



조세 및 재정정책이 여성의 출산 후 노동공급에 미치는 영향분석

2024. 12.

고지현 · 고창수



조세 및 재정정책이 여성의 출산 후 노동공급에 미치는 영향분석

2024. 12.

고지현 · 고창수

서 언

우리나라 여성에 대한 고용률의 꾸준한 상승에도 불구하고, 출산 및 육아 기 여성의 고용률이 급격히 하락하는 현상은 여전히 관찰되고 있다. 이러한 경력단절은 최근 우리나라가 겪고 있는 저출산에 대한 주요 요인으로도 지적되기도 하며(조덕상·한정민, 2024), 여성의 생애시장소득 감소 또한 상당한 것으로 추정되고 있어 이로 인한 개인적·사회적 손실 또한 클 것으로 예상된다. 이렇듯 여성 경력단절 문제 해결의 중요성과 필요성이 대두되고 있는 가운데, 출산 후 여성의 노동공급을 지원하기 위하여 시행되고 있는 정부의 재정정책 규모 또한 상당하여 제도의 효과성을 점검하고 이를 제고하기 위한 노력이 필요한 시점으로 보인다.

본 연구는 주된 정책수단으로 사용되어 온 재정정책과 앞으로 확장 가능성이 있는 조세정책이 여성의 출산 후 노동공급 및 소득에 미치는 효과를 분석하고 정책 시사점을 도출하고자 하였다. 먼저, 보육시설에 대한 투자의 효과 분석을 통해서 어린이집의 공급확대는 지역 여성의 육아휴직 규모에 대한 유의미한 영향 없이 고용을 촉진하는 효과가 있음을 밝혔다. 또한, 자녀장려세제의 효과 분석에서는 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급의 효과가 발견되지 않으며, 출산 후 자녀의 연령에 따라 그 정도가 다르게 나타날 수 있음을 보고하고 있다.

이렇듯 본 연구는 보육서비스에 대한 투자와 자녀장려금이 여성의 출산 후 노동공급에 미치는 효과를 다각적으로 분석함으로써 여러 정책적 시사점을 도출하고 있다. 또한 지금까지 많이 연구되지 않았던 보육서비스 투자와 육아휴직의 관계나, 현금성 지원제도로서 자녀장려금의 영향들을 분석하였다는데 의미가 있다. 특히, 보육서비스와 육아휴직의 복합적 재정투자 측면에서나 자녀양육비용절감 달성을 위한 효율적인 정책수단 선택의 측면에서의 시사점을 제공하고자 하였다.

본 보고서는 본원의 고지현 부연구위원, 고창수 부연구위원이 공동으로 집필하였다. 저자들은 연구의 시작부터 마무리까지 다양한 의견과 격려를 아끼지 않은 동료박사들과 외부 평가위원들께 감사드린다. 중간보고와 최종 보고 세미나에서 건설적이고 귀중한 조언을 아끼지 않으신 원내외 전문가와 익명의 심사자들께도 깊은 감사의 뜻을 전한다. 마지막으로 본 보고서의 자료정리 및 표과 그림의 편집 등에 기여한 본원 이재국 연구원, 황미연 연구원에게도 감사의 말씀을 전한다.

끝으로 본 보고서의 내용은 저자들의 의견이며, 본 연구원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2024년 12월

한국조세재정연구원
원장 이 영

요약 및 정책적 시사점

통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면 2023년 우리나라 여성 고용률은 54.1%로 10년 전인 2013년(48.9%)에 비하여 5.2%가량 상승하였다. 그럼에도 자녀 출산 및 양육기 여성의 노동공급이 급격히 감소하는 현상은 여전히 관찰되고 있다. 실제로 2023년 여성 고용률은 25~29세에 74.3%로 최고점을 기록하다가 35~39세, 40~44세에 9.6%p 감소한 64.7%의 최저점을 기록한다. 45~49세 고용률이 67.5%를 기록하며 상승하기 시작하나 그 이후로도 비슷한 수준을 유지하며 최고 고용률 수준(74.3%)에는 크게 미치지 못한다.

이렇듯 육아(42%)¹⁾는 여전히 경력단절의 주요 요인이며 이로 인한 개인적·사회적 손실을 줄이기 위해 정부는 상당한 규모의 재정정책을 시행하고 있다. 대표적으로는 출산휴가, 육아휴직, 유연근무관련 제도를 포함한 여성의 일·가정의 양립정책이 있는데 관련예산은 2013년 7,099억원에서 2017년 1조 1,938억원으로 13.9%의 연평균 증가율을 기록하였으며²⁾ 2021년 지출규모는 2조 973억원에 이른다. 이 외에도 금전적·시간적 양육부담을 완화하고자 시행되고 있는 영유아 양육지원정책 또한 여성의 출산 후 노동공급 결정에 직접적·간접적으로 영향을 미칠 가능성이 있다. 예로는 보건복지부의 아동수당, 영유아보육료 지원과 교육부의 누리과정 지원, 유아교육 지원 등이 있으며, 관련 예산은 2010년 3.2조원에서 2021년 15.2조원으로 급격하게 증가하였다.³⁾

1) 여성가족부, 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022.

2) 최승문·김나영, 『여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안』, 한국조세재정연구원, 2017.

3) 권성준·윤정환, 『영유아기 인적자본생산함수 추정과 양육지원 재정정책에의 함의』, 한국조세재정연구원, 2021.

반면, 조세제도를 통한 지원은 제도 사용이나 활용을 위한 논의가 비교적 활발하지 못한 실정이었다. 출산 이후 여성의 노동공급에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 조세지원으로는 경력단절 여성 등(청년, 장애인, 60세 이상자)을 위한 통합고용세액공제, 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 등이 있으나, 경력단절여성의 제도 사용⁴⁾은 많지 않아 보인다. 여성의 노동공급에 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 자녀양육비 경감을 위한 조세지원으로는 자녀장려세제, 자녀세액공제, 의료비공제, 교육비공제 등이 있으나 그 효과성을 추정하거나 이를 제고하기 위한 연구는 상대적으로 활발하지 못한 실정이다.

본 보고서는 주된 정책적인 수단으로 사용된 재정정책과 앞으로 확장될 가능성이 있는 조세정책이 여성의 출산 이후의 노동공급 및 소득에 미치는 효과를 분석하고자 하였다. 더 자세하게는 재정정책으로는 보육시설에 대한 투자와 육아휴직을, 조세정책으로는 자녀장려세제의 도입과 근로·자녀장려세제의 확대에 초점을 두고 향후 보완점을 고찰해 보고자 하였다.

본고의 제V장에서는 여성의 지속적인 근로에 중요한 영향을 미치는 두 가지 재정사업인 보육시설에 대한 투자와 육아휴직 사용량 간 존재하는 관련성에 대한 실증분석을 시도하였다. 구체적으로 육아휴직 사용 및 어린이집 공급에 대한 시군구 수준의 자료와 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 국공립 어린이집을 중심으로 어린이집 공급의 확대가 지역의 육아휴직 사용 총량과 여성 고용 관련 변수들에 미친 영향을 고정효과 모형을 이용하여 살펴보았다.

분석 결과, 어린이집의 공급 확대는 지역 여성의 육아휴직 규모에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 국공립 어린이집의 공급 확대는 지역 거주 여성의 고용을 촉진하는 효과가 통계적으로 유의하게 관찰되었다. 양질의 보육시설이 증가할 경우 육아휴직 제도를 활용하는 대신, 보육시설에 대한 보육 의존도를 높이고 휴직제도를 사용하지 않을 유인이 존재할 수 있는 반면, 장기적으로 여성의 고용을 촉진함으로써 여성의 고용 규모를 증가시킬 가능성도 있다.

4) 오종현 외(2023)는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면의 신청자 중 경력단절 여성의 비중을 2022년 기준 0.1%로 보고한다.

분석 결과는 전체적인 여성의 고용 촉진 효과가 뚜렷하게 관찰된 반면 육아휴직 규모는 변화가 없는 것으로 나타난 것으로 근로 여성의 육아휴직 사용 경향은 다소 감소하였을 가능성을 시사한다. 다만, 해당 결과가 근로 여성의 지역으로의 인구 유입에 기인했을 가능성을 추정 결과에서 분리하기 어려우며, 유치원 및 초등학교 재학 이상 연령대의 근로 지속가능성 등을 종합적으로 살펴보지 못한 점은 본 분석의 한계점으로 남는다. 특히 인구가 동으로부터 결과가 주로 기인했다면 지역 간 보육시설 인프라의 경쟁 측면에서 중장기적인 공급 계획 및 자원 조달의 방식에 대해 고민할 필요가 있을 것으로 보인다.

제Ⅵ장에서는 조세정책이 출산 후 여성의 근로에 미치는 효과를 분석하였는데, 저소득자의 자녀양육비용을 지원하기 위하여 2015년부터 지급되기 시작한 자녀장려금에 초점을 두고 분석을 진행하였다. 이는 자녀장려금이 조세지원 중에서는 최근 확대된 재정지원을 통한 현금성 지원제도들과 성격이 유사하며 실증분석을 위한 충분한 변동성이 확보되었다고 판단하였기 때문이다. 분석을 위해서 재정패널 제2~제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하고 이벤트스터디 이중차분(Difference-in-differences event study model) 방식을 통하여 자녀장려금의 영향을 받은 어머니(처치군)의 근로유무 및 근로정도의 동적변화(출산 3년 전~출산 1년 후)를 살펴보았다. 처치군과 통제군은 자녀의 출생연도에 따라서 출산 당시 제도 인지 및 수급자격 여부가 달라진다는 점을 이용하여 2015년 이후 첫째 아이를 출산한 어머니는 처치군, 그 이전에 출산한 경우를 통제군으로 정의하였다. 분석 결과, 자녀장려금 도입 이후 자녀를 출산한 어머니의 출산 1년 후 외연적 노동공급(총소득 유무)이 유의하게 증가하는 것을 발견하였다. 즉, 현금성 지원정책에서 종종 발견되는 여성노동공급에 대한 부정적인 노동공급의 효과가 자녀장려금에서는 발견되지 않는 것으로 판단된다.

두 번째로, 자녀장려금을 수급하는 가구의 대부분(79%)⁵⁾이 근로장려금을 함께 수급하고 있다는 점을 고려하여 근로·자녀장려금의 확대를 함께 고려

5) 국세통계연보(2023)

하고, 출산 후 관측시점을 3~5년까지로 확장한 분석을 실시하였다. 이를 위해서 동일한 재정패널 제2~제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하고 Bastian and Michelmore(2018)의 방식과 유사하게 제도에 대한 노출정도를 나타내는 변수를 실제 수급액에 대한 도구변수(Instrumental Variable)로 사용하는 방식을 활용하였다. 즉, 첫째아 출산연도에 따라서 최대 받을 수 있는 금액이 달라진다는 점을 이용하여 최대 받을 수 있었던 근로·자녀장려금의 합을 제도노출변수(Exposure Variable)로 정의하고 이를 사용하여 효과를 분석하였다. 분석 결과, 근로·자녀장려금 수급액은 어머니의 출산 이후 노동공급에 유의한 변화를 미치나 그 크기가 크지 않은 것으로 나타났다. 또한, 변화 여부도 출산 이후 시기에 따라 상이하게 나타났는데, 출산 후 1년보다는 출산 후 3년 및 5년 후에 긍정적 효과가 더욱 두드러지게 나타났다. 이는 앞선 분석과 동일하게 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급의 효과가 자녀장려금에서 발견되지 않음과, 출산 후 자녀의 연령에 따라서 현금성 지원이 노동공급에 미치는 효과가 달라질 수 있음을 보여준다.

이상의 분석 결과들을 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫 번째로 양질의 보육시설을 지속적으로 확대하는 것은 여성의 고용 장려와 그에 따른 소득증가, 인적자본 축적에 기여할 수 있는 가능성이 있다는 점이다. 제V장의 분석 결과는 양질의 보육시설이 증가할 경우 육아휴직 제도를 활용하는 대신, 보육시설에 대한 보육 의존도를 높이고 휴직제도를 사용하지 않을 유인이 존재할 수 있는 반면, 장기적으로 여성의 고용을 촉진함으로써 여성의 고용 규모를 증가시킬 가능성을 보여준다. 다만 영유아의 인구규모가 지속적으로 감소하고 있다는 점이나 미래세대의 관점에서 보육시설 이용이 아동 발달 및 복지에 미칠 수 있는 영향 등을 복합적으로 고려한 정책판단도 필요할 것이다.

두 번째는 양육비용 부담 감소라는 동일한 목적의 현금성 지원정책이라도 정책수단에 따라서 모(母)의 노동공급에 미치는 효과가 달라질 수 있어 이를 고려한 정책설계가 필요할 수 있다는 점이다. 제VI장의 분석 결과는 동일한 현금성 지원이라도 자녀장려금과 같이 소득활동을 전제로 지급되는 세제지원의 경우 또는 근로장려금 중복수급으로 인하여 근로유인효과가 더하

여지는 경우 부정적 효과가 완화될 가능성을 보여준다. 반면, 현금성 지원정책은 본래 자녀양육비용 절감을 통하여 부가적으로 출산율을 제고하려는 목적을 가지고 있어, 여성의 노동공급 제고만을 평가지표로 삼는 것은 부적절할 수 있다. 그럼에도 경력단절에 대한 우려가 우리나라 출산율 저하의 상당부분(40%)을 설명한다는 연구결과(조덕상·한정민, 2024)를 참고할 때, 장기적인 측면에서는 출산율 제고와 여성 노동공급을 동시에 고려하는 정책판단이 필요해 보인다.

마지막으로는 본고의 한계점을 논의하며 마치고자 한다. 먼저 본 연구는 데이터 및 방법론의 한계로 조세 및 재정정책을 동시에 고려한 효과성 분석을 수행하지 못하였다. 출산 후 여성의 시장참여를 위한 다양한 조세 및 재정정책이 존재하고 있으며 이를 함께 고려한 의사결정이 이루어질 것임에도 이를 동시에 고려한 분석 및 시사점을 도출하지 못하였다는 것은 본 연구가 가진 분명한 한계점이다. 두 번째로, 본 연구에서는 여성의 노동공급 관점에서만 제도를 평가하였으므로 여성의 출산 및 영유아 발전에 미치는 효과는 함께 고려하지 못하였다는 한계점이 있다. 즉, 개인은 주어진 제도적 환경속에서 노동공급, 출산, 양육에 대한 의사결정을 동시에 내릴 것이나 이러한 점 또한 본 연구에서는 함께 이루어지지 못했다는 한계점이 있다. 마지막으로, 자녀장려금은 부양자녀가 만 18세 미만인 경우까지 장기간 주어지는 데 비해 본고는 출산 5년 후까지만을 살펴보았다는 한계점이 있다. 다만, 자녀장려금은 2015년에 지급되기 시작하여 만 18세 미만까지 수급한 가구에 대한 데이터가 아직 충분히 확보되지 않았을 가능성이 있다. 소득 및 재산요건 등을 지속적으로 충족하고 수급하는 경우 또한 많지 않을 수 있어 이를 파악하는 작업이 선행되어야 할 것으로 보인다.

목 차

I. 서론	19
II. 여성 고용 및 경력단절 현황	24
1. 여성 고용 현황	24
2. 여성 경력단절 현황	28
III. 제도 조사	35
1. 재정정책 조사	35
가. 모성보호제도	36
나. 일·가정양립 지원 제도	41
다. 양육지원	49
2. 조세정책	58
가. 통합고용세액공제(「조세특례제한법」 제29의8)	59
나. 중소기업 취업자 소득세 감면(「조세특례제한법」 제30조)	60
다. 근로·자녀장려세제(「조세특례제한법」 제100조2~10, 제100조27~31) ·	63
라. 출산 및 육아 관련 세제지원	77
IV. 선행연구 조사	81
1. 재정정책	81
가. 육아휴직 등 일·가정양립정책의 효과분석 관련	81
나. 성별 임금격차 및 모성 페널티 관련	86
2. 조세정책: 근로 및 자녀장려금	88
가. 국내연구	88
나. 해외연구	90

V. 보육시설의 확충과 여성노동공급	93
1. 개괄	93
2. 선행연구	96
3. 보육시설 공급 현황 및 육아휴직제도	97
가. 보육시설 공급 현황	97
나. 육아휴직제도	100
4. 분석 자료	106
가. 어린이집	106
나. 육아휴직	106
다. 여성 고용 관련 변수	107
라. 기타 통제 변수	108
마. 표본 정리	108
5. 실증분석 모형 및 식별 전략	109
가. 실증분석 모형	109
나. 식별 전략	112
다. 기초통계량	120
6. 분석 결과	122
가. 육아휴직 사용 규모	122
나. 여성 고용 관련	124
다. 고용 관련 추가분석	126
7. 소결	127
VI. 근로·자녀장려금과 출산 후 여성노동공급	129
1. 개괄	129
2. 데이터 및 기초통계량	131
가. 데이터 및 표본 소개	131
나. 기초 통계량	133

3. 자녀장려금 도입의 효과분석: 출산 후 1년	138
가. 식별전략	138
나. 분석 결과	140
다. 소득구간별 이질성 분석	146
라. 강건성 분석: Fuzzy Difference-in-Differences	153
4. 근로·자녀장려금 확대 효과분석	157
5. 소결	165
Ⅶ. 결론 및 시사점	168
참고문헌	172

표목차

〈표 II-1〉 우리나라 연도별·연령대별 여성 고용률	25
〈표 II-2〉 OECD 회원국 연령별 여성 고용률(2022년)	27
〈표 II-3〉 2016~2023년 사유별 경력단절여성의 수 및 비중	29
〈표 II-4〉 경력단절 후 재취업 소요기간	30
〈표 II-5〉 경력단절 이후 첫 일자리를 얻을 당시 구직 목적	31
〈표 II-6〉 경력단절 전/후 직종분포 변화	31
〈표 II-7〉 경력단절 전/후 종사상지위 분포 변화	32
〈표 II-8〉 경력단절 전/후 월평균임금 비교	33
〈표 III-1〉 출산전후휴가제도 지원내용	36
〈표 III-2〉 출산전후휴가제도 주요 변화 연혁	37
〈표 III-3〉 유산·사산휴가제도 지원내용	39
〈표 III-4〉 유산·사산휴가 주요 변화 연혁	40
〈표 III-5〉 배우자출산휴가제도 지원내용	40
〈표 III-6〉 배우자출산휴가제도 변화 연혁	41
〈표 III-7〉 육아휴직제도 지원내용	42
〈표 III-8〉 육아휴직제도 변화 연혁	42
〈표 III-9〉 3+3 부모육아휴직제 지원내용	44
〈표 III-10〉 사용기간별 최대지급액 예시	45
〈표 III-11〉 육아기 근로시간 단축제도	46
〈표 III-12〉 육아기 근로시간 단축 제도 변화 연혁	46
〈표 III-13〉 모성보호 및 일·가정양립 주요 급여지원 예산 현황	48
〈표 III-14〉 아동수당 제도 도입 경과	49
〈표 III-15〉 아동수당 예산	50
〈표 III-16〉 부모급여, 보육료, 종일제 아이돌봄 단가(2024년)	50

〈표 Ⅲ-17〉 부모급여(영아수당) 예산(2022~2024년)	51
〈표 Ⅲ-18〉 가정양육수당 주요 연혁	51
〈표 Ⅲ-19〉 가정양육수당 수혜금액	52
〈표 Ⅲ-20〉 가정양육수당 지급 현황	52
〈표 Ⅲ-21〉 가정양육수당 지원사업 예산 총괄표	53
〈표 Ⅲ-22〉 시간제보육 사업 대상	54
〈표 Ⅲ-23〉 시간제보육 연도별 운영 현황(2022년 12월 말 기준)	55
〈표 Ⅲ-24〉 연도별 이용 현황(2022년 12월 말 기준)	55
〈표 Ⅲ-25〉 시간제보육 지원사업 예산 총괄표	56
〈표 Ⅲ-26〉 영유아보육료 지원 주요 연혁	56
〈표 Ⅲ-27〉 보육료 지원 기준 연령	57
〈표 Ⅲ-28〉 영유아보육료 지원단가	57
〈표 Ⅲ-29〉 영유아보육료 지원 예산안	58
〈표 Ⅲ-30〉 경력단절여성의 고용기업 등에 대한 세액공제제도 신고 현황	60
〈표 Ⅲ-31〉 중소기업 취업자 소득세 감면 제도 연혁	61
〈표 Ⅲ-32〉 조세지출 실적 및 전망	63
〈표 Ⅲ-33〉 근로장려세제 주요 개정 내역	64
〈표 Ⅲ-34〉 근로장려금 산정방법 주요 개정 내역	65
〈표 Ⅲ-35〉 근로·자녀장려세제 지급 현황	68
〈표 Ⅲ-36〉 근로·자녀장려세제 가구당 지급액 현황	69
〈표 Ⅲ-37〉 근로·자녀장려세제 지급 현황: 유자녀 가구	70
〈표 Ⅲ-38〉 근로·자녀장려세제 가구당 지급액 현황: 유자녀 가구	71
〈표 Ⅲ-39〉 자녀장려세제 주요 개정 내역	72
〈표 Ⅲ-40〉 자녀장려세제 평탄구간 및 점감구간 변천 과정	74
〈표 Ⅲ-41〉 기타 출산 및 육아 관련 세제지원 제도(2024년)	78
〈표 Ⅲ-42〉 저출산 관련 비과세 제도 정책규모	79
〈표 Ⅲ-43〉 저출산 관련 소득세 세액공제제도 정책 규모	79

〈표 V-1〉 육아휴직 제도 개요	100
〈표 V-2〉 육아휴직제도 변화 연혁	101
〈표 V-3〉 모성보호 및 일·가정양립 주요 급여지원 예산 현황	103
〈표 V-4〉 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황	104
〈표 V-5〉 기업 규모별 육아휴직급여 수급자 현황	105
〈표 V-6〉 상시근로자 규모별 육아휴직급여 수급자 현황	105
〈표 V-7〉 어린이집 공급 관련 회귀분석	114
〈표 V-8〉 기초통계량	120
〈표 V-9〉 고정효과모형 회귀분석 결과(육아휴직자 규모 관련)	122
〈표 V-10〉 고정효과모형 회귀분석 결과(25~39세 여성 고용시장 관련)	124
〈표 V-11〉 고정효과모형 회귀분석 결과(고용 관련 추가분석)	126
〈표 VI-1〉 기초통계량	136
〈표 VI-2〉 회귀분석 결과: 저자산·저소득 표본	142
〈표 VI-3〉 이질성 분석: 소득구간별 분석	149
〈표 VI-4〉 도구변수법 추정 결과: Wald DID	156
〈표 VI-5〉 제도노출변수와 실제 수급액 간 상관관계 검토	162
〈표 VI-6〉 제도노출변수를 사용한 도구변수법 회귀분석 결과	163
〈표 VI-7〉 제도노출변수를 사용한 도구변수법 회귀분석 결과: 둘째아 출산 전 ..	165

그림목차

[그림 II-1] 연도별·연령대별 여성 고용률	26
[그림 II-2] 주요국 연령별 여성 고용률(2022년)	28
[그림 III-1] 2024년 근로장려금	64
[그림 III-2] 2024년 자녀장려세제	75
[그림 V-1] 어린이집 유형별 수 추세	99
[그림 V-2] 어린이집 유형별 보육아동 수	99
[그림 V-3] 사건사 분석 결과(여성 전체 육아휴직, 국공립 비교)	115
[그림 V-4] 사건사 분석 결과(20~39세 여성 육아휴직, 국공립 비교)	115
[그림 V-5] 사건사 분석 결과(여성 전체 육아휴직, 국공립외 비교)	116
[그림 V-6] 사건사 분석 결과(20~39세 여성 육아휴직, 국공립외 비교)	116
[그림 V-7] 사건사 분석 결과(여성 고용 여부, 국공립 비교)	117
[그림 V-8] 사건사 분석 결과(여성 상용직 고용 여부, 국공립 비교)	117
[그림 V-9] 사건사 분석 결과(여성 고용 여부, 국공립외 비교)	118
[그림 V-10] 사건사 분석 결과(여성 상용직 고용 여부, 국공립외 비교)	118
[그림 VI-1] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 전체	144
[그림 VI-2] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 소득활동자 한정	145
[그림 VI-3] 2021년 근로 및 자녀장려금: 맞벌이 유자녀(1명) 가구	148
[그림 VI-4] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 점증 및 평탄구간 (Panel A)	150
[그림 VI-5] 자녀장려금도입이 가구노동공급에 미치는 영향: 첫 번째 점감구간 (Panel B)	151

[그림 VI-6] 자녀장려금도입이 가구노동공급에 미치는 영향: 두 번째 점감구간
(Panel C) 152

[그림 VI-7] 연도별 최대 근로·자녀장려금 158

[그림 VI-8] 출생연도 및 출산시점별 최대 근로·자녀장려금 159

I. 서론

2022년 15~65세 한국 여성에 대한 고용률은 60%¹⁾로 OECD 평균인 66.5%에 가까워지고 있으나, 출산 및 육아기 여성의 고용률이 급격히 하락하는 현상은 여전히 관찰되고 있다. 실제로 고용률이 가장 높은 25~29세 여성의 고용률은 73.9%로 OECD 평균인 73.6%와 비슷하거나 조금 높으나, 출산 및 육아기에 접어드는 30~35세와 35~39세에는 고용률이 각각 68.5%와 63.5%로 급격하게 떨어지는 현상을 관찰할 수 있다. 이는 동 연령대 OECD 여성의 고용률이 75.9%와 76.5%로 유지되는 것과 대조적이다. 경력단절의 사유로 육아를 42%²⁾로 가장 많이 꼽고 있는 점은 여성의 생애 근로연속성에 자녀 양육이 여전히 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여준다.

『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』에 따르면, 출산 및 육아로 노동시장에서 떠난 여성들은 생활비 또는 자녀교육비 마련을 목적으로 평균 8.9년³⁾ 뒤에 노동시장에 복귀하는데, 직종, 종사상 지위 및 임금 측면의 변화를 겪는다. 즉, 경력단절 전 직종의 대부분이 사무직(48.7%)이었던 것에 비해 경력단절 이후 첫 직장은 판매직(26.2%)인 경우가 많아지며, 88.1%에 이르던 상용근로자의 비중은 경력단절 이후 51.5%⁴⁾로 감소하는 경향을 보인다. 이러한 직종 및 종사상 지위의 변화와 함께 임금 또한 변화하는데, 경력단절 이후 첫 직장의 월평균 임금은 경력단절 이전의 84.5% 정도로 감소하는 것을 볼 수 있다. 이러한 여성의 경력단절과 그로 인한 시장생산성의 하락은 개인의 인적자본 손실뿐 아니라 생산가능인구 감소를 가속화하는 문

1) OECD, "Labour Force Statistics," <https://stats.oecd.org/>, 검색일자: 2024. 2. 26.

2) 여성가족부, 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022.

3) 연령대에 따라 경력단절 후 재취업에 소요되는 기간이 상이했는데, 연령이 낮을수록 소요기간이 짧았다. 25~34세는 2.7년, 35~44세는 6년, 45~54세는 11.2년을 기록하였다.

4) 경력단절 이후 첫 직장에서 상용근로자가 차지하는 비중을 의미한다.

제로도 이어질 수 있다. 즉, 경력단절 및 그로 인한 손실을 우려하여 출산을 미루게 되거나 주저하게 된다면 저출생 및 그로 인한 사회문제가 심화될 가능성도 존재한다. 실제로 우리나라 출산율 감소의 상당 부분이 경력단절에 대한 우려를 통해서 설명 가능하다고 보고하는 연구도 발표된 바 있다(조덕상·한정민, 2024).

출산 및 육아로 인한 경력단절 현상을 완화하면서도 출산율을 증가시키기 위하여 정부는 다양한 재정정책을 수립 및 시행하고 있다. 대표적으로 출산 휴가, 육아휴직, 유연근무 관련 제도를 통한 여성의 일·가정의 양립정책이 있는데, 관련 예산은 2013년 7,099억원에서 2017년 1조 1,938억원으로 연평균 13.9% 증가하는 추세이며⁵⁾ 2021년 지출규모는 2조 973억원에 이른다. 금전적·시간적 양육부담을 완화하고자 시행되고 있는 영유아 양육지원정책으로는 보건복지부의 아동수당, 영유아보육료 지원과 교육부의 누리과정 지원, 유아교육 지원 등이 있으며, 관련 예산은 2010년 3.2조원에서 2021년 15.2조로 급격하게 증가하고 있다.⁶⁾

반면, 조세제도를 통한 지원은 제도 사용이나 활용을 위한 논의가 비교적 활발하지 못한 실정이었다. 출산 이후 여성의 노동공급에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 조세지원으로는 경력단절 여성 등(청년, 장애인, 60세 이상자)을 위한 통합고용세액공제, 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 등이 있으나, 경력단절여성의 제도 사용⁷⁾은 많지 않아 보인다. 여성의 노동공급에 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 자녀양육비 경감을 위한 조세지원으로는 자녀장려세제, 자녀세액공제, 의료비공제, 교육비공제 등이 있으나 그 효과성을 추정하거나 이를 제고하기 위한 연구는 비교적 활발하지 못한 실정이다. 각 제도의 조세지출 규모는 2022년 기준 4,998억원, 9,512억원, 1조 5,657억원,

5) 최승문·김나영, 『여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안』, 한국조세재정연구원, 2017.

6) 권성준·윤정환, 『영유아기 인적자본생산함수 추정과 양육지원 재정정책에의 함의』, 한국조세재정연구원, 2021.

7) 오중현 외(2023)는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면의 신청자 중 경력단절 여성의 비중을 2022년 기준 0.1%로 보고한다.

1조 931억원 수준이다.⁸⁾

본 보고서는 출산 후 여성의 노동공급 특성 및 그에 영향을 미칠 수 있는 제도들을 살펴보고, 주된 정책수단으로 사용된 재정정책과 앞으로 확장 가능성이 있는 조세정책의 효과성을 검토해 보고자 하였다. 즉, 현재 운영되고 있는 조세 및 재정정책이 출산으로 발생한 노동공급의 비연속성을 강화하지 않고 더 나아가 제도적 보완으로 경력단절 예방에 긍정적인 효과가 있는지 살펴보고 향후 보완점을 제시하고자 하였다.

먼저 제V장에서는 재정사업과 여성의 지속적인 근로에 대한 실증분석 결과를 제시한다. 본 장에서는 여성의 지속적인 근로에 중요한 영향을 미치는 두 가지 재정사업인 보육시설에 대한 투자와 육아휴직 사용량 간 존재하는 관련성에 대한 실증 분석을 시도하였다. 구체적으로 육아휴직 사용 및 어린이집 공급에 대한 시군구 수준의 자료와 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 국공립 어린이집을 중심으로 어린이집 공급의 확대가 지역의 육아휴직 사용 총량과 여성 고용 관련 변수들에 미친 영향을 고정효과 모형을 이용하여 살펴보았다. 지역의 어린이집 공급은 지역의 경제·재정력 및 보육 수요에 영향을 받음에 따라 육아휴직 사용 형태 및 관찰되지 않은 다양한 변수들과 관련된 내생성 문제가 존재하는데, 다양한 통제변수를 활용하여 내생성 문제를 최대한 완화하는 방향으로 내생성 문제에 접근하였으며, 가상적인 사건사 분석을 통해 내생성 문제를 완화하는 통제변수의 역할에 대한 검토를 수행한다.

분석 결과를 종합하면 어린이집의 공급 확대는 지역 여성의 육아휴직 규모에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 국공립 어린이집의 공급 확대는 지역 거주 여성의 고용을 촉진하는 효과가 통계적으로 유의하게 관찰되었다. 전체적인 여성의 고용 촉진 효과가 뚜렷하게 관찰된 반면 육아휴직 규모는 변화가 없는 것으로 나타난 것이며, 따라서 근로 여성의 육아휴직 사용 경향은 다소 감소하였을 가능성을 시사한다.

제VI장에서는 조세정책이 출산 후 여성의 근로에 미치는 효과를 분석하

8) 『국세통계연보』, 2022.

었는데, 저소득자의 자녀양육비용을 지원하기 위하여 2015년부터 지급된 자녀장려금에 초점을 두었다. 이는 자녀장려금이 조세제도 중에서 재정지원을 통한 현금성 지원제도들과 성격이 유사하며 실증분석을 위하여 필수적인 도입 후 충분한 변동성이 확보되었다고 판단하였기 때문이다.⁹⁾ 분석은 크게 두 가지의 관점 및 방식으로 수행하였다. 첫 번째로 자녀장려세제가 노동공급 저해효과 없이 양육부담 경감 달성의 가능성이 있는지에 초점을 두고 살펴보고자 한다. 우석진(2008), Ang(2015) 등의 선행연구는 최근 도입되거나 확대가 논의되고 있는 아동수당 및 부모급여와 같은 재정정책을 통한 현금성지원이 소득효과나 출산증가를 통해서 여성의 노동공급에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보고한다. 동일한 정책목표를 가지고 있는 세제지원 형태의 자녀장려금의 경우 여성의 출산 후 노동공급에 부정적인 영향을 미치지 않는 방식으로 작동하고 있는지 살펴보고자 하였다. 두 번째로는 자녀장려금을 수급하는 가구의 대부분(79%)¹⁰⁾이 근로장려금을 함께 수급하고 있다는 점을 고려하여 근로·자녀장려금을 함께 수급하는 경우 노동공급 유인의 효과가 발생하는지를 살펴보고자 한다. 즉, 자녀장려금에 근로장려금의 근로유인 구조가 더해져 근로·자녀장려금을 동시에 수급하는 경우 여성의 출산 이후 노동공급이 증가하는 효과가 있을지 살펴보았다.

분석을 위해서 재정패널 제2~제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하여 출산력 데이터를 구축하고 이를 통해 자녀장려금 및 근로장려금의 도입 및 확대가 출산을 경험한 여성들의 노동공급에 미치는 효과를 살펴보고자 한다. 첫 번째로는 자녀장려금 도입이 첫째아 출산 3년 전부터 출산 이후 1년까지(영아기) 어머니의 노동공급에 미치는 효과를 Kleven et al.(2022)의 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model)를 사용하여 살펴보았다. 처치군과 통제군은 자녀의 출생연도에 따라서 출산 당시 제도 인지 및 수급자격 여부가 달라진다는 점을 이용하여 2015년 이후 첫째 아이를 출

9) 비슷한 성격의 자녀세액공제는 공제액(15만~30만원/명)이 크지 않고, 도입 후 충분한 변동성이 확보되지 않아 단독효과를 실증적으로 분석하기에는 어려움이 있을 것으로 예상된다.

10) 『국세통계연보』, 2023.

산한 어머니는 처치군, 그 이전에 출산한 경우를 통제군으로 정의하였다. 분석 결과, 자녀장려금이 도입된 이후 첫 출산을 경험한 여성(처치군)의 출산 1년 후 노동공급에 부정적인 효과가 발견되지 않았다. 두 번째로는 근로·자녀장려금의 효과를 함께 살펴보고 좀 더 장기적인 관점에서 추정을 시도하기 위하여 Bastian and Michelmore(2018)의 방식에 따라, 제도에 대한 노출 정도를 나타내는 변수를 구축하고 이를 실제 수급액의 도구변수(Instrumental Variable)로 사용한 분석을 추가하였다. 즉, 첫째아 출산연도에 따라서 최대 로 받을 수 있는 근로·자녀장려금이 달라진다는 점을 이용하여 노동시장에 참여하는 경우(맞벌이가 되는 경우) 최대로 받을 수 있었던 근로·자녀장려금액의 합으로 제도노출변수(Exposure Variable)를 정의하고 이를 실제수급액에 대한 도구변수(Instrumental Variable)로 사용하여 효과를 분석하였다. 분석 결과, 효과의 크기가 크지 않았으나 출산 3년과 5년 후 노동공급에 대한 유의한 긍정적 효과를 발견하였다.

본고의 구성은 다음과 같다. 이어지는 제Ⅱ장에서는 통계청의 「경제활동인구조사」와 여성가족부의 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』를 사용하여 여성 고용 및 경력단절여성 관련 현황을 제시한다. 제Ⅲ장에서는 출산 후 여성의 근로에 영향을 미칠 수 있는 재정 및 조세제도를 조사하고, 제Ⅳ장에서는 앞서 살펴본 제도의 효과성을 분석한 선행연구의 결과를 정리한다. 제Ⅴ장은 출산 후 여성의 노동공급에 재정정책 중 보육시설 확충의 효과를, 제Ⅵ장은 조세정책 중 근로·자녀장려금의 효과를 분석한 결과를 제시한다. 제Ⅶ장은 결론과 함께 정책적 시사점을 제시하며 마친다.

II. 여성 고용 및 경력단절 현황

1. 여성 고용 현황

통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면 2023년 우리나라 전체 여성의 고용률은 54.1%로 10년 전인 2013년(48.9%)에 비하여 5.2%가량 상승하였다. 고용률의 상승은 전 연령대에서 일어났으나 2013년 대비 2023년에 평균을 상회하는 큰 증가는 30~34세(14.6%), 55~59세(11.3%), 35~39세(10.3%)에서 나타났다(〈표 II-1〉 참고). 이는 평균 출산연령의 상승으로 출산 전 30대 여성에 대한 고용이 유지되는 효과로 보인다. 실제로 여성이 첫째아를 출산하는 평균 연령은 2022년 32.84세로 2013년 30.73세¹¹⁾보다 2.1세 높아졌으며, 전체 출산 중 어머니 나이가 35세 이상인 비중 또한 2022년 35.7%로 10년 전인 2012년의 18.7%와 비교하여 크게 증가하였다.¹²⁾¹³⁾

그럼에도 자녀 출산 및 양육기에 여성의 노동공급이 급격히 감소하고 이것이 지속되는 현상은 여전히 관찰되었다. [그림 II-1]과 〈표 II-1〉에 나타난 2023년 여성 고용률은 25~29세에서 74.3%로 최고점을 기록하고 35~39세, 40~44세에서 9.6%p 감소한 64.7%의 최저점을 기록하다가 45~49세에 67.5%를 기록하며 상승하기 시작한다. 반면, 10년 전인 2013년 여성 고용률은 25~29세에 최고점인 67.9%를 기록하다가 35~39세에 13.5%p 감소한 54.4%로 최저점을 기록하고, 40~44세에는 오히려 회복기를 보여 고용률 62.6%를 기록하면서 상승한다.

11) 통계청, 「시도/출산순위별 모의 평균출산연령」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A20&conn_path=I2, 검색일자: 2024. 2. 28.

12) 통계청, 「2022년 출생통계」, 보도자료, 2023. 8. 30., https://kostat.go.kr/boardDownload.es?bid=204&list_no=426806&seq=8, 검색일자: 2024. 2. 28.

13) 『중앙일보』, 「만혼 저출산이 'M-커브' 모양까지 바꿨다」, 2023. 5. 9., <https://www.joongang.co.kr/article/25160960#home>, 검색일자: 2024. 2. 28.

2013년과 비교하면 2023년에는 여성 고용률이 감소하는 시점이 늦추어졌다는 점과 최고점과 최저점의 격차가 2013년 13.5%p에서 2023년 9.6%p로 감소하였다는 점에서 차이점이 있었다. 반면 40~44세의 노동시장참여율(64.7%)은 여전히 과거 2005년 동 연령대 노동시장참여율(64.1%)과 비교해도 거의 증가하지 못하고 있다는 점과 출산기 이전 최고 고용률 수준(74.3%)으로의 회복은 여전히 달성하지 못하고 있다는 측면에서 출산 및 육아로 인한 여성경력 단절의 현상은 지속되고 있는 것으로 보인다.

〈표 II-1〉 우리나라 연도별·연령대별 여성 고용률

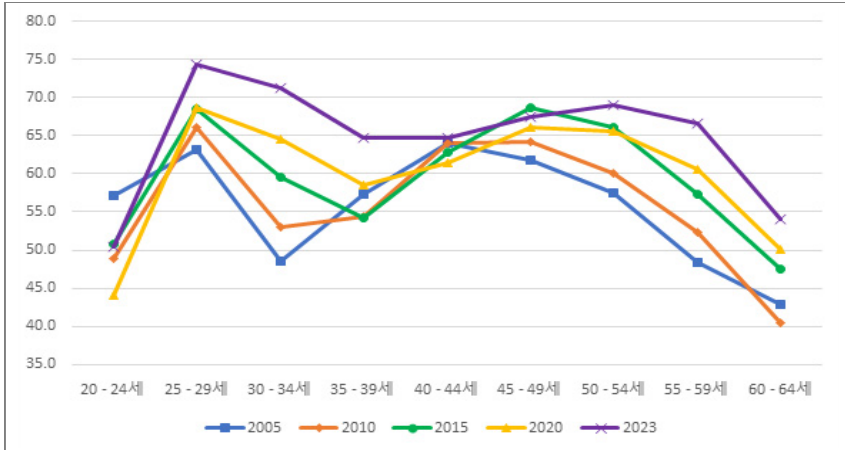
(단위: %)

연도	여성 전체	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상
2000	47.0	56.3	53.7	47.3	57.8	62.0	63.3	54.2	50.4	45.5	22.6
2001	47.7	57.1	55.2	47.9	58.5	62.1	63.3	55.4	50.3	45.3	22.7
2002	48.5	58.3	57.5	48.6	58.3	62.9	63.3	57.2	49.3	46.0	22.8
2003	47.4	56.6	58.2	48.4	56.8	62.9	60.4	54.9	48.3	42.4	21.3
2004	48.5	57.3	61.4	48.9	57.4	64.2	61.4	55.7	49.0	43.7	22.1
2005	48.6	57.2	63.1	48.6	57.3	64.1	61.7	57.5	48.4	42.9	22.3
2006	49.0	54.0	64.5	51.7	58.4	64.3	63.4	57.6	49.4	43.0	22.6
2007	49.1	52.7	65.5	52.2	57.4	65.2	64.2	58.4	50.1	42.9	23.4
2008	48.9	50.2	66.4	51.9	57.4	64.7	64.7	59.4	52.0	41.6	23.0
2009	47.8	48.5	65.7	50.3	54.9	64.0	64.1	59.7	51.1	41.2	22.3
2010	47.9	48.8	66.1	53.0	54.4	64.1	64.2	60.1	52.4	40.4	21.4
2011	48.3	48.2	67.6	53.3	54.2	64.2	65.6	61.2	53.3	41.5	21.5
2012	48.6	48.9	67.9	54.9	54.3	62.9	66.4	61.5	54.0	43.3	22.5
2013	48.9	47.5	67.9	56.7	54.4	62.6	66.7	63.1	55.3	44.6	22.9
2014	49.7	49.4	68.6	57.6	55.0	62.3	68.0	64.7	56.6	45.8	23.4
2015	50.1	50.8	68.5	59.6	54.2	62.9	68.6	66.0	57.3	47.5	22.7
2016	50.3	50.5	69.3	59.9	56.5	62.9	68.5	65.9	57.6	48.1	23.0
2017	50.8	49.7	69.6	61.0	58.1	61.8	69.7	66.3	59.6	48.4	23.5
2018	50.9	48.5	70.9	62.5	59.2	62.2	68.7	66.8	60.4	47.2	24.0
2019	51.6	46.7	71.1	64.6	59.9	62.7	67.4	68.0	61.7	49.1	25.8
2020	50.7	44.1	68.7	64.5	58.6	61.4	66.0	65.5	60.6	50.1	26.9
2021	51.2	47.3	70.9	65.7	57.5	61.5	66.3	67.1	61.2	49.7	27.4
2022	52.9	50.2	73.9	68.5	60.5	63.5	65.9	68.9	64.6	52.5	28.0
2023	54.1	50.5	74.3	71.3	64.7	64.7	67.4	69.0	66.6	54.1	29.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=3, 검색일자: 2024. 2. 26.

[그림 11-1] 연도별·연령대별 여성 고용률

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, <https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgid=101&tblid=DT1DA7012S&compath=3>, 검색일자: 2024. 2. 26.

이러한 현상은 일본을 제외한 다른 OECD 국가에서는 살펴보기 어려운 현상이다. OECD(2022)에서 제공하는 2022년 연령별 여성 평균 고용률을 살펴보면, 한국 여성의 평균 고용률은 25~29세(OECD와의 고용률 격차 0.4%)와 60~69세(OECD와의 고용률 격차 6.2%)를 제외하고는 모든 연령대에서 낮다. 특히 35~39세, 40~44세 여성들의 경우 고용률이 OECD 평균에 비하여 각각 16.1%p, 15.1%p 낮는데 이는 한국 특유의 M자 커브가 나타나게 하는 요인이 된다.

한국과 비슷하게 M자 커브를 나타내는 일본의 평균 고용률은 25~29세에 최고점(84.8%)을, 35~39세에 최저점(77%)을 기록하였다가, 40~44세(79.7%)부터 고용률이 다시 상승하는 모습을 보인다. 하지만 우리나라와의 차이점은 M자 커브가 나타남에도 전 연령에서 일본여성의 고용률은 OECD 평균을 상회하고 있다는 점이다.

스웨덴, 독일, 프랑스의 경우에는 15~19세부터 45~49세까지 여성 평균 고용률이 꾸준히 증가하다가 50~54세부터 감소하는 모습을 보인다. 스웨덴, 독일, 프랑스의 45~49세 여성 평균 고용률은 각각 87.2%, 84.0%, 81.4%를

기록하며, OECD 평균(78.4%)뿐만 아니라 우리나라 평균(65.9%)을 상회하는 수준이다.

〈표 11-2〉 OECD 회원국 연령별 여성 고용률(2022년)

(단위: %, %p)

연령 국가	15~ 64세	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세
호주	73.8	55.8	78.2	79.4	77.5	79.2	79.8	81.1	78.4	70.3	52.8
오스트리아	70.0	26.9	67.4	80.5	81.0	82.5	85.3	85.4	83.1	74.4	20.2
벨기에	63.2	11.7	38.6	76.4	78.7	77.7	80.3	79.0	76.2	67.7	35.2
캐나다	72.8	47.2	71.7	81.3	81.0	80.6	82.5	82.6	80.4	68.7	48.4
칠레	53.1	5.8	34.0	61.6	68.8	68.5	67.7	63.1	59.7	49.8	37.6
콜롬비아	49.5	11.8	42.0	57.4	63.0	64.3	62.6	60.7	54.5	43.9	30.6
코스타리카	47.1	4.9	38.9	56.9	64.2	61.0	62.3	55.7	51.9	42.3	27.5
체코	68.5	4.7	39.3	63.3	61.3	73.6	87.6	91.9	90.7	86.7	44.8
덴마크	74.9	45.3	66.3	77.8	78.8	81.7	83.9	86.2	86.3	80.8	56.7
에스토니아	75.3	15.9	66.9	84.9	78.7	82.0	82.2	86.6	87.9	86.4	65.6
핀란드	73.9	33.5	61.1	74.4	78.2	83.0	86.1	85.3	86.0	82.3	62.4
프랑스	65.6	12.5	55.7	75.5	77.3	77.9	80.5	81.4	80.7	74.1	36.2
독일	73.1	25.5	67.7	77.8	79.0	79.7	82.2	84.0	83.4	78.6	59.2
그리스	51.2	2.1	27.1	59.8	65.8	64.0	66.3	67.4	64.8	49.3	29.4
헝가리	69.9	4.1	45.0	77.9	83.2	84.1	87.0	88.4	86.6	77.0	35.2
아이슬란드	81.2	70.3	78.3	74.8	86.6	82.9	91.1	87.2	80.0	80.1	77.2
아일랜드	69.0	29.4	66.4	80.6	78.9	77.1	78.3	78.6	73.8	70.4	48.4
이스라엘	67.6	26.0	62.1	72.8	76.9	80.3	81.2	81.1	79.4	72.5	56.6
이탈리아	51.1	3.0	28.7	53.9	59.8	62.7	65.2	65.4	62.3	55.5	33.4
일본	72.4	20.4	72.3	84.8	78.4	77.0	79.7	80.4	79.2	74.0	62.7
한국(A)	60.0	9.5	50.2	73.9	68.5	60.5	63.5	65.9	68.9	64.6	52.5
라트비아	70.2	6.6	56.1	76.1	77.8	80.5	79.3	80.3	82.1	77.9	63.8
리투아니아	73.6	6.4	57.5	80.5	85.4	82.9	88.6	82.2	86.5	78.5	62.5
룩셈부르크	67.1	11.8	42.8	82.1	89.6	88.5	82.4	86.1	74.2	55.0	17.4
멕시코	48.0	18.1	42.9	56.0	57.7	59.7	59.3	58.4	52.7	45.0	31.7
네덜란드	78.1	68.7	81.2	85.6	84.3	81.4	83.3	83.7	81.0	75.8	56.1
뉴질랜드	75.8	48.8	73.3	77.9	78.9	79.2	83.2	84.3	83.3	77.4	69.1
노르웨이	75.4	49.2	69.4	82.6	82.5	84.5	82.5	81.2	78.1	74.9	63.0
폴란드	65.4	3.1	43.6	74.4	79.9	81.4	85.2	84.3	80.2	68.7	24.2
포르투갈	70.5	-5.9	40.1	78.9	84.1	87.2	88.4	86.4	79.4	71.7	50.8
슬로바키아	67.6	-	29.5	72.7	77.5	80.5	84.0	86.9	82.6	80.3	43.2
슬로베니아	69.8	11.8	44.7	77.7	84.9	87.0	90.5	89.7	88.3	72.7	28.3

〈표 II-2〉의 계속

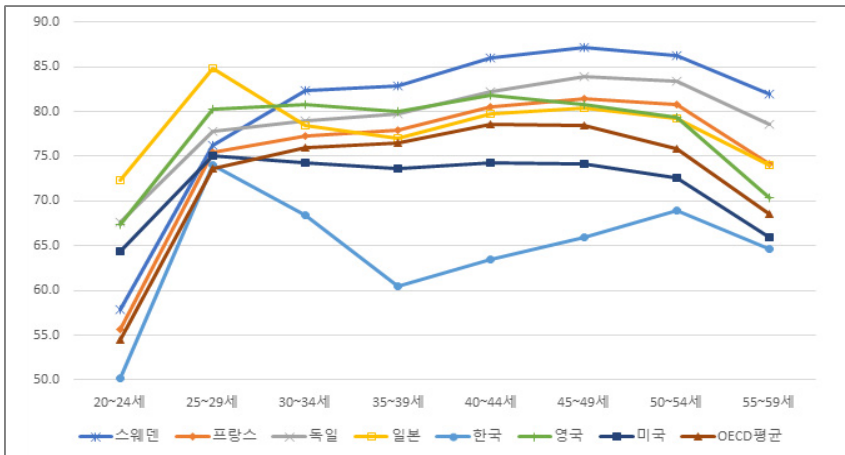
(단위: %, %p)

연령 국가	15~ 64세	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세
스페인	60.5	7.2	37.4	67.2	73.4	73.6	75.0	73.3	67.4	59.5	41.7
스웨덴	74.7	29.7	57.9	76.2	82.3	82.9	86.0	87.2	86.3	81.9	66.8
스위스	75.4	44.4	71.2	84.1	83.2	81.1	82.4	81.5	81.2	77.3	55.7
터키	34.5	12.4	34.0	42.8	42.8	43.6	44.7	41.8	33.0	22.9	15.2
영국	72.2	37.8	67.4	80.2	80.8	80.0	81.9	80.8	79.3	70.3	48.7
미국	66.5	33.3	64.4	75.0	74.2	73.7	74.2	74.2	72.6	65.9	50.5
OECD평균 (B)	66.5	23.0	54.5	73.6	75.9	76.5	78.6	78.4	75.9	68.6	46.3
고용률격차 (A-B)	-6.6	-13.5	-4.3	0.4	-7.4	-16.1	-15.1	-12.5	-7.0	-4.0	6.2

자료: OECD, "Labour Force Statistics," <https://stats.oecd.org/>, 검색일자: 2024. 2. 26.

