

여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안

2017. 12.

최승문 · 김나영

서 언

최근 저출산·고령화 현상으로 인한 경제활력 저하와 국가재정 악화에 대한 우려가 커지고 있다. 지난 십여 년간 정부는 복지제도에 중점을 맞춰 출산율을 높이려는 노력을 시도하였지만 엄청난 재정의 투입에도 불구하고 만족할 만한 성과를 거두지 못하고 있다. 최근 들어 복지의 관점뿐만 아니라 노동의 관점에서도 이 문제를 분석하고 해결하려는 노력이 커지고 있다. 특히 일·가정 양립 제도의 중요성이 부각되고 있다.

잘 알려진 바와 같이 우리나라는 여성의 경력단절이 심각하여 연령대별 경제활동참가율이 전형적인 M자형 패턴을 보인다. 생산가능인구 감소를 눈앞에 둔 시점에서 젊은 여성이 대규모로 노동시장에서 이탈하는 것은 국가적으로 자원의 비효율적 배분이라고 할 수 있다. 뿐만 아니라 노동시장에서 이탈해 있는 기간 동안 본인의 경력과 전문성을 쌓을 수 있는 기회를 잃어버리게 되어 향후 노동시장에 복귀하더라도 과거 일했던 일자리보다 연봉이 낮으며 본인의 능력과 적성에 맞지 않는 일을 하게 될 확률이 높아진다. 이는 개인에게도, 국가에게도 큰 낭비일 수 있다.

여성의 경력단절을 높이는 주요 원인으로 경직된 근로문화를 꼽을 수 있다. 일·가정 병행의 어려움으로 직장을 그만 두는 여성이 많으며, 또한 경제활동을 유지하기 위해 출산을 기피하는 가구도 분명 많을 것이다. 따라서 일·가정 양립 문화의 정착이 그 어느 때보다 필요한 시점이다. 일·가정 양립 문화가 정착될 경우 우선 여성의 경제활동참가율이 높아질 수 있으며 따라서 우리나라 경제의 규모가 커질 수 있다. 또한 출산율이 높아져 장기적으로도 우리나라의 경제와 재정에 큰 도움이 될 것이다.

본 연구에서는 일·가정 양립 제도가 여성의 고용에 미치는 영향, 그리고 이러한 제도를 지원하는 정부의 정책이 제도의 사용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 일·가정 양립 제도는 여성의 경력단절을 예방하여 고용을 유지시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 단순히 기업에 제도가

존재하는 것이 아니라, 실질적으로 쉽게 사용할 수 있을 경우 그 효과가 더욱 명확해졌다. 그리고 이러한 제도를 지원하는 정부의 정책도 제도의 사용에 효과가 있는 것으로 나타났다. 다만 일부 유연근무제의 경우 이러한 효과가 명확히 드러나지 않았다.

저자들은 이러한 분석 결과를 바탕으로 몇 가지 중요한 정책적 시사점을 제시한다. 우선 정부는 일·가정 양립 제도에 대한 지원을 지속할 필요가 있다. 다만 비효율적인 항목에서 효율적인 항목으로 제도 간 조정의 여지가 있어 보인다. 또한 정부는 대체인력뱅크를 보다 적극적으로 지원하여 육아 휴직자에 대한 기업의 대체인력 사용을 더욱 장려할 필요가 있다. 그리고 제도와 정부 지원에 대한 인지도를 높이고, 제도 사용으로 인한 불이익을 없애기 위해 노력해야 하며, 우리 사회에 만연한 장시간 근로문화를 개선하도록 하여야 한다.

본 연구가 일·가정 양립 문화를 정착시키기 위한 효율적인 재정지원 방안을 수립하는 데 유용한 자료로 활용되길 기대한다.

본 보고서는 본원의 최승문 박사와 육아정책연구소의 김나영 박사가 공동으로 집필하였다. 저자들은 본 연구의 진행 과정에서 여러 가지 유익한 조언을 주신 여성정책연구원 김영옥 박사, 명지대학교 우석진 교수, 여성정책연구원 홍승아 박사, 그리고 익명의 논평자 두 분에게 깊은 감사를 전한다. 뿐만 아니라 보고서 작성 과정에서 자료 수집 및 정리에 도움을 준 김평강 연구원과 원고 교정에 도움을 준 본원 지식정보팀 직원들에게 감사의 뜻을 전한다. 또한 본 연구를 설계하고 연구 방향에 대해 많은 조언을 주신 본원 출신의 이혜원 박사에게도 깊은 감사를 전하고 있다.

마지막으로 본 보고서의 내용은 저자들의 개인적인 견해이며 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 분명히 밝힌다.

2017년 12월

한국조세재정연구원

원장 박 형 수

요약 및 정책적 시사점

잘 알려진 바와 같이 우리나라에서는 출산·육아로 인한 여성의 경력단절 문제가 심각하여 여성의 연령대별 고용률 분포가 전형적인 M자형 패턴을 보이고 있다. 이는 한 여성 개인의 자아실현 또는 사회적 성취가 출산·육아로 인해 좌절된다는 의미도 있지만, 국가 전체적으로도 노동공급을 저해하는 심각한 요인이다. 생산인구 감소로 인한 경제활동 저하의 우려가 커지고 있어 여성의 경제활동참가율을 높이는 것이 매우 시급한 과제이다. 또한 일·가정 양립의 어려움으로 출산을 기피하는 여성도 많아져 정부의 다양한 지원정책에도 불구하고 출산율은 높아지지 않고 있다. 이러한 저출산·고령화 현상은 향후 우리나라 경제와 재정에 심각한 압박이 될 것이다. 따라서 일·가정 양립 문화의 확산을 통해 여성의 경력단절을 막고, 동시에 출산율을 제고하는 정책에 대한 관심이 어느 때보다 뜨겁다.

본 연구에서는 여성고용 및 일·가정 양립 현황에 대해 살펴보고, 일·가정 양립을 지원하는 제도와 정책이 여성의 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 특히 여성근로자의 인식과 기업의 인식을 함께 분석하였으며, 기업의 경우 설문조사와 더불어 설문조사에서 파악하기 힘든 구체적 사례 또는 주관적 의견을 파악하기 위해 기업 인사담당자들을 모집하여 심층인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하였다.

우선 여성고용 현황을 살펴본 결과 앞서 언급한 바와 같이 연령대별 고용률이 뚜렷한 M자형 패턴을 보였다. 이는 역U자형 패턴을 보인 선진국과 상반된 모습이며, 역시 M자형 패턴을 가진 것으로 알려진 일본과 비교해서도 우리나라의 여성고용률이 전반적으로 낮으며, 경력단절의 정도도 더욱 심각한 것을 알 수 있었다.

여성의 일·가정 양립을 지원하여 여성고용률과 출산율을 높이기 위해 정

부는 다양한 지원책을 실시하고 있다. 특히 2000년대 중반부터 재정지출의 규모가 빠른 속도로 커지고 있다. 본 연구에서는 일·가정 양립 지원제도를 크게 출산휴가·육아휴직 관련 제도와 유연근무 관련 제도로 나누어 살펴보고 있다.

출산휴가·육아휴직 관련 제도로는 우선 90일의 출산전후휴가 기간 중 30일분의 급여를 135만원 한도로 지원하는 출산전후휴가 급여제도가 있다. 그리고 1년의 육아휴직기간 동안 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 지급하는 육아휴직 급여제도가 있다. 근로자가 육아휴직을 사용하는 대신 근로시간을 단축할 경우 육아휴직 급여액에 단축 비율을 곱한 금액을 지급받게 된다. 부모가 같은 자녀에 대해 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우 두 번째 사용자의 통상임금의 100%(상한액 150만원)을 첫 달 급여로 지급하는 육아휴직특례(‘아빠의 달’) 제도도 있다. 또한 정부는 직장어린이집 설치를 유도하기 위해 보육교사 등에 대한 임금 지원, 설치비용에 대한 융자지원 또는 무상지원을 실시하고 있다. 또한 출산육아기 고용안정지원금을 통해 육아휴직자의 계속고용 및 육아휴직 기간 동안의 대체인력 고용을 지원한다.

유연근무 관련 제도로는 시간선택제 근로자를 채용한 사업주를 지원하는 시간선택제 고용 지원, 근로자에게 시간선택제 전환을 허용한 사업주를 지원하는 시간선택제 전환 지원, 유연근무를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소기업의 사업주를 지원하는 일·가정 양립 환경개선(유연근무) 지원, 재택·원격근무를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소기업의 사업주에게 인프라 구축비용을 지원하는 원격근무 인프라 구축 지원 등이 있다.

「2016년 일·가정 양립 실태조사」를 통해 일·가정 양립 현황을 살펴본 결과 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가에 대한 기업의 인지도는 상대적으로 높은 반면 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄휴직제도의 인지도는 낮게 나타났다. 각 제도의 존재 및 시행 여부, 사용의 자율성은 사업체 규모에 따라 매우 다르게 나타났다. 일반적으로 규모가 큰 사업체에서 제도 시행 및 자율성이 높게 나타났다. 유연근무제의 경우 시간선택제, 시차출퇴근

제, 탄력적 근무제를 실시하는 기업의 비율이 각각 10%를 약간 넘는 수준이었지만, 재량근무제, 원격근무제를 실시하는 기업은 각각 3~4% 수준에 불과했다. 전체적으로 유연근무제를 전혀 실시하지 않는 기업이 78%에 달했다. 이러한 일·가정 양립 지원제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 자료를 활용하여 제도의 효과를 추정하였다. 구체적으로 조사 대상 여성을 경력단절을 경험한 여성과 그렇지 않은 여성으로 구분해 출산휴가·육아휴직·유연근무 제도와 같은 일자리 특성이 경력단절에 미치는 영향을 분석하였다. 우선 단순 통계비교를 통해 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성에 비해 경력단절을 경험할 확률이 월등히 높은 것을 확인할 수 있었다. 이는 출산 및 육아로 인한 어려움이 우리나라 여성들의 직장생활 유지를 어렵게 하는 주요 요인이라는 점을 시사한다. 육아와 직장생활을 병행하기에는 시간적인 어려움이 많은 것으로 보이며, 특히 회귀분석 결과 근로시간과 관련된 변수들이 여성의 취업계속 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주당 근로시간이 많을수록 경력단절을 경험할 확률이 높아졌으며, 업무시간에 대한 일자리 만족도가 높은 경우 경력단절을 겪지 않고 취업이 계속될 확률이 높게 나타났다. 또한 취업여성들의 유연한 시간활용을 돕는 일·가정 양립 제도가 취업계속 확률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 출산전후휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축 제도가 여성의 취업계속 확률을 높이는 것으로 나타났으며, 단순히 제도가 존재할 뿐만 아니라 쉽게 사용할 수 있어야 제도의 긍정적인 효과가 더욱 명확해지는 것으로 나타났다. 다만 유연근무제의 가장 흔한 형태라 할 수 있는 시차출퇴근제의 경우 여성의 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

일·가정 양립제도에 대한 기업의 인식, 특히 정부의 지원이 제도의 시행에 미치는 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 별도의 설문조사를 실시하여 출산휴가·육아휴직·유연근무 등에 대한 기업의 인식을 조사하였다. 우선 제도 사용 현황을 살펴보면 전체 조사 기업 중 2014년에서 2016년 사이

출산전후휴가를 사용한 근로자가 존재하는 기업은 40%가 넘는 수준이었지만, 배우자 출산휴가와 육아휴직을 사용한 근로자가 존재하는 기업은 각각 30%에 미치지 못했으며, 육아기 근로시간 단축제를 사용한 근로자가 존재하는 기업은 전체 조사대상 기업의 10% 미만 수준이었다. 유연근무제의 경우 전체 조사 기업 중 시간선택제를 운영하는 기업은 3.8%, 시차출퇴근제는 4.0%, 탄력적 근로시간제는 6.2%, 재택근무제는 2.0%, 원격근무제는 1.0%, 재량근로시간제는 1.8%에 불과했다. 또한 출산휴가 또는 육아휴직을 사용하는 근로자를 대체하는 인력을 채용하는 기업은 전체의 25.8%에 머물렀으며, 육아휴직기간을 승진 소요기간에 산입하지 않는 기업이 50.6%였다. 제도의 활용에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 대체인력을 고용하거나, 육아휴직급여, 출산육아기 고용안정지원금 등을 활용할 경우 출산휴가 및 육아휴직 사용자가 늘어나는 것으로 나타났다. 이러한 지원제도가 기업 입장에서 근로자의 휴가 및 휴직을 보장해주는 부담을 줄여주게 되고, 따라서 휴가 및 휴직을 원하는 근로자의 심리적 부담 또한 줄여주어 제도 사용을 촉진하는 것으로 보인다.

본 연구에서는 설문조사를 통해 파악할 수 없는 현장의 다양한 의견을 좀 더 구체적으로 수렴하기 위해 기업 인사담당자들을 대상으로 심층인터뷰(focus group interview)를 실시하였다. 소규모, 중간규모, 대규모 기업을 골고루 모집하여 일·가정 양립 제도 운영과 관련된 기업의 의견을 물어보았다. 심층인터뷰를 통해 제시된 의견은 개별적인 의견일 가능성이 있고, 통계적 검증을 거치지 않았기에 일반화하기에는 어렵다. 그럼에도 불구하고 다수의 참가자에 의해 반복적으로 제기되는 의견은 검토해볼 만한 가치가 있을 것이다. 우선 대부분 출산휴가와 육아휴직의 필요성에는 공감하고 있었지만, 휴직자의 업무를 나머지 동료들이 분담하는 것에 부담을 느끼는 경우가 많았다. 대체인력을 고용하는 기업도 있었지만, 대체인력을 1년 후에 내보내는 것에 대해 정서적으로 부담스럽거나, 업무에 능숙해지자마자 내보내는 것이 비효율적이라는 의견이 많았다. 반면 유연근무제와 관련해서는 긍정적인 의견이 적었다. 업무 특성상 유연근무제가 어려운 근로자가 많으며,

이에 따라 근로자 간 형평성 문제도 제기되었다. 유연근무제를 지원하는 정부정책에 대해서도 지원받을 수 있으면 좋지만, 정부 지원으로 인해 유연근무제를 확대하지는 않을 것이라는 의견이 많았다.

이상의 결과를 바탕으로 본 보고서에서는 다양한 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 우선 일·가정 양립제도는 여성의 경력단절을 예방하는 효과가 있기에 이러한 제도를 확산시키려는 정부의 노력은 계속되어야 한다. 특히 출산휴가·육아휴직 관련 정부의 재정지원은 제도를 사용하는 근로자 수를 늘리는 효과가 있기에 지속적인 지원이 필요하다. 또한 기업 및 근로자의 특성, 경제적 상황 등을 파악하여 보다 현실적인 수준의 지원을 위한 노력이 필요하다. 다만 유연근무제에 대한 정부지원이 해당 제도를 확산시키는 효과는 확인되지 않았고, 기업 입장에서 유연근무제에 대한 부정적인 의견이 큰 것으로 나타났다. 따라서 현행과 같은 지원은 효과가 크지 않은 것으로 보이며, 다양한 업무특성에 맞는 다양한 유연근무제 형태를 개발해 유연근무제를 적용받을 수 있는 근로자의 범위를 넓히고, 근로자 간 형평성 문제를 줄일 수 있는 대책이 오히려 더 효율적일 수 있다. 효과성이 적어보이는 유연근무제 관련 재정지원과 ‘아빠의 달’과 같은 제한적인 지원은 과감하게 줄일 여지가 있으나, 이러한 재정 효율화 노력이 유연근무제와 남성의 육아참여 확산을 위한 정부정책 의지의 후퇴로 보여서는 안 된다. 따라서 관련 제도와 문화 확산을 위한 홍보를 강화하고, 비재정적 지원 또는 기존 방식과 다른 방식의 지원을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 효과성이 적은 지출을 줄이는 대신 직장어린이집 설치 지원을 늘리고, 입소 조건을 맞벌이 부부로 제한할 경우 맞벌이 부부의 육아부담을 줄일 수 있고, 이는 유연근무의 필요성 또한 낮출 수 있다. 그리고 출산휴가·육아휴직·유연근무제 확산을 위한 홍보 등의 노력과 동시에 사회 전반적으로 장시간 노동을 지양하고 근로시간 및 형태를 다양화·유연화하는 것이 시급한 문제이다.

다음으로 대체인력 활용을 늘리기 위한 정부의 노력이 필요하다. 기존 근로자가 출산휴가 또는 육아휴직으로 자리를 비울 경우 대체인력을 채용하는 기업의 비율이 매우 낮으며, 보통의 경우 대체인력 고용 없이 기존 직원들

간의 업무 분장으로 해결하고 있다. 이 경우 출산휴가·육아휴직에 대한 부정적인 인식이 커질 수 있고, 출산휴가·육아휴직을 사용하려는 근로자 입장에서도 동료들에게 업무를 전가한다는 부담으로 인해 충분히 길게 사용하지 못하게 된다. 따라서 출산휴가 및 육아휴직 중인 근로자를 대체할 인력 채용을 위해 정부가 보다 적극적으로 지원할 필요가 있다. 현행 지원제도도 효과가 없지는 않겠지만, 기업 입장에서는 업무 특성에 맞는 대체인력을 찾기가 어렵고, 대체인력을 1년만 고용하고 다시 내보내는 것에도 상당한 부담을 느끼는 것으로 나타났다. 이에 대한 해결책으로 정부가 현재 운영 중인 대체인력뱅크를 좀 더 적극적으로 활용할 필요가 있다. 분야별로 세분화된 인력 풀을 구성하여 기업의 다양한 인력수요에 대응하고, 대체인력과 기업 간의 매칭을 적극적으로 지원할 경우 대체인력뱅크의 활용도를 높일 수 있다. 대체인력 입장에서 정부 1년 단위로 본인의 업무특성에 맞는 기업을 계속해서 연결해주면 이러한 인력 풀에 들어가고자 하는 잠재적 근로자가 늘어날 것이며, 본인의 전문성을 유지하며 경력을 쌓을 수 있다. 기업 입장에서 근로자를 1년만 채용하는 것에 대해 부담을 덜 느낄 수 있을 것이다. 대체인력에 대한 기업의 평가서 또는 추천서를 대체인력뱅크를 통해 해당 근로자가 지원하는 새로운 기업에 전달할 경우 기업 입장에서 기업의 업무 특성에 맞는 맞춤형 인력을 보다 수월하게 채용할 수 있을 것이다.

마지막으로 제도와 정책에 대한 인지도, 특히 법적 준수 의무에 대한 인지도를 높이고, 제도 사용으로 인한 불이익이 없도록 하여야 한다. 제도별 인지도 여부에 차이가 있었고, 법적 의무 제도의 경우에도 제도에 대한 인지도는 높지만 법적 준수 의무에 대한 인지도는 상대적으로 낮은 경우가 많았다. 따라서 기업의 인지도를 높이기 위한 홍보가 필요하다. 또한 법적으로 육아휴직 기간은 승진 소요기간에 산입하게 하는 등 제도 사용으로 인한 불이익 또는 차별이 없도록 하는 정부의 적극적인 노력이 필요하다.

이러한 정부의 노력이 성과를 거둔다면, 단기적으로는 여성의 경제활동 참가가 늘어 우리나라의 경제규모가 커질 것이며, 동시에 출산율이 높아져 장기적으로도 우리나라의 경제와 재정에 큰 도움이 될 것이다.

목 차

I. 서론	17
II. 여성고용과 일·가정 양립 현황 및 선행연구	19
1. 여성고용 현황	19
2. 일·가정 양립 현황	24
가. 일·가정 양립 지원 정부정책	24
나. 일·가정 양립 현황	37
3. 선행연구	51
III. 정책적 지원이 여성의 노동공급 결정에 미치는 영향	54
1. 일·가정 양립 정책과 여성 노동공급	54
2. 소결 및 시사점	67
IV. 여성 인력활용에 대한 기업의 인식 조사	68
1. 조사개요	68
가. 조사 대상 및 특성	68
2. 조사결과	70
가. 유연근무제	70
나. 출산 및 육아휴직	74
3. 실증분석	86
가. 분석자료 및 방법	86
나. 분석결과	88
4. 소결 및 정책적 시사점	101

V. 여성인력 활용에 대한 기업 심층인터뷰	107
1. 조사개요	107
2. 조사결과	108
가. 여성인력에 대한 기업의 시각	108
나. 출산휴가 및 육아휴직제 평가	109
다. 유연근무제 평가	110
라. 여성인력 활용방안 개선점 및 의견	111
3. 소결 및 시사점	111
VI. 결론 및 정책적 시사점	114
참고문헌	119
부록	121
〈부록-Ⅰ〉 「유연근무 및 육아휴직 관련 조사」 설문지	121
〈부록-Ⅱ〉 「여성인력 활용에 대한 기업 심층인터뷰」 가이드라인	144

표목차

〈표 Ⅰ-1〉 평가지표별 중요도 및 해결방안 간 우선순위(AHP분석)	18
〈표 Ⅱ-1〉 우리나라 연도별, 연령대별 여성 고용률	20
〈표 Ⅱ-2〉 OECD 국가 연령별 여성고용률(2016년)	22
〈표 Ⅱ-3〉 경력단절 여성 규모	24
〈표 Ⅱ-4〉 가족·양육지원정책의 구성	25
〈표 Ⅱ-5〉 가족·양육지원정책의 예·결산 추이	27
〈표 Ⅱ-6〉 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행규칙에서의 일·가정양립실태조사 관련 조항	28
〈표 Ⅱ-7〉 비용효과 분석대상 제도	29
〈표 Ⅱ-8〉 일·가정양립 지원 정책 현황	29
〈표 Ⅱ-9〉 연도별 출산전후휴가급여 지원 실적	30
〈표 Ⅱ-10〉 연도별 육아휴직급여 지원 실적	32
〈표 Ⅱ-11〉 연도별 직장어린이집 보육교사 등 임금 지원	33
〈표 Ⅱ-12〉 연도별 직장어린이집 설치비용 융자지원	33
〈표 Ⅱ-13〉 연도별 직장어린이집 설치비 무상지원	34
〈표 Ⅱ-14〉 연도별 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여) 지원 실적	35
〈표 Ⅱ-15〉 연도별 출산육아기 대체인력 지원금 지원 실적	35
〈표 Ⅱ-16〉 출산육아기 고용지원금(기간제·파견근로자 재고용) 지원	35
〈표 Ⅱ-17〉 출산전후휴가-인지도	37
〈표 Ⅱ-18〉 출산휴가-제도·시행 여부	38
〈표 Ⅱ-19〉 출산휴가의 비정규직 사용 가능 여부	39
〈표 Ⅱ-20〉 배우자 출산휴가-인지도	40
〈표 Ⅱ-21〉 배우자 출산휴가-제도·시행 여부	41
〈표 Ⅱ-22〉 육아휴직제도-인지도	42
〈표 Ⅱ-23〉 육아휴직제도-제도 및 시행 여부	43

〈표 II-24〉 비정규직 근로자의 육아휴직제도 적용 여부	44
〈표 II-25〉 이용 가능한 육아휴직기간	45
〈표 II-26〉 육아휴직 신청의 자율성 정도	46
〈표 II-27〉 최근 3년간 육아휴직 사용 근로자 유무	46
〈표 II-28〉 육아기 근로시간 단축제-인지도	47
〈표 II-29〉 육아기 근로시간 단축제-제도 및 시행 여부	48
〈표 II-30〉 가족돌봄휴직제도-인지도	49
〈표 II-31〉 가족돌봄휴직제도-제도 및 시행 여부	50
〈표 II-32〉 유연근로제도별 실시율(부분실시+전면실시 응답비율)	51
〈표 III-1〉 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 설문 대상 유형	55
〈표 III-2〉 자녀 수에 따른 경력단절 비율	56
〈표 III-3〉 전체 요약 통계	57
〈표 III-4〉 요약통계(경력비단절)	58
〈표 III-5〉 요약통계(경력단절)	59
〈표 III-6〉 경력비단절 및 경력단절 여성 평균 비교	60
〈표 III-7〉 취업계속 확률(선형확률모형, 제도 존재 여부)	62
〈표 III-8〉 취업계속 확률(선형확률모형, 제도사용 용이 여부)	64
〈표 III-9〉 취업계속 확률(프로빗, 제도 존재 여부)	65
〈표 III-10〉 취업계속 확률(프로빗, 제도사용 용이 여부)	66
〈표 IV-1〉 조사대상 특성	69
〈표 IV-2〉 유연근무제 및 출산육아휴직제 사용 평균 인원 및 사용 기업 (2014~2016)	70
〈표 IV-3〉 유연근무제 인지도 및 제도운영	71
〈표 IV-4〉 유연근무제 필요성 평가	72
〈표 IV-5〉 유연근무제 사용환경	73

〈표 IV-6〉 출산 및 육아휴직제 인지도	75
〈표 IV-7〉 출산 및 육아휴직제 법정인지도	76
〈표 IV-8〉 출산 및 육아휴직제 사용 환경	77
〈표 IV-9〉 출산 및 육아휴직제 조건별 사용 요인	78
〈표 IV-10〉 육아휴직 기간 승진 소요기간 산입 여부	79
〈표 IV-11〉 육아휴직 복직 근로자 업무 배치	80
〈표 IV-12〉 출산 및 육아휴직제 필요성 평가	81
〈표 IV-13〉 출산 및 육아 휴직제 인력 대체 여부	84
〈표 IV-14〉 출산 및 육아 휴직제 대체인력 유형	85
〈표 IV-15〉 출산 및 육아 휴직제 대체인력 미채용 이유	86
〈표 IV-16〉 분석결과: 출산전후휴가제 누적 사용자 수	91
〈표 IV-17〉 분석결과: 배우자출산휴가제 누적 사용자 수	95
〈표 IV-18〉 분석결과: 육아휴직제 누적 사용자 수	99

그림목차

[그림 II-1] 연도별, 연령대별 여성고용률	21
[그림 II-2] 주요국 연령별 여성고용률(2016년)	23
[그림 IV-1] 유연근무제 도입 및 운영 어려움 (업종별)	74
[그림 IV-2] 출산 및 육아휴직제 도입 및 운영 어려움(업종별)	83
[그림 IV-3] 출산 및 육아휴가휴직제 누적 사용자 수	87

I. 서론

최근 저출산·고령화로 인한 경제활력 저하와 국가재정 악화에 대한 우려가 심해지고 있다. 생산가능인구가 줄어들면서 경제성장이 둔화될 것으로 예상되고, 동시에 고령 부양인구가 늘어나면서 이에 따르는 정부의 지출이 크게 늘어날 전망이다. 최근의 인구 통계와 전망에 따르면 이러한 추세는 전망가능 시점까지 지속되어 향후 베이비부머 은퇴 이후 본격적으로 국가재정을 압박할 전망이다.

지난 수년간 이러한 문제를 해결하기 위해 엄청난 규모의 국가재정이 투입되었지만 현재까지 눈에 띄는 성과를 거두지 못하고 있다. 이에 최근 들어 더욱 중요성이 커지고 있는 이슈가 기업에서의 일·가정 양립 문화의 정착이다. 지난 수십년간 기업의 성장을 통해 국가경제가 성장하면서 대부분의 제도가 기업의 편익에 맞춰져 있고, 특히 민주주의와 경제성장 역사가 짧아 남성 위주의 근로문화가 여전히 만연해 있는 것이 사실이다. 일·가정 양립의 어려움으로 여성이 결혼 또는 출산으로 인해 일을 그만두는 것을 주변에서 흔히 목격할 수 있다. 또한 경제활동을 유지하기 위해 어쩔 수 없이 출산을 기피하는 여성도 분명 많을 것이다.

이러한 점에 비추어 볼 때 일·가정 양립 문화의 정착은 우리나라 경제가 직면한 문제를 크게 완화시킬 수 있다. 잘 알려진 바와 같이 우리나라의 여성고용률은 다른 해외 주요국가에 비해 현저히 낮으며, 특히 결혼 또는 출산으로 인한 경력단절이 심해 전형적인 M자형 패턴을 보이고 있다. 일·가정 양립 문화의 정착으로 여성이 결혼 또는 출산 후에도 무리없이 경제활동을 유지할 수 있다면 우리나라 국가 전체의 경제활동참가 규모가 커져 국가 경제 규모를 당장 키울 수 있다. 또한 일·가정 양립 문화의 정착으로 여성이 경력단절에 대한 고민 없이 출산을 할 수 있다면 출산율이 제고되어 장

기적으로도 국가경제와 재정에 큰 도움이 될 것이다. <표 I-1>에서 보는 바와 같이 최근 국회예산정책처(2016)의 연구에서는 저출산 문제 해결을 위한 최우선순위 과제로 일·가정 양립 여건 개선을 꼽은 바 있다.

<표 I-1> 평가지표별 중요도 및 해결방안 간 우선순위(AHP분석)

	시급성	효과성	효율성	적용가능성	복합우선순위
	0.214	0.364	0.119	0.303	
혼인여건 개선	0.191	0.171	0.130	0.134	0.159
출산여건 개선	0.099	0.105	0.186	0.206	0.144
보육여건 개선	0.268	0.266	0.238	0.284	0.268
교육여건 개선	0.163	0.170	0.131	0.121	0.149
일·가정양립여건 개선	0.279	0.288	0.316	0.255	0.279
계	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

자료: 국회예산정책처(2016), 『저출산 대책평가II[정책 우선순위]』 p.27

일·가정 양립 문화가 정착하기 위해서는 여성이 원하는 제도를 파악하고, 기업이 이러한 제도를 실시하기 위해 필요한 지원이 무엇인지 파악해야 한다. 하지만 기존 연구에서는 여성근로자 또는 기업만을 대상으로 한 단편적인 분석이 대부분이었다. 이에 본 연구에서는 여성근로자에 대한 분석과 기업에 대한 분석을 동시에 실시하여 여성노동 공급과 수요 측면의 지원을 통합적으로 살펴보고자 한다. 여성이 원하는 제도와 기업이 제공할 수 있는 제도 간의 괴리를 분석하고, 이를 해결하기 위한 정책방안을 제시하는 것이 본 연구의 목적이다.

Ⅱ. 여성고용과 일·가정 양립 현황 및 선행연구

1. 여성고용 현황

우리나라의 여성고용률은 잘 알려진 바와 같이 M자형 패턴을 보인다. 즉 30세를 전후해 결혼 및 출산으로 여성고용률이 급격히 감소했다가 육아부담이 줄어드는 40대 이후 여성고용률이 다시 증가하는 것이다. <표 II-1>은 연도별 연령대별 여성고용률을 나타낸다. 표에서 보는 바와 같이 전체 여성의 고용률이 50% 정도에 불과한 것도 문제지만 결혼과 출산으로 인한 여성의 경력단절 현상이 심한 것도 큰 특징이다. 가장 최근 연도인 2016년을 예로 들면 전체 여성의 고용률은 50.2%이며, 25~29세 여성의 고용률이 69.5%로 정점을 나타낸다. 이후 결혼과 출산으로 35~39세 여성의 고용률은 56.5%로 낮아진다. 40대 이후 육아의 부담이 줄어들면서 여성고용률이 다시 늘어나 45~49세 여성의 고용률은 68.6%에 이른다. 30대 여성이 결혼과 출산으로 경제활동에 참가하지 못하는 것은 국가적으로 큰 낭비이다. 또한 30대에 경력이 단절된 여성이 40대 이후 노동시장으로 복귀하더라도 많은 경우 경력단절 이전에 다녔던 직장에 비해 전문성이 떨어지고 급여수준이 낮은 일자리를 가지게 된다. 따라서 우리나라 여성의 경력단절 문제는 경제활동에서 이탈해 있음으로써 발생하는 낭비와 더불어 본인의 경험과 전문성을 쌓아야 할 시기에 노동시장에서 벗어나 있어 인적자본 축적을 저해하는 문제도 가지고 있다.

