여성연구
The Women's Studies
2024. Vol. 123 No. 4 pp. 5~32
http://doi.org/10.33949/tws.2024.123.4.001

가족친화인증제도 도입이 일·가정균형에 미친 영향: 출산율과 여성 고용 중심으로*

김현숙**·신우리***

초 록

본 연구에서는 일·가정 균형제도의 하나로 여성가족부가 운영하는 가족친화인증제도가 육아휴직, 출산율, 여성고용에 미친 영향을 살펴봄으로써 기존의 가족친화인증제도에 대한 연구의 지평을 개인의 만족도나 기업의 생산성을 넘어 출산율과 고용에 대한 효과를 살펴보는 것으로 확대하였다. 분석결과, 인증기업들에서는 미인증기업에 비해 여성의 육아휴직 이용률, 이용기간 모두 유의하게 높아 일·가정 균형을 이루는 데 용이하다는 점을 발견하였다. 나아가 일반출산율의 대리변수로 사용한 20~30대 여성을 기준으로 한 출산휴가자 비율은 전체 인증기업을 대상으로 하면 1.607%p, 중소인증기업의 경우 2.434%p 더 높은 것을 확인하였다. 여성고용의 경우, 사원급은 인증기업에서 여성고용비율이 2.7%p 높게 나타나고, 적극적 고용개선조치와 함께 고려할 때 대리급 여성비율은 약 2.7%p 더 높아 가족친화인증이 출산 및 육아기의 여성고용에 긍정적 효과가 있음을 일부 확인하였다.

주제어 : 가족친화인증제도, 육아휴직, 일반출산율, 여성고용

---

*본 논문은 "신우리·전기택·김효경(2024). 가족친화인증 중소기업 인센티브 확대 방안 연구-세제지원을 중심으로-, 한국여성정책연구원"의 Ⅲ장을 대폭 수정 발전시켜 작성하였음을 밝힙니다.

** 제1저자 : 숭실대학교 경제통상대학 경제학과 부교수(annakim@ssu.ac.kr)
*** 교신저자 : 한국여성정책연구원 부연구위원(wrshin11@gmail.com)

I. 서론

급격한 합계출산율의 감소로 저출산 문제에 대한 사회적 관심이 증대하고 있는 가운데 현금지원을 포함한 정부의 다양한 정책적 지원을 넘어 기업의 실질적인 참여와 노력이 중요한 사회적 과제로 대두되고 있다. 특히 여성의 경제활동참가율과 고용률[1]이 지속적으로 높아지고, 20~30대 여성들이 결혼보다는 취업을 우선시하는 환경에서 일과 가정을 양립할 수 있는 사회적 분위기 조성은 결혼과 출산을 위한 중요한 기제가 되고 있다.

2006년부터 2023년까지 지출한 출산율 제고 관련 예산이 약 380조에 이른다고 하지만 예산 세부 내역에는 공공주택, 반값등록금 등 저출산과 직접적 관련이 없는 예산도 포함되어 있어 정부가 수행했던 정책의 핵심이 무엇인지 알기 위해서는 예산 내역을 분석해야 한다. 예산정책처(2023)의 자료에 기초하여 분석할 때 제1~2차 저출산·고령사회기본계획(2005~2015)의 핵심은 보육·유아교육 서비스의 양적 확대 및 무상보육 도입이라고 볼 수 있다. 제3차 계획(2016~2020)에서는 맞춤형 보육, 초등돌봄 등 여전히 자녀의 양육부담을 덜어주는 돌봄서비스의 확대가 전체 예산의 64.3%를 차지하여 주를 이루고 있고, 청년의 일자리·주거지원이 포함되었다. 제3차 수정 계획(2019~2020)에서는 청년의 일자리·주거지원이 전체 예산의 56.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 제4차 계획(2021~2025)에서는 아동수당 도입, 청년의 주거에 대한 지원이 주요한 과제로 부각되었다.

기존의 투입예산 외에 2023년 중앙정부 5대 핵심과제로 투입되는 출산관련 신규 예산은 15조 4천억 원으로 출산 가구 주거안정강화 약 9조 원, 부모급여 지급을 핵심으로 한 양육비용부담 경감 약 3조 원, 육아휴직 강화 및 활용여건 개선 약 2조 원 등으로 구성되어 있어 신규예산은 직접적인 저출산 관련 예산으로 분류할 수 있다. 2024년 추가적으로 발표한 “저출생 추세 반전을 위한 대책”[2]에는 일·가정 양립, 양육, 주거문제가 주요한 과제로 채택되었다.

제3차 수정계획 및 제4차 저출산·고령사회기본계획에 따른 저출산 대응 예산의 상당 수준은 청년의 일자리·주거지원이었고 아동수당, 보육에 대한 지원 등을 포함한 가족부문에 대한 지출이 OECD 평균 수준보다 낮은 가운데 김현숙(2021)에 따르면 지난 20여 년간 중앙정부가 가장 적극적으로 지출을 늘려

1) 2023년 기준 여성고용률은 61.4%로 역대 최대치를 기록하고 있다

2) 2024년 6월 19일 대통령주재 저출산고령사회위원회에서 발표하였다. 특히 인구전략기획부를 신설하여 특별회계, 예산사전심의제도를 도입하기로 하였다.

왔던 부문은 보육 및 유아교육서비스의 양적 확대[3]이다. 아동수당 지원 등 현금지원도 도입되었지만 2022년 기준 저출산 대응 예산 중 주거지원 20.5조 원, 보육 및 돌봄 11.5조 원, 현금수당 5.5조 원, 일자리와 직장 관련 예산이 3.7조 원(국회예산정책처, 2023)으로 나타나 보육 및 유아교육을 중심으로 한 돌봄지원에 투입된 예산이 대표적인 저출산 대응 예산이라고 볼 수 있다. 정진화·김현숙·임지은(2019)[4]과 김현숙(2021)[5]의 결과를 살펴보면 우리나라의 보육 서비스는 그 크기는 작지만 출산율에 일정한 효과를 나타냈다. 다만 그 효과가 거의 사라지고 있고, 출생아 수가 감소하면서 폐업하는 어린이집이나 유치원도 늘고 있어 보육 서비스나 유아교육 서비스만으로 출산율을 견인해내기에는 불가능한 상태이다.

지방정부 차원에서는 출산지원과 관련한 가장 큰 항목은 출산장려금 혹은 출산지원금이다. 광역지자체로 비교할 경우, 시설 이용 영유아 1인당 보육료 지원액이 가장 높은 전북이 2018년 기준 연 607만 원이고, 1인당 출산장려금이 가장 많은 전남이 연 293만 원인 점(김현숙, 2021)을 감안하면 지자체 수준의 지원이 중앙정부 보육지원보다 낮은 수준이다. 그러나 출산장려금은 기초지자체 차원에서는 가장 많은 재원을 투입하는 제도로 일부 지역에서는 출산율 상승의 효과가 있다는 분석도 제기되고 있다.[6] 그런데 기초지방자치단체 차원의 출산장려금의 효과는 어느 정도 존재했지만, 시간이 지나면서 사라지고 있어(김현숙, 2021) 보육 서비스를 포함한 돌봄과 현금지원인 출산장려금만으로는 급강하하고 있는 출산율을 전환시키기에는 매우 어려운 상황이다.[7]

저출산에 대응하기 위해서는 일종의 최적 정책조합이 필요한 상황이지만 여성의 고용률이 역대 최고치를 나타내고 있는 현실에서 경제활동에 참여한 여성의 출산 및 육아 부담을 덜어줄 수 있는 또 다른 중요한 정책 영역은 직장 내 일·가정 양립문화의 정착이다. OECD 국가들에서 현금지원을 제외할 경우

3) 제3차 기본계획에서부터는 초등돌봄 예산이 포함되었으며 윤석열 정부에서는 초등돌봄 브랜드인 늘봄학교의 확대를 위해 노력하고 있다.

4) 영유아 보육시설이나 유치원 이용률의 증가가 한국을 포함한 아시아 국가에서는 합계출산율에 긍정적인 효과를 나타냈다.

5) 인구 천명당 보육시설 수 등이 유배우출산율에 유의한 양(+)의 영향을 미치지만, 시간이 지나면서 그 효과가 감소하는 것으로 나타났다.

6) 충청북도는 2023년 합계출산율이 0.89명으로 2022년 0.87명과 비교하여 유일하게 증가한 광역지자체이다. 충청북도는 1천만 원이 넘는 출산육아수당이 출산율 견인에 도움이 된 것으로 자체 분석하고 있다.

7) 중앙정부 차원에서 도입된 현금지원인 부모급여는 도입 초기이므로 그 효과가 어느 정도 일지는 아직 확인할 수 없다.

