

## 유자녀 여성 관리자의 무급노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향 : 근로시간 유연성의 조절효과를 중심으로

박은정\*, 최혜진\*\*, 황경란\*\*\*

### 초 록

본 연구는 가족 내 노동시간 분배의 젠더 간 불균형을 설명하는 젠더수행론 관점에서 무급노동시간, 근로시간 유연성, 일·가족 양립이라는 삼자의 관계성에 주목하였다. 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향과 이에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 2022년 2기 여성 관리자 패널의 미성년 자녀를 둔 여성 관리자 922명의 자료를 분석했다. 분석 결과에 따르면 가사노동시간은 일·가족 갈등에 정적 영향을, 돌봄노동시간은 일·가족 축진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 근로시간 유연성은 가사노동시간 및 돌봄노동시간과 일·가족 갈등의 관계를, 돌봄노동시간과 일·가족 축진의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 근로시간 유연성이 높을수록 돌봄노동시간의 일·가족 갈등의 감소 효과와 일·가족 축진의 증가 효과가 더 커졌다. 한편, 근로시간 유연성이 높을수록 가사노동시간의 일·가족 갈등 증가 효과는 더 감소하였다. 연구의 결과를 토대로 돌봄시간 확보를 위한 육아기 유연근무제 확대, 돌봄 친화적인 조직문화 확산, 남성의 자녀돌봄 지원 등 정책 방안을 제안하였다.

주제어 : 무급노동시간, 일·가족 갈등, 일·가족 축진, 근로시간 유연성

\* 주저자 : 육아정책연구소 부연구위원(ej.park@kicce.re.kr)

\*\* 교신저자 : 보건복지부 사회보장위원회 전문위원(hyejin825@gmail.com)

\*\*\* 공동저자 : 충북여성재단 연구위원(hkl3213@gmail.com)

## I. 서론

여성의 교육 수준이 상승하고 노동시장 참여가 크게 증가하면서 유급노동 참여에서 젠더 간 격차가 감소하였다. 그러나 여성의 유급노동 증가가 젠더 간 가족 내 무급노동 균형으로 온전히 이전되지 못했으며 무급노동시간은 여전히 여성에게 편중되어 있다. 에스핑-앤더슨(Esping-Andersen, 2009)은 『끝나지 않은 혁명(Incomplete revolution)』에서 이러한 현상을 사회변화로 인해 가족과 여성 역할에 조용한 혁명이 일어났으나, 여전히 불평등이 존재하는 미완의 혁명으로 표현한 바 있다.

미완의 혁명 하에서 여성들은 유급노동과 무급노동의 이중고를 경험할 수밖에 없다. 특히 우리나라 유자녀 여성 노동자들은 편중된 가사 및 돌봄노동시간에 더한 긴 노동시간으로 인해 일·가족 갈등을 경험하게 된다. 한국의 평균 근로시간은 감소 추세이나, 여전히 장시간 근로를 하는 국가에 속한다. 2022년 기준 한국의 연간 근로시간은 OECD 회원국의 평균 연간 근로시간인 1,752시간보다 149시간 긴 1,901시간으로 나타났다(OECD, 2023). 한편, 2019년 생활시간조사 분석결과에 따르면, 미취학 자녀가 있는 맞벌이 가구 여성의 하루 평균 노동시간은 총 454.2분이고 이 중 가사 및 돌봄 시간 평균이 총 264.4분인 데 비해, 남성은 하루 평균 노동시간이 총 415.4분이며 가사 및 돌봄 시간은 총 102.8분으로 나타났다(이진숙, 2022). 즉, 여성과 남성의 유급노동시간 격차에도 불구하고 여성의 총 노동시간이 길고 남성에 비해 여성의 가사 및 돌봄 시간이 두 배 이상으로 나타났다. 이는 노동시간 분배의 젠더 간 불균형이 여전히 강력하게 존재하고 있음을 의미한다.

본 연구는 노동시간 분배의 젠더 간 불균형에 관한 젠더수행론에 기초하여, 일·가족 양립의 고충을 겪는 유자녀 여성 노동자의 일·가족 양립에 초점을 두고 출발하였다. 기존 연구들은 젠더 간 유급노동시간과 무급노동시간의 관계를 설명하기 위해 상대적 자원론(relative resource), 가용시간론(time availability), 젠더수행론(gender display) 등 다양한 관점을 제시해왔다. 이 중 자원을 둘러싼 가족 내 권력이나 한정된 시간 내에서 사용 가능한 시간을 중심으로 한 접근보다는 성별 노동시간 배분을 설명하는 핵심 요인으로 젠더를 내세운 젠더수행론이 젠더 간 노동시간 배분 격차의 양상을 보다 설득력 있게 해석한다. 남성은 유급노동시간의 증가가 무급노동시간의 감소로 이어지나, 여성은 유급노동시간의 증가만큼 무급노동시간이 감소하거나 남성과 무급노동시간 분배가 이루어지지 않는다(김소영·진미정, 2016; Craig & Powell,

2011). 즉, 유급노동을 통한 자원의 획득이나 가용시간의 양으로는 젠더 간 무급노동시간 분배를 설명하는 데에 한계가 있다. 송다영(2014)의 연구결과에 따르면, 상대적 자원론이나 가용시간론에 비해 젠더 요인에 따른 접근이 젠더 간 무급노동시간 기여도 격차에 대한 설명력이 큰 것으로 확인되었다.

한편, 유급노동시간과 일·가족 양립에 대한 연구들도 진행되었다. 장시간 근로는 일과 가족 내 역할을 동시에 수행하기 어려운 시간 갈등을 유발하며, 일정 근로시간을 초과하게 되면 일·가족 갈등이 증가한다(방진아·허순임, 2021; 정우진·김강식, 2014). 특히 맞벌이 가구 여성은 경제활동에도 불구하고 한정된 시간 자원 내에서 무급노동에 긴 시간을 투입하여야 하는 상황에 처하게 되어, 시간 압박 및 시간 갈등을 경험할 수밖에 없다. 한편, 일·가족 양립에는 근로시간의 길이뿐만 아니라 근로시간의 유연성도 영향을 미친다. 유연근무는 노동자에게 근로시간과 가족생활시간을 조율할 수 있도록 함으로써 시간 갈등을 감소시킬 수 있다. 최근에는 근로시간의 유연성이 일·가족 양립 만족도에 미치는 영향뿐만 아니라, 자녀돌봄 만족도, 직업생활 만족도, 삶의 만족도 등에 미치는 영향에 대한 연구들도 진행되었다(권은남·엄승미, 2021; 방진아·허순임, 2021; 이수연·김효선, 2017; 정한나, 2022).

또한 정책적으로도 기업의 적극적인 유연근무 활용을 위한 지원 확대가 이루어지고 있다. 2007년 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 법제명 개정을 하면서 제19조의5가 신설되어 근로시간 단축 및 조정에 관한 내용이 사업주의 육아지원 조치 사항으로 포함되었다. 또한 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 시행되면서 탄력적 근무 제도로 활용되기 시작하였다. 탄력적 근무제도는 유연근무제도라는 명칭으로 혼용되다가 2011년부터 한국 공공부문을 중심으로 유연근무제도를 도입하기 시작하면서<sup>1)</sup> 그 개념과 내용이 확대되었다. 또한 최근 정부는 육아기 근로시간 단축 급여를 주당 5시간에서 10시간으로 확대할 예정이며(저출산·고령사회위원회, 2023. 9. 4), 유연근무제 권장을 위해 기업에게 간접노무비를 지원하는 ‘일가정양립 환경개선 지원 제도’나 인센티브를 부여하는 ‘근무혁신 인센티브 제도’ 등을 실시하고 있다(조미라·박은정, 2023).

노동시간과 일·가족 양립에 대한 관심이 크게 증가하고 성별 무급노동시간 분배나 근로시간 유연성과 일·가족 갈등의 관계를 개별적으로 분석한 연구들이 증가하였으나, 무급노동시간, 근로시간 유연성, 일·가족 양립이라는 삼자

1) 한국에서 유연근무제도는 2010년 제2차 국가고용전략회의에서 유연근무제 확산 방안이 논의되고(홍승아·이미화·김동기, 2011), 국가공무원 복무규정을 토대로 공공부문에서 시행되기 시작하여 점차적으로 확산되었다(황순옥·한상일, 2013).

의 관계성에 초점을 두어 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 유자녀 여성 노동자들은 한정된 시간 내에서 가사 및 돌봄 노동을 수행하면서 시간 압박과 시간 갈등을 경험하고 있으며, 이것이 일·가족 갈등이나 촉진과 직결되는 상황에 놓여있다. 이중고를 경험하고 있는 유자녀 여성 노동자의 무급노동시간이 일·가족 조화에 미치는 영향에 있어 근로시간 유연성의 영향력을 확인하는 작업은 일·가족 양립 문제에 대한 연구의 외연을 넓히는 데에 기여할 것이라고 본다.

따라서 유자녀 여성의 무급노동시간이 일·가족 양립에 미치는 영향을 세밀히 살펴보고, 젠더 간 격차가 뚜렷한 무급노동시간이 일·가족 양립에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 어떻게 작용하고 있는지 분석하고자 한다. 요컨대 본 연구의 목적은 유자녀 여성 노동자의 가사 및 돌봄노동시간이 일·가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향을 분석하고, 근로시간 유연성에 따라 무급노동시간과 일·가족 갈등 및 촉진의 관계가 영향을 받는지 진단하여, 근로시간 유연성의 조절효과 여부를 검증하는 데에 있다.

## II. 이론적 논의

### 1. 일·가족 양립과 주요 영향요인

#### 1) 일·가족 양립 개념

한국 사회에서 ‘일·가족 양립’에 관한 용어는 2000년대부터 본격적으로 사용되며 주목받기 시작했다. 노동자들의 삶이 일 중심에서 가정과의 균형을 중시하는 형태로 변화하고 여성의 경제활동 참여가 확대되면서 일·가족 양립지원 정책을 강화하고자 2007년 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 법제명을 개정하면서 공식 용어로 정착하게 되었다.

학술적으로 일·가족 양립에 대한 논의는 일과 가족 영역의 갈등을 중심으로 시작하였다. 일·가족 갈등은 개인에게 부여된 직장에서의 역할과 가족에게 수행하길 기대받는 역할에 대한 요구가 균형을 이루지 못할 때 발생하는 갈등을 의미한다(Greenhaus & Allen, 2011). 일·가족 영역의 갈등은 대표적으로 한정적 시간, 에너지, 집중도 등의 불균형한 분배로 발생하는 자원소모형 갈등(Resource Drain Conflict), 일 또는 가족 영역 중 중 한 영역에서 발생한 긴장, 스트레스 등 부정적 감정이 다른 영역에도 전이되어 발생하는 부정적

전이로 인한 갈등(Negative Spillover Conflict)으로 설명된다(김은수·최은영, 2022; Grandey & Cropanzano, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Ilies, Wilson & Wagner, 2009).

