

연구보고서 2025-40

부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석

: 시간지원 제도를 중심으로

김은정

이지혜·최선영·배혜원·김은지

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국보건사회연구원

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



연구진

연구책임자	김은정	한국보건사회연구원 부연구위원
공동연구진	이지혜	한국보건사회연구원 부연구위원
	최선영	한국보건사회연구원 부연구위원
	배혜원	한국보건사회연구원 전문연구위원
	김은지	한국여성정책연구원 선임연구위원

연구보고서 2025-40

부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석

: 시간지원 제도를 중심으로

발행일 2025년 12월
발행인 신영석
발행처 한국보건사회연구원
주소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인쇄처 (사)아름다운사람들

© 한국보건사회연구원 2025
ISBN 979-11-7252-115-8 [93330]
<https://doi.or.kr/10.23060/kihasa.a.2025.40>

발|간|사

대한민국은 2023년 합계출산율 0.72를 기록하며 역대 최저치를 경신하였고, 초저출산 현상은 구조적인 사회 문제로 고착화되고 있다. 출산율은 경제·사회·문화적 요인이 복합적으로 작용한 결과이지만, 그중에서도 자녀 출산과 양육 과정에서 발생하는 경제적 부담은 출산 결정에서 핵심적인 제약 요인으로 지적되어 왔다. 이러한 문제의식 속에서 정부는 영아기 양육 부담을 완화하고 부모의 돌봄 선택권을 확대하고자 2023년 부모급여 제도를 도입하였다.

현재 부모급여는 0세 아동에게 월 100만 원, 1세 아동에게 월 50만 원이 지급되며, 어린이집이나 아이돌봄서비스 등 돌봄서비스를 이용할 경우에는 서비스 이용료를 제외한 차액을 현금으로 지급하는 방식으로 설계되어 있다. 이와 같은 구조는 가정양육과 기관보육 간의 지원 격차를 완화함으로써 부모가 돌봄 유형을 보다 자율적으로 선택할 수 있도록 하는데 목적이 있다. 동시에 돌봄서비스 이용과 연계된 부모급여의 설계는 부모의 경제활동 참여 여부뿐 아니라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축과 같은 시간지원제도 이용에도 영향을 미칠 가능성을 내포하고 있다. 즉, 부모급여 제도는 단순한 현금 지원을 넘어 부모가 양육에 좀 더 적극적으로 참여할 수 있도록 지원하는 핵심 정책 수단으로 자리매김하고 있으며, 육아휴직 제도와의 상호작용은 일·가정양립정책의 효과 측면에서 매우 중요한 의미가 있다.

기존 연구에 따르면 육아휴직을 사용하지 않는 주요 이유로는 낮은 육아휴직급여, 즉 소득대체율로 인한 소득 감소 부담이 반복적으로 지적되어 왔으며, 이는 특히 남성의 육아휴직 사용을 제약하는 핵심 요인으로 작용해 왔다. 부모급여 수급기간 중 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축

을 활용할 경우, 부모급여는 일정 부분 소득 감소를 보전함으로써 시간지원제도 이용에 대한 접근성을 강화할 가능성이 있다. 다만 부모급여는 0~1세 영아기에 한정되어 지급되는 반면, 시간지원제도는 좀 더 장기간 활용 가능하다는 점에서 제도 간 효과를 종합적으로 검토할 필요가 있다.

이 연구에서는 부모급여 도입이 육아휴직을 비롯한 시간지원제도 이용에 어떠한 영향을 미쳤는지를 실증적으로 분석하고, 그 영향이 성별, 직업 유형, 가구 특성 등 계층별로 어떻게 다르게 나타나는지를 검토하고자 한다. 이를 통해 저출생 시대에 시간지원제도 이용에서 형평성이 제고될 수 있는 정책적 개선 방향을 모색하고자 한다. 이 연구가 향후 가족정책과 노동정책의 발전을 위한 의미 있는 논의의 출발점이 되기를 기대한다.

2025년 12월

한국보건사회연구원 원장

신 영 석



목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



요약	1
제1장 서론	5
제1절 연구의 배경 및 목적	7
제2절 연구의 내용 및 방법	10
제2장 관련 연구 검토	13
제1절 가족정책과 현금급여	15
제2절 가족정책과 육아휴직제도	21
제3절 시간지원제도 활용과 쟁점	28
제3장 관련 제도 현황 및 지원 수준	39
제1절 국내 양육지원제도	41
제2절 국내 양육지원제도 지원 및 이용 수준	49
제3절 해외사례	55
제4장 부모급여 도입 전후 시간지원제도 이용	87
제1절 통계 자료 개요	89
제2절 육아휴직제도 이용	92
제3절 육아기 근로시간 단축 제도	120
제4절 소결	131

제5장 수요자 조사 분석	133
제1절 조사 개요	135
제2절 부모급여 수급 특성	139
제3절 일자리 변화	165
제4절 시간지원제도 이용	183
제5절 양육지원 정책 수요	241
제6장 결론 및 제언	251
제1절 결론	253
제2절 정책제언	256
참고문헌	263
부록	273
[부록 1] 부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사 설문지	273
Abstract	299

표 목차



〈표 2-1〉 양육수당을 둘러싼 쟁점	16
〈표 2-2〉 북유럽 국가의 가족정책의 특성	26
〈표 3-1〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 현금 지원	43
〈표 3-2〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 서비스 지원	45
〈표 3-3〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 시간 지원	48
〈표 3-4〉 스웨덴 부모휴가 규정	58
〈표 3-5〉 스웨덴 부모휴가급여 수준 규정	62
〈표 3-6〉 스웨덴 부모휴가급여 기간 규정	64
〈표 3-7〉 부모휴가 기간과 급여의 조합	65
〈표 3-8〉 육아휴직 시기 근로와 급여 조합	66
〈표 3-9〉 독일 출산휴가 규정	68
〈표 3-10〉 독일 육아휴직 규정	69
〈표 3-11〉 독일 출산휴가급여 규정	70
〈표 3-12〉 독일 육아휴직급여 규정	73
〈표 3-13〉 육아휴직 시기 근로와 급여 조합	75
〈표 3-14〉 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 및 아동수당 급여수준 비교	79
〈표 3-15〉 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 이용자 수 비교	82
〈표 4-1〉 자료 개요	91
〈표 4-2〉 부모급여 도입전후 육아휴직제도의 주요 변화	93
〈표 4-3〉 연도별 전체 육아휴직자 현황	95
〈표 4-4〉 연도별 성별 연령별 육아휴직자 현황	96
〈표 4-5〉 연도별 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황	97
〈표 4-6〉 연도별 산업별 전체 육아휴직자 현황	98
〈표 4-7〉 연도별 육아휴직급여 초회수급자 현황	99
〈표 4-8〉 연도별 성별 연령별 육아휴직급여 초회수급자 현황	100
〈표 4-9〉 연도별 사업장 규모별 육아휴직급여 초회수급자 현황	101
〈표 4-10〉 연도별 사업분류별(대분류) 육아휴직급여 초회수급자 현황	102

〈표 4-11〉 연도별 통상임금별 육아휴직급여 초회수급자 현황	104
〈표 4-12〉 연도별 육아휴직제도 사용 가능 현황	106
〈표 4-13〉 연도별 육아휴직제도 활용 가능 여부: 사업체 업종별 규모별	107
〈표 4-14〉 연도별 육아휴직제도 활용 실적: 사업체 업종별 규모별	109
〈표 4-15〉 육아휴직 통계의 지표 산식	110
〈표 4-16〉 연도별 출생아 부모의 육아휴직 현황	111
〈표 4-17〉 연도별 연령대별 출생아 부모의 육아휴직 사용률	112
〈표 4-18〉 연도별 기업체 규모별 출생아 부모의 육아휴직 사용률	113
〈표 4-19〉 연도별 출생아 부모의 산업별 육아휴직 사용률	114
〈표 4-20〉 아동의 출생연도와 출생아 수	116
〈표 4-21〉 2021~2023년생 아동 부모의 연도별 육아휴직 현황	116
〈표 4-22〉 부모 연령별 출산당해연도 육아휴직 사용 (2021~2023년)	117
〈표 4-23〉 육아휴직을 이용한 2021~2023년생 아동 부모의 연도별 고용 특성	118
〈표 4-24〉 육아기 근로시간 단축제도	120
〈표 4-25〉 연도별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 현황	121
〈표 4-26〉 성별 연령별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 현황	123
〈표 4-27〉 사업장 규모별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포	124
〈표 4-28〉 산업분류별(대분류) 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포	125
〈표 4-29〉 통상임금별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포	127
〈표 4-30〉 자녀 연령별 육아기 근로시간 단축 제도 사용자 비중	128
〈표 4-31〉 업종별 규모별 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 현황	129
〈표 4-32〉 업종별 규모별 육아기 근로시간 단축제도 활용실적(있음의 비율)	130
〈표 5-1〉 조사 개요	136
〈표 5-2〉 응답자 일반 특성	136
〈표 5-3〉 응답자 부부 근로 특성	138
〈표 5-4〉 일반 특성과 현금급여 기간	140
〈표 5-5〉 부모의 근로특성과 현금급여 기간	141



〈표 5-6〉 현금급여 수급기간 주 돌봄자	142
〈표 5-7〉 부모급여 수급유형의 변경	144
〈표 5-8〉 보육료 바우처로 변경 시기	144
〈표 5-9〉 종일제 아이돌봄 바우처로 변경 시기	146
〈표 5-10〉 부모급여 현금 활용처 - 1순위	147
〈표 5-11〉 부모급여 효과성에 대한 동의 정도	148
〈표 5-12〉 양육비용에 대한 경제적 부담감소 동의 정도	149
〈표 5-13〉 양육방식에 대한 선택권 확대 동의 정도	151
〈표 5-14〉 직장 및 경력유지 도움 효과 동의 정도	152
〈표 5-15〉 소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념	154
〈표 5-16〉 부모급여 만족도	156
〈표 5-17〉 부모급여 만족도: 지급방식	156
〈표 5-18〉 부모급여 만족도: 지원 금액	158
〈표 5-19〉 부모급여 만족도: 지급기간	159
〈표 5-20〉 부모급여 전반적 만족도	160
〈표 5-21〉 지원금액과 지급기간의 조정	162
〈표 5-22〉 자녀양육에 대한 경제적 부담 정도	163
〈표 5-23〉 임신출산기 취업 여부: 엄마	166
〈표 5-24〉 임신출산기 취업 여부: 아빠	167
〈표 5-25〉 임신출산기와 현재의 취업여부 유형 분포: 엄마	168
〈표 5-26〉 임신출산기와 현재의 취업여부 유형 분포: 아빠	169
〈표 5-27〉 여성의 임신출산기 일자리 특성과 출산 전후 취업이력유형	170
〈표 5-28〉 임신출산기에 일을 하였으나 현재 그만두었거나 다른 일을 하는 이유	171
〈표 5-29〉 임신출산기 이후 이직 사유: 엄마와 아빠	173
〈표 5-30〉 임신출산기 근로 대비 현재 근로시간: 엄마와 아빠	173
〈표 5-31〉 임신출산기 근로 대비 현재 임금 수준: 엄마와 아빠	174
〈표 5-32〉 임신출산기-현재 여성취업이력의 관계	176

〈표 5-33〉	엄마의 육아휴직 사용여부와 취업이력유형	177
〈표 5-34〉	자녀 수가 1명인 여성의 출산연도별 육아휴직 사용여부와 취업이력유형	178
〈표 5-35〉	직장에서 사용가능한 유연근무제도: 엄마	179
〈표 5-36〉	직장에서 사용가능한 유연근무제도: 아빠	181
〈표 5-37〉	시간지원제도 인지 정도 - 1) 육아휴직	184
〈표 5-38〉	시간지원제도 인지 정도 - 2) 육아기 근로시간 단축	186
〈표 5-39〉	시간지원제도 인지 정도 - 3) 육아휴직급여 특례	188
〈표 5-40〉	육아휴직 사용 여부 및 계획 - 1) 엄마	192
〈표 5-41〉	육아휴직 사용 여부 및 계획 - 2) 아빠	195
〈표 5-42〉	부모 육아휴직 사용 여부 및 계획	197
〈표 5-43〉	엄마 육아휴직 사용 시작, 사용 종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아휴직 사용(예정) 기간	198
〈표 5-44〉	아빠 육아휴직 사용 시작, 사용 종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아휴직 사용(예정) 기간	200
〈표 5-45〉	육아휴직 급여의 소득대체율	202
〈표 5-46〉	육아휴직을 사용하지 않았고 사용계획이 없는 주된 이유 - 2) 아빠	204
〈표 5-47〉	육아휴직제도 사용 활성화를 위해 필요한 조치	205
〈표 5-48〉	육아기 근로시간 단축제도 사용여부 및 사용 계획 - 1) 엄마	207
〈표 5-49〉	육아기 근로시간 단축제도 사용여부 및 사용 계획 - 2) 아빠	209
〈표 5-50〉	육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않았고 사용계획이 없는 주된 이유 - 2) 아빠	214
〈표 5-51〉	육아기 근로시간 단축제도 사용 활성화를 위해 가장 필요한 조치	215
〈표 5-52〉	육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 - 1) 엄마	219
〈표 5-53〉	육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 - 2) 아빠	220
〈표 5-54〉	부모급여가 육아휴직 사용 여부에 미친 영향 - 1) 엄마	224
〈표 5-55〉	부모급여가 육아휴직 사용시기에 미친 영향 - 1) 엄마	225
〈표 5-56〉	부모급여가 육아휴직 사용기간에 미친 영향 - 1) 엄마	227



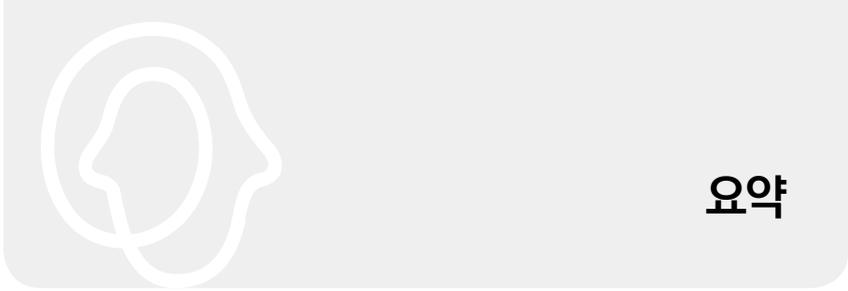
〈표 5-57〉 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 미친 영향 - 2) 아빠	228
〈표 5-58〉 부모급여가 육아휴직 사용시기에 미친 영향 - 2) 아빠	230
〈표 5-59〉 부모급여가 육아휴직 사용기간에 미친 영향 - 2) 아빠	231
〈표 5-60〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부에 미친 영향 - 1) 엄마	233
〈표 5-61〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용시기에 미친 영향 - 1) 엄마	234
〈표 5-62〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간에 미친 영향 - 1) 엄마	236
〈표 5-63〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부에 미친 영향 - 2) 아빠	237
〈표 5-64〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용시기에 미친 영향 - 2) 아빠	239
〈표 5-65〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간에 미친 영향 - 2) 아빠	240
〈표 5-66〉 자녀양육의 어려운 점	242
〈표 5-67〉 부모급여가 시간지원제도 수요에 미치는 영향	243
〈표 5-68〉 부모급여가 육아휴직제도 수요에 미치는 영향	244
〈표 5-69〉 부모급여가 육아휴직급여 특례제도 수요에 미치는 영향	245
〈표 5-70〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축 수요에 미치는 영향	247
〈표 5-71〉 가장 필요한 지원: 0세(0~11개월)	249

그림 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



[그림 3-1] 공적 가족급여 지출(2021)	50
[그림 3-2] 영유아 보육·교육에 대한 공공 지출(2019)	51
[그림 3-3] 0~2세 보육·교육서비스 이용률(2022)	52
[그림 3-4] 3~5세 보육·교육서비스 이용률(2021)	52
[그림 3-5] 출생아 100명당 유급 출산전후휴가 이용자 수(2023)	53
[그림 3-6] 출생아 100명당 유급 육아휴직 이용자 수(2023)	54
[그림 3-7] 스웨덴의 사회보장 급여 구조	60
[그림 3-8] 한국과 스웨덴·독일 육아휴직제도 비교 개요	77
[그림 3-9] 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 지출 비교	83
[그림 3-10] 한국과 스웨덴·독일 가족복지 지출 비교	83
[그림 5-1] 시간 지원 제도 인지 정도	183
[그림 5-2] 엄마, 아빠의 육아휴직, 육아기 근로시간단축 활용 실태 및 계획	190
[그림 5-3] 육아휴직 미사용 이유	203
[그림 5-4] 육아기 근로시간단축 사용시작, 사용종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아기 근로시간단축 사용(예정) 기간	211
[그림 5-5] 육아기 근로시간단축 소득대체율	212
[그림 5-6] 육아기 근로시간 단축제도 미사용 이유	213
[그림 5-7] 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 활용	217
[그림 5-8] 시간지원제도 활용에서 부모급여의 영향	222



1. 연구의 배경 및 목적

정부는 2023년 만 0~1세에 대해 각각 월 70만 원, 35만 원의 부모급여를 도입하였으며, 2024년 해당 급여를 각각 월 100만 원, 50만 원으로 인상하여 영아기 현금지원 수준을 큰 폭으로 향상했다. 부모급여는 ‘양육에 대한 경제적 부담 감소’, ‘돌봄유형에 대한 부모 선택권 확대’ 효과와 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 시 소득보전 기능을 하여 시간지원제도 이용을 활성화할 가능성이 있다.

이밖에도 육아휴직급여 특례제도의 확대 등에 따라 시간지원제도 이용에 대한 수요가 증가할 것으로 예측된다. 관련제도의 지속적 확대에도 제도 이용 사각지대, 계층 간 격차문제는 지속될 것으로 보인다. 이 연구에서는 부모급여 수급 유형을 살펴보고, 부모급여가 시간지원제도 이용에 영향을 미쳤는지, 해당 영향이 계층 간의 차이가 있는지 등을 검토하여 그에 따른 개선방안을 모색하고자 한다.

2. 주요 연구결과

연구결과, 부모급여의 효과 및 영향은 수요자의 특성에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 가구소득 300만 원 이하의 경우 부모급여를 현금으로 수급하는 기간이 다소 길고, 얼마나 아빠가 중소기업에 다닐 경우 상대적으로 현금수급기간이 짧아 이들이 육아휴직을 충분히 활용하지 못할 가능성을 시사했다.

부모급여의 효과성에 대해서는 ‘양육에 대한 경제적 부담감소’ 효과와

2 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

‘양육방식에 대한 선택권 확대’ 효과에 대한 동의 비율은 각각 82.1%, 75.6%, ‘직장 및 경력유지에 도움’ 효과와 ‘소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념할 수 있도록 함’에 대한 동의 비율은 각각 56.2%, 49.9%로 나타났다. 맞벌이 가구의 경우 ‘직장 및 경력유지에 도움’ 등의 비율은 64.5%로 나타났으며, 소득이 높고 상대적으로 안정적인 경력을 유지하는 경우 부모급여의 ‘직장 및 경력유지 도움’에 동의하는 경향을 보였다.

부모급여 지급방법, 지급금액, 지급기간에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족도는 각각 93.5%, 51.7%, 35.1%로 지급기간에 대한 만족도가 가장 낮게 조사되었다. 부모급여 총액을 유지하는 경우 월급여수준을 줄여서라도 지급기간을 길게 하는 것을 선호한다는 응답이 약 41.4%로 나타났으며 이러한 응답은 비맞벌이, 비임금근로자, 비정규직 임금근로자일수록 높게 나타났다.

실제 시간지원제도 이용은 여성의 비율이 더 높으며 육아휴직 시 엄마의 소득대체율은 56.2%이고 아빠의 소득대체율은 60.1%로 나타나, 남성이 저임금 위주로 육아휴직을 사용하고 있음을 알 수 있다. 육아휴직을 사용하지 않는 주된 이유는 현재 급여수준을 유지하기 위함이 가장 크며, 이밖의 이유로 엄마는 ‘근로환경’, 아빠는 ‘회사 분위기’로 조사되어 여전히 남성의 육아휴직에 대한 기업의 수용성이 낮은 것으로 나타났다.

부모급여가 육아휴직 사용에 영향을 미쳤다는 응답은 엄마의 경우 43.5%, 아빠의 경우 21.4%이며 육아기근로시간 단축에 영향을 미쳤다는 응답은 각각 23.4%, 11.3%로 여성의 시간지원제도 이용에 영향을 더 미치는 것으로 나타났다. 엄마는 소득이 높을수록, 아빠는 소득이 낮을수록 육아휴직 사용에 영향을 미쳤다고 응답하였다. 이러한 긍정적 영향은 최근 출생아 부모일수록, 공무원·공공기관, 정규직 임금근로자일수록 그 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

3. 결론 및 시사점

이 연구결과, 부모급여의 도입은 시간지원제도 이용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 그 영향이 수요자 특성별로 차이가 있었으며, 특히 여성, 공무원·공공기관 종사자의 육아휴직 이용에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타났다.

부모급여는 소득감소에 대한 우려로 시간지원제도를 적극적으로 활용하지 못하던 계층의 경우 소득대체율을 높여 시간지원제도 이용을 활성화하는 효과가 있으나, 근로 특성상 또는 회사 분위기상 제도를 이용하기 어려운 경우에는 별다른 기능을 하지 못하는 것으로 보인다. 현재 시점에서 정책의 우선순위는 이들에 대한 제도 활성화 방안을 모색해야 한다는 것이다. 여성의 노동시장 참여와 관련해서는 일하던 사람이 일을 멈추는 인센티브 기능은 크지 않지만, 일 안 하던 사람을 계속해서 비취업으로 고착화할 우려가 발견되었다. 또한 상대적 취약성이 있는 집단의 경우 부모급여의 지급수준을 줄여서라도 지급기간을 늘리고자 하는 욕구가 큰 것으로 나타났다. 따라서 영아기 소득보장과 시간지원제도 이용 활성화를 위해 어떻게 정책을 설계할 것인가는 매우 중요하다.

이 연구에서는 이러한 연구결과를 바탕으로 시간지원제도 접근성을 제고하는 제도 유연화와 대상 포괄성 강화, 부모급여 재설계를 위한 아동수당과 연계, 시간지원제도 이외의 돌봄서비스 보장 강화과제를 제안하고 있다.

주요 용어: 부모급여, 육아휴직, 육아기 단축근로



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법



제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

대한민국은 2023년 합계출산율 0.72로 역대 최저치를 경신하였다. 2024년 0.75를 기록하면서 다소 반전된 상황이나 여전히 초저출산 현상이 지속되고 있다. 출산율은 경제, 사회, 문화 등 다양하고 복잡한 요소에 영향을 받으며 경제적 요인은 출산에 영향을 미치는 주요 요인 중 하나로 알려졌다. 그에 따라 정부는 그동안 양육부담을 해소하고자 상당한 노력을 기울여 왔다. 무상보육을 통한 서비스 지원, 아동수당 및 양육수당, 부모급여와 같은 현금지원, 육아휴직 및 육아기 단축근로 등과 같은 시간지원제로 자녀 양육으로 인한 소득상실과 지출증가에 대한 경제적 부담 해소와 일·가정 양립을 지원하였다.

자녀 양육지원을 서비스 지원, 현금지원, 시간지원 영역으로 구분하여 살펴볼 때, 서비스 지원은 보편적 무상보육·유아교육으로 적극 실현되고 있으며 어린이집·유치원 이용률은 경제협력개발기구(OECD) 수준을 상회하고 있다(양재진 외, 2021). 현금급여와 시간지원제도 측면에서도 상당부분 제도적 성장을 이루었다. 특히, 2023년 만 0~1세에 대해 각각 월 70만 원, 35만 원의 부모급여를 도입하였으며, 2024년 해당 급여를 각각 월 100만 원, 50만 원으로 인상하여 영아기 현금지원 수준을 큰 폭으로 향상했다. 다만, 부모급여의 설계는 아동수당과 달리 돌봄서비스 이용과 연계되어 있어, 어린이집이나 종일제 아이돌보미 서비스를 이용하지 않을 경우에는 부모급여 전액을 지급받으나 해당 서비스를 이용할 경우에는 서비스 이용료와 부모급여의 차액을 받는 구조로 설계되어 있다. 이와

같은 급여체계는 2022년 도입되어 1년 만에 종료된 영아수당과 급여액의 차이만 있을 뿐, 기관보육 이용 여부에 따라 수급액이 달라진다는 면에서는 차이가 없다. 이처럼 서비스 이용 여부와 연계된 급여체계 특성에 따라 부모급여의 도입은 양육수당과 같이 여성의 노동시장 이탈을 초래할 것이라는 우려가 있다. 특히, 수급액이 높은 부모급여는 이러한 상황을 더욱 촉진할 가능성이 높다. 즉, 일부는 부모급여로 노동시장에서 이탈해 자녀를 직접 돌보면서 현금수급을 선택할 수 있으며 급여수준이 낮을수록 이러한 선택을 할 가능성이 있다.

그럼에도 부모급여는 이전의 양육수당이나 영아수당에 비해 급여수준이 높아 가정양육과 돌봄서비스 이용에 따른 지원수준의 차이를 줄여 돌봄선택권을 증대할 것으로 기대된다. 부모급여는 서비스 이용료보다 많은 금액을 지급할 뿐만 아니라 서비스 이용 시 그 차액을 돌려받을 수 있도록 설계되어 부모들이 가정양육과 돌봄서비스 이용에 대한 비용혜택의 차별을 해소해 돌봄 유형에 대한 선택(가정양육 또는 기관보육)을 좀 더 자율적으로 할 수 있도록 만들었다. 이처럼 부모급여 시행으로 가정돌봄에 따른 급여액이 큰 폭으로 확대됨에 따라 가정양육(개별돌봄)에 대한 수요가 증가할 가능성이 있다. 김은정 외(2024)의 연구에 따르면 부모급여는 기관보육서비스 수요를 줄이고 가정양육 수요를 늘릴 가능성이 높은 것으로 조사된 바 있다. 이처럼 부모급여 도입에 따른 가정돌봄 욕구는 부모의 직접돌봄 욕구로 이어져 육아휴직 및 육아기 근로시간단축제와 같은 시간지원제도 활용에도 영향을 미칠 가능성이 있다.

일반적으로 육아휴직을 하지 않는 주요 이유 중 하나가 낮은 육아휴직 급여(소득대체율) 때문이라는 것은 잘 알려진 사실이다. 특히, 남성이 육아휴직을 적극적으로 사용하지 못하는 이유로, 낮은 소득대체율(소득상실), 사회적 인식(전통적 가치관)이 주요 원인으로 지목되기도 한다. 김지

현(2020)의 연구에서는 소득대체율이 높고, 양성 평등적 사회규범 의식이 높은 국가일수록 남성의 육아휴직 수급률이 높다고 조사되었다. 이밖에도 육아휴직기간에 가장 어려운 점으로 '소득의 감소'가 조사된 바 있다(박은정 외, 2022). 기존 연구에서 육아휴직기간 중 감소된 수입에 따른 재정적 문제를 어떻게 해결했는지 조사한 결과, 45%가 '적게 쓰고 저축을 줄임'이라고 응답했으며 11.4%는 '국가에서 나오는 수당으로 충당'이라고 응답한 바 있다(김낙홍 외, 2024). 이밖에도 육아기 단축근로를 적극적으로 사용하지 않은 이유 중 하나로 '소득감소 때문에'라고 조사된 연구가 다소 존재한다(조미라, 박은정, 2023). 이처럼 시간지원제도 이용 여부에 급여수준이 상당히 중요한 요소로 작용함을 알 수 있다. 부모급여 수급기간에 육아휴직 또는 육아기 단축근로를 할 경우 부모급여가 육아휴직 및 육아기 단축근로 사용에 따른 소득상실분을 일정부분 보전하는 효과를 가져와 해당 제도 이용에 대한 접근성을 강화할 가능성이 있다. 다만 부모급여는 0~1세 기간에 주어지는 반면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축은 이보다는 훨씬 폭넓은 기간에 활용하도록 하고 있어 이용 시기가 달라질 경우 부모급여가 소득감소분에 대한 소득보전 효과를 직접적으로 가져온다고 보기는 어렵다.

이밖에도 기존의 3+3 육아휴직 특례제도가 2024년 6+6(생후 18개월 이내 자녀에 대하여 부모 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 특례적용기간인 첫 6개월간 부부 각각 통상임금의 100%(상한액 첫 달 250만 원, 여섯째 달 450만 원))으로 확대됨에 따라 영아기 육아휴직 수요는 더 높아질 가능성이 있다. 특례제도는 급여체계가 매우 파격적이거나 맞벌이 가구이면서 육아휴직 사용이 용이한 근로자만 혜택을 누릴 수 있어 육아휴직급여 불평등을 확대할 가능성이 큰 것으로 보고된 바 있다(신영규, 조성호, 2024). 즉, 해당 제도는 맞벌이 가구에만 적용되는 특례로,

외별이 가구의 남성 육아휴직자에 대한 인센티브 기능은 없으며 맞벌이 가구라 하더라도 육아휴직 제도 접근성이 낮은 계층의 경우 특례제도의 혜택을 받지 못한다는 한계가 있다.

이처럼 관련 정책변화에 따라 시간지원제도 이용에 대한 수요는 변화하며, 제도 이용 사각지대와 계층 간 격차문제는 지속될 것으로 보인다. 저출생시대에 자녀양육지원 정책의 설계는 그 무엇보다 중요하므로 서비스, 현금, 시간지원제도가 적정한 수준에서 유기적으로 활용될 필요가 있으며 제도 이용과 혜택에 대한 계층 간 격차를 해소하려는 정책적 노력이 필요하다. 이 연구에서는 부모급여 도입이 계층 간 시간지원제도 이용에 차이를 가져오는지 등을 검토하여 그에 따른 개선방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

이 연구는 총 6장으로 구성되어 있다. 1장은 연구배경 및 목적, 연구 내용 및 방법을 기술하고 있다. 2장은 기존 관련 연구를 검토하고 있다. 기존 연구는 가족정책 내에서 부모휴가의 정책목표와 효과에 대한 기존 연구를 검토하고 정책목표에 따라 부모휴가(육아휴직)의 설계 방향(모형)의 차이를 살펴보았다. 이밖에 현금급여의 효과, 육아휴직 및 시간지원제도 이용에서 계층별 차이와 사각지대에 대한 기존 연구를 바탕으로 관련 쟁점을 검토하고 있다. 3장은 국내 양육지원 정책 현황과 해외사례를 검토하고 있다. 국내 양육지원 정책을 서비스지원, 시간지원, 현금지원으로 구분할 때 각 영역의 지원수준 및 이용수준 등을 OECD 국가와 비교하여 개괄적으로 검토하고 있다. 이밖에 해외사례로 독일과 스웨덴 사례를 검토하고 있다. 독일과 스웨덴은 전 국민을 대상으로 육아휴직급여를 제공

하며 전일제 육아휴직제를 시행하는 한국과 달리 다양한 시간제 육아휴직제를 사용한다는 특징이 있다. 이와 같은 제도적 특징은 전 국민 부모급여 시행과 전일제 육아휴직제와 육아기 단축근로가 독립적으로 운영되는 한국 상황에 시사하는 바가 크다고 본다. 4장에서는 국내 관련 통계 자료를 바탕으로 부모급여 도입 전후 시기를 중심으로 시간지원제도 이용과 관련하여 어떠한 변화가 있는지 살펴보고 있다. 육아휴직통계, 고용행정통계, 일·가정양립실태조사, 아동가구통계등록부 등의 자료를 활용하여 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도 이용 현황을 검토하고 있다.

5장은 설문조사 자료를 바탕으로 부모급여가 시간지원제도 이용에 미친 영향을 분석하고 있다. 기존 통계자료로 분석이 어려운 세부사항을 분석하고자 정책수요자(2022~2024년 출생아 부모, 각 연도 500명)를 대상으로 부모급여 수급유형, 시간지원제도 이용실태, 정책욕구 등에 대해서 온라인 조사를 실시하였다. 해당 자료를 활용하여 부모급여 수급 유형, 일자리 변화, 시간지원제도 이용 실태 등을 분석하였으며, 각 사항에 부모급여 수급이 영향을 미쳤는지, 응답자 특성에 따른 차이가 있는지 등을 살펴보았다. 이밖에도, 영아기 부모들의 양육지원과 관련한 정책욕구를 파악하고 응답자 특성별로 어떠한 차이가 있는지 분석하고 있다. 마지막으로 6장은 앞서 검토된 내용들과 5장의 분석결과를 바탕으로 시간지원제도 개선을 위한 정책방향과 세부 정책제언을 기술하고 있다.



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제2장

관련 연구 검토

제1절 가족정책과 현금급여

제2절 가족정책과 육아휴직제도

제3절 시간지원제도 활용과 쟁점



제 2 장 관련 연구 검토

제1절 가족정책과 현금급여

국내 양육지원을 위한 주요 현금급여로는 가정양육수당, 아동수당, 부모급여를 들 수 있으며 이들 중 부모급여는 급여수준이 가장 높다. 가정양육수당, 아동수당, 부모급여 순으로 도입되었으며, 수당마다 도입배경 및 도입목적이 다소 상이하다. 가정양육 수당은 2009년 차상위 계층 이하 가구의 0~1세 아동을 대상으로 도입된 후 점진적으로 대상연령 및 소득기준이 확대되었다. 아동수당은 2018년 상위 10%를 제외한 만 6세 미만 아동을 대상으로 시행되었으며, 부모급여는 2023년 도입되었다. 현재 이와 같은 현금급여는 소득기준을 적용하지 않은 보편적 급여성격을 가지고 있다.

다만, 가정양육수당과 부모급여는 돌봄서비스 이용 유무와 연계되어 설계된 반면, 아동수당은 돌봄서비스 이용과 무관하게 전 계층에 지급된다는 차이가 있다. 연령별로 살펴보면 0~23개월까지는 부모급여를 받으며, 24~85개월까지 가정에서 양육할 경우 월 10만 원의 수당을 지급하고 있다. 아동수당은 만 8세 미만(95개월) 모든 아동에 대해 매월 10만 원이 지급된다. 부모급여는 23개월 미만 아동을 대상으로 0~11개월은 매월 100만 원, 12~23개월은 매월 50만 원의 급여를 제공하나 수급 유형은 돌봄서비스(어린이집, 아이돌보미) 이용 여부와 연계되어 있다. 돌봄서비스를 이용하지 않을 경우 전액 현금으로 지급되며 어린이집이나 종일제 아이돌보미 서비스를 이용할 경우 이용금액과 부모급여액의 차액만큼 현금으로 지급된다.

부모급여(영아수당)가 도입되기 이전에는 「아동수당법」에 근거한 아동수당, 「영유아보육법」에 근거한 (가정)양육수당이 아동에 대한 유일한 현금 급여였다. 이후 아동수당에 대한 큰 정책적 변화는 없었던 반면, 연령별로 차등 지급되던 가정양육수당에 대한 정책변화가 이루어져 영아수당을 거쳐 부모급여에 이르게 된 것이다. 결국, 아동수당만 보편적 수당의 완전한 성격을 가졌으며 0, 1세 대상의 부모급여나 2세 이상을 대상으로 하는 가정양육수당은 기관서비스 이용 유무와 밀접하게 관련되어 보편적 아동수당과는 상당한 차이가 있다.

양육수당이나 부모급여와 같이 돌봄서비스 이용유무와 연계하여 설계된 급여의 경우, 여성의 노동시장 이탈을 촉진하고 돌봄에 대한 성별 불평등을 야기할 수 있다는 비판이 종종 제기된다. 이와 관련된 기존의 쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-1〉 양육수당을 둘러싼 쟁점

구분	양육수당 옹호입장	양육수당 반대입장
사회정의	여러 형태의 양육방식을 원하는 가족들을 지원하는 것이 형평성에 맞음	성별 간 평등, 다양한 가족형태나 계층적 차이를 넘어서 아동 간 평등 침해
아동양육과 국가 역할	아동양육을 해나가는 가족의 경제적 부담을 해소하기 위한 자원 마련	아동보육을 장기적 사회발전 속에 배치하고 보편적 보육서비스 제공 주력
재정효율성	보육시설은 아동수 변화나 지역적 특성에 유연하게 대응하지 못하여 재정적으로 비효율적	생산가능 잠재집단인 여성의 노동력 화에 대한 투자가 가장 재정효율적임. 이를 가능케 하는 보육서비스 확충 필요
사회적 바람직성 (social desirability) 전제	가정이 아동보육의 최적 장소 여성의 순차적 양립을 통한 부모권과 노동권 조화	공동가정으로서 보육시설이 아동보육을 위해 더 나은 남녀 모두의 부모권과 노동권 양립을 위한 사회적 환경 조성
여성의 노동자로서 지위	실업/저임금 완충제(buffer)로서의 여성노동자 수용	여성노동자의 동등한 노동권 강조

출처: “Trap for women or freedom to choose?: Political frames in the making of child home care allowance in Finland and Sweden”, Hiilamo, H., & Kangas, O., 2003., 송다영, 박은정(2019)에서 재인용.

양육수당을 지지하는 입장에서는 양육수당에 대한 긍정적 효과로 양육 방식에 대한 선택권 보장, 양육에 대한 경제적 부담 완화, 아동 돌봄 관련 재정효율성, 여성의 노동권과 부모권(돌봄권)의 조화를 주장한다. 반면 반대하는 입장에서는 가정양육수당은 돌봄의 가족화를 촉진하고 이로써 가정 내 돌봄책임자가 여성으로 고착화되어 돌봄노동에 대한 성별 불평등을 야기한다고 보았다. 이밖에도 가정양육을 조건으로 한 현금급여의 특성상 저소득층이 현금급여를 선택할 유인이 강해 계층 간 차별을 초래하고 이것이 곧 아동 간의 불평등을 야기한다고 보았다. 가정양육수당을 반대하는 입장에서는 장기적으로 보육서비스에 대한 충분한 공급과 접근성 보장이 여성의 경제활동에 더욱 효과적이며 이로써 국가재정의 효율성도 확보될 수 있다고 보았다. 또한 충분한 기관보육을 제공해 남녀 모두 부모권과 노동권을 보장받을 수 있다는 견해를 가지고 있다(이수경, 오미옥, 2013; 송다영, 박은정, 2019).

이처럼 가정양육수당과 관련된 논의를 고려할 때, 국내 가정양육수당의 급여수준이 월 10만 원으로 매우 낮아 돌봄방식에 대한 선택권 보장은 크지 않다고 본다. 반면, 재정효율성 측면에서는 일정부분 효과를 보았다. 국내의 경우 무상보육 도입 당시 보육서비스에 대한 수요를 분산할 목적으로 가정양육수당 대상 아동을 확대한 것은 서비스에 대한 수요 분산과 함께 재정효율 효과도 일정부분 있었던 것으로 보인다. 다만, 현재의 가정양육수당은 24개월 이상을 대상으로 하고 해당 연령의 어린이집 이용률이 워낙 높아서 재정효율화 효과는 미미하다고 볼 수 있으며 지급 규모 등을 고려할 때, 앞서 논의된 긍정적, 부정적 효과가 극명하게 드러나지는 않을 것으로 본다. 그럼에도 기존 연구에 따르면 유아기 양육수당 수급아동은 대부분 저소득층과 고소득층으로 양분되어 있는 것으로 보고된다(송다영, 박은정, 2019). 저소득층은 현금성급여에 대한 유인에 따른

것이고 고소득층은 영어유치원 및 사교육을 이용하느라 어린이집이나 유치원을 이용하지 않아 가정양육수당을 수급하는 것으로 알려져 있다. 이러한 계층적 결과는 가정양육수당이 저소득층의 어린이집 이용에 대한 접근성을 약화할 우려를 시사한다.

이밖에 한국복지패널(2010~2013) 자료를 활용하여 가정양육수당과 여성의 경제활동 관계를 분석한 결과, 가정양육수당이 여성의 경제활동 참여 가능성을 낮추고 보육료 지원은 경제활동 참여에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석된 바 있다(한영선, 2014). 또한, 해당 연구에서 가정양육수당은 여성의 전일제 일자리 참여에 부정적 영향을 미치고 시간제 일자리 참여에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 가정양육수당이 여성의 일자리 질을 저해할 가능성을 시사한다. 다만, 해당 연구에서 활용된 자료가 저소득층에 대한 과표집 특성이 있는 복지패널인 점을 고려할 때, 해당 결과를 일반화하는 데에는 유의가 필요하다. 그럼에도 해당 연구는 저소득 가구에서는 가정양육수당이 여성의 경제활동 참여에 부정적 영향을 미치고 전일제 일자리보다는 시간제 일자리에 대한 수요를 증가시킬 가능성을 시사한다.

여성의 고용 불안정성이 첫째 및 둘째 자녀 출산 전이에 미치는 영향을 분석하고 국가별 가족 정책(현금, 유급 휴가, 보육서비스)이 그 영향을 어떻게 조절하는지 평가한 사례가 있다(Hsu, 2023). 해당 연구는 유럽 27개국의 사례를 기반으로 가족정책이 출산 전이에 미치는 영향을 분석하였다. 해당 연구에서는 고용불안정성(비정규직 또는 실업) 상태의 여성은 출산 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타났으며 이러한 관계에 현금급여, 보육서비스, 육아휴직제도와 같은 가족정책이 미치는 효과를 차별적으로 분석하였다. 현금수당 효과를 살펴보면, 지급수준이 높은 국가의 경우 고용불안이 출산에 미치는 영향을 감소시키거나 오히려 출산확률을 높이는 효과가

있는 것으로 조사되었다. 이는 정부지원으로 불안한 소득을 보전할 수 있기 때문이다. 반면, 보육서비스와 육아휴직이 출산전이에 미치는 영향은 제한적인 것으로 나타났다. 보육서비스와 육아휴직제도는 출산 후 여성의 경제활동 복귀와 일·가정 양립을 지원하는 매우 중요한 제도이다. 그러나 해당 제도에 대한 접근성의 차이로 출산에 미치는 효과는 제한적인 것으로 나타났다. 국내의 무상보육제도와 달리 해외의 경우 보육서비스 커버리지가 높은 국가는 대부분 맞벌이 가정을 전제로 한 정책모델을 갖춘 경우가 많아 서비스 이용이 제한적이다. 육아휴직 또한 정규직 중심으로 시행되기 때문에 고용불안정 상태 여성의 출산을 제고하는 효과는 제한적일 수밖에 없다. 고용 불안 상태의 여성은 출산 후 고용유지 보장이 안 될 가능성이 커 현재 일자리를 지속하려고 출산을 연기할 가능성이 있다.

현금수당을 둘러싼 이와 같은 논쟁 속에 영아기를 대상으로 상당히 수준 높은 부모급여가 도입됨에 따라 관련 논쟁은 더 심화될 가능성이 있다. 국내에서 시행 중인 '부모급여'는 육아휴직급여 및 경제활동(소득활동) 여부와 무관하게 모든 부모에게 수급권을 부여한다는 점에서 해외에서 운영되는 '부모수당' 또는 '부모보험' 사례와 큰 차이를 보인다. 부모수당 또는 부모보험을 운영하는 해외 사례의 경우, 해당 급여는 경제활동(소득활동) 여부와 소득수준에 기반을 둔 급여 체계로 정액급여와 정률급여의 조합으로 이루어지는 경우가 일반적이다. 이 경우, 일정기준에 미치지 못하거나 경제활동(소득활동)을 하지 않는 경우에 한해서 정액급여를 지급하고, 기준을 충족하는 경우에는 소득기반 정률급여를 지급하는 구조를 취하고 있다. 반면, 국내의 부모급여는 경제활동 및 소득수준과 무관하게 지급되는 보편적 현금지원정책의 성격이 있으면서 지급유형이 돌봄서비스 유무와 연계되는 매우 독특한 특성이 있다. 근로특성과 무관하고 돌봄서비스 이용과 연계된 국내 부모급여의 설계는 여성의 노동시장 이

탈 유인 가능성을 야기하고 시간지원제도가 여성중심으로 이용될 가능성을 내포하고 있다. 또한 상당한 수준의 현금급여로 양육에 대한 경제적 부담 해소나 돌봄유형에 대한 부모의 선택권을 보장하는 효과를 기대할 수 있다. 부모급여는 일정시기 가정보육 후에 노동시장 복귀를 통한 여성의 노동권과 부모권의 조화에 긍정적 영향을 미칠 가능성도 있다.

유해미(2022)의 연구에 따르면 부모급여가 육아휴직 급여 수준이 낮아서 휴직을 선택하지 못하는 가구에 육아휴직을 통한 부모직접돌봄이라는 선택권을 보장할 가능성이 있으며 개별돌봄서비스를 활용한 가정돌봄비용에 대한 부담완화를 기대할 수 있는 것으로 보았다. 이처럼 부모급여로 돌봄선택권이 확대된 측면이 있지만, 모두가 원하는 방식의 돌봄유형을 선택하는 데에는 한계가 있는 것으로 나타났다. 해당 연구에 따르면, 특히 육아휴직을 사용할 수 없는 맞벌이 가구 등 일하는 동안 어린이집을 이용하고 싶으나 접근성에 제약이 있는 경우에는 충분한 돌봄선택권을 보장받지 못하는 것으로 나타났다. 이에 따라 돌봄에 대한 선택권을 확보하려면 현금지원뿐만 아니라 돌봄서비스를 제공하는 인프라에 대한 접근성이 보장될 필요가 있음을 시사하였다. 이밖에 양재진(2022)의 연구에서는 부모급여는 양육비 부담으로 자녀를 낳지 않는 부부에게 출산에 대한 기회비용을 낮춰주는 역할을 할 것으로 기대했다.

부모급여의 도입은 영아기 자녀돌봄에 대한 선택권 보장(가정돌봄 또는 기관돌봄), 양육비 부담 완화를 주목적으로 하고 있다. 이와 함께 영아기 육아휴직을 할 경우 해당시기 소득감소에 따른 부담을 줄여 부모의 노동권과 돌봄권을 함께 보장한다고 볼 수 있다. 반면, 부모급여의 증가가 개별돌봄 수요를 증가시키기는 하나 이것이 육아휴직을 통한 부모돌봄으로 나타나기보다는 민간 돌보미를 고용하여 개별돌봄육구를 충족하는 방향으로 나타날 수도 있다. 이 경우, 사회적으로 어떤 방향이 더 바람직한

가에 대한 고민과 함께 바람직한 방향으로 나아가려는 제도적 노력이 지속될 필요가 있다.

노르웨이의 양육수당은 공보육시설 이용과 연계되어 있으나 국내와 달리 공보육시설을 시간제로 이용할 수 있으며 이용시간에 따라 양육수당이 유연하게 설계되어 있다. 이러한 특성에 따라 노르웨이의 양육수당은 여성의 노동시장 이탈이나 계층화 문제를 발생시키기보다는 보육서비스의 보완재로 기능하는 것으로 평가된다(윤승희, 2015). 이처럼 현금급여는 여성의 고용, 일자리 질, 출산에 다양한 영향을 미치기 때문에 반드시 고려되어야 할 부분은 현금급여 설계 시 돌봄권의 보장과 노동권의 보장이 조화롭게 효율적으로 이루어지도록 설계할 필요가 있다는 것이다. 성평등적 관점에서 모두에게 차별 없이 유연하게 적용되는 가족정책으로서 충분히 기능하고 있는지 살펴볼 필요가 있다(김영미, 2021).

제2절 가족정책과 육아휴직제도

가족정책 내에서 육아휴직(부모휴가)의 설계방식에 따라 다양한 효과, 함의, 지향점이 달라질 수 있다. 가족정책의 하나로 시작된 육아휴직 제도는 노동시장에서 어머니로서의 여성을 보호하려는 목적으로 시작된 측면이 강하지만, 성평등의 목적, 임신·출산에 따른 약자를 보호하고자 하는 온정주의적 목적 중 어떠한 목적을 우선순위에 두고 시행되었는지는 경험이나 증거 없이 이론적으로만 판단하기는 어렵다(Olivetti and Petrongolo, 2017). 그럼에도 육아휴직은 모성보호를 바탕으로 여성의 노동시장 이탈을 방지하고자 하는 목적에서 시작된 측면이 있다는 것은 부인하기 어렵다.

21세기 초반 주요국에서 육아휴직 등과 같은 가족정책을 적극적으로 확대할 때 지지자들은 관대한 가족정책이 여성고용을 증가시키는 등 여성에게 긍정적일 것으로 기대한 반면 반대 입장에서는 이와 같은 가족정책이 결국 여성의 고용과 경력에 부정적 영향을 줄 것이라고 경고했다(Olivetti and Petrongolo, 2017). 이는 육아휴직기간에 경력이 손실되고 기업에는 여성고용 비용을 증가시켜 궁극적으로 여성에게 부정적 영향을 줄 것으로 예견되기 때문이다. 이와 같은 예측은 자녀양육지원 측면에서 설계된 다양한 가족정책(육아휴직, 육아기 단축근로, 유연근무 등)의 주 사용자가 여성이기 때문에 발생하는 부작용이라고 볼 수 있다. 일반적으로 저임금 여성노동자의 경우 육아휴직으로 기업이 부담해야 하는 비용이 낮거나 거의 없을 가능성이 높아 기업 입장에서 고용을 축소할 유인은 적은 것으로 알려져 있다. 저임금 노동자의 경우 대체인력 확보가 용이하고 복귀 후 업무적응이 빠르게 진행된다. 반면, 고임금 여성노동자는 대체인력을 구하기 어렵거나 핵심역할을 하는 경우 인력손실이 불가피하여 기업의 부담이 있으나 안정적이고 좋은 일자리의 특성상 해당 제도를 적절히 누릴 수 있는 환경에 놓여 있다고 볼 수 있다. 이처럼, 육아휴직과 같은 가족정책은 상반되는 기대효과가 있을 뿐만 아니라 계층별로 다양한 효과를 야기한다는 점에서 부작용을 최소화하고 긍정적인 효과를 최대화할 수 있는 지점을 포착하여 제도를 시행하는 것이 매우 중요하다.

국내의 경우, 육아휴직은 1987년 여성을 대상으로 처음 시행되었으며 주목적은 ‘모성 보호’이다. 이후 여성에게만 수급권이 있는 육아휴직제도가 성별화된 정책이라는 비판에 따라 1995년부터 부모 중 한 명이 사용하는 것으로 수급권이 남성에게까지 확대되었다. 즉, 해당 제도는 노동시장에서 여성이 모성보호를 받으면서 일할 수 있도록 하는 데에서 출발하여

남성을 포함한 모든 근로자의 양육을 지원하는 방향으로 발전한 것이다 (박은정 외, 2022).

육아휴직제도는 일·가정 양립을 지원한다는 측면에서 고용지속을 위한 노동시장정책과 자녀양육지원을 위한 가족지원정책의 특성을 모두 가지고 있다. 제도의 주요 목적을 어디에 두느냐에 따라 제도 설계 및 정책 방향이 달라질 수 있기 때문에 정책의 주요 목표가 무엇인가에 대한 논의는 매우 중요하다. 대상의 포괄성에 따라 정책목표를 정의하기도 한다. 근로자 또는 소득활동을 하는 사람만을 대상으로 할 경우 노동시장정책의 성격이 강하고, 모든 부모를 대상으로 할 경우 가족지원정책의 성격이 더 강하다고 볼 수 있다.

기존 연구에 따르면 국내 관련 전문가들은 육아휴직제도가 가족지원정책보다는 노동시장 정책으로 기능하는 것이 더 적절하다는 의견이 지배적인 것으로 알려졌다(강민정 외, 2019; 박은정 외, 2022 재인용). 현재 국내 상황에서는 고용보험가입자만을 대상으로 한다는 한계와 재원의 출처 등을 고려할 때 노동시장정책의 기능이 강한 것은 사실이다. 또한 육아휴직제도는 휴직 이후에도 기존 일자리에 복귀하여 지속적으로 경력이 유지되는 것을 보장해 주는 기능이 매우 크다는 관점에서 대상자는 근로계약을 바탕으로 경제활동을 하고 있는 사람으로 제한할 필요성이 있다고 보았다(박은정 외, 2022).

육아휴직이 노동시장정책으로 기능하기를 바랄 때 주목해야 할 부분은 제도이용 대상을 어디까지 어떤 기준으로 확대할 것인가이다. 그간의 제도 발전은 육아휴직 대상아동의 연령확대, 휴직급여확대, 특례제도를 통한 휴직기간 확대 등을 중심으로 이루어져 왔으며 제도이용의 대상자나 사각지대를 해소하려는 제도적 노력은 실질적으로 매우 소극적으로 이루어져 왔다. 국내의 경우 고용보험 가입자를 대상으로 한다는 원칙은 유지

한 채 고용보험가입 대상 범위를 확대하는 전략을 쓰고 있다. 문재인 정부는 가칭 '전국민고용보험제도' 도입 전략으로 고용보험 가입대상을 확대하고자 노력해 왔으며, 기존의 임금근로자(주당 15시간 이상 종사자) 중심으로 시행되던 고용보험을 특수고용직, 예술인, 플랫폼노동자, 프리랜서, 자영업자 등 일하는 모든 취업자로 단계적 확대를 계획하였다. 2025년 7월 7일 자 고용노동부 보도자료에 따르면 고용보험 가입기준을 기존의 근로시간을 실보수, 즉 소득 기반으로 전면 개편을 추진하는 것으로 나타났다(고용노동부, 2025). 이와 같이 고용보험 가입이 소득기반으로 확대될 경우, 고용보험의 제도적 사각지대를 크게 줄일 것으로 기대된다. 해당 보도자료에 따르면 적용기준이 되는 구체적인 소득액은 노·사·전문가의 논의를 거쳐 결정할 예정인 것으로 나타났다.

고용보험 가입 대상 기준 변경에 따라 다수의 국민이 고용보험 제도권 내로 포함된다고 하더라도 실질적인 제도의 활용은 대상자별로 차이를 보인다. 현재, 노무제공자 및 예술인 등 19개 업종 종사자는 고용보험 가입 대상으로 구직급여와 출산전후 급여 대상이지만 육아휴직급여 대상은 아니다. 이처럼 국내의 제도는 고용보험 대상자, 제도적용 대상자가 다른 상황이다. 제도적용 대상자 내에서는 근로환경과 특성에 따라 제도 활용 가능성 및 이용의 차이를 보일 것이다. 현재 제도활용 자격기준 등을 고려할 때 국내의 육아휴직제도는 분명 노동시장 정책의 성격이 강하며, 소득기준이나 근로시간 기준을 적용한다는 것은 경제활동(소득활동) 유무가 필수적인 기본 요소로 고려된다는 것이다.

반면, 육아휴직제도를 가족지원정책 관점에서 바라볼 경우 해당 제도는 아동복지와 보편적 돌봄권을 보장하는 좀 더 포괄적이고 보편성을 가져야 할 필요가 있다. 즉, 가족지원 정책으로 기능할 때는 가족에 대한 보편적 급여성격을 띠게 되어 제도 이용 대상이 매우 포괄적으로 확대될 필

요성이 야기된다. 국내의 경우 여전히 고용보험을 기반으로 운영되고 고용보험 가입대상자를 확대하는 전략(전 국민고용보험과 같이)으로 제도의 보편성을 확보하고자 노력하고 있다. 그럼에도 현재의 제도적용 기준을 고려할 때 육아휴직급여가 완전한 보편급여로 기능하는 데에는 한계가 많다. 국내의 육아휴직 제도는 저출생 대응 정책으로 적극 확대됨에 따라 제도권 내에 있는 대상자의 경우 급여인상, 육아휴직특례제도 도입 등 지원수준이 크게 향상되었다. 이러한 정책확대에도 불구하고 제도 밖에 있거나 제도 내에 있으면서 제도 이용에 대한 접근성이 낮은 경우 정책확대의 수혜를 전혀 보지 못하고 있다.

정책에 대한 접근성의 제한은 가족정책 효과의 제한을 동반한다는 점에서 정책목표에 따른 적절한 정책설계는 매우 중요하다. 이는 다수의 나라에서 다양한 가족정책을 운영하고 있지만 정책수립 과정은 각기 다른 정책적 논거를 바탕으로 하는 경우가 많은 이유이기도 하다. 자녀양육지원을 위한 가족정책은 관련 제도가 독립적으로 운영되기보다는 시간지원, 현금지원, 서비스지원의 유기적 관계 속에서 설계·운영될 필요가 있다. 각각의 제도는 서로 영향을 미칠 뿐만 아니라 제도설계에 따라 다양한 이용행태를 야기한다. 즉, 제도설계에 따라 돌봄의 가족화·사회화 및 부모에게 기대되는 역할의 차이를 불러올 수 있다.

윤승희(2010)의 연구에서는 북유럽 국가들의 사례를 들어 부모휴가와 가정양육수당 제도 설계에 따라 부모의 돌봄역할의 차이를 분석하고 있다. 기본적으로 일·가정 양립을 지원하여 일하는 어머니상을 추구하고 동시에 아동을 돌보는 아버지상을 추구하지만, 국가별 제도설계에 따라 그 정도의 차이가 있음을 보여주고 있다. 해당 연구에서는 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드 사례를 분석하여 각 국가에서 아버지에게 요구되는 역할의 차이를 드러냈다. 스웨덴과 노르웨이가 아버지 할당제를 운영하

26 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

며 돌봄에 대한 아버지의 의무와 권리를 강조한 데에 반해 덴마크나 핀란드의 경우에는 어머니에 대한 의무기간을 두어 아버지는 보조적 돌봄자로서 기능하도록 한다는 점에서 큰 차이가 있다.

〈표 2-2〉 북유럽 국가의 가족정책의 특성

구분	부모휴가	가정양육수당	특징
스웨덴	아버지 할당제(미사용 시 해당 기간 소멸) 성평등 보너스	도입 6개월 후 폐지	돌봄에 적극 참여하는 아버지의 권리, 아버지 자신의 인격발달도 중시, '현대적 아버지'상
노르웨이	아버지 할당제(미사용 시 해당 기간 소멸)	유지	돌봄에 대한 의무 강조 '좋은 아버지'상
덴마크	아버지 할당제(사용 시 기간 연장) → 폐지 20주 어머니, 32주 부모 중 1명	아동양육휴가가 부모휴가로 통합됨	양육자로서 아버지의 권리 부재 일하는 어머니 지원 (여성의 노동권 중시)
핀란드	어머니 의무 기간 + 부모 중 1명(덴마크와 유사) 아동양육휴가 별도 운영	유지 급여와 대상자 확대	신가족주의 지향 아버지는 보조적 돌봄자

주: 출처를 토대로 재구성.

출처: "북유럽 국가들의 돌봄의 가족화 정책: 부모휴가와 아동가정양육수당정책에 나타나는 아버지상의 상이성", 윤승희, 2010, 비판사회정책.

실제로 국가에 따라 육아휴직제도는 휴직기간, 급여체계, 대상, 재원의 출처 등에서 다양하게 설계되어 있다. 특히 북유럽 국가들은 미취업부모에게도 육아휴직 급여를 제공하여 보편적 모성보호(아동보호)제도라는 취지를 살리고 있다. 핀란드는 모든 부모가 정액급여로 육아휴직 급여를 받으며, 덴마크는 사회보험에는 취업자만을 대상으로 포함하지만 별도 기금을 이용해 실업자, 학생, 유병자를 대상으로 포함한다. 노르웨이도 비취업 부모에게 일회성 급여를 지급한다. 즉 두 가지 성격을 모두 포함하도록 이중구조로 설계하고 있다(강민정 외, 2019; 박은정 외, 2022, p. 51 재인용).

국내 육아휴직제도는 6+6 특례제도(생후 18개월 이내 자녀에 대하여 부모 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 특례적용기간인 첫 6개월간 부부 각각 통상임금의 100%(상한액 첫 달 250만 원, 여섯째 달 450만 원)를 운영함에 따라 남성의 육아휴직 사용을 촉진하고자 하는 정책적 목적을 반영하였다. 스웨덴이나 노르웨이는 의무적 사용기한을 두고, 사용하지 않을 경우 기간이 소멸되는 반면, 국내 제도의 경우 부모 동시 또는 순차적으로 사용할 경우 차등적인 급여혜택을 주어 부모 모두 육아휴직 사용에 대한 인센티브 제공 성격이 있다. 이와 같은 특례제도는 남성의 육아휴직 사용을 촉진할 가능성이 매우 높다. 다만, 이러한 제도 설계는 고용보험 제도권 내에 있으면서 부모 모두 육아휴직 사용이 가능한 근로환경에 놓인 경우에만 제한적으로 작용한다는 점에서 오히려 급여 역진성을 촉진한다는 비판이 제기될 수 있다. 기존 연구에서도 이와 같은 특례제도는 매우 파격적인 급여체계를 가지고 있으나, 육아휴직 사용의 불평등을 확대할 가능성이 큰 것으로 보고된 바 있다(신영규, 조성호, 2024). 즉, 해당 제도는 맞벌이 가구에만 적용되는 특례로, 외벌이 가구의 남성 육아휴직자에 대한 인센티브 기능은 없다는 한계가 있다.

제3절 시간지원제도 활용과 쟁점

우리나라 자녀돌봄 시간지원제도에서 나타나는 가장 중요한 특징의 하나는 제도의 낮은 활용률이다. 2000년대 후반 이후 시간지원제도는 지원 대상을 확대해왔으며 급여수준도 높아왔다. 다른 OECD 국가와 비교하여 출산전후휴가 및 육아휴직제도는 지원 수준이 관대한 것으로 평가되고 있다. 그러나 다음과 같은 세 가지 요인으로 시간지원제도를 활용하는 비율은 여전히 낮은 수준에 머물러 있다고 평가된다.

선행연구들은 시간지원제도, 특히 출산전후휴가와 육아휴직제도가 고용보험 가입자에 한정되어 적용되는 점과 관련된 제도적 사각지대에 주목해왔다. 또한 제도적으로 고용보험 가입이 가능하더라도 소규모 영세 사업체에 종사하거나 비정규직으로 고용된 경우 등 고용보험에 실제로 가입하지 못하는 것도 시간지원제도 활용을 가로막는 중요한 요인으로 간주되어 왔다. 이와 같은 제도 내외 사각지대의 존재는 시간지원제도 활용에서 나타난 가장 중요한 특징이라 할 수 있다(류정희 외, 2018). 마지막으로, 시간지원제도 활용이 낮은 세 번째 이유는 고용보험에 가입하고 있는데도 휴가 및 휴직 제도를 사용하지 않는 경우와 관련된다. 개인 또는 직장의 특성에 따라 시간지원제도 활용에 차이가 나타나고 있다. 휴직 전 급여수준과 육아휴직 급여수준의 격차가 휴직 사용으로 인한 소득상실분인데, 이 소득상실분을 둘러싼 다양한 상황이 실제 육아휴직활용을 가로막는 실질적 요인 중 하나이다. 그뿐만 아니라 근로자의 휴가 또는 휴직 사용에 따른 고용주의 손실도 육아휴직을 실질적으로 활용하지 못하도록 만드는 요인 중 하나이다. 휴직 전 업무를 대체인력으로 대체할 수 있는 정도에 따라 휴가 또는 휴직 사용의 용이성이 결정될 수 있다. 가족의 상황도 육아휴직 사용에 영향을 미친다. 배우자가 육아휴직을 사용

하는 것은 본인 육아휴직 사용의 필요성을 감소시킬 뿐만 아니라, 배우자의 휴가 사용으로 인한 소득상실에 대처해야 할 필요성을 높인다. 이처럼 다양한 요인이 육아휴직 실사용에 영향을 미칠 수 있다.

이하에서는 시간지원제도 활용을 제도 내외 사각지대와 실사용 방해 요인을 중심으로 살펴보고자 한다. 이 연구에서 부모급여와 시간지원제도 이용의 관계를 살펴볼 때 시간지원제도 활용이 가능한 자(고용보험에 가입하고 자격요건이 되는 경우)를 중심으로 사용현황을 분석한다는 측면에서 제도 내 사각지대에 대한 이해가 중요하며, 부모급여가 해외 육아휴직급여의 보편급여 기능을 한다는 측면에서 제도적 사각지대에 대한 이해도 중요하다.

1. 육아휴직제도의 취지와 제도적 사각지대

우리나라의 자녀돌봄 시간지원제도인 출산전후휴가제도와 육아휴직제도는 고용보험에 기반을 두고 있다. 일차적으로 고용보험에 가입해 있어야 제도의 보호를 받을 수 있다는 점에서, 고용보험 미가입자의 존재가 제도의 주요한 사각지대라 할 수 있다.

고용보험가입기준은 제도가 포괄하는 범위를 명확하게 해주지만, 사각지대를 명료하게 정의하려면 제도가 포괄해야 했으나 포괄하지 못한 대상이 정의될 수 있어야 한다. 즉 제도가 포괄해야 하는 대상이 정의되어야 하는 것이다. 이는 자녀돌봄 시간지원제도의 목적을 정의하는 문제와 관련된다. 육아휴직제도의 목적이 일·가정양립지원제도(주로 여성의 자녀돌봄 관련 고용유지지원)로써 노동시장 정책인가, 아니면 보편적 모성보호제도로 볼 것인가에 따라 달라진다. 전자의 경우라면 고용주와 근로계약을 맺은 임금근로자가 육아휴직제도의 대상이 되지만, 육아휴직의 취지

를 후자와 같이 양육에 대한 보편적 지원으로 간주한다면 육아휴직제도의 대상은 전체 부모가 되어야 한다(박은정 외, 2022, pp. 50-51).

선행연구들에 따르면 한국의 육아휴직제도는 고용보험에 가입된 근로자를 대상으로 하는 노동시장정책의 성격이 강하다. 또한 제도가 노동시장 정책으로서도 충분히 기능하지 못하기 때문에, 이러한 정책 목적을 명확히 하는 것에 무게가 실려 왔다(박은정 외, 2022). 최근 육아휴직 사각지대 개선방안에 대한 연구에서도 고용보험 미가입 취업자를 주요 적용 확대 대상으로 고려한 개선방안을 제출하였다(박종서 외, 2025).

이러한 사정을 감안하여 한국 육아휴직제도의 목적을 노동정책으로 규정할 때, 육아휴직제도의 사각지대는 다음과 같이 정의할 수 있다. 첫째, 소득이 있으나 고용보험 가입이 어려운 자영업자, 특수형태고용종사자, 초단시간 근로자 등으로 이들의 제외는 제도적 사각지대 문제로 정의된다. 둘째, 고용보험 적용은 되지만 실제 가입이 이루어지지 않는 부문과 형태에 대해서는 제도적 사각지대와 구분하여 '제도 내 사각지대'라고 정의되는데, 영세 사업장 근로자와 비정규직이 포함되며, 가입하였으나 자격이 충족되지 않은 자(가입 6개월 미만인 자), 출산전후 퇴사자는 제도 내 사각지대로 정의된다(류정희 외, 2018).

2. 시간지원제도 활용의 방해요인

가. 육아휴직제도

1) 여성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인

일자리의 특성은 여성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 알려져 있다. 정규직, 공공기관 근무 등 일자리 안정성이 높을수록 육아휴직을 더 적극적으로 사용하며, 임시·일용직이거나 민간사업체 소속 또는 일자리 안정성이 낮은 경우, 사용률이 떨어지거나 경력단절 위험이 커진다. 기업규모의 영향도 분명하다. 대기업, 공공부문 등 규모가 큰 사업장에서는 육아휴직 사용이 용이한 반면, 중소기업 및 민간기업은 상대적으로 접근성이 낮은 사실이 여러 조사에서 반복적으로 확인되었다(이지혜, 진미정, 2024).

본인의 임금수준도 중요한 영향을 미친다. 정한나, 윤정혜(2020)는 고용보험 DB를 통해 여성근로자의 소속기업규모 및 임금수준이 휴가/휴직 사용 여부 및 직장복귀율에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 출산전 후휴가 사용 후 직장 복귀 확률은 일자리의 질이 높을수록, 고임금일수록 높은 것을 확인했다. 또한 출산전후휴가 사용 이후 연달아 육아휴직을 사용할 확률은 대기업일수록 높았으나, 고임금근로자가 오히려 더 낮게 나타났다. 마지막으로 육아휴직 후 직장 복귀 여부의 경우, 대기업일수록 복귀확률이 낮아졌고, 고임금일수록 높게 나타났다. 제도적으로 육아휴직 사용이 가능하더라도 경쟁적인 기업 분위기에서는 장기간 휴직 후 복귀가 어려우며, 고임금 근로자는 기회비용 때문에 휴직 자체를 덜 사용하는 것을 보여준 것이다.

가구 총소득에 대한 기여분이 큰 여성은 육아휴직 사용을 꺼릴 개연성이 존재한다. 실제로 한국복지패널을 분석한 결과, 출산과 함께 육아휴직을 사용하는 여성들은 가구 경상소득에 대한 기여율이 약 22.2%에 그치는 것으로 분석되었는데, 이와 달리 가구 경상소득에 약 40% 수준의 기여를 하는 여성들은 육아휴직 사용률이 낮은 것으로 확인되었다(김은지 외, 2016). 급여의 소득대체율이 낮은 상황에서 휴직 신청이 가능하려면 신청자 이외에 실질적인 생계부양자가 있어야 한다는 것을 보여준다(윤자영, 홍민기, 2014).

여성의 경우 육아휴직 정률제 도입 이전에는 육아휴직 사용이 원직장 복귀에 긍정적인 효과가 나타나지 않았으나(김진욱, 2008), 육아휴직 정률제와 급여 확대가 적용된 시기에 육아휴직을 사용한 여성들 사이에서 임금이 높을수록 원직장 유지 가능성도 높은 것으로 나타났다(이지혜, 진미정, 2024).

육아휴직 실사용에 따른 장벽에 대해서는 다수의 질적 연구도 수행되었다(노미영, 김대욱, 2017; 안선민, 이수영, 2018; 남보영, 김담이, 이진영, 2023; 최새은, 정은희, 최슬기, 2019). 질적 연구에서도 조직적, 구조적 요인이 강조되었다. 상사의 암묵적인 압박, 휴가사용자에 대한 비난, 조직에 대한 헌신 결여로 평가하는 것 등이 조직 문화 차원에서 육아휴직 사용을 어렵게 하는 요인으로 지적되어 왔다(김연진, 김수영, 2015; 안선민, 이수영, 2018). 이러한 조직문화로 개인차원에서 육아휴직은 불이익에 대한 우려를 수반하는 것으로 조사되었다. 육아휴직 사용은 복귀 후 승진에서 누락되거나, 인사고과에서 불이익을 받을 수 있다는 우려가 깊이 자리 잡고 있다. 실제로 복직 후 부당한 인사이동(예: 직급 강등)을 경험하거나, 퇴사를 강요받아 강제 퇴사하는 사례도 있었다(남보영 외, 2023). 육아휴직으로 발생하는 업무 공백에 대한 책임감과 동료들에게

피해를 줄 수 있다는 우려 때문에 사용을 주저하며, 특히 중소기업의 경우 대체인력이 없어서 사용하지 못하는 경우가 주된 이유였다. 육아휴직 기간에 지급되는 급여액이 적어 기존 소득을 대체하기 어려워 생계가 어렵다는 점이 가장 큰 미이용 이유의 하나로 꼽혔다. 비정규직이거나 비임금근로자(예: 1인 자영업자, 무급가족종사자)의 경우, 제도 자체에 적용 대상으로 되어 있지 않아 이용하지 못하는 경우가 절반 이상으로 높게 나타났다. 또한 육아휴직 이용 권리가 있음에도 근속 기간이 짧다는 이유 등으로 신청을 꺼리는 경우도 있었다. 여성의 경우 육아휴직을 활용할 수 없을 경우, 자녀 양육을 이유로 경력이 단절될 가능성이 높아진다. 육아휴직으로 경력을 지속하는 데 남편 등 가족의 양육참여와 지원, 조부모 등 가족 내 돌봄지원 유무 등이 결정적인 영향을 미친다는 연구결과도 참고할 필요가 있다(김선미 외, 2014).