〈표 II-1〉 우리나라 연도별·연령대별 여성고용률

(단위: %)

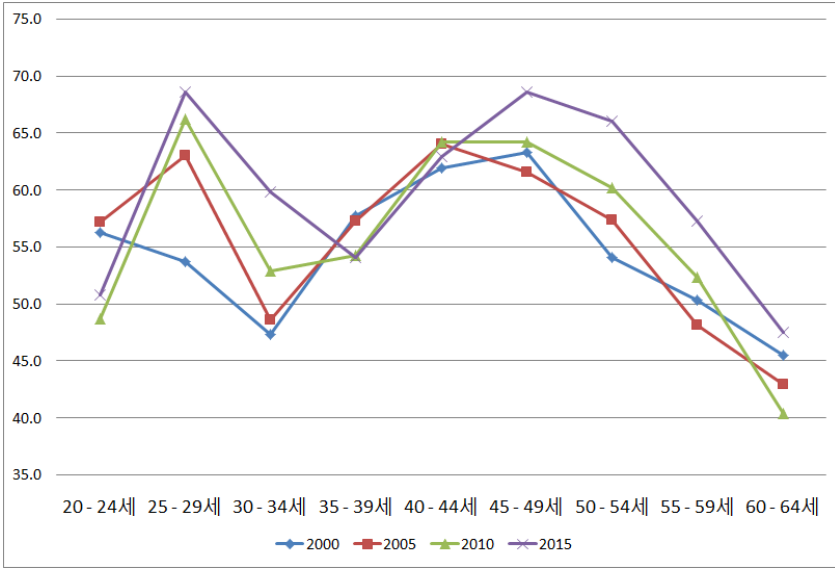
연도	여성 전체	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65세 이상
2000	47.0	56.3	53.7	47.3	57.7	61.9	63.3	54.1	50.3	45.5	22.7
2001	47.7	57.1	55.2	47.8	58.4	62.0	63.2	55.3	50.1	45.3	22.9
2002	48.4	58.3	57.5	48.6	58.2	62.8	63.2	57.2	49.2	45.9	22.9
2003	47.4	56.5	58.1	48.4	56.8	62.8	60.3	54.7	48.3	42.3	21.5
2004	48.3	57.3	61.2	48.9	57.3	64.1	61.2	55.3	48.6	43.0	22.1
2005	48.4	57.2	63.0	48.6	57.3	64.0	61.6	57.4	48.1	42.9	22.4
2006	48.8	53.9	64.3	51.6	58.4	64.3	63.3	57.6	49.1	43.2	22.6
2007	48.9	52.6	65.4	52.0	57.4	65.2	64.1	58.4	50.0	43.2	23.3
2008	48.7	50.3	66.3	51.7	57.4	64.6	64.7	59.5	51.9	41.9	22.8
2009	47.7	48.6	65.6	50.1	54.9	64.0	64.2	59.9	51.0	41.3	22.1
2010	47.8	48.7	66.2	52.9	54.3	64.2	64.2	60.2	52.3	40.4	21.2
2011	48.1	48.2	67.8	53.2	54.1	64.2	65.6	61.2	53.2	41.3	21.4
2012	48.4	48.9	68.0	54.8	54.1	62.9	66.4	61.5	53.9	43.1	22.6
2013	48.8	47.5	68.0	56.7	54.4	62.6	66.7	63.1	55.2	44.5	23.1
2014	49.5	49.5	68.8	57.7	54.9	62.3	68.0	64.7	56.6	45.7	23.5
2015	49.9	50.8	68.6	59.8	54.1	62.9	68.6	66.0	57.3	47.5	22.9
2016	50.2	50.6	69.5	60.2	56.5	62.8	68.6	65.9	57.6	48.1	23.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 (http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012&conn_path=3, 검색일: 2017. 7. 26.)

[그림 II-1]은 2000년, 2005년, 2010년, 2015년 여성의 연령대별 고용률 현황을 그래프로 보여준다. 그림에서 보는 바와 같이 모든 연도에서 여성고용률의 M자형 패턴이 명확하게 나타난다. 최근 연도일수록 여성의 전반적인 고용률이 높으며, 특히 4,50대 여성의 고용률은 과거에 비해 눈에 띄게 높아졌으며, 이는 긍정적인 추세라 할 수 있다. 하지만 경력단절 이전 여성고용률이 가장 높은 시기와 경력단절로 인해 여성고용률이 가장 낮은 시기의 여성고용률 차이는 여전히 매우 높은 수준이다.

[그림 II-1] 연도별 · 연령대별 여성고용률

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 (http://kosis.kr/stat.html/stat.html.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012&conn_path=3, 검색일: 2017. 7. 26.)

〈표 II-2〉는 OECD 국가의 연령대별 여성고용률을 나타낸다. OECD 평균과 우리나라의 연령대별 여성고용률을 비교해보면 우리나라의 여성고용률이 전반적으로 낮은 것을 확인할 수 있다. 다만 25~29세와 60~64세의 여성고용률은 OECD 평균보다 다소 높지만 35~39세의 여성고용률은 OECD 평균에 비해 10%p 이상 낮아 우리나라의 여성 경력단절 문제가 심각하다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 II-2〉 OECD 국가 연령별 여성고용률(2016년)

(단위: %, %p)

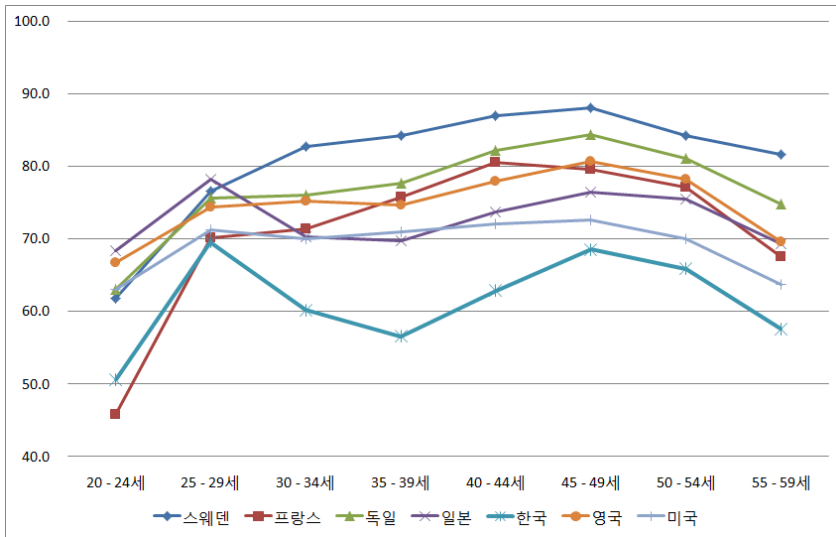
국가	15~64	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64
호주	67.4	47.2	69.1	71.9	70.4	70.4	74.8	76.5	74.4	64.9	47.5
오스트리아	67.7	28.4	66.0	79.8	80.2	78.9	82.3	83.0	79.0	60.0	18.2
벨기에	58.1	4.6	36.8	72.1	74.6	77.1	77.5	75.4	69.8	58.0	20.5
캐나다	69.7	42.7	68.5	77.6	76.8	77.4	78.9	79.4	76.7	67.3	45.1
칠레	52.0	9.6	37.8	61.1	66.4	66.7	65.4	65.0	59.5	53.5	39.3
체코	64.4	4.2	38.4	64.4	64.8	76.2	86.1	90.2	87.4	76.6	25.5
덴마크	72.0	52.1	67.1	69.5	74.3	78.6	82.5	83.6	80.9	78.6	48.5
에스토니아	68.5	13.0	54.4	65.2	67.5	73.2	83.4	89.6	84.3	77.5	55.1
핀란드	67.6	25.6	60.0	68.5	68.7	75.6	82.4	83.7	81.2	77.7	48.3
프랑스	61.4	7.8	45.8	70.2	71.4	75.7	80.5	79.6	77.2	67.6	28.3
독일	70.8	24.6	63.0	75.7	76.0	77.6	82.2	84.4	81.1	74.7	50.8
그리스	43.3	2.0	21.0	48.1	55.3	59.7	60.3	59.9	49.8	35.2	19.0
헝가리	60.2	3.9	41.8	66.1	66.5	73.4	82.6	84.2	81.6	64.7	21.9
아이슬란드	83.4	74.7	80.1	82.4	80.4	86.7	88.9	89.5	90.3	80.9	77.5
아일랜드	59.5	14.8	54.3	72.4	72.1	70.3	68.9	65.7	63.7	58.7	37.5
이스라엘	65.2	28.0	62.1	72.2	75.1	76.8	76.9	76.7	72.4	67.3	52.5
이탈리아	48.1	2.2	24.7	46.0	56.5	61.4	62.4	61.3	58.8	50.4	27.8
일본	66.1	16.5	68.3	78.2	70.3	69.8	73.6	76.5	75.4	69.3	50.8
한국(A)	56.2	8.7	50.6	69.5	60.2	56.5	62.8	68.6	65.9	57.6	48.1
라트비아	67.6	0.0	54.6	75.0	76.8	78.9	81.5	80.9	78.0	72.6	50.1
룩셈부르크	60.4	0.0	44.9	84.1	84.3	82.1	80.4	78.8	68.9	49.7	3.8
멕시코	45.1	17.5	40.0	51.1	53.5	54.9	56.1	55.8	49.8	41.8	31.1
네덜란드	70.1	54.6	69.2	80.9	78.8	77.8	77.5	78.1	74.1	64.1	43.2
뉴질랜드	70.7	36.5	66.3	71.4	72.4	74.2	80.2	82.3	80.5	76.1	64.9
노르웨이	72.8	35.8	64.0	77.5	78.8	82.0	83.5	82.0	80.7	76.1	62.4
폴란드	58.1	3.8	40.4	69.8	73.5	76.1	77.5	78.0	71.8	55.9	19.8
포르투갈	62.4	5.2	39.8	73.3	81.1	83.0	80.4	76.6	70.3	58.5	33.3
슬로바키아	58.3	3.0	30.6	62.8	64.1	71.9	81.9	82.8	79.1	67.0	20.2
슬로베니아	62.6	7.8	41.7	68.1	81.7	83.6	87.1	85.0	79.3	53.3	13.7
스페인	55.1	4.6	30.4	60.9	67.5	70.2	68.8	64.9	59.4	51.9	32.0
스웨덴	74.8	26.1	61.8	76.5	82.7	84.3	87.0	88.0	84.3	81.7	65.2
스위스	75.4	49.5	74.9	83.9	81.5	80.5	79.7	81.7	80.8	77.0	52.5
터키	31.2	15.6	31.5	37.4	38.2	40.2	40.6	35.0	26.1	20.5	15.4
영국	69.5	36.4	66.7	74.3	75.2	74.7	78.0	80.6	78.3	69.6	44.7
미국	64.0	30.1	63.0	71.3	70.1	70.9	72.1	72.5	70.0	63.8	48.5
OECD평균 (B)	59.4	21.1	53.0	66.1	66.2	67.5	69.9	71.1	67.7	60.6	40.8
고용률격차 (A-B)	-3.2	-12.3	-2.5	3.4	-6.1	-10.9	-7.1	-2.5	-1.8	-3.0	7.3

자료: OECD, Labour Force Statistics(<http://stats.oecd.org/>, 검색일: 2017. 7. 26)

[그림 II-2]은 해외 주요국의 연령대별 여성고용률을 그래프로 나타낸 것이다. 한국과 일본을 제외한 나머지 국가의 여성고용률은 역U자형 패턴을 보인다. 그리고 일본과 비교할 경우에도 우리나라의 여성고용률이 전반적으로 낮으며, 경력단절의 정도도 더 심각한 것을 알 수 있다.

[그림 II-2] 주요국 연령별 여성고용률(2016년)

(단위: %)



자료: OECD, Labor Force Statistics(<http://stats.oecd.org/>, 검색일: 2017. 7. 26)

<표 II-3>은 우리나라 여성의 경력단절 규모를 나타낸다. 매년 경력이 단절되는 여성의 수가 200만명 정도이며 결혼, 육아 및 임신·출산이 경력단절의 주요 원인이다.

〈표 II-3〉 경력단절 여성 규모

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

구 분	2015. 4.		2016. 4.		증감	구성비증감	증감률
		구성비		구성비			
전체	2,053	100.0	1,906	100.0	-147	-	-7.1
결혼	757	36.9	659	34.6	-98	-2.3	-12.9
임신·출산 ¹⁾	501	24.4	502	26.3	1	1.9	0.2
육아 ²⁾	614	29.9	574	30.1	-40	0.2	-6.5
자녀교육 ³⁾	80	3.9	79	4.1	-1	0.2	-1.1
가족돌봄 ⁴⁾	101	4.9	92	4.8	-9	-0.1	-9.3

주: 1) 임신·출산: 임신·출산으로 인한 경력단절

2) 육아: 미취학 아동의 육아로 인한 경력단절

3) 자녀교육: 취학 자녀의 교육을 위한 경력단절

4) 가족돌봄: 가족의 질병·상해 등으로 인한 경력단절

자료: 통계청, 「지역별 고용조사, 2015, 2016.

국회예산정책처, 『저출산대책평가 IV [일자리]』 p.35 재인용

2. 일·가정 양립 현황

가. 일·가정 양립 지원 정부정책

〈표 II-4〉에서 보는 바와 같이 우리나라의 가족·양육지원정책은 크게 일·가정 양립지원, 영유아보육 및 유아교육 지원, 개인양육지원 및 방과후 돌봄지원으로 나눌 수 있다. 본 연구에서는 이 중 일·가정 양립 지원이 여성의 취업 또는 경력단절에 미치는 영향을 분석한다. 일·가정 양립 지원정책은 고용노동부와 여성가족부의 사업으로 수행되고 있다. 고용노동부 사업으로는 고용안정장려금, 모성보호육아지원, 모성보호사업운영이 있으며, 고용보험기금을 재원으로 하여 수행된다. 여성가족부 사업으로는 일·가정 양립 사회환경 조성이 있으며, 일반회계를 재원으로 하여 수행된다.

고용안정장려금 사업은 출산 또는 육아기에 계약이 만료되는 비정규직을 계속 고용하는 기업, 유연근무 또는 재택·원격근무를 도입하는 기업, 6개월 이상 근속한 기간제, 파견근로자, 안전보건관리자 등을 정규직으로 전환하는

기업을 고용보험기금을 통해 지원하는 사업이다. 모성보호육아지원 사업은 역시 고용보험기금을 통해 근로자에게 출산전후휴가급여, 육아휴직급여, 육아기근로시간단축급여 등을 지원하는 사업이다. 모성보호사업운영 사업은 모성보호 및 일·가정 양립지원 제도에 대한 홍보·교육 및 사업장 지도·감독을 수행하는 사업이다. 마지막으로 일·가정 양립 사회환경 조성 사업은 일·가정 양립에 모범적인 기업·기관에 가족친화인증을 수여하는 사업이다.

〈표 II-4〉 가족·양육지원정책의 구성

사업유형	소관부처	사업명	회계/기금
일가정 양립지원	고용노동부	고용안정장려금	고용보험기금
		모성보호육아지원	
		모성보호사업운영	
	여성가족부	일·가정 양립 사회환경 조성	일반회계
영유아보육 및 유아교육 지원	보건복지부	영유아보육료 지원	일반회계
	교육부	누리과정 지원	지방교육재정교부금
		시간차등형 보육지원	
	보건복지부	어린이집 기능보강	일반회계
		어린이집 확충	
		공공형어린이집	
	고용노동부	직장어린이집 지원	고용보험기금
	보건복지부	보육사업관리	일반회계
		육아종합지원센터 지원	
		부모 모니터링단 운영 지원	
어린이집 평가인증 운영			
어린이집 교원 양성 지원			
보육교직원 인건비 및 운영지원			
개인양육지원	보건복지부	가정양육수당 지원사업	일반회계
	여성가족부	아이돌봄지원	
방과후돌봄지원	보건복지부	지역아동센터지원	일반회계
	교육부	방과후학교 운영비	일반회계, 지방교육재정교부금

자료: 국회예산정책처(2016), 『저출산 대책 평가 V [가족·양육]』, [표 2], p.5

〈표 II-5〉에서 보는 바와 같이 일·가정 양립지원 사업 중 모성보호육아 지원 사업이 재정투입 규모 면에서 대부분을 차지하고 있다. 이는 출산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도가 일·가정 양립을 통한 저출산 및 여성 경력단절 문제해결에 가장 중요하고 효과적인 정책이기 때문이다. 이러한 제도가 여성의 취업 또는 경력단절에 미치는 영향을 분석하고, 여성의 경력단절을 방지하기 위한 효율적인 지원책을 마련하는 것이 본 연구의 목적이다.

〈표 II-5〉 가족·양육지원정책의 예·결산 추이

(단위: 백만원, %)

사업 유형	사업명	2013	2014	2015	2016	2017	연평균 증가율
일·가정 양립 지원 (11.1)	고용안정장려금	52,228	54,965	79,203	89,897	107,734	19.8
	모성보호육아지원	656,920	740,062	885,878	929,684	1084,585	13.4
	모성보호사업운영	220	192	214	229	224	0.5
	일·가정 양립 사회환경 조성	534	769	769	834	1,284	24.5
	소 계	709,902	795,988	966,064	1,020,644	1,193,827	13.9
영유아 보육 및 유아 교육 지원 (75.2)	영유아보육료 지원	2,736,051	3,329,228	3,114,212	3,176,076	3,129,242	3.4
	누리과정 지원	2,648,116	3,358,878	3,946,759	2,704,663	3,829,397	9.7
	시간차등형 보육지원		3,016	6,536	11,959	8,771	42.7
	어린이집 기능보강	7,145	7,595	33,938	6,447	6,447	△2.5
	어린이집 확충	16,465	31,938	23,371	30,234	18,851	3.4
	공공형어린이집	33,377	39,907	44,671	48,730	53,769	12.7
	직장어린이집 지원	64,111	80,264	92,379	105,885	121,769	17.4
	보육사업관리	2,328	1,485	1,388	7,822	3,301	9.1
	육아종합지원센터 지원	19,636	5,662	4,887	11,267	9,508	△16.6
	부모 모니터링단 운영 지원	644	1,288	1,324	1,192	1,192	16.6
	어린이집 평가인증 운영	6,668	8,600	8,450	7,653	7,856	4.2
	어린이집 교원 양성 지원	2,043	2,047	1,955	2,731	2,727	7.5
	보육교직원 인건비 및 운영지원	564,859	628,150	710,114	816,818	860,663	11.1
소 계	6,101,443	7,498,058	7,989,984	6,931,477	8,059,070	7.2	
개인양육지원 (12.2)	가정양육수당 지원사업	792,941	1,215,319	1,215,615	1,219,200	1,224,184	11.5
	아이돌봄지원	62,269	79,874	76,544	82,816	86,768	8.6
	소 계	855,210	1,295,193	1,292,159	1,297,916	1,310,952	11.3
방과후 돌봄지원 (1.4)	지역아동센터지원	127,042	131,969	137,716	142,764	149,083	4.1
	방과후학교 운영비	2,033	1,692	2,390	2,430	2,018	△0.2
	소 계	129,075	133,661	140,106	145,194	151,101	4.0
합 계	7,795,630	9,722,900	10,388,313	9,399,331	10,709,373	8.3	

자료: 국회예산정책처, 『저출산대책평가 V [가족, 양육]』 p.9 재인용

일·가정 양립 지원정책을 제도별로 나누어 보면 <표 II-6>과 같이 크게 평등기회 보장 및 대우, 모성보호제도의 활용 실태, 일·가정 양립 지원제도 운영실태, 직장보육시설의 설치 등 네 분야로 나눌 수 있다.

〈표 II-6〉 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행규칙에서의 일·가정 양립 실태조사 관련 조항

영역	문항	관련 법령 및 시행규칙
평등기회 보장 및 대우	모집·채용, 임금·임금 외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조~제11조
모성보호제도의 활용 실태	출산휴가 또는 유산·사산 휴가, 육아시간 활용	「근로기준법」 제74조, 제75조
	배우자출산휴가	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조 2
일·가정 양립 지원제도 운영 실태	육아휴직, 육아기근로시간단축, 모성보호 이후 직장복귀, 가족돌봄	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 19조 2, 19조 5, 19조 6, 제22조 2
직장보육시설의 설치	직장보육시설, 보육수당 등	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조, 「영유아보육법」 제14조 및 시행규칙 제8조

원자료: 김영옥 등(2013)

자 료: 김영숙 등(2014)에서 재인용

기존 연구에서는 이 같은 분야 중 일·가정 양립 지원 정책과 직접적인 연관성이 덜한 평등기회 보장 및 대우 분야 제도를 제외한 나머지 세 분야 제도를 중심으로 이들 제도가 여성의 출산, 고용 등에 미치는 영향을 분석하였다. 예를 들어 김영숙 등(2014)에서는 <표 II-7>에서 보는 바와 같이 모성보호와 가족돌봄 두 가지 분야의 총 7개 제도를 분석하였다. 그리고 박종서 등(2016)에서는 <표 II-8>에서 보는 바와 같이 휴가 및 휴직 정책, 근로시간 관련 정책, 기업 지원 정책 등 세 분야 총 8개 제도로 나누어 설명하였다.

〈표 II-7〉 비용효과 분석대상 제도

영역	분석대상 제도
모성보호	출산전후휴가제도
	배우자출산휴가제도
	육아휴직제도
	육아기근로시간단축제도
가족돌봄	유연근무제도
	직장보육시설 설치 및 지원
	근로여성의 육아지원

자료: 김영숙 등(2014), 『일·가정 양립 지원정책의 효과성 분석』, 〈표 I-2〉, p.4

〈표 II-8〉 일·가정 양립 지원정책 현황

정책 분야	제도
휴가 및 휴직 정책	출산전후휴가
	육아휴직
	가족돌봄휴직제도
근로시간 관련 정책	유연근무제도
	육아기 근로시간 단축제도
기업 지원 정책	가족친화기업 인증제도
	출산여성재취업장려금
	출산·육아기고용안정지원금 제도

자료: 박중서 등(2016), 『일·가정 양립 지원정책 평가와 정책과제』, pp.37~61의 내용을 저자가 재구성

본 연구에서는 일·가정 양립 제도를 크게 출산·육아 관련 제도와 유연 근무 제도로 나누어 살펴본다. 각 제도에 대한 구체적인 정부의 지원정책은 다음과 같다.

1) 출산·육아 휴직 관련 제도¹⁾

가) 출산전후휴가 급여

정부는 1953년 「근로기준법」을 제정하면서 60일의 출산전후휴가제도를 도입하였다. 이후 장기간 동안 변화없이 유지되다가 2001년 근로여성 모성

1) 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』 내용을 바탕으로 작성.

보호 관련 3법(「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」)을 개정하면서 출산전후휴가를 90일로 연장하였고, 연장된 30일분의 급여는 고용보험에서 부담하기로 정하였다.

출산전후휴가급여액은 135만원을 한도로 휴가 개시일 현재의 「근로기준법」상 통상임금액에 상당하는 금액이다. 이후 몇차례의 법개정을 통해 우선 지원 대상기업에 대해서는 90일의 휴가 전체 기간 동안의 급여를 고용보험에서 지급하고, 유산·사산 휴가를 법제화하여 동일한 혜택을 주었으며, 다테아를 출산할 경우 출산전후휴가를 120일로 확대하였다.

〈표 II-9〉에서 보는 바와 같이 출산전후휴가 급여 지원 규모는 꾸준히 증가하는 추세이다. 다만 제도가 안정화되면서 2011년 이후 증가추세는 다소 완화되었다.

〈표 II-9〉 연도별 출산전후휴가 급여 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구분	인원	지급액
2002	22,711	22,620
2003	32,133	33,522
2004	38,541	41,610
2005	41,104	46,041
2006	48,972	90,886
2007	58,368	132,412
2008	68,526	166,631
2009	70,560	178,477
2010	75,742	192,564
2011	90,290	232,915
2012	93,394	241,900
2013	90,507	235,105
2014	88,266	236,329
2015	94,590	258,139

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-2〉, p.277.

나) 육아휴직 급여

정부는 근로자가 피고용자 신분을 유지하면서 일정기간 자녀양육을 위해 휴직할 경우 생계 지원을 위해 2001년 「고용보험법」을 개정하여 육아휴직급여제도를 도입하였다. 육아휴직제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 자녀양육을 위해 1년간 사용할 수 있다. 육아휴직급여는 도입 초기에는 정액제로 2003년 1인당 월 30만원, 2004년 월 40만원, 2007년 월 50만원으로 단계적으로 인상되었지만, 2011년부터는 정률제로 변경되어 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 지급하고 있다. 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 종료 후 6개월 후에 지급된다.

2008년에는 육아기 근로시간 단축제도를 도입하여 근로자가 육아휴직 대신 근로시간을 15~30시간으로 단축할 수 있도록 하였다. 이 경우 육아휴직 급여액에 단축 비율을 곱한 금액을 지급받게 된다.

또한 2014년에는 남성의 육아참여를 장려하기 위해 육아휴직특례(‘아빠의 달’)을 도입하였다. 부모가 같은 자녀에 대해 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 사용자의 통상임금의 100%(상한 150만원)를 첫 달 급여로 지급하며, 육아기 근로시간 단축제를 이용할 경우 통상임금의 60%를 지급한다.

〈표 II-10〉에서 보는 바와 같이 육아휴직 급여 지원은 꾸준히 증가하고 있다. 인원의 증가세는 2011년 이후 다소 완화되었지만 제도 개선의 영향으로 지급액은 가파르게 상승하고 있다.

〈표 II-10〉 연도별 육아휴직급여 지원 실적

(단위: 명, %, 백만원)

구분	인원			지급액	월급여액
	전체	여성	남성		
2004	9,303	9,122(98.1)	181(1.9)	20,803	40만원
2005	10,700	10,492(98.1)	208(1.9)	28,242	40만원
2006	13,670	13,440(98.3)	230(1.7)	34,521	40만원
2007	21,185	20,875(98.5)	310(1.5)	60,989	50만원
2008	29,145	28,790(98.8)	355(1.2)	98,431	50만원
2009	35,400	34,898(98.6)	502(1.4)	139,724	50만원
2010	41,732	40,913(98.0)	819(2.0)	178,121	50만원
2011	58,134	56,732(97.6)	1,402(2.4)	276,261	월 통상임금의 40%
2012	64,069	62,279(97.2)	1,790(2.8)	357,798	월 통상임금의 40%
2013	69,616	67,323(96.7)	2,293(3.3)	420,248	월 통상임금의 40%
2014	76,833	73,412(95.5)	3,421(4.5)	500,663	월 통상임금의 40%
2015	87,339	82,467(94.6)	4,872(5.6)	619,663	월 통상임금의 40%

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-3〉, p.280

2015년 육아휴직자 87,339명 중 남성은 4,872명(5.6%)에 불과해 여성에 비해 남성의 육아참여가 여전히 크게 부족한 실정이다. 또한 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수도 2014년 1,116명, 2015년 2,061명으로 빠르게 증가하고 있긴 하지만 절대적인 숫자는 여전히 매우 낮은 수준이다(『2016 고용보험백서』).

다) 직장어린이집 설치에 대한 지원

직장보육시설의 설치·운영을 장려하기 위해 정부는 직장어린이집에 대해 다양한 지원을 하고 있다. 전체 보육아동 중 해당 사업장 소속 피보험자의 자녀가 3분의 1 이상이거나 또는 4분의 1 이상이면서 동시에 고용보험 피보험자(다른 사업장 포함) 자녀가 2분의 1 이상인 경우 보육교사, 보육시설의 장, 취사부 1인당 월 80만원을 지원하며, 중소기업 직장어린이집 운영비 지원, 직장어린이집 설치비용 용자 및 무상지원 등을 실시하고 있다.

〈표 II-11〉에서 보는 바와 같이 직장어린이집 보육교사 등에 대한 임금 지원은 빠른 속도로 증가하고 있다. 그리고 〈표 II-12〉와 〈표 II-13〉에서 보는 바와 같이 직장어린이집 설치비용 용자지원은 연도별 편차가 크고 뚜렷한 추세를 보이지 않지만, 설치비 무상지원의 경우 빠르게 증가하고 있다.

〈표 II-11〉 연도별 직장어린이집 보육교사 등 임금 지원

(단위: 건, 명, 백만원)

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009
지원건수	401	449	537	607	636	751
연인원	2,262	2,863	3,854	4,918	5,976	6,894
금액	4,128	5,952	8,106	10,429	12,610	14,968
구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015
지원건수	1,738	2,635	3,131	3,745	4,476	4,925
연인원	16,980	26,753	35,144	43,022	53,570	62,109
금액	17,957	21,680	27,926	34,592	45,769	52,376

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-5〉, p. 287

〈표 II-12〉 연도별 직장어린이집 설치비용 용자 지원

(단위: 개소, 백만원)

구분		2004	2005	2006	2007	2008	2009
용자	사업장 수	1	9	4	9	2	6
	금액	150	2,657	511	2,700	300	1,777
구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015
용자	사업장 수	12	8	4	11	4	5
	금액	3,225	1,326	1,512	3,253	1,308	1,096

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-6〉, p. 287

〈표 II-13〉 연도별 직장어린이집 설치비 무상 지원

(단위: 개소, 백만원)

구분		2004	2005	2006	2007	2008	2009
지원	사업장수	22	19	33	21	27	31
	금액	1,221	1,393	3,245	2,675	3,229	2,351
구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015
지원	사업장수	61	65	82	103	93	114
	금액	6,634	11,057	15,457	23,134	23,676	28,709

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-7〉, p. 287

라) 출산육아기 고용안정지원금

정부는 근로자에게 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 부여한 사업주를 지원하여 근로자의 고용을 유지하고 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 활성화시키기 위한 다양한 제도를 실시하고 있다.

우선 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)을 통해 근로자에게 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등의 종료 후 해당 근로자를 6개월 이상 계속 고용한 사업주에게 근로자 1인당 월 20만원을 지급한다. 그리고 출산육아기 대체인력지원금을 통해 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축) 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규대체인력을 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 제도를 사용한 근로자를 30일 이상 고용한 사업주에게 근로자 1인당 월 30만~60만원을 지급한다. 또한 출산육아기 고용지원금(기간제·파견근로자 재고용)을 통해 임신 또는 출산전후휴가, 육아휴직 중인 비정규직 근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 재고용한 사업주에게 240만원(1년 이상 계약시 6개월간 월 40만원 지원)에서 720만원(무기계약시 처음 6개월간 월 40만원, 이후 6개월간 월 80만원)을 지원한다.

〈표 II-14〉 ~ 〈표 II-16〉에서 보는 바와 같이 출산육아기 고용지원금과 출산육아기 대체인력 지원금은 빠르게 증가하는 추세이지만, 출산육아기 고용지원금은 뚜렷한 증가세를 보이고 있지 않다.

〈표 II-14〉 연도별 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여) 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
순인원	5,882	6,917	10,051	12,249	13,928	14,829	19,909	23,495	22,577	31,977
연인원	5,971	6,965	10,123	12,391	14,072	14,974	20,302	24,212	23,479	33,726
지원액	9,443	11,237	15,916	20,481	26,167	24,219	35,444	42,118	39,168	51,445

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-10〉, p.294

〈표 II-15〉 연도별 출산육아기 대체인력 지원금 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
순인원	432	786	1,643	1,936	2,088	2,575	3,257	3,722	5,039	6,602
연인원	440	796	1,657	1,957	2,089	2,592	3,300	3,798	5,209	6,893
지원액	371	1,136	2,463	3,415	4,085	6,221	7,968	9,225	13,627	25,360

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-11〉, p.294

〈표 II-16〉 출산육아기 고용지원금(기간제·파견근로자 재고용) 지원

(단위: 명, 백만원)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
인원	66	143	234	420	414	293	286	315	275
지원액	174	383	636	1,233	1,148	847	885	1,246	1,028

자료: 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』, 〈표 3-4-12〉, p.295

2) 유연근무 관련 제도²⁾

가) 시간선택제 고용 지원

정부는 근로자의 유연한 근무형태를 활성화하기 위해 시간선택제 근로자를 채용한 사업주를 지원한다. 구체적으로 무기계약을 체결하고, 최저임금의 120% 이상 임금을 지급하며, 주 15~30시간 근로, 4대 보험가입, 전일제 근로자와 균등대우, 전자·기계적 방법에 의한 근태관리 요건을 만족할 경

2) 고용노동부(2017), 「2017 사업주 지원제도 안내서」 내용을 바탕으로 작성.

우 신규 고용한 근로자 1명당 우선지원 대상기업은 월 60만원, 대규모 기업은 월 30만원을 지원한다. 단 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원하며, 피보험자 수의 30% 이내로 지원한다.

나) 시간선택제 전환 지원

시간선택제 고용 지원과 유사하게 정부는 근로자는 시간선택제 전환을 허용한 사업주를 지원한다. 구체적으로 시간선택제 전환제도를 마련하고, 근로자 청구에 따라 주 15~30시간 단축 근로가 가능하며, 시간선택제 전환기간이 최소 2주 이상이며, 전자·기계적 방법에 의한 근태관리 등의 요건을 만족할 경우 지원한다. 근로자 임금감소액 보전금으로 단축 근로시간에 따라 최대 40만원까지 사업주에게 지원하며, 중소·중견기업에는 전환근로자 1인당 월 20만원의 간접노무비를 지원하고, 중소기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원의 대체인력 인건비를 지원한다.

다) 일·가정 양립 환경개선(유연근무) 지원

정부는 유연근무제를 활성화하여 일·가정 양립 환경을 확대하기 위해 유연근무제를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소·중견기업의 사업주를 지원한다. 구체적으로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제 등의 유연근무제를 활용하는 근로자당 활용 빈도에 따라 연 최대 520만원의 간접노무비를 지원한다. 단 전체 피보험자 수의 30% 내에서 최대 70명, 시차출근제는 최대 50명을 지원한다.

