기획재정부 장관이 매년 지정한 기관을 의미한다(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조). 공공기관은 크게 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 구분된다(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조).

[그림 1-1] 공공기관 구분



공기업이란 정원이 50명, 총수입액이 30억원, 자산규모가 10억원 이상 이면서 총수입액 중 자체수입액이 차지하는 비중이 50%이상인 공공기관이다. 공기업은 2개로 구분되는데 시장형 공기업과 준시장형 공기업으로 구분된다. 시장형 공기업은 자산규모가 2조원 이상이고, 총 수입액 중 자체 수입액이 85% 이상인 공기업이며, 시장형 공기업이 아닌 공기업을 준시장형

공기업이라고 한다. 준정부기관은 직원 정원이 50명, 총수입액이 30억원, 자산규모가 10억원 이상이면서 총수입액 중 자체수입액이 차지하는 비중이 50% 미만인 공공기관이다. 준정부기관은 기금관리형과 위탁집행형으로 구분된다. 기금관리형 준정부기관은 「국가재정법」에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관을 말하며, 위탁집행형 준정부기관은 기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관이다. 기타공공기관은 공기업, 준정부기관이 아닌 공공기관을 말한다.

공공기간은 2010년 284개였는데 이후 꾸준히 증가하여 2021년 350개 기관이 공공기관으로 지정되었다. 본 연구의 대상은 연구기간으로 설정한 2018년부터 2021년까지 각 년도마다 기획재정부 장관이 지정한 공공기관을 연구대상으로 한다.

[표 1-1] 공공기관 지정 현황

(단위: 개)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년
합계	338	339	340	350
• 공기업	35	36	36	36
- 시장형	15	16	16	16
- 준시장형	20	20	20	20
• 준정부기관	93	93	95	96
- 기금관리형	16	14	13	13
- 위탁집행형	77	79	82	83
• 기타공공기관	210	210	209	218

자료: 공공기관 알리오

공공기관의 업무를 관장하는 행정기관(이하 ‘주무기관’이라 한다.)으로부터 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항, 예산과 자금운영에 관한 사항 등을 관리, 감독을 받으며 2021년도 주무기관별 지정된 공공기관 현황은 [표 1-3]과 같다.

[표 1-2] 2021년 주무기관별 공공기관 지정 현황

(단위: 개)

주무기관	공기업		준정부기관		기타 공공기관	합계
	시장형	준시장형	기금 관리형	위탁 집행형		
합계	16	20	13	83	218	350
1. 방송통신위원회		1		1		2
2. 국무조정실					25	25
3. 국가보훈처				2	1	3
4. 인사혁신처			1			1
5. 식품의약품안전처				1	3	4
6. 공정거래위원회				1	1	2
7. 금융위원회			4	1	3	8
8. 원자력안전위원회					3	3
9. 기획재정부		1		1	2	4
10. 교육부			1	2	19	22
11. 과학기술정보통신부				10	37	47
12. 외교부				1	2	3
13. 통일부					2	2
14. 법무부					3	3
15. 국방부					3	3
16. 행정안전부				1	2	3
17. 문화체육관광부		1	2	4	25	32
18. 농림축산식품부		1		5	6	12
19. 산업통상자원부	12	5	1	13	9	40
20. 보건복지부			1	8	18	27
21. 환경부		1		4	7	12

주무기관	공기업		준정부기관		기타 공공기관	합계
	시장형	준시장형	기금 관리형	위탁 집행형		
22. 고용노동부			1	4	7	12
23. 여성가족부				3	2	5
24. 국토교통부	2	7		6	13	28
25. 해양수산부	2	3		4	8	17
26. 중소벤처기업부			2	3	6	11
27. 관세청					1	1
28. 방위사업청					2	2
29. 경찰청				1		1
30. 소방청				1		1
31. 문화재청					1	1
32. 농촌진흥청				1		1
33. 산림청				3	1	4
34. 특허청				1	4	5
35. 기상청				1	2	3

자료: 공공기관 알리오

2. 연구의 범위

공공기관 경영정보 공개시스템인 알리오(ALIO:All Public Information In-One, 이하 ‘공공기관 알리오’라 한다.)는 국민들이 공공기관의 경영과 관련된 주요 정보를 인터넷을 통해 종합적으로 한눈에 파악할 수 있도록 구축한 시스템으로 「공공기관 운영에 관한 법률」 제12조에 따라 공공기관의 경영 투명성 및 국민감시 기능을 강화하기 위해 최근 5년간 주요 정보를 국민에게 공시하고 있다. 당해연도는 예산편성 기준 작성된 자료이며, 당해연도 이전 자료는 결산으로 확정된 자료가 제공되고 있다. 본 연구의 남성 육아휴직 사용에 대한 영향을 분리하기 위해 통제변수로 선정한 남성 유연근무에 대한 자료는 2018년부터 공시가 시작되었기 때문에 연구 조사기간은 2018년부터 2021년까지로 설정하였다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 분석

제 1 절 이론적 배경

1. 육아휴직 의의 및 발전과정

육아휴직제도는 근로자가 고용을 유지하면서 일정기간 동안 자녀 양육을 위한 휴직을 할 수 있는 제도이다. 1988년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘고평법’이라 한다) 제정시부터 도입되어 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립을 지원하고 있다. 또한 근로자의 노동시장에 있는 근로자의 이탈을 방지하면서 경제활동을 촉진하고 오랜 경험이 축적된 인력을 기업이 계속 확보·유지하기 위한 제도이기도 하다.

육아휴직제도는 시대 요구에 따라 지속적으로 제도개선을 하였다. 가장 대표적인 개정으로는 2005년 12월 고평법 개정으로 대상 자녀를 확대하여 2008년 1월 1일부터 출생하는 자녀는 생후 3년 미만까지 육아휴직 사용을 가능하도록 개정했다. 2007년 12월 개정에서는 1회 분할사용(2008년 6월부터), 육아휴직 기간 중에 대상 자녀가 만 3세 도래 시 육아휴직을 자동 종료했던 제도가 폐지되어 자녀 연령이 만 3세에 도달하여도 남은 육아휴직 기간을 모두 사용할 수 있게 개선되었으며, 2010년 2월 개정에서는 육아휴직 대상 자녀를 확대하여 2008년 1월 1일 이후 출생하는 자녀에 대하여는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전까지 사용할 수 있게 되었고, 2014년 1월부터 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하까지 육아휴직을 사용할 수 있도록 대상 자녀 연령을 크게 상향하였다(한국고용노사관계학회, 2020).

육아휴직을 사용하는 근로자는 육아휴직 기간 동안 기업에 근로를 제공

하지 않고 이에 따라 기업은 급여를 지급할 의무가 없으므로 고용이 안정되지 않거나 축적된 자산이 많지 않은 근로자의 경우 육아휴직 제도를 활용하기엔 어려운 점이 많았다. 따라서 2001년 「고용보험법」 개정을 통해 근로자의 생계지원을 위한 육아휴직 급여제도를 마련하여 휴직기간 중 육아휴직 급여를 매월 지원하고 있다. 육아휴직급여는 매년 지속적으로 확대되었는데, 2001년 20만원/월, 2002년 30만원/월, 2004년 40만원/월, 2007년 50만원/월으로 한도 기준금액을 정하여 월정액으로 지급하다가 2011년 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 100만원)로 지급 수준을 확대하고, 「고용보험법」을 개정하여 휴직 전 소속 직장으로의 복귀율을 높이기 위해 육아휴직 급여 중 일부(15%)는 원 소속 직장으로 복귀 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지원하도록 개정하였다. 2017년에는 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여를 인상하였고, 2019년에는 3개월 이후 육아휴직 급여가 인상되었다. 2022년 1월 이후부터 육아휴직 기간과 상관없이 시작일을 기준으로 육아휴직 급여가 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원)으로 대폭 인상되었다.

[표 2-1] 육아휴직 제도의 변천과정

구분	주요 변천 내용
1988.4.	•육아휴직 대상: 생후 1년 미만 영아를 가진 여성 - 기간: 1년 이내(산전후휴가 포함)
1995.8.	•남성 (배우자 대신) 육아휴직 가능
2001.11.	•육아휴직 대상: 남녀 불문 생후 1년 미만의 영아를 가진자
2001.11.	•육아휴직 급여: 20만원/월
2002.12.	•육아휴직 급여: 30만원/월
2004.2.	•육아휴직 급여: 40만원/월

구분	주요 변천 내용
2006.3	<ul style="list-style-type: none"> •생후 3년 미만 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능
2007.4.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 급여: 50만원/월
2008.6.	<ul style="list-style-type: none"> •1회 분할 사용 가능 및 육아 휴직 대상 자녀가 3세 도래 시 자동 휴직종료가 폐지되어 만 3세에 도달하여도 남은 육아휴직 기간을 모두 사용 가능
2010.2.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 대상자녀: 만 6세 이하의 초등학교 취학전
2011.1.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 급여: 통상임금의 50%(상한 100만원, 하한 50만원) •육아휴직 급여 사후지급금 제도 도입(육아휴직급여의 15%)
2014.1.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 대상자녀 확대: 만 6세이하 → 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀
2015.7.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(15% → 25%)
2017.6.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 중 또는 육아휴직 후 6개월 전 기간제 근로자의 근로계약이 만료되는 경우, 근로계약 만료 시점에 사후지급금 지급
2017.9.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 급여 인상(첫 3개월간): 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원)
2018.5.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 근속기간 완화: 6개월 미만
2019.1.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직급여 인상(첫 3개월 이후): 통상임금의 50%(상한 120만원, 하한 70만원)
2019.12.	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 종료 간주 사유의 개선 ※ 영유아의 양육에 기여하지 않는 경우만으로 종료사유 한정
2020.2.	<ul style="list-style-type: none"> •부부 동시 육아휴직 허용 및 육아휴직급여 지급 ※ 「남녀고용평등법 시행령」의 허용예외 및 「고용보험법」의 지급조건을 삭제 •부부 동시 육아휴직시 육아휴직급여 특례적용 제외 ※ 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직이 겹치는 기간 동안의 육아휴직 급여는 제95조를 적용

구분	주요 변천 내용
2020.3.	• 「한부모가족지원법」 대상자는 첫 3개월 상한 250만원
2020.12.	• 코로나19 여파로 현행 1회로 한정된 육아휴직 분할 사용 횟수는 실질적 육아 수요에 부응하기 어렵기 때문에 육아휴직 분할 사용 횟수를 2회로 확대
2022.1.	• 육아휴직 기간과 상관없이 시작일을 기준으로 육아휴직급여 인상 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원)
2022.5.	• 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 할 수 있도록 하고, 임신으로 인한 휴직을 하는 경우에는 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외

자료: 저출산고령사회위원회, 출산·육아휴직제도의 보편적 활용을 위한 재설계 방안, 2020.5.

2014년 육아휴직 특례제도인 ‘아빠 육아휴직 보너스제’를 시행하여 동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아 2016년에는 1개월에서 3개월로 확대 시행하였다. 2017년에는 둘째 자녀에 대한 아빠 육아휴직 보너스제도 상한액을 150만원에서 200만원으로 인상하였고, 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여를 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)으로 인상하였다. 이듬해인 2018년 5월 부터 연차휴가 산정시 육아휴직 기간을 출근한 것으로 인정하여 연차휴가를 산정하였다. 또한 현재 사업장에서 1년 미만(6개월) 근속한 근로자도 육아 휴직을 사용할 수 있도록 허용요건을 완화하였다. 2018년 7월부터 아빠 육아휴직 보너스제도 상한액을 지속적으로 인상하여 2019년부터 상한액 250만원이 적용되었다(한국고용노동관계학회, 2020).

2022년부터 ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 초기 영아기 자녀에 대한 맞돌봄 문화 확산 및 일·가정 양립을 지원하기 위해 ‘3+3 부모육아휴직제’로 개편

되었다. 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 월 300만원 (통상임금 100%) 한도 내에서 지급한다.

[표 2-2] 남성 육아휴직 등 지원내용 및 요건

구분	대상	내용	지원요건 등
남성 육아휴직	만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용하여야 함 (무급: 사업주는 임금 지급하지 않음)	①육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 6개월 이상 ②배우자가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 중인 경우 ※ 사업주는 자녀가 사망하거나 동거하지 않는 경우 근무 개시 통지할 수 있음
아빠 육아휴직 보너스제 (~'21)	같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용자	고용센터에서 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 100% 지원 (상한 250만원, 첫 3개월)	①육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ②육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않았을 것 ④육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
3+3 부모 육아휴직 제도 ('22~)	같은 자녀에 대해 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용	①모3월+부3월 : 각 상한 300만원 ②모2월+부2월 : 각 상한 250만원 ③모1월+부1월 : 각 상한 200만원	①육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ②육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것

자료: 저출산고령사회위원회, 출산·육아휴직제도의 보편적 활용을 위한 재설계 방안, 2020.5.

육아휴직과 연관된 법·제도에 따르면, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)가 있는 근로자는 자녀의 양육을 위해 최대 3년의 육아휴직을 사용할 수 있다. 출산한 여성만 출산 전후 휴가를 사용할 수 있는 것과 달리, 육아휴직은 남성도 사용 가능하다. 육아휴직은 한번에 최대기간까지 연속해서 사용하거나 분할해서 사용하는 것이 가능하다. 육아휴직 후 원래의 직장으로 복직이 보장되며, 사업주는 육아휴직을 사용했다는 이유로 해고, 배치, 승진정지 등 육아휴직 사용자에게 불리한 처우를 할 수 없다. 육아휴직을 허용하지 않거나 육아휴직 전과 같은 업무 배정 또는 같은 수준의 임금을 받는 업무에 복귀시키지 않은 경우에는 벌금 등의 벌칙 규정이 적용된다(한국고용노사관계학회, 2020, 재인용).

[표 2-3] 육아휴직 관련 법 규정

구분	세부내용
법	「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 「남녀고용평등법」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)
시행령	「남녀고용평등법 시행령」 제10조(육아휴직의 적용 제외) 「남녀고용평등법 시행령」 제11조(육아휴직의 신청 등) 「남녀고용평등법 시행령」 제12조(육아휴직의 변경신청 등) 「남녀고용평등법 시행령」 제13조(육아휴직의 신청의 철회 등) 「남녀고용평등법 시행령」 제14조(육아휴직의 종료)
지침	모성보호 지원 업무편람

자료: 저출산고령사회위원회, 출산·육아휴직제도의 보편적 활용을 위한 재설계 방안, 2020.5.

[표 2-4] 육아휴직 관련 고령법 규정

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 아니하다.

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 단시간 근로자 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.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

(시행령)제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

(시행령)제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
5. 육아휴직 신청 연월일

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.

④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

(시행령)제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우

- ② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.
 1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
- ④ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가 또는 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

[표 2-5] 육아휴직 관련 고용보험법 규정

- 제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 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.

- ④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.
- ⑤육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

(시행령)제95조(육아휴직 급여)① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

- ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용 기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.
- ③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다.
- ④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조제2호다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다.
 1. 제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액
 2. 제3항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액

2. 우리나라 전체 육아휴직 현황

육아휴직급여제도의 도입초기에는 사업주 및 근로자의 인식부족과 홍보 부족으로 육아휴직 실적이 부진하였으나, 지속적인 홍보 및 제도개선을 통하여 육아휴직자가 크게 증가하였다. 통계청에서는 저출산 대응 관련 정책 및 일·가정 양립 정책 수립 평가에 필요한 기초자료를 제공할 목적으로 2010년 이후 자료를 활용하여 육아휴직 통계를 제공하고 있다. 육아휴직 사용인원은 해마다 지속적으로 증가하고 있는 것을 [표 2-6]에서 확인할 수 있다. 또한 육아휴직을 이용하는 남성 근로자도 해마다 크게 늘어 10년 사이 20%p 증가하였다. 특히 2020년 남성 육아휴직자는 38,511명으로 전체 육아휴직자 중 22.7%를 차지하고 있다.