여성의 육아휴직 사용에서 소속기업의 가족친화적 제도와 문화가 중요한 영향을 미치며, 개인 노동자의 고용상의 지위(안정성)도 중요할 뿐만 아니라, 휴직 사용에 따른 개인소득 및 가구소득 감소 정도도 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

2) 남성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인

남성의 육아휴직 사용과 관련된 연구는 많지 않았으나, 최근 남성 육아휴직 사용에 대한 정책 및 사회적 관심의 증가를 반영하여 이에 대한 연구가 확대되고 있다. 일반적으로 남성은 교육수준과 육아휴직 사용률이 정의 상관관계를 갖는 것으로 알려져 있다(박은정 외, 2023). 교육수준과 성평등주의의 상관관계가 높기 때문으로 추론된다(Gornick, 2015; 박은정 외, 2023, p. 33). 소득수준도 육아휴직과 정의 상관관계에 있다. 실

제로 초고소득층을 제외한 고소득층이 저소득층 남성보다 육아휴직 사용률이 높은 것으로 확인되었다(박미진, 2017).

소득수준과 육아휴직 사용의 상관관계에는 개인의 노동시장 내 지위와 육아휴직 사용 간의 상관관계가 포함되어 있다. 김진옥, 권진(2015)의 남성 육아휴직자 대상 질적 연구에서 육아휴직을 사용한 남성들은 대부분 공공기관이나 굴지의 대기업에 종사하고 있었고, 민간 소기업에 종사하는 남성이 육아휴직을 사용한 경우 퇴직을 경험한 것으로 나타났다.

남성 근로자가 육아휴직을 사용하지 않는 데 대한 조직문화의 영향력은 매우 크다(김진옥, 권진, 2015; 김기홍, 2024). 남성은 육아휴직을 사용하고 싶어도 일터의 상사와 동료, 가족구성원으로부터 비난을 감수해야 하는 상황에 놓이게 된다는 것이다. 여전히 강한 생계부양자 역할규범과 돌봄 역할 수행 시 경험하는 사회적, 정서적 어려움에 놓여 있다. 남성이 육아휴직을 신청하는 것에 대해 직장 내에서 부정적인 선입관을 가지는 경우가 많으며, 휴직을 이직하거나 직장으로부터 도피할 목적으로 사용하는 것으로 의심받는 시선이 존재했다. 회사에 전례가 없거나 눈치가 보이는 상황을 경험하기도 했다. 가구소득에서 남성의 소득 기여분이 크기 때문에, 육아휴직 급여액이 적어 사용을 주저하는 이유로 작용하기도 한다.

육아휴직 특례제도(아빠육아휴직 보너스제도 또는 아빠의 달)의 도입과 확대는 남성의 육아휴직 사용을 늘리는 데 효과가 있었던 것으로 확인된다(박미진, 2017; 곽은혜, 김민희, 2023; 김기홍, 2024). 2012년 제도가 도입되고 급여가 확대된 2017년 이후 남성육아휴직자 증가 속도가 빨라지기 시작했다. 2018년과 2019년에 걸쳐 급여 대상(첫째 자녀로 확대)과 급여수준(200만 원에서 250만 원으로)이 확대되었다. 육아휴직 급여의

상한액 상승에 따라 소득대체율이 높아진 임금 구간에서 육아휴직 사용자 비중이 증가한 것으로 확인되었다(곽은혜, 김민희, 2023).

그러나 제도의 긍정적 효과는 균등하지 않고 노동시장 내 지위나 가구 소득구조 등에 따라 상이한 것으로 확인되었다. 박미진(2017)은 먼저 고용보험 DB를 활용하여 육아휴직특례제도 도입에 따른 남성육아휴직 사용의 변화를 분석하였다. 그 결과 특례제도의 도입 자체가 아니라 특례 적용 기간의 3개월 확대가 남성 육아휴직 사용률 증가추세를 가속화한 것으로 드러났다. 또한 저임금 집단에서는 특례 확대 적용의 유의미한 효과가 없었지만, 고임금집단에서는 특례 확대에 따른 육아휴직 사용률 증가가 나타났다. 곽은혜, 김민희(2023)에 따르면, 2022년 육아휴직 특례제도의 확대(생후 12개월 이내 부부가 동시 또는 연속으로 3개월 이상 휴직 시 통상임금의 100% 급여보장)로, 대기업 및 고임금층 남성의 육아휴직이 상대적으로 더 많아진 것으로 확인된다(곽은혜, 김민희, 2023). 해당 제도가 6+6 육아휴직특례제도(생후 18개월 이내 부부가 동시 또는 연속으로 6개월 이상 휴직 시 통상임금의 100% 급여보장, 상한 250만 원, 최대 450만 원)로 확대됨에 따라 남성의 육아휴직이 더 증가할 가능성이 있다.

그러나 남성의 육아휴직 사용에 대한 최근 육아휴직 특례제도의 효과는 가족과 조직의 환경에 따라 차이가 있다는 연구결과도 있다. 김기홍(2024)은 여성가족패널을 활용하여 ‘아빠의 달’이 남성 육아휴직 사용에 미친 효과를 분석하였다. 부인의 상대소득을 기준으로 처치집단과 비교 집단을 설정하여 분석한 결과, 부인의 상대소득이 높은 경우 부부 모두 육아휴직을 사용할 가능성이 그 외 경우보다 유의하게 증가한 것으로 추정되었다. 또한 이 연구는 소득구간별 육아휴직 사용 가능성을 추정하였는데, 육아휴직 소득대체율이 100%인 소득구간에서도 ‘아빠의 달’이 남성육아휴직 사용에 효과를 발휘하지 못한 것을 확인하였다. 급여의 확대

등 경제적 유인이 효과를 내려면 제도를 활용할 수 있는 조직환경이 형성되어 있어야 한다는 것을 보여준다.

나. 육아기 근로시간단축제도 및 근로시간 제도

육아휴직과 달리, 육아기 근로시간단축제도를 비롯하여 시차출퇴근제도, 재택근무 등의 시간지원제도는 업무로부터 분리되지 않고 근로시간의 단축 및 유연성 제고로 일과 돌봄의 조화를 지원하는 제도이다. 육아기 근로시간단축제도는 고용보험 가입자가 대상이며, 그 외 유연근로제는 기업이 제도를 자율적으로 선택할 수 있도록 되어 있다.

육아기 근로시간단축제도의 이용자는 2023년 기준 육아휴직 이용자의 18.4%에 불과하고 여성 비중이 89.6%로 여성에 편중되어 있다. 제도의 인지도도 육아휴직에 비해 낮은 것으로 조사되었다(조미라, 2024). 선행연구에 따르면, 제도적으로 시간지원제도를 사용할 수 있는 조건에서도 제도이용 신청을 꺼리는 조건은 육아휴직과 상당부분 유사한 것으로 나타났다. 육아휴직과 마찬가지로, 비가족친화적인 직장문화가 중요한 걸림돌로 파악되고 있다. 근로시간 단축제를 사용할 경우 동료의 업무가 가중될 것을 우려하는 경우가 많았으며, 구체적인 사유 없이 원천적으로 조직차원에서 불허하는 사례도 다수 존재하는 것으로 조사되었다. 낙인효과나 실질적인 불이익에 대한 우려도 존재한다(박은정 외, 2023).

이와 더불어 제도 이용자 차원의 불만도 존재한다. 시차출퇴근제도의 경우 시간선택지가 다양하지 않아서 실제 사용이 어려운 경우도 있었다(남보영, 김담이, 이진영, 2023). 육아기 근로시간단축은 제도의 인지도가 여전히 낮다는 연구결과도 있었으며, 남성의 경우에는 주양육자가 아니라는 인식 때문에 사용의 필요성을 제한적으로만 인식하는 것도 제도

사용을 방해하는 요인으로 파악되었다(박은정 외, 2023). 결정적으로는 육아기 근로시간단축의 경우 소득감소로 인한 어려움이 존재하는 것으로 확인되었다(김낙홍, 국소영, 김다영, 오은희, 2024).

이지인(2018)의 연구는 2015년 전국 출산력 및 가족보건복지실태조사 자료에 대한 이항로짓분석으로 학력이 높을수록, 자녀 직접 양육을 중요시하지 않을수록, 남편 소득이 낮을수록, 중소기업 근로자일수록 육아 휴직제도보다는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 가능성이 높은 것을 보여주었다.

방진아, 허순임(2022)은 2018년 여성관리자패널조사를 활용하여 기업의 시간지원제도를 분석했다. 그 결과, 근로시간 유연화 시행에는 공공부문 여부, 노조유무, 고학력 여성 비중, 투명한 인사관리 여부 등이 유의미하게 나타났다. 반면 법적 의무제도인 육아기 근로시간 단축의 경우 기업 규모가 크고 CEO의 여성인력 지원 정도가 높은 경우와 같이 제도 활용으로 인한 부담이 적은 기업에서 시행도가 높았다. 특히, 두 제도의 시행에서 공통적으로 합리적 인사관리가 중요한 요인으로 확인되었다.

유연근로확대는 2020~2022년 코로나19의 영향이 매우 크다. 박찬웅 외(2022)는 사업체패널 8차년도 조사자료를 활용해 코로나19 상황에서 기업이 유연근로제 확대에 대응한 사례의 특성을 분석하였다. 이에 따르면 기업규모가 클수록, 노동조합이 있을 때 그리고 공기업이 사기업에 비해 재택근무를 중심으로 하는 유연근무를 실시했다.

마지막으로 주 52시간 상한제 도입의 효과에 대한 연구를 살펴보고 비임금근로의 근로시간에 대해 살펴본다. 2018년 임금근로자의 장시간 근로를 제한하기 위해 주 52시간 상한제가 시행되기 시작했다. 8세 미만 자녀가 있는 여성의 배우자가 제도의 우선 적용대상이 되었을 때 해당 여성의 노동시장 참여가 유의하게 증가한 것으로 확인되었다(함선유, 2022).

주 52시간 상한제는 또한 업무효율과 정시퇴근을 늘릴 경우 일-생활 균형에 정의 영향을 준 것으로 분석되었다. 전반적으로 남성은 제도 시행 이후 가사와 돌봄에 대한 참여가 늘어났다고 보고하여 돌봄시간의 젠더 격차 완화에 기여했다고 평가되었다(김난주, 2022; 박나리, 황은정, 2023).

아버지의 근로시간 감소는 자녀돌봄 시간 증가와 상관관계가 뚜렷한 것으로 보고된 바 있다(김소영, 진미정, 2016). 이처럼 근로시간 자체의 단축이 여성의 고용 제고와 일-생활 균형을 위해 핵심적인 관심사이다. 그러나 제도 밖에 있는 자영업과 특수고용의 장시간노동 문제에 대한 관심도 필요하다. 자영업자는 소득을 위해 시간을 희생할 위험이 커서 시간 빈곤에 처할 가능성이 높고 일과 생활의 균형상태가 취약할 수 있다(김근주, 2019). 자영업자의 노동시간을 살펴본 이아영 외(2019)의 연구에 따르면, 고용인이 없는 자영업자는 일주일에 평균 52.8시간을 일하고, 고용인이 있는 자영업자도 51.6시간을 일하는 것으로 나타나 장시간 노동이 일반적이며, 이에 따라 자녀돌봄과 일을 병행하는 데 큰 어려움이 있을 것으로 보인다.

조아라, 김명희, 권현정(2020)의 연구에 따르면, 특수고용의 경우 임금 근로자보다 소득수준은 높으나 노동시간이 길어 시간빈곤을 더 많이 경험하며, 노동과 여가의 구분이 명확하지 않은 특성으로 일과 생활의 균형에 대한 주관적 인식 역시 임금근로자보다 낮은 것으로 나타났다.



제3장

관련 제도 현황 및 지원 수준

제1절 국내 양육지원제도

제2절 국내 양육지원제도 지원 및 이용 수준

제3절 해외사례



제 3 장 관련 제도 현황 및 지원 수준

제1절 국내 양육지원제도

자녀 양육 지원 정책의 범주에 대해서는 많은 연구에서 서비스 지원, 시간 지원, 경제적 지원(비용 지원, 현금 지원 등)으로 구분하고 있다(김사현, 2015; 박은정 외, 2022; 최윤경 외, 2022; 홍승아 외, 2010). 이 절에서는 중앙정부의 자녀 양육 지원 제도에 대해 현금, 서비스, 시간 지원을 중심으로 하되, 소득기준이나 한부모가구 등 가구 특성에 따른 차별적 지원이 아닌 비교적 보편적으로 지원되는 제도를 중심으로 살펴보고자 한다.

자녀 양육 지원 정책에서 대상 자녀의 연령은 이 연구의 주요 분석 대상 정책인 부모급여를 고려하여 부모급여 대상인 0~1세가 포함된 미취학 자녀에 대한 지원을 중심으로 살펴보고자 한다.

1. 현금 지원 제도

보편적인 현금(성) 지원 정책은 현금으로 지원되는 아동수당과 바우처 형식이지만 현금처럼 활용 가능한 첫만남이용권, 세제 지원으로서 자녀 세액공제가 있다. 그리고 바우처와 결합된 형태이지만 보육시설 등 미이용 시 현금으로 지원되는 부모급여와 어린이집이나 유치원 미이용 시 지원되는 양육수당도 현금 지원 정책에 포함된다. 먼저 아동수당은 2018년에 도입되었으나 가구소득 하위 90% 이하라는 소득기준이 있었으며 2019년에 소득기준이 폐지되어 전 소득계층으로 확대되었고, 아동수당

42 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

지급 연령은 처음 도입 당시 6세 미만을 대상으로 했으나 2019년 9월 7세 미만으로 확대되고 2022년 4월 8세 미만으로 한 번 더 확대되어(대통령 기록관, 2025) 2025년 현재 아동수당은 8세 미만 아동을 대상으로 월 10만 원이 지급되고 있다.

첫만남이용권과 영아수당(부모급여)은 2022년 ‘영아기 집중투자’를 위하여 함께 도입된 제도로, 첫만남이용권의 목적은 생애초기 아동양육에 따른 경제적 부담 경감이다. 그에 따라 첫만남이용권의 지원 대상은 출생 아이며, 2025년 현재 첫째아는 200만 원, 둘째아 이상은 300만 원을 국민행복카드 이용권(포인트) 형식으로 1회 지급하고 있다. 첫만남이용권 바우처는 아동 출생일로부터 2년까지 사용할 수 있으며 ‘아동양육에 필요한 물품’에 한해 이용하도록 하므로 유흥업종이나 사행업종 등은 사용할 수 없도록 하고 있다.

부모급여는 2세 미만 아동을 대상으로 하며 2022년 영아수당으로 시작되었으나 2023년 부모급여로 변경하면서 금액을 증액하였고, 2024년 한 번 더 금액을 인상하여 2025년 기준 0세아는 월 100만 원, 1세아는 월 50만 원을 지원하고 있다. 부모급여는 다른 현금 지원 정책과 달리 현금과 보육 지원(바우처)이 통합된 형태로, 어린이집이나 종일제 아이돌봄을 이용하지 않을 경우 전액 현금으로 지급되는 반면 어린이집이나 종일제 아이돌봄을 이용할 경우 바우처로 지원되며 차액이 있으면 현금으로 지급된다.

양육수당도 어린이집 등 정부 지원 보육·교육시설, 서비스(종일제 아이돌봄서비스)와 연동되어 있으며 해당 시설 등을 이용하지 않을 경우, 부모급여가 종료되는 24개월 이상부터 초등학교 취학 전까지 월 10만 원을 현금으로 지원하고 있다. 다만 양육수당은 거주지역이 농어촌이거나 대상이 장애아동인 경우에는 금액이 조금씩 달리 지급된다.

세제 지원으로서 자녀 세액공제는 아동수당과 연계되어 아동수당 지급이 종료되는 8세 이상 자녀를 대상으로 하며, 기본공제 대상 자녀에 대하여 자녀가 1명인 경우 연 25만 원, 2명인 경우 연 55만 원, 3명인 경우 연 95만 원 등 자녀 수에 따라 세액을 공제해주는 제도이다. 그리고 출산하거나 입양한 경우에는 해당 연도에 출산·입양공제를 해주는데, 첫째 자녀 30만 원, 둘째 자녀 50만 원, 셋째 이상 자녀는 70만 원을 세액공제 해주고 있다.

〈표 3-1〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 현금 지원

구분	아동수당	부모급여	첫만남이용권	양육수당	자녀 세액공제
법적 근거	아동수당법		저출산·고령사회기본법	영유아보육법	소득세법
대상	8세 미만의 아동	2세 미만의 아동	출생아로서 출생신고되어 정상적으로 주민등록번호를 부여받은 아동(주민등록상 생년월일로부터 2년이 초과되지 않은 출생아)	어린이집·유치원·종일제 아이돌봄서비스 등 미이용 미취학 영유아(24개월 이상~86개월 미만)	- 종합소득이 있는 거주자의 기본공제대상자에 해당하는 자녀 및 손자녀로서 8세 이상의 사람 - 해당 과세기간에 출산하거나 입양 신고한 공제대상자녀가 있는 경우
지원 내용	월 10만원(현금, 지자체 여건에 따라 상품권 등 지급 가능)	0세 월 100만원, 1세 월 50만원의 현금 또는 바우처	첫째아 200만원, 둘째아 이상 300만원의 바우처(1회)	월 10만원(농어촌, 장애아인 경우 개월별로 금액이 다름)	• 기본공제대상자녀 - 자녀 1명 25만원, 2명 55만원, 3명 이상 55만원+2명 초과하는 1명당 40만원 추가 • 출산·입양 공제대상자녀 - 첫째 30만원, 둘째 50만원, 셋째 이상 70만원

- 출처: 1) 아동수당: “2025 아동수당 사업안내”, 보건복지부, 2025, p.3, p.6.
 2) 부모급여: “2025년 부모급여 사업안내”, 보건복지부, 2025, pp.3~4.
 3) 첫만남이용권: “2025 첫만남이용권 사업안내”, 보건복지부, 2025, pp.3~5.
 4) 양육수당: “영유아보육법”, 2024, “2025년 보육사업안내”, 교육부, 2025, p.320.
 5) 자녀세액공제: “소득세법”, 2025.

2. 서비스 지원 제도

자녀 양육을 위한 서비스 지원 정책으로는 어린이집과 유치원에서 이루어지는 보육·교육서비스, 가정에서의 양육을 지원하기 위해 시간 단위로 보육서비스를 이용하고 보육료를 지불하는 시간제 보육서비스, 개별 가정으로 돌보미를 파견하여 아이를 돌봐주는 아이돌봄서비스, 그리고 여러 가지 부모교육이나 각종 정보 제공, 장난감 등 대여, 공간 등을 제공하는 육아종합지원센터나 공동육아나눔터 등이 있다. 여기에서는 공간 지원이나 부모교육 등은 제외하고 비용이 실질적으로 지원되는 서비스를 중심으로 보육·교육서비스와 아이돌봄서비스에 대해 살펴보면 다음과 같다.

어린이집과 유치원은 소득수준이나 부모의 근로 여부 등에 관계없이 모두 이용할 수 있으며 이용 시 지불해야 하는 보육료 및 유아학비 등의 비용 역시 모두에게 지원되고 있다. 부모가 지불해야 하는 보육료는 0세 반 월 54만 원, 1세 반 월 47만 5천 원, 5세 반 월 28만 원 등으로 연령에 따라 다르게 책정되어 있고 유아학비는 지원 금액이 유치원 종류에 따라 다르게 책정되어 국공립 유치원인 경우 유아학비 월 10만 원, 방과후 과정비 월 5만 원, 사립유치원인 경우 유아학비 월 28만 원, 방과후과정비 월 7만 원 등을 지원하고 있다.

시간제보육과 아이돌봄 지원사업도 소득기준 등에 따른 이용에 제한은 없으나 이용 비용에 대한 지원은 일정 기준을 충족하는 경우에 이루어지고 있다. 시간제보육은 어린이집이나 유치원을 이용하지 않고 가정보육을 하는 경우 월 60시간에 한해 일부 비용을 지원해주고 있다. 아이돌봄 지원사업은 36개월 이하 자녀를 대상으로 하는 영아종일제와 12세 이하 자녀를 대상으로 하는 시간제로 구분되며 정부 지원은 맞벌이이거나 다자녀 등 여러 가지 이유로 양육공백이 발생할 경우 소득수준 등에 따라

일정 시간(영아종일제는 월 80~200시간, 시간제는 연 960시간) 이용료 중 일부(10~90%)를 지원해주고 있다.

〈표 3-2〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 서비스 지원

구분	어린이집	유치원	시간제보육	아이돌봄 지원사업
법적 근거	영유아보육법	유아교육법	영유아보육법	아이돌봄지원법
대상	(보육료) 영유아 보육법 제10조에 의한 어린이 집을 이용하는 영유아	(유아학비 등) 국공립 및 사립유치원에 다니는 3~5세 유아	6~36개월 미만의 부모급여(현금) 또는 양육수당을 지원하는 영아(어린이 집, 유치원 미이용)	(영아종일제) 3~36개월 이하 (시간제) 3개월~12세 이하
지원 내용	부모보육료(0세 월 54만원~5세 월 28만원)	유아학비, 방과후 과정비 등(국공립, 사립 등 유치원 종류 등에 따라 다름)	월 60시간, 시간당 5천원 중 정부지원 3천원(부모부담 2천원)	양육공백(맞벌이, 다자녀 등) 발생 가정 중 기준 중위소득 200% 이하 가구(소득수준별 지원차등) 지원시간: 영아종일제 월 80~200시간, 시간제 연 960시간

출처: 1) 어린이집: “영유아보육법”, 2024, “2025년 보육사업안내”, 교육부, 2025, p.292, p.299.
 2) 유치원: “2025학년도 유아학비 지원계획(4~5세 추가지원 포함)”, 교육부, 2025, p.1, p.4.
 3) 시간제보육: “2025년 시간제보육 사업안내”, 교육부 외, 2025, p.3, p.40.
 4) 아이돌봄 지원사업: “2025년도 아이돌봄 지원사업 안내”, 여성가족부, 2025, p.15, p.18, pp.20~21.

3. 시간 지원 제도

자녀 양육을 위한 시간 지원 정책은 기본적으로 ‘일’하느라 자녀를 양육할 수 없는 사람들로부터 자녀 양육에 필요한 시간을 지원하는 정책이므로 ‘일하는 사람’을 대상으로 하며, 우리나라는 자녀 양육을 위한 시간 지원 정책이 대부분 고용보험을 기반으로 하므로 고용보험에 가입된 ‘근로자’가 주된 지원 대상이다. 자녀 양육을 위한 시간 지원 정책으로는 직접적으로 자녀 돌봄 시간을 지원하는 제도(육아휴직 등)와 자녀에 한정되

지 않고 전반적인 가족 등에 대한 돌봄 시간을 지원하는 제도(가족돌봄휴가·휴직 등)가 있으나 여기에서는 직접적으로 자녀에 한정하여 돌봄을 지원하는 시간 지원 제도를 살펴보고자 한다.

자녀에 한정하여 돌봄을 지원하는 시간 지원 제도로는 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간단축제도가 있다. 출산전후휴가는 「근로기준법」에 따라 임신 중인 여성근로자에게 출산전후로 90일(출산 후 45일 이상, 단태아 기준)의 출산전후휴가를 주어야 하며 이중 60일을 유급으로 규정하고 있다. 정부에서는 출산전후휴가를 신청한 여성근로자가 고용보험 피보험 기간이 180일 이상인 경우 고용보험을 통해 대기업인 경우 30일분, 대기업이 아닌 경우 90일분의 출산전후휴가급여를 지급한다.

배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조 제2항에 법적 근거를 두고 있으며 배우자의 출산으로 휴가를 고지하는 근로자(남편)에게 20일의 유급휴가를 부여하도록 하고 있다. 고용보험 피보험기간이 180일 이상이며 우선지원 대상기업 소속 근로자인 경우에는 정부에서 20일분의 급여를 지원하고 있다.

다음으로 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 근거를 두고 있으며 임신 중인 여성근로자이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자가 모성을 보호하거나 '자녀를 양육하기 위하여' 휴직을 신청할 수 있다. 육아휴직 기간은 1년 이내이지만 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우나 한부모인 경우, 장애아동의 부모인 경우에는 최대 1년 6개월까지 사용할 수 있다. 육아휴직 시 「고용보험법」에 따라 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상인 경우 육아휴직급여를 받을 수 있으며 휴직기간 1~6개월까지는 월 통상임금의 100%(3개월까지는 상한액 250만 원,

4개월부터 6개월까지는 상한액 200만 원), 7개월 이상부터는 월 통상임금의 80%(상한액 160만 원)이다. 다만 한부모인 경우나 자녀가 18개월 이내에 부모가 모두 육아휴직 사용 시 특례 급여가 적용되어 급여 상한액이 달라진다.

마지막으로 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제2항에 법적 근거를 두고 있으며 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간을 주당 5~25시간 단축할 수 있다. 기간은 1년 이내로 사용할 수 있으나 육아휴직 기간과 연계되어 육아휴직 미사용 기간에 대해 2배 가산하여 사용할 수 있으며 이 경우 최대 3년까지 사용할 수 있다. 육아기 근로시간 단축 시 급여도 「고용보험법」에 따라 고용보험 피보험 단위기간 180일 이상인 경우 받을 수 있으며 단축 시간에 따라 주당 10시간까지는 통상임금의 100%, 10시간 이상 단축 시간은 통상임금의 80%를 받을 수 있다.

이 외에 가족의 전반적인 돌봄 시간을 지원하는 제도로는 가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가가 있다. 가족돌봄휴직·휴가는 자녀뿐 아니라 조부모나 부모, 배우자, 배우자의 부모, 손자녀까지 포함되어 있으며 이들을 돌보기 위하여 휴직 또는 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 두 제도 모두 무급으로 운영되고 있다(고용노동부 일생활균형 홈페이지, 2025). 이와 같은 시간지원제도 중 이 연구서에서는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 중심으로 검토하고 있다.

48 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 3-3〉 2025년 자녀 양육 지원 정책: 시간 지원

구분	출산전후휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	육아기 근로시간단축
법적 근거	근로기준법 고용보험법(급여)	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(제도) 고용보험법(급여)		
대상	임신 중인 여성 근로자	배우자(아내)의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 근로자(남편)	임신 중인 여성 근로자이거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자(해당 사업 계속 근로 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우 등 사업주가 허용하지 않을 수 있음)	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자(해당 사업 계속 근로 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우 등 사업주가 허용하지 않을 수 있음)
지원 내용	- 출산 전후 90일(미숙아는 100일, 다태아는 120일)의 출산전후휴가 부여(출산 후 45일(다태아는 60일) 이상) - 고용보험 피보험기간 180일 이상: 정부가 통상임금에 해당하는 금액(상한액 월 210만원)의 출산전후휴가 급여 지급(통상임금과의 차액분은 60일은 사업주가 지급, 대기업은 30일분 지급(나머지는 사업주가 지급))	- 20일의 유급 휴가 - 고용보험 피보험기간 180일 이상: 우선지원 대상기업 소속 근로자의 2.0일분의 급여 지급	- 1년 이내(부모 모두 3개월 이상 육아휴직 시, 한부모, 장애 아동 부모인 경우 1년 6개월) - 고용보험 피보험기간 180일 이상인 경우 급여 지급 - 육아휴직 급여(일반) 1~3개월: 통상임금 100%(하한 70만원, 상한 250만원) 4~6개월: 통상임금 100%(하한 70만원, 상한 200만원) 7개월 이상: 통상임금 80%(하한 70만원, 상한 160만원)	- 1년 이내(육아휴직 미사용 기간은 2배 가산하여 최대 3년) - 고용보험 피보험기간 1180일 이상인 경우 급여 지급 - 육아기 근로시간 단축 급여 매주 최소 10시간 단축분: 통상임금 100%(하한 50만원, 상한 220만원)×10/단축 전 소정근로시간 나머지 근로시간 단축분: 통상임금 80%(하한 50만원, 상한 150만원)×(단축 전 근로시간-단축 후 근로시간-10)/단축 전 소정근로시간

- 출처: 1) 출산전후휴가: “근로기준법”, 2024, “고용보험법”, 2025, 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp.
 2) 배우자 출산휴가: “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률”, 2025, “고용보험법”, 2025, 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp.
 3) 육아휴직: “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률”, 2025, “고용보험법”, 2025, 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp.
 4) 육아기 근로시간단축: “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률”, 2025, “고용보험법”, 2025, 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp.

제2절 국내 양육지원제도 지원 및 이용 수준

1. 지원 수준

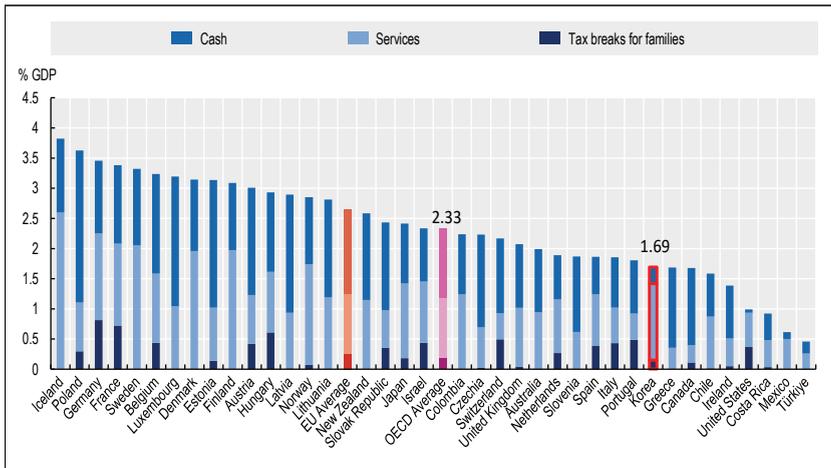
우리나라 양육지원제도의 수준이 어느 정도인지를 가늠하기 위하여 다른 나라와 대략적인 비교를 실시하였다. 먼저 가족에 대한 현금과 서비스, 조세 지출을 한번에 볼 수 있는 경제협력개발기구 가족 데이터베이스(OECD Family Database)의 '공적 가족급여 지출'에 따르면, 우리나라의 가족에 대한 지출은 OECD 평균에 비해 서비스 지출은 높지만 현금 지출은 낮은 수준이며 조세 지출은 비슷한 수준으로 나타났다.

구체적으로, 2021년 기준 GDP 대비 가족에 대한 현금 지출(아동수당, 출산전후휴가, 육아휴직급여 등 포함)은 우리나라는 0.28%인 데 반해 OECD 평균은 1.15%로 우리나라가 매우 낮은 수준이다(OECD Family Database, 2025). 그러나 2022년 부모급여(영아수당)가 도입되었고 2023년과 2024년 급여가 크게 증가하였으며, 육아휴직급여도 2022년 소득대체율이 높아지고 3+3 부모육아휴직 도입 및 이후 제도 확대로 가족에 대한 현금 지출이 다소 증가했을 것으로 예상해볼 수 있다. 가족에 대한 서비스 지출은 영유아에 대한 보육·교육을 포함하여 그 외 다양한 현물 지원이 포함되며, 우리나라는 2021년 기준 GDP 대비 1.27%로 OECD 평균 0.99%에 비해 높은 편이다(OECD Family Database, 2025). 마지막으로 가족에 대한 조세 지출은 2021년 기준 우리나라가 GDP 대비 0.15%로 OECD 평균 0.19%와 비슷한 수준이다(OECD Family Database, 2025).

공적 가족급여 지출을 통해 가족에 대한 현금과 서비스, 조세 지출에 대한 균형을 보면, OECD 국가들은 현금과 서비스 지출이 비슷한 수준이

며 조세 지출은 상대적으로 매우 낮은 편이다. 반면 우리나라는 가족에 대한 공적 지출이 서비스에 매우 집중되어 있고 현금과 조세 지출 모두 낮음을 알 수 있다(OECD Family Database, 2025).

[그림 3-1] 공적 가족급여 지출(2021)

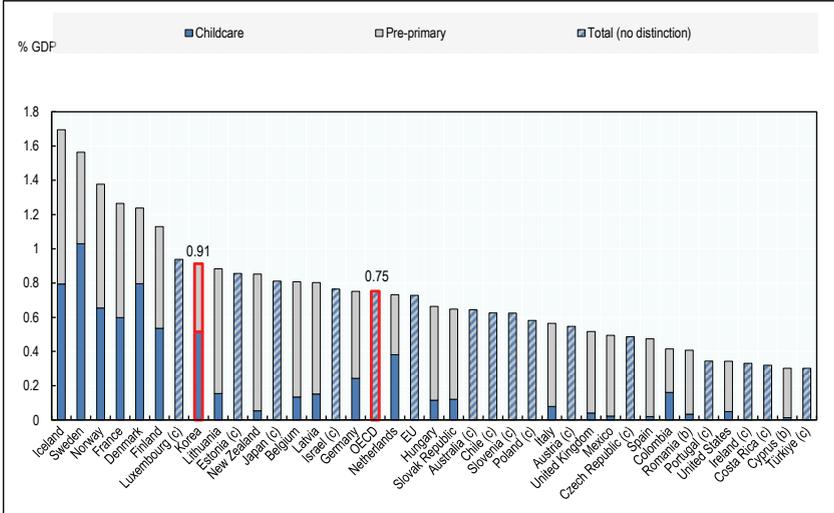


주: 현금급여(Cash)에는 아동수당 등 양육 관련 현금지원과 출산 및 육아휴직 시 지급되는 급여, 한부모가족에 대한 소득지원 등이 포함됨. 현물급여(Services)에는 영유아 보육·교육(Early childhood education and care, ECEC), 가사·주거시설지원(Home-help·Accommodation), 기타 현물지원 등이 포함됨. 조세지출(Tax breaks for families)은 직접적인 재정지원 이외에 조세체계를 통해 이루어지는 아동 및 아동양육가구에 대한 지원을 의미함.

출처: "PF1.1 Public spending on family benefits", OECD Family Database, (2025).
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

가족에 대한 서비스 지출에서 영유아 보육·교육에 대한 공공 지출만 따로 분리해서 살펴보면, 2019년 기준 우리나라가 GDP 대비 0.91%로 OECD 평균 0.75%에 비해 높은 편으로 영유아 보육·교육에 대한 공공 지출이 상위권에 속해 있다. 2019년 기준 우리나라보다 영유아 보육·교육에 대한 공공 지출이 많은 국가는 아이슬란드, 스웨덴, 노르웨이, 프랑스, 덴마크, 핀란드, 룩셈부르크로 7개국에 불과하다(OECD Family Database, 2025).

[그림 3-2] 영유아 보육·교육에 대한 공공 지출(2019)



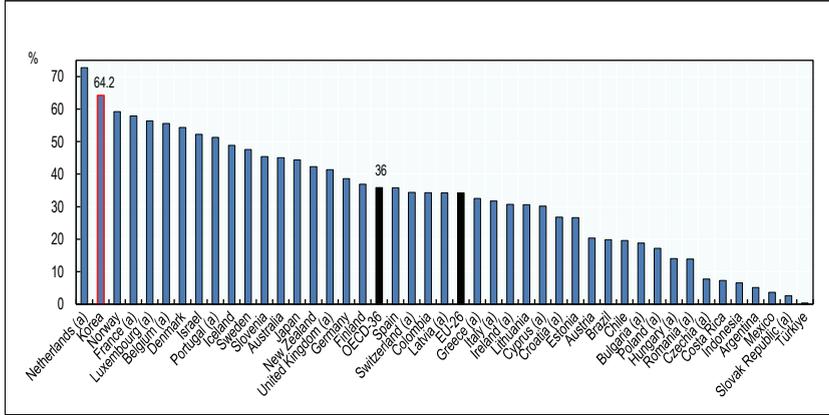
출처: “PF3.1 Public spending on childcare and early education”, OECD Family Database, (2025). <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

2. 이용 수준

앞서 살펴본 바와 같이 우리나라는 영유아 보육·교육 시설 이용에 대한 제한이 없고 비용이 모두 지원되기 때문에 0~2세와 3~5세 모두 보육·교육서비스 이용률이 높은 편이다. 0~2세의 경우 우리나라가 2021년 64.2%로 OECD 평균 36%에 비해 매우 높은 편이며 3~5세도 2021년 95.6%로 OECD 평균 86%에 비해 높게 나타났다(OECD Family Database, 2025).

52 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

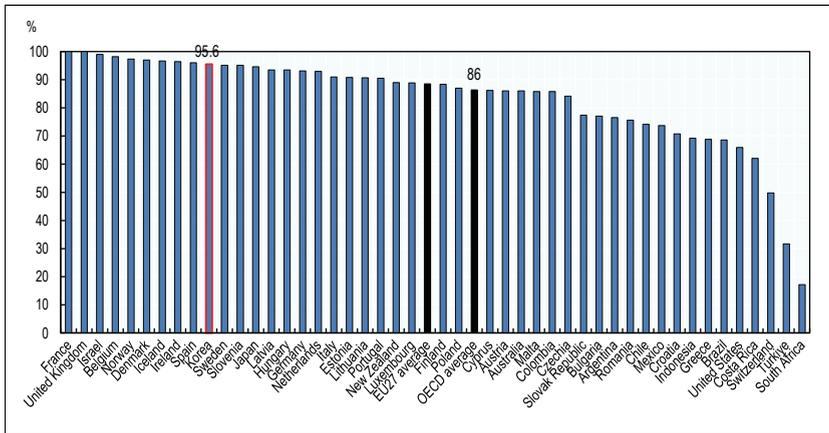
[그림 3-3] 0~2세 보육·교육서비스 이용률(2022)



주: a. 기준연도: Argentina, Costa Rica, Iceland, Indonesia, United Kingdom 2018년, Japan 2019년, Australia, Austria, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Denmark, Estonia, Finland, Germany, Iceland, Israel, Korea, Lithuania, Mexico, New Zealand, Norway, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Türkiye 2021년임.

출처: “PF3.2 Enrolment in childcare and pre- school”, OECD Family Database, (2025).
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

[그림 3-4] 3~5세 보육·교육서비스 이용률(2021)



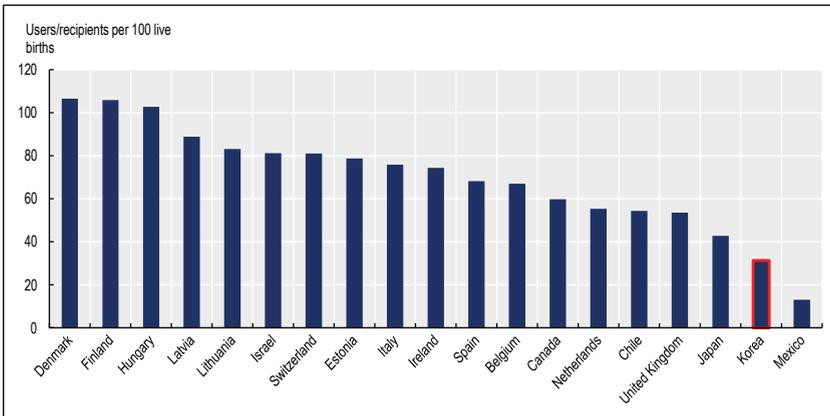
주: a. 기준연도: South Africa 2015년, Argentina 2017년, Indonesia, United States 2018년, Belgium, Greece 2019년임.

출처: “PF3.2 Enrolment in childcare and pre- school”, OECD Family Database, (2025).
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

시간 지원의 측면에서 출산전후휴가나 육아휴직은 국가마다 제도가 매우 상이하고 산출 기준(우리나라는 초회 수급 기준, 일부 국가는 수급 연도가 2개년도에 걸쳐 있는 경우 각각 포함 등)도 달라 직접적으로 비교하기에는 여러 가지 제한점이 있다. 그럼에도 출생아 100명당 유급 출산전후휴가 이용자 수는 2023년 기준 우리나라가 31.4명으로 덴마크(106.6명)나 핀란드(105.9명), 스위스(81.1명), 이탈리아(75.9명) 등 여러 국가에 비해 적은 편이다(OECD Family Database, 2025).

이는 우리나라 여성이 자녀 출산·양육기에 노동시장에서 이탈할 수밖에 없는 환경으로, 경력단절이 예전보다 완화되기는 했으나 여전히 M커브가 존재하는 이유로 이해된다. 실제 통계청의 2023년 육아휴직통계 결과(잠정)에 따르면 출산일 기준 모(母)의 취업 비율은 2023년 56.8%(잠정)로 2016년 39.8%에 비해 매우 높아졌으나 여전히 낮은 편이다(통계청, 2024b).

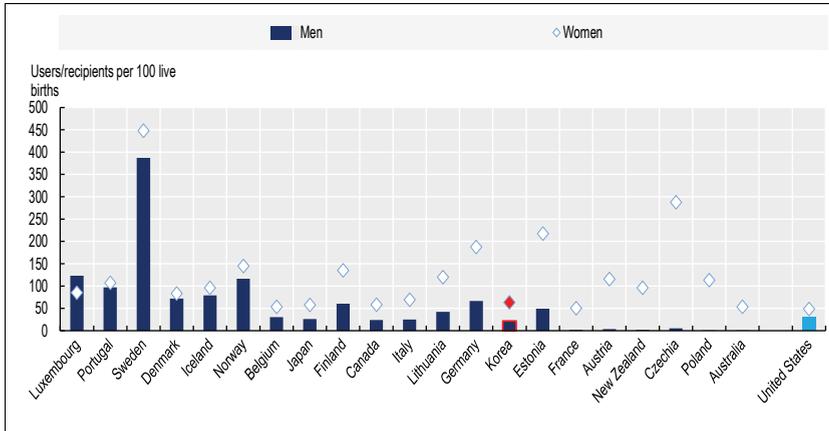
[그림 3-5] 출생아 100명당 유급 출산전후휴가 이용자 수(2023)



출처: “PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits”, OECD Family Database, (2025).
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

출생아 100명당 유급 육아휴직 이용자 수도 우리나라가 아직 다른 국가에 비해 적은 편으로 나타났다. 2023년 기준 출생아 100명당 육아휴직자 수는 우리나라가 여성 63.3명, 남성 21.9명으로 나타났다(OECD Family Database, 2025). 출생아 100명당 육아휴직 이용자 수가 많은 국가는 스웨덴(여성 447.9명 남성 387.3명), 노르웨이(여성 145.2명 남성 116.9명), 룩셈부르크(여성 85.3명 남성 123.5명), 포르투갈(여성 107.4명 남성 97.0명), 아이슬란드(여성 96.5명 남성 79.6명), 덴마크(여성 83.8명 남성 72.3명), 독일(여성 188.2명 남성 66.7명), 핀란드(여성 135.6명 남성 60.6명) 등 대부분 유럽 국가들이다.

[그림 3-6] 출생아 100명당 유급 육아휴직 이용자 수(2023)



출처: “PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits”, OECD Family Database, (2025).
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.

제3절 해외사례

이 절에서는 부모의 돌봄권 보장과 노동권 보장 수준이 높고, 성평등적으로 제도 설계가 되어 있다고 평가받는 스웨덴 사례와 스웨덴식 가족정책 개혁을 시도한 독일 사례를 검토한다. 두 나라는 육아휴직 급여의 경우 보편급여를 기본적으로 지급하고 추가로 수급자 조건에 따른 급여설계가 되어 있다는 특징이 있다. 스웨덴은 사회보장제도의 커버리지와 적절성이 가장 높은 복지국가로 알려져 있으며, 특히 여성의 노동시장참여와 남성의 돌봄참여를 제도에 반영하는 성평등적 복지국가 제도를 구현하고 있는 것으로 잘 알려져 있다. 독일은 본래 대표적인 조합주의·보수주의 복지국가로서 사회보험과 남성 생계부양자 모델에 근거한 복지국가 체계를 구성한 국가로 알려져 있었으나, 최근 제도개혁으로 북유럽형 복지국가 모델로의 전환을 시도하였고 일정한 성과를 거둔 국가로 평가되고 있다. 두 국가는 초기 양육기 돌봄 시간 보장과 관련하여 제도의 커버리지와 적절성을 동시에 확보하면서 성평등적 복지국가를 구현해야 하는 한국의 상황에서 참고할 만한 좋은 사례가 될 수 있다.

아래에서는 두 국가의 시간보장 제도의 급여수준과 기간 등 기본적인 구성, 소득활동을 하지 않는 계층 등을 포괄하는 제도 커버리지 범위, 시간제 육아휴직 제도 활용 등 제도 활용의 유연성을 국가별로 살펴보고, 각 국가의 제도구성과 보장성 비교, 활용도와 지출 수준 비교 등으로 한국에 주는 정책적 함의를 검토한다. 제도를 확인하려고 두 국가의 법령과 ‘국제휴가정책과 연구 리뷰(International Review of Leave Policies and Research)’ 최신 버전(2024)의 국가별 전문가 노트를 참고하였으며, 활용도 및 지출수준 비교 등은 OECD 등을 참고하였다. 구체적인 출처는 본문에 제시한다.

1. 스웨덴

가. 부모휴가

스웨덴의 초기 양육기 휴가·휴직은 출산휴가와 육아휴직이 통합된 ‘부모휴가(Föräldrapenning)’로 운영되고 있다. 이러한 방식은 인근 북구 유럽 국가인 아이슬란드, 노르웨이에서도 활용되는 방식이다(강민정 외, 2020: 27-29). 이 국가들에서는 출산휴가와 육아휴직의 연속성을 보장 하면서 부모 모두에게 권리성을 부여하기 위해 두 제도를 통합하여 운영하고 있다.

대부분의 유럽 국가들과 마찬가지로 스웨덴은 초기 양육기의 휴가와 휴가급여가 별도의 법에 따라 분리, 운영되고 있다. 스웨덴의 「부모휴가법」(Föräldraledighetslag, 1995:584, §§3-8)에 따르면 아동 돌봄을 위한 부모휴가는 다음의 다섯 가지가 규정된다. 첫째, 여성 노동자를 위한 출산 또는 수유휴가이다. 출산 전 7주, 출산 후 7주 동안 여성 노동자는 전일제 휴가를 쓸 수 있으며, 이 중 2주는 의무이다. 출산휴가 동안 부모휴가 급여를 받을지 선택할 수 있다(§4).

둘째, 부모휴가 급여를 선택할 수 있는 전일제 부모휴가이다. 부 또는 모는 아동이 18개월이 될 때까지 육아휴직 급여와 관계없이 전일제 부모휴가를 사용할 수 있다. 이 권리는 아동이 만 8세 또는 초등 1학년(2028년부터는 2학년) 중 늦은 시점에서 종료된다. 18개월 이후에 전일제 부모휴가를 사용하려면 전일제 부모휴가 급여를 받는 기간일 때 쓸 수 있다(§5).

셋째, 부모휴가 급여가 있는 시간제 휴가이다. 부 또는 모가 3/4, 1/2, 1/4, 1/8 수준의 부모휴가 급여를 받고 있다면, 이에 연동하여 같은 비율(3/4, 1/2, 1/4, 1/8)로 근로시간을 줄일 권리가 있다(§6).

넷째, 부모휴가 급여가 없는 시간제 휴가이다. 부 또는 모는 아동이 8세 미만 또는 초등학교 1학년(2028년부터는 2학년)을 마치지 않은 경우 최대 1/4 비율까지 근로시간을 줄일 권리가 있다(§7).

다섯째, 일시돌봄 부모휴가급여가 있는 휴가이다. 일시적 부모휴가급여를 받는 동안 사용할 수 있으며, 아동이 생후 240일 이내이거나 등의 사유인 경우에는 일시적 부모휴가급여를 받지 않아도 사용할 수 있다(§8). 스웨덴 「사회보험법」 13장에 따르면 일시적 부모휴가급여는 아동이 아프거나 감염된 경우, 아동의 정규 돌봄자가 아프거나 감염된 경우 혹은 아동의 병원 방문 등의 사유가 있을 때 받을 수 있다(Socialförsäkringsbalken, 2010:110, 13 kap. §16).

한편 일시돌봄 부모휴가를 제외한 부모휴가는 1년 동안 최대 3회로 나누어 사용할 수 있으며, 근로자는 본인이 원하는 날 또는 기간에 전일(100%) 부모휴가를 사용할 수 있다. 근로시간 단축 형태로 부모휴가를 사용할 경우, 휴가는 주중 모든 날에 나누어 배치할 수도 있고, 특정 요일에만 집중해서 사용할 수도 있다(Föräldraledighetslag, 1995:584, §§10-12).

한편, 부모휴가법에서는 휴가와 별도로 유연한 근무 조건을 신청할 수 있도록 하는 규정을 두고 있다(Föräldraledighetslag, 1995:584, §§15a-15c). 8세 미만 자녀를 둔 부모가 육아를 이유로 재택근무, 유연근무시간제 등 유연근무제를 신청하는 경우, 고용주는 합리적인 기간 내에 그 신청에 응해야 하며, 거부나 연기 시에는 고용주가 사유를 설명해야 한다. 그 외 부모휴가 및 유연근무제 요청과 관련된 이유로 채용, 승진, 교육, 임금, 해고 등에서 구직자나 근로자를 차별하거나 불이익을 주어서는 안 된다는 규정을 함께 두고 있다(Föräldraledighetslag, 1995:584, §§16-17).

〈표 3-4〉 스웨덴 부모휴가 규정

종류	내용	근거 법령
출산 또는 수유휴가	- 여성노동자, 출산 전 7주, 출산 후 7주, 2주 의무 - 부모휴가 급여는 선택 가능	「부모휴가법」 (Föräldraledighet slag, 1995:584, §§3-8)
전일제 부모휴가	- 18개월 이하 아동의 부 또는 모 - 아동이 만 8세 또는 초등 1학년 중 늦은 시점에서 종료 - 부모휴가 급여는 선택 가능 - 18개월 이후 사용 시에는 전일제 부모휴가 급여를 받는 동안에만 사용 가능	
부모휴가 급여가 있는 시간제 휴가	- 부 또는 모 - 3/4, 1/2, 1/4, 1/8 수준의 부모휴가 급여를 받는 동안, 연동하여 같은 비율로 근로시간을 줄일 권리	
부모휴가 급여가 없는 시간제 휴가	- 8세 미만 또는 초등학교 1학년 아동의 부 또는 모 - 최대 1/4 비율까지 근로시간을 줄일 권리	
일시돌봄 부모휴가	- 일시적 부모휴가급여를 받는 동안 사용하는 휴가 ※ 아동 또는 아동의 정규돌봄자가 아프거나 감염된 경우, 아동의 병원 방문 등	
유연근무	- 8세 미만 자녀를 둔 부모 - 재택근무, 유연근무시간제 등 유연근무 신청권 - 고용주는 합리적인 기간 내에 신청에 응해야 하며, 거부나 연기 시 고용주가 사유 설명	

출처: “Föräldraledighetslag [Parental Leave Act] (1995:584)”, Riksdagen, 1995, Svensk förtningssamling.

나. 부모휴가 급여

1) 급여권의 종류

스웨덴에 거주하는 모든 부모는 통합된 육아휴직급여를 받을 자격을 갖추게 되는데, 일정한 기준 이상의 소득이 있는 경우 소득대체율이 높은 ‘취업기반 급여’인 소득대체급여를, 그렇지 않은 경우 ‘거주기반 급여’인 정액급여를 받게 된다(Försäkringskassan, 2024). 부모휴가급여와 관련된 급여 중에서 부모휴가급여(parental benefit)의 소득비례 급여, 임신 휴가급여(pregnancy benefit), 일시돌봄휴가급여(temporary paren-

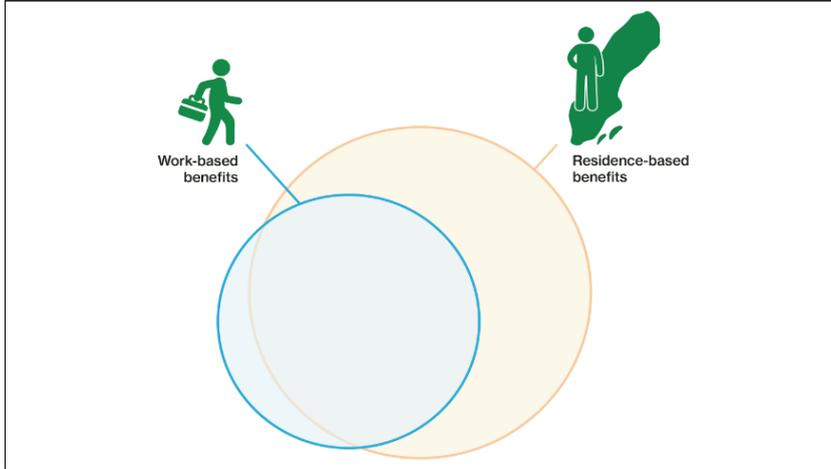
tal benefit) 등은 ‘취업기반 급여’이며, 부모휴가급여(parental benefit)의 기본급여는 ‘거주기반 급여’에 해당된다.

스웨덴 사회보험체계에서 급여산정의 기준이 되는 소득을 ‘상병수당 자격기준 소득(Sickness Benefit Qualifying Income, SGI)’이라고 부르는데, 스웨덴의 사회보험급여는 SGI를 기준으로 이루어지므로 적절한 사회보험급여를 받으려면 자신의 SGI 수준을 파악하고 있는 것이 중요하다. SGI는 일반적인 경우 월임금의 12배이나 임금수준이 고르지 않다면 별도의 계산방식이 존재하며, SGI에는 상한선이 존재하므로 본인 임금이 이 상한선을 넘는 경우 SGI 계산에 포함되지 않는다(김연진, 2020: 52).

SGI를 상실한 경우 소득대체급여를 받을 수 없기 때문에 SGI를 유지하는 것이 중요한데, 실업 직후 3개월간은 SGI를 보장받을 수 있고, 실업 후에도 고용서비스청에 등록하여 구직활동을 지속하면 SGI가 유지된다. 임신한 여성이 출산 전 6개월부터 근로시간을 줄이는 경우, 자녀 출생 후만 1년간, 만 1년 이후에는 부모휴가를 사용하는 경우 SGI를 유지할 수 있다(김연진, 2020: 52). 이 소득은 2025년 기준 연간 약 138만 원에 해당한다.¹⁾ 즉 연간 약 140만 원 이상의 소득이 있으면 소득비례급여를 받을 수 있으며, 소득이 매우 낮은 수준인 경우에는 정액급여를 받게 된다. 2023년 기준 19~64세 남녀 각각 89%가 SGI를 충족하는 것으로 나타나(Försäkringskassan, 2024), 대다수가 자기 소득에 기반한 사회보험 급여권을 가지고 있음을 알 수 있다.

1) 연간 14,100크로나(SEK)로(Försäkringskassan, 2025.03.04.), 2024년 OECD PPP 환율(1USD=KRW 1,058원, 1USD=SEK 10.8: OECD Purchasing power parities)을 적용해 환산하면 약 138만 원에 해당된다.

[그림 3-7] 스웨덴의 사회보장 급여 구조



출처: “Social Insurance in Figures 2024”, Försäkringskassan, 2024, Försäkringskassan.

2) 급여수급 요건

다음으로 스웨덴 「사회보험법」 12장(Socialförsäkringsbalken, 2010:110, 12 kap.)에 부모휴가 급여가 규정되어 있다. 피보험자인 부모는 자녀를 돌보는 기간에 경제활동에 종사하지 않거나 스스로 일을 중단하고 자녀를 실제로 돌보는 경우, 부모수당을 받을 권리가 있다(§§2-3). 한편 어머니는 출산예정일 60일 전부터 부모수당을 받을 수 있으며, 자녀를 실제로 돌보지 않더라도 출산 후 29일까지는 부모수당을 받을 수 있다(§5). 또한 부모는 출산예정일 60일부터 출산 당일까지 부모수당을 받을 수 있고, 부모교육 프로그램 참여(§6), 아이의 유치원·학교 관련 방문(§7), 입학·적응 프로그램 동행(§7a) 시에도 부모수당을 받을 권리가 있다.

아동이 출생했을 때 부모휴가급여는 부모 합산 최대 480일(다태아는 한 명당 추가 180일)까지 받을 수 있는데, 아동이 만 4세가 된 이후에는 최대 96일(다태아는 한 명당 추가 36일)만 사용할 수 있다(§12). 부모휴

가급여는 만 12세 또는 초등 5학년(2028년 7월부터는 초등 6학년)을 마치기 전 중 늦은 시점까지 받을 수 있다(§13). 즉 부모휴가급여를 받을 수 있는 범위를 초등 5학년까지로 넓게 인정하지만 실제로는 전체 휴가일 중 80%를 만 4세 이전에 활용하도록 강제하여 아동의 초기양육기에 부모가 집중적으로 돌봄을 수행하도록 규정하고 있다.

한편 부부는 절반의 권리를 가지도록 되어 있는데, 그중 일부는 양도가 가능하며, 양도가 가능한 기간의 제한이 있다. 공동친권인 경우 각 부모는 소득대체급여와 정액급여 각각에 대해 절반의 기간 권리를 가지며(§15), 아동 만 4세 직전 잔여 일수가 한도(96일)를 넘으면, 그 시점의 각 부모 보유 비율대로 나눈다(§15a). 단독친권자(한부모)이거나 한쪽이 장애 등으로 양육능력이 없으면 전 기간을 받을 수 있다(§14, §16). 부모는 사회보험청에 서면 통지하여 다른 부모에게 권리를 이전(포기)할 수 있다. 다만 상병수당 급여 수준(§§21-22) 또는 기본수준(§23) 중 90일(다태아의 경우에도 90일)은 이전할 수 없다(§17).

부부의 동시 활용은 이전할 수 없는 권리가 보장된 일정 기간 내에서만 활용 가능하다. 같은 아동과 동일 기간에 대해 최대 60일까지, 출생(또는 이에 준하는 시점)으로부터 15개월 내에 두 부모에게 동시에 부모수당을 지급할 수 있으며, 이는 §17에 따른 이전 제한이 없는 날에 한한다(§4a).

3) 급여수준

육아휴직 급여의 수준은 다음의 세 가지로 규정되고 있다. ‘상병수당 급여 수준’, ‘기본수준’(일 250크로나), ‘최저수준’(일 180크로나)(§§18-20, §§23-24). ‘상병수당 급여 수준’은 소득대체급여로, SGI가 있는 ‘고용 기반’ 수습권자에게 지급된다(§21). SGI는 상병수당을 지급할 때 기준

이 되는 소득으로, 부모들은 육아휴직 활용 이전에 SGI를 최대로 높일 유인을 가지게 된다.²⁾ 상병수당의 급여수준은 $SGI \times 0.97 \times 80\%$ 의 공식을 적용하여 77.6%가 소득대체율이 된다(제28장 §7). 즉 상당한 수준의 소득대체율이 보장된다. 이에 더해 많은 경우 단체협약으로 상한선 이상의 소득까지도 90%의 소득대체율로 충분한 급여가 지급되고 있다(Duvander & Löfgren, 2024). 한편 SGI 산정 시에 가격기초액 10배를 초과하는 소득은 제외되는데(§§25-26), 즉 가격기초액 10배 수준의 77.6%가 소득대체급여의 상한선이 된다.

‘기본수준’은 일 250크로나로, ‘거주 기반’ 수급권자에게 지급하거나 ‘고용 기반’ 수급권자에게 하한선으로 급여를 지급하는 수준이다(§23). ‘최저수준’은 일 180크로나로, ‘상병수당 급여 수준’ 또는 ‘기본 수준’ 급여권이 더 이상 없는 경우 ‘거주 기반’ 수급권이 있는 사람에게 지급된다(§24).

〈표 3-5〉 스웨덴 부모휴가급여 수준 규정

종류	내용	근거 법령
상병수당 급여 수준 (‘sjukpenningnivå’, sickness benefit level)	- SGI가 있는 ‘고용 기반’ 피보험자 : $SGI \times 0.97 \times 80\% = 77.6\%$ 소득대체율, 상한선은 가격기초액 10배(§§25-26)의 77.6% ※ 단체협약으로 상한선 이상의 소득도 90%의 소득 대체를 지급(Duvander & Löfgren, 2024)	「사회보험법」 12장 (Socialförsäkringsbalken, 2010:110, 12 kap. §§18-20, §§23-24)
기본수준 (‘grundnivå’, basic level)	- ‘고용 기반’ 급여의 최저수준 또는 ‘거주 기반’ 수급 권자에게 지급(§23) - 일 250크로나	
최저수준 (‘lägstannivå’, minimum level)	- ‘거주 기반’ 수급권자이면서 상병수당 급여수준 또 는 기본수준 급여권이 소진된 경우 - 일 180크로나	

출처: “Socialförsäkringsbalken [Social Insurance Code] (2010:110)”. Riksdagen, 2010. Svensk författningssamling.

2) SGI는 아동이 2세가 될 때까지는 보호되며(§27), 다시 아이가 생길 경우 이전 아동이 1년 9개월이 될 때까지, 입양할 경우 이전 아동이 2년 6개월이 될 때까지 보호된다(§29).

이러한 세 가지 수준의 급여는 다시 처음 180일, 180일 이후, 아동 4세 이후의 세 단계로 나누어 수급권의 종류에 따라 급여수준이 명시된다 (§§35-41d). 즉 첫 180일을 먼저 규정하여 소득기반 급여를 먼저 활용하도록 하고, 이후 기간에 최저수준 급여가 가능한 급여일을 규정하며, 만 4세 이후에는 제한적으로 급여를 받도록 단계를 설정하고 있는 것으로 확인된다.

구체적으로 처음 180일에 대해서는 ‘고용 기반’ 수급권과 ‘거주 기반’ 수급권이 모두 있는 경우, 상병수당 급여수준의 급여가 지급된다. 이때 ‘고용 기반’ 피보험자는 240일 이상 연속적으로 건강보험 피보험상태를 유지하여야 한다. 240일 연속 요건을 충족하지 못하거나, 일 250코로나보다 급여수준이 낮을 경우에는 기본수준의 급여가 지급된다(§35). 즉 기본수준의 급여(일 260코로나)는 상병수당 급여수준 급여의 하한선으로 작동한다. 한편 ‘거주 기반’ 자격요건만 있는 경우에도 기본수준 급여를 지급한다 (§36). ‘고용 기반’ 자격요건만 있는 경우에는 상병수당 급여수준을 지급하는데, 역시 240일 요건을 충족해야 기본수준 하한선이 보장된다(§37).

처음 180일 이후에는 ‘고용 기반’ 수급권과 ‘거주 기반’ 수급권이 동시에 있는 경우, 상병수당 급여수준의 210일 수급권(하한선은 기본수준)과 최저수준의 90일 수급권이 주어진다(§39). ‘거주 기반’ 자격요건만 있는 경우에는 기본수준 210일과 최저수준 90일이(§40), ‘고용 기반’ 자격요건만 있는 경우에는 상병수당 급여수준 210일(하한선은 기본수준)의 급여권이 주어진다(§41).

마지막으로 아동 4세 이후에는 96일만 사용할 수 있다(§12). ‘고용 기반’+‘거주 기반’ 자격요건이 있는 경우에는 상병수당 급여수준(하한선은 기본수준) 급여를(§41b), ‘거주 기반’ 자격요건만 있는 경우에는 기본수준 급여를(§41c) 사용할 수 있는데, 상병수당 급여수준 또는 기본수준 급여일을 다 사용하고도 급여일이 남아 있다면 최저수준으로 지급(§41f)하도록 하여

64 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

더 높은 급여일을 우선 활용하도록 하고 있다. ‘고용 기반’ 자격요건만 있는 경우에는 상병수당 급여수준(하한선은 기본수준)으로 지급한다(§41d).

〈표 3-6〉 스웨덴 부모휴가급여 기간 규정

종류	내용	기간	근거 법령
처음 180일	- ‘고용 기반’ + ‘거주 기반’ 자격요건 : 상병수당 급여수준(기본수준 하한)(§35) - ‘거주 기반’ 자격요건만 : 기본수준(§36) - ‘고용 기반’ 자격요건만 : 상병수당 급여수준(기본수준 하한)(§37)	부모 합산 최대 480일 (§12)	「사회보험법」 12장 (Socialförsäkringsbalken, 2010:110, 12 kap. §12, §§35-41d)
처음 180일 이후	- ‘고용 기반’ + ‘거주 기반’ 자격요건 : 상병수당 급여수준 210일(기본수준 하한) + 최저수준 90일(§39) - ‘거주 기반’ 자격요건만 : 기본수준 210일 + 최저수준 90일(§40) - ‘고용 기반’ 자격요건만 : 상병수당 급여수준 210일(기본수준 하한)(§41)		
아동 4세 이후	- ‘고용 기반’ + ‘거주 기반’ 자격요건 : 상병수당 급여수준(기본수준 하한)(§41b) - ‘거주 기반’ 자격요건만 : 기본수준(§41c) → 상병수당 급여수준 또는 기본수준 급여일을 다 사용하고도 급여일이 남아 있다면 최저수준으로 지급(§41f) - ‘고용 기반’ 자격요건만 : 상병수당 급여수준(기본수준 하한)(§41d)	부모 합산 최대 96일 (§12)	

출처: “Socialförsäkringsbalken [Social Insurance Code] (2010:110)”. Riksdagen, 2010, Svensk författningssamling.

이상의 내용은 아래 〈표 3-7〉에 정리되어 있다.

〈표 3-7〉 부모휴가 기간과 급여의 조합

480일(전체기간)					
390일 (상병수당 급여수준, SGI의 77.6% 정률 급여 지급, *미충족자 및 하한선은 기본수준, 일 250코로나 정액 지급)				90일 (최저수준, 일 180코로나 정액 지급)	
195일(보호자 1)		195일 (보호자 2)		45일(보호자 1)	45일(보호자 2)
90일 양도 불가능	105일 양도 가능	90일 양도 불가능	105일 양도 가능	양도 가능	양도 가능

주: 출처를 토대로 재구성

출처: “육아휴직 제도 사각지대 개선 방안”, 박종서 외. 2025, 경제·인문사회연구회.

다. 시간제 활용

완전한 휴가와 함께 휴가를 시간단위로 사용하는 근로시간 단축도 가능하다. 「사회보험법」 12장(Socialförsäkringsbalken, 2010:110, 12 kap., §9, §32)에 부 또는 모는 1/4, 1/2, 3/4, 7/8 비율로 일한다면 각각 3/4, 1/2, 1/4, 1/8 수준의 휴가급여를 지급하며(§9), 휴가급여가 지급된 만큼의 비율로 휴가기간을 사용한 것으로 계산된다(§32). 「부모휴가법」(Föräldraledighetslag, 1995:584, §§6)에서도 동일하게 각각 3/4, 1/2, 1/4, 1/8 수준의 부모휴가 급여를 받을 때 이에 연동하여 같은 비율(3/4, 1/2, 1/4, 1/8)로 근로시간을 줄일 수 있다고 규정하고 있다(§6). 즉 근로시간 단축은 하루 휴가를 1/2, 1/4, 1/8 단위로 나누어 사용할 수 있으며, 휴가를 나누어 사용하면 휴가 기간은 2배, 4배, 8배로 늘어나 총 휴가일수가 유지된다. 휴가는 공식적으로 매년 3번까지 나누어 사용할 수 있으며, 많은 회사는 더 많은 횟수를 허용한다(Duvander & Löfgren, 2024: 504-506).

〈표 3-8〉 육아휴직 시기 근로와 급여 조합

구분	전일제 휴가	3/4 휴가	1/2 휴가	1/4 휴가	1/8 휴가
급여 수준	전액	3/4	1/2	1/4	1/8
근로	완전 휴직	1/4 이하	1/2 이하	3/4 이하	7/8 이하
휴직기간	그대로	4/3배	2배	4배	8배

출처: 1) "Föräldraledighetslag [Parental Leave Act] (1995:584)," Riksdagen, 1995, Svensk författningssamling, §6. Riksdagen.

2) "Socialförsäkringsbalken [Social Insurance Code] (2010:110)," Riksdagen, 2010, Svensk författningssamling, 12 kap., §9, §32. Riksdagen.

이와 같은 유연한 활용이 가능한 것은 스웨덴의 노동시간이 일반적으로 매우 유연하며, 부모휴가제도가 이러한 유연성의 중요한 축의 하나로 작동하고 있기 때문으로 볼 수 있다. 스웨덴의 법정 근로시간은 40시간이지만 산별, 사업장별 단체협약으로 다양한 근로시간이 도입되어 운용되고 있으며, 부모휴가제도와 교육훈련 휴가 제도 등의 생애과업에 따른 휴가제도가 이러한 유연성을 뒷받침하면서 제도의 지속가능성을 높이고 있다(Anxo, 2013).³⁾ 특히 각종 휴가제도가 도입되던 1970년대에는 구인난이 심각하여 여성 인력에 대한 수요가 높았고, 여성의 노동시장참여를 활성화하기 위해 시간제 일자리 확대와 부모휴가제도 도입 등이 적극적으로 이루어졌다(Anxo, 2013; 홍희정, 2019). 즉 기업의 인력 수요가 높은 가운데 전반적 노동시간 유연화가 이루어졌기 때문에 별도의 기업에 대한 지원금이 도입될 필요 없이 제도가 빠르게 확산, 정착된 것으로 볼

3) 스웨덴은 1982년에 근로시간법을 제정하였는데, 이 법에서 주 40시간 법정근로시간과 연간 최대 연장근로시간(연간 200시간, 월 최대 50시간), 일반적 야간근로 금지라는 일반적 규정을 두었다. 이러한 규정에도 불구하고 이 법에서는 단체협약을 통해 사회적 파트너들이 자유롭게 근로시간을 협상하고 산별 협약을 마련하도록 하였다. 실제로 1997년 스웨덴 고용주협회와 3개 노조가 체결한 협약에서는 근로시간에 대한 규정이 들어 있지 않으며 분권화된 수준에서 유연한 근로시간을 독려했다. 이에 따라 공공부문에서는 다양한 근로시간의 단축과 재조직이, 민간부문에서는 연장근로 수당 감축과 생산 효율성 제고를 중심으로 산별, 사업장별 협상이 이루어졌다(Anxo, 2013: 466-469). 특히 1974년 부모휴가 제도의 도입과 같은 해 교육훈련 휴가 정책의 도입으로 생애주기별로 근로시간의 유연성이 효과적으로 보장되었다(Anxo, 2013: 469-472).

수 있다.⁴⁾ 이 시기 이후 스웨덴 여성들의 시간제 일자리 비율은 감소하고 전일제 일자리가 증가하면서 1990년대 이후 주당 근로시간은 성별 차이가 감소하는 방향으로 상당히 안정적으로 나타나는 한편(Anxo, 2013), 유연근로와 재택근무가 매우 활성화되어(홍희정, 2019) 불이익이 최소화 된 형태로 육아휴직을 활용할 수 있는 노동관행이 자리 잡게 된 것으로 해석된다.

2. 독일

가. 부모휴가

1) 출산휴가 : 출산전후 보호기간

독일은 출산휴가와 육아휴직을 분리하여 운영한다. 출산휴가는 「모성보호법」(Mutterschutzgesetz, MuSchG) 제3조에 규정되어 있는데, ‘출산 전후 보호 기간(Schutzfristen vor und nach der Entbindung)’이라는 명칭을 사용한다. 출산 6주 전과 출산 8주 후 동안 근로제공이 금지되며 이 중 출산 전 기간은 근로자가 원하면 근로할 수 있다(MuSchG, §3). 임신기간 중 및 출산 후 4개월까지는 해고가 금지된다(MuSchG, §17).

4) 한편 코로나19 시기 활성화된 ‘근로시간 단축 지원제도(kortttidsarbete, short-time work allowance)’는 경영상의 어려움을 겪을 때 기업이 해고를 자제하고 노동자의 노동시간을 단축할 때 정부가 그 인건비를 보조하는 제도이다(송지원, 2020). 부모휴가 제도 활용 시 정부는 노동자에게만 급여를 지급하지만, ‘근로시간 단축 지원제도’를 활용하는 경우 정부는 기업에 대한 지원금을 지급한다.