시대적 변화에 따라 일·가족 갈등을 넘어 일과 가족 혹은 일과 생활 영역의 관계성 혹은 상호작용에 대한 관심이 확장되면서 관련한 다양한 개념들의 이론화로 이어지고 있다(최하영, 2022). 먼저 일과 가족 간 긍정적 측면을 살펴보는 연구들이 증가하였다. 긍정적인 영향으로서 일·가족 균형 또는 일·가족 조화는 개인이 일과 가족생활에서 주어진 역할을 효과적이고 만족스럽게 수행하고 있는지를 모두 포함하는 개념이며, 개인이 추구하는 일·가족 역할을 달성하는 정도에 따라 각 개인의 삶의 만족 수준(well-being)도 달라진다(Greenhaus & Allen, 2011). 또한, 일·가족 갈등의 개념에서 사용된 부정적 전이와는 상반되게 한 역할에서 개인이 나타내는 높은 몰입도와 집중도, 긍정적인 감정은 다른 영역으로 긍정적 전이가 되기도 한다(Ilies, Wilson & Wagner, 2009). 일과 가족 두 변인이 서로 상이한 원인과 결과를 지닌 것으로 나타나는(Aryee, Srinivas & Tan, 2005) 등 일·가족 갈등과 일·가족 간 긍정적 영향을 예측하는 요인들이 동일하지 않음이 밝혀지고 있다(박인숙, 2022).

또한 혼용되고 있는 관련 개념들을 정의하려는 시도가 있다. 일과 가족의 상호작용을 설명할 때 주로 사용되는 ‘양립(compatibility)’, ‘균형(balance)’, ‘조화(harmony)’라는 용어는 개념적으로 차이가 없으나, ‘양립’이라는 용어는 ‘균형’과 ‘조화’에 비해 맥락상 일과 가족 두 영역에 한정되어 사용되는 경향이 있다(최하영, 2022). 일·가족 간 긍정적인 영향, 경험, 인식을 다룰 때는 일·가족 향상(enrichment), 강화(enhancement), 긍정적 전이(positive spillover), 촉진(facilitation) 등으로 다양하게 정의되어 사용되어 왔다(박인숙, 2022). 이 중 일·가족 ‘촉진’이 한 역할과 관련된 자원이 다른 역할의 수행을 향상시키는 성과에 초점을 맞추며 향상, 전이를 포함하는 개념으로 사용되고 있다(박인숙, 2022). 최근에는 일·가족 갈등과 일·가족 촉진의 통합적 접근이 점차 시도되고 있다(김소정, 2016; 김준기·양지숙, 2012; 손영미·박정열, 2015)

## 2) 영향요인 관련 선행연구

기존 연구들에서는 일반적으로 개인 및 가족, 조직 또는 제도적 차원에서 일·가족 양립에 영향을 미치는 요인을 설명하고 있다.

첫째, 개인 및 가족 요인으로는 개인적 특성인 연령, 교육수준, 소득, 근로시간을 비롯해 자녀 및 가구 특성인 자녀 연령, 자녀 수, 보조 양육자의 여부, 가사 및 돌봄 노동분담 수준, 그리고 배우자의 근로여건으로서 종사상 지위 또는 소득 등이 다뤄진다. 노동자의 연령이 낮으면 조직 내에서 낮은 직급에 위치함에 따라 근로시간을 유연하게 사용하지 못하거나(원숙연, 2012), 낮은 연령의 자녀로 인해 가정에서 더 많은 돌봄 노동이 요구될 확률이 높기 때문에(김선희, 2010) 일하는 여성의 연령이 낮을수록 일·가족 양립의 갈등이 높아지는 경향이 나타난다(임효창·이봉세·박경규, 2005; 장수정·송다영·김은지, 2009). 학력의 경우 그 수준이 높을수록 승진, 경력 유지 등을 위해 근로시간을 확대하게 되는데 이때 가정에서의 역할요구로 인해 갈등이 유발된다(Powell & Butterfield, 2003).

소득은 주로 일·가족 양립 갈등을 완화하는 것으로 확인된다. 가구소득이 높아질수록 일·가족 갈등을 해소할 대체자원을 이용할 수 있게 되기 때문이다(Grzywacz & Marks, 2000; Steiber, 2009). 과도한 업무, 초과 근무, 야간 근무 등 장시간의 근로시간은 일·가족 양립 갈등을 강화하는 요인이다(손영미·박정열, 2015; Ford, Heinen & Langkamer, 2007). Grzywacz, & Marks(2000)에 의하면 근무시간이 많아질수록 일이 가정에 미치는 부정적 효과가 증가하며, 근무시간이 적을수록 가정이 일에 미치는 부정적 효과가 감소하는 것으로 나타나 근로시간의 양도 일·가족 간 상호작용에 영향을 미치는 것으로 확인된다.

또한 일하는 유자녀 여성에게 자녀 관련 변인은 일·가족 양립을 어렵게 하는 주요한 변수이다. 미취학 자녀가 있거나 자녀 연령이 어릴수록(김희경·신지민, 2023; 임효창·이봉세·박경규, 2005), 자녀 수가 많을수록(배지혜·서혜영·이숙현, 2002) 자녀 돌봄 시간이 길어짐에 따라 일·가족 갈등 수준이 높아지게 된다. 가사 또는 돌봄 노동시간도 일·가족 양립에 영향을 미치게 된다. 김경화(2013)에서는 돌봄, 가사노동시간의 성별 차이를 규명하고 있는데, 기혼 여성이 아닌 남성에만 일·가족 갈등과의 관계가 나타났고, 여성의 경우 단순히 돌봄, 가사노동시간이 아닌 돌봄에서 경험하는 어려움 등이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

둘째, 조직적 차원에서 선행연구들이 공통적으로 제시하고 있는 요인으로는 조직문화 및 분위기, 기업소재지, 기업규모 등이 있다. 조직원에게 공유된 조직의 가치와 규범으로서 개인의 행동과 태도에 영향을 미치게 되는 조직문화(임다희·탁성숙·이선우, 2018)는 그 특성에 따라 일·가족 양립 갈등을 강화 또는 완화시킨다. 수직적 조직문화(김희경·조규진, 2017), 성과 또는 조직의

질서 등을 강조하는 조직문화는 일·가족 양립 갈등을 강화하며(임다희·탁성숙·이선우, 2018), 휴가사용이 어렵거나, 야근 또는 주말 근무, 회식 등이 많은 조직문화는 일·가족 양립에 어려움을 준다(채화영·이기영, 2013). 반대로 가족 친화적이거나(김태희·오민지, 2017; 김현근·안성익, 2016), 조직의 성과보다는 결속력이나 인간적인 배려 등이 강조되는 조직문화는 일·가족양립 갈등을 완화시키는 것으로 확인된다(임다희·탁성숙·이선우, 2018). 일부 연구에서는 조직문화는 일·가정 갈등을 예측하지 못하는 것으로 나타나기도 한다(윤민지·공현정·윤수란, 2021).

기업규모도 일·가족 양립에 영향을 미치는 요인으로 다뤄지고 있다(김인선·이동명, 2009; 장수정·송다영·김은지, 2009). 기업규모가 클수록 일·가족 양립을 위한 지원제도의 도입과 활용도가 높은 것으로 알려져 있으며(이민우·이영진·한재창, 2008), 일례로 가족친화제도의 경우 도입해야 하는 의무 규정이 기업의 규모에 따라 차이가 있어 직장의 규모도 일·가족 균형에 영향을 미치게 된다(진미정·성미애, 2012). 다만 상기 연구들에서는 일·가족 양립에 대한 기업 규모의 통계적 유의성은 발견되지 않았다(김인선·이동명, 2009; 진미정·성미애, 2012).

마지막으로 부성보호제도, 아동수당과 같은 현금성 정책과 보육 및 돌봄 서비스에 관한 제도, 가족친화인증제도 등 기업의 일·가족 양립 지원을 활성화하기 위한 제도 등 제도적 요인들도 일·가족 양립에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 또한 여성의 노동시간 조정이 일·가족 양립 효과를 높일 수 있다고 제시된 바 있다(김희경·신지민, 2023; 류연규·백승호, 2013).

## 2. 유·무급노동시간과 일·가족양립

### 1) 근로시간의 양 및 유연성과 일·가족 양립

한정된 시간자원 내에서 유급노동시간에 많은 시간을 투입할 경우 가족의 생활과 돌봄에 투입할 수 있는 시간은 줄어들 수밖에 없다. 그러나 가족생활을 영위하기 위해 기본적으로 요구되는 시간이 있으므로 근로시간의 증가는 시간갈등을 유발하게 된다. Grzywacz & Marks(2000)의 연구결과와 같이, 국내 선행연구들을 통해서도 근로시간의 증가가 일·가족 양립과 상관관계가 있음을 확인할 수 있다(김동식·김영택·정진주, 2013; 송다영·장수정·김은지, 2010). 시간빈곤의 관점에서 노동시간과 일·가족 양립을 분석한 다수의 선행 연구들도 있으며(노혜진, 2019; 박예은 외, 2016; 이경희·김근주, 2018), 시

간 갈등으로 인해 일과 가족생활을 양립하기 어려운 여성들이 근로시간을 줄여, 결국 여성들의 불안정 노동으로 이어지는 현상이 지적되기도 하였다(국미애, 2013).

한편, 일·가족 양립을 위해서는 근로시간의 양뿐만 아니라 가족의 생활 시간구조에 맞게 근로시간을 조율할 수 있는 근로시간 유연성 확보도 중요하다. 다수의 선행연구 결과에 따르면, 근로시간 유연성 또는 근로시간 유연화는 일·가족 만족도, 자녀 돌봄 만족도, 가족생활 만족도 등 일·가족 촉진에 긍정적인 영향을 미친다(권은남·엄승미, 2021; 방진아·허순임, 2021; 이수연·김효선, 2017). 그러나 근로시간 및 방식을 조정할 수 있는 유연근무제도가 오히려 일과 가족생활의 경계를 모호하게 만들기 때문에 부정적이라는 상반된 연구결과도 있다. 성별에 따라 유연근무제도가 다른 의도로 사용되기도 한다. 남성은 주로 근무 성과 확대 및 임금 향상을 목적으로 유연근무제도를 사용하는 한편, 여성에게는 일·가족 생활 영역의 경계를 모호하게 만들으로써 여성의 일·가족 양립에는 긍정적이지 않다는 지적도 존재한다(정희정, 2019).