제공되는 가족정책의 두 가지 경로는 보육 서비스 확충과 육아휴직 서비스이다. 우리나라에서 보육 서비스의 활용에 비해 육아휴직에 대한 사회적 인식과 이용 정도는 아직 덜 보편적이다. 육아휴직을 용이하게 활용할 수 있거나 유연근무제도가 확산된다면 스스로 아이를 키우면서 자신의 경력도 유지해 갈 수 있을 것이므로 실질적인 육아휴직 사용 문화의 확산이 저출산 대응의 중요한 정책적 수단이 될 수 있다.[8] 김상호 외(2017a)는 저출산 현상 완화에 대해 국민, 공무원, 전문가 대상 정책중요도 평가결과 육아휴직이 가장 중요한 정책이라고 하였다.

본 연구에서는 여성가족부가 다년간 운용해 온 가족친화인증제도가 육아휴직 이용률과 더불어 육아휴직 이용기간에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보고, 나아가 출산율과 여성고용에 어떤 영향을 주었는지 분석함으로써 저출산 대응정책의 지평을 넓히려 한다. 막연히 육아휴직제도를 포함한 유연한 근무여건이 저출산 문제 해결에 도움이 될 것이라는 추측을 넘어 과연 기업의 일·가정 양립문화를 혁신하는 하나의 제도인 가족친화인증제도가 출산율과 여성고용에 미친 영향을 분석함으로써 가족친화인증제도의 성과를 새로운 시각에서 분석하려 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. Ⅱ장은 가족친화인증제도에 대한 소개와 선행연구로 구성되어 있다. Ⅲ장에서는 가족친화인증제도가 일·가정 균형에 미친 영향에 대하여 서술한다. 우선, 육아휴직 이용률과 육아휴직이용기간에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴본다. 가족친화인증제도 인증항목에 육아휴직 이용률이 포함되기 때문에 육아휴직 이용률에는 긍정적인 효과를 나타낼 것이라 예측할 수 있다. 그러나 육아휴직 기간에 대해서는 지표로 사용하고 있지 않기 때문에 전체적인 육아휴직 이용의 실효성에 대한 분석은 아직 육아휴직의 실질적 사용이 보편화되지 않은 우리나라에서 가족친화인증제도의 효과를 살펴보는 데 의미가 있을 것으로 보인다. 다음으로 출산휴가자 수를 대리변수로 한 출산율에 미친 영향을 분석하여 가족친화인증제도가 저출산 대응 정책으로써 의미가 있는지를 분석한다. 마지막으로 가족친화인증기업에 더 많은 젊은 여성들이 고용되는지를 분석하여 여성의 일·가정 균형에 기여하는지도 분석해 보고자 한다. Ⅳ장은 정책적 시사점과 본 논문의 한계로 구성되어 있다.

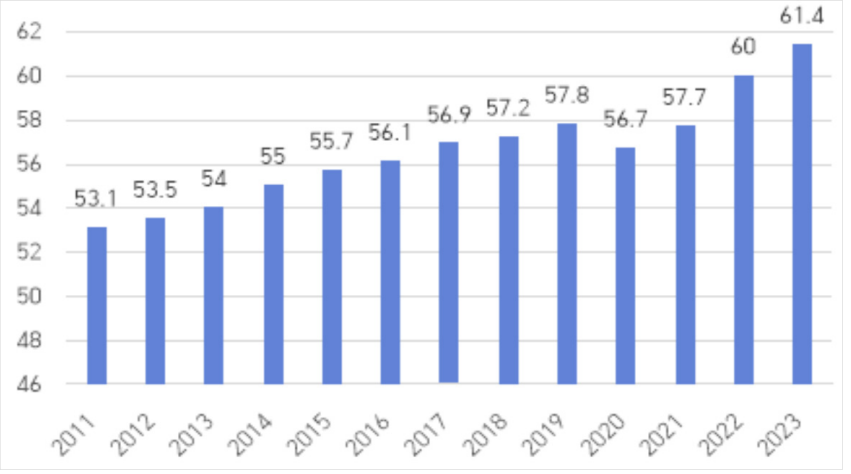
8) 고용노동부는 3+3 육아휴직제의 도입, 육아휴직기간 1년 6개월 연장법안 제출, 육아휴직 급여의 현실화 등 육아휴직제도의 실질적 이용에 대해 집중적인 노력을 기울이고 있으나 중소기업의 육아휴직 이용에는 아직도 현실의 벽이 높다.

Ⅱ. 가족친화인증제도 현황과 선행연구

1. 가족친화인증제도 현황

여성의 고용률이 역대 최대치를 기록하고 있고([그림 1] 참조), 남성 육아휴직 비율도 지속적으로 증가하여 2023년 기준 28.9%를 차지([그림 2] 참조)하는 등 여성이 경제활동에 적극적으로 참여하고 남녀 모두 일과 가정을 양립하려는 노력이 더욱 가시화되고 있다. 2008년에 도입되어 일정 정도 제도의 정착이 이루어진 가족친화인증제도가 육아휴직에 미치는 영향,[9] 나아가 출산율과 여성고용에 미치는 영향이 어느 정도인지 분석하는 것은 기업 내 실질적인 일·가정 양립문화의 정착이 출산율과 여성 고용에 미치는 영향을 확인해 볼 수 있는 일종의 시금석이 될 수 있다.

(단위: %)

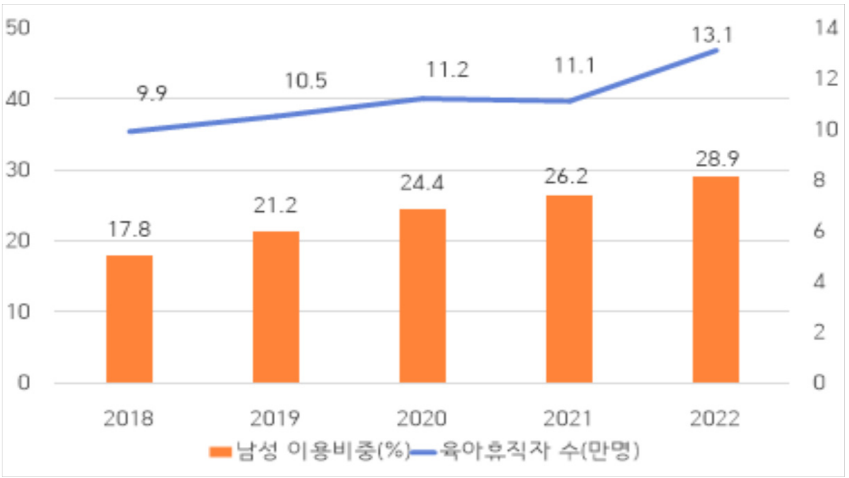


자료: 고용노동부

[그림 1] 여성 고용률 연도별 추이

9) 육아휴직 이용률에 미치는 영향과 육아휴직 기간에 미치는 영향을 살펴보는 것은 아직 우리나라에서는 사회적으로 정착단계에 이르지 못한 OECD 가족정책의 대표적인 수단 중 하나인 육아휴직 이용 용이성 자체가 갖는 의미와 이를 저출산 현상에 대응하는 가장 중요한 정책수단으로 본다는 김상호 외(2017a)의 연구결과, 그리고 가족친화인증제도에서 육아휴직관련 변수들이 차지하는 비중이 상당하다는 점을 고려한 것이다.

(단위: %, 만 명)



주: 왼쪽 축은 남성의 이용비중(%), 오른쪽 축은 육아휴직자 수(만 명)
자료: 고용노동부

[그림 2] 육아휴직자 현황과 남성 이용 비중 변화

일과 가정을 양립할 수 있도록 도와주는 가족친화인증제도는 여성가족부가 우수한 일·가정 양립 환경을 조성하고 있는 기업을 대상으로 심사를 통해 인증을 발급하는 제도이다. 2008년부터 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 근거해 임신·출산 및 자녀양육지원, 유연근무, 가족친화 직장문화 등을 우수하게 운영하는 기업이나 공공기관에 인증을 부여하고 있다.

가족친화인증 기준항목은 중소기업과 대기업·공공기관으로 나누어져 있고 그중에서도 중소기업은 가, 나형으로 구분되어 있다. 배점은 최고경영층의 리더십(10점), 가족친화제도 실행(70점), 가족친화 경영만족도(20점)로 이루어져 있다. 〈표 1〉과 〈표 2〉는 각각 중소기업과 대기업·공공기관의 신규인증 기준을 나타내고 있다.

〈표 1〉을 살펴보면 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률, 남녀 근로자 육아휴직 및 출산전후 휴가 후 고용유지율, 배우자 출산휴가 10일 이상 이용률이 최대 30점을 차지하고 있어 그 배점이 높은 편이다. 그 외에 유연근무제 활용률이나 연차사용률이 15점을 차지하여 전체 점수의 절반가량이 육아휴직, 출산휴가, 유연근무제와 관련되어 있다.