라) 원격근무 인프라 구축 지원

정부는 유연한 근무형태를 장려하기 위해 재택·원격근무를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소·중견기업의 사업주에게 인프라 구축 비용을 지원한다. 구체적으로 시스템 구축비용은 투자금액의 25% 한도 내에서 최대 2천만원까지 직접 지원하며, 설비·장비 구축비용은 투자금액의 50% 한도 내에서 최대 4천만원까지 용자 지원한다.

나. 일·가정 양립 현황

본 절에서는 「2016년 일·가정 양립 실태조사」의 결과를 인용하여 주요 일·가정양립제도에 대한 현황을 인지도와 제도·시행 여부를 중심으로 살펴본다.³⁾

1) 출산전후휴가

〈표 II-17〉에서 보는 바와 같이 출산전후휴가의 경우 대부분의 사업체가 알고 있거나 최소한 들어본 적은 있다고 응답하였다. 특히 사업체 규모가 클수록 잘 알고 있다고 응답한 비율이 높아졌다.

〈표 II-17〉 출산전후휴가-인지도

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적 있다	모른다
전 체		100.0 (1000)	73.0 (730)	18.7 (187)	7.3 (73)	1.0 (10)
규모	5~9인	100.0 (276)	56.9 (157)	29.0 (80)	12.3 (34)	1.8 (5)
	10~29인	100.0 (284)	70.1 (199)	20.8 (59)	7.7 (22)	1.4 (4)
	30~99인	100.0 (212)	77.8 (165)	16.5 (35)	5.7 (12)	0.0 (0)
	100~299인	100.0 (128)	89.1 (114)	8.6 (11)	1.6 (2)	0.8 (1)
	300인 이상	100.0 (100)	95.0 (95)	2.0 (2)	3.0 (3)	0.0 (0)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.49

〈표 II-18〉에서 보는 바와 같이 약 80%의 사업체에서 출산전후휴가 제도가 존재하는 것으로 나타났다. 다만 제도 존재 여부는 사업체 규모별로 차

3) 「일·가정 양립 실태조사」는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사업장의 남녀차별, 모성보호, 일·가정 양립 실태를 파악하기 위해 고용노동부에서 실시하는 조사로 2008년 이후 매년 조사되고 있다.

이가 커 300인 이상 사업체의 98%에서 제도가 존재하였지만 5~9인 사업체의 경우 55%의 사업체에서만 제도가 존재하는 것으로 나타났다. 제도가 존재하더라도 실제로 제도를 사용하기가 어렵거나 또는 해당되는 근로자가 없어 지금까지 출산전후휴가 제도를 시행한 적이 있는 사업체의 비율은 단순히 제도가 있는 사업체의 비율에 비해 더 낮게 나타났다. 전체 사업체 중 68%에서 출산전후휴가를 시행하고 있으며, 사업체 규모에 따른 차이가 커 300인 이상 사업체의 95%에서 제도를 시행한 적이 있지만 5~9인 사업체의 47%만이 제도를 시행한 적이 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-18〉 출산휴가-제도·시행 여부

(단위: %, 개)

	제도 여부			시행 여부			
	있다	없다	합계	있다	없다	합계	
전 체	80.2 (802)	19.8 (198)	100.0 (1000)	68.3 (548)	31.7 (254)	100.0 (802)	
규모	5~9인	55.1 (152)	44.9 (124)	100.0 (276)	47.4 (72)	52.6 (80)	100.0 (152)
	10~29인	80.6 (229)	19.4 (55)	100.0 (284)	59.0 (135)	41.0 (94)	100.0 (229)
	30~99인	94.3 (200)	5.7 (12)	100.0 (212)	70.5 (141)	29.5 (59)	100.0 (200)
	100~299인	96.1 (123)	3.9 (5)	100.0 (128)	87.0 (107)	13.0 (16)	100.0 (123)
	300인 이상	98.0 (98)	2.0 (2)	100.0 (100)	94.9 (93)	5.1 (5)	100.0 (98)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.50

또한 출산전후휴가 제도가 존재하는 사업체 중에서 68%만이 정규직과 비정규직이 모두 사용할 수 있다고 응답하였으며, 사업체 규모가 작을수록 정규직만 사용가능한 비율이 높아졌다.

〈표 II-19〉 출산휴가의 비정규직 사용 가능 여부

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	정규직과 비정규직 모두 사용	정규직만 사용
전 체		100.0 (802)	68.0 (545)	32.0 (257)
규모	5~9인	100.0 (152)	50.0 (76)	50.0 (76)
	10~29인	100.0 (229)	62.9 (144)	37.1 (85)
	30~99인	100.0 (200)	67.5 (135)	32.5 (65)
	100~299인	100.0 (123)	79.7 (98)	20.3 (25)
	300인 이상	100.0 (98)	93.9 (92)	6.1 (6)

주: 출산휴가제도가 취업규칙, 단협에 규정되거나 회사방침으로 실시하는 사업체 대상
 자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.51

2) 배우자출산휴가

〈표 II-20〉에서 보는 바와 같이 대부분의 사업체에서 배우자출산휴가에 대해 알고 있거나 들어본 적이 있다고 응답하였다. 특히 사업체의 규모가 클수록 배우자출산휴가의 인지도도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 II-20〉 배우자출산휴가-인지도

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적 있다	모른다
전 체		100.0 (1000)	58.6 (586)	22.7 (227)	15.3 (153)	3.4 (34)
규모	5~9인	100.0 (276)	37.0 (102)	29.7 (82)	26.8 (74)	6.5 (18)
	10~29인	100.0 (284)	54.9 (156)	25.0 (71)	16.2 (46)	3.9 (11)
	30~99인	100.0 (212)	66.5 (141)	23.1 (49)	9.4 (20)	0.9 (2)
	100~299인	100.0 (128)	78.1 (100)	13.3 (17)	7.0 (9)	1.6 (2)
	300인 이상	100.0 (100)	87.0 (87)	8.0 (8)	4.0 (4)	1.0 (1)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.59

제도의 존재 여부에 관해서는 61%의 사업체에서 배우자출산휴가제도가 있다고 응답하였으며, 사업체 규모에 따른 차이가 커 300인 이상 사업체의 92%가 제도가 있다고 응답한 반면 5~9인 사업체의 34%만이 제도가 있다고 응답하였다. 제도를 시행한 적이 있는 사업체의 비율은 이보다 낮아 전체 사업체의 46%에서 배우자출산휴가제도를 시행한 적이 있다고 응답하였으며, 300인 이상 사업체의 86%, 5~9인 사업체의 18%가 제도를 시행한 적이 있다고 응답하였다.

〈표 II-21〉 배우자출산휴가-제도·시행 여부

(단위: %, (개), 명)

		제도 여부			시행 여부		
		있다	없다	합계	있다	없다	합계
전 체		60.8 (608)	39.2 (392)	100.0 (1000)	46.1 (280)	53.9 (328)	100.0 (608)
규모	5~9인	34.1 (94)	65.9 (182)	100.0 (276)	18.1 (17)	81.9 (77)	100.0 (94)
	10~29인	54.2 (154)	45.8 (130)	100.0 (284)	26.0 (40)	74.0 (114)	100.0 (154)
	30~99인	73.6 (156)	26.4 (56)	100.0 (212)	52.6 (82)	47.4 (74)	100.0 (156)
	100~299인	87.5 (112)	12.5 (16)	100.0 (128)	55.4 (62)	44.6 (50)	100.0 (112)
	300인 이상	92.0 (92)	8.0 (8)	100.0 (100)	85.9 (79)	14.1 (13)	100.0 (92)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.60

3) 육아휴직제도

〈표 II-22〉에서 보는 바와 같이 대부분의 사업체에서 육아휴직제도에 대해 알고 있거나 들어본 적이 있다고 응답하였으며, 사업체 규모가 클수록 인지도가 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 11-22〉 육아휴직제도-인지도

(단위: %, 개)

	전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	
전 체	100.0 (1000)	61.6 (616)	20.4 (204)	13.2 (132)	4.8 (48)	
규모	5~9인	100.0 (276)	39.1 (108)	32.2 (89)	21.0 (58)	7.6 (21)
	10~29인	100.0 (284)	58.8 (167)	20.1 (57)	14.8 (42)	6.3 (18)
	30~99인	100.0 (212)	68.4 (145)	18.4 (39)	10.8 (23)	2.4 (5)
	100~299인	100.0 (128)	85.2 (109)	8.6 (11)	4.7 (6)	1.6 (2)
	300인 이상	100.0 (100)	87.0 (87)	8.0 (8)	3.0 (3)	2.0 (2)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.65

58%의 사업체에서 육아휴직제도가 있다고 응답하였으며, 사업체 규모에 따른 차이가 커 300인 이상 사업체의 93%가 제도가 있다고 응답한 반면 5~9인 사업체의 27%만이 제도가 있다고 응답하였다. 전체 사업체의 59%가 제도를 시행한 적이 있다고 응답하였으며 이 또한 사업체 규모에 따른 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 II-23〉 육아휴직제도-제도 및 시행 여부

(단위: %, 개)

		제도 여부			시행 여부		
		있다	없다	합계	있다	없다	합계
전 체		58.3 (583)	41.7 (417)	100.0 (1000)	59.0 (344)	41.0 (239)	100.0 (583)
규 모	5~9인	26.8 (74)	73.2 (202)	100.0 (276)	41.9 (31)	58.1 (43)	100.0 (74)
	10~29인	52.8 (150)	47.2 (134)	100.0 (284)	46.7 (70)	53.3 (80)	100.0 (150)
	30~99인	73.1 (155)	26.9 (57)	100.0 (212)	50.3 (78)	49.7 (77)	100.0 (155)
	100~299인	86.7 (111)	13.3 (17)	100.0 (128)	73.0 (81)	27.0 (30)	100.0 (111)
	300인 이상	93.0 (93)	7.0 (7)	100.0 (100)	90.3 (84)	9.7 (9)	100.0 (93)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.67

육아휴직제도가 있다고 응답한 사업체 중 70% 사업체에서 정규직과 비정규직이 모두 사용 가능하다고 응답하였으며 나머지 30%의 사업체에서는 정규직만 사용 가능한 것으로 나타났다. 특히 사업체 규모가 작을수록 정규직만 사용 가능한 비율이 높아졌다.

〈표 II-24〉 비정규직 근로자의 육아휴직제도 적용 여부

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	정규직과 비정규직 모두 사용	정규직만 사용
전 체		100.0 (583)	70.0 (408)	30.0 (175)
규모	5~9인	100.0 (74)	48.6 (36)	51.4 (38)
	10~29인	100.0 (150)	64.0 (96)	36.0 (54)
	30~99인	100.0 (155)	69.7 (108)	30.3 (47)
	100~299인	100.0 (111)	77.5 (86)	22.5 (25)
	300인 이상	100.0 (93)	88.2 (82)	11.8 (11)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.69

육아휴직제도가 있다고 응답한 사업체의 평균적인 육아휴직기간은 12.9개월이며, 사업체 규모가 클수록 평균 육아휴직기간이 대체로 길어지는 것으로 나타났다.

〈표 II-25〉 이용 가능한 육아휴직기간

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	12개월 미만	12개월	12개월 초과	평균 (개월)
전 체		100.0 (583)	10.6 (62)	79.4 (463)	9.9 (58)	12.9
규 모	5~9인	100.0 (74)	23.0 (17)	75.7 (56)	1.4 (1)	10.7
	10~29인	100.0 (150)	15.3 (23)	80.0 (120)	4.7 (7)	11.3
	30~99인	100.0 (155)	7.1 (11)	81.3 (126)	11.6 (18)	13.7
	100~299인	100.0 (111)	9.0 (10)	79.3 (88)	11.7 (13)	13.0
	300인 이상	100.0 (93)	1.1 (1)	78.5 (73)	20.4 (19)	15.9

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.73

육아휴직제도가 있다고 응답한 사업체 중에서도 언제든지 마음놓고 신청할 수 있는 분위기라고 응답한 사업체의 비율은 56%에 불과한 것으로 나타났다. 특히 사업체 규모가 작을수록 신청하는 데 부담을 느끼거나 신청하기 어렵다고 응답한 비율이 높아졌다.

〈표 II-26〉 육아휴직 신청의 자율성 정도

(단위: %, 개)

	전체 (사업체수)	언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기	신청을 할 수 있는데 부담을 느낀다	여건상 신청하기 어렵다	사례없음	
전 체	100.0 (583)	56.3 (328)	26.9 (157)	9.4 (55)	7.4 (43)	
규모	5~9인	100.0 (74)	44.6 (33)	36.5 (27)	14.9 (11)	4.1 (3)
	10~29인	100.0 (150)	48.0 (72)	32.0 (48)	14.0 (21)	6.0 (9)
	30~99인	100.0 (155)	51.0 (79)	24.5 (38)	9.7 (15)	14.8 (23)
	100~299인	100.0 (111)	59.5 (66)	27.9 (31)	6.3 (7)	6.3 (7)
	300인 이상	100.0 (93)	83.9 (78)	14.0 (13)	1.1 (1)	1.1 (1)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.80

육아휴직제도가 있다고 응답한 사업체 중 최근 3년간 육아휴직 사용 근로자가 있는 사업체는 54%이며, 이 또한 사업체 규모가 클수록 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 II-27〉 최근 3년간 육아휴직 사용 근로자 유무

(단위: %, 개)

	전체 (사업체수)	육아휴직자가 있음	육아휴직자가 없음	
전 체	100.0 (583)	54.2 (316)	45.8 (267)	
규모	5~9인	100.0 (74)	35.1 (26)	64.9 (48)
	10~29인	100.0 (150)	39.3 (59)	60.7 (91)
	30~99인	100.0 (155)	44.5 (69)	55.5 (86)
	100~299인	100.0 (111)	70.3 (78)	29.7 (33)
	300인 이상	100.0 (93)	90.3 (84)	9.7 (9)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.83

4) 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제의 경우 제도에 대해 모른다고 응답한 사업체의 비율이 18%로 출산휴가와 육아휴직에 비해 제도 인지도가 훨씬 낮은 것으로 보인다. 특히 사업체 규모가 작을수록 모른다고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-28〉 육아기 근로시간 단축제-인지도

(단위: %, 개)

	전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	
전 체	100.0 (1000)	41.5 (415)	24.5 (245)	16.4 (164)	17.6 (176)	
규모	5~9인	100.0 (276)	17.0 (47)	30.8 (85)	20.7 (57)	31.5 (87)
	10~29인	100.0 (284)	41.5 (118)	20.1 (57)	20.4 (58)	18.0 (51)
	30~99인	100.0 (212)	48.1 (102)	26.9 (57)	12.7 (27)	12.3 (26)
	100~299인	100.0 (128)	62.5 (80)	17.2 (22)	13.3 (17)	7.0 (9)
	300인 이상	100.0 (100)	68.0 (68)	24.0 (24)	5.0 (5)	3.0 (3)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.94

제도가 있다고 응답한 사업체의 비율도 38%에 불과하였으며, 사업체 규모가 클수록 제도가 있다고 응답한 사업체의 비율이 높아졌다. 제도를 시행한 적이 있는 사업체의 비율은 27%에 불과하였으며, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인 사업체의 경우 사업체 규모와 시행 여부 간에 명확한 상관관계가 보이지 않았지만 300인 이상 사업체의 경우 제도를 시행한 적이 있는 사업체의 비율이 56%로 300인 미만 사업체에 비해 제도 시행률이 월등히 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-29〉 육아기 근로시간 단축제-제도 및 시행 여부

(단위: %, 개)

		제도 여부			시행 여부		
		있다	없다	합계	있다	없다	합계
전 체		37.8 (378)	62.2 (622)	100.0 (1000)	27.2 (103)	72.8 (275)	100.0 (378)
규모	5~9인	15.6 (43)	84.4 (233)	100.0 (276)	23.3 (10)	76.7 (33)	100.0 (43)
	10~29인	33.1 (94)	66.9 (190)	100.0 (284)	18.1 (17)	81.9 (77)	100.0 (94)
	30~99인	43.4 (92)	56.6 (120)	100.0 (212)	23.9 (22)	76.1 (70)	100.0 (92)
	100~299인	60.9 (78)	39.1 (50)	100.0 (128)	17.9 (14)	82.1 (64)	100.0 (78)
	300인 이상	71.0 (71)	29.0 (29)	100.0 (100)	56.3 (40)	43.7 (31)	100.0 (71)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.96

5) 가족돌봄 휴직제도

가족돌봄 휴직제도의 경우 본절에서 살펴본 제도 중 인지도가 가장 낮아 전체 사업체의 28%가 제도를 모른다고 응답하였다. 특히 사업체의 규모가 작을수록 인지도가 낮게 나타났다.

〈표 II-30〉 가족돌봄 휴직제도-인지도

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적 있다	모른다
전 체		100.0 (1000)	34.2 (342)	19.5 (195)	18.5 (185)	27.8 (278)
규모	5~9인	100.0 (276)	14.5 (40)	22.1 (61)	24.6 (68)	38.8 (107)
	10~29인	100.0 (284)	31.0 (88)	17.3 (49)	16.5 (47)	35.2 (100)
	30~99인	100.0 (212)	39.6 (84)	22.2 (47)	16.5 (35)	21.7 (46)
	100~299인	100.0 (128)	50.8 (65)	18.8 (24)	18.0 (23)	12.5 (16)
	300인 이상	100.0 (100)	65.0 (65)	14.0 (14)	12.0 (12)	9.0 (9)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.100

제도가 있다고 응답한 사업체의 비율도 28%에 불과하였으며, 사업체 규모가 클수록 제도가 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 제도를 시행한 적이 있다고 응답한 사업체의 비율도 27%로 나타났으며, 10~29인 사업체를 제외하면 전반적으로 사업체 규모가 클수록 제도를 시행한 적이 있다고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-31〉 가족돌봄 휴직제도-제도 및 시행 여부

(단위: %, 개)

		제도 여부			시행 여부		
		있다	없다	합계	있다	없다	합계
전 체		27.8 (278)	72.2 (722)	100.0 (1000)	27.3 (76)	72.7 (202)	100.0 (278)
규모	5~9인	7.6 (21)	92.4 (255)	100.0 (276)	19.0 (4)	81.0 (17)	100.0 (21)
	10~29인	23.9 (68)	76.1 (216)	100.0 (284)	5.9 (4)	94.1 (64)	100.0 (68)
	30~99인	31.1 (66)	68.9 (146)	100.0 (212)	19.7 (13)	80.3 (53)	100.0 (66)
	100~299인	45.3 (58)	54.7 (70)	100.0 (128)	24.1 (14)	75.9 (44)	100.0 (58)
	300인 이상	65.0 (65)	35.0 (35)	100.0 (100)	63.1 (41)	36.9 (24)	100.0 (65)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.101

6) 유연근무제

유연근무제의 대표적인 형태인 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력적근무제, 재량근무제, 원격근무제 실시율을 조사한 결과 전체 사업체의 78%에서 이러한 유연근무제를 전혀 실시하지 않는 것으로 나타났다. 사업체 규모가 클수록 유연근무제를 실시하는 비율이 높아지는 것으로 나타났지만 300인 이상 사업체의 경우에도 47%가 유연근무제를 실시하지 않는다고 응답하였다. 세부 제도별로 살펴보면 시차출퇴근제, 시간선택제, 탄력적근무제가 가장 높은 비율로 실시되며, 재량근무제와 원격근무제를 실시하는 사업체의 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 II-32〉 유연근로제도별 실시율(부분실시+전면실시 응답비율)

(단위: %, 개)

		전체 (사업체수)	시간 선택제	시차 출퇴근제	탄력적 근무제	재량 근무제	원격 근무제	모두 시행 안함
전 체		100.0 (1000)	11.6 (116)	12.5 (125)	11.6 (116)	3.3 (33)	4.1 (41)	78.1 (781)
규모	5~9인	100.0 (276)	6.2 (17)	6.2 (17)	5.8 (16)	2.2 (6)	2.2 (6)	88.0 (243)
	10~29인	100.0 (284)	9.2 (26)	7.0 (20)	5.6 (16)	2.5 (7)	2.8 (8)	84.9 (241)
	30~99인	100.0 (212)	12.7 (27)	15.6 (33)	16.0 (34)	5.7 (12)	7.5 (16)	74.1 (157)
	100~299인	100.0 (128)	10.2 (13)	11.7 (15)	16.4 (21)	1.6 (2)	3.1 (4)	72.7 (93)
	300인 이상	100.0 (100)	33.0 (33)	40.0 (40)	29.0 (29)	6.0 (6)	7.0 (7)	47.0 (47)

자료: 고용노동부(2016), 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, p.125

3. 선행연구

여성의 경제활동참가율을 높이기 위한 정책적 관심이 높아지면서 최근 들어 일·가정 양립제도 또는 이를 지원하는 정부정책이 여성의 경제활동에 미치는 영향을 분석한 연구들이 활발히 이루어지고 있다.

장지연 등(2013)에서는 고용보험DB를 사용하여 육아휴직제도의 확대가 여성고용에 미치는 영향을 분석하였다. 구체적으로 2007년 육아휴직급여 인상과 2011년 육아휴직급여 정률제 전환의 효과를 분석하였다. 육아휴직제도의 확대는 여성근로자 입장에서는 출산 및 육아 이후에도 일자리를 계속 유지할 수 있는 동기와 기회를 제공하지만, 기업체 입장에서는 비용 증가로 인해 여성고용을 기피할 수 있다. 분석 결과 분석에 포함된 기간 동안 전반적으로 25~34세 근로자 비중이 줄어들고, 40세 이상 근로자 비중이 늘어났지만, 제도 변화 전후를 비교할 때 25~34세 남성근로자 비중의 감소보다 여성근로자 비중의 감소가 적게 나타나 육아휴직제도의 확대가 여성고용에 부

정적인 효과는 미치지 않은 것으로 보인다. 다만 육아휴직 사용 여성근로자의 동일직장 복귀율 및 동일직장 유지율이 꾸준히 감소하고 있어 모성보호제도가 여성의 고용유지에는 충분한 역할을 하지 못하는 것으로 보인다.

김영옥 등(2013)에서는 여성 고용률 제고를 위해 양질의 시간선택제 일자리 확산의 중요성을 강조하고, 경력단절여성, 재직여성, 기업체 인사담당자를 대상으로 한 표적인터뷰(FGI)를 실시하여 시간선택제 일자리 확산을 위한 수요 측과 공급 측의 요구를 파악하였다. 그리고 이를 통해 시간선택제 일자리 확산을 위한 다양한 방안을 제시하였다.

김영숙 등(2014)에서는 다양한 자료를 사용하여 일·가정 양립 지원정책의 효과를 분석하였다. 구체적으로 「일·가정 양립 실태조사」 자료를 사용하여 일·가정 양립 제도의 활용률을 분석하였고, 「사업체 패널조사」를 사용하여 일·가정 양립 지원제도가 기업의 여성근로자 비율에 미치는 영향을 분석하였으며, 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사」를 사용하여 일·가정 양립 지원제도가 여성근로자의 취업계속확률에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 우선 법적으로 보장된 제도임에도 활용률은 높지 않다는 점을 확인하였으며, 특히 사업체 규모가 작을수록, 비정규직인 경우, 그리고 민간기업인 경우 그렇지 않은 경우보다 활용률이 더욱 낮았다. 또한 효과성 측면에서는 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 및 가족의 육아지원이 여성이 취업을 유지할 확률을 유의미하게 높이는 것으로 나타났다. 그 중 한계효과의 크기는 육아기 근로시간 단축제도, 가족의 육아지원, 육아휴직제도 순이었다.

김나영 등(2016)에서는 설문조사를 통해 육아지원을 위한 시간정책 활용 현황 및 영향을 분석하였다. 분석 결과 일·가정 양립의 어려움으로 퇴직을 고려해 본 적이 있는 응답자가 70%를 넘을 정도로 높게 나타났으며, 직장에서 단시간근로제, 육아기 근로시간 단축제 등 시간정책을 시행할 경우 자녀 돌봄시간이 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다.

일·가정 양립제도가 여성의 경제활동에 미치는 영향뿐만 아니라 기업의

성과에 미치는 영향에 대한 연구도 활발히 진행 중이다.

안은정·신은중(2010)은 「여성인력패널조사」를 활용해 일·가정 양립제도가 기업의 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 개별제도에 대한 분석 결과 생리휴가제도, 가족간호휴가제도, 보육비지원제도가 기업의 재무성과를 향상시키고, 생리휴가제도와 보육비지원제도는 여성의 이직의도 또한 감소시키는 것으로 나타났다. 반면 재택근무제도는 기업의 매출액에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모성보호제도와 유연근무제도의 번들효과를 분석한 결과 모성보호제는 매출액을 증가시키고 이직 의도를 감소시키는 반면 유연근무제도는 반대되는 효과를 나타냈다.

김혜원(2011)은 「사업체패널조사」를 활용하여 가족친화제도가 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 유연근무제도와 단시간 근로가 생산성을 증가시키며, 모성보호제도가 이직률을 크게 감소시키는 것으로 나타났다.

홍혜란(2016)은 「사업체패널조사」를 활용하여 가족친화제도가 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 가족친화제도 조합이 매출액과 제품 및 서비스 품질에 긍정적인 영향을 미치며 이직률을 낮추는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 기존 연구에 따르면 일·가정 양립제도는 여성의 경제활동참가율을 높이는 효과가 있으며, 이를 통해 여성인력의 전문성 유지 및 개발, 근로의욕 상승 등의 경로를 통해 기업의 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 알 수 있다.

Ⅲ. 정책적 지원이 여성의 노동공급 결정에 미치는 영향

1. 일·가정 양립 정책과 여성 노동공급

일·가정 양립 지원정책이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 자료를 활용하여 효과를 추정하였다. 해당 조사는 여성가족부의 주관하에 한국여성정책연구원과 통계청이 상호협력하여 수행하는 조사이며, 2013년 1차 조사 이후 3년 주기로 실시되고 있다.⁴⁾ 2016년 실시된 2차 조사에서는 만 24~54세 여성 4,835명을 대상으로 가족 구성, 본인 및 배우자의 경제활동, 현재 및 과거 일자리에 관한 다양한 문항을 설문하였다. 응답자 4,835명은 과거 및 현재의 취업상황에 따라 <표 Ⅲ-1>과 같이 6개의 유형으로 구분되었다.

4) 한국여성정책연구원(이하 조사표를 개발하고, 통계청이 조사표를 승인하고, 표본을 설계하여 실사 및 데이터 클리닝을 한 후 한국여성정책연구원이 조사결과를 분석하여 보고서를 발행한다. 자세한 내용은 여성가족부(2016), 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석」 참고

〈표 III-1〉 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 설문 대상 유형

구 분		유형
비취업	· 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나 · 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경 험이 없는 여성	가 (n=831)
	· 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 그 일자리를 그만둔 경 험이 있고 → 그 후 계속 일자리가 없는 여성	나 (n=876)
	· 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경 험이 있고 → 그 후 다시 일자리를 가진 경험이 있는 여성	다 (n=233)
취업	· 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경 험이 있고 → 그 후 가진 첫 번째 일자리를 현재까지 유지하고 있는 여성	라 (n=564)
	· 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경 험이 있고 → 그 후 가진 첫 번째 일자리가 아닌 현재 다른 일자리에서 일 하고 있는 여성	마 (n=317)
	· 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경 험 없이 일하고 있는 여성	바 (n=2,014)

자료: 「2016 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 설문지(p.6)를 바탕으로 저자가 작성

‘가’유형은 현재 일자리도 없지만 과거 경력단절 경험도 없는 그룹이며, ‘나’, ‘다’, ‘라’, ‘마’ 유형은 과거에 경력단절을 경험한 그룹이다. 이 중 ‘나’, ‘다’ 그룹은 현재 비취업 상태이며, ‘라’, ‘마’ 그룹은 현재 취업 상태이다. 마지막으로 ‘바’ 그룹은 경력단절 없이 계속 취업상태를 유지하고 있는 그룹이다. 본 조사에서 ‘나’, ‘다’ 그룹에는 과거 경력단절 당시의 일자리에 관한 정보를 물어보며, ‘바’ 그룹에는 현재 일자리에 관한 정보를 물어본다. 또한 ‘라’, ‘마’ 그룹에는 과거 경력단절 당시의 일자리에 관한 정보와 더불어 현재 일자리에 관한 정보를 동시에 물어본다.

본 연구에서는 경력단절이 없었던 ‘바’ 그룹 여성과 경력단절을 경험했던 ‘나’, ‘다’, ‘라’, ‘마’ 그룹 여성을 비교해 경력단절에 영향을 미치는 다양한 요인을 분석한다. 특히 경력단절이 없었던 여성들의 현재 일자리의 특성과 경력단절을 경험했던 여성들의 경력단절 당시 일자리 특성을 비교해 일자리와 관련된 요소들이 경력단절에 미치는 영향을 추정한다.⁵⁾ 〈표 III-2〉에서는

5) 경력단절을 경험한 여성의 경우 경력단절 당시의 일자리에 관한 정보가 제공되지만, 경력단절을 경험하지 않은 여성의 경우 현재 일자리에 관한 정보가 제공되기에 같은 직장

자녀 유무 및 자녀 수에 따른 경력단절 경험 비율을 비교한다. 표에서 보는 바와 같이 자녀가 없는 경우 경력단절을 경험한 비율이 11.4%에 불과하지만, 자녀가 있는 경우 이보다 훨씬 높은 59.6%의 여성이 경력단절을 경험하였다. 그리고 자녀가 있는 여성들 중에서도 자녀 수가 많을수록 경력단절을 경험한 비율이 높아져 출산 및 육아로 인한 어려움이 직장생활 유지를 어렵게 했을 가능성을 시사한다. 본 연구에서는 일·가정 양립정책이 경력단절에 미치는 영향을 추정하는 것이 주 목적이기에, 일·가정 양립정책과 좀 더 밀접한 관련이 있는 유자녀 여성 3,185명을 대상으로 분석하였다. <표 Ⅲ-2>에서 보는 바와 같이 자녀가 있는 여성 3,185명 중 59.6%인 1,897명이 경력단절을 경험하였다. 본 분석의 종속변수는 취업계속 여부이다. 따라서 경력단절이 없는 1,288명의 경우 취업계속 여부 변수의 값이 1이며, 경력단절을 경험한 1,897명의 경우 취업계속 여부 변수의 값이 0이다.

〈표 Ⅲ-2〉 자녀 수에 따른 경력단절 비율

(단위: 명, %)

		경력단절(A)	경력비단절(B)	경력단절 비율(A/(A+B))
전체 (n=4,004)		1,990	2,014	50.3%
자녀 유무	자녀 있음 (n=3,185)	1,897	1,288	59.6%
	자녀 없음 (n=819)	93	726	11.4%
자녀수	1명 (n=914)	515	399	56.3%
	2명 (n=1,899)	1,133	766	59.7%
	3명 이상 (n=372)	249	123	66.9%

자료: 저자 작성

〈표 Ⅲ-3〉에서는 설명변수로 사용된 변수의 요약통계를 보여준다. 여성 및 가구의 특성으로는 자녀 수, 학력, 배우자 수입 등을 사용하였고, 일자리 관련 특성으로는 사업체 형태(민간회사·개인사업체/국가·지자체·공공기

에서 계속 일했다고 하더라도 직장 환경이나 제도의 변화로 해당 여성이 결혼·출산 등으로 경력단절을 고민했었을 당시의 특성과 현재의 특성이 다를 가능성이 있다. 하지만 두 경우의 구별이 불가능하기에 본 연구에서는 경력단절을 경험하지 않은 여성의 경우 현재 일자리 특성이 과거로부터 계속 유지되었다고 가정한다.