하지만 유연근무제도가 일·가족 양립 및 여성의 노동환경 개선, 성평등한 돌봄 문제에 부정적일 수 있다는 선행연구들에서도 근로시간 유연화는 여성의 노동시장 이탈을 예방하고, 일·가족 양립을 위한 중요한 요인으로 제시된다. 다만, 유연근무제도 도입 및 활용에 있어서 기업규모와 특성, 조직문화 및 분위기에 따라 도입 수준과 활용 정도에서 차이가 발생한다는 점을 밝히고 있다(방진아·허순임, 2021). 따라서 근로시간 유연성에 대한 논의에서는 유연근무제도 여부뿐만 아니라 다양한 조직 요인이 함께 고려될 필요가 있다.

## 2) 젠더 간 무급노동시간의 분배

젠더 간 노동시간 분배에 대한 이론은 크게 상대적 자원론, 가용시간론, 젠더수행론으로 구분할 수 있다. 상대적 자원론은 가족 내 구성원이 가진 자원의 크기에 따라 경제적 협상력이 결정되고 경제적 의존성의 격차에 따라 가족 내 무급노동의 젠더 격차가 결정된다고 본다(Berk, 1985; Davis & Greenstein, 2013). 즉, 상대적 자원론에 따르면, 유급노동을 통한 경제력의 차이가 가족 내 경제적 협상력의 차이로 이어지고, 경제력이 적은 사람이 무급노동을 담당하게 된다. 가용시간론에서는 한정된 시간 내에서 시간의 합리적 배분에 따라 시간의 가용성이 결정된다고 본다. 가용시간론에서는 무급노동시간에 투입될 수 있는 시간은 유급노동시간에 결정적 영향을 받으며, 무급노동시간의 젠더 격차는 유급노동시간의 격차로 인한 결과로 해석한다(Coltrane, 2000; 안미



영, 2016; 이해정·송다영, 2023). 상대적 자원론이나 가용시간론은 개인이 가진 자원의 크기나 시간의 가용성에 따라 젠더 중립적으로 유급노동과 무급노동 시간 배분을 설명하나, 이러한 이론들로는 설명되지 못하는 가족 내 노동시간 분배의 분명한 젠더 격차가 존재한다.

젠더수행론(gender display)은 가족 내 노동시간 분배에서 젠더 이데올로기가 강력한 영향요인임을 제시한다. 그린스타인(Greenstein, 2000)의 연구결과에 따르면, 가사노동 부담률이 오히려 경제적 의존성이 높은 남성에게서 낮게 나타났으며, 여성은 경제적 독립성이 높아도 가사노동 부담률이 낮지 않았다. 국내 연구에서도 여성은 취업여부에 따라 돌봄시간에 차이가 분명하게 나타났지만, 남성의 경우 미취업 남성의 돌봄시간이 전일제 여성 노동자의 평균 돌봄시간보다 짧게 나타났다. 남성은 오히려 시간제 근로 남성이 전일제에 비해 자녀돌봄시간이 짧았다(주은선, 2014). 또한 남녀 모두 유급노동시간이 증가하면 돌봄시간이 감소하는 것으로 나타났지만, 모의 근로시간 증가가 부의 돌봄시간의 증가로 이어지지 못한다는 연구결과들도 있다(김소영·진미정, 2016; Hallberg & Klevmarken, 2003).

한편, 가족 내 노동분업이나 노동시간 분배에 대한 연구들에서 무급노동은 크게 가사노동과 돌봄노동으로 구분된다. 요리, 설거지, 빨래, 청소 등 가사노동과 씻기기, 옷 입히기, 재우기, 놀아주기, 간호 등 가족 구성원에 대한 돌봄 노동은 노동의 성격이 상이하(안미영, 2016; 주은선, 2014). 가사노동은 외부 자원을 통해 대체될 수 있는 노동이나 자녀에 대한 돌봄 시간은 시장의 서비스나 재화로 온전히 대체되기 어렵다. 또한 자녀 돌봄에 시간과 에너지가 투입되나, 부모도 자녀를 돌보는 시간을 통해 정서적 만족을 경험하기도 한다. 선행연구를 살펴보면, 가사노동에 돌봄노동을 포함하거나 가사노동만을 다룬 연구들이 있으나(은기수, 2009; Coltrane, 2000), 젠더 간 노동시간의 분배에 초점을 둔 다수의 연구들에서는 가사노동과 돌봄 노동의 상이한 성격을 고려하여 구분하고 있다(윤자영, 2010; 이해정·송다영, 2023a; 2023b; 조성호, 2016).

### 3. 연구가설

본 연구는 가사노동과 돌봄노동 성격이 상이하며 영향요인에서도 차이가 있다는 선행연구 검토 결과를 반영하여 독립변수인 무급노동시간을 가사노동시간과 돌봄노동시간으로 구분한다. 또한 일과 가족의 상호관계를 부정적 영향

과 긍정적 영향을 통합적 시각에서 접근한 최근 선행연구들(김소정, 2016; 김준기·양지숙, 2012; 손영미·박정열, 2015)의 흐름에 따라, 종속변수인 일·가족 양립을 일·가족 갈등과 일·가족 촉진으로 구분하였다.

먼저, 선행연구를 토대로 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간 및 돌봄노동시간이 일·가족 갈등과 일·가족 촉진에 각각 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 세운 연구가설은 다음과 같다.

연구가설 1: 유자녀 여성 관리자의 무급노동시간의 양은 일·가족 갈등에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-1: 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간의 양은 일·가족 갈등에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-2: 유자녀 여성 관리자의 돌봄노동시간의 양은 일·가족 갈등에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2: 유자녀 여성 관리자의 무급노동시간의 양은 일·가족 촉진에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-1: 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간의 양은 일·가족 촉진에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-2: 유자녀 여성 관리자의 돌봄노동시간의 양은 일·가족 갈등에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

또한 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간 및 돌봄노동시간이 일·가족 갈등 및 일·가족 촉진에 미치는 영향에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 규명하고자 하는 연구목적에 따라 연구가설을 제시하면 다음과 같다.

연구가설 3: 유자녀 여성 관리자의 무급노동시간의 양이 일·가족 갈등 및 일·가족 촉진에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 조절효과를 가질 것이다.

연구가설 3-1: 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 조절효과를 가질 것이다.

연구가설 3-2: 유자녀 여성 관리자의 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 조절효과를 가질 것이다.

연구가설 3-3: 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간이 일·가족 촉진에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 조절효과를 가질 것이다.

연구가설 3-4: 유자녀 여성 관리자의 돌봄노동시간이 일·가족 축진에 미치는 영향에 근로시간 유연성이 조절효과를 가질 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료 및 분석대상

이 연구는 한국여성정책연구원이 2022년 조사한 2기 여성 관리자 패널의 3차 관리자 조사자료를 활용하였다.<sup>2)</sup> 여성 관리자 패널은 전국 100인 이상 사업체에 종사하는 과장급 이상 관리자 및 인사담당자를 대상으로 한다. 여성 관리자 패널은 분석에 필요한 유자녀 여성 노동자 사례수를 충분히 확보할 수 있으며, 다양한 모형 적용이 가능한 일-가족 양립 관련 변인과 유·무급노동시간 관련 변인을 포함하고 있어 분석에 활용하였다. 무급노동시간(가사노동, 돌봄노동) 분담을 연구한 기존 연구들에서는 국민의 일상생활에서의 시간 사용 실태를 조사한 통계청 생활시간조사를 주로 활용하여 무급노동시간 사용현황과 그 영향요인을 분석하고 있다(이혜정·송다영, 2023a). 그러나 통계청 생활시간자료나 노동패널의 경우는 일·가족 갈등 및 축진을 측정할 수 있는 도구를 포함하고 있지 않아 본 연구에는 적합하지 않았다. 본 연구는 가사 및 돌봄노동시간과 일과 가족생활 사이에서 응답자가 인지한 갈등 및 축진 수준의 인과관계 규명을 통해 정책적 시사점을 도출하고자 하는 목적에서 수행된 것으로, 무급노동시간 중 가사와 돌봄노동시간 각각의 양적 정보와 일·가족 갈등 및 축진 인식 정보를 모두 포함하고 있는 여성 관리자 패널을 활용하였다. 다만, 여성 관리자 패널은 전체 여성 노동자가 아닌 여성 관리자만을 대상으로 한다는 점에서 해석상 주의가 필요하다.

분석대상자는 미성년 자녀를 둔 여성 관리자 총 922명이다. 이 연구는 자녀를 둔 여성 관리자의 가사 및 돌봄노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향을 분석하는 데에 목적이 있으므로, 성인 자녀를 둔 여성 관리자는 제외하

2) 본 연구에서는 여성 관리자 패널 홈페이지에 공개된 데이터인 '(data)2기1~3차여성 관리자 패널조사\_관리자\_wide.dta'에서 최신 조사인 3차 조사 변수를 중심으로 자료분석을 실시하였다. 다만, 분석모형에서 통제변수로 투입한 막내자녀 연령, 미취학 자녀 수의 경우, 2기 1차조사(2020년) 이후 조사부터는 추가 출산 자녀에 대해서만 정보를 수집하고 있어 1차조사의 자녀 정보와 2차와 3차조사에서 추가된 자녀의 정보를 연계하여 가공하여 사용하였다.

고 자녀 관련 시간 압박이나 갈등을 경험할 가능성이 높은 배우자가 있고 미성년 자녀를 둔 여성 관리자로 대상을 한정하였다.

## 2. 주요 변수

### 1) 종속변수: 일·가족 갈등, 일·가족 촉진

본 연구에서 일·가족 갈등과 촉진은 ‘직장 일의 가정생활 영향’과 ‘가정생활 및 가족의 직장 일 영향’을 질문한 문항을 활용하여 측정하였다. 구체적으로 일·가족 갈등은 ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다’, ‘자녀양육 혹은 가족 돌봄 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’, ‘집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다’, ‘가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해 본 적이 있다’ 5개 문항의 평균값을 활용하였다. 해당 문항들은 ‘①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다’로 응답하는 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 일·가족 갈등 수준이 높음을 의미한다. 일·가족 갈등 5문항의 신뢰도는 크론바흐 알파 계수가 .826으로 높은 수준이었다.

일·가족 촉진은 ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 가족들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다’, ‘가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다’, ‘가족들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다’ 총 5문항의 평균값을 이용해 측정하였다. 이 역시 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 일·가족 촉진 수준이 높음을 의미한다. 일·가족 촉진 5문항의 신뢰도는 크론바흐 알파 계수가 .851로 높은 수준이었다.

### 2) 독립변수: 가사노동시간, 돌봄노동시간

가사 및 돌봄노동시간은 주당 시간으로 변환하였다. 원자료에서는 ‘귀하와 배우자가 집안일(가사, 돌봄 등)을 하는 시간은 하루 평균 몇 시간 입니까?’라는 질문을 통해 본인과 배우자의 평일과 주말 각각의 하루 평균 가사, 돌봄(자녀, 환자돌봄) 시간을 직접 기입하게 함으로써 평일 하루 평균 가사 및 돌봄시간과 주말 하루 평균 가사 및 돌봄시간을 제공하고 있다. 이를 평일의 경우는 5, 주말의 경우는 2를 곱한 값을 더해 주당 가사노동시간 및 돌봄노동시간으로 환산하였다.

### 3) 조절변수: 근로시간 유연성

조절변수는 제도적 요인인 근로시간 유연성 정도 변수이다. 근로시간 유연성은 ‘유연근무제도 사용이 자유로운 편이다’, ‘연차 사용이 자유로운 편이다’ 2문항을 활용하였다. 해당 문항은 ‘①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다’로 응답하는 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 근로시간 사용이 유연함을 의미한다. 신뢰도는 크론바흐 알파 계수가 .681로 신뢰할만한 수준임을 확인하였고, 평균값으로 환산하여 사용하였다. 또한 다중공선성을 완화하고 상호작용 효과를 명확히 도출하고자 독립변수와 조절변수, 상호작용항은 평균중심화하여 분석에 활용하였다.

### 4) 통제변수

통제변수는 선행연구 검토 결과를 반영하여 일·가족 갈등 및 촉진에 영향에 미치는 변수로 연령, 학력, 소득, 근로시간, 미취학 자녀 수, 보조양육자 유무, 배우자 종사상 지위, 배우자 소득, 가사 또는 돌봄시간 차, 기업의 조직문화, 기업 소재지, 기업규모를 투입하였다. 통제변수에는 크게 개인수준과 조직수준의 변인들을 투입하였다. 개인수준 변수는 분석대상자의 인적특성, 가구특성으로 구분된다. 인적특성 관련 통제변수로 연령, 학력, 본인 연평균 소득, 본인 근로시간을 포함하였다. 가구특성으로는 자녀특성 및 배우자의 근로특성을 포함하였는데, 자녀특성에는 막내자녀 연령, 미취학 자녀수, 보조양육자 유무를 포함하였고, 배우자 근로특성에는 배우자의 종사상 지위 및 배우자 연평균 소득 변수를 투입하였다. 또한 가구의 돌봄시간 특성으로 본인과 배우자 간에 가사노동시간 차, 돌봄노동시간 차를 포함하였다. 조직수준 특성으로는 기업의 조직문화, 기업소재지, 기업규모 변수를 포함하였다. 이 중 조직문화 변수는 ‘야근(장시간근로)을 하면 평가를 잘 받는다’, ‘회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다’, ‘우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다’ 등의 총 5개 문항을 유연하고 평등한 조직문화일수록 값이 높도록 역코딩하였다. 이들 문항에 대한 크론바흐 알파 계수는 .701으로 신뢰 수준이 높은 편이었고, 분석에는 평균값을 활용하였다.

변수의 구체적인 측정 방법은 아래 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 측정

구분	변수명	측정
종속 변수	일·가족 갈등	5점 리커트식 서열척도(5문항)를 연속형 변수로 처리(평균)
	일·가족 촉진	5점 리커트식 서열척도(5문항)를 연속형 변수로 처리(평균)
독립 변수	가사노동시간	주당 가사노동시간 = 평일 하루평균 가사시간×5 + 주말 하루평균 가사시간×2
	돌봄노동시간	주당 돌봄노동시간 = 평일 하루평균 돌봄시간×5 + 주말 하루평균 돌봄시간×2
조절 변수	근로시간 유연성	5점 리커트식 서열척도(2문항)를 연속형 변수로 처리(평균)
통제 변수	연령	20대=1, 30대=2, 40대=3, 50대=4, 60대=5
	학력	고졸 이하=1, 대학(교) 졸업(4년제 미만)=2, 대학교 졸업(4년제 이상)=3, 대학원 졸업(석사)=4, 대학원 졸업(박사)=5
	본인 연평균 소득	3천만원 미만=1, 3천만원~5천만원 미만=2, 5천만원~7천만원 미만=3, 7천만원~1억원 미만=4, 1억원 이상=5
	본인 근로시간	총 업무 시간 = 통상 업무시간 + 연장 근무시간 (주당)
	막내자녀 연령	연속형 변수, 20년 자료 자녀 연령 및 이후 추가 출산 자녀 연령 변수 활용하여 계산
	미취학 자녀수	연속형 변수, 20년 자료 자녀 연령 및 이후 추가 출산 자녀 연령 변수 활용하여 계산
	보조양육자 유무	본인 및 배우자 외 친·인척, 민간베이비시터가 돌본 경우, 보조 양육자 있음=1, 보조 양육자 없음=0
	배우자 종사상 지위	상용직=1, 상용직 외=0
	배우자 연평균 소득	3천만원 미만=1, 3천만원~5천만원 미만=2, 5천만원~7천만원 미만=3, 7천만원~1억원 미만=4, 1억원 이상=5
	가사 노동 시간 차	본인 가사노동시간 - 배우자 가사노동시간 (주당)
	돌봄 노동 시간 차	본인 돌봄노동시간 - 배우자 돌봄노동시간 (주당)
	조직문화	5점 리커트식 서열척도(5문항)를 역코딩하여 연속형 변수로 처리(평균)
	기업소재지	수도권(서울, 인천/경기)=1, 수도권 외=0
	기업규모	100~199인=1, 200~299인=2, 300~499인=3, 500인 이상=4

### 3. 분석 방법 및 분석 모형

분석대상자 및 변수 특성을 이해하기 위해 주요 변인에 대한 빈도분석과 변수 간 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 회귀분석 수행 전에 통제변수의 다중공선성을 진단하였다. 그리고 이론적 근거에 따라 독립변수 및 조절변수와 종속변수의 인과관계를 규명하는 동시에 근로시간 유연성의 조절효과를 명확하게 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 구체적인 분석 절차를 제시하면, 먼저 일·가족 갈등 및 촉진에 영향을 미칠 수 있는 개인수준과 조직수준

의 변인을 통제하였으며, 이후 독립변수, 조절변수, 상호작용항(독립변수×조절변수)을 단계적으로 투입하여 조절효과 분석을 실시하였다. 마지막으로 분석결과를 종합하여 각 단계별로 설명력( $R^2$ )이 유의미하게 증가하는지 검토하여 조절효과를 판명하였다.

$Y$ 는 종속변수인 일·가족 갈등 변수이다.  $\beta$ 는 통제변수들을 의미하는  $X_i$ 의 각각에 대한 회귀계수이며, 독립변수인  $X_1$ 은 가사노동시간,  $X_2$ 는 돌봄노동시간,  $\beta_1$ 과  $\beta_2$ 는 독립변수 각각의 회귀계수이다.  $M$ 은 조절변수인 근로시간 유연성이며,  $\beta_3$ 는 조절변수의 회귀계수이다.  $X_1M$ 은 가사노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항이며,  $X_2M$ 은 돌봄노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항이다.  $\beta_4$ 와  $\beta_5$ 는 각 상호작용항의 회귀계수이다. 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 대한 근로시간 유연성의 조절효과 분석 모형의 추정식은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \epsilon_Y \quad (1)$$

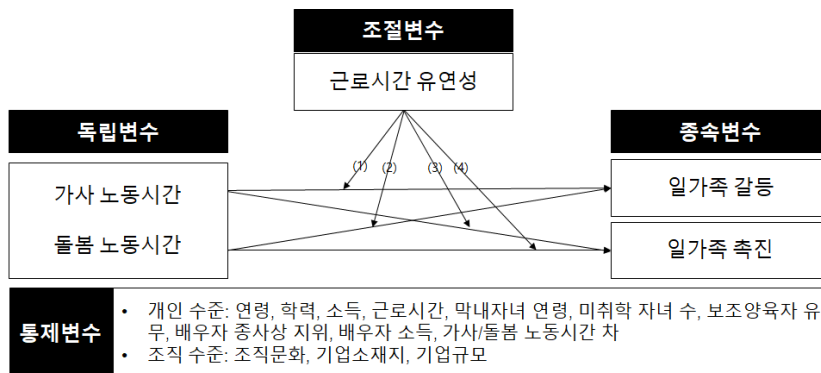
$$Y = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_5 X_2 M + \epsilon_Y \quad (2)$$

$Z$ 은 종속변수인 일·가족 축진 변수이다. 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 대한 근로시간 유연성의 조절효과 분석 모형의 추정식은 다음과 같다.

$$Z = \gamma_0 + \sum \gamma_i X_i + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 M + \gamma_4 X_1 M + \epsilon_Z \quad (3)$$

$$Z = \gamma_0 + \sum \gamma_i X_i + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 M + \gamma_5 X_2 M + \epsilon_Z \quad (4)$$

이를 종합하여 제시한 연구모형은 아래 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 분석모형

IV. 분석결과

1. 기술통계

본 연구의 대상은 <표 2>와 같은 인구사회학적 특성을 갖는다. 전체 분석대상자는 922명으로 40대가 69.96%로 다수를 차지했고, 학력의 경우 대학교 졸업이 54.01%, 대학원 졸업 이상이 21.69%에 달해 학력수준이 높은 편이었다. 소득은 연평균 3~5천만원 미만과 5~7천만원 미만이 35.79%로 가장 많았고, 7천만원~1억원 미만도 22.34%였다. 미취학 자녀가 없는 경우가 76.57%, 1명이 21.48%, 2명 이상이 1.95%였다. 보조양육자가 있는 경우는 43.6%이었다. 배우자의 종사상지위가 상용직인 경우가 82.21%로 대다수를 차지했고, 배우자의 소득은 연평균 5~7천만원이 31.78%, 7천만원~1억원 미만이 30.26%, 1억 이상이 13.88%였다. 직장 특성과 관련해서는 직장의 위치가 수도권 외에 있는 경우가 53.04%였고, 규모는 100~199인 35.25%, 500인 이상이 34.71%인 것으로 나타났다.

<표 2> 분석 대상자의 주요 특성

(단위: 명, %)

변수	구분	빈도	백분율
계		922	100.00
연령 (평균: 43.8세)	30대	160	17.35
	40대	645	69.96
	50대	117	12.69
학력	고졸 이하	44	4.77
	대학(교) 졸업(4년제 미만)	180	19.52
	대학교 졸업(4년제 이상)	498	54.01
	대학원 졸업(석사)	149	16.16
	대학원 졸업(박사)	51	5.53
연평균 소득	3천만원 미만	25	2.71
	3천만원~5천만원 미만	330	35.79
	5천만원~7천만원 미만	330	35.79
	7천만원~1억원 미만	206	22.34
	1억원 이상	31	3.36



변수	구분	빈도	백분율
미취학 자녀 수	0명	706	76.57
	1명	198	21.48
	2명 이상	18	1.95
보조양육자 유무	있음	402	43.6
	없음	520	56.4
배우자 종사상 지위	상용직	758	82.21
	상용직 외	164	17.79
배우자 연평균 소득	3천만원 미만	67	7.26
	3천만원~5천만원 미만	155	16.81
	5천만원~7천만원 미만	293	31.78
	7천만원~1억원 미만	279	30.26
	1억원 이상	128	13.88
기업 소재지	수도권	433	46.96
	수도권 외	489	53.04
기업 규모	100~199인	325	35.25
	200~299인	140	15.18
	300~499인	137	14.86
	500인 이상	320	34.71

본 연구의 주요 변수인 가사 및 돌봄노동시간, 근로시간 유연성, 일·가족 갈등 및 촉진 등은 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 종합적으로 고려했을 때 대체로 정상분포를 갖는 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 주요 변수의 특성

변수	N	평균	표준 편차	최댓값	최솟값	왜도	첨도
가사노동시간	922	19.94	10.34	72	2	1.19	4.84
돌봄노동시간	922	24.76	14.63	112	0	0.99	4.65
가사노동시간 차	922	8.21	11.33	55	-57	0.16	5.48
돌봄노동시간 차	922	8.06	14.64	96	-57	0.60	6.61
근로시간 유연성	922	3.56	1.02	5	1	-0.24	2.26
근로시간	922	38.33	13.48	80	4	-1.33	3.96
일·가족 갈등	922	2.82	0.84	5	1	0.03	2.62
일·가족 촉진	922	3.77	0.74	5	1	-0.43	3.24

## 2. 주요 변수 간 상관관계

연구모형 분석에 앞서 주요 변수 간 상관관계 분석을 실시한 결과는 다음 <표 4>와 같다. 상관계수의 절대값이 0.7 이상은 없었으며, 다중공선성에 문제가 있는 변수도 발견되지 않았다. 다만, 본인의 가사노동시간과 배우자와의 가사노동시간 차의 상관관계, 본인의 돌봄노동시간과 배우자와의 돌봄노동시간 차, 본인 연령과 막내자녀 연령, 막내자녀연령과 미취학자녀 수의 상관관계가 다소 높게 나타났다.

다음으로 종속변수와 유의미한 상관관계를 보인 변수를 살펴보면, 가사노동시간, 돌봄노동시간, 근로시간, 미취학자녀 수, 배우자와의 가사노동시간 차, 돌봄노동시간 차, 기업 소재지(준거집단-비수도권)와 일·가족갈등은 정적 상관관계를 보였으며, 근로시간 유연성, 연령, 본인 연평균 소득, 막내자녀 연령, 유연하고 평등한 조직문화, 기업규모와 일·가족 갈등은 부적 상관관계를 보였다. 일·가족 축진은 근로시간 유연성, 연령, 본인 연평균 소득, 근로시간, 유연하고 평등한 조직문화와 정적 상관관계를 보였으며, 가사노동시간, 돌봄노동시간, 배우자와의 가사노동시간 차, 돌봄노동시간 차, 기업 소재지와는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 주요 변수 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1.00																		
2	-0.17 <sup>***</sup>	1.00																	
3	0.14 <sup>***</sup>	-0.08 <sup>*</sup>	1.00																
4	0.13 <sup>***</sup>	-0.03	0.38 <sup>***</sup>	1.00															
5	-0.24 <sup>***</sup>	0.23 <sup>***</sup>	-0.14 <sup>***</sup>	-0.08 <sup>*</sup>	1.00														
6	-0.15 <sup>***</sup>	0.08 <sup>*</sup>	-0.06	-0.31 <sup>***</sup>	0.07 <sup>*</sup>	1.00													
7	0.03	0.05	-0.12 <sup>***</sup>	0.04	0.13 <sup>**</sup>	-0.07 <sup>*</sup>	1.00												
8	-0.09 <sup>**</sup>	0.13 <sup>***</sup>	-0.18 <sup>***</sup>	-0.15 <sup>***</sup>	0.24 <sup>***</sup>	0.16 <sup>***</sup>	0.30 <sup>***</sup>	1.00											
9	0.08 <sup>*</sup>	0.07 <sup>*</sup>	-0.10 <sup>**</sup>	-0.09 <sup>**</sup>	0.05	0.10 <sup>**</sup>	0.01	0.02	1.00										
10	-0.19 <sup>***</sup>	0.06	-0.07 <sup>*</sup>	-0.45 <sup>***</sup>	0.05	<b>0.58<sup>***</sup></b>	-0.14 <sup>***</sup>	0.11 <sup>***</sup>	0.06	1.00									
11	0.12 <sup>***</sup>	-0.03	0.07 <sup>*</sup>	0.28 <sup>***</sup>	-0.02	-0.39 <sup>***</sup>	0.11 <sup>**</sup>	-0.03	-0.06	<b>-0.67<sup>***</sup></b>	1.00								
12	-0.05	0.01	-0.03	0.02	0.02	-0.03	0.05	0.15 <sup>***</sup>	-0.03	-0.02	-0.02	1.00							
13	0.05	-0.02	0.01	0.03	0.02	-0.08 <sup>*</sup>	0.05	-0.04	0.01	-0.11 <sup>***</sup>	0.10 <sup>**</sup>	0.08 <sup>*</sup>	1.00						
14	0.04	0.01	-0.11 <sup>***</sup>	-0.04	0.12 <sup>**</sup>	0.02	0.26 <sup>***</sup>	0.35 <sup>***</sup>	0.04	0.04	-0.02	0.14 <sup>**</sup>	0.26 <sup>***</sup>	1.00					
15	0.10 <sup>**</sup>	-0.10 <sup>**</sup>	<b>0.61<sup>***</sup></b>	0.18 <sup>***</sup>	-0.09 <sup>**</sup>	-0.02	-0.04	-0.08 <sup>*</sup>	-0.04	0.03	-0.03	0.00	0.03	0.05	1.00				
16	0.11 <sup>***</sup>	-0.08 <sup>*</sup>	0.19 <sup>***</sup>	<b>0.58<sup>***</sup></b>	-0.05	-0.09 <sup>**</sup>	0.03	-0.06	-0.04	-0.11 <sup>***</sup>	0.03	0.01	0.03	0.07 <sup>*</sup>	0.49 <sup>***</sup>	1.00			
17	-0.29 <sup>***</sup>	0.07 <sup>*</sup>	0.01	-0.02	0.19 <sup>***</sup>	0.07 <sup>*</sup>	-0.05	-0.10 <sup>**</sup>	-0.03	0.14 <sup>***</sup>	-0.09 <sup>**</sup>	-0.01	-0.04	-0.11 <sup>***</sup>	-0.05	-0.05	1.00		
18	0.07 <sup>*</sup>	-0.11 <sup>***</sup>	-0.06	0.03	-0.03	-0.07 <sup>*</sup>	-0.01	0.12 <sup>***</sup>	0.01	-0.09 <sup>**</sup>	0.09 <sup>**</sup>	0.02	0.01	0.14 <sup>***</sup>	-0.09 <sup>**</sup>	-0.03	-0.08 <sup>*</sup>	1.00	
19	-0.01	0.01	-0.02	-0.03	0.05	-0.03	0.16 <sup>***</sup>	0.20 <sup>***</sup>	-0.04	-0.05	0.03	0.10 <sup>**</sup>	0.03	0.11 <sup>**</sup>	-0.01	-0.02	-0.04	-0.04	1.00

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

1. 일·가족 갈등, 2. 일·가족 육전, 3. 가사노동시간, 4. 돌봄노동시간, 5. 근로시간 유연성, 6. 연령, 7. 학력, 8. 본인 연평균 소득, 9. 근로시간, 10. 막내자녀 연령, 11. 미취학자녀 수, 12. 보조양육자 유무, 13. 배우자 종사상 지위, 14. 배우자 연평균 소득, 15. 가사노동시간 차, 16. 돌봄노동시간 차, 17. 조직문화, 18. 기업 소재지, 19. 기업 규모

### 3. 근로시간 유연성의 조절효과

먼저, <표 5>는 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 대한 근로시간 유연성의 조절효과 분석 결과이다. Model 1은 통제변수만 투입한 회귀분석 결과로, 본인 연평균소득이 낮을수록, 본인 근로시간 길수록, 막내자녀 연령이 어릴수록, 경직된 성과 중심 조직문화일수록 일·가족 갈등 정도가 크게 나타났다. 독립변수들을 투입한 Model 2에서는 여성 관리자의 가사노동시간이 길수록 일·가족 갈등 정도가 컸으며, 돌봄노동시간의 길이는 일·가족 갈등에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만, 추가적으로 통제변수 중 돌봄노동시간 차도 일·가족 갈등에 영향을 미쳤다. 즉, 돌봄노동시간의 길이 자체는 일·가족 갈등에 영향을 미치지 않으나, 여성 관리자의 돌봄노동시간이 배우자보다 길수록 일·가족 갈등 정도가 커짐을 알 수 있다.

조절변수인 근로시간 유연성을 투입한 Model 3에서 근로시간 유연성이 적을수록 일·가족 갈등이 커졌으며, 근로시간 유연성은 조직문화와 함께 일·가족 갈등에 영향을 미치는 강력한 요인인 것으로 파악되었다. 또한 본인의 연평균소득이 더 이상 통계적으로 유의미한 영향요인이 아닌 것으로 드러났다. 이는 근로시간의 유연성이 소득효과를 상쇄하는 것으로 풀이될 수 있다.

가사노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항을 투입한 Model 4를 살펴보면, 가사노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 정적 영향은 근로시간 유연성이 높을수록 약해진다. 또한 돌봄노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항을 투입한 Model 5의 분석결과를 보면, 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 영향에 근로시간 유연성의 조절효과가 유의미한 것으로 나타났다. 돌봄노동시간의 일·가족 갈등에 대한 주효과는 유의미하지 않았으나, 근로시간 유연성이 높을수록 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 미치는 부정적 영향은 더욱 강해지는 것으로 확인되었다.

〈표 5〉 근로시간 유연성의 조절효과 분석: 일·가족 갈등

변인		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
		t	B	t	B	t	B	t	B	t	B
상수		16.4***	4.041	16.39***	4.058	15.01***	3.762	15.01***	3.756	15.08***	3.764
통제 변수	연령	-1.28	-0.075	-1.5	-0.087	-1.42	-0.081	-1.47	-0.085	-1.52	-0.087
	학력	0.59	0.019	0.92	0.029	1.17	0.037	1.15	0.036	1.27	0.040
	본인 연평균 소득	-3.01***	-0.101	-2.78**	-0.093	-1.72	-0.058	-1.76	-0.059	-1.73	-0.058
	본인 근로시간	2.66***	0.005	2.96**	0.006	3.19**	0.006	3.24**	0.006	3.24**	0.006
	막내자녀 연령	-2.45*	-0.023	-2.56*	-0.025	-2.67**	-0.026	-2.7**	-0.026	-2.71**	-0.026
	미취학 자녀 수	-0.13	-0.009	-0.3	-0.021	-0.25	-0.018	-0.3	-0.022	-0.29	-0.020
	보조양육자 유무	-1.34	-0.071	-1.22	-0.065	-1.35	-0.07	-1.32	-0.068	-1.39	-0.072
	배우자 종사상 지위	0.22	0.016	0.13	0.009	0.27	0.019	0.29	0.02	0.38	0.027
	배우자 연평균 소득	1.1	0.027	1.49	0.037	1.74	0.043	1.77	0.044	1.71	0.042
	가사노동시간 차	1.78	0.005	-1.35	-0.005	-1.4	-0.005	-1.41	-0.005	-1.38	-0.005
	돌봄노동시간 차	1.23	0.003	2.35*	0.007	2.38*	0.007	2.48*	0.007	2.38*	0.007
	조직문화	-8.31***	-0.307	-8.42***	-0.309	-7.14***	-0.266	-7.09***	-0.263	-7.16***	-0.265
	기업소재지	1.45	0.077	1.45	0.077	1.2	0.063	1.32	0.069	1.25	0.065
	기업규모	0.04	0.001	-0.1	-0.002	-0.11	-0.002	-0.15	-0.003	-0.18	-0.004
독립 변수	가사노동시간(A)			3.85***	0.015	3.61***	0.014	3.42**	0.013	3.51***	0.013
	돌봄노동시간(B)			-1.5	-0.004	-1.56	-0.005	-1.68	-0.005	-1.74	-0.005
조절 변수	근로시간 유연성(C)					-5.18***	-0.137	-5.04***	-0.133	-5.15***	-0.135
상호 작용항	A×C							-2.04*	-0.005		
	B×C									-2.95**	-0.005
$R^2$		0.140		0.154		0.179		0.183		0.187	
Adj $R^2$		0.127		0.140		0.163		0.166		0.171	
$F$		10.56***		10.33***		11.58***		11.21***		11.51***	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

다음으로, <표 6>은 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 촉진에 미치는 영향에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 분석한 결과이다. 통제변수만 투입한 Model 1의 분석 결과를 살펴보면, 본인 연평균 소득이 높을수록, 본인보다 배우자의 가사노동시간이 길수록, 기업소재지가 수도권 외인 경우 일·가족 촉진 정도가 커짐을 알 수 있다. Model 2에서 독립변수들은 모두 일·가족 촉진에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 또한 독립변수를 투입한 경우 가사노동시간 차가 더 이상 유의미하지 않았다.

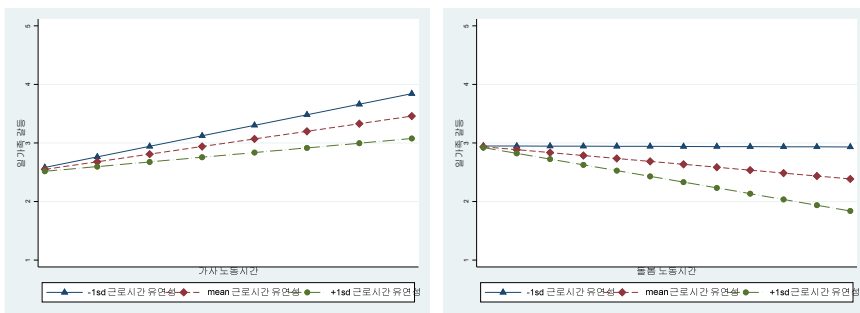
Model 3의 분석결과에서 투입한 조절변수인 근로시간 유연성 정도가 클수록 일·가족 촉진 정도도 커지는 것을 알 수 있다. 한편, 가사노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항을 투입한 Model 4에서는 가사노동시간과 일·가족 촉진 간의 영향에 근로시간 유연성의 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 다만, 가사노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항을 투입하였을 때, 돌봄노동시간이 길수록 일·가족 촉진 정도가 커짐을 볼 수 있다. 이는 근로시간 유연성으로 인해 가사노동시간의 영향력이 조절되었을 때 여성 관리자는 오히려 돌봄노동시간 확보를 통해 일·가족 촉진을 경험함을 의미한다고 해석할 수 있다. 돌봄노동시간과 근로시간 유연성의 상호작용항을 투입한 Model 5에서는 근로시간 유연성이 돌봄노동시간과 일·가족 촉진 간 정적 영향을 강화하였다. 즉, 근로시간 유연성이 높을수록 돌봄노동시간의 일·가족 촉진 증가효과가 더 커졌다.

〈표 6〉 근로시간 유연성의 조절효과 분석: 일·가족 축진

변인		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
		t	B	t	B	t	B	t	B	t	B
상수		13.52***	3.089	13.11***	3.028	14.21***	3.326	14.30***	3.331	14.28***	3.003
통제 변수	연령	0.97	0.053	1.09	0.059	0.99	0.053	1.05	0.056	1.07	0.057
	학력	0.47	0.014	0.39	0.012	0.14	0.004	0.16	0.005	0.07	0.002
	본인 연평균 소득	3.54***	0.110	3.6***	0.112	2.46*	0.077	2.49*	0.078	2.46*	0.077
	본인 근로시간	1.89	0.003	1.91	0.003	1.73	0.003	1.69	0.003	1.71	0.003
	막내자녀 연령	0.33	0.003	0.89	0.008	0.99	0.009	1.02	0.009	1.01	0.009
	미취학 자녀 수	0.49	0.033	0.53	0.036	0.49	0.032	0.54	0.035	0.51	0.034
	보조양육자 유무	-0.11	-0.006	-0.21	-0.010	-0.1	-0.005	-0.13	-0.006	-0.07	-0.003
	배우자 종사상 지위	0.06	0.004	0.12	0.008	-0.03	-0.002	-0.05	-0.003	-0.11	-0.007
	배우자 연평균 소득	-0.39	-0.009	-0.41	-0.010	-0.67	-0.015	-0.70	-0.016	-0.64	-0.015
	가사노동시간 차	-2.24*	-0.005	-0.82	-0.003	-0.8	-0.003	-0.8	-0.003	-0.82	-0.003
	돌봄노동시간 차	-0.53	-0.001	-1.61	-0.004	-1.63	-0.004	-1.72	-0.004	-1.63	-0.004
	조직문화	1.86	0.064	1.77	0.061	0.48	0.017	0.43	0.015	0.47	0.016
	기업소재지	-3.74***	-0.185	-3.78***	-0.187	-3.56***	-0.173	-3.67***	-0.178	-3.6***	-0.174
	기업규모	-0.41	-0.008	-0.32	-0.006	-0.31	-0.006	-0.28	-0.005	-0.26	-0.005
독립 변수	가사노동시간(A)			-0.94	-0.003	-0.64	-0.002	-0.47	-0.002	-0.56	-0.002
	돌봄노동시간(B)			1.81	0.005	1.89	0.005	2.00*	0.005	2.01*	0.005
조절 변수	근로시간 유연성(C)					5.62***	0.138	5.48***	0.135	5.59***	0.137
상호 작용 항	A×C							1.93	0.004		
	B×C									2.14*	0.003
$R^2$		0.053		0.057		0.088		0.092		0.093	
Adj $R^2$		0.039		0.040		0.071		0.074		0.075	
$F$		3.63***		3.39***		5.15***		5.09***		5.14***	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

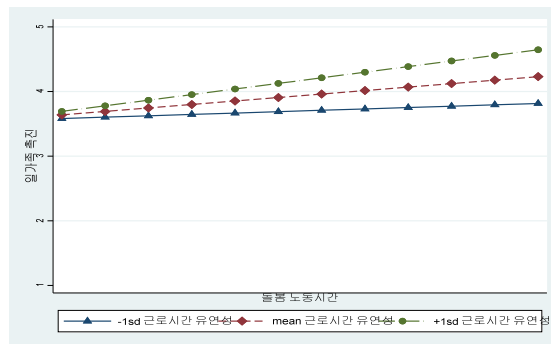
근로시간 유연성의 조절효과를 도식화한 그래프는 [그림 2], [그림 3]과 같다. 근로시간 유연성의 평균값과 평균  $\pm 1$  표준편차값을 기준으로 각각의 그래프를 도출하였다. [그림 2]의 좌측 그래프에 의하면, 근로시간 유연성이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 가사노동시간이 증가함에 따른 일·가족 갈등 증가 정도가 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 근로시간 유연성이 가사노동시간의 일·가족 갈등에 대한 정적 효과를 약화시킴을 확인할 수 있다. 다음으로 [그림 2]의 우측 그래프에서 돌봄노동시간에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 살펴보면, 근로시간 유연성이 낮은 집단과 높은 집단 모두 돌봄노동시간이 증가할수록 일·가족 갈등이 감소하는 양상을 보이나, 근로시간 유연성이 높은 집단일수록 상대적으로 돌봄노동시간 증가에 따른 일·가족 갈등이 강하게 감소하는 것으로 나타났다. 다시 말해, 근로시간 유연성이 높을수록 돌봄노동시간의 일·가족 갈등 감소효과가 커짐을 알 수 있다.



[그림 2] 일·가족 갈등에 대한 가사 및 돌봄노동시간 수준별 근로시간 유연성의 상호작용 효과

[그림 3]은 일·가족 축진에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 나타낸 그래프이다. 근로시간 유연성이 높은 집단과 낮은 집단 모두 돌봄노동시간이 증가함에 따라 일·가족 축진이 강화되는 양상을 보였으나, 근로시간 유연성이 높은 집단의 경우 돌봄노동시간이 증가함에 따라 일·가족 축진이 증가하는 경향이 보다 강하게 나타났다.





[그림 3] 일·가족 축진에 대한 돌봄노동시간 수준별 근로시간 유연성의 상호작용 효과

## V. 종합 및 논의

본 연구는 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향과 이에 대한 근로시간 유연성의 조절효과를 분석하였다. 여기에서는 제시된 연구가설을 중심으로 분석결과를 종합해보고자 한다.

먼저, 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간의 양이 증가할수록 일·가족 갈등이 증가하는 것으로 나타나 연구가설 1-1은 채택되었으나 돌봄노동시간과 일·가족 갈등을 정적 관계로 가정한 연구가설 1-2는 통계적으로 유의미하지 않았다. 다음으로 일·가족 축진 분석결과를 살펴보면, 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간은 일·가족 축진에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 연구가설 2-1도 채택되지 않았다. 한편, 연구가설 2-2와는 반대로 돌봄노동시간의 양은 일·가족 축진에 정적 영향을 미치는 것으로 확인되어 이 역시 기각되었다.

근로시간 유연성의 조절효과를 분석한 연구결과를 살펴보면, 근로시간 유연성이 유자녀 여성 관리자의 가사노동시간 및 돌봄노동시간과 일·가족 갈등에 조절효과가 있는 것으로 나타나 연구가설 3-1과 3-2는 채택되었다. 또한 상호작용 도표 확인을 통해 근로시간 유연성이 높을수록 가사노동시간의 일·가족 갈등에 대한 정적 효과는 감소하고, 돌봄노동시간의 일·가족 갈등에 대한 부적 효과는 증가하는 뚜렷한 경향성을 확인하였다. 일·가족 축진 분석결과를 살펴보면, 가사노동시간이 일·가족 축진에 미치는 영향에 근로시간 유연성의 조절효과가 없는 것으로 나타나 연구가설 3-3은 채택되지 않았으나, 돌봄

노동시간이 일·가족 축진에 미치는 정적 영향은 근로시간 유연성이 증가함에 따라 강화되는 것으로 나타나 연구가설 3-4는 채택되었다.

본 연구의 분석 결과는 선행연구와 다소 상이하였다. 기존 연구 결과에서 자녀 수가 많거나 자녀연령이 어려서 돌봄 시간이 길면 일·가족 갈등 수준이 높게 나타난 점(배지혜·서혜영·이숙현, 2002; 임효창·이봉세·박경규, 2005)을 반영하여, 연구가설을 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 정적 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 그러나 본 연구결과에서는 가사노동시간만 일·가족 갈등과 정적 관계를 보이는 것으로 확인되었으며, 돌봄노동시간은 오히려 일·가족 갈등을 완화시키고 일·가족 축진을 강화시키는 경향을 보였다. 특히, 근로시간 유연성 증가에 따라 돌봄노동시간의 증가가 일·가족 갈등 감소와 일·가족 축진 증가로 이어지는 경향성이 강화되었으며, 가사노동시간이 증가함에 따라 일·가족 갈등이 증가하는 효과도 약화되었다. 이는 높은 근로시간 유연성이 유자녀 여성 근로자의 돌봄 어려움 해소에 유의미한 영향을 미쳐 일·가족 갈등 감소와 일·가족 축진으로 이어진다고 해석할 수 있다. 돌봄 및 가사노동시간 자체보다 돌봄에서 경험하는 어려움이 일·가족 갈등에 보다 유의미한 요인임을 지적한 선행연구(김경화, 2013)와 일맥상통하는 부분이 있다고 볼 수 있다. 또한 일·가족 갈등에서 가사노동시간과 돌봄노동시간의 방향성이 상이하게 나온 결과는 돌봄 노동이 가사 노동과는 다른 성격임을 지적한 선행연구(안미영, 2016; 주은선, 2014)를 다시 한 번 확인해주는 결과이다. 또한 유자녀 여성 관리자는 일을 하면서 자녀돌봄 시간을 확보하길 원하고 있음을 보여주는 결과이기도 하다. 다만, 본 연구에 사용된 여성 관리자 패널은 전체 여성 노동자가 아닌 여성 관리자를 대상으로 한 데이터이므로 일반화에 있어 한계가 있다는 점을 고려해야 한다.

다음으로 이 연구가 가지는 학술적, 정책적 함의를 제시하고자 한다. 먼저, 이 연구는 기존 연구의 외연을 확장한다는 점에서 학술적 함의를 가진다. 기존 선행연구들은 유급 노동시간의 양이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향에 근로시간 유연성의 조절 효과를 보거나, 무급노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향을 연구하였다. 이 연구는 가사노동시간 및 돌봄노동시간의 양, 일·가족 갈등 및 축진, 근로시간 유연성의 삼자의 관계를 조망하였다는 점에서 기존 연구와 차별성이 있다. 또한 이 연구의 결과는 근로시간의 유연성 연구의 범위를 확장하여 논의할 수 있는 기초를 제공하고, 가족 내 젠더 간 노동시간 분배 논의나 일·가족 양립 논의에서 유·무급노동시간의 양과 유연성을 같이 논의할 수 있는 기초 연구로서 의의가 있다. 다만, 분석대상이 여성 관리자에 한정되어 있다는 점에서 일정 부분 해석상 한계를 가지고 있다. 또한

선행연구에서 도출된 개인 및 가족, 조직 차원의 변수들을 모형에 최대한 포함하였으나, 제도적 차원의 변인이 조절변수인 근로시간 유연성 외에는 포함되지 않았다는 점이 한계로 남아있다. 제도적 차원의 논의는 후속 연구로 진행될 수 있을 것으로 본다. 또한 본 연구에서는 여성 관리자 패널의 관리자용 자료를 분석하여, 조직수준의 변수를 사용하는 데 한계가 다소 있었다. 향후 후속 연구에서는 인사담당자용 데이터와 연계하여 여성관리자 비율 등 다양한 조직 관련 변수들을 포함한 보다 의미있는 결과가 도출될 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 정책적 함의를 크게 세 가지로 도출하였다. 첫째, 이 연구결과에서는 근로시간 유연성이 높을수록 돌봄노동시간의 일·가족 축진 증가효과가 강화되는 것으로 확인되었다. 일·가족 양립 정책에서 일·가족 갈등 감소를 위한 접근이 주로 논의되나, 일·가족 축진이나 조화 등 긍정적 측면을 강화하는 전략에 대한 논의는 많지 않다. 일·가족 조화에 대한 강화 전략으로 돌봄시간 확보를 위한 다양한 방식의 육아기 유연근무제 방안이 마련될 필요가 있다. 노동자에게 돌봄시간을 확보해주는 것은 돌봄 공백 해소뿐만 아니라, 일과 가족을 양립하는 노동자의 시간 갈등을 완화하여 일의 효율성을 제고하는 것이기도 하다. 최근 육아휴직 외에 돌봄 시간을 확보해주는 방안으로 육아기 근로시간 단축제도를 확대하면서, 육아기 근로시간 단축 대상 자녀연령과 지급기간을 크게 확대하였다. 그러나 여전히 다수의 일자리에서 육아기 근로시간 단축을 사용하지 못하고 있다. 고용보험통계에 따르면, 2022년 기준 출생아 수 대비 육아기 근로시간 단축 급여 사용자는 7.8%에 그쳤다.

이처럼 육아기 근로시간 단축제의 활용이 어려운 상황에서 구체적인 정책방안을 모색해보고자 한다. 먼저, 육아기 돌봄시간 확보를 위해 근로시간 유연성을 극대화하기 위한 방안으로 일일 근로시간 중 일부를 재택근무할 수 있는 육아기 부분 재택근무제를 도입하거나 육아기 재량근로시간제를 적극 실시하는 등 육아기 근로시간 단축제 외에 육아기 돌봄시간 확보를 위한 방안을 제안한다. 다음으로 육아기 근로시간 단축뿐만 아니라 일자리 및 기업 특성을 고려하여 기업의 상황이나 직종·직무에 따라 활용할 수 있는 유연근무제도 모듈을 개발할 필요가 있다. 즉, 기업이나 직종 등 일자리 상황별로 근로시간 단축, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제 등 여러 형태의 유연근무제도를 조합하는 방식의 방안을 모색해볼 수 있을 것이다.

둘째, 돌봄 친화적인 조직문화 확산이 일·가족 양립에 핵심적 요인임을 확인하였다. 분석결과에서 조직문화가 일·가족 갈등에 크게 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 유연하고 평등한 조직문화는 근로시간 유연성과 상관관계를 가지고 있으며, 경직된 성과중심 조직문화일수록 일·가족 갈등이 높은 것으로

나타났다. 기업의 조직문화 개선을 위해서는 ‘가족친화인증’이나 ‘근무혁신 인센티브 제도’, ‘일가정양립 환경개선 지원 제도’ 등 기존 인센티브 제도를 강화할 뿐만 아니라, 기업이 조직문화를 개선할 수 있는 실질적인 방안을 코칭 받을 수 있는 기업 컨설팅을 제공할 필요가 있다. 기업마다 상황이 다르기 때문에 기업의 상황과 수요를 반영한 맞춤형 컨설팅을 전문화하여 제공하여야 할 것이다. 또한 기업정책의 방향성 설정에는 기업 대표나 경영진의 인식이 매우 결정적인 영향을 미침으로 기업 대표 및 경영진 인식 개선 사업도 보다 다양한 경로로 이루어질 수 있도록 적극 확대하여야 한다.

셋째, 남성의 자녀돌봄 참여 제고를 위한 적극적 지원이 필요하다. 본 연구는 여성 노동자에게 집중되어 있는 무급노동시간이 일·가족 갈등 및 조화에 미치는 영향에 천착하여 출발하였다. 분석 결과를 살펴보면, 유자녀 여성 노동자의 절대적인 돌봄노동시간이 일·가족 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않으나, 배우자와의 돌봄노동시간 차는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남성이 적극적으로 자녀 돌봄을 함께할 경우에 여성 노동자의 일·가족 갈등 완화에 긍정적 영향을 미치는 것이다. 남성이 자녀돌봄에 참여하기 위해서는 근본적으로 장시간 노동을 하지 않는 노동문화의 변화가 전제되어야 하며, 남성이 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용함에 있어 아직까지 기업에 존재하는 돌봄 성역할에 대한 인식을 개선해야 한다(박은정 외, 2023). 시간 지원 제도는 여성이 사용하는 제도라는 인식에서 탈피할 수 있도록 인식 개선 사업이 적극적으로 확대되어야 하며, 기업 인센티브 지원 제도에 남성의 시간 제도 사용이 보다 더 반영되도록 조정할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 고용행정통계, 고용보험통계 현황. <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010>에서 2024.4.1. 인출
- 국미애(2013). “유연근무제와 노동시간의 젠더 정치: 시간제근무를 중심으로”. 여성학논집. 제30권 제1호. 3-34.
- 권은남·엄승미(2021). “유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향”. 여성연구. 통권 제108호. 99-129.
- 김경화(2013). “영유아와 초등학생 자녀를 둔 남녀취업자의 일·가족 갈등 인식: 성별과 관련 변인의 상호작용효과를 중심으로”. 가족과 문화. 제25권 제4호. 60-90.
- 김동식·김영택·정진주(2013). 맞벌이 여성의 일·가정 양립 갈등과 건강영향 연구: 근로시간을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김선희(2010). “공공조직에서 여성의 일-가정 (WFC) 결정요인 분석”. 행정논총, 제48권 제1호. 171-196.
- 김소영·진미정(2016). “부모의 미취학자녀 돌봄시간 관련요인 변화와 가족정책에의 함의”. 가정과삶의질연구. 제34권 제5호. 1-19.
- 김소정(2016). “맞벌이 여성의 일·가족 경험이 우울에 미치는 영향: 일·가족갈등과 일·가족축진의 통합적 접근”. 사회복지연구. 제47권 제3호. 161-185.
- 김은수·최은영(2022). “유자녀 여성관리자의 특성에 따른 일-가정 부정 전이의 영향요인에 관한 연구”. 여성연구. 통권 제113호. 165-197.
- 김인선·이동명(2009). “조직의 지원환경이 일-가족갈등에 미치는 영향”. 산업관계연구. 제19권 제2호. 67-94.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김태희·오민지(2017). “일·가정 양립정책의 유효성과 조직문화”. 현대사회와 행정. 제27권 제4호. 147-168.
- 김현근·안성익(2016). “가정 친화적 업무환경이 일-가정 균형 만족에 미치는 영향에 관한 연구-심리적 자본의 매개효과를 중심으로”. 경영연구. 제31권 제4호. 27-62.
- 김희경·신지민(2023). “일·가정 양립 갈등 및 영향요인에 대한 성별 비교연구”. 한국사회와 행정연구. 제34권 제1호. 223-250.
- \_\_\_\_\_. 조규진(2017). “공사조직 간 일가정 양립수준 및 영향요인 비교분석”. 한

- 국행정연구. 제26권 제2호. 217-246.
- 노혜진(2019). “시간빈곤과 이중빈곤의 실태와 영향요인-다양한 시간빈곤 개념 적용”. 사회복지정책. 제46권 제4호. 65-90.
- 류연구·백승호(2013). “일-가족양립정책이 여성의 일-가족 양립에 미치는 영향에 대한 비교 연구: 여성 근로소득에 대한 정책의 직·간접 효과를 중심으로”. 보건사회연구. 제33권 제1호. 122-161.
- 박예은·윤미·이예슬·이효진·정익중(2016). “시간빈곤이 일-가족양립 만족도에 미치는 영향: 미취학자녀를 둔 기혼취업여성을 중심으로”. 사회과학연구. 제32권 제2호. 35-56.
- 박은정·이재희·박은영·김연진(2023). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간 정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로. 육아정책연구소.
- 박인숙(2022). “생태학적 관점에 기반한 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 축진의 다양한 관련 변인: 차별적 현저성과 상대적 현저성을 중심으로”. 가정과삶의질연구. 제40권 제4호. 35-58.
- 방진아·허순임(2021). “근로시간 유연화가 여성 관리자의 일-가정 양립에 미치는 영향”. 여성연구. 통권 제111호. 37-66.
- 배지혜·서혜영·이숙현(2002). “사무직 남성의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’과 부모 역할 만족도”. 한국가족관계학회지. 제7권 제2호. 43-64.
- 손영미·박정열(2015). “한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향”. 한국콘텐츠학회논문지. 제15권 제7호. 203-215.
- 송다영(2014). “남녀 직장인의 무급노동시간 격차와 일-가족양립 정책에의 함의: 서울시 직장인 밀집지역을 중심으로”. 비판사회정책. 제43호. 169-206.
- \_\_\_\_·장수정·김은지(2010). “일-가족양립 갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 27-52.
- 안미영(2016). “한국 맞벌이 부부의 고용 형태와 가족 내 노동 분업의 젠더 불평등에 관한 연구”. 경제와사회. 통권 제112호. 13-40.
- 원숙연(2012). “취업여성의 일-가족 상호작용을 둘러싼 개인-조직-정책의 역학”. 정부학연구. 제18권 제3호. 267-295.
- 윤민지·공현정·윤수란(2021). “일-가정 갈등 예측요인에 대한 관련변인 메타분석”. 인문사회 21. 제12권 제1호. 2373-2387.
- 윤자영(2010). “모(母) 시간 배분 결정요인 분석”. 노동경제논집. 제33권 제2호. 27-52.

- 은기수(2009). “한국 기혼부부의 가사노동분업”. 한국인구학. 제32권 제3호. 145-171.
- 이경희·김근주(2018). 시간 빈곤(Time-Poor)에 관한 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 이민우·이영진·한재창(2008). “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구”. 노동정책연구. 제8권 제4호. 183-214.
- 이수연·김효선(2017). “인지된 유연근무제 활성화가 조직성과와 일·가족 만족도에 미치는 효과”. 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집.
- 이진숙(2022). “미취학자녀가 있는 가구의 일·생활 시간”, 성인자통계시스템 분석 리포트(22-5). 한국여성정책연구원.
- 이혜정·송다영(2023a). “1999~2019년 미성년 자녀를 둔 부부의 유급-무급노동 시간 및 부담을 변화와 영향요인”. 한국사회정책. 제30권 제1호. 159-188.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. (2023b). “미성년 자녀를 둔 기혼 남성의 무급노동시간량과 무급노동시간분담을 영향요인”. 한국사회복지학. 제75권 제1호. 33-58.
- 임다희·탁성숙·이선우(2018). “조직문화가 일·가정양립 갈등에 미치는 영향 경쟁가치모형을 적용하여”. 한국조직학회보. 제15권 제2호. 29-56.
- 임효창·이봉세·박경규(2005). “기혼 직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구”. 경영학 연구. 제34권 제5호. 1417-1443.
- 저출산·고령사회위원회(2023. 9. 4). 3.28. 발표 저출산 5대 핵심과제 '24년 예산안 편성 현황. 보도참고자료.
- 장수정·송다영·김은지(2009). “일·가족 양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로”. 한국사회복지학. 제61권 제2호. 349-370.
- 정우진·김강식(2014). “근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향”. 질서경제저널. 제17권 2호. 69-87.
- 정한나(2022). “시간 탄력적 근무제도가 직무 및 일·가정 양립 만족에 미치는 영향 분석”. 교육재정경제연구. 제31권 제2호. 31(2), 85-104.
- 정희정(2019). “일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계”. 국제사회보장리뷰. 2019년 8호. 49-60.
- 조미라·박은정(2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 조성호(2016). “부부의 시간배분 결정요인: 맞벌이 부부를 중심으로”. 노동경제논집. 제39권 제1호. 57-79.
- 주은선(2014). “노동인가, 돌봄인가, 여가인가: 전일제 임노동자 맞벌이 부모의 시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과”. 사회복지연구. 제45권 제3호. 5-34.

- 진미정·성미애(2012). “직장 유형에 따른 취업주부의 일 - 가족 균형 지각”. *가정  
과삶의질연구*. 제30권 제4호. 13-24.
- 채화영·이기영(2013). “육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험”. *Family and  
Environment Research*. 제51권 제5호. 497-511.
- 최하영(2022). “일·가족 및 일·생활 상호작용 관련 개념과 척도 비교: 균형, 양립,  
전이, 갈등, 축진을 중심으로”. *가족정책연구*. 제2권 제1호, 1-24.
- 통계청(2019). 2019년 생활시간조사 지침서. 통계청.
- 홍승아·이미화·김동기(2011). *유연근무제와 가족생활의 변화*. 서울: 한국여성정  
책연구원.
- 황순옥·한상일(2013). 춘천시 공무원의 유연근무제에 대한 인식과 그 효과에 관한  
연구. *지역발전연구*. 제22권 제2호. 71-93.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life:  
Antecedents and outcomes of work-family balance in employed  
parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1). 132-146.
- Berk, S. F. (1985). *The gender factory: the apportionment of work in  
American households*, NY: Plenum Press.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and  
measuring the social embeddedness of routine family work.  
*Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Craig, L. & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules,  
work-family balance and the gendered division of childcare.  
*Work, Employment and Society*, 25(2). 274-291.
- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2013). Why study housework?  
Cleaning as a window into power in couples. *Journal of Family  
Theory & Review*, 5(2), 63-71.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare  
states to women's new roles*. Polity.
- Ford, M., Heinen, B. & Langkamer, K. (2007). Work and Family  
Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain  
Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources  
model applied to work-family conflict and strain. *Journal of  
vocational behavior*, 54(2), 350-370.



- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender and the division of labor in the Home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 322-335.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Hallberg, D., & Klevmarken, A. (2003). Time for children: A study of parent's time allocation. *Journal of Population Economics*, 16(2), 205-226.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of management journal*, 52(1), 87-102.
- OECD(2023). OECD Employment Outlook 2023.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A.(2003). Gender, Gender Identity, and Aspirations to Top Management. *Women in Management Review*, 18, 88-96.
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93(3): 469-488.

Abstract

## The Effects of Unpaid Work Hours of Women Managers with Children on Work-Family Conflict and Facilitation: The Moderating Effect of Flexible Working Hours

Eun Jung Park\*·HyeJin Choi\*\*·Kyoung Lan Hwang\*\*\*

This study focuses on the triangular relationship among unpaid labor hours, work hour flexibility, and work-family reconciliation from a gender display perspective. This study examines the effects of unpaid caregiving and household work hours of women managers with dependent children on work-family conflict and facilitation, and the moderating effect of flexible working hours on these effects. Using data from the 2nd Wave of the Women Manager Panel in 2022, analysis was conducted on 922 women managers with minor children. The results indicate that household work hours have a positive effect on work-family conflict, while caregiving work hours have a positive effect on work-family facilitation. Furthermore, flexible working hours moderate the relationship between caregiving and household work hours and work-family conflict, as well as between caregiving work hours and work-family facilitation. Specifically, higher work hour flexibility leads to a decrease in work-family conflict and an increase in work-family facilitation with an increase in caregiving work hours. An increase in the flexibility of working hours tends to mitigate the increase in work-family conflict. Based on the findings, policy recommendations are proposed, including expanding flexible working hours during childcare periods, promoting a childcare-friendly organizational culture, and providing support for paternal childcare.

**Keywords :** Unpaid Work Hours, Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, Flexible Working Hours

---

\* First Author: Associate Research Fellow, Korea Institute of Child Care and Education

\*\* Corresponding Author: Expert Advisor, Social Security Committee, Ministry of Health and Welfare

\*\*\* Co-Author: Research Fellow, Chungbuk Women Foundation