〈표 2〉의 경우도 〈표 1〉과 유사한데 특이하게 남성근로자의 육아휴직율이 10점을 차지하고 있어 대기업이나 공공기관에서 남성근로자의 육아휴직 이용률이 가족친화인증을 결정하는 하나의 지표로 포함되어 있다. 이는 대기업이

나 공공기관을 선도적으로 남성의 육아휴직을 실행하고 있거나 실행하도록 유도하는 것이라 해석할 수 있다. 중소기업은 60점, 대기업과 공공기관은 70점 이상이면 인증에 통과되는데 연도별로 가족친화인증을 받은 기업 수는 〈표 3〉과 같다.

〈표 1〉 중소기업 신규인증 기준

심사요소		심사항목	배점	
			가형	나형
1. 최고경영층의 리더십(10)		1.1 최고경영층의 관심 및 의지	10	10
최고경영층의 리더십 소계			10	10
2. 가족친화제도 실행(70)	2.1 자녀출산 양육 및 교육지원 제도	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10	-
		2.1.2 남녀 근로자 육아휴직 및 출산전후 휴가후 고용유지율	15	-
		2.1.3 자녀교육지원제도	-	10
		2.1.4 배우자출산휴가 10일이상 이용률	5	5
		소계	30	15
	2.2 탄력적 근무제도	2.2.1 유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10	15
		2.2.2 연차사용률	5	5
		소계	15	20
	2.3 근로자 및 부양가족 지원제도	2.3.1 가족돌봄 휴직이용 또는 가족돌봄 휴가이용	5	5
		2.3.2 근로자 또는 가족 건강지원제도 운영	5	10
		소계	10	15
	2.4 가족친화 직장문화 조성	2.4.1 가족여가활동지원	5	10
		2.4.2 가족참여 프로그램 운영	5	5
		2.4.3 가족친화 직장교육 실시	5	5
		소계	15	20
가족친화제도 실행 소계			70	70
3. 가족친화경영 만족도(20)		3.1 가족친화제도 실행 및 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20	20
가족친화경영 만족도 소계			20	20
총계			100	100

자료: 여성가족부(2024). 가족친화경영 운영실적 및 자체평가(중소기업)

〈표 2〉 대기업과 공공기관 신규인증 기준

심사요소		심사항목	배점
1. 최고경영층의 리더십 (10)		1.1 최고경영층의 관심 및 의지	10
2. 가족친화 제도 실행 (70)	2.1 자녀출산 양육 및 교육지원 제도 (30)	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	10
		2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 및 출산전·후 휴가후 고용유지율	5
		2.1.4 배우자출산휴가 10일 이상 이용률	5
	2.2 탄력적근무제도 (15)	2.2.1 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
		2.2.2 연차사용률	5
	2.3 근로자 및 부양가족 지원제도 (10)	2.3.1 가족돌봄 휴직 이용 또는 가족돌봄 휴가 이용	5
		2.3.2 근로자 또는 가족 건강지원제도 운영	5
	2.4 가족친화 직장문화 조성 (15)	2.4.1 가족여가활동 지원	5
		2.4.2 가족참여 프로그램 운영	5
		2.4.3 가족친화 직장교육 실시	5
3. 가족친화경영 만족도 (20)		3.1 가족친화제도 실행 및 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
총계			100

자료: 여성가족부(2024). 가족친화경영 운영실적 및 자체평가(대기업 공공기관)

〈표 3〉 가족친화 인증 기업 및 기관 구성

구분	2008년 (최초 인증)	2014년	2017년	2021년	2022년	2023년
전체	14	956	2,802	4,918	5,415	5,911
대기업	-	-	-	520	591	668
중소기업	-	-	-	3,317	3,706	4,110
공공기관	-	-	-	1,081	1,118	1,133

자료: 신우리·전기택·김효경(2024) 재인용. 여성가족부 보도자료(2021.12.6.), 가족친화인증제 인증기준 개선 추진 후 내년부터 적용, p.1; 여성가족부 보도자료(2022.12.14.), 가족친화인증 기업·기관 올해 처음으로 5000곳 넘어, p.1; 여성가족부 보도자료(2023.12.18.), 근로자의 행복이 기업의 경쟁력이 되는 '가족친화인증', p.1.

가족친화 인증기업의 수가 지속적으로 증가는 해왔으나 우리나라 전체 기업 수에서 차지하는 비중이 미미한 만큼 직장 내 일·가정 양립이 가능하도록 장려하는 가족친화인증제도가 효과가 있다면 이를 많은 기업으로 확산시켜 그 효과를 극대화하는 노력이 필요하다.[10]

2. 선행연구

가족친화인증제도 성과에 대한 기존 연구들은 〈표 4〉에 제시한 내용 중 주로 근로자와 기업에 미치는 기대효과에 중점을 두고 있다.

〈표 4〉 가족친화인증 기대효과

근로자	기업	사회
- 근로자의 삶의 질 향상 - 직무만족도 증가 - 경력계발 - 동료 및 상사와의 관계 증진 - 가족생활 만족증가 - 근로자의 스트레스 감소	- 기업의 사회적 이미지 개선 - 우수인력의 채용 및 확보 - 결근율과 이직률 감소 - 근로자의 사기 증가 - 근로자의 직무몰입 증가 - 생산성 증가	- 가족친화 사회환경 촉진 - 취업률과 잠재노동력의 이용률 증가 - 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력 강화

자료: 대한민국 정책브리핑. 가족친화인증제 (https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148865605, 2024년 12월 18일)에서 인출

유계숙(2007)은 근로자와 기업에 대한 성과에 집중하여 인증기업들이 근로자의 직업만족도와 성과, 조직몰입도를 증가시킨다는 결과를 도출하였다. 이민우·이영진·한재창(2008), 김혜원(2011)은 직원의 이직률을 낮추고 매출액을 증대시킨다고 하였다. 홍승아 외(2011)는 인증기업이 미인증기업에 비해 생산성이 0.22~1.95% 더 높아 인증여부가 기업의 생산성에 직접적인 영향을 미친다는 결론을 도출하였다.

홍승아·최인희·이아름(2014)은 근로자, 기업, 국가측면에서 각각 가족친화인증제도가 제공하는 편익에 주목하여 근로자 측면에서는 휴가사용의 용이성이나 유연근무제를 통해 근로자들의 일·가정 양립을 돕고 직장에서의 이탈을 방지한다고 분석하였다. 기업 측면에서는 생산성 증대나 매출액 증가와 같은 가시적인 성과, 이직률 감소, 충성심 제고 등의 효과가 있을 것으로 기대하였다. 국가 차원에서는 일·가정 양립을 통해 경제활동참여를 증가시키고 정부의 재원을 절약할 수 있다고 분석하였다.

10) 이는 가족친화인증기업 홍보와 인센티브의 확대와 귀결된다. 가족친화인증기업 인센티브 관련 내용은 신우리·전기택·김효경(2024) 참조.

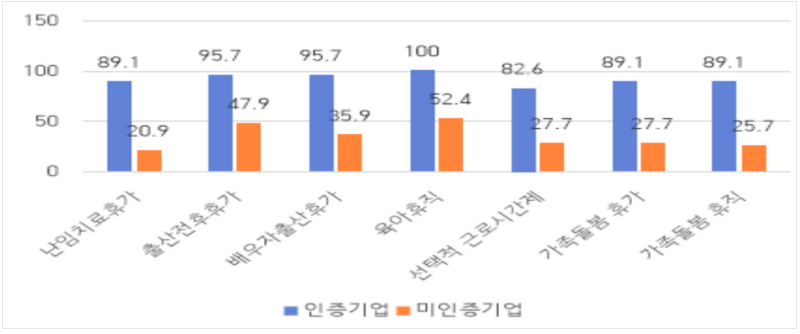
권혜원· 김향아(2018)는 가족친화인증제도를 통해 직장만족도와 조직충성도가 제고되고 있다는 것을 확인하였고, 참여기업들로 하여금 제도의 도입, 개선, 보완을 추진하는 유인기제가 된다는 점도 분석 결과 확인하였다. 강민정·문지선·이미정(2018)은 대기업과 공공기관의 경우, 근로자의 직장만족도와 직무몰입도 향상 때문에 인증신청을 한 사례가 많아 결국 가족친화인증제도가 근로자의 만족도와 생산성에 대해 성과를 가져왔다는 결론을 도출하였다.