관/비영리기관), 사업체규모, 종사장지위(상용근로자 여부), 일자리 형태(전일제/시간제), 사업체 건강보험 및 국민연금 가입 여부, 주당 근로시간 등을 사용하였다. 또는 일·가정 양립 지원정책의 효과를 추정하기 위해 출산전후휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제 등의 존재 여부 및 사용 용이 여부를 사용하였다. 또한 일자리에 대한 만족도가 경력단절/취업계속 여부에 미치는 영향을 추정하기 위해 임금소득수준, 적성·전공 적합성, 자기개발·직무장래성, 업무시간에 대한 주관적인 만족도를 사용하였다.⁶⁾

〈표 III-3〉 전체 요약 통계

	관측수	평균	표준편차	최소	최대	
자녀수	3,185	1.85	0.66	1	7	
대학 이상	3,185	0.56	0.50	0	1	
석사 이상	3,185	0.04	0.20	0	1	
주당 근로시간	3,185	45.44	11.95	3	144	
배우자 월수입 500만원 이상	3,185	0.13	0.34	0	1	
국가·지자체·공공기관	3,185	0.11	0.31	0	1	
비영리기관	3,185	0.07	0.25	0	1	
300인 이상 사업체 근무	3,185	0.12	0.32	0	1	
상용근로자	3,185	0.73	0.44	0	1	
전일제 근무	2,764	0.90	0.30	0	1	
사업체 건강보험 가입	2,764	0.78	0.42	0	1	
사업체 국민연금 가입	2,764	0.64	0.48	0	1	
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	2,764	0.50	0.50	0	1
	육아휴직	2,764	0.42	0.49	0	1
	직장보육시설	2,764	0.09	0.29	0	1
	시차출퇴근제	2,764	0.16	0.37	0	1
	육아기근로시간단축제	2,764	0.11	0.32	0	1
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	2,764	0.30	0.46	0	1
	육아휴직	2,764	0.22	0.42	0	1
	직장보육시설	2,764	0.06	0.23	0	1
	시차출퇴근제	2,764	0.09	0.28	0	1
	육아기근로시간단축제	2,764	0.06	0.24	0	1
일자리 만족도	임금소득수준	3,185	0.28	0.45	0	1
	적성·전공 적합성	3,185	0.41	0.49	0	1
	자기개발·직무장래성	3,185	0.33	0.47	0	1
	업무시간	3,185	0.34	0.47	0	1

자료: 저자 작성

6) 해당 조사에서는 일자리 만족도와 관련된 각각의 문항에 대해 '전혀 만족하지 못했음/별로 만족하지 못했음/보통이었음/약간 만족했음/매우 만족했음' 중 하나를 고르도록 하였으며, 본 연구에서는 '약간 만족했음' 또는 '매우 만족했음'이라고 응답한 경우 만족도를 1, 그렇지 않은 경우에는 0으로 변환하였다.

〈표 Ⅲ-4〉와 〈표 Ⅲ-5〉에서는 주요 변수의 요약통계를 취업이 계속된 여성과 경력단절을 경험한 여성으로 나누어 보여준다.

〈표 Ⅲ-4〉 요약통계(경력비단절)

		관측수	평균	표준편차	최소	최대
자녀수		1,288	1.80	0.63	1	5
대학 이상		1,288	0.56	0.50	0	1
석사 이상		1,288	0.07	0.25	0	1
주 근로시간		1,288	43.22	13.49	6	144
배우자 월수입 500만원 이상		1,288	0.12	0.33	0	1
국가·지자체·공공기관		1,288	0.19	0.39	0	1
비영리기관		1,288	0.08	0.28	0	1
300인 이상 사업체 근무		1,288	0.12	0.32	0	1
상용근로자		1,288	0.61	0.49	0	1
전일제 근무		991	0.84	0.37	0	1
사업체 건강보험 가입		991	0.83	0.38	0	1
사업체 국민연금 가입		991	0.60	0.49	0	1
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	991	0.59	0.49	0	1
	육아휴직	991	0.53	0.50	0	1
	직장보육시설	991	0.17	0.37	0	1
	시차출퇴근제	991	0.24	0.43	0	1
	육아기근로시간단축제	991	0.25	0.43	0	1
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	991	0.45	0.50	0	1
	육아휴직	991	0.37	0.48	0	1
	직장보육시설	991	0.11	0.31	0	1
	시차출퇴근제	991	0.14	0.35	0	1
	육아기근로시간단축제	991	0.14	0.35	0	1
일자리 만족도	임금소득수준	1,288	0.29	0.46	0	1
	적성·전공 적합성	1,288	0.44	0.50	0	1
	자기계발·직무장래성	1,288	0.37	0.48	0	1
	업무시간	1,288	0.41	0.49	0	1

자료: 저자 작성

〈표 III-5〉 요약통계(경력단절)

	관측수	평균	표준편차	최소	최대	
자녀수	1,897	1.88	0.68	1	7	
대학 이상	1,897	0.57	0.50	0	1	
석사 이상	1,897	0.03	0.16	0	1	
주 근로시간	1,897	46.95	10.52	3	98	
배우자 월수입 500만원 이상	1,897	0.14	0.35	0	1	
국가·지자체·공공기관	1,897	0.06	0.23	0	1	
비영리기관	1,897	0.05	0.23	0	1	
300인 이상 사업체 근무	1,897	0.12	0.32	0	1	
상용근로자	1,897	0.81	0.39	0	1	
전일제 근무	1,773	0.94	0.24	0	1	
사업체 건강보험 가입	1,773	0.75	0.43	0	1	
사업체 국민연금 가입	1,773	0.66	0.47	0	1	
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	1,773	0.45	0.50	0	1
	육아휴직	1,773	0.36	0.48	0	1
	직장보육시설	1,773	0.05	0.22	0	1
	시차출퇴근제	1,773	0.12	0.33	0	1
	육아기근로시간단축제	1,773	0.04	0.19	0	1
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	1,773	0.21	0.41	0	1
	육아휴직	1,773	0.14	0.35	0	1
	직장보육시설	1,773	0.03	0.16	0	1
	시차출퇴근제	1,773	0.06	0.23	0	1
일자리 만족도	육아기근로시간단축제	1,773	0.02	0.12	0	1
	임금소득수준	1,897	0.27	0.44	0	1
	적성·전공 적합성	1,897	0.39	0.49	0	1
	자기개발·직무장래성	1,897	0.31	0.46	0	1
	업무시간	1,897	0.29	0.45	0	1

자료: 저자 작성

〈표 III-6〉에서는 취업이 계속된 여성과 경력단절을 경험한 여성 사이 변수별 평균값의 차이를 보여준다. 경력단절을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 자녀 수와 고소득 배우자 비율이 약간 높으며, 국가기관에 종사하는 비율은 훨씬 더 적은 것으로 나타났다. 일·가정 양립 지원제도의 경우 예상했던대로 경력단절을 경험한 여성의 경력단절 당시 일자리에서 이러한 제도가 존재하는 비율이 훨씬 낮았으며, 존재하더라도 사용이 쉬울 확률 또한 훨씬 낮게 나타났다. 또한 흥미로운 점은 두 그룹 모두 일·가정 지원제도의 존재 여부와 사용 용이 여부 간 큰 차이가 존재한다는 것이다. 예를 들

어 경력단절을 경험한 여성의 경우 경력단절 당시 일자리에서 육아휴직제도가 존재한 비율은 36%이지만 사용이 용이한 비율은 14%이 그쳐, 제도가 존재하더라도 사용이 어려울 확률이 61%(=(36-14)/36)에 달했으며, 취업이 계속된 여성의 경우에도 육아휴직이 존재하는 비율은 53%이지만, 사용이 용이한 비율은 37%에 그쳐, 제도가 존재하더라도 사용이 어려울 확률이 30%(=(53-37)/53)에 달했다. 일자리 만족도의 경우에도 예상했던대로 경력단절을 경험한 여성이 경력단절 당시 일자리에 대해 만족한 정도는 취업이 계속된 여성이 현재 일자리에 대해 만족하는 정도에 비해 더 낮게 나타났다.

〈표 III-6〉 경력비단절 및 경력단절 여성 평균 비교

	경력비단절(A)	경력단절(B)	차이(B-A)	
자녀수	1.80	1.88	0.08	
대학 이상	0.56	0.57	0.01	
석사 이상	0.07	0.03	-0.04	
주 근로시간	43.22	46.95	3.73	
배우자 월수입 500만원 이상	0.12	0.14	0.02	
국가·지자체·공공기관	0.19	0.06	-0.13	
비영리기관	0.08	0.05	-0.03	
300인 이상 사업체 근무	0.12	0.12	0	
상용근로자	0.61	0.81	0.2	
전일제 근무	0.84	0.94	0.1	
사업체 건강보험 가입	0.83	0.75	-0.08	
사업체 국민연금 가입	0.60	0.66	0.06	
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	0.59	0.45	-0.14
	육아휴직	0.53	0.36	-0.17
	직장보육시설	0.17	0.05	-0.12
	시차출퇴근제	0.24	0.12	-0.12
	육아기근로시간단축제	0.25	0.04	-0.21
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	0.45	0.21	-0.24
	육아휴직	0.37	0.14	-0.23
	직장보육시설	0.11	0.03	-0.08
	시차출퇴근제	0.14	0.06	-0.08
	육아기근로시간단축제	0.14	0.02	-0.12
일자리 만족도	임금소득수준	0.29	0.27	-0.02
	적성·전공 적합성	0.44	0.39	-0.05
	자기개발·직무장래성	0.37	0.31	-0.06
	업무시간	0.41	0.29	-0.12

자료: 저자 작성

여성의 취업계속 여부에 미치는 영향을 좀 더 엄밀하게 분석하기 위해 본 연구에서는 선형확률모형(linear probability model)과 프로빗(probit) 모형을 이용한 회귀분석을 실시하였다. 그리고 일·가정 양립 지원제도의 존재 여부와 사용 용이 여부를 각각 별도로 포함하여 분석하였다. 우선 <표 III-7>은 일·가정양립 지원제도의 존재 여부를 설명변수로 사용한 선형확률모형 분석 결과이다. 분석 결과 자녀 수가 많을수록 취업계속 확률이 낮아졌으며, 고소득 배우자가 있을 경우에도 취업계속 확률이 낮아졌다. 학력의 경우 대학졸업 이상의 경우 흥미롭게도 취업계속 확률이 낮게 나타났으며, 석사 이상의 경우 취업계속 확률이 높아졌지만 효과가 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다. 그리고 국가기관 또는 비영리기관에 근무할 경우 취업계속 확률이 더 높아지는 것으로 나타났으며, 상용근로자와 전일제 근무자의 경우 오히려 취업계속 확률이 더 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 사업체가 건강보험에 가입된 경우 취업계속 확률이 더 높아졌다. 또한 주당 근로시간이 길수록 취업계속 확률이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 자녀 수가 많을수록, 근로시간이 길수록 취업계속 확률이 낮아지며, 국가기관에 종사할 경우 취업계속 확률이 높아지는 것은 예상과 일치하지만, 대학 이상의 학력을 가진 경우와 상용근로자 및 전일제 근무자의 경우 취업계속 확률이 낮아지는 것은 예상과는 다소 다를 수 있는 결과이다. 이에 대해서는 좀 더 면밀한 분석이 필요하겠지만, 대학 이상, 상용·전일제 근로자의 경우 대우는 좋지만 근무형태가 다소 경직된 일자리를 가질 확률이 높아 결혼·출산 등으로 인해 근무형태의 변화가 필요한 경우 어쩔 수 없이 그만둘 확률이 높을 수도 있을 것으로 추측된다. 일·가정 양립 지원제도의 존재 여부의 경우 육아휴직, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제가 존재할 경우 취업계속 확률이 높아지는 것으로 나타났지만, 출산전후휴가와 시차출퇴근제는 통계적으로 유의미한 영향이 없었다. 육아휴직의 경우에도 10% 내에서만 통계적으로 유의미한 수준이다. 이는 제도 자체의 효과가 적기 때문일 수도 있지만, 제도 존재와 제도 사용 간의 괴리의 영향일 수도 있다. 이에 대한 논의는 제도 사용 용이 여부를 설명변수로 사용한 다음 회귀분석

결과를 설명할 때 좀 더 부연하기로 한다. 마지막으로 일자리 만족도의 경우 다른 변수는 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았지만 업무시간에 대한 만족도가 높을수록 취업계속 확률이 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 III-7〉 취업계속 확률(선형확률모형, 제도 존재 여부)

		회귀계수	표준오차	P) t
자녀수		-0.038***	0.012	0.002
대학 이상		-0.111***	0.018	0.000
석사 이상		0.059	0.046	0.206
주당 근로시간		-0.007***	0.001	0.000
배우자 월수입 500만원 이상		-0.059**	0.023	0.012
국가·지자체·공공기관		0.221***	0.035	0.000
비영리기관		0.153***	0.036	0.000
300인 이상 사업체 근무		-0.035	0.026	0.172
상용근로자		-0.091***	0.030	0.003
전일제 근무		-0.113**	0.045	0.011
사업체 건강보험 가입		0.133***	0.030	0.000
사업체 국민연금 가입		-0.026	0.027	0.327
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	-0.039	0.028	0.163
	육아휴직	0.050*	0.029	0.084
	직장보육시설	0.098***	0.034	0.004
	시차출퇴근제	-0.012	0.027	0.649
	육아기근로시간단축제	0.346***	0.034	0.000
일자리 만족도	임금소득수준	-0.026	0.020	0.203
	적성·전공 적합성	0.015	0.023	0.508
	자기개발·직무장래성	-0.022	0.024	0.343
	업무시간	0.055**	0.022	0.012
상수항		0.803***	0.053	0.000
표본 수		2,764		
R-squared		0.2137		

주: *는 P<0.1, **는 <0.05, ***는 P<0.01
자료: 저자 작성

〈표 Ⅲ-8〉은 설명변수로 제도 존재 여부가 아니라 제도 사용 용이 여부를 포함한 분석이다. 다른 변수들의 크기와 통계적 유의성은 위 분석과 대체로 일치하지만 일·가정 양립 지원제도의 효과는 더욱 명확하게 나타났다. 예를 들어 출산전후휴가의 경우 존재 여부는 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않았지만 사용 용이 여부는 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 육아휴직의 경우에도 제도의 존재 여부는 10% 수준에서만 유의미하게 나타났지만 사용 용이 여부는 1% 수준에서도 유의미하게 나타났다. 이상 결과를 종합해볼 때 근무의 유연성과 관련된 변수들이 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보인다. 주당 근로시간이 많을수록 취업계속 확률이 낮아지만 일자리 만족도의 경우에도 다른 항목에 대한 만족도와 달리 업무시간에 대한 만족도는 취업계속 확률을 유의미하게 증가시켰다. 일·가정 양립 지원제도의 경우 존재 자체도 중요하지만 존재 하더라도 사용이 어렵다면 무용지물이며 사용이 쉬워야 긍정적인 효과가 더욱 극대화된다는 점을 확인할 수 있었다. 다만 다른 제도와 달리 시차출퇴근제의 경우 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

〈표 III-8〉 취업계속 확률(선형확률모형, 제도사용 용이 여부)

		회귀계수	표준오차	P) t
자녀수		-0.040***	0.012	0.001
대학 이상		-0.119***	0.018	0.000
석사 이상		0.072	0.046	0.115
주 근로시간		-0.007***	0.001	0.000
배우자 월수입 500만원 이상		-0.064***	0.023	0.006
국가·지자체·공공기관		0.226***	0.036	0.000
비영리기관		0.128***	0.035	0.000
300인 이상 사업체 근무		-0.037	0.025	0.146
상용근로자		-0.091***	0.030	0.002
전일제 근무		-0.123***	0.045	0.006
사업체 건강보험 가입		0.119***	0.030	0.000
사업체 국민연금 가입		-0.024	0.027	0.379
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	0.065**	0.029	0.026
	육아휴직	0.124***	0.033	0.000
	직장보육시설	0.100**	0.043	0.021
	시차출퇴근제	-0.024	0.035	0.491
	육아기근로시간단축제	0.228***	0.041	0.000
일자리 만족도	임금소득수준	-0.027	0.020	0.179
	적성·전공 적합성	0.013	0.023	0.557
	자기계발·직무장래성	-0.030	0.024	0.204
	업무시간	0.051**	0.022	0.020
상수항		0.808***	0.053	0.000
표본 수		2,764		
R-squared		0.2037		

주: *는 P<0.1, **는 <0.05, ***는 P<0.01

자료: 저자 작성

〈표 III-9〉는 프로빗 모형을 사용하여 분석한 결과이다. 우선 일·가정양립 지원제도의 존재 여부를 설명변수로 포함한 분석의 결과 선형확률모형과 유사한 결과를 얻었다. 자녀 수가 많을수록, 고소득 배우자가 있을 경우, 대학 이상 학력을 가진 경우, 상용근로자와 전일제 근무자의 경우 취업계속 확률이 낮아졌다. 그리고 국가기관 또는 비영리기관에 근무할 경우, 사업체

가 건강보험에 가입된 경우 취업계속 확률이 더 높아졌다. 또한 주당 근로 시간이 길수록 취업계속 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 일자리 만족도의 경우에도 유일하게 업무시간에 대한 만족도가 취업계속 확률에 유의미하게 긍정적인 효과를 가지는 것으로 나타났다. 일·가정양립 지원제도의 경우 직장보육시설과 육아기 근로시간 단축제의 존재만이 통계적으로 유의미하게 긍정적인 효과를 가지는 것으로 나타났다.

〈표 III-9〉 취업계속 확률(프로빗, 제도 존재 여부)

		회귀계수	표준오차	P> t
자녀수		-0.124***	0.041	0.003
대학 이상		-0.369***	0.059	0.000
석사 이상		0.194	0.153	0.205
주 근로시간		-0.023***	0.004	0.000
배우자 월수입 500만원 이상		-0.194**	0.081	0.016
국가·지자체·공공기관		0.660***	0.108	0.000
비영리기관		0.444***	0.102	0.000
300인 이상 사업체 근무		-0.114	0.083	0.173
상용근로자		-0.299***	0.093	0.001
전일제 근무		-0.271**	0.138	0.050
사업체 건강보험 가입		0.467***	0.102	0.000
사업체 국민연금 가입		-0.080	0.086	0.354
제도·시설 존재여부	출산전후휴가	-0.117	0.091	0.203
	육아휴직	0.147	0.093	0.114
	직장보육시설	0.299***	0.108	0.006
	사차출퇴근제	-0.040	0.086	0.640
	육아기근로시간단축제	1.029***	0.107	0.000
일자리 만족도	임금소득수준	-0.093	0.067	0.164
	적성·전공 적합성	0.048	0.073	0.508
	자기개발·직무장래성	-0.072	0.077	0.350
	업무시간	0.170**	0.068	0.012
상수항		1.000***	0.175	0.000
표본 수		2,764		
Pseudo R-squared		0.1730		

주: *는 P<0.1, **는 <0.05, ***는 P<0.01

자료: 저자 작성

〈표 Ⅲ-10〉는 설명변수로 일·가정 양립 지원제도의 존재 여부 대신 사용용이 여부를 포함한 분석이다. 다른 변수의 효과는 위의 분석과 대체로 일치하지만, 일·가정 양립 지원제도의 경우 제도의 긍정적인 효과가 더욱 명확하게 나타난다. 예를 들어 출산전후휴가와 육아휴직 제도의 존재 자체는 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않았지만 사용 용이 여부는 통계적으로 유의미하게 긍정적인 효과를 나타낸다. 이는 제도의 존재 자체만으로는 취업계속 확률에 미치는 효과가 제한적이며 제도가 존재함과 동시에 쉽게 사용할 수 있는 직장문화가 필요함을 보여준다. 다만 선형확률모형과 마찬가지로 시차철회근제의 경우 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-10〉 취업계속 확률(프로빗, 제도사용 용이 여부)

		회귀계수	표준오차	P> t
자녀수		-0.131***	0.041	0.002
대학 이상		-0.396***	0.059	0.000
석사 이상		0.225	0.149	0.131
주 근로시간		-0.022***	0.004	0.000
배우자 월수입 500만원 이상		-0.211***	0.080	0.008
국가·지자체·공공기관		0.652***	0.107	0.000
비영리기관		0.373***	0.100	0.000
300인 이상 사업체 근무		-0.121	0.081	0.134
상용근로자		-0.302***	0.091	0.001
전일제 근무		-0.293**	0.138	0.034
사업체 건강보험 가입		0.418***	0.102	0.000
사업체 국민연금 가입		-0.068	0.086	0.431
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	0.201**	0.087	0.021
	육아휴직	0.352***	0.096	0.000
	직장보육시설	0.275**	0.139	0.047
	시차철회근제	-0.089	0.111	0.425
	육아기근로시간단축제	0.779***	0.146	0.000
일자리 만족도	임금소득수준	-0.097	0.066	0.142
	적성·전공 적합성	0.045	0.073	0.541
	자기개발·직무장래성	-0.098	0.077	0.200
	업무시간	0.161**	0.067	0.017
상수항		1.012***	0.174	0.000
표본 수		2,764		
Pseudo R-squared		0.1656		

주: *는 P<0.1, **는 <0.05, ***는 P<0.01

자료: 저자 작성

2. 소결 및 시사점

통계비교를 통해 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성에 비해 경력 단절을 경험할 확률이 월등히 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 출산 및 육아로 인한 어려움이 우리나라 여성들의 직장생활 유지를 어렵게 하는 주요 요인이라는 점을 시사한다. 육아와 직장생활을 병행하기에는 시간적인 어려움이 많은 것으로 보이며, 특히 회귀분석 결과 근로시간과 관련된 변수들이 여성의 취업계속 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주당 근로시간이 많을수록 취업계속 확률이 낮아졌으며, 업무시간에 대한 일자리 만족도가 높은 경우 취업계속 확률이 높게 나타났다. 또한 취업여성들의 유연한 시간활용을 돕는 일·가정 양립제도가 취업계속 확률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 출산전후휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제도가 여성의 취업계속 확률을 높이는 것으로 나타났으며, 단순히 제도가 존재할 뿐만 아니라 쉽게 사용할 수 있어야 제도의 긍정적인 효과가 더욱 명확해지는 것으로 나타났다. 다만 유연근무제의 가장 흔한 형태라 할 수 있는 시차출퇴근제의 경우 여성의 취업계속 확률에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해보면 육아와 직장생활을 병행할 수 있는 근로시간 및 근로환경이 여성의 경력단절을 방지하기 위해 꼭 필요한 것으로 보인다. 특히 정부의 정책이 실제로 잘 실행되고 있을 경우 분명한 긍정적인 효과가 나타났다. 사실 출산과 육아 관련 제도는 법정제도임에도 불구하고, 제Ⅱ장의 현황에서 본 바와 같이 시행되지 않는 기업체가 많이 존재한다. 따라서 기업체 입장에서 제도를 잘 시행하지 않는 이유가 무엇인지, 제도를 시행하기 위해 어떤 지원이 필요한 것인지 분석하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 기업체를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 제Ⅳ장에서 기업 대상 분석 결과를 자세히 다룬다.

IV. 여성 인력활용에 대한 기업의 인식 조사

본 연구에서는 여성 인력활용에 대한 기업의 인식을 분석하여 여성고용 증대 정책에 대한 시사점을 도출하고자 다양한 기업을 대상으로 유연근무제 및 출산육아휴가휴직제와 관련한 사항에 대하여 설문조사를 실시하였다.⁷⁾ 본 장에서는 이에 대한 결과와 함께 해당 자료를 바탕으로 한 실증분석 결과를 다루고자 한다.

1. 조사개요

가. 조사 대상 및 특성

본 조사는 500개 기업(업종할당)의 인사담당자(혹은 인사 관련 응답이 가능한 자)를 대상으로 기업의 일반적 특성, 유연근무제 및 출산육아휴가휴직제 운영 여부, 사용 용이 정도, 필요도 정도 등에 대하여 설문하였다. 조사대상의 특성을 보면, 업종별로는 제조업체가 52%, 기업규모별로는 중소기업이 74%를 차지하여 각각 가장 높은 비중을 보였다. 인력현황을 보면, 남성 정규직의 평균 인원이 60.28명인 반면에 여성 정규직의 평균 인원은 15.59명에 그치고 있어 인력구성의 성별 차이는 여전히 존재하는 것으로 조사되었다. 정규직근로자의 연령분포를 보면, 30~39세의 비율이 남성에서는 19.47%, 여성에서는 5.23%로 가장 높게 나타났다. 반면에 그 다음 높은 비율의 연령대는 남성의 경우 40~49세(18.16%)이지만, 여성의 경우 29세 이하(4.21%)로 나타나 성별 간 연령분포의 차이를 보였다. 일평균근로시간(연장근무 포함)

7) 설문조사의 설문지는 <부록 I>에 수록함.

을 보면, 8~12시간 이하가 47.8%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 해당 기업들이 근로자들의 근로환경을 보호하기 위한 취업 인사규정을 명문화하고 있는가에 대해서는 85.6%의 기업체가 명문화 하고 있는 것으로 조사되었다.

아울러 조사대상 기업체 근로자들 중 2014년도에서 2016년 사이 유연근무제 및 출산육아휴직제를 사용한 평균 인원과 사용한 인원이 한 명 이상 존재하는 사업체 수는 <표 IV-2>와 같다. 유연근무제의 사용현황은 매우 저조하며, 출산전후휴가의 경우 전체 조사기업의 43.6%(218/500)에서 사용한 근로자가 있었으며, 배우자 출산휴가와 육아휴직은 각각 26%(130/500)와 28.4%(142/500), 육아기 근로시간 단축제는 8.6%(43/500)의 기업에서 사용한 근로자가 존재하였다.

<표 IV-1> 조사대상 특성

(단위: %(사례수))

구분			구분			
지역별	수도권	50(250)	인력현황 분포(%)	정규직 남성	60.2	
	비수도권	50(250)		정규직 여성	15.59	
업종별	농림축산광공업	0.6(3)	정규직 근로자 연령 분포 (%)	비정규직 남성	9.6	
	제조업	52(260)		비정규직 여성	7.464	
	건설업	10.8(54)		남성	29세 이하	9.84
	도소매음식숙박업	14.4(72)			30~39세	19.47
	전기운수통신금융업	8(40)			40~49세	18.16
	사업개인공공서비스업	9.4(47)		50세 이상	12.82	
	기타	4.8(24)		여성	29세 이하	4.21
기업규모별	중소기업	74(370)	30~39세		5.23	
	중견기업/대기업	26(130)	40~49세		3.57	
취업 인사 규정 명문화 여부	있음	85.6(428)	50세 이상	2.57		
	없음	14.4(72)	일 평균 근로시간 (연장근무 포함)	4시간 이하	5.8(29)	
직장보육시 설보유별	운영	2.4(12)	4시간 초과~8시간 이하	46.2(231)		
	미운영	97.6(488)	8시간 초과~12시간 이하	47.8(239)		
			12시간 초과	0.2(1)		

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

〈표 IV-2〉 유연근무제 및 출산육아휴직제 사용 평균 인원 및 사용
기업(2014~2016)

(단위: 명, 개)

제도	평균 인원	사용 기업	제도	평균 인원	사용 기업
시간선택제	0.19	13	출산전후 휴가	1.57	218
시차 출퇴근제	0.26	15	배우자 출산 휴가	1.70 ¹⁾	130
탄력적 근로시간제	0.91	22	육아휴직	1.08	142
재택 근무제	0.05	9	육아기 근로시간 단축제	0.19	43
원격 근무제	0.17	3			
재량근로시간제	0.15	5			

주: 1) 답변상의 오류가 명백해 보이는 2건을 제외한 평균

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

2. 조사결과

가. 유연근무제

본 항에서는 유연근무제(시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제, 재량근로시간제)에 대한 조사결과를 살펴보겠다(〈표 IV-3〉참조). 유연근무제도의 인지도에 대한 조사결과를 업종별로 보면, 건설업의 경우 시간선택제(79.6%), 원격근무제(72.2%), 재량근로시간제(63%)에 대한 인지도가 다른 업종들의 해당 제도 인지도에 비해 낮은 것으로 나타났다. 전기·운수·통신·금융업의 경우, 모든 제도 전반에 대한 인지도가 90% 이상인 것으로 조사되어 다른 업종에 비하여 높은 것으로 나타났다. 아울러 해당 기업체에서 유연근무제 운영 여부에 대하여 설문하였을 때, 시간선택제의 경우 사업개입공공서비스업의 경우에서만 운영 비율이 8.5%로 가장 높게 나타났을 뿐 대부분의 다른 업종에서는 2~4%의 저조한 운영 비율을 나타냈으며, 기업규모별 차이는 없는 것으로 나타났다. 시차출퇴근제의 경우 역시 사업개입공공서비스업에서 8.5%로 가장 높은 운영 비율을 나타냈고, 기업규모별로 봤을 때, 중소기업에서의 운영하고 있는 비율은 2.7%로

중견/대기업의 7.7%보다 낮은 것으로 조사되었다. 탄력근로시간제의 경우 전기운수통신금융업에서 운영하고 있는 비율이 15%로 가장 높게 나타났으며, 기업규모별 차이는 없는 것으로 나타났다. 향후 출산 및 육아로 인하여 일·가정 양립에 어려움을 겪을 수 있는 여성근로자와 같은 이유로 경력단절을 경험한 여성근로자의 노동시장참여율을 높이기 위해서는 다양한 근무시간형태가 사업장에서 활용되어야 할 필요가 있음을 고려할 때, 이와 같이 매우 저조한 유연근무제 운영 현황은 빠른 시일 내에 개선되어야 할 것으로 보인다.

〈표 IV-3〉 유연근무제 인지도 및 제도운영

(단위: 건, %)

업종명(사례수)	구분	시간선택제	시차출퇴근제	탄력적근로시간제	재택근무제	원격근무제	재량근로시간제
전체 (500)	인지도	88.6	84.0	88.2	91.4	79.4	73.6
	제도운영	3.8	4.0	6.2	2.0	1.0	1.8
농림축산 광공업 (3)	인지도	100.0	66.7	66.7	100.0	100.0	66.7
	제도운영	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업 (260)	인지도	90.0	86.5	88.8	93.1	79.6	73.8
	제도운영	3.1	2.7	3.8	1.5	.8	1.5
건설업 (54)	인지도	79.6	70.4	79.6	88.9	72.2	63.0
	제도운영	3.7	1.9	3.7	1.9	1.9	1.9
도소매음식 숙박업 (72)	인지도	88.9	86.1	90.3	87.5	79.2	76.4
	제도운영	4.2	5.6	6.9	0.0	0.0	0.0
전기운수통신 금융업 (40)	인지도	95.0	92.5	95.0	97.5	95.0	90.0
	제도운영	2.5	5.0	15.0	2.5	0.0	5.0
사업개인공공 서비스업 (47)	인지도	89.4	76.6	89.4	87.2	76.6	68.1
	제도운영	8.5	8.5	12.8	2.1	4.3	0.0
기타 (24)	인지도	79.2	83.3	83.3	87.5	70.8	70.8
	제도운영	4.2	8.3	8.3	12.5	0.0	8.3

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

유연근무제의 필요성에 대한 평가 결과를 아래 <표 IV-5>를 통하여 보면, 탄력적 근로시간제를 제외한 다른 모든 제도의 경우에서 '필요 없음'에 대한 응답률이 '필요함'보다 높게 나타났고, '필요함'이 높게 나타난 탄력적 근로시간제의 경우도 '필요 없음'이 29.6%, '필요함'이 30.8%로 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 다른 여러 조사결과에서 근로자의 경우 '필요함'이 큰 차이로 높은 비율을 보이는 것과는 상당히 대조적인 결과라고 할 수 있다. 따라서 기업체의 의견과 근로자의 의견이 상이한 지점이 어느 부분인가를 다양한 기업체-근로자 양측 동시 조사와 이를 바탕으로 한 실증분석으로 통하여 파악하여 정책 수립에 반영해야 할 것이다.

<표 IV-4> 유연근무제 필요성 평가

(단위: %, 건)

	필요 없음	보통	필요함	평균(사례수)
시간선택제	34.0	44.2	21.8	2,82(500)
시차 출퇴근제	35.4	38.4	26.2	2,87(500)
탄력적 근로시간제	29.6	39.6	30.8	2,99(500)
재택근무제	51.0	36.8	12.2	2,46(500)
원격 근무제	54.8	35.8	9.4	2,39(500)
재량근로시간제	45.4	40.8	13.8	2,57(500)

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

유연근무제를 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는가를 설문하였을 때(표 IV-4 참조), 재택근무제의 경우가 가장 사용의 어려움이 높은 것으로 조사되었고, 그 외의 제도의 경우 '보통'이라고 응답한 경우의 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-5〉 유연근무제 사용환경

(단위: %)

	시간선택제		시차 출퇴근제		탄력적 근로시간제		재택 근무제		원격 근무제		재량 근로 시간제							
	평균 (사례수)	어려 움	보통 + 자유 로움	평균 (사례수)	어려 움	보통 + 자유 로움	평균 (사례수)	어려 움	보통 + 자유 로움	평균 (사례수)	어려 움	보통 + 자유 로움						
전체	3.11(19)	21.1	73.7	3.00(20)	30.0	70.0	3.13(31)	22.6	77.5	3.00(10)	50	3.00(6)	40	60	2.89(9)	33.3	66.6	
업종	제조	3.00(8)	25	62.5	3.14(7)	14.3	85.7	3.50(10)	10	90	3.75(4)	25	4.50(2)	0	100	3.00(4)	25	75
	건설	2.50(2)	50	50	3.00(1)	0.0	100	2.00(2)	50	50	3.00(1)	0	3.00(1)	0	100	3.00(1)	0	100
	도소매	3.00(3)	33.3	66.6	3.50(4)	25.0	75.0	3.60(5)	20	80	-	-	-	-	-	-	-	-
	진기	3.00(1)	0	100	2.00(2)	100	0.0	3.00(6)	33.3	66.7	2.00(1)	100	0	-	-	2.50(2)	50	50
	사업	3.75(4)	0	100	3.00(4)	25.0	75.0	2.67(6)	33.3	66.7	2.00(1)	100	1.50(2)	100	0	-	-	-
기업 규모	기타	3.00(1)	0	100	2.50(2)	50.0	50.0	3.00(2)	0	100	2.67(3)	66.7	33.3	-	-	3.00(2)	50	50
	중소 기업	3.23(14)	14.3	78.6	3.10(10)	20.0	80.0	3.26(23)	17.4	82.6	3.13(8)	50	2.50(4)	50	50	3.00(7)	28.6	71.5
	중견/대기업	2.80(5)	40	60	2.90(10)	40.0	60.0	2.75(8)	37.5	62.5	2.50(2)	50	5.00(1)	0	100	2.50(2)	50	50

주: 1. 운영 여부에서 '있음'(운영) 응답지만 응답하도록 설문이 설계되어 해당사항 없는(-) 셀이 있음.