〈표 3-9〉 독일 출산휴가 규정

종류	내용	근거 법령
출산전후 보호기간	임신 중인 여성, 출산 6주 전(근로자 선택) + 출산 8주 후 근로제공 금지	「모성보호법」 (Mutterschutzgesetz, MuSchG, §3)
해고제한	임신 중 및 출산 후 4개월까지 해고 금지	「모성보호법」 (Mutterschutzgesetz, MuSchG, §17)

출처: “Mutterschutzgesetz [Maternity Protection Act] (MuSchG)”, Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2017, Bundesgesetzblatt I.

2) 육아휴직: 부모시간(Elterzeit)

한편 독일의 육아휴직은 ‘부모시간(Elterzeit)’이라고 명명되며, 아동이 3세가 될 때까지 쓸 수 있고 그중 24개월은 3세부터 8세 사이에도 사용할 수 있다. 휴가는 부부 각각의 권리로 부모가 각각 사용하거나 동시에 사용할 수 있으며, 부와 모 각각이 3개 기간으로 분할해서 사용할 수 있고, 그 이상도 고용주의 동의가 있으면 가능하다(BEEG, §§15-16). 독일은 별도의 배우자 출산휴가 급여는 존재하지 않고 육아휴직급여 중 두 달이 할당되어 배우자 출산휴가 급여의 역할을 하는 것으로 해석된다(Reimer et al., 2024: 239-241). 독일은 직업훈련생과 가내근로자도 근로자로 간주되어 부모시간의 규정이 적용된다(BEEG, §20).

부모시간 동안 주 32시간 이상 근로는 금지되는데, 주 32시간까지는 근로시간 단축을 신청할 수 있다. 사용자와 합의가 안 되면 15인 이상 사업장, 6개월 이상 고용된 경우, 사업운영상 중대한 장애가 없는 경우 등의 조건을 만족할 때 근로시간 단축 청구권을 2회까지 활용할 수 있다(BEEG, §15).

한편 육아휴직 시작 8주 전부터 종료 시까지는 해고가 불가하며, 관찰관청의 특별 승인이 있는 경우에만 예외적으로 허용된다. 근로자는 육아휴직 종료 3개월 전 예고하여 종료 시점에 퇴사가 가능하다. 근로자가 복

귀 시에 사용자는 근로자를 원직 또는 동등한 직무에 복귀시켜야 한다. 한편 출산 전후 보호기간 및 육아휴직기간과 인수인계 기간까지 포함하여 기간제 채용이 가능하다(BEEG, §§18-19, §21).

〈표 3-10〉 독일 육아휴직 규정

종류	내용	근거 법령
부모시간 (Elternzeit)	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자는 자녀와 같은 세대에서 생활하며 직접 양육하는 경우 부모시간 권리(§15(1)) - 아동 3세까지 사용할 수 있으며 최대 24개월은 만 3세 이후~만 8세 사이 이월 가능(§15(2)) - 부모 각각 사용, 동시사용, 분할사용 가능(§15(3)) - 각 부모는 부모시간을 3개 기간으로 분할 가능(§16(1)) - 직업훈련생(도제)과 가내근로자(Heimarbeiter)에게도 적용(§20) 	「연방 부모수당 및 부모휴가법」 (Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz, BEEG §§15-21)
부모시간 동안 파트타임 근로 (Teilzeitarbeit während der Elternzeit)	<ul style="list-style-type: none"> - 부모시간 동안 주 32시간 이상 근로 금지(§15(4)), 단 축근로 신청 가능(§15(5)) - 사용자와 합의가 안 되면 15인 이상 사업장, 6개월 이상 고용된 경우 사업 운영상 중대한 장애가 없는 한에서 근로 시간단축 청구권을 최대 2회까지 사용 가능(§15(6), (7)) 	
해고제한 및 대체인력 채용	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 시작 8주 전부터 종료 시까지 해고 불가, 예외는 관할 관청의 특별 승인 필요(§18) - 근로자는 육아휴직 종료 시점에 3개월 전 예고하여 퇴사 가능, 복귀 시 사용자는 근로자를 원직 또는 동등한 직무에 복귀시켜야 함(§19) - 출산 전후 보호기간 및 육아휴직기간, 인수인계 기간까지 포함하여 기간제 채용이 가능(§21) 	

출처: “Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz [Federal Parental Allowance and Parental Leave Act] (BEEG)”, Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2006, Bundesgesetzblatt I.

나. 부모휴가 급여

1) 출산휴가 급여

독일은 출산휴가 동안 ‘출산수당(Mutterschaftsgeld)’을 지급한다. 법정 건강보험에 가입한 여성은 사회보장법 제5편에 따른 ‘출산수당’을 일

13유로(월로 환산하면 약 389유로)까지 받을 수 있으며, 그 이상의 임금에 대해서는 사용자가 전액 보전하도록 되어 있다(MuSchG, §§19-20). 즉 실질적인 소득대체율은 100%가 된다. 「사회법전 제5권」(Sozialgesetzbuch V, SGB V)의 24i조에서는 상병수당 자격이 있는 여성에게 ‘출산수당’을 지급하도록 규정하고 있는데, 근로관계 종료일에 건강보험 가입자여야 하며, 1일 최대 13유로를 출산전후 보호기간 전체와 출산당일에 대해 지급하도록 하고 있다(SGB V, §24i). 이때의 ‘출산수당’은 건강보험을 통해 지급되므로 건강보험 기준소득이 기준이 된다. 한편 법정 건강보험에 가입되지 않은 여성은 연방정부가 ‘출산수당’을 부담하게 되고, 최대 210유로를 지급한다(MuSchG, §19). 즉 정액의 비교적 낮은 수준의 급여를 건강보험이 아닌 연방정부가 지급하도록 하고 있다. 한편 독일은 별도의 배우자 출산휴가 급여는 존재하지 않고 육아휴직 급여 중 두 달이 할당되어 배우자 출산휴가 급여의 역할을 한다(Reimer et al., 2024: 239-241).

〈표 3-11〉 독일 출산휴가급여 규정

종류	내용	근거 법령
출산수당 (Mutterschafts- geld)	- 법정 건강보험 가입 여성 : 사회보장법 제5편에 따른 출산수당 + 사용자 부담 출산수당 보전 (일 13유로와 산모의 평균 일일 순임금의 차액) - 법정 건강보험 비가입 여성 : 연방정부 부담 출산수당, 총액은 최대 210유로	「모성보호법」 (Mutterschutzgesetz, MuSchG) §§19-20
	- 법정 건강보험 가입 여성(상병수당 자격 여성) : 출산수당(Mutterschaftsgeld) 지급, 1일 최대 13유로, 출산전후 보호기간 전체와 출산당일에 대해 지급	「사회법전 제5권」 (Sozialgesetzbuch V, SGB V) §24i

출처: "Mutterschutzgesetz [Maternity Protection Act] (MuSchG)", Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2017, Bundesgesetzblatt I.

2) 육아휴직 급여

독일의 육아휴직 급여는 ‘부모수당(Elterngeld)’으로 불린다. 독일에 거주하고, 자녀와 같은 가구에 살며, 자녀를 직접 양육하고, 무직 또는 전일(풀타임)이 아닌 상태(32시간 이상 일하지 않는 경우)이면 육아휴직 지급 대상이 된다. 육아휴직급여는 출산 전 마지막 과세기간의 과세소득이 175,000유로(부부 공동수급 시 부부 합산 소득)를 초과하는 고소득자는 수급하지 못하는데, 이는 기존 200,000유로에서 2025년부터 더 강화된 조건이다(BEEG, §1).

육아휴직 급여의 기준소득은 「소득세법」에서 규정한 근로소득, 사업소득을 기준으로 한다(BEEG, §2). 「소득세법」(Einkommensteuergesetz, EStG, §2)은 소득세를 부과하는 소득을 농업·임업소득, 사업소득, 인적용역소득, 근로소득, 임대소득, 기타소득으로 분류하고 있는데, 이 중 임대소득, 기타소득은 육아휴직 급여의 기준소득에 포함되지 않는다.

육아휴직급여의 소득대체율은 67%로, 소득구간에 따라 약간의 증감이 있다. 1,000유로 미만 2유로당 0.1%p씩 소득대체율이 증가하며, 낮은 소득구간에서는 최대 100%까지 소득대체율이 적용될 수 있다. 또한 1,200유로 초과 2유로당 0.1%p씩 소득대체율이 감소하여 최대 65%까지 소득대체율이 적용된다. 육아휴직 급여는 최대 1,800유로까지 지급될 수 있다. 한편 출산 후 소득이 있는 달에는 출산 전후 소득 차액의 비율만큼 지급하고, 출산 전 소득은 최대 2,770유로까지만 산입한다. 최대 매월 최소 300유로를 지급하며, 출산 전 비취업자에게도 최저선 300유로를 지급하도록 하고 있다(BEEG, §2; Reimer et al., 2024).

소득산정은 임금근로자는 출산 이전 12개월 기준, 비임금취업자는 최근 확정 과세연도를 기준으로 하며, 출산 전 12개월 중 자영업 소득이

1개월이라도 존재하면 자영업자 방식으로 산정한다(BEEG, §2b). 임금근로자는 기본 근로소득 공제를, 자영업자는 경비를 공제하며, 근로자와 자영업자 모두 세금 및 사회보험을 공제한다(BEEG, §§2c-2f). 출산 후 지급되는 출산수당(Mutterschaftsgeld) 및 고용주 지급분과 이와 유사한 공적 급여는 부모수당에서 차감된다(BEEG, §3).

육아휴직 급여는 ‘기본형(Basiselterngeld)’ 또는 ‘플러스형(ElterngeldPlus)’으로 지급되는데, ‘기본형’은 전체 급여를 받는 방식이고 ‘플러스형’은 부분 급여를 받는 방식이다. ‘기본형’은 자녀가 14개월까지 받을 수 있으며, 부모는 합산하여 12개월의 수급권을 지니고, 두 명이 모두 2개월간 일을 감소시키면 추가적인 ‘파트너 달(Partnermonate)’의 2개월 수급권이 발생한다. 부부가 동시에 ‘기본형’ 전체급여를 받는 것은 자녀 출산 후 첫 12개월 중 1개월만 허용된다(BEEG, §4).

‘플러스형’ 부모수당은 자녀가 32개월까지 받을 수 있으며, 15개월부터는 부모 중 한 명은 연속적으로 ‘플러스형’을 수급하고 있어야 한다. ‘플러스형’은 절반의 급여를 받는 대신 2배로 기간을 늘릴 수 있다. 단 상한액과 하한액은 모두 ‘기본형’의 절반이 적용된다. ‘파트너 달’도 2배 기간의 ‘플러스형’으로 받을 수 있다. ‘플러스형’ 급여는 부부간 동시수급도 가능하다. 부모 중 한 명이 ‘플러스형’을 받는 경우, 그 부모는 다른 부모가 ‘기본형’ 또는 ‘플러스형’을 받는 기간에 동시에 ‘플러스형’을 받을 수 있다(BEEG, §4).

한편 ‘플러스형’의 연장된 형태로 ‘파트너십 보너스(Partnerschaftsbonus)’가 추가로 주어진다. ‘파트너십 보너스’는 부부가 동시에 시간제 근로를 할 경우 받을 수 있는 부분급여로, 부모가 동시에 24시간 이상 32시간 미만 일하는 경우 동시에 4개월까지 받을 수 있다. 단 한부모인 경우 본인만 파트타임 근로(24~32시간)를 충족하면 4개월을 받을 수 있다(BEEG, §§4b-4c). ‘파트너십 보너스’는 ‘플러스형’의 추가적인 형태이므로 지급액, 상한액, 하한액 등 급여기준은 ‘플러스형’과 동일하다.

〈표 3-12〉 독일 육아휴직급여 규정

종류	내용	근거 법령
<p>부모수당 (Elterngeld)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 독일에 거주하고, 자녀와 같은 가구에 살며, 자녀를 직접 양육하고, 무직 또는 전일(풀타임)이 아닌 상태(32시간 이상 일하지 않는 경우)(§1) - 출산 전 마지막 과세기간의 과세소득이 175,000유로(부부 공동수급 시 부부 합산)를 초과하면 수급 불가(§1) - 소득세법에서 규정한 근로소득, 사업소득을 기준(※기타 임대소득, 자본소득 등은 비포함)(§2) - 소득대체율은 67%로, 소득구간에 따라 약간의 증감(1,000유로 미만 2유로당 0.1%p씩 증가, 최대 100%, 1,200유로 초과 2유로당 0.1%p씩 감소, 최대 65%). 최대 1,800유로 (§2) - 출산 후 소득이 있는 달에는 출산 전·후 소득 차액의 비율만큼 지급하고, 출산 전 소득은 최대 2,770유로까지만 산입(§2) - 최대 매월 최소 300유로, 출산 전 비취업자에게도 최저선 300유로 지급(§2) - 소득산정은 임금근로자는 출산 전 12개월 기준, 비임금취업자는 최근 확정 과세연도 기준, 출산 전 12개월 중 자영업 소득이 1개월이라도 존재하면 자영업자 방식(§2b) - 기본 근로소득공제(임금근로자), 경비 공제(자영업자), 세금 및 사회보험 공제(공동)(§2c~ §2f) - 출산 후 지급되는 '출산수당(Mutterschaftsgeld)' 및 고용주 지급분, 유사한 공적 급여는 차감(§3) 	<p>「연방 부모수당 및 부모휴가법」 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG, §§1-4d)</p>
<p>기본형 부모수당 (Basiselterngeld, 전체급여)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 자녀 14개월까지(§4(1)) - 부모는 합산 12개월 수급권(§4(3), (4)), 연속해서 최소 2개월 이상은 받아야 함(§4(4)) - '파트너 달(Partnermonate)': 다른 부 또는 모의 소득이 2개월간 감소하면(부모 양쪽 다 일을 줄이게 되면) 추가로 2개월 수급권(§4(3)) - 부부 동시 전체급여는 자녀 출산 후 첫 12개월 중 1개월만 가능(§4(6)) 	
<p>플러스형 부모수당 (ElterngeldPlus, 부분급여)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 자녀 32개월까지, 15개월부터는 부모 중 한 명은 연속적으로 Elterngeld Plus를 수급하고 있어야 함(§4(1)) - '기본형' 1개월 권리를 '플러스형' 2개월로 수급 가능(§4(3)), 어떤 형태로든 연속해서 최소 2개월 이상은 받아야 함(§4(4)) - 급여액은 전체급여의 절반까지만 최대 지급하여 상한액(월 900유로), 하한액(월 150유로) 등 모두 절반 적용(§4a(2)) ※ 출산 후 소득이 있는 달에는 출산 전후 소득 차액의 비율만큼 지급(§2) - '파트너 달'도 2배 기간의 '플러스형'으로 받을 수 있음(§4(3)) - '플러스형'은 동시수급 가능: 부모 중 한 명이 '플러스형'을 받는 경우, 그 부모는 다른 부모가 '기본형' 또는 '플러스형'을 받는 기간에 동시에 '플러스형'을 받을 수 있음(§4(6)) 	

74 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

종류	내용	근거 법령
파트너십 보너스 (Partnerschafts bonus, 부부 동시 시간제근로 부분급여)	<ul style="list-style-type: none"> - 부모가 동시에 24시간 이상 32시간 미만 일하는 경우 (§4b(1)) 동시에 4개월까지 받을 수 있으며 최소 2개월은 연속 수급해야 함(§4b(2)) - '파트너십 보너스'는 '플러스형'의 추가적인 형태로 지급액, 상한액, 하한액 등 급여기준은 '플러스형'과 동일 - 한부모인 경우 본인만 파트타임 근로(24~32시간)를 충족하면 4개월 받을 수 있음(§4c(2)) 	

출처: "Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz [Federal Parental Allowance and Parental Leave Act] (BEEG)", Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2006, Bundesgesetzblatt I.

요컨대 독일의 사회보험은 보험의 종류에 따라 각각의 급여요건이 달리 설정되어 있다. 부모휴가급여의 경우, 출산휴가는 건강보험 자격요건이 있는 경우에만 지급하고, 육아휴직은 일반조세를 재원으로 하므로 모든 부모를 대상으로 지급하지만 일한 경력과 소득에 따른 소득대체급여와 이를 만족하지 못하는 경우의 정액급여를 가지고 있다. 건강보험에 연동된 출산휴가 급여의 경우에는 주로 근로자를 대상으로 지급하며, 이는 고용주의 임금지급 책임과 연동되어 있다고 볼 수 있다. 반면 일반조세에 연동된 육아휴직급여의 경우에는 자영업자 등 비임금근로자까지 포괄하는 급여체계를 운영하고 있다.

다. 시간제 활용

시간제 활용은 '플러스형' 부모수당의 활용으로 가능하다. 단 '플러스형' 부모수당을 받을 때 근로시간은 32시간까지 근로가 가능하지만 급여는 줄어든 근로시간(줄어든 소득)에 대해서 지급되며 휴가기간이 이에 비례하여 증가하지는 않는다(Reimer et al., 2024). 즉 스웨덴 등의 국가에 비해서는 상당히 경직적인 형태로 활용이 가능하다.

〈표 3-13〉 육아휴직 시기 근로와 급여 조합

구분	전일제 휴가	시간제 휴가	
		1/2 휴가	그 외
급여 수준	전액	1/2	수입감소분*소득대체율
휴직기간	그대로	2배	2배
근로	완전 휴직	1/2 이하	32시간까지 가능

출처: “Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz [Federal Parental Allowance and Parental Leave Act] (BEEG)”, Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2006, Bundesgesetzblatt I.

3. 주요 특징 비교 및 정책적 함의

가. 휴가 기간과 휴가급여 수준

지금까지의 논의를 정리하면 다음 [그림 3-8]과 같다. 스웨덴의 육아휴직제도는 비임금근로자까지 포괄하는 넓은 가입범위에 대해 높은 소득대체율의 급여를 제공하고 있다는 점이 특징이다. 부부 합산 시 약 13개월 동안 높은 급여의 휴직을 활용할 수 있으며, 이 휴가급여 권리가 소진된 이후에도 정액급여를 받을 수 있는 기간이 더 존재한다. 이에 더해 구직자, 비취업자까지도 소득대체급여는 아니지만 일정한 정액급여를 받을 수 있도록 매우 넓은 범위를 포괄하고 있다. 부부가 각자 활용할 수 있는 구간에 대한 일정한 할당이 존재하며, 한부모인 경우 전 기간을 수급할 수 있도록 하고 있다. 또한 휴가신청을 하루 단위로 할 수 있도록 하고, 시간제 육아휴직도 다양한 방식의 조합이 가능하도록 하여 매우 유연하게 설계되어 있다는 점도 특징적이다.

독일의 육아휴직제도도 북유럽 모델을 지향하여 상당히 높은 수준을 보여주고 있다. 소득대체율 100%에 달하는 가장 높은 수준의 출산휴가 급여는 임금근로자와 자발적 건강보험 가입자만을 대상으로 한 근로자성

이 강한 제도이다. 그러나 이 제도 다음으로 받을 수 있는 육아휴직급여의 수준도 상당한 수준의 소득대체급여를 제공하며, 이 급여는 비임금근로자들도 모두 받을 수 있도록 설계되어 있다. 이에 더해 구직자, 비취업자에게도 정액급여를 별도로 두고 있다. 부부간 할당은 스웨덴 정도의 성평등수준을 달성하고 있지는 않지만 배우자보너스를 추가 2개월을 더 지급하여 평등한 활용에 대한 일정한 인센티브를 제공하고 있다. 한부모의 경우에는 배우자보너스 2개월을 추가로 더 받을 수 있다. 휴가활용의 유연성에서도 스웨덴의 유연함에는 미치지 못하지만 시간제 육아휴직이 가능하도록 하여 유연성을 갖추고 있다.

한국의 육아휴직제도를 두 국가와 비교해 보면 우선 급여기간은 두 국가보다 부족하지 않으며, 부부가 모두 사용하였을 때는 두 국가보다 더 긴 기간 받을 수 있도록 설계되어 있다. 그러나 급여의 커버리지는 매우 제한적으로 임금근로자 중에서도 고용보험 가입자뿐만 한정되며, 고용보험 비가입자이면서 취업자에게 별도의 정액 출산급여가 일부 지급된다. 또한 부부 할당의 경우에도 한국 제도는 100%가 부부 각각의 개인적 권리로 설계되어 있으며, 부부가 평등하게 사용할 경우 매달 상한선이 올라가는 복잡한 구조로 제도가 설계되어 있다. 한부모의 경우 부모에게 각각 부여된 전체가 보장되거나 6+6 구간 전체가 부여되지 않고, 일부 기간에 대한 특례 형태만 제공된다. 시간제 육아휴직도 한국은 별도의 육아기 근로시간 단축제도로 운영되어 시간제 육아휴직을 활용하더라도 휴가기간이 더 연장되는 등의 유연한 조치는 도입되지 않은 상황이다. 다만, 육아휴직 대신 육아기 단축근로를 사용할 경우, 육아기 단축근로 사용 시간이 미사용 육아휴직 기간의 2배로 연장되도록 설계되어 있다.

[그림 3-8] 한국과 스웨덴·독일 육아휴직제도 비교 개요

한국 (육휴 1인 사용)	임금근로자	고용보험 가입	출산후가급여 3개월 100% 배우자출산후가급여 10일 100%	육아휴직급여 12개월 실질 약 50% 소득대체급여			
		고용보험 비가입	출산급여				
	비임금근로자		3개월 정액급여				
	구직자, 비취업						
한국 (육휴 부부 최대 사용)	임금근로자	고용보험 가입	출산후가급여 3개월 100% 배우자출산후가급여 10일 100%	육아휴직급여 6개월 최대 100% 소득대체급여(보조자)	육아휴직급여 6개월 최대 100% 소득대체급여(보조자)	육아휴직급여 6개월 실질 약 50% 소득대체급여(보조자)	육아휴직급여 6개월 실질 약 50% 소득대체급여(보조자)
		고용보험 비가입	출산급여				
	비임금근로자		3개월 정액급여				
	구직자, 비취업						
스웨덴	임금근로자		390일(55주) 77.6% 소득대체급여		90일(13주) 정액급여		
	비임금근로자		195일 (보조자)	195일 (보조자)	45일 (보조자)	45일 (보조자)	
	구직자, 비취업		390일(55주) 정액급여 195일(보조자)		90일(13주) 정액급여 45일(보조자)		
독일	임금근로자	건강보험 가입(자발적)	출산후가급여 14주 100% 소득대체급여	육아휴직급여 12개월에서 출산휴가 8주제외(44주) 65% 소득대체급여	배우자보너스 2개월(9주)		
	비임금근로자	건강보험 비가입	출산 후가 급여 영수증	육아휴직급여 12개월(52주) 65% 소득대체급여	배우자 보너스		
	구직자, 비취업			12개월 정액급여			

주: 1) 출처를 토대로 재구성
 2) 부모가족이 출산휴가·육아휴직제도를 전일제로 사용한 경우를 전제로 함
 3) 음영은 진할수록 높은 소득대체율
 출처: “육아휴직급여 등 제도 개선에 관한 연구”, 정성미 외, 2024, 고용노동부·한국여성정책연구원.

좀 더 구체적으로 각 국가의 급여수준을 확인해보면 <표 3-14>와 같다. 급여액의 범위는 ppp 지수를 반영하여 환산한 것으로 명목적 금액수준은 이보다 높을 수 있다.5) 스웨덴의 경우, 상당한 수준의 소득대체급여를 제공하는데, 상한액 수준은 평균임금 수준에 준할 정도로 상당히 높으며 하

한액도 낮지 않은 수준이다. Anxo(2013: 481-482)⁶⁾가 적절히 설명하듯이, 스웨덴의 높은 수준의 소득대체급여는 부모에게 최대한의 노동시장 참여와 납입을 하도록 하는 강력한 유인이 된다. 이와 함께 55주 이후에 제공되는 정액급여는 높지 않은 수준이다. 이와 별도로 아동 단위로 주어지는 아동수당은 실제 낮은 수준에서 제공되는데, 이는 스웨덴에서 아동양육에 소요되는 상당한 항목들이 사회서비스로 제공되기때문으로 해석된다.

독일의 경우, 출산휴가급여와 육아휴직급여가 분리되어 있고, 소득대체급여인 육아휴직급여의 상한선과 하한선이 모두 낮은 수준인 것이 특징적이다. 정액급여에서 출발한 육아휴직급여를 소득대체급여로 전환하였지만 아직 급여적절성은 충분히 달성되지 못한 것으로 볼 수 있다. 독일도 육아휴직급여와 별도로 아동수당을 지급하는데, 아동수당 수준은 스웨덴에 비해서 오히려 높다. 이는 기존 현금급여 중심의 가족정책 전통에서 온전히 벗어나지 못한 것으로 예측된다.

두 국가와 비교할 때 육아휴직급여는 한국은 명목적 급여수준은 통상 임금 80~100%에 준할 정도로 매우 높게 정의되지만, 상한액 수준은 상당히 낮고 하한액은 낮지 않아 정액급여의 성격이 강한 휴직급여를 제공하는 것으로 볼 수 있다. 다만 6+6 구간이 연장될수록 상한액은 높게 정의되기 때문에 이 구간이 실질적 소득대체급여의 의미가 있는 구간으로 볼 수 있다. 이와 같이 소득대체급여의 의미가 감소할 경우, 육아휴직급

5) 2024년 OECD ppp 조정 환율 기준, US 1달러 기준 한화 1,058원, 스웨덴화 10.8크로나(OECD, Purchasing power parities(PPP), <https://www.oecd.org/en/data/indicators/purchasing-power-parities-ppp.html>).

6) “소득과 연계된 혜택의 양이 첫 자녀 출생 이전의 6개월 동안의 소득에 기초하고 있기 때문에, 이러한 소득대체 체계는 자녀 출생 이전에 부모로 하여금 유급노동이나 전일제로 근무하게끔 하는 강력한 경제적 동기 유발 요인으로 여겨진다. 일반적으로 자녀가 없고 일하는 여성의 경우, 자녀의 출생 전에 그들의 육아휴직 동안의 소득수준을 극대화하기 위하여 전일제로 일한다. 또한 은퇴 이후의 연금 혜택을 극대화하기 위해 그들의 근무시간을 점진적으로 늘려가는 것 역시 주목할 만하다(Anxo, 2013: 481-482).

여 체계는 육아휴직 이전에 높은 수준의 임금과 납입을 달성할 유인이 없게 되며, 이는 일과 납세 유인을 낮추기 때문에 제도의 지속가능성과 여성고용 유인효과를 낮추게 된다.

한편 한국의 가족급여 체계에서 특징적인 또 다른 점은 아동수당 내에 정액의 아동수당 외에 소득대체급여 수준의 부모급여를 새로 배치하였다는 점이다. 스웨덴과 독일의 사례에서 확인할 수 있듯이, 아동 단위로 주어지는 아동수당은 소득대체급여 수준에 훨씬 못 미치는 수준으로 지급되고 있는데, 이는 아동수당이 역사적으로 아동 1인당 발생하는 기본적인 식비, 의류비 및 광열비 등을 기준으로 구성되었기 때문이다(김은지, 최진희, 2017). 한국의 아동수당은 이에 해당하는 비용으로 계측되었다고 볼 수 있으나 지급대상이 미취학아동에 한정되므로 부모급여는 아동수당의 본래적 역할에 맞도록 연령을 확대하고 지급수준을 조정하는 평탄화가 이루어지도록 조정이 필요하다.

〈표 3-14〉 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 및 아동수당 급여수준 비교

국가	급여종류		급여수준	급여액 범위	
				상한액	하한액
스웨덴	부모휴가 급여	소득대체급여	SGI 77.6%	연 SGI 588,000 SEK (=연 456,288 SEK, 월 372만원)	일 250 SEK (=월 7,500 SEK, 월 73만원)
		정액급여	정액	일 150 SEK(=월 4,500 SEK, 월 44만원)	
	아동수당		정액	월 1250 SEK (=월 12만원*)	

80 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

국가	급여종류		급여수준	급여액 범위	
				상한액	하한액
독 일	출산전후 휴가급여	소득대체급여	100%	일 €13(=월 46만원) + €13 이상부터 임금과 차액분은 고용주책임	-
		정액급여	정액	€210(=25만원*)	
	육아휴직 급여	소득대체급여	65%(고소득) ~67%(저소득)	월 €1,800 (=월 212만원)	월 €300 (=월 35만원)
		정액급여	정액	월 €300(=월 35만원)	
	아동수당	정액	월 €250(=월 29만원)		
한 국 (2025)	출산전후 휴가급여	최초 60일	통상임금 100%	(유급휴가, 우선지원대상기업은 고용보험 지원)	
		나머지 30일	통상임금 100%	월 210만원	최저임금액
	육아휴직 급여	6+6 구간	통상임금 100%	월 250만원 (1+1개월)~450만원 (6+6개월)	월 70만원
		1~3개월	통상임금 100%	월 250만원	
		4~6개월	통상임금 100%	월 200만원	
		7~12개월	통상임금 80%	월 160만원	
	아동수당	아동수당	정액	월 10만원(만 0~7세)	
		부모급여	정액	월 100만원(만 0세), 월 50만원(만 1세)	

주: 1) 2024년 기준 ppp를 적용하여 계산, OECD Purchasing power parities(PPP)
 2) 스웨덴은 Socialförsäkringsbalken(2010), 독일은 Bundeselterngeld-und Elternzeitges
 etz(2006), Mutterschutzgesetz(2017), Sozialgesetzbuch V(1988), 한국은 고용보험법
 시행령 제76조, 제95조, 제95조의3, 제101조, 아동수당법 제4조, 아동수당법 시행령 제2조
 에서 연구자 재구성

- 출처: 1) "Socialförsäkringsbalken [Social Insurance Code] (2010:110)," Riksdagen, 2010, Sv
 ensk författningssamling.
 2) "Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung [Social
 Code Book V - Statutory Health Insurance Act]," Federal Ministry of Justice and
 Consumer Protection, 1988, Bundesgesetzblatt I.
 3) "Mutterschutzgesetz [Maternity Protection Act] (MuSchG)," Federal Ministry of Jus
 tice and Consumer Protection, 2017, Bundesgesetzblatt I.
 4) "Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz [Federal Parental Allowance and Parental
 Leave Act] (BEEG)," Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, 2006, B
 undesgesetzblatt I.
 5) "고용보험법 시행령," 대한민국 대통령, 2025, 국가법령정보센터.
 6) "아동수당법," 대한민국 국회, 2023, 국가법령정보센터.
 7) "아동수당법 시행령," 대한민국 대통령, 2023, 국가법령정보센터.

나. 활용 현황과 지출 수준

이러한 제도들의 내용을 바탕으로 실제 각 국가들의 지출수준을 확인해보면 다음과 같다. 아래 표는 출생아 100명당 육아휴직 이용자 또는 육아휴직급여 수급자의 숫자를 집계한 것으로, 100 이상의 값은 한 명이 여러 번 육아휴직을 사용했다는 의미이다. 스웨덴의 경우, 남녀 모두 네 번에 가깝게 육아휴직을 활용한 것으로 나타나며, 이용자 수를 기준으로 할 때 남성이 절반에 이르러 활용자 숫자로는 매우 평등한 수준으로 활용되고 있는 것이 확인된다.

독일의 경우 여성은 육아휴직을 모두 활용한 것으로 나타나는 반면, 남성은 2/3 정도만 육아휴직급여를 받은 것으로 나타난다. 남성 이용자 비율은 전체 이용자의 1/4 수준이다. 즉 제도의 커버리지는 매우 높지만, 남성의 육아휴직 활용이 일반화되지 않은 노동문화와 관행 때문에 남성의 이용률은 100%에 도달하지 못하는 것으로 해석된다.

한국의 가장 최근 통계인 2023년 통계를 살펴볼 때, 한국의 가장 큰 특징은 출생아 대비 이용자의 비율이 매우 낮은 수준이라는 점이다. 여성은 전체 여성의 1/3, 남성은 5%만이 육아휴직급여를 받은 것으로 나타난다. 즉 제도의 커버리지도 매우 한정되는 가운데 휴직을 활용할 수 있는 문화도 조성되어 있지 않은 것으로 확인된다. 남성 이용자 비율은 전체 이용자의 1/4 수준으로, 독일과 비교할 때 남녀 모두 절대적인 활용도는 높지만 성별 비율은 유사한 수준이며 스웨덴의 평등한 활용과 비교할 때는 매우 낮다.

〈표 3-15〉 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 이용자 수 비교

(단위: 명, %)

국가	출생아 100명당 이용자(수급자) 수		남성 이용자 비율
	여성	남성	
스웨덴	447.9	387.3	46.4
독일	188.2	66.7	26.2
한국(2023)	32.6	5.3	25.7

주: 1) 한국은 2023년 출생아 부모 중 육아휴직 사용자 비율

2) 스웨덴, 독일은 OECD Family Database(2025); 한국은 통계청(2024b) 자료로 재계산

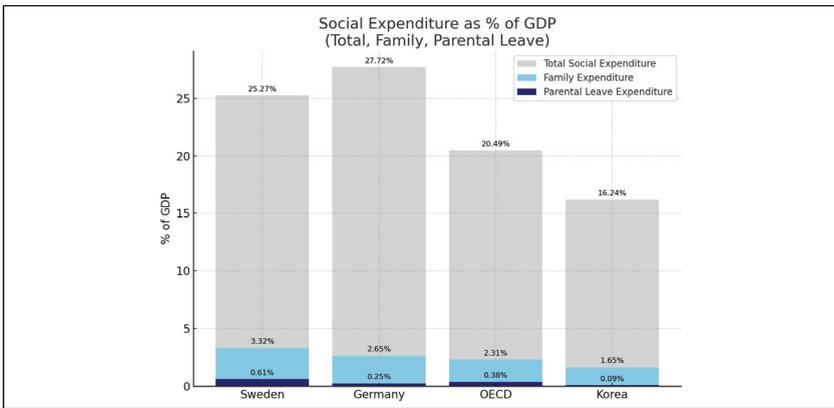
출처: 1) "OECD Family Database," OECD, 2025, OECD Data.

2) "2023년 육아휴직통계 결과(잠정)," 통계청, 2024, 통계청.

마지막으로 급여 수준과 실제 활용도를 반영하여 각 국가들의 지출수준을 확인해보면 다음과 같다. 아래는 OECD 사회복지지출(Social Expenditure Database, OECD SOCX) 중에서 사회복지지출 전체, 가족 부문 전체와 가족 부문 육아휴직 관련 지출을 추계한 것이다(OECD SOCX, 2025). 가족 영역은 아동수당, 아동돌봄, 출산휴가 및 육아휴직, 한부모가족 지원 등의 내용으로 구성된다(OECD, 2019). 스웨덴의 경우 GDP 대비 약 25%를 사회복지에 지출하고 있으며, 가족부문은 GDP 대비 약 3.3% 수준, 육아휴직 관련 지출은 약 0.6% 수준이다. 독일은 GDP 대비 약 27%를 사회복지에 지출하고 있으며, 가족부문은 GDP 대비 약 2.7% 수준, 육아휴직 관련 지출은 약 0.3% 수준이다. 두 국가를 비교해보면 총사회지출과 가족 부문 전체 지출은 두 국가 모두 OECD(약 20%, 약 2.3%)보다 높지만, 그중에서도 독일이 총사회지출이 더 높은 가운데 가족 관련 지출은 스웨덴이 더 높다. 육아휴직 지출은 스웨덴은 OECD 평균(약 0.4%)보다 높지만 독일은 그보다 낮다. 일반적으로 독일은 사회보험 중심으로 지출이 구성되어 있고 스웨덴은 사회보험과 일생활균형, 사회서비스 지출이 높은 것으로 알려져 있는데 이러한 차이가 지출에도 반영되고 있다. 한국의 경우 총사회지출 수준은 약 16%로 OECD 평균보

다 낮고, 가족지출은 1.7%, 그중에서도 육아휴직 지출은 0.1%에 미치지 못하여 매우 낮은 지출수준을 보인다. 앞서 육아휴직 제도의 명목상 구성이 스웨덴이나 독일보다도 장기간 급여를 제공하는 것과 비교해 보면 제도의 실효성은 매우 낮은 수준으로 확인된다.

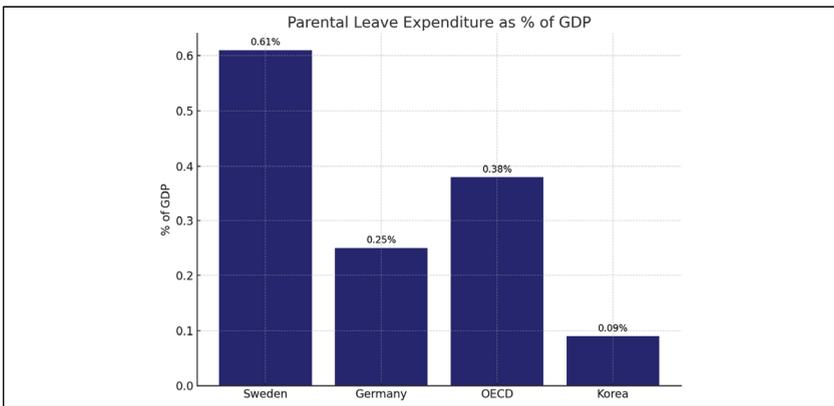
[그림 3-9] 한국과 스웨덴·독일 육아휴직 지출 비교



주: 스웨덴·독일·OECD는 2021년, 한국은 2022년

출처: "OECD Social Expenditure Database (SOCX)," OECD, 2025, OECD.

[그림 3-10] 한국과 스웨덴·독일 가족복지 지출 비교



주: 스웨덴·독일·OECD는 2021년, 한국은 2022년

출처: "OECD Social Expenditure Database (SOCX)," OECD, 2025, OECD.

다. 시사점

이상의 내용을 바탕으로 한국의 시간지원 제도에 대한 시사점을 찾아 보면 다음과 같다. 첫째, 제도의 적용범위를 크게 확대할 필요가 있다. 스웨덴과 독일은 비임금근로자는 물론, 비취업자도 제도의 범위 내로 커버하여 최소한의 급여를 제공하는 체계를 갖추고 있다. 비취업자에게까지 육아휴직 급여를 제공하는 사례는 보편적이지는 않지만, 다양하고 불안정한 고용형태의 비중이 커지는 상황에서 제도의 커버리지를 극대화하는 조치로 볼 수 있다. 한국의 경우 아직까지 비취업자가 상당한 숫자에 이르므로 모든 취업자를 대상으로 한 육아휴직 커버리지 확대가 필요한 상황으로 보인다.

둘째, 제도 활용의 유연성을 높일 필요가 있다. 스웨덴의 경우 매우 다양한 방식으로 육아휴직을 시간단축과 함께 활용할 수 있었는데, 이러한 방식이 육아휴직제도의 활용도를 높일 수 있는 가장 좋은 사례로 생각된다. 독일의 경우에는 전일제 육아휴직과 시간제 육아휴직이 따로 운영되고 근로시간 단축 정도에 따라 급여기간이 증가하지는 않아서 스웨덴보다는 경직적인 제도를 보여준다. 그러나 독일의 경우에도 매달 전일제 육아휴직, 시간제 육아휴직, 육아휴직보너스 제도를 다양하게 결합한 육아휴직을 활용할 수 있도록 해서 한국보다 훨씬 높은 유연성을 갖춘 것으로 평가할 수 있다. 한국의 경우 전일제 육아휴직과 시간제 육아휴직(육아기 근로시간 단축제)이 지나치게 분리 운영되고 있어 장기적으로 두 제도를 통합해 나가야 할 것으로 보인다. 이에 더하여 경직적이며 장시간인 노동시간 관행 자체가 바뀌어야 시간제 육아휴직 제도의 실질적 활용이 가능해질 것으로 생각된다.

셋째, 시간지원제도에 대한 재정투입을 제고할 필요성이 있다. 한국은 스웨덴 수준의 지출을 하기 위해서는 현재의 7배, 독일 수준의 지출을 하기 위해서는 현재의 3배 수준의 지출이 필요한 것으로 나타나고 있다. 스웨덴의 경우 여러 사회보험이 연계되어 운용되고 독일은 일반조세를 재정으로 한다. 한국은 고용보험에 일부 일반재정을 투입하여 재원을 마련하는데, 육아휴직 활용도가 높아질수록 현재의 재원구조로는 지속가능성이 낮아지고 있는 상황이다. 육아휴직제도의 정착을 위한 안정적 재원마련 구조가 필요하다.

마지막으로 기존 제도의 정비가 필요하다. 한국 육아휴직제도의 넓은 사각지대를 해소하는 대안 중 하나로 ‘부모급여’가 도입되었으나, 도입 맥락과는 다르게 아동수당의 하나로 자리 잡은 상황이다. 이에 따라 초기 양육기근로단절에 따른 임금손실분에 대한 소득보장 기능이라는 육아휴직급여의 취지와 아동의 기본적 양육비용 보장이라는 아동수당의 취지가 뒤섞여 혼선이 야기되고 있다. 이 연구에서 확인된 것처럼, 아동수당과 육아휴직급여는 기능이 상이한 급여로서 역할에 맞는 형태로 조정이 필요할 것으로 생각된다. 육아휴직급여의 사각지대를 해소하면서 아동수당은 보편성을 확대해가도록 제도의 목적에 맞는 급여형태가 정비될 필요가 있다.





제4장

부모급여 도입 전후 시간지원제도 이용

제1절 통계 자료 개요

제2절 육아휴직제도 이용

제3절 육아기 근로시간 단축 제도

제4절 소결



제 4 장

부모급여 도입 전후 시간지원제도 이용

이 장에서는 앞서 살펴본 시간지원제도 중 육아휴직제도와 육아기 근로시간단축 제도를 중심으로 부모급여 도입 전후인 2021~2024년의 가용 자료를 토대로 해당 시기 제도 변화와 이용 실태를 살펴보고자 한다.

제1절 통계 자료 개요

육아휴직제도와 육아기 근로시간단축제도의 이용 실태 파악을 위해 육아휴직통계, 고용행정통계, 일·가정양립실태조사, 아동가구통계등록부 자료를 이용하였으며 각각은 집계 기준, 포괄범위 등이 다르다.

먼저, 육아휴직통계는 통계청에서 연 단위로 작성하는 가공통계로 고용보험과 건강보험 등 11종의 행정자료와 통계자료를 통합하여 활용한다는 점에서 고용보험 이외의 공무원·교사·사립학교 교직원 등의 공공부문까지 전체적인 제도 이용 현황을 파악할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 다만, 군인은 제외된다. 집계 기준은 ‘육아휴직 시작일’을 기준으로 한다.

고용행정통계는 월 단위로 작성하는 통계로 고용보험 가입자를 대상으로 하여 육아휴직, 육아기 근로시간단축제도에 대한 최신 동향 파악에 유용하다. 집계 기준은 고용보험 가입자 중 모성보호사업 이용자의 ‘육아휴직급여 지급일(초회 수급)’을 기준으로 한다.

일·가정양립 실태조사는 고용노동부가 수행하는 다양한 모성보호제도를 포함하여 현황을 파악할 수 있으나, 조사연도별로 조사대상이 달라 주의가 필요하며, 추이나 경향성을 살펴보기에는 한계가 있다. 즉, 일·가정

양립실태조사는 5인 이상 사업체 표본조사로 사업체 인사 담당자가 응답하며, 제도 운영과 기업의 지원 여건을 파악하는 데 중점을 둔다. 따라서 근로자들이 직접 경험한 활용 실태를 완벽하게 반영하기는 어렵다(전기택 외, 2022). 또한, 2022년을 기점으로 조사 모집단의 정의 및 문항의 지문사용이 달라짐에 따라 조사 항목에 대한 직접적인 연도별 비교에는 한계가 있다(전기택 외, 2023; 신우리 외, 2024).⁷⁾

아동가구통계등록부는 통계청이 2015년부터 작성하고 있는 가공통계로, 인구·취업활동통계등록부와 건강보험 등 19종 행정자료 및 통계자료를 연계한 것이다. 만 18세 미만 아동을 기준으로 부모 및 가구원 정보를 연결함으로써 육아휴직 사용 시작일 기준의 집계를 제공한다. 따라서 민간과 공공부분 모두 포괄하되, 아동을 기준으로 한 부모의 제도 이용을 추적할 수 있는 장점이 있지만, 육아휴직 통계와 마찬가지로 최신 자료가 잠정치라는 한계가 있으며, 아동을 기준으로 연계한 데이터이기 때문에 부모 데이터가 중복될 수 있다는 한계가 있다.

고용보험을 기반으로 하는 고용행정통계를 제외한 육아휴직통계, 일·가정양립실태조사, 아동가구통계등록부는 민간과 공공(공무원)을 포함한다. 또한, 고용행정통계는 육아휴직급여 ‘지급일 기준(초회 수급자)’으로 산출되어 실제 급여가 지급된 시점을 기준으로 하는 반면, 통계청의 육아휴직통계, 일·가정양립실태조사, 아동가구통계등록부는 모두 ‘육아휴직 시작일 기준’으로 이용 개시 시점을 중심으로 집계한다는 차이가 있다. 따라서 지급일 기준 통계는 행정 처리 시차로 실제 이용자 수와 차이를 보일 수 있다. 「고용보험법」에 따라⁸⁾ 육아휴직 시작시점과 육아휴직 급

7) 2022년 이전 조사에서는 모집단을 상용근로자, 임시 일용근로자, 기타 종사자, 무급가족 종사자, 자영업자를 포함한 5인 이상 사업체로 정의한 반면, 2022년 이후에는 상용근로자, 임시 일용근로자를 포함한 5인 이상 사업체로 조정하여 상시근로자 개념에 보다 부합하도록 하였다.

8) 「고용보험법」 제70조 제2항) 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한

여 신청시점 간 특별한 사유가 없는 한 최대 2년의 시차가 발생할 수 있다. 이에 신청시점과의 시차, 관련 행정자료의 입수시기, 통계의 시의성 등을 고려하여 잠·확정체계(1년 시차)로 공표하고 있다.⁹⁾

〈표 4-1〉 자료 개요

구분	고용행정통계	육아휴직통계	일·가정양립실태조사	아동가구통계등록부
작성기관	한국고용정보원	통계청	고용노동부	통계청
통계종류	보고	가공	조사(표본)	가공
작성 시작연도	2012	2010	2017	2015
작성주기	월	1년	1년	1년
최신자료 기준연도	2025. 6.	2023(잠정치)	2023	2023(잠정치)
활용자료 /표본	고용보험	고용보험, 건강보험 등 11종 행정자료 및 통계자료	5,000개 사업체 표본조사 (종사자 수 5인 이상 사업체)	인구/취업활동통계 등록부, 건강보험 등 19종 행정자료 및 통계자료
포함제도	출산전후휴가 배우자출산휴가 유사산휴가 육아휴직 육아기 근로시간단축제도	출산전후휴가 육아휴직 출산휴가	출산전후휴가 배우자출산휴가 임신기/육아기 근로시간 단축제도 난임치료휴가제도 태아검진시간 유사산휴가 육아휴직제도 가족돌봄휴가제도 유연근로제도	육아휴직
포괄범위	민간 (고용보험 가입자)	법률상 육아휴직 대상이 되는 민간 근로자 및 공무원·교사 (사립학교 교직원 포함, 군인 제외)	민간(산업분류 A.농림어업 및 O.공공행정 제외)	민간 및 공공

날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

9) 이 외에도 육아휴직통계에서는 등록센서스 인구DB(11월 1일 기준) 거주지 기준으로, 고용행정통계는 사업체 소재지 기준으로 작성되고, 육아휴직 급여를 본사에서 일괄신청하는 경우도 있기 때문에 고용행정통계와 육아휴직통계의 수치는 차이가 있다(통계청, 2024b).

92 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

구분	고용행정통계	육아휴직통계	일·가정양립실태조사	아동가구통계등록부
집계기준	육아휴직급여지급 일 기준(초회 수급)	육아휴직 시작일 기준	육아휴직 시작일 기준	육아휴직 사용 시작일 기준
집계대상	고용보험 가입자 중 모성보호사업 이용자	당해연도 육아휴직 시작자 대상	(2021) 종사자 5인 이상 사업체(5천 개) (2022~2023) 상시근로자 5인 이상 사업체(5천 개)	만 18세 미만 아동을 대상으로 부모와 가구원 정보 연계

주: 자료를 토대로 연구자가 재구성

- 출처: 1) “아동을 중심으로 19종 행정자료 연계한 ‘아동가구 통계등록부’ 구축”, 통계청, 2021, 통계청.
 2) “아동가구통계등록부 이용자 설명자료”, 통계청, 연도미상, 통계청.
 3) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정)”, 통계청, 2024b, 통계청.
 4) “고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.
 5) “2023년 기준 일·가정 양립 실태조사”, 신우리 외, 2024, 한국여성정책연구원.

제2절 육아휴직제도 이용

1. 제도 변화

2023년 부모급여 도입 전후 육아휴직 제도에도 다양한 변화가 있어 이에 대한 주요 변화를 검토하고자 한다. 먼저, 2021년에는 임신 중에도 육아휴직 사용이 가능해졌다. 임신기에 활용한 기간은 기존의 분할 횟수 제한에 포함되지 않도록 하여 출산 전후의 실질적인 돌봄 선택권을 확장하였다. 2022년에는 ‘3+3 부모육아휴직제’가 신설되었다. 부모가 동시에 육아휴직을 사용할 경우 초기 3개월간 특례를 적용하여 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200만~300만 원)로 상향하여 지급하였고, 4개월째부터는 통상임금의 80%(상한 150만 원, 하한 70만 원)가 지급되도록 하였다. 2024년에는 기존 제도가 확대되어 ‘부모 함께 육아휴직제(6+6)’로 발전하였다. 자녀 생후 18개월 이내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우, 첫 6개월 동안 각각의 급여를 통

상임금의 100% 수준(상한 200만~450만 원)으로 상향 지급하였다.

2025년에는 육아휴직 제도가 전반적으로 개편되었다. 육아휴직 급여 상한액이 대폭 인상되어 200만 원에서 250만 원으로 상향되었다. 1~3개월은 월 250만 원, 4~6개월은 월 200만 원(모두 통상임금 100%), 7개월 이후는 월 160만 원(통상임금 80%)으로 상향되었다. ‘부모 함께 육아휴직제(6+6)’도 상한액이 기존 200만 원에서 250만 원으로 상향되었다. 이에 따라, 1개월 250만 원, 2개월 250만 원, 3개월 300만 원, 4개월 350만 원, 5개월 400만 원, 6개월 450만 원을 지급한다.

그간 유지되던 사후지급 방식이 폐지되어 실수령액을 즉시 보장하는 구조로 전환되었다. 또한, 부부 모두 3개월 이상 육아휴직 사용 또는 한부모, 중증 장애 아동 부모의 경우, 육아휴직 기간이 기존 1년에서 1년 6개월로 연장되었고, 분할 사용 횟수도 3회로 확대되어 제도의 지속성과 이용 편의성이 한층 강화되었다.

한부모 근로자도 급여가 인상되어 첫 3개월 동안은 일반 육아휴직급여보다 50만 원 높은 상한을 적용(월 상한 300만 원)하였다. 요약하면, 부모급여 도입 전후 시기에는 육아휴직 제도의 급여 수준 상향, 휴직기간의 연장, 분할 사용의 확대 등의 개편이 이루어졌다.

〈표 4-2〉 부모급여 도입전후 육아휴직제도의 주요 변화

연도	시행일	주요 내용
2021	11.19.	- 임신 중 육아휴직 허용 * 임신 중 육아휴직 기간은 분할 횟수에서 차감하지 않음
2022	1.1.	- ‘3+3 부모육아휴직제’ 신설(200만~300만원, 3개월 합산 시 부모 각각 최대 750만원 지급) - 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원) - 한부모 근로자 육아휴직 7개월부터 급여 인상 * 7개월 이후 기간은 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원)로 인상

94 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

연도	시행일	주요 내용
2024	1.1.	- '부모 함께 육아휴직제(6+6)'로 확대 * 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200만~450만원)로 상향하여 지급
2025	1.1.	- 육아휴직 급여 인상 * 1~3개월 월 상한 250만원(통상임금 100%), 4~6개월 월 상한 200만원(통상임금 100%), 7개월 이후 월 상한 160만원(통상임금 80%) - 한부모 육아휴직 급여 인상(첫 3개월 통상임금 100%(상한 250만원 → 300만원), 4개월 이후 일반 육아휴직 급여와 동일) - 부모 함께 육아휴직제(6+6) 첫 달 상한액 인상(200만원 → 250만원) - 육아휴직 급여 사후지급 방식 폐지
	2.23.	- 육아휴직 기간 연장(1년 → 1년 6개월) * 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증 장애 아동 부모의 경우 - 육아휴직 분할 횟수 확대(2회 → 3회)

출처: 1) "모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람," 고용노동부, 2023, pp.183~185.

2) "모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람," 고용노동부, 2025, pp.198~199.

2. 육아휴직자: 육아휴직 통계

가. 성별·연령별 육아휴직자

육아휴직자는 민간과 공공부문을 모두 포괄하는 육아휴직통계 자료를 활용하여 살펴보았다. 육아휴직통계는 기준시점에서 법률상 육아휴직 대상이 되는 근로자와 공무원·교사의 육아휴직 이용 현황을 보여준다(통계청, 2024b). 전체 휴직자는 육아휴직 시작일을 기준으로 집계하므로 당해연도 육아휴직 시작자를 의미한다. 즉, 당해연도에 이미 전년부터 육아휴직 중인 사람을 의미하는 것이 아니라, 당해연도에 육아휴직을 시작한 사람을 의미한다.¹⁰⁾ 그뿐만 아니라, 자료의 특성상 2023년 데이터는 확

10) 예를 들면, 육아휴직 사용기간이 2023년 1월~2023년 3월, 2023년 9월~2024년 1월 인 사람은 2023년 육아휴직자에 포함하지만, 육아휴직 사용기간이 2022년 12월~2023년 11월인 사람은 포함하지 않는다. 당해연도에 육아휴직 중인 사람을 통계로 집계하지 않는 이유는 행정자료상 잦은 육아휴직 종료일 변경 등의 사유로 포착이 어렵기 때문이다(통계청, 2024b).

정치가 아니라 잠정치라는 점에서 해석에 유의할 필요가 있다.

전체 육아휴직자 현황을 살펴보면, 2021년 이후 전체 육아휴직자 수는 꾸준히 증가하다가 2023년에는 다소 감소한 것으로 나타난다. 2021년 175,110명에서 영아수당이 도입된 2022년 202,093명으로 확대되었으나, 2023년에는 195,986명으로 다소 감소하였다. 그러나 2023년의 수치는 잠정치로 확정치와는 차이가 있을 수 있어, 이를 근거로 경향성을 설명하기는 어렵다.¹¹⁾ 성별로는 여성의 비중이 절대적으로 높게 나타나지만, 남성의 육아휴직 사용은 2023년 25.7%로 2021년(24.1%)에 비해 증가하였다.

〈표 4-3〉 연도별 전체 육아휴직자 현황

(단위: 명, %)

구분	2021	2022	2023 ^p
전체	100.0 (175,110)	100.0 (202,093)	100.0 (195,986)
성별			
남성	24.1 (42,197)	27.0 (54,565)	25.7 (50,455)
여성	75.9 (132,913)	73.0 (147,528)	74.3 (145,531)

주: p는 잠정치를 의미

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상, 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b, 통계청.

연령별로 2021~2023년간 육아휴직자 비율을 살펴보면, 35~39세 비율은 다소 감소하고 30~34세, 40세 이상의 비율은 다소 증가하는 변화를 보이고 있다. 성별 이용 양상도 다르게 나타난다. 남성은 여전히 35세 이상 연령대가 주축을 이루지만, 그 비중은 점차 감소하였다. 반대로 30~34세 비중은 같은 기간 20.0%에서 23.0%로 증가하여 남성 이용자

11) 2022년도 육아휴직 통계 잠정치의 전체 육아휴직자 수는 199,976명이었으나, 최종 확정치는 202,093명으로 상향 조정되어 차이가 있음을 확인할 수 있다(통계청, 2023; 2024b).

의 주연령층도 30대 초반으로 이동하고 있음을 알 수 있다. 여성은 전 기간 30~34세의 비중이 가장 크고 확대되었으며(40.0% → 41.3%), 35~39세는 감소하는 한편(35.1% → 33.5%), 40세 이상은 증가하는 양상(13.7% → 15.4%)을 보인다.

〈표 4-4〉 연도별 성별 연령별 육아휴직자 현황

(단위: 명, %)

구분	30세 미만	30~34세	35~39세	40세 이상	%(N)
2021 전체	9.2	35.2	36.7	18.8	100.0 (175,110)
남성	3.2	20.0	41.8	35.0	100.0 (42,197)
여성	11.1	40.0	35.1	13.7	100.0 (132,913)
2022 전체	8.4	35.6	35.6	20.4	100.0 (202,093)
남성	3.2	21.7	39.7	35.4	100.0 (54,565)
여성	10.3	40.8	34.1	14.9	100.0 (147,528)
2023 ^p 전체	8.1	36.6	34.7	20.6	100.0 (195,986)
남성	3.1	23.0	38.2	35.7	100.0 (50,455)
여성	9.9	41.3	33.5	15.4	100.0 (145,531)

주: p는 잠정치율 의미

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상. 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b. 통계청.

나. 기업체 규모 및 산업별 육아휴직자

기업체 규모별 분포는 전체적으로 300인 이상의 육아휴직자가 60% 이상으로 절대적인 비중을 차지하고 있다. 그러나 300인 이상의 비중은 소폭 감소한 반면(65.1% → 61.6%), 5인 미만(4.3% → 5.3%), 5~49인(16.4% → 18.2%), 50~299인(14.2% → 14.9%) 등 300인 미만의 비중은 소폭 증가한 양상을 보인다.

성별로 살펴보면, 여성과 남성 모두 300인 이상의 육아휴직자 비중이 감소하고, 300인 미만의 육아휴직자 비중이 증가하는 양상을 보인다. 남

성의 경우, 2021년 300인 이상 비중이 71.6%에서 2023년 70.4%로 감소하였고, 여성 또한 300인 이상 대기업 비중이 동기간 63.0%에서 58.6%로 감소하였다.

〈표 4-5〉 연도별 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황

(단위: 명, %)

구분	5인 미만	5~49인	50~299인	300인 이상	%(N)
2021 전체	4.3	16.4	14.2	65.1	100.0 (174,287)
남성	3.4	10.5	14.5	71.6	100.0 (42,000)
여성	4.6	18.3	14.1	63.0	100.0 (132,287)
2022 전체	5.0	17.1	14.5	63.4	100.0 (201,244)
남성	3.9	10.8	14.6	70.7	100.0 (54,398)
여성	5.4	19.5	14.5	60.7	100.0 (146,846)
2023 ^p 전체	5.3	18.2	14.9	61.6	100.0 (194,904)
남성	3.7	11.1	14.8	70.4	100.0 (50,210)
여성	5.8	20.7	14.9	58.6	100.0 (144,694)

주: p는 잠정치름 의미

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상. 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b. 통계청.

성별 산업별 육아휴직 이용 현황을 살펴보면, 전체적으로는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건업 및 사회복지 서비스업, 제조업, 교육 서비스업 등에서 대체로 10% 이상으로 높게 나타났고, 건설업, 숙박 및 음식점업, 운수 및 창고업 등에서 3% 미만으로 낮게 나타났다. 그러나 시간의 흐름에 따라 10% 이상으로 비중이 높았던 산업군의 비중은 소폭 감소하고, 비중이 낮았던 산업군의 비중은 소폭 증가하는 양상을 보인다.

성별로는 여성의 경우, 여성 집중도가 높은 보건업 및 사회복지 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정에서 15% 이상으로 가장 높고, 다음으로 교육서비스업, 제조업이 10% 내외 수준으로 높게 나타나며, 건설업, 숙박 및 음식점업에서 1.5% 내외로 가장 낮게 나타난다. 반면, 남성

의 경우, 제조업과 공공행정, 국방 및 사회보장 행정에서 20% 이상으로 가장 높고, 전문, 과학 및 기술 서비스업이 10% 내외 수준으로 3가지 산업군이 과반을 차지한다.

〈표 4-6〉 연도별 산업별 전체 육아휴직자 현황

(단위: 명, %)

구분	2021			2022			2023 ^p		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1) 제조업	23.1	10.7	13.7	22.4	10.9	14.0	22.4	11.0	13.9
2) 건설업	3.1	1.6	1.9	3.1	1.6	2.0	3.1	1.7	2.0
3) 도매 및 소매업	8.8	7.8	8.0	9.2	8.2	8.5	7.9	8.5	8.4
4) 운수 및 창고업	4.2	2.1	2.6	4.7	2.2	2.9	5.3	2.4	3.1
5) 숙박 및 음식점업	1.7	1.3	1.4	1.6	1.4	1.4	1.4	1.5	1.5
6) 정보통신업	4.8	3.8	4.0	5.2	4.0	4.3	5.6	4.3	4.6
7) 금융 및 보험업	3.4	7.6	6.6	3.8	7.2	6.3	3.9	6.8	6.0
8) 전문, 과학 및 기술 서비스업	10.3	9.0	9.3	9.9	9.2	9.4	10.0	9.4	9.5
9) 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	5.3	4.8	4.9	5.3	4.6	4.8	5.0	4.5	4.7
10) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	21.6	15.9	17.2	20.5	15.2	16.6	20.5	14.6	16.1
11) 교육 서비스업	5.4	13.3	11.4	5.5	12.7	10.7	5.1	11.8	10.1
12) 보건업 및 사회복지 서비스업	2.9	18.6	14.9	3.4	19.1	14.9	3.7	19.4	15.3
13) 기타 ^q	5.3	3.6	4.0	5.5	3.7	4.2	6.2	4.2	4.7

주: 1) p는 잠정치를 의미

2) 기타: 농림어업, 광업, 전기·가스·증기·공기조절공급업, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업, 부동산업, 예술·스포츠·여가관련 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인서비스업, 가구내고용·자가소비생산활동, 국제·외국기관 및 산업분류 미상

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상. 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b. 통계청.

3. 고용보험 육아휴직 급여 수급자: 고용행정통계

가. 성별·연령별 육아휴직급여 수급자

고용보험 가입자만을 대상으로 하는 고용행정통계를 활용하여 고용보험 육아휴직급여 수급자 현황을 살펴보았다. ‘고용행정통계’는 고용보험을 기반으로 한다는 점에서 앞서 살펴본 민간 및 공공을 포함하는 ‘육아휴직 통계’와는 차이가 있다.

연도별 육아휴직급여 수급자 현황을 살펴보면, 전반적으로 증가 추세를 보였으나 2023년에는 다소 감소한 수치를 보이고 있다. 2021년 11만 1천여 명이던 이용 인원은 2024년 13만 2천여 명으로 확대되었고, 같은 기간 총지급액은 약 1조 2천억 원에서 2조 원 이상으로 늘어났다. 이는 민간 및 공공부문을 포함하는 육아휴직통계와는 매년 6만 명 정도 차이를 보인다. 성별 분포를 보면, 남성 수급자 비중은 2021년 26.3%에서 2024년 31.5%로 점차 확대되고 있다.

특히, 2023년에서 2024년 남성의 비율과 지급액이 크게 증가하였는데, 이는 부모 함께 육아휴직제(6+6)의 확대(2024)와 부모급여 지급액의 상향(70만 원→100만 원)으로 인한 육아휴직증가 가능성을 시사한다.

〈표 4-7〉 연도별 육아휴직급여 초회수급자 현황

(단위: 명, %, 백만 원)

구분	인원			지급액	월 급여액
	전체	남성	여성		
2021	110,555	26.3 (29,039)	73.7 (81,516)	1,297,514	3개월-통상임금의 80% 9개월-통상임금의 50%
2022	131,129	28.9 (37,884)	71.1 (93,245)	1,657,231	통상임금의 80%
2023	126,069	28.0 (35,334)	72.0 (90,735)	1,796,994	
2024	132,695	31.5 (41,830)	68.5 (90,865)	2,052,477	

출처: “2024년판 고용보험백서”, 고용노동부, 2024, 고용노동부, p.562.

성별 연령별로는 성별과 무관하게 30~39세가 75% 이상을 차지하며 30대에 집중되어 있다. 한편, 20대는 2021년 18.9%에서 2024년 14.7%로 감소한 반면, 40대는 같은 기간 4.4%에서 6.5%로 증가하였다.

〈표 4-8〉 연도별 성별 연령별 육아휴직급여 초회수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	20세 미만	20~29세 이하	30~39세 이하	40~49세 이하	50세 이상	%(N)
2021 전체	0.1 (72)	18.9 (20,900)	76.6 (84,707)	4.4 (4,829)	0.0 (46)	100.0 (110,554)
남성	0.0 (7)	13.3 (3,863)	78.7 (22,857)	7.8 (2,267)	0.2 (44)	100.0 (29,038)
여성	0.1 (65)	20.9 (17,037)	75.9 (61,850)	3.1 (2,562)	0.0 (2)	100.0 (81,516)
2022 전체	0.1 (77)	17.0 (22,294)	77.6 (101,724)	5.3 (6,967)	0.0 (64)	100.0 (131,126)
남성	0.0 (17)	11.8 (4,481)	78.8 (29,845)	9.2 (3,480)	0.2 (60)	100.0 (37,883)
여성	0.1 (60)	19.1 (17,813)	77.1 (71,879)	3.7 (3,487)	0.0 (4)	100.0 (93,243)
2023 전체	0.1 (81)	16.0 (20,152)	78.1 (98,471)	5.8 (7,293)	0.1 (71)	100.0 (126,068)
남성	0.0 (8)	10.6 (3,731)	79.3 (28,035)	9.9 (3,490)	0.2 (70)	100.0 (35,334)
여성	0.1 (73)	18.1 (16,421)	77.6 (70,436)	4.2 (3,803)	0.0 (1)	100.0 (90,734)
2024 전체	0.0 (64)	14.7 (19,470)	78.7 (104,374)	6.5 (8,670)	0.1 (115)	100.0 (132,693)
남성	0.0 (7)	9.8 (4,105)	78.6 (32,896)	11.3 (4,708)	0.3 (114)	100.0 (41,830)
여성	0.1 (57)	16.9 (15,365)	78.7 (71,478)	4.4 (3,962)	0.0 (1)	100.0 (90,863)

주: 분류 불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

나. 기업체 규모 및 산업별 육아휴직 수급자

사업장 규모별로는 300인 이상에 집중되는 양상을 보인다. 전체적으로 1,000인 이상 대규모 사업장이 매년 30% 내외로 가장 큰 비중을 보였고, 300~999인 사업장은 13~14% 수준을 유지하였다. 반면 5인 미만 소규모 사업장은 9~10%, 5~9인 사업장은 7~8% 내외로, 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 한편, 육아휴직 통계에서 300인 이상 육아휴직자 비중이 60% 내외로 높게 나타나는 반면, 고용행정통계에서는 40% 내외로 낮게 나타난다는 점에서 차이가 있다.

성별로는 남성의 경우, 1,000인 이상의 대규모 사업장 비중이 가장 높게 나타나지만, 그 비중은 2021년 40.2%에서 2024년 36.3%로 감소하였다. 그러나 여성은 10~99인 사업장의 비중이 가장 높게 나타나고, 2021년 27.3%에서 2024년 30.6%로 증가하였다. 즉, 남성은 상대적으로 제도 활용 여건이 안정적인 대기업 중심, 여성은 남성에 비해 좀 더 다양한 규모의 사업장에서 분포하는 차이가 나타났다.

〈표 4-9〉 연도별 사업장 규모별 육아휴직급여 초회수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	5인 미만	5~9인	10~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상	%(N)
2021 전체	9.2	7.6	25.1	13.5	14.1	30.5	100.0 (110,554)
남성	5.9	4.1	18.7	14.7	16.4	40.2	100.0 (29,038)
여성	10.4	8.9	27.3	13.1	13.3	27.1	100.0 (81,516)
2022 전체	9.9	7.9	25.4	13.3	13.9	29.6	100.0 (131,126)
남성	6.9	4.3	18.4	14.5	16.7	39.3	100.0 (37,883)
여성	11.1	9.3	28.3	12.8	12.8	25.7	100.0 (93,243)
2023 전체	10.2	7.7	26.6	13.2	13.7	28.5	100.0 (126,068)
남성	6.9	4.2	18.9	14.7	16.5	38.8	100.0 (35,334)
여성	11.5	9.1	29.6	12.6	12.6	24.5	100.0 (90,734)
2024 전체	10.4	7.7	27.3	13.3	13.6	27.7	100.0 (132,693)
남성	8.0	4.7	20.1	14.7	16.3	36.3	100.0 (41,830)
여성	11.5	9.1	30.6	12.7	12.3	23.7	100.0 (90,863)

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

산업분류별로는 전체적으로 제조업은 2021년 21.5%에서 2024년 21.6%로 거의 변동이 없었으며, 도매 및 소매업(12.5% → 11.7%), 금융 및 보험업(7.4% → 6.0%)은 소폭 감소하였다. 반면 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업(6.3% → 7.1%)과 보건업 및 사회복지 서비스업(17.7% → 17.9%)은 소폭 증가했다.

102 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

성별로 보면, 남성의 경우 제조업(34.9% → 33.2%)과 출판 영상 방송 통신 및 정보 서비스업(7.4% → 8.4%)의 비중이 높고, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업(22.8% → 24.2%), 도매 및 소매업(12.1% → 12.2%)에서 높은 비중을 유지하였다. 남성의 제조업 비중은 다소 하락했으나, 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업과 공공행정 등의 비중이 완만히 증가하면서 산업 분포가 조금 더 다양화되는 경향을 보였다. 반면 여성은 보건·사회복지 분야 중심의 비중이 유지되었으며, 제조업과 금융업의 비중은 감소하였다.

〈표 4-10〉 연도별 사업분류별(대분류) 육아휴직급여 초회수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	2021			2022		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	100.0 (29,038)	100.0 (81,516)	100.0 (110,554)	100.0 (37,883)	100.0 (93,243)	100.0 (131,126)
전체						
1) 농업·임업·어업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
2) 광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3) 제조업	34.9	16.7	21.5	33.5	16.4	20.7
4) 전기 가스 증기 및 수도사업	1.3	0.5	0.7	1.7	0.5	0.9
5) 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	0.4	0.2	0.2	0.6	0.2	0.3
6) 건설업	3.3	1.9	2.3	3.3	2	2.4
7) 도매 및 소매업	13.8	12.1	12.5	13.4	12.2	12.5
8) 운수업	5.5	2.9	3.6	6.1	2.9	3.8
9) 숙박 및 음식점업	3.2	3	3.1	2.7	3	2.9
10) 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	7.4	5.9	6.3	7.2	6.0	6.3
11) 금융 및 보험업	3.8	8.6	7.4	4.5	7.9	6.9
12) 부동산업 및 임대업	0.9	0.7	0.8	1	0.8	0.9
13) 전문 과학 및 기술 서비스업	7.2	7.5	7.4	7.5	7.8	7.7
14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	7.3	6.5	6.7	6.4	6.4	6.4
15) 공공행정 국방 및 사회보장 행정	2.3	3	2.8	3	2.9	2.9
16) 교육 서비스업	1.1	4.2	3.4	1.3	4.3	3.5
17) 보건업 및 사회복지 서비스업	3.4	22.8	17.7	3.6	23.1	17.6
18) 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.8	1.2	1.3	2	1.3	1.5
19) 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	1.9	2.1	2.1	1.9	2.1	2
20) 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

구분	2023			2024		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	100.0 (35,334)	100.0 (90,734)	100.0 (126,068)	100.0 (41,830)	100.0 (90,863)	100.0 (132,693)
전체						
1) 농업·임업·어업	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1
2) 광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3) 제조업	33.5	16.6	20.2	33.2	16.3	21.6
4) 전기·가스·증기 및 수도사업	2.1	0.5	0.9	2.2	0.5	1.0
5) 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업	0.6	0.2	0.3	0.7	0.2	0.4
6) 건설업	3.3	2.1	2.4	3.6	2.0	2.5
7) 도매 및 소매업	11.4	12.4	12.1	10.9	12.2	11.7
8) 운수업	6.6	3.0	3.9	6.1	2.9	3.9
9) 숙박 및 음식점업	2.7	3.2	3.0	2.7	3.7	3.4
10) 출판·영상·방송통신 및 정보 서비스업	7.7	6.2	6.6	8.4	6.5	7.1
11) 금융 및 보험업	4.5	7.2	6.3	4.4	6.7	6.0
12) 부동산업 및 임대업	1.1	0.9	0.9	1.1	0.8	0.9
13) 전문·과학 및 기술 서비스업	7.8	8.1	8.0	8.5	8.3	8.4
14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	6.2	6.0	6.0	6.1	5.9	6.0
15) 공공행정·국방 및 사회보장 행정	3.1	2.8	2.9	3.1	2.5	2.7
16) 교육 서비스업	1.3	4.2	3.5	1.2	4.0	3.1
17) 보건업 및 사회복지 서비스업	4.0	23.3	18.0	4.0	24.2	17.9
18) 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업	2.0	1.2	1.4	1.6	1.2	1.3
19) 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	1.9	2.0	2.0	1.9	2.0	2.0
20) 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

다. 통상임금별 육아휴직 수급자

통상임금별로는 월 300만 원 이상이 2021년 29.8%에서 2024년 44.3%로 증가하였으며, 반대로 210만 원 미만 구간은 26.7%(160만 원 미만 3.8%, 160만~210만 원 미만 22.9%)에서 12.4%(160만 원 미만 2.4%, 160만~210만 원 미만 10.0%)로 감소하였다.