가족친화경영과 관련한 해외의 선행연구 중 Grover & Crooker(1995), Thomas &Ganster(1995), Batt & Valcour(2003)는 가족친화경영이 업무몰입도, 직무만족도, 이직감소에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 보여주고 있다. Perry-Smith & Blum(2000)은 조직경쟁력에 대한 잠재적 기여도를 높인다는 점을 보여주고 있어 이 또한 근로자의 만족도와 기업의 성과에 집중하고 있다.

따라서 기존 연구들에서는 가족친화인증제도가 개인이나 기업 차원의 조직적 성과에 어떤 영향을 미쳤는지에 집중되어 있고 사회적 측면에서의 성과에 대해서는 연구결과가 거의 없다. 특히 일·가정 균형 달성이 출산율이나 잠재노동력의 이용률 증가에까지 영향을 미쳤는지 분석한 경우는 국내외 연구사례로 거의 존재하지 않는다.

한편, [그림 3]과 같이 지표에 포함된 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제 등을 인증기업과 미인증기업 사이에 비교한 연구(선민정·강문실, 2023)는 있지만, 지표에 포함되지 않은 육아휴직 이용 기간을 포함한, 즉 제도의 이용 가능성만이 아니라 제도를 충분하게 활용하고 있는지에 대한 분석한 연구는 없어 그런 측면에서도 본 연구가 선행연구와 차별성을 지닌다.

(단위: %)



자료: 선민정·강문실(2023)

[그림 3] 제주도 가족친화인증 유무별 일·생활균형 지원제도가 있는 기업 비율

Ⅲ. 가족친화인증제도와 일·가정 균형

1. 분석자료 및 방법

1) 분석자료

본 연구에서는 가족친화인증제도가 근로자의 육아휴직 사용, 출산율, 여성 고용에 미치는 영향을 살펴보고자 하며, 이를 위해 한국여성정책연구원에서 조사하는 여성관리자패널 2기 자료를 활용하였다. 여성관리자패널은 2007년에 인사담당자와 여성관리자를 중심으로 사업체의 인적자본 현황과 근로실태 등에 대한 조사를 시작하였고 2년에 한 번을 주기로 조사를 수행하였다. 이후 2020년부터는 새롭게 패널을 구성하여 여성관리자패널 2기 조사를 시작하였고, 종사자 규모 100인 이상[11]인 604개 사업체(기업 및 기관포함)의 인사담당자와 사업체에 소속된 과장급 이상 근로자 약 5천 명(여성 3,500명, 남성 1,511명)을 대상으로 매년 조사를 수행하고 있다. 여성관리자패널 2기 조사는 2024년 5월을 기준으로 1차~3차 자료가 공개되어 있다.

여성관리자패널 2기 자료에는 인사담당자에 대한 설문조사에서 가족친화인증을 받았는지 여부에 대한 설문과 함께 사업체의 인력구성(연령대별 근로자 수 및 직급별 근로자 수 등)에 대한 정보를 포함하고 있다. 또한 사업체 내 출산휴가자 및 육아휴직을 사용한 인원과 평균 육아휴직기간에 대해 성별로 구분하여 응답한 결과가 포함되어 있다. 이러한 점을 고려할 때 여성관리자패널 2기 자료는 가족친화인증제도가 모·부성 보호를 포함한 일·가정 균형에 미친 영향의 효과를 분석하기에 적절한 자료라고 판단되었다.

1~3차 자료를 기준으로 가족친화인증을 받은 사업체는 446개이며, 중소규모 사업체[12]로 한정해서 살펴보면, 인증사업체는 161개이다.

---

11) 종사자 규모가 100인 이상이므로 대부분 고용보험에 가입한 사업장이라고 가정할 수 있다.

12) 여성관리자패널(2기)에서는 회사법인, 회사법인 이외 법인, 공공기관, 비법인 사업체를 대상으로 조사를 수행하고 있다. 본 연구에서 전체 사업체는 모든 대상을 포함하는 것이고, 중소규모 사업체의 경우 종사자규모 300인 미만의 회사법인과 회사법인 이외의 법인을 대상으로 하였다. 자료에서 중소기업을 구분하기 위해서는 기업의 매출액 정보를 활용하여 분류해야 한다. 그러나 여성관리자패널(2기)에서 매출액 정보에 결측치가 많아 2016년 이전의 중소기업 구분기준을 활용하여 중소규모 사업체를 구분하였다.

〈표 5〉 분석자료 특성

(단위: 개사)

구분	전체	중소규모
인증	446(147)	161(54)
미인증	1,071(457)	519(226)
계	1,517(604)	680(280)

주: ( )은 1차년도 조사를 기준으로 한 관측치 수

2) 분석방법

가족친화인증 사업체는 가족친화제도를 잘 도입한 사업체이며, 이러한 사업체는 업종, 소속된 근로자의 특성이 가족친화제도를 도입하기 유리하거나 도입을 필요로 하는 조건을 가진 사업체일 가능성이 있다. 그러므로 가족친화인증 사업체와 미인증사업체의 일·가정균형제도 활용 성과를 단순히 비교분석하는 것은 표본선택편의(sample selection bias)를 발생시킬 수 있다.

이러한 점을 고려하여 표본의 매칭을 활용한 합동최소자승법(Pooled OLS)을 수행하였다. PSM(Propensity Score Matching, 성향점수매칭) 방법론을 통해 가족친화인증 사업체와 유사한 성격을 가진 미인증사업체를 매칭하고, 매칭된 사업체를 대상으로 회귀분석을 수행하였다. PSM 단계에서는 사업체의 관찰된 특징의 조건 하에서 가족친화인증 사업체와 유사한 조건에 있는 미인증사업체 집단을 구성하여 일·가정균형제도 활용 성과를 비교한 결과를 살펴보았다. 일반적으로 PSM방법을 통해 가족친화인증 사업체와 인증을 받지 않은 사업체의 특성을 비교하였다.[13]

본 자료에서 가족친화인증에 따른 집단구분을 위한 사업체 특성으로는 업종, 업력, 사업체 종업원 규모, 여성종사자 비율, 여성대표 여부, 사업체 소재지(지역), 사업체 구분(회사법인, 회사법인 이외 법인, 공공기관, 비법인), 노동조합 유무, 정규직 비율, 특정 연령대 근로자 비율, 특정 연령대 여성 근로자 수 등이다.[14]

---

13) 매칭법은 다음과 같이 조건부 독립성의 가정을 필요로 하는데, 사업체의 특성이 주어져 있을 때 가족친화인증 여부(Y)는 잠재적 성과(Z)와 독립적이라는 것이다 $(Y^0, Y^1) \perp Z \mid X$, Y^0는 미인증사업체, Y^1은 인증사업체를 의미한다. 김종숙·신우리·이서현(2022) 참조.

14) 패널자료를 활용하고 있어 관찰되지 않은 사업체의 특성을 통제할 수 있는 고정효과모형을 활용한 분석을 고려해 볼 수 있다. 그러나 여성관리자패널 2기 자료는 3개년 자료

일·가정균형제도 활용 성과를 측정하는 변수로는 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율, 직급별 여성비율을 사용하였다. 여성관리자패널(2기)에서는 조사 당시를 기준으로 지난 1년간 출산휴가를 사용한 근로자의 수를 여성과 남성(남성의 경우 배우자 출산휴가를 쓴 경우에 해당)으로 구분하여 조사하고 있다. 그리고 육아휴직 사용자의 경우 조사 당시를 기준으로 지난 1년간 육아휴직 중인 근로자와 육아휴직을 사용한 후 복귀한 근로자의 수를 성별을 구분하여 조사하고 있었으며 본 분석에서는 육아휴직을 사용 중인 경우와 사용 후 복귀한 인원을 모두 육아휴직 사용자 수로 집계하였다. 출산휴가 사용자 비율과 육아휴직 이용률 변수는 사업체별로 특정 연령대의 여성근로자 수 대비 출산휴가자 혹은 육아휴직 사용자 수의 백분율을 활용하여 생성하였다. 이때 분모로 활용된 특정 연령대의 여성 근로자 수는 20대부터 40대까지의 여성 근로자 수를 포함하여 계산한 경우와 40대를 배제한 20대와 30대 여성 근로자 수로 계산한 변수를 각각 분석에 활용하였다. 이는 가임기여성의 연령 기준을 고려하여 40대를 포함한 분석을 진행하면서도 출산휴가의 경우 출산직후 사용하는 휴가인 만큼 40대에 출산휴가를 사용하는 비율이 적음을 감안하여 보다 출산휴가를 사용할 가능성이 높은 집단을 중심으로 출산휴가 사용률 변수를 구성하여 함께 살펴본 것이다.[15]

또한 육아휴직 사용여부만이 아니라 기간에 대해서도 분석하였는데 이는 제도의 실질적 이용에 차이가 있는지를 분석하기 위한 것으로 인증기업에서 육아휴직을 실질적으로 더 긴 시간동안 활용할 수 있는지 여부를 확인하여 제도의 도입만이 아니라 운용에도 차이가 있는지 분석하였다.