[표 2-6] 전체 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

년도	전체	부		모	
			비율		비율
2010	72,967	1,967	2.7	71,000	97.3
2011	93,895	3,053	3.3	90,842	96.7
2012	104,996	3,691	3.5	101,305	96.5
2013	111,083	4,498	4.0	106,585	96.0
2014	124,317	6,219	5.0	118,098	95.0
2015	136,560	8,220	6.0	128,340	94.0
2016	140,403	11,965	8.5	128,438	91.5
2017	142,038	18,160	12.8	123,878	87.2
2018	153,741	25,062	16.3	128,679	83.7
2019	163,256	32,051	19.6	131,205	80.4
2020	169,345	38,511	22.7	130,834	77.3

자료: 통계청, 2020년 육아휴직통계 결과, 2021.12.

2020년도 육아휴직자를 업종별로 살펴보면 남성이 종사하는 업종별 순위는 제조업(23.2%), 공공행정(19.5%), 전문과학기술업(11.0%), 사업시설 지원업(5.8%) 등 순이며, 여성이 종사하고 있는 업종별 순위는 보건사회 복지업(18.4%), 공공행정(14.6%), 교육서비스업(13.6%), 제조업(10.7%) 등 순으로 나타나고 있다.

앞서 서론에서 거론하였지만 2010년 공공행정분야 남성 육아휴직자는 전체 남성 육아휴직자 중에서 35.5%를 차지할 정도로 사용률이 매우 높았으나 2017년을 시작으로 현재 제조업 분야에 밀려 2순위를 나타내고 있다.

[표 2-7] 업종별 육아휴직 현황

(단위: %)

년도	계	제조업	건설업	도· 소매업	운수업	숙박· 음식점업	정보 통신업	금융· 보험업	전문 과학 기술업	사업 시설 지원업	공공 행정	교육 서비스업	보건 사회 복지업	기타
< 2010 >														
소계	100.0	11.0	2.4	6.3	2.4	1.1	4.5	10.4	6.4	5.8	15.0	16.9	13.7	4.0
부	100.0	12.6	3.5	5.7	3.2	1.1	7.8	1.7	8.3	3.0	35.5	9.3	1.7	6.7
모	100.0	11.0	2.3	6.3	2.4	1.1	4.4	10.6	6.4	5.9	14.5	17.1	14.0	4.0
< 2011 >														
소계	100.0	8.9	2.3	6.0	2.3	1.0	4.5	9.5	9.8	5.4	15.0	16.6	14.5	4.2
부	100.0	10.9	3.2	5.3	3.9	1.0	8.7	2.4	11.2	3.2	34.3	7.9	1.9	6.1
모	100.0	8.9	2.3	6.0	2.3	1.0	4.3	9.7	9.8	5.5	14.3	16.9	14.9	4.1
< 2012 >														
소계	100.0	12.0	2.0	5.9	2.4	0.9	4.4	9.8	7.2	5.6	15.2	16.2	14.3	4.3
부	100.0	12.7	2.8	4.3	3.7	1.4	7.6	2.8	10.2	2.7	34.2	8.8	1.8	7.0
모	100.0	12.0	1.9	5.9	2.3	0.9	4.3	10.0	7.1	5.7	14.5	16.4	14.8	4.1
< 2013 >														
소계	100.0	10.0	1.7	5.9	2.3	1.0	4.4	9.8	9.6	5.3	15.2	16.2	14.5	4.1
부	100.0	11.2	2.9	5.1	4.1	0.9	7.5	3.0	13.1	3.8	31.7	8.0	1.9	6.8
모	100.0	9.9	1.7	5.9	2.3	1.0	4.3	10.0	9.5	5.4	14.5	16.6	15.0	4.0

년도	계	제조업	건설업	도· 소매업	운수업	숙박· 음식점업	정보 통신업	금융· 보험업	전문 과학 기술업	사업 시설 지원업	공공 행정	교육 서비스업	보간 사회 복지업	기타
< 2014 >														
소계	100.0	9.9	1.6	6.1	2.5	1.1	4.5	9.6	9.9	5.8	14.9	15.3	15.2	3.7
부	100.0	13.1	3.0	5.7	4.4	1.4	6.8	3.4	13.2	3.6	29.3	7.3	2.3	6.5
모	100.0	9.7	1.5	6.2	2.4	1.1	4.4	9.9	9.8	5.9	14.1	15.7	15.9	3.5
< 2015 >														
소계	100.0	12.1	1.7	6.9	2.4	0.8	4.7	9.7	8.1	5.6	14.5	14.8	15.1	3.5
부	100.0	17.0	3.0	6.4	3.6	1.1	8.5	3.6	10.4	3.9	26.4	7.4	2.7	5.9
모	100.0	11.8	1.7	7.0	2.3	0.8	4.5	10.1	8.0	5.7	13.8	15.3	15.9	3.3
< 2016 >														
소계	100.0	12.4	2.0	7.0	2.3	0.9	4.4	9.5	8.0	5.7	14.7	14.7	14.9	3.5
부	100.0	19.5	7.9	6.8	2.9	1.0	7.1	3.4	9.8	4.1	22.7	6.1	2.6	6.0
모	100.0	11.7	1.5	7.1	2.2	0.8	4.2	10.0	7.8	5.9	13.9	15.5	16.0	3.2
< 2017 >														
소계	100.0	13.1	1.8	7.4	2.3	1.0	4.5	8.7	8.8	5.4	15.0	14.0	14.6	3.5
부	100.0	25.5	4.0	7.9	3.2	1.4	6.2	3.3	11.8	3.6	19.9	5.6	2.5	5.0
모	100.0	11.3	1.5	7.4	2.1	0.9	4.3	9.5	8.4	5.6	14.3	15.2	16.3	3.3
< 2018 >														
소계	100.0	11.3	2.0	7.3	2.6	1.1	4.6	8.1	10.7	5.2	15.2	13.4	14.6	4.0
부	100.0	19.9	4.7	7.3	4.6	1.3	6.6	3.6	13.9	4.0	20.0	6.0	2.5	5.8
모	100.0	9.7	1.5	7.3	2.2	1.0	4.2	9.0	10.1	5.4	14.2	14.8	17.0	3.6
< 2019 >														
소계	100.0	13.2	1.9	7.8	2.5	1.1	4.6	7.4	9.3	5.4	15.5	12.4	14.9	3.8
부	100.0	23.7	3.4	8.6	3.8	1.3	6.2	3.4	10.8	4.7	20.5	5.6	2.8	5.3
모	100.0	10.7	1.6	7.7	2.2	1.1	4.1	8.4	9.0	5.5	14.3	14.1	17.9	3.5
< 2020 >														
소계	100.0	13.5	1.8	8.1	2.6	1.3	4.3	6.7	9.4	5.5	15.7	11.7	14.9	4.4
부	100.0	23.2	2.9	8.2	4.2	1.7	5.8	3.2	11.0	5.8	19.5	5.6	2.9	6.0
모	100.0	10.7	1.5	8.0	2.1	1.1	3.9	7.7	9.0	5.4	14.6	13.6	18.4	4.0

자료: 통계청, 2020년 육아휴직통계 결과, 2021.12.

3. 공공기관 육아휴직 현황

공공기관 알리오에서는 공공기관의 경영 투명성 및 국민 감시기능을 강화하기 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제12조에 따라 최근 5년간 주요 경영정보를 국민에게 공시하고 있는데 41개의 공시항목 중 일·가정양립지원제도 운영현황으로서 육아휴직 사용 현황을 공개하고 있다. [표 2-8]에서 확인할 수 있듯이 육아휴직 사용자는 2017년 14,507명이었고 이 중 여성은 13,075명, 비율은 90.13%로 남성보다 압도적으로 높았다. 이후 매년 꾸준히 증가하여 2021년 육아휴직자는 20,972명으로 2017년에 비해 약 44%정도 증가했다. 육아휴직을 사용하는 남성의 수도 매년 가파르게 증가하는 것으로 나타났다. 남성 육아휴직자는 2017년 1,432명에서 2021년 3,722명으로 약 159% 증가한 것으로 나타났다.

[표 2-8] 공공기관 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

구분	계	남성		여성	
		인원	비율	인원	비율
2017	14,507	1,432	9.87	13,075	90.13
2018	16,184	1,996	12.33	14,188	87.67
2019	18,082	2,648	14.64	15,434	85.36
2020	19,621	3,249	16.56	16,372	83.44
2021	20,972	3,722	17.75	17,250	82.25

자료: 공공기관 알리오

4. 해외 육아휴직 제도

1) 스웨덴

스웨덴은 세계 최초로 육아휴직 제도를 도입한 국가이다. 1920년~1930년 세계 공황으로 투자, 소비의 감소로 인해 가정내 양육비 부담이 증가함에 따라 낮은 출산률과 인구감소 위기 등 사회문제를 해결하기 위해 가족의 경제 상태 향상, 가족 생활의 질 향상 등을 위한 다양한 정책이 실시되었고 정책의 일환으로 산전·산후휴가, 아동 수당제 등이 도입되었다(손민하, 2001).

부모휴가(=육아휴직) 제도의 자격요건으로는 아동의 부모이거나 양육권을 가진 경우, 아동의 부모와 혼인관계이거나 동거 중인 경우, 근로·학업·구직 활동 대신 가정에서 아동을 돌보는 경우, 주로 스웨덴에 거주하거나 재직하는 경우 아동이 스웨덴·EU/EEA·스위스에 거주하는 경우이다. 수유 때문에 여성이 6~12개월 이용하고, 그 뒤에 남성이 부모휴가를 사용하는 것이 일반적인 형태이다(김은미, 1994).

스웨덴은 자녀가 8세 혹은 초등학교 1학년 을 마칠 때까지 부모합산 최고 480일 동안 부모휴가에 대한 자녀 급여를 지급한다. 제도가 처음 도입된 1974년 180일을 시작으로 1976년 210일, 1978년 270일, 1986년 460일, 1989년 450일, 2002년 480일까지 확대되었다. 한국과 달리 주어진 480일을 부모가 서로 나눠서 사용해야 한다. 1년에 최대 3회까지 분절하여 사용할 수 있으며 그 이상의 경우 사업주의 동의하에 사용 가능하다(김연진, 2020). 또한 자녀를 입양하는 경우 양자인 10세 미만의 자녀를 양육하기 시작한 날부터 8년간 부모급여를 받을 수 있다(박덕순, 1994).

1995년 스웨덴 정부는 아버지들의 부모휴가 사용을 촉진하기 위해 부모휴가기간 중 일정 기간을 부부간 양도할 수 없고 해당 부모에 의해 사용되지 않으면 자동 소멸되도록 할당제를 도입했다. 당시 부모에게 각각 30일씩 할당하는 것으로 시작하여, 2016년 480일 중 각각 90일씩 할당이 확대되었다.

부모휴가의 형태로는 휴가기간 동안 근로를 전혀 하지 않는 전일 휴가와 육아를 위해 근로자의 선택에 의해 근무시간을 단축하는 부분 휴가 모두 가능하다. 부모휴가 청구 및 이용을 이유로 해고 예고를 금지하고 있다. 급여제한 근로조건 약화, 기타 불이익한 대우를 금지하고 있으며 휴가 기간 만료 후 휴가 전 동일 직이나 그에 상응하는 직에 복귀할 수 있도록 고용을 보장하고 있다.

2) 독일

유럽 국가들 중에서 강한 가부장적인 전통을 가진 독일은 가정에서의 역할을 중요시하였다. 전통적인 가족제도의 유지, 보존에 집착하였기 때문에 기혼 여성의 취업률이 낮았고 여성 및 가족과 관련된 정책이 미비하였다. 그러나 경제적, 사회적 발전에 따라 여성의 취업 증가, 이혼 증가 등 사회 구조의 변화와 함께 남성과 여성의 성역할이 유연해지기 시작했다. 이로 인해 1960년대 후반부터 출생률 저하가 사회문제로 대두되었고 육아에 대한 지원, 일가정 양립문제 해결을 위한 제도가 도입되었다(유은혜, 2001).

부모휴직(=육아휴직) 자격 요건으로 근로자일 것, 자녀를 스스로 돌볼 것, 자녀와 생계를 같이하며 살 것, 휴직기간 동안 소득활동을 하지 않거나 혹은 1주 30시간 이하의 소득 활동만 할 것으로 정하고 있다. 「연방부모수당 및 부모휴직법」에서는 부모휴직 신청권을 가질 수 있는 근로자의 자격을 다양한 형태를 고려하여 규정했다. 자녀의 친부가 아직 인정되지 않은 상태이거나 친부 확인에 대한 신청 결과가 결정되지 않은 상태의 자녀를 가진 근로자가 양육권을 가진 어머니의 동의를 얻은 경우, 배우자 또는 동거인(관청에 동거인으로 등록된 자)의 자녀를 가진 근로자가 양육권을 가진 부 또는 모의 동의를 얻은 경우, 자녀를 종일 돌보는 근로자가 양육권을 가진 부 또는 모의 동의를 얻은 경우 등에도 근로자는 해당 자녀를 돌보기 위해 부모휴직을 신청할 수 있다. 또한 중병, 중증장애를 앓고 있는

손자녀, 형제자매 또는 조카를 돌보는 근로자, 부모가 없는 손자녀, 형제자매 또는 조카를 돌보는 근로자도 부모휴직을 신청할 수 있다. 늦어도 휴직에 들어가기 7주전 또는 13주전에 서면으로 사용주에게 신청해야 한다 (박귀천, 2020, 재인용).

부모휴직은 사업주의 동의를 필요로 하지 않고 한 아이에 대해 만 8세 이전까지 최고 3년간 이용할 수 있다. 한번에 모두 사용할 수 있고 2회 또는 3회로 나누어 사용할 수 있다. 사업주가 동의한 경우 4회 이상으로 사용하는 것도 가능하다.

부모휴직의 형태로는 스웨덴과 동일하게 휴직 기간 동안 근로를 전혀 하지 않는 전일 휴직과 육아를 위해 근로자의 선택에 의해 근무시간을 단축하는 부분 휴직 모두 가능하다. 근로자를 해고할 수 없음이 법에 명시되어 있다. 스웨덴처럼 휴직기간 만료 후 휴직 전 동일 직이나 그에 상응하는 직에 복귀할 수 있도록 고용을 보장하고 있다.

3) 프랑스

프랑스는 저출산 문제를 해결하기 위해 국가가 책임진다는 인식을 갖고 여성의 출산에만 집중하지 않고 가족에 대한 지원과 연결 확대를 위해 출산·육아 관련 정책을 지속적으로 발전해왔다. 1938년 2자녀 이상 가구를 지원하는 가족수당을 시작으로 1945년 사회보장제도 신설을 통해 가족수당, 출산수당 등 다양한 보조 수당을 지원하였다. 1981년도에는 수당 지급 혜택을 전반적으로 늘리고 행정절차는 간소화시키는 전환점을 맞이하게 되었다. 정부의 성격과 관계없이 70년 가까이 저출산 문제를 국가의 최우선 과제로 여기며 일관된 정책을 추진한 결과 2018년도 기준으로 독일(1.6명), 스페인(1.34명)보다 높은 1.87명의 출산율을 기록할 수 있었다 (이은주, 2020).