성별로 보면, 남성의 급여 수준이 여성보다 전반적으로 높게 나타난다. 남성의 경우, 월 300만 원 이상 비중은 2021년 44.1%에서 2024년 61.1%로 크게 상승한 반면, 여성은 24.7%에서 36.6%로 남성보다 낮은 증가폭을 보인다. 한편, 남성의 160~210만 원 미만 비율은 14.2%에서 5.4%로, 여성은 26.0%에서 12.1%로 크게 감소하였다.

〈표 4-11〉 연도별 통상임금별 육아휴직급여 초회수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	160만원 미만	160만~210만원 미만	210만~260만원 미만	260만~300만원 미만	300만원 이상	%(N)
2021 전체	3.8	22.9	28.4	15.1	29.8	100.0(110,554)
남성	0.7	14.2	25.2	15.7	44.1	100.0(29,038)
여성	4.9	26.0	29.5	14.8	24.7	100.0(81,516)
2022 전체	3.0	20.2	27.6	14.1	35.1	100.0(131,126)
남성	0.6	11.8	22.9	14.3	50.4	100.0(37,883)
여성	4.0	23.0	29.5	14.0	28.9	100.0(93,243)
2023 전체	2.7	14.8	28.6	14.9	39.0	100.0(126,068)
남성	0.5	8.1	22.1	13.8	55.5	100.0(35,334)
여성	3.5	17.4	31.1	15.3	32.6	100.0(90,734)
2024 전체	2.4	10.0	27.7	15.6	44.3	100.0(132,693)
남성	0.5	5.4	19.3	13.8	61.1	100.0(41,830)
여성	3.3	12.1	31.6	16.4	36.6	100.0(90,863)

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

4. 기업의 육아휴직 활용 현황: 일·가정양립실태조사

가. 기업의 육아휴직 사용 가능 여부

일·가정양립실태조사를 활용하여 기업의 육아휴직 활용 현황을 살펴 보았다. 이 조사는 앞서 살펴본 바와 같이 기업의 인사 담당자가 응답하고, 연도별로 조사대상과 조사항목 등 변동사항이 많기 때문에 추이나 경향성을 살펴보기에는 한계가 있다. 따라서 여기에서는 육아휴직과 관련한 제도 운영과 기업의 지원 여건 등을 개괄적으로 검토하였다.

연도별 육아휴직제도 사용 가능 현황을 살펴보면, 전체 사업체 중 ‘필요한 사람은 모두 사용 가능’하다고 응답한 비율이 2021년 50.7%에서 2023년 61.4%로 증가한 반면, ‘필요한 사람도 전혀 사용 불가능’하다는 응답은 22.9%에서 17.7%로 감소하여 제도 사용 환경에 변화를 보인다.

최대 이용 가능 기간은 12개월 이용이 가능한 사업체 비율이 2021년 83.1%에서 2022년 96.4%로 증가한 후 2023년 94.1%를 유지하고 있으며, 12개월 미만 이용 가능 사업체는 8.9%에서 5.3%로 감소했다. 평균 이용 가능 기간은 2021년 12.6개월에서 2023년 11.8개월로 소폭 감소하였다. 한편, 육아휴직에 대한 실제 사용 실적은 큰 변화를 보이지 않았다. 2021년 11.4%에서 2022년 11.9%로 소폭 증가했다가 2023년 10.8%로 다시 소폭 감소하여 여전히 10% 내외 수준에 머물고 있다.

〈표 4-12〉 연도별 육아휴직제도 사용 가능 현황

(단위: 사업체 수, %)

구분	2021	2022	2023 ^p
전체	100.0 (669,119)	100.0 (547,825)	100.0 (563,163)
사용 가능 여부			
필요한 사람은 모두 사용 가능	50.7	52.5	61.4
필요한 사람 중 일부 사용 가능	26.4	27.1	20.9
필요한 사람도 전혀 사용 불가능	22.9	20.4	17.7
최대 이용 가능 기간			
12개월 미만	8.9	0.9	5.3
12개월	83.1	96.4	94.1
12개월 초과	8.0	2.7	0.6
평균(개월)	12.6	12.3	11.8
사용 실적			
있다	11.4	11.9	10.8
없다	88.6	88.1	89.2

주: p는 잠정치름 의미

출처: 1) “2021년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외. 2022, 고용노동부.

2) “2022년 기준 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외. 2023, 고용노동부.

3) “2023년 기준 일·가정 양립 실태조사”, 신우리 외. 2024, 고용노동부.

나. 업종별·기업규모별 육아휴직 사용 가능 여부 및 실적

업종별로는 2023년 기준 금융 및 보험업(85.8%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(71.5%), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(71.1%), 도매 및 소매업(70.5%) 등에서 모두 사용 가능하다는 응답이 높았다. 한편, 숙박 및 음식점업(45.2%), 부동산업(21.6%) 등은 필요한 사람도 사용 불가능하다는 응답이 높았다.

2021~2023년 변화를 살펴보면, 모두 사용 가능하다고 응답은 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(45.4% → 64.2%), 제조업(45.5% → 61.6%), 부동산업(37.4% → 51.0%) 순으로 증가 폭이 컸다. 한편, 사용 불

가능하다는 응답은 건설업(42.0% → 18.5%), 숙박업 및 음식점업(64.5% → 45.2%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(21.2% → 7.3%) 순으로 감소 폭이 컸다. 다만, 일부 업종(광업, 제조업, 도매 및 소매업, 정보통신업, 부동산업, 교육서비스업 등)의 경우 불가능 응답이 오히려 증가하기도 하였다.

기업 규모별로 보면, 규모가 클수록 육아휴직 사용 가능성이 높았다. 300인 이상 사업체에서 모두 사용 가능하다고 응답은 2021년 91.0%에서 2023년 94.1%로 유지된 반면, 5~9인 사업체는 같은 기간 40.8%에서 55.4%로 증가하였으나 여전히 절반 수준에 머물렀다. 한편, 필요한 사람도 사용 불가능이라는 응답은 같은 기간, 5~9인만 감소하였고(31.2% → 22.6%), 이외의 기업은 증가하였다.

〈표 4-13〉 연도별 육아휴직제도 활용 가능 여부: 사업체 업종별 규모별

(단위: %)

구분	2021			2022			2023		
	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능
전체	50.7	26.4	22.9	52.5	27.1	20.4	61.4	20.9	17.7
〈업종〉									
1) 광업	59.9	7.2	32.9	47.9	27.1	25.0	59.0	21.3	19.6
2) 제조업	45.5	37.8	16.7	53.1	27.4	19.5	61.6	20.0	18.4
3) 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	74.3	24.3	1.4	67.9	23.6	8.5	71.1	21.4	7.6
4) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	45.4	33.3	21.3	58.0	31.3	10.7	64.2	22.9	12.9
5) 건설업	47.6	10.4	42.0	45.4	27.9	26.7	57.8	23.7	18.5
6) 도매 및 소매업	56.1	20.5	23.5	60.8	20.8	18.4	70.5	11.8	17.7
7) 운수 및 창고업	62.2	31.8	5.9	57.1	25.8	17.2	62.6	21.7	15.8
8) 숙박 및 음식점업	17.2	18.3	64.5	22.5	29.6	47.9	29.9	24.9	45.2
9) 정보통신업	69.6	25.7	4.7	48.2	29.9	21.9	66.0	23.9	10.1
10) 금융 및 보험업	84.8	14.1	1.1	54.7	28.8	16.5	85.8	12.3	1.8
11) 부동산업	37.4	48.4	14.2	56.4	30.3	13.3	51.0	27.4	21.6
12) 전문, 과학 및 기술 서비스업	69.2	16.3	14.5	61.0	29.7	9.2	68.2	19.3	12.4

108 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

구분	2021			2022			2023		
	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능
13) 사업시설관리, 사업 지원 및 임대서비스업	63.9	30.0	6.1	56.6	22.2	21.2	64.8	20.5	14.7
14) 교육서비스업	55.1	32.8	12.1	61.3	28.0	10.7	62.7	32.8	4.5
15) 보건업 및 사회복지서비스업	62.9	22.5	14.5	58.9	27.8	13.3	67.1	22.1	10.8
16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	33.5	45.4	21.2	66.6	26.7	6.7	71.5	21.3	7.3
17) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	43.7	30.1	26.2	50.9	32.9	16.2	53.7	33.5	12.8
〈규모〉									
5~9인	40.8	28.0	31.2	47.8	29.2	23.0	55.4	21.9	22.6
10~29인	58.8	27.3	13.9	50.8	30.0	19.2	64.3	21.4	14.3
30~99인	74.9	19.3	5.9	71.9	13.6	14.5	73.1	17.5	9.5
100~299인	87.9	7.6	0.9	88.4	0.9	10.6	89.3	9.0	1.7
300인 이상	91.0	7.6	1.4	95.1	3.0	1.9	94.1	3.5	2.3

출처: 1) “2021년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외, 2022, 고용노동부.
 2) “2022년 기준 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외, 2023, 고용노동부.
 3) “2023년 기준 일·가정 양립 실태조사”, 신우리 외, 2024, 고용노동부.

사업체의 육아휴직제도 활용 실적을 살펴보면, 2021년 11.4%에서 2022년 11.9%로 증가했다가 2023년 10.8%로 소폭 감소하여 10% 내외 수준에 머물고 있다.

업종별로는 2023년 기준, 보건업 및 사회복지서비스업(20.5%), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(15.8%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(13.8%) 순으로 높았고, 부동산업(1.4%)에서 가장 낮게 나타났다. 사업체 규모별로는 2023년 기준, 300인 이상(55.1%), 100~299인(35.2%), 30~99인(16.4%), 10~29인(10.3%), 5~9인(7.8%) 등의 순으로 사업체의 규모가 클수록 활용 실적이 높았다.

〈표 4-14〉 연도별 육아휴직제도 활용 실적: 사업체 업종별 규모별

(단위: %)

구분	2021	2022	2023
전체	11.4	11.9	10.8
〈업종〉			
1) 광업	0.4	7.2	8.3
2) 제조업	12.0	9.9	12.3
3) 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	31.2	31.2	15.8
4) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2.8	9.3	5.6
5) 건설업	0.8	6.7	4.8
6) 도매 및 소매업	7.9	8.6	12.5
7) 운수 및 창고업	7.0	14.1	4.5
8) 숙박 및 음식점업	65.7	6.1	0.7
9) 정보통신업	11.6	19.0	3.5
10) 금융 및 보험업	11.9	15.1	10.5
11) 부동산업	2.6	5.5	1.4
12) 전문, 과학 및 기술 서비스업	12.9	13.9	13.8
13) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	8.7	19.5	6.8
14) 교육서비스업	5.2	14.4	11.2
15) 보건업 및 사회복지서비스업	3.6	19.1	20.5
16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	12.8	9.3	13.4
17) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.7	15.0	9.1
〈규모〉			
5~9인	9.6	6.1	7.8
10~29인	9.6	11.9	10.3
30~99인	18.8	28.7	16.4
100~299인	31.6	43.0	35.2
300인 이상	27.2	48.7	55.1

주: 활용 실적이 있음의 비율을 의미함

출처: 1) "2021년 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외, 2022, 고용노동부.

2) "2022년 기준 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외, 2023, 고용노동부.

3) "2023년 기준 일·가정 양립 실태조사", 신우리 외, 2024, 고용노동부.

5. 당해연도 출생아 부모의 육아휴직 현황

가. 육아휴직 통계

1) 당해연도 출생아 부모의 육아휴직 사용

당해연도 출생아 부모의 육아휴직 현황을 육아휴직통계를 활용하여 살펴보았다. 자료를 검토하기 전에 전체 육아휴직통계에서 공표하는 지표의 산식을 살펴볼 필요가 있다.

전체 육아휴직자는 임신 중이거나 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 육아휴직을 시작한 부모를 의미한다. 또한, 출생아 부모의 출생연도 육아휴직 사용률은 육아휴직 대상이 되는 출생아 부모 중 t 년도에 실제 육아휴직을 한 사람의 비중을 파악하기 때문에 상대적으로 다른 자료에 비해 높게 나타날 수 있다는 점을 유의할 필요가 있다.

〈표 4-15〉 육아휴직 통계의 지표 산식

지표	산식 및 활용도
전체 육아휴직자	임신 중이거나 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 육아휴직을 시작한 부모의 규모 가늠
출생아 부모의 출생연도 육아휴직 사용률	$\frac{t\text{년도 출생아 부모 중 } t\text{년도에 육아휴직을 사용한자}}{t\text{년도 출생아 부모 중 육아휴직대상조건을 충족시키는자}} \times 100$

출처: “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b, 통계청.

출생아 부모의 육아휴직 현황을 살펴보면, 출생아 수는 지속적으로 감소하고 있지만 전체 육아휴직 사용률은 27.0%에서 32.9%로 증가하였다.

부모별로 살펴보면, 부의 육아휴직 사용률이 4.3%에서 7.4%로 약 두 배 증가했다. 이용자 수도 부의 육아휴직자가 7,933명에서 12,103명으로 증가하여 남성의 육아휴직제도 이용의 증가를 보여준다. 모의 육아휴

직 사용률도 66.9%(69,458명)에서 73.2%(75,095명)로 증가하였다. 특히, 부의 육아휴직 대상자는 183,144명에서 162,790명으로 감소했지만 실제 사용자는 크게 증가하였다.

〈표 4-16〉 연도별 출생아 부모의 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

구분		2021	2022	2023 ^p
육아휴직 사용률 (A/B×100)	전체	27.0	31.2	32.9
	부	4.3	7.1	7.4
	모	66.9	71.1	73.2
육아휴직자 (A)	전체	77,391	88,118	87,198
	부	7,933	12,486	12,103
	모	69,458	75,632	75,095
육아휴직 대상자 (B)	전체	286,966	282,199	265,431
	부	183,144	175,865	162,790
	모	103,822	106,334	102,641
출생아 수		260,562	249,186	230,028

주: p는 잠정치율 의미

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상, 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b, 통계청.

2) 부모 연령별 출생 당해연도 육아휴직 사용

연령대별 출생아 부모의 육아휴직 사용률은 30세 미만의 저연령대에서 사용률이 높고 연령이 증가할수록 감소하는 양상을 확인할 수 있다. 30세 미만 부모의 전체 육아휴직 사용률이 2021년 37.8%에서 2023년 44.3%로 증가한 것은 젊은 층의 부모들이 육아휴직제도를 적극적으로 활용하고 있음을 보여준다. 30~34세 연령대에서도 32.9%에서 39.6%로 증가세를 보인다.

부의 연령대별 육아휴직 사용률 변화를 살펴보면, 모든 연령대에서 사용률이 증가했으며, 30~34세에서 4.4%에서 8.0%로 가장 큰 폭의 증가

율을 보였다. 30세 미만에서도 4.2%에서 7.5%로 증가하였다. 모의 육아 휴직 사용률도 모든 연령대에서 지속적인 증가세를 보인다. 30세 미만은 69.5%에서 76.5%로, 30~34세는 69.3%에서 75.7%로 증가하여 젊은 여성들의 육아휴직 사용률이 크게 증가했다.

〈표 4-17〉 연도별 연령대별 출생아 부모의 육아휴직 사용률

(단위: 명, %)

구분	30세 미만	30~34세	35~39세	40세 이상	전체
2021 전체	37.8	32.9	21.3	11.6	27.0 (77,391)
부	4.2	4.4	4.4	4.0	4.3 (7,933)
모	69.5	69.3	62.8	56.1	66.9 (69,458)
2022 전체	42.2	37.6	25.5	14.8	31.2 (88,118)
부	7.4	7.2	7.3	6.1	7.1 (12,486)
모	73.8	73.7	67.0	59.6	71.1 (75,632)
2023 ^p 전체	44.3	39.6	27.3	15.5	32.9 (87,198)
부	7.5	8.0	7.4	6.2	7.4 (12,103)
모	76.5	75.7	69.2	61.0	73.2 (75,095)

주: p는 잠정치율 의미

출처: 1) "육아휴직통계", KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상, 통계청.

2) "2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료", 통계청, 2024b, 통계청.

3) 기업규모별 출생당해연도 육아휴직 사용

기업 규모별 출생아 부모의 육아휴직 사용률을 살펴보면, 모든 기업 규모에서 사용률 증가를 가져왔지만, 대기업과 중소기업 간의 차이는 여전히 유지되고 있다. 300인 이상 기업체의 사용률이 2021년 32.9%에서 2023년 37.4%로 증가한 반면, 5인 미만 소규모 사업장에서는 11.8%에서 18.8%로 증가하여 소규모 사업장에서 더 큰 폭으로 증가했다. 5~49인과 50~299인 규모 기업에서도 증가세를 보여 중소기업에서의 육아휴직 접근성이 전반적으로 개선되고 있음을 확인할 수 있다.

부모별로 살펴보면, 300인 이상에서 부의 사용률이 6.0%에서 9.6%로 증가하여 가장 높게 나타난다. 50~299인 기업에서도 3.4%에서 6.6%로

증가한 것을 확인할 수 있다. 모의 육아휴직 사용률은 모든 기업규모에서 지속적인 증가세를 보이고 있으나, 기업 규모별로 차이를 보인다. 300인 이상에서는 76.5%에서 79.9%로, 50~299인 기업체에서는 74.8%에서 81.6%로 증가하였다. 반면, 5인 미만 소규모 사업장과 중소기업에서는 상당히 증가했지만, 여전히 대기업에 비해 낮은 수준을 유지하고 있다.

이러한 차이는 육아휴직통계가 육아휴직 대상이 되는 근로자를 집계한다는 점을 감안하면, 소규모 사업장의 고용 불안정성 등이 여성의 육아휴직 이용에 제약 요인으로 작용하고 있음을 시사한다. 전체적으로 부모급여 도입이 모든 기업 규모에서 육아휴직 사용률 증가에 기여하고 있지만, 기업 규모에 따른 차이가 유지되고 있어 중소기업 근로자를 위한 추가적인 정책적 지원이 필요함을 보여준다.

〈표 4-18〉 연도별 기업체 규모별 출생아 부모의 육아휴직 사용률

(단위: 명, %)

구분	5인 미만	5~49인	50~299인	300인 이상	미상	% (N)
2021 전체	11.8	21.1	24.8	32.9	14.2	27.0 (77,391)
부	1.9	2.3	3.4	6.0	2.4	4.3 (7,933)
모	28.8	54.9	74.8	76.5	30.2	66.9 (69,458)
2022 전체	17.1	26.4	29.9	36.2	17.6	31.2 (88,118)
부	4.4	4.5	5.9	9.2	3.2	7.1 (12,486)
모	36.7	62.7	79.7	78.7	35.1	71.1 (75,632)
2023 ^o 전체	18.8	29.7	32.3	37.4	13.8	32.9 (87,198)
부	3.9	4.8	6.6	9.6	2.9	7.4 (12,103)
모	41.2	67.0	81.6	79.9	39.5	73.2 (75,095)

주: p는 잠정치를 의미

출처: “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b, 통계청.

4) 산업별 출생당해연도 육아휴직 사용

산업별로는 공공부문과 돌봄 서비스업에서 높은 사용률을 보인다. 공행정·국방 및 사회보장 행정에서 전체 사용률이 2021년 39.6%에서

2023년 43.5%로 35.9%p로 증가하여 전 산업 중 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 보건업 및 사회복지서비스업에서도 53.7%에서 61.4%로 증가하였다. 모의 육아휴직 사용률은 대부분 산업에서 70% 이상의 수준을 보이고 있으나, 산업별로 차이를 보인다. 공공행정 부문에서 79.4%에서 82.2%로, 사업시설 관리 서비스업에서 71.8%에서 82.0%로 증가하여 80% 이상의 매우 높은 사용률을 기록하고 있다. 보건업 및 사회복지 서비스업에서도 71.8%에서 78.6%로 증가하여 돌봄 서비스업에서 여성의 육아휴직 이용이 더욱 활발해지고 있음을 보여준다.

종합하면, 전체적으로 모든 산업에서 육아휴직 사용률 증가에 기여하고 있지만, 공공부문과 돌봄 서비스업에서 특히 높게 나타나 산업별 특성을 고려한 추가적인 정책 접근이 필요함을 확인할 수 있다.

〈표 4-19〉 연도별 출생아 부모의 산업별 육아휴직 사용률

(단위: %)

구분	2021			2022			2023 ^p		
	부	모	전체	부	모	전체	부	모	전체
전체	4.3	66.9	27.0	7.1	71.1	31.2	7.4	73.2	32.9
1) 제조업	3.4	63.4	14.7	5.5	69.3	18.5	6.4	71.3	20.1
2) 건설업	2.5	39.4	9.5	4.5	44.5	12.5	4.6	48.0	13.7
3) 도매 및 소매업	3.6	55.4	20.4	6.3	60.7	25.2	5.9	64.9	27.5
4) 운수 및 창고업	5.2	71.7	23.0	9.8	75.1	27.7	10.5	78.3	28.3
5) 숙박 및 음식점업	6.1	40.8	20.2	8.9	45.3	24.0	8.3	51.5	27.1
6) 정보통신업	3.5	69.2	22.2	6.3	73.9	26.2	6.9	75.6	28.6
7) 금융 및 보험업	2.5	74.6	35.8	5.3	78.7	39.4	5.0	78.3	39.1
8) 전문, 과학 및 기술 서비스업	5.1	68.5	27.4	7.2	73.0	30.8	7.6	74.6	32.5
9) 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	6.1	71.8	30.4	10.3	78.2	36.6	10.6	82.0	38.7
10) 공공행정·국방 및 사회복지 행정	9.0	79.4	39.6	13.1	80.7	43.1	12.9	82.2	43.5
11) 교육 서비스업	4.3	64.4	41.6	7.3	65.6	43.3	6.2	68.7	44.7
12) 보건업 및 사회복지서비스업	3.5	71.8	53.7	6.5	77.2	59.2	7.6	78.6	61.4
13) 기타 ²⁾	4.0	56.2	19.2	7.1	60.9	22.9	7.0	60.7	23.4

주: 1) p는 잠정치름 의미

2) 기타: 농림어업, 광업, 전기·가스·증기·공기조절공급업, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업, 부동산업, 예술·스포츠·여가관련 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인서비스업, 가구내고용·자가소비생산활동, 국제·외국기관 및 산업분류 미상

출처: 1) “육아휴직통계”, KOSIS 국가통계포털, 통계청, 연도미상, 통계청.

2) “2023년 육아휴직통계 결과(잠정) 보도자료”, 통계청, 2024b, 통계청.

나. 아동가구통계등록부

다음으로, 고용보험 적용영역의 민간뿐 아니라 공공 영역까지 확장하여 당해연도 출생아 부모의 육아휴직 이용 현황을 살펴보고자 아동가구통계등록부를 검토하였다. 아동가구통계등록부는 육아휴직 통계에서 분석한 자료와 달리 전체 출생아 부모의 육아휴직 현황을 분석한 자료이기에, 육아휴직통계의 자료보다 육아휴직 사용률이 낮게 나타난다.

아동가구통계등록부의 분석은 가장 최신 자료인 2023년 아동가구통계등록부 원자료를 활용하였다. 각 연도의 자료를 개별적으로 분석할 경우, 잠정치의 특성상 당해연도의 전체 출생아 수와 연도별로 케이스 간 차이를 보이며, 출생 이후 누적된 육아휴직 분할 횟수, 사용기간 등을 종합적으로 파악하기 위해서 최신연도 데이터를 활용하는 것이 보다 적절하다고 판단하였다.

분석의 정확성을 높이고 자료의 오차나 누락을 최소화하기 위해 당해 출생연도 시점 이전의 육아휴직 시작 시기는 분석에서 제외하였다. 이는 해당 아동의 출생과 직접적인 관련이 없는 육아휴직 사례를 배제함으로써 분석 결과의 신뢰성을 높이기 위함이다. 그러나 출생 시점 이후의 육아휴직이라 하더라도 다른 형제자매를 위한 육아휴직일 가능성을 완전히 배제할 수 없다는 한계가 존재한다. 또한, 2023년도 자료는 잠정치라는 점에서 해석에 많은 부분 주의가 필요하다(통계청, 2021.8.2.).

아동가구통계등록부와 출생통계의 출생아 수는 연도별로 아동가구통계등록부에서 적게 나타난다. 이는 출생통계가 출생신고 자료를 기반으로 출생시점의 모든 출생아를 포함하는 반면, 아동가구통계등록부는 행정데이터를 통합하여 특정시점에 국내에 거주하며 행정적으로 유효한 아동을 대상으로 하기 때문이다. 따라서 출생 직후 사망, 국외 이주, 출생신고 지연, 행정자료 통합 과정에서 유실케이스 등이 존재하여 이러한 차이가 발생한다.

〈표 4-20〉 아동의 출생연도와 출생아 수

(단위: 명)

아동의 출생연도	아동가구통계등록부	출생아 수
2021년	267,630	260,562
2022년	255,469	249,186
2023년	200,966	230,028

출처: 1) 아동가구통계등록부, 통계청, 연도미상, 원자료 분석.
 2) “2023년 출생 통계 보도자료”, 통계청, 2024a, 통계청.

1) 출생당해연도 부모의 육아휴직 사용

2021~2023년생 아동 부모의 육아휴직 현황을 살펴보면, 부의 경우 육아휴직 사용률이 2021년 5.7%에서 2022년 8.3%로 증가하였다. 이용자 수도 13,957명에서 19,360명으로 증가하였다. 모의 경우 2021년 21.8%에서 2022년 51.6%로 급격히 증가하여 높은 사용률을 보인다. 2023년에는 부의 사용률이 7.1%로 다소 감소한 것으로 나타나지만, 여전히 2021년 보다는 높은 수준을 유지하고 있으며, 모의 사용률은 53.2%로 소폭 증가하여 50% 이상의 수준을 유지하고 있다. 그러나 2023년 수치는 잠정치이므로 신중한 해석이 필요하고, 향후 확정 자료에 대한 정밀 분석이 필요하다.

〈표 4-21〉 2021~2023년생 아동 부모의 연도별 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

구분		2021	2022	2023 ^p
육아휴직 사용률 (A/B×100)	부	5.7	8.3	7.1
	모	21.8	51.6	53.3
육아휴직자 (A)	부	13,957	19,360	13,159
	모	40,473	88,667	74,452
근로 중인 부모(B)	부	245,041	234,000	184,359
	모	185,595	171,873	139,642

주: 1) p는 잠정치를 의미
 2) 아동 기준의 분석으로, 아동 부모의 정보가 중복되어 계산될 수 있음
 3) 근로 중인 부모(B)는 상시근로자(노무제공자포함), 일용근로자, 자영업자(프리랜서포함)를 포함

출처: “2023년도 아동가구통계등록부 원자료”. 통계청, 2025, 통계청.

육아휴직을 이용한 2021~2023년생 아동 부모의 연령대를 살펴보면, 부의 경우 30~34세 비중이 24.1%에서 35.3%로 증가하고 35~39세는 47.2%에서 41.9%로 감소하여 상대적으로 젊은 연령대에서 육아휴직 이용이 증가하고 있음을 알 수 있다. 모의 경우 30~34세 비중이 39.4%에서 51.6%로 증가하고 35~39세는 43.7%에서 31.3%로 감소하여 30대 초반 여성의 육아휴직 이용이 증가했음을 보여준다.

〈표 4-22〉 부모 연령별 출산당해연도 육아휴직 사용 (2021~2023년)

(단위: 명, %)

구분	2021년생		2022년생		2023년생	
	부	모	부	모	부	모
전체	100.0 (13,957)	100.0 (40,473)	100.0 (19,360)	100.0 (88,667)	100.0 (13,159)	100.0 (74,452)
연령						
24세 미만	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.5
25~29세	2.1	4.2	3.3	7.0	4.9	10.8
30~34세	24.1	39.4	30.4	46.8	35.3	51.6
35~39세	47.2	43.7	45.0	37.5	41.9	31.3
40~44세	22.3	11.9	17.9	8.2	15.3	5.7
45~49세	3.7	0.5	2.7	0.3	2.1	0.1
50세 이상	0.5	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0

주: 아동 기준의 분석으로, 아동 부모의 정보가 중복되어 계산될 수 있음
출처: “2023년도 아동가구통계등록부 원자료”, 통계청, 2025, 통계청.

2) 출생당해연도 부모의 근로환경에 따른 육아휴직 사용

육아휴직을 이용한 2021~2023년생 아동 부모의 고용 특성을 살펴보면, 종사상 지위에서는 상시근로자가 부와 모 모두에서 99.9%로 거의 전부를 차지해 육아휴직 제도가 안정적 고용관계에 있는 근로자들을 대상으로 운영되고 있음을 확인할 수 있다.

기업 규모별 분포에서는 대기업과 중소기업 간의 차이가 나타나고 있으나, 시간이 지나면서 중소기업에서의 이용이 증가하는 경향을 보이고 있다. 1,000인 이상 대기업에서 일하는 부모의 비중은 부의 경우 62.1%에서 55.8%로, 모의 경우 64.8%에서 48.6%로 감소한 반면, 5~49인 중사자 비중은 부가 10.6%에서 13.6%로, 모는 13.2%에서 21.5%로 증가하여 중소기업에서 육아휴직 이용이 확산되고 있음을 보여준다.

산업별 분포에서는 부의 경우, 제조업 비중이 21.4%에서 25.6%로 증가하여 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 공공행정 국방 및 사회보장 행정은 22.2%에서 17.3%로 감소했지만 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 모의 경우, 보건업 및 사회복지 서비스업(11.1% → 17.1%)에서 큰 폭으로 증가하여 돌봄 서비스업에서 여성의 육아휴직 이용이 활발해지고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4-23〉 육아휴직을 이용한 2021~2023년생 아동 부모의 연도별 고용 특성

(단위: 명, %)

구분	2021년생		2022년생		2023년생	
	부	모	부	모	부	모
전체	100.0 (13,957)	100.0 (40,473)	100.0 (19,360)	100.0 (88,667)	100.0 (13,159)	100.0 (74,452)
육아휴직 종사상 지위						
상시근로자	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
일용근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자영업자(프리랜서 포함)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
육아휴직 기업체 규모						
대기업	22.2	18.1	21.9	17.9	24.4	16.4
중견기업	10.3	5.8	10.6	8.1	10.9	8.2
중소기업	17.4	14.8	21.1	23.2	23.0	26.3
소상공인	5.3	5.7	6.3	6.0	5.7	5.5
제외 ²⁾	44.9	55.5	40.2	44.7	35.9	43.6

구분	2021년생		2022년생		2023년생	
	부	모	부	모	부	모
육아휴직 기업체 종사자 수						
5인 미만	3.9	4.5	4.7	4.5	4.1	4.3
5~49인	10.6	13.2	12.6	19.1	13.6	21.5
50~299인	12.6	10.2	13.8	15.3	15.1	15.9
300~999인	10.8	7.2	10.9	9.6	11.4	9.7
1,000인 이상	62.1	64.8	57.9	51.5	55.8	48.6
육아휴직 기업 산업분류(대)						
1) 농업·임업·어업	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1
2) 광업	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
3) 제조업	21.4	10.3	22.2	13.3	25.6	13.3
4) 전기 가스 증기 및 수도사업	1.2	0.6	1.5	0.5	1.9	0.4
5) 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	0.5	0.2	0.5	0.2	0.6	0.2
6) 건설업	3.2	1.5	3.4	1.7	3.6	1.7
7) 도매 및 소매업	8.3	7.3	9.1	9.1	9.4	9.3
8) 운수업	4.6	2.3	4.8	2.5	5.3	2.6
9) 숙박 및 음식점업	2.4	2.8	2.5	2.7	2.5	2.6
10) 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	5.1	3.8	6.0	4.9	5.9	5.0
11) 금융 및 보험업	3.0	8.0	3.0	6.7	2.7	5.9
12) 부동산업 및 임대업	1.8	2.0	1.7	1.7	1.5	1.8
13) 전문 과학 및 기술 서비스업	5.5	5.3	6.4	6.8	6.6	7.4
14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.6	3.7	4.8	4.2	4.9	4.2
15) 공공행정 국방 및 사회보장 행정	22.2	17.4	19.7	12.2	17.4	12.2
16) 교육 서비스업	10.1	21.1	8.2	14.8	5.7	13.5
17) 보건업 및 사회복지 서비스업	2.9	11.1	3.0	15.8	3.1	17.1
18) 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.7	1.2	1.5	1.1	1.7	1.0
19) 협회 및 단체수리 및 기타 개인서비스업	1.3	1.3	1.4	1.6	1.3	1.6
20) 국제 및 외국기관	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1

주: 1) 아동 기준의 분석으로, 아동 부모의 정보가 중복되어 계산될 수 있음

2) 제외사업자(공공, 국방, 사회보장행정, 비영리기업 매출액 없음 등)

출처: “2023년도 아동가구통계등록부 원자료”. 통계청, 2025, 통계청.

제3절 육아기 근로시간 단축 제도

1. 제도 변화

부모급여 도입 전후 시기에는 육아기 근로시간 단축 제도 역시 개편되었다. 먼저, 2024년에는 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 기준이 확대되었다. 기존에는 매주 최초 5시간 단축분에 대해 통상임금의 100%를 지급하였으나, 이를 매주 최초 10시간까지 확대함으로써 근로시간 단축을 활용한 돌봄 지원을 확대하였다.

2025년에는 급여 지급의 상한 기준이 조정되었다. 육아기 근로시간 단축 급여 중 최초 10시간 단축분 계산 시 적용되는 기준금액의 상한액이 종전 200만 원에서 220만 원으로 상향되었다. 같은 해 제도의 이용 대상과 기간 요건도 개편되었다. 먼저, 대상 자녀의 연령을 기존의 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하로 상향하여 학령기 아동 양육 가정까지 제도 이용이 가능하도록 하였다. 또한 사용기간은 육아휴직 미사용 기간의 두 배까지 가산할 수 있도록 확대되었으며, 최소 사용기간은 기존 3개월에서 1개월로 축소되어 단기간 활용의 유연성이 강화되었다.

〈표 4-24〉 육아기 근로시간 단축제도

연도	시행일	주요 내용
2024	7.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 통상임금 100%(상한액 200만원 하한액 50만원) 지급 범위를 매주 최초 5시간에서 "매주 최초 10시간"으로 확대
2025	1.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 매주 최초 10시간 단축분 계산 시 적용되는 기준금액(월 통상임금 100%)의 상한액을 200만원에서 "220만원"으로 상향(하한액 50만원)
	2.23.	- 대상자녀 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하에서 "만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하"로 상향 - 사용기간을 육아휴직 미사용 기간의 한 배 가산에서 "두 배 가산"으로 확대 - 최소 사용기간을 3개월에서 "1개월"로 축소

출처: "모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람." 고용노동부. 2025.4. pp.255~256.

2. 이용 실태

육아기 근로시간 단축제도 이용관련 통계를 제공하는 자료는 고용보험 고용행정통계와 일가정양립실태조사 자료이다. 해당 자료를 바탕으로 이용실태를 분석하고자 한다.

가. 이용자 수(수급자 수): 고용보험 고용행정통계

1) 성별·연령별 수급자 현황

고용보험 가입자를 대상으로 한 고용행정통계상 육아기 근로시간 단축제도의 이용자 수와 지급액 모두 지속적으로 증가했다. 2021년 16,692명에서 2024년 26,638명으로 증가하여 제도 활용도가 개선되었으며, 지급액은 89,669백만 원에서 157,969백만 원으로 증가하였다. 특히 2022년부터 2024년까지 매년 3,000명 이상씩 이용자가 증가하고 있다.

성별 이용 패턴을 보면 여성이 절대 다수를 차지하지만 남성 참여가 점진적으로 확대되고 있다. 남성 이용자 비율이 2021년 9.8%(1,632명)에서 2024년 12.3%(3,270명)로 증가했다.

〈표 4-25〉 연도별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 현황

(단위: 명, %, 백만 원)

구분	인원			지급액
	전체	여성	남성	
2021	16,692	90.2 (15,060)	9.8 (1,632)	89,669
2022	19,469	89.7 (17,468)	10.3 (2,001)	107,330
2023	23,195	89.6 (20,779)	10.4 (2,416)	130,324
2024	26,638	87.7 (23,368)	12.3 (3,270)	157,969

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호 조회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

성별·연령별로 수급현황을 살펴보면 아래의 표와 같다. 연령별로는 30대가 가장 높게 나타난 가운데 30대 비중이 지속적으로 증가하고 있어 이들이 육아기 근로시간 단축제도의 주 이용층임을 확인할 수 있다. 이는 30대가 자녀 양육과 경력 발전이 동시에 중요한 시기로 근로를 지속하면서 육아 시간을 확보할 수 있는 이 제도의 특성이 해당 연령대의 필요와 부합하기 때문으로 보인다.

20대의 경우 비율은 25.3%에서 21.0%로 감소했지만 절대 이용자 수는 4,231명에서 5,581명으로 증가하여 여전히 일정 규모를 유지하고 있다. 40대도 증가하였는데, 이는 2025년 제도 개편으로 대상 자녀 연령이 만 12세까지 확대된 것과 관련이 있을 것으로 추정되며, 학령기 자녀를 둔 부모들의 제도 이용이 증가하고 있음을 시사한다. 연령별 분포는 육아기 근로시간 단축제도가 주로 30대 부모 중심으로 활용되고 있으며, 40대까지 이용층이 확대되고 있음을 보여준다.

성별로 살펴보면, 남성과 여성 간의 차이를 보인다. 남성은 2024년 기준 30~39세 이하(77.9%)가 가장 높게 나타나며, 40~49세 이하(10.5%)와 20~29세 이하(11.5%)는 유사한 수준으로 나타난다. 2021년 20~29세 이하(13.7%)가 40~49세 이하(8.3%)보다 높았던 것을 감안하면, 고연령의 제도 활용이 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다.

여성의 경우에도 2024년 기준 남성과 마찬가지로 30~39세(74.0%) 지급이 가장 높게 나타나지만, 남성과 달리 20~29세 이하(22.3%)가 40~49세 이하(3.7%)에 비해 높은 비중을 보인다.

〈표 4-26〉 성별 연령별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	20세 미만	20~29세 이하	30~39세 이하	40~49세 이하	50세 이상	%(N)
2021 전체	0.1	25.4	71.6	2.9	0.0	100.0 (16,688)
남성	0.0	13.7	78.0	8.3	0.0	100.0 (1,632)
여성	0.0	26.6	70.9	2.3	0.0	100.0 (15,056)
2022 전체	0.1	24.5	72.2	3.3	0.0	100.0 (19,466)
남성	0.0	13.1	78.0	8.7	0.1	100.0 (2,001)
여성	0.1	25.8	71.5	2.6	0.0	100.0 (17,465)
2023 전체	0.1	22.7	73.5	3.8	0.0	100.0 (23,193)
남성	0.0	11.7	78.8	9.4	0.2	100.0 (2,415)
여성	0.1	23.9	72.9	3.1	0.0	100.0 (20,778)
2024 전체	0.1	21.0	74.5	4.5	0.0	100.0 (26,635)
남성	0.0	11.5	77.9	10.5	0.2	100.0 (3,269)
여성	0.1	22.3	74.0	3.7	0.0	100.0 (23,366)

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호 조회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

2) 사업장 규모 및 산업별 수급자 분포

사업장 규모별로는 10~99인 규모 사업장에서의 이용 비중이 2021년 26.6%에서 2024년 29.7%로 지속 증가하여 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 1,000인 이상 대기업도 같은 기간 21.0%에서 23.8%로 증가하였다. 반면, 5인 미만 소규모 사업장에서는 13.8%에서 9.9%로 감소하여 영세사업장에서의 제도 접근성은 오히려 감소하는 양상을 보인다.

성별로는 남성의 경우 1,000인 이상이 2021년 28.7%에서 2024년 31.5%로 증가하여 안정적인 고용환경에서 제도 활용이 더욱 두드러지고 있다. 여성의 경우 같은 기간 10~99인(26.6% → 30.5%), 100~299인(9.8% → 10.6%), 300인~999인(9.6% → 11.0%), 1,000인 이상(20.2%

→ 22.8%) 등으로 증가하였다. 그러나 소규모인 5인 미만(14.3% → 9.9%), 5~9인(19.6% → 15.2%) 등에서는 감소한 것으로 나타났다.

〈표 4-27〉 사업장 규모별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포

(단위: 명, %)

구분	5인 미만	5~9인	10~99인	100~299인	300인~999인	1,000인 이상	%(N)
2021 전체	13.8	18.3	26.6	10.3	10.0	21.0	100.0(16,692)
남성	9.0	6.4	27.3	15.2	13.4	28.7	100.0(1,632)
여성	14.3	19.6	26.6	9.8	9.6	20.2	100.0(15,060)
2022 전체	11.8	17.3	28.2	9.8	11.1	21.8	100.0(19,469)
남성	8.4	6.4	25.8	12.7	17.2	29.4	100.0(2,001)
여성	12.2	18.5	28.5	9.4	10.4	20.9	100.0(17,468)
2023 전체	10.7	16.3	29.0	10.4	10.8	22.8	100.0(23,195)
남성	10.4	6.5	25.2	12.7	14.1	31.1	100.0(2,416)
여성	10.7	17.5	29.4	10.1	10.4	21.8	100.0(20,779)
2024 전체	9.9	14.2	29.7	11.1	11.3	23.8	100.0(26,637)
남성	10.3	6.5	24.1	14.5	13.0	31.5	100.0(3,270)
여성	9.9	15.2	30.5	10.6	11.0	22.8	100.0(23,367)

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호 조회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

다음으로 사업분류별로 살펴보면, 2024년 기준, 전체적으로 보건업 및 사회복지서비스업(28.6%)과 제조업(14.6%)에서 가장 높게 나타났다. 2021~2024년 변화를 살펴보면, 도매 및 소매업(9.1% → 11.0%)에서 증가폭이 가장 컸고, 보건업 및 사회복지서비스업(36.0% → 28.6%)에서 감소폭이 가장 컸다.

성별로는 여성의 경우 2024년 기준 보건업 및 사회복지서비스업(31.5%), 제조업(13.0%)이 높은 수준을 유지하고 있다. 남성의 경우, 제

조업은 2021~2024년 감소했지만(28.9% → 26.1%), 도매 및 소매업(10.8% → 13.5%)은 가장 큰 폭으로 증가했다.

〈표 4-28〉 산업분류별(대분류) 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포

(단위: 명, %)

구분	2021			2022		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	100.0 (1,632)	100.0 (15,060)	100.0 (16,692)	100.0 (2,001)	100.0 (17,468)	100.0 (19,469)
전체						
1) 농업·임업·어업	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
3) 제조업	28.9	11.9	13.5	26.6	12.3	13.8
4) 전기 가스 증기 및 수도사업	1.2	0.2	0.3	0.8	0.1	0.2
5) 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	0.3	0.1	0.1	0.3	0.1	0.2
6) 건설업	2.4	1.4	1.5	1.8	1.5	1.5
7) 도매 및 소매업	10.8	8.9	9.1	12.7	9.4	9.7
8) 운수업	4.1	1.3	1.5	3.9	1.6	1.8
9) 숙박 및 음식점업	2.0	1.3	1.4	1.6	1.9	1.9
10) 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	7.2	5.2	5.4	7.8	5.4	5.7
11) 금융 및 보험업	1.9	4.2	4.0	2.7	5.1	4.9
12) 부동산업 및 임대업	0.6	0.4	0.5	0.9	0.6	0.7
13) 전문 과학 및 기술 서비스업	9.8	6.5	6.8	8.3	6.3	6.5
14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	10.2	10.0	10.0	11.5	8.8	9.1
15) 공공행정 국방 및 사회보장 행정	3.6	2.7	2.8	2.8	2.3	2.4
16) 교육 서비스업	3.6	3.4	3.4	3.3	3.5	3.4
17) 보건업 및 사회복지 서비스업	7.1	39.1	36.0	6.4	37.3	34.1
18) 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.9	1.0	1.2	4.4	1.2	1.6
19) 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	3.3	2.2	2.3	3.2	2.3	2.4
21) 국제 및 외국기관	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1

126 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

구분	2023			2024		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
전체	100.0 (2,416)	100.0 (20,779)	100.0 (23,195)	100.0 (3,270)	100.0 (23,368)	100.0 (26,638)
전체						
1) 농업·임업·어업	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
3) 제조업	26.6	12.7	14.1	26.1	13.0	14.6
4) 전기 가스 증기 및 수도사업	0.7	0.1	0.2	0.5	0.1	0.2
5) 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	0.5	0.1	0.2	0.5	0.1	0.2
6) 건설업	2.7	1.5	1.6	2.1	1.5	1.6
7) 도매 및 소매업	14.5	9.5	10.0	13.5	10.7	11.0
8) 운수업	6.4	2.0	2.5	7.4	2.1	2.7
9) 숙박 및 음식점업	1.9	2.5	2.3	2.0	3.0	2.8
10) 출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	8.2	6.1	6.3	9.1	6.5	6.8
11) 금융 및 보험업	2.6	5.2	4.9	2.9	5.3	5.0
12) 부동산업 및 임대업	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5
13) 전문 과학 및 기술 서비스업	8.2	6.7	6.8	7.5	7.2	7.2
14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	7.1	8.8	8.6	8.1	8.6	8.5
15) 공공행정 국방 및 사회보장 행정	3.6	2.5	2.6	3.1	2.8	2.8
16) 교육 서비스업	2.9	3.5	3.5	2.3	3.4	3.3
17) 보건업 및 사회복지 서비스업	6.2	34.5	31.6	7.6	31.5	28.6
18) 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.1	1.2	1.4	2.4	1.2	1.4
19) 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	3.8	2.5	2.7	3.9	2.4	2.6
21) 국제 및 외국기관	0.4	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호 조회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

3) 통상임금별 수급자 현황

통상임금별로 살펴보면, 210만 원 이상의 수급자 비중이 높아진 것을 확인할 수 있다. 2024년 기준, 300만 원 이상(32.3%), 210만~260만 원(30.6%), 160만~210만 원(20.4%) 순으로 높고, 160만 원 미만(0.8%)에서 가장 낮게 나타난다. 성별로는 남성은 300만 원 이상이 42.8%에서 51.1%로 증가하여 절반 이상을 차지하며, 160만~210만 원은 15.9%에서 6.7%로 감소했다. 여성은 300만 원 이상이 17.9%에서 29.6%로 증가했지만 남성보다 낮은 수준을 보인다.

〈표 4-29〉 통상임금별 육아기 근로시간 단축제도 수급자 분포

(단위: 명, %)

구분	160만원 미만	160만~210만원 미만	210만~260만원 미만	260만~300만원 미만	300만원 이상	%(N)
2021 전체	1.2	43.0	23.5	12.0	20.3	100.0 (16,692)
남성	0.3	15.9	24.3	16.6	42.8	100.0 (1,632)
여성	1.3	45.9	23.4	11.5	17.9	100.0 (15,060)
2022 전체	1.0	36.9	25.1	13.2	23.8	100.0 (19,469)
남성	0.6	11.1	24.6	16.5	47.1	100.0 (2,001)
여성	1.1	39.8	25.2	12.8	21.1	100.0 (17,468)
2023 전체	0.9	28.7	28.8	14.3	27.4	100.0 (23,195)
남성	0.4	7.9	29.2	16.6	45.9	100.0 (2,416)
여성	0.9	31.1	28.7	14.1	25.2	100.0 (20,779)
2024 전체	0.8	20.4	30.6	15.9	32.3	100.0 (26,638)
남성	0.4	6.7	25.3	16.5	51.1	100.0 (3,270)
여성	0.8	22.4	31.4	15.8	29.6	100.0 (23,368)

주: 분류불능은 제외하고 분석함

출처: “고용행정통계(EIS) 모성보호 조회 수급자 및 지급현황(월)”, 한국고용정보원, 연도미상, 한국고용정보원.

4) 자녀연령별 수급자 현황

자녀 연령별 육아기 근로시간 단축제도 사용자 비중은 1세 자녀를 둔 부모의 이용률이 28.6%로 가장 높게 나타나 영아기 집중 돌봄 필요성을

보여준다. 0세(7.2%)보다 1세에서 이용률이 크게 증가하는 것은 출산 직후보다는 육아휴직 종료 후 직장 복귀 과정에서 근로시간 단축제도를 활용하는 양상이 일반적임을 시사한다.

〈표 4-30〉 자녀 연령별 육아기 근로시간 단축 제도 사용자 비중

(단위: 명, %)

구분	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세	7세	8세 이상
2023 전체	7.2	28.6	9.7	7.6	6.1	6.9	13.6	12.6	7.6

출처: “최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세”, 고용노동부, 2024, 고용노동부.

나. 육아기 근로시간 단축제도 활용 현황: 일·가정 양립실태조사

1) 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능 여부

다음으로 일·가정 양립실태조사를 활용하여 육아기 근로시간 단축제도 활용 현황을 살펴보았다. 육아기 근로시간 단축제도 사용이 필요한 사람은 모두 사용 가능하다는 응답 비율이 2021년 55.8%에서 2023년 61.7%로 증가하고, 전혀 사용 불가능하다는 응답도 17.8%에서 16.6%로 감소하였다. 그럼에도 이러한 경향성은 업종별로 차이를 보인다. 금융 및 보험업(74.0%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(75.1%) 등에서 높은 활용 가능성을 보여주는 반면, 숙박 및 음식점업, 건설업은 낮게 나타난다.

기업 규모별로는 대기업일수록 높은 활용 가능성을 보인다. 300인 이상은 다소 감소하기는 했으나, 여전히 80% 이상의 높은 수준을 유지하고 있으며, 100~299인 중견기업에서도 유사한 수준을 유지하고 있다. 반면 5~9인 소규모 사업장에서는 50.7%에서 57.1%로 개선되었지만 대기업보다는 낮게 나타나 중소기업과 대기업 간의 제도 접근성에 차이를 보인다.

〈표 4-31〉 업종별 규모별 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 현황

(단위: %)

구분	2021			2022			2023		
	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능	모두	일부	불가능
전체	55.8	26.4	17.8	59.5	25.0	15.6	61.7	21.6	16.6
〈업종〉									
1) 광업	47.6	41.3	11.1	61.3	16.5	22.2	67.1	10.2	22.7
2) 제조업	47.9	36.6	15.4	62.8	26.6	10.6	59.2	22.1	18.7
3) 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	69.7	27.8	2.5	72.0	26.6	1.4	62.6	32.0	5.4
4) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	46.7	38.8	14.5	60.5	23.9	15.5	61.1	16.9	22.0
5) 건설업	40.8	11.4	47.8	52.9	21.3	25.8	52.4	27.5	20.1
6) 도매 및 소매업	64.7	33.0	2.2	47.4	24.5	28.2	54.7	26.9	18.4
7) 운수 및 창고업	69.6	23.6	6.8	57.6	28.9	13.5	64.5	20.3	15.2
8) 숙박 및 음식점업	37.0	20.6	42.5	50.4	19.3	30.3	54.0	19.8	26.2
9) 정보통신업	70.9	27.9	1.1	59.8	23.4	16.8	60.7	26.4	13.0
10) 금융 및 보험업	62.1	34.2	3.7	68.5	23.5	8.0	74.0	18.6	7.4
11) 부동산업	56.7	40.4	2.9	60.6	29.5	9.9	57.3	15.2	27.5
12) 전문, 과학 및 기술 서비스업	71.3	19.4	9.3	65.8	28.1	6.1	75.1	14.6	10.3
13) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	51.5	41.7	6.8	65.0	19.9	15.0	64.4	23.7	11.9
14) 교육서비스업	75.5	9.2	15.3	58.1	23.7	18.2	67.1	22.4	10.5
15) 보건업 및 사회복지서비스업	58.3	10.6	31.1	61.4	26.8	11.8	68.8	19.9	11.3
16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	39.0	59.1	2.0	60.5	26.4	13.1	64.0	20.5	15.4
17) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	61.4	12.0	26.6	65.6	18.7	15.6	66.1	12.6	21.3
〈규모〉									
5-9인	50.7	26.9	22.3	54.8	25.9	19.4	57.1	21.8	21.1
10-29인	56.6	26.2	17.2	61.4	24.4	14.2	64.4	21.1	14.5
30-99인	71.6	25.4	3.0	67.4	25.6	7.0	67.4	24.2	8.4
100~299인	72.9	24.5	2.6	78.6	16.3	5.1	79.6	15.7	4.7
300인 이상	85.2	13.0	1.8	83.5	16.5	0.0	84.4	15.6	0.0

출처: 1) “2021년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외. 2022, 고용노동부.

2) “2022년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외. 2023, 고용노동부.

3) “2023년 일·가정 양립 실태조사”, 신우리 외. 2024, 고용노동부.

2) 육아기 근로시간 단축제도 사용 실적

실제 사용 실적을 살펴보면, 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 사업체 비율이 2021년 11.4%에서 2022년 5.4%, 2023년 3.0%로 감소했다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 해당 제도 사용 가능 여부에 대해서 불가능하다고 응답한 업체비율이 증가한 것과 일맥상통하는 결과로 이해된다. 다만, 해당 조사는 2022년 이전 조사에서는 모집단을 상용근로자, 임시 일용근로자, 기타 종사자, 무급가족 종사자, 자영업자를 포함한 5인 이상 사업체로 정의한 반면, 2022년 이후에는 상용근로자, 임시 일용근로자를 포함한 5인 이상 사업체로 조정된 사항을 유념할 필요가 있다.

〈표 4-32〉 업종별 규모별 육아기 근로시간 단축제도 활용실적(있음의 비율)

(단위: %)

구분	2021	2022	2023
전체	11.4	5.4	3.0
〈업종〉			
1) 광업	0.7	2.6	7.6
2) 제조업	9.1	3.8	2.5
3) 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	35.9	20.5	7.5
4) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2.6	4.2	2.0
5) 건설업	1.2	2.4	0.9
6) 도매 및 소매업	6.2	2.7	2.3
7) 운수 및 창고업	9.0	8.1	1.4
8) 숙박 및 음식점업	22.0	3.2	1.0
9) 정보통신업	4.5	12.7	4.0
10) 금융 및 보험업	4.2	5.5	3.3
11) 부동산업	0.6	0.2	0.6
12) 전문, 과학 및 기술 서비스업	7.7	2.2	1.6
13) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	4.6	13.4	3.5
14) 교육서비스업	7.0	4.2	4.2
15) 보건업 및 사회복지서비스업	5.6	11.2	7.1
16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	10.9	2.5	7.1
17) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.0	5.0	2.2

구분	2021	2022	2023
<규모>			
5~9인	5.3	2.3	1.7
10~29인	4.8	5.6	2.2
30~99인	13.5	10.1	5.0
100~299인	28.8	21.3	14.4
300인 이상	48.0	36.3	34.0

주: 활용 실적이 있음의 비율을 의미함

출처: 1) "2021년 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외. 2022, 고용노동부.

2) "2022년 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외. 2023, 고용노동부.

3) "2023년 일·가정 양립 실태조사", 신우리 외. 2024, 고용노동부.

제4절 소결

이 장에서는 부모급여 도입 전후인 2021~2024년을 전후로 고용행정 통계, 육아휴직통계, 일가정양립실태조사, 아동가구통계등록부 등의 자료를 활용하여 시간지원제도의 이용실태를 살펴보았다. 자료별로 집계 및 조사대상, 집계 기준, 집계 및 조사항목 등의 변화로 시간지원제도의 추이나 경향성을 살펴보기에는 한계가 있으며 해석에 유의할 필요가 있다. 그럼에도 주요 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 전체 육아휴직자 규모가 증가하였다. 민간과 공공을 포괄하는 육아휴직통계를 기준으로 전체 육아휴직자 수는 2021년 17만 명에서 2024년 19만 명으로 증가했으며, 민간만을 포괄하는 고용행정통계에서도 동기간 육아휴직급여 수급자 수는 11만 명에서 13만 명으로 증가하였다. 총출생아 수가 감소하는 것을 감안하면, 육아휴직 활용은 증가하고 있는 것으로 이해된다.

성별로는 여성의 비중이 70% 이상으로 절대적으로 높게 나타나지만 남성의 육아휴직 사용 비중이 소폭 증가하였다. 연령별로는 주출산연령인 30대의 육아휴직 사용이 높게 나타났다. 사업장규모별로는 대체로 기

업규모가 클수록 활용도가 높게 나타났고, 소규모 사업장의 육아휴직 사용률도 소폭 증가한 것으로 나타났다.

육아기 근로시간 단축제도 이용 실태 또한 육아휴직제도 이용과 유사한 양상을 보이는데, 고용행정통계 자료 분석결과 제도의 수급자는 2021년 1만 6천여 명에서 2024년 2만 6천여 명으로 1만 명가량 증가했다. 성별로는 여성 수급자 수가 90% 내외로 높게 나타나지만, 남성 수급자 수가 2021년 9.8%에서 2024년 12.3%로 증가하였다. 연령별로는 30대 부모를 중심으로 활용되고 있으며, 40대까지도 확대되고 있는 것으로 나타났다. 해당제도의 대상자 연령이 2025년 기준 만 8세 이하에서 만 12세 이하로 확대됨에 따라 40대 이용자는 향후 더 증가할 가능성이 있다. 또한 아동연령에 따른 사용분포에 따르면 육아휴직 종료시점과 초등학교 입학시점에 주로 사용되는 것으로 나타났다. 사업장규모별로는 1,000인 이상과 10~99인 이상의 기업에서 높게 나타났다. 다만, 여성의 경우 10인 미만의 소규모 사업장에서의 수급자 비중은 소폭 감소한 것으로 나타나 제도 접근성 개선이 필요한 것으로 나타났다.

결론적으로 시간지원제도의 이용은 점차 늘어나고 있는 것으로 보이나, 육아기 근로시간 단축제도의 이용은 육아휴직만큼 활성화되지 않았으며, 산업규모 및 산업유형, 소득수준에 따른 계층 간 차이는 여전한 것으로 나타났다. 최근 제도이용의 변화는 부모급여 도입뿐만 아니라 관련 제도 개선이 함께 영향을 미친 것으로 이해할 수 있다.



제5장

수요자 조사 분석

제1절 조사 개요

제2절 부모급여 수급 특성

제3절 일자리 변화

제4절 시간지원제도 이용

제5절 양육지원 정책 수요



제 5 장 수요자 조사 분석

제1절 조사 개요

본 장에서는 2022~2024년 출생아를 둔 부모 1,579명을 대상으로 부모급여 수급과 시간지원제도 이용현황에 대한 온라인 조사를 실시하였다. 조사대상은 조사업체 보유 패널을 활용하였으며 가구소득 300만 원 이하 사례가 최소 20% 이상 표집되도록 쿼터를 두었다. 이는 상대적으로 소득이 낮은 일자리에 종사하는 부모의 부모급여 수급유형과 시간지원제도 이용 특성을 살펴보기 위함이다. 기존 연구에서 육아휴직급여는 일자리가 안정적인 맞벌이 부부에게 더 큰 혜택이 주어지도록 설계되어 있어 소득의 역진적 재분배 문제를 야기할 가능성이 있는 것으로 분석된 바 있다(신영규, 조성호, 2024). 표본추출 기준 쿼터는 2024년 12월 말 기준의 아동분포를 적용하였다. 조사기간은 2025년 8월 21일~8월 31일에 걸쳐 실시되었다.

시간지원제도는 통상 임금근로자를 대상으로 실시되지만, 본 조사는 비임금근로자 및 전업부모를 모두 포함한 일반부모를 대상으로 하였다. 근로특성 및 가구 특성에 따른 임신·출산기 노동시장 이탈 특징, 부모급여 수급 특성, 부모급여가 노동시장 이탈에 미친 영향 등을 다양한 측면에서 분석하기 위함이다.

136 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 5-1〉 조사 개요

구분	내용
조사대상	2022~2024년 출생아 부모 1,579명
조사시기	2025년 8월 21일~8월 31일
조사방법	조사업체 패널 대상의 온라인 조사
조사내용	<ul style="list-style-type: none"> - 부모급여 수급유형, 0~23개월 시기 돌봄 유형 - 부모급여 효과 및 만족도 - 현재 일자리 특성, 임신·출산기 일자리 특성 - 육아휴직 사용 경험 및 계획 - 육아기 단축근로 사용 경험 및 계획 - 부모급여가 시간지원제도 이용에 미친 영향 여부 - 돌봄지원을 위한 정책욕구 등

조사응답자의 일반적 특성은 다음과 같다. 2022~2024년 출생아를 약 500명씩 조사하였으며 아동 개월 수에 따른 분포는 부모급여 수급을 완료한 24개월 이상이 약 59.3%를 차지하였다. 약 75.6%가 여성응답자이며 맞벌이 비율은 53.3%로 조사되었다. 조사는 1,579명에 대해서 실시되었으나 모집단에 대한 가중치를 적용하여 분석함에 따라 일부 변수의 경우 전체 사례수와 차이를 보일 수 있다.

〈표 5-2〉 응답자 일반 특성

(단위: 명, %)

전체	사례 수(명)	비율
전체	(1,579)	100.0
아동 출생연도		
2022년생	(555)	35.1
2023년생	(511)	32.4
2024년생	(513)	32.5
아동 월령		
12개월 미만	(190)	12.1
12~24개월 미만	(452)	28.6
24개월 이상	(937)	59.3
응답자 성별		
남성	(385)	24.4
여성	(1,194)	75.6

전체	사례 수(명)	비율
응답자 연령대		
35세 미만	(539)	34.2
35~40세 미만	(632)	40.0
40세 이상	(407)	25.8
응답자 최종학력		
전문대졸 이하	(549)	34.8
대학교졸 이상	(1,030)	65.2
지역		
대도시	(622)	39.4
중소도시	(705)	44.7
농어촌	(252)	15.9
맞벌이 여부		
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	53.3
비맞벌이	(737)	46.7
자녀 수		
1명	(856)	54.2
2명 이상	(723)	45.8
가구 소득		
300만원 이하	(298)	18.9
301만~500만원 이하	(535)	33.9
501만~700만원 이하	(411)	26.0
701만원 이상	(335)	21.2

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

해당 조사는 남녀 구분 없이 실시되었으며 응답자의 배우자 관련 정보를 함께 조사하였다. 부모의 일자리 관련 정보는 아래의 표와 같다. 현재 엄마의 45.2%가 무직이며 41.1%가 정규직 임금근로자로 조사되었다. 아빠의 경우 76.6%가 정규직 임금근로자로 나타났다. 현재 직장형태를 보면 중소기업의 민간사업체를 다니는 경우가 엄마, 아빠 각각 24.8%, 42.2%로 가장 높은 비율을 차지하였으며 공무원·공공기관 종사자는 엄마 13.7%, 아빠 18.8%로 나타났다.

〈표 5-3〉 응답자 부부 근로 특성

(단위: 명, %)

전체	엄마		아빠	
	사례 수(명)	비율	사례 수(명)	비율
전체	(1,574)	100.0	(1,548)	100.0
현재 직종				
관리/전문	(193)	12.3	(376)	24.3
사무	(440)	28.0	(504)	32.6
서비스/판매	(149)	9.5	(220)	14.2
기타	(80)	5.1	(407)	26.3
무직	(712)	45.2	(40)	2.6
현재 근로 형태				
정규직 임금근로자	(646)	41.1	(1,186)	76.6
비정규직 임금근로자	(96)	6.1	(76)	4.9
자영업자/무급가족종사자	(55)	3.5	(156)	10.1
특수고용	(65)	4.1	(90)	5.8
무직	(712)	45.2	(40)	2.6
현재 직장 형태				
공무원/공공기관	(215)	13.7	(291)	18.8
민간사업체(대기업)	(136)	8.7	(319)	20.6
민간사업체(중소기업)	(391)	24.8	(653)	42.2
비임금근로자	(120)	7.6	(245)	15.9
무직	(712)	45.2	(40)	2.6

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

제2절 부모급여 수급 특성

1. 현금급여 수급기간 및 돌봄

가. 현금급여 수급기간

다음은 부모급여를 현금으로 수급한 기간을 분석한 결과이다. 현재 23개월 미만 아동의 경우 부모급여 수급이 완료된 상태가 아니기 때문에 향후 23개월까지의 계획을 기반으로 응답하도록 하였다. 분석 결과, 평균 현금급여 수급기간은 18.96개월로 조사되었으며, 아동 출생연도 및 개월 수, 응답자 연령, 맞벌이 여부, 가구소득, 부모의 근로특성에 따라 현금급여 기간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 2022년에 영아수당이 시행되고 2023년에 해당수당이 부모급여로 변경되면서 급여가 증액되었고 2024년에 들어서도 부모급여액이 증가하였다.

이러한 상황을 고려할 때, 현금급여 증액에 따라 현금급여 수급기간도 함께 증가할 것으로 예상되었으나, 분석결과는 오히려 현금급여 수급기간이 짧아지는 것으로 나타났다. 특히, 2024년생의 경우 큰 차이를 보였다. 이는 이들의 응답이 미래계획을 기반으로 한 응답에 기인하거나 2024년 샘플이 타 연도에 비해서 맞벌이 비율이 높기 때문일 가능성이 있다.¹²⁾ 연령에 따른 차이를 보면 나이가 많은 부모일수록 현금급여 기간이 다소 긴 것으로 나타났다. 이는 부모연령에 따른 차이를 나타내며 이와 같은 경향성이 자녀 출생연도에 따른 차이에 반영된 것일 수도 있다. 가구소득의 경우 300만 원 이하 가구의 경우 평균 현금급여 수급기간이 가장 긴 것으로 나타났다.

12) 맞벌이 비율은 2022년 54.2%, 2023년 49.5%, 2024년 56.3%, 전체 53.3%.

〈표 5-4〉 일반 특성과 현금급여 기간

(단위: %, 개월)

전체	사례 수 (명)	6개월 이하	7~12 개월	13~18개 월	19개월 이상	계	평균
▣ 전체 ▣	(1,579)	3.2	12.6	24.9	59.4	100.0	18.96
아동 출생연도							
2022년생	(555)	2.8	10.0	23.0	64.2	100.0	19.58
2023년생	(511)	3.8	9.8	20.6	65.8	100.0	19.52
2024년생	(513)	2.9	18.2	31.2	47.7	100.0	17.73
X ² (df)/F				49.472(6)***			16.5***
응답자 연령대							
35세 미만	(539)	3.1	15.6	27.8	53.4	100.0	18.25
35~40세 미만	(632)	4.1	11.9	25.4	58.6	100.0	18.78
40세 이상	(407)	1.7	9.8	20.2	68.3	100.0	20.18
X ² (df)/F				25.358(6)***			12.8***
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	3.8	15.1	28.6	52.5	100.0	18.20
비맞벌이	(737)	2.4	9.8	20.6	67.1	100.0	19.83
X ² (df)/t				35.206(3)***			-5.5***
가구 소득							
300만원 이하	(298)	2.0	11.2	21.5	65.4	100.0	19.69
301만~500만원 이하	(535)	3.1	11.0	26.4	59.5	100.0	19.02
501만~700만원 이하	(411)	3.6	14.4	27.9	54.1	100.0	18.31
701만원 이상	(335)	3.6	14.2	21.9	60.2	100.0	19.02
X ² (df)/F				13.745(9)			3.2*

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모의 근로특성 변수에 따른 차이를 살펴보면 어머니의 근로특성 변수는 직종, 근로 형태, 직장 형태에 따른 차이가 발견되었으나, 아버지의 경우 직장형태에 따른 차이만 유의한 것으로 나타났다. 어머니의 경우, 무직인 경우를 제외하고, 서비스/판매직, 자영업자/무급가족종사자, 공무원·공공기관 종사자, 비임금근로자일 때 상대적으로 현금급여 수급기간이 긴 것으로 조사되었다. 어머니, 아버지 모두 민간중소기업에 종사할 경우 상대적으로 현금수급기간이 짧은 것으로 조사되었다.

〈표 5-5〉 부모의 근로특성과 현금급여 기간

(단위: %, 개월)

전체	사례 수 (명)	6개월 이하	7~12개월	13~18개월	19개월 이상	계	평균
▣ 전체 ▣	(1,579)	3.2	12.6	24.9	59.4	100.0	18.96
엄마 현재 직종							
관리/전문	(193)	3.6	18.5	26.9	50.9	100.0	18.07
사무	(440)	2.9	14.6	31.8	50.7	100.0	18.10
서비스/판매	(149)	6.7	8.0	25.4	59.8	100.0	18.79
기타	(80)	2.5	20.0	22.7	54.8	100.0	18.25
무직	(712)	2.5	9.9	20.4	67.3	100.0	19.83
X ² (df)/F				54.921(12)***			7.7***
엄마 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(646)	3.4	15.4	30.0	51.2	100.0	18.12
비정규직 임금근로자	(96)	5.0	13.7	29.4	51.9	100.0	17.97
자영업자/무급가족종사자	(55)	7.2	5.5	19.9	67.4	100.0	19.33
특수고용	(65)	1.6	18.5	23.1	56.8	100.0	18.70
무직	(712)	2.5	9.9	20.4	67.3	100.0	19.83
X ² (df)/F				48.613(12)***			7.9***
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	1.4	9.3	28.4	60.9	100.0	19.48
민간사업체(대기업)	(136)	2.2	14.7	34.9	48.2	100.0	18.10
민간사업체(중소기업)	(391)	5.4	18.6	29.0	47.0	100.0	17.34
비임금근로자	(120)	4.2	12.5	21.6	61.7	100.0	18.99
무직	(712)	2.5	9.9	20.4	67.3	100.0	19.83
X ² (df)/F				64.051(12)***			12.5***
아빠 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(291)	1.4	8.6	27.2	62.8	100.0	19.66
민간사업체(대기업)	(319)	2.7	11.1	23.7	62.5	100.0	19.32
민간사업체(중소기업)	(653)	4.7	14.9	27.3	53.0	100.0	18.11
비임금근로자	(245)	1.2	13.4	19.2	66.2	100.0	19.87
무직	(40)	2.6	10.3	22.8	64.4	100.0	19.34
X ² (df)/F				32.048(12)**			6.2***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 현금급여 수급기간 돌봄유형

현금급여 수급기간에 주로 누가 돌봤는지 조사한 결과, 92.2%가 부모가 돌봤다고 응답하였다. 젊은 부모일수록, 비맞벌이일수록, 가구소득이

낮을수록 부모가 직접돌봄 비율이 높게 조사되었다. 조부모 돌봄 비율은 자녀가 1명인 경우가 2명 이상인 경우보다 높게 나타났다. 반면 다자녀의 경우 상대적으로 아이돌보미나 민간돌봄서비스를 이용하는 비율이 높게 조사되었다. 아이돌보미나 민간시터 등 개별돌봄을 이용하는 비율은 전반적으로 높지 않았으나, 가구소득이 301만~500만 원 이하인 경우 해당 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 소득수준에 따른 아이돌보미 이용에 대한 정부지원수준 차이 때문으로 이해된다. 저소득층은 정부지원에 따른 이용수요, 고소득층은 소득에 기반한 이용수요로 볼 수 있다. 분석결과, 대다수 가정에서 부모급여를 현금급여로 지급하는 기간에는 부모의 직접돌봄이 이루어지고 있으며 매우 제한적으로 조부모 돌보미나, 개별돌보미 서비스가 이용되는 것으로 보인다. 출생연도에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다.