만 사용할 수 있어 사업체의 가족친화인증 여부가 시간의 흐름에 따라 거의 변화가 없어 고정효과 모형을 활용하지 못하였다. 가족친화인증의 시계열적 특성을 살펴보면 t기에 가족친화인증을 받고 있지 않은 사업체는 $t+1$기에 약 94%가 여전히 가족친화인증을 받지 않고 있었으며, t기에 가족친화인증을 받은 사업체는 $t+1$기에도 약 96%가 가족친화인증을 받은 사업체로 남아있어 사업체의 가족친화인증 여부의 변화는 미미한 편이다.

15) 단, 여성관리자패널(2기)에서 출산휴가와 육아휴직 근로자 수를 조사할 때 정규직과 계약직을 별도로 구분해 조사하지 않고 1년동안 사용한 근로자 수를 작성한 반면 연령대별 근로자 수의 경우 정규직 근로자를 대상으로 조사하고 있고 조사기준연도 말의 근로자 수를 작성하도록 하고 있어 두 변수간 조사 기준에 차이가 있다. 이러한 이유로 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율이 100%를 초과하는 경우가 있었으나, 이러한 관측치는 전체 관측치의 약 1.5%로 미미하였으며 이에 해당하는 관측치는 제외하고 분석하였다.

2. 육아휴직에 미친 영향

육아휴직 이용률과 육아휴직 이용기간에 대한 기초통계는 다음의 〈표 6〉, 〈표 7〉과 같다. 육아휴직 이용률의 경우 성별에 따른 육아휴직 비율을 인증사업체와 미인증사업체로 구분하여 제시하였으며, 미인증사업체는 자료에 포함된 전체 미인증사업체와 매칭된 미인증사업체로 구분하였다.

20~40대 여성 근로자를 기준으로 계산한 여성 육아휴직 평균 이용률은 인증사업체의 경우 약 8.9%이고, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 6.4%로 인증사업체에서 높게 나타난다. 20~40대 남성 근로자를 기준으로 계산한 남성 육아휴직 평균 이용률은 인증사업체의 경우 약 2.2%, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 1.6%로 전체적으로 여성에 비해 육아휴직 평균 이용률은 낮은 편이나 인증사업체에서 육아휴직 평균 이용률이 높게 나타난다.

〈표 6〉 육아휴직 이용률

(단위: 개, %)

	구분	20~40대 근로자 대상			20~30대 근로자 대상		
		관측치	평균	표준편차	관측치	평균	표준편차
여성	인증사업체	440	8.9	10.3	427	13.8	13.4
	전체 미인증사업체	1,056	5.8	10.0	1,012	9.1	13.2
	매칭된 미인증사업체	560	6.4	10.7	551	9.7	14.0
남성	인증사업체	438	2.2	3.2	432	4.5	7.5
	전체 미인증사업체	1,046	1.6	5.8	1,010	3.3	8.4
	매칭된 미인증사업체	531	3.4	6.3	550	1.7	5.5
여성+남성	인증사업체	441	4.4	5.3	433	8.1	9.2
	전체 미인증사업체	1,058	3.0	5.0	1,036	5.5	7.8
	매칭된 미인증사업체	525	3.1	5.0	522	6.0	8.6

육아휴직 이용기간은 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 경우에만 응답하는 것으로 육아휴직을 사용한 근로자들의 평균 육아휴직 이용기간을 나타낸 것이다. 여성의 경우 가족친화인증 사업체에서는 육아휴직을 평균적으로 14.9개월 사용하고, 매칭된 미인증사업체에서는 13.4개월 사용하는 것으로 나타났다.

남성의 경우 인증사업체에서는 평균 육아휴직 이용기간이 9.5개월이며, 매칭된 미인증사업체에서는 평균 육아휴직 이용 기간이 8.6개월로, 여성과 남성 모두 인증사업체에서 육아휴직 이용 기간이 더 길게 나타났다.

〈표 7〉 육아휴직 이용기간

(단위: 개, 개월)

구분	여성			남성		
	관측치	평균	표준편차	관측치	평균	표준편차
인증사업체	386	14.9	5.4	327	9.5	3.6
전체 미인증사업체	677	12.7	5.0	445	8.5	3.9
매칭된 미인증사업체	356	13.4	5.7	258	8.6	3.7

가족친화인증이 육아휴직 이용률에 미친 영향을 살펴보기 위해서 육아휴직 이용률에 영향을 미칠 수 있는 기업의 특성을 고려하여 분석한 결과를 다음의 〈표 8〉~〈표 9〉에 제시하였다. 우선 20~40대 근로자를 기준으로 살펴본 분석에서는 전체 사업체와 중소규모 사업체 모두 성별에 상관없이 사업체의 가족친화인증이 육아휴직 이용률에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자세히 살펴보면, 전체 사업체를 대상으로 한 분석에서 가족친화인증 사업체에서는 그렇지 않은 경우에 비해 여성의 육아휴직 이용률이 약 2.7%p 높은 것으로 나타났으며, 남성의 육아휴직 이용률은 약 0.7%p 높게 나타났다. 중소규모 사업체를 대상으로 한 분석에서는 가족친화인증 사업체에서는 그렇지 않은 경우에 비해 여성의 육아휴직 이용률이 약 2.9%p 높은 것으로 나타났으며, 남성의 육아휴직 이용률은 약 1.1%p 높게 나타났다.

〈표 8〉 가족친화인증이 육아휴직 이용률에 미친 영향 (20~40대 근로자 기준)

구분	전체			중소규모		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
가족친화인증 여부	2.670***	0.686***	1.350***	2.861**	1.068**	1.435**
	(0.734)	(0.233)	(0.403)	(1.213)	(0.502)	(0.595)
관측치(개사)	1,000	988	966	415	409	405

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 20~40대 근로자 비율, 분석의 성별에 따른 20~40대 해당 근로자 수(분석별로 여성, 남성, 전체 20~40대 근로자수 활용), 사업장 규모, 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p〈0.01, ** p〈0.05, * p〈0.1

다음으로 40대를 포함하지 않은 20~30대 근로자를 기준으로 살펴본 분석에서도 전체 사업체와 중소규모 사업체 모두 성별에 상관없이 사업체의 가족친화인증이 육아휴직 이용률에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면, 전체 사업체를 대상으로 한 분석에서 가족친화인증 사업체에서는 그렇지 않은 경우에 비해 여성의 육아휴직 이용률이 약 4.4%p 높은 것으로 나타났으며, 남성의 육아휴직 이용률은 약 1.1%p 높게 나타났다. 중소규모 사업체를 대상으로 한 분석에서는 가족친화인증 사업체에서는 그렇지 않은 경우에 비해 여성의 육아휴직 이용률이 약 5.7%p 높은 것으로 나타났으며, 남성의 육아휴직 이용률은 약 2.9%p 높게 나타났다.

〈표 9〉 가족친화인증이 육아휴직 이용률에 미친 영향 (20~30대 근로자 기준)

구분	전체			중소규모		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
가족친화인증 여부	4.426***	1.139**	2.329***	5.650***	2.906***	4.351***
	(1.071)	(0.522)	(0.666)	(1.975)	(0.737)	(0.960)
관측치(개사)	978	963	955	397	395	397

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 2~30대 근로자 비율, 2~30대 근로자 수(분석별로 여성, 남성, 전체 20~30대 근로자 수 활용), 사업장 규모, 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

가족친화인증이 육아휴직 기간에 미친 영향을 분석한 결과를 다음의 〈표 10〉에 제시하였다. 여성의 경우 인증사업체 여성 근로자의 육아휴직 기간이 미인증사업체에 비해 길게 나타났으나, 육아휴직을 사용한 남성 근로자의 육아휴직 기간은 인증사업체와 미인증사업체 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면, 전체기업을 대상으로 한 분석에서는 인증사업체에서 육아휴직을 사용한 여성의 평균 육아휴직 기간이 미인증사업체에 비해 약 0.9개월 길게 나타났다. 중소규모 기업을 대상으로 한 분석에서는 인증사업체에서 육아휴직을 사용한 여성의 평균 육아휴직 기간이 미인증사업체에 비해 약 1.6개월 긴 결과를 보였다.