출산·육아 관련 휴가제도는 세가지 형태로 나뉜다. 여성이 건강을 위해 출산 전·후 사용하는 출산휴가, 남성이 자녀 출생 시 사용할 수 있는

배우자 출산휴가, 어린 자녀를 돌보기 위해 근로를 잠시 중단하거나 파트타임근무로 전환할 수 있는 육아휴직이 있다. 프랑스의 육아휴직은 자녀를 입양한 부모에게도 동일하게 적용된다. 자녀 출생 또는 입양 시, 자녀 육아를 위해 근로자는 육아휴직을 사용할 수 있도록 노동법에 명시하고 있다.

육아휴직 자격 요건으로 근속기간은 최소 1년이상 되어야 하는데, 아이의 출생일 또는 입양한 16세 미만의 아이가 집에 온 날짜 또는 입양 확정 일자를 기준으로 근속기간을 산정한다. 육아휴직은 출산휴가 종료일 또는 입양휴가 종료일로부터 자녀의 3번째 생일이 되기 전까지 신청 가능하다. 휴직 기간 동안 근로자의 근로계약이 중단되며, 근속 연수 계산시 휴직 기간은 절반만 산정된다. 한편 실업자도 육아휴직 대상자이다. 실업자가 육아휴직을 신청하면 가족수당기금의 보조금 혜택을 누릴 수 있다. 그러나 실업 수당과 육아휴직 보조금은 동시에 수령이 불가능하다. 자영업자 또한 육아휴직 대상자이다. 자영업자가 자녀 양육을 위해 일을 중단하면 자녀 양육 혜택을 받을 수 있다.

육아휴직 기간은 최대 1년이지만 출생 자녀수에 따라 연장가능 횟수는 2번에서 5번까지 적용된다. 자녀가 1명일 경우 육아휴직은 최대 3년까지 지속되지만 부모 모두 한쪽이 최대기간을 사용할 수 없다. 따라서 부모는 육아휴직을 나누어 사용해야만 최대기간을 사용하고 수당의 혜택을 받을 수 있다.

4) 일본

일본은 한국전쟁 이후 경제적 활황기를 계기로 급격한 산업화와 다양한 사업 확대로 인해 노동력 부족 현상을 겪고 있었다. 노동력 확보가 기업 발전에 필수적인 요인이 됨에 따라 여성의 취업이 이에 대한 해결책으로 제시되었다. 이에 따라 여성이 가정과 일을 양립할 수 있도록 종전의 육아와 관련된 제도의 개선 요구가 증대되었고 휴업과 재취업을 할 수 있는 제도가 도입되었다.

육아휴직 제도의 대상으로는 법률상의 친자만 가능하다. 1세 미만의 자녀를 둔 대상자가 육아휴직을 신청 가능하며 1년미만 근속자는 대상자에서 제외된다. 육아휴직 기간은 자녀가 출생한 날부터 1세에 달하는 날까지 근로자가 신청한 기간 동안이다. 휴직을 개시하려는 날의 1개월 전까지 신청해야 한다.

전일 휴직, 부분 휴직이 가능함에 따라 남녀 모두 육아휴직 사용을 용이하게 하는 장점이 있다. 전일 휴직할 경우 직무수행 능력 저하, 고과 등 승진배제, 현업 복귀에 대한 불안감 등 문제점이 발생하는데, 부분 휴직은 부부가 서로 교대로 근무시간을 정할 수 있고, 소득이 보장되며, 기업에서는 인원 배치 및 대체 인력 고용이 필요없기 때문에 전일 휴직과 부분 휴직 모두 도입한 것으로 판단된다.

고용보장의 경우 육아휴직 중 대우, 종료 후 임금, 복귀 등에 대한 것을 법으로 보장하지 않고 사업주의 의무로 규정하고 있다. 이에 따라 사업주가 육아휴직을 신청한 근로자에 대한 처우를 명시하여 주지시키는 노력을 하도록 하고 있다.

제 2 절 선행연구 검토

1. 육아휴직제도의 법적 검토 연구

육아휴직 제도 관련 법, 제도의 연구를 통해 부정수급 및 휴직 악용 등으로 인한 부정적 인식 개선에 기여한 연구를 살펴보았다. 김수연(2004)은 직장 남성을 대상으로 남성 육아휴직제도의 실태 및 활성화 방안에 관한 연구를 진행하였다. 설문 응답을 통해 육아휴직제도의 강력한 법적 구속력이 반드시 필요하다는 의견과 현행법이 구속력이 없다는 직장 남성들의 의견을 도출하였다.

이남순(2010)은 한국처럼 중소기업 비중이 높은 국가에서는 중소기업의 정책 참여 정도가 육아휴직 제도의 성공을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다고 주장하였다. 육아휴직 제도의 일률적 시행보다는 각 기업의 특성에 따른 제도 시행의 효과성과 문제점을 분석하고 휴직 인원에 대한 인건비 지원, 각종 보험비용의 지원 등 기업 특성에 맞는 국가적 지원, 연구가 필요하다고 제시하였다.

홍정화(2012)는 가장 문제가 되고 있는 저출산 문제 해결을 위한 정책들의 한계 극복을 위해서 ‘근로여성의 권리보호’에 대한 인식을 ‘부모 또는 가정의 권리보호’로 이전하는 것이 필요하다고 강조하였다. 저출산 정책 활성화를 위해서 충분한 논의와 긍정적 유인책을 마련하여 민간부문에 대한 법적 제재 개선, 건강한 가정의 정립을 통한 저출산 문제의 해결을 해결방안으로 제시하면서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(구 「남녀고용평등법」)의 등의 개정을 통한 개선방안을 제시하였다.

김성권(2021)은 육아휴직 제도의 법적, 정책적 문제점을 분석한 연구에서 현행 육아휴직 제도의 문제점 및 대안을 제시하였다. 몇가지 제시한 문제점으로는 첫째, 「고용보험법」상 실업 급여 계좌에서 육아휴직 급여의 재원을 사용하는 것은 사회보험의 원리에 부합하지 않다고 하였다. 둘째, 육아휴직과 근로관계에 관련된 감액문제, 연차휴가 산정과 관련된 문제, 육아휴직 급여의 부정수급 판단 문제가 있다. 셋째 사업주의 시기변경권 부여문제, 인사평가 시 제한, 조기복귀에 따른 불이익한 처우를 받지 않는 제도적 장치 등 육아휴직 제도와 관련된 법, 제도의 통합적인 정비가 필요하다고 주장하였다.

2. 육아휴직 대체인력 관련 연구

육아휴직자에 따른 업무의 공백, 이로 인한 부서 직원에 대한 업무가중 문제를 해결할 수 있는 대체인력과 관계된 연구를 살펴보았다. 이남순

(2010)은 중소기업 경영자들을 대상으로 중소기업에서 남성 육아휴직으로 인해 발생할 수 있는 문제점에 대해 설문조사 한 결과 숙달된 대체 인력 확보 문제와 대체인력의 기업 적응 교육 문제, 대체 인력 고용에 따른 비용 지출 문제 등이 발생할 수 있을 것으로 나타났다.

류도암, 김영우, 문미경(2016)은 2016년을 기준으로 최근 3년 이내 출산 및 육아휴직을 경험한 근로자 658명 및 공공기관 인사업무 담당자를 대상으로 대체인력제도의 조직적합성 요인에 대한 연구를 공공기관 근로자의 인식을 중심으로 연구하였다. 연구 대상자 대부분이 대체인력제도를 알고 있었으나 실제 제도 활용 부분에서는 차이가 나타났고, 대체인력제도가 조직에 안정적으로 정착하기 위해서는 대체인력 역량이 필요하다고 제시하였다. 육아휴직 활성화를 위한 지원시스템으로 공공기관 대체인력시스템을 중요한 구축방안으로 제시하였다.

손화정, 김대욱(2016)은 대체인력뱅크와 관련된 담당 공무원을 대상으로 광역 17개, 기초 226개 합산 243개 지자체의 육아휴직 대체인력제도 개선 방안을 연구하였다. 지자체간 육아휴직 대체인력뱅크에 관한 정보공유 및 홍보, 지원을 위한 조례 제정, 중·장기 계획수립, 육아휴직 대체인력 대상자 관리 및 교육, 행정안전부의 적극적인 관심과 지원을 육아휴직 대체인력제도의 개선 방향으로 제시하였다.

3. 공무원, 공공기관 직원 육아휴직 관련 연구

공무원, 공공기관을 대상 육아휴직 관련 연구는 대부분 육아휴직 활용실태 및 활성화를 위한 개선방안 도출을 목적으로 조직 내 구성원을 대상으로 설문조사, 면접을 통한 연구가 대부분이었다. 박미경(2012)은 육아휴직 제도의 현실과 개선방안을 주제로 경상북도 교육청에 근무하는 300명의 남녀 지방직 공무원을 대상으로 연구하였다. ‘육아휴직 기간 중 대체인력 확보’가 육아휴직 활성화에 가장 중요한 것으로 꼽았으며, 다음으로 ‘승진

및 인사상의 불이익 금지’, ‘육아휴직에 대한 직장동료들의 인식개선’ 순으로 제시하였다.

문미경, 김복태, 허태옥(2014)은 공직자 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안을 주제로 여성 비율이 높고 육아휴직제와 유연근무제 활용이 높은 기관과 낮은 기관에 근무하는 공무원 1,200명을 대상으로 연구하였다. 임금감소로 인한 경제적 문제가 50.2%로 현 제도를 이용하는 가장 큰 어려움으로 분석되었으며, 동료에 대한 업무부담(24.8%), 경력산정 및 근무평정에서의 불이익(11.5%) 순으로 제도 이용을 어렵게 하는 사유가 나타났다. 육아휴직 급여 인상 52.3%, 대체인력 확보 29.8%, 인사평가에서의 불평등 대우 관행 해소 7.4% 등이 육아휴직 활성화를 위해 가장 필요한 실질적인 정책으로 제시되었다.

문미경, 김복태, 김혜영(2015)은 육아휴직 활용실태 및 개선방안을 주제로 15개 광역시·도 및 세종과 제주특별자치도에 근무하는 공무원 2,340명을 대상으로 연구하였다. 가장 큰 육아휴직 사용의 장애요인은 임금감소로 인한 경제적 부담(40.9%) 동료에 대한 업무부담(36.3%) 순으로 나타났다. 육아휴직을 활성화를 위한 가장 필요한 요인은 육아휴직 대체인력 확보(50.8%)가 가장 중요한 것으로 나타났다. 육아휴직 급여 인상(32.2%), 인사평가에서의 불평등대우 관행해소(12.5%) 등도 활성화를 위해 필요한 것으로 분석되었다.

정혜원(2015)은 육아휴직 실태와 정책방안 제시를 위해 경기도내 공공기관 26개를 대상으로 연구하였다. 경기도내 공공기관 직원의 육아휴직 활성화를 위한 정책방향을 규정정비, 지원강화, 홍보 및 교육의 3가지로 설정하고 구체적인 방안을 제안하였다. 첫째, 육아휴직 세부 규정 명시 권고, 육아휴직 분할 사용에 대한 근거 마련, 육아기 근로시간 단축제도 규정 제정, 자동육아휴직제도의 신중한 검토 등을 규정정비 방향으로 제시하였다. 둘째, 지원강화로 경기도내 대체인력 통합뱅크 구축 및 지원, 육아휴직 복귀 지원, 육아휴직에 대한 매뉴얼 제작, 비정규직 근로자의 육아

휴직 활성화 방안을 제시하였다. 마지막으로 홍보 및 교육으로 정기 교육, 소모임 지원, 남성의 육아휴직 활성화를 위한 홍보 및 교육 등을 제시하였다.

이지은(2016)은 육아지원제도의 활용과 인식개선에 관한 사립 중등학교 교원의 인식 분석을 주제로 경기도 북부지역에 위치한 사립 중등학교 교원 390명을 대상으로 연구하였다. 연구결과, 육아휴직 제도 인지 및 활용 정도 인식이 보통수준으로 나타났다. 육아휴직 활용률은 민간부분과 비교해서 낮은 수준으로 나타났다. 육아휴직제도 및 육아시간제도의 활성화를 위해서는 사회, 국가의 공통책임으로 육아를 인식하려는 사고로 전환해야 하며 이를 위해 홍보 및 교육 강화, 재정적 지원을 강조하였다.

4. 남성 육아휴직 관련 연구

10년 전에 비해 남성 육아휴직 사용은 큰 폭으로 증가하였는데 남성 육아휴직과 관련된 많은 연구 및 육아휴직과 관련된 법, 제도 개선이 긍정적인 영향을 불러일으킨 것으로 판단된다. 강학중, 유계숙(2005)의 연구에서 출산, 육아휴직 혜택을 받은 남성은 경력상의 불이익과 경제적인 압박을 받는 것으로 나타났다.

이남순(2010)의 남성육아휴직제도에 관한 중소기업 경영자들의 인식 및 요구분석 연구에서 중소기업에서 남성근로자가 육아휴직을 사용하지 않은 이유는 휴직 후 복직의 불확실성과 휴직기간 동안 경제적 어려움으로 인한 것으로 나타났다.

홍승아, 이인선(2012)은 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안을 주제로 현재 육아휴직제도를 이용하거나 과거에 이용 경험이 있는 남성 근로자 18명을 대상으로 연구하였다. 육아휴직 제도 내 남성할당제 도입, 배우자 출산휴가제도의 확대와 홍보 강화, 맞벌이 부부의 육아휴직 공동 사용시 인센티브 제공, 시간제 육아휴직 사용으로 부모의 경력단절 방지,

육아휴직 제도내 쌍둥이 등 다태아 출산, 장애아에 대한 추가지원, 기업 조직문화의 변화, 공공부문 남성 육아휴직 활성화로 민간부문으로 확대, 육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 매뉴얼 제공, 육아휴직 이용실태에 대한 정부의 관리감독 기능 강화, 육아휴직 재원마련을 위한 중장기적인 전략 수립 등을 활성화 방안으로 제안하였다.

나성은(2014)은 남성의 양육참여와 평등한 부모 역할의 의미구성을 주제로 육아휴직 상태에 있거나 사용경험이 있는 남성 6명을 대상으로 심층면접을 통한 연구를 진행하였다. 남성을 주된 생계부양자로 인식하는데에서 나아가 이들을 주된 돌봄의 책임자로 위치시키면서 자녀를 돌보는 남성들이 처한 현실적 조건을 변화시키려는 정책적 개입이 다각적으로 추진되어야 할 필요가 있음을 강조하였다.

장지연(2014)은 남성 육아휴직 활용실태와 정책방향을 주제로 연구하였는데, 배우자 출산휴가를 대폭 늘리는 방안, 남성의 육아휴직 중 소득 대체율을 높게 책정하는 방안, 육아휴직 후 복귀수당 지급을 통한 소득 대체율을 높이는 방안을 남성 육아휴직 활성화 방안으로 제시하였다.

김진욱, 권진(2015)의 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구에서는 연구대상인 전업으로 가사와 육아를 전담하는 경험을 했거나 경험하고 있는 아버지를 통해 일·가족 양립과 관련된 행위와 인식에 있어 그들이 큰 변화를 경험한 것을 알게 되었고, 남성육아휴직 활성화를 위한 정책수단이 필요함을 제안하였다.

김태윤, 김미숙(2016)은 남성의 육아휴직제도 사용에 관한 취업모의 인식 및 요구를 주제로 서울시 S구에 위치한 직장보육시설 5곳의 영·유아기 자녀를 맡긴 취업모 200명을 대상으로 연구하였다. 육아휴직제도에 관해 대부분의 취업모들이 인지하고 있으나, 육아휴직 실현을 위한 법적인 세부사항은 정확히 인지하지 못하고 있었다. 그리고 현 사회 상황에서는 남성 육아휴직제도는 사용하기 어려운 제도로 인식하였다. 육아휴직급여 지급률 인상과 육아휴직을 장려하는 사회분위기, 인사상의 불이익 제재를

남성 육아휴직 활성화를 위한 방안으로 제시하였다. 올바른 남성 육아휴직 제도 사용을 위해서 아버지가 가정 내 공동 양육자라는 인식교육과 올바른 자녀 양육을 위한 아버지 교육이 필요함을 강조하였다.

최숙희(2016)는 남성 육아휴직제도 활성화를 주제로 노르웨이, 스웨덴, 덴마크, 독일, 캐나다 퀘벡주의 남성 육아휴직제도에 대한 해외 사례분석 연구를 하였다. 남성 육아휴직제도 활성화가 자녀와의 교감 및 능력제고와 남성 본인의 만족도 증가, 가사노동에 대한 성별분화 완화, 여성고용촉진과 출산률 제고라는 결과로 이어질 수 있다고 분석하였다. 남성육아휴직 할당제, 육아휴직급여의 인상, 맞벌이 부부의 남성 육아휴직 사용에 대한 인센티브 제공, 남성 육아 휴직을 촉진하는 기업에 대한 우대제도 도입과 채용조달 방안 등을 남성 육아휴직 제도 활성화 방안으로 제시하였다

5. 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인 연구

선행 연구를 통해 남성 육아휴직 사용, 기간에 영향을 미치는 요인은 크게 조직 특성, 경제적 요인, 성역할 태도로 나타났다. 조직 특성 요인은 조직 유형, 조직 문화, 상사의 태도 등이며 경제적 요인은 정률 육아휴직 급여 지급 등이다.

1) 국내연구

한국여성정책연구원(2012; 2014), 홍승아(2018)는 남성이 육아휴직을 사용함에 있어서 직장에서 경쟁력 약화, 부정적인 상사의 반응, 동료의 업무 부담, 주변 시선 및 인사상의 불이익 등이 육아휴직 사용을 저해하는 요인이며, 특히 소득 감소를 가장 우려하는 것으로 도출했다.

손윤진(2016)의 육아휴직 급여가 남성 육아휴직 사용 여부, 기간에 어떠한 영향을 미치는지 연구하였다. 육아휴직 급여가 정액제에서 정률제로 개정(2011)된 것은 맞벌이 남성의 육아휴직 사용을 증가시켰고, 맞벌이 및

외별이 남성의 육아휴직 기간을 증가시키며 유의한 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

박미진(2017)은 육아휴직 급여 특례의 도입(2014), 확대가 남성 육아휴직 사용에 어떠한 영향을 미치는지 연구했다. 연구결과 육아휴직 급여 특례 적용 기간을 1개월에서 3개월로 확대한 것은 남성의 육아휴직 사용을 증가시킨 것으로 나타났다. 200만원 이상의 임금을 받는 남성과 300인 이상 기업에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 저임금, 소규모 기업에 근무하는 남성이 육아휴직을 사용할 수 있는 여건을 조성해야 한다고 주장했다.

2) 해외연구

개인적 차원에서 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 분석한 해외 선행 연구들에 따르면, 소득, 학력 등이 대표적인 요인으로 분석된 바 있다. Becker(2009)는 가구 내에서 경제적인 편익이 극대화되는 방향으로 육아휴직을 사용한다고 주장하였다. 남편의 수입이 상대적으로 아내보다 높을수록 남성은 육아휴직 사용을 꺼리게 된다는 것이다. 또한 Duvander(2014)도 일반적으로 남성이 여성보다 소득이 높기 때문에 남성의 육아휴직으로 인한 소득 손실이 여성보다 더 크므로 상대적으로 육아휴직 사용률이 남성에게서 더 낮다는 결론을 도출하였다.

다른 요인으로는 교육수준이 육아휴직 사용과 높은 상관관계를 가진다는 연구가 존재한다. 부부 간 교육수준 차이가 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는데 여성의 학력이 남성보다 높을수록 남성 육아휴직 사용률이 증가한다고 검증된 바 있다(Duvander, 2014). 높은 교육수준이 높은 소득으로 이어질 경우 상대적으로 소득 손실이 적은 배우자가 육아휴직을 사용하는 것으로 결론이 도출되었다.

Gornick(2015)은 노동의 분업에 대해 갖는 성역할 편견이 남성 육아휴직 사용을 결정하는 데 중요한 역할을 한다고 주장하였다. Pragg and Knoester

(2017)도 성역할 태도가 개방적인 남성일수록 높은 육아휴직 사용률을 보인다고 분석하였다.

Almqvist(2008)는 남성다움이라는 사회적 개념이 변화한다면 남성이 육아휴직 사용을 긍정적으로 고려하는데 도움이 된다는 것을 스웨덴과 프랑스 사례 비교 연구를 통해 발견했다. 또한 Hochschild(2001)는 남성은 주요 생계부양자로서 역할을 해야 한다는 압력을 받음에 따라 경력단절을 두려워하여 육아휴직을 사용하는 것을 꺼린다고 하였다. 그 결과 남성은 더 많은 시간을 노동에 투자하는 반면 양육자로서는 한발 물러서는 관행이 퍼져있다고 주장하였다.

Williams, Blair Loy, and Berdahl(2013)는 남성이 육아휴직을 사용한다는 것은 조직에 대한 헌신이 부족한 것으로 평가되고 개인의 성과에 부정적하게 작용할 것으로 인식하기 때문에 남성은 가족제도를 활용할 때 사회적, 심리적 부담을 크게 느낀다는 결론을 도출하였다.

Bianchi, Milkie, Sayer, and Robinson(2000)는 가사분담은 성역할에 대해 그 사회가 가지고 있는 관습을 직접적으로 반영하는 과정이라고 주장하였다.

Salmi, Lammi와 Närvi(2015)는 핀란드 사례연구를 통해 남성 친화적인 자녀 양육 정책이 마련되어야 남성의 육아휴직 사용률이 증가할 수 있다고 주장하였다. 또한 육아휴직을 남성에게 할당하는 제도의 효과를 실증적으로 보여주는 연구도 진행된 바 있다. Haas et al.(2011)에 따르면, 남성이 육아휴직을 사용할 경우 인센티브를 제공하는 등의 우대를 해주는 정책보다는 남성의 육아휴직 사용에 대한 강제성을 부여하는 것이 남성의 육아휴직 사용률 제고에 더욱 효과적이라는 결과를 도출했다. Escot, et al. (2014)는 이러한 남성에게 할당된 육아휴직 제도 여부가 효과적이라는 것을 스페인 사례연구를 통해 입증했다.

Bygren and Duvander(2006), Whitehouse, Diamond and Baird(2007)의 연구를 통해 기업규모가 클수록 남성 육아휴직률이 높다는 것이 나타

났다. 대부분 기업의 규모가 큰 조직에서 대체인력을 고용하거나 휴직으로 인한 인력 부재 시 업무를 합리적으로 재분배할 수 있는 역량을 갖추고 있기 때문에 남성이 육아휴직 제도에 보다 쉽게 접근할 수 있을 것이라고 주장했다.

Escot, et al.(2014)는 고용안정이 보장된 공공부문에서 일하는 남성이 육아휴직 제도를 더 적극적으로 활용한다는 결과를 실증적으로 검증하였다. Bygren and Duvander(2006)도 가족친화적인 기업 또는 공공부문에서 육아휴직 사용률이 높은 것을 밝혔다.

Geisler and Kreyenfeld(2012)는 한시적으로 일하는 근로자가 영구적으로 일하는 근무자보다 육아휴직률이 더 낮게 나타난다고 분석하면서 개인의 고용 형태가 육아휴직을 결정하는 요인으로 작용한다는 것을 밝혔다.

6. 선행연구 요약

육아휴직과 관련한 선행연구 결과를 요약하면 육아휴직제도에 대한 법적 연구 및 대체인력 관련 연구에서는 무엇보다도 같이 일하는 동료에 대한 업무부담 해소를 위한 대체인력 확보, 육아휴직 시 감소된 임금으로 인한 경제적 부담을 덜어줄 수 있는 육아휴직 급여 인상, 인사 불평등 해소 등이 육아휴직 활성화를 위해 중요한 요인으로 나타났다. 육아휴직 대체인력의 역량이 매우 중요한 변수이며 대체인력 지원을 위한 정부차원의 적극적인 관심과 지원시스템 구축이 육아휴직 대체인력제도의 효과성, 조직 적합성 제고를 위해 필요하다고 보았다. 그리고 실업급여에서 육아휴직 급여 재원을 충당하는 것은 사회보험의 원리에 부합하지 않고, 자녀양육의 개념을 어디까지 인정할 것인가에 대한 논란을 해결하여 부정수급을 막아야 할 필요가 있다고 분석되었다. 또한 ‘근로여성의 권리보호’를 ‘부모 또는 가정의 권리보호’로 인식 이전을 통해 저출산 문제를 해결해야 한다고 주장하면서, 일과 가정의 양립은 여성 만의 문제가 아닌 건강한

가정을 우리가 어떻게 정립해야 하는가에 대한 문제로 인식해야만 저출산 문제가 해결될 수 있다고 주장하였다.

남성의 육아휴직 활용에 대한 연구에서는 현 사회 상황에서는 남성이 육아휴직을 사용하기 어렵다고 인식하고 있으며, 이렇게 어려운 상황에서 육아휴직을 사용하여 가사 및 육아를 전담한 남성들은 자녀의 돌봄에 있어 본인이 주된 책임자로 인식하는 계기가 되었다고 한다. 일가정 양립과 관련된 행위 및 인식에 있어서도 큰 변화를 경험하였고 남성의 육아휴직 활성화를 위해서는 육아휴직 중 소득대체율을 높이기 위한 육아휴직급여 지급률 인상이라는 금전적 제도뿐만 아니라 남성 육아휴직 할당제 등 남성의 육아휴직을 장려하는 사회분위기 조성이 필요하다고 주장하였다.

남성의 육아휴직 사용에 대해 대표적으로 규모가 큰 기업, 소득이 높거나 학력 수준이 높은 경우에 영향을 받는 것으로 해외 연구에서 나타났다. 또한 육아휴직 제도와 가사분담에 대한 성역할이 남성의 육아휴직 사용을 결정하는데 중요한 역할을 한다고 분석되었다.

육아휴직 관련 선행연구의 대상자는 주로 공무원이며, 설문조사 연구나 해외사례 분석을 통해 육아휴직제도 개선 및 활성화 방안을 제시하였다. 설문조사, 면접법 등과 같은 자기응답식 측정자료는 통계 자료에 비해 표본 추출, 표본의 대표성, 응답자료의 신뢰성 등의 문제가 나타날 수 있다. 본 연구는 지금까지 집중적으로 다루어지지 않은 공공기관을 연구의 대상으로 정하고 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 정확하고 객관적인 통계 자료를 활용한 양적연구 방법으로 진행하였다는 데 그 차별성이 있다고 하겠다.

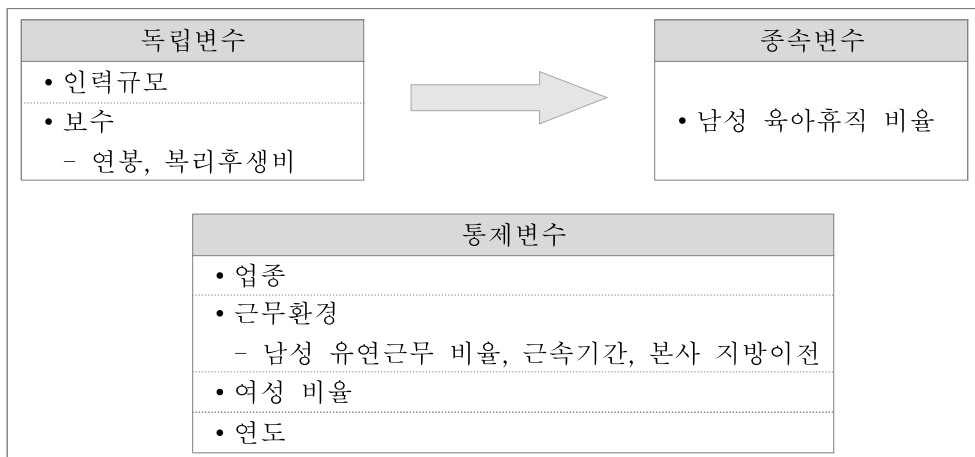
제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구의 분석틀

1. 연구 모형

육아휴직에 대한 이론 및 선행연구 검토 결과를 반영하여 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비) 요인에 따라 공공기관 남성 육아휴직 사용에 어떻게 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 따라서 독립변수는 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)로 구성된다. 종속변수는 공공기관별 전체 육아휴직자 중 남성의 비율이다. 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근무기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도를 통제변수로 사용하여 남성의 육아휴직 사용에 대한 영향을 분리한다. 연구 목적을 달성하기 위해 구성한 연구모형은 [그림 3-1]과 같다.

[그림 3-1] 연구모형



2. 가설의 설정

본 연구는 공공기관 남성의 육아휴직 사용에 어떠한 요인들이 영향을 미치는가? 라는 연구 문제를 가지고 시작되었다. [그림 3-1]의 연구모형에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 인력규모가 클수록 남성 육아휴직 비율이 높을 것이다.

가설 2: 보수가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.

2-1: 연봉이 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.

2-2: 복리후생비가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

1. 종속변수: 남성 육아휴직 비율

종속변수는 공공기관별 전체 육아휴직자 중 남성의 비율(%)이다. 공공기관 알리오를 통해 2018년부터 2021년까지 공공기관별 육아휴직자 중 남성 육아휴직 비율을 수집하여 어떠한 요인이 육아휴직 사용에 영향을 미치는지 확인한다.

2. 독립변수: 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)

1) 인력규모

Bygren and Duvander(2006)는 기업규모가 클수록 남성 육아휴직률이 높다고 하였다. 기업규모가 큰 조직은 대체 근로자를 채용하고 합리적으로 업무를 재분배할 수 있는 역량을 갖추고 있어 남성이 육아휴직을 사용

하는데 쉽게 접근했을 것이라고 주장한다. 이러한 사실은 국내 통계지표에서도 확인할 수 있는데, 통계청의 2020년도 육아휴직 통계에 따르면 남성 육아휴직자의 68.6%가 직원규모 300명 이상인 기업에 소속되어 있으며, 50~299명 기업 15.2%, 5~49명 기업 12%, 4명이하 기업은 3.5%인 것으로 나타났다. 2021년 기준으로 공공기관으로 지정된 곳은 350개로 종사하는 직원의 수는 기관별 편차가 크다. 공공기관의 정원 상 직원수가 가장 적은 곳은 사단법인 남북교류협력지원협회로 36명이고 가장 많은 곳은 한국철도공사로 32,339명이다. 공공기관별 국내 사업장의 개수 또한 기관별 편차가 크게 나타났다. 168개 기관이 사업장을 1곳만 운영하고 있는데, 이렇게 사업장을 1곳만 운영하는 기관에 종사하는 직원수는 36명에서 6,317명으로 17배에 달한다. 사업장을 가장 많이 운영하고 있는 기관은 중소기업은행으로 634개로 나타났다.