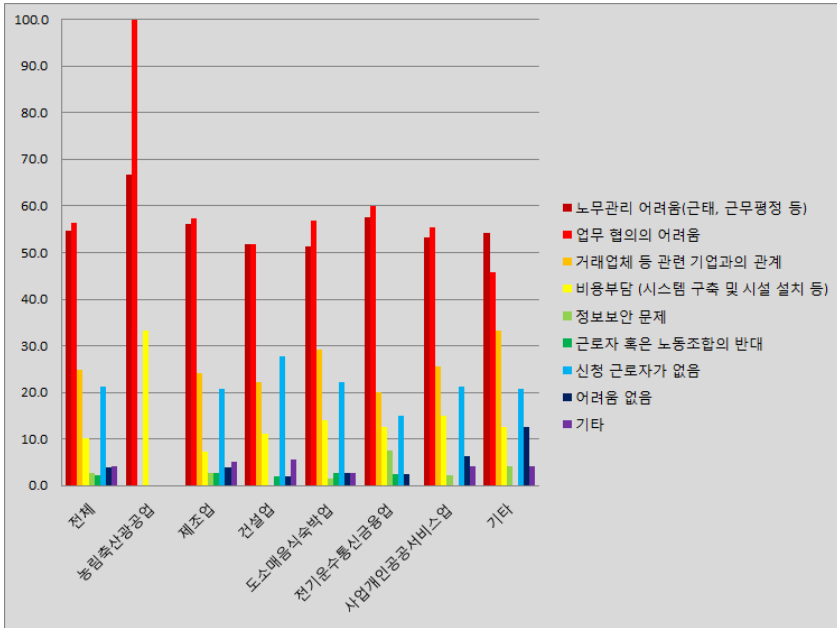
2. 도소매: 도소매음식숙박업.

진기: 진기문수통신금융업.

사업: 사업개인공공서비스업.

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

[그림 IV-1] 유연근무제 도입 및 운영 어려움(업종별)



자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

이러한 유연근무제의 도입 및 운영의 어려움에 대한 이유를 설문했을 때 (그림 IV-1 참조), 노무관리의 어려움과 업무 협의의 어려움을 꼽은 비율이 가장 높았다. 샘플 수가 3개에 불과해 통계적으로 의미있는 비교대상이 아닌 농림축산광공업을 제외하면 업종 간 대체로 비슷한 패턴을 보인다. 따라서 유연근무를 확대하고자 할 경우 노무관리와 업무협의의 어려움에 대한 대책이 필요하다.

나. 출산 및 육아휴직

이번 항에서는 출산 및 육아휴직제에 대한 조사결과를 정리하고자 한다. 출산전후휴가제는 「근로기준법」 제74조에 의거 90일 휴가 부여기간 중 최초 60일 유급휴가는 사업주의 의무이다. 육아휴직의 경우 역시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의거하여 의무화되어 있으며, 동일

법률에 의거하여 육아기 근로시간 단축 역시 특별한 경영상의 이유가 없는 한 근로자의 요청 시 허용하는 것을 의무화하고 있다.⁸⁾

해당 제도에 대한 인지도는 전반적으로 매우 높게 나타났다. 출산전후휴가제와 육아휴직의 인지도는 모두 99.8%로 나타났고, 배우자출산 휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대한 인지도 역시 99.4%와 94.0%로 높게 나타났다. 하지만 출산전후휴가제와 육아휴직의 법정제도로서의 인지도는 각각 92.6%와 90.6%로 제도에 대한 인지도보다 다소 낮았고, 배우자출산휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대한 법정제도 인지도는 85.8%와 71.4%로 제도에 대한 인지도보다 낮은 수준이었다. 따라서 정책인지도 자체를 높이는 목표는 달성한 현시점에서는 이들 제도 활용도를 높이기 위해서 제도들의 법적 준수 의무에 대한 인지도를 높일 필요가 있어 보인다.

〈표 IV-6〉 출산 및 육아휴직제 인지도

(단위: %, 사업체수)

		출산전후 휴가	배우자 출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제
전체		99.8(500)	99.4(500)	99.8(500)	94.0(500)
지역	수도권	99.6(250)	99.6(250)	99.6(250)	92.4(250)
	비수도권	100.0(250)	99.2(250)	100.0(250)	95.6(250)
업종	농림축산	100.0(3)	100.0(3)	100.0(3)	100.0(3)
	제조	99.6(260)	99.6(260)	99.6(260)	94.6(260)
	건설	100.0(54)	100.0(54)	100.0(54)	90.7(54)
	도소매	100.0(72)	100.0(72)	100.0(72)	97.2(72)
	전기	100.0(40)	(40)100.0	100.0(40)	92.5(40)
	사업	100.0(47)	97.9(47)	100.0(47)	93.6(47)
	기타	100.0(24)	95.8(24)	100.0(24)	87.5(24)
기업 규모	중소기업	99.7(370)	99.2(370)	99.7(370)	93.0(370)
	중견/대기업	100.0(130)	100.0(130)	100.0(130)	96.9(130)

주: 농림축산: 농림축산광공업, 도소매: 도소매음식숙박업, 전기: 전기운수통신금융업, 사업: 사업개인공공서비스업을 의미함

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

8) 유해미·김아름·김진미(2015), pp. 96~98 및 김나영·도남희·이동하·조혜주(2016), p. 34 참고

〈표 IV-7〉 출산 및 육아휴직제 법정인지도

(단위: %, 사업체수)

		출산전후 휴가	배우자 출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제
전체		92.6(500)	85.8(500)	90.6(500)	71.4(500)
지역	수도권	95.2(250)	88.8(250)	91.6(250)	70.4(250)
	비수도권	90.0(250)	82.8(250)	89.6(250)	72.4(250)
업종	농림축산	100.0(3)	100.0(3)	100.0(3)	66.7(3)
	제조	94.2(260)	86.9(260)	89.6(260)	75.0(260)
	건설	88.9(54)	79.6(54)	94.4(54)	63.0(54)
	도소매	90.3(72)	86.1(72)	90.3(72)	72.2(72)
	전기	85.0(40)	80.0(40)	87.5(40)	62.5(40)
	사업	93.6(47)	89.4(47)	93.6(47)	68.1(47)
	기타	100.0(24)	87.5(24)	91.7(24)	70.8(24)
기업 규모	중소기업	90.8(370)	83.0(370)	88.4(370)	67.8(370)
	중견/대기업	97.7(130)	93.8(130)	96.9(130)	81.5(130)

주: 농림축산: 농림축산광공업, 도소매: 도소매음식숙박업, 전기: 전기운수통신금융업, 사업: 사업개인공공서비스업을 의미함

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

다음으로 출산 및 육아휴직제 사용 환경을 보면(〈표 IV-8〉 참조), 육아휴직제와 육아기 근로시간 단축제의 경우 다른 정책들에 비해서 사용이 용이하지 않다는 응답의 수준이 높게 나타났다(각각 23.5%, 25.0%). 기업규모별로 보면, 중소기업의 경우, 중견/대기업보다 ‘어려움’이라고 응답한 비율이 높게 나타나 여전히 중소기업 근로자들의 경우 이러한 정책의 활용이 쉽지 않은 것을 알 수 있다. 예를 들어, 출산전후휴가제의 경우 중견/대기업의 경우 ‘어려움’ 응답비율은 8.3%였던 것에 비해 중소기업의 경우 19.0%인 것으로 나타났다.

〈표 IV-8〉 출산 및 육아휴직제 사용 환경

(단위: %)

	출산전후 휴가			배우자 출산 휴가			육아휴직			육아기 근로시간 단축제			
	평균 (사례 수)	어려움	보통 + 자유로움	평균 (사례 수)	어려움	보통 + 자유로움	평균 (사례 수)	어려움	보통 + 자유로움	평균 (사례 수)	어려움	보통 + 자유로움	
전체	3.69 (319)	15.4	83.0	3.62 (238)	16.8	82.8	3.30 (255)	23.5	74.6	3.08 (148)	25.0	75.0	
업종	농림축산	2.67 (3)	33.3	66.7	4.50 (2)	0.0	100.0	2.67 (3)	33.3	66.7	3.00 (1)	0.0	100.0
	제조	3.58 (172)	19.8	79.7	3.68 (133)	17.3	82.7	3.19 (135)	26.7	72.6	3.08 (80)	26.3	73.8
	건설	3.36 (28)	17.9	82.2	3.21 (14)	21.4	78.6	3.12 (17)	29.4	70.6	2.86 (7)	42.9	57.2
	도소매	3.90 (41)	12.2	87.8	3.69 (29)	17.2	82.7	3.52 (30)	23.3	73.4	3.10 (21)	28.6	71.4
	전기	4.14 (31)	3.2	87.1	3.68 (26)	15.4	80.8	3.41 (29)	17.2	75.8	3.13 (16)	18.8	81.3
	사업	3.96 (26)	7.7	92.3	3.59 (22)	13.6	86.4	3.45 (22)	22.7	77.3	3.33 (15)	13.3	86.6
	기타	3.82 (18)	5.6	88.9	3.08 (12)	16.7	83.3	3.67 (19)	5.3	89.4	2.75 (8)	25.0	75.0
기업 규모	중소기업	3.53 (210)	19.0	79.0	3.48 (144)	20.1	79.2	3.21 (155)	25.8	71.6	3.01 (87)	28.7	71.2
	중견/대기업	3.98 (109)	8.3	90.8	3.84 (94)	11.7	88.3	3.42 (100)	20.0	79.0	3.18 (61)	19.7	80.3
업무 순환 여부	순환	3.66 (73)	13.7	83.5	3.31 (65)	20.0	78.4	3.51 (66)	15.2	83.4	3.12 (43)	20.9	79.1
	비순환	3.70 (246)	15.9	83.0	3.74 (173)	15.6	84.4	3.22 (189)	26.5	71.5	3.07 (105)	26.7	73.4

주: 농림축산: 농림축산관광업, 도소매: 도소매음식숙박업, 전기: 전기운수통신금융업, 사업: 사업개인공공서비스업을 의미함

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

근로자가 출산 및 육아휴직제를 사용하기 위해서 일정한 조건을 충족해야 한다고 응답한 142개 기업체에 대하여 그 조건이 무엇인가를 조사하였다 (〈표 IV-9〉참조). 해당 기업체 중 41.5%가 자녀연령에 대한 기준이 있다고 응답하였고, 32.4%는 근속기간이라고 응답하였다. 향후 연구에서 기업체별 기준내용을 보다 구체적으로 조사할 필요가 있어 보이는데, 특히, 자녀연령

수준의 경우 많은 기업체에서 기준으로 사용하고 있으므로 이에 대한 조사를 실시하여 정책수요자(근로자)들의 현실을 반영한 수준인가를 검토해 볼 필요가 있다.

〈표 IV-9〉 출산 및 육아휴직제 조건별 사용 요인

(단위: %)

		근속기간	고용형태 (정규직/ 비정규직)	자녀연령	기타	계 (사례수)
전체		32.4	22.5	41.5	21.1	100.0(142)
업종	농림축산광공업	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
	제조업	31.5	24.7	45.2	20.5	100.0(73)
	건설업	30.4	13.0	39.1	30.4	100.0(23)
	도소매음식숙박업	44.4	16.7	38.9	11.1	100.0(18)
	전기운수통신금융업	16.7	0.0	50.0	33.3	100.0(6)
	사업개인공공서비스업	28.6	42.9	35.7	14.3	100.0(14)
	기타	42.9	14.3	28.6	28.6	100.0(7)
기업 규모	중소기업	29.6	24.3	40.0	22.6	100.0(115)
	중견기업/대기업	44.4	14.8	48.1	14.8	100.0(27)
업무순환 여부	순환	39.1	26.1	39.1	17.4	100.0(23)
	비순환	31.1	21.8	42.0	21.8	100.0(119)

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

육아휴직기간을 승진 소요 기간에 산입하는가에 대해서는 전체 50.6%의 기업체가 ‘육아휴직 기간은 산입하지 않는다’라고 응답하였고, ‘육아휴직 기간 전체를 산입한다’라고 응답한 기업체는 34.4%였다. ‘육아휴직 기간은 산입하지 않는다’는 응답 업체의 특성을 보면, 업종별로 건설업이 68.5%로 가장 높았고, 기업규모별로 중소기업이 53.8%로 중견/대기업의 41.5%보다 높은 것으로 나타났다. 육아휴직기간의 승진 소요기간 산입에 대한 추가적인 조치가 있어야 해당 제도의 활용도를 더 높일 수 있을 것으로 보인다.

육아휴직 후 복직한 근로자에 대한 업무 배치는 어떻게 이루어지는가를 조사하였는데(〈표 IV-11〉참조), ‘원직 또는 원직에 상응하는 자리에 배치’한

다는 응답이 전체 62.8%를 나타냈고, 기업규모별로는 중견/대기업의 경우에는 73.1%를 나타내, 59.2%인 중소기업보다 높은 수준인 것으로 조사되었다.

〈표 IV-10〉 육아휴직 기간 승진 소요기간 산입 여부

(단위: %)

		전체 산입	일부 기간 산입	산입하지 않음	모름	사례수
전체		34.4	14.8	50.6	.2	100.0(500)
지역	수도권	32.0	15.2	52.4	.4	100.0(250)
	비수도권	36.8	14.4	48.8	0.0	100.0(250)
업종	농림축산광공업	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0(3)
	제조업	38.8	11.9	49.2	0.0	100.0(260)
	건설업	20.4	11.1	68.5	0.0	100.0(54)
	도소매음식숙박업	33.3	13.9	52.8	0.0	100.0(72)
	전기운수통신금융업	32.5	27.5	40.0	0.0	100.0(40)
	사업개인공공서비스업	27.7	23.4	46.8	2.1	100.0(47)
	기타	37.5	16.7	45.8	0.0	100.0(24)
기업 규모	중소기업	31.1	15.1	53.8	0.0	100.0(370)
	중견기업/대기업	43.8	13.8	41.5	.8	100.0(130)
업무순환 여부	순환	39.8	22.2	38.0	0.0	100.0(108)
	비순환	32.9	12.8	54.1	.3	100.0(392)

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

〈표 IV-11〉 육아휴직 복직 근로자 업무 배치

(단위: %)

		원직 또는 원직에 상응하는 자리에 배치	회사의 인력운용 상황을 고려하여 배치	(원직/ 회사 상황과 무관) 본인의 의사를 반영하여 배치	기타	모름	계 (사례수)
전체		62.8	22.0	6.6	6.8	1.8	100.0(500)
지역	수도권	60.8	24.8	4.8	6.4	3.2	100.0(250)
	비수도권	64.8	19.2	8.4	7.2	.4	100.0(250)
업종	농림축산광공업	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0(3)
	제조업	68.1	17.7	6.2	6.5	1.5	100.0(260)
	건설업	50.0	25.9	11.1	9.3	3.7	100.0(54)
	도소매음식숙박업	54.2	34.7	4.2	5.6	1.4	100.0(72)
	전기운수통신금융업	60.0	35.0	2.5	0.0	2.5	100.0(40)
	사업개인공공서비스업	63.8	12.8	10.6	10.6	2.1	100.0(47)
	기타	62.5	16.7	8.3	12.5	0.0	100.0(24)
기업 규모	중소기업	59.2	23.2	7.8	7.8	1.9	100.0(370)
	중견기업/대기업	73.1	18.5	3.1	3.8	1.5	100.0(130)
업무순 환여부	순환	57.4	27.8	7.4	4.6	2.8	100.0(108)
	비순환	64.3	20.4	6.4	7.4	1.5	100.0(392)

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

출산 및 육아휴직제의 필요성에 대한 평가를 살펴보면, 유연근무제도와는 다르게 매우 높은 필요도를 보였다. 우선 출산전후휴가제의 경우 전체 기업체 중 ‘필요함’이라고 응답한 비율은 80.2%로 매우 높게 나타났고, 배우자출산휴가제와 육아휴직제도 각각 70.6%와 76.4%였다. 마지막으로 육아기 근로시간 단축제의 ‘필요함’도 67.8%를 나타냈다.

〈표 IV-12〉 출산 및 육아휴직제 필요성 평가

(단위: %)

	출산전후 휴가			배우자 출산 휴가			육아휴직			육아기 근로시간 단축제						
	평균 (사례수)	필요 없음	보통	필요 함	평균 (사례수)	필요 없음	보통	필요 함	평균 (사례수)	필요 없음	보통	필요 함				
전체	4.22 (500)	4.6	15.2	80.2	3.97 (500)	6.4	23.0	70.6	4.10 (500)	5.2	18.4	76.4	3.90 (500)	6.4	25.8	67.8
수도권	4.32 (250)	3.6	12.0	84.4	4.02 (250)	5.6	22.0	72.4	4.13 (250)	4.8	18.4	76.8	3.90 (250)	6.4	25.6	68.0
비수도권	4.12 (250)	5.6	18.4	76.0	3.92 (250)	7.2	24.0	68.8	4.07 (250)	5.6	18.4	76.0	3.89 (250)	6.4	26.0	67.6
농림축산 광공업	4.33 (3)	0.0	33.3	66.7	4.00 (3)	0.0	33.3	66.7	4.00 (3)	0.0	33.3	66.7	3.67 (3)	0.0	66.7	33.3
제조업	4.16 (260)	5.4	15.4	79.2	3.93 (260)	6.9	22.3	70.8	4.06 (260)	5.8	17.7	76.5	3.88 (260)	7.3	25.8	66.9
건설업	4.24 (54)	1.9	20.4	77.8	4.02 (54)	5.6	24.1	70.4	4.15 (54)	1.9	22.2	75.9	4.06 (54)	1.9	24.1	74.1
도소매음식 숙박업	4.25 (72)	6.9	12.5	80.6	3.93 (72)	8.3	23.6	68.1	4.06 (72)	9.7	18.1	72.2	3.75 (72)	11.1	23.6	65.3
전기업 통신금융업	4.43 (40)	0.0	10.0	90.0	4.13 (40)	2.5	22.5	75.0	4.13 (40)	0.0	22.5	77.5	3.98 (40)	0.0	30.0	70.0
사업개입공 공서비스업	4.23 (47)	6.4	12.8	80.9	4.06 (47)	8.5	17.0	74.5	4.23 (47)	6.4	12.8	80.9	3.94 (47)	8.5	19.1	72.3

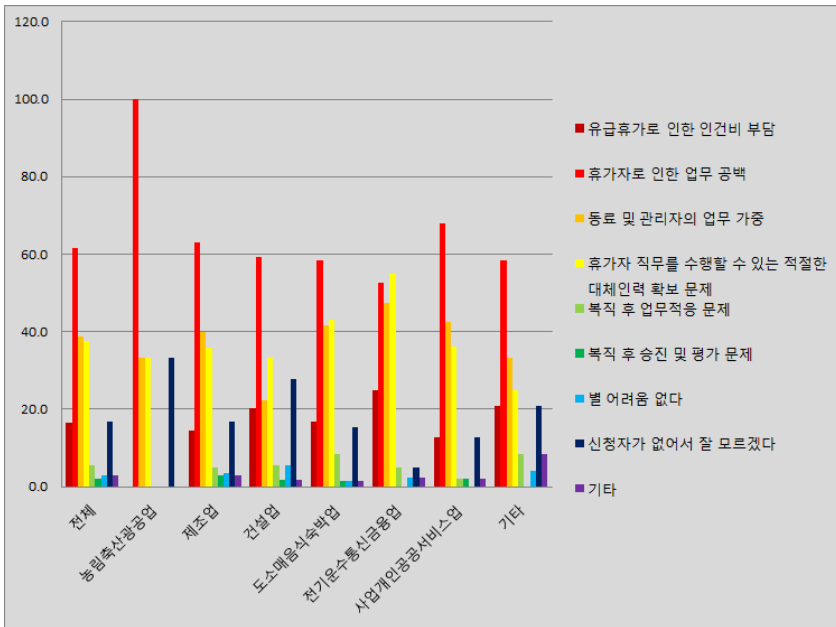
〈표 IV-12〉의 계속

	출산전후 휴가						배우자 출산 휴가						육아휴직						육아기 근로시간 단축제					
	평균 (사례수)		필요 없음	보통	필요 함	평균 (사례수)		필요 없음	보통	필요 함	평균 (사례수)		필요 없음	보통	필요 함	평균 (사례수)		필요 없음	보통	필요 함				
	필요 없음	보통	필요 함	필요 없음	보통	필요 함	필요 없음	보통	필요 함	필요 없음	보통	필요 함	필요 없음	보통	필요 함	필요 없음	보통	필요 함						
기타	4.29 (24)	0.0	20.8	79.2	4.04 (24)	0.0	37.5	62.5	4.25 (24)	0.0	20.8	79.2	3.96 (24)	0.0	37.5	62.5								
중소기업	4.13 (370)	5.9	16.2	77.8	3.89 (370)	7.8	23.0	69.2	4.04 (370)	6.8	18.6	74.6	3.87 (370)	7.6	24.3	68.1								
중견기업/ 대기업	4.46 (130)	.8	12.3	86.9	4.19 (130)	2.3	23.1	74.6	4.28 (130)	.8	17.7	81.5	3.97 (130)	3.1	30.0	66.9								
업권 순환	4.07 (108)	2.8	23.1	74.1	3.85 (108)	4.6	34.3	61.1	4.02 (108)	2.8	24.1	73.1	3.77 (108)	7.4	29.6	63.0								
여부 비순환	4.26 (392)	5.1	13.0	81.9	4.01 (392)	6.9	19.9	73.2	4.12 (392)	5.9	16.8	77.3	3.93 (392)	6.1	24.7	69.1								

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

이러한 출산 및 육아휴직제를 운영하는 데 어려움으로 ‘휴가자로 인한 업무 공백’(전체 61.6%)을 가장 많이 선택하였고, 다음으로 ‘동료 및 관리자의 업무 가중’(38.8%), ‘대체인력 확보 문제’(37.6%)를 선택하였다(그림 IV-2 참조). 즉 휴가자가 발생할 경우 휴가자의 업무 공백으로 인한 여러 가지 문제에서 어려움을 겪고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 휴가자로 인한 업무 공백이 발생하지 않게 하기 위하여 대체인력의 활용을 높여야 할 것으로 보인다. 이외에도 ‘신청자가 없어서 모르겠다’(16.8%)라는 응답도 높게 나타난 바, 해당 제도의 활용도를 높일 필요가 있겠다. 특히, 건설업의 경우 해당 응답을 선택한 기업체가 27.8%로 ‘업무 공백’에 대한 어려움 다음으로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

[그림 IV-2] 출산 및 육아휴직제 도입 및 운영 어려움(업종별)



자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축)제를 사용하는 근로자를 대체하는 인력을 채용하는가를 설문하였을 때, 채용하는 기업체의 비율은 전체 25.8%를 차지하여 다소 저조한 것으로 나타났다.⁹⁾ 아울러 이들 대체인력의 유형을 보면, 정규직 근로자(42.6%)로 가장 많았고, 다음으로 기간제 근로자(37.2%)가 많은 것으로 조사되었다. 건설업과 도소매음식숙박업에서의 정규직 근로자 대체 채용이 50.0%로 높게 나타났고, 중견/대기업(26.9%)보다는 중소기업(53.2%)의 정규직 근로자 대체 채용이 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-13〉 출산 및 육아 휴직제 인력 대체 여부

(단위: 건, %)

		사례수	대체인력 사용 비율
전체		(500)	25.8
지역	수도권	(250)	30.8
	비수도권	(250)	20.8
업종	농림축산광공업	(3)	33.3
	제조업	(260)	24.6
	건설업	(54)	18.5
	도소매음식숙박업	(72)	25.0
	전기운수통신금융업	(40)	37.5
	사업개인공공서비스업	(47)	27.7
	기타	(24)	33.3
기업 규모	중소기업	(370)	20.8
	중견기업/대기업	(130)	40.0
업무순환 여부	순환	(108)	35.2
	비순환	(392)	23.2

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

9) 각 기업별로 출산/육아휴직제 도입 및 운영이 어려운 이유를 2순위까지 응답하게 하였으며, 각각의 막대 높이는 해당 이유를 1순위 또는 2순위로 꼽은 기업의 비율이다. 전체 %의 합이 200%가 되어야 하지만 일부 기업의 경우 1순위까지만 응답하여 전체 합은 200%에 약간 못 미친다.

〈표 IV-14〉 출산 및 육아 휴직제 대체인력 유형

(단위: %)

		시간제 근로자	기간제 근로자	비기간제 근로자	용역 근로자	파견 근로자	일일(단기) 근로자	정규직 근로자	기타	계 (사례수)
전체		5.4	37.2	1.6	3.1	3.9	.8	42.6	5.4	100.0(129)
지역	수도권	7.8	31.2	1.3	2.6	6.5	1.3	44.2	5.2	100.0(77)
	비수도권	1.9	46.2	1.9	3.8	0.0	0.0	40.4	5.8	100.0(52)
업종	농림축산광공업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
	제조업	1.6	40.6	1.6	4.7	4.7	1.6	40.6	4.7	100.0(64)
	건설업	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	10.0	100.0(10)
	도소매음식 숙박업	5.6	33.3	0.0	0.0	5.6	0.0	50.0	5.6	100.0(18)
	전기운수 통신금융업	6.7	40.0	0.0	6.7	0.0	0.0	46.7	0.0	100.0(15)
	사업개인공 공서비스업	23.1	38.5	0.0	0.0	0.0	0.0	38.5	0.0	100.0(13)
	기타	0.0	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0	37.5	12.5	100.0(8)
	기업 규모	중소기업	6.5	28.6	1.3	2.6	2.6	0.0	53.2	5.2
	중견기업/대기업	3.8	50.0	1.9	3.8	5.8	1.9	26.9	5.8	100.0(52)
업무 순환 여부	순환	7.9	31.6	0.0	2.6	7.9	0.0	36.8	13.2	100.0(38)
	비순환	4.4	39.6	2.2	3.3	2.2	1.1	45.1	2.2	100.0(91)

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

그렇다면 대체인력을 채용하지 않는 기업체의 경우는 어떤 이유 때문에 그런 것인가를 조사하였을 때(〈표 IV-15〉참조), ‘부서 내에서 업무분장 통한 해결’이라는 응답이 전체 응답의 68.7%로 가장 높게 나타났다. 이 경우도 업종별로 보면 건설업이 77.3%로 높게 나타났고, 기업규모별로 보면, 중소기업(67.6%)보다는 중견/대기업(73.1%)이 높은 것으로 나타났다. 이러한 부서 내에서의 해결은 부서 직원들의 업무 과중을 야기할 수 있으며, 이러한 상황은 출산 및 육아휴직제 사용에 대해 부정적인 시각을 가중시킬 수 있으므로 인력활용 및 근무시간 다양화 등을 통한 근로 환경(문화)의 개선이 반드시 필요해 보인다.

〈표 IV-15〉 출산 및 육아 휴직제 대체인력 미채용 이유

(단위: %)

		업무의 높은 난이도 ¹⁾	부서 내에서 업무분장 ²⁾	기타	계 (사례수)
전체		15.1	68.7	16.2	100.0(371)
지역	수도권	15.6	66.5	17.9	100.0(173)
	비수도권	14.6	70.7	14.6	100.0(198)
업종	농림축산광공업	0.0	100.0	0.0	100.0(2)
	제조업	13.8	70.4	15.8	100.0(196)
	건설업	9.1	77.3	13.6	100.0(44)
	도소매음식숙박업	20.4	64.8	14.8	100.0(54)
	전기운수통신금융업	24.0	68.0	8.0	100.0(25)
	사업개인공공서비스업	17.6	58.8	23.5	100.0(34)
	기타	12.5	56.3	31.3	100.0(16)
기업규모	중소기업	15.4	67.6	17.1	100.0(293)
	중견기업/대기업	14.1	73.1	12.8	100.0(78)
업무순환여부	순환	11.4	75.7	12.9	100.0(70)
	비순환	15.9	67.1	16.9	100.0(301)

주: 1) 업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이 업무를 담당하기가 곤란

2) 대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지 않고도 부서 내에서 업무분장을 통해 해결 가능

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

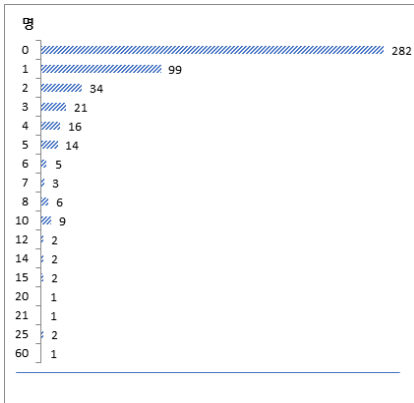
3. 실증분석

가. 분석자료 및 방법

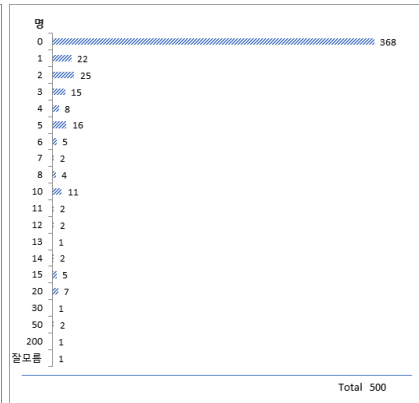
본 절에서는 앞에서 살펴본 설문조사 자료를 이용하여 기업체의 출산 및 육아휴가휴직제 사용 인원에 영향을 준 요인을 분석해 보고자 한다. 보다 구체적으로는 출산 및 육아휴가휴직제를 활용할 경우 기업체가 받을 수 있는 정부지원 사용 여부가 해당 제도 사용 인원에 어떠한 영향을 주었는가를 분석해 봄으로써 해당 제도를 위한 재정지출의 효율성 방안 마련에 시사점을 제공하고자 한다. 분석자료는 앞서 정리했던 설문조사를 사용하였고, 분석모델은 최소제곱법(Ordinary least squares, OLS)과 포아송회귀모형(Poisson regression model, PRM)을 사용였다. 포아송회귀모형의 경우, 본 분석에서 종속변수로 사용된 변수들의 특성을 고려하여 OLS 분석결과의 결점을 보완

하고자 시행하였다. 종속변수로 사용된 출산전후휴가제, 배우자출산휴가제, 그리고 육아휴직제 각각에 대한 누적 사용자 수는 아래 그림에서 보는 바와 같은 분포를 가진 가산자료(count data)이고, 이에 본 연구에서는 포아송회귀모형을 사용한 분석을 시도하였다.

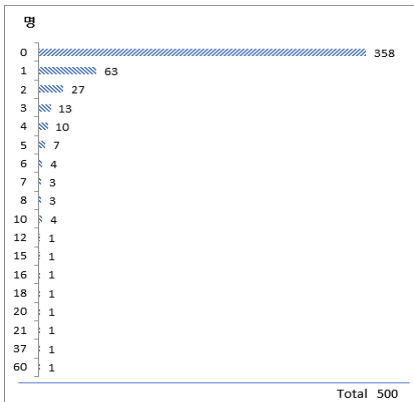
[그림 IV-3] 출산 및 육아휴가휴직제 누적 사용자 수



(a) 출산전후휴가제 누적 사용자 수



(b) 배우자출산휴가제 누적 사용자 수



(c) 육아휴직제 누적 사용자 수

자료: 저자 작성

앞서 언급한대로 분석은 세 가지 다른 종속변수인, 출산전후휴가제 누적 사용자 수, 배우자출산휴가 누적 사용자 수, 그리고 육아휴직 누적 사용자 수에 대하여 이루어졌다. 모든 유연근무제와 출산 및 육아휴가휴직제가 분석되지 못하였는데, 유연근무제의 경우와 육아기 근로시간 단축제와 같이 제도운영 사례 수가 매우 낮아 분석에 제한이 있는 경우를 제외하였기 때문이다. 분석에 사용된 종속변수 각각의 사용자 수는 설문조사를 통하여 2014년부터 2016년까지 각 제도 사용인원을 집계한 것이다. 독립변수로는 정규직원 수(남, 여), 신규인력 정규직원 수(남, 여), 신규인력 비정규직원 수(남, 여), 대체인력 활용 여부(예:1, 아니오:0), 신입사원 연봉(만원), 업종, 출산전후 휴가 급여 활용 여부(활용:1, 미활용:0), 비정규직 재고용 지원금 활용 여부(활용:1, 미활용:0), 육아휴직급여 활용 여부(활용:1, 미활용:0), 아빠의 달 육아휴직제 활용 여부(활용:1, 미활용:0), 출산육아기 고용안정 장려금 활용 여부(활용:1, 미활용:0), 영업이익(백만원), 일평균근로시간 등이 사용되었다. 특히 본 연구의 목적에 따라 휴가휴직제도 시행에 대한 정부의 비용 지원 활용 여부에 대한 독립변수들을 포함하여 그들의 역할을 살펴보고자 하였다.

나. 분석결과

출산전후휴가제 누적 사용자 수에 대한 OLS 분석결과를 보면, 우선 모델 1의 경우, 직원 특성 변수를 고려해 봤을 때, 정규직 남성/여성 직원 수, 비정규직 여성 직원 수, 신규 정규직 여성 수, 신규 비정규직 여성 수는 출산전후휴가제 누적 사용자 수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으나, 신규 비정규직 남성 수는 음(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 아울러 대체인력 활용을 하지 않는 경우 누적 사용자 수가 줄어드는 것으로 나타났고, 신입사원 연봉 수준이 높을수록 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 나타났다. 업종에 따라 제도 사용의 차이가 있을 것으로 보였던 업종 변수들의 경우 통계적으로 유의미한 업종이 없는 것으로 나타났다. 다음으로 출산전후휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용 여부를 독립변수로 포함한 모델2의 경우, 대체인력 활용 여부를 제외하고는 유의미

한 독립변수들이 모델1과 동일하였다. 추가된 변수 중에서는 출산전후휴가제 급여가 통계적으로 유의미하였는데, 이를 사용하지 않는 경우 출산전후휴가제 누적 사용자 수가 줄어드는 것으로 분석되었고(-1.343), 비정규직 재고용 지원금과 영업이익 변수의 경우 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 모델3은 사업체 특성 변수로 영업이익과 일평균근로시간을 추가하여 분석하였고, 이들 추가변수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 출산전후휴가제 누적 사용자 수에 대한 포아송회귀모형의 분석 결과를 보면, 모델1의 경우, 정규직에 대해서는 남성과 여성 모두 직원 수는 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났고 신규인력의 경우, 정규/비정규 여성 직원 수가 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 성별의 차이가 있는 것으로 분석되었다. 대체인력을 활용할 경우 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 나타났고, 신입직원의 연봉은 양(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다. 앞서 살펴보았던 OLS 분석결과와는 달리 업종이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 도소매업/숙박 및 음식점 등의 업종군과 전기·가스업/운수업/정보서비스업/금융 및 보험업 등의 업종군이 농어광업 및 기타 업종군에 비해 출산전후휴가제 누적 사용자 수가 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 다음으로 출산전후 휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용 여부를 독립변수로 포함한 모델2의 경우, 비정규직 남성 신규인력이 음(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났고, 업종변수에서는 도소매업/숙박 및 음식점 등의 업종군만이 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 아울러 추가 변수는 모두 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었는데, 정부지원을 활용할 경우 출산전후휴가제 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(출산전후휴가 급여 활용 여부: 1.247, 비정규직 재고용 지원금 활용 여부: 0.356). 다음으로 영업이익과 일평균근로시간을 독립변수로 추가한 모델 3의 경우, 두 변수 모두 종속변수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다.

위와 같은 두 분석모형의 결과를 통하여 본 연구에서 살펴보고자 하는 정

부지원금의 역할을 살펴보면, OLS와 포아송회귀분석의 결과 모두 출산전후 휴가 급여를 활용할 경우 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것을 알 수 있다(OLS 모델3: 1.347, 포아송회귀분석모형 모델3: 1.259).

종속변수의 특징을 보다 고려하여 시행한 포아송회귀모형의 결과와 OLS의 결과와는 다소 차이를 보였다. 정규직원 수의 경우 OLS에서는 여성 수의 영향만이 유의미하게 나타났으나, 포아송회귀분석의 경우에는 남성의 경우만이 유의미하게 나타났다. 또한 OLS 결과에서는 통계적 유의미한 영향을 보이지 않았던 영업이익과 일평균근로시간의 영향이 포아송회귀모형의 경우에는 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 IV-16〉 분석결과: 출산전후휴가제 누적 사용자 수

	OLS			포아송회귀모형		
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
출산전후휴가제 누적 사용자 수						
정규직원 수(남)	0.003(.001)***	0.003(.001)**	0.002(.001)	0.001(.000)***	0.001(.000)***	0.001(.001)***
정규직원 수(여)	0.028(.005)***	0.027(.005)***	0.027(.006)***	0.006(.001)***	0.004(.001)***	0.002(.002)
비정규직원 수(남)	-0.003(.005)	-0.001(.005)	0.002(.007)	-0.003(.003)	0.008(.003)	0(.004)
비정규직원 수(여)	0.016(.004)***	0.014(.004)***	0.011(.006)*	0.002(.003)	-0.001(.002)	-0.001(.003)
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(남)	0.016(.004)	0.002(.004)	0.005(.004)	-0.001(.001)	-0.001(.001)	0(.001)
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(여)	0.023(.010)**	0.022(.009)**	0.022(.010)**	0.01(.002)***	0.01(.002)***	0.013(.002)***
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(남)	-0.011(.005)**	-0.011(.004)**	-0.012(.004)***	-0.003(.003)	-0.008(.004)*	-0.01(.005)**
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(여)	0.107(.010)***	0.105(.010)***	0.107(.010)***	0.013(.002)***	0.015(.003)***	0.016(.003)***
대체인력활동 여부	0.741(.231)***	0.25(.232)	0.208(.249)	0.72(.095)***	0.32(.099)***	0.356(.115)***
신입연봉(대출기준)	1.406(.532)***	0.984(.511)*	1.165(.588)**	1.24(.232)***	0.777(.242)***	0.856(.303)***
업종2	0.362(.446)	0.248(.426)	0.124(.488)	0.224(.219)	0.074(.220)	-0.252(.224)
업종3	0.594(.519)	0.484(.496)	0.496(.576)	0.072(.284)	-0.032(.282)	0.08(.295)
업종4	0.755(.504)	0.556(.482)	0.22(.551)	0.589(.234)**	0.399(.232)*	0.221(.248)
업종5	0.702(.545)	0.555(.482)	0.405(.583)	0.479(.249)*	0.271(.252)	0.083(.268)
업종6	0.449(.524)	0.431(.499)	0.936(.584)	0.396(.248)	0.302(.249)	0.219(.269)
출산전후휴가 급여 활용 여부		1.343(.210)***	1.347(.221)***		1.247(.108)***	1.259(.123)***
비정규직 재고용 지원금 활용 여부		0.712(.621)	0.602(.662)		0.356(.186)*	0.162(.230)
영양이력			0.05(.061)			0.068(.031)**

〈표 IV-16〉의 계속

출산전후휴가제 누적 사용자 수 일평균근로시간(연장근무 포함)	OLS			포아송회귀모형		
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
상수	-11.230(4.175)**	-8.134(4.007)*	0.143(.169)	-10.359(1.831)***	-7.094(1.890)**	0.355(.098)***
사례수	442	442	334	442	442	334
Adj R-squared	0.7519	0.7746	0.8295			
Pseudo R ²				0.3866	0.4514	0.5807

주: 1. 업종 Reference group: 농어업 및 기타.

2. 업종2: 제조업; 업종3: 건설업; 업종4: 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업; 업종5: 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업; 업종6: 하수·폐기물처리, 원료재생, 환경복원업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업.

3. () 안은 표준오차. *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01.

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

다음으로 배우자출산휴가 누적 사용자 수에 대한 OLS 분석결과를 보면, 모델1에서는 정규직 여성 직원 수, 신규 정규직 남성 수는 배우자출산휴가 누적 사용자 수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으나, 정규직 남성 수, 신규 정규/비정규직 여성 수는 음(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 아울러 대체인력 활용 변수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었고, 신입사원 연봉은 그 수준이 높을수록 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 나타났다. 출산전후휴가제와 마찬가지로 업종의 경우 유의미한 영향을 주는 업종은 없는 것으로 나타났다. 다음으로 모델2에 추가된 출산전후휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용 여부와 모델3에 추가된 영업이익과 일평균근로시간 등은 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

배우자출산휴가제 누적 사용자 수에 대한 포아송회귀모형의 분석결과를 보면, 모델1에서 정규직 여성직원 수, 신규인력의 정규직 남성 수, 그리고 신규인력의 비정규직 남/여성 수 등은 제도 누적 사용자 수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 대체인력을 활용할 경우 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났고, 신입직원의 연봉은 양(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다. 또한 배우자출산휴가제의 경우 업종 변수가 모두 종속변수에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 모든 업종군이 농어업 및 기타 업종군에 비해 배우자출산휴가제 누적 사용자 수가 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 분석되었다. 다음으로 출산전후휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용 여부를 독립변수로 포함한 모델2의 경우, 이들 변수 모두 종속변수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었다(각각 0.474, 0.348). 영업이익과 일평균근로시간을 독립변수로 추가한 모델 3의 경우, 영업이익의 경우 양(+)의 유의미한 영향을, 일평균근로시간의 경우 음(-)의 유의미한 영향을 종속변수에 주는 것으로 나타났다.

이러한 두 분석모형의 결과를 비교해 보면, 배우자출산휴가제의 경우도 분석모형에 따라 일부 상이한 결과를 보이는 변수가 있었다. 포아송회귀모형의 경우 출산전후휴가 급여를 활용할 경우 해당 제도 누적 사용자 수가

증가하는 것으로 나타났다. 신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(남), 대체인력활용에 대한 변수들이 포아송회귀모형 분석에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 특히 업종변수에 있어서는 OLS분석에서는 모두 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났으나, 포아송회귀모형 분석에서는 모두 유의미한 음(-)의 영향이 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-17〉 분석결과: 배우지출산후기제 누적 사용자 수

	OLS			포아송회귀모형		
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
배우지출산후기제 누적 사용자 수						
정규직원 수(남)	-0.011(.005)**	-0.011(.005)**	-0.011(.006)*	-0.001(.000)***	-0.001(.000)***	-0.001(.000)***
정규직원 수(여)	0.251(.022)***	0.25(.022)***	0.389(.027)***	0.008(.001)***	0.008(.001)***	0.007(.001)***
비정규직원 수(남)	0.007(.020)	0.008(.020)	0.019(.031)	0.001(.002)	0.002(.002)	0.002(.003)
비정규직원 수 (여)	-0.02(.018)	-0.021(.019)	-0.034(.028)	-0.001(.002)	-0.002(.002)	-0.002(.003)
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(남)	0.129(.019)***	0.128(.019)***	0.129(.019)***	0.011(.001)***	0.011(.001)***	0.015(.001)***
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(여)	-0.171(.040)***	-0.172(.040)***	-0.25(.042)***	-0.01(.003)***	-0.01(.003)***	-0.02(.005)***
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(남)	0.012(.027)	0.012(.027)	0.015(.028)	0.009(.002)***	0.008(.002)***	0.007(.002)***
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(여)	-0.08(.043)*	-0.08(.043)*	-0.167(.043)***	0.008(.002)***	0.008(.002)***	0.007(.002)***
대체인력활동 여부	-1.558(.951)	-1.701(1.005)*	-1.153(1.053)	0.142(.082)*	-0.016(.086)	0.254(.102)**
신입연봉(대출기준)	5.628(2.196)**	5.511(2.217)**	4.737(2.491)*	2.183(.192)***	2.033(.195)***	1.731(.254)***
업종2	-1.314(1.838)	-1.355(1.846)	-1.655(2.065)	-0.339(.147)**	-0.385(.147)***	-0.801(.154)***
업종3	-0.905(2.144)	-0.945(2.153)	-1.093(2.447)	-1.846(.299)***	-1.838(.293)***	-1.771(.319)***
업종4	-1.111(2.077)	-1.177(2.088)	-0.226(2.330)	-0.335(.176)*	-0.462(.177)***	-0.405(.187)**
업종5	-0.739(2.243)	-0.788(2.251)	-0.475(2.470)	-0.456(.190)**	-0.554(.192)***	-0.687(.210)***
업종6	-1.226(2.158)	-1.23(2.162)	-0.279(2.472)	-0.552(.196)***	-0.617(.197)***	-0.694(.214)***
출산전후휴가 급여 활용 여부		0.416(.910)	0.153(.935)	0.474(.083)***	0.474(.083)***	0.443(.096)***
비정규직 재고용 지원금 활용 여부		-0.028(2.689)	-0.504(2.805)	0.348(.174)**	0.348(.174)**	0.324(.201)
영업이익			-0.139(.258)			0.108(.029)***

〈표 IV-17〉의 계속

배우자출신휴가제 누적 사용자 수 일평균근로시간(연장근무 포함)	OLS			포아송회귀모형		
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
상수	-44.180(17.238)**	-43.325(17.387)	-0.821(.713)	-16.606(1.522)**	-15.529(1.541)**	-0.149(.073)**
사례수	441	441	333	441	441	333
Adj R-squared	0.4205	0.4181	0.6055	0.4440	0.4525	0.5458
Pseudo R ²						

주: 1. 업종 Reference group: 농어업 및 기타.

2. 업종2: 제조업; 업종3: 건설업; 업종4: 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업; 업종5: 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업; 업종6: 하수·폐기물처리, 원료재생, 환경복원업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업.

3. () 안은 표준오차; *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01.

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

육아휴직 누적 사용자 수에 대한 OLS 분석결과를 보면, 우선 모델1의 경우, 정규/비정규직 여성 직원 수, 신규 비정규직 여성 수는 육아휴직 누적 사용자 수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으나, 신규 비정규직 남성 수는 음(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 대체인력을 활용할 경우 누적 사용자 수가 늘어나는 것으로 나타났고, 신입사원 연봉 수준은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다른 휴가휴직제도와 마찬가지로 업종 변수들의 경우 통계적으로 유의미한 업종이 없는 것으로 나타났다. 다음으로 육아휴직급여 활용 여부, 아빠의 달 육아휴직제 활용 여부, 출산육아기 고용안정 장려금 활용 여부를 독립변수로 포함한 모델2의 경우, 대체인력 활용 여부를 제외하고는 유의미한 독립변수들이 모델1과 동일하였다. 다만, 추가된 변수 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데, 육아휴직급여와 출산육아기 고용안정장려금을 활용할 경우일 때 육아휴직 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 분석되었다(각각 1,519, 1,393). 모델3은 사업체 특성 변수로 영업이익과 일평균근로시간을 추가하여 분석하였고, 이들 추가변수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

육아휴직제 누적 사용자 수에 대한 포아송회귀모형의 분석결과를 보면, 모델1에서는 다른 제도와는 다소 상이한 결과를 보였다. 우선 정규직 및 비정규직 남녀 직원 수 모두 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었고, 그 중에서 정규직 남성/여성 직원 수와 비정규직 여성 직원 수는 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 신규인력의 경우에도 정규/비정규직 남성/여성 모두 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었고, 그 중에서 정규직 여성 신규인력 직원 수와 비정규직 남성/여성 신규인력 직원 수가 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 대체인력을 활용할 경우 육아휴직제 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났고, 신입사원 연봉 수준은 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 업종변수의 경우, 전기·가스업/운수업/정보서비스업/금융 및 보험업 등의 업종군과 환경복원업/교육서비스업/여가관련서비스업 등의 업종군이 농어업 및 기타 등의 업종군에 비해 육아휴직제 누적 사용자 수가 통계적으로 유의미하게 높은 것

으로 분석되었다. 다음으로 육아휴직급여 활용 여부, 아빠의 달 육아휴직제 활용 여부, 출산육아기 고용안정장려금 활용 여부를 독립변수로 포함한 모델2의 경우, 모델1과 비교했을 때 정규직 신규여성 직원 수와 신입사원 연봉 변수가 더 이상 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났고, 업종변수들도 모두 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 다만, 추가된 변수들의 경우 육아휴직급여 활용 여부와 출산육아기 고용안정장려금 활용 여부는 양(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다(각각 1.807, 0.892). 끝으로 영업이익과 일평균근로시간을 독립변수로 추가한 모델3의 경우, 일평균근로시간이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 근로시간의 증가가 육아휴직제 누적 사용자 수에 양(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다.

두 분석모형의 결과를 비교해보면, 포아송회귀모형 분석에서는 신규 정규직 남성 직원 수를 제외하고는 남성 직원 수와 관련한 변수들이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 정부지원금은 두 분석모형에서 모두 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

〈표 IV-18〉 분석결과: 육아휴직제 누적 사용자 수

육아휴직제 누적 사용자 수	OLS					
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
정규직원 수(남)	0.001(.001)	0.001(.001)	-0.004(.001)***	0.001(.000)***	0.002(.000)***	0.000(.001)
정규직원 수(여)	0.028(.005)***	0.024(.005)***	0.045(.006)***	0.009(.001)***	0.005(.002)***	0.013(.002)***
비정규직원 수(남)	-0.004(.004)	-0.004(.004)	-0.002(.006)*	-0.016(.005)***	-0.016(.005)***	-0.005(.006)
비정규직원 수(여)	0.02(.004)***	0.02(.004)***	0.02(.006)***	0.013(.004)***	0.014(.005)***	0.005(.005)
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(남)	0(.004)	0.001(.004)	0.002(.004)	-0.004(.002)**	-0.004(.002)**	-0.006(.002)***
신규인력(2014~2016) 정규직원 수(여)	0.01(.009)	0.007(.008)	-0.015(.009)*	0.012(.002)***	0.011(.002)***	0.007(.003)**
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(남)	-0.008(.004)*	-0.009(.004)**	-0.006(.004)	0.006(.002)***	-0.001(.005)	-0.005(.006)
신규인력(2014~2016) 비정규직원 수(여)	0.15(.009)***	0.148(.009)***	0.135(.009)***	0.008(.003)***	0.011(.003)***	0.008(.004)**
대체인력활동 여부	0.586(.211)***	0.141(.199)	-0.017(.234)	0.963(.125)***	0.313(.133)**	0.295(.150)*
신임연봉(대졸기준)	0.587(.485)	0.417(.443)	0.59(.550)	0.81(.300)***	0.294(.361)	0.165(.433)
업종2	0.049(.407)	-0.09(.372)	-0.285(.459)	-0.094(.254)	-0.527(.259)**	-0.524(.281)*
업종3	0.192(.474)	0.12(.433)	-0.182(.541)	-0.415(.379)	-0.493(.381)	-0.37(.420)
업종4	-0.152(.460)	-0.378(.421)	-0.795(.518)	0.101(.274)	-0.381(.276)	-0.418(.314)
업종5	0.668(.497)	0.359(.455)	0.04(.550)	0.65(.278)**	-0.104(.289)	-0.313(.314)
업종6	0.505(.478)	0.581(.436)	0.99(.548)*	0.501(.276)*	0.344(.282)	0.416(.324)
육아휴직급여 활용 여부		1.519(.230)***	1.834(.268)***		1.807(.155)***	1.892(.177)***
이배의 탈 육아휴직제 활용 여부		-1.233(.592)**	-1.302(.725)*		-1.042(.290)***	-0.927(.339)**

〈표 IV-18〉의 계속

육아휴직제 누적 사용자 수	OLS			포아송회귀모형		
	모델1	모델2	모델3	모델1	모델2	모델3
출산육아기 고용안정 장려금 활용 여부		1.393(376)***	1.451(435)***		0.892(147)***	1.032(177)***
영업이익			0.038(056)			0.015(037)
일평균근로시간(연장근무 포함)			0.02(158)			0.366(124)***
상수	-4.792(3811)	-3.523(3479)	-4.905(4270)	-7.473(2364)***	-3.667(2809)	-3.662(3367)
사례수	442	442	334	442	442	334
Adj R-squared	0.7958	0.8302	0.8606			
Pseudo R ²				0.5022	0.6201	0.6589

주: 1. 업종 Reference group: 농어업 및 기타.

2. 업종2: 제조업; 업종3: 건설업; 업종4: 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업; 업종5: 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업; 업종6: 하수·폐기물처리, 원료재생, 환경복원업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업.

3. () 안은 표준오차, *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01.

자료: 한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」를 바탕으로 저자 분석

4. 소결 및 정책적 시사점

본 장에서는 유연근무제 및 출산육아휴직제 사용에 대한 설문조사를 통하여 근로현장에서의 해당 정책 활용도를 파악하고, 나아가 조사를 바탕으로 한 분석을 통하여 해당 정책에 대한 정부 지출의 영향을 파악하고자 하였다.

설문조사는 500개 업체 인사담당자를 대상으로 실시되었는데, 조사대상 기업체의 개략적인 특성을 보면, 업종별로는 제조업체가 52%이고, 기업규모별로는 중소기업이 74%를 차지한다. 정규직 근로자의 연령분포를 보면, 30~39세의 비율이 남녀 각각 19.47%와 5.23%로 가장 높다. 인력현황을 보면, 남성 정규직의 평균 인원이 60.28명인 반면에 여성 정규직의 평균 인원은 15.59명에 그치고 있다. 조사대상 기업체 근로자들 중 2014년도에서 2016년 사이 유연근무제 및 출산육아휴직제를 사용한 평균 인원은 유연근무제 중에서는 원격근무제(20.75명)와 탄력적 근로시간제(15.23명)가 높은 수준이고, 출산 및 육아휴직제에서는 배우자 출산휴가(4.09명)가 가장 높은 수준을 차지하였다.

유연근무제도의 운영 현황을 보면, 시간선택제의 경우 사업개인공공서비스업의 경우에서만 8.5%로 가장 높게 나타날 뿐 대부분의 다른 업종에서는 2~4%의 저조한 운영 비율을 나타내고 있다. 유연근무제를 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는지를 설문하였을 때, 재택근무제의 경우가 가장 사용의 어려움이 높은 것으로 조사되었다. 유연근무제의 필요성에 대한 평가 결과를 보면, 탄력적 근로시간제를 제외한 다른 모든 제도의 경우에서 '필요 없음'에 대한 응답률이 '필요함'보다 높게 나타났을 뿐만 아니라 탄력적 근로시간제의 경우도 '필요 없음'이 29.6%, '필요함'이 30.8%로 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 다른 여러 조사결과에서 근로자의 경우 '필요함'이 큰 차이로 높은 비율을 보이는 것과는 대조적인 결과이다.

다음으로 출산 및 육아휴직제를 보면, 출산전후휴가제와 육아휴직의 법정 제도로서의 인지도는 각각 92.6%와 90.6%였고, 배우자출산 휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대한 법정제도 인지도는 85.8%와 71.4%로 다소 낮은 수준이었다. 이들 제도의 사용 환경을 보면, 출산전후휴가제의 경우 중견/대기

업의 경우 '자유로움' 응답비율이 72.5%였고, 중소기업의 경우 51.9%인 것으로 나타났다.

육아휴직기간을 승진 소요 기간에 산입하는가에 대해서는 전체 50.6%의 기업체가 '육아휴직 기간은 산입하지 않는다'라고 응답하였고, 육아휴직 후 복직한 근로자에 대한 업무 배치는 '원직 또는 원직에 상응하는 자리에 배치'한다는 응답이 중견/대기업의 경우에는 73.1%, 중소기업의 경우 59.2%로 차이를 보인다. 그렇다면 출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축)제를 사용하는 근로자를 대체하는 인력을 채용하는가를 설문하였을 때, 채용하는 기업체의 비율은 전체 25.8%를 차지하여, 인력 대체 수준이 저조한 것으로 나타났는데 이는 대부분의 기업체(68.7%)에서 부서 내에서 업무를 분장하여 해결하기 때문인 것으로 조사되었다.

이상의 기업 설문조사를 사용하여 출산전후휴가제, 배우자출산휴가제, 육아휴직제 각각의 정책에 대한 누적 사용자 수에 영향을 주는 요인을 OLS와 포아송회귀모형을 사용하여 분석하였다. 출산전후휴가제 누적 사용자 수에 대한 정부 지원인 출산전후휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용의 영향에 대한 두 모형의 분석결과를 보면, 출산전후휴가 급여가 통계적으로 유의미하였는데, 해당 지원을 사용할 경우 출산전후휴가제 누적 사용자 수가 늘어나는 것으로 분석되었다. 또한 출산전후휴가제 누적 사용자 수에 대한 포아송회귀모형의 분석결과를 보면, OLS 분석결과와는 다르게 조사대상 업체의 업종이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 도 소매업/숙박 및 음식업 등의 업종군과 전기·가스업/운수업/정보서비스업/금융 및 보험업 등의 업종군이 농어광업 및 기타 업종군에 비해 출산전후휴가제 누적 사용자 수가 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

다음으로 배우자출산휴가 누적 사용자 수에 대한 분석결과는 분석모형에 따라 차이가 있는데, OLS 분석 결과에 따르면, 출산전후휴가 급여 활용 여부, 비정규직 재고용지원금 활용 여부는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었으나, 포아송회귀모형 분석에 의하면, 이들 변수 모두 앞선 출산전후휴가제와 마찬가지로 종속변수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로

분석되었다.

마지막으로 육아휴직 누적 사용자 수에 대한 분석결과를 보면, 육아휴직 급여 활용 여부, 출산육아기 고용안정장려금 활용 여부 등은 두 분석모형에서 모두 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 정부지원금인 육아휴직급여와 출산육아기 고용안정장려금을 활용할 경우 육아휴직 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 분석되었다.

위와 같은 설문조사 결과와 이에 대한 실증분석의 결과를 바탕으로 본 장에서 도출할 수 있는 정책적 시사점은 아래와 같다.

첫째, 전체 응답기업체 중 50.6%가 ‘육아휴직 기간은 승진 소요 기간에 산입하지 않는다’라고 하였다. 법적 준수 의무가 있는 육아휴직제이지만, 승진 소요 기간에서의 해당 기간 누락은 간접적인 인사상의 불이익으로 근로자에게는 인식될 수밖에 없고, 이러한 여건으로 말미암아 근로자들의 육아휴직 활용도 제고는 쉽지 않을 것이다. 실제로 지방자치단체 지방직공무원에 대한 문미경·김복태·김혜영(2015)의 연구에 따르면, 육아휴직의 활용이 승진에 약간/매우 부정적인 영향을 주었을 것이라는 응답이 육아휴직을 경험한 응답자 605명 중 55.0%로 나타났을 뿐만 아니라, 육아휴직을 경험하지 않은 응답자 1,110명 중에서는 79.6%로 나타났다. 또한 여성의 고학력화, 결혼 및 출산연령의 상승 등으로 과거보다 출산 및 영유아 양육기에 놓여 있는 여성관리자의 비중이 증가하고 있다. 즉, 그만큼 과거에 비하여 인사, 승진 등에 민감할 수밖에 없는 팀장 이상의 (중간)관리자들이 육아휴직제가 필요한 경우가 증가하고 있다는 것을 의미하며, 향후 이러한 추세는 더욱 가속화될 것이다. 따라서 육아휴직기간의 승진 소요 기간 산입에 대한 규정 신설 등의 실질적인 추가적인 조치를 통하여 제도의 활용을 높여 여성인력 활용도를 높일 수 있을 것이다.

둘째, 출산전후휴가 및 육아휴가휴직(혹은 근로시간 단축)제를 사용하는 근로자를 대체하는 인력을 채용하는가를 설문하였을 때, 채용하는 기업체의 비율은 전체 25.8%를 차지하여, 인력 대체 수준이 저조한 것으로 나타났다. 대부분의 업체에서 대체인력을 채용하기보다는 부서 내에서 업무를 분장하

여 해결하고 있는 것으로 나타났고, 이러한 부서 내 해결은 결국 해당 부서 근로자들의 업무 과중을 유발하여 노동환경을 저해할 뿐만 아니라 육아휴직제를 이용하는 것에 대한 부정적인 인식을 심어주게 되므로 저조한 대체인력 채용 비중을 끌어올릴 수 있는 정책지원이 필요해 보인다. 이를 위하여 앞서 언급한 바와 같이 관리직급에서의 출산 및 영유아 양육이 늘어나는 상황을 함께 고려하여 전문적인 업무에 대한 대체인력 활용도 가능할 수 있도록 보다 세밀한 직무분석을 통한 정부 지원이 이루어진다면 그 효과가 높을 것으로 기대된다. 또한 대체인력 활용도 제고와 육아휴직 사용 복귀자의 직장에서의 용이한 복귀를 돕기 위하여 대체인력 채용 시 업무에 대한 사전교육을 실시함은 물론 육아휴직 기간 동안 대체인력자와 육아휴직자 간의 정기적인 업무현황 교류를 할 수 있도록 유도하고 이에 필요한 지원을 제공한다면 인력활용의 효율성을 제고할 수 있을 것이다. 또한 많은 중앙정부와 지방자치단체에서 대체인력뱅크를 운영하고 있지만 이들 기관 간 인력에 대한 정보공유가 이루어지지 않아 대체인력의 효율적인 활용을 저해하고 있다는 연구 및 조사 보고들이 있는바, 대체인력뱅크 구축에서 나아가 기관 간 대체인력 정보의 공유가 원활이 이루어질 수 있는 운영시스템의 마련이 추가적으로 이루어져야 할 것으로 보인다.

셋째, 조사결과에 따르면 출산전후휴가제와 육아휴직제의 인지도는 모두 99.8%로 나타났고, 배우자출산휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대한 인지도 역시 99.4%와 94%로 전반적으로 매우 높게 나타났다. 하지만 법정제도로서의 해당 제도에 대한 인지도는 출산전후휴가제와 육아휴직의 경우 각각 92.6%와 90.6%였고, 배우자출산휴가와 육아기 근로시간 단축제의 경우 85.8%와 71.4%로 '정책인지도'에 비해 상대적으로 다소 낮은 수준이었다. 따라서 정책인지도 자체를 높이는 목표는 달성한 현 시점에서는 이들 제도들의 '법적 준수 의무'에 대한 인지도를 높임으로써 제도 활용도의 제고는 물론 일·가정 양립 문화 정착을 앞당겨 여성인력 활용 향상에도 기여할 수 있을 것이다. 이를 위하여 중앙정부 및 지자체에서 주관하는 기업체 인사담당자들을 대상으로 한 법적 준수 의무가 있는 일·가정양립정책에 대한 교

육프로그래를 운영을 고려해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 본 장의 실증분석을 통하여 출산전후휴가 급여, 비정규직 재고용 지원금, 육아휴직급여, 출산육아기 고용안정장려금 등의 정부 지원을 활용할 경우 출산 및 육아휴직제도 누적 사용자 수에 긍정적(+) 영향을 주는 것으로 분석되었고, 따라서 해당 정부 지원들은 향후에도 지속적으로 이루어져야 할 것이며, 나아가 경제상황, 경제활동인구의 특성 등을 파악하여 향후 보다 현실적인 수준의 비용 지원을 위한 노력을 해야 할 것이다. 아울러 이러한 정부 지원의 효율성을 제고하기 위하여 해당 비용 지원의 기간이 충분한가에 대한 전반적인 수요조사도 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 현(現) 정부의 대통령직속 일자리위원회에서 발표한 ‘일자리 정책 5년 로드맵’에서는 주 52시간 근로 확립을 제시하였다. 여러 연구를 통하여 알려진 바와 같이 장시간 노동은 업무에 대한 집중도와 속도의 저하를 가져와 낮은 생산성으로 직결되기 때문에 선진국들의 경우, 다양한 노동시간 프로그램을 운영하여 장시간 노동을 지양하고 노동시간의 유연화를 통하여 생산성 향상에 힘쓰고 있다. 따라서 우리나라도 일·가정 양립 문화를 정착시키고 여성의 고용증대를 양적으로나 질적으로 이루기 위해서는 근본적으로 장시간 노동문화를 반드시 개선해 나가야 할 것이다. 이를 위하여 여전히 그 활용도가 매우 저조한 유연근무제를 적극적으로 활용함은 물론 출산 및 영유아 양육기에 있는 근로자들을 지원하기 위하여 생애주기를 고려한 보다 실질적인 근로시간 형태를 개발하고 구축해 나가야 할 것이다.

여섯째, 본 연구와 유사한 연구를 한 연구자 및 관련 전문가라면 누구나 동의하는 바는, 바로 사업주가 일가정양립을 어떻게 바라보고 있으며, 근로환경 개선을 위하여 유연근무제 및 출산육아휴직제를 적극적으로 활용하고자 하는 의지를 얼마나 가지고 있느냐가 주요한 요인 중에 하나이다. 따라서 관련 제도를 직접적으로 관리·운영하는 회사 내 담당 직원을 대상으로 한 홍보 및 교육뿐만 아니라 사업주를 대상으로, 즉 관련 내용이 사업주에게 직접적으로 전달될 수 있는 홍보 계획을 개발하여 관련 내용에 이들이 지속적으로 노출될 수 있도록 하고, 아울러 이들을 대상으로 한 홍보물, 가

급적 짧은 시간 내에 효율적으로 내용을 전달할 수 있는 홍보물 개발도 고려해 볼 수 있겠다.

일곱째, 본 연구와 유사한 연구를 수행함에 있어서 연구방법적인 측면에서 간과하지 말아야 할 점은 동일사업장에 대해서 사용자와 근로자에 대한 동시 조사가 필요하다는 점이다. 본 연구에서 기업체 인사담당자들을 대상으로 유연근무제를 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는가를 설문하였을 때, 재택근무제를 제외한 모든 유연근무제에 대해서 ‘보통 혹은 자유롭다’라고 응답한 경우가 60~70% 이상을 차지하는 것으로 조사되었고, 유연근무제의 필요성에 대한 평가 결과를 보면, 탄력적 근로시간제를 제외한 모든 유연근무제의 경우에서 ‘필요 없음’에 대한 응답률이 ‘필요함’ 보다 높은 것으로 조사되었다. 반면에 근로자를 대상으로 한 다른 여러 조사결과에서 유연근무제 사용이 매우 어렵고, 유연근무제가 ‘(매우)필요’하다고 응답한 근로자의 비중이 높게 나타났다. 따라서 이러한 대조적인 결과를 봤을 때 유연근무제와 출산 및 육아휴가휴직제에 대한 조사를 시행하고자 할 때, 동일한 사업장에 대하여 사용자와 근로자를 함께 조사함으로써 해당 제도에서 개선이 되어야 할 점을 보다 효과적으로 파악하여 정책 수립에 반영할 수 있을 것이다.

마지막으로 제도에 따라서는 누적 사용자 수가 없는 경우가 상대적으로 높은 비중을 나타내는 바, 향후 제도 사용자 유무를 종속변수로 하여 추가적인 분석이 시도되어야 할 것으로 보인다. 즉, 제도 사용자가 있는 경우와 그렇지 않는 경우에 영향을 주는 변수에 있어서의 차이를 살펴봄으로써 정책수립 및 제도 활용도 제고에 유의미한 근거를 제공할 것으로 판단된다.

V. 여성인력 활용에 대한 기업 심층인터뷰

1. 조사개요

기업을 대상으로 한 설문조사와 더불어 현장의 다양한 의견을 좀 더 구체적으로 수렴하기 위해 본 연구에서는 기업 인사담당자를 대상으로 심층인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하였다. 구체적으로 소규모(50인 이하) 기업과 중간규모 이상(51인 이상) 기업의 인사담당자를 각각 7~8명씩 모집하여 일·가정 양립 제도 도입 및 운영과 관련된 기업의 애로사항과 이를 해결하기 위해 기업이 정부에 바라는 지원정책을 파악하였다.¹⁰⁾

소규모기업 인사담당자 그룹의 경우 종사자 수 5인 이상 50인 이하 기업에서 8명을 모집하였으며, 영세한 사업장의 현황을 구체적으로 파악하기 위해 8명 중 3명은 10인 이하 사업장에서 모집하였다. 중간규모 이상 기업 인사담당자 그룹의 경우 종사자 수 51인 이상 기업에서 7명을 모집하였으며 대규모사업장의 현황을 비교하기 위해 7명 중 3명은 300인 이상 사업장에서 모집하였다.

10) 심층인터뷰 가이드라인은 〈부록-II〉 참고

2. 조사결과

가. 여성인력에 대한 기업의 시각

우선 심층인터뷰에 참여한 총 15개 기업에서는 전체 인원 중 여성근로자가 평균적으로 3분의 1 가량 차지하고 있었다. 다만 기업별로 편차가 있어 여성의 비율이 50%가 넘는 기업이 4개 있었으며, 이는 의류, 디자인 등 업종의 특성을 반영한 결과이다.

신입사원으로 여성 직원을 채용할 경우 미래의 출산, 육아까지 고려를 하긴 하지만 이에 대한 고려로 인해 여성인력 채용을 기피하지는 않는다는 기업이 대부분이었다. 특히 채용면접에서는 여성 지원자가 대체로 더 유능한 인상을 주며 업무능력에 대해서도 여성 근로자에 대한 평가가 긍정적이었다. 다만 경력사원을 뽑을 경우에는 업무량, 업무단절 등을 우려해 남성직원을 선호하는 기업이 존재하였다.

출산휴가 및 육아휴직에 대해 대부분의 기업들은 제도 시행을 당연하게 여기는 편이었지만, 업무가 단절되는 것에 부담을 표현하는 기업도 존재하였다. 다만 이러한 제도를 권장/보장하는 사회적인 분위기가 부담을 표현하기가 조심스러운 것으로 나타났다. 특히 소규모기업의 경우 직원들 간의 관계가 친근하고 가정사에 대한 공유수준이 높기 때문에 출산 및 육아에 대해 배려가 높게 나타나는 것으로 보이며, 직원 규모가 큰 기업의 경우 법정제도이기 때문에 준수해야 한다는 인식이 높았다.

육아휴직자가 복귀하지 않기를 바라는 기업도 일부 존재하였다. 대체인력을 고용하여 1년간 같이 일하게 된 경우, 정도 들고 대체인력으로 들어온 근로자가 업무에 능숙해진 시점에서 다시 내보내는 것이 비효율적이기 때문이라는 것이다. 따라서 육아휴직자에게 금전적인 보상 등을 제공하고 퇴직을 유도하는 기업도 존재하였다.

나. 출산휴가 및 육아휴직제 평가

앞서 논의한 바와 같이 출산휴가 및 육아휴직에 대해서는 준수해야 할 법정제도라는 인식이 보편화되어 있었다. 하지만 이러한 일·가정 양립 지원이 장기적으로 기업의 생산성을 향상시키는 등 기업에 긍정적인 효과를 가져올 수 있다고 응답한 경우는 없었으며, 대부분 기업 입장에서는 업무 공백에 따른 부담이 있지만, 사회 분위기상 또는 법정제도이기 때문에 사용하는 것으로 나타났다.

흥미롭게도 일부 소규모기업의 경우 중간규모의 기업보다 출산휴가 및 육아휴직제를 적극적으로 장려하고 육아휴직 기간이 길게 나타나는 등 제도활용도가 더욱 높은 것으로 나타났다. 이는 인력 대체가 어려운 소기업의 특성상 숙련 노동자를 장기적으로 유지하려는 의지가 반영된 결과이며, 업무의 특성이 전문적일수록 이러한 경향은 더 크게 나타났다. 다만 이러한 결과는 소수 기업의 특성일 수 있기에 일반화하기는 어려워 보인다.

출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직의 경우 대부분의 기업에서 시행하고 있지만 육아기 근로시간 단축제는 활용도가 낮았다. 이 제도는 기업 입장에서도, 근로자 입장에서도 매력적인 제도가 아니라는 답변이 대부분이었다.

출산휴가 및 육아휴직 중인 직원이 업무와 단절되지 않도록 관리하는 시스템의 필요성에 대해서는 많은 기업에서 공감하고 있지만, 체계적인 관리 프로그램은 갖추지 않고 있었다.

출산휴가 및 육아휴직제의 장애요인으로서는 업무 특성과 관련된 요인이 많았다. 업무가 단절되어 회사에 직접적인 손해를 끼치거나 또는 동료들에게 업무가 전가되는 부담으로 법적으로 보장된 최대 기간 동안의 휴직을 사용하지 못하는 경우가 많았다. 기업 입장에서 대체인력을 채용하는데도 어려움이 많았다. 숙련 근로자가 휴직할 경우 그에 준하는 경력자를 단기간 근로하는 조건으로 채용하기가 어려우며, 대체 근로자를 1년만 활용하고 퇴사시키는 것에 대한 부담도 큰 것으로 나타났다. 대체 근로자의 업무 성과가 뛰어날 경우 기존 휴직자가 복귀하지 않기를 바라는 상황도 흔히 발생하였

다. 또한 근로자 입장에서 육아휴직기의 소득 감소도 육아휴직을 충분히 사용하지 못하는 원인 중 하나였다.

정부지원제도인 출산전후휴가 급여 월 최대 135만원(3개월), 육아휴직 월 최대 100만원(12개월)에 대해서는 금액이 적정하다는 응답과 적다는 응답이 공존하였지만, 휴가·휴직자 외 가정의 주소득원(주로 배우자)의 소득이 높지 않다면 출산휴가·육아휴직으로 인한 소득 감소에 대한 우려가 큰 것으로 나타났다. 부모가 같은 자녀에 대해 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 지원하는 제도인 “아빠의 달 육아휴직제”의 경우 지원금액(월 150만원)이 너무 적기 때문에 이 제도로 인해 남성의 육아휴직을 유도하는 효과는 매우 미미하다고 응답하였다.

출산휴가·육아휴직과 관련하여 사업주에게 지원하는 비정규직 재고용 지원금제도에 대한 인지도는 낮게 나타났으며, 출산육아기 고용안정장려금에 대한 인지도는 상대적으로 높게 나타났지만, 육아휴직을 장려하는 효과는 크지 않다고 응답하였다.

다. 유연근무제 평가

유연근무제도에 대해서는 대부분의 참석자가 인지하고 있었지만, 실제로 제도를 시행하는 기업은 많지 않았다. 개개인의 성과를 명확하게 평가할 수 있고, 급여체계 등이 성과에 기반할 경우 유연근무제가 활용될 가능성이 높았고, 또한 경영자의 의지도 중요한 것으로 나타났다.

소규모기업의 경우 우수 인력이 퇴사할 경우에 대체인력 채용이 어렵기 때문에 유연근무제를 허용한다는 기업이 존재하였다. 또한 일정 조정이 가능한 업종의 경우 업무 효율성 및 비용 절감을 위해 긍정적으로 생각해 볼 수 있다고 응답한 참석자도 존재하였다.

하지만 유연근무제를 실시할 경우 직원들의 대면 접촉 시간이 감소하고 이는 업무 비효율성을 초래한다는 인식이 더 많았다. 그리고 업무 특성상 유연근무제를 활용할 수 있는 직무와 활용할 수 없는 직무가 나누어져 있어 직원들 간 형평성 문제도 제기되었다. 또한 엄격하게 관리하지 않아 근로자

들이 도입 취지와 다르게 악용하여 근무 분위기에 악영향을 미친 경우도 있는 것으로 나타났다.

도입에 대해 긍정적인 응답이 많은 제도는 시차출퇴근제였으며, 부정적인 응답이 많은 제도는 탄력적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제, 재량 근로 시간제였다.

업무의 비효율성, 제도 남용 가능성, 직원들 간 형평성 문제 등으로 향후에 유연근무제 확대 가능성은 낮은 것으로 나타났으며, 일괄적인 도입보다는 직무 특성을 고려해 각 현장상황에 맞는 설계에 따라 점진적으로 시행해야 한다는 의견이 있었다.

유연근무제를 지원하는 정부정책에 대한 인지도는 낮았으며, 지원금액 수준도 전반적으로 낮고 제도 신청에 필요한 서류가 많고 조건이 까다로워 신청이 어렵다는 언급이 있었다.

라. 여성인력 활용방안 개선점 및 의견

기존 근로자의 출산휴가 및 육아휴직으로 대체 근로자를 채용할 때 경력 단절 인력 등을 활용한 정부 주도의 인력 풀을 활용하는 방안을 제안한 의견과, 공공인찰 시 가족친화기업에 대한 가산점을 주는 제도와 같이 일·가정 양립을 지원하는 기업에 대한 혜택을 좀 더 넓게 제공할 필요가 있다는 의견이 있었다. 기업의 매출 규모나 업종, 인력 규모에 따라 세분화된 맞춤형 지원에 대한 요구가 있었으며, 현행 소규모 재정지원보다는 세제 혜택, 세무조사 면제 등이 사업주 입장에서 더욱 큰 동기가 될 것이라는 의견이 있었다. 또한 현재 시행 중인 제도에 대한 홍보 강화 및 신청 절차 간소화에 대한 요구도 있었다.

3. 소결 및 시사점

심층인터뷰를 통해 파악된 의견은 개별적인 의견일 가능성이 있고, 통계

적 검증을 거치지 않았기에 일반화하기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 기존 설문조사를 통해서도 알기 어려운 제도의 구체적 운영 사례, 기업 입장에서의 애로사항 및 정부에 바라는 점을 자세히 들을 수 있기에 검토해볼 만한 가치가 있을 것이다.

우선 대부분 출산휴가와 육아휴직의 필요성에 대해서는 공감하고 있는 것으로 나타났다. 다만 기존 근로자의 육아휴직 기간이 길어지는 것에 대해서는 기업 입장에서는 부담을 느끼고 있었다. 휴직자의 업무를 나머지 동료들이 나누어 맡기도 하지만 이 경우 남은 동료들의 업무 부담이 커지고, 이에 대한 휴직자의 심리적 부담도 커져 육아휴직을 길게 쓰지 못하는 요인이 되었다. 대체인력을 고용하는 기업도 다수 있었지만, 대체 근로자를 1년 후에 내보내는 것에 대해 느끼는 부담이 컸다. 정서적으로 정이 든 다음 내보내는 것에도 부담을 느꼈지만, 업무에 능숙해지자마자 내보내는 것도 비효율적이라는 의견이 많았다. 반면 유연근무제와 관련해서는 긍정적인 답변이 상대적으로 적었다. 업무 특성상 유연근무제가 어려운 근로자가 많으며, 근로자 간 형평성도 문제가 되었다. 유연근무제를 지원하는 정부정책에 대해서도 지원받을 수 있으면 좋긴 하지만 정부지원이 유연근무제를 확대하지는 않을 것이라는 의견이 많았다.

따라서 유연근무제를 지원하는 정부의 정책과 '아빠의 달과 같이 가구의 주수입원에게 적은 금액만을 지원하는 정책은 실효성이 없기에 제도를 대폭 확대·강화하거나 반대로 아예 폐지하는 것도 검토해볼 필요가 있어 보인다. 그리고 기존 근로자의 출산휴가·육아휴직 기간 동안 쓸 수 있는 대체인력의 풀(pool)을 정부 차원에서 좀 더 적극적으로 관리하여 기업에 제공하는 방법도 검토할 필요가 있다. 분야별로 세분화되어 기업의 다양한 수요에 맞출 수 있으며, 대체인력 입장에서도 정부가 1년 정도(기존 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 기간) 단위로 본인의 업무 특성에 맞는 기업을 계속해서 연결해주면 이러한 풀에 들어가고자 하는 잠재적 근로자가 늘어날 것이며, 본인의 전문성을 유지하며 경력을 쌓아나갈 수 있다. 이러한 대체인력이 출산·육아로 인한 기존 근로자를 단시간 대체할 수 있으며, 반대로 출산·

육아로 인해 장기간 근무가 어려운 여성들이 선택적으로 이러한 대체인력 풀에 가입하려 할 수도 있다. 기업 입장에서도 근로자를 1년만 채용하는 것에 대해 부담을 덜 느낄 수 있을 것이다.

Ⅵ. 결론 및 정책적 시사점

잘 알려진 바와 같이 우리나라에서는 출산·육아로 인한 여성의 경력단절 문제가 심각해 여성의 연령대별 고용률 분포가 전형적인 M자형 패턴을 보이고 있다. 이는 한 여성 개인의 자아실현 또는 사회적 성취가 출산·육아로 인해 좌절된다는 의미도 있지만, 국가 전체적으로도 노동공급을 저해하는 심각한 요인이다. 또한 일·가정 병행의 어려움으로 출산을 기피하는 여성도 많아져 인구노령화가 심각해지고 있는 우리나라 경제와 재정에 심각한 압박이 될 것이다. 따라서 일·가정 양립 문화의 확산을 통해 여성의 경력 단절을 막고, 동시에 출산율을 제고하는 정책에 대한 관심이 어느 때보다 뜨겁다.

본 연구에서는 일·가정 양립제도의 현황에 대해 살펴보고 이러한 제도가 여성의 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 특히 여성근로자의 인식과 기업의 인식을 함께 분석하였으며, 기업의 경우 설문조사와 더불어 설문조사에서 파악하기 힘든 구체적 사례 또는 주관적 의견을 파악하기 위해 기업 인사담당자들을 모집하여 심층인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하였다.

우선 여성근로자를 대상으로 한 분석 결과 출산휴가 및 육아휴직 제도가 여성이 직장을 그만 두지 않고 계속 다니게 될 확률을 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 단순한 제도의 존재가 아니라 제도를 쉽게 사용하고 있을 때 그 효과는 더욱 커졌다. 직장보육시설의 경우도 마찬가지였다. 또한 근무시간이 적을수록, 근무시간에 대한 일자리 만족도가 높을수록 직장을 계속 다니게 될 확률이 높아졌다. 이러한 결과는 직장에서의 근무환경이 여성의 경력단절에 분명한 영향을 미친다는 것을 시사한다.

기업을 대상으로 한 분석 결과 출산전후휴가 급여, 육아휴직급여, 출산육아기 고용안정지원금, 비정규직 재고용 지원금 등을 활용할 경우 출산휴가

및 육아휴직 사용자가 늘어나는 것으로 나타났다. 이러한 지원제도가 기업 입장에서 근로자의 휴가 및 휴직을 보장해주는 부담을 줄여주게 되고, 따라서 휴가 및 휴직을 원하는 근로자의 심리적 부담 또한 줄여주는 것이다. 다만 유연근무제의 경우 업무 특성상 활용할 수 없는 경우가 많으며, 근로자 간 형평성도 문제가 된다는 의견이 많았다. 유연근무제에 대한 정부지원이 유연근무제를 확산시키는 효과에 대한 인식도 대부분 부정적이었다. 따라서 현행과 같은 지원은 효과가 크지 않은 것으로 보이며, 다양한 업무 특성에 맞는 다양한 유연근무제 형태를 개발해 유연근무제 적용을 받을 수 있는 근로자의 범위를 넓히고, 근로자 간 형평성 문제를 줄일 수 있는 대책이 오히려 더 효율적일 수 있다. 그리고 근본적으로 장시간 노동문화를 개선해 특정 기업, 특정 개인이 아니라 사회 전반적으로 장시간 노동을 지양하고 노동시간을 유연화하는 문화 조성이 시급한 문제이다.

이상의 결과를 바탕으로 몇가지 중요한 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 우선 일·가정 양립제도는 여성의 경력단절을 예방하는 효과가 있기에 이러한 제도를 확산시키려는 정부의 노력은 계속되어야 한다. 특히 출산휴가·육아휴직 관련 정부의 재정지원은 제도를 사용하는 근로자 수를 늘리는 효과가 있기에 지속적인 지원이 필요하다. 또한 기업 및 근로자의 특성, 경제적 상황 등을 파악하여 보다 현실적인 수준의 지원을 위한 노력이 필요하다. 다만 유연근무제에 대한 정부 지원이 해당 제도를 확산시키는 효과는 확인되지 않았고, 기업 입장에서도 유연근무제에 대한 부정적인 의견이 큰 것으로 나타났다. 따라서 현행과 같은 지원은 효과가 크지 않은 것으로 보이며, 다양한 업무 특성에 맞는 다양한 유연근무제 형태를 개발해 유연근무제 적용을 받을 수 있는 근로자의 범위를 넓히고, 근로자 간 형평성 문제를 줄일 수 있는 대책이 오히려 더 효율적일 수 있다. 효과성이 적어보이는 유연근무제 관련 재정지원과 ‘아빠의 달’과 같은 제한적인 지원은 과감하게 줄일 여지가 있으나, 이러한 재정 효율화 노력이 유연근무제와 남성의 육아참여 확산을 위한 정부정책 의지의 후퇴로 보여서는 안 된다. 따라서 관련 제도와 문화 확산을 위한 홍보를 강화하고, 비재정적 지원 또는 기존 방식과

다른 방식의 지원을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 효과성이 적은 지출을 줄이는 대신 직장어린이집 설치 지원을 늘리고, 입소 조건을 맞벌이 부부로 제한할 경우 맞벌이 부부의 육아부담을 줄일 수 있고, 이는 유연근무의 필요성 또한 낮출 수 있다. 그리고 출산휴가·육아휴직·유연근무제 확산을 위한 홍보 등의 노력과 동시에 사회 전반적으로 장시간 노동을 지양하고 근로시간 및 형태를 다양화·유연화하는 것이 시급한 문제이다.

다음으로 대체인력 활용을 늘리기 위한 정부의 노력이 필요하다. 기존 근로자가 출산휴가 또는 육아휴직으로 자리를 비울 경우 대체인력을 채용하는 기업의 비율이 매우 낮게 나타났다. 보통의 경우 대체인력 고용 없이 기존 직원들 간의 업무 분장으로 해결하고 있으며, 이 경우 해당 근로자의 업무 과중 문제로 육아휴직에 대한 부정적인 인식을 심어주게 된다. 육아휴직을 사용하려는 근로자 입장에서도 동료들에게 업무를 전가한다는 부담으로 인해 휴직을 충분히 길게 사용하지 못하게 된다. 따라서 출산휴가 및 육아휴직 중인 근로자를 대체할 인력 채용을 위해 정부가 보다 적극적으로 지원할 필요가 있다. 현행 지원제도도 효과가 없지는 않았지만, 기업 입장에서는 업무 특성에 맞는 대체인력을 찾기가 어렵고, 대체인력을 1년만 고용하고 다시 내보내는 것에도 상당한 부담을 느끼는 것으로 나타났다. 이에 대한 해결책으로 정부가 현재 운영 중인 대체인력뱅크를 좀 더 적극적으로 활용할 필요가 있다. 분야별로 세분화된 인력 풀을 구성하여 기업의 다양한 인력수요에 대응하고, 대체인력과 기업 간의 매칭을 적극적으로 지원할 경우 대체인력뱅크의 활용도를 높일 수 있다. 대체인력 입장에서도 정부가 1년 단위로 본인의 업무 특성에 맞는 기업을 계속해서 연결해주면 이러한 인력 풀에 들어가고자 하는 잠재적 근로자가 늘어날 것이며, 본인의 전문성을 유지하며 경력을 쌓을 수 있다. 기업 입장에서도 근로자를 1년만 채용하는 것에 대해 부담을 덜 느낄 수 있을 것이다. 대체인력에 대한 기업의 평가서 또는 추천서를 대체인력뱅크를 통해 해당 근로자가 지원하는 새로운 기업에 전달할 경우 기업 입장에서도 기업의 업무 특성에 맞는 맞춤형 인력을 보다 수월하게 채용할 수 있을 것이다.

그리고 제도에 대한 인지도를 높일 필요가 있다. 대부분 기업에서 출산전 후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 등에 대한 인지도 자체는 높았지만 법정제도로서의 해당 제도에 대한 인지도는 다소 낮은 수준이었다. 따라서 홍보 및 교육 등을 통해 법적 준수 의무에 대한 인지도를 높일 필요가 있다. 또한 정부의 다양한 지원정책에 대한 홍보도 필요하다.

마지막으로 육아휴직으로 인해 근로자가 받는 불이익이 없도록 하여야 한다. 대표적인 예가 승진 소요 기간이다. 본 연구의 설문조사 결과 과반의 기업에서 육아휴직 기간은 승진 소요 시간에 산입하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 근로자 입장에서는 육아휴직으로 인한 직간접적인 인사상 불이익을 경험할 수밖에 없는 구조이다. 잘 알려진 바와 같이 우리나라에서 여성의 학력 수준은 남성에 비해 처지지 않지만, 여전히 임원급 고위 관리자 중 여성의 비율은 남성에 비해 현저히 낮은 수준이다. 고급 여성인력의 활용 및 개발 차원에서도 여성의 출산 및 육아로 인한 인사상 불이익을 없애야 하며, 또한 인구고령화 문제가 국가 경제와 재정을 위협하는 현실에서 출산은 이제 개인의 문제뿐만 아니라 사회적 공공재로서 정부가 지원해줘야 하는 문제이다. 따라서 출산 및 육아로 인한 불이익을 정부 차원에서 법적으로 예방하는 노력이 필요하다. 정부는 육아휴직기간의 승진 소요 시간 산입에 대한 규정 신설 등 실질적인 조치를 통하여 출산 및 육아로 인한 불이익 또는 차별이 없어지도록 하여야 한다.

정부는 그동안 저출산 문제를 복지정책을 위주로 해결하려고 하였다. 출산 및 육아에 다양한 재정적 지원을 하였지만, 출산율은 높아지지 않고 있다. 다행스럽게도 최근 들어 저출산 문제를 복지뿐만 아니라 노동의 관점에서 보고 이에 맞는 대책을 제공하려는 노력이 많아지고 있다. 지난 수십 년간 급속하게 경제성장을 이루면서 여러 제도가 지나치게 기업의 편의에 맞게 설계되었다. 근로자의 노동환경보다는 기업의 생산환경이 더욱 중요했으며, 기업이 물건을 많이 만들어 외국에 많이 팔아야 국민들도 잘 먹고 잘 살 수 있다는 인식이 강했다. 하지만 이제 우리나라 국민들의 전반적인 인식도 많이 바뀌어 근로자의 근무환경 및 일·가정 양립이 중요한 문제로 대

두되고 있다. 그리고 이러한 근무환경이 개선되면 오히려 근로자의 생산성이 향상될 수 있고, 경력단절로 인한 고급인력의 낭비를 줄일 수 있고, 장기적인 인적자원 개발에 도움이 되어 기업에도 좋을 수 있다. 정부가 현실적이고 실효성 있는 일·가정 양립 지원정책을 실시하여 우리나라의 근로문화가 바뀌고, 기업과 근로자 모두가 행복한 사회가 되길 기대한다.

참고문헌

- 고용노동부, 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, 2016.
- 고용노동부, 『2016년판 고용보험백서』, 2016.
- 고용노동부, 「2017 사업주 지원제도 안내서」, 2017.
- 국회예산정책처, 『저출산 대책 평가 II [정책 우선순위]』, 사업평가 16-27, 2016.
- 국회예산정책처, 『저출산 대책 평가 IV [일자리]』, 사업평가 16-29, 2016.
- 국회예산정책처, 『저출산 대책 평가 V [가족·양육]』, 사업평가 16-30, 2016.
- 김나영·도남희·이동하·조혜주, 『육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안 연구』, 연구보고 2016-17, 육아정책연구소, 2016.
- 김영숙·김난주·장운선·김효진, 『일·가정양립지원정책의 효과성 분석』, 정책연구 용역사업, 국회예산정책처, 2014.
- 김영옥·김종숙·강민정·성지미, 『여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간 선택제 일자리 확산 방안』, 2013 연구보고서(수시과제)-10, 한국여성정책연구원, 2013.
- 김혜원, 「가족친화제도와 기업성과」, 『노동정책연구』, 11(3), 2011, pp.1~24.
- 문미경·김복태·김혜영, 『지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안』, 한국여성정책연구원 연구보고서(수시과제)-3, 2015.
- 박중서·김문길·임지영, 『일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제 - 모성 보호제도와 출산의 관계를 중심으로』, 연구보고서 2016-38, 한국보건사회연구원, 2016.
- 안은정·신은중, 「일·가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 『산업관계연구』, 20(4), 2010, pp.177~216.
- 여성가족부, 『2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사- 조사분석』, 연

구보고서 2016-100, 2016.

유해미·김아름·김진미, 『국내 육아지원정책 동향 및 향후 과제』, 연구보고 2015-16, 육아정책연구소, 2015.

장지연·윤자영·신현구, 『모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구』, 고용노동부 학술연구용역사업, 한국노동연구원, 2013.

홍혜란, 「가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원, 2016.

<웹사이트>

통계청, 「경제활동인구조사」, http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012&conn_path=I3 (검색일: 2017. 7. 26.)

OECD, Labor Force Statistics, <http://stats.oecd.org/> (검색일: 2017. 7. 26)

<조사 자료>

여성가족부·통계청, 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」

통계청, 「지역별 고용조사」, 2015, 2016.

한국조세재정연구원, 「유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사」

부록 1. 「유연근무 및 육아휴직 관련 조사」 설문지

ID

유연근무 및 육아휴직 관련 기업체 조사

안녕하십니까?

저희는 한국조세재정연구원의 조사 의뢰를 받은 조사전문업체 KANTAR PUBLIC입니다.
본 조사의 결과는 통계적인 목적으로만 사용되며, 응답자의 정보는 통계법 제33조에 의해 철저히 비밀이 보장됩니다.
바쁘시겠지만 잠시만 시간을 내어 주시면 감사하겠습니다.

조사주관	한국조세재정연구원	조사기관	KANTAR PUBLIC
------	-----------	------	---------------

본 조사를 진행하면서, 각종 통계 분석에 활용하기 위해 응답자의 개인 정보를 수집하고 있습니다. 귀하께서 알려주신 정보는 통계적인 용도로만 사용되며, 어떤 경우에도 사전에 밝힌 목적 이외에 다른 목적으로 유출, 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

본 조사로 수집하는 개인정보 관리에 대한 책임은 전적으로 KANTAR PUBLIC에 있습니다. 본 조사로 수집하는 개인정보에 대한 관리주체는 KANTAR PUBLIC이며, 개인을 식별할 수 없는 가공된 통계자료로만 활용됩니다. 본 조사로 수집된 문서는 KANTAR PUBLIC의 폐기 위탁 업무 담당기관을 통해 안전하게 폐기됩니다.

이 점에 동의하시고, 정보를 알려주실 의향이 있으십니까? ① 예 ② 아니오

응답자

응답일자 2017년 ____월 ____일

성명 _____

부서명 _____ 직위 _____ ① 총무 ② 재무(회계) ③ 인사 ④ 기타

연락처 _____ 이메일 _____

통화가능시간 (오전/오후) _____시

성 별	① 남 ② 여
------------	--------------

연 령	만()세 ① 19~29세 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세 ⑤ 60~69세 ⑥ 70대 이상
------------	---

기업 정보	사업체명 : _____ (※ “00기업 00공장”과 같이 상세히 적어주세요) 사업체 설립연도 : _____ 년 (2017년 이후 설립 기업은 조사종료)
	사업체 주소 시도 코드 ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종
	사업체 세부 주소 읍면동 주소 : _____ 시군구 _____ 읍면동 세부주소: _____ 도로명 주소 : _____ 시군구 _____

1.2. 귀사의 인력현황을 직업별로 작성해 주십시오. (※ 2016년 12월 기준)

[전체 인력 직업]	정규직		비정규직	
	정규직 남성	정규직 여성	비정규직 남성	비정규직 여성
① 관리경영직	명	명	명	명
② 전문직	명	명	명	명
③ 기술직· 준전문직	명	명	명	명
④ 사무직	명	명	명	명
⑤ 판매·영업직	명	명	명	명
⑥ 서비스직	명	명	명	명
⑦ 생산직	명	명	명	명
⑧ 단순노무직	명	명	명	명
⑨ 기타	명	명	명	명
소계	① 남 정규직 __명	② 여 정규직 __명	③ 남 비정규직 __명	④여 비정규직 __명
합계	①+② 정규직 총원 () 명		③+④ 비정규직 총원 () 명	

1.3. 귀사의 비정규직 근로자 현황을 비정규직 유형별로 기재해 주십시오.

(※ 2016년 12월 기준)

※ [안내문] 비정규직 근로자 유형 설명문 참고

[비정규직 유형]	비정규직 남성	비정규직 여성
① 시간제 근로자	명	명
② (비)기간제 근로자	명	명
③ 가정내 근로	명	명
④ 용역 근로자	명	명
⑤ 파견 근로자	명	명
⑥ 특수형태(독립도급) 근로자	명	명
⑦ 일일(단기) 근로자	명	명
⑧ 기타	명	명
소계	③ 남 비정규직 __명 ※ 1_2의 ③과 동일	④여 비정규직 __명 ※ 1_2의 ④와 동일

※ [안내문] 비정규직 근로자 유형 설명문

① 시간제근로자	소정근로시간이 통상근로자보다 짧은 파트타임 근로자	
② (비)기간제 근로자 (고용의 지속성)	<ul style="list-style-type: none"> - 기간제근로자: 고용계약기간을 정한 자 - 비기간제근로자: 계약이 반복·갱신되어 계속근로가 기대되는 자 및 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자 	
비전형 근로자 (근로 제공 방식)	③ 가정내 근로	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
	④ 용역근로	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예: 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
	⑤ 파견근로	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 형태
	⑥ 특수형태 근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
	⑦ 일일(호출) 근로	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

1.4. 귀사의 신규 인력 채용 현황을 직업별로 작성해 주십시오. (아래 신규 근로자 정의 참고)

※ [안내문] 신규 근로자 정의

신규 근로자	전반적인 인력 확장을 위해 채용하는 신입사원뿐만 아니라, 이직, 퇴직 등의 인력 공백으로 인해 채용된 경우도 포함됨.
--------	---

[신규인력 직업]	2014년 1월~12월				2015년 1월~12월				2016년 1월~12월			
	신규채용 정규직		신규채용 비정규직		신규채용 정규직		신규채용 비정규직		신규채용 정규직		신규채용 비정규직	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
① 관리경영직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
② 전문직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
③ 기술직 · 준전문직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
④ 사무직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
⑤ 판매 · 영업직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
⑥ 서비스직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
⑦ 생산직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
⑧ 단순노무직	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
⑨ 기타	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
소계	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
*설립연도 미해당시	☹ 해당없음()				☹ 해당없음()				-			

※ 회사 설립연도가 2014년 또는 2015년인 경우 ‘(99)해당없음’ 체크할 것

1.5. 앞에서 말씀해 주신 귀사의 신규 인력 중 비정규직 근로자를 유형별로 기재해 주십시오. (신규 비정규직 근로자)

※ [안내문] 비정규직 근로자 유형 설명문 참고 (3페이지)

[신규인력 비정규직 유형]	2014년 1월~12월		2015년 1월~12월		2016년 1월~12월	
	신규채용 비정규직 남성	신규채용 비정규직 여성	신규채용 비정규직 남성	신규채용 비정규직 여성	신규채용 비정규직 남성	신규채용 비정규직 여성
① 시간제 근로자	명	명	명	명	명	명
② (비)기간제 근로자	명	명	명	명	명	명
③ 가정내근로	명	명	명	명	명	명
④ 용역 근로자	명	명	명	명	명	명
⑤ 파견 근로자	명	명	명	명	명	명
⑥ 특수형태(독립도급) 근로자	명	명	명	명	명	명
⑦ 일일(단기) 근로자	명	명	명	명	명	명
⑧ 기타	명	명	명	명	명	명
소계	명	명	명	명	명	명
*설립연도 미해당시	㉞ 해당없음()		㉞ 해당없음()			

※ 회사 설립연도가 2014년 또는 2015년인 경우 ‘(99)해당없음’ 체크할 것

1.6. 귀사의 정규직 근로자의 연령 분포는 어떻습니까? (※ 2016년 12월 기준)

성별	[정규직 근로자 연령]				
	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	계
남성	명	명	명	명	① 남 정규직 __명 ※ 1_2의 ①과 동일
여성	명	명	명	명	② 여 정규직 __명 ※ 1_2의 ②와 동일

1.7. 2016년 귀사의 재무현황에 대한 질문입니다. 다음 항목에 대하여 답해 주십시오. (※ 2016년 12월 기준)

자본금				매출액				영업이익				부채			
□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
백만원				백만원				백만원				백만원			

1_8. 2016년을 기준으로, 동종업계의 평균과 비교할 때 귀사의 재무적 성과는 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다
- ③ 동종업체와 비슷하다
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다

1_9. 2016년을 기준으로, 동종업계의 평균과 비교할 때 귀사의 자발적 이직자의 비율은 어떠합니까?

※ ‘자발적 이직’이란 전직(다른 직장을 구하는 경우), 창업, 학업, 육아, 심신장애 및 기타 개인적인 사정으로 직장을 그만두는 경우를 의미함. 정년퇴직은 포함되지 않음.

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다
- ③ 동종업체와 비슷하다
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다

1_10. 귀사에는 취업규칙 또는 인사규정 등 명문화된 규정이 있습니까?

- ① 있음
- ② 없음

1_11. 귀사의 근로자는 연장근무(야근, 주말휴일 근무 등)를 포함하여 하루 평균 몇 시간 근무합니까? 하루 평균 ()시간

1_12. 귀사의 신입사원의 초임 (세전) 연봉은 얼마입니까?

고졸	만원
대졸	만원
대학원졸 이상	만원

2. 근로 시간 정책 관련

※ 다음은 귀사의 근로시간 <유연근무제>와 관련된 질문입니다.

[유연근무제 인지도]	2_1. 아래 유연근무제에 대해 얼마나 알고 계십니까?
1) 시간선택제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
2) 시차 출퇴근제 (선택적 근로시간제)	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
3) 탄력적 근로시간제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
4) 재택근무제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
5) 원격근무제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
6) 재량근로시간제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다

[유연근무제 운영, 도입시기]	2_2. 귀사는 아래 유연근무제를 운영하고 있습니까?	2_3. 그렇다면 이 제도를 운영한지 얼마나 됐습니까?
1) 시간선택제	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
2) 시차 출퇴근제 (선택적 근로시간제)	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
3) 탄력적 근로시간제	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
4) 재택근무제	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
5) 원격근무제	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
6) 재량근로시간제	① 있음 ② 없음	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상

[유연근무제 사용 및 환경]	2_4. 2014~2016년간 아래 제도를 사용한 인원은 총 몇 명입니까?	2_5. 귀사는 아래 제도를 사용하는 데 얼마나 자유롭습니까?
1) 시간선택제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
2) 시차 출퇴근제 (선택적 근로시간제)	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
3) 탄력적 근로시간제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
4) 재택근무제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
5) 원격근무제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
6) 재량근로시간제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편

※ [안내문] 유연근무제 안내문 : 유연근무제 인지 여부를 떠나 설명문을 읽어주시기 바랍니다.

1) 시간선택제
사업장 내 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 주40시간보다 짧게 근로하는 제도
2) 시차 출퇴근제(선택적 근로시간제)
출퇴근시간대에 시차를 두거나 자유롭게 선택하거나 노사합의로 1개월 이내에 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도
3) 탄력적 근로시간제
일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 정규 근로시간 내(주40시간)로 맞추는 제도
4) 재택근무제
1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 형태
5) 원격근무제
대부분의 업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태
6) 재량근로시간제
업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도

2.5A. 귀사가 시행하고 있는 유연근무제 관련 정부 지원제도 문항입니다.
먼저 유연근무제 정부 지원제도 안내문을 보시기 바랍니다.

※ [안내문] 유연근무제 정부 지원제도 소개

	대상	지원내용
1) 유연근무 고용안정장려금	유연근무를 새로이 도입하거나, 확대하여 시행하고 소속 근로자가 필요에 따라 활용하도록 하는 우선지원대상기업	주 10만원(주 3회 이상 활용), 주 5만원(주 1~2회 활용)
2) 시간선택제 신규고용 지원	근로계약기간을 정하지 않은(무기계약) 시간선택제 근로자를 새로이 고용하는 사업주	인건비 80% 한도로 우선지원 대상기업 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 지원
3) 시간선택제 전환 지원	전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주	임금감소액 보전금 월 최고 40만원, 간접노무비 월 20만원(우선지원 대상기업에 한함), 대체인력 지원금(인건비 80%한도로 우선지원 대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원) 지원
4) 인프라 구축비 지원 및 융자제도(재택·원격근무)	재택·원격근무를 새로이 도입하거나 확대 시행하기 위한 사업계획서를 승인받은 우선지원 대상기업	시스템구축비(총 투자금액 25% 한도 최대 2천만원) 지원, 설비 및 장비 구축비(총 투자금액 50% 한도 최대 4천만원)지원

2.8. 귀하는 다음 각각의 유연근무제가 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	전혀 필요없음	별로 필요없음	보통	대체로 필요함	매우 필요함
1) 단시간(시간제) 근로제	①	②	③	④	⑤
2) 시차 출퇴근제(선택적근로시간제)	①	②	③	④	⑤
3) 탄력적 근로시간제	①	②	③	④	⑤
4) 재택근무제	①	②	③	④	⑤
5) 원격근무제	①	②	③	④	⑤
6) 재량근로시간제	①	②	③	④	⑤

2.9. 귀사에서 유연근무제를 도입하거나 실시(운영)하는데 겪는 어려움은 무엇입니까? 해당사항을 순서대로 2가지만 체크해주세요.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 노무관리 어려움(근태, 근무평정 등) ② 업무 협의의 어려움
- ③ 거래업체 등 관련 기업과의 관계
- ④ 비용부담(시스템 구축 및 시설 설치 등)
- ⑤ 정보보안 문제 ⑥ 근로자 혹은 노동조합의 반대
- ⑦ 신청 근로자가 없음 ⑧ 어려움 없음
- ⑨ 기타 ()

※ 다음은 귀사의 <출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축) 제도>에 관한 질문입니다.

[출산 및 육아 휴직 관련 제도 인지도]	2_10. 아래 제도에 대해 얼마나 알고 계십니까?
1) 출산전후휴가	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
2) 배우자 출산휴가	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
3) 육아휴직	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다
4) 육아기 근로시간 단축제	① 잘 알고 있다 ② 대충 알고 있다 ③ 들어본 적은 있다 ④ 모른다

[출산 및 육아 휴직 관련 제도 도입시기]	2_11. 귀사는 아래 제도들이 법정 제도라는 사실을 알고 계셨습니까?	2_12. 그렇다면 이 제도를 운영한지 얼마나 됐습니까?
1) 출산전후휴가	① 예 ② 아니오	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
2) 배우자출산 휴가	① 예 ② 아니오	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
3) 육아휴직	① 예 ② 아니오	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상
4) 육아기 근로시간 단축제	① 예 ② 아니오	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5년 이상

[출산 및 육아 휴직 관련 제도 사용 및 환경]	2_13. 2014~2016년 간 아래 제도를 사용한 인원은 총 몇 명입니까?	2_14. 귀사는 아래 제도를 사용하는 데 얼마나 자유롭습니까?
1) 출산전후휴가	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
2) 배우자출산 휴가	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
3) 육아휴직	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편
4) 육아기 근로시간 단축제	()명	① 매우 어려운 편 ② 다소 어려운 편 ③ 보통 ④ 대체로 자유로운 편 ⑤ 매우 자유로운 편

- 2_23. 육아휴직 후 복직하는 근로자의 업무배치의 기준은 무엇입니까?
- ① 원직 배치 또는 원직에 상응하는 자리에 배치
 - ② 회사의 인력운용 상황을 고려하여 배치
 - ③ (원직 혹은 회사의 상황과는 무관하게) 본인의 의사를 반영하여 배치
 - ④ 기타 ()

2_24. 귀사가 활용하고 있는 출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축)제가 조직의 생산성 제고에 기여한다고 생각하십니까?

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다 ☞ 2_26

2_25. (Q2_24 = ① 응답) 출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축)제가 어떤 점에서 조직의 생산성 제고에 도움이 된다고 생각하십니까? 순서대로 2가지만 골라주십시오.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 자녀양육 시간 확보 등을 통한 근로자들의 만족도 제고를 통한 생산성 제고
- ② 신규 인력확보 용이성을 통한 생산성 제고
- ③ 장애인이나 고령자(퇴직자) 채용 등 다양한 인력활용을 통한 생산성 제고
- ④ 기타

2_25A. 귀사가 시행하고 있는 출산 및 육아 휴직 제도와 관련한 정부지원 문항입니다. 먼저 출산 및 육아 휴직 정부 지원제도 안내문을 보시기 바랍니다.

※ [안내문] 출산 및 육아 휴직 제도 관련 정부지원 소개

	대상	지원내용													
출산전후 휴가 급여	임신중이거나 출산한 여성근로자	최대 450만원(다태아 최대 600만원)													
비정규직 재고용 지원금	출산전후휴가, 육아휴직 사용 비정규직을 무기계약으로 재고용하여 3개월간 고용을 유지한 기업	우선지원대상기업 연 720만원 (대규모기업 연 360만원)													
육아휴직급여	만 0~8세(초등학교 2학년)자녀 양육근로자	통상임금의 100분의 40 (월 100만원 상한, 월 50만원 하한)													
아빠의 달 육아휴직제	같은 자녀에 대해 순차로 육아휴직을 사용한 부모	첫 3개월 육아휴직급여=통상임금 100% (월 150만원 한도)													
출산육아기 고용안정 장려금	육아휴직 등을 30일 이상 부여하고, 6개월 이상 계속 고용하는 사업주	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">구분</th> <th>금액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">육아 휴직</td> <td>우선지원대상기업</td> <td>월30만원 (연360만원)</td> </tr> <tr> <td>우선지원대상기업 1호 인센티브</td> <td>월40만원 (연480만원)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">육아기 근로시간 단축</td> <td>우선지원대상기업</td> <td>월20만원 (연240만원)</td> </tr> <tr> <td>대규모기업</td> <td>월10만원 (연120만원)</td> </tr> </tbody> </table>	구분		금액	육아 휴직	우선지원대상기업	월30만원 (연360만원)	우선지원대상기업 1호 인센티브	월40만원 (연480만원)	육아기 근로시간 단축	우선지원대상기업	월20만원 (연240만원)	대규모기업	월10만원 (연120만원)
		구분		금액											
		육아 휴직	우선지원대상기업	월30만원 (연360만원)											
			우선지원대상기업 1호 인센티브	월40만원 (연480만원)											
육아기 근로시간 단축	우선지원대상기업	월20만원 (연240만원)													
	대규모기업	월10만원 (연120만원)													

[출산 및 육아 휴직 관련 정부 지원제도]	2_25A_1. 유연근무제를 운영하면서 아래 지원제도를 활용했습니까?	2_25A_2. 2014~2016년 간 지원받은 금액은 얼마입니까?	2_25A_3. 아래 지원제도가 얼마나 도움이 됐습니까?
1) 출산전후 휴가 급여	①활용 ②미활용	()만원	① 전혀 도움 안됨 ② 별로 도움 안됨 ③ 보통 ④ 다소 도움됨 ⑤ 매우 도움됨
2) 비정규직 재고용 지원금	①활용 ②미활용	()만원	① 전혀 도움 안됨 ② 별로 도움 안됨 ③ 보통 ④ 다소 도움됨 ⑤ 매우 도움됨
3) 육아휴직급여	①활용 ②미활용	()만원	① 전혀 도움 안됨 ② 별로 도움 안됨 ③ 보통 ④ 다소 도움됨 ⑤ 매우 도움됨
4) 아빠의 달 육아휴직제	①활용 ②미활용	()만원	① 전혀 도움 안됨 ② 별로 도움 안됨 ③ 보통 ④ 다소 도움됨 ⑤ 매우 도움됨
5) 출산육아기 고용안정 장려금	①활용 ②미활용	()만원	① 전혀 도움 안됨 ② 별로 도움 안됨 ③ 보통 ④ 다소 도움됨 ⑤ 매우 도움됨

2.26. 귀하는 다음 각각의 출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축) 제가 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	전혀 필요없음	별로 필요없음	보통	대체로 필요함	매우 필요함
1) 출산전후휴가	①	②	③	④	⑤
2) 배우자 출산휴가	①	②	③	④	⑤
3) 육아휴직	①	②	③	④	⑤
4) 육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤

3.5. (Q3_3 = ② 응답) 대체인력을 채용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이 업무를 담당하기가 곤란
- ② 대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지 않고도 부서 내에서 업무분장을 통해 해결 가능
- ③ 기타()

3.6. 귀사에서 비정규직의 임금수준은 유사한 직무를 수행하는 정규직 근로자와 비교하면 어떠합니까?

- ① 동등한 수준임
- ② 정규직보다 낮음
- ③ 정규직보다 높음

3.7. 비정규직 근로자의 경력은 어떤 식으로 임금에 반영됩니까?

- ① 경력이 반영되어 매년 일정 정도 임금이 올라간다
- ② 경력이 반영되지 않고, 일정금액의 임금이 시간에 비례하여 지급된다
- ③ 계약기간 만료 후, 재계약을 하는 경우 임금이 깎이기도 한다

4. 기타

4.1. 귀사는 일선 작업단위인 팀/부서 회의를 정기적으로 실시하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

4.2. 귀사는 정기적인 다기능 교육훈련을 실시하고 있습니까?

* '다기능 교육훈련'이란 근로자가 자신의 업무만이 아니라 다른 업무를 수행할 수 있도록 실시하는 교육훈련을 의미합니다.

- ① 예 ② 아니오

4.3. 귀사에는 직장보육시설(직장어린이집)이 있습니까?

- ① 단독 직장보육시설 운영
② 공동 직장보육시설 운영
③ 없음

4.4. 귀사는 향후 단독 혹은 공동 직장보육시설(직장어린이집)을 설치하거나 확대 설치할 계획이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

응답해주셔서 감사합니다 -

부록 2. 「여성인력 활용에 대한 기업 심층인터뷰」 가이드라인

1. 조사 개요

	그룹 구성	참석 인원
G1	소기업 인사담당자(5~50인 이하 기업)	7~8명
G2	중소, 중견기업 인사담당자(51인 이상 기업)	7~8명

2. FGI 진행 순서

Part 1. Warming up(10Min / 00:10)

Part 2. 기업 현황 파악(20Min / 00:30)

Part 3. 유연근무제 평가(30Min / 01:00)

Part 4. 출산 육아 휴가제도 평가(40Min / 01:40)

Part 5. 자유 토론 및 건의사항(20Min / 02:00)

Part 1. Warming up (10 Min / 00:10)

1. 조사 취지 소개 및 모더레이터 인사말

- ① 모더레이터 소개
- ② 한국조세재정연구원 소개
- ③ 좌담회 목적 소개: 여성의 경제활동참여율 제고와 일·가족 양립제도 확산을 위한 방안을 연구하는 과정에서 기업의 현실과 의견을 충분히 반영하고자, 기업 인사담당자 분을 대상으로 좌담회를 진행하고 있습니다.

2. 참석자 상호 소개

- ① 본격 진행에 앞서 간단한 소개를 부탁드립니다.
 - ② 귀사의 업종, 전체 종사자 수, 그 중에서 여성 근로자 비율을 간단히 소개해 주십시오.
 - ③ 귀하의 직급이나 직책을 간단히 소개해 주십시오.
-

Part 2. 기업 현황 파악(20Min / 00:40)

1. 오늘 좌담회 주제는 근로자의 필요에 따라 근무 시간이나 근무 형태를 변형하는 유연근무제와 출산휴가나 육아휴직과 같은 육아친화 제도입니다. 먼저 각 기업의 상황을 들어 보고 싶습니다.
 - ① 실제로 출산이나 육아에 대한 부담으로 인해 직장을 그만 두는 여성 근로자가 많은 편입니까?
 - ② 정말 필요한 인력인데 출산이나 육아, 가정 때문에 일을 그만두어 기업의 입장에서 안타까움을 느꼈던 사례가 있었다면 말씀해 주십시오.
 - ③ 반대로 근로자가 일보다는 출산이나 육아에만 집중하다 보니, 업무 생산성이나 조직 분위기가 저하되는 경우가 있습니까?
 - ④ 귀사는 회사 업무나 고용 안정성 때문에 근로자들이 출산을 미루거나, 자녀를 더 적게 출산하는 사례도 많습니까?
 - ⑤ 귀사는 경력단절 여성 근로자들을 많이 채용하고 있는 편입니까? 경력단절 여성 근로자 채용에 대해 어떤 생각을 갖고 계십니까?
2. 유연근무제나 육아친화 제도 중 대표적인 제도 몇 개만 정리해 봤습니다. 현재 귀사에서 어떤 제도를 운영 중인지 체크해 보겠습니다. 저희가 참석자 초청 과정에서 출산육아 휴직제도에 대해서는 미리 확인하기도 했지만, 이 자리에 참석한 다른 기업들과도 현황을 공유할 필요하기 때문에 다시 한번 질문 드리는 점 양해해 주십시오. (M: 각 제도를 운영 중인 업체 파악)

유연근로제	출산육아 휴직제
1) 시간선택제	1) 출산 전후 휴가
2) 시차 출퇴근제 (선택적 근로시간제)	2) 배우자 출산 휴가
3) 탄력적 근로시간제	3) 육아휴직
4) 재택근무제	4) 육아기 근로시간 단축제
5) 원격근무제	-
6) 재량근로시간제	-

1. 유연근무제 운영에 대해 말씀나눠 보겠습니다.
 - ① 출산육아 휴직제도와 달리 유연근로제를 시행 중인 기업은 별로 없는 것 같습니다. [M 참고 : 정량조사 결과 유연근로제 도입 비율은 5% 미만]
 - 이러한 유연근로제에 대해 잘 몰라서 도입을 안 하시는 건가요?
 - 도입해도 별다른 효과가 없기 때문인가요?
 - 근로자들이 굳이 원하지 않기 때문인가요?
 - 귀사에서 유연근무제를 운영하게 된다면 어떤 장단점이 발생할까요?
 - ② [실시 기업] 그래도 이 제도를 이용하는 기업이 있습니다. 이 제도를 도입하신 배경을 설명해 주신다면요? 귀사의 직원들은 이 제도를 자유롭게 활용하고 있습니까? 이 제도를 운영하는 과정에서 나타나는 장단점은 무엇입니까?
 - ③ 다들 알고 계시겠지만, 유연근로제 각각에 대해 간단히 설명드리겠습니다. 각 제도가 근로자나 기업의 입장에서 실질적인 도움이 된다고 보시는지, 이런 제도를 도입한다고 할 때 가장 우려되는 부분은 무엇인지 의견을 개진해 주십시오. (M: 아래 제도를 간단하게 설명해 주고, 각각에 대해 한 두 기업 정도의 의견만 청취)
 - 1) 시간선택제
 - 2) 시차 출퇴근제
 - 3) 탄력적 근로시간제
 - 4) 재택근무제
 - 5) 원격근무제
 - 6) 재량 근로시간제
 - ④ 방금 말씀드린 제도들은 근로자의 필요에 따라 근무 시간이나 근무 형태를 변형한다는 공통점이 있는데요, 직원 만족도나 생산성 제고, 인사 관리 등 여러가지 차원을 고려할 때 가장 선호하는 제도가 있을까요? 반대로 가장 도입하기가 어렵다는 보는 제도가 있나요? 그 이유는요?
 - ⑤ 앞으로 유연근무제를 새로 도입하거나 지금보다 확대할 계획이 있는 기업이 있습니까?
 - [확대 의향 기업] 제도 확대를 계획하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
 - [확대 비의향 기업] 제도 확대가 어렵다고 보시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
2. 기업이 유연근무제를 도입할 경우, 정부가 지원해 주는 정책이 있습니다.
 - ① 이런 지원책이 있다는 내용을 알고 계십니까? 어떤 것이 있다고 알고 계십니까?
 - ② [유연근무제 실시 기업] 유연근무제를 실시하고 있다고 하셨는데, 정부에서 어떤 지원을 받고 계시나요? 그러한 지원이 충분하다고 보십니까?
 - ③ 유연근무제 관련 지원 정책을 간단히 설명드리겠습니다. 각 지원 정책이 근로자나 기업의 입장에서 실질적인 도움이 된다고 보시는지, 보완할 부분이 있을지에 대해 의견을 주시기 바랍니다.
 - 1) 유연근무 고용안정장려금
 - 2) 시간선택제 신규고용 지원
 - 3) 시간선택제 전환 지원
 - 4) 인프라 구축비 지원 및 용자제도(재택·원격근무)
 - ④ 방금 말씀드린 지원들이 기업이 유연근무제를 도입하는 데 있어 유인책이 되고 있다고 보십니까?

Part 4. 출산·육아 휴가제도 평가(40Min / 01:20)

1. 출산전후휴가와 육아휴직은 많은 기업에서 시행하고 있습니다.
 - ① 법으로 정해진 제도라는 점 외에 이 제도를 시행하면서 기대하는 효과가 있으신가요?
 - ② 귀사의 여성 근로자들은 이 제도를 자유롭게 이용하는 편입니까? 법에서 정한 기한(출산휴가 90일, 육아휴직 1년)을 다 사용하는 편입니까? 회사에서 직원들에게 출산휴가와 육아휴직 사용을 권장하고 있습니까? 자유로운 사용을 어렵게 만드는 요인은 무엇인가요?
 - ③ 육아휴직은 여성뿐만 아니라 남성도 이용할 수 있는데요, 실제로 남성 근로자는 거의 육아휴직을 사용하지 않고 있습니다. 왜 이런 차이가 발생한다고 보시나요?
 - ④ 기업의 입장에서 볼 때, 휴직 최대 기간은 적절하다고 보세요?
 - ⑤ 현재 시행하지 않는다고 답하신 기업은 제도는 있으나 이용하는 사람이 없다는 의미인가요? 아니면 회사 규정이나 취업규칙에 출산휴가나 육아휴직에 대한 명문화된 지침이 없다는 뜻인가요?

2. 상대적으로 배우자 출산휴가나 육아기 근로시간 단축제도를 시행하는 기업은 더 적은 것 같은데요.
 - ① [시행 중인 기업] 법으로 정해진 제도라는 점 외에 이 제도를 시행하면서 기대하는 효과가 있으신가요? 귀사의 직원들은 제도를 자유롭게 이용하는 편입니까?
 - ② [미시행 기업] 이 제도를 시행하지 않는 이유가 있으신가요? 혹시 도입을 고려해 보셨나요?
 - ③ 육아기 근로시간 단축제도에 대해서는 어떻게 생각하세요? 기업에 입장에서 볼 때 육아휴직보다는 육아기 근로시간 단축제도가 더 낫다고 보시나요?

3. (출산전후휴가나 육아휴직 둘 중 하나만 시행하는 기업) 출산휴가와 육아휴직 모두 법정 제도인데 둘 중 하나만 시행하고 있는 이유가 궁금합니다.

4. 출산육아 휴직제도 운영으로 인해 기업에게 어떤 영향이 있습니까?
 - ① [M : 긍정 예시] 우수 인력 고용 유지, 직원 만족도 제고로 인한 생산성 제고, 기업 이미지 제고 등
 - ② [M : 부정 예시] 추가 인원 채용 필요, 근로시간 단축으로 인한 생산성 하락, 업무 연속성 저하 등

5. 귀사는 출산육아 휴직제도를 지금보다 더 확대할 계획이 있습니까? 아니면 유지하거나 축소할 계획이 있습니까?
 - ① [확대 의향 기업] 제도 확대를 계획하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
 - ② [확대 비의향 기업] 제도 확대가 어렵다고 보시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

6. 출산휴가나 육아휴직을 사용하는 근로자에게는 정부가 급여를 지원하고 있습니다.
 - 출산전후휴가 급여는 1개월에 최대 135만원씩 3개월간 지급
 - 육아휴직 급여는 1개월에 최대 100만원씩 12개월간 지급
 - ① 이러한 급여 수준이 출산휴가가 육아휴직을 권장하는데 있어 적절한 수준이라고 보십니까?
 - ② 출산휴가급여나 육아휴직급여를 신청하는 과정에서 기업의 업무 부담이 발생하고 있습니까?
 - ③ 2014년 10월부터 육아휴직특례(“아빠의 달”)을 도입하여 동일자녀에 대하여 순차적으로 부모가 육아휴직을 사용할 경우, 두번째 육아휴직자의 첫달 급여를 통상임금의 100%(상한 150만원)까지 지원하고 있습니다. 이러한 특례제도가 남성의 육아휴직 사용을 권장하는데 도움이 된다고 보십니까?

7. 정부는 출산육아기 고용안정 장려금, 비정규직 재고용 지원금 등의 방법으로 출산육아 휴직제도를 활용하는 사업주에게 비용을 지원하고 있습니다.
- 출산육아기 고용안정 장려금: 육아휴직 30일 이상 부여, 이후 6개월 이상 고용이 유지된 경우, 육아휴직 기간 동안 1인당 월30~40만원 지급(1년한도)
 - 비정규직 재고용 지원금: 출산휴가 중 비정규직 근로자를 계약기간 종료 또는 출산 후 15개월 이내 재고용한 사업주에게 1인당 월60만원 지급(대규모기업 30만원, 1년 한도)
- ① 출산육아기 고용안정 장려금 제도가 육아휴직 장려에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?
 - ② 비정규직 재고용 지원금으로 비정규직 여성 근로자의 고용 유지에 어떤 도움이 될 것으로 보십니까?
 - ③ 이러한 제도를 활용하실 의향이 있거나 활용 중이시라면, 계속 활용하시겠습니까?
 - ④ 사업주에게 지원되는 지원 금액은 적절하다고 생각하십니까?
 - ⑤ 출산휴가나 육아휴직을 시행하는 기업에 정부가 어떤 지원을 하는 것이 좋다고 생각하십니까?

Part 5. 자유 토론 및 건의사항(20Min / 01:40)

1. 정부는 여성의 경제활동참여율을 높이고 일·가족 양립 문화 확산을 위해 유연근무제나 육아친화정책을 확산시키려고 하고 있습니다. 정부의 정책 방향에 대해 공감하십니까?
 - ① 정부의 기대 대로 유연근무제 및 출산육아 휴직제가 확산되면, 여성의 경제활동 참여가 더 높아질 것으로 보십니까?
 - ② 기업에도 도움이 되는 방향이라고 보십니까?
 - ③ 방향에는 공감하더라도 기업의 입장에서 이러한 정책 기조에 대해 우려되는 부분이 있습니까?
 - ④ 유연근무제나 육아친화정책 확대가 기업에도 긍정적 효과를 미치기 위해서는 어떤 부분이 보완되거나 고려되어야 한다고 보십니까?
 - ⑤ 정부는 여성의 경제활동참여율을 높이고 일·가족 양립 문화 확산을 위해 유연근무제나 육아친화정책을 확산시키려고 하고 있습니다. 정부의 정책 방향에 대해 공감하십니까?
 2. 지금까지 말씀하신 내용 외에 여성의 경제활동 참여를 늘리기 위해 필요한 정책이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.
- ∅ 감사합니다.

여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안

최승문 · 김나영

최근 저출산·고령화 현상으로 경제활력이 저하되고 국가재정에 대한 우려가 커지는 시점에 일·가정 양립제도의 중요성이 부각되고 있다. 일·가정 양립 제도를 통해 여성의 경제활동참가를 늘릴 경우 우선 단기적으로 경제활동인구가 늘어나 우리나라 경제 규모가 커질 수 있다. 그리고 일·가정 양립의 어려움으로 출산을 포기하는 가구가 줄어들면서 출산율이 높아져 장기적으로도 우리나라의 경제와 재정에 도움이 될 것이다.

본 연구는 일·가정 양립 제도가 여성의 경제활동참가에 미치는 영향을 분석하고, 이를 지원하기 위한 정부정책의 효과를 분석하였다. 여성근로자를 대상으로 한 분석 결과, 일·가정 양립 제도가 여성의 경력단절을 예방하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 단순히 제도의 존재가 아니라 제도의 사용이 쉬울 경우 제도의 효과는 더욱 명확히 나타났다. 그리고 기업을 대상으로 한 분석 결과, 출산전후휴가·육아휴직을 지원하는 정부의 정책이 제도의 사용을 늘리는 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 본 연구에서 제안하는 정책적 시사점은 다음과 같다. 우선 일·가정 양립 제도 활성화를 위한 지속적인 지원이 필요하다. 다만 지원제도별 효과성을 바탕으로 지출항목 간 상대적 조정의 여지는 있어 보인다. 그리고 출산휴가·육아휴직 중인 근로자를 대체하는 대체인력

뱅크를 적극적으로 운영하여 대체인력 활용도를 높일 필요가 있다. 마지막으로 제도에 대한 인지도를 높이며, 제도 사용으로 인한 불이익을 없애야 하며, 사회 전반적으로 장시간 근로문화를 개선하기 위한 노력이 필요하다.

The Effect of Work-Family Balance Policies on Female Employment

Sungmun Choi · Nayoung Kim

Recently, the concerns over population structure and its impact on the national economy are growing. As life expectancy is rising while birth rate remains very low, the economy is losing vitality and fiscal sustainability. Reflecting the seriousness of this problem, there emerges the importance of work-family balance practices in the workplace. If we raise female employment through work-family balance practices, the size of the economy will be larger even in the short term. Moreover, this will raise the birth rate as households (especially women) can stay in the labor market even after having a kid.

This report analyzes the effect of work-family practices on female employment and the effect of government policies that support these practices on the use of them. First, it turns out that work-family balance practices raise the probability that female workers stay in the labor market. The effect is more pronounced when the practices can be easily used rather than simply exist. And the government's support on these practices, e. g. maternity leave, raises the number of workers that use these practices.

Based on these results, we suggest the following policy advices. First, the government should continue to support these work-family balance practices. But there is a room for adjusting from less efficient practices to more efficient ones. And the government should encourage the usage of substitution workers by, for example, managing the substitution worker bank(pool) more actively. Finally, the government should continue to promote the usage of these practices and prevent any disadvantage of using these practices.

■ 저자약력

최승문

미국 University of California, Berkeley 경제학과 졸업
미국 Princeton University 경제학 박사
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

김나영

한국외국어대학교 경제학과 졸업
미국 Wayne State University 경제학 박사
현, 육아정책연구소 부연구위원

자료 수집 및 정리

김평강 한국조세재정연구원 연구원

연구보고서 17-14

여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안

발행	2017년 12월 30일
저자	최승문·김나영
발행인	박형수
발행처	한국조세재정연구원
주소	30147 세종특별자치시 시청대로 336
전화	(044)414-2114(代)
홈페이지	www.kipf.re.kr
등록	1993. 7. 15. 제2014-24호
정가	6,000원
조판 및 인쇄	고려씨엔피 (02)2277-1508/9
I S B N	978-89-8191-904-7