〈표 10〉 가족친화인증이 육아휴직기간(개월)에 미치는 영향

구분	전체		중소규모	
	여성	남성	여성	남성
가족친화인증 여부	0.987**	0.413	1.633**	0.173
	(0.497)	(0.334)	(0.725)	(0.663)
관측치(개사)	746	580	256	180

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 20~40대 근로자 비율, 사업장 규모, 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p〈0.01, ** p〈0.05, * p〈0.1

가족친화인증제도가 육아휴직 이용률과 육아휴직 이용기간에 미친 영향에 대한 분석결과를 종합해서 살펴보면, 가족친화인증제도는 여성에게 있어서는 육아휴직 이용률과 육아휴직 기간 측면에서 모두 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 남성의 경우 가족친화인증제도가 육아휴직을 사용한 기간에는 유의미한 영향을 미치지 않으나 육아휴직 이용률에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가족친화인증제도가 양성평등한 육아휴직에 일부 효과가 있는 것으로 추측해 볼 수 있다. 또한 전체 사업체보다 중소규모 사업체에서 가족친화인증을 받은 사업체의 육아휴직 이용률이 미인증사업체에 비해 크게 증가하는 것으로 나타나 가족친화인증제도의 긍정적 효과는 중소규모 사업체에서 더 큰 것으로 보인다.

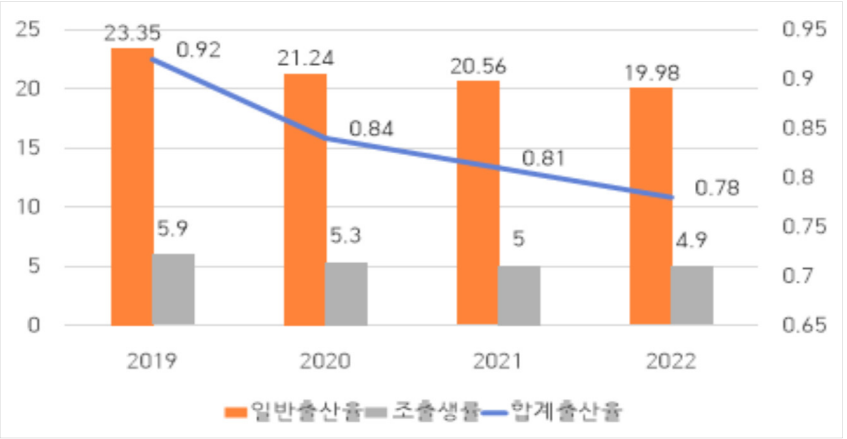
3. 일반출산율에 미친 영향

일반적으로 출산율을 나타낼 때 가장 많이 사용하는 지표는 합계출산율이다. 본 연구에 이용한 여성관리자 패널에서는 출산휴가자 수가 지표로 포함되므로 직접적으로 합계출산율을 산정하기는 어렵다. 대신 본 연구에 이용된 자료의 조사대상이 사업장 규모가 종업원 100인 이상이므로 고용보험에 가입하였을 것으로 추정된다. 또한 규모가 큰 고용보험 가입 사업장의 상당수의 여성 근로자가 출산 시 출산휴가를 이용한다는 점[16]과 여성관리자패널 상의 미인

16) 출산전후휴가 급여의 실질적 사각지대는 임신-출산 기간 중 비자발적으로 퇴직하는 여성 임금근로자로 주로 소규모 영세사업장 근로자 또는 일부 비정규직 근로자이다(김상호 외, 2007b). 고용보험 가입자와 미가입자 모두를 포함한 건강보험 직장가입자 분만 인원 대비 산전후 휴가 실지급 인원은 2006년 73.2%에서 2013년 83.9%로 증가하였고 그 이후에도 최소 70% 후반대를 넘는 것으로 보인다. 참고로 2023년 고용보험 가입

증사업체도 출산전후휴가제도를 이용할 수 있어 제도 이용상 인증사업체와 거의 차이가 없다는 점에 착안하였다.[17] 이를 바탕으로 5세 연령별 주민등록 인구로 가중치를 적용하고 5세 연령별 모의 출산율에 기초하여 산정한 일반출산율과 전체 가임기 여성근로자 수 대비 출산휴가자 수를 비교할 수 있다고 가정하여 출산율을 산정하였다[18]. [그림 4]는 합계출산율, 일반출산율, 조출생률의 추이를 나타내는데 그 변화 방향이나 크기의 변화는 유사한 패턴을 보인다.

(단위: 명)



주: 합계출산율은 오른쪽 축으로 표시, 일반출산율은 5세 연령별 주민등록인구를 가중치로 하여 5세 연령별 모의 출산율에 기초하여 계산, 조출생률은 인구 천명당 출생아 수.
자료: 통계청

[그림 4] 일반출산율, 합계출산율, 조출생률 추이

률은 77%이다. 건강보험 직장가입자 분만인원 대비 산전후 휴가 실지급 인원의 2000년대 초반의 수치는 김정호·유경준(2009), 2000년대 후반부터 2015년까지의 수치는 김상호 외(2007b)참조.

17) 여성관리자 패널의 미인증사업체 중 4.5% 정도가 산전후 휴가를 이용할 수 없다고 하여 그 수치가 낮은데 이 중 출산휴가를 신청한 기업도 있으므로 취업규칙상 산전후휴가제도가 없다는 것이지 이용이 불가능한 것은 아닌 것으로 해석된다. 따라서 출산휴가자 수를 해당 기업 여성근로자의 출생아 수로 해석하는데 큰 무리가 없다고 가정하였다.

18) 일반출산율은 특정 1년간의 총 출생아수 / 해당연도 15~49세 여자인구 × 1,000으로 산정된다. 본 연구에 이용한 여성관리자 패널에서는 총 출산휴가자 수/ 20~40대 여성근로자 수를 사용한다. 출산휴가자 수를 이용하고 일하지 않는 여성의 출산율은 제외되기 때문에 일반출산율과 유사한 값을 도출하는 것은 불가능하다. 다만 다른 출산율 지표에 비해 일반출산율과 비교하기에 적절하고 건강보험 직장가입자의 출산휴가 이용률이 높다는 점에 착안하여 이를 사용하였다.

본 분석에서 출산율 지표로 사용하는 출산휴가 사용자 비율 변수는 사업체별로 특정 연령대의 여성근로자 수 대비 출산휴가자 수의 백분율을 활용하여 생성하였다. 이때 분모로 활용된 특정 연령대의 여성 근로자 수는 20대부터 40대까지의 여성 근로자를 포함하여 계산한 경우와 40대를 배제한 20대와 30대 여성 근로자 수로 계산한 변수를 각각 분석에 활용하였다. 본 연구에서는 일반출산율이 15세~49세 가임기 여성을 이용하여 산출되지만 40대에서 출산휴가를 사용하는 비율이 2019년을 기준으로 여성의 경우 3.3%, 2021년을 기준으로 4.3%(통계청, 2023) 정도로 적은 수준이기 때문에 20~30대 여성을 분모로 한 출산율도 산정하였다.

출산휴가 사용자 비율은 다음의 〈표 11〉에 제시하였다. 출산휴가 사용자 비율 변수를 생성할 때 사용한 연령대에 따른 근로자 수를 고려하여 20~40대 근로자를 기준으로 계산한 출산휴가 사용자 비율과 20~30대 근로자를 기준으로 계산한 출산휴가 사용자 비율을 제시하였다.

20~40대 여성 근로자를 기준으로 계산한 여성 출산휴가 사용자 비율은 인증사업체의 경우 약 4.7%이고, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 4.6%로 인증사업체에서 높게 나타나지만 차이는 미미한 수준이다. 20~40대 남성 근로자를 기준으로 계산한 남성 출산휴가 사용자 비율은 인증사업체의 경우 약 2.9%, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 2.6%로 여성과 마찬가지로 인증 사업체에서 출산휴가 사용자 비율이 높게 나타나지만 차이는 적은 편이다. 이에 반해 20~30대 여성 근로자를 기준으로 계산한 여성 출산휴가 사용자 비율은 인증사업체의 경우 약 7.0%이고, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 6.1%로 나타났다. 20~30대 남성 근로자를 기준으로 계산한 남성 출산휴가 사용자 비율은 인증사업체의 경우 약 6.5%, 매칭된 미인증사업체의 경우 약 5.8%로 20~40대 근로자를 기준으로 계산한 경우에 비해 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 출산휴가 사용자 비율

(단위: 개, %)

	구분	20~40대 근로자 대상			20~30대 근로자 대상		
		관측치	평균	표준편차	관측치	평균	표준편차
여성	인증사업체	441	4.7	8.8	429	7.0	10.0
	전체 미인증사업체	1,057	4.3	8.7	1,013	6.5	11.0
	매칭된 미인증사업체	564	4.6	9.8	550	6.1	9.7

	구분	20~40대 근로자 대상			20~30대 근로자 대상		
		관측치	평균	표준편차	관측치	평균	표준편차
남성	인증사업체	437	2.9	2.6	432	6.5	7.5
	전체 미인증사업체	1,046	2.8	5.1	1,046	2.8	5.1
	매칭된 미인증사업체	542	2.6	3.5	538	5.8	8.6
여성+남성	인증사업체	440	3.3	2.9	434	6.6	7.5
	전체 미인증사업체	1,058	3.0	4.6	1,036	5.5	7.1
	매칭된 미인증사업체	523	3.2	5.3	532	3.0	7.7

합계출산율의 기준과 유사한 연령대를 대상으로 하는 20~40대 여성을 기준으로 분석한 결과(〈표 12〉)에서는 인증사업체의 출산휴가자 비율이 미인증사업체의 출산휴가자 비율과 유의미한 차이를 보이지 않는다. 그러나 앞의 연령별 출산휴가자의 비율에서 본 바와 같이 여성의 경우 40대 이상의 출산휴가 사용자 비율은 전체의 약 3.3~4.3% 정도로 적은 수준이며, 남성은 약 10%대로 비교적 적게 나타나고 있다. 이러한 경우 출산휴가자 비율을 설정할 때 40대를 포함하게 되면 변수의 분모는 커지는데 분자는 변화하지 않으므로 출산휴가자 비율 변수의 변동성이 적어져 분석 시에 그 차이가 나타나지 않을 수 있다[19].