기업규모가 큰 조직은 대체 근로자를 채용하고 합리적으로 업무를 재분배할 수 있는 역량을 갖추었다는 주장은 규모의 대상을 기업 전체가 아닌 사업장으로 세분화했을 경우에도 동일하게 적용되는지를 확인하기 위해 기관별 전체 종사 인원의 수를 사업장수로 나누어 사업장별 근무하는 인원수 평균을 산출하고 이를 변수로 선정하여 남성 육아휴직 비율과의 관계를 분석한다.

2) 보수: 연봉, 복리후생비

(1) 연봉

Duvander(2014)는 일반적으로 남성의 소득이 여성의 소득보다 높기 때문에 여성보다 남성의 육아휴직으로 인한 소득부분의 손실이 더 커지게 되고 육아휴직 사용률이 상대적으로 남성이 더 낮다는 결론을 도출하였다. 현재 육아휴직을 30일이상 사용할 경우 「고용보험법 시행령」 제95조에 따라 육아휴직 급여를 받을 수 있다. 기간 및 조건에 따라 다르지만 상한선은

매월 100~150만원 정도이다. 공공기관 알리오 상 2021년도 공공기관 직원의 평균연봉은 6,975만원/년이다. 월급여로 환산할 경우 대략 580만원인데 육아휴직급여는 30% 수준에 머물러 있다. 해외 선행연구에서 도출된 것과 같이 연봉으로 인한 소득 손실의 큰 차이가 남성의 육아휴직 사용에 걸림돌로 작용할 것으로 판단되므로 연봉을 변수로 선정하였다.

[표 3-1] 공공기관 직원 평균연봉

(단위: 천원)

구분	2018		2019		2020		2021	
	금액	순위	금액	순위	금액	순위	금액	순위
전체	67,636		67,480		68,629		69,375	
공기업	79,333		79,995		82,076		81,463	
시장형	84,451	1	85,871	1	87,395	1	86,946	1
준시장형	75,637	3	75,752	3	78,235	3	77,712	3
준정부기관	68,583		68,791		70,167		70,639	
기금관리형	78,829	2	79,902	2	81,894	2	82,273	2
위탁집행형	66,185	4	66,190	4	67,423	4	67,916	4
기타공공기관	66,031	5	65,729	5	66,761	5	67,684	5

자료: 공공기관 알리오

(2) 복리후생비

연봉과 연관된 복리후생비도 독립변수로 선정하여 육아휴직 사용률과의 관계를 분석한다. 일반적으로 연봉이 높은 기관은 복리후생비 또한 높을 것으로 예상되지만 정확한 확인을 위해 비교, 분석했다. 연봉은 공공기관 알리오에 직원 평균연봉으로 공시되어 있다. 하지만 복리후생비는 예산에 포함되어 복리후생비로 지급된 연도별 전체 금액만 공시되어 있기 때문에

복리후생비를 임직원 현원으로 나누어 금액을 산출했다. 이를 비교한 결과 공공기관 유형별 연봉과 복리후생비 순위는 다르게 나타나는 것으로 확인되었다. 2021년도를 예를 들면 연봉은 시장형 공기업 > 기금관리형 준정부기관 > 준시장형 공기업 > 위탁집행형 준정부기관 > 기타공공기관 순서인 것에 반해 복리후생비는 시장형 공기업 > 준시장형 공기업 > 기금관리형 준정부기관 > 기타공공기관 > 위탁집행형 준정부기관 순서로 나타났다. 따라서 복리후생비를 연봉과 구분하여 분석에 활용하고자 한다. 여러 가지 공공기관 알리오 복리후생비 공시항목 중에서 경조비 및 유족위로금, 경로효친비, 행사지원비 등 육아휴직 사용과 관계 없는 항목들을 제외하고 보육비, 주택자금, 생활안정자금, 선택적복지제도, 문화여가비, 의료비 및 건강검진비를 전체 인원 수로 나눈 값을 복리후생비 변수로 선정하여 분석한다.

[표 3-2] 공공기관 직원 복리후생비

(단위: 천원)

구분	2018		2019		2020		2021	
	금액	순위	금액	순위	금액	순위	금액	순위
전체	2,330		2,156		2,085		2,054	
공기업	3,017		2,766		2,622		2,473	
시장형	3,560	1	3,407	1	3,177	1	2,954	1
준시장형	2,565	2	2,250	2	2,176	2	2,083	2
준정부기관	1,761		1,699		1,657		1,678	
기금관리형	2,097	3	2,103	3	2,016	3	1,990	3
위탁집행형	1,640	5	1,558	5	1,533	5	1,570	5
기타공공기관	2,044	4	1,892	4	1,882	4	1,935	4

자료: 공공기관 알리오

3. 통계변수

1) 업종

남성 육아휴직 사용률을 업종별로 살펴보면 제조업이 24.2%로 가장 높고, 공공행정(16.6), 전문·과학·기술업(11.0%) 등이 뒤를 따르고 있고 10년전에 비해 업종별 편차는 지속적으로 줄어들고 있다(통계청, 2020). 공공기관은 「공공기관 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 구분된다. 정원, 총수입액, 자산규모, 자체수입비율 기준에 따라 구분했기 때문에 같은 군에 포함된 기관일지라도 업종은 다양하게 이루어져 있다. 공공기관의 업종에 따른 남성 육아휴직 사용 영향을 제거하기 위해 업종을 통계변수로 선정하고 공공기관 알리오의 분류체계에 따라 9개(①SOC, ②고용·보건·복지, ③금융, ④농림·수산·환경, ⑤문화·예술·외교·법무, ⑥산업·진흥·정보화, ⑦에너지, ⑧연구·교육, ⑨기타)로 구분하여 분석한다.

2) 근무환경: 남성 유연근무 비율, 근무기간, 본사 지방이전

(1) 남성 유연근무 비율

홍승아(2018)는 남성이 육아휴직을 사용함에 있어서 직장에서 경쟁력 약화, 부정적인 상사의 반응, 동료의 업무 부담, 주변 시선 및 인사상의 불이익 등이 육아휴직 사용을 저해하는 요인으로 도출했다. 눈높이와 현실에 맞는 정책 시행도 중요하지만 남성 육아휴직 활성화를 위해 사회적 인식 개선과 경직된 조직에서 포용적인 조직문화로 변화하는 것이 무엇보다 중요하다.

유연근무제란 통상의 근무시간·근무일을 변경하거나 근로자와 사업주가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도이다.(고용노동부). 일과 생활의

균형(Work-Life-Balance)을 높게 평가하는 직원에게 유연근무제는 유인 요소로 작용하며, 일·가정이 양립할 수 있는 근로환경이 조성될 수 있는 점을 비추어 볼 때, 유연근무제를 적극적으로 활용하는 조직일수록 포용력이 높고 육아휴직 또한 활성화되었을 것으로 유추해 볼 수 있다. 이에 따라 유연근무제 활용실적을 통제하고 독립변수들이 육아휴직 사용에 영향을 주는지 알아보하고자 한다. 「근로기준법」상 유연근무제 유형은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량 근로시간제, 보상휴가제로 구분된다. 본 연구에서는 공공기관 알리오에 기관별로 공시된 시간선택제(채용, 전환), 탄력근무제, 재량근무제, 원격근무제 자료 중에서 코로나바이러스감염증-19으로 인한 영향을 제거하고자 시간선택제(전환), 탄력근무제 자료만 분석에 사용하였다.

(2) 근속기간

이영석, 박은미, 허창덕(2008)은 나이가 젊을수록 남성 육아휴직에 대한 태도가 긍정적일 가능성이 있다고 주장하였다. 홍승아(2018)는 남성 육아휴직 사용 활성화를 위해서 직장내 가부장적 조직문화와 상사의 태도변화, 조직문화의 변화 등을 제안하였다. 과거 우리사회는 육아휴직에 대한 경직된 사고로 인해 자녀 돌봄은 여성의 영역으로 치부되어 자녀의 양육기를 자녀와 함께 보내고 싶은 욕구를 가지고 있는 남성이더라도 주변의 시선으로 인해 육아휴직을 사용하지 못하는 경우가 많았을 것이다. 이와 관련하여 공공기관 직원의 근속기간이 높고 낮음에 따라 육아휴직에 대한 조직문화 경직성이 다르고 남성 육아휴직 사용에 영향을 끼쳤을 것으로 예상되므로 이러한 영향을 제거하고자 근속기간을 통제변수로 선정한다.

(3) 본사 지방이전

2005년 공공기관 지방이전에 관한 계획이 수립되었고, 2012년부터 지방 혁신도시 개발이 본격화되면서 공공기관은 지방으로 이전하게 되었다.

공공기관 지방이전 계획으로 승인된 지방 이주인원은 41,437명으로 2018년 기준 39,593명이 이전하여 이주목표를 96% 달성하였다. 단신이주한 인원은 13,052명으로 32.97%를 차지한다(국토교통부). 이에 따라 지방 혁신도시로 이주한 공공기관 종사 직원은 일상생활에서 육아 등 가정생활이 어려울 것으로 판단하여 육아휴직 사용률이 높을 것으로 예상된다. 공공기관 지방이전 정책에 따라 서울특별시, 인천광역시, 경기도를 제외한 지방으로 본사 이전 여부를 통제하여 분석한다.

3) 여성 비율

모성보호제도란 여성의 생리·임신·출산·육아 등 모성기능에 관한 보호 및 임신부까지 보호하는 포괄적인 제도이다(노동백서, 2002). 산전 후 휴가, 생리휴가, 육아휴직 등이 이에 속하는데, 모성보호제도가 적극적으로 도입되고 활용되는 기업일수록 여성인력 비중이 높으며 모성보호제도의 도입보다는 모성보호제도의 활용이 여성인력 비중에 더 큰 영향을 미친다고 한다(양은석, 2015). 여성 비율이 높은 공공기관의 여성의 모성보호제도 활용이 높다면 상대적으로 남성의 모성보호제도 활용은 낮다고 유추해 볼 수 있다. 따라서 종속변수인 남성 육아휴직 사용률에 대한 영향을 분리하고 타당한 연구결과를 위해 공공기관 여성 직원의 비율을 통제변수로 선정한다.

4) 연도

육아휴직제도가 시행된 1988년부터 현재까지 육아휴직 급여는 지속적으로 증가하였다. 이러한 정책의 변화가 남성 육아휴직에 미치는 영향을 통제하기 위해 연도를 통제변수로 사용한다.

[표 3-3] 변수 및 조작적 정의

구분	변수		조작적 정의
종속 변수	남성 육아휴직 비율		전체 육아휴직 인원 대비 남성 육아휴직 인원 비율(%)
독립 변수	인력규모		전체 인원 대비 사업장별 평균 인원(ln, 명)
	보수	연봉	직원 평균 연봉(ln, 천원)
		복리후생비	직원 평균 복리후생비(ln, 천원)
통제 변수	업종		공공기관 알리오 기관 분류(9개) - ① SOC, ② 고용·보건·복지, ③ 금융, ④ 농림·수산·환경, ⑤ 문화·예술·외교·법무, ⑥ 산업·진흥·정보화, ⑦ 에너지, ⑧ 연구·교육, ⑨기타
	근무 환경	남성 유연 근무 비율	전체 유연근무 인원 대비 남성 유연근무 인원 비율(%)
		근속기간	직원 평균 근속기간(월)
		본사 지방 이전	지방혁신도시 본사 이전 여부 - 이전기관(1): 본사 소재지가 수도권(서울특별시, 인천광역시, 경기도)이 아닌 기관 - 비이전기관(0): 본사 소재지가 수도권인 기관
		여성 비율	전체 인원 대비 여성 인원 비율(%)
	연도		4개년(2018, 2019, 2020, 2021)

제 3 절 자료수집 및 분석 방법

1. 자료수집 방법

본 연구는 2018년부터 2021년까지 각 년도마다 기획재정부 장관이 지정한 공공기관을 대상으로 한다. 2018년 338개, 2019년 339개, 2020년 340개, 2021년 350개로 4년간 총 1,367개이다. 업종, 연봉, 복리후생비, 평균연령 등과 같은 기관별 자료는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제12조에 따라 공공기관이 국민에게 공시하는 41개 공시항목에 포함되어 있고 기획재정부에서 운영하는 공공기관 정보공개 시스템인 공공기관 알리오에 게시되어 있다. 최근 5년간 공공기관 신규 지정 및 지정 해제, 공공기관 통폐합으로 인한 기관명 변경 등으로 인해 2021년 현재 기준으로 369개 공공기관의 자료를 검색할 수 있다. 따라서 공공기관 알리오를 활용하여 2018부터 2021년까지 369개 공공기관의 1,476개 관찰점의 연도별·기관별 해당자료를 조회·수집한다.

2. 분석 방법

공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 알아보기 위한 목적으로 본 연구를 실시하였다. 통계패키지 프로그램인 STATA16을 활용하여 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근무기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도를 통제변수로 사용하고 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)와 같은 독립변수가 종속변수인 남성 육아휴직 비율에 미치는 영향에 대해 다음과 같이 분석하였다. 첫째 종속변수, 독립변수, 통제변수의 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 하였다. 둘째, 각 변수들간의 상관관계, 다중공선성 문제 여부를 확인하기 위해 상관관계분석을 하였다. 셋째, 공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해서 다중회귀분석을 실시하였다.

제 4 장 연구 결과 분석

제 1 절 기술통계 분석

1. 종속변수

종속변수인 남성 육아휴직 비율은 2018부터 2021년까지 369개 공공기관별, 연도별 전체 육아휴직 인원을 남성 육아휴직 인원으로 나눈 비율(%)로 산정하였다. 변수들의 정규성 분포는 왜도와 첨도 값으로 확인할 수 있는데, 왜도는 도수 분포의 집중 형태를 전체적으로 측정한 값으로 분포의 비대칭성 정도, 분포가 기울어진 정도와 방향을 말한다. 첨도는 분포의 중심이 평균을 중심으로 얼마나 뾰족한지를 측정한 값으로 분포의 뾰족한 정도를 의미한다. Kline(2005)는 왜도의 기준을 절대값 3을 초과하지 않고, 첨도는 절대값 8 또는 10을 초과하지 않으면 정규분포로 볼 수 있다고 제시하였다. 남성 육아휴직 비율은 왜도 1.596, 첨도 6.073으로 정규분포를 이루고 있음을 알 수 있다.

[표 4-1] 남성 육아휴직 비율 기술통계

(N=1,476)

변수	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
남성 육아휴직 비율 (N=1,166)	0.006	1	0.264	0.198	1.596	6.073

업종별 남성 육아휴직 비율을 살펴보면 연구·교육 업종의 관찰점이 309개로 가장 많았고 고용·보건·복지(157개), 기타(133개), 산업·진흥·정보화(117개)

순으로 나타났다. 관찰점이 가장 적은 업종은 금융(70개)이다.

에너지(0.343), 농림·수산·환경(0.336), 기타(0.319) 순으로 평균 값이 높게 나타났으며, 고용·보건·복지(0.006), 금융(0.007), 연구·교육(0.014) 순으로 최소값이 낮게 나타났다. 왜도는 최저(1.073), 최고(3.691) 2.618 차이인 것에 반해, 첨도는 최저(4.384), 최고(20.475) 16.091 차이로 나타났다. 첨도가 가장 높은 업종은 고용·보건·복지(20.475)로 정규분포를 이루지 않고 있음을 알 수 있다.

[표 4-2] 업종별 남성 육아휴직 비율 기술통계

(N=1,476)

업종	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
합계	1,166	0.006	1	0.264	0.198	1.596	6.072
1. SOC	85	0.058	1	0.308	0.176	1.514	6.040
2. 고용·보건·복지	157	0.006	1	0.122	0.139	3.691	20.475
3. 금융	70	0.007	1	0.210	0.251	2.072	6.459
4. 농림·수산·환경	83	0.063	1	0.336	0.183	1.426	5.850
5. 문화·예술·외교·법무	114	0.063	1	0.268	0.145	1.528	7.431
6. 산업·진흥·정보화	117	0.047	1	0.266	0.168	1.926	8.043
7. 에너지	98	0.076	1	0.343	0.179	1.073	4.384
8. 연구·교육	309	0.014	1	0.266	0.203	1.771	6.609
9. 기타	133	0.043	1	0.319	0.221	1.369	4.467

2. 독립변수

독립변수로 활용된 인력규모, 연봉, 복리후생비는 공공기관 알리오를 통해 수집되었다. 기관별 전체 인원의 수를 사업장수로 나누어 사업장별 근무하는 평균 인원을 나타내는 변수인 인력규모의 가장 높은 값은 한국도로공사서비스(2020) 5,495명, 가장 낮은 값은 대한장애인체육회(2018) 1.77명이며 독립변수 중 가장 높은 첨도값을 나타냈다. 연봉은 공공기관 알리오에 공시된 직원 평균연봉으로 가장 높은 연봉은 울산과학기술원(2021) 120,575천원, 가장 낮은 연봉은 서울요양원(2018) 23,050천원으로 나타났고 표준편차는 15,825천원으로 평균연봉의 기관별 편차가 큰 것으로 분석되었다. 복리후생비는 공공기관 알리오에 공시된 보육비, 주택자금, 생활안정자금, 선택적복지제도, 문화여가비, 의료비 및 건강검진비를 전체 인원수로 나눈 값으로 한국관광공사(2021)가 19,640천원으로 복리후생비가 가장 높았으며 재단법인 한국공공조직은행(2019)가 2천원으로 복리후생비가 가장 낮은 것으로 나타났다. 독립변수의 왜도값은 모두 양(+)의 값으로 분석되었다.

[표 4-3] 독립변수에 대한 기술통계

(N=1,476)

변수	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
인력규모(명) (N=1,452)	1.770	5,495	257	576.749	5.120	34.807
연봉(천원) (N=1,452)	23,050	120,575	68,801	15,825.660	0.464	2.869
복리후생비(천원) (N=1,420)	2.400	19,640	1,848	2,089.546	3.306	17.811

극단값을 갖는 관찰점들의 영향을 줄이고 변수가 정규분포를 따른다는 가정을 만족시키기 위해 각 자료의 값을 로그 변환하여 분석에 사용하고자 한다. 로그 변환한 독립변수의 기술통계 분석은 [표 4-4]와 같다. 왜도 절대값이 3을 초과하지 않고, 첨도 절대값이 8 또는 10을 초과하지 않으므로 정규분포를 따르고 있다.

[표 4-4] 독립변수(로그변환)에 대한 기술통계

(N=1,476)

변수	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
인력규모(ln) (N=1,452)	0.248	3.740	2.001	0.543	0.401	3.849
연봉(ln) (N=1,452)	4.363	5.081	4.826	0.101	-0.177	3.224
복리후생비(ln) (N=1,420)	2.079	8.101	5.604	0.883	0.279	3.011

3. 통제변수

통제변수인 남성 유연근무 비율, 근무기간, 여성 비율에 대한 기술통계 분석 결과는 [표 4-5]와 같다. 근무기간 표준편차 값이 크게 나타났지만 각 통제변수의 왜도(-0.342~0.47)와 첨도(2.364~2.912)는 정규분포 기준 범위에 있는 것으로 분석되었다. 남성 유연근무 비율은 직원수 38명의 한식진흥원(2021)과 같이 직원수가 적은 기관에서 비율이 높은 것으로 나타났다. 대한석탄공사 직원의 평균 근속기간은 2018년 272개월, 2019년 272개월, 2020년 273개월, 2021년 270개월로 전체 공공기관 중에서 근속기간이 가장 긴 기관이었다. 한국여성인권진흥원(2019)은 종사 직원이 모두 여성인 것으로 나타났다.

[표 4-5] 통제변수에 대한 기술통계

(N=1,476)

변수	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
남성 유연근무 비율 (N=1214)	0.007	1	0.548	0.207	-0.342	2.670
근무기간(월) (N=1452)	1.000	273	117.014	54.757	0.023	2.364
여성 비율 (N=1458)	0.003	1	0.391	0.184	0.47	2.912

업종, 본사 지방이전 변수의 빈도분석은 다음과 같다. 업종의 경우 연구·교육 412개(27.91%), 고용·보건·복지 204개(13.82%), 기타 192개(13.01%), 문화·예술·외교·법무 160개(10.84%) 순으로 나타났으며, 가장 낮은 업종은 금융 72개(4.88%)로 연구·교육 업종과 편차가 큰 것으로 나타났다. 본사를 지방으로 이전한 공공기관은 4개년 합산하여 409개로(27.71%)로 본사를 지방으로 이전하지 않은 기관이 2배 이상 많은 것으로 나타났다.

[표 4-6] 통제변수에 대한 빈도분석

(N=1,476)

구분	분류	빈도(개)	비율(%)
업종	SOC	100	6.78
	고용·보건·복지	204	13.82
	금융	72	4.88
	농림·수산·환경	92	6.23
	문화·예술·외교·법무	160	10.84
	산업·진흥·정보화	136	9.21
	에너지	108	7.32
	연구·교육	412	27.91
	기타	192	13.01
본사 지방이전	이전	409	27.71
	미이전	1,067	72.29

제 2 절 상관관계 분석

상관관계란 두개 이상의 변수 사이에서 한개의 변수가 변할 때 다른 변수가 얼마나 변화하는지에 대한 관계를 말한다. 변수 간 상관관계가 유의한지 확인할 때, 변수 간 상관관계 강도를 확인할 때, 변수 간 상관관계 방향을 확인할 때, 회귀분석 전 다중공선성을 의심할 때 활용하는 분석방법이다.

상관관계 강도와 방향은 상관계수(r)를 통해 파악할 수 있다. 상관계수는 -1부터 +1까지의 값을 가지게 되며, -1과 +1에 가까울수록 상관관계가 강한 것(높은 것)으로, 0에 가까울수록 상관관계가 약한 것(낮은 것)으로 판단하면 된다. 상관계수의 부호가 (+)이면 양의 상관관계, (-)이면 음의 상관관계를 의미한다.

회귀분석 전 다중공선성을 확인할 때 상관관계 분석을 한다. 다중공선성이란 변수들 간 상관관계가 높아 회귀분석 시 분석 결과를 신뢰할 수 없는 문제가 발생하는 것을 의미한다. 즉, 변수들 간 공통된 부분이 많을 때 발생하는 문제이다. 보통 상관계수가 0.8이상이면 다중공선성을 의심할 수 있다.

변수들 간 상관관계를 확인하고자 상관관계 분석을 진행하였다. 남성 육아휴직 비율과 남성 유연근무 비율의 상관관계는 $r=0.392(p<0.05)$ 로 나타나 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이에 반해 인력규모, 복리후생비, 근무기간, 여성비율과는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 연봉, 본사 지방이전과의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편, 독립변수들 간의 상관계수가 0.8이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 볼 수 있는데, 상관계수의 대부분이 0.8미만으로 확인되었지만, 남성 유연근무 비율과 여성 비율의 상관계수가 -0.802로 나타나 다중공선성이 의심되는 것으로 확인되었다.

[표 4-7] 변수 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
1.남성 육아 휴직 비율	1.000							
2.인력규모	-0.199*** (0.000)	1						
3.연봉	-0.03 (0.305)	0.247*** (0.000)	1					
4.복리 후생비	-0.064* (0.030)	0.052 (0.052)	0.461*** (0.000)	1				
5.남성 유연 근무 비율	0.392*** (0.000)	-0.07* (0.015)	0.352*** (0.000)	0.237*** (0.000)	1			
6.근무기간	-0.065* (0.027)	0.191*** (0.000)	0.524*** (0.000)	0.354*** (0.000)	0.307*** (0.000)	1		
7. 본사 지방이전	-0.03 (0.312)	-0.083** (0.002)	0.159*** (0.000)	0.125*** (0.000)	0.133*** (0.000)	0.386*** (0.000)	1	
8.여성 비율	-0.428*** (0.000)	0.117*** (0.000)	-0.471*** (0.000)	-0.295*** (0.000)	-0.802*** (0.000)	-0.341*** (0.000)	-0.143*** (0.000)	1

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다중공선성을 의심할 만한 변수가 있는 경우, 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)를 확인하여 VIF가 10을 상회하는지 여부에 따라 다중공선성을 진단할 수 있다. 실제 다중공선성 여부를 판단하기 위해 VIF가 10을 넘는지 확인한 결과, 여성비율 3.2, 남성 유연근무 비율 2.87로 확인되어 다중공선성에 문제가 되지 않는 것으로 확인되었다.

[표 4-8] 분산팽창계수

구분	VIF	1/VIF
1. 인력규모	1.15	0.871
2. 연봉	1.79	0.559
3. 복리후생비	1.32	0.756
4. 남성 유연근무 비율	2.87	0.348
5. 근무기간	1.65	0.605
6. 본사 지방이전	1.19	0.843
7. 여성비율	3.2	0.313
평균	1.88	

제 3 절 다중회귀 분석

본 연구의 분석 자료는 2018년부터 2021년까지 패널데이터(Panal data)이다. 패널데이터는 개개의 특정 집합이 상이한 시점에 걸쳐 반복적으로 된 자료, 즉 횡단면 자료와 시계열 자료를 하나로 통합한 자료를 의미한다(서진교 2001). 패널데이터는 횡단면 회귀분석에서 문제될 수 있는 누락 변수를 줄이고 분석 대상 간의 이질성에 대한 분석을 가능하게 하는 장점이 있다. 개체 단위와 시간단위의 표본을 이용하기 때문에 횡단면 회귀분석과 시계열 분석에 비해 보다 많은 자유도를 지니므로, 다중공선성을 줄일 수 있고 모수 추정에 효율성을 높일 수 있으며, 시간적으로 변하는 설명 변수와 종속변수의 변화의 영향을 고려하여 전체 평균적인 개체의 정보를 제공하기 때문에 횡단면 분석과 시계열 분석에 제시하지 못하는 변수들 간의 특성을 모델에 포함시켜 분석할 수 있는 장점이 있다(이희연·노승철, 2012).

본 연구에서는 공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 합동(Pooled) OLS 모형, 고정효과(Fixed Effect, FE)와 확률효과(Random Effect, RE) 모형을 활용한 패널데이터 분석을 사용하였다.

1. 일원분산 분석

앞서 기술통계분석에서 확인한 것과 같이 통제변수 중 업종의 경우 9개(①SOC, ②고용·보건·복지, ③금융, ④농림·수산·환경, ⑤문화·예술·외교·법무, ⑥산업·진흥·정보화, ⑦에너지, ⑧연구·교육, ⑨기타)로 구분되며 표준편차가 다양하게 나타나고 있다. 또한 정규분포를 따르지 않는 업종도 존재하고 있기 때문에 유의미한 결과값을 갖는 업종을 추출하여 가설을 검증할 필요가 있다고 판단된다. 업종별 남성 육아휴직 비율의 평균 차이가 유의한지 확인을 위해 일원분산 분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 일원분산 분석은 총 2단계의 분석 과정을 거치는데, 1단계에서는 p값을 통해 집단 간의 평균 차이가 있는지 확인한다. 만약 집단 간 차이가 있다고 검증되면 2단계인 사후분석을 진행한다. 사후분석의 종류에는 여러 가지가 있다. Stata 프로그램에서 주로 사용하는 사후분석은 Scheffe, Sidak, Bonferroni가 대표적이다. Scheffe는 Sidak, Bonferroni에 비해 보수적이고 엄격하며 집단 간 차이가 확실하게 있어야 유의한 차이를 지닌 결과를 도출하므로 Scheffe를 분석에 사용한다.

일원분산 분석을 실시한 결과 $F=17.68(p<0.001)$ 로 나타나 업종에 따른 남성 육아휴직 비율 차이가 있는 것으로 확인되었다.

[표 4-9] 업종에 따른 남성 육아휴직 비율 차이

구분	빈도	평균	표준편차	F
1. SOC	85.000	0.308	0.176	
2. 고용·보건·복지	157.000	0.122	0.139	
3. 금융	70.000	0.210	0.251	
4. 농림·수산·환경	83.000	0.336	0.183	
5. 문화·예술·외교·법 무	114.000	0.268	0.145	
6. 산업·진흥·정보화	117.000	0.266	0.168	
7. 에너지	98.000	0.343	0.179	
8. 연구·교육	309.000	0.266	0.203	
9. 기타	133.000	0.319	0.221	
전체	1,166.000	0.264	0.198	17.68*** (0.000)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

사후분석 결과 SOC, 고용·보건·복지, 금융 업종은 다른 업종보다 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 이와 같이 유의하게 나타난 3개의 업종만 다중회귀분석의 통제변수로 투입하여 연구모형을 검증 하겠다.

[표 4-10] 업종에 따른 남성 육아휴직 비율 차이 사후분석(Scheffe)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
1. SOC								
2. 고용·보건 복지	-0.19***							
3. 금융	-0.10	0.09						
4. 농림·수산 환경	0.03	0.21***	0.13*					
5. 문화·예술 외교·법무	-0.04	0.15***	0.06	-0.07				
6. 산업·진흥 정보화	-0.04	0.14***	0.06	-0.07	0.003			
7. 에너지	0.03	0.22***	0.13**	0.01	0.07	0.08		
8. 연구·교육	-0.04	0.14***	0.06	-0.07	-0.002	0.0004	-0.08	
9. 기타	0.01	0.20***	0.11	-0.02	0.05	0.05	-0.02	0.05

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2. 합동(Pooled) OLS 모형 분석

패널데이터는 시간에 대해 가장 포괄적인 변화를 파악할 수 있고, 인과 관계에 대한 반복적인 확인이 가능하다는 장점이 있으나, 패널의 대표성 문제와 탈락요인 등으로 인해 연구 결과를 왜곡할 수 있는 문제점이 있다. 또한 일부 결측치를 갖는 경우가 있어 통계분석에 이용 가능한 표본의 수를 감소시키거나 잘못된 분석 결과를 산출하는 원인이 될 가능성이 있다 (박선영, 2015).

합동(Pooled) OLS 모형 분석은 주어진 데이터가 패널구조라는 사실을 무시하고 모든 패널 개체에 대하여 절편과 기울기가 동일하다는 가정하에 회귀식을 분석한다. 패널데이터를 분석하는 엄밀한 도구는 아니지만 업종, 본사 지방이전과 같은 통제변수는 시간에 따라 변하는 변수들이 아니기 때문에 이러한 변수들의 관계를 살펴보고 패널데이터에서 나타날 수 있는 문제점을 보완할 수 있는 분석을 위해 합동(Pooled) OLS 모형 분석을 선행으로 실시했다. 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근무 기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도를 통제변수로 적용하고 독립변수인 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)가 공공기관 남성 육아휴직에 미치는 영향에 대해 합동(Pooled) OLS 분석을 실시한 결과는 [표 4-11]과 같다.

먼저 연구모형의 설명력의 정도를 파악하기 위해 R^2 값을 확인하였다. R^2 는 종속변수에 대한 독립변수와 통제변수의 설명력을 뜻하는데, 하나의 독립변수, 통제변수의 설명력을 뜻하는 것이 아니라 연구 모형에 투입된 모든 독립변수, 통제변수의 설명력을 의미한다. 연구모형의 설명력은 28.2% ($R^2=0.282$)로 나타났다. 그리고 연구 모형이 통계적으로 적합한지 여부를 판단하기 위해 F값과 p값을 확인한 결과, 적합한 것($F=30.09$, $p<0.001$)으로 확인되었다.

연구 모형을 분석한 결과, 연봉(회귀계수=-0.369, $p<0.001$)은 통계적으로 남성 육아휴직에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연봉이 높을수록

남성 육아휴직 비율은 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 복리후생비(회귀계수=0.033, $p<0.05$)도 남성 육아휴직에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 인력규모의 경우 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

통제변수 중 통계적으로 유의한 관계를 나타낸 남성 유연근무 비율, 근속기간, 여성비율, 연도, 고용·보건·복지 업종의 결과도 살펴볼 필요가 있다. 남성 유연근무 비율은(회귀계수=0.149, $p<0.001$)은 남성 육아휴직과 양(+)
의 관계를 갖는 것으로 확인되었다. 즉 남성의 유연근무 사용이 많을수록 육아휴직을 사용하는 남성도 많아진다고 볼 수 있다. 반면 근속기간(회귀계수=-0.0003, $p<0.05$), 여성비율(회귀계수=-0.441, $p<0.001$), 고용·보건·복지 업종(회귀계수=-0.042, $p<0.05$)은 남성 육아휴직과 음(-)의 관계를 갖는 것으로 확인되었다. 근속기간이 길거나, 여성의 비율이 높거나, 고용·보건·복지 업종일 경우 남성 육아휴직은 낮아진다고 분석된다. 연도 중에서는 2020년과 2021년도(회귀계수=0.044, $p<0.01$)에서 남성 육아휴직과 양(+)
의 관계를 갖는 것으로 확인되었다. 2019년 1월과 2020년 3월 육아휴직 급여 인상이 있었고, 아빠 육아휴직 보너스제도 상한액이 2019년 250만원 적용된 결과로 남성 육아휴직과 연도가 양(+)
의 관계를 갖는 것으로 추론해 볼 수 있다.

[표 4-11] 합동(Pooled) OLS 모형 분석

구분		회귀계수	표준오차	t값
상수		2.279***	0.338	6.74
인력규모		-0.013	0.010	-1.21
보수	연봉	-0.369***	0.072	-5.1
	복리후생비	-0.033*	0.013	-2.5
업종	SOC	-0.036	0.019	-1.88
	고용·보건·복지	-0.042*	0.018	-2.39
	금융	-0.035	0.021	-1.66
근무환경	남성 유연근무 비율	0.149***	0.041	3.69
	근속기간	-0.0003*	0.0001	-2.52
	본사 지방이전	-0.015	0.011	-1.37
여성 비율		-0.441***	0.053	-8.27
연도	2019	0.027	0.015	1.85
	2020	0.044**	0.014	3.11
	2021	0.044**	0.014	3.07
R ²		0.282		
Adj. R ²		0.272		
F(sig)		30.09***		
N		1,010		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 고정효과 모형, 확률효과 모형 분석

패널데이터 분석 모형인 고정효과 모형과 확률효과 모형을 구분하는 방법은 시간불변의 개별특성 효과가 독립변수들과 관련이 있는가에 따라 나뉜다. 독립변수들과 개별특성 효과와 관련이 있는 경우에는 고정효과 모형, 관련이 없는 경우에는 확률효과 모형을 선택한다. 두 모형 중 어느 것이 적합한 모형인지 테스트하기 위해서는 하우스만 검정을 사용한다. 업종, 본사 지방이전과 같은 통제변수는 시간에 따라 변하는 변수들이 아니기 때문에 생략하고 고정효과 모형과 확률효과 모형을 실시하였다.

먼저 고정효과 모형을 살펴보면, 모형의 전반적인 설명력은 8.4%(Overall $R^2=0.084$)로 나타났다. 독립변수인 인력규모, 보수는 종속변수인 남성 육아휴직과 통계적으로 유의미하지 않았고, p값이 0.0694으로 나타나 고정효과 모형은 적합하지 않은 것으로 확인되었다.

확률효과 모형의 설명력은 26.2%(Overall $R^2=0.262$)이며 유의수준 0.001에서 적합한 모형인 것으로 확인되었다. 연구 모형을 분석한 결과, 연봉(회귀계수=-0.233, $p<0.05$)은 통계적으로 남성 육아휴직에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연봉이 높을수록 남성 육아휴직 비율은 낮아지는 것으로 분석되었다. 인력규모와 복리후생비는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 통제변수 중 통계적으로 유의한 관계를 나타낸 것은 남성 유연근무 비율, 근속기간, 여성비율이다. 남성 유연근무 비율은(회귀계수=0.114, $p<0.05$)은 남성 육아휴직과 양(+의 관계를 갖는 것으로 확인되었다. 즉 남성의 유연근무 사용이 많을수록 육아휴직을 사용하는 남성도 많아진다고 볼 수 있다. 반면 근속기간(회귀계수=-0.0004, $p<0.01$), 여성비율(회귀계수=-0.387, $p<0.001$)은 남성 육아휴직과 음(-의 관계를 갖는 것으로 확인되었다. 근속기간이 길거나, 여성의 비율이 높은 경우 남성 육아휴직은 낮아진다고 분석된다.

확률효과 모형이 고정효과 모형보다 적합한 모형으로 확인되었지만, 하우스만 검정결과 유의수준 0.001에서 귀무가설이 기각되어 고정효과 모형을 이용해 분석하는 것이 타당한 것으로 나타났다. 고정효과 모형 결과에 따라 독립변수인 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)는 종속변수인 남성 육아휴직에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

[표 4-12] 고정효과 모형, 확률효과 모형 분석

구분		고정효과(FE) 모형		확률효과(RE) 모형	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		-1.063	1.589	1.664**	0.48
인력규모		-0.14	0.125	-0.016	0.02
보수	연봉	0.29	0.334	-0.233*	0.1
	복리후생비	-0.011	0.039	-0.032	0.02
근무환경	남성 유연근무 비율	0.037	0.059	0.114*	0.04
	근속기간	-0.0002	0.0004	-0.0004**	0.0001
여성 비율		0.674**	0.224	-0.387***	0.07
R ²	Within	0.016		0.004	
	Between	0.081		0.325	
	Overall	0.084		0.262	
F(sig) / χ^2		1.96		116.7***	
Hausman test		40.54***			

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

제 4 절 가설검증의 결과와 해석

본 절에서는 가설과 독립변수, 종속변수의 관계를 알아보기 위해 실시한 다중회귀분석 결과를 살펴본다. 남성 육아휴직에 미치는 영향 요인을 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)로 구분하여 분석하였다. 종속변수인 남성 육아휴직 비율에 대한 영향력을 통제하기 위한 통제변수는 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근무기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도이다. 가설은 큰 가설 2개, 세부 가설 2개이며 합동(Pooled) OLS 모형 분석, 고정효과 모형 및 확률효과 모형 분석을 실시하였다. 그 결과 중에서 독립변수와 종속변수 관계가 통계적으로 유의미하고, 연구 모형의 통제변수를 모두 포함하여 분석한 합동(Pooled) OLS 모형 분석을 통해 가설 채택 여부를 검증하였다.

인력규모가 클수록 남성 육아휴직 비율이 높을 것이다라는 가설 1은 가설과 반대인 인력규모가 클수록 남성 육아휴직 비율이 낮게 나타나는 음(-)의 관계를 보이긴 했으나 통계적으로 유의미한 수준이 아니어서 기각되었다. 이것은 기업규모가 클수록 남성 육아휴직률이 높다(Bygren and Duvander, 2006)는 선행연구 및 육아휴직자의 68.6%가 직원규모 300명 이상인 기업에 소속되어 있다는 통계(통계청, 2020)와 상반된 결과인데, 인력규모를 공공기관별 전체 종사 인원으로 분석하지 않고 공공기관별 전체 종사 인원을 사업장으로 나누어 산출한 사업장당 평균 인원으로 분석하였기 때문에 결과가 달리 나타난 것으로 추론해 볼 수 있다.

두 번째 가설인 보수가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이라는 보수의 종류를 연봉과 복리후생비로 구분하여 다중회귀분석을 실시하였다. 세부가설 2-1 연봉이 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다와 관련하여, 연봉은 유의수준 0.001에서 남성 육아휴직과 유의미한 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타나 가설 2-1은 채택되었다. 또한 가설 2-2 복리후생비가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다와 관련하여, 복리

후생비도 유의수준 0.05에서 남성 육아휴직과 통계적으로 유의미한 음(-)의 관계로 나타나 가설 2-2도 채택되었다. 일반적으로 남성이 여성보다 소득이 높기 때문에 남성의 육아휴직으로 인한 소득 손실이 여성보다 더 크므로 상대적으로 육아휴직 사용률이 남성에게서 더 낮다(Duvander, 2014)는 선행연구를 재입증하였고 기회비용 문제로 해석할 수 있다. 기회비용이란 한 가지를 선택함으로써 포기해야하는 다른 것들의 가치들 가운데 가장 큰 가치를 가지는 값을 말한다. 높은 연봉과 복리후생비를 받는 남성이 육아휴직 선택에 따른 기회비용 즉 경제적인 소득의 큰 편차로 인해 적극적으로 육아휴직을 사용하지 못한 결과로 해석할 수 있다. [표 4-12]는 가설 검증 결과를 요약한 것이다.

[표 4-13] 가설 검증 결과

구분	내용	방향	유의성	결과
가설 1	인력규모가 클수록 남성 육아휴직 비율이 높을 것이다.	(-)		기각
가설 2	보수가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.	(-)		채택
2-1	연봉이 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.	(-)	p<0.001	채택
2-2	복리후생비가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이다.	(-)	p<0.05	채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 결과의 요약

본 연구는 공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인을 파악하고 활성화 방안을 모색하기 위해 수행되었다. 우리나라는 전통적으로 출산과 육아는 여성이 전담하였다. 이로 인해 여성의 경력단절, 고용상의 성차별, 남성의 낮은 돌봄 참여 등 성불평등 문제와 더불어 다양한 요소가 복합적으로 얽혀 합계출산율이 매년 최저치를 경신하면서 2022년도에는 세계 최저의 합계출산율을 기록하고 있다. 사회적 문제로 대두된 저출산, 고령화는 생산가능인구와 소비인구의 감소, 세수 감소로 인한 사회복지정책의 약화, 노인부양비 증가, 인구 감소로 인한 지방 소멸 등 많은 문제를 야기시킬 것으로 예상되고 있다. 이렇게 급격한 저출산과 고령화로 인구절벽이 가시화되는 상황에서 정부 정책을 앞장서서 이행해야 할 공공기관의 남성 육아휴직 사용 실적은 저조한 것으로 나타났다. 남성의 육아휴직 사용에 어떠한 요인들이 걸림돌로 작용하였는지 문제점을 분석하는 연구가 드문 것이 현실이다.

이러한 배경하에 선행연구, 보고서 등을 참조하여 독립변수를 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)로 설정하였다. 통제변수는 업종, 근무환경(남성 유연근무 비율, 근속기간, 본사 지방이전), 여성 비율, 연도로 설정하였다. 독립변수가 종속변수인 남성 육아휴직 비율에 어떻게 영향을 미치는지 검증하기 위해 큰 가설 2개 세부 가설 2개를 수립하였다. 그리고 공공기관 알리오를 통해 공기업 및 준정부기관, 기타공공기관의 2018년부터 2021년까지 4개년 자료를 확보하여 합동(Pooled) OLS 모형 분석, 고정효과 모형 및 확률효과 모형 분석을 실시하고 통계적으로 유의미한 합동(Pooled)

OLS 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫 번째 가설인 인력규모가 클수록 남성 육아휴직 비율이 높을 것이라는 기각되었다. 통계적으로 유의미한 결과는 아니지만 가설과는 반대로 음(-)의 관계로 나타났다. 인력규모를 공공기관별 전체 종사 인원으로 분석하지 않고 공공기관별 전체 종사 인원을 사업장으로 나누어 산출한 사업장당 평균 인원으로 분석하였기 때문에 선행연구와 결과가 달리 나타난 것으로 유추해 볼 수 있다.

두 번째 보수가 높을수록 남성 육아휴직 비율이 낮을 것이라는 가설은 채택되었다. 보수를 연봉, 복리후생비로 분류하고 분석한 결과 연봉과 복리후생비 모두 남성 육아휴직과 음(-)의 관계로 나타났다. 연봉과 복리후생비가 높을수록 육아휴직 급여와 큰 편차로 인해 적극적으로 육아휴직을 사용하지 않은 것으로 해석할 수 있다.

통제변수 중에서는 남성 유연근무 비율, 근속기간, 여성비율, 고용·보건·복지 업종이 통계적으로 유의한 관계를 나타냈다. 남성 유연근무 비율과는 정(+)의 관계로 남성의 유연근무 사용이 많을수록 육아휴직을 사용하는 남성도 많아지는 것으로 분석되었다. 반면 근속기간, 여성비율, 고용·보건·복지 업종은 남성 육아휴직과 음(-)의 관계로 근속기간이 길수록, 여성의 비율이 높을수록 고용·보건·복지 업종일 경우 남성 육아휴직은 비율은 낮아진다고 분석된다. 연도 중에서는 2019년, 2020년 육아휴직 급여와 아빠 육아휴직 보너스제도 상한액 인상의 결과로 2020년과 2021년(회귀계수=0.044, $p<0.01$)에서 남성 육아휴직과 양(+)의 관계를 갖는 것으로 추론해 볼 수 있었다.

제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의

공공기관 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과를 토대로 남성 육아휴직 활성화 방향 및 대응방안에 대해 다음과 같이

몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 남성 육아휴직자에 대한 국가 및 공공기관의 재정적 지원의 확대가 필요하다. 남성이 육아휴직을 사용하기 가장 어려운 이유는 경제적인 문제이다. 통계청에 따르면 2021년도 남성의 평균 월급은 389만원, 여성은 256만원으로 나타났다. 남성이 여성에 비해 급여가 높고, 고용 형태 또한 안정적이기 때문에 남성이 육아휴직을 사용할 경우 가정의 경제상황은 악화될 수 있다. 이를 해결하기 위해 육아휴직 급여를 상향하는 등 재정적인 지원의 확대가 필요하다. 현재 육아휴직 기간에 대해서 통상임금의 100분의 80(상한액 150만원/월)만 지급 가능한데 남성 평균 월급과 비교하면 50%에도 못 미치는 수준이다. 지급기준을 통상임금의 100%로 확대하고 한도 금액은 남성 평균 월급까지 상향할 필요가 있다. 육아휴직 급여가 육아휴직자의 월급만큼 충당하지 못하는 경우, 공공기관에 자율성을 부여하여 차액의 일부를 공공기관이 지급할 수 있는 제도를 도입하는 등 공공기관 자체적 노력도 필요하다.

둘째, 유연근무제 사용 확대를 통한 조직 문화 개선이 필요하다. 남성이 직장에서 공식적, 비공식적 지지를 받는다고 더 많이 인식할수록 육아휴직을 이용할 가능성이 높다고 한다(Hass and Hwang, 1995; 2007). 본 연구를 통해 근속기간 길수록 남성 육아휴직 비율이 낮아지며 남성 유연근무 비율이 높아질수록 남성 육아휴직 비율이 높아지는 것을 확인하였다. 이를 종합하면 가부장적이고 경직된 조직문화가 육아휴직에 걸림돌이 되고 있다고 볼 수 있다. 직원 간 소통 강화, 직급체계의 간소화 등을 통해 조직문화를 개선할 수 있지만 사무실로 한정하여 일하는 것만이 근무라는 고정관념에서 벗어나는 것이 조직문화 개선을 위해 우선시 되어야 한다. 적극적으로 다양한 근무 형태의 유연근무제를 활용하여 일·가정 양립과 삶의 질을 향상시키는 것이 남성 육아휴직 활성화에 기여하게 될 것이다.

셋째, 남성 육아휴직 활성화 기관에 대한 가점 등 우대제도 도입이 필요하다. 정부는 「공공기관 운영에 관한 법률」 제48조에 따라 공공기관의

자율·책임경영체계 확립을 위해 매년 경영 노력과 성과를 평가하고 있다. 조직 및 인적자원관리(2점) 지표의 6가지 세부 지표 내 육아휴직 활용, 장시간 근로 해소 등 일·가정 양립을 위한 다양한 노력과 성과를 평가하는 내용이 존재하지만 비중은 미미하다. 또한 정부에서는 육아휴직지원금을 도입하여 육아휴직을 지원하는 사업주에게 지원금을 제공하고 있지만 공공기관은 지원대상에서 제외되어 있다. 이와 같이 공공기관의 육아휴직 활성화를 견인할 제도가 부족한 것이 현실이다. 저출산 문제가 인구소멸, 나아가 국가 존속으로 거론되며 사회적으로 심각히 받아들여야 할 문제가 된 만큼 공공기관의 사회적 책임을 유도할 수 있도록 공공기관 경영평가 지표의 비중 확대 또는 가점 부여, 남성 육아휴직이 활성화된 기관에 대해 추가 예산 등을 지원하는 등 우대 제도 도입이 필요하다.

넷째, 해외 선진 제도의 적극적 도입이 필요하다. 앞서 해외 육아휴직 제도에서 살펴본 것을 예로 들면 스웨덴, 독일 등은 육아휴직 기간동안 단시간근로를 허용하고 있다. 단시간근로를 하더라도 육아휴직 급여는 근로시간에 비례하여 지급된다. 육아 휴직기간 동안 단시간근로를 할 수 있도록 하는 것은 경제적 측면에서 의미도 있지만, 다른 한편으로는 업무와 완전히 단절되지 않는다는 점에서 휴직 종료 후 직장 복귀의 어려움을 방지하는 의도도 포함되어 있다. 우리나라 실정을 반영한 단시간근로 허용 제도 등을 도입한다면 남성 육아휴직자의 경제적 문제와 경력단절 문제를 해결할 수 있을 것으로 사료된다.

제 3 절 연구의 한계

본 연구는 공공기관을 대상으로 남성 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인으로서 인력규모, 보수(연봉, 복리후생비)와의 관계를 계량적인 자료를 활용하여 실증적으로 분석하는데, 연구를 통해 충분히 제시하지 못하는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 합동(Pooled) OLS 모형 분석결과를 활용한 가설 검증의 신뢰성이 고정효과 모형, 확률효과 모형에 비해 상대적으로 낮다. 고정효과 모형이 가장 적합한 분석모형으로 확인되었지만 통계적으로 유의미하지 않아 합동(Pooled) OLS 모형 분석결과를 가설 검증에 사용하였다. 하지만 DiNardo (1997)은 합동(Pooled) OLS 모형은 주어진 패널데이터의 구조와 개체들이 가지는 고유한 특성을 무시한 상태로 분석하고 있어 회귀계수추정치의 비효율성의 문제가 발생할 수 있다고 하였다. 합동(Pooled) OLS 모형 분석이 효율적인 추정치를 도출한다고 하더라도 추정과정에서 발생하는 표준편차가 과소평가되어 전체 모형의 유의수준이 과대 추정될 가능성이 높아진다.(Wagner, 2005). 따라서 추후 연구에서는 다양한 분석모형 검증을 통해 신뢰성과 타당성이 높은 분석 모형을 가설검증에 적용할 필요가 있다.

둘째, 연구 결과를 공공기관 및 남성의 특성으로 일반화하기 어려운 문제가 있다. 연구 모형에 공공기관 특성을 반영하는 변수가 부족했다. 본사 지방 이전 여부를 제외하고 일반기업과 공공기관 특성을 구분할 수 있는 요인이 없었던 점을 보완하여, 추후 연구에서는 공공기관 특성을 대표할 수 있는 변수를 연구 모형에 포함하고 정부, 일반기업과 비교하는 것과 더불어 여성과의 비교 연구를 통해 연구의 일반화에 접근할 필요가 있다.

셋째, 공공기관 알리오 공시자료 활용으로 인해 연구 대상 기간이 짧다. 공공기관 알리오를 통해 5개년으로 한정된 기간의 자료만 수집 가능하여 연구 대상 기간이 상대적으로 짧았다. 연구의 실효성 제고를 위해서 육아 휴직 통계가 시작된 2010년부터 분석하는 등 연구 대상 기간을 확대할 필요가 있다.

그러나 이와 같은 한계점에도 불구하고 본 연구는 공공기관 남성의 육아 휴직에 대한 연구를 찾기 어려운 상황에서 공공기관 남성의 육아휴직 사용에 영향을 주는 요인을 실증적으로 분석하고 활성화 방안을 제시하였다는데 의미가 있다고 할 수 있다. 본 연구의 한계점을 보완할 수 있는 후속 연구들을 위한 발판이 되어 남성의 육아휴직을 확대하고 양성평등 육아와 일·가정 양립문화가 정착되는데 기여할 것으로 기대해 본다.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2002), 노동백서
- 고용노동부(2020), 한권으로 통하는 고용노동정책
- 기획재정부(2021), 공공기관 경영평가편람
- 통계청(2021), 2020년 육아휴직통계 결과
- 한국고용노사관계학회(2020), 출산·육아휴직제도의 보편적 활용을 위한
재설계방안
- 권진·김진욱·손능수(2021), 기혼 남성의 육아 참여에 대한 인식과 태도
및 요구에 관한 연구: 경상북도를 사례로, 한국지방자치연구, 23:1,
159-188
- 김성권(2016), 육아휴직 제도의 법·정책적 문제점 검토, 사회법연구
제30호, 1-33
- 김연진(2020), 육아휴직제도 관련 국외 참고자료-스웨덴-, 저출산고령사회
위원회
- 김영옥·오은진·한지영(2014), 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법, 제도 개선
방안 연구, 한국여성정책연구원.
- 김은미(1994), 우리나라 근로여성의 모성보호에 관한 연구, 행정대학원석사
학위논문, 경희대학교
- 김지현(2020), 남성의 육아휴직 수급률을 설명하는 결합요인 분석:퍼지셋
질적비교분석을 통한 국제비교 연구, 비판사회정책, 66 45-92.
- 김진욱·권진(2015), 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구, 한국사회
정책 제22권 제3호
- 김태윤·김미숙(2016), 남성의 육아휴직제도 사용에 관한 취업모의 인식
및 요구, 유아교육·보육복지연구, 20(4), 613-653
- 나성은(2014), 남성의 양육 참여와 평등한 부모 역할의 의미 구성, 페미
니즘연구 14(2), 71-112

- 노미영·김대옥(2017), 유아기 자녀를 둔 학부모의 육아휴직 선택의 어려움과 이유, 열린유아교육연구, 제22권 제5호, 325-350
- 노경림(1999), 한국 육아휴직제도의 개선방향에 관한 연구, 정치대학원 석사학위논문, 숙명여자대학교
- 문미경·김복태·김혜영(2015), 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용 실태 및 개선방안, 한국여성정책연구원
- 문미경·김복태·허태욱(2014), 공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안, 한국여성정책연구원
- 류도암·김영우·문미경(2016), 대체인력제도의 조직 적합성 요인에 대한 실증적 연구: 공공기고나 근로자의 인식을 중심으로, 한국인사행정 학회보 제15권 제1호, 205-233
- 박귀천(2020), 육아휴직제도 관련 국외 참고자료-독일-, 저출산고령사회 위원회
- 박덕순(1994), 우리나라 육아휴직제도에 대한 연구, 대학원석사학위논문, 단국대학교
- 박미경(2012), 육아휴직제도의 현실과 개선방안: 경상북도 교육청을 중심으로, 행정대학원 석사학위 논문, 경북대학교
- 박선영(2015), 여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향, 행정대학원 석사학위 논문, 서울대학교
- 박은미·이영석·허창덕(2008), 아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구: 경상북도를 중심으로, 한국가족복지학 13(1), 25-42
- 박지현·주영아(2020), 워킹대디의 육아휴직 경험에 관한 개념도 연구, 인문사회21, 11(4), 307-322
- 서진교(2001), 연구 자료 : 패널자료 분석방법, 한국농촌경제연구원 농촌경제, 2001, Vol.24 (2), p.93
- 성민정·원숙연(2018), 아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향 요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로, 행정논총, 56(4), 157-188

- 성민정·원숙연(2017), 가족친화제도 디커플링 인식과 영향요인: 출산육아 및 근로시간제도를 중심으로, 한국행정학보 51(2), 185-215.
- 손민하(2002), 한국 육아휴직 제도의 일 고찰, 사회복지학과석사학위논문, 한남대학교
- 손윤진(2016), 남성의 육아휴직 결정요인에 대한 연구, 경제학석사학위논문, 서울대학교
- 손화정·김대욱(2016), 지방자치단체 육아휴직 대체인력제도 개선방안 : 대체인력뱅크제도를 중심으로, 한국지방행정연구원
- 양은석(2015), 모성보호제도가 조직내 여성인력비중 변화에 미치는 영향 분석, 공기업정책학석사학위논문, 서울대학교
- 유성경·임지숙·손은영(2016), 한국 맞벌이 여성들의 일·가정 양립 경험에 대한 개념도 연구, 상담학연구 17권 6호, 475-498
- 유승호(2014), 일중독과 남성성에 대한 고찰, 인문과학연구 제40집, 661-681
- 유은혜(2001), 육아휴직제도의 실태와 개선방향에 관한 연구, 여성개발대학원 석사학위논문, 동덕여자대학교
- 이남순(2010), 남성육아휴직제도에 관한 중소기업 경영자들의 인식 및 요구 분석, 사회개발대학원석사학위논문, 중앙대학교
- 이은주(2020), 육아휴직제도 관련 국외 참고자료-프랑스-, 저출산고령사회 위원회
- 이지은(2016), 육아지원제도의 활용과 개선에 관한 사립 중등학교 교원의 인식 분석, 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 이희연·노승철(2012), 고급통계분석론 : 이론과 실습
- 장지연(2014), 남성 육아휴직 활용실태와 정책방향, 월간 한국노총 2014년 1월 통권500호, 36-37
- 정은희·최새은·최슬기(2019), 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험연구, 보건사회연구, 39(4), 280-319
- 정혜원(2015), 경기도 공공기관의 육아휴직 실태와 정책방안, (재)경기도 가족여성연구원

- 최숙희(2016), 남성육아휴직제도 활성화에 대한 고찰: 해외사례중심으로, 여성연구논총, 18, 37-62
- 한지영(2016), 보편적 돌봄권 확보를 위한 현행 육아휴직제도 개선방안, 이화젠더법학, 8(1), 153-183
- 홍승아(2018), 남성 육아휴직과 기업의 조직문화, 젠더와문화, 11(1), 145-183
- 홍승아·이인선(2012), 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안. 한국여성정책연구원
- 홍정화(2012), 저출산 문제 해결을 위한 육아휴직정책에 관한 법적 검토와 개선방향 제안, 한국법정정책학회 법과정책연구 제12집 제3호
- Almqvist, A. L.(2008), “Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents”, *Fathering: A Journal of Theory, Research & Practice about Men as Fathers* 6(2), 192-200.
- Becker(2009), *A Treatise on the Family*, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P.(2000), “Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor”, *Social Forces* 79(1), 191-228.
- Byrgen, M. and Duvander, A.-Z. (2006) ‘Parents’ Workplace Situation and Fathers’ Parental Leave Use’, *Journal of Marriage and the Family* 68(2): 363-372.
- Duvander(2014), “How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women’s and men’s parental leave in Sweden”, *Journal of Family Issues* 35(7), 909-926.

- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., & Poza, C.(2014), “Fathers’ use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave”, *Population Research and Policy Review* 33(3), 419-453.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M.(2012), *How Policy Matters: Germany’s Parental Leave Benefit Reform and Fathers’ Behavior 1999-2009*, München: MPIDR working paper 021.
- Gornick, J.(2015), “Parental leave and fathers: Extending and deepening the knowledge base”, In G. Eydal(Eds.), *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice* , Bristol: Bristol University Press, 373-384.
- Hass, and C. P. Hwang(1995), “Company Culture and Men’s Usage of Family Leave Benefits in Sweden”, *Family Relations*, 44, pp. 28-36.
- Hass, and C. P. Hwang(2007), “Gender and Organizational Culture: Correlations of Company Responsiveness to Fathers in Sweden”, *Gender and Society*. 21(1), pp. 52-79.
- Haas, L.,& Rostgaard, T.(2011), “Fathers’ rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave”, *Community, Work and Family* 14(2), 177-195.
- Hochschild, A. R.(2001), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Macmillan,
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage Publications.
- Pragg, B., & Knoester, C.(2017), “Parental leave use among disadvantaged fathers”, *Journal of Family Issues* 38(8), 1157-1185.
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J., & Närvi, J.(2015), “Perhevapaat, talous ja sukupuolten tasa-arvo”, *Sukupuolentutkimus* 28(2), 34-38.

Whitehouse, G., Diamond, C., & Baird, M.(2007), "Fathers' use of leave in Australia" *Community Work and Family* 10(4), 387-407.

Williams, J. C., Blair Loy, M., & Berdahl, J. L.(2013), "Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma", *Journal of Social Issues* 69(2), 209-234.

Abstract

A Study on the Factors Influencing the Use of paternity leave in Public Institutions

Yoon, Won Sang

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

Despite the government's various policies to improve the fertility rate, Korea's total fertility rate in 2022 reached an all-time low of 0.78. At a time when the population cliff is becoming visible due to the low birth rate and aging population, the use of paternity leave in Public Institutions, which should take the lead in implementing government policies, is low. And the research on this has not been actively conducted.

The purpose of this study is to find ways to revitalize the paternity leave system by examining the factors affecting the use of paternity leave in public institutions. For the study, data were collected from Alio, a public institution management information system, and technical statistical analysis, correlation analysis, and multiple

regression analysis were conducted. The dependent variable is the ratio of paternity leave in public institutions.

Through previous studies, the size of manpower, remuneration (annual salary, welfare expenses) were set as independent variables. and additionally, the male flexible work ratio, the length of service, the headquarters' local relocation, the female ratio, year and the industry were applied as control variables.

According to the analysis results, it was confirmed that the size of the workforce did not significantly affect paternity leave. On the other hand, remuneration was found to have a significant effect on paternity leave. It was analyzed that the higher the remuneration, the lower the rate of paternity leave. It can be interpreted that the higher the wage, the more passive the use of paternity leave. because the appropriate income is not guaranteed due to the opportunity cost of paternity leave. And through the control variables, it was confirmed that the more men use flexible work, the higher the rate of paternity leave. Also it was confirmed that the longer the service period and the more women, the lower the rate of paternity leave.

Based on the results of these studies, if we present a plan to revitalize paternity leave in public institutions, Efforts should be made to expand financial support from national and public institutions for paternity leave, revitalize flexible work to improve organizational culture, introduce preferential treatment for paternity leave, and actively introduce advanced overseas systems.

Keywords : paternity leave, public institutions

Student Number : 2022-20008