〈표 5-6〉 현금급여 지급기간 주 돌봄자

(단위: %)

구분	사례 수(명)	부모	조부모	아이돌보미, 민간 시터 등	계
전체	(1,579)	92.2	5.5	2.3	100.0
응답자 성별					
남성	(385)	86.5	8.5	5.0	100.0
여성	(1,194)	94.0	4.5	1.4	100.0
X ² (df)				26.159(2)***	
응답자 연령대					
35세 미만	(539)	93.9	4.8	1.3	100.0
35~40세 미만	(632)	92.8	5.5	1.7	100.0
40세 이상	(407)	89.1	6.4	4.5	100.0
X ² (df)				12.924(4)*	
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	94.7	3.5	1.8	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	90.9	6.6	2.5	100.0
X ² (df)				7.763(2)*	

구분	사례 수(명)	부모	조부모	아이돌보미, 민간 시터 등	계
맞벌이 여부					
맞벌이	(842)	87.5	9.4	3.1	100.0
비맞벌이	(737)	97.5	1.1	1.4	100.0
X^2 (df)				58.553(2)***	
자녀 수					
1명	(856)	92.0	6.7	1.3	100.0
2명 이상	(723)	92.4	4.1	3.5	100.0
X^2 (df)				12.601(2)**	
가구 소득					
300만원 이하	(298)	96.0	2.0	2.0	100.0
301만~500만원 이하	(535)	95.1	3.4	1.5	100.0
501만~700만원 이하	(411)	90.5	7.1	2.4	100.0
701만원 이상	(335)	86.2	10.2	3.6	100.0
X^2 (df)				32.389(6)***	

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2. 급여 유형 변경 및 시기

가. 부모급여 수급 변경

부모급여 수급유형 변경 횟수를 조사한 결과, 1,579명 중 약 50.1%인 792명이 최초 현금급여에서 다른 유형의 급여로 변경하는 것으로 조사되었다. 참고로 현재 수급기간이 남아 있는 경우는 향후 계획에 기반하여 응답하도록 하였다. 792명 중 86.4%는 1회 변경을 하고 나머지는 2회 이상 변경하는 것으로 나타났다. 수급유형을 최초 변경하는 경우 95.1%는 어린이집 보육료 바우처로 변경하고 4.9%는 종일제 아이돌봄 바우처로 변경하는 것으로 나타났다. 아동의 출생연도가 최근일수록 종일제 아이돌봄 바우처로 변경하는 비율이 다소 증가하는 것으로 나타났다. 이는 관련정책의 지원 및 공급확대에 따른 것으로 보인다.

〈표 5-7〉 부모급여 수급유형의 변경

(단위: %)

구분	사례 수(명)	어린이집	종일제 아이돌봄	계
전체	(792)	95.1	4.9	100.0
아동 출생연도				
2022년생	(246)	97.5	2.5	100.0
2023년생	(234)	96.3	3.7	100.0
2024년생	(312)	92.2	7.8	100.0
X ² (df)			8.963(2)*	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다음은 현금 급여를 어린이집 이용을 위한 보육료 바우처로 변경한 시기를 응답자 특성별로 분석하였다. 평균 변경시기는 13.59개월로 나타났으며 아동 출생연도, 맞벌이 여부, 엄마 근로특성에 따른 차이를 보였다. 2023년생의 경우 타년도 출생아동보다 19개월 이후에 보내는 비율이 높은 것으로 조사되었다. 이는 해당연도 샘플의 비맞벌이 비율¹³⁾이 타년도에 비해서 다소 높게 표집된 데에 기인한 것으로 보인다. 응답자 교육수준이 높은 경우, 비맞벌이인 경우, 엄마가 서비스·판매직인 경우, 자영업자·가족종사자인 경우, 비임금근로자인 경우 어린이집 바우처 이용시기가 상대적으로 늦은 것으로 나타났다. 이밖에 가구소득이나 아빠의 근로특성에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다.

〈표 5-8〉 보육료 바우처로 변경 시기

(단위: %, 개월)

구분	사례 수(명)	6개월 이하	7~12개월	13~18개월	19개월 이상	계	평균
▣ 전체 ▣	(762)	8.4	25.0	49.3	17.4	100.0	13.59
아동 출생연도							
2022년생	(242)	8.9	23.4	50.6	17.0	100.0	13.55
2023년생	(228)	11.0	19.1	44.9	25.0	100.0	13.93
2024년생	(293)	5.8	30.9	51.6	11.7	100.0	13.36
X ² (df)/F				26.538(6)***			0.9

13) 비맞벌이 비율은 2022년 45.8%, 2023년 50.5%, 2024년 43.7%, 전체 46.7%.

구분	사례 수 (명)	6개월 이하	7~12개월	13~18개월	19개월 이상	계	평균
응답자 최종학력							
전문대졸 이하	(267)	12.6	27.3	46.7	13.4	100.0	12.79
대학교졸 이상	(495)	6.1	23.7	50.7	19.5	100.0	14.02
X^2 (df)/t				14.283(3)**			-3.4**
맞벌이 여부							
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(452)	7.9	27.6	51.5	13.0	100.0	13.24
비맞벌이	(310)	9.0	21.1	46.1	23.8	100.0	14.10
X^2 (df)/t				16.977(3)**			-2.4*
엄마 현재 직종							
관리/전문	(106)	9.5	33.0	48.2	9.4	100.0	12.82
사무	(238)	5.1	27.4	55.9	11.7	100.0	13.41
서비스/판매	(75)	15.9	13.3	49.4	21.4	100.0	13.49
기타	(44)	4.5	36.2	43.4	15.9	100.0	13.46
무직	(299)	9.3	21.2	45.5	24.0	100.0	14.06
X^2 (df)/F				40.998(12)***			1.5
엄마 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(348)	7.5	28.1	53.6	10.9	100.0	13.13
비정규직 임금근로자	(53)	7.3	24.8	49.3	18.6	100.0	13.82
자영업자/무급가족종사자	(27)	18.6	11.1	44.2	26.1	100.0	13.70
특수고용	(34)	3.0	35.4	44.3	17.2	100.0	13.82
무직	(299)	9.3	21.2	45.5	24.0	100.0	14.06
X^2 (df)/F				31.798(12)**(b)			1.6
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(101)	2.9	20.8	58.5	17.8	100.0	14.53
민간사업체(대기업)	(76)	5.2	26.2	61.0	7.6	100.0	13.37
민간사업체(중소기업)	(224)	10.2	31.2	47.9	10.7	100.0	12.58
비임금근로자	(61)	9.9	24.6	44.3	21.2	100.0	13.77
무직	(299)	9.3	21.2	45.5	24.0	100.0	14.06
X^2 (df)/F				35.181(12)***			4.3**

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다음은 현금 급여를 종일제 아이돌보미 이용을 위한 바우처로 변경한 시기를 응답자 특성별로 분석하였다. 평균 변경시기는 15.73개월로 보육료 바우처 이용시기(13.59개월)보다 다소 늦게 나타났다. 2024년생의 경우 13~19개월 사이에 이용하는 비율이 60.5%로 출생연도가 최근일수록 종일제 아이돌보미 이용시기가 다소 빨라지는 것으로 나타났다. 이밖에 가구소득, 맞벌이 여부, 부모의 근로특성에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다.

〈표 5-9〉 종일제 아이돌봄 바우처로 변경 시기

(단위: %, 개월)

구분	사례 수(명)	12개월 이하	13~19개월	20개월 이상	계	평균
▣ 전체 ▣	(99)	23.0	47.1	29.9	100.0	15.73
아동 출생연도						
2022년생	(14)	14.2	42.7	43.2	100.0	16.24
2023년생	(29)	26.6	23.4	49.9	100.0	16.20
2024년생	(56)	23.4	60.5	16.1	100.0	15.36
X ² (df)/F			13.965(4)**(b)			0.3

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

3. 부모급여의 활용 및 효과성

가. 부모급여 활용

부모급여 수급기간 중 0~11개월 사이에 수급한 현금을 주로 어디에 사용하였는지 조사한 결과 1순위로 가장 많이 사용한 항목은 육아용품구입(기저귀, 분유, 유모차 등)으로 나타났다. 뒤이어 생활비(식비, 교육비, 의료비 등)로 사용하는 것으로 조사되었다.

출생연도, 지역, 맞벌이 여부, 자녀 수, 가구소득에 따라서 현금급여 활용처의 차이가 있는 것으로 나타났다. 2024년 출생아의 경우 저축 또는 투자(적금, 주식 등)에 활용한다는 응답이 타년도 출생아에 비해서 높게 조사되었으며, 농어촌의 경우 개별돌보미 이용과 산후조리원에 활용한다는 비율이 낮고 육아용품 구입에 활용한다는 비율이 타 지역에 비해서 높게 조사되었다. 이는 개별돌봄서비스와 산후조리원에 대한 접근성의 차이에 기인한 것으로 보인다. 맞벌이 가구의 경우 상대적으로 개별돌봄서비스 이용비율이 높고, 자녀 수가 2명 이상인 경우 육아용품 구입에 활용한다는 비율은 상대적으로 낮고, 생활비에 활용한다는 응답은 자녀 1명

가구에 비해서 높게 조사되었다. 가구소득이 높은 경우, 특히 701만 원 이상 가구의 경우 개별돌봄서비스 이용비용으로 활용한다는 응답이 타 소득구간에 비해 높게 조사되었다.

〈표 5-10〉 부모급여 현금 활용처 - 1순위

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	개별 돌봄서비스 이용 (아이돌보미, 민간돌보미, 조부모 돌봄비용 등)	육아용품 구입 (기저귀, 분유, 유모차 등)	산후 조리원 이용	저축 또는 투자 (적금, 주식 등)	생활비 (식비, 의류비, 교육비, 의료비 등)	기타	계
전체	1,579	6.4	64.5	3.5	9.9	15.1	0.6	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(555)	6.7	64.9	3.5	9.9	14.6	0.4	100.0
2023년생	(511)	6.6	66.4	4.0	5.5	17.3	0.2	100.0
2024년생	(513)	5.9	62.2	3.1	14.3	13.3	1.2	100.0
X ² (df)				29.371(10)**				
지역								
대도시	(622)	8.6	63.8	4.5	9.2	13.8	0.2	100.0
중소도시	(705)	5.5	63.0	3.7	10.9	15.8	1.1	100.0
농어촌	(252)	3.6	70.4	0.8	8.8	16.5	0.0	100.0
X ² (df)				27.303(10)**				
맞벌이 여부								
맞벌이	(842)	8.4	64.9	3.4	9.6	13.4	0.2	100.0
비맞벌이	(737)	4.1	64.1	3.7	10.2	17.0	0.9	100.0
X ² (df)				18.672(5)**				
자녀 수								
1명	(856)	5.4	68.1	3.9	10.2	11.6	0.8	100.0
2명 이상	(723)	7.6	60.2	3.2	9.5	19.2	0.3	100.0
X ² (df)				24.293(5)***				
가구 소득								
300만원 이하	(298)	4.7	62.0	3.7	8.3	19.5	1.7	100.0
301만~500만원 이하	(535)	3.9	68.3	2.8	8.5	15.9	0.6	100.0
501만~700만원 이하	(411)	7.3	64.2	4.9	12.5	10.9	0.2	100.0
701만원 이상	(335)	10.8	60.9	3.0	10.3	15.0	0.0	100.0
X ² (df)				44.661(15)***				

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 부모급여 효과성

부모급여 도입목적을 고려하여 부모급여 도입의 효과성에 대한 동의 정도를 조사하였다. 본 조사에서 사용한 항목은 부모급여 도입 논의 시 기대되었던 내용을 중심으로 구성하였으며, 해당 항목은 다음의 표와 같다.

4가지 효과성에 대한 동의 정도를 4점 척도로 조사한 결과, ‘양육비용에 대한 경제적 부담 감소’ 효과에 대한 동의 비율(약간 동의한다 + 매우 동의한다)은 82.1%로 가장 높게 나타났으며, 뒤이어 ‘양육방식에 대한 선택권 확대’ 효과에 대한 동의 비율은 75.6%로 조사되었다. 반면 ‘직장 및 경력유지에 도움’ 효과와 ‘소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념할 수 있도록 함’에 대한 동의 비율은 각각 56.2%, 49.9%로 상대적으로 낮게 나타났다. 앞선 두 가지 항목은 부모급여도입에 따른 직접적인 효과로 볼 수 있으며, ‘경력 유지’와 ‘자녀양육 전념’은 부모급여 수급에 따라 수반되는 부차적인 기대 효과로 이에 대한 동의 비율은 상대적으로 높지 않은 것으로 나타났다.

〈표 5-11〉 부모급여 효과성에 대한 동의 정도

(단위: %, 점)

전체	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
양육비용에 대한 경제적 부담 감소	4.6	13.3	48.8	33.3	100.0	3.11
양육방식에 대한 선택권 확대	5.6	18.8	45.7	29.9	100.0	3.00
직장 및 경력유지에 도움	12.2	31.5	34.2	22.0	100.0	2.66
소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념할 수 있도록 함	19.2	31.0	29.2	20.7	100.0	2.51

출처: 이 연구를 위해 실시한 ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사’

1) 양육비용에 대한 경제적 부담 감소 효과

‘양육비용에 대한 경제적 부담 감소’ 효과에 대한 전체 동의 비율은 앞서 살펴본 바와 같이 약간 동의한다 48.8%, 매우 동의한다 33.3%로 조사되었으며 응답자 특성별로 분석한 결과는 다음의 표와 같다.

아동의 출생연도, 지역, 부모의 근로특성에 따라 유의한 차이가 발견되었다. 아동의 출생연도가 최근일수록 동의비율이 높게 나타나 급여액 수준에 따라 체감도에 차이가 있는 것으로 이해된다. 또한, 2022년 출생아의 경우 영아수당의 이름으로 지급된 급여액이 현재 수준보다 낮았으며 이미 수급기간이 지나 현재 해당 급여에 대한 체감도가 높지 않을 가능성이 있다. 농어촌 지역의 경우 ‘매우 동의한다’는 비율은 27.9%로 대도시(32.3%), 중소도시(36.1%)보다 낮으나 ‘약간 동의한다’는 비율은 57.9%로 대도시(47.6%), 중소도시(46.5%)보다 높아 두 응답을 합친 동의비율은 85.8%로 가장 높게 조사되어 지역별 차이를 보였다.

근로특성 변수의 경우, 엄마의 직장형태에 따른 유의한 차이가 발견되었다. 엄마가 공무원·공공기관 종사자인 경우 동의비율이 높게 조사되었으며, 엄마의 직장형태가 비임금근로자인 경우 동의비율이 상대적으로 낮게 조사되었다. 반면, 맞벌이 여부, 자녀 수, 가구소득에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다.

〈표 5-12〉 양육비용에 대한 경제적 부담감소 동의 정도

(단위: %, 점)

전체	사례 수 (명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
전체	1,579	4.6	13.3	48.8	33.3	100.0	3.11
아동 출생연도							
2022년생	(555)	4.6	15.6	51.7	28.0	100.0	3.03
2023년생	(511)	5.5	12.5	46.8	35.3	100.0	3.12
2024년생	(513)	3.7	11.8	47.5	37.1	100.0	3.18
	X ² (df)/F			14.407(6)*		4.6*	

150 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

전체	사례 수 (명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
지역							
대도시	(622)	4.8	15.3	47.6	32.3	100.0	3.07
중소도시	(705)	4.5	12.8	46.5	36.1	100.0	3.14
농어촌	(252)	4.3	9.9	57.9	27.9	100.0	3.10
X ² (df)/F				13.628(6)*		1.3	
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	4.3	12.5	47.8	35.4	100.0	3.14
비맞벌이	(737)	5.0	14.3	49.8	30.9	100.0	3.07
X ² (df)/t				4.048(3)		1.9	
가구 소득							
300만원 이하	(298)	4.7	14.0	54.9	26.4	100.0	3.03
301만~500만원 이하	(535)	3.9	13.1	47.3	35.7	100.0	3.15
501만~700만원 이하	(411)	5.1	13.7	47.3	33.9	100.0	3.10
701만원 이상	(335)	5.1	12.6	47.4	34.9	100.0	3.12
X ² (df)/F				9.493(9)		1.4	
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	2.3	9.6	42.9	45.1	100.0	3.31
민간사업체(대기업)	(136)	7.3	10.4	52.1	30.2	100.0	3.05
민간사업체(중소기업)	(391)	4.8	14.4	48.7	32.0	100.0	3.08
비임금근로자	(120)	3.3	16.7	45.2	34.9	100.0	3.12
무직	(712)	4.9	13.9	50.3	30.9	100.0	3.07
X ² (df)/F				23.213(12)*		4.1**	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2) 양육방식에 대한 선택권 확대 효과

‘양육방식에 대한 선택권 확대’ 효과에 대한 동의 정도를 응답자 특성 별로 분석한 결과 엄마의 직장 형태에 따른 차이만 유의한 것으로 나타났다. 엄마가 민간대기업에 다니는 경우 해당 항목에 대한 동의 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이밖에 출생연도, 맞벌이, 소득 등에 따른 차이는 없는 것으로 나타났으며 전체 동의 비율은 75.6%로 조사되었다. 양육방식에 대한 선택권 확대 효과는 전반적으로 동의비율이 유사한 것으로 해석할 수 있다. 다만, 차이가 통계적으로 유의하지는 않으나 소득구간이 301만~500만 원 가구인 경우 해당 항목에 ‘매우 동의한다’는 비율이 타 소득구간보다 높게 나타나 다소 차이를 보였다.

〈표 5-13〉 양육방식에 대한 선택권 확대 동의 정도

(단위: 명, %, 점)

전체	사례 수 (명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
▣ 전체 ▣	1,579	5.6	18.8	45.7	29.9	100.0	3.00
아동 출생연도							
2022년생	(555)	6.1	19.1	46.9	27.8	100.0	2.97
2023년생	(511)	5.3	17.6	44.1	33.0	100.0	3.05
2024년생	(513)	5.3	19.8	45.9	29.0	100.0	2.99
X ² (df)/F				4.377(6)			1.4
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	5.8	19.6	43.6	31.0	100.0	3.00
비맞벌이	(737)	5.3	17.9	48.2	28.6	100.0	3.00
X ² (df)/t				3.332(3)			-0.1
가구 소득							
300만원 이하	(298)	5.3	17.4	51.8	25.5	100.0	2.97
301만~500만원 이하	(535)	4.3	17.7	45.5	32.5	100.0	3.06
501만~700만원 이하	(411)	6.4	20.9	42.9	29.8	100.0	2.96
701만원 이상	(335)	6.9	19.2	44.0	29.8	100.0	2.97
X ² (df)/F				11.092(9)			1.5
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	4.2	21.4	37.3	37.1	100.0	3.07
민간사업체(대기업)	(136)	11.0	19.2	44.8	25.0	100.0	2.84
민간사업체(중소기업)	(391)	6.4	18.2	44.9	30.5	100.0	2.99
비임금근로자	(120)	1.7	20.8	48.4	29.1	100.0	3.05
무직	(712)	5.2	18.1	48.2	28.5	100.0	3.00
X ² (df)/F				23.267(12)*			1.8

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

3) 직장 및 경력 유지

‘직장 및 경력 유지에 도움’ 효과에 대한 동의 정도를 응답자 특성별로 분석한 결과 성별, 맞벌이 여부, 가구소득, 부모의 근로특성에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다.

해당 항목에 대한 동의 비율이 여성(54.3%)보다 남성(62.3%)이 높으며, 맞벌이 가구의 동의 비율은 64.5%(약간 동의한다 + 매우 동의한다)

로 비맞벌이 46.9%보다 크게 높은 것으로 나타났다. 또한 가구소득이 높을수록 동의 비율도 높게 조사되었다. 가구소득 701만 원 이상의 동의비율이 64.1%로 전체 동의비율 56.2%보다 상당히 높은 것으로 나타났다.

근로특성에 따르면, 현재 엄마의 직종, 근로형태, 직장형태, 아빠의 현재 직장형태에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 관리·전문직, 정규직 임금근로자, 공무원·공공기관, 대기업 종사자의 경우 동의 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 안정적인 경력을 유지하는 경우 부모급여의 '직장 및 경력유지 도움'에 동의하는 경향을 보인다고 해석할 수 있다.

맞벌이, 고소득 가구, 안정적인 일자리의 경우 '직장 및 경력유지' 효과에 동의하는 비율이 높아 응답자 특성별로 부모급여의 효과가 달리 작동할 가능성을 시사하였다.

〈표 5-14〉 직장 및 경력유지 도움 효과 동의 정도

(단위: %, 점)

전체	사례 수(명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
■ 전체 ■	1,579	12.2	31.5	34.2	22.0	100.0	2.66
아동 출생연도							
2022년생 (555)		13.0	34.3	32.6	20.0	100.0	2.60
2023년생 (511)		10.6	30.2	35.6	23.6	100.0	2.72
2024년생 (513)		13.1	29.8	34.6	22.6	100.0	2.67
X ² (df)/F				6.242(6)			2.3
응답자 성별							
남성 (385)		9.1	28.5	37.5	24.8	100.0	2.78
여성 1,194)		13.3	32.5	33.2	21.1	100.0	2.62
X ² (df)/t				9.149(3)*			2.9**
맞벌이 여부							
맞벌이 (842)		8.8	26.7	39.6	24.9	100.0	2.81
비맞벌이 (737)		16.2	37.0	28.2	18.7	100.0	2.49
X ² (df)/t				52.995(3)***			6.6***
가구 소득							
300만원 이하 (298)		14.4	35.1	34.9	15.7	100.0	2.52
301만~500만원 이하 (535)		13.1	33.3	30.6	23.0	100.0	2.63
501만~700만원 이하 (411)		10.2	32.3	34.5	23.0	100.0	2.70
701만원 이상 (335)		11.4	24.6	39.2	24.9	100.0	2.78
X ² (df)/F				21.243(9)*			4.2**

전체	사례 수(명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
엄마 현재 직종							
관리/전문	(193)	9.8	24.4	38.4	27.4	100.0	2.83
사무	(440)	8.0	27.4	39.2	25.5	100.0	2.82
서비스/판매	(149)	8.2	29.6	41.4	20.9	100.0	2.75
기타	(80)	13.6	25.0	36.3	25.1	100.0	2.73
무직	(712)	16.3	37.4	28.2	18.2	100.0	2.48
X ² (df)/F		58.297(12)***					11.7***
엄마 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(646)	8.7	24.2	41.1	26.0	100.0	2.84
비정규직 임금근로자	(96)	13.5	33.4	26.0	27.0	100.0	2.67
자영업자/무급가족종사자	(55)	1.8	40.1	40.0	18.1	100.0	2.74
특수고용	(65)	11.0	32.3	38.2	18.5	100.0	2.64
무직	(712)	16.3	37.4	28.2	18.2	100.0	2.48
X ² (df)/F		71.880(12)***					12.7***
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	4.1	23.3	39.2	33.4	100.0	3.02
민간사업체(대기업)	(136)	12.5	17.0	46.3	24.2	100.0	2.82
민간사업체(중소기업)	(391)	11.0	29.5	36.6	22.8	100.0	2.71
비임금근로자	(120)	6.8	35.9	39.0	18.3	100.0	2.69
무직	(712)	16.3	37.4	28.2	18.2	100.0	2.48
X ² (df)/F		82.823(12)***					15.7***
아빠 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(291)	5.5	30.9	35.1	28.4	100.0	2.86
민간사업체(대기업)	(319)	13.5	30.3	35.0	21.3	100.0	2.64
민간사업체(중소기업)	(653)	14.9	32.1	33.9	19.1	100.0	2.57
비임금근로자	(245)	11.9	34.2	31.9	22.0	100.0	2.64
무직	(40)	10.0	24.7	37.8	27.6	100.0	2.83
X ² (df)/F		25.774(12)*					5.2***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

4) 소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념 효과

마지막으로 부모급여 효과로 '소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념'에 대한 동의 비율은 49.9%로 응답자 특성별 분석 결과는 다음의 표와 같다.

아동의 출생연도, 엄마의 현재 직장형태, 아빠의 현재 근로형태, 아빠의 현재 직장형태에 따라 동의비율의 차이를 보였다. 출생연도가 최근일수록 '매우 동의한다' 비율이 높은 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 급여액 증가에 따른

차이와 현재 수급여부에 따른 체감도 차이에 기인한 것으로 해석할 수 있다. 현재 어머니나 아버지의 직장이 공무원·공공기관일 경우 동의 비율이 높은 것으로 나타났다. 이례적으로 아버지의 근로형태에 따른 유의한 차이를 보였는데 아버지가 자영업·무급가족종사자일 경우 동의비율이 42.2%(28.0% + 14.2%)로 가장 낮은 것으로 조사되었다. 이는 자영업자·무급가족종사자의 경우 육아휴직 대상이 되는 임금근로자와 달리 부모급여가 소득활동 여부에 크게 영향을 미치지 않는 구조이기 때문으로 이해된다.

〈표 5-15〉 소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념

(단위: %, 점)

전체	사례 수(명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
▣ 전체 ▣	1,579	19.2	31.0	29.2	20.7	100.0	2.51
아동 출생연도							
2022년생	(555)	23.0	32.6	28.0	16.3	100.0	2.38
2023년생	(511)	17.5	28.7	32.1	21.7	100.0	2.58
2024년생	(513)	16.6	31.4	27.6	24.4	100.0	2.60
X ² (df)/F				18.885(6)**			7.8***
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	19.2	31.1	28.0	21.7	100.0	2.52
비맞벌이	(737)	19.1	30.8	30.5	19.5	100.0	2.50
X ² (df)/t				1.771(3)			0.4
가구 소득							
300만원 이하	(298)	20.1	31.0	31.5	17.3	100.0	2.46
301만~500만원 이하	(535)	17.0	29.6	30.0	23.4	100.0	2.60
501만~700만원 이하	(411)	17.6	34.2	28.0	20.3	100.0	2.51
701만원 이상	(335)	23.7	29.1	27.4	19.8	100.0	2.43
X ² (df)/F				12.374(9)			2.2
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	15.8	28.9	24.2	31.1	100.0	2.71
민간사업체(대기업)	(136)	16.9	31.1	32.9	19.1	100.0	2.54
민간사업체(중소기업)	(391)	22.9	32.1	27.6	17.4	100.0	2.40
비임금근로자	(120)	16.7	31.6	28.5	23.3	100.0	2.58
무직	(712)	19.1	30.9	30.8	19.2	100.0	2.50
X ² (df)/F				23.721(12)*			3.4***

전체	사례 수(명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균
아빠 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(1,186)	19.1	30.6	28.6	21.7	100.0	2.53
비정규직 임금근로자	(76)	26.3	20.9	38.7	14.0	100.0	2.40
자영업자/무급가족종사자	(156)	15.5	42.3	28.0	14.2	100.0	2.41
특수고용	(90)	17.9	31.1	30.8	20.2	100.0	2.53
무직	(40)	22.5	20.2	32.4	24.9	100.0	2.60
X ² (df)/F				22.807(12)*			0.8
아빠 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(291)	15.1	27.8	31.0	26.0	100.0	2.68
민간사업체(대기업)	(319)	20.1	30.0	28.6	21.3	100.0	2.51
민간사업체(중소기업)	(653)	21.2	31.0	28.7	19.1	100.0	2.46
비임금근로자	(245)	16.4	38.2	29.0	16.4	100.0	2.45
무직	(40)	22.5	20.2	32.4	24.9	100.0	2.60
X ² (df)/F				20.451(12)			2.7*

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

4. 부모급여 만족도

부모급여에 대한 만족도를 지급방식, 지원금액, 지급기간, 전반적 만족도로 구분하여 4점 척도로 조사하였다. 조사결과는 다음과 같다. 지급방식에 대한 만족도는 평균 3.44이며 만족한다(다소 만족+매우 만족)고 응답한 비율은 93.5%로 매우 높게 조사되었다. 뒤이어 지원금액과 지급기간에 대해서 만족한다고 응답한 비율은 각각 51.7%, 35.2%로 지급방식에 대한 만족도 비율과 큰 차이를 보였다. 지급기간에 대한 만족도가 40%에도 미치지 못하는 수준으로 특히 낮은 것으로 나타났다. 그럼에도 전반적인 만족도에 대하여 만족한다고 응답한 비율은 63.4%로 나타났다. 다만, 매우 만족한다는 비율은 12.4%에 그쳤다.

〈표 5-16〉 부모급여 만족도

(단위: %, 점)

전체	사례 수(명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
지급방식	(1,579)	1.2	5.4	41.7	51.8	100.0	3.44
지원금액	(1,579)	12.8	35.5	38.0	13.7	100.0	2.53
지급기간	(1,579)	23.3	41.6	25.9	9.3	100.0	2.21
전반적 만족도	(1,579)	4.9	31.7	51.0	12.4	100.0	2.71

출처: 이 연구를 위해 실시한 ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사’

가. 부모급여 만족도

1) 지급방식

지급방식에 대해 만족한다고 응답한 비율은 93.5%로 매우 높다. 출생연도가 최근일수록 매우 만족한다고 응답한 비율이 높아지는 것으로 조사되었다. 연도별 지급방식의 변화는 없으나 연도별 수급액의 차이로 최근 수급자일수록 현재의 지급방식에 대한 만족도를 더 높게 평가할 가능성이 있다. 남성보다 여성의 만족도가 더 높으며, 엄마가 무직이거나 공무원·공공기관 종사자인 경우 지급방식에 대한 만족도가 다소 높은 것으로 나타났다. 이밖의 변수에 따른 만족도 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 5-17〉 부모급여 만족도: 지급방식

(단위: 명, %, 점)

전체	사례 수(명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
<input checked="" type="checkbox"/> 전체 <input type="checkbox"/>	1,579	1.2	5.4	41.7	51.8	100.0	3.44
아동 출생연도							
2022년생	(555)	0.9	5.2	47.4	46.5	100.0	3.40
2023년생	(511)	1.7	6.4	41.0	50.9	100.0	3.41
2024년생	(513)	1.0	4.5	36.2	58.4	100.0	3.52
X ² (df)/F				19.173(6)**			5.6**

전체	사례 수(명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
응답자 성별							
남성	385	2.3	7.7	46.0	44.0	100.0	3.32
여성	1,194	0.8	4.6	40.3	54.3	100.0	3.48
X ² (df)/t		18.918(3)***					-4.0***
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	1.1	6.4	42.4	50.2	100.0	3.42
비맞벌이	(737)	1.3	4.2	40.8	53.6	100.0	3.47
X ² (df)/t		4.911(3)					-1.5
가구 소득							
300만원 이하	(298)	1.3	6.7	39.9	52.1	100.0	3.43
301만~500만원 이하	(535)	0.4	4.1	39.5	56.0	100.0	3.51
501만~700만원 이하	(411)	2.2	6.2	41.7	49.8	100.0	3.39
701만원 이상	(335)	1.1	5.1	46.5	47.3	100.0	3.40
X ² (df)/F		15.950(9)					3.3*
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	0.5	5.5	35.8	58.2	100.0	3.52
민간사업체(대기업)	(136)	2.8	5.1	47.0	45.0	100.0	3.34
민간사업체(중소기업)	(391)	1.0	6.6	45.5	46.9	100.0	3.38
비임금근로자	(120)	0.8	9.1	39.3	50.7	100.0	3.40
무직	(712)	1.2	4.1	40.4	54.3	100.0	3.48
X ² (df)/F		21.461(12)*(b)					3.0*

주: 1) (b) 셀 20% 이상이 빈도 5 미만, 카이스퀘어 결핍값이 유효하지 않을 가능성 있음

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2) 지원금액

지원금액에 대해 만족한다고 응답한 비율은 51.7%로 과반이 만족한다(다소 만족 + 매우 만족)로 응답하였다. 응답자 특성별로는 아동출생연도, 응답자 성별, 응답자 연령대에 따라 유의한 차이가 있었다. 최근출생연도 아동의 경우 지원금액에 대한 만족도 비율이 더 높게 조사되었다. 이는 급여인상 효과로 해석할 수 있다. 지급방법과 마찬가지로 지원금액에 대해서도 남성보다는 여성이 만족한다고 응답한 비율이 높은 것으로 조사

되었다. 응답자 연령이 낮을수록 만족한다고 응답한 비율이 높아 연령별 차이를 보였다. 이밖의 맞벌이 여부, 소득수준에 따른 만족도 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 5-18〉 부모급여 만족도: 지원 금액

(단위: %, 점)

전체	사례 수 (명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
▣ 전체 ▣	(1,579)	12.8	35.5	38.0	13.7	100.0	2.53
아동 출생연도							
2022년생	(555)	14.8	41.5	32.3	11.3	100.0	2.40
2023년생	(511)	12.2	35.3	38.2	14.3	100.0	2.55
2024년생	(513)	11.1	29.2	44.0	15.7	100.0	2.64
X^2 (df)/F		27.937(6)***					10.3***
응답자 성별							
남성	(385)	17.6	43.3	29.0	10.1	100.0	2.31
여성	(1,194)	11.2	33.0	40.9	14.9	100.0	2.59
X^2 (df)/t		33.684(3)***					-5.5***
응답자 연령대							
35세 미만	(539)	13.3	31.0	39.1	16.7	100.0	2.59
35~40세 미만	(632)	12.1	35.3	39.7	12.9	100.0	2.53
40세 이상	(407)	13.3	41.7	33.9	11.1	100.0	2.43
X^2 (df)/F		16.405(6)*					4.1*
맞벌이 여부							
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	12.5	36.6	36.7	14.2	100.0	2.53
비맞벌이	(737)	13.1	34.2	39.5	13.1	100.0	2.53
X^2 (df)/t		1.921(3)					0.0
가구 소득							
300만원 이하	(298)	14.4	32.5	39.1	14.0	100.0	2.53
301만~500만원 이하	(535)	12.1	36.7	37.0	14.2	100.0	2.53
501만~700만원 이하	(411)	12.2	35.5	36.8	15.5	100.0	2.56
701만원 이상	(335)	13.2	36.3	40.0	10.5	100.0	2.48
X^2 (df)/F		6.498(9)					0.5

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

3) 지급기간

지급기간에 대해 만족한다고 응답한 비율은 35.2%로 40%도 안 되는 것으로 조사되어 지급방법, 지급금액에 대한 만족도와 큰 차이를 보였다. 만족도의 차이는 아동출생연도와 응답자 성별에 따른 차이만 유의하였고, 이밖의 변수에 따른 차이는 유의하지 않았다. 아동의 출생연도가 최근일수록 만족한다는 응답비율이 높았으며 이는 수급액 차이가 지급기간 만족도에 영향을 미친 것으로 해석된다. 그럼에도 2024년 출생아동의 경우 만족한다는 응답비율이 39.4%로 여전히 낮은 수준이다. 지급방법, 지급금액과 마찬가지로 지급기간에 대해서도 모두 여성이 남성보다 만족한다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

〈표 5-19〉 부모급여 만족도: 지급기간

(단위: %, 점)

전체	사례 수(명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
▣ 전체 ▣	1,579	23.3	41.6	25.9	9.3	100.0	2.21
아동 출생연도							
2022년생	(555)	27.8	41.0	22.3	8.9	100.0	2.12
2023년생	(511)	23.4	41.5	26.4	8.7	100.0	2.20
2024년생	(513)	18.2	42.4	29.2	10.2	100.0	2.31
χ^2 (df)/F				16.506(6)*			6.1**
응답자 성별							
남성	(385)	28.0	42.4	22.8	6.8	100.0	2.08
여성	(1,194)	21.7	41.3	26.9	10.1	100.0	2.25
χ^2 (df)/t				10.377(3)*			-3.3**

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

4) 전반적 만족도

부모급여에 대한 전반적인 만족도는 아동 출생연도, 응답자 성별, 응답자 연령, 맞벌이 여부, 부모의 근로특성에 따른 차이를 보였다. 출생연도가 최근일수록, 응답자 연령이 젊을수록, 여성일수록 만족한다는 비율이

높게 조사되었다. 맞벌이의 경우 매우 만족한다는 응답은 14.4%로 비맞벌이 10.1%보다 높게 조사되었으나 다소 만족한다는 비율은 48.4%로 비맞벌이 53.8%보다 낮게 조사되었다. 만족한다(다소 만족 + 매우 만족)의 응답비율은 비맞벌이 63.9%로 맞벌이 62.8%보다 약간 높게 조사되었다. 엄마 또는 아빠가 공무원·공공기관 종사자인 경우 타 직장형태보다 만족도가 높은 것으로 조사되었다. 아빠의 근로형태에 따른 차이를 살펴보면, 정규직 임금근로자나 특수고용의 경우 만족도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 5-20〉 부모급여 전반적 만족도

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
▣ 전체 ▣	(1,579)	4.9	31.7	51.0	12.4	100.0	2.71
아동 출생연도							
2022년생	(555)	5.6	36.2	48.2	10.0	100.0	2.63
2023년생	(511)	6.4	29.6	50.4	13.6	100.0	2.71
2024년생	(513)	2.7	29.1	54.4	13.8	100.0	2.79
X ² (df)/F			19.101(6)**				6.7**
응답자 성별							
남성	(385)	7.2	38.2	45.6	9.1	100.0	2.56
여성	1,194	4.2	29.7	52.7	13.5	100.0	2.75
X ² (df)/t			19.561(3)***				-4.3***
응답자 연령대							
35세 미만	(539)	4.6	28.8	51.6	15.0	100.0	2.77
35~40세 미만	(632)	4.6	29.7	53.5	12.2	100.0	2.73
40세 이상	(407)	5.9	38.7	46.0	9.3	100.0	2.59
X ² (df)/F			18.486(6)**				7.6**
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	5.3	31.9	48.4	14.4	100.0	2.72
비맞벌이	(737)	4.4	31.6	53.8	10.1	100.0	2.70
X ² (df)/t			8.428(3)*				0.6
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	4.2	25.0	50.5	20.3	100.0	2.87
민간사업체(대기업)	(136)	7.3	33.1	50.0	9.6	100.0	2.62
민간사업체(중소기업)	(391)	5.4	36.2	46.6	11.8	100.0	2.65
비임금근로자	(120)	5.9	30.8	47.5	15.8	100.0	2.73
무직	(712)	4.3	31.4	53.9	10.4	100.0	2.70
X ² (df)/F			26.717(12)**				3.7**

전체	사례 수 (명)	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	계	평균
아빠 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	1,186	4.8	29.8	52.5	12.9	100.0	2.74
비정규직 임금근로자	(76)	7.8	41.8	40.2	10.2	100.0	2.53
자영업자/무급가족종사자	(156)	2.5	41.7	46.1	9.7	100.0	2.63
특수고용	(90)	4.5	30.0	52.1	13.4	100.0	2.74
무직	(40)	12.3	27.6	55.2	5.0	100.0	2.53
X ² (df)/F		23.222(12)*(b)					2.6*
아빠 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(291)	4.8	20.9	58.8	15.4	100.0	2.85
민간사업체(대기업)	(319)	5.0	31.4	50.8	12.9	100.0	2.72
민간사업체(중소기업)	(653)	5.0	34.4	49.2	11.4	100.0	2.67
비임금근로자	(245)	3.3	37.4	48.3	11.1	100.0	2.67
무직	(40)	12.3	27.6	55.2	5.0	100.0	2.53
X ² (df)/F		30.094(12)**					3.8**

주: 1) (b) 셀 20% 이상이 빈도 5 미만, 카이스퀘어 결괏값이 유효하지 않을 가능성 있음

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

5) 지원금액과 지급기간의 조정

지원금액의 총액에 대한 변화 없이 월 지급액과 지급기간에 대한 선호유형을 1) 현행유지, 2) 월 지원금액을 낮추고 더 긴 기간 지급, 3) 월 지원금액을 높이고 더 짧은 기간 지급으로 구분해서 조사하였다. 분석결과, 현행유지를 선호하는 응답비율이 43.7%로 가장 높게 조사되었으나, 월 지급액을 낮추고 더 긴 기간 지급을 원한다고 응답한 비율도 41.4%로 나타났다.

응답자 특성별 차이를 살펴보면, 출생연도가 최근일수록, 응답자가 젊을수록, 맞벌이인 경우, 자녀 수가 1명인 경우, '현행유지'를 원한다는 응답이 높은 것으로 나타났다. 반면, 소득수준이 낮은 경우, 비맞벌이인 경우, 엄마가 비정규직 임금근로자인 경우 또는 서비스·판매직인 경우 '월 지원금액을 낮추고 더 긴 기간 지급'을 원하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

162 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 5-21〉 지원금액과 지급기간의 조정

(단위: %)

전체	사례 수(명)	현행 유지	월 지원 금액을 낮추고, 더 긴 기간 지급	월 지원 금액을 높이고, 더 짧은 기간 지급	계
▣ 전체 ▣	(1,579)	43.7	41.4	14.9	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(555)	33.4	53.1	13.5	100.0
2023년생	(511)	42.8	43.6	13.6	100.0
2024년생	(513)	55.7	26.7	17.6	100.0
X ² (df)			80.217(4)***		
응답자 성별					
남성	(385)	36.0	45.1	18.8	100.0
여성	(1,194)	46.2	40.2	13.6	100.0
X ² (df)			14.135(2)**		
응답자 연령대					
35세 미만	(539)	49.7	37.4	12.9	100.0
35~40세 미만	(632)	43.1	40.1	16.8	100.0
40세 이상	(407)	36.6	48.9	14.5	100.0
X ² (df)			20.016(4)***		
맞벌이 여부					
맞벌이	(842)	44.8	38.3	16.9	100.0
비맞벌이	(737)	42.4	45.0	12.6	100.0
X ² (df)			9.533(2)**		
자녀 수					
1명	(856)	48.1	39.3	12.5	100.0
2명 이상	(723)	38.4	43.9	17.7	100.0
X ² (df)			17.546(2)***		
가구 소득					
300만원 이하	(298)	39.4	47.5	13.1	100.0
301만~500만원 이하	(535)	43.3	44.9	11.7	100.0
501만~700만원 이하	(411)	47.3	35.4	17.3	100.0
701만원 이상	(335)	43.6	37.8	18.6	100.0
X ² (df)			20.184(6)**		
엄마 현재 직종					
관리/전문	(193)	48.6	37.4	14.0	100.0
사무	(440)	46.1	34.9	19.0	100.0
서비스/판매	(149)	40.7	45.2	14.0	100.0
기타	(80)	34.9	50.0	15.0	100.0
무직	(712)	42.5	44.8	12.7	100.0
X ² (df)			19.598(8)*		
엄마 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(646)	45.9	36.5	17.6	100.0
비정규직 임금근로자	(96)	38.6	44.8	16.6	100.0
자영업자/무급가족종사자	(55)	54.5	36.6	8.9	100.0
특수고용	(65)	33.5	52.7	13.8	100.0
무직	(712)	42.5	44.8	12.7	100.0
X ² (df)			19.596(8)*		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

6) 자녀양육에 대한 경제적 부담 정도

현재 자녀양육에 대한 부담정도를 조사한 결과, 전체 응답자의 60.1%가 약간 부담된다, 22.7%가 매우 부담된다고 응답하여 자녀양육에 경제적 부담이 있다고 응답한 비율이 상당히 높은 것으로 나타났으며 출생연도에 따른 유의한 차이는 없었다.

응답자 특성별로 살펴보면, 남성이 여성보다 부담을 더 느끼고 있었으며 학력이 낮은 경우, 맞벌이가 아닌 경우, 가구소득이 낮을수록, 엄마가 비정규직 임금근로자 또는 무직인 경우 부담된다고 응답한 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 가구소득 701만 원 이상인 경우에도 부담된다고 응답한 비율이 71.5%(58.6% + 12.9%)로 전 계층이 자녀양육에 경제적 부담을 느끼고 있는 것으로 이해할 수 있다. 특히, 경제적 양육부담을 더 느끼는 계층의 경우, 앞서 조사된 부모급여 지급액과 지급기간 문항에 대해 ‘지급액을 낮추고 기간 연장’을 원하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-22〉 자녀양육에 대한 경제적 부담 정도

(단위: %, 점)

전체	사례 수 (명)	전혀 부담되지 않는다	별로 부담되지 않는다	약간 부담된다	매우 부담된다	계	평균
▣ 전체 ▣	(1,579)	1.8	15.5	60.1	22.7	100.0	3.04
아동 출생연도							
2022년생	(555)	1.5	17.6	57.1	23.8	100.0	3.03
2023년생	(511)	2.1	13.6	60.7	23.6	100.0	3.06
2024년생	(513)	1.8	15.1	62.6	20.6	100.0	3.02
X ² (df)/F				6.638(6)			0.4
응답자 성별							
남성	(385)	3.1	11.4	62.7	22.7	100.0	3.05
여성	(1,194)	1.3	16.8	59.2	22.7	100.0	3.03
X ² (df)/t				11.302(3)*			0.5

164 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

전체	사례 수 (명)	전혀 부담되지 않는다	별로 부담되지 않는다	약간 부담된다	매우 부담된다	계	평균
응답자 최종학력							
전문대졸 이하	(549)	1.4	11.1	60.0	27.5	100.0	3.13
대학교졸 이상	(1,030)	1.9	17.8	60.1	20.1	100.0	2.98
X^2 (df)/t				19.668(3)***			4.3***
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	1.4	19.1	59.9	19.6	100.0	2.98
비맞벌이	(737)	2.2	11.4	60.2	26.2	100.0	3.11
X^2 (df)/t				23.878(3)***			-3.8***
가구 소득							
300만원 이하	(298)	1.0	8.4	57.1	33.6	100.0	3.23
301만~500만원 이하	(535)	1.7	10.3	63.7	24.3	100.0	3.11
501만~700만원 이하	(411)	1.9	18.8	58.6	20.7	100.0	2.98
701만원 이상	(335)	2.4	26.1	58.6	12.9	100.0	2.82
X^2 (df)/F				80.730(9)***			24.0***
엄마 현재 직종							
관리/전문	(193)	3.6	23.9	55.4	17.1	100.0	2.86
사무	(440)	1.1	19.4	61.3	18.2	100.0	2.97
서비스/판매	(149)	0.0	14.1	61.0	24.8	100.0	3.11
기타	(80)	0.0	13.8	61.3	24.9	100.0	3.11
무직	(712)	2.2	11.2	60.1	26.5	100.0	3.11
X^2 (df)/F				43.492(12)***			7.4***
엄마 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(646)	1.5	20.1	60.9	17.5	100.0	2.94
비정규직 임금근로자	(96)	0.0	14.5	57.5	28.0	100.0	3.14
자영업자/무급가족종사자	(55)	3.8	12.6	67.3	16.3	100.0	2.96
특수고용	(65)	0.0	19.8	47.8	32.4	100.0	3.13
무직	(712)	2.2	11.2	60.1	26.5	100.0	3.11
X^2 (df)/F				42.606(12)***			6.2***
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	1.9	22.4	56.2	19.5	100.0	2.93
민간사업체(대기업)	(136)	1.5	18.5	66.8	13.2	100.0	2.92
민간사업체(중소기업)	(391)	1.0	18.0	60.5	20.4	100.0	3.00
비임금근로자	(120)	1.7	16.5	56.7	25.0	100.0	3.05
무직	(712)	2.2	11.2	60.1	26.5	100.0	3.11
X^2 (df)/F				32.957(12)**			4.6**

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

제3절 일자리 변화

이 절에서는 2022년에서 2024년 사이 출산한 부모들이 자녀의 임신·출산·양육과정에서 어떤 고용상의 변화를 겪었는지를 살펴본다. 먼저 임신출산기와 조사시점 사이의 취업 여부 변화 및 일자리이동에서 취업이력 유형을 파악하고, 취업이력유형의 특성과 성격을 기술한다. 다음으로 취업이력유형과 부모급여 지급방식 및 육아휴직 사용의 관계를 검토한다.

1. 엄마와 아빠의 취업이력유형

자녀의 존재는 부모의 일에 영향을 미친다. 취업여부나 근로형태, 근로 시간 등에 영향을 미칠 수 있다. 또한 고용에 대한 자녀의 영향은 여성에게 집중되어 있다. 여성은 임신과 출산의 당사자일 뿐만 아니라, 젠더규범과 관행에 따라 자녀양육의 주된 책임을 지므로 양육책임에 따른 ‘시간 요구’가 고용과 직접적으로 충돌하기 쉽기 때문이다. 실제로 자녀출산 전후 여성은 고용률이 급격하게 감소하여 동일한 조건의 남성이나 자녀가 없는 여성에 비해 고용비율이 크게 낮아진다.

이 조사에서 이러한 특성은 임신출산기의 낮은 취업률과 임신출산기 이후 고용이탈 현상 등으로 나타났다. 먼저 임신출산기 취업여부를 살펴보면, 2022~2024년 출산한 여성들의 절반 이상(52.6%)이 해당 아동 임신출산기에 취업하지 않았던 것으로 나타났다(표 5-21). 취업경험 없이 결혼하는 여성들의 비율이 극히 낮은 점을 감안하면(최선영, 이지혜, 윤태영, 2022), 52.6%의 비취업 비율에는 이미 임신출산기에 일을 그만둔 경험이 포함된 것으로 보인다.¹⁴⁾ 특히 해당 아동의 출생순위에 따른 임신

14) 이 조사에서 ‘임신출산기’는 임신한 이후부터 출산 후 특정시기까지로 정의하였으며, 출산 후 경과기간 기준을 부여하지는 않았다. 조사대상자들은 2022년부터 2024년 사이에

출산기 취업여부의 차이에 주목할 필요가 있다. 해당 아동의 출산이 첫 출산인 경우에는 임신출산기 취업률이 52.6%이고, 둘째 이상의 출산인 경우에는 41.3%로 큰 차이가 있기 때문이다. 후자의 경우 첫째 자녀 출산과 양육 과정에서 노동시장을 이탈한 경험이 둘째 자녀의 임신출산기 취업유무에 영향을 미친 것으로 보인다.

임신출산기 취업 수준은 출산시기(아동 출생연도)에 따라 차이가 있는 것으로 확인된다. 2024년 출산한 여성들의 임신출산기 취업률은 56.0%로 그전에 출산한 여성들의 취업률보다 10%p 이상이 높게 나타났다. 최근 출산코호트일수록 임신출산기 취업률이 높을 것으로 예상되에도 2022년에 비해 2023년 출산 여성의 취업률이 낮은 것은 출산 10개월 전(2022년)의 코로나19 영향 때문일 것으로 보인다.

〈표 5-23〉 임신출산기 취업 여부: 엄마

(단위: %)

전체	사례 수(명)	예	아니오	계
전체	(1,574)	47.4	52.6	100.0
아동 출생연도				
2022년생	(554)	44.0	56.0	100.0
2023년생	(508)	42.3	57.7	100.0
2024년생	(512)	56.0	44.0	100.0
X ² (df)			23.138(2)***	
자녀 수				
1명	(851)	52.6	47.4	100.0
2명 이상	(723)	41.3	58.7	100.0
X ² (df)			19.565(1)***	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

자녀의 임신출산기 동안 아빠의 경제활동은 거의 영향을 받지 않는 것으로 드러났다(표 5-22). 아빠의 95.0%가 (아내의) 임신출산기에 취업하

태어난 자녀가 있는 부모들로서, 출산 이후 경과기간이 짧게는 8개월부터 길게는 3년 8개월로 차이가 있다. 모든 조사대상자가 응답할 수 있도록 임신출산기를 엄밀하게 정의하지 않고 조사하였음을 밝힌다.

고 있었고, 비취업률은 5.0%에 불과했다. 아버지의 경우에도 2023년 자녀 출생 아버지의 취업률이 92.8%로 낮았는데 코로나19의 영향으로 보이며, 2024년에는 이전 수준을 어느 정도 회복한 것으로 나타났다. 자녀 수의 영향은 미미했다.

〈표 5-24〉 임신출산기 취업 여부: 아버지

(단위: %)

전체	사례 수(명)	예	아니오	계
▣ 전체 ▣	(1,547)	95.0	5.0	100.0
아동 출생연도				
2022년생	(539)	96.2	3.8	100.0
2023년생	(498)	92.8	7.2	100.0
2024년생	(510)	95.8	4.2	100.0
χ^2 (df)		7.337(2)*		
자녀 수				
1명	(837)	95.4	4.6	100.0
2명 이상	(711)	94.5	5.5	100.0
χ^2 (df)		0.548(1)		

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

이처럼 여성들은 이미 임신출산기부터 고용상의 변화를 겪기 시작한다. 이러한 변화는 자녀출산 전후의 취업여부 변화에서 더욱 뚜렷하게 드러난다. 〈표 5-25〉와 〈표 5-26〉은 임신출산기의 취업여부(일했음과 일 안 했음)와 현재의 취업여부(일함과 일 안 함)와 일자리 변동여부를 교차한 5개 범주의 분포를 나타낸 것이다. 임신출산기와 현재 모두 일하고 있는 경우에는 일의 종류(직장)가 동일한 경우와 그렇지 않은 경우로 추가적으로 구분하였다. 이로써 5가지 취업이력유형을 범주화하였다.

먼저 어머니의 취업이력유형 분포를 살펴보면, 임신출산기와 현재, 두 시점 모두 일하지 않은 비율이 34.3%로 가장 높다. 과거와 현재 모두 일하고 있으며 일자리의 변동이 없는 비율은 31.0%이고, 계속 일하고 있지만

일자리 변동이 있는 비율은 5.4%이다. 일자리 변동을 감안하지 않고 취업의 계속성만 파악하면 '계속 취업' 유형은 36.4%이므로, 계속 일한 여성이 계속 일하지 않은 여성보다 높은 비중을 차지한다고 이해할 수 있다.

자녀 수가 1명인 경우(첫 출산인 경우)만을 제한해서 보면, 2024년에 출산한 여성들의 경우 계속 비취업 비율이 가장 낮았고, 계속 취업 비율이 가장 높게 나타났다. 자녀가 2명 이상인 경우에도 2024년 출산한 여성의 출산 전후 고용지속성이 상대적으로 높지만 통계적 유의성은 낮았다.

〈표 5-25〉 임신출산기와 현재의 취업여부 유형 분포: 엄마

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	계속 취업		이탈 또는 복귀		계속 비취업	계
		직장 비이동	직장 이동	취업→ 비취업	비취업→ 취업		
전체	(1,574)	31.0	5.4	11.0	18.3	34.3	100.0
아동 출생연도							
2022년생	(554)	26.8	8.0	9.3	20.5	35.5	100.0
2023년생	(508)	26.8	4.8	10.8	19.6	38.1	100.0
2024년생	(512)	39.8	3.3	12.9	14.9	29.1	100.0
X ² (df)				45.189(8)***			
자녀 수 1명 아동 출생연도							
2022년생	(367)	28.3	9.3	9.0	21.0	32.5	100.0
2023년생	(320)	26.9	5.0	12.0	19.0	37.1	100.0
2024년생	(336)	40.8	2.7	15.9	15.8	24.9	100.0
X ² (df)				43.210(8)***			
자녀 수 2명 이상 아동 출생연도							
2022년생	(186)	23.7	5.5	9.9	19.4	41.5	100.0
2023년생	(178)	26.5	4.4	8.6	20.6	40.0	100.0
2024년생	(176)	37.9	4.5	7.4	13.1	37.1	100.0
X ² (df)				11.190(8)			

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠의 임신출산기와 현재 사이 경제활동상태 변화 유형은 동일 일자리에서 계속 일하는 비율이 84.5%로 나타나, 자녀를 임신한 이후부터 영

유아기 사이 아버지의 일자리 변동은 흔치 않다고 할 수 있다. 8.6%는 일자리(직장)의 변화가 있었고, 계속 비취업인 비율은 0.7%로 아주 미미한 것으로 조사되었다. 자녀를 출산하기 전후 남성의 경제활동은 안정적이고 지속적임을 알 수 있다.

〈표 5-26〉 임신출산기와 현재의 취업여부 유형 분포: 아빠

(단위: %)

전체	사례 수(명)	계속 취업		이탈 또는 복귀		계속 비취업	계
		직장 비이동	직장 이동	취업→비취업	비취업→취업		
전체	(1,548)	84.5	8.6	1.9	4.3	0.7	100.0
아동 출생연도							
2022년생	(539)	84.4	9.5	2.3	3.6	0.2	100.0
2023년생	(498)	81.2	10.0	1.5	5.6	1.6	100.0
2024년생	(510)	88.0	6.1	1.8	3.8	0.4	100.0
X ² (df)		18.656(8)*(b)					
자녀 수							
1명	(837)	83.1	10.1	2.2	3.9	0.7	100.0
2명 이상	(711)	86.3	6.7	1.6	4.8	0.7	100.0
X ² (df)		7.020(4)					

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

가. 임신출산기 여성의 고용특성과 취업이력유형

임신출산기 근로형태에 따라 출산 전후 고용지속 또는 이탈 비율이 달라지는 것으로 나타났다. 정규직 임금근로자의 경우 직장 비이동 비율이 75.1%로 매우 높고, 비취업으로 전환하는 비율이 14.8%로 가장 낮았다. 직장형태도 영향이 크다. 공무원이거나 공공기관 근로의 경우 같은 직장에 계속해서 다니는 비율이 86.7%였으나, 민간 대기업은 그보다 직장유지 비율이 낮았고 중소기업은 더 낮게 나타났다. 가구소득 항목은 조사시

점의 가구소득수준을 의미하므로 해석에 유의해야 한다. 가구소득수준이 높거나 낮아서 여성의 취업유형이 달라지는 것이 아니라, 여성의 취업유형에 따라 현재의 가구소득 수준이 달라진다고 해석하는 것이 현실에 더 부합한다. 이러한 사실을 감안하고 보면, 가구소득수준이 높은 701만 원 이상 집단에서 여성의 계속 취업 또는 취업으로의 전환 비율이 가장 높았고, 계속 비취업이나 비취업으로의 전환 비율이 낮게 나타났다.

〈표 5-27〉 여성의 임신출산기 일자리 특성과 출산 전후 취업이력유형

(단위: %)

전체	사례 수(명)	계속 취업		이탈 또는 복귀		계속 비취업	계
		직장 비이동	직장 이동	취업→비취업	비취업→취업		
전체	(1,574)	31.0	5.4	11.0	18.3	34.3	100.0
임신출산기 근로 형태							
정규직 임금근로자	(561)	75.1	10.1	14.8	0.0	0.0	100.0
비정규직 임금근로자	(73)	26.1	13.9	60.0	0.0	0.0	100.0
자영업자/무급가족종사자	(59)	45.9	16.8	37.2	0.0	0.0	100.0
특수고용	(54)	39.2	16.7	44.1	0.0	0.0	100.0
무직	(828)	0.0	0.0	0.0	34.9	65.1	100.0
X ² (df)		1,816.570(16)***					
임신출산기 직장 형태							
공무원/공공기관	(166)	86.7	3.1	10.2	0.0	0.0	100.0
민간사업체(대기업)	(125)	70.3	12.1	17.6	0.0	0.0	100.0
민간사업체(중소기업)	(341)	60.7	13.6	25.7	0.0	0.0	100.0
비임금근로자	(113)	42.7	16.8	40.5	0.0	0.0	100.0
무직	(828)	0.0	0.0	0.0	34.9	65.1	100.0
X ² (df)		1,713.144(16)***					
가구 소득							
300만원 이하	(294)	3.1	3.1	22.7	6.7	64.4	100.0
301만~500만원 이하	(535)	17.6	4.7	14.5	14.3	48.9	100.0
501만~700만원 이하	(411)	50.0	6.9	2.9	27.9	12.2	100.0
701만원 이상	(334)	53.6	6.9	4.8	23.4	11.3	100.0
X ² (df)		567.083(12)***					

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 일(직장)을 그만둔 이유

〈표 5-28〉은 임신출산기에는 일을 하였으나 현재는 그만둔 이유에 대해 답한 결과이다. 여성의 취업이력 유형 중 직장을 바꾸어 계속 취업한 유형과 임신출산기 이후 일을 그만둔 유형을 대상으로 질문한 결과이다. 여성이 본인의 일자리 경험을 응답한 사례만 포함하였다. 아이를 직접 돌보고 싶어서 일을 그만두었다는 비율이 35.1%로 조사되었으며, 육아휴직 사용불가(29.0%), 고용불안정(13.7%), 전망없음(11.0%) 등 비자발적인 사유가 53.7%로 나타났다.

임신출산기 근로형태에 따라 일(직장)을 그만둔 사유도 차이가 있는 것으로 나타났다. 임신출산기에 비정규직으로 일했던 여성은 육아휴직 사용불가와 고용계약 만료 등의 이유로 일을 그만두었다는 비율이 높았고 아이를 직접 돌보고 싶어서 그만둔 비율은 상대적으로 낮았다. 반면 비임금근로자의 경우에는 직접 돌봄을 위해 일을 그만두었다는 비율이 높게 조사되었다.

〈표 5-28〉 임신출산기에 일을 하였으나 현재 그만두었거나 다른 일을 하는 이유

(단위: %)

	사례 수 (명)	일이 힘들고 비전이 없어서	아이를 직접 돌보고 싶어서	육아휴직을 사용할 수 없어서	고용계약이 만료되어서, 퇴사 압박이 있어서	가구소득 증가로 일할 필요가 없어져서	기타	계
전체	(145)	11.0	35.1	29.0	13.7	0.7	10.4	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(40)	15.1	32.6	37.2	5.0	2.5	7.5	100.0
2023년생	(44)	15.9	43.1	22.8	11.4	0.0	6.8	100.0
2024년생	(61)	4.9	31.3	27.8	21.3	0.0	14.8	100.0
X ² (df)				15.916(10)(b)	Pr = 0.102			

	사례 수 (명)	일이 힘들고 비전이 없어서	아이를 직접 돌보고 싶어서	육아휴직을 사용할 수 없어서	고용계약이 만료되어서, 퇴사 압박이 있어서	가구소득 증가로 일할 필요가 없어져서	기타	계
자녀 수								
1명	(107)	10.0	39.9	25.5	15.5	0.0	9.0	100.0
2명 이상	(65)	12.7	27.3	34.7	10.9	1.9	12.6	100.0
χ^2 (df)		5.412 (5)						
임신출산기 근로 형태								
정규직	(69)	11.5	39.2	23.2	11.6	1.5	13.0	100.0
비정규직	(33)	9.4	11.7	33.6	36.3	0.0	9.0	100.0
자영업/무급가족종사	(20)	14.8	54.9	20.0	0.0	0.0	10.3	100.0
특수고용	(23)	8.6	39.0	48.1	0.0	0.0	4.3	100.0
χ^2 (df)		33.355(15)**(b)						
임신출산기 직장 형태								
공무원/공공기관	(17)	7.2	14.1	35.9	28.4	0.0	14.4	100.0
민간사업체(대기업)	(22)	29.1	17.5	23.9	17.6	6.0	6.0	100.0
민간사업체(중소기업)	(88)	7.2	36.8	25.3	18.2	0.0	12.6	100.0
비임금근로	(46)	11.5	46.4	35.0	0.0	0.0	7.1	100.0
χ^2 (df)		45.524(15)*(b)						

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다. 직장 이동의 이유와 변화

다음으로는 임신출산기 이후 현재까지 계속해서 일하고 있지만, 직장이 바뀐 유형에서 출산 직후 부모의 일자리 이동 특성을 살펴본다. 앞서 살펴본 노동시장 이탈과 달리, 이 유형은 일자리 이동으로 자녀 양육과 고용을 조율하고자 한 사례로 이해할 수 있다.

실제로 직장을 옮긴 엄마들 중 59.0%가 근로시간이 짧거나 유연성이 큰 일자리로 옮겼다고 응답했다. 임금이나 복지 등 처우가 더 나은 일자리로 이동했다는 비율은 8.2%에 불과했다. 아빠들의 이동은 이와 성격이 다른

것으로 조사되었다. 처우가 더 나은 일자리로 이동한 비율이 38.2%를 차지했으며, 양육과 조율하려는 일자리 이동인 비율은 19.4%에 불과했다.

〈표 5-29〉 임신출산기 이후 이직 사유: 엄마와 아빠

(단위: %)

구분	사례 수 (명)	근로 시간이 더 짧거나 유연하여 아이 양육에 적합한 일자리로 옮김	연봉 및 복지 수준이 더 좋은 일자리로 옮김	회사 사정으로 기존 일자리를 유지할 수 없어 옮김	휴식이나 자기계발을 위해 일자리를 옮김	기타	계
엄마	(86)	59.0	8.2	22.3	2.2	8.3	100.0
아빠	(133)	19.4	38.2	26.7	12.0	3.7	100.0

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

실제로 이직 이후 근로시간과 임금의 변화를 보면, 여성의 58.7%는 근로시간이 줄어들었으며, 21.1%는 근로시간이 늘어났고, 20.2%는 변화가 없는 것으로 조사되었다. 남성은 근로시간이 줄어든 비율이 27.1%에 불과했고, 46.6%는 오히려 근로시간이 늘어난 것으로 조사되었다.

〈표 5-30〉 임신출산기 근로 대비 현재 근로시간: 엄마와 아빠

(단위: %)

현재 근로 중이고 임신, 출산시기와 근로 형태가 변화한 엄마의 경우	사례 수 (명)	임신, 출산 시기보다 현재 일하는 시간이 줄어들었음	임신, 출산 시기보다 현재 일하는 시간이 늘어났음	변화 없음	계
엄마	(86)	58.7	21.1	20.2	100.0
아빠	(133)	27.1	46.6	26.3	100.0

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

임금의 변화도 이와 유사하다. 엄마의 경우, 임금이 줄어든 비율이 68.4%이고 늘어났다는 비율은 17.6%, 변화없음은 14.0%로 조사되었다. 반면 이직한 아빠의 경우 임신출산기보다 현재의 임금수준이 높은 비율이 45.2%, 임금이 줄어든 비율은 35.2%로 나타났다.

〈표 5-31〉 임신출산기 근로 대비 현재 임금 수준: 엄마와 아빠

(단위: %)

현재 근로 중이고 임신, 출산시기와 근로 형태가 변화한 엄마의 경우	사례 수 (명)	임신, 출산 시기보다 현재 임금이 줄어들었음	임신, 출산 시기보다 현재 임금이 늘어났음	변화 없음	계
엄마	(86)	68.4	17.6	14.0	100.0
아빠	(133)	35.2	45.2	19.6	100.0

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2022~2024년 출생 자녀가 있는 여성과 남성의 취업이력유형과 각 유형의 성격을 간략히 살펴보았다. 여성의 경우, 기존의 일을 그만둔 이유 중 비자발적인 이유가 전체의 절반 이상이고, 노동시장 내 지위가 취약할수록 출산 후 일을 그만둘 가능성이 높은 것으로 나타났다. 노동시장을 이탈하지 않고 다른 직장으로 이동한 경우에는, 자녀양육과 조율하려고 임금수준의 하락을 감수한 근로시간 단축이나 하향이동이 차지하는 비중이 높았다. 이러한 특성은 남성의 직장이동 사례에서는 발견되지 않는 여성 고용의 특성으로 간주할 수 있다.

2. 부모급여 및 육아휴직과 여성취업이력의 관계

가. 부모급여와 여성취업이력

부모급여의 현금급여 총수급기간이 길수록 계속 취업의 비율은 낮고 계속 비취업의 비율은 높은 것으로 확인된다. 특히 현금급여(가정양육) 수급기간이 19개월 이상인 경우 계속 비취업의 비율이 39.5%로, 수급기간이 19개월 미만인 다른 범주에 비해 10%p 이상 높았다. 그러나 일을 하다가 중단한 비율(취업 → 비취업)은 11.8%로 나타나, 현금급여 수급기

간이 7~12개월과 12~16개월인 여성에 비해 높지만, 평균(11.0%)에 비해 미미하게 0.8%p 높은 수준에 그쳤다. 결론짓기는 어렵지만, 부모급여는 일을 하지 않던 여성들이 계속 일을 하지 않는 데에 영향이 있을 것으로 예상되며, 일을 하던 여성이 부모급여(가정양육에 대한 현금급여)로 일을 중단하는 데 미치는 영향은 크지 않을 것으로 추측된다.

한편 현금급여 총수급기간이 6개월 이하로, 가정양육보다 기관보육에 집중한 여성들은 계속 비취업 비율이 23.6%로 가장 낮았지만, 일을 하다가 중단한 비율도 높게 나타났다. 이와 달리, 현금급여 수급기간이 7~12개월일 때, 임신출산기의 취업상태(와 일자리)를 지속한 비율이 가장 높았고, 하던 일을 그만둔 비율은 가장 낮았다.

가구소득도 여성의 출산 전후 취업 지속성과 관련이 있는 것으로 확인된다. 여성의 소득이 가구소득에 포함되느냐가 가구소득수준에 중요한 영향을 미치므로 해석에 유의해야 한다. 여기에서는 (여성의 취업 여부나 근로시간을 고려하지 않고) 가구의 총소득 수준이 높을 때, 계속 취업을 유지한 비율이 높고 계속 일하지 않는 비율이 낮다는 사실을 확인하는 데 만족할 수밖에 없다. 이밖에 비정규직 임금근로자, 비임금근로자, 가구소득이 낮은 경우 노동시장 이탈비율이 상대적으로 높게 조사되었다.

〈표 5-32〉 임신출산기-현재 여성취업이력의 관계

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	계속 취업		이탈 또는 복귀		계속 비취업	계
		직장 비이동	직장 이동	취업 →비취업	비취업 →취업		
전체	(1,574)	31.0	5.4	11.0	18.3	34.3	100.0
임신출산기 근로 형태							
정규직 임금근로자	(561)	75.1	10.1	14.8	0.0	0.0	100.0
비정규직 임금근로자	(73)	26.1	13.9	60.0	0.0	0.0	100.0
자영업자/무급가족종사자	(59)	45.9	16.8	37.2	0.0	0.0	100.0
특수고용	(54)	39.2	16.7	44.1	0.0	0.0	100.0
무직	(828)	0.0	0.0	0.0	34.9	65.1	100.0
X ² (df)		1,816.570(16)***					
임신출산기 직장 형태							
공무원/공공기관	(166)	86.7	3.1	10.2	0.0	0.0	100.0
민간사업체(대기업)	(125)	70.3	12.1	17.6	0.0	0.0	100.0
민간사업체(중소기업)	(341)	60.7	13.6	25.7	0.0	0.0	100.0
비임금근로자	(113)	42.7	16.8	40.5	0.0	0.0	100.0
무직	(828)	0.0	0.0	0.0	34.9	65.1	100.0
X ² (df)		1,713.144(16)***					
가구 소득							
300만원 이하	(294)	3.1	3.1	22.7	6.7	64.4	100.0
301만~500만원 이하	(535)	17.6	4.7	14.5	14.3	48.9	100.0
501만~700만원 이하	(411)	50.0	6.9	2.9	27.9	12.2	100.0
701만원 이상	(334)	53.6	6.9	4.8	23.4	11.3	100.0
X ² (df)		567.083(12)***					
현금급여 총수급기간							
6개월 이하	(50)	34.3	9.9	12.3	19.9	23.6	100.0
7~12개월	(198)	40.2	11.8	8.7	12.6	26.8	100.0
13~18개월	(392)	34.1	7.2	9.9	21.9	27.0	100.0
19개월 이상	(934)	27.6	3.1	11.8	18.0	39.5	100.0
X ² (df)		64.797(12)***					

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 육아휴직과 여성취업이력

육아휴직 사용여부에 따라 취업이력유형의 차이도 존재하는 것으로 확인된다. 육아휴직을 이미 사용한 여성과 사용 중인 여성이 취업이력유형 중 계속 취업 비중이 각각 55.3%와 74.9%로 가장 높았다. 그러나 이미 사용한 여성의 13.3%가 임신출산기 이후 노동시장에서 퇴장한 것으로 나타나, 육아휴직 사용에도 불구하고 고용이 지속되지 못한 비중도 작지 않다는 데 유의해야 한다. 육아휴직 사용이 불가한 여성의 경우, 계속 취업의 비중은 낮았고, 취업에서 비취업으로 전환한 비율이 45.7%로 매우 높았으며, 다시 진입한 비율도 33.6%로 나타났다.

〈표 5-33〉 어머니의 육아휴직 사용여부와 취업이력유형

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	계속 취업		이탈 또는 복귀		계속 비취업	계
		직장 비이동	직장 이동	취업 →비취업	비취업 →취업		
전체	(888)	49.5	8.2	14.3	28.1	-	100.0
육아휴직 사용여부							
이미 사용	(374)	55.3	8.7	13.3	22.7	-	100.0
사용 중	(195)	74.9	2.6	0.0	22.5	-	100.0
미사용							
사용계획 있음	(57)	43.8	8.8	0.0	47.4	-	100.0
사용계획 없음	(70)	34.5	10.1	9.9	45.6	-	100.0
미결정	(63)	36.6	16.2	17.5	29.7	-	100.0
(소계)	(190)	(38.0)	(11.7)	(9.5)	(40.9)	-	(100.0)
해당없음(사용불가)	(129)	10.8	10.0	45.7	33.6	-	100.0
X ² (df)		235.153(15)***					

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다음은 자녀 수가 1명인 여성의 경우에 한해서 출산연도별 육아휴직 사용여부와 취업이력유형을 살펴보았다. 2024년도의 경우 육아휴직을

178 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

사용하고도 취업상태에서 비취업상태로 전환한 비율이 21.7%로 2022년 9.9%, 2023년 16.6%와 차이를 보였으며 해당 비율은 점차 증가한 것으로 나타났다. 육아휴직 대상자가 아닌 경우에도 취업에서 비취업으로 이동한 비율이 2024년에 74.9%로 증가하여 전반적으로 노동시장 이탈 경향이 더 두드러지는 것으로 나타났다. 다만, 분석대상 샘플수가 매우 제한적이라 해당 결과를 일반화하기에는 어려움이 있으나, 2024년에 부모급여의 수급액이 기존 70만 원에서 100만 원으로 증액된 효과와 아동 연령이 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

〈표 5-34〉 자녀 수가 1명인 여성의 출산연도별 육아휴직 사용여부와 취업이력유형

(단위: %)

		사례 수(명)	계속 취업	취업→비취업	비취업→취업	계
2022년 출산	사용함	(112)	66.9	9.9	23.2	100.0
	사용중	(6)	66.5	0.0	33.5	100.0
	미사용	(61)	50.9	9.8	39.3	100.0
	해당없음	(26)	19.3	30.6	50.1	100.0
	전체	(205)	56.1	12.2	31.7	100.0
2023년 출산	사용함	(90)	59.0	16.6	24.4	100.0
	사용중	(22)	68.1	0.0	31.9	100.0
	미사용	(42)	47.6	7.2	45.3	100.0
	해당없음	(32)	31.3	34.5	34.3	100.0
	전체	186	52.7	15.6	31.7	100.0
2024년 출산	사용함	(60)	58.4	21.7	19.9	100.0
	사용중	(98)	77.5	0.0	22.5	100.0
	미사용	(32)	59.7	12.6	27.7	100.0
	해당없음	(28)	10.9	74.9	14.2	100.0
	전체	(218)	61.1	17.4	21.5	100.0

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

3. 현재 일하는 엄마와 아빠의 유연근무제도 이용 가능성

현재 임금근로자로 일하고 있는 엄마가 사용할 수 있는 근로시간 유연 제도가 없다는 응답이 28.7%로 나타났다. 가장 접근성이 높은 유연 근로 시간제도는 근로시간단축제도로 여성의 50.2%가 이 제도를 사용할 수 있으며, 시차출퇴근제(31.5%), 선택적 근로시간제(16.3%), 재택근무제(12.3%), 재량근로제(5.0%)의 순으로 나타났다. 2024년 출생 아동이 있는 경우 또는 12개월 미만 자녀가 있는 경우 근로시간 단축제도를 이용할 수 있다는 응답률이 평균보다 크게 높았다.

엄마의 현재 일자리 특성을 보면, 정규직과 비정규직의 격차가 매우 크게 나타났으며, 비정규직은 사용가능한 유연근무제도가 없는 비율이 54.3%로 매우 높았다. 직장형태를 보면 공무원/공공기관의 경우 근로시간단축제도와 시차출퇴근제 이용가능성이 높았으나, 민간 대기업은 그보다 사용 가능성이 낮았고, 중소기업은 가장 낮은 것으로 조사되었다.

〈표 5-35〉 직장에서 사용가능한 유연근무제도: 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	시차출퇴 근제	선택적 근로시간제	근로시간 단축제	재택· 원격근무	재량근로 제도	없음	모름
전체	(742)	31.5	16.3	50.2	12.3	5.0	28.7	3.0
아동 출생연도								
2022년생	(257)	31.3	12.8	42.8	13.2	4.8	33.2	3.6
2023년생	(217)	28.9	18.2	46.2	11.6	7.5	26.6	4.5
2024년생	(268)	33.9	18.0	60.5	12.1	3.0	25.9	1.1
아동 월령								
12개월 미만	(106)	33.4	20.0	69.5	16.3	2.8	17.2	0.0
12~24개월 미만	(215)	32.9	17.1	54.6	12.0	3.3	30.5	2.3
24개월 이상	(421)	30.3	14.9	43.1	11.5	6.4	30.6	4.0

	사례 수 (명)	시차출퇴 근제	선택적 근로시간제	근로시간 단축제	재택· 원격근무	재량근로 제도	없음	모름
현재 직종								
관리/전문	(173)	22.8	15.6	47.2	11.0	5.2	30.1	2.9
사무	(417)	39.5	16.1	54.9	15.5	3.3	25.5	2.6
서비스/판매	(92)	18.5	16.1	34.9	7.5	10.8	38.2	4.4
기타	(60)	21.6	19.8	50.1	1.7	6.6	31.9	3.4
현재 근로 형태								
정규직 임금근로자	(646)	34.0	17.5	54.9	13.5	4.0	24.8	3.1
비정규직 임금근로자	(96)	14.7	8.1	18.8	4.1	11.4	54.3	2.0
현재 직장 형태								
공무원/공공기관	(215)	47.6	23.2	73.6	11.2	2.7	10.6	2.8
민간사업체(대기업)	(136)	37.5	23.4	60.3	18.4	0.7	15.5	2.3
민간사업체(중소기업)	(391)	20.6	10.0	33.8	10.8	7.7	43.2	3.3

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

임금근로자인 아버지의 경우, 엄마보다 유연 근무제도 이용가능성이 낮게 조사되었다. 사용할 수 있는 근로시간 유연 제도가 없다는 응답이 37.3%로 나타났으며, 여성과 마찬가지로 근로시간 단축과 시차출퇴근제가 이용 가능성이 가장 높게 조사되었으나, 그 수준은 확연히 낮았다. 2024년 출생 또는 12개월 미만 자녀가 있을 때, 직장에서 유연근무제도를 이용할 수 있는 비율이 평균보다 높은 것도 여성과 유사하다. 근로시간 단축제도나 시차출퇴근제 이용가능성이 중소기업의 경우 매우 낮았는데, 이는 앞서 살펴본 중소기업 종사 여성의 이용가능성과 비교해서도 매우 낮은 수치였다.

〈표 5-36〉 직장에서 사용가능한 유연근무제도: 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	시차 출퇴근제	선택적 근로시간제	근로시간 단축제	재택·원격 근무	재량 근로제도	없음	모름
전체	(1,263)	25.5	13.3	26.8	8.6	5.0	37.3	15.0
아동 출생연도								
2022년생 (444)		24.6	11.8	24.8	7.0	3.5	39.4	16.5
2023년생 (394)		24.0	16.7	26.9	9.6	6.9	37.6	13.4
2024년생 (424)		27.7	11.6	28.7	9.5	4.7	34.9	14.8
아동 월령								
12개월 미만 (169)		27.4	12.5	31.0	9.6	4.8	33.3	16.6
12~24개월 미만 (352)		26.8	13.5	27.9	10.7	6.2	36.0	12.1
24개월 이상 (741)		24.4	13.3	25.3	7.4	4.4	38.8	16.0
현재 직종								
관리/전문 (306)		27.5	15.7	28.4	12.7	4.9	36.3	13.1
사무 (494)		33.1	15.6	30.3	11.6	4.0	32.0	13.6
서비스/판매 (137)		17.5	9.3	16.2	5.1	5.9	45.2	17.4
기타 (326)		15.4	9.2	24.5	1.8	6.1	43.0	17.7
현재 근로 형태								
정규직 임금근로자 (1,186)		26.4	13.7	28.1	8.8	4.8	36.0	14.9
비정규직 임금근로자 (76)		10.4	6.6	6.6	5.2	7.7	58.3	15.6
현재 직장 형태								
공무원/공공기관 (291)		45.4	21.6	63.2	8.9	2.4	12.1	7.9
민간사업체(대기업) (319)		27.9	18.6	26.4	12.9	5.6	28.6	18.3
민간사업체(중소기업) (653)		15.4	7.0	10.8	6.4	5.8	52.8	16.5

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 자녀의 임신 및 출산 과정은 부모의 고용 상태에 큰 영향을 미치며, 특히 여성에게 그 변화가 집중되는 것으로 나타났다. 2022년에서 2024년 사이에 출산한 여성들의 절반 이상이 임신출산기에 취업하지 않았다고 응답했으며, 취업상태를 지속하는 여성만큼이나 비취업상태를 지속하는 여성의 비율이 높게 나타났다. 다만, 자녀 수가 2명 이상인 경우 이러한 비취업상태는 그 이전 자녀의 임신·출산에 기인했을 가능성이 있음을 유의할 필요가 있다. 반면, 아빠들은 임신출산기에 대부분 취업하고 있었고, 자녀 임신 이후부터 영유아기

사이에도 동일 일자리를 유지하며 안정적이고 지속적인 경제활동 상태를 보이는 것으로 드러났다. 또한, 이직의 경향성도 엄마와 아빠의 차이를 보였다. 엄마의 경우 자녀양육과 병행이 가능한 일자리로 이동하고자 근로시간을 줄이고 이에 따라 소득도 줄어드는 경향이 있는 반면, 아빠의 경우에는 오히려 가족부양을 위해 근로시간을 늘리거나 조건이 더 좋은 일자리로 이동하여 소득을 늘리고자 하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

부모급여의 현금급여 수급기간이 길수록 계속비취업을 유지하는 경향이 확인되지만, 일하던 여성이 일을 그만두게 하는 효과는 미미할 것으로 예상된다. 또한 계속 취업 중인 여성들은 대부분 육아휴직제도를 사용한 것으로 나타났고, 취업에서 비취업으로 전환한 여성 중 상당수는 육아휴직 자격을 충족하지 못한 사례였다. 그럼에도 최근연도에 출생한 부모일수록 육아휴직제도를 사용하고도 비취업상태로 전환되는 비율이 높은 것으로 나타났으며 이는 자녀 연령과 부모급여 수급액 증가 등이 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 부모급여의 현금급여 수급기간 및 육아휴직 사용여부와 여성의 취업이력의 관계는 단순한 기술통계 수준에서 확인한 결과 이므로 향후 심층분석을 통해 보다 면밀한 관계를 확인할 필요가 있다.

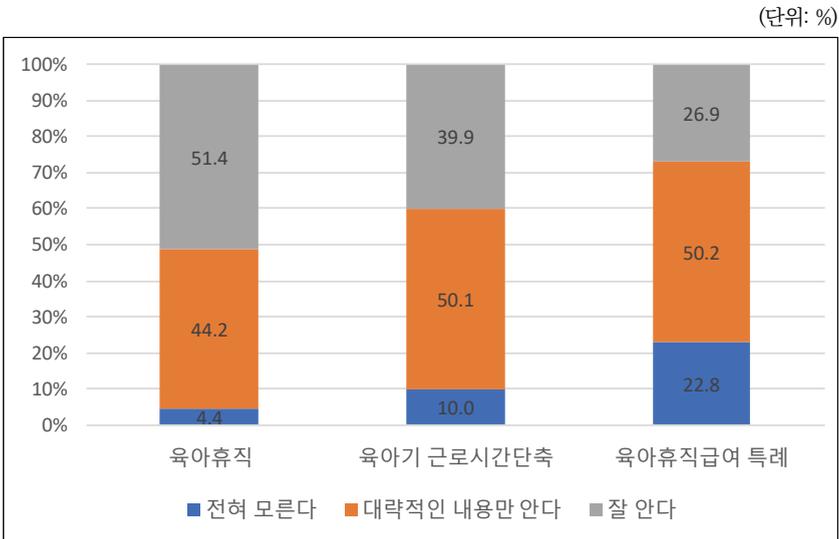
또한 2022~2024년 사이 출생자녀가 있는 취업 중인 부모의 유연근무제도 이용가능성에 대한 조사결과, 최근 연도 출생아 부모일수록 시차출퇴근, 근로시간 단축제 사용이 가능하다고 응답한 비율이 증가하여, 근로시간에 대한 유연성이 점차 좋아지는 것으로 이해된다. 유연근무제도 중 활용가능성이 가장 높은 것은 남녀 모두 근로시간단축제라고 응답했다. 다만, 남성이 여성보다 제도의 이용가능성이 낮다고 보고되어 성별격차가 큰 것으로 나타났으며 남성의 경우 공무원·공공기관 근로자를 제외하고 근로시간단축제에 대한 접근성이 크게 낮은 것으로 나타났다.

제4절 시간지원제도 이용

1. 시간지원제도 인지도

자녀 양육 지원 정책 중 시간지원제도인 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 육아휴직급여 특례 제도에 대하여 어느 알고 있는지 인지도를 질문 하였다. 그 결과 육아휴직에 대한 인지도가 가장 높았고 그다음이 육아기 근로시간 단축이었으며 육아휴직급여 특례는 인지도가 가장 낮았다. 즉, '잘 안다'는 응답이 육아휴직은 51.4%, 육아기 근로시간 단축은 39.9% 인 반면 육아휴직급여 특례는 26.9%였다. '전혀 모른다'는 응답은 육아 휴직은 4.4%에 불과하였으나 육아기 근로시간 단축은 10.0%, 육아휴직 급여 특례는 22.8%로 나타났다.

[그림 5-1] 시간 지원 제도 인지 정도



출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

자녀 양육 지원 정책 중 시간 지원 제도에 대한 인지 정도는 응답자의 인구학적 특성 및 자녀 특성, 가구 특성과 취업 특성 등에 따라 차이가 나타났다. 즉, 자녀의 출생연도가 최근일수록, 응답자의 연령이 40세 미만인 경우, 학력이 대학교 졸업 이상인 경우 육아휴직제도를 잘 알고 있었고, 가구 특성으로 맞벌이를 하는 경우, 가구소득이 500만 원 이상인 경우 육아휴직 제도를 잘 알고 있었다.

응답자의 직종이 관리직이거나 전문직, 사무직인 경우 육아휴직제도를 잘 알고 있었고 근로 형태가 정규직 임금근로자인 경우, 직장 형태가 공무원이나 공공기관, 민간 대기업인 경우 육아휴직을 잘 알고 있다는 응답이 많았다. 이는 이들이 대체로 육아휴직의 대상자가 되거나 육아휴직을 많이 활용하는 집단이기 때문에 비교적 잘 알고 있는 것으로 보인다.

〈표 5-37〉 시간지원제도 인지 정도 - 1) 육아휴직

(단위: %)

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
▣ 전체 ▣	(1,579)	4.4	44.2	51.4	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(555)	5.4	46.4	48.2	100.0
2023년생	(511)	5.1	49.0	45.9	100.0
2024년생	(513)	2.5	37.1	60.4	100.0
X ² (df)			27.532(4)***		
응답자 성별					
남성	(385)	6.2	42.2	51.6	100.0
여성	(1,194)	3.8	44.9	51.4	100.0
X ² (df)			4.445(2)		
응답자 연령대					
35세 미만	(539)	5.0	39.3	55.7	100.0
35~40세 미만	(632)	3.8	42.6	53.6	100.0
40세 이상	(407)	4.4	53.2	42.4	100.0
X ² (df)			20.646(4)***		
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	7.1	53.6	39.3	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	2.9	39.2	57.9	100.0
X ² (df)			54.914(2)***		

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
맞벌이 여부					
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	3.1	35.2	61.7	100.0
비맞벌이	(737)	5.8	54.6	39.6	100.0
	X ² (df)		77.667(2)***		
가구 소득					
300만원 이하	(298)	9.3	53.5	37.2	100.0
301만~500만원 이하	(535)	2.6	52.5	44.9	100.0
501만~700만원 이하	(411)	3.4	33.8	62.8	100.0
701만원 이상	(335)	3.9	35.6	60.5	100.0
	X ² (df)		83.710(6)***		
응답자 현재 직종					
관리/전문	(239)	4.6	32.7	62.7	100.0
사무	(476)	2.3	30.4	67.3	100.0
서비스/판매	(158)	4.3	55.6	40.1	100.0
기타	(144)	6.2	40.1	53.6	100.0
무직	(562)	5.5	58.7	35.8	100.0
	X ² (df)		127.169(8)***		
응답자 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(760)	3.0	29.3	67.7	100.0
비정규직 임금근로자	(106)	5.6	51.9	42.5	100.0
자영업자/무급가족종사자	(77)	6.4	75.5	18.1	100.0
특수고용	(75)	5.3	43.9	50.8	100.0
무직	(562)	5.5	58.7	35.8	100.0
	X ² (df)		173.054(8)***(b)		
응답자 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(227)	1.7	23.4	74.9	100.0
민간사업체(대기업)	(182)	1.6	27.1	71.2	100.0
민간사업체(중소기업)	(457)	4.8	38.3	56.8	100.0
비임금근로자	(152)	5.9	59.8	34.3	100.0
무직	(562)	5.5	58.7	35.8	100.0
	X ² (df)		158.680(8)***		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아기 근로시간 단축의 경우에도 여러 가지 특성에 따라 차이가 나타났으며 대체로 육아휴직과 비슷한 특성을 보였다. 즉, 자녀 출생연도가 2024년생인 경우, 응답자 연령이 40대 미만인 경우, 학력이 대학교 졸업 이상인 경우, 맞벌이인 경우, 가구소득이 500만 원 이상인 경우, 응답자의 일자리 특성이 사무직이거나 관리/전문직인 경우, 정규직 임금근로자

인 경우, 공무원·공공기관, 민간 대기업 근로자인 경우 육아기 근로시간 단축에 대한 인지도가 높았다.

한편, 육아휴직에서는 성별에 따른 정책 인지도 차이가 없었으나 육아기 근로시간 단축은 응답자의 성별에 따라 인지도에 차이가 나타나 남성은 여성에 비해 육아기 근로시간단축에 대해 잘 모르는 경우가 많았다. 이는 자녀 양육에 대한 시간지원제도로써 대표적인 제도가 육아휴직이기 때문에 육아기 근로시간 단축은 상대적으로 인지도가 낮은 것으로 보이며, 본인이나 주변에서 잘 활용하지 않기 때문에 인지도가 낮기도 하고 또 인지도가 낮기 때문에 활용도 적은 것으로 보인다.

〈표 5-38〉 시간지원제도 인지 정도 - 2) 육아기 근로시간 단축

(단위: %)

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
▣ 전체 ▣	(1,579)	10.0	50.1	39.9	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(555)	11.7	48.0	40.3	100.0
2023년생	(511)	10.0	55.7	34.3	100.0
2024년생	(513)	8.0	46.9	45.1	100.0
X ² (df)			15.713(4)**		
응답자 성별					
남성	(385)	14.1	47.9	37.9	100.0
여성	(1,194)	8.6	50.8	40.6	100.0
X ² (df)			10.251(2)**		
응답자 연령대					
35세 미만	(539)	7.8	48.6	43.7	100.0
35~40세 미만	(632)	10.6	47.1	42.2	100.0
40세 이상	(407)	11.8	56.8	31.3	100.0
X ² (df)			19.530(4)**		
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	12.7	57.5	29.8	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	8.5	46.2	45.3	100.0
X ² (df)			37.844(2)***		

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
맞벌이 여부					
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	7.3	43.8	49.0	100.0
비맞벌이	(737)	13.0	57.4	29.6	100.0
X^2 (df)			64.527(2)***		
가구 소득					
300만원 이하	(298)	17.0	53.8	29.1	100.0
301만~500만원 이하	(535)	8.8	55.0	36.1	100.0
501만~700만원 이하	(411)	8.5	42.7	48.8	100.0
701만원 이상	(335)	7.2	48.1	44.7	100.0
X^2 (df)			48.603(6)***		
응답자 현재 직종					
관리/전문	(239)	9.6	44.0	46.4	100.0
사무	(476)	4.7	40.6	54.7	100.0
서비스/판매	(158)	14.5	56.2	29.3	100.0
기타	(144)	16.0	43.4	40.6	100.0
무직	(562)	11.8	60.8	27.4	100.0
X^2 (df)			105.612(8)***		
응답자 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(760)	6.8	40.5	52.7	100.0
비정규직 임금근로자	(106)	16.3	47.8	35.9	100.0
자영업자/무급가족종사자	(77)	20.8	66.3	12.9	100.0
특수고용	(75)	7.9	54.6	37.5	100.0
무직	(562)	11.8	60.8	27.4	100.0
X^2 (df)			121.626(8)***		
응답자 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(227)	5.6	31.7	62.6	100.0
민간사업체(대기업)	(182)	5.5	43.2	51.3	100.0
민간사업체(중소기업)	(457)	10.2	45.4	44.4	100.0
비임금근로자	(152)	14.4	60.5	25.1	100.0
무직	(562)	11.8	60.8	27.4	100.0
X^2 (df)			115.968(8)***		

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아휴직급여 특례 제도의 경우 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축에 비해 인지도가 가장 낮았으나 여러 가지 특성별 차이는 비슷하게 나타났

다. 즉, 자녀 출생연도가 2024년생인 경우, 자녀 월령이 어린 경우, 응답자의 연령대가 낮을수록, 학력이 대학교 졸업 이상인 경우, 맞벌이인 경우, 가구소득이 500만 원 이상인 경우에 육아휴직급여 특례 제도에 대한 인지도가 상대적으로 높게 나타났다. 그리고 응답자의 일자리 특성이 사무직이거나 관리/전문가인 경우, 정규직 임금근로자인 경우, 공무원·공공기관이거나 대기업에 근무하는 경우 육아휴직급여 특례 제도에 대한 인지도가 높았다.

〈표 5-39〉 시간지원제도 인지 정도 - 3) 육아휴직급여 특례

(단위: %)

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
▣ 전체 ▣	(1,579)	22.8	50.2	26.9	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(555)	28.0	47.9	24.1	100.0
2023년생	(511)	23.0	52.1	24.9	100.0
2024년생	(513)	17.1	50.9	32.0	100.0
X ² (df)			21.788(4)***		
아동 월령					
12개월 미만	(190)	16.4	43.9	39.7	100.0
12~24개월 미만	(452)	18.4	54.9	26.6	100.0
24개월 이상	(937)	26.2	49.3	24.5	100.0
X ² (df)			29.929(4)***		
응답자 성별					
남성	(385)	24.0	48.5	27.5	100.0
여성	(1,194)	22.4	50.8	26.8	100.0
X ² (df)			0.703(2)		
응답자 연령대					
35세 미만	(539)	18.5	51.3	30.2	100.0
35~40세 미만	(632)	21.5	51.5	26.9	100.0
40세 이상	(407)	30.5	46.8	22.7	100.0
X ² (df)			21.478(4)***		
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	27.7	50.9	21.4	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	20.3	49.9	29.9	100.0
X ² (df)			18.479(2)***		
맞벌이 여부					
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	17.5	48.6	33.9	100.0
비맞벌이	(737)	28.9	52.1	19.0	100.0
X ² (df)			56.192(2)***		

전체	사례 수(명)	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다	계
가구 소득					
300만원 이하	(298)	29.8	50.2	20.1	100.0
301만~500만원 이하	(535)	25.1	53.9	20.9	100.0
501만~700만원 이하	(411)	18.6	46.9	34.6	100.0
701만원 이상	(335)	18.2	48.5	33.3	100.0
X ² (df)			43.098(6)***		
응답자 현재 직종					
관리/전문	(239)	18.0	48.5	33.5	100.0
사무	(476)	15.4	47.2	37.4	100.0
서비스/판매	(158)	26.5	53.3	20.3	100.0
기타	(144)	25.1	45.5	29.4	100.0
무직	(562)	29.5	53.9	16.5	100.0
X ² (df)			78.406(8)***		
응답자 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(760)	15.6	46.3	38.1	100.0
비정규직 임금근로자	(106)	30.3	49.9	19.8	100.0
자영업자/무급가족종사자	(77)	32.6	58.2	9.2	100.0
특수고용	(75)	25.4	54.7	19.9	100.0
무직	(562)	29.5	53.9	16.5	100.0
X ² (df)			110.334(8)***		
응답자 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(227)	9.2	45.0	45.8	100.0
민간사업체(대기업)	(182)	13.8	45.3	40.9	100.0
민간사업체(중소기업)	(457)	22.8	48.2	29.0	100.0
비임금근로자	(152)	29.0	56.5	14.5	100.0
무직	(562)	29.5	53.9	16.5	100.0
X ² (df)			118.692(8)***		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2. 시간지원제도 활용

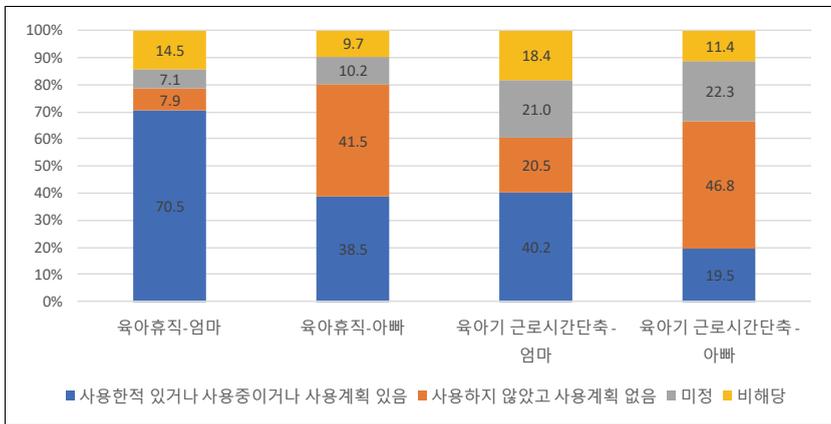
2022~2024년생 자녀에 대한 엄마와 아빠의 시간지원제도 활용에 대해서는 해당 자녀 임신출산 시기에 임금근로자였거나 현재 임금근로자인 경우에 한해 질문하였다. 그 결과를 먼저 간략히 살펴보면, 해당 제도를 사용하였거나 사용 중이거나 향후 사용할 계획이 있는 경우는 엄마 육아 휴직이 70.5%로 가장 높았고 그다음은 엄마 육아기 근로시간 단축 40.2%였으며 아빠 육아휴직은 38.5%, 아빠 육아기 근로시간 단축은 19.5%로

가장 낮게 나타났다. 반대로 사용하지 않았고 향후에도 사용할 계획이 없는 제도는 아빠 육아기 근로시간단축이 46.8%로 가장 높았고 아빠 육아휴직 41.5%, 엄마 육아기 근로시간단축 20.5%, 엄마 육아휴직 7.9%의 순으로 나타나 아빠의 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 활용이 엄마에 비해 많이 저조한 것으로 나타났다.

한편, 육아휴직과 육아기 근로시간단축은 활용할 수 있는 조건이 동일함에도 고용보험 조건 미충족 등 비해당이라고 응답한 경우가 다르며 육아휴직에 비해 육아기 근로시간단축에서 비해당이라는 응답이 좀 더 많은 것은 앞서 육아기 근로시간단축의 인지도가 더 낮다는 점에서 육아기 근로시간단축 제도를 잘 모르고 본인이 수혜 대상인지도 잘 모르기 때문인 것으로 보인다.

[그림 5-2] 엄마, 아빠의 육아휴직, 육아기 근로시간단축 활용 실태 및 계획

(단위: %)



출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아래에서는 시간지원제도 활용과 관련해서 좀 더 구체적인 내용을 육아휴직제도와 육아기 근로시간단축으로 나누어 살펴보고자 한다.

가. 육아휴직제도

2022~2024년생 자녀의 엄마가 임신출산 당시나 현재 임금근로자인 경우 육아휴직제도 활용에 대해 질문한 결과, 과거에 사용한 적 있다는 응답이 42.1%로 가장 많았고 현재 육아휴직을 사용 중인 경우가 22%로 2022~2024년생 엄마의 경우 임신출산 당시나 현재 임금근로자의 64.1%가 육아휴직을 사용했거나 사용 중인 것으로 나타났다. 그리고 현재까지 사용하지 않았으나 향후 사용할 계획이 있는 경우가 6.4%였고 현재까지 사용하지 않았고 향후에도 사용할 계획이 없는 경우가 7.9%였으며 고용보험 조건 등을 미충족한 경우가 14.5%였다.

이러한 엄마 육아휴직제도 활용은 자녀 출생연도, 월령, 엄마의 현재 또는 임신출산 당시의 일자리 특성에 따라 차이가 나타났다. 먼저 자녀가 2024년생인 경우, 월령이 어릴수록 육아휴직을 많이 활용하고 있었다(육아휴직을 사용한 적 있거나 현재 육아휴직 중인 경우).

엄마의 근로형태가 현재와 임신출산기 모두 정규직 임금근로자인 경우 79.6%가 육아휴직을 과거에 사용했거나 현재 육아휴직 중으로 나타났으며 향후 사용할 계획까지 포함할 경우 86%로 육아휴직 활용이 가장 많았다. 그러나 현재 또는 임신출산기에 비정규직 임금근로자인 경우에는 비해당이 52.4%로 가장 많아 고용보험 조건 미충족 등 육아휴직 조건이 안 되는 경우가 많았다. 임신출산기에 정규직 임금근로자였으나 현재는 비임금근로자이거나 특수형태근로종사자, 무직 등인 경우에는 과거에 사용하였다는 응답이 가장 많았으나 고용보험 조건 미충족 등 비해당인 경우도 많았다. 엄마의 직장형태가 현재 또는 임신출산기에 공무원이나 공공기관 근무인 경우 육아휴직 활용(과거 사용, 현재 사용 중)이 80.2%로 가장 많았고 직종별로는 현재 또는 임신출산기에 관리자나 전문가이거나 사무종사자인 경우 서비스 판매직이나 기타 직종에 비해 육아휴직 활용

이 높게 나타났다.

엄마의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 엄마의 근로 소득에 따른 육아휴직 사용은 엄마의 소득이 201만 원에서 300만 원인 경우 육아휴직을 가장 많이 사용하였고(계획 포함 시 91.7%) 그다음은 301만 원 이상인 경우(계획 포함 시 84.3%)였으며 200만 원 이하인 경우에는 육아휴직을 가장 적게 사용하였다(계획 포함 시 74.9%).

〈표 5-40〉 육아휴직 사용 여부 및 계획 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아휴직 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
▣ 전체 ▣	(889)	42.1	22.0	6.4	7.9	7.1	14.5	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(305)	53.4	3.4	7.1	10.8	10.5	14.9	100.0
2023년생	(265)	47.3	11.7	8.0	8.0	8.4	16.7	100.0
2024년생	(319)	27.1	48.3	4.4	5.1	2.8	12.3	100.0
X^2 (df)				215.943(10)***				
아동 월령								
12개월 미만	(121)	5.9	73.4	5.0	0.0	3.3	12.5	100.0
12~24개월 미만	(262)	40.2	31.3	4.2	8.0	3.4	12.9	100.0
24개월 이상	(506)	51.8	4.9	7.9	9.7	9.9	15.8	100.0
X^2 (df)				302.513(10)***				
엄마 근로형태								
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	451	47.3	32.3	6.4	5.8	5.6	2.6	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	192	40.2	22.9	10.4	13.6	8.3	4.7	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	101	55.3	0.0	0.0	5.0	8.0	31.7	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	145	19.4	4.1	5.6	9.0	9.6	52.4	100.0
X^2 (df)				337.453(15)***				

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아휴직 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
엄마 직장 형태¹⁾								
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	237	45.2	35.0	5.1	3.0	4.6	7.1	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	168	48.0	25.7	5.4	4.7	6.6	9.7	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	484	38.6	14.3	7.4	11.4	8.5	19.7	100.0
χ^2 (df)					78.714(10)***			
엄마 직종²⁾								
현재 또는 임신출산기 관리/전문	209	50.7	21.5	5.7	8.2	4.3	9.6	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	472	44.8	24.2	7.4	6.0	6.8	10.8	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	208	27.4	17.3	4.8	12.0	10.7	27.8	100.0
χ^2 (df)					66.399(10)***			
엄마 소득³⁾								
200만원 이하	76	42.0	25.2	7.8	10.6	6.7	7.8	100.0
201만~300만원	203	47.7	38.6	5.4	1.5	3.9	2.9	100.0
301만원 이상	161	48.7	30.5	5.0	8.2	6.3	1.2	100.0
χ^2 (df)					-			

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 440명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

5) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2022~2024년생 자녀의 아빠가 임신출산 당시나 현재 임금근로자인 경우 육아휴직제도 활용에 대해 질문한 결과, 현재까지 사용하지 않았고 사용할 계획도 없다는 응답이 41.5%로 가장 많았고 과거에 사용한 적 있

다는 응답이 16.1%, 현재 육아휴직 중이라는 응답이 6.7%, 현재까지 사용하지 않았으나 사용할 계획이 있다는 응답이 15.7% 등으로 나타나 엄마의 육아휴직 활용에 비해 활용이 적었다. 다만 엄마 육아휴직에 비해 향후 사용할 계획이 있다는 응답이 많은데 이는 부모가 육아휴직을 활용할 경우 대체로 엄마가 육아휴직을 사용한 후 아빠가 육아휴직을 이어서 사용하거나 자녀가 초등학교에 입학하는 시기에 사용하는 등의 경향이 있어 아빠의 육아휴직 활용은 향후 사용 계획도 함께 살펴볼 필요가 있다.

아빠 육아휴직제도 활용은 자녀 출생연도, 월령, 아빠의 현재 또는 과거의 일자리 특성에 따라 차이가 나타났다. 자녀의 출생연도가 최근일수록 비록 적은 수치이지만 육아휴직 활용(육아휴직을 사용한 적 있거나 현재 육아휴직 중인 경우)이 약간씩 증가하였고 자녀의 월령이 어릴수록 육아휴직을 사용하였거나 사용 중이거나 향후 사용할 계획인 경우까지 포함할 경우 육아휴직 활용 계획이 증가하였다.

아빠의 근로형태가 현재와 임신출산기 모두 정규직 임금근로자인 경우 23.4%가 육아휴직을 과거에 사용했거나 현재 육아휴직 중으로 나타났으며(향후 사용 계획까지 포함 시 40%) 그 외의 경우에는 19.7%만이 육아휴직을 사용했거나 육아휴직 중인 것으로 나타났다(향후 사용 계획까지 포함 시 30.4%). 그리고 아빠의 직장형태가 현재 또는 임신출산기에 공무원이나 공공기관 근무인 경우 육아휴직 활용(과거 사용, 현재 사용 중)이 37.2%(향후 사용 계획까지 포함 시 64.9%)로 가장 많았고 직종별로는 아빠의 육아휴직 활용에서 큰 차이는 나타나지 않았으나 활용할 계획이 없다는 응답이 현재 또는 임신출산기에 관리자나 전문가, 사무직인 경우 판매서비스직이나 기타 직종에 비해 높게 나타났다.

아빠의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 아빠의 근로소득에 따른 육아휴직 사용은 소득이 낮을수록 육아휴직을 많이 사용하고 있

있고 향후 계획까지 포함해도 동일한 경향이 나타났다. 소득이 401만 원 이상인 경우에는 사용 계획이 없다는 응답이 52.9%로 절반 이상이었다.

〈표 5-41〉 육아휴직 사용 여부 및 계획 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아휴 직 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정하 지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
■ 전체 ■	(1,302)	16.1	6.7	15.7	41.5	10.2	9.7	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(457)	18.2	2.0	16.4	44.1	10.1	9.0	100.0
2023년생	(408)	16.3	6.6	16.3	37.1	12.4	11.3	100.0
2024년생	(438)	13.8	11.6	14.4	43.0	8.3	9.0	100.0
X ² (df)		42.879(10)***						
아동 월령								
12개월 미만	(171)	11.7	13.7	18.9	38.8	8.2	8.8	100.0
12~24개월 미만	(365)	15.8	11.4	12.9	42.3	7.4	10.3	100.0
24개월 이상	(766)	17.3	2.9	16.3	41.8	12.0	9.7	100.0
X ² (df)		53.636(10)***						
아빠 근로형태								
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	1,116	16.4	7.0	16.6	43.5	9.9	6.6	100.0
그 외	186	14.9	4.8	10.7	29.5	11.8	28.3	100.0
X ² (df)		90.605(5)***						
아빠 직장 형태 ¹⁾								
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	296	26.0	11.2	27.7	23.3	9.8	2.0	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	328	18.3	5.5	17.1	45.1	10.4	3.7	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	678	10.8	5.3	9.8	47.8	10.3	16.0	100.0
X ² (df)		174.946(10)***						
아빠 직종 ²⁾								
현재 또는 임신출산기 관리/전문	325	17.3	4.6	13.6	43.4	13.5	7.7	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	506	15.9	8.0	17.0	45.7	9.5	4.0	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	472	15.7	6.7	15.8	35.9	8.7	17.2	100.0
X ² (df)		61.800(10)***						

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아휴 직 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정하 지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
아빠 소득 ³⁾								
300만원 이하	341	17.8	10.8	16.9	34.5	10.0	9.9	100.0
301만~400만원	398	17.0	7.0	17.8	40.4	9.8	8.0	100.0
401만원 이상	368	14.5	3.5	13.9	52.9	9.4	5.7	100.0
X ² (df)				35.821(10)***				

- 주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨
 2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨
 3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 1,107명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임
 4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모가 다 있으며 부모 모두 현재 또는 자녀 임신출산기에 임금근로자인 경우에 한해 부모의 육아휴직 사용에 대해 살펴보았다. 그 결과 엄마만 육아휴직을 했거나 육아휴직 중이거나 향후 육아휴직을 할 계획이 있는 경우가 36.6%로 가장 많았으나 엄마와 아빠 모두 육아휴직을 했거나 현재 육아휴직 중이거나 향후 육아휴직을 할 계획이 있는 경우가 34.9%로 엄마만 활용할 경우와 비슷한 수준으로 나타났다. 반면 아빠만 육아휴직을 활용하였거나 활용할 계획인 경우는 8.0%로 매우 낮은 수준이었고 부모 모두 육아휴직을 사용하지 않았거나 사용할 계획이 없거나 미정, 비해당인 경우가 20.5%로 1/5 정도 수준이었다.

이러한 부모 육아휴직 사용은 자녀 출생연도와 월령, 부모의 근로형태 등 일자리 특성에 따라 차이가 있었다. 즉, 자녀의 출생연도가 최근으로 올수록, 월령이 어릴수록 부모 모두 육아휴직을 활용할 계획이라는 응답이 가장 많았다. 부모의 일자리 특성 중에서는 부모 모두 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관, 민간 대기업에 근무한 경우 부모 모두

육아휴직을 활용할 계획이 56.2%로 가장 높게 나타났고 부모 모두 현재와 임신출산기에 정규직 임금근로자인 경우에도 부모 모두 육아휴직을 활용할 계획이 46.2%로 높은 편이었다.

〈표 5-42〉 부모 육아휴직 사용 여부 및 계획

(단위: %)

	사례 수 (명)	엄마, 아빠 모두 사용, 사용중, 사용계획	엄마만 사용, 사용중, 사용계획	아빠만 사용, 사용중, 사용계획	부모 모두 미사용, 미정, 비해당	계
▣ 전체 ▣	765	34.9	36.6	8.0	20.5	100.0
아동 출생연도						
2022년생	255	30.2	34.7	10.9	24.2	100.0
2023년생	226	35.5	31.7	8.1	24.8	100.0
2024년생	284	38.7	42.1	5.3	13.8	100.0
	X^2 (df)	22.784(6)**				
아동 월령						
12개월 미만	112	43.4	40.5	4.5	11.6	100.0
12~24개월 미만	222	37.7	40.0	6.3	16.1	100.0
24개월 이상	431	31.4	33.8	9.8	25.0	100.0
	X^2 (df)	21.497(6)**				
부모 근로형태						
부모 모두 현재, 임신 출산기 정규직 임금근로	353	46.2	41.8	2.3	9.7	100.0
그 외	412	25.3	32.1	12.9	29.7	100.0
	X^2 (df)	92.674(3)***				
부모 직장 형태						
부모 모두 현재 또는 임신출산기 공무원/ 공공기관, 민간대기업	252	56.2	28.3	6.8	8.7	100.0
그 외	513	24.5	40.6	8.6	26.3	100.0
	X^2 (df)	81.085(3)***				
부모 직종						
부모 모두 현재 또는 임신 출산기 관리/전문/사무	460	38.1	41.7	5.1	15.2	100.0
그 외	305	30.2	28.8	12.5	28.5	100.0
	X^2 (df)	40.205(3)***				

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

엄마가 육아휴직을 사용했거나 사용 중인 경우, 육아휴직을 시작하는 시기는 평균적으로 자녀가 2.8개월이며 육아휴직을 종료하는 시기(현재 육아휴직 중인 경우 종료 예정 시기)는 평균적으로 자녀가 14.8개월로 총 육아휴직 사용(예정) 기간은 12개월로 나타났다. 이는 출산전후휴가 3개월 이후 육아휴직 12개월을 활용하여 15개월 전후에 육아휴직을 종료하는 것으로 이해할 수 있다.

엄마 육아휴직 사용(예정)기간은 자녀의 월령과 엄마의 근로형태 및 직장형태에 따라 차이가 나타났으며 엄마의 직종에 따라서는 차이가 없었다. 자녀의 월령이 어릴수록 육아휴직 사용(예정)기간이 길었으며 엄마의 근로형태가 현재와 자녀 임신출산기 모두 정규직 임금근로자이거나 현재 정규직 임금근로자이나 임신출산기에 비임금 등인 경우 현재 또는 임신출산기에 비정규직 임금근로자이거나 임신출산기에 정규직 임금근로자였으나 현재는 비임금 등인 경우에 비해 육아휴직 사용(예정)기간이 길었다. 그리고 엄마의 직장형태가 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관에 근무한 경우 육아휴직 사용(예정)기간이 가장 길었고 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업에 근무한 경우 육아휴직 사용(예정)기간이 가장 짧았다.

〈표 5-43〉 엄마 육아휴직 사용 시작, 사용 종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아휴직 사용(예정) 기간

(단위: %)

	사례 수 (명)	엄마 육아휴직 사용시작	엄마 육아휴직 사용종료 (예정)	엄마 육아휴직 사용(예정) 기간
▣ 전체 ▣	(570)	2.8	14.8	12.0
아동 출생연도				
2022년생	(173)	3.4	15.1	11.7
2023년생	(156)	3.8	15.6	11.8
2024년생	(241)	1.8	14.1	12.3
F		7.7***	2.2	0.8

	사례 수 (명)	엄마 육아휴직 사용시작	엄마 육아휴직 사용종료 (예정)	엄마 육아휴직 사용(예정) 기간
아동 월령				
12개월 미만	(96)	1.0	14.4	13.4
12~24개월 미만	(187)	2.9	14.8	12.0
24개월 이상	(287)	3.4	15.0	11.6
F		6.5**	0.2	3.5*
엄마 근로형태				
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	359	2.8	15.0	12.2
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	121	3.5	16.3	12.8
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	56	1.8	11.8	10.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	34	2.8	13.0	10.2
F		1.2	5.6**	4.3**
엄마 직장 형태¹⁾				
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	190	2.3	17.1	14.8
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	123	3.3	14.6	11.3
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	256	3.0	13.2	10.3
F		1.4	15.6***	38.4***
엄마 직종²⁾				
현재 또는 임신출산기 관리/전문	151	2.8	14.5	11.7
현재 또는 임신출산기 사무	326	2.4	14.8	12.3
현재 또는 임신출산기 기타	93	4.2	15.4	11.2
F		3.6*	0.4	1.7

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

자녀의 아버지가 육아휴직을 사용했거나 사용 중인 경우 육아휴직 시작 시기는 자녀가 평균 7.5개월일 때이며 육아휴직 종료 시기(현재 육아휴직 중인

경우 종료 예정 시기)는 자녀가 평균 13.9개월로 나타났다. 아버지의 육아휴직 사용(예정) 기간은 평균 6.4개월로 엄마의 절반 정도 수준으로 나타났다.

아빠 육아휴직 사용(예정) 기간은 자녀의 출생연도와 월령, 아버지의 근로형태와 직장형태에 따라 차이가 있었으며 엄마 육아휴직과 마찬가지로 직종에 따른 차이는 없었다. 자녀가 2022년생인 경우, 24개월 이상인 경우 상대적으로 아빠 육아휴직 사용(예정) 기간이 짧았으며 현재 또는 임신출산기에 아빠가 공무원이거나 공공기관에서 근무한 경우 육아휴직 사용(예정) 기간이 길었다.

〈표 5-44〉 아빠 육아휴직 사용 시작, 사용 종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아휴직 사용(예정) 기간

(단위: %)

	사례 수 (명)	아빠 육아휴직 사용시작	아빠 육아휴직 사용종료 (예정)	아빠 육아휴직 사용(예정) 기간
▣ 전체 ▣	(297)	7.5	13.9	6.4
아동 출생연도				
2022년생	(93)	9.1	13.9	4.8
2023년생	(93)	8.8	15.7	7.0
2024년생	(111)	5.0	12.3	7.3
F		8.2***	2.8	6.5**
아동 월령				
12개월 미만	(44)	3.2	10.2	7.1
12~24개월 미만	(99)	6.8	14.4	7.7
24개월 이상	(154)	9.1	14.6	5.4
F		9.4***	3.1*	5.7**
아빠 근로형태				
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	261	7.3	13.4	6.1
그 외	37	8.9	17.3	8.4
t		-1.1	-2.1*	-2.4*
아빠 직장 형태 ¹⁾				
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	110	6.6	14.8	8.2
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	78	7.5	13.1	5.6
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	109	8.2	13.5	5.2
F		1.0	0.7	10.1***

	사례 수 (명)	아빠 육아휴직 사용시작	아빠 육아휴직 사용종료 (예정)	아빠 육아휴직 사용(예정) 기간
아빠 직종 ²⁾				
현재 또는 임신출산기 관리/전문	71	8.4	14.1	5.7
현재 또는 임신출산기 사무	121	6.3	13.5	7.1
현재 또는 임신출산기 기타	106	8.1	14.1	6.1
F		1.8	0.1	2.0

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아휴직 급여의 소득대체율은 엄마의 경우 평균 56.2%, 아빠는 평균 60.1%로 아빠 육아휴직의 소득대체율이 약간 높은 편이었다. 이러한 육아휴직급여 소득대체율은 엄마와 아빠 모두 휴직 전 급여 수준에 따라 차이가 가장 크게 나타났으며 휴직 전 급여가 적을수록 소득대체율이 높게 나타났다. 즉, 정해진 육아휴직급여의 소득대체율은 동일하더라도 육아휴직급여의 상한액으로 실질적으로는 소득이 높을수록 육아휴직급여의 소득대체율이 낮아졌다. 그러나 육아휴직급여의 소득대체율이나 상한액이 2025년 크게 상향되었으며 이에 따라 휴직 전 급여수준 외에도 제도 사용 시기나 부모 육아휴직제 사용여부 등에 따라 육아휴직급여의 소득대체율은 차이가 있을 수 있다.

202 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 5-45〉 육아휴직 급여의 소득대체율

(단위: %)

		엄마		아빠	
		사례 수(명)	평균	사례수(명)	평균
▣ 전체 ▣		(570)	56.2	(297)	60.1
아동 출생연도	2022년생	(173)	54.5	(93)	59.7
	2023년생	(156)	56.3	(93)	58.6
	2024년생	(241)	57.3	(111)	61.8
	F		0.8		0.4
아동 월령	12개월 미만	(96)	62.9	(44)	67.8
	12~24개월 미만	(187)	54.3	(99)	57.6
	24개월 이상	(287)	55.1	(154)	59.6
	F		5.2**		2.5
육아휴직 기간 (엄마) 6개월 이하 (아빠) 3개월 이하	7~12개월	273	56.1	75	61.4
	13개월 이상	201	54.8	110	54.8
	F				4.2*
		96	59.1	112	64.5
육아휴직 전 급여 (엄마) 250만원 미만 (아빠) 300만원 미만	250만~299만원	135	59.9	129	62.5
	300만~349만원	136	51.7	95	48.6
	350만원 이상	146	39.8		
	F		75.1***		18.7***
		153	72.5	73	70.9
육아휴직 상태	육아휴직 종료	375	54.6	210	58.8
	육아휴직 중	195	59.2	87	63.4
	t		-2.3*		-1.7
부모 육아휴직	엄마아빠 모두 사용, 사용중, 사용예정	245	57.0	173	60.5
	엄마/아빠 사용, 사용중, 배우자 미사용, 미정, 비해당	325	55.5	124	59.5
	t		0.8		0.3

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

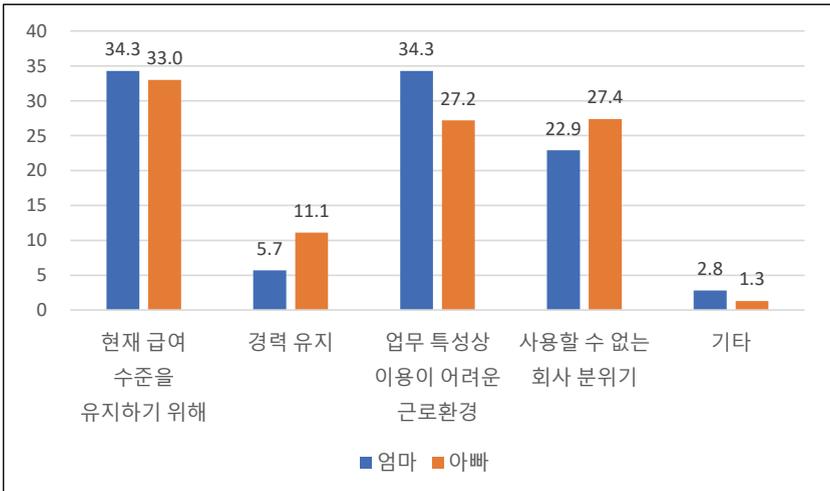
출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아휴직을 사용하지 않았고 앞으로도 사용할 계획이 없는 경우, 그 이유를 질문한 결과 엄마와 아빠 모두 현재 급여수준을 유지하기 위해서가 각각 34.3%, 33.0%로 가장 많았다. 엄마의 경우 업무 특성상 이용이 어

려운 근로환경도 34.3%로 가장 많은 응답이었으며 그다음은 사용할 수 없는 회사 분위기 22.9%, 경력 유지 5.7%, 기타 2.8%의 순이었다. 아씨의 경우에는 급여수준 유지 다음으로 사용할 수 없는 회사 분위기 27.4%, 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경 27.2%, 경력 유지 11.1%, 기타 1.3%의 순으로 나타났다.

[그림 5-3] 육아휴직 미사용 이유

(단위: %)



주: 사례 수는 엄마 70명, 아빠 541명임

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠에 한해 육아휴직을 사용하지 않았고 사용 계획이 없는 이유를 아씨의 일자리 특성별로 살펴본 결과, 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업에서 근무한 경우 업무특성상 이용이 어려운 근로환경이거나 사용할 수 없는 회사 분위기 때문에 육아휴직을 사용하지 않는 경우가 상대적으로 많았고 현재 또는 임신출산기에 공무원이나 공공기관, 민간 대기업인 경우에는 상대적으로 현재 급여수준을 유지하거나 경력을 유지하기 위해 활

용하지 않는 경우가 많았다. 소득수준이 높은 경우 현재 급여 수준을 유지하기 위해서라는 응답과 경력 유지를 위해서라는 응답이 많은 편이었다.

〈표 5-46〉 육아휴직을 사용하지 않았고 사용계획이 없는 주된 이유 - 2) 아바

(단위: %)

	사례 수 (명)	현재 급여 수준을 유지하기 위해	경력 유지	업무특성상 이용이 어려운 근로환경	사용할 수 없는 회사 분위기	기타	계
▣ 전체 ▣	(541)	33.0	11.1	27.2	27.4	1.3	100.0
아바 근로형태							
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	486	33.8	10.9	27.0	27.2	1.0	100.0
그 외	55	25.5	12.9	28.9	28.9	3.7	100.0
아바 직장 형태¹⁾							
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	69	43.4	20.3	21.7	13.3	1.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	148	39.8	20.3	15.6	22.9	1.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	324	27.7	5.0	33.6	32.5	1.3	100.0
아바 직종²⁾							
현재 또는 임신출산기 관리/전문	141	29.2	12.0	28.3	29.1	1.5	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	231	33.4	13.5	20.4	32.2	0.4	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	169	35.5	7.2	35.4	19.5	2.4	100.0
아바 소득³⁾							
300만원 이하	118	32.2	7.7	33.0	26.4	0.8	100.0
301만~400만원	161	27.6	9.4	31.8	29.3	1.9	100.0
401만원 이상	195	40.7	16.0	18.1	24.8	0.5	100.0

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아바 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 474명임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

5) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아휴직 사용 활성화를 위해 필요한 조치(전체 응답)로는 대체인력 고용을 위해 기업에 비용을 지원하거나 동료 업무 분담에 대한 지원금을 지급해야 한다는 응답이 30.5%로 가장 많았고 제도 시행을 강제하기 위해

대상 업체에 대한 관리감독을 강화해야 한다는 응답이 22.0%, 대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀을 관리하고 연계하는 것을 지원해야 한다는 응답이 17.6%, 평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침을 마련하고 관리감독을 강화해야 한다는 응답이 16.3%, 일가정양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업 대상 교육 및 홍보가 12.1% 등의 순으로 나타났다. 그러나 이러한 응답은 응답자의 특성별로는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 5-47〉 육아휴직제도 사용 활성화를 위해 필요한 조치

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화	대체인력 수급이 원활하도 록 관련 인력풀 관리 및 연계 지원	대체인력고 용을 위한 기업에 비용지원/ 동료업무 분담에 대한 지원금 지급	평가 및 성과 관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침마련 및 관리 감독	일·가정 양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업 대상 교육 및 홍보	기타	계
전체	(1,579)	22.0	17.6	30.5	16.3	12.1	1.5	100.0
응답자 성별								
남성	(385)	24.1	16.5	31.8	12.4	12.6	2.6	100.0
여성	(1,194)	21.4	17.9	30.1	17.5	12.0	1.1	100.0
X ² (df)				10.774(5)				
응답자 연령대								
35세 미만	(539)	19.5	16.7	30.7	18.9	12.2	1.8	100.0
35~40세 미만	(632)	24.6	18.6	29.1	16.3	10.4	1.0	100.0
40세 이상	(407)	21.4	17.2	32.5	12.6	14.6	1.7	100.0
X ² (df)				16.188(10)				
응답자 최종학력								
전문대졸 이하	(549)	24.0	18.4	29.2	13.2	13.6	1.6	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	21.0	17.2	31.2	17.9	11.3	1.4	100.0
X ² (df)				9.096(5)				
응답자 현재 직종								
관리/전문	(239)	20.4	14.3	36.2	16.8	10.0	2.5	100.0
사무	(476)	26.6	13.8	29.2	15.8	13.8	0.9	100.0
서비스/판매	(158)	18.5	23.3	30.4	15.7	10.2	1.9	100.0
기타	(144)	20.7	19.5	32.0	13.1	13.2	1.4	100.0
무직	(562)	20.3	20.1	28.9	17.4	11.9	1.4	100.0
X ² (df)				28.290(20)				

전체	사례 수 (명)	제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화	대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀 관리 및 연계 지원	대체인력고용을 위한 기업에 비용지원/동료업무 분담에 대한 지원금 지급	평가 및 성과 관리 체계 에서 불이익 방지를 위한 지침마련 및 관리 감독	일-가정 양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업 대상 교육 및 홍보	기타	계
응답자 현재 근로 형태								
정규직 임금근로자	(760)	24.3	14.9	31.8	15.4	12.1	1.6	100.0
비정규직 임금근로자	(106)	16.9	21.9	27.3	19.7	14.3	0.0	100.0
자영업자/무급가족종사자	(77)	15.7	20.9	29.9	15.5	16.7	1.3	100.0
특수고용	(75)	26.7	17.2	34.8	12.0	6.6	2.7	100.0
무직	(562)	20.3	20.1	28.9	17.4	11.9	1.4	100.0
X^2 (df)				22.712(20)				
응답자 현재 직장 형태								
공무원/공공기관	(227)	16.7	20.6	29.1	18.5	12.9	2.2	100.0
민간사업체(대기업)	(182)	23.1	14.4	26.0	20.0	14.9	1.6	100.0
민간사업체(중소기업)	(457)	26.8	13.8	34.4	13.1	11.0	0.9	100.0
비임금근로자	(152)	21.1	19.1	32.3	13.8	11.7	2.0	100.0
무직	(562)	20.3	20.1	28.9	17.4	11.9	1.4	100.0
X^2 (df)				30.840(20)				

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 육아기 근로시간단축 제도

엄마의 육아기 근로시간 단축제도 활용의 경우 사용했거나 사용 중인 경우가 20.5%이며 향후 사용할 계획이 있다는 응답이 19.7%, 사용할 계획이 없다는 응답이 20.5%, 아직 결정하지 못하였다는 응답이 21.0%, 고용보험 조건 미충족 등 비해당인 경우가 18.4%로 나타났다. 이는 자녀의 출생연도와 월령, 엄마의 일자리 특성에 따라 차이가 나타나 자녀가 2024년생이거나 12개월 미만인 경우 향후 사용할 계획이 있다는 응답이나 아직 결정하지 못했다는 응답이 많았다. 이 집단의 경우 아직 엄마가 육아휴직 중인 경우가 많기 때문인 것으로 보인다(2024년생 48.3%, 12개월 미만 73.4%).

엄마의 일자리 특성별로 육아기 근로시간 단축 사용 실태를 향후 계획 까지 포함하여 살펴보면, 현재 또는 과거에 공무원이거나 공공기관에 근무한 경우 육아기 근로시간 단축을 60.9%가 사용하였거나 향후 사용할 계획으로 가장 높은 활용도를 보였다. 그리고 근로형태별로는 현재와 임신출산기 모두 정규직 임금근로자인 경우와 현재만 정규직 임금근로자인 경우 각각 49.1%, 45.9%가 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용할 계획으로 비교적 높은 활용도를 보였으며 직종별로는 현재 또는 임신출산기에 사무직인 경우에 상대적으로 높은 활용도를 보였다.

엄마의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 엄마의 근로 소득에 따른 육아기 근로시간 단축제도 사용은 통계적으로 유의하지는 않지만 소득이 201만 원에서 300만 원인 경우 그 이하 소득이나 이상 소득에 비해 육아기 근로시간 단축 사용(계획 포함)을 많이 활용하는 것으로 보인다.

〈표 5-48〉 육아기 근로시간 단축제도 사용여부 및 사용 계획 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정 하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
▣ 전체 ▣	(889)	11.6	8.9	19.7	20.5	21.0	18.4	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(305)	16.6	9.5	13.8	20.6	18.3	21.3	100.0
2023년생	(265)	12.0	11.2	15.6	23.0	19.7	18.5	100.0
2024년생	(319)	6.6	6.4	28.7	18.3	24.6	15.5	100.0
X ² (df)				46.560(10) ^{***}				
아동 월령								
12개월 미만	(121)	1.6	1.7	40.1	13.3	30.0	13.3	100.0
12~24개월 미만	(262)	11.0	9.2	21.3	21.3	20.9	16.4	100.0
24개월 이상	(506)	14.4	10.4	14.0	21.8	18.8	20.6	100.0
X ² (df)				70.254(10) ^{***}				

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정 하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
엄마 근로형태								
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	451	12.5	12.4	24.2	21.9	23.0	6.0	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	192	11.0	8.3	26.6	23.4	24.4	6.3	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	101	19.8	0.0	0.0	18.8	15.8	45.7	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	145	4.1	4.8	10.3	13.1	13.7	54.0	100.0
	X^2 (df)			271.920(15)***				
엄마 직장 형태¹⁾								
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	237	11.5	19.0	30.4	11.7	16.0	11.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	168	14.4	6.0	16.1	18.7	29.7	15.1	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	484	10.7	4.9	15.7	25.4	20.3	22.9	100.0
	X^2 (df)			94.122(10)***				
엄마 직종²⁾								
현재 또는 임신출산기 관리/전문	209	13.4	6.6	17.7	26.7	20.6	15.0	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	472	12.8	10.0	24.6	18.9	20.2	13.6	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	208	7.2	8.6	10.6	17.9	23.0	32.7	100.0
	X^2 (df)			57.857(10)***				
엄마 소득³⁾								
200만원 이하	76	10.5	14.5	19.7	23.7	21.1	10.5	100.0
201만~300만원	203	13.9	15.3	26.7	18.1	20.3	5.8	100.0
301만원 이상	161	11.8	9.9	25.0	23.2	26.3	3.8	100.0
	X^2 (df)			-				

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 440명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

5) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠의 경우 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 계획이 없는 경우가 46.8%로 가장 많았고 아직 결정하지 못했다는 응답이 22.3%, 향후 사용할 계획이 있다는 응답이 11.0%, 현재 사용 중이라는 응답이 5.7%, 과거에 사용한 적 있다는 응답이 2.8%, 고용보험 조건 미충족 등 비해당인 11.4%로 나타났다. 아빠의 육아기 근로시간단축 활용은 자녀 출생연도와 아빠의 일자리 특성에 따라 차이가 나타났으며 향후 사용 계획까지 포함할 경우 자녀의 출생연도가 최근으로 올수록 활용이 약간 많아지는 것으로 나타났다. 아빠의 일자리 특성별로는 현재 또는 과거에 공무원이거나 공공기관 근무 시 육아기 근로시간 단축제도 사용(예정 포함)이 48.9%로 다른 모든 하위집단에 비해 압도적으로 높은 수준이었다.

아빠의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 아빠의 근로소득에 따른 육아기 근로시간 단축제도 사용은 육아휴직 활용과 마찬가지로 소득이 높은 경우(401만 원 이상) 육아기 근로시간 단축제도도 적게 사용하는 것으로 나타났다.

〈표 5-49〉 육아기 근로시간 단축제도 사용여부 및 사용 계획 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정 하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
▣ 전체 ▣	(1,302)	2.8	5.7	11.0	46.8	22.3	11.4	100.0
아동 출생연도								
2022년생	(457)	3.2	3.6	9.5	50.7	22.5	10.6	100.0
2023년생	(408)	1.9	7.6	11.1	41.1	24.2	14.2	100.0
2024년생	(438)	3.2	6.2	12.5	48.0	20.4	9.7	100.0
χ^2 (df)				20.060(10)*				
아동 월령								
12개월 미만	(171)	1.8	5.3	18.3	48.2	17.1	9.4	100.0
12~24개월 미만	(365)	3.3	7.6	10.6	45.5	21.5	11.6	100.0
24개월 이상	(766)	2.8	4.9	9.6	47.1	23.9	11.7	100.0
χ^2 (df)				17.900(10)				

210 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

	사례 수 (명)	과거에 사용한 적 있음	현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임	현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음	현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음	아직 결정 하지 못함	비해당 (고용보 험 조건 미충족)	계
아빠 근로형태								
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	1,116	2.6	6.5	11.0	49.9	21.8	8.2	100.0
그 외	186	3.8	1.0	10.6	28.3	25.7	30.5	100.0
X^2 (df)				95.431(5)	***			
아빠 직장 형태¹⁾								
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	296	6.1	19.5	23.4	25.1	22.0	4.0	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	328	1.8	2.4	10.1	56.6	24.4	4.6	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	678	1.8	1.3	6.0	51.5	21.5	17.9	100.0
X^2 (df)				292.446(10)	***			
아빠 직종²⁾								
현재 또는 임신출산기 관리/전문	325	4.3	6.1	10.1	44.3	24.7	10.5	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	506	1.8	5.7	12.9	50.5	23.6	5.6	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	472	2.8	5.5	9.5	44.5	19.4	18.3	100.0
X^2 (df)				47.493(10)	***			
아빠 소득³⁾								
300만원 이하	341	2.6	6.1	13.2	43.0	23.2	11.9	100.0
301만~400만원	398	4.1	8.0	10.6	47.7	19.6	10.0	100.0
401 이상	368	1.1	5.1	9.8	57.0	20.7	6.3	100.0
X^2 (df)				25.881(10)	**			

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 1,107명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

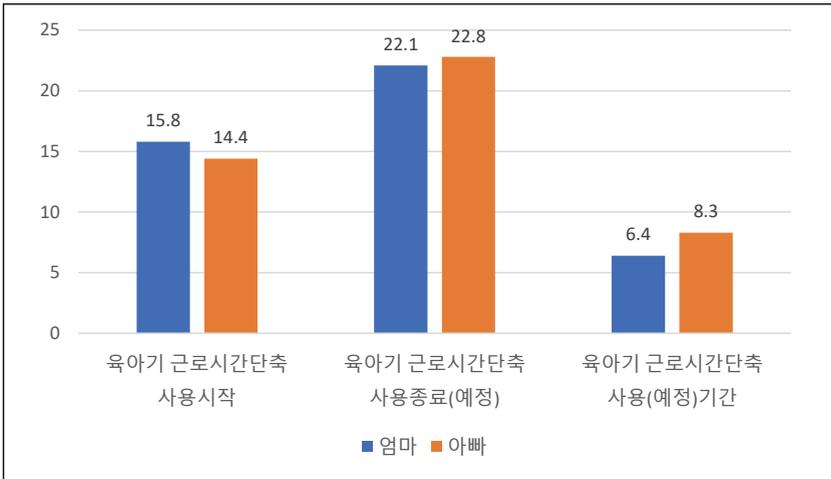
출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아기 근로시간 단축제도를 사용했거나 사용 중인 경우 육아기 근로 시간단축을 시작한 자녀 월령은 엄마의 경우 15.8개월, 아빠의 경우 14.4개월로 나타났으며 육아기 근로시간 단축을 종료(예정)하는 자녀 월

령은 엄마 22.1개월, 아빠 22.8개월로 나타났다. 총육아기 근로시간단축 사용(예정) 기간은 엄마가 6.4개월, 아빠가 8.3개월로 육아휴직과 달리 엄마에 비해 아빠의 사용 기간이 길었다.

[그림 5-4] 육아기 근로시간단축 사용시작, 사용종료(예정) 시기(자녀 월령), 육아기 근로시간단축 사용(예정) 기간

(단위: 개월)



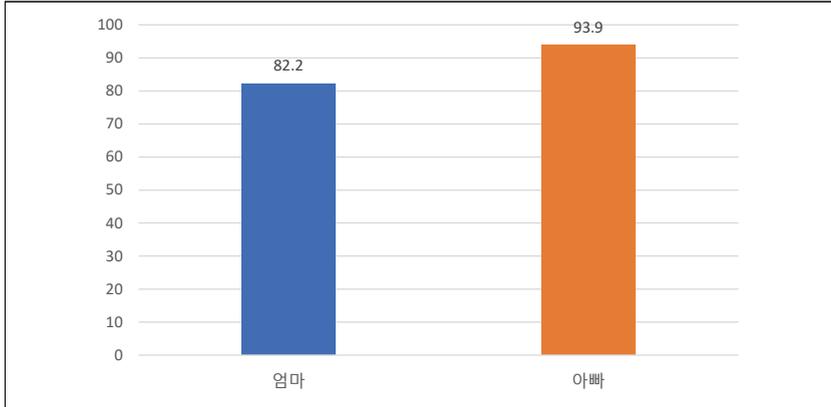
주: 사례 수는 엄마 182명, 아빠 111명임

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아기 근로시간 단축 기간의 소득대체율은 엄마는 82.2%, 아빠는 93.9%로 나타났으며 엄마가 아빠에 비해 상대적으로 긴 시간을 단축했음을 짐작해볼 수 있다.

[그림 5-5] 육아기 근로시간단축 소득대체율

(단위: %)

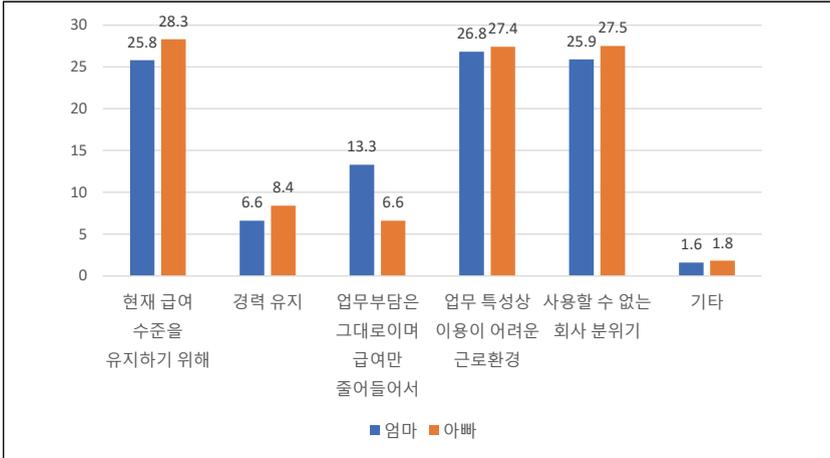


주: 사례 수는 엄마 182명, 아빠 111명임
출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아기 근로시간 단축을 사용하지 않았고 앞으로도 사용할 계획이 없는 경우, 그 이유에 대해서는 현재 수준의 급여 유지와 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경, 사용할 수 없는 회사 분위기가 엄마는 각각 25~26% 정도, 아빠는 각각 27~28% 정도로 비슷하게 높게 나타났다. 근로시간 단축을 써도 업무부담은 그대로이면서 급여만 줄어들어서 육아기 근로시간 단축을 사용하지 않는다는 응답은 엄마가 13.3%로 아빠 6.6%에 비해 높았으며 경력 유지를 위해 사용하지 않는다는 응답은 아빠가 8.4%로 엄마 6.6%에 비해 약간 높게 나타났다.

[그림 5-6] 육아기 근로시간 단축제도 미사용 이유

(단위: %)



주: 사례 수는 엄마 182명, 아빠 609명임

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠에 한해 육아기 근로시간 단축을 사용하지 않았고 사용 계획이 없는 이유를 일자리 특성별로 살펴본 결과, 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업에서 근무한 경우 육아휴직과 마찬가지로 업무특성상 이용이 어려운 근로환경이거나 사용할 수 없는 회사 분위기 때문인 경우가 상대적으로 많았고 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관, 민간 대기업인 경우에는 상대적으로 현재 급여수준을 유지하기 위해 활용하지 않는 경우가 많았다. 현재 또는 임신출산기에 민간 대기업인 경우에는 근로시간을 단축해도 업무 부담은 그대로이면서 급여만 줄기 때문에 육아기 근로시간을 사용하지 않는다는 응답이 다른 집단에 비해 상대적으로 많은 편이었다. 소득수준에 따라서는 소득이 401만 원 이상인 경우 현재 급여수준 유지나 경력 유지를 위해 사용하지 않는다는 응답이 상대적으로 많은 반면 400만 원 이하인 경우에는 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경이나 사용할 수 없는 회사 분위기라는 응답이 많았다.

〈표 5-50〉 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않았고 사용계획이 없는 주된 이유 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수(명)	현재 급여 수준을 유지하기 위해	경력 유지	업무부담은 그대로이며 급여만 줄어들어서	업무 특성상 이용이 어려운 근로환경	사용할 수 없는 회사 분위기	기타	계
▣ 전체 ▣	(609)	28.3	8.4	6.6	27.4	27.5	1.8	100.0
아빠 근로형태								
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	557	28.5	8.6	6.7	26.6	28.2	1.4	100.0
그 외	53	26.4	5.7	5.7	35.8	20.7	5.7	100.0
X^2 (df)					-			
아빠 직장 형태¹⁾								
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	74	36.5	13.5	2.6	24.3	17.7	5.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	186	31.6	15.0	10.4	17.8	24.2	1.1	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	349	24.8	3.8	5.4	33.2	31.4	1.5	100.0
X^2 (df)					53.787(10)***			
아빠 직종²⁾								
현재 또는 임신출산기 관리/전문	144	25.7	9.6	4.9	29.7	30.0	0.0	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	255	28.3	10.3	8.7	20.4	31.2	1.2	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	210	30.0	5.3	5.2	34.4	21.4	3.8	100.0
X^2 (df)					28.025(10)**			
아빠 소득³⁾								
300만원 이하	147	28.7	4.1	8.1	29.1	27.9	2.0	100.0
301만~400만원	190	23.2	7.9	4.8	31.2	30.2	2.7	100.0
401만원 이상	210	34.0	12.4	8.1	20.1	24.9	0.5	100.0
X^2 (df)					22.397(10)*			

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 547명임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우, 최소 예상 셀 빈도가 1보다 작은 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

5) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아기 근로시간 단축 사용 활성화를 위해 필요한 조치(전체 응답)로는 대체인력 고용을 위해 기업에 비용을 지원하거나 동료 업무 분담에 대한 지원금을 지급해야 한다는 응답이 25.4%, 제도 시행을 강제하기 위해 대상 업체에 대한 관리감독을 강화해야 한다는 응답이 24.2%로 많았고 대체인력 수급이 원활하도록 인력풀을 관리하고 연계를 지원해야 한다는 응답이 14.7%, 평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침을 마련하고 관리감독을 강화해야 한다는 응답이 12.3%, 단축근로에 따른 업무부담 완화 보장을 위한 지침을 마련하고 관리감독해야 한다는 응답이 12.2%, 일·가정양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업 대상 교육 및 홍보가 10.0% 등의 순으로 나타났다.

이러한 응답은 응답자의 특성별로 큰 차이는 나타나지 않았으나 응답자의 직장형태가 민간 중소기업인 경우 제도 시행을 강제하기 위한 대상 업체에 대한 관리감독 강화를 조금 더 많이 응답하였고 공무원이나 공공기관 근무자의 경우 대체인력 수급을 위한 인력풀 관리 및 연계 지원을 상대적으로 많이 응답하였다.

〈표 5-51〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 활성화를 위해 가장 필요한 조치

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화	대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀 관리/연계 지원	대체인력 고용을 위한 기업에 비용지원/동료업무 분담에 대한 지원금 지급	평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침 마련/관리감독	단축근로에 따른 업무부담 완화 보장을 위한 지침 마련/관리감독	일·가정양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업대상 교육 및 홍보	기타	계
□ 전체	(1,579)	24.2	14.7	25.4	12.3	12.2	10.0	1.2	100.0
응답자 성별									
남성	(385)	27.7	15.7	26.0	8.4	10.4	10.4	1.3	100.0
여성	(1,194)	23.1	14.4	25.2	13.5	12.8	9.8	1.2	100.0
X ² (df)					10.354(6)				

216 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

전체	사례 수 (명)	제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화	대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀 관리/연계 지원	대체인력 고용을 위한 기업에 비용지원/동료업무 분담에 대한 지원금 지급	평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침 마련/관리감독	단축근로에 따른 업무부담 완화 보장을 위한 지침 마련/관리감독	일·가정 양립과 가족친화 환경 조성을 위한 기업대상 교육 및 홍보	기타	계
응답자 연령대									
35세 미만	(539)	21.5	12.4	26.9	13.5	12.8	12.0	0.9	100.0
35~40세 미만	(632)	27.0	15.0	22.5	13.4	12.3	8.4	1.4	100.0
40세 이상	(407)	23.6	17.5	27.8	8.8	11.4	9.7	1.2	100.0
X ² (df)		21.442(12)*							
응답자 최종학력									
전문대졸 이하	(549)	25.4	12.4	25.1	11.6	13.3	11.5	0.9	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	23.6	16.0	25.5	12.6	11.7	9.2	1.4	100.0
X ² (df)		7.430(6)							
응답자 현재 직종									
관리/전문	(239)	23.3	13.8	27.8	9.1	12.9	10.5	2.5	100.0
사무	(476)	27.4	12.4	24.6	13.1	12.0	9.7	0.8	100.0
서비스/판매	(158)	23.4	18.4	24.7	12.5	8.8	11.5	0.6	100.0
기타	(144)	22.8	13.9	27.3	11.0	13.2	10.4	1.4	100.0
무직	(562)	22.5	16.3	24.7	13.1	12.8	9.4	1.1	100.0
X ² (df)		17.680(24)							
응답자 현재 근로 형태									
정규직 임금근로자	(760)	26.0	13.2	26.1	11.6	11.6	9.9	1.6	100.0
비정규직 임금근로자	(106)	22.5	15.2	20.8	17.9	11.3	12.4	0.0	100.0
자영업자/무급가족종사자	(77)	21.7	16.8	22.5	7.7	16.9	14.3	0.0	100.0
특수고용	(75)	24.0	15.9	32.1	9.2	10.6	6.8	1.3	100.0
무직	(562)	22.5	16.3	24.7	13.1	12.8	9.4	1.1	100.0
X ² (df)		20.548(24)							
응답자 현재 직장 형태									
공무원/공공기관	(227)	17.7	20.2	23.4	14.1	14.0	8.9	1.8	100.0
민간사업체(대기업)	(182)	24.7	13.8	22.7	13.3	13.8	11.1	0.5	100.0
민간사업체(중소기업)	(457)	29.8	9.9	27.6	11.1	9.5	10.5	1.5	100.0
비임금근로자	(152)	22.9	16.4	27.3	8.4	13.8	10.6	0.6	100.0
무직	(562)	22.5	16.3	24.7	13.1	12.8	9.4	1.1	100.0
X ² (df)		36.872(24)*							

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

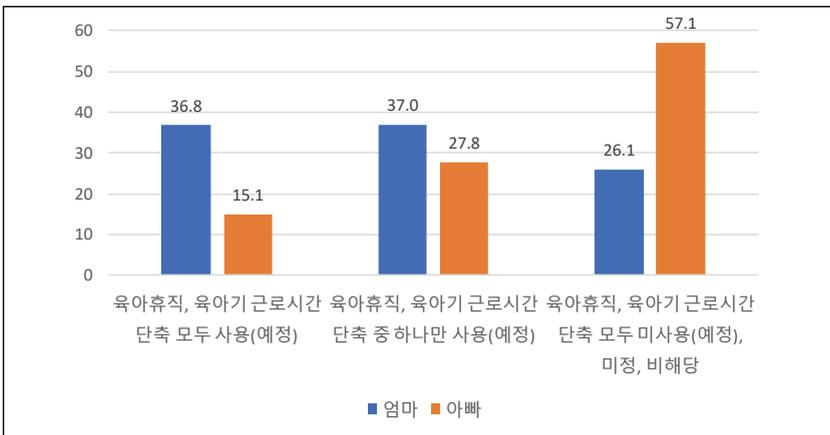
다. 육아휴직과 근로시간 단축 제도

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도 사용을 종합적으로 살펴보면, 먼저 엄마의 경우 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 모두 사용(예정)하는 경우가 36.8%, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 중 하나만 사용(예정)하는 경우가 37.0%였으며 모두 사용하지 않거나 미정이거나 비해당인 경우가 26.1%로 나타났다. 반면 아빠의 경우 모두 사용하지 않거나 미정이거나 비해당인 경우가 57.1%로 과반수를 차지하였고 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 중 하나만 사용(예정)하는 경우가 27.8%, 둘 다 사용(예정)하는 경우가 15.1%로 나타났다.

다만 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 중 하나만 사용(예정)인 경우 거의 대부분이 육아휴직만 사용(예정)인 것으로 나타났다(둘 중 하나만 사용하는 경우의 85~90% 정도는 육아휴직만 사용하는 경우임).

[그림 5-7] 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 활용

(단위: %)



주: 사례 수는 엄마 889명, 아빠 1,302명임

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용을 구체적으로 살펴보면, 엄마의 경우 자녀 출생연도와 월령, 일자리 특성에 따라 모두 차이가 나타났다. 즉, 자녀가 최근에 출생할수록, 월령이 어릴수록 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 모두 사용(예정)하거나 둘 중 하나만 사용(예정)하는 등 전반적인 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용도가 높은 것으로 나타났다.

엄마의 일자리 특성에 따라서는 현재와 임신출산기 모두 정규직 임금근로자인 경우, 현재 정규직 임금근로자인 경우 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 많이 활용하고 있었고 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관 근무 시 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 모두 사용(예정)한다는 응답이 가장 많았다. 반면 민간 대기업의 경우 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 중 하나만 사용(예정)하는 경우가 가장 많았으며 민간 중소기업의 경우 공무원/공공기관, 민간 대기업에 비해 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용도가 가장 낮았다. 직종별로는 현재 또는 임신출산기에 사무직인 경우 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 모두 사용(예정)하는 경우가 많았고 관리직이나 전문가 집단은 둘 중 하나만 사용(예정)인 경우가 많았다.

엄마의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 엄마의 근로소득에 따른 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 활용은 소득이 201만 원에서 300만 원인 경우 둘 다 활용(예정)한다는 응답이 53.9%로 가장 많았고 엄마의 소득이 높은 경우에는 둘 중 하나만 사용(예정)하는 경우가 많았다.

〈표 5-52〉 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직, 육아기 근로시간 단축 모두 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로시간 단축 중 하나만 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로시간 단축 모두 미사용 (예정, 미정, 비해당)	계
■ 전체 ■	(889)	36.8	37.0	26.1	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(305)	34.5	34.8	30.8	100.0
2023년생	(265)	34.9	36.1	29.1	100.0
2024년생	(319)	40.7	40.0	19.2	100.0
χ^2 (df)			12.870(4)*		
아동 월령					
12개월 미만	(121)	43.4	40.8	15.8	100.0
12~24개월 미만	(262)	39.5	38.1	22.4	100.0
24개월 이상	(506)	33.9	35.6	30.5	100.0
χ^2 (df)			13.678(4)**		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	451	46.4	42.3	11.4	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	192	41.8	35.8	22.4	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	101	13.8	20.7	65.5	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	145	19.9	13.6	66.5	100.0
χ^2 (df)			192.917(6)***		
엄마 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	237	57.5	31.2	11.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	168	34.1	47.3	18.6	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	484	27.7	36.4	36.0	100.0
χ^2 (df)			86.712(4)**		
엄마 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	209	35.8	44.1	20.1	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	472	44.0	35.9	20.1	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	208	21.7	32.6	45.7	100.0
χ^2 (df)			63.619(4)***		
엄마 소득 ³⁾					
200만원 이하	76	40.7	38.2	21.1	100.0
201만~300만원	203	53.9	39.8	6.3	100.0
301만원 이상	161	42.8	45.3	11.9	100.0
χ^2 (df)			15.053(4)**		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 440명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용은 자녀 출생연도나 월령에 따라서는 차이가 없었고 일자리 특성 중 근로 형태와 직장 형태에 따라서만 차이가 있었다. 즉, 현재와 임신출산기에 모두 정규직 임금근로자인 경우 그 외 집단에 비해 육아휴직과 육아기 근로시간단축 활용도가 높았다. 현재 또는 임신출산기에 공무원이나 공공기관 근무 시 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용도가 가장 높았고 그다음은 민간 대기업이었으며 민간 중소기업은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용도가 가장 낮았다. 특히 공무원이거나 공공기관 근무 시 아빠가 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 모두 사용(예정)하는 경우가 다른 집단에 비해 3배에서 7배까지 많은 것으로 나타나 큰 차이를 보였다.

아빠의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 아빠의 근로 소득에 따른 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 사용은 소득이 높을수록 활용이 적은 것으로 나타나며 특히 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 둘 다 사용(예정)하는 경우가 401만 원 이상인 경우 10.9%로 300만 원 이하 19.0%의 절반 정도 수준인 것으로 나타났다.

〈표 5-53〉 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 모두 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 중 하나만 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 모두 미사용 (예정), 미정, 비해당	계
▣ 전체 ▣	(1,302)	15.1	27.8	57.1	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(457)	13.1	26.8	60.2	100.0
2023년생	(408)	16.3	27.2	56.5	100.0
2024년생	(438)	16.1	29.4	54.4	100.0
χ^2 (df)			4.047(4)		
아동 월령					
12개월 미만	(171)	19.5	30.7	49.8	100.0
12~24개월 미만	(365)	16.2	29.0	54.7	100.0
24개월 이상	(766)	13.6	26.6	59.8	100.0
χ^2 (df)			7.696(4)		

	사례 수 (명)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 모두 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 중 하나만 사용(예정)	육아휴직, 육아기 근로 시간 단축 모두 미사용 (예정), 미정, 비해당	계
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	1,116	15.7	28.7	55.6	100.0
그 외 X^2 (df)	186	11.6	22.5	65.8	100.0
			6.457(2)*		
아빠 직장 형태¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	296	39.9	34.0	26.1	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	328	12.5	30.2	57.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	678	5.5	23.9	70.5	100.0
X^2 (df)			241.956(4)***		
아빠 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	325	16.0	24.1	60.0	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	506	16.0	29.2	54.8	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	472	13.6	28.9	57.6	100.0
X^2 (df)			4.431(4)		
아빠 소득³⁾					
300만원 이하	341	19.0	29.4	51.6	100.0
301만~400만원	398	17.9	28.7	53.4	100.0
401만원 이상	368	10.9	26.2	62.9	100.0
X^2 (df)			14.556(4)**		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 1,107명임. 현재 육아휴직중인 경우 휴직 전 소득임

4) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

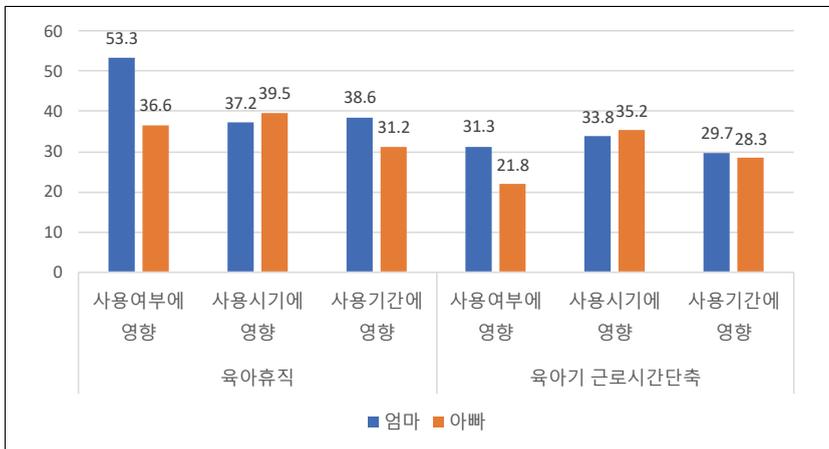
3. 시간지원제도 활용에서 부모급여의 영향

육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축 제도의 활용에서 부모급여가 영향을 미쳤는지, 미쳤다면 어떤 방향으로 영향을 미쳤는지는 자녀의 엄마와 아빠가 각각 현재 또는 임신출산기에 임금근로자였던 경우에 한해 질문하였다. 부모급여가 시간지원제도 활용에 영향을 미친 경우를 종합해 보면 [그림 5-8]과 같다.

부모급여는 엄마의 육아휴직 사용여부에 영향을 미친 경우가 53.3%로 가장 큰 영향이 있었고 엄마의 육아휴직 사용시기나 사용기간에 영향을 미쳤다는 응답은 37~38% 정도 수준이었다. 엄마의 육아기 근로시간단축에서는 사용여부, 사용시기, 사용기간에 30~34% 정도가 영향을 미친 것으로 나타났다. 아빠의 경우에는 육아휴직 사용여부에 영향을 미쳤다는 응답은 36.6%였으며 육아기 근로시간 단축 사용여부에 영향을 미쳤다는 응답은 31.3%였다. 아빠의 육아휴직과 육아기 근로시간단축 사용시기와 사용기간에 대해서는 사용기간보다는 사용시기가 영향을 미쳤다는 응답이 약간 더 많았다. 그리고 엄마와 아빠 모두 부모급여가 육아기 근로시간 단축보다는 육아휴직에 조금 더 많은 영향을 미친 것으로 나타났다.

[그림 5-8] 시간지원제도 활용에서 부모급여의 영향

(단위: %)



주: 사례 수는 다음과 같음. 엄마 육아휴직, 육아기 근로시간단축 사용여부는 889명, 엄마 육아휴직 사용시기, 사용기간은 627명, 엄마 육아기 근로시간단축 사용시기, 사용기간은 357명, 아빠 육아휴직, 육아기 근로시간단축 사용여부는 1,302명, 아빠 육아휴직 사용시기, 사용기간은 502명, 아빠 육아기 근로시간단축 사용시기, 사용기간은 254명임
출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모급여가 시간지원제도 활용에 미친 영향에 대한 구체적인 내용은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축으로 구분하여 살펴보았다.

가. 육아휴직

엄마의 육아휴직 사용 여부에서 부모급여가 영향을 미쳤는지에 대해서는 영향을 미치지 않았다는 응답이 46.7%로 가장 많았다. 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 여부에 영향을 미친 경우 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 43.5%로 육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답 9.8%에 비해 훨씬 많아 부모급여가 엄마의 육아휴직을 사용하는 방향으로 약간 영향을 미치고 있었다.

이러한 응답은 자녀의 출생연도와 월령, 엄마의 일자리 특성에 따라 달리 나타나 자녀 출생연도가 최근으로 올수록(부모급여 금액이 커질수록), 월령이 어릴수록 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 여부에 영향을 많이 미치고 있었으며 특히 육아휴직을 사용하는 방향으로 많은 영향을 미치고 있었다. 엄마의 일자리 특성에 따라서는 현재 또는 임신출산기에 비정규직 임금근로자인 경우 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치지 않았다는 응답이 많았으며 영향을 미친 경우에도 육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 많았는데, 이는 이 집단의 경우 육아휴직을 사용할 수 없는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 그리고 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업에 근무한 경우에도 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치지 않았다는 응답이 상대적으로 많았다.

엄마의 임신출산기 일자리와 현재 일자리가 동일할 경우, 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 미친 영향은 통계적으로 유의하지는 않지만 엄마의 소득이 높을수록 영향을 미치는 경향을 보이고 있었으며 특히 육아휴

224 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

직을 사용하는 방향으로 영향을 미치는 경향을 보였다.

〈표 5-54〉 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣					
아동 출생연도	(889)	43.5	9.8	46.7	100.0
2022년생	(305)	34.5	11.2	54.3	100.0
2023년생	(265)	43.7	12.4	44.0	100.0
2024년생	(319)	52.1	6.4	41.6	100.0
X^2 (df)			23.630(4)***		
아동 월령					
12개월 미만	(121)	54.2	5.8	40.0	100.0
12~24개월 미만	(262)	50.6	8.0	41.4	100.0
24개월 이상	(506)	37.4	11.7	51.0	100.0
X^2 (df)			20.232(4)***		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	451	49.4	9.6	41.0	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	192	46.8	8.3	44.9	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	101	45.1	8.1	46.8	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	145	19.9	13.6	66.5	100.0
X^2 (df)			40.895(6)***		
엄마 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	237	51.9	6.2	41.9	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	168	49.5	9.0	41.5	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	484	37.4	11.8	50.8	100.0
X^2 (df)			18.218(4)**		
엄마 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	209	44.4	9.4	46.2	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	472	46.9	8.6	44.5	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	208	35.0	12.9	52.0	100.0
X^2 (df)			9.220(4)		
엄마 소득 ³⁾					
200만원 이하	76	39.7	7.8	52.5	100.0
201만~300만원	203	49.9	7.4	42.7	100.0
301만원 이상	161	51.7	10.7	37.6	100.0
X^2 (df)			5.377(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 440명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다음으로 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 시기나 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 엄마가 육아휴직을 사용했거나 사용 중이거나 사용 예정인 경우만 분석하였다. 그 결과 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 시기에 영향을 미치지 않았다는 응답이 62.8%로 가장 많았고 사용 시기에 영향을 미친 경우 육아휴직 시작 시기를 늦추기보다는 당기는 데 더 영향을 미친 것으로 나타났다. 이러한 부모급여의 육아휴직 사용 시기에 대한 영향은 엄마의 근로형태에 따라서만 차이가 나타났으며 현재 또는 임신출산기에 비정규직 임금근로자인 경우, 현재 그리고 임신출산기에 정규직 임금근로자인 경우 엄마의 육아휴직 사용 시기에 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 적었고 임신출산기에만 정규직 임금근로자였던 경우 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 시기에 영향을 미쳤다는 응답이 가장 많았으며 특히 육아휴직 사용 시기를 앞당기는 데 영향을 미친 것으로 나타났다.

〈표 5-55〉 부모급여가 육아휴직 사용시기에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직 시작 시기를 당김	육아휴직 시작 시점을 늦춤	사용 시기에 영향을 미치지 않음	계
■ 전체 ■	(627)	23.3	13.9	62.8	100.0
아동 출생연도					
2022년생	195	18.0	12.7	69.2	100.0
2023년생	178	28.8	11.9	59.3	100.0
2024년생	255	23.4	16.2	60.4	100.0
X^2 (df)			8.138(4)		
아동 월령					
12개월 미만	102	24.8	11.8	63.3	100.0
12~24개월 미만	198	24.1	17.2	58.7	100.0
24개월 이상	327	22.3	12.6	65.2	100.0
X^2 (df)			3.430(4)		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	388	21.5	12.7	65.8	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	141	24.7	17.7	57.6	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	56	38.6	12.8	48.6	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	42	14.0	14.3	71.7	100.0
X^2 (df)			13.742(6)*		

	사례 수 (명)	육아휴직 시작 시기를 당김	육아휴직 시작 시점을 늦춤	사용 시기에 영향을 미치지 않음	계
엄마 직장 형태¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	202	22.8	10.4	66.9	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	132	22.6	17.4	60.0	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	292	23.9	14.8	61.3	100.0
χ^2 (df)			4.017(4)		
엄마 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	163	16.4	13.5	70.1	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	361	26.1	12.5	61.4	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	103	23.9	19.7	56.4	100.0
χ^2 (df)			9.304(4)		
엄마 소득³⁾					
200만원 이하	57	19.3	15.9	64.8	100.0
201만~300만원	186	18.9	11.3	69.7	100.0
301만원 이상	136	23.8	12.4	63.7	100.0
χ^2 (df)			2.166(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 379명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

엄마 육아휴직 사용 기간에 대해서는 영향을 미치지 않았다는 응답이 61.4%로 가장 많았고 영향을 미친 경우 육아휴직 기간을 줄이기보다는 더 늘리는 방향으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 자녀의 출생연도와 엄마의 직장형태에 따라 차이가 나타나, 자녀의 출생연도가 최근으로 올수록 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 기간에 영향을 미치지 않았다는 응답이 상대적으로 적었으며 육아휴직 기간을 더 늘리는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 많았다. 그리고 엄마의 직장형태가 민간 중소기업인 경우 부모급여가 엄마의 육아휴직 사용 기간에 영향을 미치지 않았다는 응답이 많았고 공무원이나 공공기관 근무 시 육아휴직 기간을 더 늘리는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 많았다.

(표 5-56) 부모급여가 육아휴직 사용기간에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직 기간을 더 늘림	육아휴직 기간을 더 줄임	사용 기간에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(627)	26.3	12.3	61.4	100.0
아동 출생연도					
2022년생	195	18.6	14.3	67.1	100.0
2023년생	178	26.6	11.4	62.0	100.0
2024년생	255	32.0	11.4	56.6	100.0
χ^2 (df)			10.963(4)*		
아동 월령					
12개월 미만	102	34.7	8.9	56.5	100.0
12~24개월 미만	198	28.7	13.0	58.3	100.0
24개월 이상	327	22.2	13.0	64.8	100.0
χ^2 (df)			7.335(4)		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	388	24.3	13.0	62.7	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	141	33.3	11.3	55.5	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	56	26.6	8.8	64.6	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	42	21.2	14.5	64.3	100.0
χ^2 (df)			5.604(6)		
엄마 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	202	37.1	10.4	52.5	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	132	28.7	13.7	57.6	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	292	17.8	13.0	69.2	100.0
χ^2 (df)			24.009(4)***		
엄마 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	163	20.2	14.1	65.7	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	361	28.3	11.5	60.2	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	103	28.9	12.5	58.6	100.0
χ^2 (df)			4.517(4)		
엄마 소득 ³⁾					
200만원 이하	57	22.8	15.9	61.3	100.0
201만~300만원	186	24.8	10.2	65.0	100.0
301만원 이상	136	23.6	14.9	61.5	100.0
χ^2 (df)			2.081(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 379명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

한편, 아버지의 육아휴직 사용 여부에 대해서는 부모급여가 영향을 미치지 않았다는 응답이 63.4%였으며 영향을 미친 경우, 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 사용하지 않는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답에 비해 약간 많았다. 이러한 부모급여의 아버 육아휴직 사용 여부에 대한 영향은 자녀의 출생연도와 월령, 아버의 직장형태에 따라 차이가 나타났다.

자녀가 최근에 출생한 경우, 월령이 어릴수록 부모급여가 육아휴직 사용여부에 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 많았고 특히 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 많아졌다. 아버의 직장형태에 따라서는 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업 근무 시 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치지 않았다는 응답이 많았고 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관 근무 시 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 많았다.

〈표 5-57〉 부모급여가 육아휴직 사용 여부에 미친 영향 - 2) 아버

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(1,302)	21.4	15.3	63.4	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(457)	17.6	16.2	66.2	100.0
2023년생	(408)	20.6	15.6	63.8	100.0
2024년생	(438)	26.0	14.0	60.0	100.0
χ^2 (df)			9.978(4)*		
아동 월령					
12개월 미만	(171)	28.3	13.5	58.2	100.0
12~24개월 미만	(365)	25.2	14.6	60.1	100.0
24개월 이상	(766)	17.9	16.0	66.1	100.0
χ^2 (df)			13.879(4)**		
아버 직장형태					
현재, 임신출산기 정규직	1,116	20.9	15.5	63.6	100.0
그 외	186	24.0	14.0	61.9	100.0
χ^2 (df)			1.144(2)		

	사례 수 (명)	육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
아빠 직장 형태¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	296	34.2	10.5	55.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	328	22.6	17.6	59.8	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	678	15.1	16.3	68.6	100.0
	χ^2 (df)		47.538(4)***		
아빠 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	325	20.0	13.8	66.2	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	506	23.8	14.6	61.6	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	472	19.7	17.0	63.3	100.0
	χ^2 (df)		4.332(4)		
아빠 소득³⁾					
300만원 이하	341	26.1	14.9	59.0	100.0
301만~400만원	398	20.6	15.6	63.7	100.0
401만원 이상	368	16.9	17.7	65.5	100.0
	χ^2 (df)		9.455(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 1,107명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모급여가 아빠의 육아휴직 사용 시기나 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 아빠가 육아휴직을 사용했거나 사용 중이거나 사용 예정인 경우만 분석하였다. 그 결과 부모급여가 아빠의 육아휴직 사용 시기에 영향을 미치지 않았다는 응답이 60.5%로 가장 많았고 사용 시기에 영향을 미친 경우 육아휴직 시작 시기를 당기는 데 영향을 미친 경우가 21.5%, 육아휴직 시작 시기를 늦추는 데 영향을 미친 경우가 18.0%로 나타났다. 이러한 부모급여의 아빠 육아휴직 사용 시기에 대한 영향은 자녀 특성이나 아빠의 일자리 특성, 소득에 따른 차이는 없었다.

230 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 5-58〉 부모급여가 육아휴직 사용시기에 미친 영향 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직 시작 시기를 당김	육아휴직 시작 시점을 늦춤	사용 시기에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(502)	21.5	18.0	60.5	100.0
아동 출생연도					
2022년생	168	17.2	20.3	62.5	100.0
2023년생	160	21.7	19.9	58.4	100.0
2024년생	174	25.5	13.8	60.7	100.0
X ² (df)		5.380(4)			
아동 월령					
12개월 미만	76	25.4	15.9	58.7	100.0
12~24개월 미만	147	25.7	16.8	57.5	100.0
24개월 이상	280	18.3	19.1	62.6	100.0
X ² (df)		4.034(4)			
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	446	20.5	17.3	62.2	100.0
그 외	56	29.6	23.2	47.2	100.0
X ² (df)		4.765(2)			
아빠 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	192	24.9	15.7	59.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	134	22.4	19.3	58.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	175	17.2	19.4	63.4	100.0
X ² (df)		4.033(4)			
아빠 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	115	22.6	19.1	58.2	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	207	20.9	19.4	59.7	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	180	21.5	15.5	62.9	100.0
X ² (df)		1.286(4)			
아빠 소득 ³⁾					
300만원 이하	155	23.2	15.5	61.4	100.0
301만~400만원	166	24.8	15.6	59.6	100.0
401만원 이상	117	12.0	22.9	65.1	100.0
X ² (df)		9.188(4)			

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 438명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모급여가 아버지의 육아휴직 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 영향이 없었다는 응답이 68.8%로 가장 많았고 영향이 있었던 경우 육아휴직 기간을 늘리는 데 영향을 준 경우가 19.7%, 육아휴직 기간을 줄이는 데 영향을 준 경우가 11.6%로 나타났다.

〈표 5-59〉 부모급여가 육아휴직 사용기간에 미친 영향 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아휴직 기간을 더 늘림	육아휴직 기간을 더 줄임	사용 기간에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(502)	19.7	11.6	68.8	100.0
아동 출생연도					
2022년생	168	14.2	11.7	74.1	100.0
2023년생	160	21.7	12.1	66.2	100.0
2024년생	174	23.2	11.0	65.9	100.0
X^2 (df)		4.878(4)			
아동 월령					
12개월 미만	76	26.7	9.4	63.9	100.0
12~24개월 미만	147	22.3	12.1	65.6	100.0
24개월 이상	280	16.4	11.9	71.7	100.0
X^2 (df)		5.108(4)			
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	446	17.5	11.5	71.0	100.0
그 외	56	36.9	12.4	50.8	100.0
X^2 (df)		12.567(2)**			
아빠 직장 형태¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	192	21.7	12.1	66.2	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	134	18.6	11.1	70.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	175	18.2	11.4	70.4	100.0
X^2 (df)		1.093(4)			
아빠 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	115	16.5	15.7	67.8	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	207	23.8	8.1	68.1	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	180	17.0	12.9	70.1	100.0
X^2 (df)		6.778(4)			

	사례 수 (명)	육아휴직 기간을 더 늘림	육아휴직 기간을 더 줄임	사용 기간에 영향을 미치지 않음	계
아빠 소득 ³⁾					
300만원 이하	155	19.9	11.7	68.4	100.0
301만~400만원	166	18.0	11.4	70.6	100.0
401만원 이상	117	14.5	13.6	71.9	100.0
X ² (df)		1.622(4)			

- 주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨
 2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨
 3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 438명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임
 4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 육아기 근로시간 단축

부모급여가 엄마의 육아기 근로시간 단축 사용 여부에 영향을 미쳤는지에 대해서는 영향을 미치지 않았다는 응답이 68.7%로 가장 많았고 영향을 미친 경우 제도를 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 23.4%로 사용하지 않는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답 7.9%에 비해 많았다. 이는 엄마의 직장형태에 따라서만 차이가 나타나 현재 또는 임신출산기에 민간 중소기업 근무 시 부모급여가 육아기 근로시간 단축 사용 여부에 영향을 미치지 않았다는 응답이 많았고 공무원이거나 공공기관 근무 시 제도를 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 많았다.

〈표 5-60〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
■ 전체 ■	(889)	23.4	7.9	68.7	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(305)	23.0	6.4	70.6	100.0
2023년생	(265)	25.4	9.1	65.5	100.0
2024년생	(319)	22.1	8.2	69.7	100.0
X^2 (df)			2.479(4)		
아동 월령					
12개월 미만	(121)	20.8	10.9	68.3	100.0
12~24개월 미만	(262)	24.3	7.9	67.7	100.0
24개월 이상	(506)	23.5	7.1	69.4	100.0
X^2 (df)			2.235(4)		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	451	24.9	7.8	67.3	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	192	26.1	10.4	63.5	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	101	26.1	10.4	63.5	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	145	19.1	6.2	74.8	100.0
X^2 (df)			8.435(6)		
엄마 직장 형태¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	237	31.2	5.0	63.8	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	168	25.0	12.0	63.0	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	484	19.0	7.8	73.1	100.0
X^2 (df)			19.232(4)**		
엄마 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	209	19.6	7.1	73.3	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	472	25.7	8.9	65.4	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	208	22.0	6.3	71.7	100.0
X^2 (df)			5.484(4)		
엄마 소득³⁾					
200만원 이하	76	29.3	7.8	62.9	100.0
201만~300만원	203	24.1	4.4	71.4	100.0
301만원 이상	161	23.7	10.7	65.6	100.0
X^2 (df)			6.062(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 440명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사’

부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용 시기와 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 육아기 근로시간 단축을 사용했거나 사용 중이거나 사용 예정인 경우만 분석하였다. 그 결과 엄마의 육아기 근로시간 단축 사용 시기에 영향을 미치지 않았다는 응답이 66.2%였고 육아기 근로시간 단축 시작 시기를 당기는 데 영향을 미쳤다는 응답이 22.4%, 늦추는 데 영향을 미쳤다는 응답이 11.5%로 나타났으며 자녀 특성이나 엄마의 일자리 특성에 따라서는 차이가 없었다.

〈표 5-61〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용시기에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축 시작 시기를 당김	육아기 근로 시간 단축 시작 시점을 늦춤	사용시기에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(357)	22.4	11.5	66.2	100.0
아동 출생연도					
2022년생	121	22.1	12.7	65.2	100.0
2023년생	103	27.0	13.1	59.9	100.0
2024년생	133	19.0	9.1	71.9	100.0
X ² (df)			4.016(4)		
아동 월령					
12개월 미만	52	17.3	5.6	77.0	100.0
12~24개월 미만	108	21.1	13.7	65.2	100.0
24개월 이상	197	24.4	11.8	63.8	100.0
X ² (df)			4.144(4)		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	221	21.7	9.0	69.3	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	88	21.7	15.9	62.4	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	20	34.2	10.0	55.7	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	28	21.0	17.9	61.2	100.0
X ² (df)			-		
엄마 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	144	24.2	8.3	67.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	61	21.1	14.8	64.1	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	152	21.1	13.1	65.8	100.0
X ² (df)			2.652(4)		

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축 시작 시기를 당김	육아기 근로 시간 단축 시작 시점을 늦춤	사용시기에 영향을 미치지 않음	계
엄마 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	79	11.2	11.3	77.5	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	224	24.2	12.1	63.7	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	55	30.7	9.2	60.1	100.0
X^2 (df)			8.711(4)		
엄마 소득³⁾					
200만원 이하	34	29.8	11.6	58.5	100.0
201만~300만원	113	21.2	5.3	73.5	100.0
301만원 이상	75	19.8	12.0	68.2	100.0
X^2 (df)			4.688(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 222명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모급여가 엄마의 육아기 근로시간 단축 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 영향을 미치지 않았다는 응답이 70.3%로 가장 많았고 제도 사용 기간을 늘리는 데 영향을 미쳤다는 응답이 21.3%, 사용 기간을 줄이는 데 영향을 미쳤다는 응답이 8.4%로 나타났으며 자녀 특성이나 엄마의 일자리 특성에 따라서는 차이가 없었다.

〈표 5-62〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간에 미친 영향 - 1) 엄마

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축 기간을 더 늘림	육아기 근로 시간 단축 기간을 더 줄임	사용 기간에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(357)	21.3	8.4	70.3	100.0
아동 출생연도					
2022년생	121	20.4	9.3	70.3	100.0
2023년생	103	21.5	10.3	68.2	100.0
2024년생	133	22.0	6.0	72.0	100.0
χ^2 (df)			1.792(4)		
아동 월령					
12개월 미만	52	15.4	5.7	78.9	100.0
12~24개월 미만	108	23.9	9.1	67.0	100.0
24개월 이상	197	21.5	8.7	69.9	100.0
χ^2 (df)			2.430(4)		
엄마 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	221	18.6	6.8	74.7	100.0
현재 정규직 임금근로, 임신출산기 비임금, 특고, 무직	88	26.3	11.3	62.3	100.0
임신출산기 정규직 임금근로, 현재 비임금, 특고, 무직	20	29.5	9.9	60.6	100.0
현재 또는 임신출산기 비정규직 임금근로	28	21.5	10.4	68.1	100.0
χ^2 (df)			-		
엄마 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	144	22.3	8.2	69.5	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	61	16.4	11.4	72.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	152	22.4	7.2	70.3	100.0
χ^2 (df)			1.805(4)		
엄마 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	79	12.5	8.8	78.7	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	224	22.5	8.0	69.4	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	55	29.1	9.0	62.0	100.0
χ^2 (df)			5.886(4)		
엄마 소득 ³⁾					
200만원 이하	34	12.1	11.7	76.2	100.0
201만~300만원	113	16.8	6.3	76.9	100.0
301만원 이상	75	21.2	6.5	72.2	100.0
χ^2 (df)			2.622(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 엄마 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 222명임. 현재 출산전후휴가나 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) 5보다 작은 기대빈도를 갖는 셀이 20% 이상인 경우 χ^2 값을 제시하지 않음

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

아빠의 육아기 근로시간 단축 사용 여부에 대해서는 부모급여가 영향을 미치지 않았다는 응답이 78.2%로 매우 많았으며 영향을 미친 경우 사용하는 방향과 사용하지 않는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 각각 11.3%와 10.5%로 비슷한 수준으로 나타났다. 이러한 응답은 아빠의 직장형태에 따라서만 차이가 나타나, 현재 또는 임신출산기에 공무원이거나 공공기관에 근무한 경우 육아기 근로시간 단축을 사용하는 방향으로 영향을 미쳤다는 응답이 상대적으로 많았다.

〈표 5-63〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부에 미친 영향 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축을 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아기 근로 시간 단축을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(1,302)	11.3	10.5	78.2	100.0
아동 출생연도					
2022년생	(457)	9.7	9.9	80.4	100.0
2023년생	(408)	14.0	11.1	74.9	100.0
2024년생	(438)	10.4	10.5	79.1	100.0
X ² (df)			5.253(4)		
아동 월령					
12개월 미만	(171)	10.0	10.6	79.4	100.0
12~24개월 미만	(365)	12.2	12.1	75.7	100.0
24개월 이상	(766)	11.1	9.7	79.2	100.0
X ² (df)			2.211(4)		
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	1,116	10.6	10.8	78.5	100.0
그 외	186	14.9	8.6	76.5	100.0
X ² (df)			3.587(2)		
아빠 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	296	21.9	7.7	70.4	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	328	8.5	11.3	80.2	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	678	7.9	11.4	80.7	100.0
X ² (df)			44.239(4) ^{***}		

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축을 사용하는 방향으로 영향을 미침	육아기 근로 시간 단축을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침	사용 여부에 영향을 미치지 않음	계
아빠 직종²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	325	9.2	10.1	80.7	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	506	12.5	11.1	76.4	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	472	11.4	10.2	78.5	100.0
χ^2 (df)		2.556(4)			
아빠 소득³⁾					
300만원 이하	341	13.1	10.6	76.3	100.0
301만~400만원	398	10.8	10.1	79.2	100.0
401만원 이상	368	8.9	12.5	78.6	100.0
χ^2 (df)		4.257(4)			

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 1,107명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

부모급여가 아빠의 육아기 근로시간 단축 사용 시기나 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 아빠가 육아기 근로시간 단축 제도를 사용했거나 사용 중이거나 사용 예정인 경우만 분석하였다. 그 결과 부모급여가 아빠의 육아기 근로시간 단축 사용 시기에 영향을 미치지 않았다는 응답이 64.8%로 가장 많았고 사용 시기에 영향을 미친 경우 육아기 근로시간 단축 시작 시기를 당기는 데 영향을 미친 경우가 20.3%, 시작 시기를 늦추는 데 영향을 미친 경우가 14.9%로 나타났다.

〈표 5-64〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용시기에 미친 영향 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축 시작 시기를 당김	육아기 근로 시간 단축 시작 시점을 늦춤	사용 시기에 영향을 미치지 않음	계
▣ 전체 ▣	(254)	20.3	14.9	64.8	100.0
아동 출생연도					
2022년생	74	9.7	16.7	73.6	100.0
2023년생	84	28.7	17.2	54.1	100.0
2024년생	96	21.1	11.5	67.4	100.0
X ² (df)			10.932(4)*		
아동 월령					
12개월 미만	43	20.9	11.6	67.5	100.0
12~24개월 미만	78	26.5	12.5	61.0	100.0
24개월 이상	132	16.4	17.4	66.2	100.0
X ² (df)			3.783(4)		
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	225	19.8	12.8	67.3	100.0
그 외	29	23.9	31.1	45.0	100.0
X ² (df)			7.938(2)*		
아빠 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	145	17.8	10.9	71.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	47	25.4	21.1	53.5	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	62	22.3	19.5	58.2	100.0
X ² (df)			7.014(4)		
아빠 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	67	16.4	14.7	68.9	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	103	23.1	11.7	65.1	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	84	19.9	19.0	61.1	100.0
X ² (df)			3.005(4)		
아빠 소득 ³⁾					
300만원 이하	75	15.8	15.9	68.3	100.0
301만~400만원	90	23.2	11.1	65.7	100.0
401만원 이상	59	21.8	15.2	63.0	100.0
X ² (df)			2.122(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 224명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임

4) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

240 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여가 아버지의 육아기 근로시간 단축 사용 기간에 미친 영향에 대해서는 영향이 없었다는 응답이 71.7%로 가장 많았고 육아기 근로시간 단축 기간을 늘리는 데 영향을 준 경우가 18%, 육아기 근로시간 단축 기간을 줄이는 데 영향을 준 경우가 10.2%로 나타났다.

〈표 5-65〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간에 미친 영향 - 2) 아빠

(단위: %)

	사례 수 (명)	육아기 근로 시간 단축 기간을 더 늘림	육아기 근로 시간 단축 기간을 더 줄임	사용 기간에 영향을 미치지 않음	계
□ 전체 □	(254)	18.0	10.2	71.7	100.0
아동 출생연도					
2022년생	74	13.9	9.8	76.3	100.0
2023년생	84	19.4	10.3	70.2	100.0
2024년생	96	20.0	10.5	69.5	100.0
χ^2 (df)			1.546(4)		
아동 월령					
12개월 미만	43	20.9	11.7	67.5	100.0
12~24개월 미만	78	19.0	10.1	70.9	100.0
24개월 이상	132	16.5	9.9	73.6	100.0
χ^2 (df)			0.651(4)		
아빠 근로형태					
현재, 임신출산기 정규직 임금근로	225	16.8	9.8	73.4	100.0
그 외	29	27.6	13.8	58.6	100.0
χ^2 (df)			2.804(2)		
아빠 직장 형태 ¹⁾					
현재 또는 임신출산기 공무원/공공기관	145	19.2	8.9	71.8	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)	47	18.9	10.8	70.3	100.0
현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)	62	14.5	12.9	72.6	100.0
χ^2 (df)			1.274(4)		
아빠 직종 ²⁾					
현재 또는 임신출산기 관리/전문	67	17.9	8.8	73.3	100.0
현재 또는 임신출산기 사무	103	20.3	9.8	69.9	100.0
현재 또는 임신출산기 기타	84	15.3	11.9	72.8	100.0
χ^2 (df)			1.058(4)		
아빠 소득 ³⁾					
300만원 이하	75	15.9	10.7	73.4	100.0
301만~400만원	90	21.0	8.9	70.1	100.0
401만원 이상	59	13.4	13.5	73.1	100.0
χ^2 (df)			2.097(4)		

주: 1) 직장 형태에서 현재 또는 임신출산기 민간사업체(대기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 민간사업체(중소기업)에서는 현재 또는 임신출산기에 공무원/공공기관, 민간대기업은 제외됨

2) 직종에서 현재 또는 임신출산기 사무에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문이었던 경우는 제외되며 현재 또는 임신출산기 기타에서는 현재 또는 임신출산기에 관리/전문, 사무는 제외됨

3) 아빠 소득은 임신출산기와 현재 일자리가 같은 경우만 포함하였으며 케이스는 224명임. 현재 육아휴직 중인 경우 휴직 전 소득임소득임

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

제5절 양육지원 정책 수요

1. 자녀양육의 어려운 점

자녀 양육 시 가장 어려운 점은 '아동을 키우는 데 육체적·정신적으로 힘들고 시간이 부족함'인 것으로 나타났다. 뒤이어 '비용부담'과 '믿고 맡길 기관이나 사람을 구하기 어려움'에 대한 응답이 높게 조사되었다.

응답자 학력이 낮은 경우, 비맞벌이 가구의 경우 비용부담에 대한 어려움이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 특히, 300만 원 이하의 저소득 가구의 경우에는 '비용부담'이 가장 주된 어려움이라고 응답한 비율이 40.5%로 701만 원 이상가구의 비용부담에 대한 응답비율 20.7%와 큰 차이를 보였다. 엄마가 정규직 임금근로자인 경우 '육체적·정신적으로 힘들고 시간이 부족함'에 대한 응답비율이 40.2%로 조사되어 비정규직 임금근로자의 응답비율 31.5%와 차이를 보였다. 엄마가 비정규직 임금근로자 또는 특수고용형태로 일하는 경우 '근로환경 변화로 인한 소득감소'에 따른 어려움이 다른 근로형태보다 높게 조사되었다. 아빠의 근로특성에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다. 이 분석결과는 시간지원에 대한 필요성이 매우 크다는 점을 시사한다.

〈표 5-66〉 자녀양육의 어려운 점

(단위: %)

구분	사례 수 (명)	맡고 맡길 기관이나 사람을 구하기 어려움	아동을 키우는 데 비용이 많이 듭	아동을 키우는 데 육체적·정신 적으로 힘들고 시간이 부족함	직장을 그만두거나 근로환경 변화로 소득감소	기타	계
전체	(1,579)	21.6	27.6	38.3	12.3	0.3	100.0
응답자 최종학력							
전문대졸 이하	(549)	16.8	33.6	37.9	11.6	0.0	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	24.1	24.4	38.4	12.7	0.4	100.0
X^2 (df)				22.686(4)***(b)			
맞벌이 여부							
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	26.3	22.6	38.4	12.3	0.4	100.0
비맞벌이	(737)	16.1	33.3	38.1	12.3	0.1	100.0
X^2 (df)				36.006(4)***(b)			
가구 소득							
300만원 이하	(298)	15.3	40.5	29.7	14.5	0.0	100.0
301만~500만원 이하	(535)	17.0	28.6	41.1	12.7	0.6	100.0
501만~700만원 이하	(411)	27.9	22.6	38.2	11.0	0.3	100.0
701만원 이상	(335)	26.6	20.7	41.3	11.4	0.0	100.0
X^2 (df)				63.060(12)***(b)			
엄마 현재 근로 형태							
정규직 임금근로자	(646)	26.3	22.6	40.2	10.6	0.3	100.0
비정규직 임금근로자	(96)	30.8	18.8	31.5	18.9	0.0	100.0
자영업자/무급가족종사자	(55)	16.4	32.8	37.9	12.8	0.0	100.0
특수고용	(65)	24.5	23.3	32.1	18.4	1.6	100.0
무직	(712)	15.8	33.4	38.1	12.5	0.1	100.0
X^2 (df)				55.478(16)***(b)			
엄마 현재 직장 형태							
공무원/공공기관	(215)	30.6	16.7	41.0	11.2	0.5	100.0
민간사업체(대기업)	(136)	32.3	20.6	37.6	9.6	0.0	100.0
민간사업체(중소기업)	(391)	23.0	25.6	38.5	12.7	0.3	100.0
비임금근로자	(120)	20.8	27.7	34.8	15.8	0.9	100.0
무직	(712)	15.8	33.4	38.1	12.5	0.1	100.0
X^2 (df)				53.498(16)***(b)			

주: 1) (b) 셀 20% 이상이 빈도 5 미만, 카이스퀘어 결핍값이 유효하지 않을 가능성 있음

2) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

2. 부모급여와 시간지원제도 정책수요

가. 시간지원제도 정책 수요

부모급여가 육아휴직 이용과 육아기 육아휴직급여 특례제도(6+6 특례제도), 육아기 단축근로 수요에 어떠한 영향을 미친다고 생각하는지 조사한 결과, 이용이 늘어날 것이라고 응답한 비율이 각각 46.4%, 48.2%, 41.5%로 6+6 특례제도 이용이 늘어날 것이라고 응답한 비율이 가장 높게 조사되었다. 이러한 결과는 앞서 육아휴직 이용과 육아기 단축근로이용자를 대상으로 부모급여가 관련제도 이용에 미친 영향을 조사한 결과와 유사한 경향을 보인다.

〈표 5-67〉 부모급여가 시간지원제도 수요에 미치는 영향

전체	사례 수(명)	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다	계
육아휴직	(1,579)	4.1	49.5	46.4	100.0
6+6 특례제도	(1,579)	5.2	46.6	48.2	100.0
육아기 근로시간 단축	(1,579)	8.0	50.4	41.5	100.0

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

1) 육아휴직제도 수요에 미치는 영향

응답자 특성에 따른 차이를 살펴보면, 대학교졸업 이상인 경우, 맞벌이인 경우, 엄마가 정규직 임금근로자인 경우 부모급여와 같은 정부지원 정책이 도입됨에 따라 육아휴직 수요가 늘어날 것이라고 응답한 비율이 상대적으로 높게 조사되었다. 공무원·공공기관 종사자인 경우 민간사업체 종사자나 비임금근로자에 비해서 육아휴직 수요가 늘 것이라고 응답한 비율이 60% 이상으로 특히 높게 조사되었다. 상대적으로 안정적인 일자리에 종사할수록 부모급여가 육아휴직 수요에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보았다.

244 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

〈표 5-68〉 부모급여가 육아휴직제도 수요에 미치는 영향

(단위: %)

전체	사례 수 (명)	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다	계
☐ 전체 ☐	(1,579)	4.1	49.5	46.4	100.0
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	5.8	56.8	37.4	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	3.2	45.6	51.2	100.0
		X^2 (df)			
		30.185(2)***			
맞벌이 여부					
맞벌이	(842)	3.7	43.7	52.7	100.0
비맞벌이	(737)	4.6	56.1	39.3	100.0
		X^2 (df)			
		28.057(2)***			
가구 소득					
300만원 이하	(298)	6.3	55.3	38.5	100.0
301만~500만원 이하	(535)	3.5	53.4	43.1	100.0
501만~700만원 이하	(411)	3.9	42.1	54.1	100.0
701만원 이상	(335)	3.3	47.1	49.6	100.0
		X^2 (df)			
		24.498(6)***			
엄마 현재 직종					
관리/전문	(193)	4.7	40.0	55.3	100.0
사무	(440)	2.2	40.2	57.6	100.0
서비스/판매	(149)	5.4	55.6	39.0	100.0
기타	(80)	6.2	49.7	44.1	100.0
무직	(712)	4.6	56.3	39.1	100.0
		X^2 (df)			
		49.462(8)***			
엄마 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(646)	3.9	39.7	56.5	100.0
비정규직 임금근로자	(96)	2.0	56.3	41.7	100.0
자영업자/무급가족종사자	(55)	5.6	60.3	34.2	100.0
특수고용	(65)	3.1	51.1	45.8	100.0
무직	(712)	4.6	56.3	39.1	100.0
		X^2 (df)			
		47.491(8)***(b)			
엄마 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(215)	1.4	32.4	66.2	100.0
민간사업체(대기업)	(136)	5.1	39.2	55.7	100.0
민간사업체(중소기업)	(391)	4.3	47.9	47.8	100.0
비임금근로자	(120)	4.2	55.3	40.5	100.0
무직	(712)	4.6	56.3	39.1	100.0
		X^2 (df)			
		57.048(8)***			
아빠 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(291)	3.1	34.7	62.2	100.0
민간사업체(대기업)	(319)	3.2	47.8	49.1	100.0
민간사업체(중소기업)	(653)	4.9	54.3	40.9	100.0
비임금근로자	(245)	3.6	54.5	41.9	100.0
무직	(40)	4.8	59.9	35.3	100.0
		X^2 (df)			
		43.323(8)***			

주: 1) (b) 셀 20% 이상이 빈도 5 미만, 카이스퀘어 결핍값이 유효하지 않을 가능성 있음

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

나. 육아휴직급여 특례제도

육아휴직급여 특례제도(6+6) 수요에 대한 응답결과는 앞서 분석된 육아휴직수요에 대한 응답결과와 매우 유사한 것으로 나타났다. 대학교졸업 이상인 경우, 맞벌이인 경우, 엄마가 정규직 임금근로자인 경우 부모급여와 같은 정부지원 정책이 도입됨에 따라 육아휴직 급여 특례제도 이용에 대한 수요가 늘어날 것이라고 응답한 비율이 상대적으로 높게 조사되었다. 공무원·공공기관 종사자인 경우 민간사업체 종사자나 비임금근로자에 비해서 육아휴직 특례제도에 대한 수요가 늘 것이라고 응답한 비율이 65% 이상으로 특히 높게 조사되었다. 이밖에도 소득과 부모의 직종, 엄마의 근로형태에 따른 차이가 유의한 것으로 나타났다. 가구소득이 501만~700만 원 구간의 경우 수요증가에 대한 응답률이 55.3%로 300만 원 이하 소득 구간의 37.5%보다 높게 조사되었다. 관리·전문직종, 사무직종인 경우에도 수요증가에 대한 응답률이 상대적으로 높게 나타났다. 특례제도 이용수요의 경우 엄마의 근로형태, 아빠의 직종에 따라 차이를 보여 부모의 근로특성에 따른 영향을 더 많이 받을 것으로 이해된다. 이는 특례제도가 부부가 함께 활용할 때 적용되는 제도라서 근로특성 관련 변수에 따른 차이가 더 드러나는 것으로 볼 수 있다.

〈표 5-69〉 부모급여가 육아휴직급여 특례제도 수요에 미치는 영향

(단위: %)

전체	사례 수(명)	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다	계
■ 전체 □	(1,579)	5.2	46.6	48.2	100.0
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	7.0	53.3	39.6	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	4.2	43.0	52.8	100.0
		$\chi^2(df)$			
		26.895(2)***			
맞벌이 여부					
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	5.3	41.8	52.9	100.0
비맞벌이	(737)	5.1	52.0	42.9	100.0
		$\chi^2(df)$			
		17.018(2)***			

246 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

전체	사례 수(명)	이용이 줄어든 것이다	변화 없다	이용이 늘어났 것이다	계
가구 소득					
300만원 이하	(298)	7.9	54.5	37.5	100.0
301만~500만원 이하	(535)	3.7	48.3	47.9	100.0
501만~700만원 이하	(411)	5.4	39.3	55.3	100.0
701만원 이상	(335)	4.8	45.6	49.6	100.0
X ² (df)			27.388(6)***		
엄마 현재 직종					
관리/전문	(193)	3.2	40.4	56.5	100.0
사무	(440)	5.0	37.4	57.6	100.0
서비스/판매	(149)	8.2	52.8	39.0	100.0
기타	(80)	6.2	49.9	44.0	100.0
무직	(712)	5.2	52.0	42.8	100.0
X ² (df)			37.688(8)***		
엄마 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(646)	5.3	37.6	57.1	100.0
비정규직 임금근로자	(96)	4.2	55.1	40.7	100.0
자영업자/무급가족종사자	(55)	7.4	52.7	39.9	100.0
특수고용	(65)	4.7	55.4	39.9	100.0
무직	(712)	5.2	52.0	42.8	100.0
X ² (df)			37.057(8)***		
엄마 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(215)	1.4	31.0	67.6	100.0
민간사업체(대기업)	(136)	11.1	32.4	56.5	100.0
민간사업체(중소기업)	(391)	5.1	47.4	47.5	100.0
비임금근로자	(120)	6.0	54.2	39.9	100.0
무직	(712)	5.2	52.0	42.8	100.0
X ² (df)			62.880(8)***		
아빠 현재 직종					
관리/전문	(376)	3.2	48.4	48.4	100.0
사무	(504)	6.2	40.4	53.4	100.0
서비스/판매	(220)	6.3	54.2	39.5	100.0
기타	(407)	5.1	47.2	47.6	100.0
무직	(40)	4.8	49.9	45.4	100.0
X ² (df)			17.964(8)*		
아빠 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(291)	4.9	29.0	66.1	100.0
민간사업체(대기업)	(319)	5.1	44.3	50.6	100.0
민간사업체(중소기업)	(653)	6.1	51.3	42.6	100.0
비임금근로자	(245)	3.2	55.7	41.1	100.0
무직	(40)	4.8	49.9	45.4	100.0
X ² (df)			56.790(8)***		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

다. 육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축 수요에 대한 응답결과도 앞선 분석결과와 유사한 것으로 나타났다. 대학교졸업 이상인 경우, 맞벌이인 경우, 가구소득이 501만~700만 원 구간인 경우, 엄마가 관리·전문직종, 사무직종인 경우, 정규직 임금근로자인 경우 육아기 근로시간 단축 수요가 늘어날 것이라고 응답한 비율이 상대적으로 높게 조사되었다. 공무원·공공기관 종사자인 경우 민간사업체 종사자나 비임금근로자에 비해서 육아기 근로시간 단축 수요가 늘 것이라고 응답한 비율이 상대적으로 높게 조사되었다. 이 밖에도 소득과 부모의 직종, 엄마의 근로형태에 따른 차이가 유의한 것으로 나타났다. 아빠의 근로특성 변수는 육아휴직과 같이 현재 직장형태에 따른 차이만 유의하고 직종에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다. 상대적으로 안정적인 일자리에 종사할수록 부모급여가 육아기 근로시간 단축 수요에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보았다.

〈표 5-70〉 부모급여가 육아기 근로시간 단축 수요에 미치는 영향

(단위: %)

전체	사례 수(명)	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다	계
▣ 전체 ▣	(1,579)	8.0	50.4	41.5	100.0
응답자 최종학력					
전문대졸 이하	(549)	9.0	55.9	35.1	100.0
대학교졸 이상	(1,030)	7.5	47.5	45.0	100.0
	X^2 (df)		14.393(2)**		
맞벌이 여부					
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	6.8	47.6	45.6	100.0
비맞벌이	(737)	9.4	53.7	36.9	100.0
	X^2 (df)		13.576(2)**		
가구 소득					
300만원 이하	(298)	12.0	52.3	35.7	100.0
301만~500만원 이하	(535)	7.6	53.6	38.8	100.0
501만~700만원 이하	(411)	6.3	44.7	49.0	100.0
701만원 이상	(335)	7.2	50.8	41.9	100.0
	X^2 (df)		20.300(6)**		

전체	사례 수(명)	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다	계
엄마 현재 직종					
관리/전문	(193)	6.2	47.1	46.6	100.0
사무	(440)	6.6	44.2	49.3	100.0
서비스/판매	(149)	6.7	54.9	38.4	100.0
기타	(80)	9.9	54.8	35.3	100.0
무직	(712)	9.5	53.6	36.9	100.0
X ² (df)			23.313(8)**		
엄마 현재 근로 형태					
정규직 임금근로자	(646)	6.6	44.9	48.5	100.0
비정규직 임금근로자	(96)	6.1	56.4	37.5	100.0
자영업자/무급가족종사자	(55)	9.3	56.2	34.5	100.0
특수고용	(65)	7.8	55.3	36.9	100.0
무직	(712)	9.5	53.6	36.9	100.0
X ² (df)			23.031(8)**		
엄마 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(215)	3.8	37.0	59.3	100.0
민간사업체(대기업)	(136)	5.9	47.9	46.2	100.0
민간사업체(중소기업)	(391)	8.4	51.0	40.6	100.0
비임금근로자	(120)	8.5	55.7	35.8	100.0
무직	(712)	9.5	53.6	36.9	100.0
X ² (df)			39.525(8)***		
아빠 현재 직장 형태					
공무원/공공기관	(291)	6.5	41.1	52.4	100.0
민간사업체(대기업)	(319)	7.9	48.0	44.1	100.0
민간사업체(중소기업)	(653)	9.1	54.3	36.6	100.0
비임금근로자	(245)	5.6	54.5	39.9	100.0
무직	(40)	12.5	54.9	32.6	100.0
X ² (df)			26.390(8)**		

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

출처: 이 연구를 위해 실시한 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'

3. 정책 수요

시기별로 자녀양육 시 가장 필요한 정책을 조사한 결과 모든 시기에 보육기관 확대에 대한 응답이 가장 높게 조사되었으며 연령이 증가할수록 해당 항목에 대한 응답이 높아지는 것으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 0세 시기에는 육아휴직 이용 활성화를 위한 제도적·사회적 환경조성에 대한 응답이 20.8%로 보육기관 확대(28.4%)의 뒤를 이었다. 뒤이어 육

아휴직 기간 확대가 18.0%로 조사되었다. 이밖에 육아기 단축근로 이용 활성을 위한 제도적·사회적 환경조성에 대한 응답이 9.8%로 조사되었다.

시기별 필요한 정책수요 분석에 따르면, 0세 시기에 육아휴직 및 시간 지원제도에 대한 정책수요가 높고 이에 대한 욕구는 1세, 2세 이상 시기로 갈수록 점차 감소하는 경향을 볼 수 있다.

〈표 5-71〉 가장 필요한 지원: 0세(0~11개월)

(단위: %)

구분	0세 (0~11개월)	1세 (12~23개월)	2세 이상 (24개월 이상)
사례수 (명)	100.0 (1,579)	100.0 (1,579)	100.0 (1,579)
믿고 맡길 수 있는 보육기관 확대(영아전담 어린이집 등)	28.4	35.1	38.8
아이돌보미 등 공공 아이돌봄서비스 확대	8.8	8.5	10.2
육아휴직 이용 대상자 확대	7.4	5.5	6.7
육아휴직 기간 확대	18.0	16.1	11.1
육아휴직 이용 활성을 위한 제도적, 사회적 환경 조성	20.8	18.1	14.8
육아기 단축근로 이용 대상자 확대	2.7	3.6	2.5
육아기 단축근로 기간 확대	2.7	3.4	5.4
육아기 단축근로 이용 활성을 위한 제도적, 사회적 환경 조성	9.8	8.7	9.1
기타	0.6	0.4	0.5
금전적 지원	0.6	0.7	0.9

출처: 이 연구를 위해 실시한 ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사’



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제6장

결론 및 제언

제1절 결론

제2절 정책제언



제 6 장 결론 및 제언

제1절 결론

분석결과, 부모급여는 시간지원제도 이용에도 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 영향과 효과는 수요자 특성에 따라 다르게 인식하고 있었다. 기존 연구와 관련 통계에 따르면 가정돌봄을 전제로 한 현금급여(서비스 대체적 성격의 수당)는 여성의 노동시장 이탈 가능성과 돌봄노동에 대한 성별 고착화 가능성, 서비스 이용의 왜곡과 그에 따른 서비스의 안정적인 공급저해 우려(김은지, 2022)가 있는 것으로 알려졌다. 이 연구에서 정책수요자를 대상으로 조사한 결과 부모급여는 시간지원제도 이용 및 접근성에 대해 일정부분 긍정적 기여를 하지만, 여전히 성별, 근로특성별 유의미한 격차가 존재하므로 이에 대한 개선 필요성을 시사하였다.

부모급여의 효과성에 대해서는 양육에 대한 경제적 부담감소 효과에 대한 동의 정도가 82.1%, ‘양육방식에 대한 선택권 확대’ 효과에 대한 동의 비율은 75.6%, ‘직장 및 경력유지에 도움’ 효과와 ‘소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념할 수 있도록 함’에 대한 동의 비율은 각각 56.2%, 49.9%로 나타났다. 다만, 맞벌이 가구의 경우 ‘직장 및 경력유지에 도움’ 동의 비율은 64.5%로 나타났으며, 소득이 높고 상대적으로 안정적인 경력을 유지하는 경우 부모급여의 ‘직장 및 경력유지 도움’에 동의하는 경향을 보였다.

시간지원제도 이용은 여성의 비율이 더 높다. 소득과 관련해서는 엄마 소득이 200만 원 이하인 경우 육아휴직 사용률이 다소 낮은 반면, 남성의 경우 소득이 낮을수록 육아휴직을 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 민

간 중소기업의 경우 육아휴직 기간이 짧은 것으로 나타났다. 육아휴직 시 엄마의 소득대체율은 56.2%이며 아빠의 소득대체율은 60.1%로 나타나, 남성이 저임금 위주로 육아휴직을 사용하고 있음을 알 수 있다. 육아휴직을 사용하지 않는 주된 이유는 현재 급여수준을 유지하기 위함이 가장 크며, 이밖의 이유로 엄마는 사용할 수 없는 근로환경, 아빠의 경우 사용할 수 없는 회사 분위기로 조사되어 여전히 남성의 육아휴직에 대한 기업의 수용성이 낮은 것으로 나타났다.

부모급여가 육아휴직 사용에 영향을 미쳤다는 응답은 엄마의 경우 43.5%, 아빠의 경우 21.4%이며 육아기근로시간 단축에 영향을 미쳤다는 응답은 엄마의 경우 23.4%, 아빠의 경우 11.3%로 여성의 시간지원제도 이용에 미친 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 부모급여는 시간지원제도 이용의사결정, 이용시기, 이용기간에 모두 긍정적 영향을 미친 것으로 조사되었으며, 여성의 육아휴직에 미친 영향이 상대적으로 큰 것으로 조사되었다. 다만, 이러한 영향이 공무원·공공기관, 대기업 종사자 등 안정적인 일자리 위주로 그 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

결론적으로 부모급여는 시간지원제도에 대한 접근성이 높고 이용이 자유로우나, 소득손실에 대한 우려로 선뜻제도를 활용하지 못했던 경우, 좀 더 긍정적으로 시간지원제도 이용을 가능하게 하는 효과가 있는 것으로 보인다. 즉, 부모급여는 육아휴직을 원래부터 활용할 수 있었던 사람들 사이의 격차를 줄이는 역할을 하고 기존제도를 활용하기 어려운 사람들을 활용할 수 있게 하는 역할은 제한적인 것으로 이해된다.

부모급여에 대하여 지급방법, 지급금액, 지급기간에 대한 만족도를 조사한 결과, 지급방법에 대한 만족도는 각각 93.5%, 51.7%, 35.1%로 지급기간에 대한 만족도가 가장 낮게 조사되었다. 부모급여 총액을 유지하는 경우 급여수준과 기간에 대한 선호를 조사한 결과, ‘현행유지’ 응답이

43.7%, 월급여수준을 줄여서라도 지급기간을 길게 하는 것을 선호한다는 비율이 약 41.4%로 나타났다. 금액을 낮추고 지급기간을 길게 하는 것에 대한 응답은 비맞벌이, 비임금근로자, 비정규직 임금근로자일수록 높게 나타났다. 이 대답은 영아기 1~2년 동안 몰아주는 소득보장형태보다 아동기 내내 분산되는 소득보장형태(물가인상률까지 반영한다면 더욱 좋은)를 더 선호할 가능성을 시사한다. 가능한 한 먼저 지급받기를 원하는 일반적인 응답을 고려할 때 부모들의 응답은 특히 의미가 있다 생각되며, 아동양육과 관련하여 장기간의 소득보장을 고민하고 있음을 시사하며, 이는 현재의 부모급여 지급구조에 대한 개선 필요성을 시사한다.

또한 부모급여로 인해 일하던 사람이 일을 멈추는 인센티브는 되지 않고, 일을 안 하던 사람을 계속 일하지 않도록 유지하는 효과의 가능성을 시사하였으며, 여성의 시간지원제도에 더 영향을 미치는 결과를 고려할 때, 여성의 노동시장 참여, 남성의 돌봄참여 개선에 제한적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 오히려 현재의 불평등한 구조가 더욱 고착화될 가능성이 있다.

오늘날 한국의 청년들은 남녀가 함께 일하고 함께 돌봄노동을 하는 모델에 대한 지지도가 높은 것으로 알려졌다(김은지 외, 2022). 따라서 정책의 방향은 시장에서 여성의 노동권을 남성만큼 보장하고 남성도 여성만큼 돌봄노동을 제공할 수 있는 환경 마련에 힘써야 할 것이다. 이 연구에서는 이러한 연구결과를 바탕으로 시간지원제도 접근성제고를 위한 제도 유연화, 대상 포괄성 강화, 부모급여 재설계를 위한 아동수당과 연계, 시간지원제도 이외의 돌봄서비스 보장 강화과제를 제안하고 있다.

제2절 정책제언

1. 기본 목표

연구결과 부모급여가 시간지원제도 이용에 긍정적 영향을 미치고 있으나, 그 영향의 정도가 계층적이고 성별 격차를 보이는 것으로 조사되었다. 이와 같은 격차와 부모의 시간지원제도 이용 접근성의 차이는 영아기 부모돌봄권이 충분히 보장되지 못할 가능성을 시사한다. 부모돌봄권 보장과 함께 양육방식에 대한 선택권 또한 보장될 필요가 있다. 이에 따라 이 연구에서는 관련 정책의 기본 목표로 첫째, 시간지원제도 이용 격차 해소, 둘째, 영아기 돌봄선택권 보장 강화를 제안한다. 계층 간 시간지원제도 이용 격차를 해소하기 위해서는 좀 더 유연한 시간지원제도로의 개편, 커버리지 확대, 남성의 제도이용 활성화 정책이 필요하며, 영아기 돌봄선택권 보장을 위해서는 시간지원제도 이용의 보장과 함께 돌봄인프라를 충분히 공급할 필요가 있다.

2. 수요자 특성별 시간지원제도 이용 격차 해소 방안

현재의 제도 설계에 대한 개편 없이 단순히 소득대체율 증가, 제도 이용 대상 아동의 연령 확대, 수급 기간 확대의 시행은 시간지원제도 이용에 대한 양극화를 심화할 우려가 있다. 이 연구결과에서도 특정 계층에만 부모급여가 시간지원제도 이용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나, 시간지원제도 접근성이 낮은 계층에 대한 새로운 제도가 모색될 필요가 있다.

가. 시간제 육아휴직제 도입

현재 국내에는 육아기 근로시간 단축제도가 있으며 이를 활용하여 시간제 육아휴직제도 이용 효과를 낼 수도 있으나, 두 제도가 매우 독립적으로 설계되어 있고 육아기 근로시간 단축제도의 활용 정도가 낮아 시간제 육아휴직으로 기능하는 데에 한계가 있다.

당초 육아휴직을 쓰기 어려운 환경에서 대체제로 육아기 근로시간 단축제도의 활용을 기대하여 육아기 단축근로가 도입되었으나, 현재 육아휴직을 사용할 수 있는 사람들이 육아기 단축근로까지 사용하며 제도 접근성의 양극화를 초래하였다.

이러한 상황을 고려할 때, 시간제 육아휴직제를 도입하여 제도이용의 접근성을 제고할 필요가 있다. 독일, 스웨덴의 경우, 전일제(0시간 근무), 반일제(4시간 근무), 1/4제(6시간 근무), 1/8제(7시간 근무)로 유연하게 제도를 운영하고 있다. 육아기 단축근로가 주당 5~25시간 단축할 수 있는 점을 고려할 때, 육아휴직과 비교하여 1일 3시간 근무~1일 7시간 근무로 유연한 육아휴직 선택지가 있다고 볼 수 있다. 다만, 현재 육아휴직 급여수준과 육아기 단축근로 급여체계의 연계 수준을 검토하여 개선방안이 도출될 필요가 있다. 현재 육아기 근로시간 단축은 주당 10시간까지는 통상임금의 100%(하한 50만 원, 상한 220만 원), 10시간 이상 단축 시간은 통상임금의 80%(하한 50만 원, 상한 150만 원)까지 지원하고 있다. 두 제도를 통합하여 시간단위의 육아휴직을 운영할 경우, 급여체계 개편이 수반되어야 한다.

또한 시간제 운용이 활성화하려면 유연한 근로시간 운영이 전제되어야 한다. 업무조정, 근로시간 조정 등 인력과 업무를 매니징하는 노력과 능력에서 한국의 고용문화가 상당히 뒤쳐져 있어 이에 대한 개선이 반드시

필요하다. 유연근로나 시간단위 사용이 활성화된 해외의 고용환경에서는 다양한 근로시간과 그에 따른 업무조정을 해나가고 있으며, 이런 조정업무가 조직마다 매우 중요하게 수행되고 있다. 한국도 스웨덴이나 독일의 경우처럼 육아휴직을 시간단위로 유연하게 쓸 수 있도록 할 경우, 제도 접근성을 상당히 제고할 수 있을 것으로 본다. 또한 유연근무제를 육아기에만 적용하지 말고 모든 근로자를 대상으로 적용하는 방식으로 확산되어야 유자녀 가구의 원활한 제도 사용은 물론이고 여성의 노동시장 유입(입직과 직장복귀, 경력 유지)에서 불이익을 예방할 수 있을 것이다.

현재 가장 바람직한 방향은 기존의 두 제도를 통합하여 시간단위로 운영을 하는 것이나, 두 제도의 사용조건이나 급여체계가 상이하여 두 제도 간의 통합이 단기에 이루어지기 어렵다. 이런 상황을 고려할 때, 단기적으로 시간단위로 쓸 수 있는 새로운 육아휴직을 제도 접근성이 낮은 계층에 부여하는 방안을 검토할 수 있다. 정부는 2026년부터 ‘육아기 10시 출근제’를 도입하여 근로시간을 하루 1시간 줄여도 임금 삭감이 없도록 하고, 이를 허용한 사업주에게 월 30만 원을 지원하는 사업을 추진하고 있다(고용노동부, 2025). 이처럼 육아휴직은 단순한 복지정책이 아니라 저출산 해결과 일·가정 양립을 위한 사회적 인프라로서 그 의미가 매우 중요하다.

나. 단기 육아휴직 급여 인센티브 제공

수급권은 있으나 장기 육아휴직이 어려운 경우, 단기 높은 급여형의 육아휴직제도 도입을 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 현행 육아휴직제도의 급여체계를 조정하여 휴직 초기의 급여수준을 높이는 방법으로 설계하거나, 애초부터 단기형, 장기형으로 구분하여 급여체계를 달리하는

방법이 있을 수 있다. 또는 이른 복귀 시 추가 인센티브를 지급하도록 설계하는 방안도 가능하다. 해당 제도의 목적은 일반적인 기간의 육아휴직은 어렵지만, 1~3개월 단위의 육아휴직은 가능한 경우 이에 대한 인센티브를 지급하여 육아휴직급여 혜택을 평등하게 누릴 수 있도록 하는 것이다. 이러한 제도는 앞서 제안한 시간단위 육아휴직제와 연동되어 설계될 수 있다. 또는 현재의 6+6의 급여체계를 점증식으로 하기보다는 초기에 높은 급여를 주고 순차적으로 낮아지는 방향으로 설계도 가능하다.

다. 시간지원제도 대상자 확대

정부의 전 국민 고용보험 대상 확대에 따라 출산 전후 급여 대상은 점차 확대되는 성과를 보이고 있으나, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 제도 급여대상자의 확대는 현재 큰 변화를 보이지 않고 있다. 현재 전 국민 고용보험 확대에 따라 출산 전후 급여대상자로 새롭게 포함된 예술인과 노무제공자에게도 육아휴직급여가 지급되도록 대상자를 확대할 필요가 있다. 고용보험 미적용자에 대해서 출산급여를 제공하는 것과 같이 이들에게 육아휴직급여를 제공할 필요가 있다. 현재 보편급여로 부모급여가 지급되고 있어 일정부분 이들에 대한 육아휴직급여 기능을 하고 있으나, 이는 돌봄서비스 이용과 연계되어 있을 뿐 부모의 근로특성과는 연계되어 있지 않아 일하는 사람에 대한 보장 역할을 제대로 수행하지 못하고 있다.

시간지원제도의 접근성을 제고하려면 전 국민 고용보험 확대에 발맞추어 육아휴직급여 대상자를 확대하고, 더 나아가 과거에 일했던 사람(즉, 사회보험 또는 조세 기여가 있었던 사람)에 대해서는 기본적인 정액급여+일정소득이상인 경우 소득대체급여로 적정수준이 보장되도록 이들을

급여대상에 포함하는 방안이 필요하다. 어떤 방식으로든 일하고 납세 또는 기여한 사람에 대해서는 안정적인 일자리에 있지 않으면 더더욱 일정한 기간 육아휴직급여를 받을 수 있도록 할 필요가 있다. 결국, 장기적으로 보편적 활용을 위한 시간지원제도의 재설계가 필요하다.

3. 영아기 돌봄 선택권 보장 방안

가. 공공 어린이집을 통한 영아반 공급 및 입소 보장

육아휴직 후 복직 전에 어린이집 이용이 보장될 필요가 있다. 현재 저출산과 부모급여 도입에 따른 어린이집 이용 수요 감소에 따라 영아기 보육시설이 급격히 감소하고 있는 상황에서 서비스 공급 사각지대에 대한 우려가 커지고 있다. 정부는 해당 서비스가 필수 수요에 적절히 대응할 수 있도록 국공립 중심으로 영아반 공급을 위한 지원을 강화할 필요가 있다. 적절한 수준의 서비스 공급환경하에 육아휴직이 끝나는 시점에 어린이집 이용이 보장되도록 지원할 필요가 있다. 또한 입소우선순위에서도 맞벌이 여부와 함께 육아휴직 이용 여부 및 복직 시점 등이 충분히 고려되어 시설이용에 대한 가점이 운영될 필요가 있다.

나. 영아기 종일제 아이돌봄서비스 확대

아이돌봄서비스는 현재 공급확대, 지원대상 확대 노력을 지속적으로 기울이고 있다. 다만, 파견형 근로의 경우 관리가 어렵고 아동 학대 등 사고위험, 시장가격보다 낮은 급여체계 등의 이유로 돌보미의 원활한 공급이 제한적이며 그에 따라 서비스 이용이 원활하지 못한 측면이 있다. 제

한된 공급환경을 고려하여 영아기 종일제 아이돌보미는 한부모 가구나 저소득 맞벌이 가구 중심으로 접근성 제고 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 원활한 돌보미의 공급을 위해서 적정임금수준을 유지하여 중장년층의 노동력을 적극 활용할 필요가 있다.

4. 부모급여 지급체계 재설계

가. 장기적으로 아동수당과 통합

현재 급여수준을 줄이더라도 지급기간 확대에 대한 요구도가 높게 조사되었으며, 비맞벌이, 저소득층, 비임금근로자 등 상대적으로 취약성을 띠는 계층이 이에 대한 요구도가 높은 것으로 조사되었다. 또한 자녀양육에 따른 경제적 부담수준이 전반적으로 매우 높은 것으로 조사된 상황이라 현재의 부모급여 체계를 개편할 필요가 있다. 육아휴직에 따른 소득대체율 상승효과는 육아휴직급여 자체의 소득대체율을 높이는 방법으로 달성하고, 현재의 과도한 영아기의 현금급여 지원은 아동의 전 연령기에 걸쳐 일어날 수 있도록 급여지급 구조를 재조정해야 한다. 현재의 급여수준을 낮추는 것은 현실적으로 어렵기 때문에, 총액으로 현재 지원수준보다 높은 금액을 지원받도록 하면서 지급 대상 연령을 점차 확대하는 방안이 필요하다. 장기적으로는 부모급여는 근로 및 소득활동과 연계해서 지급 되도록 설계하고, 현금급여는 아동수당을 통해서 강화되는 방향으로 나아가야 한다.





<국내자료>

- 강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 윤자영. (2019). **육아휴직제도 개편 방안**. 저출산고령사회위원회·한국여성정책연구원.
- 강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 김기선. (2020). **모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아지원 정책 확대 방안**. 고용노동부.
- 고용노동부. (2023.2.). **모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람**. 고용노동부.
- 고용노동부. (2024). **2024년판 고용보험백서**. 고용노동부.
- 고용노동부. (2025.4.). **모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람**. 고용노동부.
- 고용노동부. (2024.2.25.). **최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자 증가추세** [보도자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16232
- 고용노동부. (2025.7.7.). **‘15시간 기준’ 역사 속으로...고용보험, 실시간 소득 기반으로 전면 개편 추진** [보도자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18024
- 고용노동부. (2025.10.28.). **올해 9월 육아휴직 사용자 14만명 돌파, 아빠 육아휴직 비중 약 37%** [보도자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18514
- 고용노동부 **일생활균형 홈페이지**. **근로자 지원**. https://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp
- 교육부. (2025). **2025년 보육사업안내**.
- 교육부. (2025). **2025학년도 유아학비 지원계획(4~5세 추가지원 포함)**.
- 교육부, 한국보육진흥원, 한국사회보장정보원. (2025). **2025년 시간제보육 사업안내**.
- 곽은혜, 김민희. (2023). **육아휴직 사용에 관한 연구**. 한국노동연구원.
- 김기홍. (2024). **소득대체율 증가가 남성의 육아휴직 사용에 미친 영향 분석**. 한국노동연구원.

- 김낙홍, 국소영, 김다영, 오은희. (2024). 영유아기 자녀를 둔 아버지들의 가족친화제도 이용현황: 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도, 아동관련 수당 지원제도를 중심으로, **유아교육학논집**, 28(1), 215~239.
- 김난주. (2022). 주 52시간 상한제가 근로자의 일·생활 균형에 미친 영향: 성별 차이를 중심으로. **이화젠더법학**, 14(2), 145-178.
- 김사현. (2015). 가족정책 지원유형에 따른 성역할태도 변화: 현금, 시간, 서비스 지원을 중심으로. **한국사회정책**, 22(1), 285-316.
- 김선미, 구혜령, 이승미. (2014). 육아휴직과정에 관한 질적 사례 연구. **한국가족자원경영학회지**, 18(3), 21-40.
- 김소영·진미정. (2016). 부모의 미취학자녀 돌봄 시간 관련요인 변화와 가족정책에의 함의. **한국가정관리학회지**, 34(5), 1-19.
- 김연진. (2020). 스웨덴의 육아휴직:모든 부모의 권리, **국제사회보장리뷰 2020 여름호 13**, 126~135
- 김연진. (2020). 스웨덴 부모의 일·가정 양립을 위한 휴가제도, **저출산·고령사회위원회 이슈페이퍼**, <https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/publicReleaseDetail.do?articleId=116&listLen=10&searchKeyword=&position=M&pageIndex=8>(검색일 2025.11.26.).
- 김연진. (2025). **스웨덴 부모휴가 제도의 유연성**, 일가정양립포럼 내부자료.
- 김영미. (2021). 스웨덴 인구 담론 전환이 한국 저출산 정책에 주는 함의: 워르달 부부의 인구정책 구상을 중심으로, **여성연구**, 109, 101~131.
- 김연진, 김수영. (2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로. **사회복지연구**, 46(4), 285-319.
- 김은정, 임성은, 이지혜, 하태정, 안현미, 김명중. (2024). **저출생에 따른 영유아 돌봄 서비스 수급 불균형 분석과 개선방안:서비스 공급체계를 중심으로**. 세종:한국보건사회연구원.
- 김은지, 최진희. (2017). **아동수당 도입에 따른 유자녀가족 지원정책 정비방안 연구**. 한국여성정책연구원.
- 김은지, 마경희, 최인희, 김이선, 최진희, 성경. (2022). **젠더 관점의 사회적 돌봄**

- 재편방안 연구(I):개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환. 서울:한국여성정책연구원.
- 김진욱. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. **사회복지정책**, 33, 239~260.
- 김진욱, 권진. (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. **한국사회정책**, 22(3), 265-302.
- 남보영, 김담이, 이진영. (2023). 맞벌이 워킹맘의 육아정책 이용 경험과 인식에 대한 질적 연구: 코로나19 이전과 코로나19 시기의 육아정책은 실효성이 있었는가?. **사회복지연구**, 54(4), 67-114.
- 노미영, 김대욱. (2017). 유아기 자녀를 둔 학부모의 육아휴직 선택의 어려움과 이유. **열린유아교육연구**, 22(5), 325-350.
- 대통령기록관. (2025). 태어나면서부터 국가 지원 시작, 아동수당제 도입. <http://webarchives.pa.go.kr/19th/report.president.go.kr/story/view/21>.
- 류정희, 강희정, 이소영, 이주연. (2018). 출산육아지원 사각지대 해소방안 연구. 저출산고령사회위원회, 한국보건사회연구원.
- 박나리, 황은정. (2023). 주 52시간 근무제의 가구 내 젠더 평등 효과-남성의 무급노동시간 변화를 중심으로. **사회복지정책**, 50(4), 33-61.
- 박미진. (2017). 성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과. **여성연구**, 94(3), 37-78.
- 박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영. (2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로. 육아정책연구소.
- 박은정. (2019). 독일 가족정책의 현금급여 분석과 시사점. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집, 서울.
- 박은정, 이재희, 박은영, 김연진. (2023). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로. 육아정책연구소.

- 박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영. (2022). **평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로**. 육아정책연구소.
- 박종서, 오상봉, 박은정, 강민정, 이지혜, 고제이, 노민선, 최인혁, 정희선, 조미라, 김연진, 윤지연. (2025). **육아휴직 제도 사각지대 개선 방안**. 경제인문사회연구회.
- 박찬웅, 김기성, 김노을, 허명지. (2022). 코로나19 시기 기업 특성에 따른 유연근무제 활용에 관한 연구. **산업노동연구**, 28(3), 117-143.
- 방진아, 허순임. (2022). 기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석. **보건사회연구**, 42(2), 179-198.
- 보건복지부. (2025). **2025년 부모급여 사업안내**.
- 보건복지부. (2025). **2025 아동수당 사업안내**.
- 보건복지부. (2025). **2025 첫만남이용권 사업안내**.
- 송다영, 박은정. (2019) 양육수당의 제도적 정합성 분석: 한국과 독일의 양육수당정책 비교를 중심으로, **비판사회정책**, 64, 93~135
- 송지원. (2020). 스웨덴의 근로시간 단축 지원제도. **국제노동브리프** 18(7), 83-89.
- 신영규, 조성호. (2024). 자녀 양육 가정을 위한 현금 지원 정책의 현황과 한계, **보건복지포럼**, 332, 75~89.
- 신우리, 전기택, 주재선, 강민정, 최진희, 김효경, 이기재. (2024.12.). **2023년 기준 일·가정 양립 실태조사**. 한국여성정책연구원.
- 안선민, 이수영. (2018). 육아휴직 활용 저해요인에 관한 연구: 적격 비참여에 관한 논의. **한국인사행정학회보**, 17(4), 139-171.
- 양재진, 유란희, 장우윤. (2021). 초저출산 시대, 전국민 부모급여 제도의 설계, **육아정책연구**, 15(3), 3~27.
- 양재진. (2022). 부모급여에 대한 기대. **육아정책포럼**, 74, 4~6.
- 여성가족부. (2025). **2025년도 아이돌봄 지원사업 안내**.
- 유해미. (2022). 영아자녀를 둔 가구의 육아지원 수요와 정책적 함의. **육아정책포럼**, 74, 6~19.

- 윤승희. (2010). 북유럽 국가들의 돌봄의 가족화 정책: 부모휴가와 아동가정양육 수당정책에 나타나는 아버지 상의 상이성, **비판사회정책**, 30, 125~162.
- 윤자영, 홍민기. (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. **노동정책연구**, 14(4), 31-57.
- 윤승희. (2015) 핀란드와 노르웨이의 양육수당 비교 연구:제도적 맥락을 중심으로, **한국사회복지조사연구**, 44, 1~24.
- 이수경, 오미옥. (2013). 아동양육정책의 자유선택 쟁점에 관한 연구: 공보육서비스 vs 가정양육수당을 중심으로, **한국보육지원학회지**, 9(6), 129~150.
- 이아영, 황남희, 양준석, 안영. (2019). **자영업가구 빈곤 실태 및 사회보장정책 현황 분석**. 한국보건사회연구원.
- 이지인. (2018). **여성 근로자의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도 사용에 영향을 미치는 요인 비교**. 서울대학교 사회복지학과 석사학위논문.
- 이지혜, 진미정. (2024). 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태. **보건사회연구**, 44(1), 398-425.
- 전기택, 김종숙, 김난주, 신우리, 최진희, 노우리. (2022.12.). **2021년 기준 일·가정 양립 실태조사**. 고용노동부.
- 전기택, 김종숙, 주재선, 강민정, 이동선, 신우리, 최진희, 노우리. 양준영. (2023.12.). **2022년 기준 일·가정 양립 실태조사**. 고용노동부.
- 정성미, 김은지, 강민정, 구미영, 김효경, 성재민, 오상봉, 김문정. (2024). **육아 휴직급여 등 제도 개선에 관한 연구**. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 정한나, 윤정혜. (2020). 여성근로자의 출산 후 휴직 사용과 이후 직장복귀에 대한 연구: 일자리특성을 중심으로. **여성경제연구**, 16(4), 1-18.
- 조미라. (2024). 육아기 근로시간 단축제도 활성화 과제는?. **육아정책 Brief**, 99, 1-6.
- 조미라, 박은정. (2023). **육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구**. 육아정책연구소.
- 조아라, 김명희, 권현정. (2020). 특수형태근로종사자의 시간빈곤과 일과 삶의 균형특수형태근로종사자의 시간빈곤과 일과 삶의 균형. **보건사회연구**, 40(3), 48-84.

- 최새은, 정은희, 최슬기. (2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. *보건사회연구*, 39(4), 280-319.
- 최선영, 이지혜, 윤탈영. (2022). *가족형성과 사회불평등*. 한국보건사회연구원.
- 최윤경, 박은정, 차선자, 권혜진, 박유경. (2022). *양육지원서비스 강화를 위한 양육지원법 제정 기초 연구*. 육아정책연구소.
- 통계청. (2021. 8. 2.). **통계청, 아동을 중심으로 19종 행정자료 연계한 '아동가구 통계등록부' 구축**. [보도자료]. https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301150000&bid=246&tag=&act=view&list_no=391054&ref_bid=
- 통계청. (2023.12.20.). **2022년 육아휴직통계 결과(잠정)** [보도자료]. https://mods.go.kr/board.es?mid=a103010306000&bid=11814&act=view&list_no=428557
- 통계청. (2024a). (2024.8.28.). **2023년 출생통계** [보도자료]. https://mods.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=204&act=view&list_no=432388
- 통계청. (2024b). (2024.12.18.). **2023년 육아휴직통계 결과(잠정)** [보도자료]. https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=11814&tag=&act=view&list_no=434241&ref_bid=
- 통계청. (2025). **2023년도 아동가구통계등록부 원자료**.
- 통계청. (연도미상). **아동가구통계등록부 이용자 설명자료**.
- 한국고용정보원. (연도미상). **고용행정통계(EIS) 모성보호초회 수급자 및 지급현황(월)**. <https://eis.work24.go.kr/eisps/main/index.do>
- 한영선. (2014) 정부의 자녀양육 보조금이 기혼여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: 패널자료분석. *한국가정관리학회*, 32(6), 89~107.
- 함선유. (2022). 주52시간 상한제 시행과 부부의 노동공급 결정. *가족과 문화*, 34(2), 60-91.
- 홍승아, 김은지, 이영미. (2010). **취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안**. 한국여성정책연구원.
- 홍희정. (2019). 스웨덴의 일·생활 균형 정책과 시사점. *국제사회보장리뷰*,

2019(여름), 109-121. <https://doi.org/10.23063/2019.06.9>.
 KOSIS · 국가통계포털. (연도미상). **육아휴직통계**. https://kosis.kr/common/meta_onedepth.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&listid=D_002

〈법령〉

고용보험법. 법률 제21065호 (2025).
 고용보험법 시행령. 대통령령 제35832호 (2025).
 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. 법률 제21065호 (2025).
 근로기준법. 법률 제20520호 (2024).
 소득세법. 법률 제21065호 (2025).
 영유아보육법. 법률 제20380호 (2024).
 아동수당법. 법률 제19455호 (2023).
 아동수당법 시행령. 대통령령 제33715호 (2023).

〈해외자료〉

Anxo, D. (2013) 노동시간과 일·생활 균형: 스웨덴 사례, 배규식, 윤자영, 김기민, 조인경, 윤정향, 권현지, 임주리, 백다래, Bosch, G., Anxo, D., 문정혜(2013). **노동시간과 일·생활 균형**(pp.464~498). 한국노동연구원.
 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz [Federal Parental Allowance and Parental Leave Act] (BEEG) (2006). *Bundesgesetzblatt I*, p. 2748. Federal Ministry of Justice and Consumer Protection. <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>.
 Duvander, A.-Z., & Löfgren, N. (2024). Sweden country note. In I. Dobrotić, S. Blum, G. Kaufman, A. Koslowski, P. Moss, & M. Valentova (Eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2024*. International Network on Leave Policies and Research. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.

- Föräldraledighetslag [Parental Leave Act] (1995:584). *Svensk författningssamling*. Riksdagen. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584.
- Försäkringskassan. (2024). *Social Insurance in Figures 2024*.
- Försäkringskassan. (2025.3.4.). *Sickness benefit qualifying income*. <https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-in-sweden/sickness-benefit-qualifying-income>
- Gornick, J. (2015). *Parental leave and fathers: Extending and deepening the knowledge base*. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Eds.). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (pp. 373-384). Bristol, UK: Policy Press.
- Hiilamo, H., & Kangas, O., (2003). *Trap for women or freedom to choose?: Political frames in the making of child home care allowance in Finland and Sweden*, paper for ESPANET Conference: Changing European societies- The role for social policy, Copenhagen.
- Hsu, C.-H. (2023). How women's employment instability affects birth transitions: the moderating role of family policies in 27 European countries. *European Sociological Review*, 39(6), 935-957.
- Mutterschutzgesetz [Maternity Protection Act] (MuSchG) (2017). *Bundesgesetzblatt I*, p.1228. Federal Ministry of Justice and Consumer Protection. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/.
- OECD. (2019). *The OECD SOCX Manual 2019 Edition. A guide to the OECD Social Expenditure Database*. [Data set]. DA https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/social-spending/socx_manuel_2019.pdf

- OECD Family Database. (2025). *OECD Family Database*. [Data set].
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>.
- OECD Purchasing power parities (PPP). (2025). <https://www.oecd.org/en/data/indicators/purchasing-power-parities-ppp.html>.
- OECD Social Expenditure Database (SOCX). (2025). <https://www.oecd.org/en/data/datasets/social-expenditure-database-socx.html>.
- Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies : Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.
- Reimer, T., Blum, S., Schober, P., Son, K., & Stertz, A. M. (2024). Germany country note. In I. Dobrotić, S. Blum, G. Kaufman, A. Koslowski, P. Moss, & M. Valentova (Eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2024*. International Network on Leave Policies and Research. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
- Socialförsäkringsbalken [Social Insurance Code] (2010:110). *Svensk författningssamling*. Riksdagen. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung [Social Code Book V - Statutory Health Insurance Act] (1988). *Bundesgesetzblatt I*, p. 2477. Federal Ministry of Justice and Consumer Protection. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/





[부록 1] 부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사 설문지

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사



※ 조사문의



• 홈페이지 : <https://www.kihasa.re.kr/>
• 전화 : 044-287-8128

• 홈페이지 : <http://www.hrc.co.kr>
• 전화 : 02-3014-0767

274 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사



사전 질문

SQ1. 귀하는 미성년자(만 19세 이하) 자녀가 있습니까?

1. 있음 ()명 -> SQ2
2. 없음 -> 설문종단

SQ2. 귀하의 자녀의 생년월은 언제입니까? 모든 자녀의 생년월을 응답해주세요.

No	출생년도	출생년월
1번째 자녀	()년	()월
2번째 자녀		
3번째 자녀		
...		

SQ3. 현재 귀하가 살고 있는 지역은 어디입니까?

() 시/도 () 시/군/구 () 읍/면/동

SQ4. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 여성
2. 남성

SQ5. 귀하는 현재 배우자가 있습니까?

1. 있다(사실혼 포함)
2. 없다(별거, 이혼, 사별, 미혼 등)

SQ6. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자께서는 경제활동을 하고 계십니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 경제활동을 하는 중임(임금 근로자, 자영업자, 무급가족 종사자, 휴직자 등) 2. 경제활동을 하지 않고 있음(무직, 전업주부, 학생 등)
2. 아빠	1. 경제활동을 하는 중임(임금 근로자, 자영업자, 무급가족 종사자, 휴직자 등) 2. 경제활동을 하지 않고 있음(무직, 전업주부, 학생 등)

SQ7. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자의 월평균 세후 소득은 얼마 정도입니까?

근로소득 및 사업소득의 최근 3개월 평균을 응답해 주십시오.

구분	월평균 세후 소득
1. 엄마	1. ()만원
2. 아빠	1. ()만원

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

**개인정보 제공 및 조사 동의서****Q1. 조사 안내문**

안녕하십니까?

국무총리실 산하 국책연구기관인 한국보건사회연구원에서는 「부모급여 도입이 육아환경에 미치는 영향분석: 시간지원 제도를 중심으로」라는 연구를 수행하고 있습니다. 본 연구는 부모급여 제도 도입 이후 육아환경의 변화 양상을 분석하고, 부모급여와 시간지원제도(예: 육아휴직제도 등)의 이용 실태를 종합적으로 파악하는 것을 목적으로 합니다. 응답해주신 내용은 향후 부모급여 제도 및 시간지원제도의 개선 방향과 정책적 제언을 마련하는 데 중요한 기초자료로 활용될 예정입니다.

본 조사는 전국의 2022년~2024년 출생한 자녀를 둔 부모 1,500명을 대상으로 합니다. 설문 응답시간은 약 15분이 소요될 예정입니다. 귀하께서 응답해 주신 모든 내용은 통계법 제33조(비밀보호) 및 제34조(통계중사자의 의무)에 따라 통계목적으로 사용되고, 그 비밀은 반드시 보장됩니다. 원하지 않으면 언제든지 조사 참여를 거절할 수 있고, 응답 도중 설문참여를 중단할 수 있습니다. 중단하신 후에 다시 참여를 원하신다면 조사 기간 내에 다시 웹링크에 접속하셔서 응답하실 수 있습니다. 조사 거절 및 중단으로 인한 위험과 불이익은 발생하지 않습니다. 귀하께서 본 조사 응답을 완료하시는 경우 감사의 의미로 소정의 사례비를 제공합니다.

조사에 응답해주신 내용은 연구 종료일로부터 3년간 보관 후, 「개인정보 보호법」 제21조에 따라 전량 안전하게 폐기될 예정입니다. 또한 연구의 최종 결과물은 비식별화 절차를 거쳐 「공공데이터의 제공 및 이용 활성화에 관한 법률」 제26조에 따라 공공데이터로 공개될 수 있습니다.

조사결과는 국내의 사회복지 및 사회정책 분야의 연구 자료로써 발표 및 게재될 수 있습니다. 본 조사가 관련 정책 수립과 추진에 소중한 자료로 활용될 수 있도록 귀하의 적극적인 참여를 부탁드립니다. 본 조사 및 연구에 관련된 문의사항이 있으신 경우, 담당자에게 연락 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2025년 6월

한국보건사회연구원 연구책임자 김은정

Q2. 개인정보의 제공 및 활용 동의

■ 본인은 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사' 수행과 관련 통계작성의 과정에서 필요한 개인정보를 한국보건사회연구원에 제공하는 데 동의합니다.

[개인정보 수집 항목]

응답자 일반사항(성별, 연령, 지역 등), 부모급여 수급 경험, 근로 및 육아휴직 이용 경험, 육아지원정책 수요, 답례품 지급을 위한 휴대전화 번호 등

[개인정보 수집-이용 목적]

부모급여 및 시간지원제도의 이용 경험과 정책 육구 등을 파악하여 정부의 정책 수립 및 보완

[개인정보 보유 및 이용기간]

상기 '개인정보의 수집-이용목적'을 달성하는 데 필요한 기간 동안에 한하여 보유 및 이용됩니다. 다만, 수집 및 이용 목적이 달성된 경우에도 다른 법령 등에 의하여 보관의 필요성이 있는 경우에는 개인정보를 보관할 수 있습니다.

 동의함 동의하지 않음

276 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

Q3. 조사 참여 동의

- 본인이 원하지 않으면 언제든지 조사에 참여하는 것을 거절할 수 있고, 거절하더라도 아무런 불이익이 없음을 이해하였습니다.
- 본인의 개인식별정보는 익명화되고 모든 정보는 엄격히 관리되는 것을 알고 있습니다.
- 익명화된 조사정보는 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있음을 알고 있습니다.
- 본인은 한국보건사회연구원에 자신의 개인정보에 대한 열람, 정정, 삭제, 처리정지 등의 요구를 언제든지 요청할 수 있음을 이해하였습니다.
- 본인은 이 조사에 성실히 참여하면, 소정의 사례비를 지급 받는 것을 알고 있습니다.
- 본인은 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'의 내용을 충분히 이해하고 자의(自意)에 의해 '부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사'에 참여하는 것을 동의합니다.

동의함

동의하지 않음

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사



A. 부모급여 수급 및 이용 현황

※ 다음은 부모급여(2022년 영아수당)에 관한 질문입니다. [SQ2중 가장 어린 자녀를 기준으로 응답해 주십시오]

■ 부모급여는 2022년 도입된 영아수당이 개편되어 2023년부터 시작된 제도로, 2세 미만의 아동(0~23개월)에게 지원하는 제도입니다.

구분	금액			형태
	2022 (영아수당)	2023	2024~	
만 0세 (0~11개월)	30만원	70만원	100만원	① 가정양육(현금) ② 어린이집 보육료(바우처) ③ 종일제 아이돌봄(바우처) 中 택 1
만 1세 (12~23개월)	15만원	35만원	50만원	

■ 0세 아동이 어린이집을 이용하는 경우, 부모급여 월 100만원 한도 내에서 영유아 보육료를 제외한 차액(45만 3천 원)을 지원합니다.

A1-1. [SQ2중 가장 어린 자녀가 생후 0~23개월동안 부모급여(2022년 영아수당)를 어떤 유형으로 수급했는지, 수급 방식에 변동이 있었는지 모두 응답해 주십시오. (2023~2024년생)

■ 최종 수급 시점은 아동 월령 기준 23개월이 될 수 있도록 응답해 주십시오.

No	1) 수급 유형	2) 수급 시점 (아동 월령 기준)
1	1. 가정양육(현금)	0개월 ~ ()개월
2	2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
3	1. 가정양육(현금) 2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
4	1. 가정양육(현금) 2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
5	1. 가정양육(현금) 2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월

A1-2. [SQ2중 가장 어린 자녀가 생후 0개월부터 현재까지의 부모 급여 수급 유형과, 향후 23개월까지의 예상 수급 계획을 포함하여 모두 응답해 주십시오. (2022년생)

■ 자녀가 아직 생후 23개월이 되지 않은 경우에도, 0~23개월 전체 기간을 기준으로 예상 수급 내용을 포함해 응답해 주십시오.

■ 최종 수급 시점은 아동 월령 기준 23개월이 될 수 있도록 응답해 주십시오.

278 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

No	1) 수급 유형	2) 수급 시점 (아동 월령 기준)
1	1. 가정양육(현금)	0개월 ~ ()개월
2	2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
3	1. 가정양육(현금) 2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
4	2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월
5	1. 가정양육(현금) 2. 어린이집 보육료(바우처) 3. 종일제 아이돌봄(바우처)	()개월 ~ ()개월

A2-1. 부모급여(2022년 영아수당) 수급 기간(0-23개월) 중, 현금으로 수급한 기간에는 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 주로 누가 돌보았습니까?

1. 부모
2. 조부모
3. 아이돌보미, 민간 베이비시터, 친인척 등

A2-1-1. 귀하께서는 [SQ2중 가장 어린] 자녀가 0~11개월 사이에 현금으로 받은 부모급여(2022년 영아수당)를 주로 어디에 사용하십니까?

가장 많이 사용한 항목을 순서대로 2개까지 응답해주시시오.

- 0~11개월일 때 지급받은 부모급여(2022년 영아수당)의 금액은 아래와 같습니다.
- 어린이집, 종일제 아이돌보미를 이용한 기간에는 실제 현금급여액이 달라질 수 있습니다.

개월	기준 연도		월 지급액
	2022년	2023년	
0~11개월	2022년	30만원	
	2023년	70만원	
	2024년	100만원	

1. 개별 돌봄서비스 이용(아이돌보미, 민간돌보미, 조부모 돌봄비용 등)
2. 육아용품 구입(기저귀, 분유, 유모차 등)
3. 산후조리원 이용
4. 저축 또는 투자(적금, 주식 등)
5. 생활비(식비, 의류비, 교육비, 의료비 등)
6. 기타
7. 비해당(없음)

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

A2-2. 부모급여(2022년 영아수당) 수급 기간(0-23개월) 중 아동이 어린이집에 다녔던 기간 동안, 어린이집 이외 시간(하원 후 저녁 전까지 시간)에 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 주로 누가 돌보았습니까?

1. 부모
2. 조부모
3. 아이돌보미, 민간 베이비시터, 친인척 등
4. 없음(저녁 전까지 어린이집만 이용)

A3. 평일을 기준으로, [SQ2중 가장 어린] 자녀가 잠들기 전까지 부모님이 돌보는 시간은 하루 평균 얼마나 됩니까?

구분	돌봄 시간
1. 엄마	()시간 ()분
2. 아빠	()시간 ()분

A4. 다음은 부모급여(2022년 영아수당)의 효과성과 관련된 질문입니다. 귀하께서는 부모급여에 대한 아래 각 항목에 얼마나 동의하십니까?

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4
1. 양육비용에 대한 경제적 부담이 줄어듦				
2. 양육방식에 대한 선택권이 확대됨 (가정보육 또는 어린이집 이용 여부 선택)				
3. 직장 및 경력을 유지하는데 도움됨				
4. 소득활동을 줄이고 자녀양육에 전념할 수 있도록 함				

A5. 부모급여(2022년 영아수당)의 다음 각 항목에 대해 얼마나 만족하십니까?

구분	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
	1	2	3	4
1. 지급 방식 (현금, 바우처)				
2. 지원 금액				
3. 지급 기간 (0-23개월)				
4. 전반적 만족도				

A6. 현재 부모급여(2022년 영아수당)는 자녀가 0-11개월일 때 월 100만원, 12-23개월일 때 월 50만원이 지급되어 총 1,800만원이 지원됩니다. 총 지급액이 동일하다면, 귀하께서는 지원금액과 기간에 대해서 어떤 방식으로 지급하는 것이 더 좋다고 생각하십니까?

1. 현행 유지(0-11개월 : 월 100만원, 12-23개월 : 월 50만원 지급)
2. 월 지원 금액을 100만원·50만원보다 낮추고, 더 긴 기간동안(23개월 이상) 지급
3. 월 지원 금액을 100만원·50만원보다 높이고, 더 짧은 기간동안(23개월 미만) 지급

280 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

A7. 현재 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 양육에 대한 경제적 부담은 어느 정도입니까?

1. 전혀 부담되지 않는다
2. 별로 부담되지 않는다
3. 약간 부담된다
4. 매우 부담된다

A8. [SQ2중 가장 어린] 자녀가 18세까지 성장하는 과정에서 양육비가 가장 많이 들 것으로 예상되는 시기는 언제입니까?

1. 영아기(생후~23개월)
2. 유아기(24개월~초등학교 입학 전)
3. 초등학교 시기
4. 중고등학교 시기



B. 현재 근로

B1. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자의 직종은 무엇입니까?

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	응답
1. 엄마	1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자 3. 사무종사자 4. 서비스 종사자 5. 판매 종사자 6. 농림어업 숙련 종사자 7. 기능원 관련 기능 종사자 8. 장치 기계 조작 및 조립 종사자 9. 단순 노무 종사자 10 기타(직업군인 등)
2. 아빠	1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자 3. 사무종사자 4. 서비스 종사자 5. 판매 종사자 6. 농림어업 숙련 종사자 7. 기능원 관련 기능 종사자 8. 장치 기계 조작 및 조립 종사자 9. 단순 노무 종사자 10 기타(직업군인 등)

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

B2. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자께서는 어떤 형태로 일하십니까?

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	응답
1. 엄마	1. 정규직 임금근로자 → B3 2. 비정규직 임금근로자 → B3 3. 고용원이 있는 자영업자(고용주) → B5 4. 고용원이 없는 자영업자 → B5 5. 특수고용, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 → B5 6. 무급가족종사자(자영업자의 가족이나 친인척으로, 임금을 받지 않고 18시간 이상 일함) → B5
2. 아빠	1. 정규직 임금근로자 → B3 2. 비정규직 임금근로자 → B3 3. 고용원이 있는 자영업자(고용주) → B5 4. 고용원이 없는 자영업자 → B5 → B5 5. 특수고용, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 → B5 6. 무급가족종사자(자영업자의 가족이나 친인척으로, 임금을 받지 않고 18시간 이상 일함) → B5

B3. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자의 직장은 어디에 해당하십니까?

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	응답
1. 엄마	1. 정부/지자체 공무원 2. 공기업/공공기관 3. 300인 이상 민간 사업체 4. 50~299인 이상 민간 사업체 5. 5~49인 이상 민간 사업체 6. 5인 미만 민간 사업체
2. 아빠	1. 정부/지자체 공무원 2. 공기업/공공기관 3. 300인 이상 민간 사업체 4. 50~299인 이상 민간 사업체 5. 5~49인 이상 민간 사업체 6. 5인 미만 민간 사업체

B4-1. 현재 귀하의 직장에서 사용할 수 있는 유연근무제도를 모두 응답해 주십시오.

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

1. 시차출퇴근제(기존의 소정근로시간을 유지하면서 출퇴근시간을 조정하는 방식)
2. 선택적 근로시간제(주당 근로시간이 40시간 미초과 범위에서 1주/1일 근로시간을 조정하는 제도)
3. 근로시간 단축제(임신·육아·가족돌봄 등의 사유로 소정 근로시간을 단축하는 제도)
4. 재택·원격근무(사무실 출근 없이 집이나 스마트워크 센터 등에서 근무하는 제도)
5. 재량근로제도(미리 합의한 시간만큼 근로한 것으로 간주하는 제도)
6. 사용할 수 있는 유연근무제도가 없음[중복선택불가]

282 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

B4-2. 현재 귀하의 배우자의 직장에서 사용할 수 있는 유연근무제도를 모두 응답해 주십시오.

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

1. 시차출퇴근제(기존의 소정근로시간을 유지하면서 출퇴근시간을 조정하는 방식)
2. 선택적 근로시간제(출퇴근 시간 자율, 한달 160시간 근로)
3. 근로시간 단축제(임신·육아·가족돌봄 등의 사유로 소정 근로시간을 단축하는 제도)
4. 재택·원격근무(사무실 출근 없이 집이나 스마트워크 센터 등에서 근무하는 제도)
5. 재량근로제도(미리 합의한 시간만큼 근로한 것으로 간주하는 제도)
6. 사용할 수 있는 유연근무제도가 없음[중복선택불가]
7. 배우자의 직장에 어떤 유연근무제도가 운영되는지 잘 알지 못함[중복선택불가]

B5. 현재 귀하 또는 귀하의 배우자는 일주일에 몇 시간 일하십니까? 주당 평균 근로시간을 응답해 주십시오.

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전의 일을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	주당 근로시간
1. 엄마	1. 주당 ()시간
2. 아빠	1. 주당 ()시간

B6. 귀하 또는 귀하의 배우자는 통상 토요일 또는 일요일에 일을 하는 상황입니까?

토요일, 일요일에 일을 하신다면, 총 주말 근무 시간을 응답해 주십시오.

※ 출산 전후휴가, 육아휴직 중인 경우, 휴직 전 소득을 기준으로 응답해 주십시오.

※ 주말 근무 시간은 토요일, 일요일의 근무 시간을 총합한 시간으로 응답해 주십시오.

구분	1) 주말 근무 여부		2) 총 주말 근무 시간(토요일+일요일)
	예 1	아니오 2	
1. 엄마			1. ()시간
2. 아빠			1. ()시간

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

**C. 임신·출산 시기 근로**

C1. 귀하 또는 귀하의 배우자는 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 경제활동을 하고 있었습니까?

※ 1주일 동안 1시간 이상 수입을 목적으로 일을 했다면, 경제활동을 한 것으로 간주합니다.

※ 아르바이트나 프리랜서 등도 모두 포함되며, 일시 휴직(휴가)의 경우도 경제활동을 한 것으로 간주합니다.

구분	예	아니오
	1	2
1. 엄마		
2. 아빠		

C2. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 하시던 일은 지금과 같습니까?

구분	예 (현재와 같음)	아니오 (현재와 다름)
	1	2
1. 엄마		
2. 아빠		

C3-1. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 직종은 무엇이었습니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자 3. 사무종사자 4. 서비스 종사자 5. 판매 종사자 6. 농림어업 숙련 종사자 7. 기능원 관련 기능 종사자 8. 장치 기계 조작 및 조립 종사자 9. 단순 노무 종사자 10. 기타(직업군인 등)
2. 아빠	1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자 3. 사무종사자 4. 서비스 종사자 5. 판매 종사자 6. 농림어업 숙련 종사자 7. 기능원 관련 기능 종사자 8. 장치 기계 조작 및 조립 종사자 9. 단순 노무 종사자 10. 기타(직업군인 등)

284 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

C3-2. 귀하 또는 귀하의 배우자께서는 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신 출산 시기에 어떤 형태로 일하십니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 정규직 임금근로자 → C3-3 2. 비정규직 임금근로자 → C3-3 3. 고용원이 있는 자영업자(고용주) 4. 고용원이 없는 자영업자 5. 특수고용, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 6. 무급가족종사자(자영업자의 가족이나 친인척으로, 임금을 받지 않고 18시간 이상 일함)
2. 아빠	1. 정규직 임금근로자 → C3-3 2. 비정규직 임금근로자 → C3-3 3. 고용원이 있는 자영업자(고용주) 4. 고용원이 없는 자영업자 5. 특수고용, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 6. 무급가족종사자(자영업자의 가족이나 친인척으로, 임금을 받지 않고 18시간 이상 일함)

C3-3. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신 출산 시기의 직장은 어디에 해당하십니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 정부/지자체 공무원 2. 공기업/공공기관 3. 300인 이상 민간 사업체 4. 50~299인 이상 민간 사업체 5. 5~49인 이상 민간 사업체 6. 5인 미만 민간 사업체
2. 아빠	1. 정부/지자체 공무원 2. 공기업/공공기관 3. 300인 이상 민간 사업체 4. 50~299인 이상 민간 사업체 5. 5~49인 이상 민간 사업체 6. 5인 미만 민간 사업체

C4-1. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신 출산 시기에 하던 일과 비교하였을 때, 귀하 또는 귀하의 배우자의 현재 근로 시간은 어떻게 변화하였습니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 임신-출산 시기보다, 현재 일하는 시간이 줄어들었음 2. 임신-출산 시기보다, 현재 일하는 시간이 늘어났음 3. 변화없음
2. 아빠	1. 임신-출산 시기보다, 현재 일하는 시간이 줄어들었음 2. 임신-출산 시기보다, 현재 일하는 시간이 늘어났음 3. 변화없음

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

C4-2. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 하던 일과 비교하였을 때, 귀하 또는 귀하의 배우자의 현재 임금 수준은 어떻게 변화하였습니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 임신·출산 시기보다, 현재 임금 수준이 줄어들었음 2. 임신·출산 시기보다, 현재 임금 수준이 늘어났음 3. 변화없음
2. 아빠	1. 임신·출산 시기보다, 현재 임금 수준이 줄어들었음 2. 임신·출산 시기보다, 현재 임금 수준이 늘어났음 3. 변화없음

C5. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 하던 일과 비교하여, 지금의 일자리에 대해서 귀하 또는 귀하의 배우자는 얼마나 만족하십니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 변화 없음(현재와 임신·출산 시기의 일자리에 대한 만족도가 유사함) 2. 임신·출산 시기의 일자리에 더 만족했음 3. 현재 일자리에 더 만족함
2. 아빠	1. 변화 없음(현재와 임신·출산 시기의 일자리에 대한 만족도가 유사함) 2. 임신·출산 시기의 일자리에 더 만족했음 3. 현재 일자리에 더 만족함

C6. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기의 일과 현재의 일이 달라지는데 부모급여(2022년 영아수당)가 얼마나 영향을 미쳤습니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 전혀 영향을 미치지 않음 2. 거의 영향을 미치지 않음 3. 다소 영향을 미침 4. 매우 영향을 미침
2. 아빠	1. 전혀 영향을 미치지 않음 2. 거의 영향을 미치지 않음 3. 다소 영향을 미침 4. 매우 영향을 미침

286 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

C7. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린] 자녀의 임신·출산 시기에 하고 있던 일을 그만둔 시점은 언제입니까?

구분	응답
1. 엄마	1. 해당 자녀 임신 중 2. 해당 자녀 출산 직후~3개월 이내 3. 해당 자녀 출산 후 4개월~15개월 이내 4. 해당 자녀 출산 16개월 이후
2. 아빠	1. 해당 자녀 임신 중 2. 해당 자녀 출산 직후~3개월 이내 3. 해당 자녀 출산 후 4개월~15개월 이내 4. 해당 자녀 출산 16개월 이후

C8-1. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 어머니를 기준으로, 자녀의 임신·출산 시기에 일을 하였으나, 현재는 그만둔 이유는 무엇입니까? 주된 이유를 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1. 일이 힘들고 비전이 없어서
2. 아이를 직접 돌보고 싶어서
3. 육아휴직을 사용할 수 없어서(육아휴직을 사용할 수 있었다면 퇴사하지 않음)
4. 고용계약이 만료되어서, 퇴사 압박이 있어서
5. 가구소득 증가로 일할 필요가 없어져서
6. 기타()
7. 없음

C8-2. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 아버지를 기준으로, 자녀의 임신·출산 시기에 일을 하였으나, 현재는 그만둔 이유는 무엇입니까? 주된 이유를 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1. 일이 힘들고 비전이 없어서
2. 아이를 직접 돌보고 싶어서
3. 육아휴직을 사용할 수 없어서(육아휴직을 사용할 수 있었다면 퇴사하지 않음)
4. 고용계약이 만료되어서, 퇴사 압박이 있어서
5. 가구소득 증가로 일할 필요가 없어져서
6. 기타()
7. 없음

C8-3. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 어머니를 기준으로, 자녀의 임신·출산 시기의 일자리와 현재 일자리가 달라진 이유는 무엇입니까? 주된 이유를 응답해 주십시오.

1. 근로 시간이 더 짧거나 유연하여 아이 양육에 적합한 일자리로 옮김
2. 연봉 및 복지 수준이 더 좋은 일자리로 옮김
3. 회사 사정으로 기존 일자리를 유지할 수 없어 옮김(계약종료, 해지 등)
4. 휴식이나 자기계발을 위해 일자리를 옮김
5. 기타()

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

C8-4. [SQ2중 가장 어린] 자녀의 아버지를 기준으로, 자녀의 임신·출산 시기의 일자리와 현재 일자리가 달라진 이유는 무엇입니까? 주된 이유를 응답해 주십시오.

1. 근로 시간이 더 짧거나 유연하여 아이 양육에 적합한 일자리로 옮김
2. 연봉 및 복지 수준이 더 좋은 일자리로 옮김
3. 회사 사정으로 기존 일자리를 유지할 수 없어 옮김(계약종료, 해지 등)
4. 휴식이나 자기계발을 위해 일자리를 옮김
5. 기타()



D. 시간지원제도 인지 및 이용 경험

D1. 귀하는 다음의 양육 지원 정책(시간 지원 제도)에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

〈제도 설명〉

1. 육아휴직
: 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 근로자가 최대 1년 개월(공무원은 3년)까지 사용할 수 있으며, 휴직 기간 동안 일정수준의 급여를 받는 제도
2. 육아기 근로시간 단축
: 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 주당 15~35시간으로 근로시간을 단축하고, 근로시간에 따라 산정된 급여를 받는 제도
3. 육아휴직급여 특례
: 일반 육아휴직과 달리 부모가 같이 또는 번갈아 육아휴직을 하는 경우 육아휴직 급여를 더 지급하는 제도

구분	전혀 모른다	대략적인 내용만 안다	잘 안다
	1	2	3
1. 육아휴직			
2. 육아기 근로시간 단축			
3. 육아휴직급여 특례 (부모 함께 육아휴직제: 6+6 특례제도, 아빠의 달)			

288 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D2. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린 자녀에 대한 육아휴직 사용 여부 및 계획은 어떻게 되십니까?

■ [SQ2중 가장 어린 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	응답
1. 엄마	1. 과거에 사용한 적 있음 2. 현재 육아휴직 사용 중임 3. 현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음 4. 현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음 5. 아직 결정하지 못함 6. 비해당(고용보험 조건 미충족)
2. 아빠	1. 과거에 사용한 적 있음 2. 현재 육아휴직 사용 중임 3. 현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음 4. 현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음 5. 아직 결정하지 못함 6. 비해당(고용보험 조건 미충족)

D3. 귀하 또는 귀하의 배우자께서는 [SQ2중 가장 어린 자녀에 대한 육아휴직을 분할 사용하였거나 분할 사용 계획이 있습니까?

■ [SQ2중 가장 어린 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	분할사용 여부(계획)
1. 엄마	1. 예 2. 아니오
2. 아빠	1. 예 2. 아니오

D3-1. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린 자녀에 대해 육아휴직을 사용한 적 있다면,

아동의 월령 기준으로 언제부터 언제까지 사용하였는지 응답해 주십시오.

■ 육아휴직 분할 사용하였다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.

- 최초 사용이 임신 중일때라면, 출생 이후에 사용한 것을 기준으로 응답해 주십시오.

■ [SQ2중 가장 어린 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	육아휴직 사용 시기
1. 엄마	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월
2. 아빠	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D3-2. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대해 현재 육아휴직을 사용 중이라면, 아동의 월령 기준으로 언제부터 사용 중인지, 현재의 육아휴직을 언제까지 사용할 예정인지 응답해 주십시오.

- 육아휴직 분할 사용 계획이 있다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.
- 종료 시점은 계획된 시점을 기준으로, 아동의 월령을 응답해 주십시오.
- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	육아휴직 사용 시기
1. 엄마	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월
2. 아빠	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월

D3-3. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대해 육아휴직을 사용할 계획이 있다면, 어느시기에 사용하실 계획입니까?

- 육아휴직 분할 사용 계획이 있다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.
- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.
- (참고) 현재 기준 아동의 월령은 [제시 : SQ2-2 응답값]개월입니다.

구분	육아휴직 사용 예정 시기
1. 엄마	1. 0~23개월 기간 2. 24개월 이후
2. 아빠	1. 0~23개월 기간 2. 24개월 이후

D3-4. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아휴직을 사용한 경우, 다음 각 항목에 해당하는 월 평균 금액을 응답해 주십시오. [커스텀]

구분	육아휴직 사용 전 3개월 간의 월 평균 근로소득	육아휴직 기간의 월 평균 육아휴직 급여
1. 엄마	()만원	()만원
2. 아빠	()만원	()만원

290 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D4-1. 자녀의 어머니를 기준으로, 부모급여(2022년 영아수당)가 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 대상으로 한 육아휴직 사용 여부, 시기, 기간에 어떤 영향을 미쳤습니까?

구분	응답
1. 사용 여부	1. 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미침 2. 육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침 3. 사용 여부에 영향을 미치지 않음
2. 사용 시기	1. 육아휴직 시작 시기를 당김(더 빨리 육아휴직 시작) 2. 육아휴직 시작 시점을 늦춤(더 늦게 육아휴직 시작) 3. 사용 시기에 영향을 미치지 않음
3. 사용 기간	1. 육아휴직 기간을 더 늘림(직장에 더 늦게 복귀) 2. 육아휴직 기간을 더 줄임(직장에 더 빨리 복귀) 3. 사용 기간에 영향을 미치지 않음

D4-2. 자녀의 아버지를 기준으로, 부모급여(2022년 영아수당)가 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 대상으로 한 육아휴직 사용 여부, 시기, 기간에 어떤 영향을 미쳤습니까?

구분	응답
1. 사용 여부	1. 육아휴직을 사용하는 방향으로 영향을 미침 2. 육아휴직을 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침 3. 사용 여부에 영향을 미치지 않음
2. 사용 시기	1. 육아휴직 시작 시기를 당김(더 빨리 육아휴직 시작) 2. 육아휴직 시작 시점을 늦춤(더 늦게 육아휴직 시작) 3. 사용 시기에 영향을 미치지 않음
3. 사용 기간	1. 육아휴직 기간을 더 늘림(직장에 더 늦게 복귀) 2. 육아휴직 기간을 더 줄임(직장에 더 빨리 복귀) 3. 사용 기간에 영향을 미치지 않음

D5-1. 자녀의 어머니를 기준으로, [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아휴직을 사용하지 않았거나 사용계획이 없는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 현재 급여 수준을 유지하기 위해(급여가 줄어들면 경제적으로 어려워지기 때문에, 급여수준을 포기할 수 없어서/계속 필요해서)
2. 경력 유지(승진, 평가에 불리하기 때문에/일에서 더 성과를 내고 싶어서)
3. 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경(대체 인력이 없거나, 동료에게 업무분담 어려운 구조 등)
4. 사용할 수 없는 회사 분위기 (회사에서 싫어해서, 아무도 사용하지 않아서)
5. 기타 ()

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

5-2. 자녀의 아버지를 기준으로, [SQ2중 가장 어린 자녀에 대한 육아휴직을 사용하지 않았거나 사용계획이 없는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 현재 급여 수준을 유지하기 위해(급여가 줄어들면 경제적으로 어려워지기 때문에, 급여수준을 포기할 수 없어서/계속 필요해서)
2. 경력 유지(승진, 평가에 불리하기 때문에/일에서 더 성과를 내고 싶어서)
3. 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경(대체 인력이 없거나, 동료에게 업무분담 어려운 구조 등)
4. 사용할 수 없는 회사 분위기 (회사에서 싫어해서, 아무도 사용하지 않아서)
5. 기타 ()

D6. 귀하께서는 육아휴직제도 사용 활성화를 위해서 가장 필요한 조치는 무엇이라고 생각하십니까?

1. 제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화
2. 대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀 관리 및 연계 지원
3. 대체인력 고용을 위한 기업에 비용지원 또는 동료업무분담에 대한 지원금 지급
4. 평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침 마련 및 관리 감독
5. 일·가정 양립과 가족친화환경 조성을 위한 기업대상 교육 및 홍보
6. 기타 ()

※ 육아기 근로시간 단축

: 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 주당 15~35시간으로 근로시간을 단축하고, 근로시간에 따라 산정된 급여를 받는 제도

D7. 귀하 또는 귀하의 배우자의 [SQ2중 가장 어린 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도 사용 여부 및 계획은 어떻게 되십니까?

■ [SQ2중 가장 어린 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	응답
1. 엄마	1. 과거에 사용한 적 있음 2. 현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임 3. 현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음 4. 현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음 5. 아직 결정하지 못함 6. 비해당(고용보험 조건 미충족)
2. 아빠	1. 과거에 사용한 적 있음 2. 현재 육아기 근로시간 단축제도 사용 중임 3. 현재까지 사용하지 않았으나, 사용할 계획 있음 4. 현재까지 사용하지 않았고, 사용할 계획도 없음 5. 아직 결정하지 못함 6. 비해당(고용보험 조건 미충족)

292 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D8. 귀하 또는 귀하의 배우자께서는 [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 분할 사용하였거나 분할 사용 계획이 있습니까?

- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	분할사용 여부(계획)
1. 엄마	1. 예 2. 아니요
2. 아빠	1. 예 2. 아니요

D8-1. 귀하 또는 귀하의 배우자가 [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 적 있다면, 아동의 월령 기준으로 언제부터 언제까지 사용하였는지 응답해 주십시오.

- 육아기 근로시간 단축제도 분할 사용하였다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.

- 최초 사용이 임신 중일때라면, 출생 이후에 사용한 것을 기준으로 응답해 주십시오.

- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	육아기 근로시간 단축제도 사용 시기
1. 엄마	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월
2. 아빠	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월

D8-2. [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대해 현재 육아기 근로시간 단축제도를 사용 중이라면, 현재의 육아기 근로시간 단축 제도 이용을 아동의 월령 기준으로 언제부터 사용 중인지, 언제까지 사용할 예정인지 응답해 주십시오.

- 육아기 근로시간 단축제도 분할 사용 계획이 있다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.

- 종료 시점은 계획된 시점을 기준으로, 아동의 월령을 응답해 주십시오.

- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	육아기 근로시간 단축제도 사용(예정) 시기
1. 엄마	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월
2. 아빠	(자녀 월령 기준) ()개월 ~ ()개월

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D8-3. [SQ2중 가장 어린 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 예정이라면, 어느시기에 사용할 예정인지 응답해 주십시오.

- 육아기 근로시간 단축제도 분할 사용 계획이 있다면, 최초 사용을 기준으로 응답해 주십시오.
- [SQ2중 가장 어린] 자녀가 쌍둥이인 경우, 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	육아기 근로시간 단축제도 사용 예정 시기
1. 엄마	1. 0-23개월 기간 2. 24개월 이후
2. 아빠	1. 0-23개월 기간 2. 24개월 이후

D9. [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경우, 다음 각 항목에 해당하는 월 평균 금액을 응답해 주십시오.

- 육아기 근로시간 단축제도 사용 기간의 사업장과 고용보험에서 받은 급여를 합산하여 기재해 주십시오.

구분	육아기 근로시간 단축제도 사용 전 3개월 간의 월 평균 근로소득	육아기 근로시간 단축제도 기간의 월 평균 근로소득
1. 엄마	()만원	()만원
2. 아빠	()만원	()만원

D10-1. 자녀의 어머니를 기준으로, 부모급여(2002년 영아수당)가 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 대상으로 한 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부, 시기, 기간에 어떤 영향을 미쳤습니까? [커스텀]

구분	응답
1. 사용 여부	1. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 방향으로 영향을 미침 2. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침 3. 사용 여부에 영향을 미치지 않음
2. 사용 시기	1. 육아기 근로시간 단축제도 시작 시기를 당김(더 빨리 육아기 근로시간 단축제도 시작) 2. 육아기 근로시간 단축제도 시작 시점을 늦춤(더 늦게 육아기 근로시간 단축제도 시작) 3. 사용 시기에 영향을 미치지 않음
3. 사용 기간	1. 육아기 근로시간 단축제도 기간을 더 늘림(직장에 더 늦게 복귀) 2. 육아기 근로시간 단축제도 기간을 더 줄임(직장에 더 빨리 복귀) 3. 사용 기간에 영향을 미치지 않음

294 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

D10-2. 자녀의 아버지를 기준으로, 부모급여(2002년 영아수당)가 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 대상으로 한 육아기 근로시간 단축제도의 사용 여부, 시기, 기간에 어떤 영향을 미쳤습니까?

구분	응답
1. 사용 여부	1. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 방향으로 영향을 미침 2. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않는 방향으로 영향을 미침 3. 사용 여부에 영향을 미치지 않음
2. 사용 시기	1. 육아기 근로시간 단축제도 시작 시기를 당김(더 빨리 육아기 근로시간 단축제도 시작) 2. 육아기 근로시간 단축제도 시작 시점을 늦춤(더 늦게 육아기 근로시간 단축제도 시작) 3. 사용 시기에 영향을 미치지 않음
3. 사용 기간	1. 육아기 근로시간 단축제도 기간을 더 늘림(직장에 더 늦게 복귀) 2. 육아기 근로시간 단축제도 기간을 더 줄임(직장에 더 빨리 복귀) 3. 사용 기간에 영향을 미치지 않음

D11-1. 자녀의 어머니를 기준으로, [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않았거나 사용계획이 없는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 현재 급여 수준을 유지하기 위해(급여수준을 포기할 수 없어서)
2. 경력 유지(승진, 평가에 불리하기 때문에/일에서 더 성과를 내고 싶어서)
3. 근로시간 단축을 써도 업무부담은 그대로이며 급여만 줄어들어서
4. 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경(대체 인력이 없거나, 동료에게 업무분담 어려운 구조 등)
5. 사용할 수 없는 회사 분위기 (회사에서 싫어해서, 아무도 사용하지 않아서)
6. 기타 ()

D11-2. 자녀의 아버지를 기준으로, [SQ2중 가장 어린] 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않았거나 사용계획이 없는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 현재 급여 수준을 유지하기 위해(급여수준을 포기할 수 없어서)
2. 경력 유지(승진, 평가에 불리하기 때문에/일에서 더 성과를 내고 싶어서)
3. 근로시간 단축을 써도 업무부담은 그대로이며 급여만 줄어들어서
4. 업무 특성상 이용이 어려운 근로환경(대체 인력이 없거나, 동료에게 업무분담 어려운 구조 등)
5. 사용할 수 없는 회사 분위기 (회사에서 싫어해서, 아무도 사용하지 않아서)
6. 기타 ()

D12. 귀하께서는 육아기 근로시간 단축제도를 사용 활성화를 위해서 가장 필요한 조치는 무엇이라고 생각하십니까?

1. 제도 시행을 강제하기 위해서 대상 업체에 대한 관리감독 강화
2. 대체인력 수급이 원활하도록 관련 인력풀 관리 및 연계 지원
3. 대체인력 고용을 위한 기업에 비용지원 또는 동료업무분담에 대한 지원금 지급
4. 평가 및 성과관리 체계에서 불이익 방지를 위한 지침 마련 및 관리 감독
5. 단축근로에 따른 업무부담 완화 보장을 위한 지침 마련 및 관리 감독
6. 일·가정 양립과 가족친화환경 조성을 위한 기업대상 교육 및 홍보
7. 기타 ()

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

**E. 양육지원 정책에 대한 의견 및 수요**

E1. 현재 [SQ2중 가장 어린] 자녀를 양육하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까? 어려운 순서대로 2순위까지 응답해주시시오.

1. 아동을 믿고 맡길 기관이나 사람을 구하기 어려움
2. 아동을 키우는 데 비용이 많이 들
3. 아동을 키우는 데 육체적·정신적으로 힘들고 시간이 부족함(체력 부담, 나를 위한 휴식 시간 부족 등)
4. 직장을 그만두거나 근로환경 변화로 소득감소(직장 변경, 퇴사 등)
5. 기타 ()
6. 특별히 없음

E2. 부모급여(2022년 영아수당)가 다음과 같은 정부 지원 정책 수요에 어떠한 영향을 미친다고 생각하십니까?

〈보기 설명〉

- ① 이용이 줄어들 것이다(부모급여로 인해 이용을 안하거나, 시기를 늦추거나, 빈도 및 기간을 줄일 것이다)
- ② 변화 없다(부모급여와 무관하게 서비스 및 제도를 이용할 것이다)
- ③ 이용이 늘어날 것이다(부모급여)로 더 자주 이용하거나, 이용 시기를 앞당길 것이다)

구분	이용이 줄어들 것이다	변화 없다	이용이 늘어날 것이다
	1	2	3
1. 육아휴직제도 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 근로자가 최대 1년 6개월(공무원은 3년)까지 사용할 수 있으며, 휴직 기간 동안 일정수준의 급여를 받는 제도			
2. 육아휴직급여 특례 (일반 육아휴직과 달리 부모가 같이 또는 번갈아 육아휴직을 하는 경우 육아휴직 급여를 더 지급하는 제도, 예시 : 부모 함께 육아휴직제: 6+6 특례제도, 아빠의 달)			
3. 육아기 근로시간 단축 (만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 주당 15~35시간으로 근로시간을 단축하고, 단축 근로시간에 따라 급여가 삭감되는 제도)			

296 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원 제도를 중심으로

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

E3-1. 귀하는 0세(0~11개월) 영유아를 일하면서 키우는데 있어서 어떤 지원이 더 필요하다고 생각하십니까?
귀하가 생각하는 우선순위로 2순위까지 응답해주세요.

1. 밀고 맡길 수 있는 보육기관 확대 (영아전담 어린이집 등)
2. 아이돌보미 등 공공 아이돌봄서비스 확대
3. 육아휴직 이용 대상자 확대
4. 육아휴직 기간 확대
5. 육아휴직 이용 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
6. 육아기 단축근로 이용 대상자 확대
7. 육아기 단축근로 기간 확대
8. 육아기 단축근로 이용을 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
9. 기타 ()
10. 특별히 없음

E3-2. 귀하는 1세(12~23개월) 영유아를 일하면서 키우는데 있어서 어떤 지원이 더 필요하다고 생각하십니까?
귀하가 생각하는 우선순위로 2순위까지 응답해주세요.

1. 밀고 맡길 수 있는 보육기관 확대 (영아전담 어린이집 등)
2. 아이돌보미 등 공공 아이돌봄서비스 확대
3. 육아휴직 이용 대상자 확대
4. 육아휴직 기간 확대
5. 육아휴직 이용 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
6. 육아기 단축근로 이용 대상자 확대
7. 육아기 단축근로 기간 확대
8. 육아기 단축근로 이용을 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
9. 기타 ()
10. 특별히 없음

E3-3. 귀하는 2세(24개월) 이상 영유아를 일하면서 키우는데 있어서 어떤 지원이 더 필요하다고 생각하십니까?
귀하가 생각하는 우선순위로 2순위까지 응답해주세요.

1. 밀고 맡길 수 있는 보육기관 확대 (영아전담 어린이집 등)
2. 아이돌보미 등 공공 아이돌봄서비스 확대
3. 육아휴직 이용 대상자 확대
4. 육아휴직 기간 확대
5. 육아휴직 이용 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
6. 육아기 단축근로 이용 대상자 확대
7. 육아기 단축근로 기간 확대
8. 육아기 단축근로 이용을 활성을 위한 제도적·사회적 환경 조성 (기업 환경 개선)
9. 기타 ()
10. 특별히 없음

부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사

E4. 양육비(현금성) 지원정책 관련하여 제안해주실 내용이 있습니까? 자유롭게 작성해 주세요.

()

E5. 시간지원제도(육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아시간 등) 관련하여 제안해주실 내용이 있습니까? 자유롭게 작성해 주세요.

()

E6. 다음은 어린 자녀를 둔 엄마와 아빠의 역할에 대한 생각입니다. 귀하는 다음 항목에 얼마나 동의하십니까?

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4
1. 엄마와 아빠는 같은 비중으로 자녀 양육에 참여해야 한다				
2. 아이는 아빠보다 엄마가 더 질키운다				
3. 어린 자녀를 둔 남성(아빠)은 일하는 시간을 줄이고 아이와 보내는 시간을 늘려야 한다				
4. 어린 자녀를 둔 여성(엄마)은 일하는 시간을 줄이고 아이와 보내는 시간을 늘려야 한다				
5. 직장생활을 하는 엄마는 전연 엄마와 마찬가지로 아이를 잘 키울 수 있다				



F. 응답자 기본사항

F1. 귀하의 만 나이는 어떻게 됩니까?

만 ()세

F2. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

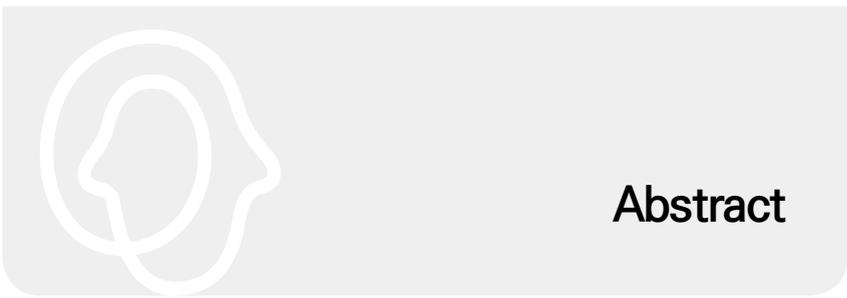
1. 고등학교 졸업 이하
2. 2(3)년제 전문대 졸업 (재학, 중퇴 포함)
3. 4년제 대학 졸업 (재학, 중퇴 포함)
3. 대학원 졸업 이상(재학, 수료 포함)

F3. 귀하를 포함하여 총 가구원 수는 몇 명입니까?

- 가구원이란 혈연이나 주민등록과는 상관없이 주거 및 생계를 같이 하는 구성원을 의미합니다.
- 군무, 학업, 군복무, 치료 등의 이유로 일시적으로 떨어져 살고 있는(다시 돌아올 것을 전제) 직계가족은 같이 거주하지 않더라도 가구원으로 포함합니다.

()명





Abstract

The impact of Parental Allowance on Childcare Environment

: Focusing on Time-based Family Policies

Project Head: Kim, Eun-jung

This study examines patterns of parental allowance receipt and its impact on the utilization of childcare leave. The results indicate that households with a monthly income of 3 million won or below tend to receive parental allowances in cash for slightly longer periods. In addition, employees of small and medium-sized enterprises (SMEs) receive cash allowances for shorter periods than employees working in public institutions or large corporations, suggesting that SME employees may face greater constraints in fully utilizing parental leave.

Regarding the effectiveness of parental allowances, a higher proportion of dual-earner households, higher-income households, employees of large corporations or the public sector, and regular salaried workers reported that the allowances helped maintain their employment and career continuity. The parental allowance was found to have a greater impact on women's use of time-related support policies than on men's. Mothers reported that the parental allowance positively influenced parental leave usage as their income increased, whereas fathers reported stronger effects as their income decreased. The influence was stronger

Co-Researchers: Lee, Jihye · Choi, Sunyoung · Bae, Hyewon · EunJi, Kim

among parents of more recently born children and was particularly pronounced among public officials and employees of public institutions, as well as regular salaried workers.

The parental allowance appears to increase the income replacement rate, thereby encouraging the use of time-related support policies among groups that previously avoided them due to concerns about potential income loss. However, the policy appears to have limited effect in situations where the use of such systems is constrained by job characteristics or workplace culture. Policy priorities should therefore focus on identifying ways to improve system uptake among these groups.

With regard to women's labor market participation, the policy does not appear to significantly promote withdrawal from the labor market; however, concerns were identified that it may prolong periods of unemployment. Furthermore, relatively vulnerable groups expressed a strong preference for extending the payment period of parental allowances, even if this required reducing the monthly payment amount. Based on these findings, the study proposes various types of childcare leave models, enhanced coverage, and a redesign of parental benefits to improve access to the time support system.

Key words: Parental Allowance, Parental Leave, Reduced Working hours for Childcare