〈표 12〉 가족친화인증이 출산휴가 사용자 비율에 미친 영향 (20~40대 근로자 기준)

구분	전체			중소규모		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
가족친화인증 여부	0.535	0.224	0.127	0.209	0.255	-0.171
	(0.608)	(0.203)	(0.266)	(1.087)	(0.366)	(0.525)
관측치(개사)	1,005	979	963	417	412	399

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 2~40대 근로자 비율, 2~30대 근로자 수(분석별로 여성, 남성, 전체 20~40대 근로자수 활용), 사업장 규모, 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

19) 앞의 출산휴가자 비율 기초통계에서 40대를 포함한 출산(배우자출산)휴가자비율 변수의 표준편차가 다소 낮게 나타난다.

이에 변수의 변동성을 확보하기 위해서 20~30대 근로자 수를 분모로 한 출산휴가자 비율 분석결과에서 전체 사업체와 중소규모 사업체를 대상으로 분석한 결과(〈표 13〉)를 살펴보았다. 인증사업체에서는 미인증사업체에 비해 여성과 전체 근로자의 출산 및 배우자 출산휴가자 비율이 높은 모습을 보인다. 남성의 경우 중소규모 기업을 대상으로 분석한 결과에서만 인증사업체가 미인증사업체에 비해 남성 출산휴가자(즉, 배우자출산휴가) 비율이 높게 나타났다.

전체기업을 대상으로 한 분석에서는 인증사업체의 여성 출산휴가자 비율이 미인증사업체에 비해 약 1.6%p 높으며, 남성과 여성을 합친 전체근로자 출산휴가자 비율은 인증사업체의 경우 미인증사업체에 비해 0.9%p 높은 것으로 나타났다. 중소기업을 대상으로 한 분석에서는 인증사업체의 여성 출산휴가자 비율이 미인증사업체에 비해 약 2.4%p 높으며, 남성의 배우자출산휴가자 비율은 약 2.5%p 높고, 전체 근로자의 출산 및 배우자출산 휴가자 비율은 약 1.8%p 높은 결과를 보였다.

〈표 13〉 가족친화인증이 출산휴가 사용자 비율에 미친 영향 (20~30대 근로자 기준)

구분	전체			중소규모		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
가족친화인증 여부	1.607**	0.280	0.907*	2.434*	2.490***	1.783**
	(0.728)	(0.602)	(0.502)	(1.334)	(0.887)	(0.702)
관측치(개사)	979	970	966	412	408	409

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 2~30대 근로자 비율, 2~30대 근로자 수(분석별로 여성, 남성, 전체 20~30대 근로자수 활용), 사업장 규모, 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p〈0.01, ** p〈0.05, * p〈0.1

3. 여성고용에 미친 영향

가족친화인증제도가 여성의 고용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 직급별 여성의 비율 변수를 활용하는데, 이 변수는 직급별 전체 근로자수 대비 해당 직급의 여성 근로자 수의 백분율을 생성하여 활용하였다.

다음의 〈표 14〉에는 직급별 여성의 비율을 제시하였다. 직급에 상관없이 전체 근로자 수 대비 여성의 비율을 인증사업체와 매칭된 미인증사업체를 중심

으로 살펴보면, 인증사업체의 경우 약 32.8%이나 미인증사업체의 경우 약 37.7%로 미인증사업체의 여성 비율이 높게 나타난다. 직급별로 구분하여 살펴보면, 사원급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 43.1%, 미인증사업체에서 약 44.7%로 나타나고, 대리급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 36.2%, 미인증사업체에서 약 40.1%로 나타난다. 과장급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 29.6%, 미인증사업체에서 약 37.3%로 나타나고, 차장급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 21.3%, 미인증사업체에서 약 28.7%로 나타난다. 부장급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 13.9%, 미인증사업체에서 약 19.1%로 나타나고, 임원급에서는 인증사업체에서 여성 비율이 약 8.7%, 미인증사업체에서 약 12.2%로 나타난다.

〈표 14〉 직급별 여성비율

(단위: 개, %)

구분	관측치	전체	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
인증 사업체	441	32.8	43.1	36.2	29.6	21.3	13.9	8.7
전체 인증 사업체	1,065	39.5	46.5	41.1	38.7	28.2	20.4	13.3
매칭된 미인증 사업체	553	37.7	44.7	40.1	37.3	28.7	19.1	12.2

가족친화인증제도가 여성의 고용에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음의 〈표 15〉에 제시하였다. 여성의 고용에는 가족친화인증제도도 영향을 미칠 수 있지만 적극적 고용개선 조치 대상 여부가 여성의 고용에 미치는 영향을 고려해야 한다. 이에 본 분석에서는 가족친화인증 여부 변수, 적극적고용개선조치 대상 여부 변수와 더불어 이 두 변수의 교차항(interaction term)을 포함하여 분석을 수행하였다.

분석결과를 살펴보면, 직급에 상관없이 전체 근로자 중 여성의 비율은 인증사업체나, 적극적 고용개선조치 대상 업장인 경우 모두 유의한 차이가 없는 것으로 나타난다. 직급별로 나누어보면, 적극적 고용개선조치 사업장 여부에 상관없이 사원급 여성비율이 인증기업은 미인증사업체에 비해 약 2.7%p 높게 나타났다. 대리급의 경우에는 적극적 고용개선조치 대상 사업장에서는 대리급 여성 비율이 인증사업체에서는 미인증사업체에 비해 약 2.7%p(=-2.8+5.5) 높은 것으로 나타났다.

과장급의 경우 적극적 고용개선조치 대상 사업장 여부에 상관없이 과장급 여성 비율이 인증사업체는 미인증사업체에 비해 약 5.2%p 낮게 나타났다. 차장급의 경우 적극적 고용개선조치 대상 사업장에서는 인증사업체의 차장급 여성 비율이 미인증사업체에 비해 약 1.1%p(=-7.3+6.2) 낮고, 적극적 고용개선조치 대상사업장이 아닌 경우에는 여성의 비율이 인증사업체에서 약 7.3%p 낮은 것으로 나타났다. 부장급의 경우 적극적 고용개선조치 대상 사업장 여부에 상관없이 부장급 여성 비율이 인증사업체는 미인증사업체에 비해 약 4.7%p 낮게 나타났다.

〈표 15〉 가족친화인증이 직급별 여성 비율에 미친 영향

구분	전체	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
가족친화 인증 여부	-0.700	2.651*	-2.805*	-5.229***	-7.268***	-4.679**	-1.692
	(0.628)	(1.410)	(1.689)	(1.488)	(1.965)	(1.852)	(2.326)
적극적 고용개선 조치 대상 여부	-0.718	-3.198	-6.057**	0.861	-5.954**	-1.503	-3.033
	(0.909)	(1.971)	(2.795)	(2.291)	(2.768)	(2.214)	(2.727)
가족친화 인증여부×적극적고용개선조치 대상 여부	1.040	0.771	5.526*	0.004	6.169**	0.229	-1.069
	(1.072)	(2.346)	(3.013)	(2.686)	(3.004)	(2.736)	(3.660)
관측치	994	958	899	958	841	912	777

주: 1. 업력, 여성대표 여부, 정규직 비율, 20~40대 근로자 비율, 여성근로자 수, 사업장 규모(종업원 수), 조직형태, 업종, 지역, 연도 더미를 통제하여 분석한 결과임.
2. ( )는 군집표준오차임.
3. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

이러한 결과를 종합해보면, 사원급에서 여성고용비율이 높고, 적극적고용개선조치까지 고려하는 경우 대리급에서 인증사업체의 여성비율이 높은 것으로 나타나 20~30대 경력의 초기 및 중기단계이면서 출산 및 육아기라고 볼 수 있는 여성들의 고용에 가족친화인증제도가 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다. 그러나 과장급 이상에서는 가족친화인증을 받은 사업체에서 여성의 비율이 낮은 결과를 보이는데 이에 대해서는 보다 다양한 자료로 연구해 볼 필요성이 있다.