[그림 II-2] 주요국 연령별 여성 고용률(2022년)

(단위: %)



자료: OECD, "Labour Force Statistics," <https://stats.oecd.org/>, 검색일자: 2024. 2. 26.

2. 여성 경력단절 현황

본 절에서는 여성가족부의 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』를 사용하여 우리나라 여성의 경력단절 현황을 살펴보고자 한다. 경력단절 여성이란 15~54세의 기혼여성 중 미취업자로 개인·가족적 사유로 직장을

그만둔 사람을 의미하며, 개인·가족적 사유는 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학교), 가족돌봄을 포함한다. <표 II-3>에 나타난 통계청의 「연령대별/사유별 경력단절여성」에 따르면, 2023년 경력단절여성의 규모는 135만 명으로 15~54세 기혼여성 중에서 17%를 차지한다. 약 7년 전인 2016년에 경력단절여성의 수가 192만명으로 15~54세 기혼여성 중 21%를 차지하였던 것에 비하여 4%p가량 감소하였다.

경력단절여성의 수나 비중뿐 아니라 경력단절의 사유 또한 변화하였다. <표 II-3>에 따르면, 기존 2016년도에 경력단절의 이유로 가장 높은 것은 결혼으로 35%를 차지했으며, 육아(30%)가 그 뒤를 이었다. 반면, 2023년 경력단절의 가장 큰 이유는 육아가 42%로 가장 높았으며, 그 뒤는 결혼으로 26%를 차지했다. 이를 통해 최근에는 결혼으로 인한 경력단절은 과거에 비하여 많이 감소하였으나, 육아로 인한 경력단절의 문제는 여전히 존재함을 알 수 있다.

<표 II-3> 2016~2023년 사유별 경력단절여성의 수 및 비중

(단위: 천명, %)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체여성(15~54세)	9,376	9,159	9,005	8,844	8,578	8,323	8,103	7,943
경력단절여성	1,924	1,831	1,847	1,699	1,506	1,448	1,397	1,349
	21%	20%	21%	19%	18%	17%	17%	17%
사유별 경력단절여성								
결혼	668	633	634	522	414	396	368	353
	35%	35%	34%	31%	27%	27%	26%	26%
임신·출산	505	454	445	384	321	320	318	310
	26%	25%	24%	23%	21%	22%	23%	23%
육아	578	586	619	649	640	626	597	567
	30%	32%	34%	38%	42%	43%	43%	42%
자녀교육	81	77	71	69	62	55	50	60
	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
가족돌봄	93	82	78	75	69	50	64	58
	5%	4%	4%	4%	5%	3%	5%	4%

주: 경력단절여성에 대한 비중은 전체 여성 중 경력단절여성의 비중을, 사유별 경력단절여성의 비중은 전체 경력단절여성 중 각 사리에 해당하는 비중을 나타냄

자료: 통계청, 「연령대별/사유별 경력단절여성」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4H07S&conn_path=3, 검색일자: 2024. 2. 27.

여성가족부의 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』에 따르면 경력단절 이후에는 평균적으로 8.9년 이후에 재취업을 하게 되는데 45~54세는 11.2년, 35~44세는 6년, 25~34세가 2.7년으로 조사되어 젊은 연령층일수록 재취업에 소요되는 기간이 짧은 것으로 나타났다.¹⁴⁾ <표 II-4>에 나타난 재취업 소요기간 분포를 살펴보면, 45~54세의 재취업 소요기간은 10년 초과가 64.2%로 가장 많다. 35~44세의 경우에는 2년 이하가 26.8%, 2년 초과~5년 이하가 30.8%로 과반수가 5년 이내에 재취업하는 것으로 나타난다. 25~34세의 재취업 소요기간은 2년 이하가 54.7%, 2년 초과~5년 이하가 29.7%로, 대부분이 2년 이내에 재취업을 하는 경향이 발견되었다.

<표 II-4> 경력단절 후 재취업 소요기간

(단위: 명, 년, %)

구분		25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)
경력단절 후 재취업 기혼여성		143,253	731,662	1,428,237	2,303,151
재취업 평균 소요 연수		2.7	6.0	11.2	8.9
재취업 소요기간 분포	2년 이하	54.7	26.8	9.4	18.1
	2년 초과~5년 이하	29.7	30.8	16.1	21.7
	5년 초과~7년 이하	13.9	20.3	9.6	13.2
	7년 초과~10년 이하	1.7	1.0	0.6	0.8
	10년 초과	0.0	21.1	64.2	46.2

주: 경력단절 이후 재취업한 기혼여성

자료: 여성가족부, 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022, p. 139, <표 VI-1-19>

동일한 여성가족부의 2022년 조사에서 재취업을 하는 이유로 ‘생활비에 보태기 위해(39.2%)’라고 답한 사람이 가장 많았으며, 그 다음은 ‘자녀의 교육비 지원(24.2%)’으로 경제적 이유가 큰 부분을 차지함을 알 수 있다(<표 II-5>). 특히 자녀 교육비 지원은 만 35~44세 연령구간에서 높게 나타나며, ‘자아실현 및 자기개발(15.8%)’은 비교적 젊은 연령층에서 높게 나타난다.

14) 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』에서 45~54세 절반 이상이 10년 이상 소요되었다고 한 것은 회고성자료의 한계로 과거 일자리 경험을 회고하는 과정에서 오류가 발생한 것일 수 있음을 유의해야 한다.

〈표 II-5〉 경력단절 이후 첫 일자리를 얻을 당시 구직 목적

(단위: %)

구분	사례수 (명)	기본적인 생계 책임	자녀의 교육비 지원	재산을 늘리기 위해	생활비에 보태기 위해	자아실현 및 자기개발	기타	계
전체	2,315,410	12.3	24.2	8.3	39.2	15.8	0.3	100.0
연령								
만 25~29세	31,864	16.4	2.3	9.3	55.6	16.3	0.0	100.0
만 30~34세	116,578	13.1	14.4	11.8	38.3	22.5	0.0	100.0
만 35~39세	284,322	11.5	25.1	4.5	42.9	16.0	0.0	100.0
만 40~44세	451,149	9.2	28.7	6.1	38.2	17.5	0.2	100.0
만 45~49세	660,951	12.7	23.2	8.4	40.0	15.4	0.3	100.0
만 50~54세	770,546	13.8	24.4	10.3	37.0	14.1	0.4	100.0

주: 경력단절 이후 다른 일자리를 가진 적 있는 대상자 231만 5,410명

자료: 여성가족부, 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022, p. 71, 〈표 III-1-30〉

경력단절 이후 재취업 시에는 직종, 종사상지위 및 임금 측면에서의 변화가 있었다. 먼저, 경력단절 전 직종은 사무직(48.7%)이거나 전문가(22.5%)인 경우가 많았으나, 경력단절 후 얻게 되는 첫 일자리는 판매직(26.2%)이거나 전문가(21.5%)인 경우가 많았다. 또한, 사무직의 비중은 23.6%로 감소하고 대신 서비스직의 비중이 경력단절 전 7.4%에서 19.8%로 크게 증가하는 것을 볼 수 있다(〈표 II-6〉). 즉, 경력단절 후 첫 일자리는 사무직 대신 서비스직, 판매직으로의 이동이 많은 것을 볼 수 있는데, 이러한 현상은 전 연령에서 동일하게 발견되었다.

〈표 II-6〉 경력단절 전/후 직종분포 변화

(단위: 명, %)

구분	경력단절 전 일자리				경력단절 후 첫 일자리			
	25~ 34세	35~ 44세	45~ 54세	전체 (25~54세)	25~ 34세	35~ 44세	45~ 54세	전체 (25~54세)
전체	143,252 (100.0)	731,661 (100.0)	1,427,373 (100.0)	2,302,286 (100.0)	143,253 (100.0)	731,662 (100.0)	1,428,237 (100.0)	2,303,151 (100.0)
관리자	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	1.0
전문가	31.9	32.5	16.4	22.5	21.3	28.2	18.1	21.5
사무직	41.4	43.4	52.1	48.7	25.8	25.2	22.6	23.6

〈표 II-6〉의 계속

(단위: 명, %)

구분	경력단절 전 일자리				경력단절 후 첫 일자리			
	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)
서비스직	5.2	8.8	6.9	7.4	15.4	17.1	21.6	19.8
판매직	16.3	10.4	14.6	13.4	27.8	22.7	27.9	26.2
농림어업숙련기능원	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.1	0.5	1.0
기계 조작용	3.5	3.2	5.3	4.5	3.4	2.0	3.0	2.7
단순노무	1.6	1.1	1.7	1.5	5.1	3.5	4.8	4.4

주: 경력단절 이후 다른 일자리를 가진 적 있는 대상자

자료: 여성가족부, 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022, p. 140, 〈표 IV-1-20〉

종사상 지위 또한 변화하였는데, 경력단절 전에는 대부분이 상용근로자(88.1%)이며, 전일제의 비중이 96.9%였으나, 경력단절 후 첫 일자리는 상용근로자의 비율이 51.5%로 감소하고 전일제 비중 또한 79.8%로 감소하였다(〈표 II-7〉). 반면, 임시근로자의 비중은 5.7%에서 14.7%로, 자영업자의 비중 또한 4.4%에서 21%로 크게 증가하는 것을 볼 수 있었다. 시간제 비중 또한 경력단절 전에는 3.1%로 낮은 수준이었으나 경력단절 후 20.2%까지 증가하는 것을 볼 수 있었다.

〈표 II-7〉 경력단절 전/후 종사상지위 분포 변화

(단위: 명, %)

구분	경력단절 전 일자리				경력단절 후 첫 일자리			
	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)
전체	143,252 (100.0)	731,661 (100.0)	1,427,373 (100.0)	2,302,286 (100.0)	143,253 (100.0)	731,662 (100.0)	1,428,237 (100.0)	2,303,151 (100.0)
상용근로자	89.4	89.2	87.5	88.1	52.2	55.7	49.2	51.5
임시근로자	5.8	6.4	5.4	5.7	22.4	14.0	14.2	14.7
일용근로자	2.0	0.5	0.3	0.4	2.4	1.8	1.6	1.7
고용주	1.6	0.4	0.9	0.8	6.2	5.2	8.2	7.1
자영업자	1.2	3.4	5.2	4.4	15.3	19.1	22.6	21.0
무급가족종사자	0.0	0.2	0.8	0.6	1.4	4.2	4.2	4.0

〈표 II-7〉의 계속

(단위: 명, %)

구분	경력단절 전 일자리				경력단절 후 첫 일자리			
	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)
전일제 비중	92.8	96.0	97.9	96.9	72.8	79.9	80.6	79.8
시간제 비중	7.2	4.0	2.1	3.1	27.2	20.1	19.4	20.2

주: 경력단절 이후 다른 일자리를 가진 적 있는 대상자

자료: 여성가족부, 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022, p. 141, 〈표 IV-1-21〉

이러한 변화는 경력단절 후의 임금에도 반영이 되었다. 〈표 II-8〉에 따르면, 경력단절 전 월평균 임금은 253.7만원이었으나, 경력단절 후 첫 일자리에서의 임금은 214.3만원으로 경력단절 전 대비 비중이 84.5%에 머무르는 것으로 볼 수 있었다. 연령별로 살펴보면 25~34세, 35~44세, 45~54세의 경력단절 후 월평균 임금은 경력단절 전 월평균 임금의 각각 88.6%, 90%, 81.4% 수준으로 연령이 가장 높은 45~54세의 경력단절로 인한 임금 손실이 가장 크게 나타났다.

〈표 II-8〉 경력단절 전/후 월평균임금 비교

(단위: 만원, %)

구분	경력단절 전 일자리				경력단절 후 첫 일자리			
	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)	25~34세	35~44세	45~54세	전체 (25~54세)
월평균 임금	214.6	229.9	271.8	253.7	190.1	206.9	221.2	214.3
경단 전 대비 비중	-	-	-	-	88.6	90.0	81.4	84.5
시간당 임금	1,160	1,239	1,397	1,328	1,194	1,266	1,263	1,259
경단 전 대비 비중	-	-	-	-	102.9	102.1	90.4	94.8

주: 1. 경력단절 이후 다른 일자리를 가진 적 있는 대상자

2. 2020년 소비자물가지수를 이용해 실질화하였으며, 무급가족종사자와 임금을 0으로 응답한 경우를 제외함

자료: 여성가족부, 『2022 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022, p. 142, 〈표 IV-1-22〉

반면, 시간당 임금으로 환산하였을 경우에는 그 차이가 줄어드는 것을 볼 수 있었는데, 경력단절 후 시간당 임금은 1만 2,590원으로 경력단절 전 임금

인 1만 3,280원의 94.8%에 해당한다(〈표 II-8〉 참고). 연령대별로 살펴보면, 25~34세와 35~44세는 오히려 경력단절 후 첫 일자리에서 경력단절 이전보다 약간 높은 수준의 시간당 임금을 받는 것으로 나타났다. 45~54세의 경력단절 후 시간당 임금은 경력단절 전 시간당 임금 대비 약 90.4% 수준이다.

종합하면, 과거에 비하여 여성의 경력단절 규모가 줄어들고 특히 결혼에 의한 경력단절은 감소하였으나 육아로 인한 경력단절의 규모는 여전히 상당한 것으로 나타났다. 경력단절 이후 생활비 및 교육비에 보탬이 되고자 하는 경제적인 필요에 의해서 복귀하게 되는데 연령별로 차이가 있으나 첫 직장을 구하기까지 평균적으로 8년간의 시간이 소요되며 젊은 연령층(25~34세)에서는 복귀시간이 비교적 길지 않은 것(2.7년)으로 나타났다. 재취업 후의 직장은 기존 직장과는 다소 차이가 있는 것으로 나타났는데, 기존 상용직 및 전일제의 비중이 감소하고 판매직과 시간제 비중이 증가하는 것으로 나타났다. 그에 따라서 월평균 임금이 기존 임금의 84.5% 정도로 감소하는 것을 볼 수 있어, 결혼 및 출산으로 인한 노동공급 및 소득에서의 손실은 여전히 존재하는 것으로 보인다.

Ⅲ. 제도 조사

본 장에서는 실증분석에 앞서 여성의 출산 이후 노동시장 참여와 관련한 조세·재정정책의 내용 및 현황을 파악하고자 한다. 조세·재정정책 중 직접적으로 출산 이후 여성 노동공급을 제고하고자 도입된 제도와 더불어 직접적인 정책목표에는 포함하지는 않으나 간접적으로 출산 이후 여성 노동공급에 영향을 미칠 수 있는 제도까지를 포함하여 포괄적으로 파악한다.

제1절의 재정정책 조사에서는 근로를 하고 있던 여성이 임신 및 출산을 경험하는 경우를 위한 모성보호제도, 출산 이후 여성의 노동시장 복귀를 돕기 위하여 마련된 육아휴직을 중심으로 한 일·가정양립정책, 자녀를 양육하는 여성들의 노동시장 참여에 영향을 미칠 수 있는 양육지원정책을 살펴보았다.

제2절의 조세정책 조사에서는 경력단절 여성의 복귀를 돕기 위하여 기업에 세제혜택을 제공하는 통합고용세액공제와 경력단절 여성의 세부담을 완화해 주고자 도입된 중소기업취업자에 대한 소득세 감면을 조사하였다. 또한 경력단절여성을 위하여 마련된 제도는 아니지만 제도 설계상(점중구간, 가구유형별 차별지급 등) 여성의 근로를 유인할 수 있는 근로장려세제와 저소득자의 자녀 양육비용을 절감하고자 도입된 자녀장려세제를 조사한다. 특히 근로장려세제와 자녀장려세제는 이 두 가지 제도를 중복수급하는 경우가 많아 이에 대한 현황을 함께 조사하였다. 마지막으로 출산보육수당비과세 등 그 외의 출산 및 육아관련 세제지원제도를 함께 조사하였다.

1. 재정정책 조사

본 절에서는 근로를 하고 있는 여성이 임신 및 출산을 경험하는 경우 여성의 건강을 보호하기 위하여 도입된 모성보호제도, 제Ⅴ장의 실증분석과도 밀접하게 연관되어 있는 육아휴직을 중심으로 일·가정양립정책을 살펴보았다.

마지막으로 출산 이후 자녀를 양육하는 여성들의 노동시장 참여에 영향을 미칠 수 있는 양육지원정책을 살펴보았는데, 아동수당, 부모급여 등의 현금성 지원과 시간제 보육, 보육료 지원의 서비스 형태 지원을 살펴보았다. 그 외에도 어린이집 확충, 보육교직원 인건비 및 운영지원과 같은 어린이집 설치 및 운영과 관련한 사업들도 있으나 관련 현황은 제 V 장 제3절에 제시되어 본 절에서는 별도로 다루지 않았다.

가. 모성보호제도

1) 출산전후휴가 및 급여

1953년부터 시행된 출산전후휴가제도는 수차례의 개정을 통해 휴가 기간 및 급여 상한액이 확대되었다(〈표 III-2〉 참고). 해당 제도는 여성근로자의 건강을 보호하고 태아의 순조로운 발육을 위해서 출산 전과 후 최소한의 보호휴가를 부여한다. 「근로기준법」 제74조 제1항에 의하면 사업주는 근로계약의 형태나 직종, 근속기간 등과 무관하게 임신 중인 여성근로자에게 출산 전후휴가를 부여해야 하는 의무가 있다.¹⁵⁾ 「근로기준법」 제74조 제1항은 강행규정이므로 근로자가 출산전후휴가를 포기하더라도 사업주가 부여하지 않으면 「근로기준법」 위반에 해당한다. 휴가일수는 90일(다태아는 120일)이며, 출산 후 45일(다태아 60일) 이상의 기간을 배정해야 하고 90일 연속 사용해야 한다. 또한 최소 60일(다태아는 75일)은 유급휴가로 최대 월 210만원을 지급할 수 있다(〈표 III-1〉).

〈표 III-1〉 출산전후휴가제도 지원내용

구분	세부내용
대상	- 임신 중인 여성근로자(「근로기준법」 제74조)
기간	- 출산 전과 출산 후를 통해 90일(다태아는 120일) 출산전후휴가 제공 - 출산 후 45일(다태아 60일) 이상의 기간 배정 및 90일 연속 사용 * 유산 등의 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있으며 기간은 연속하여 45일(다태아 60일) 이상

15) 고용노동부(2023a), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, p. 13.

〈표 III-1〉의 계속

구분	세부내용		
보호 규정	- 근로자가 포기하더라도 미부여 시 사업자는 「근로기준법」 제113조에 의해 2년 이하의 징역, 2천만원 이하 벌금 - 산전 및 산후 여성근로자를 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 동안 해고 금지 - 휴가 복귀 시, 이전과 동일 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀 시켜야 하며 위반 시 500만원 이하 벌금		
급여	- 최소 60일(다태아는 75일)은 유급휴가 - 단 고용센터에서 출산전후휴가 급여(「남녀고용평등법」 제18조)를 지급한 경우는 해당 금액 제외 지급		
	구분	최초 60일(다태아 75일)	마지막 30일(다태아 45일)
	우선지원 대상기업	• 정부가 최대 월 210만원 지원금 지급 • 통상임금에서 부족분은 사업주가 지급	• 정부가 통상임금 지급 (최대 월 210만원)
대규모 기업	• 사업주가 통상임금 지급	• 정부가 통상임금 지급 (최대 월 210만원)	

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

〈표 III-2〉 출산전후휴가제도 주요 변화 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
1953. 8. 9.	1953. 5. 10.	- 유급보호휴가 60일 부여	「근로기준법」 제60조
1961. 12. 4.	1961. 12. 4.	- 유급보호휴가 60일 부여 - 산후에 30일 이상 확보되도록 함	「근로기준법」 제60조
2001. 11. 1.	2001. 8. 14.	- 보호휴가 90일 부여, 그중 60일은 유급 - 산후에 45일 이상 확보되도록 함 - 무급 30일분의 통상임금 지원근거 마련	「근로기준법」 제72조 「남녀고용평등법」 제18조
2001. 11. 1.	2001. 10. 30.	- 산전후휴가급여: 상한 135만원/하한 최저임금액	「고용보험법 시행령」 제68조의8
2006. 1. 1.	2005. 5. 31.	- 우선지원대상기업은 90일분의 통상임금 지원	「고용보험법」 제55조의8
		- 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 유산·사산 휴가 부여 - 유산·사산 휴가를 부여받은 경우 급여 지급	「근로기준법」 제72조 「고용보험법」 제55조의7

〈표 III-2〉의 계속

시행일	개정일	주요 내용	비고
2006. 1. 1.	2005. 12. 30.	- 휴가기간 동안 사업주에게 금품을 받은 경우 산전후휴가급여 감액 지급할 수 있도록 함	「고용보험법 시행령」 제68조의12
2008. 1. 28.	2007. 12. 21.	- 「남녀고용평등법」에 따라 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함	「근로기준법」 제74조
2008. 3. 28.	2008. 3. 28.	- 보호휴가 종료 후 동일한 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 함	「근로기준법」 제74조
2008. 6. 22.	2007. 12. 21.	- 우선지원대상기업은 급여의 일부를 지원하고, 지원받은 급여는 사업주가 지급한 것으로 봄	「남녀고용평등법」 제18조
2008. 12. 31.	2008. 12. 31.	- 산전후휴가급여를 사업주가 대위신청할 수 있도록 함	「고용보험법」 제75조의2
2012. 8. 2.	2012. 2. 1.	- 출산전후휴가 분할 사용 허용 - 명칭변경: 산전후휴가 → 출산전후휴가	「근로기준법」 제74조
2014. 7. 1.	2014. 1. 21.	- 대태아 출산전후휴가 기간 확대(90일 → 120일)	「근로기준법」 제74조
2014. 9. 25.	2014. 3. 24.	- 임신기간 근로시간 단축(~12주, 36주~) 제도 도입	「근로기준법」 제74조
2017. 1. 1.	2016. 12. 30.	- 출산전후휴가급여 상한액 150만원으로 인상	「고용보험법 시행령」 제101조 고시
2018. 1. 1.	2017. 12. 30.	- 출산전후휴가급여 상한액 160만원으로 인상	
2019. 1. 1.	2018. 12. 31.	- 출산전후휴가급여 상한액 180만원으로 인상	
2020. 1. 1.	2019. 12. 31.	- 출산전후휴가급여 상한액 200만원으로 인상	
2021. 7. 1.	2021. 1. 5.	- 기간제·파견근로자가 출산휴가기간 중 계약이 만료되더라도 법정출산급여를 보장	「근로기준법」 제74조
2023. 1. 1.	2022. 12. 31.	- 출산전후휴가급여 상한액 210만원으로 인상	「고용보험법 시행령」 제101조 고시

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람(2023)」, 「2023년도 예산 및 기금운용계획 사업 설명」 내용을 토대로 작성

2) 유산·사산휴가

2006년부터 시행된 유산·사산휴가제도는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 여성 근로자의 정신적·신체적 건강을 보호하여 정상적으로 업무에 복귀할 수 있도록 하기 위함이다. 사업주는 여성 근로자가 유산 또는 사산하고 유산·사산휴가를 청구한 경우에 근로계약 형태, 직종, 근속기간과 관계없이 보호휴가를 부여해야 한다. 휴가 기간은 임신기간에 따라 5~90일 까지이며, 급여 및 지급조건은 위의 출산전후휴가제도와 동일하다.

〈표 III-3〉 유산·사산휴가제도 지원내용

구분	세부내용	
대상	- 유산 또는 사산한 임신근로자	
기간	- 유산·사산한 경우로 해당 근로자가 청구하면 임신기간에 따라 5~90일까지 휴가 제공	
	- 단, 휴가기간은 유산·사산한 날부터 계산되며 늦게 신청하면 일수만큼 단축	
	임신기간	휴가기간
	11주 이내	유산·사산 날부터 5일까지
	12주~15주 이내	유산·사산 날부터 10일까지
	16주~21주 이내	유산·사산 날부터 30일까지
	22주~27주 이내	유산·사산 날부터 60일까지
	28주 이상	유산·사산 날부터 90일까지
보호 규정	- 유산·사산휴가를 허용하지 않은 경우, 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 - 휴가기간과 그 후 30일간 해고 제한, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금	
급여 및 지급조건	- 출산전후휴가 급여제도와 동일	
	- 최소 60일(다태아는 75일)은 유급휴가	
	- 단, 고용센터에서 출산전후휴가 급여(「남녀고용평등법」 제18조)를 지급한 경우는 해당 금액 제외 지급	
	구분	최초 60일(다태아 75일)
우선지원 대상기업	<ul style="list-style-type: none"> • 정부가 최대 월 210만원 지원금 지급 • 통상임금에서 부족분은 사업주가 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부가 통상임금 지급 (최대 월 210만원)
대규모기업	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주가 통상임금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부가 통상임금 지급 (최대 월 210만원)

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

〈표 III-4〉 유산·사산휴가 주요 변화 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
2006. 1. 1.	2005. 5. 31.	- 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 유산·사산휴가 부여	「근로기준법」 제72조 「고용보험법」 제55조의7
2008. 12. 31.	2008. 12. 31.	- 유산·사산 휴가급여를 사업주가 대위 신청할 수 있도록 함	「고용보험법」 제75조의2
2012. 8. 2.	2012. 2. 1.	- 임신 16주 전에 유산 또는 사산한 여성 근로자에게도 유산·사산휴가 부여	「근로기준법」 제74조

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023a

3) 배우자출산휴가제도

2008년부터 시행된 배우자출산휴가제도는 배우자의 건강보호와 출생한 자녀 양육을 위해 배우자가 출산을 한 임금근로자에게 휴가를 부여하는 제도이다.¹⁶⁾ 「남녀고용평등법」 제18조의2에 의거하여 배우자 출산 시, 남성 근로자가 청구하면 10일의 유급휴가가 부여된다. 현재 배우자 출산휴가 급여 상한액은 40만 1,910원이다.

〈표 III-5〉 배우자출산휴가제도 지원내용

구분	세부내용
대상	- 배우자(아내)의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자(남편)
기간	- 10일 휴가 제공(배우자 출산일부터 90일 이후 청구 불가)
보호규정	- 위반 시 500만원 이하 과태료 - 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고, 불리한 처우 금지, 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
급여 및 지급조건	- 유급휴가(2023년 기준 상한 40만 1,910원)

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

16) 윤자영·김우정(2024), 「주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점」, p. 6.

〈표 III-6〉 배우자출산휴가제도 변화 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
2008. 6. 22.	2007. 12. 21.	- 3일 휴가(무급) 부여 - 출산일부터 30일 이내 청구 - 5일의 범위에서 3일 이상 부여, 최초 3일 유급	「남녀고용평등법」 제18조2
2012. 8. 2.	2012. 2. 1.	- 2012. 8. 2. 300인 이상 사업장 적용 - 2013. 2. 2. 전 사업장 적용	
2019. 10. 1.	2019. 8. 27.	- 10일 유급 부여(1회 분할, 출산일부터 90일 이내) - 우선지원대상기업 5일분 지원	「남녀고용평등법」 제18조2 「고용보험법」 제76조
2019. 10. 1.	2019. 9. 30.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 38만 2,770원	「고용보험법 시행령」 제101조 고시
2023. 1. 1.	2022. 12. 31.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 40만 1,910원	

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

4) 기타 모성보호제도

위의 제도 이외에도 임신기근로시간단축제도(「근로기준법」 제74조), 난임 치료휴가제도(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령」 제9조의2), 생리휴가(「근로기준법」 제73조), 태아검진시간보장(「근로기준법」 제74조의2), 임신 중 시간외근로 금지(「근로기준법」 제74조5), 임신 중 쉬은 근로로 전환(「근로기준법」 제74조5), 임신 중 위험 유해직종 근무 금지(「근로기준법」 제65조), 임신 중 야간·휴일근로의 제한(「근로기준법」 제70조2), 출산 후 시간외근로 금지(「근로기준법」 제71조), 수유시설 및 수유시간 제공(「근로기준법」 제75조) 등 모성보호를 위한 제도가 시행되고 있다.

나. 일·가정양립 지원 제도

1) 육아휴직제도

육아휴직제도는 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도이다. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 의거하여 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 부모 각각 최대 1년간 휴직

이 가능하며, 휴직기간 동안 월 통상임금의 80%(상한 150만원/하한 70만원) 수준으로 급여가 지급된다. 단 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 일괄 지급한다.¹⁷⁾

육아휴직제도는 1988년 시행된 이후, 수차례의 개정을 거쳐 여성 근로자에서 남성 근로자로 적용대상 확대 및 육아휴직급여 상한액 인상, 분할 횟수 증가 등 제도 여건이 개선되고 있다.

〈표 III-7〉 육아휴직제도 지원내용

구분	세부내용
대상	- 임신 중인 여성근로자 - 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자
기간	- 최대 1년(한 자녀당 부모 각각 1년 사용 가능) - 2회에 한하여 분할 사용 가능
보호규정	- 휴직을 허용하지 않는 경우 500만원 이하 벌금 - 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금 - 육아휴직 복귀자에게 휴직 전 업무 또는 동일수준 임금을 지급하는 직무복귀가 아닐 경우 500만원 이하 벌금
급여 및 지급조건	- 육아휴직기간(최대 1년) 월 통상임금의 80%(상한 150만원/하한 70만원) 정부 지원 - 단 육아휴직급여 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 일괄 지급

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

〈표 III-8〉 육아휴직제도 변화 연혁

시행일	주요 내용	비고
1988. 4. 1.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 육아 휴직 가능	「남녀고평법」 제11조
2001. 11. 1.	- 남녀불문 이용 가능, 육아휴직 급여 지급 근거규정 신설 및 급여액 월 20만원	「남녀고평법」 제19조 「고보법」 제55조의2
2006. 3. 1.	- 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 - 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	「남녀고평법」 제19조

17) 고용노동부 보도자료(2024)에 따르면, 2025년부터 육아휴직 최대급여 인상(250만원), 사후지급폐지 등의 변동이 있을 예정이다(고용노동부, 「육아휴직 급여인상 등 시행령 입법 예고」, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17133, 검색일자: 2024. 12. 4.).

〈표 III-8〉의 계속

시행일	주요 내용	비고
2007. 4. 27.	- 육아휴직 급여액: 월 50만원	「고보법 시행령」 제68조의3
2010. 2. 4.	- 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능	「남녀고평법」 제19조
2011. 1. 1.	- 육아휴직 급여액: 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원) - 급여 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급	「고보법 시행령」 제95조
2014. 1. 14.	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능	「남녀고평법」 제19조
2014. 10. 1.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향(통상임금의 100%, 상한 150만원(아빠의 달))	「고보법 시행령」 제95조의2
2015. 7. 1	- 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(종전 15% → 25% 확대)	「고보법 시행령」 제95조 제4항
2016. 1. 1.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여 통상임금의 100%, 상한 150만원(종전 1개월 → 3개월로 기간 확대)	「고보법 시행령」 제95조의2
2017. 7. 1.	- 2017. 7. 1. 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용하는 경우 상한액 200만원	「고보법 시행령」 제95조의2
2017. 9. 1.	- 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여는 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원)	「고보법」 제95조
2018. 5. 29.	- 육아휴직 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아휴직 기간을 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 인정	「남녀고평법 시행령」 제10조 「근로기준법」 제60조
2018. 7. 1.	- 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 200만원으로 인상	「고보법」 제95조의2
2019. 1. 1.	- 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여는 통상임금의 50%(상한액 120만원/하한액 70만원) - 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 250만원으로 인상	「고보법 시행령」 제95조, 제95조2
2020. 2. 28.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시에도 육아휴직 급여 지급 및 부부 동시 육아휴직 허용	「고보법」 제70조 제2호 「남녀고평법 시행령」 제10조 제2호 삭제
2020. 12. 8.	- 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대	「남녀고평법」 제19조의4 제1항
2021. 11. 19.	- 임신 중 육아휴직 허용 * 임신 중 육아휴직 기간은 분할 횟수에서 차감하지 않음	「남녀고평법」 제19조 제1항
2022. 1. 1.	- 첫 3개월 육아휴직급여 소득대체율 인상, 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원) - 3+3 부모육아휴직제 시행 및 생후 12개월 이내 자녀 부모 동시 또는 순차적 육아휴직 시, 첫 3개월 급여를 통상임금 100% 지급	「고보법 시행령」 제95조, 제95조의3

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2024년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

2) 3+3 부모육아휴직제 및 6+6 부모육아휴직제(육아휴직급여 특례)

2022년 1월 1일부터 부모의 직접적인 양육이 절실한 생후 12개월 내의 초기 영아기 시기에 부모 모두 육아휴직 사용을 촉진하기 위하여 3+3 부모육아휴직제가 도입되었다. 동 제도는 부부가 함께 혹은 순차적으로 자녀 생후 12개월 내에 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 3개월은 부모 각각 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200만~300만원) 상향 지급하는 것을 내용으로 한다.¹⁸⁾

〈표 III-9〉 3+3 부모육아휴직제 지원내용

구분	세부내용
대상	- 생후 12개월 자녀가 있는 남녀 근로자
기간	- 부모 모두가 육아휴직을 최초로 시작한 첫 3개월간
보호규정	- 휴가를 허용하지 않는 경우 500만원 이하 과태료 부과 - 해당 휴가를 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지, 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
급여 및 지급조건	- 생후 12개월 이내 자녀에 대하여 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용 - 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 부모 각각 첫 3개월간 월 통상임금의 100% 지급

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2024년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

2024년 1월 1일부터는 ‘3+3 부모육아휴직제’를 확대 개편한 ‘6+6 부모육아휴직제’가 시행되었다. 6+6 부모육아휴직제는 생후 18개월 이내 초기 영아기에 대한 지원을 확대하고 육아휴직 급여를 인상하여 맞돌봄 문화 확산 및 육아휴직 활성화를 도모하는 것이 목표이다. 구체적으로 부부가 동시에 혹은 순차적으로 자녀 생후 18개월 내에 육아휴직을 사용하는 경우, 부모 각각의 육아휴직 첫 6개월의 육아휴직 급여를 최대 월 450만원(통상임금 100%) 지원한다.¹⁹⁾ 급여는 부모 육아휴직 사용을 촉진하기 위해 (1개월) 월 상한 200만원, (2개월) 250만원, (3개월) 300만원, (4개월) 350만원, (5개월) 400만원, (6개월) 450만원으로 매월 상향하여 지원한다.²⁰⁾

18) 고용노동부(2023a), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람(2023)」, p. 182.

19) 고용노동부 보도참고자료(2023), 「고용노동부, 2024년부터 이렇게 달라집니다」, p. 4.

〈표 Ⅲ-10〉 사용기간별 최대지금액 예시

(단위: 만원)

구분	父 1개월	父 3개월	父 6개월
母 1개월	父: 200	父: 500 (200+150+150)	父: 950 (200+150+150+150+150+150)
	母: 200	母: 200	母: 200
母 3개월	父: 200	父: 750 (200+250+300)	父: 1,200 (200+250+300+150+150+150)
	母: 500 (200+150+150)	母: 750 (200+250+300)	母: 750 (200+250+300)
母 6개월	父: 200	父: 750 (200+250+300)	父: 1,950 (200+250+300+350+400+450)
	母: 950 (200+150+150+150+150+150)	母: 1,200 (200+250+300+150+150+150)	母: 1,950 (200+250+300+350+400+450)

자료: 고용노동부, 「고용노동부, 2024년부터 이렇게 달라집니다」, 보도참고자료, 2023. 12. 31., p. 4.

3) 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 제19조의2에 의거하여 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간을 단축하는 제도이다. 육아휴직이 일정기간 동안 근무를 하지 않는 것을 전제하는 것과는 달리 육아기 근로시간 단축제도는 근로를 지속함으로써 일·가정양립과 여성경력단절방지를 동시에 달성할 수 있을 것으로 기대하며 시작되었다.²¹⁾ 본 제도는 한 자녀당 부모 각각 1년씩 사용할 수 있으며, 육아휴직 미사용 기간을 가산할 시에는 최대 2년간 사용할 수 있다. 단 1회 사용기간은 3개월 이상이어야 한다. 급여지급 방식은 〈표 Ⅲ-11〉에 제시되어 있다.

20) 고용노동부 보도자료(2024)에 따르면, 2025년부터 6+6 부모육아휴직제도의 첫달 상한액이 기존 200만원에서 250만원으로 인상될 예정이다(고용노동부, 「육아휴직 급여인상 등 시행령 입법예고」, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17133, 검색일자: 2024. 12. 4.).

21) 고용노동부(2023a), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람(2023)」, p. 208.

〈표 III-11〉 육아기 근로시간 단축제도

구분	세부내용
대상	- 만 12세 이하 또는 초등학교 학년 이하 자녀가 있는 남녀 근로자
기간	- 한 자녀당 부모 각각 1년 사용 가능, 육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년 - 1회 기간은 3개월 이상
보호규정	- 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우 500만원 이하 과태료 부과 - 해당 단축을 이유로 해고, 기타 불이익 처우 금지, 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 - 육아기 근로시간 단축 종료 후 휴직 전 업무 또는 동일 수준 임금을 지급하는 직무 복귀가 아닐 경우 500만원 이하 벌금 - 단축된 근로시간 외 연장근로 요구 시 1천만원 이하 벌금
급여 및 지급조건	- 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음과 같으며 지급대상 기간이 1개월 미만인 경우 계산식 산출금액과 단축 사용일수 곱으로 산정 * 하루 1시간 단축분(주 5시간) $\text{통상임금의 } 100\%(\text{상한 } 200\text{만, 하한 } 50\text{만}) \times \frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$ * 나머지 단축분 $\text{통상임금의 } 80\%(\text{상한 } 150\text{만, 하한 } 50\text{만}) \times \frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간} - 5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2024년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

〈표 III-12〉 육아기 근로시간 단축 제도 변화 연혁

시행일	주요 내용	비고
2008. 6. 22.	- 육아휴직을 대신해 육아기 근로시간 단축을 신청 * 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간	「남녀고평법」 제19조의2
2011. 9. 21.	- 단축 근로시간에 비례한 급여 지급	「고용보험법」 제73조의2
2012. 8. 2.	- 육아기 근로시간 단축 청구권 도입	「남녀고평법」 제19조의2
2014. 10. 1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 60%×근로시간 단축 비율)	「고보법 시행령」 제104조의2
2018. 1. 1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 80%×근로시간 단축 비율)	「고보법 시행령」 제104조의2
2019. 10. 1.	- 육아기 근로시간 단축 1년 부여 (육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년) - 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간 확대	「남녀고평법」 제19조의2
	- 육아기 근로시간 단축 급여 최초 5시간분 (통상임금의 100%×근로시간 단축 비율) - 육아기 근로시간 단축 급여 나머지 시간분 (통상임금의 80%×근로시간 단축 비율)	

〈표 III-12〉의 계속

시행일	주요 내용	비고
2020. 2. 28.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시에도 육아기 근로시간 단축 급여 지급	「고용보험법」 제73조 제2호 삭제
2019. 12. 24.	- 육아기 근로시간 단축 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아기 근로시간 단축 종료 간주 사유의 개선	「남녀고평법 시행령」 제15조의2 제1호, 제15조의3 제1항
2020. 2. 28.	- 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 시에도 육아기 근로시간 단축 허용	「남녀고평법 시행령」 제15조의2 제2호 삭제
2024. 7. 1. (예상)	- 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀 양육을 위한 육아기 근로시간 단축 허용	「남녀고평법」 제19조의2

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2024년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

4) 기타 일가정양립 지원제도

위의 제도 이외에도 가족돌봄휴직제도(「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 제22조의2), 가족돌봄휴가제도(「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 제22조의2), 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도(「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 제22조의3), 일정규모(여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상) 사업장에 직장어린이집 설치 의무(「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 제21조, 「영유아보육법」 제14조 등) 등을 통해 일·가정양립을 도모하고 있다.

〈표 III-13〉 모성보호 및 일·가정양립 주요 급여지원 예산 현황

(단위: 명, 억원)

사업명	구분	2020년		2021~2025년						증감 (B-A)
		2020 당초 (A)	2020 확정	계	2021 (B)	2022	2023	2024	2025	
출산전후(유·사산) 급여	사업량	66,711	71,943	356,993	69,209	71,946	71,946	71,946	71,946	2,498
	사업비	269,844	289,982	1,519,537	292,057	303,120	308,120	308,120	308,120	22,213
육아휴직급여	사업량	117,770	120,770	803,050	120,034	131,016	158,000	184,000	210,000	2,264
	사업비	1,194,854	1,224,320	9,346,568	1,248,621	1,508,147	1,886,200	2,196,600	2,507,000	53,767
육아기 근로시간 단축 ¹⁾	사업량	6,962	14,698	59,693	7,593	12,641	12,894	13,151	13,414	631
	사업비	39,200	51,700	292,093	38,327	61,570	62,801	64,057	65,338	-873
육아휴직지원금 (2022년 시행) ²⁾	사업량	0	0	108,545	0	20,819	25,110	29,242	33,374	0
	사업비	0	0	529,893	0	101,632	122,582	142,752	162,927	0

주: 1) 우선지원대상기업에서 육아기 근로시간 단축 사용 시 간접노무비 지원(대체인력 미채용 시 월 30만원, 1~3호 인센티브 10만원 신설)

2) 우선지원대상기업에 육아휴직지원금 3개월간 월 200만원 지원(만 0세 이하 자녀에 대해 3개월 이상 육아휴직 시)

자료: 저출산고령사회위원회, 「제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)」, 2020 내용을 참조

다. 양육지원

1) 아동수당

아동수당은 2018년 9월에 아동 양육에 따른 경제적 부담을 경감시키고, 건강한 성장환경을 조성하여 아동의 기본적 권리와 복지를 증진시키기 위해 도입되었다. <표 Ⅲ-14>와 같이 제도 도입 시에는 소득 하위 90% 가정의 만 6세 미만 아동에게 선별적으로 지급되었으나, 2019년 4월 소득 기준을 폐지하고, 만 6세 미만 전 아동으로 지급 대상을 확대하였다. 이후 2019년 9월부터 만 7세 미만으로 지급 연령을 상향시켰고, 2022년 4월부터 만 8세 미만으로 지급 연령을 한 차례 더 상향시켰다.

따라서 현재는 대한민국 국적을 보유한 만 8세 미만(0~95개월)의 모든 아동에게 만 8세 생일이 도래하는 달의 전 달까지 취학 여부와 무관하게 최대 96개월간 월 10만원의 현금을 지급한다.

<표 Ⅲ-14> 아동수당 제도 도입 경과

구분	소득에 따른 차등 지급	지급 연령	지급 금액
2018. 9.	소득하위 90% 선별 지급	6세 미만	10만원
2019. 4.	보편 지급	6세 미만	
2019. 9.	보편 지급	7세 미만	
2022. 4.	보편 지급	8세 미만	

자료: 국회, 『2022회계연도 보건복지위 결산검토보고서』, 2023.

<표 Ⅲ-15>에는 아동수당 지원 대상 및 예산 규모가 제시되어 있는데, 아동수당 지원 대상 규모는 2018~2024년 증가와 감소를 반복하고 있다. 2018년 238만명에서 2020년 263.5만명까지 증가하다 2021년 247.2만명으로 감소하였다. 이듬해 273.2만명까지 대상자가 증가하였으나, 2023년 다시 감소세로 전환하여 2024년 233.8만명을 기록하였다.

2018년 제도 도입 이후, 중앙정부는 2019년부터 2024년까지 매년 약 2.1조~2.4조의 예산을 투입하고 있다. 2022년 2조 4,039억원을 기록한 후 최근까지 감소세를 보인다.

〈표 III-15〉 아동수당 예산

(단위: 만명, 억원)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
아동수당 지원 대상	238	248	263.5	247.2	273.2	249.9	233.8
아동수당 예산	7,096	21,627	22,834	22,195	24,039	22,564	21,115

자료: 이소영 외, 『인구 변화 대응 아동수당정책의 재정 전망 및 개선 방안』, 한국보건사회연구원, 2023, p. 21.; 보건복지부, 『2024년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요』, 2024.

2) 부모급여

부모급여란 만 2세 미만 아동에 대해 가정양육, 시간제보육, 어린이집 이용, 종일제 아이돌봄 서비스²²⁾ 등을 이용할 수 있도록 지원되는 월 단위의 보편수당으로 2022년 영아수당으로 최초 도입되었고, 2023년부터 부모급여로 통합되었다. 부모급여를 통해 출산 및 양육으로 손실되는 소득을 보전하고, 밀착 돌봄이 중요한 영아기 돌봄을 두텁게 지원하고자 하는 것이 목표이다.

구체적으로 대한민국 국적을 보유하거나 「주민등록법」에 따른 주민등록번호가 정상적으로 부여된 2022년 1월 1일 이후 출생한 만 2세 미만의 아동(0~23개월)이 수혜대상이다. 만 2세 생일이 도래하는 달의 전 달까지 최대 24개월간 지급하며, 가정양육 시에는 현금으로, 어린이집 이용 시에는 보육료 바우처와 현금(보육료 바우처+현금 차액)으로, 종일제 아이돌봄 서비스 이용 시에는 종일제 아이돌봄 바우처로 지급한다. 구체적인 금액은 〈표 III-16〉에 제시되어 있다.

〈표 III-16〉 부모급여, 보육료, 종일제 아이돌봄 단가(2024년)

구분	부모급여(현금)	부모급여(바우처)	
		부모보육료	종일제 아이돌봄
0세(0세반)	100만원	54만원	시간당 11,630원 (최소 80시간, 최대 200시간 지원)
1세(0세반, 1세반)	50만원	54만원 47.5만원	

자료: 보건복지부, 『2024년도 부모급여 사업안내』, 2024.

22) 생후 3개월~36개월 이하 영아를 대상으로 아이돌보미가 가정에서 돌봄을 제공하는 서비스로, 가구 소득수준에 따라 최저 18만 6천원~최고 209만 3천원 지원

부모급여 예산을 살펴보면 2022~2024년 동안 지원 대상자가 증가하고 지원 단가가 인상됨에 따라 예산 규모가 큰 폭으로 확대되고 있으며, 2024년 예산액은 2조 8,885억원이다.

〈표 III-17〉 부모급여(영아수당) 예산(2022~2024년)

구분	2022년	2023년	2024년
월평균 지원 대상(천명)	151	323	472
지원 단가(만원)	30	(만 0세) 70 (만 1세) 35	(만 0세) 100 (만 1세) 50
예산(억원) ¹⁾	3,731	16,213	28,885

주: 1) 아동 수(월평균)×지원 단가×12개월×국고보조율로 계산됨
 자료: 보건복지부, 『보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요』, 각 연도.

3) 가정양육수당

가정양육수당은 어린이집, 유치원(특수학교 포함), 종일제 아이돌봄서비스 등을 이용하지 않고 가정에서 양육되는 영유아를 대상으로 하며, 2008년 「영유아보육법」 개정을 통해 법적 근거를 마련한 후 2009년 7월부터 시행되었다. 이후 몇 차례 개정을 통해 〈표 III-18〉과 같이 지원대상이 확대되었다.

〈표 III-18〉 가정양육수당 주요 연혁

구분	지원 대상	지원 단가
2009년 7월~2010년	0~1세, 차상위	10만원
2011~2012년	0~2세, 차상위	0세(12개월 미만): 20만원 1세(24개월 미만): 15만원 2세(36개월 미만): 10만원
2013~2018년	0~6세, 전 계층 * 취학 전 연령 12월까지(최대 84개월)	0세(12개월 미만): 20만원 1세(24개월 미만): 15만원 2~6세(24~84개월 미만): 10만원
2019년~2021년	0~6세, 전 계층 * 취학연도 2월까지(최대 86개월)	0세(12개월 미만): 20만원 1세(24개월 미만): 15만원 2~6세(24~86개월 미만): 10만원
2022년~	2~6세, 전 계층 * 취학연도 2월까지(최대 86개월)	2~6세(24~86개월 미만): 10만원

자료: 보건복지부, 『2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료』, 2024를 참고하여 작성

따라서 현재는 24개월 이상 86개월 미만의 미취학 영유아²³⁾를 지원대상으로 하며, 수혜금액은 양육수당 종류 및 연령별에 따라 <표 Ⅲ-19>와 같이 월 10만~20만원 정액 지급한다.

〈표 Ⅲ-19〉 가정양육수당 수혜금액

구분	연령	금액
양육수당	24개월 이상~35개월 이하	100,000원
	36개월 이상~86개월 미만	100,000원
장애아동 양육수당	24개월 이상~35개월 이하	200,000원
	36개월 이상~86개월 미만	100,000원
농어촌 양육수당	24개월 이상~35개월 이하	156,000원
	36개월 이상~47개월 이하	129,000원
	48개월 이상~86개월 미만	100,000원

자료: 보건복지부, 『2024년 보육사업안내』, 2024.

가정양육수당 지급 현황을 살펴보면, 2019년 이후 전체 영유아 수 및 가정양육수당 수혜대상 인원이 감소세를 보인다. 특히 부모급여 도입으로 인해 2022년 이후 출생한 아동은 만 2세부터 가정양육수당을 지원받을 수 있으므로 2022년부터 수혜대상 인원이 크게 감소하였다. 가정양육수당 2024년 예산의 경우, 부모급여 도입으로 인한 지원 아동 수 감소에 따라 2023년 대비 △38.5% 감액을 요구하여 1,080억 7,500만원이다.

〈표 Ⅲ-20〉 가정양육수당 지급 현황

(단위: 명, %)

구분		2019년	2020년	2021년	2022년
합계	영유아 수	2,704,010	2,539,955	2,358,466	2,169,077
	지원인원	658,450	642,095	560,768	280,267
	비율(%)	24.4	25.3	23.8	12.9
만 0세	영유아 수	302,800	272,400	253,946	249,031
	지원인원	269,362	243,132	232,863	0
	비율(%)	88.9	89.3	91.7	0.0

23) 부모급여 도입에 따라 0~23개월 아동은 부모급여 지원, 24개월 이상부터 가정양육수당 지원

〈표 III-20〉의 계속

(단위: 명, %)

구분		2019년	2020년	2021년	2022년
만 1세	영유아 수	326,900	302,800	272,400	253,946
	지원인원	203,769	187,316	158,980	139,692
	비율(%)	62.8	61.9	58.4	55.0
만 2세	영유아 수	357,700	326,900	302,800	272,400
	지원인원	66,223	64,249	53,307	39,745
	비율(%)	18.5	19.8	17.6	14.6
만 3세	영유아 수	406,300	357,700	326,900	302,800
	지원인원	31,442	34,313	26,399	20,862
	비율(%)	7.7	9.6	8.1	6.9
만 4세	영유아 수	438,420	406,300	357,700	326,900
	지원인원	27,913	32,688	23,987	21,417
	비율(%)	6.4	8.0	6.7	6.6
만 5세	영유아 수	435,435	438,420	406,300	357,700
	지원인원	29,534	37,356	30,204	26,599
	비율(%)	6.8	8.5	7.4	7.4
만 6세	영유아 수	436,455	435,435	438,420	406,300
	지원인원	30,207	43,041	35,028	31,952
	비율(%)	6.9	9.9	8.0	7.9

주: 1. 영유아 수: 통계청자료추출-매년 출생아 수를 0세 인원으로 산출(1세 이후는 전년도 대상아동통계 연령상향반영)

2. 양육수당지원인원: 행복6음자료추출-연도말 양육수당지원인원

자료: 보건복지부(내부자료), 『2024년도 예산안』.

〈표 III-21〉 가정양육수당 지원사업 예산 총괄표

(단위: 백만원, %)

구분	2022년 결산	2023년 본예산(A)	2024년		증감(B-A)	
			정부안	확정(B)		(B-A)/A
가정양육수당 지원	481,218	175,854	108,075	108,075	△67,779	△38.5

주: 108,075백만원=월 131천명×10만원×12개월×국고보조율 68.75%

자료: 보건복지부, 『2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료』, 2024.

4) 시간제보육지원

시간제보육지원제도는 가정양육 부모, 시간제근로자 등이 병원 이용, 외출, 단시간 근로 등의 사유로 어린이집 이용이 필요한 경우, 시간 단위로 시간제보육 제공기관을 이용하고 이용한 시간만큼 보육료를 지불하는 보육서비스이다. 2013년 6월에 일시보육 시범사업으로 시작하였으며 2014년 7월에 시간제보육 시범사업으로 확대 개편되었다. 2015년에 들어 시간제보육 본사업이 실시되었으며 2022년부터 통합형 시범사업이 운영 중이다.

시간제보육지원제도는 어린이집, 유치원 등을 이용하지 않고 부모급여(현금) 또는 양육수당을 수급 중인 자(6~36개월 미만의 부모급여(현금) 또는 양육수당을 지원받는 영아)를 지원대상으로 하며, 보육료는 시간당 5천원이다. 이 중 정부지원(60%)이 3천원, 부모부담(40%)이 2천원이다. 보육료, 유아학비 등을 지원받는 아동의 경우에는 전액 본인 부담이며, 정부지원시간은 독립반, 통합반 합산 기준 월 최대 60시간까지 가능하다. 월 60시간을 초과한 경우 보육료는 100% 본인이 부담한다.

〈표 III-22〉 시간제보육 사업 대상

구분	독립반	통합반
이용대상	6개월~36개월 미만 영아 (내/외국인)	6개월~2세반 영아 (내/외국인)
지원대상	어린이집, 유치원을 이용하지 않고 부모급여(현금) 또는 양육수당 수급 중인 영아	
지원시간	월 60시간	
보육료	이용단가	시간당 5,000원
	정부지원	시간당 3,000원
	부모부담	시간당 2,000원

주: 1. 2세반 출생일 기준: 2021. 1. 1. ~ 2021. 12. 31.

2. 보육료, 유아학비 등을 지원받는 아동은 전액 본인 부담(시간당 5,000원)

3. 외국인 아동은 시간제보육 관리기관에서 아동등록 후 이용료 전액 자부담(시간당 5,000원)

자료: 보건복지부, 『2024년 시간제보육 사업안내』, 2024.

연간 시간제보육 운영 현황을 살펴보면, 제공기관 수는 증가하는 추세로 2022년 12월 말 기준으로 796개소가 운영 중이다.

〈표 III-23〉 시간제보육 연도별 운영 현황(2022년 12월 말 기준)

(단위: 개소, 개반)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
시도	4	16	17	17	17	17	17	17	17	17
시군구	8	66	126	155	155	153	154	164	177	176
관리기관 ¹⁾	8	51	73	78	18	18	18	18	18	18
제공기관 (기관/반)	15/21	83/97	216/ 237	347/ 382	382/ 437	373/ 443	402/ 490	578/ 681	740/ 857	796/ 946

주: 1) 2016년까지 관리기관은 시도, 시군구 육아종합지원센터에서 관리, 2017년부터 관리기관은 시도 육아종합지원센터에서 관리

자료: 보건복지부(내부자료), 『2024년도 예산안』.

연간 시간제보육 이용현황의 경우에는 2020년 코로나19로 인해 이용이 중단되면서 낮은 실적을 기록하였다. 그러나 해당 기간을 제외하고는 전반적으로 총 이용건수 및 총 이용시간이 증가하고 있다.

〈표 III-24〉 연도별 이용 현황(2022년 12월 말 기준)

(단위: 개반, 건, 시간, 명)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
제공반수	437	443	490	681	857	946
총 이용건수	288,827	334,961	372,403	136,059	198,374	350,370
총 이용시간	1,009,752	1,214,717	1,332,553	511,044	756,419	1,346,719
반당 월평균 이용건수/시간/아동수	58/204/9	63/229/9	68/243/9	20/74/3	20/78/3	33/128/4

자료: 보건복지부(내부자료), 『2024년도 예산안』.

부모급여의 단계적 도입에 따른 가정양육 아동의 증가에 따라 긴급·일시적 보육 수요에 맞춰 시간제보육서비스 제공 확대가 필요하므로 2024년 예산은 전년도보다 증가하여 250억 500만원으로 확정되었다.

〈표 III-25〉 시간제보육 지원사업 예산 총괄표

(단위: 백만원, %)

구분	2022년 결산	2023년 본예산(A)	2024년		증감(B-A)	
			정부안	확정(B)		(B-A)/A
시간제보육 지원	20,882	20,413	25,005	25,005	4,592	22.5
(1) 시간제보육 서비스 제공지원	20,482	19,863	24,505	24,505	-	-
(2) 시간제보육제공기관 인프라 구축 지원	100	100	-	-	-	-
(3) 사업운영·관리	300	450	500	500	-	-

자료: 보건복지부, 『2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료』, 2024.

5) 영유아보육료 지원

부모의 양육부담 완화를 위하여 도입된 영유아보육료 지원은 어린이집을 이용하는 만 0~5세 아동에게 가구소득과 무관하게 지급된다. 지원금액은 연령별로 상이한데, 만 0세 아동은 54만원, 만 1세는 47만 5천원, 만 2세는 39만 4천원을 지원하고, 만 3~5세는 28만원을 지원한다.²⁴⁾ 한편, 유치원을 이용하여 유아학비를 지원받고 있는 아동, 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따라 특수교육 및 특수교육 관련서비스를 지원받고 있는 아동, 가정·농어촌·장애아동양육수당을 지원받고 있는 아동, 부모급여(현금)를 지원받고 있는 아동, 종일제아이돌봄서비스를 지원받고 있는 아동, 해외에 체류하는 아동, 다른 기관을 주 보육·교육 기관으로 이용하는 아동은 지원대상에서 제외된다.

〈표 III-26〉 영유아보육료 지원 주요 연혁

1991년: 「영유아보육법」 제정
1992년: 차등보육료 지원 시작
1999년: 만 5세아 무상보육료 지원 시작
2003년: 장애아 무상보육료 지원 시작
2005년: 두 자녀 이상 보육료 지원 시작
2006년: 민간보육시설 이용 영아에 대한 기본보조금 도입

24) 권성준·윤정환(2021), 『영유아기 인적자본생산함수 추정과 양육지원 재정정책에의 함의』, pp. 25~26를 참고하여 작성하였음.

〈표 III-26〉의 계속

2009년: 영아기본보조금을 차등보육료에 통합, 보육료 바우처제도 시행(9월~)
 2011년: 보육료 전액지원 대상 확대(소득하위 50 → 70%)
 2012년: 만 0~2세 및 만 5세 보육료 수 계층 지원
 2013년: 만 0~5세 보육료 수 계층 지원
 2016년: 만 0~2세 대상 '맞춤형 보육' 시행(7월~)
 2020년: 보육시간을 "기본보육"과 "연장보육"으로 구분하여 지원하는 보육지원체계 개편 시행(3월~)

자료: 보건복지부, 『2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료』, 2024.

지원금액은 연령별로 다른데, 만 0세 아동은 54만원, 만 1세는 47만 5천원, 만 2세는 39만 4천원을 지원하고, 만 3~5세의 경우 28만원을 지원한다.

〈표 III-27〉 보육료 지원 기준 연령

구 분	기준일자
0세반	2023. 1. 1. 이후 출생
1세반	2022. 1. 1. ~ 2022. 12. 31.
2세반	2021. 1. 1. ~ 2021. 12. 31.
3세반	2020. 1. 1. ~ 2020. 12. 31.
4세반	2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.
5세반	2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31. (취학유예아동인 경우 2017. 1. 1. ~ 2017. 12. 31.)
취학아동(방과후보육료)	2017. 1. 1. ~ 2017. 12. 31.

자료: 보건복지부, 『2024년 보육사업안내』, 2024.

〈표 III-28〉 영유아보육료 지원단가

(단위: 원)

구 분	지원비율	지원단가		
		기본보육	야간	24시
0세반	100%	540,000	540,000	810,000
1세반		475,000	475,000	712,500
2세반		394,000	394,000	591,000
3~5세반		280,000	280,000	420,000

자료: 보건복지부, 『2024년 보육사업안내』, 2024.

장애인 복지카드(등록증)를 소지하고 있는 12세 이하 미취학 장애아동을 위해서는 장애아 보육료를 지원한다. 지원 금액은 이용하는 기관의 성격에 따라 다른데, 교사 대 아동비율(1:3)을 준수하고 장애아 전담교사(특수교사, 장애영유아를 위한 보육교사, 장애아 전담 보육교사 등)를 배치한 보육시설을 이용하는 경우에는 58만 7천원을 지원받을 수 있다. 교사 대 아동 비율(1:3)을 준수하지 않거나 전담교사 배치가 되지 않는 경우에는 보육료상한액(2세반 이하는 정부지원 단가, 3세반 이상은 시도지사가 정한 수납한도액)만큼을 지원받을 수 있다.²⁵⁾

한편, 어린이집 이용 아동과 아동의 부모 및 가구의 연장보육 자격사유를 검토하여 보육 서비스 필요 정도를 판단한 후 연장보육 자격이 주어진다. 연장보육이 필요한 경우에는 연장보육 필요 사유별 증빙자료를 제출해야 한다. 보장기간이 정해져 있는 사유의 경우에는 연장보육 필요사유의 만료일이 속한 달의 말일까지 보장하는 것이 원칙이다.

영유아보육료 지원 2024년 예산안을 살펴보면, 출생아 수 감소에 따른 아동수 감소 및 0~1세반 부모보육료 중 부모급여 대상에게 지급할 부모보육료를 부모급여 예산에 이관하는 것을 감안하여 전년 대비 11.6% 감액되었다.

〈표 III-29〉 영유아보육료 지원 예산안

(단위: 백만원, %)

구분	2023년		2024년	증감(B-A)	
	본예산	추경(A)	예산안(B)		(B-A)/A
영유아보육료 지원	3,025,145	3,025,145	2,673,100	△352,045	△11.6

자료: 보건복지위원회, 『2024년도 예산안 및 기금운용계획안 검토보고』, 2023. p. 258.

2. 조세정책

본 절에서는 출산 이후 여성의 노동시장 참여에 영향을 미칠 수 있는 조세정책의 현황을 간략히 조사한다. 관련 조세제도는 조세혜택을 받는 주체에 따라서 크게 노동 수요자(기업)에 대한 조세혜택과 노동 공급자(노동자)

25) 보건복지부(2024), 「2024년 보육사업안내」, p. 348.

에 대한 조세혜택으로 나누어 볼 수 있다. 노동 수요자에 대한 조세혜택으로는 ‘통합고용세액공제’를, 노동 공급자에 대한 조세혜택으로는 ‘중소기업취업자에 대한 소득세감면’과 본 연구의 주요 초점인 ‘근로·자녀장려세제’를 조사한다. 마지막으로 출산보육수당비과세 등 그 외의 출산 및 육아관련 세제지원제도를 함께 살펴보았다.

가. 통합고용세액공제(「조세특례제한법」 제29의8)

출산 이후 노동시장에 복귀하는 여성들을 위한 조세제도로는 통합고용세액공제(「조세특례제한법」 제29의8)에 포함된 기존의 경력단절여성²⁶⁾의 고용기업 등에 대한 세액공제제도(「조세특례제한법」 제29조3)를 들 수 있다. 2023년 1월 1일부터 운영되기 시작한 통합고용세액공제(「조세특법」 제29의8)²⁷⁾는 경력단절 여성을 포함한 청년 정규직근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 상시근로자의 수가 증가했을 경우 400만원(중견기업의 경우 800만원, 중소기업의 경우 1,450만원, 수도권 밖의 지역에 있는 중소기업의 경우 1,550만원)의 소득세 또는 법인세를 2년(중소기업 및 중견기업 3년)간 공제하는 제도이다. 다만, 최초로 공제를 받은 과세연도의 종료일로부터 2년이 되는 날이 속하는 과세연도까지 고용을 유지하여야 한다는 제약조건이 있다.²⁸⁾ 중소 및 중견기업의 육아휴직 복귀자에 대하여서는 추가공제가 허용되는데, 중소기업은 복직한 날이 속하는 과세연도의 1,300만원, 중견기업은 900만원에 해당하는 소득세 또는 법인세를 공제한다. 비슷하게 해당 과세연도에 해당하는 중소기업 또는 중견기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제를 적용하지 않는다.

26) 「조세특례제한법」 제29조의3에 제시되어 있는 관련법상 ‘경력단절여성’의 범위(정의)는 해당 기업에서 1년 이상 근무한 후 대통령령으로 정하는 결혼·임신·출산·육아 및 자녀교육의 사유로 퇴직하고 2년 이상 15년 미만의 기간에 있는 여성을 의미한다.

27) 2023년과 2024년 과세연도에 대해서는 ‘통합고용세액공제’와 기존 ‘고용중대 및 사회보험료 세액공제’ 중 선택하여 적용이 가능하다.

28) 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%A1%B0%EC%84%B8%ED%8A%B9%EB%A1%80%EC%A0%9C%ED%95%9C%EB%B2%95>, 검색일자: 2024. 3. 2.

경력단절 여성의 고용기업 등에 대한 세액공제제도 신고 현황을 살펴보면, 해마다 신고법인 수 및 신고금액이 증가하는 추세를 보인다. 경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제의 경우, 2016년에 신고한 중소기업이 2개였는데 2022년 75개로 늘었고, 신고금액 또한 300만원에서 5억 9,100만원 수준으로 크게 증가하였다. 일반법인은 2019년에 1개의 법인이 100만원을 신고하였고, 2021년에 5개의 법인이 520만원을 신고하며 규모가 다소 증가하였으나, 이듬해 3개의 일반법인이 260만원을 신고하며 규모가 다시 감소하였다. 육아휴직 후 고용유지 기업에 대한 세액공제의 경우, 2020년에 108개의 중소기업이 3억 5,800만원을, 61개의 일반법인이 3억 6,300만원을 신고하였다. 신고 규모는 매년 증가하여 2022년 250개의 중소기업이 23억 4,400만원을, 92개의 일반법인이 15억 6,700만원을 신고하였다.

〈표 III-30〉 경력단절여성의 고용기업 등에 대한 세액공제제도 신고 현황

(단위: 개, 백만원)

구분	경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제 ¹⁾				육아휴직 후 고용유지 기업에 대한 세액공제 ²⁾			
	중소기업		일반법인		중소기업		일반법인	
	신고 법인수	금액	신고 법인수	금액	신고 법인수	금액	신고 법인수	금액
2016년	2	3	-	-	-	-	-	-
2017년	5	10	-	-	-	-	-	-
2018년	7	16	-	-	-	-	-	-
2019년	21	132	1	1	-	-	-	-
2020년	22	133	2	5	108	358	61	363
2021년	43	274	5	52	175	645	74	552
2022년	75	591	3	26	250	2,344	92	1,567

주: 1) 「조세특례제한법」 제29조의3 제1항

2) 「조세특례제한법」 제29조의3 제2항

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

나. 중소기업 취업자 소득세 감면(「조세특례제한법」 제30조)

중소기업 취업자 소득세 감면(「조세특례제한법」 제30조)은 경력단절여성의 조세부담을 완화함으로써 노동공급을 유인할 수 있는 제도로, 경력단절

여성 등(청년, 60세 이상자, 장애인)이 중소기업에 취업하는 경우 3년간 근로 소득세의 70%(200만원 한도)를 감면해 줌으로써 재취업을 지원하는 것을 그 내용으로 한다.²⁹⁾ 동 제도는 2012년에 도입된 이래 일몰이 지속적으로 연장되면서 지원도 확대되었다. 2014년에 감면율이 100%에서 50%로, 그리고 2015년에 150만원으로 감면액의 한도를 설정하여 제도가 축소된 경우도 있으나, 그 외는 대체로 지원을 확대하는 방향으로 제도가 변화하였다.

〈표 III-31〉 중소기업 취업자 소득세 감면 제도 연혁

개정일	주요 변경사항
2011. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> • 소득세 감면 제도 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 조문명: 중소기업에 취업하는 청년에 대한 소득세 감면 - 정책대상: 청년(15~29세) - 감면율: 100% - 감면기간: 3년 - 적용기간: 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지 취업자
2014. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> • 조문명 변경: 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 • 정책대상자 확대: 청년 → 청년, 고령자(60세 이상), 장애인 • 감면율 인하: 100 → 50% • 적용기한 연장: 2013년 12월 31일 → 2015년 12월 31일 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자, 장애인 적용시점은 2014년 1월 1일부터
2015. 12. 15.	<ul style="list-style-type: none"> • 감면율 인상: 50 → 70% • 감면액 한도 설정: 150만원 • 적용기한 연장: 2015년 12월 31일 → 2018년 12월 31일
2016. 12. 20.	<ul style="list-style-type: none"> • 정책대상자 확대: 경력단절여성 추가 <ul style="list-style-type: none"> - 취업 요건: 퇴직한 중소기업에 재취업 - 퇴직 사유: 임신, 출산, 육아 - 경력단절 기간: 3년 이상 10년 미만
2018. 5. 29.	<ul style="list-style-type: none"> • 청년에 대한 감면 확대(2018과세연도분부터 적용) <ul style="list-style-type: none"> - 연령 기준: 15~29세 → 15~34세(2018. 8. 28. 시행령 개정) - 감면율: 70 → 90% - 감면기간: 3 → 5년 - 적용기한: 2018년 12월 31일 → 2021년 12월 31일
2018. 12. 24.	<ul style="list-style-type: none"> • 적용기한 연장: 2018년 12월 31일 → 2021년 12월 31일 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자, 장애인, 경력단절여성

29) 15~34세 이하 청년의 경우 감면기간 5년, 감면율 90%를 적용한다(국세청, 「중소기업취업자 소득세감면」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=40632&cntntsId=239023>, 검색일자: 2024. 12. 4.).

〈표 III-31〉의 계속

개정일	주요 변경사항
2019. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절여성 요건 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 취업 요건: 퇴직한 기업 → 퇴직한 기업 또는 퇴직한 기업과 동일한 업종의 기업 - 퇴직 사유: 임신, 출산, 육아 → 결혼, 임신, 출산, 육아 - 경력단절 기간: 3년 이상 10년 미만 → 3년 이상 15년 미만
2020. 2. 11.	<ul style="list-style-type: none"> • 대상업종 확대(2020년 연말정산 또는 종합소득세과세표준 확정신고분부터 적용) <ul style="list-style-type: none"> - 창작 및 예술 관련 서비스업(9개 세세분류 업종) - 도서관, 사적지 및 유사 여가 관련 서비스업(7개 세세분류 업종) - 스포츠 서비스업(14개 세세분류 업종)
2021. 12. 28.	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절여성 요건 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 기간: 3년 이상 15년 미만 → 2년 이상 15년 미만 • 적용기한 연장: 2021년 12월 31일 → 2023년 12월 31일
2022. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> • 감면액 한도 인상: 150만원 → 200만원
2023. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> • 적용기한 연장: 2023년 12월 31일 → 2026년 12월 31일

자료: 오중현 외(2023), 『2023 조세특례 심층평가(2) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, p. 31, 〈표 II-1〉을 「조세특례제한법」을 참고하여 재구성

『조세지출예산서』에 의하면, 본 제도로 인한 조세지출 규모는 2019년 이후 급격히 증가하였다. 2019년 조세지출 규모는 6,068억원으로 전년 대비 4,133억원(213.59%) 증가하였는데, 이는 2018년 청년에 대한 세액감면율과 연령 기준이 확대되었기 때문이다. 2020년 조세지출 규모 또한 7,792억원으로 전년 대비 28.41% 증가하여 비교적 높은 증가율을 기록하였다. 2018년 청년에 대한 감면기간이 3년에서 5년으로 연장된 것이 2020년의 조세지출 증가에도 일부 영향을 미쳤기 때문으로 판단된다.³⁰⁾ 2022년 조세지출 규모는 9,667억원으로 전년 대비 15.12% 증가하였다. 한편 2023년 조세지출 규모는 다소 감소할 것으로 예상되나, 2024년에 1조원을 넘어서며 최고치를 기록할 전망이다.

30) 오중현 외, 『2023 조세특례 심층평가(2) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부 · 한국조세재정연구원, 2023, p. 31.

〈표 Ⅲ-32〉 조세지출 실적 및 전망

(단위: 억원, %)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
조세지출 규모	1,935	6,068	7,792	8,397	9,667	9,615	10,205
전년 대비 증가액	-	4,133	1,724	605	1,270	-52	590
전년 대비 증가율	-	213.59	28.41	7.76	15.12	-0.54	6.14

주: 2023년과 2024년은 전망치

자료: 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

다. 근로·자녀장려세제

(「조세특례제한법」 제100조2~10, 제100조27~31)

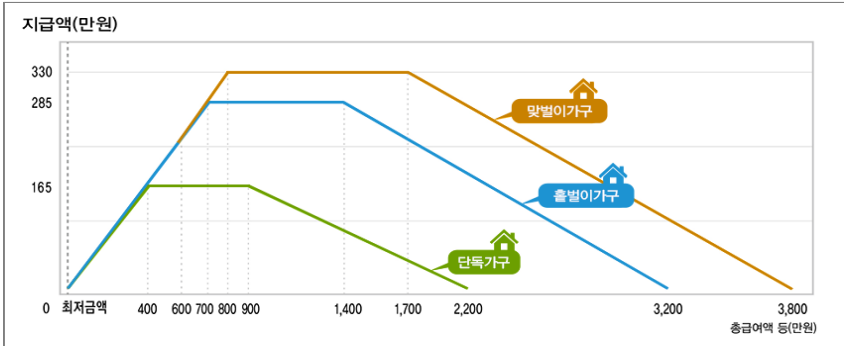
근로장려세제(「조세특례제한법」 제100조2~10)는 경력단절여성에 한정하여 고안된 조세혜택은 아니지만, 노동시장 참여를 유인하는 구조를 가지고 있으며 벌이형태(맞벌이·홀벌이)에 따라서 지급액이 달라진다는 점에서 여성의 노동공급을 유인할 가능성이 있다. 근로장려세제는 저소득 근로자의 근로를 장려하고 소득을 지원하기 위한 목적으로 2006년 「조세특례제한법」에 신설된 이후 2009년에 최초로 지급되었다. 근로장려세제는 환급형 세액공제 제도로 기존 복지제도들이 소득보존효과는 있으나 노동공급유인을 저해할 수 있다는 점을 보완하고자 미국에서 1975년도에 처음으로 고안 및 도입되었다.

근로장려금의 노동공급제고효과는 주로 소득이 증가함에 따라 장려금이 함께 증가하는 점증구간에서 나타나는데 노동시장 참여(소득활동)나 근로시간(소득) 증가에 따라 주어지는 보상을 증가시킴으로써 작동한다. 다만, 이미 일을 하고 있는 사람들의 경우, 근로장려금은 유효임금 증가하는 효과(대체효과)와 소득효과가 동시에 작용하여 두 효과의 상대적인 크기에 따라서 노동공급이 증가하거나 오히려 감소할 수 있다.

근로장려금 수급을 위하여서는 소득요건과 재산요건을 충족해야 한다. 2024년 기준 소득요건은 근로소득, 사업소득, 종교인소득, 기타소득, 이자·배당·연금소득을 합한 총소득이 맞벌이 기준 3,800만원 미만(홀벌이 3,200만원 미만, 단독가구 2,200만원 미만)이어야 함을 의미하고, 재산요건은 가구원합산 재산이 2억 4천만원 미만이어야 함을 의미한다.

[그림 III-1] 2024년 근로장려금

(단위: 만원)



자료: 국세청, 「근로장려금소개」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsview.do?mi=2450&cntntslid=7781>, 검색일자: 2024. 7. 14.

근로장려금은 2009년 도입된 이후로 여러 번의 확대개편을 거쳤는데, 가구 구성요건, 소득요건, 재산요건, 주택요건 등을 완화하고 최대지급액을 인상하는 변화가 있었다(〈표 III-33〉). 주목할 만한 변화는 2014년에 있었던 구조적 변화이다. 2014년에는 종전의 자녀 수에 따른 차등지급방식을 폐지하고 별이형태(홀벌이·맞벌이)에 따른 차등지원방식을 도입하였다. 수급가구 및 수급액 측면에서의 가장 큰 변화는 2019년에 있었는데, 2019년에는 소득요건, 재산요건을 완화하고, 단독가구에 대한 연령요건을 폐지하였으며 최대지급액을 인상시키는 변화가 있었다.

〈표 III-33〉 근로장려세제 주요 개정 내역

연도	적용 대상	신청 제외	가구 요건	재산 요건	주택 요건
2009	근로소득자	신청일 직전연도에 「국민기초생활 보장법」상 주거·생계·교육 급여를 3개월 이상 받은 자	18세 미만 부양자녀 1인 이상	1억원 미만	5천만원 이하 1주택보유 가구 포함
2012	근로소득자, 보험모집인, 방문판매원	-	무자녀 가구 포함 (단, 배우자 필요)	-	6천만원 이하
2013	-	신청연도 3월 중 「국민기초생활 보장법」상 주거·생계급여를 받은 자	60세 이상 단독가구 포함	-	-

〈표 III-33〉의 계속

연도	적용 대상	신청 제외	가구 요건	재산 요건	주택 요건
2014	-	-	-	1억 4천만원 미만	1주택 가격 기준 폐지
2015	기초생활수급자 및 자영업자 ¹⁾ 포함	-	-	-	-
2016	-	-	50세 이상 단독가구 포함	-	-
2017	-	-	40세 이상 단독가구 포함	-	주택요건 폐지
2018	-	-	30세 이상 단독가구 포함	-	-
2019	-	-	단독가구 연령요건 폐지	2억원 미만	-
2022	-	연도말 현재 계속 근무중인 상용근로자로서, 월 급여 500만원 이상 (일용근로소득 제외)인 자	-	-	-
2023	-	-	-	2억 4천만원 미만	-

주: 1) 「부가가치세법 시행령」 제109조 제2항 제7호에 의한 변호사, 변리사, 공인회계사, 의사, 약사 등 전문직은 제외

자료: 아래 자료를 참고하여 저자 작성

1. 김빛마로 · 김문정, 『근로장려세제 확대개편이 근로빈곤가구 소비에 미친 영향 연구』, 한국조세재정연구원, 2022, p. 38, 〈표 II-6〉
2. 국세청, 『개정세법해설』, 각 연도

〈표 III-34〉 근로장려금 산정방법 주요 개정 내역

구분	총급여액 등	근로장려금 산정
2008 (최초 시행 당시)	800만원 미만	총급여액 등×100분의 10
	800만원 이상~1,200만원 미만	80만원
	1,200만원 이상~1,700만원 미만	(1,700만원 - 총급여액 등)×100분의 16
2009	800만원 미만	총급여액 등×100분의 15
	800만원 이상~1,200만원 미만	120만원
	1,200만원 이상~1,700만원 미만	(1,700만원 - 총급여액 등)×100분의 24

〈표 III-34〉의 계속

구분		총급여액 등	근로장려금 산정	
2012	부양 자녀 없는 경우	600만원 미만	총급여액 등×60분의 7	
		600만원 이상~900만원 미만	70만원	
		900만원 이상~1,300만원 미만	(1,300만원 - 총급여액 등)×40분의 7	
	부양 자녀 1명	800만원 미만	총급여액 등×40분의 7	
		800만원 이상~1,200만원 미만	140만원	
		1,200만원 이상~1,700만원 미만	(1,700만원 - 총급여액 등)×100분의 28	
	부양 자녀 2명	900만원 미만	총급여액 등×90분의 17	
		900만원 이상~1,200만원 미만	170만원	
		1,200만원 이상~2,100만원 미만	(2,100만원 - 총급여액 등)×90분의 17	
	부양 자녀 3명	900만원 미만	총급여액 등×9분의 2	
		900만원 이상~1,200만원 미만	200만원	
		1,200만원 이상~2,500만원 미만	(2,500만원 - 총급여액 등)×13분의 2	
2014	단독 가구	600만원 미만	총급여액 등×600분의 70	
		600만원 이상~900만원 미만	70만원	
		900만원 이상~1,300만원 미만	70만원 - (총급여액 등 - 900만원) ×400분의 70	
	홀벌이 가구	900만원 미만	총급여액 등×900분의 170	
		900만원 이상~1,200만원 미만	170만원	
		1,200만원 이상~2,100만원 미만	170만원 - (총급여액 등 - 1,200만원) ×900분의 170	
	맞벌이 가구	1천만원 미만	총급여액 등×1,000분의 210	
		1천만원 이상~1,300만원 미만	210만원	
		1,300만원 이상~2,500만원 미만	210만원 - (총급여액 등 - 1,300만원) ×1,200분의 210	
	2017	단독 가구	600만원 미만	총급여액 등×600분의 77
			600만원 이상~900만원 미만	77만원
			900만원 이상~1,300만원 미만	77만원 - (총급여액 등 - 900만원) ×400분의 77
홀벌이 가구		900만원 미만	총급여액 등×900분의 185	
		900만원 이상~1,200만원 미만	185만원	
		1,200만원 이상~2,100만원 미만	185만원 - (총급여액 등 - 1,200만원) ×900분의 185	
맞벌이 가구		1천만원 미만	총급여액 등×1,000분의 230	
		1천만원 이상~1,300만원 미만	230만원	
		1,300만원 이상~2,500만원 미만	230만원 - (총급여액 등 - 1,300만원) ×1,200분의 230	

〈표 III-34〉의 계속

구분		총급여액 등	근로장려금 산정
2018	단독 가구	600만원 미만	총급여액 등×600분의 85
		600만원 이상~900만원 미만	85만원
		900만원 이상~1,300만원 미만	85만원 - (총급여액 등 - 900만원) ×400분의 85
	홀벌이 가구	900만원 미만	총급여액 등×900분의 200
		900만원 이상~1,200만원 미만	170만원
		1,200만원 이상~2,100만원 미만	200만원 - (총급여액 등 - 1,200만원) ×900분의 200
	맞벌이 가구	1천만원 미만	총급여액 등×1,000분의 250
		1천만원 이상~1,300만원 미만	250만원
		1,300만원 이상~2,500만원 미만	250만원 - (총급여액 등 - 1,300만원) ×1,200분의 250
2019	단독 가구	400만원 미만	총급여액 등×400분의 150
		400만원 이상~900만원 미만	150만원
		900만원 이상~2천만원 미만	150만원 - (총급여액 등 - 900만원) ×1,100분의 150
	홀벌이 가구	700만원 미만	총급여액 등×700분의 260
		700만원 이상~1,400만원 미만	260만원
		1,400만원 이상~3천만원 미만	260만원 - (총급여액 등 - 1,400만원) ×1,600분의 260
	맞벌이 가구	800만원 미만	총급여액 등×800분의 300
		800만원 이상~1,700만원 미만	300만원
		1,700만원 이상~3,600만원 미만	300만원 - (총급여액 등 - 1,700만원) ×1,900분의 300
2022	단독 가구	400만원 미만	총급여액 등×400분의 150
		400만원 이상~900만원 미만	150만원
		900만원 이상~2천만원 미만	150만원 - (총급여액 등 - 900만원) ×1,300분의 150
	홀벌이 가구	700만원 미만	총급여액 등×700분의 260
		700만원 이상~1,400만원 미만	260만원
		1,400만원 이상~3,200만원 미만	260만원 - (총급여액 등 - 1,400만원) ×1,800분의 260
	맞벌이 가구	800만원 미만	총급여액 등×800분의 300
		800만원 이상~1,700만원 미만	300만원
		1,700만원 이상~3,800만원 미만	300만원 - (총급여액 등 - 1,700만원) ×2,100분의 300

〈표 III-34〉의 계속

구분		총급여액 등	근로장려금 산정
2023	단독 가구	400만원 미만	총급여액 등×400분의 165
		400만원 이상~900만원 미만	165만원
		900만원 이상~2,200만원 미만	165만원 - (총급여액 등 - 900만원) × 1,300분의 165
	홀벌이 가구	700만원 미만	총급여액 등×700분의 285
		700만원 이상~1,400만원 미만	285만원
		1,400만원 이상~3,200만원 미만	285만원 - (총급여액 등 - 1,400만원) × 1,800분의 285
	맞벌이 가구	800만원 미만	총급여액 등×800분의 330
		800만원 이상~1,700만원 미만	330만원
		1,700만원 이상~3,800만원 미만	330만원 - (총급여액 등 - 1,700만원) × 2,100분의 330

자료: 아래 자료를 참고하여 저자 작성

1. 김빛마로·김문정, 『근로장려세제 확대개편이 근로빈곤가구 소비에 미친 영향 연구』, 한국조세재정연구원, 2022, p. 39,〈표 II-7〉
2. 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr>, 검색일자: 2024. 3. 7.

이러한 변화로 수급가구 및 총지급액 또한 제도 도입 이후로 꾸준히 증가하였는데, 지급가구의 수는 2009년 59만가구에서 2023년 419만가구로, 총지급액은 2009년 4,537억원에서 4조 6,606억원으로 약 10배가량 증가하였다(〈표 III-35〉). 반면, 수급가구 중 유자녀 가구의 수는 크게 변화하지 않았다. 〈표 III-37〉에 따르면, 벌이구조의 차이를 통한 지원방식을 도입하였던 2014년 근로장려금 수급가구 중 유자녀 가구의 수는 58만가구로 총지급액은 5,478억 원 수준이었으나 2022년 유자녀 수급가구의 수는 41만가구로 감소하였고, 총지급액은 6,207억원으로 다소 증가하였다. 이는 근로장려금 수급가구 중 유자녀 가구의 비중이 줄어드는 것을 의미한다.

〈표 III-35〉 근로·자녀장려세제 지급 현황

(단위: 가구수, 백만원)

구분	합계 ¹⁾		근로장려금		자녀장려금		근로·자녀장려금	
	가구수	금액	가구수	금액	가구수	금액	가구수	금액
2008	590,720	453,731	590,720	453,731	-	-	-	-

〈표 III-35〉의 계속

(단위: 가구수, 백만원)

구분	합계 ¹⁾		근로장려금		자녀장려금		근로·자녀장려금	
	가구수	금액	가구수	금액	가구수	금액	가구수	금액
2009	566,080	436,903	566,080	436,903	-	-	-	-
2010	522,098	402,003	522,098	402,003	-	-	-	-
2011	752,049	614,021	752,049	614,021	-	-	-	-
2012	783,397	561,761	783,397	561,761	-	-	-	-
2013	846,018	774,492	846,018	774,492	-	-	-	-
2014	2,356,670	1,714,460	1,281,856	1,056,562	1,074,814	657,898	572,465	534,554
2015	2,383,006	1,627,420	1,439,146	1,057,397	943,860	570,023	506,101	467,703
2016	2,716,855	1,760,377	1,655,058	1,196,707	1,061,797	563,670	465,740	455,093
2017	2,730,373	1,829,802	1,793,234	1,338,096	937,139	491,706	403,287	420,472
2018	4,981,324	5,259,226	4,102,022	4,504,865	879,302	754,361	651,524	956,376
2019	5,061,544	5,113,992	4,318,967	4,468,265	742,577	645,727	563,334	802,898
2020	4,966,221	5,079,179	4,261,678	4,473,228	704,543	605,951	519,683	733,114
2021	4,994,128	4,983,744	4,416,326	4,487,141	577,802	496,602	454,024	632,742
2022	4,699,718	5,160,446	4,185,145	4,660,614	514,573	499,832	405,019	615,842

주: 1. 해당 연도 귀속 근로·자녀장려금 지급한 것을 기준으로 함

1) 근로장려금과 자녀장려금 가구수를 합산한 것으로 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 지급한 가구가 중복계상됨

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

〈표 III-36〉 근로·자녀장려세제 가구당 지급액 현황

(단위: 천원)

연도	합계 ¹⁾	근로장려금	자녀장려금	근로·자녀장려금
2008	768	768	-	-
2009	772	772	-	-
2010	770	770	-	-
2011	816	816	-	-
2012	717	717	-	-
2013	915	915	-	-
2014	727	824	612	934
2015	683	735	604	924
2016	648	723	531	977
2017	670	746	525	1,043
2018	1,056	1,098	858	1,468

〈표 III-36〉의 계속

(단위: 천원)

연도	합계 ¹⁾	근로장려금	자녀장려금	근로·자녀장려금
2019	1,010	1,035	870	1,425
2020	1,023	1,050	860	1,411
2021	998	1,016	859	1,394
2022	1,098	1,114	971	1,521

주: 1. 해당 연도 귀속 근로·자녀장려금 지급한 것을 기준으로 함

1) 근로장려금과 자녀장려금 가구수를 합산한 것으로 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 신청한 가구가 중복계상됨

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

〈표 III-37〉 근로·자녀장려세제 지급 현황: 유자녀 가구

(단위: 가구수, 백만원)

구분 연도	근로장려금 ¹⁾		자녀장려금		근로·자녀장려금	
	가구수	금액	가구수	금액	가구수	금액
2008	-	-	-	-	-	-
2009	-	-	-	-	-	-
2010	-	-	-	-	-	-
2011	513,653	513,064	-	-	-	-
2012	435,697	431,316	-	-	-	-
2013	401,357	425,406	-	-	-	-
2014	584,320	547,774	1,074,814	657,898	572,465	534,554
2015	526,426	488,468	943,860	570,023	506,101	467,703
2016	475,048	462,441	1,061,797	563,670	465,740	455,093
2017	412,251	431,484	937,139	491,706	403,287	420,472
2018	629,294	924,055	879,302	754,361	651,524	956,376
2019	577,004	807,803	742,577	645,727	563,334	802,898
2020	526,376	734,588	704,543	605,951	519,683	733,114
2021	470,139	647,059	577,802	496,602	454,024	632,742
2022	414,029	620,682	514,573	499,832	405,019	615,842

주: 1. 해당 연도 귀속 근로·자녀장려금 지급한 것을 기준으로 하며, 유자녀 가구에 한정함

1) 자녀 수에 따른 근로장려금 수급 가구수 및 금액은 추정치 자료만 주어져 실제 수급 가구수 및 금액과는 차이가 있을 수 있다는 점에 주의를 요함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

〈표 III-38〉 근로·자녀장려세제 가구당 지급액 현황: 유자녀 가구

(단위: 천원)

연도	근로장려금 ¹⁾	자녀장려금	근로·자녀장려금
2008	-	-	-
2009	-	-	-
2010	-	-	-
2011	999	-	-
2012	990	-	-
2013	1,060	-	-
2014	937	612	934
2015	928	604	924
2016	973	531	977
2017	1,047	525	1,043
2018	1,468	858	1,468
2019	1,400	870	1,425
2020	1,396	860	1,411
2021	1,376	859	1,394
2022	1,499	971	1,521

주: 1. 해당 연도 귀속 근로·자녀장려금 지급한 것을 기준으로 하며, 유자녀 가구에 한정함

1) 자녀 수에 따른 근로장려금 수급 가구수 및 금액은 추정치 자료만 주어져 실제 수급 가구수 및 금액과는 차이가 있을 수 있다는 점에 주의를 요함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

자녀장려세제는 저소득자의 자녀양육비를 지원하기 위해 2014년 1월 1일 「조세특례제한법」 개정을 통해 도입되었고, 2014년 소득을 기준으로 2015년부터 자녀장려금이 지급되었다. 자녀장려세제 신청 요건을 살펴보면, 연간 총소득이 4천만원 미만이어야 하고, 주택 및 재산 요건은 근로장려세제와 동일하였다. 18세 미만 부양자녀 1인당 자녀장려금은 홑벌이가구의 경우 연간 총소득 2,100만원까지, 맞벌이가구의 경우 연간 총소득 2,500만원까지 50만원을 지급하며, 이후 소득이 높아질수록 지급액이 비례적으로 줄어들어 연간 총소득 4천만원인 경우에는 30만원까지 감소한다.

2017년에는 주택 요건을 폐지하였으며, 재산 요건을 1억 4천만원 미만에서 2억원 미만까지 상향시켰다. 또한 자녀장려금 산정액 최소금액을 1만 5천원에서 3만원으로 조정하여 일하는 저소득 가구에 대한 지원을 확대하였다.

2018년에는 대한민국 국적의 자녀를 양육하고 있는 한부모 외국인 및 종교인소득에 대해서도 자녀장려금 신청을 허용하였다.

2019년에는 자녀 1인당 최대 지급액을 50만원에서 70만원으로 상향조정하였다. 2023년에는 재산 요건을 2억원 미만에서 2억 4천만원 미만까지 확대하였고, 자녀 1인당 최대 지급액도 70만원에서 80만원까지 늘렸다. 2024년에는 4천만원 미만이었던 총소득 기준금액을 7천만원 미만까지 상향시켰고, 자녀 1인당 최대 지급액 또한 80만원에서 100만원으로 인상하였다.

〈표 III-39〉 자녀장려세제 주요 개정 내역

적용시기	주요 내용
2015	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀장려금 제도 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 총소득 4천만원 미만으로서 부양자녀가 있는 경우 - 주택요건: 가구원이 무주택 또는 1세대 1주택에 해당할 것 - 재산요건: 가구원 재산 합계액이 1억 4천만원 미만일 것 • 자녀장려금 신청대상 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 근로소득자 → 근로소득자 + 고소득 전문직을 제외한 모든 사업소득자 - 근로소득자 중 배우자가 전문직 사업자인 경우는 제외 • 자녀세액공제 중복적용 배제
2016	<ul style="list-style-type: none"> • 신청자격 중 국적기준 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 과세기간 종료일 현재 외국 국적 보유자 • 체납액 총당비율 일원화 <ul style="list-style-type: none"> - 장려금의 30% 한도 내에서만 총당 가능 • 자녀장려금 1세대 범위 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 형제·자매 등을 제외한 직계존비속으로 개정
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 주택요건 폐지 <ul style="list-style-type: none"> - 삭제 • 재산요건 완화 <ul style="list-style-type: none"> - (재산가액) 1억 4천만원 미만 → 2억원 미만 • 최저금액 조정 <ul style="list-style-type: none"> - (산정액 최소금액) 1만 5천원 → 3만원 • 가산세 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 신청자의 귀책사유가 없는 경우에는 가산세 면제
2018	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀장려금 적용범위 확대(취약계층 지원 강화) <ul style="list-style-type: none"> - 대한민국 국적의 자녀를 양육하고 있는 한부모 외국인 적용 • 종교인소득에 대한 자녀장려금 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 종교인소득의 합계액이란 필요경비를 공제하지 않은 금액

〈표 III-39〉의 계속

적용시기	주요 내용
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 압류 등 금지 규정 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 150만원 이하에 대하여 압류 금지 • 요건완화 및 지급액 인상 <ul style="list-style-type: none"> - (재산요건 50% 감액 규정) 1억원 이상 시 → 1억 4천만원 이상 시 - 생계급여 수급자 신청 허용 - (지급액 인상) 자녀 1인당 50만 → 70만원 • 장려금 재산의 범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 파생결합증권, 파생결합사채 등을 추가함
2020	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인 자녀의 부양자녀 인정요건 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 18세 이상 성인 장애인 자녀가 부모로부터 독립한 경우 별도 가구로 인정(부양 자녀 불인정) • 배우자 요건 명확화 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 소득세 과세기간 종료일 현재 가족관계등록부상 배우자여야 함 • 자녀장려금 심사자료 요청 범위 명확화 <ul style="list-style-type: none"> - 신용보증 관련 자료 추가
2021	<ul style="list-style-type: none"> • 압류금지 기준금액 상향 <ul style="list-style-type: none"> - 연 150만 → 185만원
2022	<ul style="list-style-type: none"> • 사업소득 산정을 위한 조정을 합리화 <ul style="list-style-type: none"> - 업종별 조정률을 세분화함 • 전세금 및 임차보증금 평가방법 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 직계존비속에게 임차한 경우 해당 주택 기준시가의 100%의 간주전세금을 적용 (임차계약서 금액 적용 배제) - 배우자의 직계존비속, 직계존비속의 배우자 포함
2023	<ul style="list-style-type: none"> • 재산요건 완화 <ul style="list-style-type: none"> - (재산가액) 2억원 미만 → 2.4억원 미만 - (재산요건 50% 감액 규정) 1.4억원 이상 시 → 1.7억원 이상 시 - (지급액 인상) 자녀 1인당 70만 → 80만원
2024	<ul style="list-style-type: none"> • 소득요건 상향 및 지급액 인상 (소득요건) 총소득 기준금액 4천만 → 7천만원 (지급액 인상) 자녀 1인당 80만 → 100만원

자료: 아래의 자료를 참고하여 저자 작성

1. 김재진·기은선, 『2019 조세특례 임의심층평가(Ⅰ) 자녀장려세제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2019, p. 42, 〈표 II-4〉
2. 국세청, 『개정세법해설』, 각 연도

〈표 III-40〉 자녀장려세제 평탄구간 및 점감구간 변천 과정

(단위: 만원)

시행연도	가구유형	평탄구간	점감구간			재산요건
		최대 자녀 장려금	점감률	점감구간 시작 소득	점감구간 최대 소득	
2015~2016	홀벌이 가구	50	0,011	2,100	4,000	가구원이 무주택 또는 1세대 1주택, 가구원 재산의 합계액이 1억 4천만원 미만
	맞벌이 가구	50	0,013	2,500	4,000	
2017~2018	모든 가구	-	-	-	-	주택요건 폐지, 가구원 재산의 합계액이 2억원 미만
2019	홀벌이 가구	70	0,011	2,100	4,000	-
	맞벌이 가구	70	0,013	2,500	4,000	
2023	홀벌이 가구	80	0,016	2,100	4,000	가구원 재산의 합계액이 2.4억원 미만
	맞벌이 가구	80	0,020	2,500	4,000	
2024	홀벌이 가구	100	0,010	2,100	7,000	-
	맞벌이 가구	100	0,011	2,500	7,000	

자료: 「조세특례제한법」을 참조하여 저자 작성

자녀장려세제는 ‘저소득자의 자녀양육을 보조하기 위하여(「조세특례제한법」 제100조의27) 2015년부터 지급된 환급형 세액공제 제도이다. 근로장려금이 2014년도부터 부양자녀 수에 따른 차등지급을 폐지하고 가구형태에 따른 지급을 도입함에 따라 부양자녀의 수에 따른 장려금의 차등지급의 역할은 자녀장려금이 일정 부분 담당하게 되었다. 자녀장려세제 또한 경력단절 여성을 위해서 도입된 제도는 아니지만, 자녀 유무나 자녀의 수에 따라서 지급액이 달라지는 현금성 지원정책이라는 점에서 소득효과를 통해 여성의 노동공급에 영향을 미칠 가능성이 존재한다.

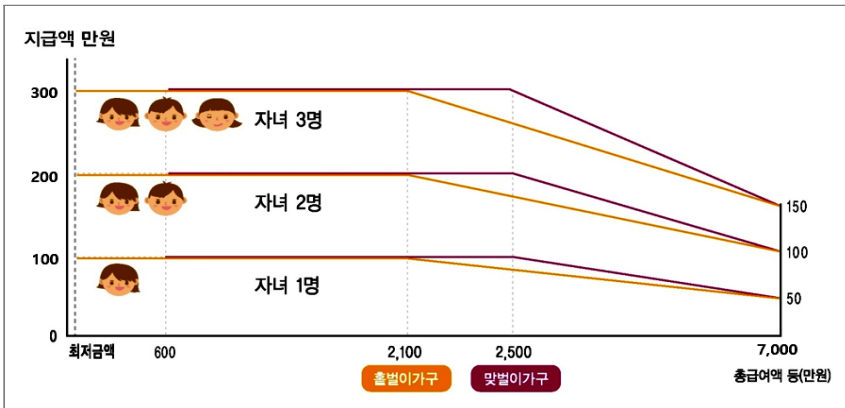
2024년 현재 자녀장려금은 총소득 7천만원 미만, 재산 2억 4천만원 미만의 가구 중 자녀가 만 18세 미만인 가구를 대상으로 자녀 한명당 최소 50만원에서 최대 100만원을 지원한다. 자녀장려금은 일정한 소득수준까지는 자녀 1인당 일정한 금액의 장려금을 제공하다가 일정한 소득수준에 도달하면 장려금이 비례적으로 줄어드는 구조이다. 최대금액은 맞벌이의 경우 2,500만원

미만, 홑벌이는 2,100만원 미만인 경우 받을 수 있으며, 그 이후로는 최대금액에서 소득 대비 1~1.1%의 점감률로 감소한다(그림 III-2 참조).

자녀장려금과 근로장려금의 차이점은 자녀장려금의 경우 점증구간 없이 평탄, 점감구간으로만 이루어졌다는 점과 근로장려금에 비하여 상대적으로 소득수준이 높은 가구에도 장려금이 지급된다는 점이다.³¹⁾³²⁾ 자녀장려금은 소득이 있어야 수혜가 가능하기 때문에 외생적인 노동공급효과는 근로장려금과 동일하게 존재하지만, 그 이후 점증구간 없이 평탄 및 점감구간만 존재하여 내생적인 노동공급은 저해할 수 있다. 그럼에도 최대장려금을 받을 수 있는 소득상한을 홑벌이와 맞벌이의 경우 다르게 설정함으로써 맞벌이를 저해하지 않도록 설계하였다.

[그림 III-2] 2024년 자녀장려세제

(단위: 만원)



자료: 국세청, 「자녀장려금소개」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntrnts/cntrntsview.do?mi=2451&cntrntslid=7782>, 검색일자: 2024. 7. 14.

자녀장려세제가 처음 도입되었던 2015년 이후로 2017년, 2019년, 2023년, 2024년도에 총 4번의 큰 변화가 있었다. 2017년 개정 때에는 재산요건을 완

31) 2024년도 맞벌이 가구 기준으로 근로장려금은 총소득 3,800만원 미만인 가구에, 자녀장려금은 7,000만원 미만인 가구에 지급된다.
 32) 고지현(2022), 「근로장려세제(EITC)와 자녀장려세제(CTC)가 여성노동공급에 미치는 영향」, p. 16.

화하여 재산 합계액이 1억 4천만원 미만에서 2억원 미만인 경우까지로 확대하였고, 2019년에 수급액을 20만원 더 증가시켜 자녀 1명당 장려금이 70만원으로 증가하였다. 2023년에는 재산요건을 2억 4천만원으로 한 번 더 완화하고 최대장려금을 80만원까지 인상하였으며, 2024년에는 소득구간을 최대 7천만원 미만으로 최대장려금을 100만원까지 인상하였다(〈표 Ⅲ-40〉 참조).

반면, 자녀장려금 수급 가구수 및 수급액은 제도 도입 당시보다 감소하는 경향이 있다. 이에는 출생아 및 아동인구의 감소나 최저임금 상승 등으로 인한 명목소득의 증가 등이 요인으로 작용했을 가능성이 있어 보인다. 2015년(시행연도 기준) 처음 자녀장려금이 지급될 당시 수급 가구수는 107만가구에 달했고, 총지급액은 6,579억원이었다. 그 후로 수급자 가구수 및 총지급액은 비슷하게 유지되거나 감소하여 2023년(시행연도 기준) 수급 가구의 수는 51만 가구, 총 지급액은 4,998억원으로 나타났다(〈표 Ⅲ-37〉 참조).

근로장려세제와 자녀장려세제는 수급요건이 비슷하여 자녀가 있는 저소득가구의 경우 이 두 장려금을 중복 수혜할 가능성도 적지 않다. 통계에 따르면, 2022년 귀속 소득을 기준으로 부양자녀가 있으면서 근로장려금을 수혜한 가구는 41.4만가구이고 자녀장려금을 수혜한 가구는 51만가구이다. 반면, 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 수혜한 가구는 40.5만가구였다. 즉, 전체 근로장려금 수급가구의 대부분(98%)과 자녀장려금 수급가구의 반 이상(79%)이 근로장려금과 자녀장려금을 함께 수급한 것이다(〈표 Ⅲ-37〉 참고).

근로장려금과 자녀장려금을 동시에 수급한 가구를 귀속연도 기준으로 살펴보면, 2014년 지급 가구수는 약 57만가구, 지급금액은 약 5,346억원으로 가구당 평균 지급액은 93만원이다. 이후 2017년까지 총 지급 가구수와 총 지급금액은 감소세를 보이는 한편, 가구당 평균 지급액은 증가하는 추세로 2017년 약 104만원을 지급하였다. 2018년 지급 가구수는 약 65만가구, 지급금액은 9,564억원으로 크게 증가하였으며 가구당 평균 147만원 정도 지급하였다. 최근까지 근로장려금 및 자녀장려금을 동시에 지급한 가구수와 총 지급금액은 꾸준한 감소세를 보이고 가구당 평균 지급액도 비슷한 추세를 보이나, 2022년 가구당 평균 지급액은 약 152만원으로 최고치를 기록하였다.

근로장려금 또는 자녀장려금만을 수급하는 가구와 근로장려금과 자녀장려금을 모두 수급하는 가구는 노동공급유인효과가 달라질 가능성이 있다. 제Ⅳ장의 실증분석 시에는 중복수급에 따른 노동공급유인의 변화를 살펴보고 그에 따른 실질적 효과가 존재하는지를 포함하여 함께 살펴보았다.

라. 출산 및 육아 관련 세제지원

경력단절 여성의 재취업을 직접적으로 지원하거나 노동공급을 제고하기 위하여 도입된 제도 외에도 출산 및 육아와 관련된 세제지원 또한 출산 이후 여성의 노동공급에 영향을 미칠 수 있다. 출산 및 육아 관련 세제지원은 비과세 형식으로 제공되는 출산보육수당비과세, 육아휴직급여 및 산전후 휴가급여 비과세가 있으며, 세액공제형식으로는 자녀세액공제, 의료비공제, 교육비공제 등이 있다.

출산보육수당 비과세 제도는 2004년에 도입되었으며, 비과세 한도는 10만원이다. 최근 출산 및 양육을 지원하고 저출산 위기를 극복하기 위하여 2024년 1월 1일 이후 지급받는 분부터는 월 20만원으로 비과세 한도가 상향되었다.³³⁾ 육아휴직 급여 및 산전후휴가급여 비과세 제도는 2008년부터 시행되었다.

세액공제형식을 살펴보면, 자녀세액공제는 2014년부터 시행되었으며 8세 이상 자녀 1명당 15만원을 공제한다. 의료비공제도 2014년부터 시행되었다. 미숙아 및 선천성이상아 의료비 세액공제는 2023년부터 시행되었으며 공제율은 20%이다. 난임시술비 세액공제는 2015년부터 시행되었으며 공제한도가 15%에서 2017년 20%, 2023년 30%로 확대되었다. 교육비 세액공제는 2014년부터 소득공제에서 세액공제로 전환되었으며 공제율은 15%이다.

33) 이렇게 달라집니다, <https://whatsnew.moef.go.kr/mec/ots/dif/view.do?comBaseCd=DIFGODEPRT&difGovDepart1=DIFGODR001&difSer=34c99ff9-2c50-4348-a5cb-81a2d9eb8fff&temp=2024&temp2=HALF001>, 검색일자: 2024. 3. 6.

〈표 III-41〉 기타 출산 및 육아 관련 세제지원 제도(2024년)

세목	방법	세제지원항목 및 내용	비고
	비과세	출산보육수당 ¹⁾ : 출산 혹은 6세 이하인 자녀의 보육관련 급여에 대해 월 20만원 한도로 소득세 비과세	「소득세법」 제12조 제3호
		「고용보험법」에 따라 받는 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후 휴가 급여는 비과세 소득에 해당하여 소득세를 과세하지 않음	
소득세	세액 공제	자녀세액공제: 8세 이상 자녀 1명당 15만원 공제 * 2명인 경우: 35만원 3명 이상인 경우: 35만원 + 2명을 초과하는 1명당 30만원	「소득세법」 제59조의2
		의료비공제: 의료비의 15% 세액공제(난임시술비는 30% 공제), 자녀 등 연 700만원 한도 a) 영유아(0~6세)의료비: 총급여액의 3%를 초과하는 의료비의 15%를 한도없이 세액공제 b) 산후조리비용(한도 200만원)에 대한 의료비 세액공제 요건: 총급여액 7천만원 이하 근로자	「소득세법」 제59조의4, 「조세특례제한법」 제122조의3 ²⁾
		교육비공제: 교육비의 15% 세액공제, 영유아~고교생 연 300만원, 대학생 연 900만원 한도	

주: 1. 의료비 및 교육비 세액공제: 국세청, 「근로소득」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=6595&cntntslid=7874>, 검색일자: 2024. 12. 4.

1) 찾기쉬운법령정보, 「자녀관련 비과세 및 소득공제」, <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpCisMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1112&ccfNo=4&cciNo=3&cnpCisNo=1>, 검색일자: 2024. 12. 4.

2) 성실사업자 및 성실신고확인서를 제출한 성실신고확인대상사업자의 경우 「조세특례제한법」 제122조의3에 의해 2026년 12월 31일이 속하는 과세연도까지의 의료비 및 교육비 지출에 대한 공제가 허용됨

자료: 임동원(2022), 〈표 1〉, 「소득세법」, 「지방세특례제한법」, 「조특법」, 찾기쉬운법령정보(<https://easylaw.go.kr/>), 참고하여 저자 작성

출산보육수당 및 육아휴직급여, 산전후휴가급여의 평균금액 변화를 살펴 보면, 2015년 이후 전반적으로 증가하는 추세를 보인다. 출산보육수당의 평균금액은 2015년 58만원 수준에서 2022년 약 68만원까지 증가하였고, 육아휴직급여의 평균금액은 2015년 약 710만원에서 2022년 약 1,264만원으로 크게 늘었다. 산전후휴가급여의 평균금액 또한 2015년 약 273만원에서 2022년 약 413만원으로 140만원가량 증가하였다.

〈표 III-42〉 저출산 관련 비과세 제도 정책규모

(단위: 명, 백만원, 천원)

구분	출산보육수당			육아휴직급여			산전후휴가급여		
	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액
2015	478,973	279,497	584	87,339	619,663	7,095	94,590	258,139	2,729
2016	491,732	286,629	583	89,795	625,243	6,963	89,834	247,331	2,753
2017	494,426	331,801	671	90,122	680,430	7,550	81,093	242,598	2,992
2018	488,184	341,420	699	99,199	839,083	8,459	76,414	248,438	3,251
2019	481,366	335,689	697	105,165	1,058,853	10,068	73,306	260,394	3,552
2020	470,215	328,019	698	112,040	1,212,143	10,819	70,949	285,771	4,028
2021	461,466	320,374	694	110,555	1,297,514	11,736	71,325	290,560	4,074
2022	472,380	320,734	679	131,129	1,657,231	12,638	73,387	302,825	4,126

주: 육아휴직급여 수혜인원은 육아휴직급여 초회수급자 수, 산전후휴가급여 수혜인원은 출산전후휴가급여 초회수급자 수를 의미함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료 및 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황을 참고하여 저자 작성
(https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504, 검색일자: 2024. 3. 6.)

자녀세액공제 및 의료비공제, 교육비공제의 평균금액 변화를 살펴보면, 2015년 이후 규모가 감소하는 경향이 나타난다. 자녀세액공제의 평균금액은 2015년 약 27만원에서 2022년 약 24만원으로 다소 줄어들었다. 의료비공제의 평균금액은 2015년에 약 31만원 수준이었고 2018년에 33만원까지 증가하지만 이듬해 다시 감소하여 약 31만원 수준으로 돌아왔다. 교육비공제의 평균금액은 2015년 약 44만원에서 꾸준히 감소하여 2022년 32만원을 기록하였다.

〈표 III-43〉 저출산 관련 소득세 세액공제제도 정책 규모

(단위: 명, 백만원, 천원)

구분	자녀세액공제			의료비공제			교육비공제		
	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액
2015	5,023,581	1,355,782	270	3,226,902	1,008,993	313	2,808,286	1,224,942	436
2016	5,075,925	1,367,575	269	3,595,439	1,158,386	322	2,919,953	1,260,282	432
2017	5,085,130	1,378,258	271	3,909,097	1,270,948	325	3,305,425	1,369,751	414

〈표 III-43〉의 계속

(단위: 명, 백만원, 천원)

구분	자녀세액공제			의료비공제			교육비공제		
	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액	수혜 인원	금액	평균 금액
2018	5,086,365	1,299,870	256	4,177,872	1,376,609	330	3,409,052	1,364,420	400
2019	4,015,863	955,209	238	4,488,792	1,459,642	325	3,568,164	1,342,298	376
2020	3,903,396	922,799	236	3,957,530	1,222,433	309	2,883,237	1,041,353	361
2021	3,953,903	941,080	238	4,392,264	1,368,264	312	3,005,279	1,084,123	361
2022	3,971,863	951,223	239	4,996,150	1,565,654	313	3,413,744	1,093,051	320

주: 종합소득자와 근로소득자의 단순합계로 중복 존재
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도 자료를 참고하여 저자 작성

IV. 선행연구 조사

본 장에서는 앞서 살펴본 출산 후 여성의 노동공급과 관련된 재정 및 조세제도에 대한 효과를 분석한 선행연구들을 살펴봄으로써 현재까지 밝혀진 제도의 효과성 및 한계점을 살펴보고, 향후 진행할 실증분석의 의의를 살펴보고자 한다. 재정정책에서는 일·가정양립정책을 중심으로, 조세제도는 근로 및 자녀장려세제를 중심으로 살펴보고자 한다.

1. 재정정책

본 절에서는 일·가정양립정책이 여성 고용에 미치는 영향을 분석한 다양한 선행연구를 소개한다. 또한 직접적인 정책 효과분석이 아니더라도 밀접하게 연관된 주제인 한국의 모성 임금 페널티, 성별 임금격차에 대해 논의한 연구 또한 간략히 소개한다. 본 절에서 소개된 선행연구는 방대한 선행연구 중 본 연구와 관련성이 높은 일부이며, 유사한 주제에 대해 수행된 선행연구들에 대한 보다 종합적인 소개는 곽은혜·김민희(2023), 곽은혜(2020), Kim and Hahn(2022)를 참고할 수 있다.

가. 육아휴직 등 일·가정양립정책의 효과분석 관련

Andersen(2018)은 덴마크의 행정자료를 이용하여 남성의 육아휴직 사용이 가구 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 가구별 남성 육아휴직 사용량의 절대적 변화가 아닌, 여성 배우자 육아휴직 사용량과의 상대적 비중의 변이를 활용함으로써 가구 내 노동 분담에 주목하여 연구를 진행하였다. 분석 방법으로는 덴마크 육아휴직 제도에 변화가 있었고, 각 제도 변화 전후로 첫째 아이 출산 타이밍에 따라 제도 변화의 영향이 다르게 작용

한다는 점에 착안하여 제도 변화 영향 여부를 남성 배우자 육아휴직 비중에 대한 도구변수로 활용하였다. 분석 결과, 남성 육아휴직의 사용은 여성 임금을 증가시키고, 이에 따라 성별 임금격차를 감소시키며, 가구의 근로소득 또한 증가하는 것으로 나타났다.

Frodermann et al.(2023)은 독일의 사회보험 행정자료를 이용하여 소득요건은 완화되 육아휴직 기간이 감소한 독일의 2007년 육아휴직 제도 개편이 여성의 소득에 미친 장기적 영향을 분석하였다. 분석 방법은 제도개편 시점 전후 아이를 출산한 표본을 대상으로 제도개편의 영향 여부에 따라 처치군과 대조군을 구성하고 이중차분법을 활용하였다. 분석 결과, 제도개편에 따라 출산 이전 소득이 높은 여성의 육아휴직 기간이 증가하였고, 장기적으로 소득 또한 증가한 것으로 나타났다. 다만, 소득증가 효과는 근로시간이나 근로 안전성 등으로는 설명되지 않았다. 한편, 출산 이전 소득이 낮은 여성에게는 장기적 소득 증가 효과가 관찰되지 않았다.

Kramer et al.(2023)은 육아휴직 기간의 증가가 출산 이후 임금 상승 속도를 늦출 것이라는 가설을 검토하였다. 분석 자료는 미국의 NLSY97 패널자료를 활용하였으며, 불연속 성장모형을 이용하여 남성과 여성에 대해 육아휴직 기간에 따른 패널티를 추정하였다. 분석 결과, 남성과 여성 모두 육아휴직 기간 증가에 따라 시간당 임금의 상승 속도가 늦어졌으며, 유급 육아휴직이 무급 육아휴직에 비해 패널티가 더 크게 나타났다.

Kim et al.(2023)은 한국의 2011년 육아휴직 제도 개편을 활용하여 육아휴직이 출산 관련 행동과 노동공급에 미친 영향을 분석하였다. 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사 자료를 이용하였으며, 2011년 제도 변화의 영향을 받는 1,250달러를 기준으로 예측 임금 정보를 활용하여 처치군과 대조군을 구성한 이중차분법을 추정하였다. 그리고 실제 임금 정보를 활용하여 육아휴직 제도 및 제도변화의 분기점인 1,250달러와 2,500달러 기준으로 회귀절모형(regression kink)을 적용하여 호탄력성을 추정하였다. 분석 결과, 육아휴직 급여의 증가는 임신 확률을 높이고 피임 확률을 낮추며, 각각의 호탄력성은 0.65와 -0.10으로 추정되었다. 한편, 고용에 대해서는 유의한 효

과가 나타나지 않았다.

곽은혜(2021)는 한국노동패널 자료를 이용하여 일·가정양립정책 중 육아휴직급여 확대가 여성의 출산 결정과 근로 연속성에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 2011년 제도 변화를 정책변수로 활용한 이중차분법을 수행하였으며, 처치군 여부가 시간에 따라 변할 수 있음을 고려한 모형인 “stayer DD”를 활용하였다. 분석 결과, 육아휴직급여 확대는 출산 결정과 근로 연속성 모두에 효과가 없는 것으로 나타났다.

곽은혜·김민희(2023)는 한국노동패널 자료를 이용하여 육아휴직 사용이 출산 이후 여성의 취업 확률, 근로시간, 소득 그리고 부부의 노동공급, 소득의 격차에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였으며, 분석을 위해 육아휴직 사용 여부에 따른 이벤트스터디를 수행하였다. 주요 결과를 살펴보면, 육아휴직 사용 여성은 미사용 집단에 비해 노동시장 이탈 확률이 작게 나타났으며, 근로시간과 소득의 감소 폭도 작았다. 단, 미취업 여성들을 제외하면 육아휴직 사용 여부에 따른 출산 후 근로시간 변화는 관찰되지 않았다. 육아휴직 사용 시 부부의 노동시장 성과 격차는 미사용 부부에 비해 작게 나타났는데, 맞벌이 부부로 분석을 제한하였을 경우에는 육아휴직 사용이 성과 격차에 유의한 영향을 미치지 않았다.

김인경(2017)은 여성가족패널 자료를 활용하여 일·가정양립정책과 배우자의 상대적 가사분담이 여성의 출산과 경제활동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 경제활동 여부와 출산 여부에 대해 이변수 프로빗 모형을 이용하여 추정하였으며, 각 모형의 오차항이 상관관계를 가진다는 점을 고려하였다. 분석 결과, 직장에서 출산전후휴가를 제공할 때 출산 의향이 증가하는 것으로 나타났으며, 직장에서 육아휴직을 제공할 때 여성의 경제활동 참여 의향이 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 부부 전체의 주당 가사노동시간 중 남편의 가사노동시간이 차지하는 비율과 여성의 근로 의사 간에는 양의 관계를 보였으나, 출산 의향과는 관련성이 없는 것으로 나타났다.

김정호·홍석철(2020)은 시군구 패널자료 및 고정효과 분석을 활용하여 보육지원과 육아휴직 정책의 효과성을 비교하였다. 분석을 위해 어린이집

재원 아동의 보육서비스 지원자격 정보와 고용보험 원자료로부터 시군구별 인구 대비 보육서비스 지원인원 및 육아휴직 지원인원을 지수 형태로 구축하였다. 주요 결과를 살펴보면, 분석 기간 중 육아휴직 이용 규모가 1.1%p 증가하였고, 이로 인해 가입기 여성 고용률이 0.9%p 상승하였으나, 합계출산율은 0.036명 감소한 것으로 나타났다. 동 기간 보육서비스 보조금 규모는 9.5%p 증가하였으나, 여성 고용률과 출산율에는 통계적으로 유의한 영향은 없었다.

윤자영 외(2013)는 미취학 및 취학 아동 대상 돌봄서비스가 여성 고용에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하였다. 분석을 위해 2008~2011년 복지패널 자료 및 처리효과(treatment effects)의 추정을 위한 모형을 이용하였다. 주요 결과를 살펴보면, 미취학 아동에 대한 분석의 경우 돌봄서비스를 이용하는 기혼 여성의 취업확률은 돌봄서비스를 이용하지 않았을 가상의 경우에 비해 16.9% 더 높은 것으로 나타났다. 또한 돌봄서비스가 기혼 여성의 취업확률에 미치는 긍정적인 효과는 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 취학 아동에 대한 분석에서는 돌봄서비스 이용을 한 여성의 취업확률은 이용하지 않았을 때에 비해서 5.9% 높아지나 이와 같은 차이에 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다. 또한 취업 여성만을 표본으로 하여 취업형태와 근로시간에 대해 처리효과를 계산하면 돌봄서비스를 이용하는 여성은 이용하지 않았을 때에 비해 주당 근로시간이 3.69시간 적은 것으로 분석되었다. 그리고 돌봄서비스를 이용하는 여성은 이용하지 않았을 때에 비해 전일제 취업확률이 1.6% 정도 낮게 추정되었다. 한편, 2010~2012년 아동·청소년 패널조사를 이용하여 코호트분석을 시행하였는데, 초등학교 1학년~초등학교 2학년 시점과 초등학교 2학년~초등학교 3학년 시점에서 발생한 어머니 근로상태 변화를 합산한 결과, 돌봄서비스 이용에 따른 기혼 여성의 고용창출효과는 21~27%이고 고용유지효과는 87~88%인 것으로 나타났다.

최승문·김나영(2017)은 여성고용 및 일·가정양립 현황에 대해 살펴보고 관련 제도와 정책인 출산휴가·육아휴직·유연근무 제도 등의 일자리 특성이 경력단절에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 모형은 선형확률모형과 프

로빗 모형을 사용하였으며, 일·가정양립 지원제도의 존재와 사용 용이 여부를 별도로 포함하여 분석하였다. 분석 자료는 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 자료를 활용하였다. 분석 결과, 자녀가 있는 여성이 경력단절을 경험할 확률이 월등히 높은 것으로 나타났으며, 근로시간 관련 변수들이 여성의 취업계속 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일·가정양립 제도는 취업계속 확률에 긍정적인 영향을 미치며, 제도의 존재뿐 아니라 쉽게 사용할 수 있어야 긍정적인 효과가 명확하게 나타나는 것으로 분석되었다.

최효미 외(2019)는 일·가정양립 지원정책을 포함하는 육아지원 분야에 대한 예산투입 규모가 양육부담·여성 고용·출산 관련 관심 성과변수들에 미치는 영향을 분석하였다. 예산 관련 자료는 열린재정, 지방재정365, 시도 교육청 내부자료를 이용하였으며, 양육부담, 여성 고용, 출산 관련 자료는 「한국노동패널조사」, 「지역별고용조사」, 「인구주택총조사」, 통계청 자료 등을 활용하였다. 분석 방법의 경우, 양육부담 관련 분석은 Heckman 2stage, 여성 고용 관련 분석은 multi-level logit, 출산 관련 분석은 GMM 동적패널모형을 이용하였다. 주요 결과를 살펴보면, 아동 1인당 재정 투입이 많아질수록 교육보육서비스 이용 확률이 높아지고 지출이 증가하며 사교육비 부담 경감 효과가 관찰되었다. 또한 합계출산율이 장기적으로 소폭 개선되는 것으로 나타났으나, 그 효과는 미미한 수준이다. 한편, 여성 고용 관련 지표 및 초혼·초산 연령에는 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다.

윤자영·홍민기(2014)는 고용보험 행정 원자료를 활용하여 2011년의 육아휴직 제도 개편이 육아휴직 이용률과 동일직장 복귀율에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 분석 방법은 이중차분법을 이용하였으며, 통상임금이 125만원 이하인 경우 급여액 불변임에 따라 대조군으로 설정하였고, 125만원 이상은 처치군으로 설정하였다. 분석 결과, 제도 개편으로 인해 육아휴직 이용률이 증가한 것으로 나타났는데, 특히 제도 개편에 따라 급여가 크게 증가한 고소득 집단에서 영향이 크게 나타났다. 한편, 동일집단 복귀율에는 대체로 큰 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다.

나. 성별 임금격차 및 모성 페널티 관련

Kim and Hahn(2022)은 한국노동패널 자료를 이용하여 한국의 첫 출산 전후 남성 및 여성의 상대 임금 변화를 분석하였다. 분석을 위해 첫 아이 출산에 대한 이벤트스터디 방법을 활용하였으며, 남성과 여성에 대한 이벤트스터디를 별도로 수행하였다. 주요 결과를 살펴보면, 남성 임금은 첫 출산 여부에 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 여성 소득은 장기적으로 66.2% 감소하였으며, 대부분 노동시장 참여 여부의 변화(extensive margin)에 기인하였다. 노동시장 참여를 지속하는 여성에 대해서는 남성중심(male-dominated) 직업 및 산업군에서 일할 확률이 감소하였으며, 여성중심의 직업 및 산업군에서 일할 확률이 증가하였다. 모성임금 페널티는 학력이 낮을수록, 나이가 어릴수록, 결혼 이후 2년 내 첫 아이를 출산하였을 경우, 자녀가 3인 이상인 경우에 보다 강하게 나타났다.

곽은혜(2020)는 한국노동패널 자료를 활용하여 한국의 모성임금격차의 이질성 및 변화를 확인하고 모성임금격차의 의미와 원인을 탐색하였다. 분석 방법으로 고정효과모형을 이용하여 개인의 비관측 특성을 통제한 후 무조건부 분위회귀분석(unconditional quantile regression)을 이용하여 모성 임금격차의 분포를 추정하였다. 분석 결과, 평균적인 모성 불이익은 5.7%로 추정되었으며, 저임금 여성들로부터 주로 기인하였다. 모성 불이익은 자녀가 많아질수록 커지는 것으로 나타났다. 출산 이후 남성과 여성의 노동시장 성과는 매우 상이하며, 여성은 임신 시점부터 취업 확률이 낮아지기 시작하여 출산 후 5년까지도 회복되지 못하는 것으로 나타났다. 1970년 코호트와 1980년 코호트 비교 분석에서는 모성보호사업의 확대에도 불구하고 모성 임금 격차가 오히려 심화된 것으로 나타났다.

최세림·정세은(2019)은 2009~2017년 성별 직종분리의 영향과 추이 및 성별 직종분리와 성별 임금격차 간의 관계에 대해 살펴보았다. 분석 자료는 임금구조 기본통계조사, 한국직업정보 재직자조사, 한국노동패널 자료를 활용하였으며, 단칸 상이지수로 성별 직종분리의 정도를 추정하였다. 단칸 상이지수는 성별로 동일한 직업분포를 도출하기 위해 재분배되어야 할 여성과

남성 노동자의 비중을 계산하는 지표이다. 성별 임금격차와 직종 관련성에 대한 분석은 오하가 분해 방식을 사용하였다. 주요 결과를 살펴보면, 성별 직종분리의 정도는 2009년 이후 감소 추세였으나, 직종분리의 정도와 변화 추이는 연령대와 교육수준별로 상이하게 나타났다. 직종분리의 정도는 20~30대에 가장 낮았으며, 직종분리 지수 또한 뚜렷한 감소 추세를 보였다. 한편 50대에서는 직종분리 정도가 약간 증가하거나 변화하지 않는 추이를 보였다. 교육수준의 경우에는 교육수준이 낮을수록 직종분리의 정도가 높게 나타났다. 성별 임금격차를 살펴보면, 그 수준은 45%인데, 그중 관측되는 특성의 차이로 설명되지 않는 격차가 36%p이고 그중 33%p가 직종 내, 3%p가 직종 간 성별 임금격차인 것으로 분석되었다. 그리고 직종 내 여성 비율이 10%p 높으면 평균 임금은 1.4% 하락하는 것으로 나타났다. 여성비율이 높은 직종일수록 임금과 근로시간, 근로시간 강도가 낮게 나타났고 자격 요건과 타인에 대한 책임이 높게 나타났다.

최세립 외(2020)는 한국노동패널 자료를 활용하여 출산의 생애소득 측면 기회비용을 노동시장의 이중구조를 고려하여 추정하였다. 분석을 위해 월평균 임금과 노동이탈 여부를 종속변수로 설정하고 노동시장 이중구조에서 개인의 상대적 위치를 판별하는 변수들을 설명변수로 포함하는 패널 고정효과 모형 회귀분석을 이용하였다. 주요 결과를 살펴보면, '중간 이하 노동시장', '1차 노동시장', '대기업/공공부문' 순으로 임금 손실 정도가 낮아지며, '중간 이하 노동시장'과 '1차 노동시장'에서는 자녀 연령이 증가함에 따라 임금 손실 규모가 증가하였다. '중간 이하 노동시장'의 경우, 자녀가 4~9세 구간에서 이탈 확률이 높게 나타나며 그 이후 감소하고, '1차 노동시장'의 경우, 자녀 연령에 따라 계속해서 이탈 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 중간 노동시장 종사자와 1차 노동시장 종사자 간 기회비용 격차는 대기업/공공부문 종사자와 1차 노동시장 종사자 간 격차보다 훨씬 작게 나타났다.

2. 조세정책: 근로 및 자녀장려금

가. 국내연구

현재까지 근로 및 자녀장려금이 여성의 출산 후 복귀활동에 미치는 영향을 분석한 연구가 많지 않으나 이를 포함하고 있는 연구로는 고지현(2022)이 있다. 고지현(2022)은 근로장려금이 자녀가 있는 여성들의 노동공급에 미치는 영향을 한국아동패널 2009~2019년 자료를 사용하여 분석하였다. 한국아동패널은 2008년 4~7월에 출생한 신생아 가구를 모집단으로 아동의 특성뿐 아니라 어머니의 특성 또한 조사하고 있어 출산 및 육아기에 있는 여성들의 노동공급을 분석하는 데 장점이 있다. 특히 근로장려금이 도입되었던 2009년과 근로장려금의 확대와 자녀장려금의 도입이 이루어졌던 2014~2019년에 자녀가 있는 여성의 노동공급과 관련한 분석에 활용도가 높다. 먼저, 2009년 근로장려금의 도입으로 인한 효과는 이중차분법을 사용하여 분석하였는데 재산요건을 만족하는 경우를 처치군으로 재산요건을 만족하지 못하는 경우를 통제군으로 설정하였다. 분석 결과, 근로장려금의 도입으로 인한 유의한 긍정적 효과를 발견하지 못하였다. 반면, 2014~2019년 근로장려금의 확대와 자녀장려금 도입의 효과를 정책노출정도를 나타내는 변수를 생성 및 사용함으로써 분석한 결과 노동참여(10만원당 5%) 및 노동시간(10만원당 2시간) 증가의 효과를 발견할 수 있었다.

기혼여성의 노동공급에 대한 근로·자녀장려금의 효과를 분석한 연구는 다수 존재하는데 대체로 긍정적인 효과를 보고한다. 유민이 외(2014)는 2006~2010년 한국복지패널조사를 사용하고 이항로지스틱회귀분석 및 일반회귀분석을 통하여 근로장려제도가 가구원의 노동공급에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 기혼여성의 경제활동참여는 근로장려금을 받을 수 있는 최대 금액이 10만원 증가할 때 6% 증가하나 자녀의 수가 1명 늘어날 때 84.9% 감소하는 것으로 나타났다. 근로장려금이 취업 가능성에 미치는 효과는 기혼자에게서만 유의미하게 나타났으며, 특히 남성보다 여성에게 더욱 효과가 있었다. 즉, 근로장려금이 10만원 늘어나면 기혼여성이 취업할 가능성은 7.7%,

기혼 남성이 취업할 가능성은 5.1% 증가하였다.

노혜진·이지은(2020)은 2016, 2018년 한국복지패널조사와 성향점수매칭 및 이중차분법을 이용하여 근로장려금 수급이 저소득 여성의 노동공급과 소득에 미치는 영향을 분석하였다. 노동공급의 변수로 경제활동참여 여부, 주당 평균 근로시간, 연간 근로일수를 고려하였다. 가구특성에 따라 분석범주를 가구주 여성, 배우자 여성, 맞벌이 가구 여성, 홀벌이 가구 여성, 18세 미만의 자녀가 있는 여성, 18세 미만의 자녀가 없는 여성으로 구분하였다. 분석 결과, 집단 간 차이를 중심으로 한 횡단면적 분석에서는 근로장려금이 18세 미만의 자녀가 있는 여성을 제외하고는 모든 집단의 경제활동 참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 주당 평균 근로시간과 연간 근로일수 측면에서는 가구주 여성과 무자녀 여성에게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이중차분법을 이용한 분석의 경우 근로장려금을 수급한 배우자 여성이 그렇지 않은 여성보다 경제활동에 참여할 가능성이 0.17%p 증가하는 것으로 나타났다.

추석현·전승훈(2020)은 2011~2018년 한국복지패널조사와 이중차분법을 이용하여 자녀장려세제가 노동공급에 미치는 효과를 분석하였는데, 자녀장려세제가 노동공급에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 이론적인 예상과 달리 본 연구에서는 자녀장려금이 이미 노동공급을 하고 있는 가구주와 배우자의 근로시간에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

김재진·기은선(2019)은 11~13차년도 한국복지패널조사(2015~2017년)를 사용한 회귀분석과 2018년 자녀장려금을 수급한 1천가구에 대해 자체적으로 실시한 설문조사를 통하여 자녀장려세제의 근로장려효과를 분석하였다. 먼저, 회귀분석을 통해서 자녀장려금 수급가구와 매칭된 비수급가구의 (부부) 총근로개월수를 비교하였는데, 수급가구의 총근로개월수가 유의하게 많은 것으로 나타났다. 또한 2018년 자녀장려금을 수급한 1천가구에 대한 설문조사에서 자녀장려금이 여성의 경제활동참여를 지원하는 효과가 있느냐고 묻는 질문에 긍정적인 응답이 52.9%로 조금 더 높게 나타났다. 하지만 두 가지 분석 모두 여성에 대한 근로유인효과를 인과적으로 확인하지는 않았다는

점에서 효과성 유무를 단정짓기는 어려울 것으로 보인다.

현재까지의 선행연구들은 근로·자녀장려금이 출산을 경험한 여성의 노동공급에 미치는 효과보다는 기혼여성의 노동공급에 미치는 효과를 분석하였으며, 자녀장려금의 효과를 분석한 연구가 많지 않다는 점에 한계점이 있다. 그럼에도 자녀장려금의 효과를 분석한 연구들은 뚜렷한 노동공급저해효과를 발견하지 못했다는 공통점이 있다. 하지만 근로·자녀장려금의 효과를 분석한 연구들은 대체로 장려금 수급 여부에 기반하여 효과를 분석하였기 때문에 제도의 인과적인 효과를 밝혀내는 데까지 이르지 못하고 있어 이러한 점들을 보완한 연구의 필요성이 보인다.

나. 해외연구

Givord and Marbot(2015)는 프랑스의 2005~2009년 소득세 신고 자료 및 이중차분법을 이용하여 2004년에 이루어진 육아 보조금 증가가 미취학 아동을 둔 여성의 노동참여에 미치는 효과에 대해 분석하였는데, 육아 보조금 증가는 단기적으로 이러한 여성의 노동공급에 긍정적인 영향을 미치며, 특히 자녀가 많을수록 효과가 큰 것으로 나타났다. 즉, 육아 보조금 증가로 인해 미취학 아동을 둔 여성의 노동참여율이 1.1%p 증가하였는데, 자녀가 한 명인 경우에는 0.17%p, 두 명인 경우에는 1.57%p, 세 명 이상인 경우에는 1.63%p 증가하는 것으로 나타났다.

Kevin et al.(2021)은 2017년 Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement(CPS ASEC) 및 미국 국세청의 행정자료 등을 활용하고 시뮬레이션을 통해 자녀장려금(Child Tax Credit)을 아동수당(Child Allowance)으로 대체하고 최대급여액을 증가시키는 경우 노동공급변화를 살펴보았다. 소득의 유무를 전제하지 않는 아동수당으로의 대체 및 급여액의 증가는 근로를 통해 받는 대가(return to work)를 감소시키는 효과가 있어 총 146만명의 노동손실을 발생시키는 것으로 나타났다. 이를 통해 Kevin et al.(2021)은 자녀장려금은 강한 노동공급제고 인센티브를 가지고 있으며, 자녀장려금을 아동수당으로 대체하는 변화는 근로장려금을 제거하는 것보다

비슷한 노동공급저하를 가져올 수 있음을 보고한다.

Kye(2019)는 2001~2016년 Survey of Income and Program Participation 자료 및 difference-in-regression discontinuities(DiRD)를 이용하여 자녀세액 공제가 노동공급에 미치는 효과에 대해 분석하였는데, 자녀의 나이가 17세가 되어 자녀세액공제 혜택을 받을 수 없게 되면 저소득 부모가 일할 확률이 8.4%p 하락하여 자녀세액공제가 노동시장에 긍정적인 영향을 미친다고 밝히고 있다.

Peter(2020)는 1996~2014년 Survey of Income and Program Participation 및 difference-in-regression discontinuities(DiRD)를 활용하여 근로장려세제가 첫째 또는 외동 자녀를 출산한 여성의 고용에 미치는 효과에 대해 분석하였는데, 근로장려세제는 첫 출산을 경험한 미혼 여성의 고용에 긍정적인 영향을 미치며, 교육 수준이 고졸 이하인 경우에도 크지는 않지만 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

Kuka(2020)은 1993년 EITC 확대의 장기적 효과를 1978~2015년의 SSA(Social Security Administration)데이터와 1991~2016년의 CPS(March Current Population Survey)데이터를 사용하고 이중 및 삼중차분법을 통해서 분석하였다. 즉 처치군으로는 1993년 EITC 확대 당시 출산을 경험한 여성을, 통제군으로는 미혼여성과 유자녀 여성이지만 EITC 확대를 추후(3~6년 후)에 경험한 여성을 사용하여 분석을 진행하였다. 분석 결과, 1993년 EITC 확대 당시 첫 출산을 경험한 여성이 5년 뒤에 일하고 있을 확률은 3~4%p 높고, 10년 뒤 임금은 6%p가량 높은 것을 볼 수 있었다

Garstenaer and Siassi(2024)는 dynamic partial equilibrium life-cycle model 을 이용하여 근로장려세제 개편이 기혼모의 고용에 미치는 영향을 분석하였으며, 분석자료는 2018~2020년 Annual Social and Economic (ASEC) Supplement of the CPS를 사용하였다. 근로장려세제 수급을 위해 2차 소득자의 소득을 전액 공제하는 개편안은 기혼모의 고용률을 60.8%에서 66.8%로 증가시키고, 연간 근로시간을 1,700시간에서 1,684시간으로 감소시키는 것으로 나타났다. 이는 노동생산성이 중간 정도인 기혼모들이 노동시장에 참여하여 근무시간

이 단축되었음을 의미한다.

Bastian(2020)은 이중차분법과 March Current Population Survey 자료를 이용하여 1975년에 도입된 미국의 근로장려세제가 유자녀 여성의 고용에 미치는 효과를 분석하였으며, 분석 결과 근로장려세제 도입으로 인해 유자녀 여성의 고용이 6% 증가하고 연간 근로시간은 5.7% 늘어난 것으로 나타났다. 이를 수치로 환산하면 유자녀 여성 100만명의 고용이 증가, 연간 근로시간이 35시간 늘어난 것을 의미한다.

Kleven(2021)은 1968~2019년 Current Population Survey(CPS) 자료를 기반으로 이중차분법을 이용하여 미국의 근로장려세제가 미혼모의 노동공급에 미치는 영향을 분석하였는데, 외연적 효과 측면에서 근로장려세제는 미혼모의 노동공급에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 분석대상인 미혼모(single mother)는 비혼, 별거, 이혼, 사별한 여성을 포함하는데, 1993년 제도 확대 당시 미혼모의 고용이 크게 증가하였으나, 이는 복지개혁 및 거시경제 호황에 기인한 것으로 보인다고 보고한다.

V. 보육시설의 확충과 여성노동공급

1. 개괄

본 장에서는 여성의 지속적인 근로에 중요한 영향을 미치는 보육시설의 확충이 지역 단위의 여성의 육아휴직 사용인원 및 고용 여부에 미치는 영향을 분석하였다. 양질의 보육시설은 부모들에게 아이를 믿고 맡길 수 있는 선택지를 제공함으로써 돌봄에 필수적으로 요구되는 시간을 노동이나 여가 등 다른 방식으로 활용할 수 있게끔 한다. 이 점에 착안하여 선행연구에서는 양질의 보육시설(국공립 어린이집) 확충이 여성의 노동 공급 관련 행동에 미친 영향에 대한 논의가 개인 단위에서 이루어진 바 있다(민규량, 2019).

육아휴직제도는 대부분의 선진국에서 가족친화정책의 중요한 수단으로 간주되며 우리나라에서도 1988년 도입 이후 단계적으로 지원 대상과 급여가 확대되어 왔고 육아휴직 이용률 또한 지속적으로 상승하여 왔다. 그러나 육아휴직의 이용 경향에 대한 분석 및 여성 고용과의 관련성에 대한 실증 분석은 부족한 상황임이 지적된 바 있다. 또한 보육시설 공급의 부족은 여성 경제활동의 제약 요인으로 작용하며, 20~30대 미혼 여성은 출산 측면에서 보육지원의 중요성을 크게 인식하고 있는 것으로 판단된다. 이 점에서 본 연구는 보육시설의 확대가 육아휴직 이용 경향 및 여성 고용에 미친 영향에 대한 분석을 수행함으로써 관련 문헌 및 정책적 시사점 도출에 기여할 것으로 기대된다.³⁴⁾

육아휴직은 돌봄이 필요한 자녀가 있는 부모가 일정 기간 노동 공급을 중단하고 자녀의 돌봄에 시간을 쏟을 수 있게끔 하는 제도이며, 근로 공백 기간에도 일정 수준의 소득이 보전되는 동시에 휴직 이후 복직을 가능케 하여

34) 본 문단의 세부 내용은 이철희 외(2023)를 참고하여 작성되었다.

경력 단절이 일어나지 않게끔 하는 특징이 있는 제도로 볼 수 있다. 육아 휴직의 사용은 노동 공급을 전제로 한다는 점에서, 지역의 보육시설 공급이 지역에 거주하는 개인의 노동 관련 행태에 영향을 미칠 경우 육아휴직 사용량에도 영향을 미치게 된다. 또한 노동공급이 변하지 않더라도, 보육시설의 공급은 일하고 있는 여성의 육아휴직 사용 여부 결정에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

거주지 또는 직장 인근에 양질의 보육시설이 충분하게 존재한다면 부모는 보육시설 이용량을 늘리는 방향, 즉 직접적으로 육아에 투입되는 시간을 감소시키는 방향으로 시간 활용의 방향성을 바꿀 수 있다. 물론 가정의 상황에 따라 비록 보육시설 이용시간을 늘리더라도 단순히 보육의 주체를 부모 혹은 조부모 등 타인으로부터 시설로 옮기는 효과만 발생시킬 가능성도 있지만, 일반적으로는 부모의 시간 사용에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 선행연구인 민규량(2019)은 국공립 어린이집의 확충이 영유아모 개인의 경제 활동 참가율, 노동시간, 소득 등에 긍정적인 영향을 미쳤다는 결과를 제시한 바 있다.

시간 활용의 변화는 노동공급과 관련된 다양한 의사결정에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 보육시설의 확충에 따라 부모는 육아휴직 이용 행태를 변화시킬 수 있을 것이다. 신뢰를 바탕으로 자녀를 위탁할 수 있다고 판단한 보육시설의 공급량이 충분하지 않을 경우, 부모는 육아휴직 제도를 적극적으로 활용함으로써 보육 시간 측면에서 시설 이용 대신 부모의 투자를 증가시키는 선택을 할 수 있다. 반면 양질의 보육시설이 충분할 경우 기관보육 비중을 늘리고 육아휴직 사용을 감소시켜 개인 및 가구의 소득과 인적자본의 손실을 최소화하려고 행동할 가능성 또한 존재한다.

보육시설의 확충은 기존 재직자의 휴직 관련 행태변화를 넘어, 노동의 공급과 관련된 다양한 의사결정에 영향을 미칠 가능성이 있다. 예를 들어 보육시설 증가로 인해 아이돌봄에 필요한 시간을 제외한 가용 시간이 증가할 경우, 당장은 아니라도 앞으로 증가할 것으로 예상할 경우 일자리를 새롭게 찾고자 할 수 있을 것이다. 개인의 노동공급 증가 혹은 일하는 여성의 유입

을 통해 어린이집의 확충이 지역 여성의 노동 공급 총량을 전반적으로 증가 시킨다면 앞서 언급하였듯 보육시설의 확충을 통해 일하는 개인이 육아휴직을 사용할 동기가 약해지더라도, 지역의 육아휴직 사용 총량은 늘어날 가능성이 또한 존재한다.

본 장은 어린이집의 유형을 국공립과 국공립 외로 구분하여 보육시설의 확충이 지역 여성의 육아휴직 사용인원 및 고용 여부에 미친 영향을 지역 단위에서 분석한다. 육아휴직에 대한 의사결정은 노동공급에 대한 의사결정의 한 측면을 구성하지만, 다양한 측면에서 일반적인 노동공급 관련 변수들과 구별되는 특징이 존재하는 것으로 보인다. 첫째, 육아휴직은 모든 근로자가 사용할 수 있는 선택지와는 다소 거리가 있다. 자영업은 물론이고 실질적으로 육아휴직은 기업 규모가 큰 경우 상대적으로 제도 사용이 용이해지는 경향이 있는 것으로 보이며, 이는 상대적으로 일자리가 안정적이고 소득 또는 교육수준이 높은 부모들이 육아휴직 사용과 관련한 선택지를 가지고 있을 경향이 높음을 의미한다.³⁵⁾ 따라서 지역의 육아휴직의 사용량 변화는 일차적으로 양질의 노동시장에 진입한 부모들의 규모에 영향을 받을 수 있다. 둘째, 육아휴직은 일자리로부터의 완전한 단절 또는 신규 진입과는 그 특성이 상이한 의사결정이다. 퇴사 또는 신규 입사 결정과 달리 육아휴직 사용에 대한 의사결정은 소득의 보전, 사내 고유의 인적자본의 보전 등 측면에서 크게 다르기 때문이다. 셋째, 육아휴직에 대한 분석은 정책적 측면에서 재정사업 사이의 관련성을 살펴본다는 측면이 존재한다. 보육시설 확충, 특히 국공립 어린이집의 확충은 중앙·지방정부의 재정이 상당히 투입되는 사업이며, 육아휴직 또한 고용보험기금을 활용하는 재정사업이다. 만약 보육시설의 확충이 육아휴직 관련 행태에 인과적인 영향을 미칠 경우, 미래의 재정투자 계획을 수립하고 두 재정사업에 대한 총량적 결과를 이해하여 향후 재정투자 계획을 설계하는 측면에서 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

35) 언론보도에 따르면 2022년 기준 부의 경우 육아휴직자 70.1%가, 모의 경우 60.0%가 종사자 300명 이상 기업체에 소속되어 있었다. 『뉴스 1』, 「저출산 위기 ③ 대기업 아니면 힘든 육아휴직...“경직된 제도 손봐야”」, <https://www.news1.kr/articles/75317430>, 검색일자: 2024. 10. 17.

본 장에서는 지역 관점에서의 분석을 수행하며, 이를 통해 지역 단위에서 발생하는 재정투자와 관련된 보육시설의 확충이 지역 여성의 육아휴직 사용 규모 및 지역 거주 여성의 고용 여부에 미친 영향을 분석한다. 지역 단위의 분석은 개인 단위의 행태변화에 대한 분석과 비교했을 때 재정투자의 효과를 보다 종합적으로 이해할 수 있다는 장점이 있으며, 본 연구는 이 점에서 과거 개인 단위의 연구를 수행하였던 선행연구들의 발견에 더해 추가적인 정책적·학문적 기여를 도출하고자 한다. 다만 지역 수준의 추정 결과로부터 보육시설 확충에 따른 개인의 행태변화를 분리하기 어렵다는 한계점은 분석의 아쉬운 점이다.

구체적으로, 본 장의 실증분석은 2010년대 초·중반부터 관찰된 보육시설의 확충과 지역의 육아휴직 사용인원 및 지역 거주 여성의 고용 여부 사이의 관계를 시군구 자료를 활용한 고정효과 모형을 이용하여 분석한다. 분석 기간 중 서울특별시를 중심으로 2010년대 초·중반부터 어린이집의 수는 상당수 증가하였으며, 육아휴직 또한 2011년 정률제 개편에 따라 급여가 급격하게 증가하는 큰 변화가 있었다(곽은혜, 2022). 본 장은 지역 영유아 규모 대비 어린이집 공급 속도의 차이에 따른 지역의 육아휴직 사용인원 및 지역 거주 여성의 고용 여부의 변화를 인과적으로 추정하는 것을 그 목적으로 한다.

2. 선행연구

민규량(2019)은 여성가족패널조사를 활용하여 국공립 어린이집 확충정책이 영유아모 노동공급에 미친 영향을 분석하였다. 국공립 어린이집 확충 정책의 지역별 내생성을 통제할 목적으로 서울시의 정책을 도구변수로 활용하였으며, 분석 결과 영유아모의 경제활동 참가율이 약 9.0~11.5%p, 주간노동시간이 3.85~5.18시간, 월평균 소득은 22.10만~31.23만원, 신규취업 및 경력 유지율이 10.3~13.6%p 증가하였음을 밝혔다. 이에 따라 동 연구의 저자는 국공립 어린이집 확충이 영유아모의 노동공급을 증가시키는 데 효과적이라는 결론을 도출하였다.

민규량·이철희(2020)는 영유아 보육료 지원정책이 노동공급 및 출산율에

미치는 영향이 보육시설의 공급률에 따라 상이한지에 대한 분석을 수행하였다. 분석 결과, 보육시설공급률이 높을수록 보육료 지원이 다자녀 모의 경력 유지 및 첫째 자녀 출산율을 높이는 효과가 나타났으며, 국공립 어린이집 공급률이 높을 경우 보육비 지원이 둘째 자녀 출산율 또한 유의하게 높였음을 보고하였다. 동 연구의 저자들은 분석 결과를 토대로 보육료 지원정책의 효과는 보육시설의 접근성과 질적 수준에 따라 달라진다는 결론을 도출하였다.

이철희 외(2023)는 국공립 보육시설 공급 확대의 효과성을 평가하였다. 효과성 평가 과정에서 동 연구는 중소도시의 공보육 이용률이 상대적으로 낮음에 따라 국공립 어린이집 확충의 필요성이 높다는 점에 착안하여 중소도시에서의 효과성 평가에 주목하였다. 중소도시는 인구 10만~50만 유형과 50만~100만 유형으로 구분하였으며, 2015~2020년 자료를 바탕으로 공급률 및 설치율이 증가가 상위 30%에 속한 지역과 하위 50%에 속한 지역을 비교하는 이중차분 분석을 수행하였다. 분석 결과, 국공립 어린이집 확대는 2018년 이후 10만~50만 유형 지역에서 노동참여 및 노동시장에 긍정적 방향으로 영향을 미친 것으로 나타났다.

3. 보육시설 공급 현황 및 육아휴직제도

가. 보육시설 공급 현황

[그림 V-1], [그림 V-2]는 2010~2023년 기간 중 유형별 어린이집 개소의 추세, 그리고 유형별 보육아동 수의 추세를 보여준다. 어린이집 수의 추세를 살펴보면 2010년대 초반 전체적인 숫자가 증가하다가 2013년을 정점으로 총 숫자가 빠르게 감소하는 것을 확인할 수 있으며, 총 어린이집 공급 숫자의 감소는 저출생의 영향으로 보인다. 유형별로 살펴보면 가장 비중이 높은 가정어린이집의 숫자가 크게 감소하는 추세를 보이며, 반면 2010년에는 비중이 크지 않았던 국공립 어린이집의 숫자는 절대적으로 보아도 빠르게 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 총 어린이집 중 국공립 어린이집이 차지하는 비중은 기간 중 지속적으로 증가한 것으로 보인다.

유형별 보육아동 수를 살펴보면, 우선 국공립 어린이집을 이용하는 아동의 숫자는 증가해 왔으며, 전체 보육아동 숫자에서 차지하는 비중 또한 증가한 것으로 확인된다. 보육아동의 규모 측면에서는 민간 어린이집이 가정 어린이집보다 비중이 큰 것을 확인할 수 있으며, 이는 어린이집 1개소 당 보육아동 숫자를 고려했을 때 민간 어린이집이 가정 어린이집에 비해 개소당 규모가 크다는 의미로 해석된다.

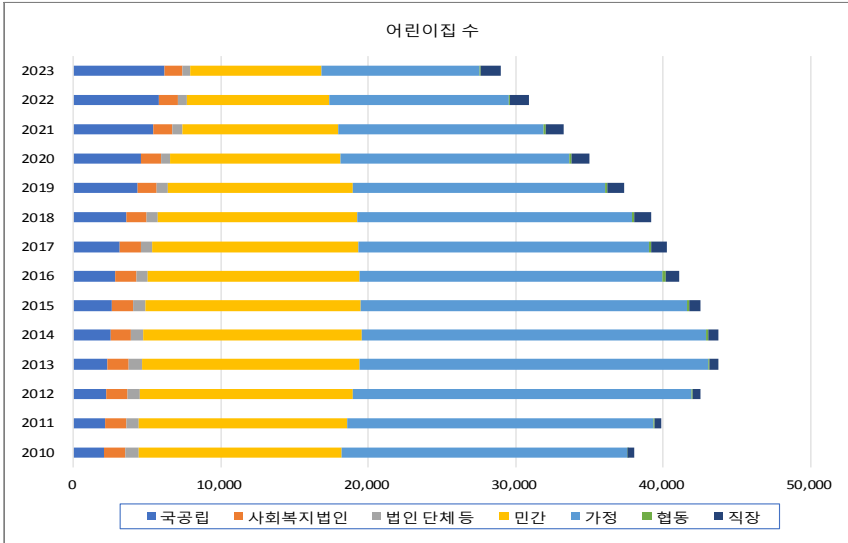
민규량(2019)에 따르면 학부모들이 국공립 어린이집을 타 유형에 비해 선호한다는 사실이 알려져 있는데, 이는 보육서비스의 질적 차이에 기인한 현상으로 보인다. 국공립 어린이집은 민간 어린이집에 비해 높은 평가인증점수 점수를 보였으며, 인증유지율이 월등하게 높은 것으로 나타났다. 1급 보육교사가 전체 보육교사 중 차지하는 비율 또한 국공립 어린이집에서 월등하게 높은 것으로 나타났다. 반면 국공립 어린이집의 확충 정도는 지방자치단체의 재정에 영향을 크게 받을 것으로 짐작된다. 2019년을 기준으로 국공립 어린이집 설치 재원에 대한 중앙정부의 지원 비율은 50%이며, 나머지 50%는 지방정부의 부담이다. 또한 절대적 규모 측면에서 어린이집 설치에 요구되는 비용은 약 20억원 수준인 데 비해 중앙정부의 지원은 3억 2,700만원 한도에 그침에 따라 국공립 어린이집 확충에 따른 지방자치단체의 실제 재정적 부담은 상당한 수준으로 보인다.

보건복지부는 우선 및 의무 설치지역 지정 및 확충 방식 지원을 통해 국공립 어린이집 확충을 지원하고 있다.³⁶⁾ 우선 설치지역은 저소득 주민 밀집 주거지역, 농어촌지역 등 취약지역 및 산업단지 지역이며 「영유아보육법」 제12조 제1항에 규정되어 있다. 의무 설치지역은 500세대 이상 공동주택에 설치되는 의무어린이집이 국공립으로 운영되어야 한다는 의미이며, 동법 제12조 제3항에 따른다. 해당 조항은 2019년 9월 25일 이후 사용검사를 신청하는 공동주택부터 적용되었다. 또한 매입, 장기임차를 통해 기존 시설 전환을 지원하고, 공동주택 관리동 2층, 공공업무시설 5층까지 국공립어린이집 설치를 허용하는 등의 확충 방식 지원이 이루어지고 있다.

36) 보건복지부 웹사이트, <https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10713010300>, 검색일자: 2024. 3. 6.

[그림 V-1] 어린이집 유형별 수 추세

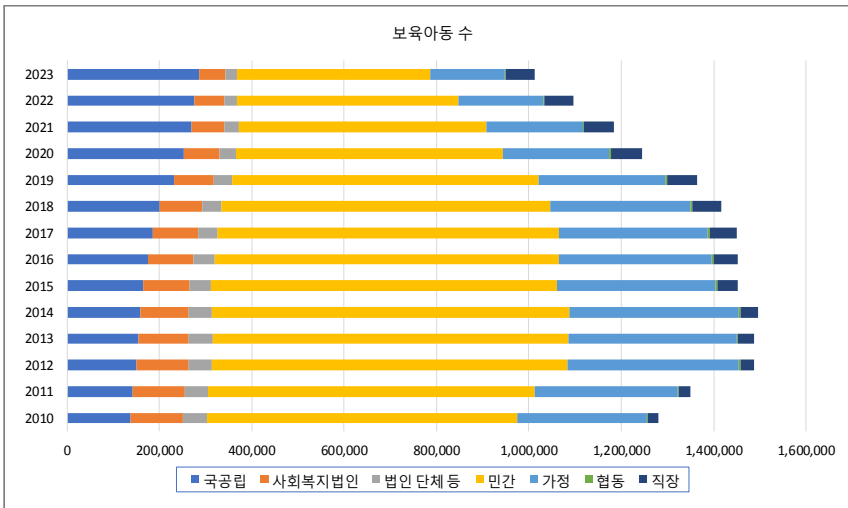
(단위: 개소)



자료: e-나라지표 웹사이트(원자료 출처: 보건복지부, 「보육통계」, https://www.index.go.kr/unity/poal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1583#)

[그림 V-2] 어린이집 유형별 보육아동 수

(단위: 개소)



자료: e-나라지표 웹사이트(원자료 출처: 보건복지부, 「보육통계」, https://www.index.go.kr/unity/poal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1583#)

나. 육아휴직제도

육아휴직제도는 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도이며, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 부모 각각 최대 1년간 육아휴직 제도를 이용할 수 있다. 다음 <표 V-1>은 육아휴직 제도의 개요를 간략히 제시한다.

<표 V-1> 육아휴직 제도 개요

구분	세부 내용
대상	- 임신 중인 여성근로자 - 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자
기간	- 최대 1년(한 자녀당 부모 각각 1년 사용 가능) - 2회에 한하여 분할 사용 가능
보호규정	- 휴직을 허용하지 않는 경우 500만원 이하 벌금 - 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금 - 육아휴직 복귀자에게 휴직 전 업무 또는 동일수준 임금을 지급하는 직무복귀가 아닐 경우 500만원 이하 벌금
급여 및 지급조건	- 육아휴직기간(최대 1년) 월 통상임금의 80%(상한 150만원/하한 70만원) 정부지원 - 단, 육아휴직급여 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 일괄 지급

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2023년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

<표 V-2>는 육아휴직제도의 변화 연혁을 제시하는데, 1988년 제도 시행 이후 대체로 육아휴직의 사용을 위한 제약조건은 완화되고, 육아휴직에 대한 경력·근태 인정 및 급여는 점차 확대되는 방향으로 제도 변화가 이루어져 온 것을 확인할 수 있다.

〈표 V-2〉 육아휴직제도 변화 연혁

시행일	주요 내용	비고
1988. 4. 1.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 육아 휴직 가능	「남녀고평법」 제11조
2001. 11. 1.	- 남녀불문 이용 가능, 육아휴직 급여 지급 근거규정 신설 및 급여액 월 20만원	「남녀고평법」 제19조 「고보법」 제55조의2
2006. 3. 1.	- 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 - 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	「남녀고평법」 제19조
2007. 4. 27.	- 육아휴직 급여액: 월 50만원	「고보법 시행령」 제68조의3
2010. 2. 4.	- 만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능	「남녀고평법」 제19조
2011. 1. 1.	- 육아휴직 급여액: 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원) - 급여 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급	「고보법 시행령」 제95조
2014. 1. 14.	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능	「남녀고평법」 제19조
2014. 10. 1.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향(통상임금의 100%, 상한 150만원(아빠의 달))	「고보법 시행령」 제95조의2
2015. 7. 1	- 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(중전 15→25% 확대)	「고보법 시행령」 제95조제4항
2016. 1. 1.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여 통상임금의 100%, 상한 150만원(중전 1→3개월로 기간 확대)	「고보법 시행령」 제95조의2
2017. 7. 1.	- 2017. 7. 1. 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용하는 경우 상한액 200만원	「고보법 시행령」 제95조의2
2017. 9. 1.	- 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여는 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원)	「고보법」 제95조
2018. 5. 29.	- 육아휴직 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아휴직 기간을 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 인정	「남녀고평법 시행령」 제10조 「근로기준법」 제60조
2018. 7. 1.	-아빠 육아휴직 보너스제 상한액 200만원으로 인상	「고보법」 제95조의2
2019. 1. 1.	- 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여는 통상임금의 50% (상한액 120만원/하한액 70만원) - 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 250만원으로 인상	「고보법 시행령」 제95조, 제95조2
2020. 2. 28.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시에도 육아휴직 급여 지급 및 부부 동시 육아휴직 허용	「고보법」 제70조 제2호 「남녀고평법 시행령」 제10조 제2호 삭제
2020. 12. 8.	- 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대	「남녀고평법」 제19조의4 제1항

〈표 V-2〉의 계속

시행일	주요 내용	비고
2021. 11. 19.	- 임신 중 육아휴직 허용 * 임신 중 육아휴직 기간은 분할 횟수에서 차감하지 않음	「남녀고평법」 제19조제1항
2022. 1. 1.	- 첫 3개월 육아휴직급여 소득대체를 인상, 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원) - ‘3+3 부모육아휴직제’ 시행 및 생후 12개월 이내 자녀 부모 동시 또는 순차적 육아휴직 시, 첫 3개월 급여를 통상임금 100% 지급	「고보법 시행령」 제95조, 제95조의3

자료: 고용노동부(2023a, 2023b), 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 「2024년도 예산 및 기금운용 계획 사업설명」 내용을 토대로 작성

〈표 V-3〉은 「제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)」에 제시된 육아휴직을 포함한 모성보호 및 일·가정양립 관련 주요 사업의 예산 편성 계획을 제시한 것이다. 육아휴직급여의 사업량, 사업비 모두 2020년부터 2025년까지 지속적으로 증가하는 방향의 예산 편성이 계획되어 있었던 것을 확인할 수 있다.

〈표 V-4〉는 2015~2022년 기간 중 출산 및 육아휴직급여 수급자의 현황을 제시한 것이다. 육아휴직급여의 수급자 수는 2015년 약 8만 8,000명에서 2022년 약 13만 1,000명으로 지속적으로 증가하여 왔고, 특히 남성의 육아휴직급여 수급 사례가 꾸준하고 빠른 속도로 증가해 온 것을 확인할 수 있다. 여성 수급자 수는 유사한 수준을 유지하고 있는데, 동 시기 출생아수가 43만 8,420명에서 24만 9,186명으로 감소하였다는 점을 고려하면 육아휴직의 사용 경향은 지속적으로 강해진 것으로 판단된다.³⁷⁾ 지원금액 또한 동기간 지속적으로 증가하였는데, 제도상 급여의 확대에 더해 최저임금액의 인상 등에 기인한 소득의 증가 등의 영향 또한 받았을 것으로 보인다.

37) e-나라지표(출생, 사망 추이), 원자료출처: 101003호, 인구동향조사, https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1011, 검색일자: 2024. 10. 2.

〈표 V-3〉 모성보호 및 일·가정양립 주요 급여지원 예산 현황

(단위: 명, 억원)

사업명	구분	2020년		2021~2025년						증감 (B-A)
		2020 당초 (A)	2020 확정	계	2021 (B)	2022	2023	2024	2025	
출산전후(유·사산) 급여	사업량	66,711	71,943	356,993	69,209	71,946	71,946	71,946	71,946	2,498
	사업비	269,844	289,982	1,519,537	292,057	303,120	308,120	308,120	308,120	22,213
육아휴직급여	사업량	117,770	120,770	803,050	120,034	131,016	158,000	184,000	210,000	2,264
	사업비	1,194,854	1,224,320	9,346,568	1,248,621	1,508,147	1,886,200	2,196,600	2,507,000	53,767
육아기 근로시간 단축 ¹⁾	사업량	6,962	14,698	59,693	7,593	12,641	12,894	13,151	13,414	631
	사업비	39,200	51,700	292,093	38,327	61,570	62,801	64,057	65,338	-873
육아휴직지원금(2022년 시행) ²⁾	사업량	0	0	108,545	0	20,819	25,110	29,242	33,374	0
	사업비	0	0	529,893	0	101,632	122,582	142,752	162,927	0

주: 1) 우선지원대상기업에서 육아기 근로시간 단축 사용 시 간접노무비 지원(대체인력 미채용 시 월 30만원, 1~3호 인센티브 10만원 신설)

2) 우선지원대상기업에 육아휴직지원금 3개월간 월 200만원 지원(만 0세 이하 자녀에 대해 3개월 이상 육아휴직 시)

자료: 저출산고령사회위원회, 「제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)」, 2020 내용을 참조

〈표 V-4〉 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명, %, 백만원)

연도	출산전후 휴가급여	출산전후휴가급여 지원 금액	육아휴직급여 수급자 수			육아휴직급여 지원금액		
			계	여성근로자	남성근로자	계	여성근로자	남성근로자
2015	94,590	258,139	87,339	82,467	4,872	619,663	592,238	27,425
			(100)	(94.42)	(5.58)	(100)	(95.57)	(4.43)
2016	89,834	247,331	89,795	82,179	7,616	625,243	585,186	40,057
			(100)	(91.52)	(8.48)	(100)	(93.59)	(6.41)
2017	81,093	242,598	90,122	78,080	12,042	680,430	625,270	55,160
			(100)	(86.64)	(13.36)	(100)	(91.89)	(8.11)
2018	76,414	248,438	99,199	81,537	17,662	839,083	733,354	105,729
			(100)	(82.20)	(17.80)	(100)	(87.40)	(12.60)
2019	73,306	260,394	105,165	82,868	22,297	1,058,853	885,073	173,780
			(100)	(78.80)	(21.20)	(100)	(83.59)	(16.41)
2020	70,949	285,771	112,040	84,617	27,423	1,212,143	977,216	234,927
			(100)	(75.52)	(24.48)	(100)	(80.62)	(19.38)
2021	71,325	290,560	110,555	81,516	29,039	1,297,514	1,024,231	273,283
			(100)	(73.73)	(26.27)	(100)	(78.94)	(21.06)
2022	73,387	302,825	131,129	93,245	37,884	1,657,231	1,271,631	385,600
			(100)	(71.11)	(28.89)	(100)	(76.73)	(23.27)

- 주: 1. 출산전후휴가급여 수급자 수는 출산전후휴가급여 초회수급자 수로 2001년 11월부터 지급되기 시작
- 2. 육아휴직급여 수급자 수는 육아휴직급여 초회수급자 수를 의미
- 3. () 안은 비율임

자료: 통계청, 「육아휴직통계」 자료를 토대로 저자 작성

〈표 V-5〉와 〈표 V-6〉은 기업 규모와 상시근로자 규모에 따른 수급자 현황을 제시한다. 2019~2023년 기간 중 육아휴직급여 수급자에서 대규모 기업 종사자가 차지하는 비중은 소폭 감소하였으나, 대규모 기업 종사자는 44.4%로 큰 비중을 차지하고 있다. 2023년을 기준으로 대기업 취업자가 전체 취업자 중 10% 수준인 것을 고려하면 육아휴직 급여의 사용 경향성 측면에서는 대규모 기업과 중소기업 간 차이가 큰 것이 확인된다.³⁸⁾

〈표 V-5〉 기업 규모별 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
대규모 기업	51,240(48.7)	52,113(46.5)	51,868(46.9)	59,738(45.6)	55,913(44.4)
중소기업	53,925(51.3)	59,925(53.5)	58,687(53.1)	71,346(54.4)	70,095(55.6)
합계	105,165	112,038	110,555	131,084	126,008

주: () 안은 비율임

자료: 고용노동부(2024. 2. 26.), 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세」, 보도자료 인용

〈표 V-6〉 상시근로자 규모별 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명)

구분	전체	10인 미만	10인 ~30인	30인 ~100인	100인 ~300인	300인 이상
2018	99,199	15,894	12,192	11,931	13,070	46,112
2019	105,165	17,843	12,976	12,698	13,861	47,787
2020	112,038	19,151	14,065	14,391	14,873	49,558
2021	110,555	18,431	13,875	13,928	14,966	49,355
2022	131,084	23,056	16,541	16,912	17,434	57,141
2023	126,008	22,382	16,697	16,914	16,717	53,298

자료: 고용노동부(2024. 2. 26.), 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세」, 보도자료 인용

38) 『연합뉴스』, 「대기업 취업자 '300만명' 첫 돌파...삼성전자 직원 12만 4천명」, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240119144100030>, 검색일자: 2024. 10. 2.

4. 분석 자료

가. 어린이집

보건복지부에서 제공하는 「보육통계」 자료를 이용하여 시군구별 어린이집 공급 현황에 대한 자료를 구성하였다. 자료의 구축 기간은 2009~2018년이며, 연도별 기준시점은 각 연도의 말일이다. 코로나19가 어린이집의 이용 및 고용·휴직 상황에 큰 영향을 미쳤을 수 있다는 점을 고려하여, 고용·휴직 등 관심 변수의 분석 대상 기간을 2019년까지로 설정하였고 그에 따라 어린이집 정보는 2018년 말 시점까지의 어린이집 현황 정보를 활용하였다. 보육통계 자료는 국공립 어린이집과 기타 국공립 외 유형으로 어린이집의 공급 현황을 구분할 수 있는 정보를 제공한다. 이에 따라 시군구별·유형별 어린이집의 숫자와 정원 정보를 패널자료 형태로 구성하였다.³⁹⁾

나. 육아휴직

지역의 육아휴직 수급자 규모 정보는 고용행정통계 웹사이트에서 다운로드한 「모성보호지급자현황」 자료에 포함된 사업장 소재지 시군구별 육아휴직 급여 지급자 수 정보를 활용하여 구성한다. 육아휴직급여 지급자 수는 해당 연도에 육아휴직 급여를 지급받은 지급자 수를 의미하며, 동일인이 해당 연도에 여러 번 급여를 지급받은 경우 중복을 제거하고 집계가 이루어진다.

육아휴직 자료 구축의 지리적 단위가 ‘사업장’의 시군구라는 점을 분석 과정에서 고려할 필요성이 있다. 거주지와 사업장의 시군구가 서로 다를 수 있으며, 특히 지리적으로 인접하여 동일한 통근권에 두 시군구가 속할 경우 거주지와 사업장 시군구의 불일치가 발생할 가능성이 상당히 존재할 것으로 판단된다. 본 분석에서는 거주지와 사업장의 시군구 불일치 문제를 해결하고자 국가통계포털 웹사이트에서 다운로드한 2010년 인구총조사 기반 ‘현 거

39) 어린이집의 유형은 국공립, 법인, 민간, 부모협동, 가정, 직장, 사회복지, 법인단체등, 협동으로 구분되며, 본 장의 분석에서는 국공립과 기타 유형으로 구분한다.

주지, 성 및 통근통학지별 통근통학 인구' 정보를 활용하였다. 동 자료를 활용하여 2010년 기준 여성 통근통학 인구의 시군구 수준 O-D 패턴을 구축할 수 있는데, 분석을 위해 자료를 구성하는 과정에서 해당 시군구 O-D 정보를 활용하여 어린이집의 공급 관련 변수 및 영유아 인구 규모의 변수를 O-D 비중에 따라 가중 평균한 후 육아휴직 자료와 어린이집 자료의 지역을 매칭하게 된다. 예를 들어 '가'지역에 위치한 사업장으로 이동하는 통근통학 여성 100명 중 50명은 동일한 '가'지역, 20명은 '나'지역, 20명은 '다'지역, 10명은 '라'지역에 거주하는 것으로 나타난 경우, 'O'에 해당하는 네 지역에 0.5, 0.2, 0.2, 0.1의 가중치를 부여하게 된다. 사업장 시군구마다 생성되는 해당 가중치 정보를 활용하여 'O'지역의 국공립 어린이집 공급률 등 가중평균이 필요한 변수들을 가공한 후 최종적으로 사업장 단위의 지리적 정보와 매칭하여 분석 자료를 구성한다.

다. 여성 고용 관련 변수

여성의 노동여부 변수는 통계청 마이크로데이터 웹사이트(MDIS)를 활용하여 다운로드한 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 구성하며, 「지역별고용조사」 자료에 포함된 취업여부 정보를 분석에 이용한다. 취업상태는 비경제활동인구와 실업이 아닌 상태로 정의된다.

「지역별고용조사」 자료는 한국노동패널 등의 패널조사에 비해 조사 항목은 제한적이지만, 인구이동 등의 영향을 포함한 종합적인 표본에 대해 정보를 수집할 수 있으며 패널의 이탈 등에 기인한 실증분석의 우려가 적다는 장점이 존재한다. 다만 특별·광역시에 속한 자치구의 식별 코드가 제공되지 않음에 따라 해당 지역의 시군구 수준의 매칭이 불가능하다는 한계점 또한 존재한다. 따라서 실증분석은 특별·광역시를 제외한 매칭 가능한 지역에 한정하여 수행되었다. 어린이집 관련 변수들을 특별·광역시 수준에서 집계하여 매칭 후 추정을 수행하는 것은 가능하지만, 거주지와 어린이집 공급 관련 변수의 연결성이 지나치게 약해지고, 특별·광역시 거주 인구가 큰 비중을 차지하는 우리나라의 인구 분포를 고려했을 때 해당 지역에서 약한

연결성이 나타날 경우 전체 추정치에 매우 큰 영향을 미칠 것으로 판단하여 특별·광역시 수준의 매칭 분석은 수행하지 않았다.

라. 기타 통제 변수

지역 노동시간 여건에 대한 통제변수는 분석 기간 이전 시점인 2008년을 기준으로 구축하였다. 노동시장 여건과 관련된 자료 구축에는 「전국사업체 조사」 자료를 활용하였다. 구체적으로 로그 총고용, 전체 일자리 중 상용직·자영업·제조업에 해당하는 비중, 사업장 규모에 따라 소규모(50인 미만) 이하, 중규모(100인 이상) 이상, 대규모(500인 이상) 이상 사업장에 종사하는 비중, 여성고용 비중, 사업장 조직 형태를 기준으로 개인사업자 또는 영리법인이 아닌 사업장에 종사하는 비중, 상용직 중 여성 비중 변수를 구축하였다.

인구 관련 변수는 영유아 인구당 육아휴직 사용 수준 및 어린이집 공급 정도를 계산하기 위해 요구되며 또한 통제변수로서도 포함된다. 주민등록인구현황 자료를 이용하여 각 시군구의 연령별 인구 정보를 구축한 후 어린이집의 공급 및 육아휴직의 사용 규모를 0~5세 영유아 인구로 표준화하였으며, 2008년 기준 65세 이상 인구비율, 0~5세 인구비율, 15~64세 생산가능인구 비율은 추후 분석 과정에서 통제변수로 활용하였다.

통제변수 및 어린이집의 공급 관련 변수와 육아휴직 사용 규모를 표준화하는 과정에서 사용되는 0~5세 영유아 인구 규모는 '나'에 제시된 방식을 활용하여 통근패턴에 따른 기중평균 수치를 계산하여 생성하였다.

마. 표본 정리

세종시 출범에 따라 시군구 경계의 조정이 발생한 점을 고려하여 세종시, 충청남도 공주시·연기군, 충청북도 청주시·청원군에 해당하는 지역은 분석에서 제외하였다. 「지역별고용조사」를 활용한 분석은 상술한 바와 같이 자료의 한계로 특별·광역시 지역을 제외하고 수행하였다.

5. 실증분석 모형 및 식별 전략

가. 실증분석 모형

본 장의 실증분석은 종속변수를 기준으로 2010~2019년을 분석 대상으로 설정한다. 지역 육아휴직 사용자 규모에 대한 분석은 아래 제시된 시군구 수준의 고정효과 모형을 활용한다.

$$y_{i,t} = \alpha_i + \beta X_{i,t-1} + \Omega year_t \times sido_s + \Gamma Z_i \times year_t + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (1)}$$

i 는 사업장 기준 시군구, t 는 연도를 의미한다. 종속변수인 $y_{i,t}$ 는 시군구에 위치한 사업장에서 보고된 전체 육아휴직급여 지급자 수를 0~5세 영유아 인구 수로 나눈 ‘영유아 100인당 육아휴직자 수’ 변수이다. 다만 시군구 i 에 위치한 사업장에 근무하는 직원들의 거주지는 시군구 i 가 아닐 가능성을 고려할 필요가 있기 때문에 앞서 변수 설명 과정에서 언급한 통근패턴이 고려된 ‘가중’ 영유아 인구 수를 변수 계산에 활용하였다. 구체적으로 영유아 100인당 여성 전체 육아휴직자 수, 영유아 100인당 20~39세 육아휴직자 수를 종속변수로 설정하여 분석하였다.

독립변수인 $X_{i,t}$ 는 통근패턴 가중치를 고려한 유형별 어린이집 공급률 및 접근성 변수를 포함한다. 공급률은 어린이집의 정원을 0~5세 인구로 나누어 계산되며, 접근성은 어린이집의 개수를 0~5세 인구로 나눈 후 100을 곱하여 계산된다(민규량, 2019). 어린이집 관련 변수의 기준시점이 매년 말일임을 고려하여 육아휴직연도 t 는 $t-1$ 년 말 시점의 어린이집 공급 관련 변수와 매칭이 이루어졌다. 즉 2010~2019년 육아휴직 사용자 규모는 2009~2018년 말 어린이집 공급 현황과 매칭되었다.

모형에 포함된 시도 더미변수와 연도 더미변수의 교차항 $year_t \times sido_s$ 는 광역자치단체 단위에서의 변화하는 다양한 요인들의 연도별 변화를 유연성 있게 통제할 것으로 기대된다.

Z_i 는 통제변수를 의미한다. 어린이집의 공급에 영향을 미칠 수 있는 다양한

인구·경제적 여건들이 존재하며, 해당 여건들은 분석의 관심 대상인 종속 변수에도 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 적절한 통제변수의 이용은 종속 변수 및 독립변수와 모두 관련된 다양한 추세를 고려한 분석을 가능하게 하여 어린이집의 공급 변화가 야기한 인과적 효과를 식별하는 데 기여할 것으로 기대된다. 부적절한 통제 문제를 피하기 위해 통제변수 벡터 Z_t 는 분석 기간 이전인 2008년을 기준으로 구성하였다. Z_t 는 총 고용인원 중 소규모(50인 미만) 이하, 대규모(500인 이상) 이상 사업장에 종사하는 비중, 사업장 조직 형태를 기준으로 개인사업자 또는 영리법인이 아닌 사업장에 종사하는 비중, 고용인원 중 여성 비중을 포함하며, 해당 변수들의 2008년 값을 기준으로 다섯 그룹으로 분류한 더미변수를 연도 더미변수와 교차시켜 모형에 포함하였다. 즉 각 변수의 수준에 따라 다르게 발생했을 수 있는 다양한 요인들의 추세 변화를 가장 유연한 형태로 통제하고자 시도하였다. 회귀분석의 표준오차는 시군구 수준에서 존재하는 클러스터를 고려하여 계산하였다.

식 (1)의 관심 계수는 β 이며, 이는 지역 i 에 위치한 사업장에 통근하는 직원들이 체감하는 보육시설의 공급률 또는 접근성이 향상되었을 때 i 지역 사업장의 육아휴직 사용 규모(인원)에 미치는 변화를 의미한다. β 는 앞서 논의한 바와 같이 노동공급 및 시간사용에 대한 복합적인 의사결정이 모두 혼재되어 반영된 결과이며, 따라서 특정한 방향성을 이론적으로 기대하기는 어렵다고 판단된다.

구체적으로, 보육시설의 공급률 또는 접근성이 선행연구인 민규량(2019) 등과 같이 여성의 노동공급을 증가시켰을 경우 잠재적으로 육아휴직 사용이 가능한 집단의 절대적 규모는 증가하게 된다. 이 경우 근로를 전제한 육아휴직 사용 결정의 행태가 변화하지 않는다면 전체적인 육아휴직 사용량은 증가하게 될 것이다. 또한 보육시설 공급의 변화가 잠재적인 부모들의 거주 결정에 의미 있는 영향을 미칠 경우 이직 또는 거주지 이전을 통해 노동공급의 증가 없이도 지역의 육아휴직 사용량이 증가하게 될 가능성 또한 존재한다.

반면 보육시설의 증가는 잠재적 육아휴직 사용자들에게 보육시설을 보다

적극적으로 이용하게 유인할 수 있을 것이고, 이 경우 육아휴직 사용이 감소할 가능성 또한 존재한다. 추가로 보육시설의 증가는 시설 입소 대기자들의 대기 시간을 단축시키는 효과를 발생시킬 수 있고, 결과적으로 대기 기간의 감소로 인해 육아휴직 사용의 필요성이 감소할 가능성 또한 존재한다.

논의한 바와 같이 β 의 부호의 방향성은 서로 반대방향으로 작용하는 보육시설의 공급률 또는 접근성 향상의 영향 사이의 상대적 크기에 따라 정해 질 것으로 판단된다. 이 점에서 본 장의 실증분석은 지역의 보육 인프라의 개선이 지역의 육아휴직 사용량에 미칠 종합적인 영향에 대한 분석을 수행하는 차원에서 의미가 있다고 판단된다.

육아휴직 사용과 관련된 행태 변화를 보다 정확하게 파악하는 것은 흥미로운 연구 주제이나, 본 연구에서는 해당 분석을 수행하지 못하였다. 해당 분석을 위해 여성가족패널 또는 노동패널 자료를 이용하여 육아휴직 사용이 가능한 직장에 일하는 여성을 대상으로 시군구 보육 여건 정보를 매칭하여 분석하는 것을 고려할 수 있으나, 두 패널조사에서 육아휴직 사용이 용이한 직장에 재직 중이며 동시에 자녀 연령대가 육아휴직 사용에 부합하는 표본 숫자는 극히 제한적일 것으로 판단된다. 특히 보육시설 인프라 변수의 경우 시군구 수준의 변이를 이용하는 특성을 고려할 때 위 조건을 만족하며 패널 자료에서 식별할 수 있는 각 시군구 거주 표본 인원은 매우 적어 추정 결과가 특정 표본에 크게 의존할 가능성이 높을 것으로 판단되어 분석을 수행하기 어렵다고 판단하였다.

지역 단위의 여성 노동공급(고용 여부)에 대한 분석을 위해 개인 단위의 회귀식 (2)를 추정하였다. 식 (2)의 추정 과정에서는 「지역별고용조사」에서 제공하는 응답자별 가중치를 활용하였다.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta X_{i,t-1} + \Omega year_t \times sido_s \times uni_i \times age_i + \Gamma Z_t \times year_t + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (2)}$$

노동공급 분석의 종속변수는 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 구축한 취업 여부 더미변수이며, 응답자를 취업자, 실업자, 비경제활동인구로 분류한 후 '취업자'로 응답한 경우 1로 정의된다. 추가로 취업자 중 종사상 지위를 '상용

직'으로 응답한 상용직 취업여부도 분석에 활용한다. 분석 대상 표본은 보육 시설의 이용과 밀접한 인구집단으로 생각되는 25~39세 기혼·이혼 여성이다.

독립변수인 $X_{i,t}$ 의 정의는 식 (1)과 동일하며, Z_i 의 정의 방식도 식 (1)과 동일하지만 고용인원 중 여성 비중 변수는 식 (2)에서는 포함하지 않고 추정하였다. 종속변수가 여성의 고용 여부임에 따라, 2008년 기준 여성고용 비중의 값에 따른 추세를 연도별로 유연성 있게 통제할 경우 어린이집 공급 변수 및 해당 변수로 인한 종속변수의 영향을 지나치게 흡수할 가능성을 고려하였다. $year_i \times sido_s \times uni_i \times age_i$ 항은 광역자치단체에서 학력(대졸 이상 혹은 미만) 및 연령그룹(5세 단위)에 따라 달라질 수 있는 고용 여부의 추세를 유연하게 통제하는 역할을 수행한다.

「지역별고용조사」 자료는 개인 단위에서 조부모, 자녀, 종사 사업장 등 보육시설 확충에 대한 행태 변화의 가능성을 보다 세밀하게 포착하기 위한 관련 변수들에 대한 정보를 극히 제한적으로 포함하고 있다. 따라서 본 분석은 보육시설 여건 변화가 개인의 행태 변화에 미치는 영향을 세밀하게 추정한다는 측면에서는 한계점이 존재한다. 추후 해당 정보들을 풍부하게 포함한 패널자료의 축적을 통해 보육시설을 포함한 다양한 요인들이 육아휴직 관련 행태에 미치는 영향을 다각도로 분석한다면 정책적 시사점이 매우 큰 후속 연구가 될 것으로 판단된다.

나. 식별 전략

앞서 소개한 실증분석 모형을 이용하여 β 를 올바르게 추정하기 위해, 특정 지역에 이루어진 어린이집의 공급은 회귀분석에서 직접적으로 통제하기 불가능하지만 육아휴직 이용인원 등 종속변수의 변화에 영향을 미치는 다양한 관찰 가능·불가능한 요인들과 체계적으로 관련되지 않아야 한다는 조건이 요구된다. 그러나 어린이집의 공급에는 지역의 세입, 세출 동향 및 영유아 인구 규모 등이 복합적으로 영향을 미칠 것으로 판단되며, 해당 요인들은 지역의 사회경제적 상황과 무관하지 않을 가능성이 있다. 또한 지역의 사회경제적 상황은 기업의 실적 및 고용 동향, 가계의 소득 및 인구이동과 무관

하지 않을 것이며 따라서 육아휴직 이용량 및 고용 동향에 영향을 미칠 것으로 보임에 따라, 일반적인 통상최소자승법(OLS)을 이용하여 β 를 추정할 경우 추정량에 편의가 발생할 가능성이 존재한다. 특히, 국공립 어린이집의 공급은 일반적인 경제 및 인구 여건 변화에 따른 시장에서의 수요·공급 요인에 더해 다양한 정책 관련 요인들에 크게 의존할 것으로 생각되며, 이에 따라 국공립 외 유형의 어린이집 공급에 비해 내생성 문제가 클 것으로 판단된다.

〈표 V-7〉은 2013~2018년 국공립 어린이집의 공급률의 변화를 종속변수로 설정하고, ‘가’에 소개된 실증분석 모형이 포함하는 2008년 시점의 통제 변수들을 독립변수로 설정한 회귀분석 결과를 제시한다.⁴⁰⁾ (1)열은 시도 고정효과를 포함하지 않고 추정한 결과를 제시하며, (2)열은 시도 고정효과를 포함한 추정 결과를 제시한다. (1)열을 기준으로 중규모 대비 대규모·소규모 사업장 고용비용이 높은 지역의 어린이집 공급률이 상대적으로 빠르게 증가한 것을 확인할 수 있다. 시도 고정효과 포함은 사업장 규모별 고용인원 비중이 2013~2018년 국공립 어린이집 공급률 변화에 미치는 영향을 통제하는 데 기여하지만, 공공기관 등 비 민간 사업장 근무인원 비중 및 여성 고용인원의 비중이 미치는 영향은 여전히 남아있는 것을 확인할 수 있다.

〈표 V-7〉의 결과는 추정 과정에서 통제변수가 잠재적으로 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 그러나 연구자가 통제할 수 없는 수많은 변수들이 존재할 가능성이 있고, 또한 변수들 사이의 관계가 비선형적으로 나타날 가능성 또한 고려할 필요가 있을 것으로 판단된다.

본 장의 실증분석은 앞서 제시된 바와 같이 어린이집 공급량과 관련된 독립변수를 활용하며, 직관적으로 이는 분석 기간 중 (유형별) 어린이집의 공급이 상대적으로 빠르게 증가한 지역과 느리게 증가한 지역을 비교하여 두 지역 간 종속변수(육아휴직, 여성 노동공급 등)의 변화 차이를 추정에 활용하는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 두 지역의 어린이집 공급 속도의 차이

40) 민규량(2019)에 따르면 2013년부터 서울특별시에서 국공립 어린이집 공급이 크게 증가하였음에 따라, 2013년을 시점으로 기간을 설정하였다.

는 두 지역의 경제, 사회, 인구, 재정 등 다양한 측면의 차이를 동시에 반영할 수 있을 것이며, 두 지역에서의 관련 요인들의 차이는 올바른 추정을 어렵게 할 것으로 판단된다. 해당 문제점의 존재 여부 및 추정치에 미치는 영향의 크기와 중요성을 직접적으로 판단하기는 어렵다. 다만 본 장의 실증분석은 다양한 통제변수를 포함한 고정효과 모형을 활용하여 지역 간 잠재적으로 존재할 수 있는 이질적 요인들을 최대한 통제하는 방식으로 해당 문제점을 완화하고자 시도한다.

〈표 V-7〉 어린이집 공급 관련 회귀분석

종속변수: 2013~2019년 △국공립 어린이집 공급률		
	(1)	(2)
총고용인원 중 대규모사업장(500인 이상) 고용비중	.1781** (.07184)	.1004 (.07338)
총고용인원 중 소규모사업장(50인 미만) 고용인원 비중	.07642* (.04516)	.06193 (.04559)
총고용인원 중 비민간사업장(공공 등) 고용인원 비중	.01138 (.03652)	.1029** (.04406)
총고용인원 중 여성 비중	.07343 (.05244)	-.089* (.04845)
시도 고정효과 포함 여부	미포함	포함

주: 1. () 안은 강건 표준오차를 의미함

2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의

자료: 저자 작성

간접적인 방식으로 본 장의 실증분석 과정에서 통제변수가 적절한 역할을 수행하는지 판단하기 위해, 가상적으로 2013~2018년 기간 유형별 어린이집의 증가 속도에 따라 변동폭이 상위 25%에 속하는 지역을 처치지역, 하위 25%에 속하는 지역을 대조지역으로 설정한 후 가상의 사건사 분석(event-study)을 수행하였다. 따라서 2009~2012년 기간에는 아무런 사건이 발생하지 않았다고 가정하고, 처치지역과 대조지역 사이의 구별되는 체계적 추세의 존재 여부를 살펴보았다.

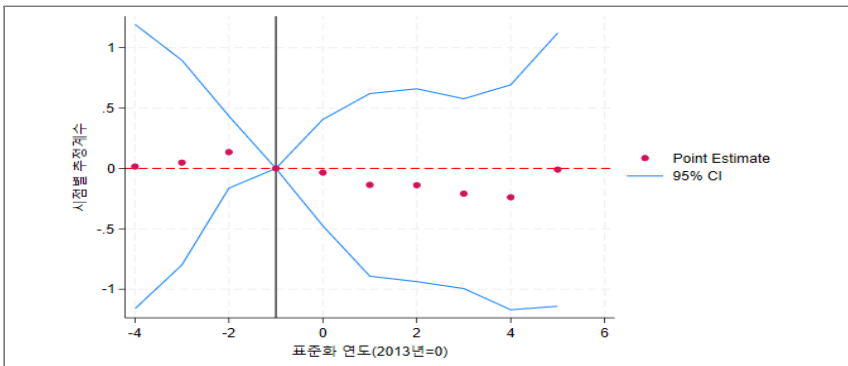
사건사 분석의 종속변수는 지역별 영유아 인구 대비 여성 전체 육아휴직 사용인원, 20~39세 여성 육아휴직 사용인원, 25~39세 기혼·이혼여성 고용

여부 더미변수이며, 식 (1)과 (2)에 제시된 통제변수들이 분석에 포함된다.

[그림 V-3]~[그림 V-6]은 영유아 인구 대비 여성 육아휴직 사용인원에 대한 사건사 분석 수행 결과를 국공립 어린이집과 국공립 외 어린이집 유형으로 나누어 제시하며, [그림 V-7]~[그림 V-10]은 지역별 25~39세 기혼·미혼 여성 고용 여부 및 상용직 고용 여부에 대한 사건사 분석 수행 결과를 국공립 어린이집과 국공립 외 어린이집 유형으로 나누어 제시한다.

[그림 V-3] 사건사 분석 결과(여성 전체 육아휴직, 국공립 비교)

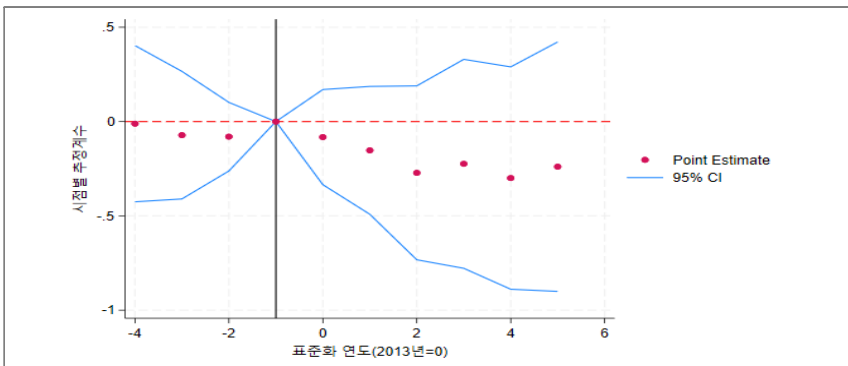
(단위: 영유아 100명당 육아휴직자 수)



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-4] 사건사 분석 결과(20~39세 여성 육아휴직, 국공립 비교)

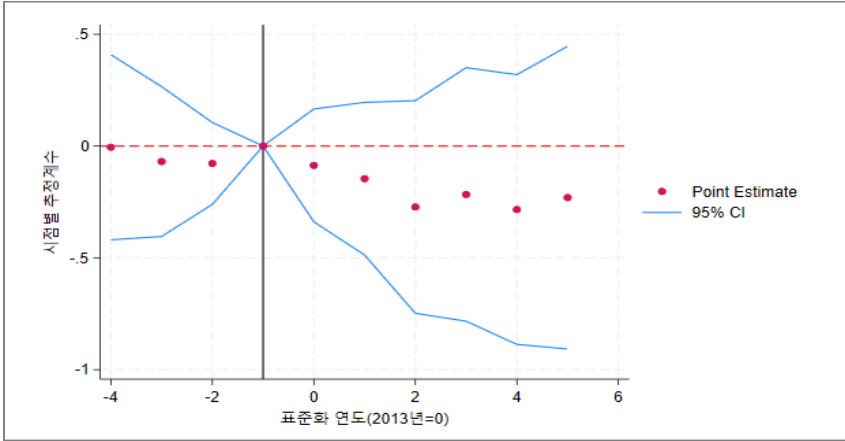
(단위: 영유아 100명당 육아휴직자 수)



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-5] 사건사 분석 결과(여성 전체 육아휴직, 국공립외 비교)

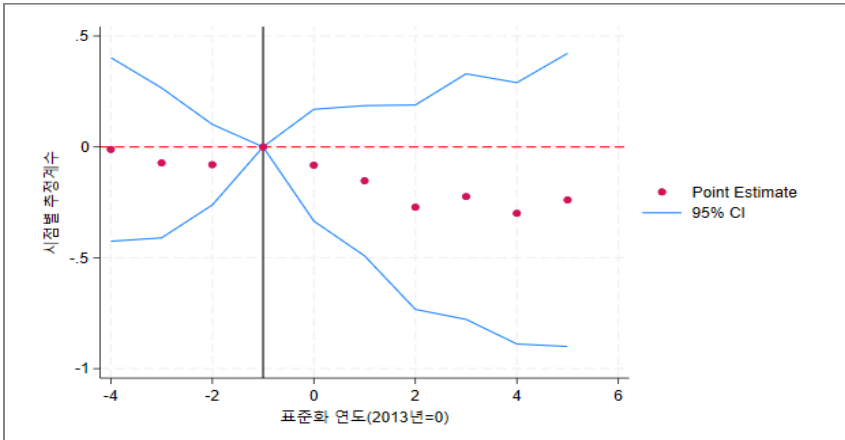
(단위: 영유아 100명당 육아휴직자 수)



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-6] 사건사 분석 결과(20~39세 여성 육아휴직, 국공립외 비교)

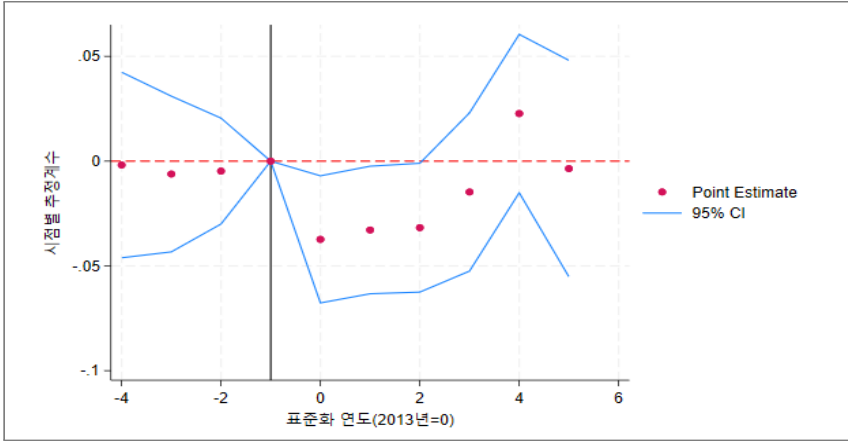
(단위: 영유아 100명당 육아휴직자 수)



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-7] 사건사 분석 결과(여성 고용 여부, 국공립 비교)

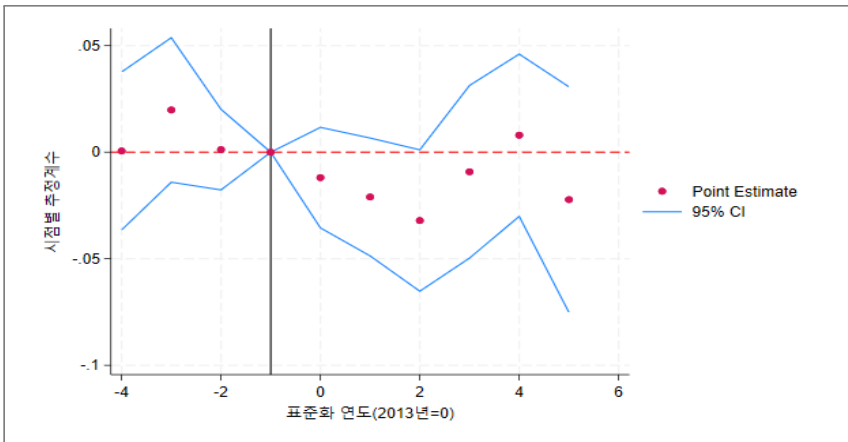
(단위: 개인의 고용 확률(1/100%))



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-8] 사건사 분석 결과(여성 상용직 고용 여부, 국공립 비교)

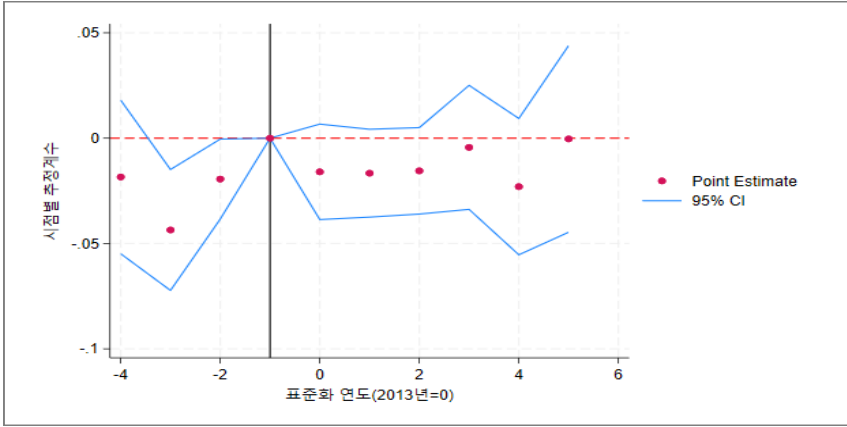
(단위: 개인의 고용 확률(1/100%))



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-9] 사건사 분석 결과(여성 고용 여부, 국공립외 비교)

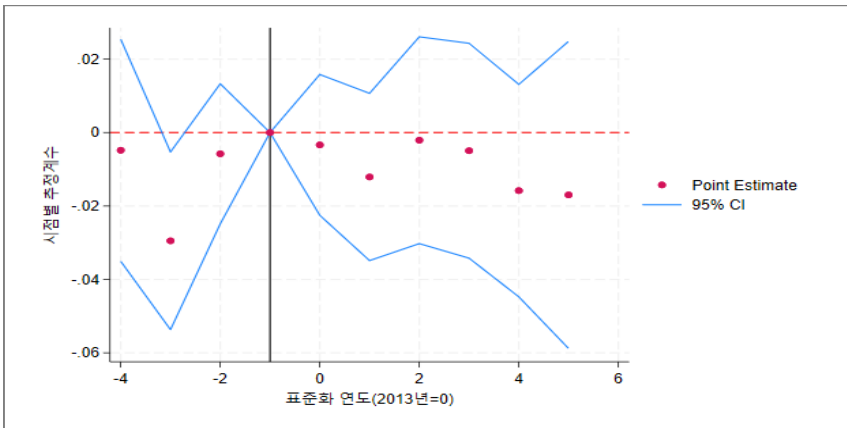
(단위: 개인의 고용 확률(1/100%))



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 V-10] 사건사 분석 결과(여성 상용직 고용 여부, 국공립외 비교)

(단위: 개인의 고용 확률(1/100%))



자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

추정 결과에 따르면 X 축에 0으로 표시된 2013년 이전 기간인 2009~2012년 기간 중 지속적으로 증가하거나 감소하는 추세는 관찰되지 않는 것으로 보이며, 이는 식 (1)과 (2)에 포함된 통제변수들이 어린이집 공급 경향과 관련

된 여러 추세들을 일정 수준 통제하고 있다고 해석할 수 있다.

그러나 앞서 제시된 사건사 분석 결과를 실제 회귀식의 추정 결과와 직접적으로 연관지어 해석하기에는 어려운 측면들 또한 존재한다. 위 그림은 어린이집 공급물의 증가 추세가 상대적으로 낮았던 지역에는 아무 변화가 없었다고 가정할 후 추정된 결과이며, 또한 하위 25%~상위 25%에 속하는 지방자치단체들은 분석에 포함되지 않았음을 고려할 필요가 있다. 따라서 본 장에서 제시한 사건사 분석은 실증분석 모형에 포함된 통제변수의 역할을 간접적으로 제시함으로써 식별 문제에 대한 우려를 일정 부분 완화하는 의미는 있으나, 사건사 분석 결과가 식별 전략에 오류가 없음을 보여준다고 해석하기에는 다소의 한계점이 존재하는 것으로 판단된다.

앞서 언급하였듯 본 장의 식별 전략은 어린이집 공급 확대 속도와 관련된 내생성을 일정 부분 완화할 것으로 기대되지만, 추정 과정에서 추가로 고려할 필요가 있는 한계점들 또한 존재한다. 예를 들어 2013년 이후 시점에 특정 지역에 제3의 사건(대규모 신축 주거지역 공급, 지역 고용위기, 대규모 공장 신설 등)이 어린이집의 공급 확대 시기와 중첩되어 발생하였다면 해당 사건은 여성 고용 및 육아휴직 사용 경향에 영향을 미쳤을 수 있고, 동시에 어린이집 공급에도 영향을 미쳤을 수 있다.⁴¹⁾ 이 경우 어린이집 공급에 대한 역의 인과관계 등의 문제가 존재할 가능성이 있고, 본 장에서 제시한 식별은 앞서 제시한 우려를 해결하는 점에서 한계점이 있다.

실증분석 과정에서 존재할 수 있는 다양한 문제들이 완전히 해소되지 않았다는 것은 본 장의 분석 결과를 순수한 어린이집의 공급 경향의 차이에 따라 발생하는 종속변수의 변화(counterfactual hypothesis)를 추정된 결과라고 주장하기에는 잠재적인 한계점이 있음을 의미하며, 해석 과정에서 이 점을 고려할 필요가 있다. 후속 연구에서 더욱 풍부한 통제변수들의 활용, 개인

41) 2019년 9월 25일 법개정 전 「영유아보육법」은 500가구 이상 아파트 단지에 국공립어린이집을 우선 설치하도록 규정한 바 있었으며, 법개정에 따라 의무설치 규정으로 변경된 바 있다(대한민국 정책브리핑, 「9월부터 500가구 이상 신축아파트, 국공립어린이집 의무설치」, 2019. 5. 29, <https://www.korea.kr/news/interviewView.do?newsId=148861229>, 검색일자: 2024. 11. 28.).

또는 세밀한 지리적 단위 등 풍부한 자료의 변이 활용 등 실증 분석의 자료 및 방법론의 전반적인 개선을 통해 분석 과정에서 존재할 수 있는 다양한 우려를 감소시킬 수 있다면 주제의 중요성을 고려할 때 연구의 의미가 클 것으로 판단된다.

다. 기초통계량

〈표 V-8〉 기초통계량

구분	표본수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
종속변수 및 독립변수					
여성 육아휴직(2010) (영유아 100인당)	226	1.402	2.609	0.000	32.124
20~39세 여성 육아휴직(2010) (영유아 100인당)	226	1.394	2.598	0.000	31.984
어린이집 공급률 (영유아 1인당 정원, 2009년 말)	226	0.574	0.124	0.234	0.931
국공립 어린이집 공급률 (영유아 1인당 정원, 2009년 말)	226	0.067	0.052	0.001	0.322
국공립외 어린이집 공급률 (영유아 1인당 정원, 2009년 말)	226	0.507	0.140	0.088	0.894
어린이집 접근성 (영유아 100인당 수, 2009년 말)	226	1.190	0.286	0.492	2.233
국공립 어린이집 접근성 (영유아 100인당 수, 2009년 말)	226	0.096	0.081	0.002	0.505
국공립외 어린이집 접근성 (영유아 100인당 수, 2009년 말)	226	1.094	0.314	0.249	2.111
2008년 기준 고용 및 인구 관련 변수					
로그 총고용	226	10.699	1.036	8.168	12.841
일자리 상용직비율(%/100)	226	0.564	0.074	0.391	0.773
일자리 자영업비율(%/100)	226	0.200	0.038	0.106	0.286
일자리 제조업비율(%/100)	226	0.186	0.125	0.035	0.613
소규모사업체 일자리 비중(%/100)	226	0.728	0.092	0.362	0.960
중규모이상사업체 일자리 비중(%/100)	226	0.179	0.081	0.017	0.519
대규모사업체 일자리 비중(%/100)	226	0.064	0.058	0.000	0.373
여성고용비중(%/100)	226	0.417	0.041	0.275	0.525
비영리 고용비율(%/100)	226	0.228	0.083	0.097	0.512

〈표 V-8〉의 계속

구분	표본수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
2008년 기준 고용 및 인구 관련 변수					
상용직 중 여성고용비중(%/100)	226	0,357	0,050	0,185	0,501
고령인구비중(%/100)	226	0,071	0,034	0,024	0,149
영유아인구비중(%/100)	226	0,026	0,005	0,015	0,041
생산연령인구비중(%/100)	226	0,348	0,024	0,295	0,387
차분 변수(2013~2018년)					
여성 육아휴직(2010)(영유아 100인당)	226	1,618	1,683	-1,771	13,265
20~39세 여성 육아휴직(2010) (영유아 100인당)	226	1,541	1,601	-1,809	12,498
어린이집 공급률(영유아 1인당 정원)	226	0,073	0,073	-0,152	0,297
국공립 어린이집 공급률(영유아 1인당)	226	0,034	0,031	-0,049	0,150
국공립외 어린이집 공급률(영유아 1인당)	226	0,038	0,070	-0,262	0,256
어린이집 접근성(영유아 100인당 수)	226	0,073	0,182	-0,657	0,521
국공립 어린이집 접근성 (영유아 100인당 수)	226	0,066	0,068	-0,097	0,402
국공립외 어린이집 접근성 (영유아 100인당 수)	226	0,006	0,183	-0,676	0,477
「지역별고용조사」 변수(2010년)					
25~39세 기혼·이혼여성 고용 여부	39,355	0,447	0,497	0,000	1,000
25~39세 기혼·이혼여성 상용직 고용 여부	39,355	0,259	0,438	0,000	

주: 226개 기초자치단체에 대한 산술 평균임

자료: 「보육통계」, 「고용정보통계」, 「전국사업체조사」, 「주민등록인구현황」, 「인구총조사」 자료를 활용하여 저자 작성

기초통계량에 따르면 2010년 기준 육아휴직 사용자는 영유아 100인당 1.4명 수준이었으며, 2013~2018년 기간 동안 100인당 1.62명 가량 증가하였다. 2010년 기준 어린이집 공급률은 영유아 1인당 0.57명 수준이었고 그중 국공립 어린이집은 0.07명 수준으로 기타 유형에 비해 훨씬 낮은 공급률을 보였다. 영유아 100인당 어린이집 개소 수로 표현된 접근성은 모든 유형을 고려하면 100인당 1.19개소, 국공립에 한정하면 0.1개소 수준으로 나타났다. 2013~2018년 기간 중 어린이집의 공급은 상당히 증가하였는데, 전체 유형의 공급률이 영유아 1인당 0.07 수준으로 증가하였으며, 접근성 또한 개선되어 영

유아 100인당 0.07개소 증가하였으며, 국공립 어린이집이 0.066개소로 접근성 증가에 크게 기여하였다.

6. 분석 결과

본 절은 식 (1)과 (2)를 이용하여 추정된 분석 결과를 제시한다. 어린이집 공급률 변수의 계수는 영유아 인구 1인당 어린이집 정원이 1 증가한 효과를 의미하며, 접근성 변수의 계수는 영유아 100명 대비 어린이집 개소 수가 1 증가한 효과를 의미한다.

가. 육아휴직 사용 규모

〈표 V-9〉 고정효과모형 회귀분석 결과(육아휴직자 규모 관련)

패널A - 영유아 100명당 여성 전체 육아휴직자 수						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
어린이집 공급률	1.039 (1.162)					
국공립 어린이집 공급률		-.2859 (4.926)	-.3222 (4.896)			
국공립외 어린이집 공급률			1.241 (1.181)			
어린이집 접근성				.2432 (.4717)		
국공립 어린이집 접근성					-1.218 (2.036)	-1.064 (2.021)
국공립외 어린이집 접근성						.3454 (.4826)
관측치	2260					
패널B - 영유아 100명당 20~39세 육아휴직자 수						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
어린이집 공급률	.9315 (1.122)					
국공립 어린이집 공급률		-.3721 (4.708)	-.4052 (4.683)			

〈표 V-9〉의 계속

패널B - 영유아 100명당 20~39세 육아휴직자 수						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
국공립의 어린이집 공급률			1.129 (1.152)			
어린이집 접근성				.2044 (.4577)		
국공립 어린이집 접근성					-1.185 (1.96)	-1.05 (1.942)
국공립의 어린이집 접근성						.3024 (.4711)
관측치	2260					

주: 1. () 안은 강건 표준오차를 의미함

2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의

자료: 저자 작성

추정 결과, 전체 어린이집의 공급률이 10% 상승했을 때 영유아 100명당 여성 육아휴직자 수는 0.1명 상승하는 수준의 효과가 추정되었고, 이는 2010년 기준 평균 수치인 1.4명에 비해 10%에 못 미치는 수준으로 나타났다. 그러나 해당 추정치는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 양(+의 효과는 주로 국공립 외 어린이집의 공급률 증가에 기인하는 것으로 보이며, 국공립 어린이집의 공급률의 증가는 양적·질적으로 통계적으로 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다. 다만 국공립 외 어린이집의 효과를 살펴보다더라도 통계적 유의성은 낮게 나타났다. 접근성의 향상이 육아휴직자 수에 미치는 영향을 추정한 결과 통계적 유의성은 공급률에 비해 대체적으로 낮게 추정되었으나 방향성은 동일하게 유지되었다.

추정 결과는 절대적으로 이용 가능한 보육시설의 규모 또는 접근성이 개선될 경우 일차적으로 부모의 노동 공급을 증가시키는 역할을 통해 잠재적인 육아휴직자의 규모를 증가시키며, 반면 국공립 어린이집 공급 확충은 부모가 보육시설을 보다 적극적으로 이용하게 하여 육아휴직의 사용을 감소시키는 효과 또한 상대적으로 강하게 나타났을 수 있을 가능성과 일치한다.

그러나 통계적 유의성을 고려하면 보육시설의 확대가 육아휴직 사용량에 미친 영향은 미미한 것으로 판단된다.

20~39세 육아휴직자 수를 종속변수로 활용한 결과는 양적·질적으로 전체 여성에 대한 추정 결과가 매우 유사하게 나타났다. 2010년 기준 출생아의 62.8%가 30세 이상이었던 점을 고려하면, 20~39세 연령집단은 40세 이상과 비교하여 상대적으로 보육시설의 이용과 밀접한 관련이 있는 연령집단으로 볼 수 있다. 따라서 패널B의 결과는 여성 전체 육아휴직자 수에 대한 결과가 대체로 보육시설 이용과 깊게 관련된 집단으로부터 도출된 결과일 가능성을 보여준다.

나. 여성 고용 관련

〈표 V-10〉 고정효과모형 회귀분석 결과(25~39세 여성 고용시장 관련)

패널A - 종속변수: 고용 여부 더미(25~39세 여성)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
어린이집 공급률	.03524 (.04637)					
국공립 어린이집 공급률		.4352** (.2109)	.4373** (.2057)			
국공립외 어린이집 공급률			-.003371 (.04319)			
어린이집 접근성				.002973 (.01686)		
국공립 어린이집 접근성					.1844 (.1174)	.1849 (.1166)
국공립외 어린이집 접근성						-.001586 (.017)
관측치	216253					
패널B - 종속변수: 상용직 고용 여부 더미(25~39세 여성)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
어린이집 공급률	.01025 (.05103)					
국공립 어린이집 공급률		.2535 (.2068)	.2623 (.2029)			

〈표 V-10〉의 계속

패널B - 종속변수: 상용직 고용 여부 더미(25~39세 여성)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
국공립의 어린이집 공급률			-0.1396 (.05032)			
어린이집 접근성				-0.01476 (.01609)		
국공립 어린이집 접근성					.06072 (.1075)	.066 (.1067)
국공립의 어린이집 접근성						-0.01679 (.01647)
관측치	216253					

- 주: 1. () 안은 강건 표준오차를 의미함
 2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의
 3. 「지역별고용조사」 제공 시군가중치 적용

자료: 저자 작성

「지역별고용조사」를 활용한 추정 결과, 국공립 어린이집 공급률 및 접근성의 증가는 고용을 증가시키는 방향으로 유의미하게 영향을 미친 것으로 나타났다. 공급률의 10% 증가는 고용 여부를 약 4.3% 증가시키는 효과가 추정되는 반면 국공립 외 유형의 공급률 및 접근성의 증가는 고용 여부에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 크게 다른 결과가 추정되었다. 상용직 고용 여부에 대한 패널 B의 추정 결과는 일정 부분 전체 고용에 대한 추정 결과가 상용직 고용에 기인한 결과임을 시사하지만, 통계적 유의성이 다소 낮다는 점은 고려할 필요가 있다.

해당 결과는 국공립 어린이집의 증가가 여성의 고용 증가에 의미 있는 역할을 하였음을 제시하는데, 이 결과는 개인 단위의 패널자료를 분석한 민규량(2019)의 결과와 일치한다. 다만 「지역별고용조사」의 특성상 위 결과는 지역 거주자의 행태 변화에 기인했을 가능성과 취업 여성이 타 지역에서 국공립 보육시설이 증가한 지역으로 전입하였을 가능성에 모두 기인하였을 수 있다는 점을 해석에 고려하여야 한다.

다만 앞서 언급하였듯 「지역별고용조사」를 활용한 추정은 특별시·광역시

지역을 제외한 추정 결과라는 점에서 해석에 유의하여야 한다. 특별시·광역시에 해당하는 지역은 대체로 도시지역으로서, 산업구조 및 인구구성 측면에서 도 지역과 다른 특성을 가질 것으로 보인다. 이 점은 본 장의 추정 결과를 특별시·광역시 지역에 적용하는 과정에서 외적 타당성(external validity)의 성립 여부에 대한 주의가 필요함을 의미한다. 「지역별고용조사」를 활용한 분석은 표본에 대해 부여된 시군가중치를 적용하였으며, 이에 따라 특별시·광역시 지역 중 상대적으로 인구가 많은 지역에서 기인한 추정 결과가 전체 추정 결과에 영향을 보다 많이 끼쳤을 것으로 기대된다. 특별시·광역시 지역에 해당하지 않는 지역 중 인구가 많은 지역은 도시화 정도가 상당히 높은 지역으로 생각되며, 이에 따라 앞서 언급한 외적 타당성에 대한 우려가 일부 완화될 것으로 기대된다.

다. 고용 관련 추가분석

〈표 V-11〉 고정효과모형 회귀분석 결과(고용 관련 추가분석)

종속변수: 고용 여부 더미				
	(1) 45~59세 여성	(2) 60세이상 여성	(3) 25~39세 남성	(4) 45세이상 남성
국공립 어린이집 공급률	-0.04669 (.1339)	.1392 (.1353)	-.2491*** (.0713)	-.05511 (.08716)
국공립외 어린이집 공급률	-.06914 (.04692)	-.06066 (.04388)	-.02028 (.02462)	-.02872 (.0259)
관측치	426735	358952	146311	872899

- 주: 1. () 안은 강건 표준오차를 의미함
 2. *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의
 3. 「지역별고용조사」 제공 시군가중치 적용

자료: 저자 작성

「지역별고용조사」의 개인 자료를 45~59세 기혼·이혼 여성, 60세 이상 기혼·이혼 여성, 25~39세 기혼·이혼 남성, 45세 이상 기혼·이혼 남성으로 분류하여 고용 여부에 대한 회귀분석을 수행하였다. 분석 결과, 앞서 25~39세 기혼·이혼 여성에 대해 관찰되었던 노동공급 증가 효과는 (1)열과 (4)열에

제시된 45~59세 여성 및 45세 이상 남성에 대한 추정에서는 관찰되지 않았다. 다만 (2)열의 60세 이상 여성에 대한 추정 결과는 통계적으로 10%에서 유의하지 않았으나 일정 수준의 유의성이 존재하는 것으로 보이는데, 해당 결과는 60세 이상 여성이 조부모로서 손자녀의 보육에 대한 역할을 수행할 연령대임에 기인했을 수 있다. 양질의 보육시설 증가는 해당 연령대의 여성이 보육에 대해 할애하는 시간을 감소시키고 노인일자리사업을 포함한 여러 유형의 노동공급을 증가시켰을 가능성을 시사한다. (3)열에 제시된 25~39세 남성에 대한 추정 결과는 25~39세 여성에 대한 추정 결과와 비교하여 절대 값 측면에서 반 정도로 작게 나타났으며, 추정치의 부호는 고용 감소를 의미하는 반대 방향으로 나타났다. 해당 결과는 보육시설 공급에 따른 여성 노동공급의 증가가 고용시장에서의 경쟁 결과 일부 남성 고용자의 이탈로 이어졌을 가능성, 또는 가구의 노동공급 결정 결과 여성의 노동공급 증가가 남성 가구원의 자발적인 노동공급 감소로 이어졌을 가능성 등과 관련 있을 수 있다.

추가로 추가분석 결과는 앞서 관찰하였던 25~39세 기혼여성에 대한 보육 시설 공급의 효과가 단순히 보육시설 공급과 관련된 지역의 경제적·재정적·사회적 여건 변화에 기인하여 도출된 결과는 아님을 보여준다. 만약 보육시설의 공급 변화가 아닌 지역의 여건 변화에 단순히 기인하여 추정된 결과였을 경우 보육시설과 관련 없는 성·연령에 대해서도 유사한 결과가 추정되었을 것으로 기대할 수 있을 것이기 때문이다.

7. 소결

본 장의 분석 결과를 종합하면 어린이집의 공급 확대는 지역 여성의 육아 휴직 규모에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 국공립 어린이집의 공급 확대는 지역 거주 여성의 고용을 촉진하는 효과가 통계적으로 유의하게 관찰되었다. 양질의 보육시설이 증가할 경우 육아휴직 제도를 활용하는 대신, 보육시설에 대한 보육 의존도를 높이고 휴직제도를 사용하지 않을 유인이 존재할 수 있는 반면, 장기적으로 여성의 고용을 촉진함으로써 여성의 고용

규모를 증가시킬 가능성도 있다. 분석 결과는 전체적인 여성의 고용 촉진 효과가 뚜렷하게 관찰된 반면 육아휴직 규모는 변화가 없는 것으로 나타난 것이며, 따라서 근로 여성의 육아휴직 사용 경향은 다소 감소하였을 가능성을 시사한다.

추정 결과는 양질의 보육시설을 지속적으로 확대하는 것이 여성의 고용 장려와 그에 따른 소득 증가, 인적자본 축적에 기여할 수 있을 가능성을 보여준 것으로 판단된다. 다만 영유아의 인구 규모가 지속적으로 감소하는 상황에서 보육시설의 양적 공급을 지속적으로 증가시키는 정책 방향에는 주의를 기울여야 할 필요가 있다.

다만 실증분석의 한계점 또한 고려할 필요가 있다. 대표적으로 여성 고용에 대한 분석을 수행하는 과정에서 자료의 한계로 어린이집 취학 연령대의 영유아를 양육하는 여성에 한정하지 못하고 여성의 연령 및 혼인상태에 기인하여 표본을 추출하였으며, 이 한계점에 따라 본 장의 추정 결과를 전적으로 어린이집의 공급 효과로 이해하는 것은 다소 제약된다.

또한 해당 결과가 근로 여성의 지역으로의 인구 유입에 기인했을 가능성을 추정 결과에서 분리하기 어려우며, 유치원 및 초등학교 재학 이상 연령대의 근로 지속가능성 등을 종합적으로 살펴보지 못한 점은 본 분석의 한계점으로 남는다. 특히 인구이동으로부터 결과가 주로 기인했다면 지역 간 보육시설 인프라의 경쟁 측면에서 중장기적인 공급 계획 및 자원조달의 방식에 대해 고민할 필요가 있을 것으로 보인다.

마지막으로 식별 전략 부분에서 논의하였듯, 본 장의 실증분석 전략을 통해 통제되지 않는 내생성 및 중첩 효과 등이 존재할 가능성이 있으며 이 경우 본 장의 추정 결과는 편의를 가질 수 있다. 실증분석 모형 설계와 사건사 분석 등을 통해 이러한 우려를 최대한 완화하고자 시도하였으나, 여전히 해결되지 않은 잠재적인 문제점들이 있을 가능성에 유의할 필요가 있다.

Ⅵ. 근로·자녀장려금과 출산 후 여성노동공급

1. 개괄

조세정책이 출산 후 여성의 근로에 미치는 효과를 분석함에 있어서 첫 번째로 주목하고자 하는 제도는 저소득자의 자녀양육비용을 지원하기 위하여 2015년부터 지급되기 시작한 ‘자녀장려금’이다. 우석진(2008), 조운영(2006), Ang(2015) 등의 선행연구들은 최근 확대되었거나 확대가 논의되고 있는 부모급여나 아동수당 등이 여성의 출산 후 노동공급에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 지적한다. 즉, 소득활동을 전제로 하지 않는 현금성 지원은 소득 효과나 출산증가를 통해서 노동공급의 감소로 이어질 수 있다는 것이다.

반면, 동일한 현금성 지원이라도 ‘자녀장려금’과 같이 소득활동을 전제로 지급되는 세제지원의 경우 이러한 부정적 효과가 완화될 가능성이 있다. 즉, 소득이 존재하지 않는 경우 세제지원을 받을 수 없기 때문에 현금지원이 가져오는 소득효과를 통한 부정적 효과가 감소될 가능성이 있다. 물론 현실적으로 아동이 있는 가구의 경우 대부분 부(父)가 소득활동을 하고 있을 가능성이 높다는 점에서 외연적 노동공급효과가 크지 않거나 오히려 모(母)의 내연적 노동공급을 줄일 가능성도 존재한다. 이에, 현재 제도 설계의 효과성을 실증적으로 검토함으로써 향후 제도 확대 및 정책수단 선택 등에 참고자료를 제공하고자 한다.

분석을 위하여 「재정패널」 제2-제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하여 출산력 데이터를 구축하고 Kleven et al.(2022)의 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model) 방식을 사용하였다. 즉, 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산한 모(母)의 출산 3년 전부터 출산 후 1년까지(영아기) 동적인 노동공급을 자녀장려금 도입 이전에 출산한 모(母)의 노동공급과 비교하는 방식을 통해 제도효과를 살펴보고자 하였다. 처치군과 통제군은 자

녀의 출생연도에 따라서 출산연도 제도 인지 및 출산 1년 후 수급자격여부가 달라지는데, 그룹 간 이질성을 최소화하기 위해서 전체 표본은 자녀장려금 수급가능가구인 저자산·저소득가구로 한정하였다. 따라서 분석 결과를 보편적으로 적용하는 것(External Validity)에는 주의가 필요할 것이다.⁴²⁾ 자세한 식별전략 및 분석 결과는 제3절에 제시되어 있다.

이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model) 방식은 처치군 및 대조군을 정의하기 위하여 비교적 외생적인 첫째아 출생연도⁴³⁾를 사용한다는 점에서 내생성 문제를 완화할 수 있다는 장점이 있다. 반면 자녀장려금에 대한 인지와 실제 수급효과를 분리하여 살펴볼 수는 없다는 점과, 실제 수급 여부와 일치성은 다소 떨어질 수 있다는 한계점이 있다. 이러한 점을 보완하기 위하여 제4절 제'라'항에는 출생연도를 기반으로 한 수급 여부를 실제 수급 여부와 결부시킨 Fuzzy Difference-in-Differences 분석을 추가하였다.

두 번째로 자녀장려금을 수급하는 가구의 대부분(79%)⁴⁴⁾이 근로장려금을 함께 수급하고 있다는 점을 고려하여 근로·자녀장려금의 확대를 함께 고려한 노동공급 유인효과를 살펴보았다. 이를 위하여 Bastian and Michelmore (2018)과 비슷하게 노출정도를 나타내는 변수를 구축하고 이를 본 연구 목적에 맞게 실제수급액에 대한 도구변수로 사용한 회귀분석을 실시하였다. 즉, 첫째아 출산연도에 따라서 최대 받을 수 있는 금액이 달라진다는 점을 이용하여 '노동시장에 참여하는 경우(맞벌이가 되는 경우) 최대 받을 수 있었던 근로·자녀장려금액 변수'를 구축하고 이를 실제 수급액에 대한 도구변수로 사용하여 효과를 분석하였다. 이 방식은 근로·자녀장려금의 다양한 확대를 함께 고려한다는 것과 조금 더 장기적인 출산 이후 시기에서의

42) 참고로 2024년 자녀장려금 수급을 위한 가구소득요건은 7천만원 미만인데, 이는 3인 가구 중위소득(5,700만원)의 123% 정도 수준이다.

43) 자녀장려금이 첫 자녀 출산시기를 결정하는 데 영향을 미치는가에 대해서는 참고할 만한 국내연구는 많지 않으나, 미국사례를 연구한 선행연구들의 결과를 참고할 때 출산결정에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 예상된다(Baughman and Dickert-Colin, 2009; Herbst, 2011; Bastian, 2017).

44) 국세통계연보(2023)

효과를 추정할 수 있다는 장점이 있다. 본격적인 분석에 앞서 이어지는 제2절에서는 분석에 사용된 사용된 데이터를 소개하고 기초통계량을 제시한다.

2. 데이터 및 기초통계량

가. 데이터 및 표본 소개

분석을 위해 한국조세재정연구원에서 제공하는 「재정패널」 제2~제16차(2009~2023년) 데이터⁴⁵⁾를 사용하였다. 1차년도(2008년) 데이터는 주요 사용 변수 중 조사되지 않은 경우가 있어 분석에 포함하지 않았다. 재정패널은 조세·재정관련 정책 및 행정에 대한 연구에 활용할 수 있는 자료를 제공하려는 취지로 2008년부터 조사를 시작하였다. 즉, 가계의 조세 부담 및 정부로부터 받는 혜택과 함께 성별, 연령 등의 인구통계적 변수와 자산, 소비, 소득 등 사회경제적 정보를 종합적으로 제공한다.⁴⁶⁾ 재정패널은 본 장의 분석대상인 근로·자녀장려금⁴⁷⁾의 실제 수급여부 및 수금액 정보와 수급 자격을 추정할 수 있는 재산 및 소득변수 또한 포함하고 있어 제도 효과분석에 대한 활용도가 높다. 출산 전후의 여성노동공급을 분석하기 위하여 기존에 자주 사용되었던 데이터로는 노동패널이 있는데(곽은혜·김민희, 2023; 양미선 외, 2022; 김지경, 2003), 재정패널은 소득공제내역 증빙서류를 수집함으로써 좀 더 정확하고 상세한 소득공제, 세액공제, 결정세액 등의 정보를 제공하고 있어 이를 활용할 수 있다는 장점이 있다.

또한 가구주와의 관계정보를 통해서 첫째아의 출생연도와 그와 매칭되는 어머니의 소득활동 정보를 추출할 수 있어 첫째아 출산 전후 어머니의 노동공급변화를 살펴보기에 용이하다. 본 연구에서는 가구주나 가구주의 배우자 중 남성을 아버지로, 여성을 어머니로 상정하였다. 또한 가구주의 자녀정보

45) 16차 데이터는 학술대회 참가자 분석용 베타버전을 사용하였다.

46) 「재정패널 조사개요」, https://www.kipf.re.kr/panel/intro_Summary.do, 검색일자: 2024. 6. 20.

47) 자녀장려금의 수급 여부 및 수금액은 제도가 시행된 지 1년 뒤인 2016년 수급정보(2017년 10차 자료)부터 포함하고 있다.

를 사용하여 첫째아를 식별하고 여성 가구주나 남성 가구주의 배우자를 아동의 어머니로 정의하였다.

본 장의 첫 번째 분석인 자녀장려세제가 영아기 어머니의 노동공급에 미친 효과를 추정하기 위해서 첫째아 출산 3년 전부터 출산 후 1년까지 총 5년간의 기간을 사용하였다. 그에 따라 2011~2021년⁴⁸⁾에 첫째아를 출산한 어머니가 분석대상이 된다. 즉, 본 절에서는 출산 이후 영아기(만 2세 전) 어머니의 노동공급을 살펴본 셈인데 출산 후 분석기간을 비교적 짧게 설정한 데에는 크게 두 가지 이유가 있다. 첫 번째는 출산 이후 경력단절 없이 노동시장으로의 복귀에 초점을 맞추기 위함이다. 유급으로 사용할 수 있는 육아휴직이 최대 1년으로 정해져 있고, 육아휴직 평균 사용기간이 여성의 경우 9.5개월⁴⁹⁾이라는 점을 고려한다면, 출산 후 복귀를 결정하는 것은 대부분 아이가 만 2세가 되기 전으로 예상된다. 두 번째는 본 분석에서 사용하고 있는 식별방식의 특성에 기인한다. 주된 식별방식인 이중차분 이벤트 스터디(Difference-in-Differences Event Study Model)는 출산을 기점으로 한 시계열을 사용하기 때문에 출산전후 기간을 길게 설정할수록 사용할 수 있는 표본의 수가 감소하는 문제가 있다. 이에, 첫 번째 분석에서는 출산 직후 노동공급 복귀에 초점을 맞추어 분석하고, 좀 더 장기적인 노동공급의 변화는 추후 제3절에서 근로·자녀장려금액 변수(제도강도변수)를 사용한 추가 분석을 통해서 살펴보고자 한다.

이에 더하여 본 분석에서 사용하는 대조군과 통제군의 이질성을 최소화하기 위하여 표본을 '근로·자녀장려금 수급가능가구'로 한정하였다. 이를 위하여서는 2021년 자녀장려금 소득요건(가구 총소득 4천원 미만⁵⁰⁾)과 재산요건(가구월 합산 재산 2억원 미만)을 참고하여 조건을 설정하고 이를 만족시키는

48) 조사연도기준 작년의 노동공급 및 소득변수를 조사함에 따라, 2021년생까지만 분석에 포함되었다.

49) 고용노동부, 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일육아지원제도 사용자는 증가 추세」, 보도 자료, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16232, 검색일자: 2024. 6. 21.

50) 2021년 맞벌이 가구 기준 근로장려금 수급요건은 총소득 3,600만원 미만이다.

가구의 어머니로 표본을 한정하였다. 소득은 가구 총소득이 아닌 출산 1년 전 아버지의 총소득⁵¹⁾을 기준으로 2021년 소득요건과 같이 4천만원 미만인 경우를 사용하였다. 이는 출산 이후 노동공급 결정은 출산 당시 아버지의 소득에 기반할 것이라는 가정을 따른 것이다. 재산은 출산 1~3년 전 평균 재산이 3억 5천만원 미만인 경우로 한정하였다. 2021년 재산요건은 2억원 미만이지만, 재정패널에 포함된 자녀장려금 수급자들의 평균 재산수준을 살펴본 결과 3억 4,900만원 정도로 나타났다. 이는, 근로장려금 산정 시 재산은 시가표준액을 사용하나 「재정패널」에서는 시가총액 정보를 제공하는 등의 차이가 반영된 것으로 보인다. 실제로 재산을 2억 미만으로 제한하게 되면 반 이상의 자녀장려금수급자들을 제외하게 되어 다소 완화된 재산요건을 적용하였다.

나. 기초 통계량

〈표 VII-1〉은 앞서 설명한 표본에 포함된 2011~2021년에 첫째아를 출산한 자녀장려금 수급가능 가구, 어머니, 아버지 특성을 보여준다. 칼럼(1)~(2)는 전체 표본의 통계량을, 칼럼(3)~(4)는 처치군의 통계량을, (5)~(6)은 통제군의 통계량을 보여준다. 처치군은 자녀장려금이 시행된 이후인 2015~2021년에 첫째아를 출산한 어머니로, 출산연도 제도 인지와 출산 1년 후 수급자격이 주어진 경우이다. 통제군은 자녀장려금 시행 이전인 2011~2014년에 첫째아를 출산한 어머니로, 출산한 해에 제도 인지가 없고 대부분은 출산 1년 후 자녀장려금 수급자격이 없는 경우이다. 다만, 2014년도에 첫째아를 출산한 경우에는 2015년에 자녀장려금 수급자격이 주어진다는 점에서 부분적으로 처치를 받았다고도 볼 수 있는데, 관련된 보완적 분석은 식별전략에서 논의하고자 한다. 처치군과 통제군은 각각 소득 및 재산요건 측면에서는 자녀장려금 수급요건을 만족하나, 첫째자녀의 탄생연도에 따라서 제도인지 및 수급경험 유무가 다르다는 점이 차이점이다.

51) 아버지의 총소득은 근로소득과 사업소득의 합으로 정의하였는데, 사업소득은 근로·자녀장려금 소득 산정에 사용되는 업종별 조정률을 반영하여 계산하였다. 본래 총소득에 포함되는 종교인 소득, 기타소득, 이자·배당·연금소득은 자료의 한계상 고려하지 않았다.

치치군과 통제군의 특성을 살펴본 결과, 치치군은 통제군에 비하여 자녀장려금을 수급할 확률이 높고, 소득, 학력, 근로 측면에서 통제군과 다소 차이가 있었다. 먼저 칼럼 (1)~(2)의 가구특성을 살펴보면 치치군의 가구 평균 소득은 2,973만원으로 통제군의 2,104만원보다 높은 수준이었으며, 재산수준 또한 2억 446만원으로 통제군의 재산수준인 1억 6,740만원보다 높게 나타났다. 평균 가구원 수는 치치군에서 2.62명, 통제군에서 2.45명으로 대체로 부부와 1명의 아동으로 이루어진 가구로 보인다.

근로 및 자녀장려금의 실제 수급 여부를 나타내는 변수를 살펴본 결과, 근로 및 자녀장려금 수급확률이 치치군(1%)에서 높게 나타났으나, 실제 수급자를 많이 포함하지는 못하는 것으로 나타났다. 이는 출산 차연도에 수급 여부 조사가 이루어지지 못하였을 가능성과 재정패널의 자녀장려금 수급정보가 2016년(수급연도 기준)부터 수집되어 첫해인 2015년의 수급여부의 정보가 누락된 것도 원인이 될 수 있다. 그에 더하여 재정패널에 포함된 자녀장려금 실제 수급자 수가 2017~2023년(수급연도 기준 2016~2022년) 매년 55~116명 정도로 많지 않아 실제 자녀장려금 수급자에 대한 대표성이 떨어질 가능성도 존재해 보인다. 재정패널에서 수집하고 있는 자녀장려금 정보의 대표성 문제에도 불구하고 표본에 포함되어 있는 실제 수급자의 수가 적다는 점은 본 분석의 한계점이다. 이는 제3절 제'라'항에서 처치여부와 실제 수급정보를 결합시킨 Fuzzy Difference-in-Differences 회귀분석을 통해서 보완해 보고자 한다.

어머니의 특성이 나타나 있는 Panel B를 살펴보면, 치치군에 포함된 어머니는 노동시장 참여, 총소득(근로+사업소득), 교육수준이 통제군보다 높음을 확인할 수 있다. 노동시장 참여를 살펴볼 수 있는 지표는 총소득 존재여부와 주중 근로시간 여부변수이다. 두 변수 모두에서 어머니의 노동시장 참여는 치치군에서 높게 나타났다. 치치군의 총소득 존재확률은 38%로 통제군(29%)보다 높았고, 주중 근로시간 여부 또한 59%로 통제군의 40%보다 높게 나타났다. 주중 근로시간존재여부를 통해서 살펴본 노동시장 참여 여부가 소득지표를 사용한 것과 다르게 나타나는 것은 정보가 수집되는 방식에 기인한 것으로 보인다. 총소득 정보는 소득이 존재한다고 답한 가구원들만 조사하

는 가구원 조사를 기반으로 하기 때문에, 모든 가구원이 조사되지 않아 누락된 정보가 존재할 가능성이 있다. 반면, 근로시간 정보의 경우 가구에 포함된 가구원 전체에 대하여 시행되는 조사에서 수집된다는 차이점이 있다.

소득원을 살펴보면 처치군과 통제군 모두 근로소득자가 대부분이었다. 처치군의 경우 상용직이 17%로 가장 많았고, 그 다음은 임시 및 일용직(4%), 정부기관 종사자(4%)로 나타났다. 반면, 통제군은 상용직이 18%로 가장 많았고, 그 다음은 도매 및 소매업자(2%)로 나타나 종사상 직위 및 종사 직종에서 다소 차이가 발견되었다. 학력수준을 살펴보면 처치군의 경우 85% 정도가 대학교 이상의 학력을 가진 것으로 나타난 반면, 통제군에 포함된 어머니는 74% 정도가 대학교 이상의 학력을 가진 것으로 나타나 학력수준이 상대적으로 낮았다. 반면, 처치군과 통제군 모두 첫째아 출생 시의 연령이 31세로 비슷하게 나타났다.

아버지의 특성 또한 어머니의 특성과 비슷한 패턴이 관찰되었으나, 두 그룹 간 차이는 더 작게 나타났다. Panel C에 나타난 아버지의 특성을 살펴보면, 첫째아 출생 시 평균 연령은 33세로 처치군과 통제군이 비슷하게 나타났으며, 처치군의 학력수준이 다소 높게 나타났다. 총소득 여부 및 주중 근로시간 여부로 측정된 노동시장 참여 수준은 처치군에서 63~98%, 통제군에서 70~99%로 비슷하게 나타났으나, 총소득은 처치군에 2,164만원으로 통제군(1,502만원)보다 높게, 주중 평균 근로시간은 처치군에서 46시간으로 통제군에서 47시간보다 적게 나타났다. 종사상 직위 또한 비슷하게 나타내서, 상용직의 비중이 각각 36%, 43%로 가장 높게 나타났고 그 다음은 자영업자가 10%, 7%, 도매 및 소매업이 6%, 5%로 나타났다.

이렇듯 처치군과 통제군은 아버지의 특성은 비슷하나, 종속변수인 어머니의 노동공급 및 소득 등에서 차이가 있음을 알 수 있다. 즉 여러 변수에서 발견되는 상이한 모습들은 코호트(출생연도)에 따라 노동공급 측면에서의 아버지 및 어머니의 특성이 다를 수 있음을 보여준다. 이에 이어지는 회귀분석에서는 두 그룹의 노동공급 및 소득의 차이를 교육수준 및 연령 변수를 통해 통제하고 출생이라는 사건 전후에 공통추세조건(Common Trend Assumption)을 만족하는지 여부를 확인함으로써 추정치의 편의발생가능성을 검토해 보았다.

〈표 VI-1〉 기초통계량

(단위: 만원, 명, 세)

구분	전체		처치군		통제군	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Panel A. 가구 특성						
총소득 ¹⁾ 존재 여부	0.68	0.47	0.65	0.48	0.70	0.46
총소득	2,571.29	2,669.74	2,973.25	3,343.91	2,103.55	1,420.86
총소득(조정률)	1,902.49	1,440.60	2,018.94	1,562.08	1,766.99	1,273.52
재산	18,671.10	13,623.07	20,445.84	14,455.76	16,739.75	12,395.03
가구원 수	2.54	0.57	2.62	0.60	2.45	0.52
특별시 광역시 거주	0.41	0.49	0.36	0.48	0.48	0.50
근로장려금 수급 여부	0.01	0.11	0.02	0.13	0.01	0.07
자녀장려금 수급 여부	0.003	0.06	0.01	0.09	0.00	0.00
Panel B. 어머니 특성						
연령(첫째아 출생 시)	31.24	4.01	31.22	4.28	31.26	3.68
고등학교 미만	0.01	0.11	0.00	0.00	0.03	0.16
고등학교 졸업	0.19	0.39	0.15	0.36	0.23	0.42
대학교 이상	0.80	0.40	0.85	0.36	0.74	0.44
총소득 여부	0.34	0.47	0.38	0.48	0.29	0.46
근로소득 여부	0.31	0.46	0.33	0.47	0.29	0.45
사업소득 여부	0.03	0.16	0.04	0.20	0.01	0.09
주중 근로시간 여부	0.50	0.50	0.59	0.49	0.40	0.49
총소득	713.35	896.17	809.38	952.97	601.61	812.20
총소득(조정률)	696.12	873.45	782.75	922.30	595.31	802.41
근로소득	650.62	857.55	709.61	906.58	581.98	792.36
사업소득	62.73	340.98	99.77	448.26	19.63	120.59
주중 평균 근로시간	25.70	16.83	26.89	17.24	23.19	15.88
상용직	0.18	0.38	0.17	0.38	0.18	0.38
임시일용	0.03	0.17	0.04	0.20	0.01	0.11
자영	0.02	0.13	0.02	0.15	0.01	0.09
고용 없는 자영	0.02	0.12	0.02	0.15	0.01	0.09
무급가족	0.01	0.08	0.01	0.11	0.00	0.00
공공기관	0.00	0.06	0.01	0.08	0.00	0.00
정부기관	0.03	0.16	0.04	0.19	0.01	0.11
농업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
도매소매업	0.02	0.13	0.02	0.14	0.02	0.12
협회	0.02	0.15	0.02	0.14	0.02	0.15

〈표 VI-1〉의 계속

(단위: 만원, 명, 세)

구분	전체		처치군		통제군	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Panel C. 아버지 특성						
연령(첫째아 출생 시)	33.41	3.83	33.35	3.98	33.48	3.65
고등학교 미만	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
고등학교 졸업	0.14	0.34	0.12	0.32	0.16	0.36
대학교 이상	0.86	0.34	0.88	0.32	0.84	0.36
총소득 여부	0.66	0.47	0.63	0.48	0.70	0.46
근로소득 여부	0.56	0.50	0.52	0.50	0.61	0.49
사업소득 여부	0.11	0.31	0.12	0.33	0.09	0.29
주중 근로시간 여부	0.98	0.13	0.98	0.15	0.99	0.11
총소득	1,857.94	2,260.17	2,163.88	2,882.66	1,501.94	1,076.49
총소득(조정률)	1,206.37	912.35	1,236.19	981.37	1,171.68	824.70
근로소득	1,186.21	909.89	1,205.61	978.70	1,163.63	823.31
사업소득	671.73	2,351.43	958.26	3,024.35	338.32	1,060.86
주중 평균 근로시간	46.58	7.81	46.33	6.75	47.14	9.89
상용직	0.39	0.49	0.36	0.48	0.43	0.50
임시일용	0.03	0.16	0.03	0.16	0.03	0.17
자영	0.09	0.28	0.10	0.31	0.07	0.25
고용 없는 자영	0.07	0.26	0.08	0.28	0.06	0.24
무급가족	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.05
공공기관	0.01	0.08	0.00	0.05	0.01	0.10
정부기관	0.02	0.15	0.02	0.15	0.02	0.13
농업	0.00	0.05	0.00	0.00	0.01	0.07
도·소매업	0.06	0.23	0.06	0.24	0.05	0.23
협회	0.05	0.21	0.05	0.21	0.04	0.21
관측치(개인)	161		84		77	
전체 관측치(개인 × 시점)	833		448		385	

주: 1. 기초통계량은 2~16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용하고 어머니 소득 유무변수를 종속변수로 한 회귀분석에 사용된 표본을 중심으로 작성되었음

2. 표본은 '자녀장려금 수급이 가능 가구'로 출산 당시 아버지 총소득(조정률 적용)이 4천만원 미만과 재산이 2억원 미만인 가구임

3. 통제군은 자녀장려금의 도입(2015년)의 영향을 받지 않은 2011~2014년 출생아의 어머니, 처치군은 2015~2021년 출생아의 어머니임

4. 총소득, 근로소득, 사업소득의 평균은 소득이 존재하는 경우에만 한정된 수치임

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미함

자료: 저자 작성

3. 자녀장려금 도입의 효과분석: 출산 후 1년

가. 식별전략

자녀장려금 도입이 만 0~2세 미만 영아기 아동(첫째아)을 둔 어머니의 동적인 노동공급에 미치는 효과를 분석하기 위하여 Kleven et al.(2022)에서 사용된 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-Differences Event Study Model) 방법을 사용하였다. Kleven et al.(2022)은 육아휴직 도입에 따른 여성의 노동공급 및 임금의 동적인 변화를 살펴봄으로써 모성페널티(Child Penalty)를 계산하였는데, 본고에서는 Kleven et al.(2022)의 모형을 자녀장려금 도입의 효과를 분석하기 위하여 적절히 변형한 다음의 수식을 사용하였다.

$$Y_{ist} = \sum_{j \neq -1} \alpha_j \cdot I[j=t] + \sum_{j \neq -1} \beta_j \cdot I[j=t] \cdot Treat_i + \sum_k \gamma_k \cdot I[k=age_{is}] + \sum_y I[y=s] + \sum_k \zeta_k \cdot I[k=edu_i] + \varepsilon_{ist} \quad \text{식 (3)}$$

회귀식에서 종속변수인 Y_{ist} 는 어머니 i 의 s 연도 결과변수로 소득활동 정도(총소득, 주중 평균 근로시간) 및 소득활동 여부(총소득 여부, 주중 근로 여부)를 나타내는 변수를 사용하였다. 총소득은 근로소득과 사업소득의 합을 의미한다. t 는 이벤트(출산)시점으로 조사연도(s)와 첫째아 출산연도와의 차이를 의미하는데, 출산연도에는 $t=0$ 이 되고, 출산 1년 후에 $t=1$, 출산 3년 전에는 $t=-3$ 등으로 정의된다. 회귀식에는 출산 1년 전($j \neq -1$)을 제외한 모든 이벤트 타임 터미($I[j=t]$)가 포함되어 있다. 따라서 본 회귀식의 관심계수인 β_j 는 첫째아 출산 직전해 대비 $j(=-3, -2, 0, 1)$ 기의 처치군의 상대적인 노동공급을 의미하는데, 이를 통해 동적인 노동공급효과를 추정하고자 하였다.

통제변수로는 생애주기 트렌드를 비모수적으로 통제하기 위한 연령터미 $I[k=age_{is}]$ 와 경기순환, 최저임금상승, 물가상승으로 인한 임금상승 효과 등을 통제하기 위한 연도고정효과 터미변수($I[y=s]$)를 포함하였다. 연도고정효과의 경우 본 분석에 사용된 식별전략의 특성으로 인하여 2008~2022년 연도고정효과의 일부가 통제군 혹은 처치군에 의해서만 추정된다. 즉 2008~

2010년의 연도고정효과는 통제군에 의해서, 2016~2022년의 연도고정효과는 처치군에 의해서 추정되는데 이는 연도고정효과를 온전히 통제하지 못하는 결과를 초래할 수 있다. 이러한 점을 보완하기 위하여 지역별 여성 취업률을 추가로 통제해 본 결과, 추정결과는 유사하나 지역정보의 누락이 빈번하게 발생함에 따라 표본이 줄어드는 문제가 있어 주된 분석 결과로는 사용하지 않았다. 그 외에도 콰은혜·김민희(2023)에서와 같이 Kleven et al.(2022)의 방식에 더하여 교육수준($I[k = edu_i]$)을 통제함으로써 학력에 따라 생애주기 노동공급이 상이하게 나타날 수 있는 가능성 또한 고려하였다.

$Treat_i$ 는 처치군의 경우 1이 되고 통제군의 경우 0이 되는 이항변수이다. 본 회귀분석에서 처치군은 자녀장려금의 도입(2015년) 이후인 2015~2021년에 첫째아를 출산한 어머니로, 통제군은 제도 도입 이전인 2011~2014년에 첫째아를 출산한 어머니로 정의한다. 처치군은 출산연도에 자녀장려세제를 인지하고 출산 후 1기에 자녀장려금을 수급한 어머니들로, 통제군은 출산연도에는 자녀장려세제를 알지 못했던 경우로 정의할 수 있다. 다만 통제군의 대부분인 2011~2013년 출생아의 어머니는 출산 후 1기에도 자녀장려금을 수급하지 않으나, 2014년 출생아 가구는 2015년인 출산 후 1기에 자녀장려금을 수급하게 된다. 즉, 본 분석에서는 자녀장려세제 인지와 자녀장려금 수급의 효과를 분리하지 않고 있으나, 통제군인 2014년 출생아 모(母)의 경우 자녀장려금 도입의 영향을 부분적으로 받았을 것으로 예상되어 2014년 출생아 어머니를 제외한 추가분석을 시도해 보았다. 분석 결과, 질적인 측면에서 큰 차이가 없었으나 표본 감소의 문제가 있어 이를 주된 분석으로 사용하지 않았다. 이에 더하여 자녀장려금 수급행위에만 초점을 두고 2014년 출생아를 제외한 표본을 사용하여 분석한 제'라'절의 강건성 분석을 통해서 이를 보완하고자 하였다.

이중차분법에 기반하고 있는 본 회귀분석에서 중요한 가정은 처치군과 통제군 간에 출산 전 종속변수의 공통추세가정(Common Trend Assumption)이 성립하는 것이다. 특히 기초 통계량에서 살펴본 바와 같이 처치군과 통제군은 앞선 모(母)의 특성에 다소 차이가 있어 평행추세가정의 성립 여부를

확인하는 것이 중요해 보인다. 이는 식 (3)에서 β_{-3} 과 β_{-2} 의 크기가 0에 가까운지를 통해서 확인할 수 있는데, 회귀분석 결과를 해석할 때 이를 함께 확인하였다.

분석 결과는 식 (3)을 사용한 종속변수인 Y_{ist} 에 대한 추정치인 $\hat{\beta}_t$ 를 보고 하는 것에 더하여, 모성페널티(Child Penalty) 문헌의 전통에 따라 정규화된 수치(P_t)를 함께 제시하였다. 즉, 아래 식 (4)에서 제시된 바와 같이, 추정치인 $\hat{\beta}_t$ 을 출산의 효과를 제거한 t 기 종속변수(\tilde{y}_{ist})에 대한 처치군(2015~2021년 출생아 어머니)의 평균과의 상대적인 크기(P_t)로 변환하고 이를 추가적으로 보고한다.

$$P_t = \frac{\hat{\beta}_t}{E[\tilde{Y}_{ist}|t]} \quad \text{식 (4)}$$

$$\tilde{y}_{ist} = \sum_k \hat{\gamma}_y \cdot I[k = age_{is}] + \sum_y \hat{\delta}_y I[y = s] + \sum_k \zeta_k \cdot I[k = edu_i] + \varepsilon_{ist} \quad \text{식 (5)}$$

P_t 는 t 기에 출산이라는 이벤트가 없었을 시의 결과변수(\tilde{y}_{ist})의 평균 대비 효과(%p)를 의미하는데, 이 수치는 분석 결과를 시각화한 그림에 포함하여 제시하였다.

나. 분석 결과

〈표 VI-2〉는 식 (3)의 추정계수를 보여주며, 〈그림 VI-1, VI-2〉는 이를 시각화 한 것이다. 그림에는 식 (4)를 사용하여 평균값에 대한 비율(%p)로 추정계수를 정규화한 값을 표기하였다. 분석 결과를 살펴보기에 앞서, 자녀장려금 수급자에 해당하는 저소득 및 저자산 표본에서 처치군과 대조군 간 공통추세가정(Common Trend Assumption)을 만족하는지 여부를 살펴보았다. 이는 식 (3)에서 β_{-3} 과 β_{-2} 의 크기가 0에 가까운지를 확인함으로써 알 수 있는데, 〈표 VI-2〉의 Panel A에 나타난 추정계수를 통해 살펴볼 수 있다. 검토 결과, 모든 종속변수(총소득, 주중 근로시간, 총소득 여부, 근로 여부)에서 이벤트(출산) 전 처치군과 통제군 사이에서는 유의한 차이가 발생하지

않는 것으로 나타나 공통추세가정(Common Trend Assumption)을 위반하지 않음을 확인할 수 있었다.

자녀장려금이 모(母)의 출산 후 근로 정도(총소득, 주중 근로시간) 및 근로 여부(총소득 여부, 근로 여부)에 미치는 효과를 분석한 결과는 <표 VI-2>의 Panel A와 [그림 VI-1]에 제시되어 있다. 분석 결과, 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 출산 1년 후(β_1) 총소득 여부, 근로 여부, 주중 근로시간이 증가하는 것을 발견할 수 있었다. 출산 1년 후(β_1) 총소득이 존재할 확률은 출산 1년 전에 비하여 16.4%(평균 대비 28%p) 증가하는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로도 유의했다. 주중 근로시간에 기반한 근로할 확률 또한 16.5%p(평균 대비 26%p) 증가하였고 주중 근로시간은 7.2시간가량 증가하는 것으로 나타났으나, 통계적으로는 유의하지 않았다. 반면 총소득에서도 또한 유의한 변화를 찾지 못하였다.

출산 후 노동시장으로의 복귀에 초점을 맞추고자 출산 1년 전에 이미 소득 활동을 하였던 여성들(총소득이 존재하는 경우)에 한정하여 추정치는 <표 VI-2>의 Panel B와 [그림 VI-2]에 제시되어 있다. 분석 결과는 전체표본 대상의 분석과 대체로 비슷하나 추정계수의 크기가 증가하는 것을 발견할 수 있었다. 출산 1년 전 소득활동을 하였던 경우, 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산한 어머니의 근로 여부는 그렇지 않은 경우보다 22.71%(평균 대비 23%p) 높게 나타났으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 총소득 존재 여부 또한 16.6%(평균 대비 17%p) 증가하고, 주중 근로시간 또한 8.4시간(평균 대비 23%p) 가량 증가하는 것으로 나타났으나 그 변화는 유의하지 않았다. 마찬가지로 총소득은 감소(6.6만원)하는 것으로 나타났으나, 그 변화는 유의하지 않았다.

선행연구는 저출산 대응으로 시행되는 현금지원 정책이 동반효과로써 여성의 노동공급을 감소시킬 수 있음을 보고한다(Ang, 2015; 우석진, 2008). 자녀장려금을 가구단위로 제공되는 양육비 지원으로 이해한다면, 자녀장려금 또한 소득효과나 출산율 제고를 통해서 여성노동공급에 부정적인 영향을 끼칠 가능성이 있다. 이러한 예측과는 달리 본 실증분석은 기존 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급 효과가 자녀장려금에서는 발견되지 않음

을 보여준다. 오히려 자녀장려금을 수급하는 경우 총소득이 존재할 확률이
나 주중 근로 확률이 유의하게 증가하는 것이 발견되었다.

이러한 결과는 자녀장려금이 소득효과를 통해 여성노동공급을 감소시킬
만큼 지급액이 크지 않음을 의미할 수도 있고, 근로·자녀장려금 중복수급
에 따른 인센티브 구조변화의 효과가 부분적으로 나타났음을 의미할 수도
있다. 즉, 자녀장려금을 수급하는 가구의 경우 대부분 근로장려금을 함께 수
급하고 있는데, 이러한 경우 구간에 따라서 자녀장려금으로 인한 소득효과
가 완화될 가능성이 있다. 뒤이은 이질성 분석에서는 자녀장려금과 근로장
려금을 중복수급하는 경우, 어떠한 인센티브 구조의 변화가 생기는지를 살
펴보고 구간별로 이질적인 노동공급효과가 발생하는지 살펴보고자 한다.

〈표 VI-2〉 회귀분석 결과: 저자산·저소득 표본

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 근로시간	총소득 여부 ¹⁾	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 저자산·저소득 표본				
Treat × 출산 3년 전(β_{-3})	-69.2256 (268.6707)	1.7335 (10.2791)	-0.0808 (0.0939)	0.1288 (0.2024)
Treat × 출산 2년 전(β_{-2})	178.5288 (257.2302)	-1.0692 (6.3116)	0.0052 (0.0934)	-0.0320 (0.1514)
Treat × 출산연도(β_0)	283.2968 (266.6349)	4.5360 (4.4094)	0.0412 (0.0939)	0.0747 (0.1061)
Treat × 출산 1년 후(β_1)	234.1721 (303.6332)	7.0494 (4.4452)	0.1644* (0.0944)	0.1652 (0.1097)
Observations	833	548	833	548
R-squared	0.1297	0.1413	0.1541	0.1548
Panel B. 저자산·저소득 + 출산 전기(-1) 소득활동 표본				
Treat × 출산 3년 전(β_{-3})	-6.7870 (405.7167)	2.9889 (5.4716)	-0.0183 (0.1182)	-0.0252 (0.1108)
Treat × 출산 2년 전(β_{-2})	334.1288 (399.9812)	6.6147 (6.3944)	0.0742 (0.1243)	0.1261 (0.1506)
Treat × 출산연도(β_0)	153.4074 (405.6596)	6.3643 (4.6909)	-0.0709 (0.1122)	0.0790 (0.1135)

〈표 VI-2〉의 계속

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 근로시간	총소득 여부 ¹⁾	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel B. 저자산·저소득 + 출산 전기(-1) 소득활동 표본				
Treat × 출산 1년 후(β_1)	-6.6121 (478.5820)	8.4635 (5.2804)	0.1663 (0.1279)	0.2271* (0.1304)
Observations	464	305	464	305
R-squared	0.2371	0.2738	0.3803	0.2674

주: 1. 분석을 위하여 제2~제16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용함. Panel A와 B는 2021년 자녀장려금의 소득요건(아버지 총소득 기준 4천만원 미만)을 만족하면서 자산수준이 낮은(3억 5천만원 미만) 표본이며, Panel B는 그중 출산 직전연도에 소득활동(총소득 존재)이 있었던 경우로 한정된 표본임

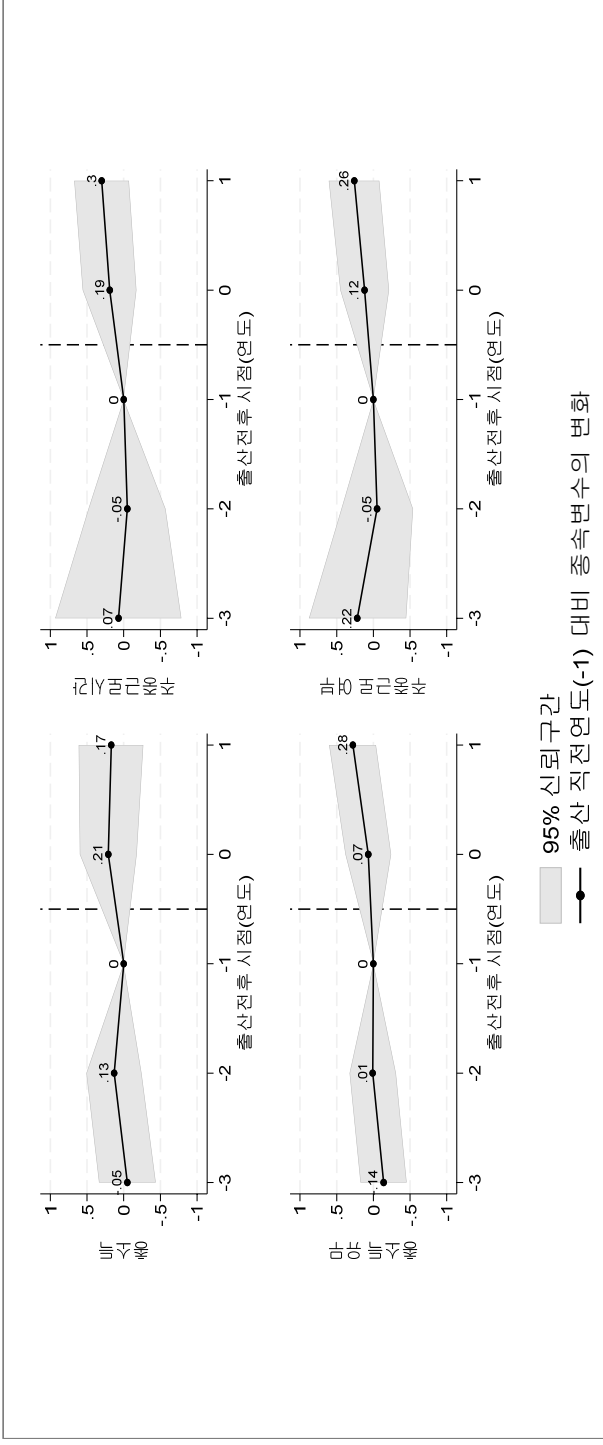
2. () 안에는 강건 표준편차가 제시되어 있음

3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미함

자료: 저자 작성

[그림 VI-1] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 전체



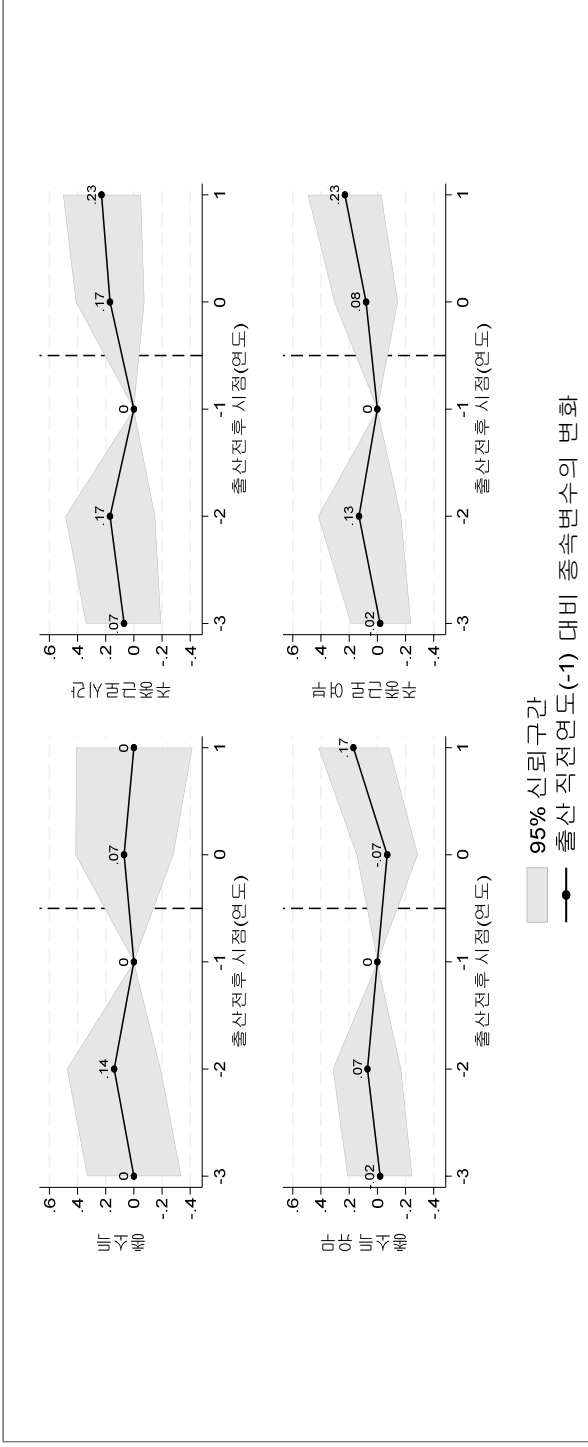
주: 1. 그림은 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 저자산(3억 5천만원 미만)·저임금(아버지 총소득 4,000만원 미만) 표본을 활용하고 이종치분사건연구방법을 사용하여 2015년 자녀장려금 도입에 따른 처치군의 동적인 노동공급을 출산 1년 전과 비교한 추정치를 나타낸다.

2. 각각의 추정치는 식 (3)에서의 추정치를 (4)의 방식을 따라 정규화한 값으로, 2015~2021년 출생아 어머니의 평균적인 노동공급 대비 비율로 표현되었다.

3. 음영구간은 95% 신뢰구간을 나타낸다.

자료: 저자 작성

[그림 VI-2] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 소득활동자 한정



주: 1. 그림은 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 저자산(3억 5천만원 미만)·저임금(아버지 총소득 4,000만원 미만) 가구이며 출산 전($t=-1$) 총소득이 존재하는 경우로 한정된 표본을 활용하고 이중차분사건연구방법식을 사용하여 2015년 자녀장려금 도입에 따른 저자산의 동적인 노동공급을 출산 1년 전과 비교한 추정치를 나타낸다.
2. 각각의 추정치는 식 (3)에서의 추정치를 (4)의 방식을 따라 정규화한 값으로, 2015~2021년 출생아 어머니의 평균적인 노동공급 대비 비율로 표현되었다.
3. 음영구간은 95% 신뢰구간을 나타낸다.

자료: 저자 작성

다. 소득구간별 이질성 분석

자녀장려금이 출산 이후 가구의 노동공급에 미치는 효과를 분석할 때 고려해야 하는 중요한 점은 유자녀 가구의 경우 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 지급하는 경우가 많다는 점이다. 실제로 『국세통계연보(2023)』에 따르면 2022년(소득귀속연도)에 부양자녀가 있는 근로장려금 지급가구는 41만 4,029가구, 자녀장려금 지급가구는 51만 4,573가구인데, 이 중 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 지급한 경우는 40만 5,019가구에 달한다(〈표 Ⅲ-37〉) 참고). 이는 유자녀 근로장려금 지급가구의 98%, 자녀장려금 지급가구의 79%가 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 지급하고 있음을 의미한다.

따라서 근로·자녀장려금이 유자녀 가구의 노동공급에 미치는 효과를 분석할 시 두 제도의 연관성을 고려하는 것은 중요하다. 근로·자녀장려금을 동시에 지급하는 경우, 급여액에 따른 장려금의 크기를 살펴보면 [그림 VI-3]과 같다. [그림 VI-3]의 첫 번째와 두 번째 그림은 각각 2021년 기준 18세 미만의 자녀가 있는 맞벌이 가구의 총급여액 등에 따른 근로장려금과 자녀장려금의 크기를 나타내고, 세 번째 그림은 두 제도를 중복수급하는 경우를 고려한 장려금의 크기를 나타낸 것이다.

소득구간 3,600만원 미만의 경우 근로장려금과 자녀장려금을 동시에 지급하고, 3,600만~4천만원 미만의 경우에는 자녀장려금만 지급하게 되는데, 자녀 출생 전과 후에 소득에 따른 장려금 지급액에 변화가 있다. 자녀 출생 전 근로장려금만 지급했던 경우(3,600만원 미만)는 자녀 출생 전 첫 번째 그림에서 자녀 출생 후 세 번째 그림으로 이동하게 된다. 반면, 자녀 출생 전 근로장려금을 지급하지 않았던 경우(3,600만~4천만원 미만)는 두 번째 그림(혹은 동일한 세 번째 그림)에서 3,600만~4천만원 미만 구간에 해당하는 장려금을 지급하게 된다.

좀 더 자세하게 인센티브 구조를 살펴보면, 800만원 미만은 점증구간, 800만~1,700만원은 평탄구간, 1,700만~4,600만원 미만은 점감구간이 형성된다. 기존에 점증구간(800만원 미만)에 위치한 가구들은 자녀출산 이후 자녀장려금으로 인하여 외연적 노동공급효과(extensive margin)를 더 크게 받게 된다.

평탄구간(800만~1,700만원)에서는 자녀장려금으로 인한 소득효과를 크게 받게 되어 노동공급 유인저하(labor supply disincentive)가 커지게 된다. 점감구간인 1,700만~3,600만원 미만은 근로장려금과 자녀장려금을 함께 수급하는 구간인데, 자녀장려금의 점감률(-13%)이 근로장려금의 점감률(-16%)보다 낮기 때문에 근로장려금만 수급했던 경우(-16%)에 비하여 노동공급 유인저하(labor supply disincentive)가 완화된다. 두 번째 점감구간인 3,600만~4천만원은 자녀출산으로 인하여 새롭게 세액공제의 혜택을 받는 구간으로, 자녀장려금의 점감구간을 그대로 적용받는다.

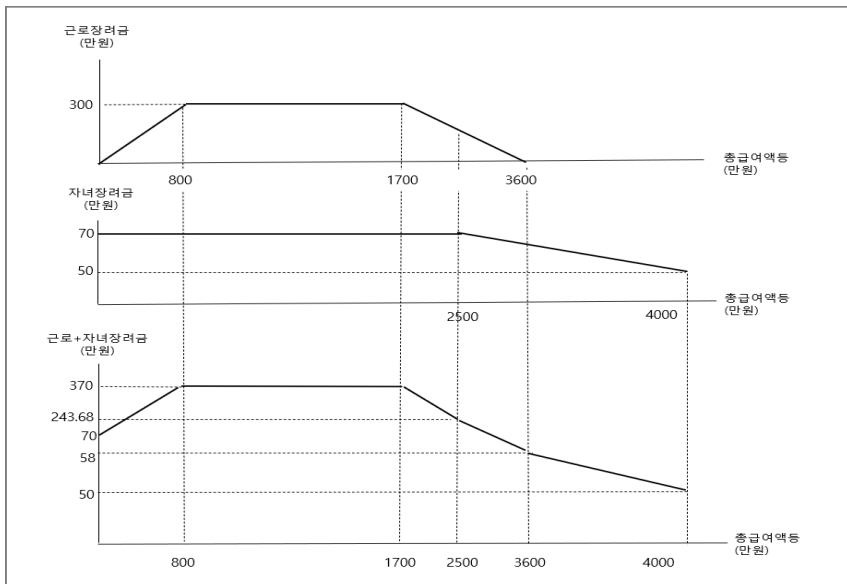
이렇듯 근로장려금을 수급하던 가구가 자녀장려금을 중복수급함에 따라서 소득구간별로 노동공급 유인효과가 다르지만, 앞선 회귀분석에서는 이러한 이질적 효과를 고려하지 않았다. 본 절에서는 이질적 근로유인의 변화가 실제 근로 및 소득의 변화로 이어지는가를 살펴보기 위하여 소득구간별 분석을 실시하였다. 소득구간별 효과를 살펴보기 위하여 2021년 기준 맞벌이 1자녀 가구 기준 점증 및 평탄구간(1,700만원 미만), 첫 번째 점감구간(1,700만원 이상 3,600만원 미만), 두 번째 점감구간(3,600만원 이상 4천만원 미만)으로 나누어서 효과를 살펴보았다.⁵²⁾ 또한, 점감구간의 경우 표본의 수가 많지 않아 별도로 살펴보지 못하고 평탄구간의 수급자와 함께 살펴보았다. 이질성 분석을 위한 통제군 또한 처치군과 같은 소득 및 재산요건을 적용한 부 표본을 사용하였다.

먼저, 점증 및 평탄구간(1,700만원 미만)에서의 효과는 <표 VI-3> Panel A에 제시되어 있다. 점증 및 평탄구간에서는 자녀장려금의 영향을 받은 경우 출산 1년 이후에 총소득, 주중 근로시간, 총소득 여부, 근로시간 여부가 대체로 증가하였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 근로장려금과 자녀장려금이 합하여져서 생성되는 첫 번째 점감구간(1,700만원 이상 3,600만원 미만)에서도 유의한 효과를 발견할 수 없었다. <표 VI-3> Panel B를 살펴보면 총소득은 감소하고, 주중 근로시간, 총소득 여부, 근로시간 여부는 증가하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다.

52) 근로·자녀장려금의 연도별 소득요건이 달라 출생연도에 따라 실제 구간은 다를 수 있으나, 이를 모두 고려하지 못하였다. 따라서 수급자 구간 분류에는 오류가 있을 수 있다.

마지막으로, 자녀 출산 이후 새롭게 세액공제의 혜택을 받게 되는 두 번째 점감구간(3,600만원 이상 4천만원 미만)에서는 총소득이 크게 증가하는 효과를 발견할 수 있었다. 즉, <표 VI-3>의 Panel C에 따르면, 출산 1년 후 총소득이 1,267만원 유의하게 증가하는 효과가 있었는데, 이는 평균 대비 80%p 증가이다. 점감구간임에도 자녀장려금 수급 이후 소득이 증가한 것으로 나타났는데, 이는 자녀장려금의 경우 점감률(-11%)이 크지 않다는 점(혹은 최대 장려금(70만원)과 최저 장려금(50만원)의 차이가 20만원 정도로 크지 않다는 점)이 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 즉, 최저 장려금이 50만원으로 보장되어 있어 장려금이 감소하더라도 총소득을 증가시키는 것을 선택했을 가능성이 있다. 또한 조세감면 혜택을 새롭게 받게 되면서 노동공급 제고효과가 크게 발생하여 소득증가에 따른 장려금 감소효과가 상쇄되었을 가능성으로도 해석이 가능해 보인다. 다만, 이질성 분석을 위해 표본을 하위그룹으로 분리하는 과정에서 표본의 수가 크게 감소함에 따른 대표성이나 추정편의 문제가 발생할 수 있어 해석에 주의가 필요하다.

[그림 VI-3] 2021년 근로 및 자녀장려금: 맞벌이 유자녀(1명) 가구



자료: 저자 작성

〈표 VI-3〉 이질성 분석: 소득구간별 분석

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 평균 근로시간	총소득 ¹⁾ 여부	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 점증구간 및 평탄구간(1,700만원 미만)				
Treat × 출산 3년 전(β_{-3})	-756.3548 (630,0533)	11.7616 (18,6524)	-0.2921 (0.2280)	0.3584 (0.4100)
Treat × 출산 2년 전(β_{-2})	47.8021 (625,1529)	10.2730 (11,9719)	-0.0668 (0.2127)	0.3393 (0.2835)
Treat × 출산연도(β_0)	158.2824 (634,1681)	-0.1248 (9,6943)	-0.0725 (0.2000)	-0.0459 (0.2314)
Treat × 출산 1년 후(β_1)	1,008.3511 (761,0335)	9.6200 (9,5958)	0.2296 (0.2093)	0.3098 (0.2274)
Observations	232	152	232	152
R-squared	0.3215	0.2939	0.2250	0.3460
Panel B. 첫 번째 점감구간(1,700만원 이상 3,600만원 미만)				
Treat × 출산 3년 전(β_{-3})	371.1599 (357,9842)	-10.4364 (14,3475)	0.0771 (0.1353)	-0.0260 (0.2387)
Treat × 출산 2년 전(β_{-2})	332.0107 (331,4513)	1.4539 (8,6828)	0.1295 (0.1266)	0.0369 (0.2094)
Treat × 출산연도(β_0)	154.2731 (350,6934)	2.8884 (6,5909)	0.0200 (0.1322)	0.0526 (0.1573)
Treat × 출산 1년 후(β_1)	-342.1557 (367,2885)	4.9503 (6,3680)	0.1509 (0.1313)	0.1609 (0.1573)
Observations	442	292	442	292
R-squared	0.1602	0.2361	0.1770	0.2428
Panel C. 두 번째 점감구간(3,600만원 이상 4,000만원 미만)				
Treat × 출산 3년 전(β_{-3})	-845.1484 (628,7089)	2.9840 (9,7292)	-0.4363 (0.2634)	0.0050 (0.2322)
Treat × 출산 2년 전(β_{-2})	-719.9741 (687,2750)	-35.5491*** (11,8965)	-0.4578 (0.2974)	-0.9902*** (0.3086)
Treat × 출산연도(β_0)	1,138.4043 (832,7160)	23.9603* (11,9996)	0.3874 (0.2733)	0.4708 (0.3141)
Treat × 출산 1년 후(β_1)	1,266.9567* (690,9313)	14.7590 (11,8967)	0.2354 (0.2720)	0.2877 (0.3111)
Observations	159	104	159	104
R-squared	0.3879	0.4303	0.4258	0.3854

주: 1. 분석을 위하여 제2~제16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용함. 표본은 패널에 따라 제시된 소득구간(출산 1년 전 아버지 총소득 기준)을 만족하면서 자산수준이 낮은(3억 5천만원 미만) 가구의 어머니임

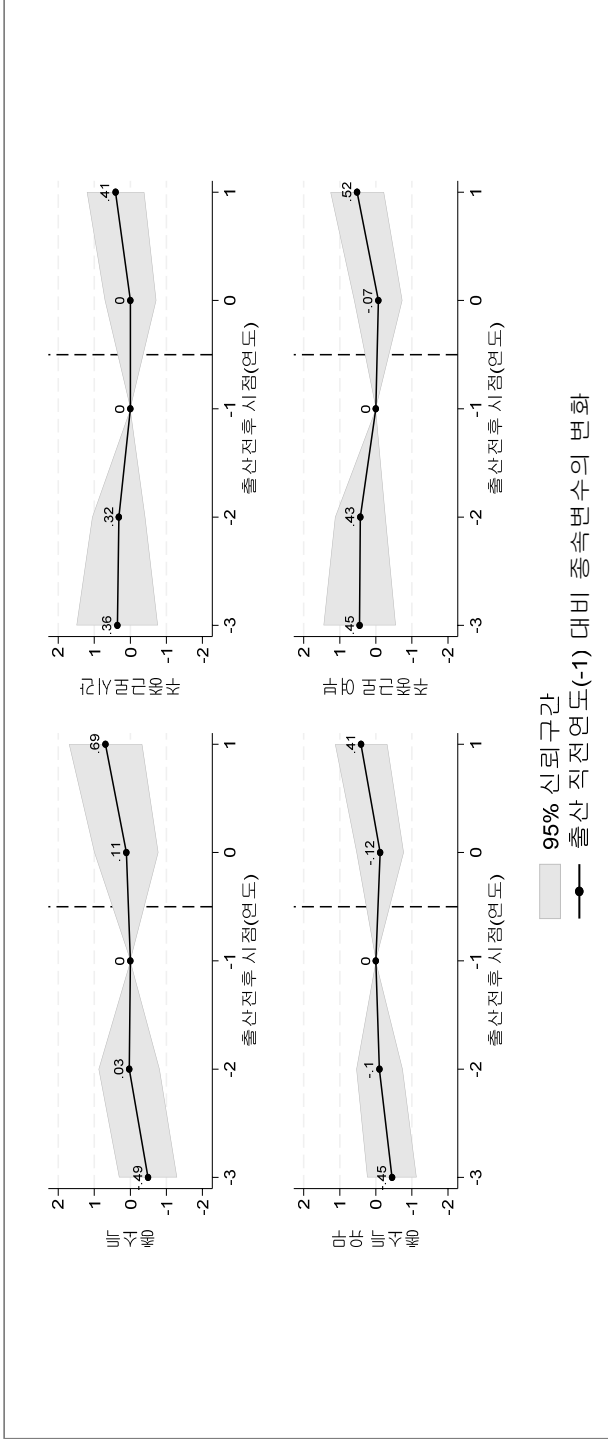
2. () 안에는 강건 표준편차가 제시되어 있음

3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미함

자료: 저자 작성

[그림 VI-4] 자녀장려금 도입이 모(母)의 노동공급에 미치는 영향: 점증 및 평탄구간(Panel A)



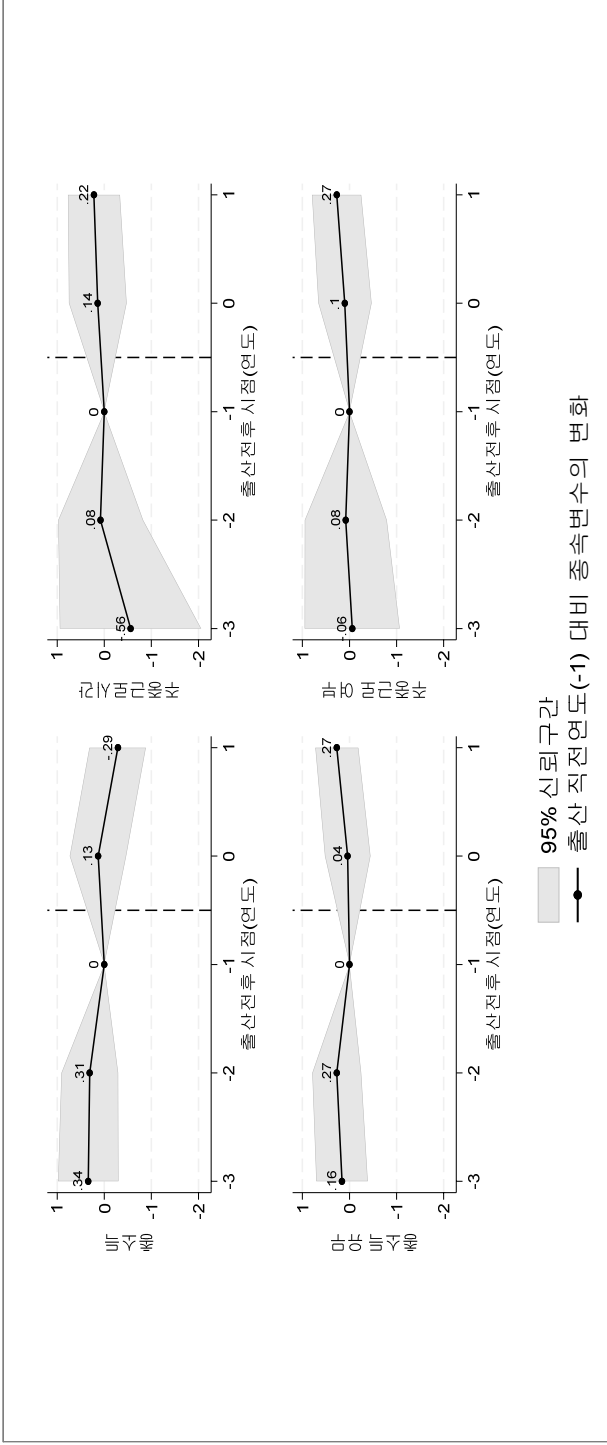
주: 1. 그림은 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 점증 및 평탄구간(아버지 총소득 1,700만원 미만)을 만족하면서 자선수준이 낮은(3억5,000만원 미만) 표본을 활용하고 이중차분 시간연구방법을 사용하여 2015년 자녀장려금 도입에 따른 저지급의 동적인 노동공급을 출산 1년 전과 비교한 추정치를 나타낸다.

2. 각각의 추정치는 식 (3)에서의 추정치를 (4)의 방식을 따라 정규화한 값으로, 2015~2021년 출생아 어머니의 평균적인 노동공급 대비 비율로 표현되었다.

3. 음영구간은 95% 신뢰구간을 나타낸다.

자료: 저자 작성

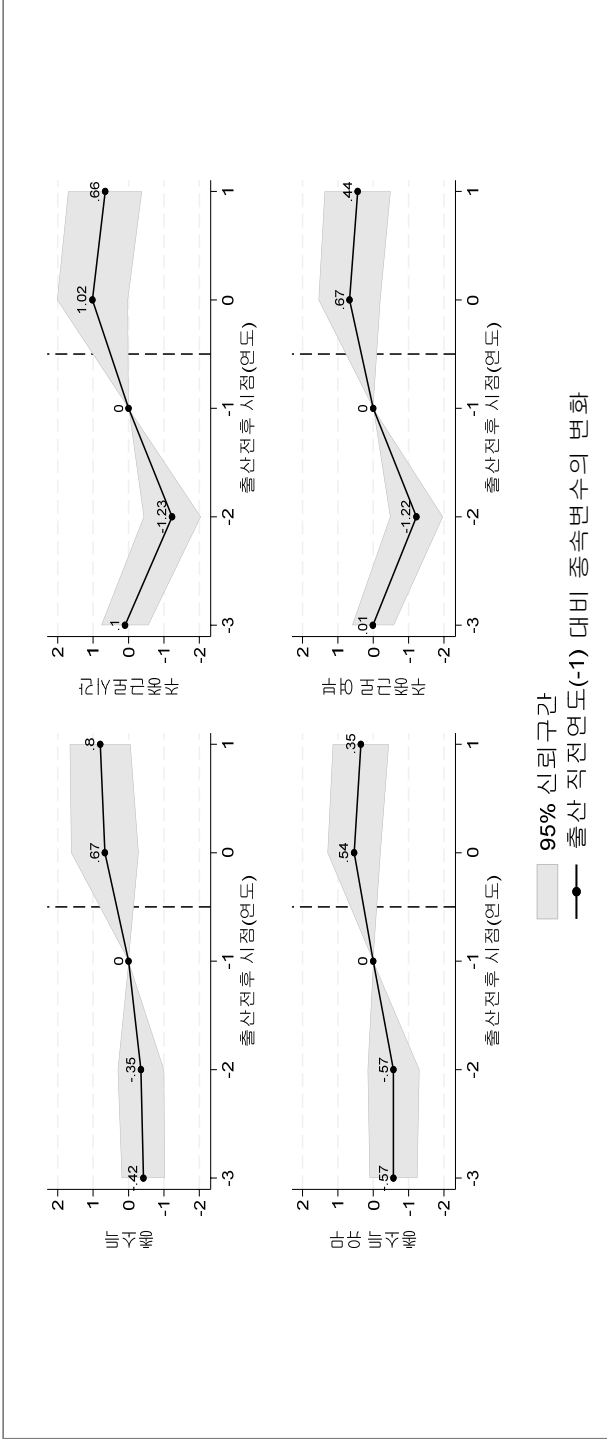
[그림 VI-5] 자녀장려금도입이 가구노동공급에 미치는 영향: 첫 번째 점감구간(Panel B)



주: 1. 그림은 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 첫 번째 점감구간(아버지 총소득 1,700만원~3,600만원 미만)을 만족하면서 자산수준이 낮은(9억5,000만원 미만) 표본을 활용하고 이중자본시간연구방식을 사용하여 2015년 자녀장려금 도입에 따른 자치구의 동적인 노동공급을 출산 1년 전과 비교한 추정을 나타낸다.
 2. 각각의 추정치는 식 (3)에서의 추정치를 (4)의 방식을 따라 정규화한 값으로, 2015~2021년 출생아 어머니의 평균적인 노동공급 대비 비율로 표현되었다.
 3. 음영구간은 95% 신뢰구간을 나타낸다.

자료: 저자 작성

[그림 VI-6] 자녀장려금도입이 기구노동공급에 미치는 영향: 두 번째 점검구간(Panel C)



주: 1. 그림은 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 2021년 자녀장려금의 두번째 점검구간(버치) 총소득 3,600만원~4,000만원 미만)에 있는 자산수준이 낮은(3억5,000만원 미만) 표본을 활용하고 이중차분시간연구방법식을 사용하여 2015년 자녀장려금 도입에 따른 저지군의 동적인 노동공급을 출신 1년 전과 비교한 추정치를 나타낸다.
 2. 각각의 추정치는 식 (3)에서의 추정치를 (4)의 방식을 따라 정규화한 값으로, 2015~2021년 출생아 어머니의 평균적인 노동공급 대비 비율로 표현되었다.
 3. 음영구간은 95% 신뢰구간을 나타낸다.

자료: 저자 작성

라. 강건성 분석: Fuzzy Difference-in-Differences

앞선 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model)을 사용한 분석은 처치군 및 대조군을 정의하기 위하여 비교적 외생적인 ‘첫째아 출생연도’⁵³⁾를 사용한다는 점에서 내생성 문제를 완화할 수 있다는 장점이 있다. 즉, 소득(4천만원 미만) 및 자산(3억 5천만원 미만)요건을 적용하여 ‘자녀장려금 수급 가능 가구’로 표본을 한정하고, 자녀장려금 도입연도(2015년)와 첫째아 출생연도를 비교함으로써 자녀 출산 첫해부터 자녀장려금의 영향을 받은 처치군과 그렇지 않은 대조군을 구성하였다. 이는, 자녀장려금 도입이 모(母)의 출산 이후 노동공급에 미치는 영향을 분석함에 내생성을 최대한 배제하고 인과적인 관계를 도출하려는 시도였다.

반면, 자녀장려금에 대한 인지와 실제수급의 효과를 분리하여 살펴볼 수는 없다는 점과 처치군의 정의와 실제수급 여부와의 일치성이 떨어질 수 있다는 점은 한계점으로 작용한다. 특히, 2015~2021년에 첫째아 출산을 경험한 저소득·저자산 가구 중 실제로 자녀장려금을 수급하지 않은 경우가 많다면, 정의된 처치군 및 대조군과 실제수급여부에 기반한 처치군 및 대조군 간의 괴리가 크게 발생할 것이다. 이는, 앞서 얻은 회귀분석의 결과를 자녀장려금의 효과로 정의하는 것에 대한 장애물로 작용할 수 있다.

본 절에서는 이러한 점을 보완하기 위하여 소득 및 자산요건과 출생연도를 기반으로 정의된 처치군 여부 이항변수(G_i)와 출산 이후 이항변수($Post_s$) 간의 상호 교호항을 실제 자녀장려금 수급 여부에 대한 도구변수로 사용하는 Fuzzy Difference-in-Differences 방법을 사용한 분석을 시도해 보고자 한다. 좀 더 자세하게는 de Chaisemartin and D’Haultfoeuille(2018)에 제시된 Wald DID 추정치를 살펴보고자 하며, 분석에 사용된 회귀식은 다음과 같다.

먼저, 첫 번째 단계에서는 다음의 식 (6)을 사용하여 실제수급여부에 대한

53) 자녀장려금이 첫 자녀 출산시기를 결정하는 데 영향을 미치는가에 대해서 참고할 만한 국내연구는 많지 않으나, 미국사례를 연구한 선행연구들의 결과를 참고할 때 출산 결정에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 예상된다(Baughman and Dickert-Colin, 2009; Herbst, 2011; Bastian, 2017).

추정치를 구한다.

$$D_{is} = \alpha_1 + \beta_1 G_i \times Post_s + \gamma_1 G_i + \delta_1 Post_s + \zeta'_1 X_i + \tau_1 + u_{is} \quad \text{식 (6)}$$

첫 번째 단계의 회귀식인 식 (6)의 종속변수인 D_{is} 는 개인 i 의 s 연도 자녀 장려금 수급 여부를 나타내는 이항변수로 내생적인 변수이다. 이에 대한 도구 변수로 2015~2021년 첫째아 출생 여부(G_i)와 첫째아 출산 이후 여부($Post_s$) 변수의 교호항을 사용하여 외생적 변화부분만을 사용하여 추정한다. 이외에도 제1나절의 회귀분석과 유사하게 모(母)의 나이(로그) 및 학력(로그)과 선형 연도효과를 통제하였다.

첫 번째 단계에서 추정된 D_{is} 는 아래와 같이 두 번째 단계의 회귀식인 식 (7)에 주된 설명변수로 사용되며, 해당계수(β_2) 추정을 통해 제도효과를 살펴보고자 한다.

$$Y_{is}^t = \alpha_2 + \beta_2 \hat{D}_{is} + \gamma_2 G_i + \delta_2 Post_s + \zeta'_2 X_i + \tau_2 + \varepsilon_{is} \quad \text{식 (7)}$$

식 (7)의 종속변수인 Y_{is}^t 는 어머니 i 의 s 연도의 노동공급을 의미한다. t 는 이벤트(출산) 시점을 나타내는데, 제1나절에서의 회귀분석과 마찬가지로 출산 3년 전($t=-3$)부터 출산 1년 후($t=1$)까지의 동적노동공급의 변화를 살펴 보았다($t=-3, -2, -1, 0, 1$). 노동공급변수로는 동일하게 소득활동 정도(총소득, 주중 평균 근로시간) 및 소득활동 여부(총소득 여부, 주중 근로 여부)를 나타내는 변수를 사용하였다.

식 (7)은 본 분석이 자녀장려금을 수급한 동일한 연도(s)의 노동공급효과를 살펴보고 있음을 의미하는데, 조금 더 설득력 있는 접근 방법은 제도효과가 나타나는 시차를 고려한 모형을 사용하는 것이다. 즉, $s-1$ 기에 자녀장려금을 수급한 것에 따른 s 기나 그 후의 효과를 살펴보는 것이 조금 더 의미가 있어 보이나 본 절에서는 출산 1년 후 노동공급에 초점을 두고 있어 자녀장려금을 처음 수급하는 시점(출산 1년 후)과의 시차를 두기 어려웠다.

이러한 점은 향후 좀 더 긴 시계열 데이터를 확보함으로써나 이어지는 제4절에서와 같이 좀 더 유연한 식별전략을 사용함으로써 보완할 수 있을 것으로 보인다.

본 장에서 사용된 표본은 제4절에서 사용된 표본과는 다소 차이가 있다. 첫 번째는 첫째아 출산연도가 2014년도인 어머니를 제외하고 분석을 진행하였다는 점이다. 2014년에 첫째아를 출산한 경우 2015년에 자녀장려금 수급 자격이 주어지기 때문에 본 강건성 분석의 식별전략에 의하면 처치군에 해당할 것이다. 하지만 재정패널에서는 2015년 자녀장려금 수급여부 정보를 제공하지 않고 있어 부득이하게 2014년 첫째아 출생아 모(母)를 표본에서 제외하였다. 또한, 본 분석에서는 소득요건(아버지 총소득 4천만원 미만)은 동일하게 적용하였으나 자산요건을 고려하지 않았다. 이는 2014년 첫째아 출산 어머니를 제외함에 따라 줄어든 표본을 확보하고 이를 통해서 1단계 회귀식에서 내생변수와 도구변수의 상관성을 높이기 위함이었다.

본 회귀분석에서의 관심계수는 β_2 로, 처치군인 자녀장려금을 수급한 모(母)의 출산 이후의 상대적인 노동공급의 변화를 나타낸다. 다만, Fuzzy Difference-in-Differences 방법을 사용한 분석방식은 출산 이후 자녀장려금 수급이 가능하였고(2015~2021년에 첫째아를 출산한 어머니) 실제로 수급한 사람들과, 수급 가능하지 않았고 실제로 수급하지 않은 사람들에 대해서만 그 효과를 추정한 것으로 생각할 수 있다. 즉, 저소득 표본에서 첫째아 출산연도가 2015~2021년인 모(母) 중에서 실제로 자녀장려금을 수급한 자와 첫째아 출산연도가 2011~2013년인 모(母) 중에서 실제로 자녀장려금을 수급하지 않은 자의 효과만을 식별하였다.

분석 결과는 다음의 <표 VI-4>과 같다. 먼저, 첫 번째 단계의 회귀식 결과가 제시된 Panel A를 살펴보면, 도구변수와 내생변수 간의 충분한 연관성이 확보되나(F-statistics) 10), 주중 근로시간을 종속변수로 하는 경우(주중 근로시간 및 근로 여부)에는 표본의 수가 크게 감소하는 현상을 발견할 수 있다. 따라서 두 번째 단계의 회귀분석 해석 시에는 이러한 점에 유의할 필요가 있다.

두 번째 단계의 회귀분석이 제시되어있는 Panel B에 따르면, 총소득 및 총소득이 존재할 확률이 모두 처치군에서 증가하는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의하게 나타났다. 총소득 및 총소득존재확률의 증가분이 모두 크게 나타나는데, 이는 장려금 수급이 가능하나 실제 데이터상에서는 수급하지 않은 경우가 많아 출생연도 및 제도도입 연도의 변동분만으로 설명되는 국소평균처치효과(Local Average Treatment Effect, LATE)가 크게 추정된 것으로 볼 수 있다. 반면, 주중 근로시간을 종속변수로 하는 경우 통계적으로 유의한 변화는 관찰할 수 없었다.

〈표 VI-4〉 도구변수법 추정 결과: Wald DID

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 근로시간	총소득 ²⁾ 여부	근로 여부
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 도구 변수법 1단계 추정치				
후기출생(Gi×Posts)	0,0381*** (0,0097)	0,0388*** (0,0099)	0,0381*** (0,0097)	0,0388*** (0,0099)
F-statistics ²⁾	15,379	15,501	15,379	15,501
전체 관측수	3,269	789	3,269	789
Panel B. 도구 변수법 2단계 추정치				
출생연도 자녀장려금 수급 여부 (Dis)	10,677*** (5,727)	-23,4381 (87,1471)	5,2035*** (2,2028)	-0,0643 (2,0717)
F-statistics ²⁾	15,379	15,501	15,379	15,501
전체 관측수	3,269	789	3,269	789

주: 1. 분석을 위하여 재정패널(제2~제16차)데이터에 포함된 저임금(아버지 총소득 4천만원 미만) 표본을 사용함
2. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미

2) Kleibergen-Paap rk Wald F statistic를 의미

자료: 저자 작성

본 항의 분석은 자산요건을 완화한 표본을 사용하였기 때문에, 저자산·저소득 표본을 사용한 제'나'항에서의 분석과 직접적인 비교는 어려울 것이다. 하지만 〈표 IV-2〉의 저자산·저소득 표본에서 총소득이 존재할 확률이 유의하게 증가하였다는 점과, 총소득 역시 유의하지는 않았으나 증가하는

방향으로 나타났다는 점은 유사한 것으로 보인다. 이러한 결과는 자녀장려금의 도입이 자녀 양육비를 지원하는 데 최소한 여성의 노동공급을 저해하지 않는 방향으로 운영되고 있다고 판단할 수 있을 것으로 보인다.

4. 근로·자녀장려금 확대 효과분석

앞선 제3절의 이벤트스터티 이중차분을 사용한 분석은 자녀장려금 도입이 출산 이후 모(母)의 노동공급에 미치는 효과를 동적으로 살펴본다는 장점이 있었으나, 식별전략 및 데이터의 한계로 자녀장려금 도입의 효과에만 국한되어 출산 후 1년까지 살펴보았다는 한계점이 있었다. 반면, 분석기간인 2009~2021년은 자녀장려금의 도입뿐 아니라 여러 번의 근로장려금 확대가 이루어진 시점으로 근로장려금으로 인한 유인효과 또한 적지 않았을 것으로 예상된다. 실제로 자녀장려금을 수급하는 가구의 대부분(79%⁵⁴)이 근로장려금을 함께 수급하고 있어 중복수급에 따른 효과를 분석하는 유익이 있을 것으로 보인다. 또한 출산 이후 어머니의 노동공급행태는 자녀연령에 따라서도 상이할 가능성이 있다. 즉, 영아기에 해당하는 출산 2년 미만과 자녀가 유아기에 접어드는 출산 후 3~5년에 제도가 미치는 효과는 상이할 수 있어 이를 함께 고려할 필요가 있다.

2009~2021년간 있었던 근로·자녀장려금의 확대가 출산 이후 모의 노동공급에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 Bastian and Michelmores(2018)의 방식과 유사하게 ‘근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)’를 구축하고, 본 연구에 맞게 이를 실제수급액에 대한 도구변수(Instrumental Variable)로 사용하였다. ‘근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)’는 출산 차연도부터 일정 시점(t)까지 가구가 최대로 받을 수 있는 근로·자녀장려금의 합으로 정의하였으며, 가구의 소득과는 무관하나 첫째아의 출생연도 및 과세연도에 따라 달라진다. 본 연구는 첫째아 출산 이후 모(母)의 노동공급행위를 고려하고 있으므로 아동은 1명, 맞벌이 가구 기준의 최대장려금을 사용

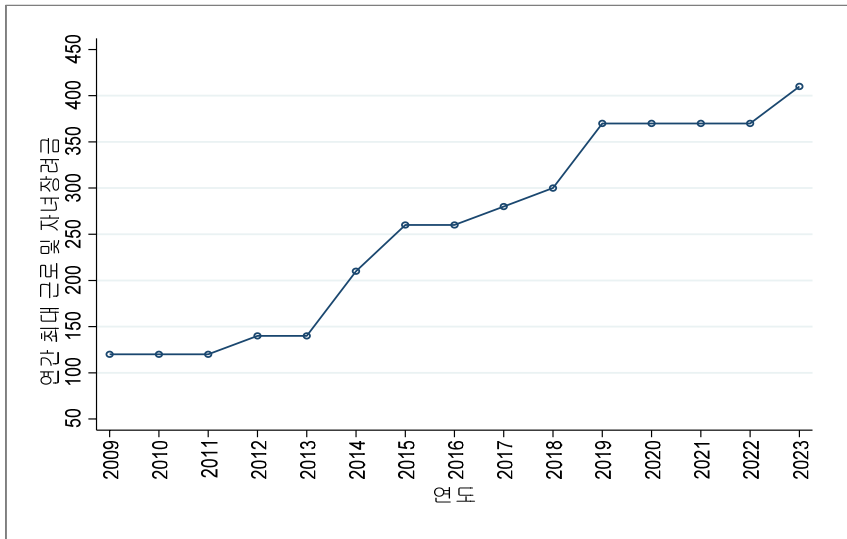
54) 국세통계연보(2023)

하였다. 근로·자녀장려금 실제 수급액을 대신하여 근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)를 사용하는 것은 실제 수급액이 어머니의 노동공급에 대하여 갖는 내생성을 배제하기 위함이다. 즉, 비교적 외생적인 제도변화만을 반영하는 근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)를 사용함으로써 근로·자녀장려금 실제 수급액이 가구소득과 연동되기 때문에 발생하는 내생성을 피하고자 하였다.

[그림 VI-7]은 2009~2023년 연도별 최대 수급가능한 근로·자녀장려금을 보여주는데, 부양자녀가 1명인 맞벌이 가구를 기준으로 산정되었다. 2009년 120만원에서 2023년 410만원으로 제도 확대와 함께 꾸준히 증가하였는데, 근로장려금의 최대 장려금이 크게 증가한 2014년과 2019년에 증가폭이 컸다.

[그림 VI-7] 연도별 최대 근로·자녀장려금

(단위: 만원)



주: 부양자녀 1명, 맞벌이 가구 기준

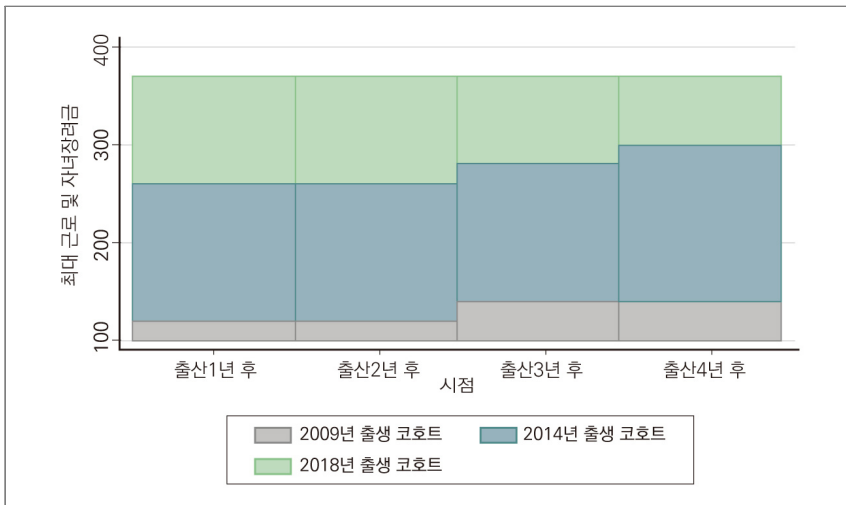
자료: 저자 작성

최대로 수급가능한 근로·자녀장려금은 출생연도 및 출생시점에 따라서도 달라진다.

[그림 VI-8]은 분석에 사용된 각 출산 코호트별 출산 후 시점에 따른 최대 근로·자녀장려금을 보여주는데 2009년, 2014년, 2018년 출생코호트의 예를 보여준다. 2009년에 출산한 코호트의 경우 출생 차연도부터 출산 후 2년까지의 최대 장려금은 120만원으로 정의되며 출산 후 3~4년에는 140만원으로 정의된다. 2018년 출생코호트의 경우 출산 1~4년 후에 370만원으로 정의된다. 이처럼 근로·자녀장려금 최대 수급가능 금액은 출생연도에 따라서 증가하며 출산시점에 따라서도 증가하는 경향이 있다.

[그림 VI-8] 출생연도 및 출산시점별 최대 근로·자녀장려금

(단위: 만원)



주: 부양자녀 1명, 맞벌이 가구 기준

자료: 저자 작성

회귀분석에 사용된 표본들을 기준으로 한 해 동안 최대로 수급 가능한 근로·자녀장려금($Max EITC_i^k + Max CTC_i^k$)의 평균은 220만~242만원 수준이며 표준편차는 103만~110만원 수준으로 나타났다. 회귀분석에서 설명변수로 사용되는 출산 후 일정 시점까지 받을 수 있는 최대 근로·자녀장려금 변수($Exposure_i^{t-1}$)의 표준편차는 좀 더 크게 나타나서 설명변수로 사용하기에 충분한 변동성을 가진 것으로 보인다.

위에서 살펴본 최대 근로·자녀장려금($Max EITC_i^k + Max CTC_i^k$)를 사용한 근로·자녀장려금 노출변수($Exposure_i^{t-1}$)로 아래와 같이 정의된다.

$$Exposure_i^{t-1} = \sum_{k=1}^{t-1} (Max EITC_i^k + Max CTC_i^k) \quad \text{식 (8)}$$

$Max EITC_i^k$ 와 $Max CTC_i^k$ 은 각각 개인 i 가 출산 k 기에 최대로 받을 수 있는 근로장려금 혹은 자녀장려금을 의미하고, $Exposure_i^{t-1}$ 는 출산 1년 후부터 $t-1$ 기까지 최대로 받을 수 있는 근로·자녀장려금의 합을 의미한다. 예를 들어 $Exposure_{i1}$ 은 출산 후 1년에 맞벌이 및 아동 1인가구가 최대로 받을 수 있는 근로·자녀장려금을 의미하고, $Exposure_{i2}$ 와 $Exposure_{i4}$ 는 각각 출산 차연도부터 출산 후 2년까지 혹은 4년까지 받을 수 있는 최대 근로·자녀장려금을 의미한다.

위에서 정의된 노출변수($Exposure_i^{t-1}$)인 $Exposure_{i1}$, $Exposure_{i2}$, $Exposure_{i4}$ 를 각각 실제 근로·자녀장려금 지급액에 대한 도구변수(Instrumental Variable)로 사용하여 출산 이후에 모(母)의 노동공급에 미치는 영향을 분석하기 위하여 사용한 회귀분석 모형은 다음과 같다. 먼저, 실제 근로·자녀장려금 지급액과 도구변수인 $Exposure_i^{t-1}$ 와의 상관관계를 보여주는 첫 번째 단계의 회귀식은 아래와 같다.

첫 번째 단계:

$$Actual Tax Credit_i^{t-1} = \alpha_1^{t-1} + \beta_1^{t-1} Exposure_i^{t-1} + X_i' \gamma_i^{t-1} + \sum_{s=2009}^{2022} \delta_s Dyear_s + u_i^{t-1} \quad \text{식 (9)}$$

식 (9)에서 종속변수인 $Actual Tax Credit_i^{t-1}$ 은 개인 i 가 출산 1년 후부터 $t-1$ 기까지 실제로 지급받은 근로·자녀장려금을 의미한다. $Actual Tax Credit_i^{t-1}$ 은 근로 및 자녀장려금의 도입 혹은 확대나 어머니 i 의 출산연도에 따라서 크기가 달라진다. 통제변인으로는 어머니 특성으로 연령 및 학력의 네제곱까지와 경기변동, 최저임금 상승 등을 통제하는 연도더미를 포함하였다.

이렇게 추정된 $Actual Tax Credit_i^{t-1}$ 은 두 번째 단계에서 출산 후 t 기의 노동공급에 미치는 영향을 추정하기 위한 주요 설명변수로 사용이 된다.

두 번째 단계:

$$\Delta Y_i^t = \alpha_2^t + \beta_2^t \widehat{Actual Tax Credit}_i^{t-1} + X_i' \gamma_i^{t-1} + \sum_{s=2009}^{2022} \delta_s Dyear_s + \varepsilon_i^{t-1} \quad \text{식 (10)}$$

종속변수인 ΔY_i^t 는 개인 i 의 t 기와 출산 직전해($t-1$) 노동공급과의 차이를 의미하는 차분변수로, 제2절에서와 마찬가지로 노동공급 여부(총소득 여부 및 주중 근로시간 여부)와 노동공급정도(총소득 및 주중 근로시간) 변수를 사용하였다. 즉, 수식의 관심 계수인 β_2 의 추정을 통해서 출산 차연도부터 $t-1$ 기까지 수급한 근로·자녀장려금이 출산 후 t 기 모(母)의 노동공급에 미치는 효과를 추정한다. 본 절에서는 특히 출산 후 1년, 3년, 5년의 노동공급을 살펴보았다. 출산 후 1년 노동공급은 앞선 분석과의 비교를 위해서 포함하였는데, 출산 후 1년에 수급받은 장려금($\widehat{Actual Tax Credit}_i^{t-1}$)이 같은 기(t)인 출산 1년 후 노동공급(ΔY_i^t)에 미치는 효과를 살펴보았다는 점에 다소 차이점이 있다. 통제변인은 첫 번째 회귀분석식과 마찬가지로 경기변동, 최저임금 상승 등을 통제하는 연도더미와 어머니 특성으로 연령 및 학력의 네제곱까지 포함하였다.

〈표 VI-5〉와 〈표 VI-6〉은 각각 첫 번째 그리고 두 번째 회귀분석의 결과를 보여준다. 먼저 〈표 VI-5〉는 근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)와 실제 수급액과의 상관관계를 보여주는 첫 번째 회귀식에 대한 분석 결과를 보여주는데, 도구변수의 상관성을 검토할 수 있는 F-statistics를 함께 보고하고 있다. 〈표 VI-5〉에 따르면 근로·자녀장려금 노출변수(Exposure Measure)는 실제 수급한 근로·자녀장려금과 높은 상관관계를 가지고 있어 도구변수로서 충분히 큰 연관성(Relevance)을 확보하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 VI-5〉 제도노출변수와 실제 수금액 간 상관관계 검토

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 평균 근로시간	총소득 ¹⁾ 여부	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 출산 1년 후				
$Exposure_i^{t-1}$	0.4720 (0.0359)	0.5697 (0.04450)	0.4720 (0.0359)	0.5697 (0.0450)
F-statistics ²⁾	173.119	160.580	173.119	160.580
Observations	1,727	1,248	1,727	1,248
Panel B. 출산 3년 후				
$Exposure_i^{t-1}$	0.3947 (0.0263)	0.4117 (0.0307)	0.3947 (0.0263)	0.4117 (0.0307)
F-statistics ²⁾	225.975	179.472	225.975	179.472
Observations	1547	1053	1547	1053
Panel C. 출산 5년 후				
$Exposure_i^{t-1}$	0.6834 (0.0588)	0.5419 (0.0677)	0.6834 (0.0588)	0.5419 (0.0677)
F-statistics ²⁾	135.206	64.163	135.206	64.163
Observations	1,412	936	1,412	936

주: 1. 분석을 위하여 2~16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용함. 표본은 소득요건(출산 1년 전 아버지 총소득 기준)을 만족하면서 자산수준이 낮은(3억 5천만원 미만) 가구의 어머니임

2. () 안에는 강건 표준편차가 제시되어 있음

3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미

2) Kleibergen-Paap rk Wald F statistic를 의미

자료: 저자 작성

두 번째 단계 회귀분석의 결과는 〈표 VI-6〉과 같으며, 예측된 근로·자녀 장려금은 어머니의 출산 이후 노동공급에 대체로 긍정적인 효과를 미치나 그 크기가 크지 않은 것으로 나타났다. 또한 유의한 변화 여부도 출산 이후 시기에 따라 상이하게 나타났는데, 출산 1년 후 보다는 출산 후 3년 및 5년 후에 긍정적 효과가 더욱 두드러지게 나타났다. 이는, 근로·자녀장려금이 자녀출산 차연도부터 주어짐에 따라서 출산 후 1년의 노동공급에 동일한 해의 장려금 수급이 미치는 효과로 추정되어 그 효과가 크지 않게 추정되었을 가능성이 있다. 또한 비교적 보육시설 이용이 높은 출산 3년, 5년 후의 경우

보육서비스를 안정적으로 이용하면서 주어진 노동유인에 좀 더 탄력적으로 반응할 수 있게 되었을 가능성도 존재해 보인다.

〈표 VI-6〉에서 추정치를 살펴보면, 출산 1년 후에 동일한 해에 받은 근로·자녀장려금은 주중 근로 여부에만 긍정적인 영향을 미쳤으나 그 크기는 출산 1년 전에 비하여 0.23%p로 크지 않았다(Panel A). 반면, 출산 3년 및 5년 후에는 출산 1년 후부터 2년 혹은 4년까지 받았던 근로·자녀장려금이 대체로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 출산 1년 전에 비하여 출산 3년 후 총소득 여부는 0.44%p, 총소득은 11만원가량 증가하는 것으로 나타났으며, 주중 근로시간을 통해 살펴본 근로 여부(0.36%p)와 주중 평균 근로시간(0.14시간) 모두 유의하게 증가하였다. 또한 출산 5년에는 출산 차연도부터 4년까지 받았던 근로 및 자녀장려금으로 인하여 총소득은 11.52만원, 주중 평균 근로시간은 0.10시간가량 증가하는 것으로 나타났다. 총소득 여부는 0.45%p가량, 근로 여부는 0.33%p가량 증가하였다.

〈표 VI-6〉 제도노출변수를 사용한 도구변수법 회귀분석 결과

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 평균 근로시간	총소득 ¹⁾ 여부	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 출산 1년 후				
$Actual \widehat{Tax Credit}_i^1$	2.8835 (3.5331)	-0.0268 (0.0428)	0.0020* (0.0012)	-0.0015 (0.0011)
F-statistics ²⁾	173.119	160.580	173.119	160.580
Observations	1,727	1,248	1,727	1,248
Panel B. 출산 3년 후				
$Actual \widehat{Tax Credit}_i^2$	10.9454*** (1.6911)	0.1408*** (0.0332)	0.0044*** (0.0007)	0.0036*** (0.0008)
F-statistics ²⁾	225.975	179.472	225.975	179.472
Observations	1,547	1,053	1,547	1,053
Panel C. 출산 5년 후				
$Actual \widehat{Tax Credit}_i^4$	11.5155*** (1.9749)	0.1025*** (0.0362)	0.0045*** (0.0007)	0.0033*** (0.0010)

〈표 VI-6〉의 계속

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 평균 근로시간	총소득 ¹⁾ 여부	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
F-statistics ²⁾	146,972	223,631	146,972	223,631
Observations	1,412	936	1,412	936

주: 1. 분석을 위하여 2~16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용함. 표본은 소득요건(출산 1년 전 아버지 총소득 기준)을 만족하면서 자산수준이 낮은(3억 5천만원 미만) 가구의 어머니임

2. 종속변수는 차분변수로, 출산 1년 전 노동공급 대비 출산 1년 후(Panel A), 출산 3년 후(Panel B), 출산 5년 후(Panel C) 노동공급 증가분을 의미

3. () 안에는 강건 표준편차가 제시되어 있음

4. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미

2) Kleibergen-Paap rk Wald F statistic를 의미

자료: 저자 작성

본 절의 분석에서는 첫째아 출산시점을 기준으로 좀 더 다양한 시기의 효과를 분석하고 있으나, 출산 3년 및 5년 후와 같이 출산시점과 멀어질수록 둘째아 출산의 가능성이 생기면서 그에 따른 효과가 혼합되었을 가능성도 존재해 보인다. 특히 근로·자녀장려금을 많이 수급할수록 둘째아이를 출산할 확률이 높아진다면, 〈표 VI-6〉에 보인 첫째아 출산 후에 나타난 효과가 둘째아 출산에 따른 효과로 인해서 과소추정될 가능성도 있을 것이다. 이러한 가능성을 확인해 보기 위하여 강건성 분석의 일환으로 출산 3년 및 5년 후까지 둘째아이를 출산하지 않은 경우로 표본을 한정하여 동일한 분석을 실시해 보았다. 분석 결과, 〈표 VI-7〉에서와 출산 3년 후의 경우 효과가 거의 비슷하게 나타나, 출산 5년 후에는 총소득 변수를 종속변수로 사용하는 경우에 긍정적 효과가 크게 나타나, 둘째아 출산으로 인한 효과가 제도효과를 과소추정하게 할 가능성을 발견할 수 있었다.

〈표 VI-7〉 제도노출변수를 사용한 도구변수법 회귀분석 결과: 둘째아 출산 전

종속변수	총소득 ¹⁾	주중 평균 근로시간	총소득 ¹⁾ 여부	근로 여부 (주중 근로시간)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A. 출산 3년 후				
<i>Actual Tax Credit_i</i> ²	9,3441*** (1.6896)	0,1832*** (0,0289)	0,0045*** (0,0008)	0,0037*** (0,0008)
F-statistics ²⁾	282,787	262,212	282,787	262,212
Observations	814	570	814	570
Panel B. 출산 5년 후				
<i>Actual Tax Credit_i</i> ⁴	13,5017*** (2,7974)	0,0711* (0,0415)	0,0059*** (0,0013)	0,0019* (0,0011)
F-statistics ²⁾	43,543	24,240	43,543	24,240
Observations	609	396	609	396

주: 1. 분석을 위하여 2~16차 재정패널자료(2009~2023년)를 사용함. 표본은 소득요건(출산 1년 전 아버지 총소득 기준)을 만족하면서 자산수준이 낮은(3억 5천만원 미만) 가구의 어머니로, 첫째아 출산 후 3년(Panel A) 혹은 5년(Panel B)까지 둘째아를 출산하지 않은 경우로 한정함

2. 종속변수는 차분변수로, 출산 1년 전 노동공급 대비 출산 3년 후(Panel B), 출산 5년 후(Panel C) 노동공급의 증가분을 의미

3. () 안에는 강건 표준편차가 제시되어 있음

4. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

1) 총소득은 근로소득과 사업소득을 합한 금액을 의미

2) Kleibergen-Paap rk Wald F statistic를 의미

자료: 저자 작성

5. 소결

본 장에서는 재정패널 제2~제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하여 근로·자녀장려세제가 출산 후 여성의 노동공급에 미치는 영향을 분석하였으며, 분석 내용 및 방식은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 첫 번째로는 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model) 방식을 사용하여 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산한 어머니(처치군)의 근로 유무 및 근로정도의 동적변화를 살펴보았는데, 출산 3년부터 출산 후 1년까지의 비교적 단기적인 변화를 살펴보았다. 처치군과 통제군은 자녀의 출생연도에 따라서 제도에 대한 인지 및 수급자격 여부가 달라진다는 점을 이용하여

2015년 이후 첫째 아이를 출산한 어머니는 처치군, 그렇지 않은 경우를 통제군으로 정의하였다. 분석 결과, 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산하는 경우, 출산 1년 후 총소득 여부로 측정되는 외연적 노동공급이 유의하게 증가하였으며(16.4%, 평균 대비 28%p), 출산 전에 소득활동을 하는 경우로 한정한 표본에도 근로 여부(22.71%, 평균 대비 23%p)가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 소득구간별로 살펴보았을 때는, 새롭게 자녀장려금을 수급하게 되는 점감에 해당하는 소득구간(3,600만원 이상 4천만원)에서 출산 1년 후 총소득이 1,267만원(평균 대비 80%p) 유의하게 증가하는 효과가 발견되었다. 이는 기존 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급의 효과가 자녀장려금에서는 발견되지 않음을 보여준다.

두 번째로 자녀장려금을 수급하는 가구의 대부분(79%⁵⁵)이 근로장려금을 함께 수급하고 있다는 점을 고려하여 근로·자녀장려금의 확대를 함께 고려하고, 출산 후 관측시점을 3~5년까지로 확대하여 이를 살펴보았다. 이를 위하여 Bastian and Michelmores(2018)의 방식에 따라 제도에 대한 노출정도를 나타내는 변수를 구축하고 이를 도구변수로 사용하는 방식을 활용하였다. 즉 첫째아 출산연도에 따라서 최대로 받을 수 있는 금액이 달라진다는 점을 이용하여 최대로 받을 수 있었던 근로·자녀장려금액의 합을 제도노출변수(Exposure variable)로 구축하고 이를 사용하여 효과를 분석하였다. 분석 결과, 근로·자녀장려금 수급액은 어머니의 출산 이후 노동공급에 유의한 변화를 미치나 그 크기가 크지 않은 것으로 나타났다. 또한 변화 여부도 출산 이후 시기에 따라 상이하게 나타났는데, 출산 1년 후보다는 출산 후 3년 및 5년 후에 긍정적 효과가 더욱 두드러지게 나타났다. 즉, 출산 1년 후에 출생차연도에 받은 근로·자녀장려금은 주중 근로 여부에만 긍정적인 영향을 미쳤으나 그 크기는 출산 1년 전에 비하여 0.23%p로 크지 않았다(Panel A). 반면 출산 후 3년에는 출산 1년 전에 비하여 총소득 여부는 0.44%p, 총소득은 11만원가량 증가하는 것으로 나타났으며, 주중 근로시간을 통해 살펴본 근로 여부(0.36%p)와 주중 평균 근로시간(0.14시간) 모두 유의하게 증가하였다.

55) 국세통계연보(2023)

출산 후 5년의 변화도 비슷하여, 출산 1년 전에 비하여 총소득은 11.52만원, 주중 평균 근로시간은 0.10시간 증가하고, 총소득 여부(0.45%p)와 근로 여부(0.33%p) 또한 유의하게 증가하는 것으로 나타났다.

이런 분석의 결과는 첫 번째 분석과 동일하게 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급의 효과가 자녀장려금에서 발견되지 않는다는 것과 출산 후 자녀의 연령에 따라서 현금성지원의 효과가 달라질 수 있는 가능성을 보여준다. 예를 들면 출산 후 0~1세에는 가정양육에 대한 선호가 높아 현금성 지원을 노동소득 소실에 대한 보존으로 사용할 가능성이 있다. 반면 보육시설을 안정적으로 이용할 수 있는 3세이나 5세의 경우 지급된 현금으로 보육이나 가사노동을 대체할 서비스를 구매함으로써 오히려 노동공급이 증가하는 결과로 이어질 수도 있다.

본 실증분석의 한계점은 먼저 근로·자녀장려금 수급 대상자가 저소득·저자산 가구에 한정됨에 따라서 분석의 결과를 보편적으로 적용하기 어렵다는 점이다. 즉, 동일한 정책이라고 할지라도 저소득·저자산 가구의 반응과 소득수준 및 특성이 다른 가구의 반응은 상이할 수 있어 외적 타당성(External Validity)이 성립하지 않을 수 있다. 또한 근로·자녀장려금의 소득 효과는 추가적인 출산에 기여할 수 있으나 이로 인한 효과를 노동공급 효과와 분리하여 살펴보기 못했다는 점에서도 한계가 있을 수 있다. 즉, 근로·자녀장려금 수급으로 인하여 출산확률이 높아지는 경우 출산시기의 노동공급 유인효과가 과소추정될 가능성도 존재한다.

VII. 결론 및 시사점

출산은 여성의 생애노동공급 및 소득에 영향을 미치는 사건이다. 우리나라의 경우 여성이 출산을 선택하는 경우의 경력단절 확률이 14%p가량 올라가고(조덕상·한정민, 2024), 첫째아 출산으로 인한 어머니의 생애 소득감소는 66.2%가량으로 추정된다(Kim and Hahn, 2022). 이러한 여성의 경력단절로 인한 개인적·사회적 손실을 줄이기 위해 정부는 재정정책 위주로 일·가정양립 등 상당한 규모의 제도를 운용하고 있다. 그러나 육아휴직의 이용 경향에 대한 분석 및 여성 고용과의 관련성에 대한 실증 분석이나 조세정책 측면에서는 논의는 부족한 상황이다.

이러한 한계점을 보완하기 위하여 본고에서는 여성의 출산 이후 노동공급을 위하여 주로 사용된 재정정책과 앞으로 확장될 가능성이 있는 조세정책이 여성의 출산이후의 노동공급 및 소득에 미치는 효과를 분석하였다. 재정정책은 보육시설에 대한 투자가 육아휴직 사용과 여성고용에 미치는 효과를, 조세정책은 근로·자녀장려세제가 첫째아를 출산한 여성의 노동공급에 미치는 영향을 살펴보았다.

어린이집의 공급 확대로 살펴본 보육시설에 대한 투자는 지역여성의 육아휴직 규모에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 국공립 어린이집의 공급 확대는 지역 거주 여성의 고용을 촉진하는 효과가 통계적으로 유의하게 관찰되었다. 이는 양질의 보육시설이 증가할 경우 육아휴직 제도를 활용하는 대신, 보육시설에 대한 보육 의존도를 높이고 휴직제도를 사용하지 않을 유인이 존재할 수 있는 반면, 장기적으로 여성의 고용을 촉진함으로써 여성의 고용 규모를 증가시킬 가능성으로 해석이 가능해 보인다. 즉, 양질의 보육시설을 지속적으로 확대하는 것이 여성의 고용 장려와 그에 따른 소득 증가, 인적자본 축적에 기여할 수 있을 가능성을 보여준 것으로 판단된다.

다만 해당 결과가 근로 여성의 지역으로의 인구 유입에 기인했을 가능성을 추정 결과에서 분리하기 어려우며, 유치원 및 초등학교 재학 이상 연령대의 근로 지속가능성 등을 종합적으로 살펴보지 못한 점은 본 분석의 한계점으로 남는다. 특히 인구이동으로부터 결과가 주로 기인했다면 지역 간 보육시설 인프라의 경쟁 측면에서 중장기적인 공급 계획 및 자원조달의 방식에 대해 고민할 필요가 있을 것으로 보인다.

조세정책이 출산 후 여성의 근로에 미치는 효과는 저소득자의 자녀양육비용을 지원하기 위하여 2015년부터 지급되기 시작한 자녀장려금에 초점을 두고 분석을 하였다. 분석 결과, 자녀장려금은 이전지출형태의 재정지원과는 달리 여성의 출산 후 노동공급에 부정적인 영향을 미치지 않는 것으로 보이며,⁵⁶⁾ 현금성 지원의 효과는 출산 후 자녀의 연령에 따라 달라질 수 있는 가능성을 확인할 수 있었다. 즉, 자녀장려금 도입 이후 첫째아를 출산한 경우는 자녀장려금 도입 이전에 첫째아를 출생한 경우에 비하여 출산 1년 후 외연적 노동공급(총소득 여부)이 유의하게 증가하는 것을 발견하였다. 또한 근로·자녀장려금 수급액은 어머니의 출산 이후 노동공급에 유의한 변화를 가져오나 그 크기는 크지 않은 것으로 보인다. 변화 여부도 출산 이후 시기에 따라 상이하게 나타났는데, 출산 1년 후보다는 출산 후 3년 및 5년 후에 긍정적 효과가 더욱 두드러지게 나타났다. 다만 고려된 장려금 지급시기가 상이했다는 점이나 저자산, 저소득가구로 한정하여 분석하였다는 점에서 결과를 해석하고 적용하는 데에는 주의가 필요하다.

이상의 분석 결과들을 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫 번째로 양질의 보육시설을 지속적으로 확대하는 것은 여성의 고용장려와 그에 따른 소득증가, 인적자본 축적에 기여할 수 있는 가능성이 있다는 점이다. 국공립 보육시설 공급 확대의 긍정적 효과는 선행연구인 민규량(2019), 이철희 외(2023) 등에서도 제기된 바 있다. 이에 더하여 본고 제V장의 분석은 양질의 보육시설이 증가할 경우 육아휴직 제도를 활용하는 대신 보육시

56) 우석진(2008), Agn(2015) 등의 선행연구들은 최근 확대되거나 확대가 논의되고 있는 아동수당 및 부모급여와 같은 현금성 지원이 소득효과나 출산증가를 통해서 여성의 노동공급에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보고한다.

설에 대한 보육 의존도를 높이고 장기적으로 여성의 고용을 촉진함으로써 여성의 고용 규모를 증가시킬 가능성을 제기하고 있다. 다만 영유아의 인구 규모가 지속적으로 감소하는 상황에서 보육시설의 양적공급을 지속적으로 증가시키는 정책 방향에는 주의를 기울여야 할 필요가 있을 것이다. 또한 미래세대의 관점에서 보육시설 이용시점이 아동발달에도 영향을 미칠 수 있어(강지영·전계형, 2022) 아동복지측면을 복합적으로 고려한 정책판단도 필요할 것이다.

두 번째는 양육비용 부담을 감소시키는 동일한 목적의 현금성 지원정책이라도 정책수단에 따라서 모(母)의 노동공급 측면에서는 그 효과가 달라질 수 있어 이를 고려한 정책설계가 필요할 수 있다는 점이다. 본고 제Ⅶ장의 분석 결과는 우석진(2008), 조운영(2006), Ang(2015) 등의 선행연구들이 보고하고 있는 재정정책을 통한 현금성 지원정책에서 발견되는 부정적인 노동공급의 효과가 자녀장려금에서 발견되지 않음을 보여준다. 즉, 동일한 현금성 지원이라도 자녀장려금과 같이 소득활동을 전제로 지급되는 세제지원의 경우 또는 근로장려금 중복수급으로 인하여 근로유인효과가 더해지는 경우 부정적 효과가 완화될 가능성이 있다. 본 연구 외에도 우석진(2008), Hanappi and Mullbacher(2016) 등의 선행연구들 또한 현금보조를 조세지원으로 전환하는 것을 통하여 여성의 노동공급을 제고할 수 있음을 보여주며, 우석진(2008)은 모(母)의 노동공급을 수급조건으로 포함하는 방식 등이 그 효과를 강화할 수 있다고 보고한다. 다만 현금성 지원정책은 여성의 노동공급 제고가 아닌 본래 자녀양육비용 절감을 통하여 아동의 건강한 성장을 지원한다는 목적을 지니고 있으며(박은정 외, 2022), 부가적으로 출산율 제고효과도 기대하고 있다는 점 또한 함께 고려한 설계가 필요할 것이다.

마지막으로 본고의 한계점을 논의하며 마치고자 한다. 먼저, 본 연구에서는 데이터 및 방법론의 한계로 재정 및 조세정책을 동시에 고려한 효과성 분석을 수행하지 못하였다. 여성의 노동공급에 영향을 미치는 다양한 재정 및 조세제도가 존재하고 있으며 개인은 이를 종합적으로 고려한 의사결정을 내림에도 이를 동시에 고려한 분석 및 시사점을 도출하지 못하였다는 것은

본 연구가 가진 분명한 한계점이다. 향후 구조모형 등을 사용하여 제도전반을 종합적으로 분석하고 특히 현금성 지원 및 서비스 지원에 대한 재정분배 문제를 함께 고민할 수 있는 연구가 필요해 보인다.

두 번째로, 본 연구에서는 여성의 노동공급 관점에서만 제도를 평가하였으며, 여성의 출산 및 영유아 발전에 미치는 효과는 함께 분석하지 못하였다는 한계점이 있다. 즉, 현금성 지원정책의 경우 여성의 노동공급 측면에서는 부정적인 효과를 가져올 수 있으나 영유아의 성장에는 긍정적인 효과를 가져올 수 있으며, 노동공급에 효과가 없는 제도라 할지라도 출산율 등에는 긍정적인 효과를 가져올 수도 있다. 노동공급, 출산, 양육의 의사결정을 동시에 고려할 수 있는 연구 및 분석이 이루어진다면 종합적인 정책 판단에 도움이 될 것이다.

마지막으로, 자녀장려금은 부양자녀가 만 18세 미만인 경우까지 장기간 주어지는 데 반해 보고는 출산 5년 후까지만을 살펴보았기에 좀 더 장기적인 측면에서 노동공급 효과가 나타나는지에 대한 분석이 필요해 보인다. 영유아 자녀가 있는 여성에 대한 근로유인효과는 정책수단뿐 아니라 자녀연령에 의해서도 다르게 나타날 수 있어 이를 고려한 정책설계가 필요할 수 있다. 미국의 사례를 연구한 Michelmores and Pilkauskas(2021)은 근로장려금이 어머니의 노동공급에 미치는 효과가 부양자녀가 10대인 경우보다는 3세 이하 혹은 3~5세 이하 영유아 어머니들 사이에서 더 크게 나타나며, 이는 사적보육서비스 이용비용의 증가를 동반함을 보고한다. 자녀의 연령에 따라서 노동공급의 탄력성이나 노동공급을 위해 필요한 환경 및 자원이 달라질 수 있어 연령별 효과 및 근로유인에 반응하는 경로를 함께 분석하는 연구는 적절한 정책조합을 구상하기 위한 유용한 기초자료를 제공할 것으로 보인다. 다만 자녀장려금의 경우 2015년에 지급되기 시작하여 만 18세 미만까지 수급한 가구에 대한 데이터가 아직 충분히 확보되지 않았을 가능성이 있다. 또한 소득 및 재산요건 등을 충족해야 하기 때문에, 지속적으로 이를 수급하는 경우가 많지 않을 수 있어 이를 파악하는 작업이 선행되어야 할 것이다.

참고문헌

<국내 문헌>

- 강지영·전계형, 「보육시설 이용시점과 이동발달: 분위회귀를 통한 분석」, 『보
건사회연구』, 제24권 제3호, 2022, pp. 190~206.
- 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명」, 2024.
- _____, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023a.
- _____, 「2023년도 예산 및 기금운용계획 사업설명」, 2023b.
- _____, 「고용노동부, 2024년부터 이렇게 달라집니다」, 보도참고자료, 2023.
12. 31.
- 고지현, 「근로장려세제(EITC)와 자녀장려세제(CTC)가 여성노동공급에 미치는
영향」, 『재정포럼』, 제312호, 2022, pp. 8~38.
- 곽은혜, 「육아휴직급여 확대가 출산 결정에 미치는 영향」, 『노동경제논집』,
제45권 제3호, 2022, pp. 43~69.
- _____, 『임금수준별 모성 임금격차 분석』, 연구보고서 2020-07, 한국노동
연구원, 2020.
- _____, 『출산지원정책의 효과 분석』, 연구보고서 2021-03, 한국노동연구원,
2021.
- 곽은혜·김민희, 『육아휴직 사용에 관한 연구』, 연구보고서 2023-03, 한국노
동연구원, 2023.
- 국세청, 『개정세법해설』, 각 연도.
- _____, 『국세통계연보』, 각 연도.
- 국회, 『2022회계연도 보건복지위 결산검토보고서』, 2023.
- 권성준·윤정환, 『영유아기 인적자본생산함수 추정과 양육지원 재정정책에
의 함의』, 한국조세재정연구원, 2021.

- 김빛마로·김문정, 『근로장려세제 확대개편이 근로빈곤가구 소비에 미친 영향 연구』, 한국조세재정연구원, 2022.
- 김인경, 『알-가정 양립정책의 효과성과 정책적 시사점』, 정책연구시리즈 2017-06, 한국개발연구원, 2017.
- 김재진·기은선, 『2019 조세특례 임의심층평가(I) 자녀장려세제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2019.
- 김정호·홍석철, 「보육서비스와 육아휴직 지원의 효과 비교: 출산 및 모의 노동공급을 중심으로」, 『한국인구학』, 제43권 제1호, 2020, pp. 1~29.
- 김지경, 『기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석』, 제4차 한국노동패널 학술대회 논문집II, 2003.
- 노혜진·이지은, 「근로장려금 수급이 여성의 노동공급과 소득에 미치는 영향 - 가구특성에 따른 차이를 중심으로」, 『사회복지정책』, 제47권 제3호, 2020, pp. 63~95.
- 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.
- 민규량, 「국공립 어린이집 확충이 영유아모의 노동공급에 미친 영향」, 『경제학연구』, 제67집 제3호, 2019, pp. 111~163.
- 민규량·이철희, 「보편적 보육료 지원정책이 여성 노동공급과 출산율에 미친 영향」, 『노동경제논집』, 제43권 제4호, 2020, pp. 143~177.
- 박은정·이정원·윤지연·김난주, 『부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구』, 연구보고 2022-03, 육아정책연구소, 2022.
- 보건복지부, 『2024년도 예산안』, 내부자료.
- _____, 『2024년 보육사업안내』, 2024.
- _____, 『2024년 시간제보육 사업안내』, 2024.
- _____, 『2024년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요』, 2024.
- _____, 『2024년도 부모급여 사업안내』, 2024.
- _____, 『2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료』, 2024.
- _____, 『2024년도 예산(안) 및 기금운용계획(안)』, 2023. 6.
- _____, 「보육통계」.

- 보건복지위원회, 『2024년도 예산안 및 기금운용계획안 검토보고(I)』, 2023.
- 양미선·김나영·박은정·오미애·송신영, 『가정양육수당 지원 가구 현황 및 제도 개선 방안』, 육아정책연구소, 2022.
- 여성가족부, 『2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사』, 2022.
- 오종현·최충·최승문, 『2023 조세특례 심층평가(2) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2023.
- 우석진, 「출산 제고 정책이 한국 여성의 출산, 노동공급, 결혼에 미치는 효과」, 『한국경제의 분석』, 한국금융연구원, 제14권 제3호, 2008, pp. 55~105.
- 유민이·임다희·조민호, 「근로장려세제의 노동공급 효과분석: 가구특성과 성별에 따른 분석」, 『정책분석평가학회보』, 제24권 제1호, 2014, pp. 21~50.
- 윤자영·김우정, 「주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점」, 국회예산처, 2024.
- 윤자영·홍민기, 「육아휴직제도의 여성 고용효과: 정책제에서 정률제 급여제 도로의 변화를 중심으로」, 『노동정책연구』, 제14권 제4호, 2014, pp. 31~57.
- 윤자영·홍민기·김향아·오상훈·민인식·정익중·안현미, 『일·가정양립 지원정책 고용영향평가 연구』, 한국노동연구원, 2013.
- 이소영·이지혜·이철희, 『인구 변화 대응 아동수당정책의 재정 전망 및 개선 방안』, 연구보고서 2023-25, 한국보건사회연구원, 2023.
- 이철희·김정호·이소영·민규량, 『저출산 정책 평가 및 핵심과제 선정연구』, 저출산고령사회위원회 보고서, 2023.
- 임동원, 「저출산극복을 위한 세제혜택 확대방안검토」, 『KERI Brief』, 22-02, 2022. 3. 28.
- 저출산고령사회위원회, 「제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)」, 2020.
- 조덕상·한정민, 「여성의 경력단절 우려와 출산을 감소」, 『KDI Focus』, 제 132호, 2024. 4.
- 조운영, 『기혼 여성의 출산과 노동공급: 생애주기 모형』, 한국개발연구원, 2006.
- 최세림·곽은혜·정세은, 『출산과 여성노동』, 연구보고서 2020-03, 한국노동

- 연구원, 2020.
- 최세림·정세은, 『성별 직종분리와 임금격차 - 현황 및 임금공개에의 기대효과 -』, 정책연구 2019-12, 한국노동연구원, 2019.
- 최승문·김나영, 『여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안』, 한국조세재정연구원, 2017.
- 최효미·박은정·김태우·우석진, 『육아정책분야 재정 투자의 성과 분석 연구』, 연구보고 2019-10, 육아정책연구소, 2019.
- 추석현·전승훈, 「자녀장려세제와 노동공급」, 『재정정책논집』, 제22집 제4호, 2020, pp. 49~82.
- 통계청, 「육아휴직통계」, 2015~2022.
- _____, 「전국사업체조사」.
- _____, 「지역별고용조사」.

〈외국 문헌〉

- Andersen, S.H., “Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence,” *Journal of Marriage and Family*, 80, 2018, pp. 1125~1143.
- Ang, X. L., “The Effects of Cash Transfer Fertility Incentives and Parental Leave Benefits on Fertility and Labor Supply: Evidence from Two Natural Experiments,” *Journal of Family and Economic Issues*, 36(2), 2015, pp. 263~288.
- Bastian, Jacob, “The Rise of Working Mothers and the 1975 Earned Income Tax Credit,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 12(3), 2020, pp. 44~75.
- _____, “Unintended Consequences? More Marriage, More Children, and the EITC,” working paper, 2017.
- Bastian, Jacob, and Katherine Micheltore, “The long-term impact of the earned income tax credit on children’s education and employment outcomes,” *Journal of Labor Economics*, 36(4), 2018, pp. 1127~1163.

- Baughman, R. and Dickert-Conlin, S., “The Earned Income Tax Credit and fertility,” *Journal of Population Economics*, 22, 2009, pp. 537~563.
- C de Chaisemartin, X D’Haultfoeuille, “Fuzzy Differences-in-Differences,” *The Review of Economic Studies*, 85(2), 2018. 4., pp. 999~1028, <https://doi.org/10.1093/restud/rdx049>
- Frodermann, C., Wrohlich, K. and Zucco, A., “Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers,” *Labour Economics*, 80, 2023, pp. 102~296.
- Garstenauer, Viola and Siassi, Nawid, “Low-Income Families, Maternal Labor Supply, and Welfare Reform,” ECON WPS - Working Papers in Economic Theory and Policy, No. 01/2024, 2024.
- Givord, Pauline and Marbot, Claire, “Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies,” *Labour Economics*, 36, 2015, pp. 99~111.
- Hanappi, T. P., and Müllbacher, S., “Tax incentives and family labor supply in Austria,” *Review of Economics of the Household*, 14, 2016, pp. 961~987.
- Herbst, C. M., “The impact of the Earned Income Tax Credit on marriage and divorce: Evidence from flow data,” *Population Research Policy Review*, 30(1), 2011, pp. 101~128.
- Kevin Corinth, Bruce D. Meyer, Matthew Stadnicki, and Derek Wu, “The Anti-Poverty, Targeting, and Labor Supply Effects of the Proposed Child Tax Credit Expansion,” Becker Friedman Institute for Economics Working Paper No. 2021-115, 2021.
- Kim, A. and Hahn, Y., “The motherhood effect on labour market outcomes: evidence from South Korea,” *Asian-Pacific Economic Literature*, 36(2), 2022, pp. 71~88.
- Kim, K., Lee, S-H. and Halliday, T.J., “Paid childcare leave, fertility, and female labor supply in South Korea,” *Review of Economics of the*

- Household*, 21, 2023, pp. 1433~1451.
- Kleven, “The EITC and the Extensive Margin: A Reappraisal,” National Bureau of Economic Research Working Paper Series No. 26405, 2021.
- Kleven, Ladas, Posch, Steinhauer, Zweimuller, “Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 years of Policy Experimentation,” NBER working paper, 2022.
- Kramer, K., Pak, S. and Park, S.Y., “The effect of parental leave duration on early-career wage growth,” *Human Resource Management Journal*, 33, 2023, pp. 203~223.
- Kuka, E., and Shenhav, N. A., “Long-run effects of incentivizing work after childbirth,” National Bureau of Economic Research Working Paper Series No. 27444, 2020.
- Kye Lippold, “The Effects of the Child Tax Credit on Labor Supply,” *Office of Tax Analysis*, US Treasury, 2019.
- Michelmore, K., and Pilkauskas, N., “Tots and teens: How does child’s age influence maternal labor supply and child care response to the earned income tax credit?,” *Journal of Labor Economics*, 39(4), 2021, pp. 895~929.
- Peter Shirley, “First-time Mothers and the Labor Market Effects of the Earned Income Tax Credit,” *IZA Journal of Labor Policy*, 10, 2020.

〈웹사이트〉

- 고용노동부, 「육아휴직 급여인상 등 시행령 입법 예고」, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17133, 검색일자: 2024. 12. 4.
- _____, 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일육아지원제도 사용자는 증가추세」, 보도자료, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16232, 검색일자: 2024. 6. 21.

고용행정통계, <https://eis.work24.go.kr/eisps/main/index.do>

국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr>

국가통계포털, <https://kosis.kr/index/index.do>

국세청, 「근로소득」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=6595&cntntsId=7874>, 검색일자: 2024. 12. 4.

_____, 「근로장려금소개」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=2450&cntntsId=7781>, 검색일자: 2024. 7. 14.

_____, 「중소기업취업자 소득세감면」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=40632&cntntsId=239023>, 검색일자: 2024. 12. 4.

_____, 「자녀장려금소개」, <https://www.nts.go.kr/nts/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=2451&cntntsId=7782>, 검색일자: 2024. 7. 14.

대한민국 정책브리핑, 「9월부터 500가구 이상 신축아파트, 국공립어린이집 의무 설치」, 2019. 5. 29, <https://www.korea.kr/news/interviewView.do?newsId=148861229>, 검색일자: 2024. 11. 28.

보건복지부, <https://www.mohw.go.kr>

열린재정 재정정보공개시스템, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sd/UOPKOSDA01>, 검색일자: 2024. 6. 19.

이렇게 달라집니다, <https://whatsnew.moef.go.kr/mec/ots/dif/view.do?comBaseCd=DIFGODEPRT&difGovDepart1=DIFGODR001&difSer=34c99ff9-2c50-4348-a5cb-81a2d9eb8fff&temp=2024&temp2=HALF001>, 검색일자: 2024. 3. 6.

한국조세재정연구원, 「재정패널 조사개요」, https://www.kipf.re.kr/panel/intro_Summary.do, 검색일자: 2024. 6. 20.

_____, 「재정패널조사」, <https://www.kipf.re.kr/panel/data/AllList/paData/list.do>

찾기쉬운법령정보, <https://easylaw.go.kr>

통계청, 「2022년 출생통계」, 보도자료, 2023. 8. 30., https://kostat.go.kr/boardDownload.es?bid=204&list_no=426806&seq=8, 검색일자: 2024. 2. 28.

_____, 「시도/출산순위별 모의 평균출산연령」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A20&conn_path=I2, 검색일자: 2024. 2. 28.

_____, 「연령대별/사유별 경력단절여성」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4H07S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 2. 27.

_____, 「경제활동인구조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 2. 26.

『뉴스1』, 「저출산 위기 ③ 대기업 아니면 힘든 육아휴직…“경직된 제도 손 봐야”」, 2024. 2. 13., <https://www.news1.kr/economy/population-statistics/5317430>, 검색일자: 2024. 10. 17.

『연합뉴스』, 「대기업 취업자 ‘300만명’ 첫 돌파…삼성전자 직원 12만 4천명」, 2024. 1. 22., <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240119144100030>, 검색일자: 2024. 10. 2.

『중앙일보』, 「만혼·저출산이 ‘M-커브’ 모양까지 바꿨다」, 2022. 9. 26., <https://www.joongang.co.kr/article/25160960#home>, 검색일자: 2024. 2. 28.

e-나라지표, <https://www.index.go.kr>

MDIS, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do>

OECD, “Labour Force Statistics,” <https://stats.oecd.org>

조세 및 재정정책이 여성의 출산 후 노동공급에 미치는 영향 분석

고지현 · 고창수

본고는 보육시설에 대한 투자와 자녀장려금의 도입을 중심으로 재정 및 조세정책이 출산 후 여성의 근로에 미치는 효과를 살펴보았다. 먼저, 보육시설에 대한 투자의 효과는 국공립 어린이집을 중심으로 어린이집 공급의 확대가 지역의 육아휴직 사용 총량과 여성 고용 관련 변수들에 미친 영향을 살펴보았다. 분석을 위해서 육아휴직 사용 및 어린이집 공급에 대한 시군구 수준의 자료와 「지역별고용조사」 자료를 활용하고 고정효과 모형을 이용하였다. 분석 결과, 어린이집의 공급 확대는 지역 여성의 육아휴직 규모에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 국공립 어린이집의 공급 확대는 지역 거주 여성의 고용을 촉진하는 효과가 통계적으로 유의하게 관찰되었다.

자녀장려금 도입의 효과는 재정패널 제2~제16차(2009~2023년) 데이터를 사용하고 이중차분 이벤트스터디(Difference-in-differences event study model)를 활용하여 첫째아 출산 3년 전부터 출산 후 1년까지 노동공급에 미치는 효과를 분석하였다. 처치군은 자녀장려금 도입 후(2015~2022년) 첫째아를 출생한 어머니로, 통제군은 그 이전(2009~2014년)에 출생한 어머니로 설정하였다. 분석 결과, 자녀장려금 도입이 출산 1년 후 여성의 노동공급에 부정적 효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 추가적으로 근로·자녀장려금의 확대의 효과를 함께 살펴보고 좀 더 장기적인 관점에서 추정을 시도한 분석

에서는 출산 3년, 5년 후 노동공급에 대하여 작지만 유의한 긍정적 효과를 발견하였다.

The Impacts of Tax and Fiscal Policies on Women's Labor Supply after Childbearing

Jeehyun Ko and Changsu Ko

This study examines the effects of the fiscal and tax policies on women's labor supply after childbearing, focusing on investments in daycare centers and the introduction of the Child Tax Credit (CTC). First, we analyze the impact of the increase in the number of public daycare centers on women's labor supply and parental leave-taking at the regional levels using a fixed effect model. For the analysis, we used administrative data for the information on parental leave-taking and daycare center availability of each region, and Local Area Labor Force Survey for the information on women's labor supply of each region. We found that the increase in the number of public daycare centers, usually of higher quality, has a positive and significant effect on women's labor supply. On the other hand, the increase did not affect the women's parental leave-taking.

Second, we evaluate the effects of the introduction of the CTC in 2015 on mother's labor supply from three years before and one year after the first childbirth, using a difference-in-differences event study model. For the treatment group, we used mothers who gave the first birth after the

introduction of the CTC(2015~2022). For the control group, we used mothers who gave birth before its implementation(2009~2014). Using the NaSTaB (National Survey of Tax and Benefits) from waves 2 to 16(2009~2023), we found that the CTC did not reduce mothers' labor supply one year after childbirth. From the alternative analysis, we found that increases both in the EITC and CTC benefits have small but positive effects on women's labor supply three and five years after the birth of their first child, which is statistically significant.

■ 저자약력

고지현

이화여자대학교 경제학 학사
서울대학교 경제학 석사
미국 University of Southern California 경제학 박사
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

고창수

연세대학교 경제학과 졸업
미국 University of California, Los Angeles 경제학 박사
현, 한국조세재정연구원 연구위원

자료 수집 및 정리

황미연 한국조세재정연구원 선임연구원
이재국 한국조세재정연구원 연구원

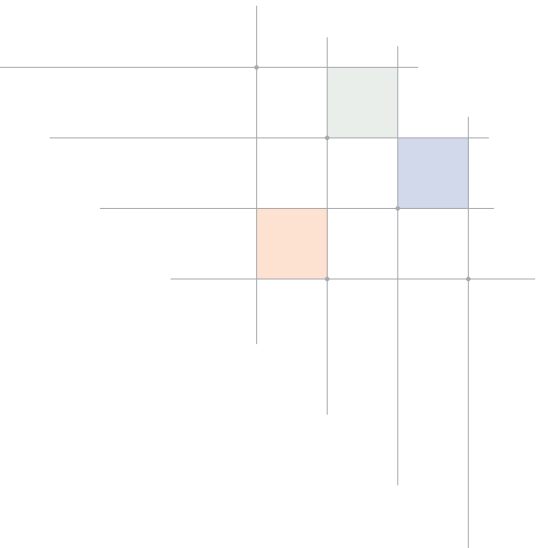
연구보고서 24-05

조세 및 재정정책이 여성의 출산 후 노동공급에 미치는 영향분석

발행	행	2024년 12월 31일
저자	자	고지현 · 고창수
발행인	인	이영
발행처	처	한국조세재정연구원
주소	소	30147 세종특별자치시 시청대로 336
전화	화	(044)414-2114(대)
홈페이지	지	www.kipt.re.kr
등록	록	1993. 7. 15. 제2014-24호
정가	가	21,000원
조판 및 인쇄	쇄	일지사
I S B N		979-11-6655-314-1 93320

© 한국조세재정연구원 2024 * 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.

본 보고서는 친환경 용지를 사용하여 인쇄되었습니다.



KOREA INSTITUTE
OF PUBLIC FINANCE

kipf 한국조세재정연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 336
TEL: (044)414-2114(대) www.kipf.re.kr



값 21000 원
95390

9 791166 553141
ISBN 979-11-6655-314-1