Ⅳ. 정책적 시사점 및 한계

가족친화인증제도의 효과분석에 대한 선행연구들이 근로자 개인의 만족도나 기업의 성과에 대한 영향에 집중되어 있는 반면, 본 연구에서는 육아휴직의 실질적인 활용정도를 통해 OECD 국가들의 출산율 제고를 위한 중요정책의 하나인 육아휴직이 과연 가족친화기업에서 더 잘 활용되고 있는지 살펴보았다. 연구결과, 육아휴직의 이용률과 육아휴직 기간에 있어 인증기업에서 미인증기업보다 더 많이, 더 길게 이용되는 것을 확인하였다. 이미 보육서비스는 보편화되어 있는 상황에서 육아휴직의 활성화를 통해 출산율을 견인하려는 노력이 필요한 시점에 가족친화인증제도를 보다 확산하는 것이 필요하다는 시사점을 제공한다.

나아가 출산율에 미친 영향을 살펴보기 위해 출산휴가 사용자 비율로 분석해 본 결과, 20~30대 여성 근로자를 기준으로 할 경우, 인증기업에서 출산휴가자 수가 더 많은 것으로 나타나 가족친화인증제도가 출산율에도 영향을 미칠 수 있다는 논거를 제시하였다. 특히 중소기업의 경우 인증기업의 출산율에 미치는 영향이 전체 표본보다 더 큰 것으로 나타나 중소기업을 대상으로 가족친화인증제도가 활성화될 필요가 있음을 시사한다.

나아가 전체 표본에서는 인증기업의 여성고용비율이 미인증기업보다 낮지만 사원급과 적극적 고용개선조치를 함께 고려할 경우, 인증기업의 대리급에서 여성고용비율이 더 높아 출산 및 육아기 젊은 여성의 고용에 가족친화인증이 영향을 미친다는 사실을 확인하였다.

본 연구는 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 첫째, 여성관리자패널에 포함된 인증기업 수가 많지 않고, 시계열도 3년으로 짧아 2008년 이후 지속된 인증기업의 성과를 살펴보는 데에는 대표성에 다소 한계가 있을 수 있다. 둘째, 출산율에 대한 대리변수로 사용한 출산휴가자 비율은 출산은 했으나 출산휴가를 사용하지 않은 경우를 배제할 수 없다는 점에서 근로자의 출산율 산출에 대한 대리변수로 완벽하지 않을 수 있다. 셋째, 40대를 포함한 여성 근로자 수를 이용해야 일반출산율과 비교하기가 용이한데[20] 40대를 포함한 출산휴가자 비율 변수의 분산이 작은 문제 등으로 이를 이용하여 결과를 도출하지 못한 한계가 있다. 또한, 근로자만을 대상으로 하기 때문에 비근로자까지 포함한 인구 전체의 일반출산율과 비교할 경우, 본 연구의 출산율은 그 값이 다르게 나타난

20) 40대를 포함시킨다 해도 일반출산율의 분모에 해당하는 15~19세 연령의 여성이 포함되지 않는 문제는 여전히 존재한다.

다. 넷째, 적극적 고용개선조치와 함께 분석할 경우, 비교적 젊은 여성들에게는 인증여부가 여성고용비율에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으나 여성고용비율에 있어 인증기업의 여성 근로자 비율이 미인증기업보다 대체적으로 더 낮은 것으로 나타나 여성고용과 관련된 추가적인 논의가 필요하다.

이와 같은 한계에도 불구하고 본 연구는 출산율과 여성고용에 대한 가족친화인증제도의 성과를 살펴본 최초의 연구라는 데 의의가 있으며 향후 보다 확대된 표본이나 가족친화인증기업 모집단을 활용한 추가적인 연구가 필요하다.

■ 투고일 : 2024년 10월 31일 ■ 심사일 : 2024년 12월 7일 ■ 수정일 : 2024년 12월 18일 ■ 게재확정일 : 2024년 12월 23일

참고문헌

강민정·문지선·이미정(2018). **가족친화인증제 성과 분석 및 개선방안 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

국회예산정책처(2023). **인구위기 대응을 위한 저출산 정책 및 재정사업 분석**. 결산분석시리즈 제Ⅳ권 제1호.

권혜원·김향아(2018). **가족친화인증제의 효과성 분석 및 개선방안**. 입법조사처.

김상호·이삼식·오윤섭·고제이·이소영·천현수·오신휘·최인선(2017a). **저출산 대책 효과성 제고를 위한 개선방안 연구**. 보건복지부·한국보건사회연구원.

김상호·장지연·박종서·이지혜·이소영·변수정(2017b). **출산전후휴가 및 육아휴직 제도 개선방안 연구**. 보건복지부·한국보건사회연구원.

김정호·유경준 (2009). **산전후휴가/육아휴직 지원사업**. 2008년도 재정사업 심층평가 보고서. 한국개발연구원.

김종숙·신우리·이서현(2022). **적극적 노동시장 정책의 여성 노동시장 영향 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

김현숙(2021). "중앙과 지방정부 출산율 제고 정책 효과성 분석:유배우 출산율을 중심으로". **여성경제연구**. 제18권 제2호. 23-47.

김혜원(2011). "가족친화제도와 기업성과". **노동정책연구**. 제11권 제3호. 213-238.

대한민국 정책브리핑. 가족친화인증제 (https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148865605, 2024년 12월 18일)에서 인출.

선민정·강문실(2023). **제주지역 가족친화인증기업의 현황과 성과**. Issue Brief. 제주여성가족연구원.

신우리·전기택·김효경(2024). **가족친화인증 중소기업 인센티브 확대 방안 연구-세제지원을 중심으로-**. 서울: 한국여성정책연구원.

여성가족부(2024). **가족친화경영 운영실적 및 자체평가(중소기업, 대기업 공공기관)**. https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertRqnGuide.do?menuSeq=2169, 심사자료 다운로드, 2024년 12월 30일 인출

유계숙(2007). "가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과". **가족과 문화**. 제19권 제2호 35-59.

이민우·이영진·한재창(2008). "가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구". **노동정책연구**. 제8권 제4호 183-214.

정진화·김현숙·임지은(2019). "OECD 국가들의 합계출산율: Becker 및 Easterlin 가설 검증과 가족정책의 효과와 시사점". **재정학연구**. 제12권 제4호. 1-47.

통계청(2023). 2022년 육아휴직 통계 결과(잠정) [보도자료] https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=11814&act=view&list_no=428557&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814, 2024년 12월 30일 인출

홍승아·장혜경·이택면·배호중·이홍식 (2011). **가족친화제도 확산을 위한 기업 성과 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

홍승아·최인희·이아름 (2014). **가족친화제도의 기업성과 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

Batt, R. & Valcour, P.M. (2003). Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relation,* 42(2), 189-220.

Grover, Steven L. & Crooker, Karen J. (1995). Who appreciates Family Responsive Human Resource Policies : The Impact of Family Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non Parents. *Personal Psychology*, 48, 271-288.

Perry-Smith, Jill E. & Blum, Terry C.(2000). Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *Academy of Management Journal,* 43(6), 1107-1117.

Thomas, L.T. & Ganster, E. C. (2005). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology,* 80(1), 6-15.

Abstract

The Effect of Family-Friendly Certification System on the Balance of Work and Family : General Fertility Rates and Female Employment

Hyunsook Kim* · Woori Shin**

This study analyzed the effect of family-friendly certification system, one of work and family balance schemes in Korea, which is operated by Ministry of Gender Equality and Family, on parental leave, general fertility rates(GFR) and female employment. The usage rates and duration of parental leave among female employees are significantly higher in certified companies than those in non-certified companies. The number of maternity leave users out of the number of female workers aged twenties~thirties, which is the proxy of general fertility rate is 1.607% point higher in all certified companies and 2.434% point higher in small and medium sized companies. The female employment level in the position of employee in the certified companies is 2.7% point higher. The female employment level in the position of deputy manager in the certified companies combined with Affirmative Action Program is 2.7% point higher. It implies that there is a positive effect of family-friendly certification system on female employment at the time of childbirth and childrearing stage.

Keywords : family-friendly certification system, parental leave, general fertility rate (GFR), female employment rate

* First Author: Associate Professor, Department of Economics, Soongsil University
** Corresponding Author: Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute