

연구보고 2016-17

육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안 연구

김나영 도남희 이동하 조혜주

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

우리나라 여성의 경제활동 참여는 지속적으로 증가하고 있지만, 일정 기간 동안 취업상태를 유지하던 여성들이 결혼 후 출산, 자녀돌봄, 가사돌봄 등을 이유로 노동시장을 떠나게 됨으로써 불연속적인 노동공급의 형태를 보이고 있다. 이러한 단절 이후, 노동시장에의 재진입이 이루지고는 있으나, 그 질(質)을 들여다보면 불안정한 고용계층을 형성하고 있는 경우가 대부분이다. 다시 말해서, 여성들의 고학력화로 양질의 노동력이 노동시장에 진입하지만, 결국 그 생산성을 충분히 제공하지 못하고 노동시장을 떠나게 됨으로써 거시적 관점에서 국가 경제성장에 큰 손실일 수밖에 없다.

이에 본 연구는 증가하는 여성근로자 혹은 맞벌이 가구, 특히 영유아 자녀를 둔 가구의 경우 절대적인 자녀돌봄시간이 부족하다는 점에 주목하고, 실질적인 자녀돌봄시간을 제고(提高)할 수 있는 시간정책을 전반적으로 검토함과 동시에 이들 정책의 활성화 방안 모색에 기여하고자 하였다. 이를 위하여 본 연구는 국내외의 다양한 시간정책을 정리하고, 설문조사 시행은 물론 조사내용을 바탕으로 한 실증분석을 시도하는 등 다각적인 연구방법을 수행하였다. 우선 국내외 유연근무제 및 출산·육아휴가휴직제도를 심도 있게 정리하였고, 영유아 자녀를 둔 맞벌이 가구의 어머니와 아버지에게 대한 설문조사를 통하여 관련 제도의 활용 실태를 살펴보았다. 아울러 해당 설문조사를 바탕으로 자녀돌봄시간 증가에 영향을 주는 요인을 파악함으로써 관련 정책 활성화 방안 수립을 위한 실질적이고 구체적인 근거를 제공하고자 하였다.

앞서 밝힌 바와 같이, 여성의 고학력화와 이에 따른 여성의 경제활동 참여 증가로 인하여 영유아 자녀를 둔 맞벌이가구의 자녀돌봄시간 확보가 어느 때보다 중요하다. 하지만, 이렇듯 중요한 '시간'에 초점을 둔 정책 연구가 드물다는 점을 감안한다면, 현(現) 시점에 육아지원을 위한 시간정책의 중요성을 제기하고, 해당 정책의 활용 제고 방안 마련을 위해 이루어진 본 연구는 시의적절하고 그 활용도에 대한 기대가 높은 연구라고 하겠다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2016년 11월

육아정책연구소

소장 **우 남 희**

차례

요약	1
I. 서론	11
1. 연구의 목적 및 필요성	11
2. 연구내용	15
3. 연구방법	15
4. 선행연구	17
5. 용어정의: 시간정책	24
II. 우리나라의 육아지원 시간정책 현황	26
1. 유연근무제도	26
2. 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도	34
III. 선진 국가들의 시간정책 사례	43
1. 개관	43
2. 캐나다	48
3. 독일	52
4. 스웨덴	55
5. 일본	59
IV. 시간정책 실태	63
1. 조사 개요	63
2. 유연근무제도	66
3. 출산 및 육아관련 제도	76
4. 직장 및 업무관련 시간정책	86
5. 시간사용과 시간정책	92
6. 육아서비스 이용	102
7. 기타	121

V. 시간자원 배분 결정 요인 분석	133
1. 이론적 틀	133
2. 자녀돌봄시간 결정 요인 분석 모형	134
3. 분석결과	137
VI. 결론 및 정책시사점	151
1. 연구요약	151
2. 정책적 시사점	154
3. 향후 과제	160
참고문헌	162
영문초록	167
부 록	169
부록 1. 단시간근로제 제도연혁	171
부록 2. 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 중 육아휴직 관련 법률 상세내용	178
부록 3. 시간자원배분 결정요인 분석 결과: 주말	181
부록 4. 시간정책 실태 조사 설문지	193

표 차례

〈표 I-1-1〉 주요 설문조사 내용	16
〈표 II-1-1〉 유연근무제 관련 법령	27
〈표 II-1-2〉 단시간 근로제 제도 연혁	28
〈표 II-1-3〉 탄력 근무제 제도연혁	30
〈표 II-1-4〉 유연근무제의 유형	33
〈표 II-1-5〉 향후 유연근무제 활용형태(중복응답)	34
〈표 II-2-1〉 출산전·후 휴가 급여(단태아 기준)	35
〈표 II-2-2〉 출산휴가 제도 연혁	35
〈표 II-2-3〉 출산전·후 휴가에 관한 근거 법률	36
〈표 II-2-4〉 출산 휴가 이용 현황	38
〈표 II-2-5〉 육아휴직 제도 연혁	39
〈표 II-2-6〉 육아휴직 제도에 관한 근거 법률	41
〈표 II-2-7〉 육아휴직 이용자 현황	42
〈표 II-2-8〉 육아휴직 급여 지원 현황	42
〈표 III-2-1〉 무급 출산전·후휴가 및 부모휴가 기간(캐나다)	50
〈표 III-2-2〉 출산전·후휴가 청구건수	50
〈표 III-2-3〉 출산전·후휴가 평균사용기간	51
〈표 III-2-4〉 부모휴가 청구건수	51
〈표 III-2-5〉 부모휴가 평균 사용기간	52
〈표 III-4-1〉 스웨덴의 아동과 가족을 위한 공공지출	56
〈표 III-4-2〉 출산 휴가	57
〈표 III-4-3〉 육아휴직 비교	58
〈표 III-5-1〉 일본의 아동과 가족을 위한 공공지출	60
〈표 III-5-2〉 일본의 일·가정 균형 지원 체계 사용의지	60
〈표 IV-1-1〉 응답자 특성	64
〈표 IV-1-2〉 주요 설문조사 내용	66
〈표 IV-2-1〉 현(現) 직장의 유연근무제도 유무	67
〈표 IV-2-2〉 유연근무제도 이용 경험(과거 직장 포함)	69

〈표 IV-2-3〉 유연근무제도 주요 이용 이유	71
〈표 IV-2-4〉 유연근무제도 사용의 자유 수준	71
〈표 IV-2-5〉 유연근무제도의 필요성	74
〈표 IV-2-6〉 현행 유연근무제도의 시급한 개선점	74
〈표 IV-3-1〉 현 직장의 출산 및 육아관련 제도 유무	77
〈표 IV-3-2〉 출산 및 육아관련 제도 이용 경험(과거 직장포함)	80
〈표 IV-3-3〉 출산 및 육아관련 제도사용의 자유수준	81
〈표 IV-3-4〉 출산 및 육아관련 제도의 필요성	83
〈표 IV-3-5〉 출산 및 육아관련 제도의 시급한 개선점	84
〈표 IV-4-1〉 시간정책 사용 전후 담당업무의 변화 및 직장경력 영향	86
〈표 IV-4-2〉 시간정책 사용 전후 직장경력 영향	89
〈표 IV-4-3〉 시간제 계약직원으로의 업무대체 가능 여부	90
〈표 IV-5-1〉 시간정책의 육아 및 양육 도움	92
〈표 IV-5-2〉 육아지원 서비스 제공(자)의 갑작스런 부재 시 대처 방안	95
〈표 IV-5-3〉 기관이용 외 돌봄서비스 필요 시간대 (시작시간)	98
〈표 IV-5-4〉 기관이용 외 돌봄서비스 필요 시간대 (종료시간)	100
〈표 IV-6-1〉 월 평균 기관/서비스 총 이용비용	102
〈표 IV-6-2〉 경제적 부담 정도	103
〈표 IV-6-3〉 이용중인 기관유형	104
〈표 IV-6-4〉 하루 평균 기관 이용시간	105
〈표 IV-6-5〉 이용시간 - 시간연장보육, 야간보육	107
〈표 IV-6-6〉 이용시간 - 24시간보육, 휴일보육	113
〈표 IV-6-7〉 개인양육지원서비스 이용 이유	119
〈표 IV-6-8〉 개인양육지원서비스 하루 평균 이용시간	120
〈표 IV-7-1〉 추가출산 의향 및 의향이 없는 이유	122
〈표 IV-7-2〉 일·가족양립 어려움으로 인한 퇴직 고려 여부	125
〈표 IV-7-3〉 부부간 자녀양육 역할분담	127
〈표 IV-7-4〉 평균 출퇴근 소요시간_아내(모)	129
〈표 IV-7-5〉 평균 출퇴근 소요시간_남편(부)	131
〈표 V-2-1〉 설문자료 자녀돌봄시간의 왜곡도	136
〈표 V-3-1〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 어머니	138

〈표 V-3-2〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 어머니 141
〈표 V-3-3〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 아버지 144
〈표 V-3-4〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 아버지 147

그림 차례

[그림 I-1-1] 우리나라 여성의 경제활동 참여율(연령별)	12
[그림 III-1-1] 유연근무제(2013)	44
[그림 III-1-2] 근로자에 의한 근로시간 결정 가능제도(2010)	44
[그림 III-1-3] 근로자에 의한 근로시간 결정 가능(성별)(2010)	45
[그림 III-1-4] 유급출산전후휴가, 부모휴가: 자녀의 모(母)	46
[그림 III-1-5] 일자리보장 부모휴가 기간: 자녀의 모(母) (2015년)	47
[그림 III-1-6] 남성에 대한 유급휴가(배우자휴가+육아휴가)기간	48
[그림 III-4-1] 북유럽의 남성 유급휴가의 변화	58
[그림 III-5-1] 단시간 근로자의 비율 변화	61
[그림 III-5-2] 일본의 육아휴직 비율변화(%)	62
[그림 V-2-1] 주중 자녀돌봄시간(어머니)	135
[그림 V-2-2] 주중 자녀돌봄시간(아버지)	135

부록표 차례

〈부록표 1〉 설문자료 자녀돌봄시간의 왜곡도	182
〈부록표 2〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 어머니(주말)	183
〈부록표 3〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 어머니(주말)	185
〈부록표 4〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 아버지(주말)	188
〈부록표 5〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 아버지(주말)	190

부록 그림표 차례

[부록표 그림 1] 주말 자녀돌봄시간(어머니)	181
[부록표 그림 2] 주말 자녀돌봄시간(아버지)	182

요약

1. 서론

가. 연구의 필요성과 목적

- 우리나라 정부는 다양한 육아지원정책을 통하여 자녀양육의 부담을 완화함은 물론, 일·가정양립이 가능한 근로문화를 정착시킴으로써 여성노동력의 활용을 높이고자 함.
- 사회경제구조의 변화에 따른 맞벌이 가구의 증가는 육아지원 정책에 있어서 시간정책에 대한 수요를 증대시키는 결과를 초래함.
- 2014년 현재 전국기준 맞벌이 가구의 비중은 전체 가구의 약 44.0%를 차지하고 있는데 (통계청, 2015), 절대적인 시간확보에 어려움을 겪는 이들 가구에게는 비용(현물) 및 서비스 지원도 중요하지만 육아시간을 확보할 수 있는 실질적인 시간정책의 활성화가 매우 필요한 상황임.
- 본 연구는 우리나라에서 시행되고 있는 육아지원정책이 비용(현물) 및 서비스 지원과 같은 직접적인 지원에 의존하고 있어 전반적인 친양육환경을 조성하는 데에 한계가 있다고 보고, 이를 극복하기 위하여서는 실질적인 육아시간을 확보하는 것이 필요함에 초점을 맞추어 이를 지원하기 위한 정책들의 실태와 활성화 방안에 대하여 살펴봄.

나. 연구내용 및 방법

- 연구내용
 - 통계청(2015) 조사에 의하면 유연근무제를 모르는 응답자가 52.9%로 나타남에 따라 관련 제도 시행 실태를 파악하여 해당 제도를 보다 활성화시킬 방안의 근거를 제공함.
 - 반면에 육아휴직의 경우, 고용노동부 자료에 따르면 (2015), 2007년부터 2014년 사이 여성이용자는 약 3.5배, 남성이용자는 약 11배 증가하여, 남성이용자 수가 꾸준히 증가하고는 있지만, 2014년 현재 3,421명 수준에 그쳐

여성이용자(73,412명) 수준에 크게 못 미치고 있는 실정이므로 이를 개선할 방안 마련의 근거를 제공함.

- 본 연구에서는 육아지원을 위한 시간지원 정책을 크게 두 가지, 1) 유연근무제, 2) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도로 나누어 실태 분석을 실시함.
- 유연근무제는 단시간(시간제)근로, 탄력근무제, 원격근무제 등으로 포괄적으로 분류할 수 있고, 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도는 출산전·후휴가제와 육아휴직, 육아기근로시간단축제로 나누어 분석함.

□ 연구 방법

- 문헌연구, 실태조사, 실증분석을 실시하고, 이외에도 전문가 대상 자문회의와 간담회를 개최함.
- 맞벌이 가구이면서 미취학 자녀를 둔 어머니와 아버지 1,035명을 대상으로 시간정책 이용여부 및 만족도, 육아지원(기관) 이용여부, 이용시기 및 비용, 이용시간배분 등에 대한 설문을 실시함.
- 조사결과를 바탕으로 맞벌이 가구 부모의 자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 OLS 분석과 자료의 특성을 고려한 음이항 분석 실시함.

2. 선행연구

가. 시간정책

- 일·가정의 양립실태조사(고용노동부, 2015)는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한법률(제6조3)」에 따라 2008년부터 고용노동부에서 매년 1회 정기적으로 시행하여, 모성보호 및 일·가정양립지원 제도의 실제 이행여부 및 남녀차별의 존재를 확인하고, 이를 바탕으로 법률 이행의 미흡한 부분에 대하여 대책을 마련함.
- 황수경과 박지혜(2014)는 시간선택제 일자리 지원정책의 배경과 의미를 살펴보고, 시간선택제 일자리 지원사업의 성과와 문제점을 분석하여 올바른 발전 방향을 모색함.
- 김영옥 외(2013)는 고학력 경력단절 여성의 고용률을 높이고, 일·가정양립의

부담이 큰 기혼여성을 노동시장으로 유인하기 위해 시간제 근로에 대한 전략이 등장하였으나, 실제 활성화되지 못하고 있는 현황과 원인을 파악하고 장·단기적 활성화 방안 모색을 제안함.

나. 시간사용 결정 요인 분석

- Kimmel과 Connelly(2007)는 자녀를 둔 여성의 시간배분 결정에 영향을 주는 사회·경제적 요인을 분석함.
- 이영욱(2014)은 James-Burdumy 모형을 응용하여 영유아 자녀를 가진 여성의 시간배분을 살펴보고자 여성의 전체 시간을 근로, 자녀돌봄, 여가시간으로 구분하여 분석함.

3. 우리나라의 육아지원 시간정책 현황

가. 유연근무제도

- '유연근무제'란 정형화된 근무형태에서 탈피하여 출퇴근시간, 근무장소, 근무형태 등을 다양화함으로써 생산성을 제고하려는 조직관리 전략으로써 좁게는 근무시간·장소 등의 다양화에서부터 넓게는 근무복장·근무방식 등 근무문화의 유연화도 포함함.
- 유연근무제는 근로자들이 일·가족양립이라는 현실적인 문제를 해결하는데 매우 중요하며, 가족친화경영에 있어서 가장 핵심적인 요소로 꼽힘.
- 작업장 유연성을 기업조직에 실현하는 제도로 근로자 관점에서 접근하는 제도임.
- 우리나라의 현행 유연근무제는 각각의 제도별로 근거 법률에 차이가 있음.
 - '단시간근로'는 '근로기준법', '국가공무원법', '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률', '공무원임용령', '남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률'에 관련 규정이 있음.
 - '탄력근무제'는 '근로기준법', '가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률'에 관련 내용이 포함됨.

- ‘원격근무제’는 ‘전자정부법’, ‘국가공무원복무규정’, ‘지방공무원복무규정’, ‘도시교통정비촉진법’에서 관련 규정을 찾을 수 있음.

나. 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도

- 사용자는 임신 중인 여성에게 90일의 출산전·후휴가를 부여해야 하며, 출산 후에 최소 45일 이상을 사용하도록 해야 함(근로기준법 제 74조).
 - 특히 90일 중 최초 60일 유급 휴가는 사업주의 의무이고, 출산전·후 휴가 급여로 근로자에게 통상 임금의 100%를 지원해야 하며, 월 135만원까지 지원할 수 있음.
 - 중소기업의 경우는 90일 전체 지급을 하며, 대규모 기업은 무급 30일에 대해 지급함.
 - 출산전·후휴가의 기간, 유산과 사산, 배우자 출산 휴가 등은 근로기준법, 남녀고용평등법, 출산 휴가의 급여와 지급기간, 산전·후휴가 급여 등 신청기간의 연장 사유, 산전·후 휴가급여 등을 근거로 함.
- 육아휴직 제도란, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남·녀 근로자가 자녀를 양육하기 위해 신청하는 휴직을 말함.
 - 1988년 「남녀고용평등법」에 근거하여 영유아를 둔 여성근로자에 대한 육아휴직을 보장하기 시작하였고, 2001년에는 육아휴직 급여를 지급하는 근거를 신설하였으며, 정액으로 지급되는 지급액을 2010년에는 통상임금을 기준으로 한 정률제로 개선하여 지급하기 시작함.

4. 선진 국가들의 시간정책 사례

- OECD Family Database를 바탕으로 하여 OECD국가들의 시간정책 전반에 대한 동향 파악함.
 - OECD에서는 ‘가정친화일자리(family-friendly workplace)’라는 명칭으로 육아지원 위한 시간 관련 정책을 정리하고 있음.
 - 평균적으로 각 국의 전체 기업 중에서 약 85%의 기업들이 유연근무제를 시행하고 있는 것으로 나타남.

- 출산 및 육아 관련 유급휴직휴가의 기간과 실제 사용은 전반적으로 증가하는 추세를 보였는데, 1970년에 영유아 자녀를 둔 모(母)의 유급휴가 기간은 OECD 평균 17주였고, 1990년에는 그 보다 증가하여 39주였지만, 2015년에는 1년이 넘는 것으로 나타남.
- 캐나다의 경우, 각 주(州)별로 출산예정일로부터 11~17주 이전부터 15~18주의 출산휴가를 청구할 수 있으며, 휴가에 대한 급여는 평균 임금의 55%, 최대 총 C\$49,500을 받을 수 있음.
- 독일의 영유아 자녀부모는 통상 근로시간을 최소 2개월 간 15~30시간 범위로 축소할 수 있으며, '모성보호법(Mutterschutzgesetz)'에 따라 출산예정일 이전 6주부터 출산 후 8주까지의 임신부는 근로가 금지되어 있고, 해당 기간 동안 근로자와 사업주에 의해 지불되었던 건강보험을 통하여 상한에 대한 제한 없이 급여의 100%를 지급 받음.
- 8세 이하의 자녀를 가진 스웨덴 근로자는 근무시간의 25.0%를 단축할 수 있고, 출산 전·후로 7주씩 각각 휴가 사용이 가능할 뿐만 아니라, 그 중 남성이 2주를 의무적으로 사용하도록 함.
- 출산 간격을 줄이기 위해 '스피드 프리미엄(Speed-premium)' 정책을 추진하여 첫 아이를 낳고 연이어 둘째를 낳는 경우, 첫째 출산 때만큼의 휴직급여를 보장하는 제도를 시행하고 있음.
- 일본의 경우, 지난 10년간 단시간 근로제도를 이용하는 근로자가 조금씩 증가하고 있으며, 1999년에는 56.4%였던 여성의 육아휴직 사용이 2008년에는 90.6%, 남성의 경우는 1999년에는 0.42%에서 2008년에는 1.23%로의 증가를 보임.

5. 시간정책 실태 분석

가. 유연근무제도

- 응답자의 현재 직장에서 단시간근로제, 시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제 등의 제도를 시행하고 있는 경우는 약 30.0% 수준을 나타내고 있으나, 이들 유연근무제의 사용의 자유 수준은 '다소/매우 어려운 편'이 약 53.0%를 차지하여 유연근무제의 활용도가 여전히 낮은 상황임.

- 과거직장을 포함한 유연근무제도 이용 경험에 대해서는 단시간(시간제)근로 제도가 23.6%로 가장 높았음.
- 특히 이러한 유연근무제도를 사용한 후에 자녀돌봄시간이 증가하였는가를 조사했을 때, 응답자의 약 40.0%가 증가를 경험하였고, 2시간 이하 수준에서의 증가를 보였다고 응답한 자녀 어머니와 아버지가 35.8%로 가장 높은 비중을 차지함.

나. 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도

- 현재 직장에서 출산전·후휴가를 시행하고 있다고 응답한 경우는 77.6%, 배우자출산휴가는 52.1%, 육아휴직제도는 61.1%로 나타나 유연근무제 보다 높은 시행률을 보이고 있음.
- 과거직장 포함하여 출산 및 육아관련 제도 이용 경험에 대해서는 전체 52.2%가 경험이 있다고 응답함.
- 해당 제도의 직장에서의 사용 자유 수준은 앞서 살펴본 유연근무제와 비슷한 패턴을 보여서, '다소/매우 어려운 편'이 47.6%로 높게 나타남.

다. 시간정책 사용의 직장 및 업무에의 영향

- 응답자 중 46.6%가 정책의 사용이 직장 경력에 부정적인 영향을 주었다고 응답하였고, 이를 직장 종류와 사업장 규모별로 살펴보면, 민간기업과 500~1000인 미만 사업장에서 높은 응답률을 보이는 것으로 나타남.
 - '승진에서의 불이익'이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 조사됨.
- 본인의 업무대체 가능성에 대한 질문의 경우, '보통', '가능한 편', '매우 가능'을 모두 고려한 응답률이 56.2%로 조사되어 응답자들의 업무대체 가능성은 상당히 높은 것으로 여겨짐.
- 시간정책의 사용이 육아 및 양육에 '조금/매우 도움이 되었다'라고 응답한 경우가 전체 85.5%를 차지하였으며, 자녀 연령이 0세인 경우 50.8%가 시간정책이 '매우 도움이 되었다'고 응답하였음.
- 이러한 결과로 시간정책의 유용성을 확인할 수 있음은 물론 나아가서 낮은 시

행률과 활용률을 개선할 방안 마련이 필요함을 알 수 있음.

라. 육아서비스 이용 관련

- 월 평균 100만 원 이상의 기관 및 서비스 이용비용을 지출하고 있는 가구가 전체 22.5%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 어린이집 이용자가 77.7%, 유치원 이용자가 14.3%로 나타남.
- 육아기관 및 서비스 이용의 평균 시간은 약 7.1시간으로 나타났고, 그 중에서 6시간 초과 9시간 이하 구간이 51.1%로 가장 높게 나타났지만, 여전히 기관 이용 후 돌봐줄 사람이 필요한 경우가 46.1%로 나타나 개인양육지원 서비스의 필요성이 높은 것을 알 수 있음.

마. 기타 육아 및 양육 관련

- 일·가족양립의 어려움으로 퇴직을 고려해 본 적이 있는 응답자가 281명 중 71.2%에 달함.
 - 만 2, 3세 자녀를 둔 부모의 경우 각각 90.0%, 71.4%로 높게 나타남.
 - 또한 자녀 어머니가 민간기업에 종사하거나 100~300인 미만의 사업장 규모 종사하는 경우는 각각 77.1%와 81.6%를 차지해 다른 집단에 비해 퇴직 고려 비율이 높은 것으로 나타남.
- 부부간 자녀양육 역할 분담에 대한 조사결과를 보면, ‘전적으로 아내’, ‘주로 아내’의 경우가 52.3%, ‘공평하게 분담’한다는 경우가 42.3%로 나타남.

6. 시간자원 배분 결정 요인 분석

- 조사결과를 바탕으로 맞벌이 가구 부모의 자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 OLS 분석과 자료의 특성을 고려한 음이항 분석을 네 가지 모델에 대하여 실시함.
- 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인 분석 (모델 4기준)
 - OLS: 단시간근로제 이용 경험이 있는 경우와 육아기근로시간단축제의 이용 경험 있는 경우에 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간이 각각 0.87시간만큼

감소하고, 1.20시간만큼 증가하는 것으로 나타남. 또한 모델 4에 추가된 육아 지원서비스 이용 여부 변수 중에서 아이돌보미/가정보육사, 반일제이상학원 서비스를 이용한 경우 자녀돌봄시간이 감소하는 것으로 분석됨.

- 음이항분석: 현 직장에서의 단시간근로제와 출산전·후휴가 시행은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 24% 증가시키는 것으로 분석되었다. 또한 시차출퇴근제와 육아기근로시간단축제 이용 경험이 있는 경우, 자녀돌봄시간을 각각 17%, 41% 증가시키는 것으로 나타났다. 육아지원서비스 이용여부와 관련하여서는 어린이집/베이비시터(민간)을 이용할 때 자녀돌봄시간이 각각 10%, 19% 증가하는 것으로 나타난 반면에 아이돌보미/가정보육사의 이용과 반일제이상학원의 이용은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 15% 감소시키는 것으로 나타났다.

□ 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인 분석 (모델 4기준)

- OLS: 단시간근로제가 현 직장에서 시행되고 있는 경우, 이는 자녀돌봄시간에 양(+)의 영향을 주고, 재택근무제, 육아기 근로시간 단축제 이용 경험이 있는 경우 비경험인 경우보다 각각의 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 나타남. 또한 배우자가 단시간근로제의 유경험자인 경우, 비경험자보다 자녀돌봄시간이 감소하는 것으로, 배우자가 재량근로시간제 유경험자일 경우에는 비경험자 보다 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 분석됨.
- 음이항분석: 현재 직장에서 단시간근로제와 출산전·후휴가를 시행하는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간을 증가시키며, 재택근무제, 육아기근로시간단축제 이용 경험이 있는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 역시 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 분석됨.

7. 정책적 시사점 및 향후 과제

□ 정책적 시사점은 아래와 같음.

- 첫째, 사업체와 해당 사업체의 근로자, 즉 노사양측을 대상으로 시간정책의 수요와 정책사용 수준을 동시에 조사함으로써 정책수요와 활용 현황의 간극(間隙)을 좁히는 과정이 선행되어야 할 것이며, 이 때 산업별 인력구성, 업무특성 등의 차이가 존재함을 고려하여 해당 조사를 산업분류별로

시행함으로써 시간정책 활용을 높일 수 있는 구체적인 방안 수립을 위한 실질적인 근거를 마련하도록 해야 할 것임.

- 둘째, 시간정책을 시행하고 있는 사업장에서는 얼마나 많은 직원들이 적절한 시기에 해당 정책을 활용할 수 있도록 지원하고 있는가를 산업별 실태 파악(평가)기준 수립을 통하여 계량화하고, 이를 바탕으로 우수 사례를 공유하여 사회 전반적으로 시간정책 사용 분위기를 조성해야 할 것임.
 - 셋째, 대체인력제도 운용에 있어서 기업 및 근로자를 대상으로 한 수요조사 등을 통하여 보다 세부적인 대체 인력풀을 만들고, 이를 체계적으로 분류하여 적절한 장소와 시점에 근로자를 배치할 수 있어야 하겠으며, 나아가 이러한 세부적인 운용 계획 수립을 바탕으로 적극적인 정책 홍보가 수반되어야 할 것임.
 - 넷째, 사업규모 및 산업군에 따른 시간정책 활용의 사각지대를 파악하여 보다 집중적인 지원을 할 수 있는 체계를 구축해야 할 것임.
 - 다섯째, 향후 여성뿐만 아니라 남성의 육아를 적극적으로 장려하고자 하는 정책의 방향성을 고려할 때, 자녀의 어머니와 아버지 간에 발생하는 자녀 돌봄시간 결정 요인 및 정책 활용도 등의 차이점을 파악해야 할 것임.
 - 여섯째, 시간정책, 특히 유연근무제에 대한 활용도를 높이기 위한 정책 홍보 전략 수립 및 지원에 보다 무게를 두어야 할 것으로 판단됨.
 - 일곱째, 주중과 주말의 시간사용 구성이 다른 맞벌이 가구의 특성을 반영하여 이용시간대 뿐만 아니라 이용 요일 등을 고려한 보다 탄력적인 육아 지원 시간 제공이 필요함.
 - 여덟째, 자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 정책들을 파악하고 시간정책의 전반적인 활용도 향상을 위하여 정책 활용에 대한 다면적인 분석이 어느 때 보다도 필요한 시점임.
- 향후 연구를 위한 개선점은 아래와 같음.
- 맞벌이 가구에 대한 조사특성상 평균 소득 수준이 다소 높게 나타났을 뿐만 아니라 조사기관의 온라인 패널을 활용하여 조사가 이루어졌기에 여성의 경우 공기업 종사자의 표본이 일반적인 자료들 보다 높은 분포를 차지하여 조사 및 분석결과 해석에 주의를 기울일 필요가 있음.

- 따라서 향후에는 조사대상으로 인하여 나타날 수 있는 표본수집의 한계점을 사전에 고려한 표본수집이 이루어져야 할 것임.
- 여성의 경우, 많은 근로자가 30인 미만의 사업장에서 근무한다는 특성을 반영하여 '30인 미만'의 카테고리를 보다 세분화한 카테고리로 조사하여 정책 수립에 보다 구체적인 근거를 마련해 줄 필요가 있음.

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

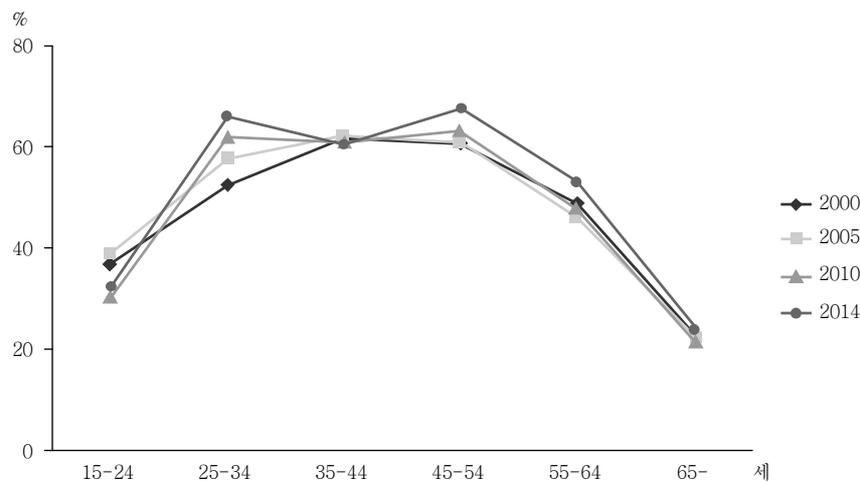
우리나라 정부는 다양한 육아지원정책을 통하여 개별 가구의 자녀양육 부담을 완화하고, 세계 최저 수준인 출산율을 제고하고자 노력하여 왔으나, 합계출산율은 OECD국가들과 비교하였을 때 여전히 낮은 수준을 보여주고 있다. OECD 국가 평균 합계출산율은 2007년 1.72명, 2009년 1.74명, 그리고 2014년에는 소폭 감소하여 1.68명을 기록하였다. 통계청(2015)에 따르면 우리나라 합계출산율은 2007년 1.25명, 2009년 1.15명으로 감소하였다가 이후 소폭 증가세로 돌아서서 2014년 1.205명을 기록하였지만, 앞서 밝힌 대로 OECD국가들의 평균 수준에 미치지 못할 뿐만 아니라 인구대체율 2.1명에 턱 없이 부족한 수준이다.

이렇듯 좀처럼 개선되지 못하고 있는 합계출산율을 끌어올리기 위해서 정부는 무엇보다도 자녀양육에 적합한 환경조성이 필요하다고 보고, 양육친화환경을 조성하기 위하여 다양한 육아지원정책을 수행해 오고 있다. 하지만, 우리나라에서 시행되고 있는 육아지원정책은 비용(현물) 및 서비스 지원과 같은 직접적인 지원에 의존하고 있어 전반적인 친양육환경을 조성하는 데에는 한계가 있다.

육아정책의 수요자인 영유아 가구는 육아지원을 위한 비용(현물) 및 서비스 지원 외에도 실질적인 육아 시간확보를 위한 지원을 필요로 한다. 이는 사회경제구조의 변화, 맞벌이 가구의 증가 등에 따라 육아지원 정책 중에서도 시간정책에 대한 수요가 높아질 수밖에 없다는 데서 기인한다. 2014년 현재 전국기준 맞벌이 가구의 비중은 전체 가구의 약 44.0%를 차지하고 있는데(통계청, 2015), 절대적인 시간확보에 어려움을 겪는 이들 가구에게는 비용(현물) 및 서비스 지원도 중요하지만 육아시간을 확보할 수 있는 실질적인 시간정책의 활성화가 매우 필요한 상황이다. 특히, 가정과 일터가 분리된 현대 사회에서는 집 밖에서의 경제활동과 집 안에서의 가정활동은 동시에 일어나기 어렵다. 즉, 자녀를 기르고 교육하는 데 시간을 투자하면 다른 활동에 투자할 시간은 줄어들기 때문에 자녀양육을 위한 시간확보 지원 정책에 대한 요구가 높아질 수밖에 없는 것이다(송유진, 2011: 46). 박한준(2014)에 따르면, 근무시간 혹은 장소선택의 유

연성에 대한 선호가 높게 나타났고, 특히, 장소선택의 유연성 보다는 시간선택의 유연성에 대한 선호 수준이 좀 더 높게 나타났다.

이러한 시간정책의 필요성은 우리나라 여성의 연령별 경제활동 참여율을 살펴봄으로써 보다 정확하게 알 수 있다. [그림 I-1-1]에서 보는 바와 같이, 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 35-44세 구간에서 감소하는 M자형을 보이고 있다. 이는 일정 기간 동안 취업상태를 유지하던 여성들이 결혼 후 출산으로 인한 자녀양육을 위하여 노동시장을 떠나게 됨으로써 나타나는 불연속적인 노동공급의 형태를 반영한다(박수미, 2002). 이러한 단절 이후, 45-54세 여성의 경제활동 참여율은 다시 증가하는 모습을 보인다. 하지만 이러한 노동시장 재진입의 질(質)을 들여다보면 대부분 불안정한 고용계층을 형성하고 결국 경제적으로 완전하지 못한 은퇴를 경험하게 된다(최원석·이진숙, 2014; 한경혜·손정연, 2012). 이는 여성들의 고학력화로 양질의 인력이 노동시장에 나오지만, 그 생산성을 충분히 제공하지 못하고 노동시장을 떠나게 되어 거시적으로 국가경제성장에 있어 큰 손실일 수밖에 없다.



자료: OECD Labor Force Statistics, LFS by sex and age.

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R에서 2016년 6월 15일 인출함.

[그림 I-1-1] 우리나라 여성의 경제활동 참여율(연령별)

실질적인 육아시간 확보를 위한 정책은 무엇보다도 영유아 자녀의 성장측면에서도 요구되는 지원이다. 왜냐하면, 어린 시기에 가정에서 부모와의 접촉을 통해 최초의 인간관계를 경험하게 되면서 영유아는 정서적 유대관계를 배우게 되기 때문이다. 부모 또는 주양육자와 영유아의 상호작용 경험을 통해 특별한 정서적 유대관계를 형성하는 것을 애착이라고 하는데(Bowlby, 1958: 352), 생애 초기의 애착대상은 영유아에게는 안전기지로 작용하여 세상에 대한 탐색을 가능하게 하므로(박향아 외, 2015: 142) 영아기의 애착 형성은 매우 중요하다. 애착관계를 통해 영유아는 자기 자신, 또는 타인과의 관계에 대한 기초를 형성하고, 이는 자신과 타인에 대한 내적 실행모델로 작동을 하여 이후의 생의 태도와 발달에 직접적이고 지속적으로 영향을 미치게 된다. 그러므로 애착은 전인적 발달에 기초가 되며 인지, 정서 및 사회성 발달 전반에 지속적인 영향을 주고 세상에 대한 신뢰와 성장에 중요한 요인이 된다(박향아 외, 2015). 김숙령(2004: 173)은 생애 초기 영유아가 경험한 성인과의 상호작용과 발달적 자극이 영유아의 뇌발달에 결정적임 보고 하였고, 부모는 애착대상자로 사회·정서적, 인지적 발달에 영향을 미치는 상호작용의 주된 수행자로서 자신의 가치와 능력에 대해 긍정적이고 신뢰감을 갖게 하여 긍정적인 자아개념을 형성한다고 보았다. 배진서(2012: 257)의 영유아기 안정적 애착형성이 아동기 정신건강에 주는 영향에 대한 연구를 보면, 애착이 불안정한 경우, 자신과 타인의 표상이 부정적으로 형성되어 아동기와 청소년기의 정서 및 행동문제로 이어진다고 보았다. 특히, 유아들은 부모와 있을 때 가장 행복감을 느끼는 것으로 나타났으며, 가정에서 더 행복하기 위해 부모와 함께 하고 싶은 것으로 나타났다(도남희·배윤진·김지예, 2014: 7). 또한 부모와 보내는 시간은 애착 형성뿐만 아니라 기본생활 습관 형성에도 영향을 미친다. 어린아이는 부모를 통해 느끼는 애정과 같은 부모의 친밀한 관계가 습관 형성에 중요하게 작용하며 정서적 애착을 통해 배우고자 하는 동기를 강조하게 된다고 강조한다(김송이, 2011: 103). 이러한 의미에서 생애초기 애착형성을 위한 부모와 자녀의 공유시간과 상호작용은 필수적이며, 이를 위한 사회적 차원의 양육을 위한 시간지원이 요구된다.

본 연구는 육아지원을 위한 우리나라의 다양한 시간정책의 활용도를 높이는 데 기여하고자 한다. 이를 위하여 우선 우리나라에서 현재 시행되고 있는 육아 지원 시간정책을 일괄 정리하고자 한다. 해당 정책에 대한 필요성을 인식하기 시작하여 정책을 수립·시행해 온 기간이 다른 국가에 비해 길지 않다는 점을

고려한다면, 우리나라는 매우 다양한 정책을 시행하고 있다고 할 수 있다. 다만, 해당 정책들이 여성가족부, 고용노동부 등 부처별로 산재(散在)해 있기에 본 연구는 현행 시간정책들을 취합하여 종합적으로 정리하여 제공하고자 한다. 나아가서 이러한 정책들을 외국의 사례와 비교함으로써 우리나라 시간정책의 활성화 방안 수립에 시사점을 제공하고자 한다. 외국 사례의 경우, 우선 OECD국가들의 전반적인 시간정책 실태를 정리함으로써, 육아지원을 위한 시간정책의 흐름을 파악하고, 이를 통하여 우리나라 시간정책의 현주소를 고찰하고자 한다. 또한 우리나라에 시사점을 줄 수 있는 독일, 캐나다, 스웨덴, 일본 등에서 시행하고 있는 시간정책을 살펴보고자 한다. 독일은 통일을 거치면서 서로 다른 체제하에서 발전한 육아정책을 조율해 온 경험을 가지고 있을 뿐만 아니라 이미 19세기부터 출산휴가를 시행해 왔을 만큼 매우 선진적인 시간정책을 시행하고 있다는 점에서 고찰하고자 한다. 일본은 우리나라와 유사한 정책적 환경을 가지고 있을 뿐만 아니라 우리나라와 마찬가지로 다른 OECD국가들과 비교하여 상대적으로 최근에 시간정책을 수립·시행하고 있기 때문에 매우 실질적인 정책적 시사점을 얻을 것으로 기대한다. 아울러 선진적이고 균형 있는 육아지원 시간정책을 시행하고 있는 스웨덴, 상대적으로 우리나라에 알려진 우리나라에 알려진 정보가 많지 않은 캐나다의 사례를 이번 기회를 통하여 정리함으로써 우리나라 시간정책 활성화 방안 수립에 시사점을 제공하고, 동시에 향후 연구를 위한 정보 축적의 역할을 하고자 한다. 또한, 시간정책 수요자 -취업부 또는 모(맞벌이 가구)- 를 대상으로 한 설문조사를 실시하고, 이를 바탕으로 취업부 또는 모의 자녀돌봄을 위한 시간자원 사용에 대한 결정요인을 분석하고자 한다. 따라서 본 연구는 우리나라와 국외의 시간정책을 정리·비교하여 정책 활용에 대한 시사점을 제공하는 것에 그치지 않고, 우리나라의 시간정책이 어떻게 활용되고 있는가를 구체적인 수요자 집단에 대한 조사를 통해 밝혀내고, 이를 바탕으로 한 실증 분석을 수행하여 보다 실효성 있는 시간정책으로 개선하는 방안 마련에 기여하고자 한다.

2. 연구내용

본 연구의 구체적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 우리나라 정부에서 시행하고 있는 유연근무제도와 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도를 육아지원을 위한 시간정책으로 보고 이들 정책을 포괄적으로 정리하고자 한다.

둘째, 외국의 시간정책 사례를 고찰함으로써 우리나라 시간정책의 활성화 방안을 도출해 보고자 한다. OECD국가들의 전반적인 현황을 살펴본 후, 이들 중에서 일본, 독일, 캐나다, 스웨덴의 시간정책 자료를 수집·정리하여, 우리나라의 정책과 비교함으로써 정책적 시사점 도출에 기여하고자 한다.

셋째, 실태조사를 통한 시간정책 활용 실태 조사 및 분석을 수행한다. 현행 시간정책을 보다 실효성 있는 정책으로 개선하기 위하여 시간정책에 대한 수요가 높은 맞벌이 가구의 부와 모를 대상으로 설문조사를 수행한다.

넷째, 취업부모의 자녀돌봄을 위한 시간자원 사용 결정요인을 분석한다. 효율적인 시간정책이 필요한 맞벌이 가구들이 자녀돌봄을 위한 시간자원 배분에 영향을 주는 요인을 분석함으로써 정책 수요자의 요구를 보다 더 만족시킬 수 있는 정책수립의 근거를 마련하고자 한다.

3. 연구방법

가. 국내외 문헌고찰

문헌고찰을 통하여 우리나라의 경우, 시간정책을 수립하여 다년간 시행해 오고 있지만 높은 활용도를 보여주지 못하고 있다는 점을 파악하고자 한다.

또한 외국사례를 검토하여 정책적 시사점 도출에 활용하고자 한다. 특히 저출산 현상에 있어 우리나라와 유사한 경험을 한 일본의 사례를 고찰함으로써 보다 실질적인 방안 수립에 기여하고자 하며, 그 외에도 캐나다, 독일, 스웨덴의 사례를 고찰함으로써 서구사회로부터의 경험도 활용하고자 한다.

나. 실태조사

본 연구의 조사대상은 미취학 자녀(0~만 5세)를 둔 1,035명의 취업부모를 대상으로 온라인 설문 조사를 실시하여¹⁾, 유연근무제 및 출산·육아관련 휴가·휴직 제도를 포함하는 시간정책의 활용도를 파악하고 수요자의 정책에 대한 요구사항을 조사하고자 한다. 표집여건 등을 고려하여 취업부(父) 또는 모(母)의 모집 비율에 대한 기준은 두지 않는다²⁾. 다만, 직종, 종사상 지위 등과 같은 직업관련 사항에 따라 시간정책 시행 여부, 시간정책 사용 여부 등의 차이가 많을 것으로 보고, 이들에 대한 설문문항에 비중을 두고자 한다.

조사는 시간정책(유연근무제도, 출산 및 육아관련 휴가휴직제도) 사용 여부, 정책 이용 만족도, 육아지원자 혹은 기관 이용 관련 내용으로 이루어진다. 아울러 시간배분(노동, 자녀돌봄, 가사돌봄), 일·가정양립의 어려움, 자녀관 등을 조사한다.

〈표 1-1-1〉 주요 설문조사 내용

구분	내용
시간정책관련	- 유연근무제도 이용여부 및 만족도 - 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도 이용여부 및 만족도
육아지원(기관) 이용	- 이용여부, 이용시기, 이용빈도, 월 평균이용비용 - 공/사적 육아지원 서비스 이용여부, 이용빈도, 월 평균이용비용
시간배분	- 근로시간 - 자녀돌봄시간 - 가사돌봄시간 - 여가시간
기타	- 인구사회경제적 변수 (자녀관 및 직장 관련 포함) - 일·가정양립의 어려움

다. 실증분석

본 연구의 실증분석을 위한 이론적 배경부터 정리하여 보면, 전통 미시경제학 이론을 확장한 Becker(1965)의 이론에 따라, 기존 이론에서 제시하는 개인의 효용(utility)극대화를 위하여 최종적으로 소비하는 시장재화(market good)만이 아닌, 이러한 재화를 생산하기 위하여 사용되는 투입요소(input), 예를 들면, ‘시간’의 개념까지 포함하여 효용함수를 구성한다. 즉, 이는 개별 가구가 효용

1) 조사기관의 온라인패널을 활용한다.

2) 기준을 두지 않고 조사대상을 표집하였으나, 대략적으로 남녀 비율이 동일하게 표집되었다.

을 극대화함에 있어 예산에 대한 제약이 있을 뿐만 아니라 시간에 대한 제약도 있음을 의미한다. 또한 가사돌봄이나 자녀돌봄은 가구 내에서 생산되는 재화(home good)로 보며, 따라서 이를 생산하기 위하여 소비되는 시간은 무급노동시간(unpaid work hour)으로 정의된다(Sousa-Poza et al., 2001).

본 연구는 선행연구들을 바탕으로, 미취학 자녀를 둔 맞벌이 가구 부모는 시장재화, 시간(노동시간, 자녀돌봄시간, 여가시간 포함) 등의 투입요소 조합을 통하여 효용을 극대화 한다고 보고, 그들의 효용함수를 구성한다. 이때, 해당 부모는 모 제약식은 시간제약식과 예산제약식으로 구성한다.

자녀돌봄시간이 제한된 범위 내에서 측정될 본 연구는 설문조사자료를 바탕으로 하여 취업부모의 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인이 무엇인가를 살펴본다. 특별히 종속변수인 (취업부모의) 자녀돌봄시간의 경우, 1~2시간 이하와 같은 특정 수준 이하에 대한 응답자의 분포가 높을 것으로 예상되므로, 최소자승법(Ordinary Least Squares(OLS) method)을 이용하여 자료를 분석하는 것 외에도 자료의 특성을 고려한 음이항 회귀모형(Negative Binomial Regression, NBR) 분석을 시도하고자 한다.

4. 선행연구

가. 시간정책

일·가정의 양립실태조사(고용노동부, 2015)는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한법률(제6조3)」에 따라 2008년부터 고용노동부에서 매년 1회 정기적으로 시행하고 있는 조사이다. 해당 조사는 모성보호 및 일·가정양립지원 제도의 실제 이행 여부 및 남녀차별의 존재를 확인하고, 이를 바탕으로 법률 이행이 미흡한 부분에 대하여 대책을 마련하기 위하여 진행되고 있다. 실태조사의 표본은 통계청의 「전국사업체조사」의 대상 사업체 중 상용근로자, 임시·일용근로자, 기타종사자 등을 합쳐 5인 이상 사업체 1,000개(농림·어업 제외)를 대상으로 한다.

2015년 일·가정양립 실태조사는 1) 사업체 일반현황, 2) 모성보호 제도의 활용실태, 3) 일·가정양립지원 제도 운영실태, 4) 유연근로제 실시현황 5) 평등기회 보장 및 대우에 대한 5개의 영역과 80개 문항으로 구성된다.

조사결과에 따르면, '가임기 여성의 모성보호(근로기준법이 정한 임신 여성근로자의 보호조치)'에 대한 제도를 알고 있는 경우(잘 알고 있는 경우와 대충 알고 있는 경우 포함)가 평균 60.0% 내외로 나타났고, 동 제도를 도입한 경우는 평균 45.0% 내외, 실제 시행한 업체는 평균 15.0% 내외로 나타났다. 이 중 생리휴가에 대한 인지도가 84.1%로 가장 높게 나타났다. 인지도, 제도 도입여부, 시행률에 관해서는 전기운수통신금융업과 사업/개인서비스업에서 높게 나타났고, 사업체의 규모효과가 존재하였다. '출산전·후휴가제도, 수유시간 및 배우자출산휴가'에서 출산전·후휴가제도에 대한 인지도는 90.0%로 일·가정양립제도 중 가장 높게 나타났으며, 제도가 있는 비율이 80.3%이며, 시행여부도 51.0%로 높게 나타났다. '모성보호 관련 규정의 구비 등'에서는 명문화된 규정이 있는 사업체가 72.3%로 높으나, 임신 및 출산 시기의 고용 현황에서 사업체 내 해당 근로자가 없다는 비율이 41.7%로 높게 나타났다. 출산을 기준으로 한 우리나라 여성들의 경력단절은 여전히 심각한 것으로 나타나며, 출산휴가 이후 복직비율이 낮고, 출산 전에 퇴직하는 비율이 높다는 점에서 소규모 사업체에서의 여성근로자에 대한 모성보호가 중요하다. '육아휴직제도'는 2014년(71.1%)에 비해 80.0%로 향상되었고, 도입비율 역시 작년에 비해 높게 나타났으나, 여전히 비정규직에서는 더디 시행되는 것으로 나타났다.

여러 가지 '유연근로제도' 중 하나라도 도입하고 있는 사업체는 22.0%이며, 이 중 시차출퇴근제(선택적 근로시간제 포함)가 12.7%, 근로시간 단축제도(시간제)가 11.3%, 탄력적 근로시간제(집약근무)가 9.2% 순으로 나타났다. 그러나 시행률은 3.0% 수준으로 낮게 나타났으며, 2013년 이래 지난 3년간의 추이를 보면, 유연근로제도가 활성화 되었다고 보기는 어렵다.

일·가정양립지원 제도는 생애주기별로 다양한 프로그램과 각각의 고유한 목적을 가진 프로그램이 연결고리를 가지고 진행되고 있다. 인지도에 비해 제도 도입률이 낮은 제도가 많으며, 휴직으로 인한 업무공백의 해결방안이 미흡한 상황이다. 유연근로제도의 경우, 근로자의 수요는 높으나 실제 사용과는 괴리가 큰 것으로 나타났으며, 비정규 근로자가 제도에 접근이 가능하지 않다는 것 또한 문제점인 것으로 판단된다. 따라서 이후 이와 관련한 심층적 분석과 해결방안에 대해 고려해야 할 필요가 있다. 추가적으로 일·가정양립 실태조사에서 전국의 사업체를 대표할만한 표본 수 확대 및 표본추출의 틀의 마련 등의 개선이 필요하다.

국내의 저출산 문제에 대응하기 위하여, 2005년부터 정부는 “저출산·고령사회 기본계획”을 추진하고 있으나 2012년 우리나라의 합계출산율은 1.3명으로 OECD 회원국에서도 가장 낮은 수준이다. 하지만 이마저도 지속적으로 하락할 것으로 전망되고 있다.

신윤정 외(2014)에서는 저출산정책 확대 시기 이후로 나타난 자녀양육과 관련한 가사활동 시간과 자녀돌봄시간의 시계열변화와 그 변화 속에 내재되어 있는 메커니즘을 분석하여, 국내 출산율 제고를 위한 연구를 진행하였다. 이를 위하여 1999년, 2004년, 2009년도의 통계청 「시간활용조사」 자료를 활용하였으며, 분석대상은 20~59세 “미취학 자녀” 혹은 “초중고 학생의 자녀”가 있는 기혼 성인 남녀로 진행하였다.

국내 자녀 양육 및 가사 노동시간 변화를 살펴보기 위해서, 종속변수로 1) 가정 관리(7개 활동), 2) 자녀보살피기(2개 활동)를 사용하였고, 각 변수는 하루 평균시간(분)으로 정의하여 사용하였다. 기술분석에서는 1999~2009년 동안 전반적인 시간 활동의 변화를 살펴본 후, 해당기간 동안 이루어진 가정관리 시간과 자녀 돌봄 시간의 변화를 성별, 연령별, 세부 활동 영역별, 시간량 분위별로 비교·분석 하였다. “저출산·고령사회 기본계획” 이후의 변화를 심층 분석하기 위해서 2004~2009년 동안 시간변화에 따라 1) Oaxaca-Blinder 분해방법론으로 연도별 구조/비구조적 요인에 따라 변화의 주된 요인을 파악하였고, 2) Juhn-Murphy-Pierce(1993)의 방법론과 무조건분위회귀 모형을 활용하여 가정 관리 및 자녀 돌봄 시간 사용량 분포에 따라 구조/비구조적 요인에 따라 어떤 차별적 영향력을 파악하였다.

기술분석 결과, 남성은 가정관리와 자녀 보살피기 시간 모두 증가하였고, 여성의 경우 자녀 돌봄시간은 증가하였으나, 가정관리 시간은 감소한 것으로 나타났다. 남성들의 활동에 대한 시간 사용에 변화가 있었으나, 여전히 여성에 비하여 그 참여율과 시간 사용량이 현저히 낮은 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 시간 사용량이 높은 집단의 경우, 구조적 요인과 비구조적인 요인의 상호작용에 따라 변화가 이루어진 것으로 파악되었고, 이러한 남성의 의식 변화가 저출산을 타개하는데 긍정적인 영향을 끼친다고 볼 수 있다. 그러나 상대적으로 낮은 구조적 요인 효과는 노동 시장 구조 및 관행에서 크게 달라진 바가 없다는 것을 나타낸다. 여성의 경우, 돌봄 노동시간에서 구조적인 요인의 부정적 영향이 비구조적 요인의 긍정적 영향으로 상쇄되는 것으로 나타났고, 이러한 점은 자녀 돌봄 시간에 대한 심리적 동기가 자녀 양육형태를 떠받치고 있다고 해석된다.

황수경과 박지혜(2014)은 시간선택제 일자리 지원정책의 배경과 의미를 살펴 보고, 시간선택제 일자리 지원사업의 성과와 문제점을 분석하여 올바른 발전 방향을 모색하였다.

우리나라 여성 고용률이 낮은 이유는 상당수가 결혼과 출산으로 노동시장을 이탈하여, 이후 기혼여성의 노동시장 참여가 저조하기 때문이다. OECD 국가별 자료를 보면 여성 고용률은 근로시간과 부(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났으므로, 이를 반영하여 시간선택제 일자리 지원정책으로 기혼여성에게 짧은 근로시간만 일할 수 있는 양질의 고용기회 확대와 노동시장 진입을 용이하도록 추진하는 것이 바람직 할 것이다.

해당 연구는 시간선택제 일자리에 대한 수요와 공급측면에서 특징을 살펴 보았다. KDI에서 실시하는 「시간선택제 일자리 설문조사」를 이용하여 일자리 수요에 대하여 근로자의 시간선택제 활용의사의 결정요인을 분석하였다. 결정요인 추정으로는 로짓모형을 사용하였고 종속변수로는 시간선택제 일자리 취업의사, 설명요인으로 성, 연령, 학력, 취업여부, 시간선택제에 대한 사전인지 여부, 인지 경로, 거주지역 등을 포함했다. 추정결과에서는 남성보다는 여성이 시간선택제 활용의사가 유의하게 나타났고, 여성 중에서는 30대에서 시간선택제 활용의사가 특히 높게 나타났다. 그리고 학력이 낮을수록, 미취업자에게 통계적으로 유의하게 나타났다. 특이점은 근로자가 시간선택제에 대한 사전인지가 있는 경우 활용의사가 낮게 나타났는데 이는 시간선택제에 대한 부정적 이미지를 갖고 있다는 것을 의미하며, 인지경로 중 언론 등 대중매체를 통해 알게 되었을 때 가장 부정적인 시각을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 사회적으로 시간선택제 일자리에 대한 인식개선이 필요함을 보여준다.

일자리 공급측면에서 기업의 시간선택제 활용의사를 보면, 종속변수는 시간선택제 일자리 활용의사이며, 설명요인으로 기업규모, 지역, 업종, 사전 인지 여부, 인지경로 등을 포함하였다. 추정결과에 따르면, 시간선택제 활용의사는 대체로 여성비중이 높은 사업장에서 매우 높게 나타났다. 중소기업에 비해 대기업의 활용의사가 높고, 정책홍보를 통해 인지한 기업에서 유의하게 활용의사가 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 이는 기업 시간선택제 활용을 위해 정부의 직접적 정책홍보가 필요함을 시사한다.

시간선택제 개념을 자발적 단시간근로로 확장하여 일반적인 의미에서의 근로자들이 시간선택제로 취업할 확률을 분석해보았다. 2014년 1~9월의 경제활동인

구조사 원자료를 로짓모형으로 추정하였고, 분석에는 임금근로자만 포함하였다. 여성이 자발적 단시간근로로 취업할 오즈³⁾비가 남성보다 2.81배 높게 나타났으며, 특히 30~49세 연령층(생애단계상 자녀양육)에서 높게 나타난다. 여성의 경우 배우자가 있는 경우, 단시간 선택 오즈가 1.3배 증가하였고, 중졸, 고졸학력과 석사이상의 고학력 집단에서 자발적 단시간근로로 취업할 확률이 높았다.

단시간근로 선택에 대한 시계열적 변화 추이를 보기 위해 2000년, 2007년, 2013년, 2014년(1~9월)의 자료를 연도별 로짓모형으로 추정하였다. 가장 두드러지게 나타나는 특징은 고령층과 청년층의 자발적 단시간근로 취업확률이 크게 증가한 반면, 기혼여성의 경우 배우자가 있을 경우 오즈비는 2000년(1.89)에 비해 2014년(1.32)로 지속적으로 낮아지고 있다는 것이다. 이는 미취업자를 노동시장으로 유인할 수 있는 요인으로 볼 수 있으나, 기혼여성에게는 그다지 효과적이지 않다는 것을 시사한다. 인력유입에 있어서도 노동시장에 새로 진입하는 청년과 퇴직하는 중고령자의 고용이 진행되고 있음을 알 수 있다.

시간선택제 일자리 설문조사에서는 30~40대의 여성의 시간선택제 일자리 활용의사가 높게 파악되지만, 현실에서는 크게 증가하지 않는 것으로 나타난다. 이는 단시간근로 일자리의 질이 노동시장에 들어올 수 있는 기혼여성의 기대치를 충족시켜주지 못하기 때문이라고 분석된다. 30~40대 여성 유희인력은 고학력 여성이 많고, 이는 의중임금(reservation)이 상대적으로 높으나, 노동시장에서 제공하는 단시간근로 일자리는 상대적으로 저숙련·저임금 노동에 편중되어 있어 그만큼 선택가능성이 낮다. 기혼여성의 노동시장으로 유인하기 위해서는 단시간근로 일자리를 양질의 일자리로 변화시켜야 할 것이다.

김영옥 외(2013)는 고학력 경력단절여성의 고용률을 높이고, 일·가정양립의 부담이 큰 기혼여성을 노동시장으로 유인하기 위해 시간제 근로에 대한 전략이 등장하였으나, 실제 활성화되지 못하고 있는 현황과 원인을 파악하고 장·단기적 활성화 방안 모색을 제안하고자 연구를 진행하였다. 표적집단면접법(Focus Group Interview, FGI)으로 노동수요와 공급측면을 분석하였고, 시간제 근로직종파악을 위해서는 한국고용정보원의 「산업직종별고용구조조사(OES)」 자료를 사용하였다.

우리나라의 시간제근로자는 2002년에 비해 지속적으로 증가하고 있으나, 다른 나라와 비교해서는 낮은 편에 속한다. 우리나라 시간제 근로자의 31.7%(2013년

3) 오즈(odds)는 단시간근로를 선택할 확률 / 단시간근로를 선택하지 않을 확률. 우리말로 승산, 공산(가능성), 확률비로 해석한다.

기준)가 비정규직 근로자이며, 그 중 여성이 70.0%(OECD 회원국의 경우 69.3%)를 차지하고 있다. 시간제 일자리가 여성의 일자리로 대두되고 있는 것은 자명하지만, 여러 실태조사에서 분석된 것과 같이 이러한 일자리 선택은 비자발적으로 이루어진 경우가 많고, 근로조건 또한 열악한 경우가 대부분이라는 것이 매우 심각한 문제이다.

해당 연구는 노동수요 측면에서의 기업 인사담당자와 FGI를 실시하여 사업체 인력 활용 현황, 시간제 근로자 활용경험과 문제점, 시간선택제 활용의사와 방식, 시간선택제 확산을 위한 정책, 추가 의견 및 소감에 대한 인터뷰를 실시하였다. 그 결과는 업종별로 상이하였는데, 공통점으로는 핵심 업무를 담당하는 일부의 정규직 직원과 나머지 인력의 다양한 고용형태를 활용하고 있었고, 중소기업의 경우 인력운용이 상당히 빠듯하며, 상호대체가 어려운 경우가 많았다. 일부 인사담당자는 시간선택제에 대해 잘 모르고 있었으며, 상당수가 탄력근무제도와 혼동하고 있었다. 기업에서는 일반적인 기업환경에서 정해진 근로시간에 일을 할 수 있는 가능성을 낮게 평가했으며, 팀별 업무의 경우 시행하기 어렵다고 보았다. 활용할 경우에는 생산직 혹은 단순 업무에서 활용할 수 있을 것으로 예상했다. 대기업의 경우 일부 검토 및 시행하고 있었으나, 근로시간 및 복리후생, 업무분배에 대한 애로사항이 있었다. 중소기업이나 대기업의 공통적으로 지적하는 문제는 시간선택제를 통하여 인력을 증가시킬 경우 인건비가 증가하여 실익이 없다는 점을 지적하였지만 대부분 인사담당자들은 장기적으로는 필요한 제도라고 생각했다. 또한 여성근로자를 위해서는 시간선택제보다는 직장 보육시설강화를 통해 일가정양립을 지원해야 한다는 인식이 많았다.

노동공급 측면에서 고학력 경력단절여성들을 대상으로 FGI를 실시하였는데, 과거 취업경험과 경력단절 기간 및 사유, 취업의사 및 희망하는 일자리의 특성, 시간선택제 일자리 취업의사, 취업을 위한 정부의 지원정책요구, 추가 의견 및 소감에 대해 인터뷰하였다. 경력단절 5년 미만인면서 유자녀의 집단의 경우, 경력기간은 7년 6개월~10년 정도이며, 경력단절의 사유는 장시간 근로 및 임신기간의 유산의 경험이나 위기에 의해서였다. 또한 취업시 자녀돌봄에 대한 경제적 어려움 및 자녀의 질병으로 인해 일을 그만두게 되었다. 해당 그룹은 정부의 정책이나 제도에 대한 인지도가 상당히 높았다. 해당 그룹은 재취업의 의지가 높았고, 시간선택제에 대해서는 근로시간, 통근거리 및 시간, 급여, 회사의 배려(자녀의 응급상황 등) 등이 고려대상이었다. 그리고 취업을 위한 정부지원정책보다

주된 요구는 육아지원요구였다. 경력단절기간이 5년 이상 유자녀의 집단의 경우는 30대 후반에서 40대 중반까지 다양했고, 경력을 단절하게 된 계기도 비교적 다양했다. 경력단절이 긴 여성들의 그룹에서는 취업의사가 분명하지 않았고, 정부지원의 인지도 및 이해도가 낮았다. 그러나 시간선택제에 대해서는 긍정적이며, 근로조건에 대해서도 유연한 입장이었다. 마지막으로 재직여성근로자의 그룹에서 시간선택제를 경력단절의 좋은 대안으로 고려하고 있으며, 시간선택제 전환 요구가 상당히 높게 나타났다. 자녀양육과 일의 병행이 전환요인이었으나, 시간선택제를 선택할 경우, 조직 내에서 불이익을 당할 것이라는 인식이 높았다.

시간제근로자에서 40시간미만 기준으로 제조업(17.4%), 도매 및 소매업(15.7%) 순으로 비중이 높게 나타났다. 36시간미만의 경우 농업 및 임업종사자를 제외하고 교육서비스(18.6%), 건설업(14.7%), 사업시설관리(12.4%), 공공행정 국방(12.1%) 순으로 나타났다. 중분류별로 살펴보면, 40시간미만 기준으로 경영 회계사무(16.0%), 영업 및 판매(14.9%), 운전 및 운송(7.1%) 순이며, 36시간미만을 기준으로 농림어업(22.0%), 교육 및 자연과학·사회과학연구(13.7%), 건설관련 직(11.6%) 순으로 나타났다. 시간선택제 일자리 확산을 위해서는 법률제정, 정책 대상 분석, 기업수요를 진작시킬 수 있는 방안 모색, 기업규모별 맞춤형 접근이 필요하며, 근로자들의 적합한 직무 및 직종개발 및 교육을 확산하고, 시간선택제 근로방식인 육아기 근로시간 단축제도의 활성화를 제안한다.

나. 시간사용 결정 요인 분석

James-Burdumy(2005)는 고정효과(fixed effect)모델을 이용하여 자녀를 둔 여성의 경제활동이 자녀의 발달에 주는 영향을 분석하였다. 해당 연구는 Becker(1965)의 모델을 바탕으로 영유아기 자녀를 둔 여성이 자녀의 질, 예산 제약, 그리고 시간제약 하에서 자신의 효용을 극대화시키는 모형을 구축하여, OLS, fixed effects, IV fixed effects 등을 사용하여 분석하였다.

Kimmel & Connelly(2007)는 자녀를 둔 여성의 시간배분 결정에 영향을 주는 사회·경제적 요인을 분석하였다. 해당 연구는 여성이 시간을 배분하는 항목을 네 가지-가정 내 생산(home production), 여가(leisure), 근로(market work), 자녀돌봄(child care)로 분류하여 독립변수인 사회·경제적 요인들의 변화에 따라 네 가지 항목에 대한 시간사용의 변화를 분석하였다.

이영욱(2014)은 James-Burdumy 모형을 응용하여 영유아 자녀를 가진 여성의

시간배분을 살펴보고자 여성의 전체 시간을 근로, 자녀돌봄, 여가시간으로 구분하여 분석하였다. 여성의 효용은 소비, 여가시간, 자녀의 질에 의해 결정된다고 보았다. 특히, 해당연구는 정책 변화에 따른 결과를 살펴보는데 그 목적을 두고, 정책집단(treatment group)과 통제집단(control group)으로 정책 시행 전후를 비교하는 이중차분법(difference-in-differences)을 사용하여 분석하였다.

Bloemen과 Stancanelli(2010)의 연구는 프랑스의 '시간사용 조사(1998-1999)' 자료를 사용하여 부부간의 시간배분과 이에 대한 소득의 영향을 분석하였다. 이들은 연구에서 부부의 시간 사용을 임금근로, 자녀돌봄, 가사돌봄, 그리고 여가의 네 가지 유형으로 구분하였다. 특히 부부의 시간 사용을 이용함으로써 가구 내에서 배우자 간에 시간배분이 어떻게 이루어지고 있는가에 대한 분석이 가능하도록 구성하였다. Simulated Maximum-Likelihood로 분석한 결과, 남성의 임금은 여성의 노동시간에 음(-)의 영향을 주었고, 여성의 임금은 본인의 노동시간에는 양(+), 자녀돌봄과 가사돌봄에는 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

Sousa-Poza, Schmid, Widmer(2001)는 1997년 스위스 노동인구 조사 (1997 Swiss Labour Force Survey)를 이용하여 자녀와 가사돌봄에 대한 시간 배분에 영향을 주는 요인을 분석하였고, 시간의 가치를 화폐로 환산하였다. 남성의 경우, 사회경제적 요인의 변화는 자녀와 가사돌봄의 시간배분의 변화에 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 반면에 여성의 경우는 사회, 경제, 인구적인 요소들이 시간배분에 의미 있는 영향을 주는 것으로 나타났다.

5. 용어정의: 시간정책

본 연구에서 언급하는 '시간정책'은 영유아 자녀를 둔 맞벌이 가구의 부모들이 자녀양육을 위하여 기본적인 양육 시간을 확보할 수 있도록 지원하기 위한 정책들을 일컫는다. 고용노동부의 「일가(家)양육 프로그램」 등을 참조하여, 본 연구에서는 시간정책을 크게 두 가지 부문, 1) 유연근무제도, 2) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도로 나누어 살펴본다. 유연근무제에는 단시간근로, 시차 출퇴근제, 재택근무제, 재량 근로시간제 등이 포함된다. 휴가·휴직제에는 출산전·후휴가, 배우자휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 등이 포함된다.

본 연구에서 '단시간근로'는 혼용되어 사용되고 있는 '시간제근로4)'를 포함하

는 개념으로 정의한다. 또한 ‘시간제’를 대신하여 ‘시간선택제⁵⁾’라는 용어가 등장하면서 ‘시간제근로’를 대체하는 것으로 본다. 따라서 본 연구에서는 단시간근로는 시간제와 시간선택제를 모두 포괄하는 개념으로 정의한다. ‘육아기 근로시간 단축제’는 「고용보험법 시행령」 제29조(출산육아기 고용안정 지원금) 1항 2호,

피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직 등" 이라 한다)을 (중략) 허용한 사업주

에 따라 ‘육아기 근로시간 단축’은 ‘육아휴직’ 범주에 포함한다.

-
- 4) 법적 근거가 없는 통계용어로, ‘단시간근로’가 단순히 근로시간이 짧은 근로자를 지칭하는 데 반해 ‘시간제근로’는 일자리의 임시성 혹은 비정규성을 내포함. 따라서 1997년 근로기준법에 단시간근로자 정의가 도입된 후 개념상의 혼란을 방지하기 위해 ‘시간제근로자’ 용어를 모두 ‘단시간근로자’로 변경함. (황수경, 박지혜, 2014: 9~10).
 - 5) 비정규근로의 다양한 고용형태 중 하나로서 ‘시간제’라는 용어를 써왔던 반면 ‘시간선택제’는 비정규근로의 다양한 고용형태 중 하나가 아니라 정규·비정규근로와 무관하게 근로시간 형태로서 전일제와 대비되는 개념임. 전일제근로는 통상적인 정규근로와 비정규근로로 구분할 수 있으며, 시간선택제 근로는 비정규근로의 고용형태에 속하지 않는 ‘순수시간제’와 시간선택제 근로를 하면서 비정규근로의 고용형태에 속하는 ‘비정규시간제’로 구분할 수 있음 (안주엽 외, 2013: 8~9).

Ⅱ. 우리나라의 육아지원 시간정책 현황

1. 유연근무제도

가. 개념

유연근무제(Flexible workplace)는 개인의 상황에 따라 근로시간 혹은 근로장소를 유연하게 선택 혹은 조절할 수 있도록 하는 제도를 말한다. 행정안전부⁶⁾의 유연근무제를 소개하는 자료에 의하면 '유연근무제'란 정형화된 근무형태에서 탈피하여 출퇴근시간, 근무장소, 근무형태 등을 다양화함으로써 생산성을 제고하려는 조직관리 전략으로써 좁게는 근무시간·장소 등의 다양화에서부터 넓게는 근무복장·근무방식 등 근무문화의 유연화도 포함한다고 소개하고 있다 (행정안전부 보도자료, 2010). 또한 유연근무제는 근로자들이 일하는 시간과 장소에 있어서 유연성을 제공하는 회사 측의 정책 혹은 경영진의 업무관행을 의미하기도 하며 기존의 전통적인 근무방식에서 대안적인 근무방식으로서 대안근무방식(Alternative working arrangement)이라고도 한다(이경목 외, 2010). 양인숙 외(2012)에 따르면, 근로자들이 통상적으로 일하는 방식의 시간과 장소에 대해 유연성을 제공하는 제도를 말하며, 이러한 제도를 이미 사용하고 있는 국가들에서는 유연근무제의 개념을 노동력을 효과적으로 활용하기 위한 근로방식의 유연화로 개념화하기도 한다.

이러한 유연근무제는 근로자들이 일·가족양립이라는 현실적인 문제를 해결하는데 매우 중요하며, 가족친화경영에 있어서 가장 핵심적인 요소로 꼽힌다(이경목 외, 2010). 또한 작업장 유연성을 기업조직에 실현하는 제도로써 근로자의 관점에서 접근되는 제도라고도 할 수 있다(양인숙 외, 2012: 9).

6) 현(現) 행정자치부의 전신(前身).

나. 유연근무제 근거 법령

유연근무제 관련 법령을 살펴보면, 우리나라에서 제도상 적용되고 있는 유연근무제의 형태별로 근거 법률에 차이가 있다. ‘단시간근로’는 ‘근로기준법’, ‘국가공무원법’, ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘공무원임용령’, ‘남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률’에 관련 규정이 존재하며, ‘탄력근무제’는 ‘근로기준법’, ‘가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률’, ‘원격근무제’는 ‘전자정부법’, ‘국가공무원복무규정’, ‘지방공무원복무규정’, ‘도시교통정비촉진법’에서 관련 규정을 찾을 수 있다. <표 II-1-1>에서 유연근무제에 대한 근거법령과 내용을 살펴보았다.

<표 II-1-1> 유연근무제 관련 법령

유형	관련법률
단시간근로	<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제2조 (정의) 제1항 제8호 • 근로기준법 제18조 (단시간 근로자의 근로조건) • 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제 6조(단시간근로자의 초과근로 제한) • 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제 7조(통상근로자로의 전환) • 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한법률 제 19조의2 [시행일: 2012.8.2.] • 일·가정양립지원에관한법률 제 19조의3 • 일·가정양립지원에관한법률 제 19조의4 • 국가공무원법 제26조의 2 • 공무원임용령 제57조의 3
탄력근무제	<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제51조의1 • 근로기준법 제52조 • 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3
원격근무제	<ul style="list-style-type: none"> • 전자정부법 제32조제3항 [전자적업무수행] • 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3 • 국가공무원 복무규정 제9조제4항 • 국가공무원 복무규정 제10조 제 2, 3, 4항 • 지방공무원 복무규정 제2조제4항 • 도시교통정비촉진법 제33조 제1항 [교통수요관리의 시행]

자료: 법제처 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/main.html>에서 2016년 6월 15일 관련 법령 발췌함.

〈표 II-1-2〉 단시간 근로제 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'02.01.19	'02.01.19	국가기관의 장은 소속공무원을 업무의 특성 또는 기관의 사정 등을 고려하여 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다. [본조신설 2002.1.19]	국가공무원법 제26조의 2
'07.01.01	'06.12.21	① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. ② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조
'07.04.11	'07.04.11	① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자로서 대통령령으로 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령으로 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.	근로기준법 제18조 ①
'07.05.16	'07.05.16	① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원하는 경우에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. ② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속장관이 정한다. ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 「계약직공무원규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 관하여 필요한 사항은 중앙인사위원회가 정한다. [본조신설 2007.5.16]	공무원임용령 제57조의 3
(중략)			
'08.06.22	'07.12.21	① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용할 수 있다.	

(표 II-1-2 계속)

시행일	개정일	주요 내용	비고
		② 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다. ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2007.12.21]	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제19조 2
(중략)			
'15.11.19	'15.11.18	① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다. <개정 2013.11.20, 2013.12.16> ② 시간선택제전환공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 30시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다. <개정 2013.12.16, 2015.11.18> ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간의 범위에서 시간선택제임기제공무원 또는 한시임기제공무원을 임용할 수 있다. <개정 2013.11.20, 2013.12.16, 2015.11.18> ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간선택제전환공무원의 지정 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다. <개정 2013.3.23, 2013.12.16, 2014.11.19> [전문개정 2009.9.8] [제목개정 2013.12.16]	공무원임용령 제57조의 3

주: 지면을 고려하여 부분 작성함. 자세한 내용은 부록1 참조.
 자료: 국가법령정보센터. 단시간 근로제 관련 법령 재구성. <http://www.law.go.kr/>에서 2016년 7월 18일 인출함.

단시간 근로제 제도의 연혁을 보면, 2002년 1월 19일 「국가공무원법」에서 “통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원”에 대한 내용을 신설한 것에서 관련 제도가 시작되었다. 이후 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「공무원임용령」 등에서 관련 내용에 대한 제도를 수립하여 시행하였고, 2007년 12월 21일에는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에 육아기 근로시간 단축에 대한 내용을 신설하였다.

탄력근무제 역시 2007년 12월 14일 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」의 관련 내용을 개정하여 ‘탄력근무제’에 대한 용어를 정의하면서 현재에 이르게 되었다.

〈표 II-1-3〉 탄력 근무제 제도연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'08.06.15	'07.12.14	<p>이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "가족친화 사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 2. "가족친화 직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다. 3. "가족친화제도"란 다음 각 목의 제도를 말한다. <ol style="list-style-type: none"> 가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등 나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육 지원 프로그램 등 다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간 호휴직제 등 라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도 4. "가족친화 마을환경"이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회차원에서 분담할 수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 말한다. 	가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3
'08.06.15	'08.02.29	<p>이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p><개정 2008.2.29></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "가족친화 사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 2. "가족친화 직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 	가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3

(표 II-1-3 계속)

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>운영되고 있는 직장환경을 말한다.</p> <p>3. "가족친화제도"란 다음 각 목의 제도를 말한다.</p> <p>가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등</p> <p>나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육 지원 프로그램 등</p> <p>다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간 호휴직제 등</p> <p>라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등</p> <p>마. 그 밖에 보건복지가족부령으로 정하는 제도</p> <p>4. "가족친화 마을환경"이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회차원에서 분담할 수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 말한다.</p>	<p>가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3</p>
'10.03.19	'10.01.18	<p>이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p><개정 2008.2.29, 2010.1.18></p> <p>1. "가족친화 사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다.</p> <p>2. "가족친화 직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다.</p> <p>3. "가족친화제도"란 다음 각 목의 제도를 말한다.</p> <p>가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등</p> <p>나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육 지원 프로그램 등</p> <p>다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간 호휴직제 등</p> <p>라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등</p> <p>마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도</p> <p>4. "가족친화 마을환경"이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회차원에서 분담할 수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 말한다.</p>	<p>가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 제2조의 3</p>
'14.07.01	'14.01.21	<p>① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게</p>	<p>근로기준법 제51조의 1</p>

(표 II-1-3 계속)

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.</p>	근로기준법 제51조의 1
'14.07.01	'14.01.21	<p>사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 	근로기준법 제52조

자료: 국가법령정보센터. 단시간근무제 관련 법령 재구성, <http://www.law.go.kr/>에서 2016년 7월 18일 인출함.

다. 유연근무제의 유형 및 이용현황

행정안전부의 「유연근무제 운영지침」(2011)에서 제시하고 있는 유연근무제는 '단시간근로', '탄력근무제', '원격근무제'의 세 가지 유형으로 나뉘어져 있다.

‘시간제 근무’는 이후 ‘시간선택제 일자리’로 제도 명칭이 바뀌었으며, 구체적인 정책내용에 있어서도 많은 변화가 있었다. 탄력근무는 시차출퇴근형, 근무시간 선택형, 집약근무형, 재량근무형이 있으며, 원격근무는 재택근무형과 스마트근무형이 있다. 이에 대한 구체적인 구분은 아래 <표 II-1-4>와 같다.

<표 II-1-4> 유연근무제의 유형

유형	세부형태	개념
탄력근무제	단시간근로	주40시간보다 짧은 시간 근무 주40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정
	시차출퇴근형	1일 8시간 근무체제 유지 - 매일 같은 출근시각(07:00~10:00 선택) - 요일마다 다른 출근시각(07:00~10:00 선택)
	근무시간 선택형	· 1일 4~12시간 근무 · 주5일 근무
	집약근무형	· 1일 10~12시간 근무 · 주3.5~4일 근무
	재량근무형	· 출퇴근의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정 * 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격근무제	특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
	재택근무형	· 사무실이 아닌 자택에서 근무
	스마트워크 근무형	· 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실 근무 · 모바일기기를 이용, 사무실이 아닌 장소에서 근무

자료: 행정안전부 보도자료(2011. 7. 4). 「일과 가정의 양립을 위한 유연근무제 근거규정 마련-유연근무제를 국가공무원 복무규정에 명문화」에서 발췌함.

2010년 2월, ‘유연근무제 활성화 기본계획’이 수립되어 5개 분야 9개 유형(7)의 유연근무제의 도입·활성화가 추진된 이후, 공공기관 유연근무제는 2010년 11개 공공기관을 대상으로 시범 실시되었다. 그리고 2011년 공기업·준정부기관을 대상으로 실시가 권고되었으며, 2012년부터는 기타공공기관까지 대상 범위가 확대되어 왔다.

실제로 2010년 시범실시 단계에서 중앙 및 지자체에서 총 5,972명이 유연근무제를 사용했고, 2011년 말에는 21,021명, 2012년 말에는 50,233명이 사용하는 등

7) 근무장소(place), 근무시간(time), 근무방법(Way), 근무복장(Dress), 근무형태(Form)의 5개 분야의 유연화를 추구하는 9개 유형으로, 재택근무제·원격근무제·탄력근무제·선택적 근무시간제·집약근무제·재량근무제·집중근무제·유연복장제·시간제근무가 이에 해당함.

그 비중이 크게 증가하였다. 유연근무제는 도입초기부터 빠른 증가를 보였는데, 이는 유연근무자에 대한 승진, 근무성적 평가에서의 불이익 금지를 규정화하고 설명회와 홍보 등을 적극적으로 시도한 결과이다. 중앙부처보다는 지방자치단체에서 더 많이 활용되고 증가율도 높은 것으로 나타났다(행정안전부 보도자료, 2013.5.30: 3).

통계청 자료에 의하면 유연근무제를 일·가정양립 제도로서 인지하는 정도를 보았을 때, 유연근무제 제도를 인지한 응답자가 47.1%, 그렇지 않은 응답자는 52.9%로 나타났다(통계청, 2015). 향후 유연근무제 활용을 형태별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 II-1-5〉 향후 유연근무제 활용형태(중복응답)

구분	활용의사
근로시간단축근무제	21.1
시차출퇴근제	29.2
선택적 근무시간제	41.3
재택 및 원격근무제	8.0
탄력적 근무제	27.3
기타유형(재량근무 등)	6.7
활용하고 싶지 않음	-

단위: %

자료: 통계청(2015. 8). 「경제활동인구조사」 중 '향후 유연근무제 활용형태'에서 발췌함, <http://kosis.kr>, 2016년 4월 5일 인출함.

2. 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도

가. 출산전·후 휴가제도

1) 개념

사용자는 임신 중인 여성에게 90일의 출산전·후휴가를 부여해야 하며, 출산 후에 최소 45일 이상을 사용하도록 해야 한다(근로기준법 제 74조). 특히 90일 중 최초 60일 유급 휴가는 사업주의 의무이다. 또한 사업주는 출산전·후 휴가급여로 근로자에게 통상 임금의 100%를 지원해야 하며, 월 135만원까지 지원할 수 있다. 중소기업의 경우는 90일 전체 지급을 하며, 대규모 기업은 무급 30일에 대해 지급을 하도록 하고 있다(고용노동부, 2015e).

〈표 II-2-1〉 출산전·후 휴가 급여(단태아 기준)

구분	지급기간	지원액
우선 지원대상 기업	90일	최대 405만원
대규모 기업	30일	최대 135만원

자료: 고용노동부(2015e). 「임신·출산·육아기 일하는 여성 지원제도 안내」에서 발췌함.

또한 아내가 출산한 경우, 배우자인 남편도 휴가를 청구할 수 있도록 배우자 출산휴가(paternity leave)를 시행하고 있으며, 이를 배우자 출산 휴가 또는 남성 휴가라고도 한다. 이는 자녀의 아버지가 양육이나 가사노동에 참여할 수 있는 시간을 제공해 주고자 고안된 정책이다.

우리나라 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 후 30일 이내에 청구해야 하며 30일이 지나면 청구할 수 없다. 최근 관련 법이 개정됨에 따라 종전의 3일 무급 휴가였던 것이 5일(유급 3일+무급 2일)로 변경되었다.⁸⁾ 다만, 사업자의 단체 협약, 취업 규칙, 근로계약 등 당사자 간 약정한 규정이 있다면 그 규정을 우선 따라야 한다.

2) 근거 법령

출산휴가제도의 연혁을 아래 <표 II-2-2> 에서 살펴보면, 「근로기준법」에 의거한 유급보호휴가는 1960년대에 이미 시행되고 있었음을 알 수 있다. 이후 2001년에 이르러 보다 구체적인 제도가 수립되기 시작하여 오늘에 이르고 있다.

〈표 II-2-2〉 출산휴가 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'61.12.04	'61.12.04	-유급보호휴가 60일 부여 -산후에 30일 이상 확보되도록 함	근로기준법 제60조
'01.11.01	'01.08.14	-보호휴가 90일 부여, 그 중 60일은 유급 -산후에 45일 이상 확보되도록 함 -무급 30일분의 통상임금 지원근거 마련	근로기준법 제72조 남녀고평법 제18조
'01.11.01	'01.10.30	-산전후휴가급여: 상한 135만원/하한 최저임금액	고용보험법 시행령 제68조의8
'06.01.01	'05.05.31	-우선지원대상기업은 90일분의 통상임금지원	고용보험법 제55조의8

8) 시행시기는 300인 이상 사업장은 2012. 8. 2부터, 300인 미만 사업장은 2013. 3. 2부터임.

(표 II-2-2 계속)

시행일	개정일	주요 내용	비고
'06.01.01	'05.12.30	-휴가기간 동안 사업주에게 금품을 받은 경우, 산전후휴가급여 금액 지급할 수 있도록 함	고용보험법 시행령 제68조의12
'08.01.28	'07.12.21	-남녀고평법에 따라 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함	근로기준법 제74조
'08.03.28	'08.03.28	-보호휴가 종료 후 동일한 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 함	근로기준법 제74조
'08.04.30	'08.04.30	-산전후휴가급여: 상한 405만원/하한 최저임금액(90일 기준)	고용보험법 시행령 제68조의9
'08.06.22	'07.12.21	-우선지원대상기업은 급여의 일부를 지원하고, 지원받은 급여는 사업주가 지급한 것으로 봄 보호휴가 종료 후 동일한 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 함	남녀고평법 제18조
'08.12.31	'08.12.31	-산전후휴가급여를 사업주가 대위 신청할 수 있도록 함	고용보험법 제75조의2

자료: 김영옥·김종숙·이선행(2015). 일·가정양립 실태조사. 고용노동부·한국여성정책연구원.
출처: 김복태·조경호(2012). 문화콘텐츠산업에서 일·가정양립 지원정책이 조직성과에 미치는 영향분석, p.202.

출산전·후휴가와 급여에 대한 관련 법률은 몇 가지로 요약할 수 있는데, 출산전·후휴가의 기간, 유산과 사산에 대한 내용에 관한 근로기준법 제74조, 배우자 출산 휴가에 대한 신청기간과 내용은 남녀고용평등법 제18조, 출산 휴가의 급여와 지급기간에 관한 사항은 명시한 고용보험법 제75~77조, 산전후휴가 급여 등 신청기간의 연장 사유, 산전·후 휴가급여 등의 상·하한액은 고용보험법 시행령 제100~104조, 전후휴가 및 유산·사산휴가의 확인, 산전·후휴가 급여 등의 부정행위에 따른 추가징수, 지급 제한 등의 통지는 고용보험법 시행규칙 제121~125조 등을 근거로 한다.

〈표 II-2-3〉 출산전·후 휴가에 관한 근거 법률

구분	관련 법률	내용
출산 휴가	근로기준법 제 74조	· 제 74조(임산부의 보호) 출출산 휴가의 정의와 기간, 유산, 사산에 관한 내용 ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

(표 II-2-3 계속)

구분	관련 법률	내용
출산 휴가	근로기준법 제 74조	⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
	남녀고용평등 과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제 18조	· 제 18조(출산전후휴가에 대한 지원)출산전후 휴가에 대한 급여 지급에 대한 내용 ⑤ 출산전후 휴가급여 등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. · 제18조의2(배우자 출산휴가) 배우자 출산 휴가에 대한 내용과 신청기간과 지급에 관한 내용
	고용보험법 제 75~77조	· 제75조(출산전후휴가 급여 등) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우 · 제76조(지급 기간 등) · 제77조(준용)
	고용보험법 시행령 제 100~104조	· 제100조(산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) · 제101조(산전후휴가 급여등의 상·하한액) · 제102조(준용) · 제103조(준용) · 제104조(출산전후휴가 급여등의 감액)
	고용보험법 시행규칙 제 121~125조	· 제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) · 제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) · 제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) · 제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가의 확인) · 제124조(출산전후휴가 급여등의 부정행위에 따른 추가징수 등) · 제125조(지급 제한 등의 통지)

자료: 고용노동부(2015). 출산전·후 관련 현행법령 재구성.

<http://moel.go.kr/policyinfo/labor/main.jsp> 에서 2016년 6월 15일 인출함.

3) 이용 현황

출산전·후휴가 이용자수는 매년 꾸준히 증가하다가 2013-2014년에는 감소하는 경향을 보였다. 구체적으로 2007년 58,368명에서 2014년 88,756명으로 이용자는 66.0% 증가하였다. 한편 출산휴가 급여 지원 금액은 증가세를 나타내어 2007년 132,412만원에서 2014년 236,845만원으로 56% 증가하였다.

〈표 II-2-4〉 출산 휴가 이용 현황

단위: 명, 백만원

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
휴가자수	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290	93,394	90,507	88,756
지원금액	132,412	166,631	178,477	192,564	232,915	241,900	235,105	236,845

자료: 고용노동부(2015a). 고용보험 DB 자료, <http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain>에서 2016년 4월 5일 인출함.

나. 육아휴직

1) 개념

육아휴직 제도란, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자가 자녀를 양육하기 위해 신청하는 휴직을 말한다(고용노동부, 2015e). 이를 통해 근로자의 육아부담 해소를 지원함으로써 근로자의 생활안정 및 고용안정을 도모하는 한편, 기업의 숙련인력 확보를 지원하는 제도이다. 즉, 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있도록 하는 제도로써, 보육시설과 함께 근로자의 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 도와주는 사회적 지원제도이다(고용노동부, 2015e).

남녀고용평등법 제 19조에 따라 육아휴직기간은 자녀가 만 8세 이하로 초등학교 2학년까지 남녀 근로자가 1년 이내 육아휴직을 부여받을 수 있으며, 양육 대상인 자녀가 출생한 날부터 만 8세 이하의 기간 동안 자유로이 그 시기와 기간을 정할 수 있다. 또한 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제11조에 따라 사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 해서는 안 된다.

육아휴직 급여액은 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 육아휴직 급여로 지급받을 수 있는데, 육아휴직 급여를 받기 위해서는 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 하고 피보험 기간이 180일 이상이어야 한다(고용노동부, 2015e). 또한 만 8세 이하의 자녀가 있는 경우 전일제 육아휴직 대신 주 15~30시간 근무하는 '육아기 근로시간 단축제'를 선택할 수 있도록 하고 있는

9) 고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정 지원금) 1항 2호, 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직등"이라 한다)을(중략) 허용한 사업주에 따라 '육아기 근로시간 단축'은 '육아휴직' 범주에 포함함.

데, 해당 제도는 2008년에 시범제도로 도입된 후, 2012년 8월부터 의무제도로 변경되었다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제를 사용한 총 기간은 1년을 초과 할 수 없으며, 급여액은 단축된 근로시간에 비례하여 감액된 임금의 일부(월 통상임금의 60%로 상한액 150만원)를 지급받게 된다.¹⁰⁾ 사업주에게는 정액의 지원금을 지급하는데, 중소기업은 1인당 월 30만원, 대기업은 월 20만원이다(고용노동부, 2015b).

2) 근거 법령

관련 제도 중에서 육아휴직제도에 대한 연혁을 보면, 1988년 「남녀고용평등법」에 근거하여 영유아를 둔 여성근로자에 대한 육아휴직을 보장하기 시작하였다. 2001년에는 육아휴직 급여를 지급하는 근거를 신설하였으며, 정액으로 지급되는 지급액을 2010년에는 통상임금을 기준으로 한 정률제로 개선하여 지급하기 시작하였다.

〈표 II-2-5〉 육아휴직 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'88.04.01	'87.12.04	-생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 육아휴직 가능 -육아휴직 기간은 산전후휴가를 포함하여 1년 이내 -육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없음	남녀고평법 제11조
'89.04.01	'89.04.01	-육아휴직 기간을 근로시간에 포함시킴	남녀고평법 제11조
'95.08.04	'95.08.04	-여성근로자의 배우자인 남성근로자도 육아휴직 가능(남성은 여성을 대신해서만 신청가능) -생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고평법 제11조
'01.11.01	'01.08.14	-생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능(남녀불문) -육아휴직 기간 동안은 해고할 수 없음 -육아휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	남녀고평법 제19조

10) 급여 = 육아휴직급여(통상임금 60%) × $\frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$

(표 II-2-5 계속)

시행일	개정일	주요 내용	비고
'01.11.01	'01.08.14	-육아휴직 급여 지급 근거규정 신설	고용보험법 제55조의2
'01.11.01	'01.10.31	-육아휴직 급여액: 월 20만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'02.12.30	'02.12.30	-육아휴직 급여액: 월 30만원	
'04.02.25	'04.02.25	-육아휴직 급여액: 월 40만원	
'06.03.01	'05.12.30	-생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능(단, 2008.01.01. 이후 출생한 아동부터 적용) -생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불과	남녀고평법 제19조
'07.04.27	'07.04.27	-육아휴직 급여액: 월 50만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'08.06.22	'07.12.21	-생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가하다는 규정 삭제	남녀고평법 제19조
'10.02.04	'10.02.04	-만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능(단, 2008.01.01. 이후 출생한 아동부터 적용)	남녀고평법 제19조
'11.01.01	'10.12.31	-육아휴직 급여액: 통상임금의 40%(상한액 100만원/하한액 50만원) -육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	고용보험법 시행령 제95조
'15.1.1	'14.1.14	-사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용 -육아휴직의 기간은 1년 이내	남녀고평법 제19조

자료: 김영옥·김중숙·이선행(2015). 일·가정양립 실태조사. 고용노동부·한국여성정책연구원.
법제처 <http://www.moleg.go.kr/main.html>

출처: 김복태·조경호(2012). 문화콘텐츠산업에서 일·가정양립 지원정책이 조직성과에 미치는 영향분석, p.202.

육아휴직 관련 법률은 육아휴직에 대한 다양한 내용을 규정하고 있는데, 육아휴직에 대한 정의는 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제19조, 육아휴직 급여의 내용과 확인, 취업의 신고, 지급 제한 등에 관해서는 고용보험법 제70~74조, 육아휴직 급여, 신청기간의 연장 사유, 육아휴직 급여의 감액, 육아휴직 급여의 사무의 위탁 등은 고용보험법시행령 제94~99조에 근거하고 있다. 고용보험법 시행규칙 제116~120조 등이 육아휴직 등 급여의 부정행위에 따른 추가징수, 지급 제한 등의 통지 등과 관련된다.

〈표 II-2-6〉 육아휴직 제도에 관한 근거 법률

구분	관련 법률	내용
육아휴직	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제 19조	· 제19조(육아휴직)
	고용보험법 제 70~74조	· 제70조(육아휴직 급여) · 제71조(육아휴직의 확인) · 제72조(취업의 신고 등) · 제73조(급여의 지급 제한 등) · 제74조(준용)
	고용보험법시행령 제 94~99조	· 제94조(육아휴직 급여 · 신청기간의 연장 사유) · 제95조(육아휴직 급여) · 제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) · 제97조(준용) · 제98조(육아휴직 급여의 감액) · 제99조(육아휴직 급여의 사무의 위탁)
	고용보험법 시행규칙 제 116~120조	· 제116조(육아휴직등 급여의 신청) · 제117조(육아휴직등 급여의 지급 등) · 제118조(육아휴직등의 확인) · 제119조(육아휴직등 급여의 부정행위에 따른 추가징수 등) · 제120조(지급 제한 등의 통지)
육아기 근로시간 단축제	고용보험법 시행령 제29조, 제95조	· 제29조(출산육아기 고용안정 지원금)
	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제 19조	· 제19조(육아휴직)

자료: 고용노동부(2015c). 육아휴직제도 관련 현행법령 재구성.
<http://moel.go.kr/policyinfo/labor/main.jsp> 에서 2016년 6월 15일 인출함.

3) 육아휴직 이용 현황

2007년부터 2014년까지 육아휴직 이용자는 해마다 꾸준히 증가하였으며, 2014년에는 전년대비 10.4% 증가하였다. 이 기간 남녀별 이용자 증가 수준을 살펴보면, 여성은 20,875명에서 73,412명으로 약 3.5배 증가하였고, 남성은 310명에서 3,421명으로 약 11배 증가하였다. 전체 육아휴직자 중 남성근로자의 비율은 2013년과 2014년에 각각 3.3%, 4.5%를 나타내며 소폭 상승하여, 최근 남성 근로자의 육아휴직이 증가하고 있음을 보여주고 있다(고용노동부, 2015f: 76). 다만, 육아휴직을 이용하는 남성 근로자수는 매년 증가하고 있는 추세이지만, 여성에

비하여 이용실적 증가는 여전히 미미한 편이다. 하지만 전반적으로 보면, 육아 휴직을 사용하는 근로자가 빠르게 증가하고 있어 육아휴직에 대한 사회적 인식, 특히 남성의 인식이 변화해 가고 있는 것으로 조심스럽게 평가해 볼 수 있겠다.

〈표 II-2-7〉 육아휴직 이용자 현황

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
여성	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735	62,279	67,323	73,412
남성	310	355	502	819	1,402	1,790	2,293	3,421
계	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137	64,069	69,616	76,833

단위: 명

자료: 고용노동부(2015a). 고용보험 DB 자료.

<http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain> 2016년 4월 5일 인출함.

〈표 II-2-8〉 육아휴직 급여 지원 현황

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
여성	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500	348,644	408,557	482,743
남성	740	982	1,503	2,539	5,761	9,153	11,691	17,920
계	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261	357,797	420,248	500,663

단위: 백만원

자료: 고용노동부(2015a). 고용보험 DB 자료.

<http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain>, 2016년 4월 5일 인출함.

이렇듯 증가하는 육아휴직 이용자에 대한 2010년 육아휴직급여 지원 금액은 1,781억 원이었고, 2011년 2,762억 원으로 전년 대비 64.0%(981억원) 증가하였다. 2007년과 비교했을 때, 2014년 현재 육아휴직 급여 지원은 80.0% 이상 증가한 것으로 나타났다. 이 중에서 2014년에는 남성에게 지원되는 금액의 비율은 3.5% 정도로 나타났다(고용노동부, 2015a).

Ⅲ. 선진 국가들의 시간정책 사례

1. 개관

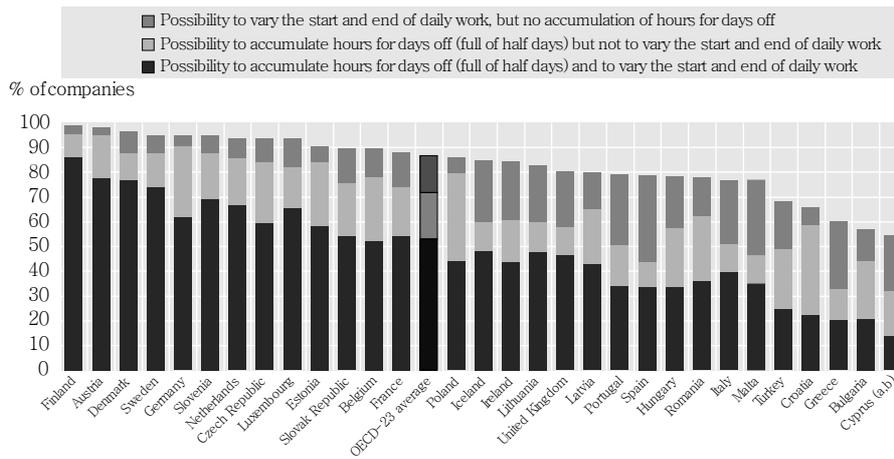
본 절에서는 OECD Family Database를 바탕으로 하여 OECD국가들의 시간정책 전반에 대한 동향을 살펴보고자 한다.

가. 근무 시간 및 장소의 유연성

OECD에서는 '가정친화일자리(family-friendly workplace)'라는 명칭으로 육아 지원을 위한 시간관련 정책들을 정리하고 있으며, 이는 직장보육, 방과 후 보육 뿐만 아니라 시차근무제, 재택근무제 등의 유연근무제를 포함하는 포괄적 개념이다. Riedmann 외 (2006)의 연구에서는 아래와 같이 네 가지 유연근로시간 형태를 제시하였고, OECD자료는 이를 바탕으로 정리되었다 (OECD Family Database LMF2.4, 2016: 1).

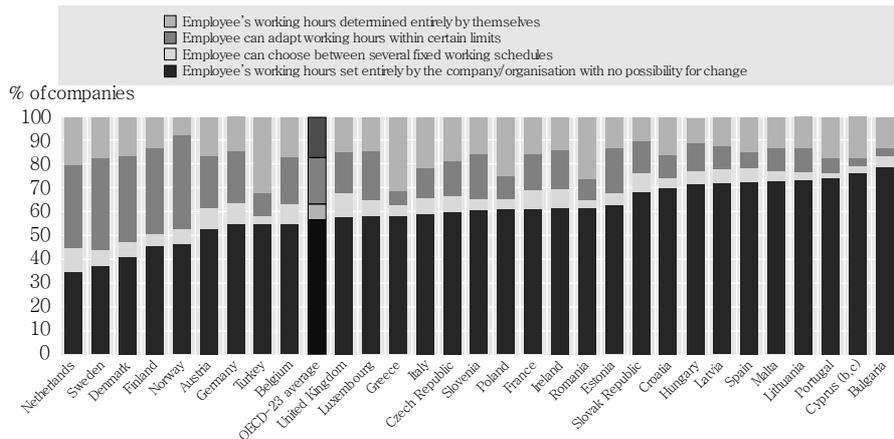
- 1) 시차출퇴근
- 2) 근무시간차변(credit and debit) - 종일(full day)대체 불가
- 3) 근무시간차변 - 종일대체 가능
- 4) 연장근무시간 적립

OECD국가들을 살펴보면, 평균적으로 각 국의 전체 기업 중에서 약 85%의 기업들이 유연근무제를 시행하고 있는 것으로 나타났다. 특히 핀란드(98.9%), 오스트리아(98.2%), 덴마크(97.0%) 등의 국가는 95.0% 이상의 기업들이 해당 정책을 시행하고 있는 것으로 나타났고, 상대적으로 낮은 시행률을 보이는 그리스와 터키조차도 50.0% 이상의 기업들이 유연근무제를 도입하고 있는 것으로 나타났다 (OECD Family Database LMF2.4, 2016: 2).



자료: OECD Family Database(2016), LMF2.4. Family-friendly workplace practices, Chart LMF2.4.A. Incidence of employer-provided flexible working time arrangements, 2013. http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-1] 유연근무제(2013)

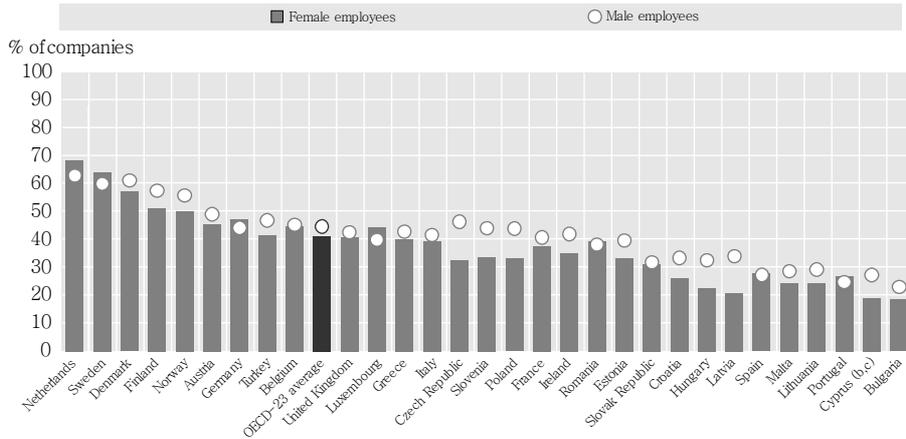


자료: OECD Family Database(2016), LMF2.4. Family-friendly workplace practices, Chart LMF2.4.B. Ability of employees to set working time arrangements, 2010. https://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-2] 근로자에 의한 근로시간 결정 가능제도(2010)

[그림 III-1-2]는 근로형태 및 시간을 결정하는 주체는, 1) 기업(사측)에서 근로 시간을 결정할 뿐만 아니라 정해진 근로시간에 대한 변경이 불가능한 경우, 2) 기업에서 정한 몇 가지 출퇴근시간 유형에서 근로자가 선택할 수 있는 경우, 3) 제한적인 범위 내에서 근로자가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있는 경우, 그리고 4) 어떠한 제한 없이 근로자가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있는 경우 등의 네 가지 유형으로 분류되었다 (OECD Family Database LMF2.4, 2016: 2). 네덜란드(64.9%), 스웨덴(62.1%), 덴마크(59.2%), 핀란드(54.5%), 노르웨이(53.2%) 등의 국가에서는 제한적인 범위(유형3) 혹은 어떠한 제한도 없이 근로자들이 근로 시간을 자유롭게 선택할 수 있는 경우(유형4)가 50.0% 이상을 차지하는 것으로 나타났다.

다음은 성별의 차이에 따른 근로시간 결정의 차이를 살펴보았다(그림 III-1-3 참조). 대부분의 OECD국가들에서는 성별 간의 근로시간 결정 가능성에서 큰 차이를 보이지 않았지만, 차이가 있는 국가에서는 대부분의 경우 남성 근로자들이 여성근로자들 보다는 자신들의 근로시간 결정에서 자유로운 것으로 나타났다 (OECD Family Database LMF2.4, 2016: 4).



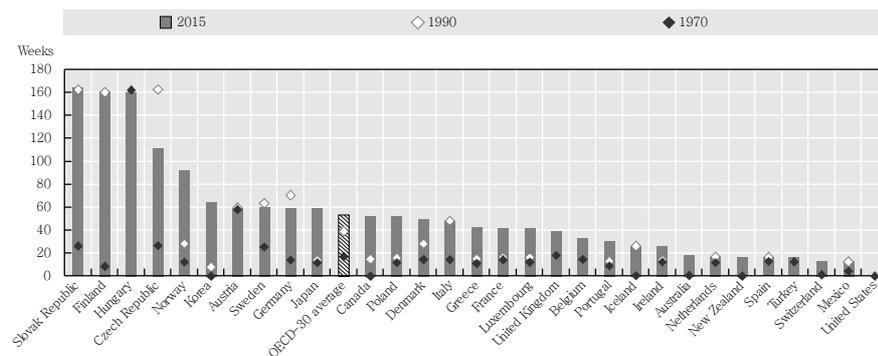
자료: OECD Family Database(2016), LMF2.4. Family-friendly workplace practices, Chart LMF2.4.C. Gender differences in the ability of employees to set working time arrangements, 2010.

https://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-3] 근로자에 의한 근로시간 결정 가능(성별)(2010)

나. 출산휴가와 육아휴직

OECD 자료에 따르면 (OECD Family Database PF2.5, 2016: 1), 지난 십여 년 동안 OECD국가들의 출산 및 육아 관련 유급휴직휴가의 기간과 실제 사용은 전반적으로 증가하는 추세를 보였다 (그림 III-1-4 참조). 1970년에 영유아 자녀를 둔 모(母)의 유급휴가 기간은 OECD 평균 17주였고, 1990년에는 그 보다 증가하여 39주였지만, 2015년에는 1년 이상인 것으로 나타났다. 그 중에서도 가장 큰 폭의 증가를 보인 국가는 핀란드와 슬로바키아였는데, 1970년에 이들 두 국가에서 자녀의 모(母)가 청구할 수 있는 유급휴가 기간은 각각 9주와 26주였지만, 2015년부터는 3년 이상의 유급휴가를 청구할 수 있게 되었다. 우리나라 역시 매우 큰 폭의 증가를 보인 국가 중 하나로, 1990년에 유급휴가 기간은 8.5주에 그쳤지만 2015년 현재 15개월로 증가하였다. 또한 캐나다의 경우, 1970년에는 0주, 1990년에는 15주였던 기간이 현재 52주로 증가하였다. 반면에, 체코, 독일, 헝가리, 스웨덴 등의 국가들에서는 그 기간이 축소되기도 하였는데, 이는 스웨덴의 경우, 1995년 ‘아버지 할당제(father-quota)’를 도입함으로써, 체코와 독일의 경우, 짧은 기간 동안의 휴가를 사용할 경우 더 높은 수준의 휴가급여를 지불하는 정책을 소개함으로써 다른 국가와는 달리 유급휴가 기간이 감소하는 추세를 나타낸 것으로 보인다.

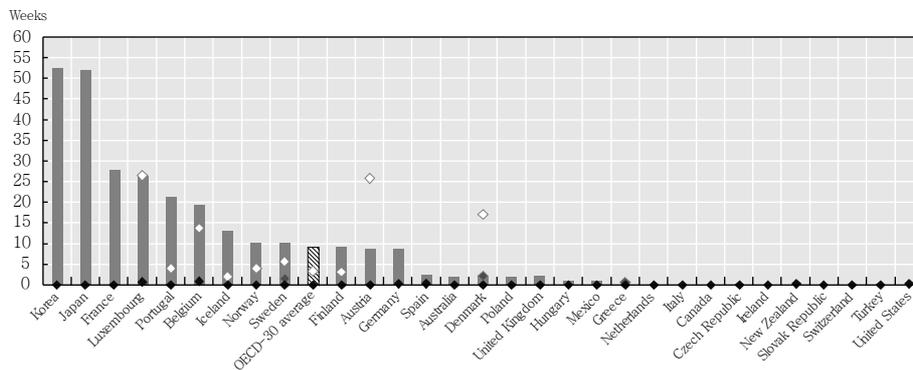


자료: OECD Family Database(2016), PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970, Chart PF2.5.A.Length of paid maternity, parental and home care leave available to mothers, 1970 and 2015.

http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-4] 유급출산전후휴가, 부모휴가: 자녀의 모(母)

[그림 III-1-5] 는 흥미로운 경향을 보여주는데, 이탈리아를 제외하고 1980년 이전에 부모휴가를 시행한 국가들에서는 2015년 현재, 자녀의 모(母)에게 최소 1년의 “일자리보장(employment-protected)휴가”를 제공하고 있다는 것이다. 실제로 체코, 핀란드, 프랑스, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아 등의 국가에서는 자녀 모(母)에게 2년 이상의 부모휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. (OECD Family Database PF2.5, 2016: 3).



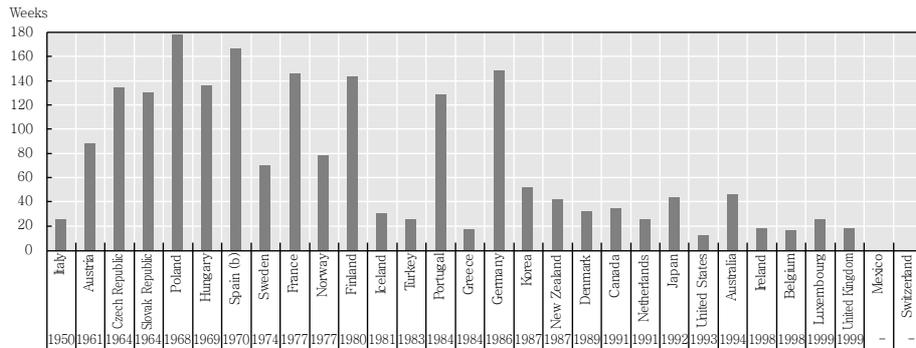
주: 국가 이름 아래 수치는 처음으로 일자리보장 부모휴가를 도입한 년도임.

자료: OECD Family Database(2016), PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970, Chart PF2.5.B. Length of employment-protected parental and home care leave available to mothers by year of introduction, 2015.

http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf 에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-5] 일자리보장 부모휴가 기간: 자녀의 모(母) (2015년)

[그림 III-1-6] 는 영유아 자녀의 부(父)에 대한 유급 육아휴가기간과 유급 배우자휴가 기간을 보여준다. 해당 정책은 1990년에서 2000년 기간 동안 오스트리아, 핀란드, 그리스, 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈 정도에서만 시행되었던 것으로 나타났다. 하지만 2000년 이후에는 해당 정책 시행 국가가 큰 폭으로 증가하여, 2015년 현재 시행국은 16개국이며, 정책의 OECD 평균 사용 기간은 9주인 것으로 보고되었다. 특히 우리나라와 일본에서 놀라운 변화가 있었다. 이들 두 국가는 1970년부터 2000년까지 해당 정책을 시행하지 않았지만, 각각 2008년과 2010년에 해당 정책을 시행하기 시작하면서, 유급휴가 기간으로 52주를 제공하여 다른 국가들에 비하여 월등히 긴 기간을 제공하고 있다.



자료: OECD Family Database (2016), PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970, Chart PF2.5.C. Length of paid paternity leave and paid parental and home care leave reserved for fathers, 1970, 1990, 2000, and 2015.

http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-1-6] 남성에 대한 유급휴가(배우자휴가+육아휴가)기간

2. 캐나다

캐나다의 육아지원 정책, 특히 시간정책에 대한 고찰은 다른 국가들에 비하여 많이 이루어지지 않았다. 정책수립 및 시행 구조 등 시스템의 근본적인 차이로 인한 정책적 벤치마킹의 한계 때문에 캐나다 사례에 대한 활발한 고찰이 이루어지지 않은 것으로 판단된다. 하지만 본 연구는 '시간정책'의 고안을 위한 연구가 아닌 활용도를 높이기 위한 방안 모색이 주요 연구주제이므로 보다 다양한 사례 수집을 위하여 캐나다에 대한 시간정책 고찰을 시도하였다.

가. 육아정책동향

캐나다의 경우, 전통적으로 남성의 경제활동 참가가 지배적이던 추세를 벗어난 1970년대 이후 여성 경제활동 인구가 지속적으로 증가하여 왔다 (신나리·조혜주 편역, 2008). 여전히 어린 자녀는 여성이 가정에서 양육해야 한다는 가치가 지배적이지만, 과거에 비해서 영유아 자녀를 둔 여성의 경제활동 참가율이 지속적으로 증가하여, 2010년 (퀘벡을 제외한 지역에서) 자녀가 1~3세인 여성 중 약 67.0%가 취업 중인 것으로 조사되었고, 취업모(母)의 90.0%는 출산전·휴가를 사용한 것으로 나타났다 (Findlay and Kohen, 2012). 이러한 여성의 경제

활동참여의 증가로 데이케어센터와 같은 육아지원기관에 대한 수요증가가 높아졌고, 이는 입소대기자의 증가 및 이용비용 증가 등을 수반하였다.

캐나다의 경우, 연방정부가 출산전·후휴가 및 부모휴가에 대한 급여를 고용보험(Employment Insurance program, EI)을 통하여 지급하고 있고, 주(州)정부마다 상이한 규정들에 의거하여 근로자들은 육아관련 휴가 사용과 복직에 대한 보장을 받고 있다. 2011년부터 기업과 근로자 간에 사전동의가 이루어진다는 전제하에, 퀘벡 외의 지역에 거주하는 자영업 부모들도 연방정부가 제공하는 유급 출산전·후휴가 및 부모휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다.

주(州)정부의 독립적인 정책 수립도 활발한데, 그 예로, 2006년 1월, 퀘벡주 정부는 독자적으로 'Québec Parental Insurance Plan'을 추진하여, 근로자 및 자영업자들을 대상으로 출산전·후휴가, 배우자출산휴가, 그리고 부모휴가 수당 프로그램을 시행하는 등의 적극적인 육아정책을 시행하고 있다.

나. 출산휴가와 육아휴직

근로자는 각 주(州)별로 출산예정일로부터 11~17주 이전부터 15~18주의 출산휴가를 청구할 수 있다. 휴가에 대한 급여는 평균 임금의 55%, 최대 총 C\$49,500을 받을 수 있으며, 저소득층¹¹⁾의 경우는 평균 임금의 80%, 주당 최대 C\$524를 지급받을 수 있다. 배우자출산휴가 사용이 법에 명시되어 있는 퀘벡의 경우, 출산 후 가장 5주까지 이를 사용할 수 있으며, 3주를 사용할 경우 평균 주당 임금의 75%, 5주의 경우 70%를 지급받을 수 있다.¹²⁾

부모휴가의 경우, 부모 중 한 명이 모두 사용하거나 두 명이 나누어 사용할 경우 35~37주를 사용할 수 있고, 부모가 동시에 부모휴가를 사용하거나, 서로 연속하여 사용할 경우에는 사용기간이 37주로 제한된다. 또한 자녀의 모(母)가 부모휴가를 사용할 경우 출산전·후휴가에 연속하여 사용해야 하며, 이 경우 출산후 휴가와 부모휴가 사용기간의 총합은 최대 52주까지 가능하다. 휴가에 대한 급여는 가구당 35주까지는 평균 임금의 55%, 최대 총 C\$49,500을 받을 수 있다. 아래 <표 III-2-1>는 무급으로 사용할 수 있는 출산전·후휴가 및 부모휴가 기간을 관할지역별로 보았는데, 대부분의 지역에서 출산전·후휴가 기간은 17주, 부모휴가 기간은 37주인 것으로 나타났다.

11) 연간 실질소득이 C\$25,921이하 계층.

12) 상한액은 C\$70,00임.

〈표 III-2-1〉 무급 출산전·후휴가 및 부모휴가 기간(캐나다)

단위: 주(weeks)

관할지역	출산전·후 휴가	부모휴가	관할지역	출산전·후 휴가	부모휴가
Quebec	18	52	Northwest Territories	17	37
Saskatchewan	18	37	Nunavut	17	37
Nova Scotia	17	52	Ontario	17	37
Federal	17	37	Yukon	17	37
British Columbia	17	37	Newfoundland and Labrador	17	35
Manitoba	17	37	Prince Edward Island	17	35
New Brunswick	17	37	Alberta	15	37

주: 1) Manitoba, Quebec, Yukon은 출산전·후휴가와 부모휴가 기간을 합쳐서 52주를 초과할 수 없음.

2) British Columbia, Manitoba, Newfoundland and Labrador, Northwest Territories, Nova Scotia, Nunavut, Ontario, Québec and Saskatchewan 에서는 부모 모두 부모휴가를 최대로 사용할 수 있음. 그 외의 지역에서는 부모가 사용기간을 나누어서 사용하도록 하고 있음.

자료: Moss, P.(2015), International Review of Leave Policies and Related Research, 캐나다 자료 제공성함.

〈표 III-2-2〉 출산전·후휴가 청구건수

단위: 건, %

관할지역	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	변화율 ¹⁾
Ontario	84,130	83,880	84,900	84,110	82,350	-2.1
Alberta	28,080	27,170	29,260	29,280	31,070	6.1
British Columbia	26,320	26,370	25,910	25,650	25,690	0.2
Manitoba	7,840	7,500	8,460	8,910	8,090	-9.2
Saskatchewan	7,150	6,990	7,710	7,820	7,780	-0.5
Nova Scotia	5,880	5,560	5,130	4,840	5,430	12.2
New Brunswick	4,690	4,820	4,680	4,280	4,230	-1.2
Newfoundland and Labrador	2,760	3,060	2,840	2,940	2,730	-7.1
Prince Edward Island	940	1,180	920	990	1,060	7.1
Northwest Territories	410	440	350	370	260	-29.7
Nunavut	230	210	160	230	140	-39.1
Yukon	190	360	360	220	250	13.6
계	168,620	167,540	170,680	169,640	169,080	

주: 1) 변화율 $\frac{2014/15-2013/14}{2013/14} \times 100$.

자료: Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015 제공성.

2014/15년 자료에 따르면 (Government of Canada, 2016), 자녀 169,080명¹³⁾

13) 퀘벡은 2006년 1월부터 자체적으로 Quebec Parental Insurance Plan을 운영하고 있으므로 Employment Insurance 조사에서 제외되었다.

의 모(母)가 출산전·후휴가를 청구한 것으로 나타났으며, 평균 사용 기간은 14.57주인 것으로 조사되었다. 청구건수와 평균사용기간 모두 지난 5개년 동안 큰 변동 없이 비슷한 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-3〉 출산전·후휴가 평균사용기간

관할지역	단위: 주(weeks), %					변화율 ¹⁾
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	
British Columbia	14.7	14.7	14.7	14.7	14.7	-
Manitoba	14.6	14.7	14.7	14.7	14.7	-
Saskatchewan	14.8	14.6	14.7	14.6	14.7	0.7
New Brunswick	14.6	14.6	14.6	14.6	14.7	0.7
Ontario	14.6	14.6	14.6	14.6	14.7	0.7
Nova Scotia	14.5	14.6	14.6	14.6	14.7	0.7
Alberta	14.6	14.6	14.6	14.6	14.6	-
Nunavut	14.8	13.0	15.0	14.8	14.4	-2.7
Yukon	14.8	14.9	14.5	14.9	14.2	-4.7
Northwest Territories	14.7	14.8	14.8	14.9	14.1	-5.4
Prince Edward Island	14.3	14.7	14.4	14.0	14.1	0.7
Newfoundland and Labrador	14.3	14.4	14.2	14.3	14.0	-2.1
평균	14.61	14.52	14.61	14.61	14.52	

주: 1) 변화율 $\frac{2014/15-2013/14}{2013/2014} \times 100$.

자료: Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015 재구성.

〈표 III-2-4〉 부모휴가 청구건수

구분	단위: 건, %					변화율 ¹⁾	
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15		
Ontario	95,630	95,060	96,350	95,810	94,160	-1.7	
Alberta	29,760	29,010	31,300	31,330	33,430	6.7	
British Columbia	29,450	29,420	28,920	28,460	29,010	1.9	
Manitoba	8,850	8,570	9,570	9,880	9,280	-6.1	
Saskatchewan	7,920	7,720	8,410	8,660	8,420	-2.8	
Nova Scotia	6,560	6,450	5,940	5,450	6,040	10.8	
관할지역 New Brunswick	5,340	5,220	5,230	4,780	4,640	-2.9	
Newfoundland and Labrador	2,690	3,140	2,900	3,000	2,790	-7	
Prince Edward Island	1,050	1,320	940	1,130	1,140	0.9	
Northwest Territories	490	600	430	460	340	-26.1	
Yukon	210	410	390	280	330	17.9	
Nunavut	300	170	230	240	160	-33.3	
계	188,250	187,090	190,610	189,480	189,740		
성별	남	26,350	25,560	25,930	25,150	26,040	3.5
	여	161,900	161,530	164,680	164,330	163,700	-0.4

주: 1) 변화율 $\frac{2014/15-2013/14}{2013/2014} \times 100$.

자료 : Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015 재구성.

부모휴가의 경우, 2014/15에 189,740건의 청구가 있었던 것으로 나타났고, 쾨백을 제외한 전국 평균 사용 기간은 30주였다.

〈표 III-2-5〉 부모휴가 평균 사용기간

구분		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	단위: 주 변화율 ¹⁾
	Prince Edward Island	28.2	28.6	30.0	29.4	31.5	7.1
	Alberta	31.1	31.3	31.4	31.3	31.0	-1
	Saskatchewan	30.5	31.1	31.2	31.0	30.7	-1
	Newfoundland and Labrador	29.7	30.7	29.7	30.4	30.7	1
	Manitoba	30.1	29.8	30.4	30.7	30.1	-2
관할지역	British Columbia	30.4	30.5	30.6	30.6	30.0	-2
	Ontario	30.1	30.2	30.3	30.2	29.8	-1.3
	New Brunswick	28.5	29.2	29.5	29.6	29.0	-2
	Nova Scotia	29.3	29.2	29.6	29.2	28.8	-1.4
	Yukon	26.6	28.3	30.8	28.9	26.7	-7.6
	Nunavut	25.8	27.6	26.7	30.2	25.6	-15.2
	Northwest Territories	28.1	24.9	26.6	26.1	24.7	-5.4
	계	348.4	351.4	356.8	357.6	348.6	
성별	남	17.1	17.1	17.7	16.4	16.7	1.8
	여	32.3	32.4	32.5	32.5	32.1	- 1.2

주: 1) 변화율 $\frac{2014/15-2013/14}{2013/2014} \times 100$.

자료 : Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015 재구성.

3. 독일

독일은 1990년 통일 이후 육아지원 정책에 있어 많은 변화를 겪어왔고 여전히 해당 정책의 변화·발전을 위해 많은 노력을 기울이고 있는 국가이다. 우리나라 역시 통일 이후를 대비한 육아정책에 대한 연구가 이루어지고 있고, 본 연구는 독일의 시간정책을 정리함으로써 이에 기여하고자 한다.

가. 육아정책동향

독일은 약 40여 년간 지속된 분단국가 체제하에서 상이한 가족 및 육아정책을 수립·시행하여 왔다. 서독의 경우, 자녀양육에 있어서 가족의 책임을 가장 중요하게 여겼으며, 특히, 자녀의 연령이 어릴수록 가정 내 양육을 당연하게 여기는 사회적 분위기였기에 이러한 여건에 부합하는 관련 정책들을 시행하여 왔

다. 반면에, 동독의 경우, 중앙집중계획경제체제 하에서의 완전고용달성이라는 경제적 이념을 달성하기 위한 여성의 경제활동 참여 향상, 전체주의 체제에 부합하는 구성원의 교육을 위한 체계적 교육실현 등을 뒷받침하는 공보육 정책을 시행하여 왔다(이명환·박수연, 2010).

그러나 1990년 통독 이후, 출산율 저하와 인구 고령화 등으로 서독의 보수적인 가족 및 육아정책에 대한 근본적인 변화의 필요성이 제기 되었고, 1995년부터 가족 및 육아지원은 대대적으로 확대되기 시작하였다(이명환·박수연, 2010). 이를 시작으로 지속적으로 변화해 온 육아지원은, 2013년 8월부터는 만 1세부터 취학 전 시기의 아동까지 공교육보육기관에의 입소가 법적으로 보장되기에 이르렀다.¹⁴⁾

나. 유연근무제

독일에서는 ‘육아수당 및 육아휴직에 관한 법률(Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit)’에 근거하여 근로자들은 만 3세 이하의 동거 자녀의 양육 및 교육을 위한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축/근로시간 형태 변경을 신청할 수 있다. 근로시간 단축은 통상 근로시간을 최소 2개월 간 15~30시간 범위로 축소하는 것이며, 근로시간 단축 개시 7주 전에 근로자가 사업주에게 서면으로 통지하여야 한다. 통지를 받은 사업주는 경영상의 절박한 이유 외에는 이러한 근로자의 근로시간 단축 청구를 허용하여야 한다(김근주, 2012). 또한 20인 이상의 사업장에 속한 근로자의 경우에는 자녀가 만 7세가 되기 전까지 연속 3년의 기간 동안 시간제근무를 신청할 수 있다.

다. 출산휴가와 육아휴직

독일 출산휴가의 시초는 1878년 출산예정일 이전 3주부터 임신부의 근로를 금지한 정책으로 거슬러 올라간다. 이후 1903년과 1911년 두 차례의 개정을 통하여 6주로 그 기간이 확대되었으며, 그 기간 중 2주는 유급휴가였다. 1924년에는 출산휴가를 사용한 여성근로자에 대한 직장에서의 복귀 보장(job protection)에 대한 규정이 처음으로 소개되었고, 현재 시행되고 있는 14주(산전 6주) 출산전·후휴가를 포함하는 모성보호법은 1968년에 제정되었다(DICE Database, 2015: 11).

14) 2013년 8월 이전에는 만 3세~취학 전 아동으로 제한되어 있었다.

‘모성보호법(Mutterschutzgesetz)’에 따라 출산예정일 이전 6주부터 출산 후 8주까지 임신부의 근로는 금지되어 있고, 해당 기간 동안 근로자와 사업주에 의해 지불되었던 건강보험을 통하여 상한에 대한 제한 없이 급여의 100%를 지급 받게 된다.¹⁵⁾ 또한 출산 8주 이후, 자녀와 동거한다는 전제하에 산모는 1) 해당 자녀의 두 번째 생일까지 무급 부모휴직을 청구할 수 있고, 2) 산모의 질병이나 사고로 인하여 사업장에 복귀할 수 없는 경우에는 유급연차휴가(annual leave)를 청구할 수 있다 (Moss, 2015: 143).

또한 여성 근로자를 대상으로 1979년부터 출산휴가를 사용한 직후 4개월의 육아휴직을 사용할 수 있게 하였다. 해당 휴직은 출산휴가 전 3개월의 평균임금을 받을 수 있는 유급휴직으로 초기에는 산모의 건강회복 및 유지에 그 목적이 있었으나, 점차 자녀의 성장발달에 초점을 맞추는 방향으로 개정되어 왔다. 또한 1986년에 그 기간이 8개월로 연장되고, 부모 모두 사용할 수 있는 유급휴직으로 확대되었다. 직장복귀가 보장되는 최장 3년의 부모휴직 정책은 1992년부터 시행되었지만, 유급인 기간은 16개월로 제한적이었다.¹⁶⁾ 특별한 경우를 제외하고 부모휴직은 부모가 동시에 사용할 수 없으며, 휴직으로 청구할 수 있는 기간은 최소 2개월이다. 한 자녀의 월령이 21개월이 지난 후 부모휴직 기간 중 3개월은 사용을 연기하였다가 자녀가 만 7세가 되기 전 필요한 경우에 사용할 수 있다¹⁷⁾(DICE Database, 2015: 11).

‘가족간호 휴가법(Gesetz über die Pflegezeit)’에 근거하여 근로자의 (입양)자녀, 배우자의 (입양)자녀를 포함하여 조부모, 부모 등 가족의 간호를 위하여 최장 6개월까지 가족간호휴가를 사용할 수 있다. 물론 휴가와는 별도로 ‘가족간호 단시간 근로법(Gesetz über die Familienpflegezeit)’에 근거하여 근로시간을 단축할 수도 있는데, 최장 24개월까지 15시간 이상의 근로시간을 단축하는 경우에도 고용관계를 보호 받을 수 있도록 하여 근로자의 권리를 보장하고 있다(김근주, 2012).

15) 자영업자와 비임금근로자의 경우 출산전·후휴가에 대한 수당지급이 없음.

16) 이듬해인 1993년에 유급기간이 22개월로 확대됨.

17) 자녀의 아버지도 부모휴직을 연기하고자 한다면 자녀의 월령이 18개월이 지난 경우 동일하게 연기할 수 있음.

4. 스웨덴

육아지원정책에 있어 스웨덴은 단연 많은 시사점을 제공하는 국가이다. 육아지원에 필요한 다양한 정책에 대하여 균형 있는 정책 지원을 하고 있고, 시간정책도 예외가 아니어서 본 연구에 중요한 시사점을 줄 것으로 판단하여 정리하고자 한다.

가. 육아정책 동향

스웨덴은 국가가 공적의무에 대한 강력한 지도력을 발휘해 오고 있고 아동의 권리를 지지하는데 국제적으로 앞서 오고 있으며 아동을 지원하고 양육하기 위해 여러 서비스를 제공하고 있다(문무경, 2006: 10). 아동의 연령에 따라 가정보육이 중요시 되는 시기에는 보육료 지원을 강화하고, 보육 이외의 비용에 대해서는 아동수당과 가족보충수당을 지원한다. 이후에는 교육수당으로 지원하여 보육정책, 양육지원정책 및 일·가정양립정책이 아동의 생애주기에 따라 유기적으로 연계되도록 하고 있다(이삼식, 2012). 이를 통해 양성평등에 기초한 노동시장 참여와 부모의 공동 육아 참여를 권장하고 영유아기 공보육·교육 체계를 확립하고 발전시켜왔다. 또한 교육부 산하로 보육과 교육을 통합한 체계를 갖추어 일관성 있는 예산과 규제, 교직원 대상과 훈련 및 서비스 전달을 지원하고 있다. 이러한 육아정책은 육아휴직, 부모보험과 각종 수당을 통해 기관 이용과 연동되도록 하고 있다(최윤경, 김윤환, 이혜민, 2015: 3).

스웨덴이 아동과 가족을 지원하기 위해 지출하는 내용을 살펴보면, 총 공공지출 중 2011년 기준 3.6%로 나타나며 현금서비스 지원은 1.5%로 나타나고 있다. 한편 부모의 유급휴가는 2005년부터 자녀의 모는 60주, 부는 10주를 지원하고 있다(OECD, 2015). 최근에는 남성의 육아휴직권을 부여하여 매우 적극적으로 남성의 육아휴직 사용을 촉진해오고 있으며, 성별 고정관념을 약화시켜 아버지의 육아참여를 증진할 수 있는 정책홍보에 주력하고 있다(Hwang, 2013: 33). 또한, 부모에게 더 많은 혜택을 주기 위해 정부는 “My Page”라는 온라인 정보를 부모들에게 제공하며 부모가 대신 자신의 아픈 자녀와 집에 머물 때나 일시적으로 육아 휴직이 필요할 때 쉽게 신청할 수 있는 스마트폰 응용 프로그램을 제공하고 있다. 현재 해당 앱의 다운로드 수는 200,000번으로 집계될 정도로 큰 호응을 얻고 있다.

〈표 III-4-1〉 스웨덴의 아동과 가족을 위한 공공지출

		단위: %, 주										
구분	내용	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
공공 지출	GDP 중 가족에 대한 총 공공지출	3.3	..	3.4	..	3.8	..	3.6
	GDP 중 가족에 대한 현금서비스	1.5	1.5	1.5	1.5	1.6	1.5	1.5
	GDP 중 가족에 대한 현물서비스	1.8	1.9	1.9	2.0	2.2	2.1	2.1
	GDP 중 가족에 대한 세금감면	0.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0
유급 휴가	어머니의 유급휴가	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
	아버지의 유급휴가	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0

자료: OECD. Stat. Social Protection and Well-being/Family Database: By country.

<http://stats.oecd.org>에서 2016년 5월 31일 인출 후 재구성함.

나. 유연근무제

스웨덴에서도 가족 관련 이유로 근로시간 단축을 이용할 수 있는데, 8세 이하의 자녀를 가진 근로자는 근무시간의 25.0%를 단축할 수 있다고 법적으로 명시하고 있다. 단, 지난 2년 동안 6개월 또는 12개월 동안을 같은 고용주와 일한 근로자에게는 제한되며, 단축 시간 후에는 이전의 시간으로 돌아가도록 하고 있다.

다. 출산 휴가와 육아휴직

스웨덴에서의 출산휴가는 통상적으로 14주이며, 출산 전·후로 7주씩 각각 사용이 가능하고, 그 중 남성이 2주를 의무적으로 사용하여야 한다. 스웨덴은 출산 간격을 줄이기 위해 '스피드 프리미엄(Speed-premium)' 정책을 추진하여 첫 아이를 낳고 연이어 둘째를 낳는 경우, 첫째 출산 때만큼의 휴직급여를 보장하는 제도를 시행하고 있다. 출산휴가의 사용기간을 보면, 평균적으로 8.6주를 사용하고 있고 유급 비율은 77.6% 정도이며, 자녀의 부가 사용한 평균기간은 1.4주이며, 비율은 63.4%로 나타났다. 스웨덴의 출산휴가 사용을 OECD 평균과 비교하면, 모(母)는 사용기간이 짧고 부(父)는 다소 긴 것으로 나타났다.

〈표 III-4-2〉 출산 휴가

구분	어머니 출산휴가		아버지 출산휴가	
	기간	유급 비율	기간	유급 비율
한국	12.9	79.7	0.6	100.0
OECD평균	17.7	-	0.9	-
핀란드	17.5	78.5	3.0	75.0
일본	14.0	67.0	0.0	0.0
스웨덴	8.6	77.6	1.4	63.4
미국	0.0	0.0	0.0	0.0

단위: 주, %

자료: OECD(2015). PF2.1.A. Paid maternity leave와 PF2.1.C. Paid leave reserved for fathers.
https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf에서 2016년 5월 31일
 인출 후 재구성함.

스웨덴은 1974년 자녀의 부에게 유급 육아휴직을 실시한 최초의 국가로서 1977년에는 국가노동시장위원회에서 남성과 여성이 동일한 기준으로 자녀를 책임져야 함을 권장하는 내용을 제시하였다. 부와 모에게 양도불가능한 육아휴직 권리를 -노르웨이에 이어 두 번째로- 부여하였고, 이는 월급의 80.0%에서 소득 상한까지 급여가 보장되는 유급휴가로 자녀가 취학할 때까지 사용할 수 있도록 하였다(Hwang, 2013: 33).

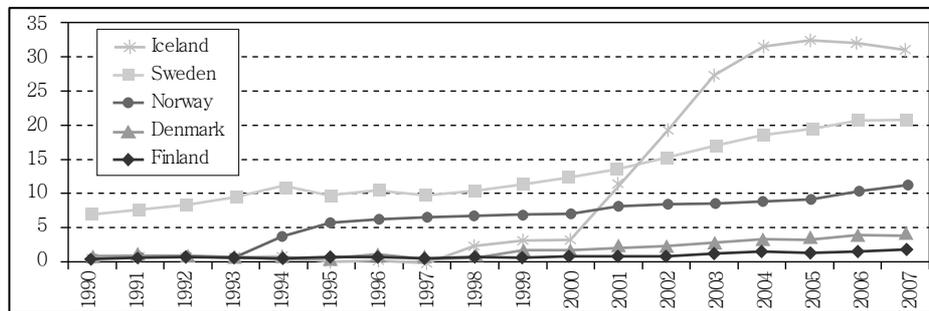
육아휴직에는 출산휴가와 배우자 휴가도 포함되는데 부모가 공유하는 480일내에서 부모 각각 이용이 가능하다. 다만, 휴직기간 중 자녀의 부 또는 모가 각각 60일을 사용하여야 하며, 나머지 기간은 부모 선택에 따라 나누어 자녀가 8세가 될 때까지 혹은 초등학교 1학년을 마칠 때까지 이용할 수 있다. 육아휴직급여로 휴직기간 390일간은 소득의 80%를 지급하고 나머지 90일 동안은 정액 급여를 지급하도록 하고 있다(이삼식, 2012). 또한 2008년부터 부모의 자녀양육 분담을 위해 양성평등 보너스(gender equality bonus)를 도입하여 자녀의 부의 육아휴직 시 세액공제의 추가 혜택을 주고 있다. OECD(2015)에 따르면, 스웨덴 자녀의 모는 51.4주의 휴가를 사용하고 급여의 61.1%를 받고 있으며, 부는 8.6주를 사용하고 급여의 75.6%에 해당하는 휴직급여를 받는 것을 알 수 있다.

〈표 III-4-3〉 육아휴직 비교

구분	어머니 육아휴직		아버지 육아휴직	
	기간	유급 비율	기간	유급 비율
한국	52.0	29.0	52.0	30.7
OECD 평균	36.4	-	7.2	-
핀란드	146.0	44.6	6.0	70.7
일본	44.0	59.9	52.0	58.4
스웨덴	51.4	61.1	8.6	75.6
미국	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: OECD Family Database, PF2.1.B. Paid parental and home care leave available to mothers와 PF2.1.C. Paid leave reserved for fathers.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf에서 2016년 5월 31일 인출 후 재구성함.



주: 총 일수 중 남성이 사용한 기간의 비율임. 총 일수는 유급 모성휴가, 육아휴직기간을 포함하여, 여기에 부성휴가 및 보편적이지 않은 출산 휴가기간은 포함되지 않음.

자료: Finland, Statistical year books of the Social Insurance Institution(Kela); Sweden, website statistics of Riksförsäkringsverket(RFV) www.rfv.se/official_statistics; Denmark, website statistics: www.statistikbanken.dk.

출처 : 홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안. 한국여성정책연구원.

[그림 III-4-1] 북유럽의 남성 유급휴가의 변화

남성의 휴가제도 사용률이 높은 북유럽국가에서도 남성들도 육아휴직에는 적극적이지 않아 대부분 여성이 사용하였고 초기에는 출산 후 여성과 함께 사용하는 부성휴가(배우자출산휴가)가 활용도가 높았다.

그런데, 90년대 가장 육아휴직 기간이 길었던 스웨덴은 휴직기간 중 한 달을 남성에게만 따로 배정하였다. 이후 2002년에는 이를 연장하여 두 달을 사용하도록 하였다. 그러한 결과, 그림에서 보듯이 스웨덴의 육아휴직은 과거에 비해 꾸준히 증가하였다(Hwang, 2013: 34).

5. 일본

우리나라와 많은 정책적 유사점을 가지고 있는 국가임과 동시에, 다른 OECD 국가들과 비교했을 때 상대적으로 늦게 육아지원정책을 수립하여 시행하고 있는 국가이지만, 매우 신속하게 해당 정책을 개발하고 정착시켜 나가고 있다. 이러한 정책 여건의 유사함은 우리나라의 관련 정책에 많은 시사점을 줄 것으로 보인다.

가. 육아정책 동향

정부는 부모가 일과 가정생활 사이의 더 조화로운 균형을 유지할 수 있도록 지원하고 유연한 작업 관행을 장려하여 문제를 해결하는 데 도움이 될 수 있도록 하고 있다. 일본에서는 직원은 OECD 평균보다 13.0%가 더 많은 시간을 업무에 사용하고 식사와 수면 등 여가 활동 등의 개인적 시간에 약 14.9시간을 사용하고 있다. 일본은 2005년 1.26명, 2010년 1.39명, 2014년 1.42명의 합계출산율을 기록한 저출산국 중 하나이며, 이에 정부는 출산율 제고를 위한 다양한 육아지원정책을 시행하여 왔다. 이러한 정책을 뒷받침하기 위하여 아래 <표 III-5-1>와 같이 공공 지출을 늘여왔다.

질이 높은 보육 및 육아휴직제도는 여성의 더 나은 일과 삶의 균형과 노동 시장 참여를 유도할 수 있다는 취지하에 2014년 일본은 임금의 50.0%에서 67.0%로 육아 휴직 급여를 증액(휴가 이전)하였다. 저렴하면서 이용이 용이한 대체 육아의 수 또한 증가시키도록 하고 있다. 또한 정부는 공공 보육시설을 2018년까지 25만 개 설치할 것이고, 방과 후 돌봄 센터는 2020년까지 30만개 정도 제공할 예정이다. 또한, 자녀 양육을 위하고 더 나은 일과 삶의 균형을 장려하는 고용환경을 제공하는 사업주에게는 새로운 인증 체계를 도입할 예정이다.¹⁸⁾

18) <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance> 5월 31일 인출.

〈표 III-5-1〉 일본의 아동과 가족을 위한 공공지출

단위: %, 주

구분	내용	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
공공 지출	GDP 중 가족 에 대한	총 공공지출	1.3	..	1.3	..	1.5	..	1.7	..		
		현금서비스	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.8	0.9	..		
		현물서비스	0.5	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.5	..		
		세금감면	0.5	..	0.5	..	0.5	..	0.4	..		
유급 휴가	어머니의 유급휴가	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0	58.0
	아버지의 유급휴가	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0

자료: OECD. Stat. Social Protection and Well-being/Family Database: By country.

<http://stats.oecd.org>에서 2016년 5월 31일 인출 후 재구성함.

총지출은 GDP 중 1.3%(2005년)에서 1.7%(2011년)로 나타났다. 또한 현금서비스 지원은 0.3%(2005년)에서 점차로 증가하여 0.9%(2011)로 증가하였다. 한편 부모에게 제공하는 유급휴가는 2011년부터 자녀의 모(母)에게는 58주, 부(父)에게는 52주가 제공되고 있다(OECD, 2015)

나. 유연근무제

단시간 근로에 대한 조치를 보면, 3년 이하의 유아를 돌보는 근로자에 대해서는 작업시간을 단축하거나 업무의 시작과 마무리 시간을 앞당기거나 연기할 수 있게 하고 있다. 연장근무 면제, 가까운 어린이집 설치, 아동가족 수당 보조, 아동휴가 제도에 상응하는 조치 등을 제공하고 있다. 이러한 목적 하에 2008년까지 단축시간을 운영하는 기업이 전체의 50%, 회사에 반영한 경우 38.9%, 연장업무의 면제 26.8% 정도를 차지하는 것으로 나타났다.

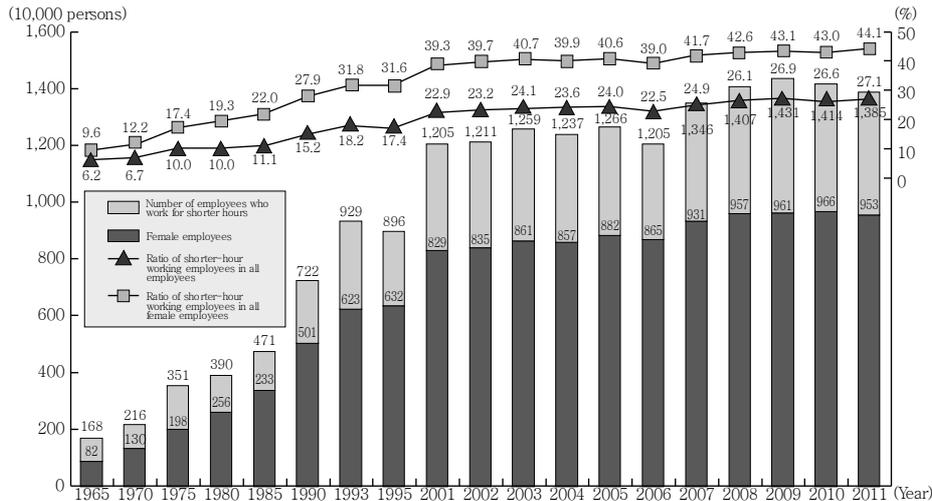
〈표 III-5-2〉 일본의 일·가정 균형 지원 체계 사용의지

단위: %

	전체	유자녀	남성		여성	
			전체	유자녀	전체	유자녀
응답자	1,153	1,104	752	589	801	515
육아휴가제도	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
단시간근로제도	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

자료: Ministry of Health, Labour and Welfare. Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law.

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>에서 2016년 6월 15일 발췌함.



자료: Labour Force Survey, MIC

<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/07e.pdf>에서 2016년 6월 15일 발취함.

[그림 III-5-1] 단시간 근로자의 비율 변화

한편, 일본의 일·가정균형 지원체계의 사용의사에 대한 국민 조사 결과, 육아 휴가제도에 대한 사용의지가 단시간근로제도에 대한 사용의지보다 높게 나타났다. 유자녀 남녀만을 고려했을 경우, 남성의 경우 단시간근로제에 대한 사용의지가 더 높게 나타난 반면에 여성의 경우 육아휴가제도에 대한 사용의지가 더 높게 나타났다.

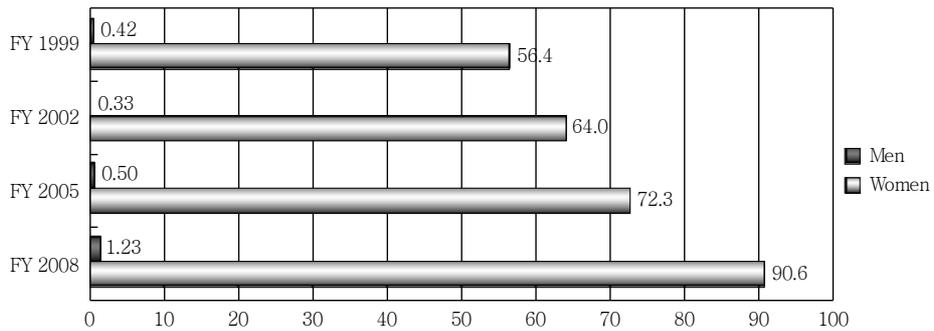
한편, 단시간 근로를 하는 근로자의 변화를 살펴본 결과, 지난 10년간 단시간 근로제도를 이용하는 근로자가 조금씩 증가하고 있으며 2011년의 현황을 볼 때, 전체 근로자 중 단시간 근로자는 27.1%이고 여성 근로자 중 단시간 근로자는 44.1%, 단시간 근로자 중 여성 근로자는 68.8%로 나타났다.¹⁹⁾

다. 출산휴가와 육아휴직

2005년 일본의 합계출생률이 1.26명으로 떨어지면서 2006년에 새로운 조치로서 인구계획하기 시작했고, 2008년 「일·가정 삶의 균형 높이기」 정책이 제안되었는데, 이는 여성의 육아휴직 사용 80.0%, 남성의 사용 10.0%를 목표로 하였다.

19) <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/07e.pdf>, 6월 2일 인출.

그러한 노력의 결과, 1999년에는 56.4%였던 여성의 휴직 사용이 2008년에는 90.6%, 남성의 경우는 1999년에는 0.42%에서 2008년에는 1.23%로의 증가를 보였다. 또한 기업 내의 육아휴직 시스템을 구축하는 비율도 증가하고 있는 것으로 나타났다(일본 후생노동성, 2010).



자료: Ministry of Health, Labour and Welfare. Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law.

<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>에서 2016년 6월 15일 발췌함.

[그림 III-5-2] 일본의 육아휴직 비율변화(%)

IV. 시간정책 실태

정부는 자녀양육에 친화적인 환경을 조성하고자 다양한 육아지원정책과 시간정책을 수립·시행하고 있으나 정책의 활용 수준은 그다지 높지 않은 상황이다. 근무시간의 자율성을 확대하여 일과 가정의 양립을 달성하고자 실시한 '유연근무제'는 2012년부터 공공기관 전체로 확대시행 되었으나, 총 직원대비 8.1%만이 유연근무제를 활용 중인 것으로 나타났다. 탄력근무제의 경우, 시차출퇴근형에만 활용이 편중되어(93.1%), 다른 유형들(근무시간택형, 집약근무형, 재량근무형 등)의 활용 실적은 매우 저조한 것으로 나타났다(기획재정부 보도자료, 2013년 5월 20일). 또한 '육아기 근로시간 단축제'는 자녀양육에 보다 많은 시간을 할애하면서 경력유지에도 유리하기 때문에 유용한 시간정책이다. 하지만, 그 이용자 수가 437명 (2012년), 736명 (2013년), 그리고 793명 (2014년 9월 현재)으로 -증가 추세이기는 하지만- 경제활동 참여 인구규모를 고려한다면 그 활용실적이 매우 저조한 상황이다. 이렇듯 낮은 이용자 수는 관련 정책에 대한 근로자와 사업주의 낮은 정책인지도에서 기인하는데, 육아기 근로시간 단축제의 경우 근로자의 인지도는 약 37%에 그치는 실정이다 (통계청, 2013). 따라서 설문조사를 통하여 현재 시행되고 있는 시간정책의 활용실적 및 인지도를 분석하고 향후 잠재적 수요분석을 실시한다.

1. 조사 개요

가. 조사 대상 및 특성

본 연구의 조사대상은 미취학 자녀(0~만 5세)를 둔 1,035명의 취업부모(맞벌이가구)를 대상으로 온라인 설문 조사를 실시하며²⁰⁾, 조사응답자는 자녀의 모(아내) 또는 부(남편)으로 한정한다. 표본할당은 2016년 5월 최신 주민등록인구통계 자료를 기준으로 하여 0~만 5세의 전국 인구분포에 맞춰 1세별로 선별하여 조사한다.

20) 조사기관의 온라인패널을 활용함.

조사대상의 특성은 아래 <표 IV-1-1>와 같다. 응답자의 평균 연령은 어머니는 35.9세, 아버지는 38.3세이며, 평균 자녀수는 1.64명이다. 학력을 보면, 어머니와 아버지 모두 대졸자가 70% 이상으로 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 월평균 소득은 약 650만원 수준인 것으로 나타났으며, 30인 미만 사업장 규모에 종사하는 응답자 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 종사상 지위로는 상용근로자의 비중이 가장 높게 나타났다.

<표 IV-1-1> 응답자 특성

단위: 명, %					
구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
계	1,035	100.0			
자녀연령			현재 자녀수		
0세	159	15.4	1명	482	46.6
만 1세	165	15.9	2명	475	45.9
만 2세	166	16.0	3명	64	6.2
만 3세	180	17.4	4명 이상	14	1.4
만 4세	180	17.4	평균(명)	1.64	
만 5세	185	17.9	이상적인 자녀 수		
평균(세)	2.59		0명	8	0.8
연령대(모)			1명	160	15.5
10대	3	0.3	2명	605	58.5
20대	69	6.7	3명	212	20.5
30대	738	71.3	4명 이상	50	4.8
40대	225	21.7	평균(명)	2.17	
평균(세)	35.93		추가 출산의향		
연령대(부)			있다	339	32.8
10대	4	0.4	없다	696	67.2
20대	12	1.2	가구 평균 월소득		
30대	576	55.7	300만원 이하	55	5.3
40대	440	42.5	500만원 이하	397	38.4
평균(세)	38.32		700만원 이하	359	34.7
최종학력(모)			900만원 이하	119	11.5
고졸 이하	91	8.8	900만원 초과	105	10.1
대졸	798	77.1	평균(만원)	649.26	
대학원 이상	146	14.1	거주지역		
최종학력(부)			대도시	678	65.5
고졸 이하	67	6.5	중소도시	310	30.0
대졸	774	74.8	읍면지역	47	4.5
대학원 이상	194	18.7			

(표 IV-1-1 계속)

구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
직장종류(모)			사업장규모(모)		
기관 /공기업	358	34.6	30인 미만	358	34.6
민간기업	219	21.2	30~100인 미만	219	21.2
기타	185	17.9	100~300인 미만	185	17.9
직장종류(부)			사업장규모(부)		
기관 /공기업	174	16.8	300~500인 미만	82	7.9
민간기업	770	74.4	500~1000인 미만	72	7.0
기타	91	8.8	1000인이 상	119	11.5
근로시간형태(모)			사업장규모(부)		
전일제	820	79.2	30인 미만	226	21.8
시간제	195	18.8	30~100인 미만	197	19.0
기타	20	1.9	100~300인 미만	215	20.8
근로시간형태(부)			300~500인 미만		
전일제	980	94.7	500~1000인 미만	81	7.8
시간제	33	3.2	1000인이 상	171	16.5
기타	22	2.1	종사자 지위(모)		
평균 출/퇴근 소요시간(모)			자영업주	40	3.9
30분 이하	467	45.1	고용주	21	2.0
1시간 이하	315	30.4	상용근로자	815	78.7
1시간 30분 이하	170	16.4	임시근로자	107	10.3
1시간 30분 초과	1035	60.2	일용근로자	24	2.3
평균(분)	60.2		무급가족종사자	5	0.5
평균 출/퇴근 소요시간(부)			잘 모름	23	2.2
30분 이하	332	32.1	종사자 지위(부)		
1시간 이하	353	34.1	자영업주	68	6.6
1시간 30분 이하	214	20.7	고용주	32	3.1
1시간 30분 초과	136	13.1	상용근로자	880	85.0
평균(분)	72.0		임시근로자	22	2.1
			일용근로자	19	1.8
			무급가족종사자	3	0.3
			잘 모름	11	1.1

나. 조사 내용

실태조사를 통하여 시간정책의 활용도를 파악하고 수요자의 정책에 대한 요구사항을 조사하고자 한다. 표집여건 등을 고려하여 취업한 부 또는 모에 대한 표본수집에 특정한 모집 비율기준은 두지 않는다. 다만, 직종, 종사상 지위 등과 같은 직업관련 사항에 따라 시간정책 시행 여부, 사용여부 등의 차이가 많을 것으로 보고, 이들에 대한 설문문항에 비중을 두고자 한다.

따라서 조사는 시간정책 사용여부, 정책 이용 만족도, 육아지원자 혹은 기관 이용 관련한 내용에 대하여 이루어진다. 아울러 시간배분(노동, 자녀돌봄, 가사돌봄), 일·가정양립의 어려움, 자녀관 등을 조사한다.

〈표 IV-1-2〉 주요 설문조사 내용

구분	내용
정책관련	- 근로시간 및 장소의 유연성 관련 제도 이용여부 및 만족도 - 휴가휴직제도 이용여부 및 만족도
육아지원(기관) 이용	- 이용여부, 이용시기, 이용빈도, 월 평균이용비용 - 공/사적 육아지원 서비스 이용여부, 이용빈도, 월 평균이용비용
시간배분	- 근로시간자녀 - 돌봄시간 - 가사돌봄시간 - 여가시간
기타	- 인구사회경제적 변수 (자녀관 및 직장 관련 포함) - 일가정양립의 어려움

2. 유연근무제도

응답자 직장에서의 유연근무제 유무(시행여부)에 대한 조사를 보면(표 IV-2-1 참조), 단시간(시간제)근로제도를 시행하고 있다고 응답한 응답자가 33.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 시차출퇴근제(31.8%)인 것으로 나타났다. 이러한 유연근무제도의 유무를 자녀의 아버지와 어머니 각각에 대한 근로특성별로 살펴보면, 공공기관 및 공기업에서는 시차출퇴근제를, 민간기업에서는 단시간 근로제를 가장 높은 비율로 시행하는 것으로 나타났다. 사업장 규모에 따른 제도 유무는 자녀의 어머니와 아버지 간에 다소 상이한 결과를 보였는데, 자녀의 어머니의 경우 100~300인 미만, 300~500인 미만의 규모에서 유연근무제도 시행률이 높은 반면, 자녀의 아버지의 경우, 1000인 이상의 사업장에서 높게 나타났다. 거주지역에 따른 유연근무제도 유무는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-1〉 현(現) 직장의 유연근무제도 유무

단위: %, 명

구분	단시간 시간제 근로제도	시차 출퇴근제 (선택적근 로시간제)	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량근로 시간제	보상 휴가제	사례수
전체	33.0	31.8	31.5	15.9	12.1	16.7	33.2	1,035
직장종류(모)								
기관/공기업	41.1	42.6	46.7	4.4	19.8	22.8	37.1	197
민간기업	31.0	29.4	28.7	13.8	9.9	15.5	34.0	717
기타	32.2	28.1	23.1	14.9	12.4	14.0	22.3	121
직장종류(부)								
기관/공기업	48.9	51.7	52.3	19.5	16.7	22.4	41.4	174
민간기업	30.4	28.6	28.6	14.9	11.0	15.7	32.7	770
기타	25.3	20.9	16.5	17.6	12.1	14.3	22.0	91
사업장규모(모)								
30인미만	26.3	25.1	20.9	12.6	7.8	12.0	28.2	358
30~100인미만	29.7	25.6	28.3	13.2	11.4	15.5	27.9	219
100~300인미만	42.2	36.2	36.2	16.8	13.0	22.2	40.0	185
300~500인미만	41.5	45.1	47.6	23.2	22.0	24.4	41.5	82
500~1000인미만	40.3	34.7	44.4	16.7	12.5	13.9	37.5	72
1000인 이상	35.3	45.4	42.9	24.4	17.6	21.0	39.5	119
사업장규모(부)								
30인미만	17.7	19.9	16.8	12.4	8.0	11.1	24.3	226
30~100인미만	34.0	27.4	29.4	11.7	5.6	14.7	33.5	197
100~300인미만	34.4	32.6	33.0	17.7	14.4	20.0	35.3	215
300~500인미만	42.8	39.3	35.2	17.9	14.5	17.9	33.1	145
500~1000인미만	38.3	34.6	40.7	13.6	16.0	23.5	44.4	81
1000인 이상	39.8	43.9	43.9	22.8	18.1	18.1	36.8	171
종사상지위(모)								
고용주	52.4	47.6	57.1	28.6	33.3	38.1	52.4	21
상용근로자	31.0	31.2	31.3	14.4	11.3	16.1	34.7	815
임시근로자	29.0	30.8	25.2	18.7	7.5	13.1	20.6	107
일용근로자	66.7	33.3	41.7	25.0	16.7	33.3	41.7	24
무급가족종사자	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	5
잘 모름	34.8	26.1	13.0	17.4	8.7	4.3	30.4	23
종사상지위(부)								
고용주	46.9	43.8	34.4	28.1	18.8	37.5	53.1	32
상용근로자	31.9	31.8	32.3	14.3	11.4	15.7	33.5	880
임시근로자	45.5	27.3	27.3	13.6	4.5	18.2	27.3	22
일용근로자	47.4	47.4	36.8	15.8	10.5	26.3	21.1	19
무급가족종사자	-	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	3
잘 모름	54.5	45.5	45.5	63.6	36.4	45.5	36.4	11
근로시간형태(모)								
전일제	30.9	31.6	32.2	14.4	12.0	16.7	34.5	820
시간제	42.6	32.3	29.2	23.1	13.3	16.9	29.2	195
기타	30.0	35.0	25.0	10.0	5.0	15.0	20.0	20
근로시간형태(부)								
전일제	32.6	31.7	31.7	15.3	11.8	16.5	33.4	980
시간제	57.6	33.3	39.4	39.4	21.2	27.3	45.5	33
기타	18.2	31.8	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	22
거주지역								
대도시	33.9	33.9	33.5	17.0	13.7	18.0	37.0	678
중소도시	30.6	26.5	26.5	14.2	8.4	13.9	24.5	310
읍면지역	36.2	36.2	36.2	12.8	12.8	17.0	36.2	47

(표 IV-2-1 계속)

구분	단시간 시간제 근로제도	시차 출퇴근제 (선택적근 로시간제)	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량근로 시간제	보상 휴가제	사례수
산업분류(모)								
농림어업	28.6	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	57.1	7
제조업	36.4	25.2	25.2	15.0	9.3	17.8	34.6	107
전기 ¹⁾	40.7	37.0	44.4	22.2	22.2	29.6	48.1	27
하수폐기 ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	1
건설업	43.5	28.3	30.4	19.6	15.2	15.2	26.1	46
도소매	27.5	23.2	29.0	14.5	5.8	18.8	36.2	69
운수업	44.4	38.9	38.9	22.2	22.2	16.7	61.1	18
숙박·음식점 출판등 ³⁾	32.1	17.9	14.3	14.3	10.7	3.6	21.4	28
금융·보험업	37.0	23.9	26.1	17.4	13.0	13.0	32.6	46
부동산·임대	49.3	53.4	49.3	24.7	20.5	23.3	35.6	73
기술서비스 ⁴⁾	46.7	40.0	40.0	26.7	26.7	26.7	46.7	15
지원서비스 ⁵⁾	35.6	31.1	33.3	13.3	15.6	22.2	42.2	45
공공행정 ⁶⁾	36.1	36.1	41.7	13.9	13.9	19.4	27.8	36
교육서비스	43.8	50.7	47.9	17.8	9.6	17.8	34.2	73
보건업 ⁷⁾	31.2	33.2	30.7	18.3	13.9	14.4	31.2	202
예술 ⁸⁾	18.0	23.4	24.3	5.4	8.1	12.6	32.4	111
협회·단체 ⁹⁾	33.3	33.3	15.2	15.2	6.1	12.1	18.2	33
기타	23.1	15.4	15.4	15.4	7.7	23.1	15.4	13
기타	18.8	27.1	29.4	12.9	7.1	16.5	31.8	85
산업분류(부)								
농림어업	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	3
제조업	24.3	21.9	23.3	8.6	4.8	9.0	26.2	210
전기 ¹⁾	59.4	40.6	34.4	15.6	12.5	28.1	40.6	32
하수폐기 ²⁾	20.0	20.0	40.0	-	-	40.0	60.0	5
건설업	34.9	34.9	38.6	19.3	13.3	16.9	33.7	83
도소매	34.9	27.0	27.0	20.6	11.1	20.6	30.2	63
운수업	45.9	27.0	32.4	16.2	18.9	18.9	29.7	37
숙박·음식점 출판등 ³⁾	26.7	40.0	33.3	-	20.0	20.0	13.3	15
금융·보험업	40.5	40.5	38.1	21.4	16.7	19.0	40.5	42
부동산·임대	33.3	31.5	40.7	20.4	20.4	16.7	44.4	54
기술서비스 ⁴⁾	47.1	29.4	35.3	11.8	-	17.6	41.2	17
지원서비스 ⁵⁾	34.8	40.9	31.3	20.9	21.7	24.3	40.0	115
공공행정 ⁶⁾	47.8	34.8	32.6	17.4	15.2	32.6	41.3	46
교육서비스	43.5	51.8	40.0	17.6	14.1	18.8	34.1	85
보건업 ⁷⁾	19.6	32.1	32.1	19.6	10.7	12.5	23.2	56
예술 ⁸⁾	31.0	25.9	29.3	10.3	5.2	12.1	31.0	58
협회·단체 ⁹⁾	41.2	41.2	47.1	29.4	11.8	5.9	29.4	17
기타	6.7	13.3	6.7	-	6.7	6.7	40.0	15
기타	22.0	23.2	29.3	18.3	11.0	13.4	35.4	82

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료제생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

다음으로 <표 IV-2-2>는 과거직장을 포함하여 유연근무제도를 이용한 경험이 있는가에 대한 응답의 결과이다. 전체 응답자를 대상으로 분석해 보았을 때, 단시간(시간제)근로제도의 이용경험이 23.6%로 가장 높았다. 응답자의 근로특성별로 살펴보면, 자녀의 부와 모 모두에서 공공기관 및 공기업에 종사하는 경우 시차출퇴근제도 이용경험이 가장 높은 것으로 나타났다. 민간기업에서는 근소한 차이로 시차출퇴근제도 보다는 단시간(시간제)근로제도의 이용경험이 높은 비중을 차지한 것으로 나타났다.

<표 IV-2-2> 유연근무제도 이용 경험(과거 직장 포함)

단위: %, 명

구분	단시간 시간제 근로 제도	시차출퇴 근제 (선택적근 로시간제)	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무 제	재량 근로 시간제	보상 휴가 제	사 례 수
전체	23.6	20.5	19.2	11.3	7.1	10.2	24.9	1,035
직장종류(모)								
기관/공기업	27.9	29.4	23.9	12.2	9.6	15.2	25.4	197
민간기업	22.3	21.3	19.1	10.3	6.3	9.3	26.2	717
기타	24.0	17.4	12.4	15.7	7.4	7.4	16.5	121
직장종류(부)								
기관/공기업	31.6	37.9	28.2	12.1	8.0	13.2	28.2	174
민간기업	22.1	19.7	17.7	10.3	6.6	9.9	24.9	770
기타	20.9	15.4	15.4	18.7	8.8	7.7	18.7	91
사업장규모(모)								
30인미만	19.3	18.2	15.4	10.6	4.7	8.7	20.1	358
30~100인미만	23.7	20.1	14.6	7.3	5.9	10.5	22.8	219
100~300인미만	33.0	27.6	24.3	14.1	8.6	12.4	28.6	185
300~500인미만	31.7	31.7	26.8	14.6	17.1	12.2	36.6	82
500~1000인미만	20.8	19.4	23.6	12.5	8.3	8.3	29.2	72
1000인이상	17.6	26.9	23.5	13.4	5.9	10.9	26.9	119
사업장규모(부)								
30인미만	16.8	16.4	14.6	12.4	6.2	8.0	21.7	226
30~100인미만	25.4	21.8	18.3	8.1	4.1	11.7	22.3	197
100~300인미만	24.7	20.5	17.7	8.8	5.6	8.8	24.7	215
300~500인미만	31.7	26.2	19.3	15.9	13.1	13.8	28.3	145
500~1000인미만	27.2	25.9	28.4	12.3	8.6	14.8	33.3	81
1000인이상	20.5	28.7	24.0	12.3	7.6	8.2	25.7	171
종사상지위(모)								
고용주	52.4	52.4	38.1	33.3	28.6	28.6	38.1	21
상용근로자	20.6	21.7	18.4	9.4	5.9	9.0	25.8	815

(표 IV-2-2 계속)

구분	단시간 시간제 근로 제도	시차출 퇴근제 (선택적 근로 시간제)	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제	사례 수
임시근로자	24.3	20.6	16.8	10.3	3.7	7.5	15.0	107
일용근로자	62.5	16.7	33.3	29.2	20.8	37.5	41.7	24
무급가족종사자	20.0	-	-	40.0	-	-	20.0	5
잘 모름	26.1	17.4	8.7	13.0	13.0	8.7	30.4	23
종사상지위(부)								
고용주	46.9	37.5	25.0	18.8	21.9	21.9	53.1	32
상용근로자	20.8	22.0	17.8	8.9	5.8	9.1	24.0	880
임시근로자	40.9	18.2	13.6	18.2	18.2	13.6	22.7	22
일용근로자	36.8	26.3	36.8	21.1	10.5	21.1	31.6	19
무급가족종사자	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	-	3
잘 모름	63.6	36.4	54.5	45.5	27.3	36.4	36.4	11
근로시간형태(모)								
전일제	20.5	21.5	19.5	8.9	6.5	9.6	25.7	820
시간제	36.4	26.7	19.0	21.5	8.7	12.8	22.1	195
기타	25.0	20.0	10.0	10.0	15.0	10.0	20.0	20
근로시간형태(부)								
전일제	22.0	22.0	18.7	10.2	6.8	9.9	24.9	980
시간제	54.5	39.4	33.3	39.4	15.2	24.2	33.3	33
기타	45.5	13.6	22.7	18.2	4.5	4.5	13.6	22
거주지역								
대도시	25.4	23.7	20.6	12.2	7.8	10.2	27.4	678
중소도시	19.0	20.0	16.5	8.7	5.8	9.7	18.1	310
읍면지역	27.7	19.1	17.0	14.9	4.3	14.9	34.0	47

이러한 유연근무제도를 이용한 주요 이유를 살펴보면(표 IV-2-3 참조), 모든 제도에 있어서 '자녀의 양육 및 교육'을 위한 이유가 가장 높은 것으로 보고되었다. 특히 단시간(시간제)근로제도와 시차출퇴근제의 경우, 다음으로 높은 비중을 차지한 '업무 효율성 향상'의 이유와는 큰 차이를 보였다. 반면에 재택근무제와 재량근로시간제의 경우 '업무효율성 향상'을 위한 이용 이유도 높은 수준인 것으로 보고되었다.

〈표 IV-2-3〉 유연근무제도 주요 이용 이유

단위: %(명)

구분	자녀 양육·교육	업무 효율성 향상	출퇴근 시간·거리의 문제	부모 등 아픈 가족 돌봄	개인시간 활용의성 확보	회사 업무 방침	본인 교육 및 자기발전	기타 개인 사유	계
단시간(시간제)근로제도	48.0	12.7	11.1	10.2	7.4	5.7	4.1	0.8	100.0(244)
시차 출퇴근제(선택적 근로시간제)	37.1	15.1	15.5	11.2	10.8	4.7	4.3	1.3	100.0(232)
탄력적 근로시간제	40.2	17.1	9.5	11.1	10.1	7.5	3.5	1.0	100.0(199)
재택근무제	31.6	21.4	15.4	9.4	7.7	4.3	6.8	3.4	100.0(117)
원격근무제	27.4	12.3	26.0	9.6	11.0	5.5	8.2	-	100.0(73)
재량근로시간제	26.4	21.7	13.2	6.6	18.9	2.8	9.4	0.9	100.0(106)
보상휴가제	33.7	8.1	5.8	10.1	13.2	10.9	10.1	8.1	100.0(258)

유연근무제를 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는가에 대한 질문에는 53.7%의 응답자가 ‘매우 어려운 편’, ‘다소 어려운 편’이라고 응답한 반면에, ‘대체로 자유로운 편’, ‘매우 자유로운 편’이라고 응답한 경우는 17.0%에 불과하였다. 직장의 종류별로 살펴보더라도, 공공기관 및 공기업의 경우도 ‘매우/다소 어려운 편’에 속하는 응답자가 41.5%(모)와 38.9%(부)로 높게 나타났다. 하지만 유연근무제도 사용의 자유 수준에 있어서 사업장의 규모는 자녀의 어머니와 아버지 모두에게서 크게 관련이 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-4〉 유연근무제도 사용의 자유 수준

단위: %(명), 점

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평균
전체	18.6	35.1	29.3	16.1	0.9	100.0(672)	2.5
직장종류(모)							
기관/공기업	10.9	30.6	32.7	24.5	1.4	100.0(147)	2.7
민간기업	21.2	37.8	26.6	13.8	0.7	100.0(458)	2.3
기타	17.9	26.9	40.3	13.4	1.5	100.0(67)	2.5
직장종류(부)							
기관/공기업	12.5	26.4	34.7	24.3	2.1	100.0(144)	2.8
민간기업	20.6	37.7	27.3	14.0	0.4	100.0(480)	2.4
기타	16.7	35.4	33.3	12.5	2.1	100.0(48)	2.5

(표 IV-24 계속)

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평균
사업장규모(모)							
30인미만	23.8	37.1	27.2	11.4	0.5	100.0(202)	2.3
30~100인미만	19.5	40.6	25.6	14.3	0.0	100.0(133)	2.3
100~300인미만	18.2	32.1	35.0	13.9	0.7	100.0(137)	2.5
300~500인미만	3.4	27.1	37.3	32.2	0.0	100.0(59)	3.0
500~1000인미만	13.5	34.6	32.7	19.2	0.0	100.0(52)	2.6
1000인이상	19.1	32.6	23.6	20.2	4.5	100.0(89)	2.6
사업장규모(부)							
30인미만	23.9	35.0	28.2	12.0	0.9	100.0(117)	2.3
30~100인미만	18.9	37.7	28.7	14.8	0.0	100.0(122)	2.4
100~300인미만	17.8	37.7	27.4	16.4	0.7	100.0(146)	2.4
300~500인미만	15.2	35.2	34.3	15.2	0.0	100.0(105)	2.5
500~1000인미만	17.2	36.2	29.3	17.2	0.0	100.0(58)	2.5
1000인이상	17.7	29.0	29.0	21.0	3.2	100.0(124)	2.6
종사상지위(모)							
고용주	0.0	23.5	47.1	29.4	0.0	100.0(17)	3.1
상용근로자	19.1	36.1	27.9	16.0	1.0	100.0(524)	2.4
임시근로자	23.1	32.3	27.7	16.9	0.0	100.0(65)	2.4
일용근로자	9.1	36.4	54.5	0.0	0.0	100.0(22)	2.5
무급가족종사자	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	100.0(4)	2.5
잘 모름	30.8	38.5	23.1	7.7	0.0	100.0(13)	2.1
종사상지위(부)							
고용주	12.5	16.7	50.0	20.8	0.0	100.0(24)	2.8
상용근로자	20.0	36.8	26.2	16.1	0.9	100.0(565)	2.4
임시근로자	6.3	43.8	43.8	6.3	0.0	100.0(16)	2.5
일용근로자	15.4	30.8	46.2	7.7	0.0	100.0(13)	2.5
무급가족종사자	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0(2)	3.5
잘 모름	25.0	12.5	37.5	25.0	0.0	100.0(8)	2.6
근로시간형태(모)							
전일제	19.2	36.1	27.1	16.5	1.1	100.0(527)	2.4
시간제	16.4	32.1	38.1	13.4	0.0	100.0(134)	2.5
기타	18.2	27.3	27.3	27.3	0.0	100.0(11)	2.6
근로시간형태(부)							
전일제	18.9	35.8	28.7	15.6	0.9	100.0(634)	2.4
시간제	11.1	22.2	48.1	18.5	0.0	100.0(27)	2.7
기타	18.2	27.3	18.2	36.4	0.0	100.0(11)	2.7
거주지역							
대도시	19.8	34.0	28.2	17.4	0.6	100.0(465)	2.5
중소도시	17.1	39.4	30.9	11.4	1.1	100.0(175)	2.4
읍면지역	9.4	28.1	37.5	21.9	3.1	100.0(32)	2.8
산업분류(모)							
농림어광업	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	100.0(4)	2.5
제조업	12.5	38.9	33.3	15.3	0.0	100.0(72)	2.5

(표 IV-24 계속)

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평균
전기 ¹⁾	21.1	31.6	36.8	5.3	5.3	100.0(19)	2.4
하수폐기 ²⁾	16.1	35.5	35.5	12.9	0.0	100.0(31)	2.5
건설업	14.6	43.9	22.0	19.5	0.0	100.0(41)	2.5
도소매	21.4	42.9	28.6	7.1	0.0	100.0(14)	2.2
운수업	53.3	26.7	6.7	13.3	0.0	100.0(15)	1.8
숙박·음식점	23.3	23.3	43.3	6.7	3.3	100.0(30)	2.4
출판등 ³⁾	12.7	30.9	30.9	25.5	0.0	100.0(55)	2.7
금융·보험업	0.0	33.3	44.4	22.2	0.0	100.0(9)	2.9
부동산·임대	17.6	38.2	29.4	14.7	0.0	100.0(34)	2.4
기술서비스 ⁴⁾	13.0	43.5	30.4	13.0	0.0	100.0(23)	2.4
지원서비스 ⁵⁾	11.9	27.1	28.8	30.5	1.7	100.0(59)	2.8
공공행정 ⁶⁾	24.3	37.5	22.1	15.4	0.7	100.0(136)	2.3
교육서비스	22.0	25.4	37.3	15.3	0.0	100.0(59)	2.5
보건업 ⁷⁾	15.8	42.1	31.6	10.5	0.0	100.0(19)	2.4
예술 ⁸⁾	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0(4)	3.0
협회·단체 ⁹⁾	22.9	39.6	27.1	6.3	4.2	100.0(48)	2.3
기타							
농림어광업	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0(2)	3.0
제조업	22.7	46.4	20.9	10.0	0.0	100.0(110)	2.2
전기 ¹⁾	20.0	28.0	36.0	12.0	4.0	100.0(25)	2.5
하수폐기 ²⁾	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0(3)	2.3
건설업	17.5	36.8	35.1	10.5	0.0	100.0(57)	2.4
도소매	13.2	34.2	36.8	15.8	0.0	100.0(38)	2.6
운수업	22.2	29.6	44.4	3.7	0.0	100.0(27)	2.3
숙박·음식점	27.3	45.5	18.2	9.1	0.0	100.0(11)	2.1
출판등 ³⁾	28.6	25.0	28.6	17.9	0.0	100.0(28)	2.4
금융·보험업	23.7	23.7	23.7	28.9	0.0	100.0(38)	2.6
부동산·임대	23.1	15.4	53.8	7.7	0.0	100.0(13)	2.5
기술서비스 ⁴⁾	14.0	36.0	33.7	16.3	0.0	100.0(86)	2.5
지원서비스 ⁵⁾	12.9	32.3	41.9	12.9	0.0	100.0(31)	2.6
공공행정 ⁶⁾	13.0	23.2	27.5	33.3	2.9	100.0(69)	2.9
교육서비스	24.3	43.2	16.2	16.2	0.0	100.0(37)	2.2
보건업 ⁷⁾	18.2	30.3	33.3	18.2	0.0	100.0(33)	2.5
예술 ⁸⁾	16.7	25.0	33.3	25.0	0.0	100.0(12)	2.7
협회·단체 ⁹⁾	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	100.0(7)	1.7
기타	15.6	42.2	22.2	13.3	6.7	100.0(45)	2.5

주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

유연근무제도를 사용한 후 1일 평균 증가한 자녀돌봄시간은 153.5분이었는데, 시간대별로 보면 1~2시간 이하 증가가 35.8%, 2~3시간 이하 증가가 23.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 아울러 유연근무제도의 필요성에 대한 응답 결과를 보면, 단시간(시간제)근로제에 대하여 '대체로(매우) 필요함'의 경우가 전체 응답자의 67.2%인 것으로 나타났다. 시차출퇴근제에 대한 필요성은 더 높아 '대체로(매우) 필요함'의 경우가 전체 응답자의 75.5%인 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-5〉 유연근무제도의 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요없음	별로 필요없음	보통	대체로 필요함	매우 필요함	계	평균
단시간(시간제)근로제도	2.7	6.5	23.6	42.0	25.2	100.0(1,035)	3.8
시차출퇴근제 (선택적근로시간제)	1.7	5.7	16.8	42.3	33.4	100.0(1,035)	4.0
재택근무제	2.6	9.6	22.5	37.0	28.3	100.0(1,035)	3.8
재량근로시간제	1.5	7.7	25.7	38.6	26.5	100.0(1,035)	3.8

반면에 현행 유연근무제도의 시급한 개선점에 대해서는 어머니와 아버지, 직장종류, 사업장 규모, 그리고 근로시간 형태에 관계없이 '제도사용을 위한 직장내 환경 조성'이라고 응답한 경우가 다른 개선점들에 비하여 월등히 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-6〉 현행 유연근무제도의 시급한 개선점

단위: %(명)

구분	제도사용 위한 직장내 환경조성	제도사용으로 인한 불이익금지	제도대한 정확한 정보제공	사업장내 제도홍보 다양화	없음	계
전체	56.7	23.6	11.8	6.9	1.1	100.0(1035)
직장종류(모)						
기관/공기업	54.3	21.8	14.2	9.1	0.5	100.0(197)
민간기업	58.7	23.8	10.7	6.0	0.7	100.0(717)
기타	48.8	24.8	14.0	8.3	4.1	100.0(121)
직장종류(부)						
기관/공기업	57.5	21.3	13.8	5.7	1.7	100.0(174)
민간기업	57.9	23.5	11.3	6.6	0.6	100.0(770)
기타	45.1	28.6	12.1	11.0	3.3	100.0(910)
사업장규모(모)						
30인미만	55.3	24.3	10.9	7.5	2.0	100.0(358)
30~100인미만	58.4	24.2	11.4	5.5	0.5	100.0(219)
100~300인미만	57.8	22.7	13.0	5.9	0.5	100.0(185)

(표 IV-2-6 계속)

구분	제도사용을 위한 직장 내 환경조성	제도사용으로 인한 불이익금지	제도에 대한 정확한 정보제공	사업장내 제도홍보 다양화	없음	계
300~500인미만	56.1	17.1	12.2	13.4	1.2	100.0(82)
500~1000인미만	56.9	20.8	16.7	5.6		100.0(72)
1000인이상	56.3	27.7	10.1	5.0	0.8	100.0(119)
사업장규모(부)						
30인미만	50.0	28.8	10.6	8.4	2.2	100.0(226)
30~100인미만	61.4	20.3	10.2	7.1	1.0	100.0(197)
100~300인미만	58.6	20.0	14.9	6.5	0.0	100.0(215)
300~500인미만	56.6	21.4	13.1	7.6	1.4	100.0(145)
500~1000인미만	51.9	22.2	14.8	9.9	1.2	100.0(81)
1000인이상	60.2	27.5	8.8	2.9	0.6	100.0(171)
근로시간형태(모)						
전일제	59.3	23.2	10.5	6.2	0.9	100.0(820)
시간제	44.6	27.2	17.4	9.7	1.0	100.0(195)
기타	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	100.0(20)
근로시간형태(부)						
전일제	57.1	24.1	11.6	6.3	0.8	100.0(980)
시간제	54.5	15.2	9.1	18.2	3.0	100.0(33)
기타	40.9	13.6	22.7	13.6	9.1	100.0(22)
산업분류(모)						
농림어광업	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	100.0(7)
제조업	55.1	26.2	15.0	3.7	0.0	100.0(107)
전기 ¹⁾	48.1	22.2	11.1	18.5	0.0	100.0(27)
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
건설업	39.1	26.1	10.9	21.7	2.2	100.0(46)
도소매	62.3	18.8	8.7	8.7	1.4	100.0(69)
운수업	55.6	22.2	5.6	11.1	5.6	100.0(18)
숙박·음식점	67.9	14.3	14.3	3.6	0.0	100.0(28)
출판등 ³⁾	58.7	30.4	6.5	4.3	0.0	100.0(46)
금융·보험업	58.9	20.5	13.7	6.8	0.0	100.0(73)
부동산·임대	53.3	13.3	6.7	26.7	0.0	100.0(15)
기술서비스 ⁴⁾	55.6	15.6	15.6	13.3	0.0	100.0(45)
지원서비스 ⁵⁾	69.4	11.1	16.7	2.8	0.0	100.0(36)
공공행정 ⁶⁾	60.3	23.3	9.6	5.5	1.4	100.0(73)
교육서비스	52.0	30.2	13.9	2.5	1.5	100.0(202)
보건업 ⁷⁾	59.5	24.3	9.0	7.2	0.0	100.0(111)
예술 ⁸⁾	69.7	12.1	15.2	3.0	0.0	100.0(33)
협회·단체 ⁹⁾	53.8	23.1	7.7	7.7	7.7	100.0(13)
기타	55.3	23.5	10.6	7.1	3.5	100.0(85)
산업분류(부)						
농림어광업	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0(3)
제조업	64.8	22.4	7.6	4.8	0.5	100.0(210)

(표 IV-2-6 계속)

구분	제도사용을 위한 직장 내 환경조성	제도사용으로 인한 불이익금지	제도에 대한 정확한 정보제공	사업장내 제도홍보 다양화	없음	계
전기 ¹⁾	59.4	21.9	12.5	3.1	3.1	100.0(32)
하수폐기 ²⁾	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	100.0(5)
건설업	54.2	27.7	9.6	7.2	1.2	100.0(83)
도소매	54.0	19.0	11.1	14.3	1.6	100.0(63)
운수업	64.9	27.0	5.4	2.7	0.0	100.0(37)
숙박·음식점	60.0	6.7	6.7	26.7	0.0	100.0(15)
출판등 ³⁾	47.6	28.6	14.3	9.5	0.0	100.0(42)
금융·보험업	46.3	24.1	20.4	7.4	1.9	100.0(54)
부동산·임대	64.7	11.8	11.8	11.8	0.0	100.0(17)
기술서비스 ⁴⁾	55.7	25.2	17.4	1.7	0.0	100.0(115)
지원서비스 ⁵⁾	47.8	13.0	23.9	15.2	0.0	100.0(46)
공공행정 ⁶⁾	63.5	22.4	10.6	3.5	0.0	100.0(85)
교육서비스	51.8	25.0	19.6	1.8	1.8	100.0(56)
보건업 ⁷⁾	63.8	22.4	1.7	10.3	1.7	100.0(58)
예술 ⁸⁾	52.9	35.3	5.9	5.9	0.0	100.0(17)
협회·단체 ⁹⁾	46.7	26.7	20.0	6.7	0.0	100.0(15)
기타	45.1	29.3	11.0	9.8	4.9	100.0(82)

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

3. 출산 및 육아관련 제도

현재 직장의 육아관련 휴가휴직제도의 유무를 보면 출산전·후휴가, 배우자출산휴가, 그리고 육아휴직을 시행하고 있다고 응답한 비율은 각각 77.7%, 52.1%, 61.1%의 높은 비율을 나타냈다. 이는 앞서 살펴본 유연근무제도 중에서 높은 비율을 나타낸, 단시간(시간제)근로제 33.0%, 시차출퇴근제 31.8%와 비교해 볼 때 매우 높은 수준인 것을 알 수 있다. 특히 출산전·후휴가의 경우, 100인 이상 규모의 사업장에서는 80.0%가 넘는 높은 제도 시행 수준을 보이고 있다. 하지만 육아기 근로시간 단축제의 경우, 응답자의 23.6%만이 직장에서 시행하고 있다고 응답하여 상대적으로 저조한 시행률을 보이고 있음을 알 수 있다. 특히 30인 미

만의 사업장에서는 14.2%(모), 15.9%(부)만이 육아기 근로시간 단축제를 시행하고 있는 것으로 나타났고, 500인 이상의 사업장에서 30.0%가 넘는 수준을 보임으로써 사업장 규모별 편차가 큰 것으로 보인다. 또한 배우자출산휴가의 경우, 근로시간 형태에 따른 제도유무의 수준에서 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-1〉 현 직장의 출산 및 육아관련 제도 유무

단위: %, 명

구분	출산전·후 휴가	배우자출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	사례수
전체	77.6	52.1	61.1	23.6	1,035
직장종류(모)					
기관/공기업	83.9	71.3	77.6	40.2	174
민간기업	77.5	49.2	58.8	20.0	770
기타	65.9	39.6	48.4	22.0	91
직장종류(부)					
기관/공기업	83.9	71.3	77.6	40.2	174
민간기업	77.5	49.2	58.8	20.0	770
기타	65.9	39.6	48.4	22.0	91
사업장규모(모)					
30인미만	70.4	39.9	47.8	14.2	358
30~100인미만	75.3	47.5	60.7	22.8	219
100~300인미만	80.5	56.2	64.3	30.8	185
300~500인미만	87.8	61.0	64.6	26.8	82
500~1000인미만	81.9	66.7	77.8	31.9	72
1000인이상	89.1	75.6	84.0	34.5	119
사업장규모(부)					
30인미만	66.4	33.6	41.6	15.9	226
30~100인미만	78.2	47.7	55.8	19.8	197
100~300인미만	79.1	55.3	62.8	24.2	215
300~500인미만	77.9	53.8	61.4	24.8	145
500~1000인미만	80.2	60.5	79.0	29.6	81
1000인이상	88.3	71.9	81.9	33.3	171
종사상지위(모)					
고용주	90.5	57.1	52.4	28.6	21
상용근로자	80.4	53.7	64.5	23.7	815
임시근로자	62.6	43.9	47.7	16.8	107
일용근로자	66.7	41.7	33.3	41.7	24
무급가족종사자	60.0	60.0	40.0	40.0	5
잘모름	73.9	30.4	78.3	26.1	23

(표 IV-3-1 계속)

구분	출산전·후 휴가	배우자출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	사례수
중사상지위(부)					
고용주	84.4	53.1	43.8	15.6	32
상용근로자	78.8	54.1	64.0	24.0	880
임시근로자	54.5	27.3	45.5	18.2	22
일용근로자	78.9	42.1	47.4	21.1	19
무급가족종사자	66.7	33.3	66.7	-	3
잘모름	90.9	54.5	72.7	36.4	11
근로시간형태(모)					
전일제	80.0	53.7	64.4	23.7	820
시간제	66.7	42.6	45.1	21.5	195
기타	85.0	80.0	80.0	40.0	20
근로시간형태(부)					
전일제	78.0	52.7	61.8	23.2	980
시간제	75.8	39.4	42.4	27.3	33
기타	63.6	45.5	54.5	36.4	22
산업분류(모)					
농림어광업	85.7	57.1	71.4	0.0	7
제조업	75.7	44.9	55.1	24.3	107
전기 ¹⁾	59.3	55.6	51.9	33.3	27
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	100.0	0.0	1
건설업	78.3	45.7	43.5	23.9	46
도소매	73.9	46.4	52.2	13.0	69
운수업	55.6	16.7	22.2	22.2	18
숙박·음식점	64.3	42.9	50.0	28.6	28
출판등 ³⁾	84.8	52.2	54.3	19.6	46
금융·보험업	87.7	63.0	69.9	37.0	73
부동산·임대	66.7	46.7	53.3	26.7	15
기술서비스 ⁴⁾	71.1	53.3	73.3	6.7	45
지원서비스 ⁵⁾	97.2	52.8	61.1	22.2	36
공공행정 ⁶⁾	87.7	79.5	83.6	38.4	73
교육서비스	80.7	51.0	64.4	24.8	202
보건업 ⁷⁾	80.2	59.5	65.8	20.7	111
예술 ⁸⁾	69.7	42.4	63.6	21.2	33
협회·단체 ⁹⁾	53.8	38.5	53.8	15.4	13
기타	68.2	44.7	56.5	18.8	85
산업분류(부)					
농림어광업	0.0	0.0	33.3	0.0	3
제조업	75.2	51.4	53.8	14.8	210
전기 ¹⁾	78.1	56.3	81.3	37.5	32

(표 IV-3-1 계속)

구분	출산전·후 휴가	배우자출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	사례수
하수폐기 ²⁾	60.0	60.0	40.0	60.0	5
건설업	80.7	47.0	56.6	26.5	83
도소매	66.7	42.9	38.1	22.2	63
운수업	59.5	35.1	54.1	35.1	37
숙박·음식점	66.7	26.7	53.3	20.0	15
출판등 ³⁾	78.6	57.1	61.9	28.6	42
금융·보험업	96.3	53.7	68.5	33.3	54
부동산·임대	82.4	35.3	52.9	17.6	17
기술서비스 ⁴⁾	80.9	54.8	68.7	16.5	115
지원서비스 ⁵⁾	80.4	54.3	65.2	19.6	46
공공행정 ⁶⁾	84.7	74.1	81.2	35.3	85
교육서비스	80.4	58.9	64.3	26.8	56
보건업 ⁷⁾	77.6	55.2	62.1	20.7	58
예술 ⁸⁾	76.5	35.3	41.2	35.3	17
협회·단체 ⁹⁾	66.7	33.3	53.3	6.7	15
기타	75.6	50.0	65.9	25.6	82

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

과거 재직 직장에서의 경험을 포함하여 출산 및 육아관련 제도에 대한 경험을 묻는 설문에 전체 응답자의 52.2%가 출산전·후휴가를 이용한 경험이 있다고 응답하여 높은 이용 수준을 보여 주었다. 반면에 배우자출산휴가와 육아휴직은 각각 35.8%와 30.5%로 나타났으며, 육아기 근로시간 단축제는 9.5%로 매우 낮은 이용 경험 수준을 보였다. 출산전·후휴가의 경우 직장종류는 크게 영향을 주지 않는 것으로 나타났지만, 배우자출산휴가의 경우 공공기관 및 공기업이 민간기업 보다는 이용 경험 수준이 높게 나타났다.

〈표 IV-3-2〉 출산 및 육아관련 제도 이용 경험(과거 직장포함)

단위: %, 명

구분	출산전·후 휴가	배우자출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	사례수
전체	52.2	35.8	30.5	9.5	1,035
직장종류(모)					
기관/공기업	57.4	48.2	38.6	14.7	197
민간기업	53.4	34.2	30.4	8.2	717
기타	36.4	25.6	18.2	8.3	121
직장종류(부)					
기관/공기업	56.3	47.7	38.5	12.1	174
민간기업	52.1	35.5	29.2	9.0	770
기타	45.1	16.5	26.4	8.8	91
사업장규모(모)					
30인미만	45.0	27.9	19.8	5.9	358
30~100인미만	53.4	35.2	32.4	10.0	219
100~300인미만	61.1	40.5	37.3	12.4	185
300~500인미만	58.5	39.0	34.1	14.6	82
500~1000인미만	55.6	40.3	47.2	9.7	72
1000인이상	51.3	48.7	36.1	10.9	119
사업장규모(부)					
30인미만	44.2	20.8	22.1	6.6	226
30~100인미만	52.8	34.0	27.4	9.1	197
100~300인미만	54.0	40.5	30.7	8.8	215
300~500인미만	57.9	42.8	33.8	8.3	145
500~1000인미만	53.1	37.0	46.9	16.0	81
1000인이상	54.4	45.6	34.5	12.3	171
종사상지위(모)					
고용주	66.7	52.4	52.4	19.0	21
상용근로자	54.7	36.4	32.3	8.6	815
임시근로자	32.7	35.5	13.1	8.4	107
일용근로자	54.2	20.8	45.8	20.8	24
무급가족종사자	60.0	40.0	20.0	0.0	5
잘모름	43.5	17.4	26.1	13.0	23
종사상지위(부)					
고용주	56.3	50.0	34.4	15.6	32
상용근로자	52.0	37.3	30.2	8.9	880
임시근로자	40.9	18.2	31.8	13.6	22
일용근로자	57.9	21.1	26.3	5.3	19
무급가족종사자	100.0	33.3	0.0	0.0	3
잘모름	45.5	45.5	36.4	27.3	11

(표 IV-3-2 계속)

구분	출산전·후 휴가	배우자출산 휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	사례수
근로시간형태(모)					
전일제	54.6	36.8	22.1	9.3	820
시간제	45.1	30.3	10.0	10.8	195
기타	20.0	50.0	30.3	5.0	20
근로시간형태(부)					
전일제	52.2	36.4	45.5	9.2	980
시간제	72.7	24.2	18.2	15.2	33
기타	18.2	27.3	23.6	13.6	22

〈표 IV-3-3〉 출산 및 육아관련 제도사용의 자유수준

단위: %(명), 점

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평 균
전체	15.5	32.1	29.1	20.2	3.1	100.0(776)	2.6
직장종류(모)							
기관/공기업	12.3	18.5	29.6	33.3	6.2	100.0(162)	3.0
민간기업	15.6	36.6	28.5	17.1	2.2	100.0(544)	2.5
기타	21.4	28.6	32.9	14.3	2.9	100.0(70)	2.5
직장종류(부)							
기관/공기업	8.3	25.5	29.0	30.3	6.9	100.0(145)	3.0
민간기업	17.0	33.4	29.6	18.0	2.1	100.0(578)	2.5
기타	18.9	35.8	24.5	17.0	3.8	100.0(53)	2.5
사업장규모(모)							
30인미만	18.3	38.7	26.0	15.3	1.7	100.0(235)	2.4
30~100인미만	16.5	32.4	28.8	20.0	2.4	100.0(170)	2.6
100~300인미만	16.6	31.8	31.8	19.2	0.7	100.0(151)	2.6
300~500인미만	8.8	19.1	35.3	35.3	1.5	100.0(68)	3.0
500~1000인미만	10.5	26.3	24.6	35.1	3.5	100.0(57)	2.9
1000인이상	12.6	28.4	31.6	14.7	12.6	100.0(95)	2.9
사업장규모(부)							
30인미만	21.3	35.3	29.4	10.3	3.7	100.0(136)	2.4
30~100인미만	16.3	38.8	23.1	19.0	2.7	100.0(147)	2.5
100~300인미만	12.6	32.0	29.1	25.1	1.1	100.0(175)	2.7
300~500인미만	15.5	27.6	34.5	21.6	0.9	100.0(116)	2.6
500~1000인미만	10.3	29.4	35.3	23.5	1.5	100.0(68)	2.8
1000인이상	14.9	26.9	27.6	22.4	8.2	100.0(134)	2.8
종사상지위(모)							
고용주	10.0	15.0	45.0	25.0	5.0	100.0(20)	3.0
상용근로자	16.6	32.3	27.7	20.2	3.2	100.0(625)	2.6
임시근로자	13.0	36.2	30.4	15.9	4.3	100.0(69)	2.6

(표 IV-3-3 계속)

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평 균
일용근로자	16.7	33.3	16.7	25.0	8.3	100.0(12)	2.8
무급가족종사자	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0(3)	2.7
잘 모름	11.1	33.3	22.2	33.3	0.0	100.0(9)	2.8
근로시간형태(모)							
전일제	16.2	32.0	27.7	21.1	3.0	100.0(631)	2.6
시간제	12.0	31.6	36.8	15.8	3.8	100.0(133)	2.7
기타	16.7	41.7	16.7	25.0	0.0	100.0(12)	2.5
근로시간형태(부)							
전일제	15.6	32.4	28.9	20.1	3.0	100.0(737)	2.6
시간제	7.1	28.6	32.1	32.1	0.0	100.0(28)	2.9
기타	27.3	18.2	36.4	0.0	18.2	100.0(11)	2.6
거주지역							
대도시	15.6	31.6	28.9	21.5	2.4	100.0(506)	2.6
중소도시	16.1	34.8	30.0	14.3	4.8	100.0(230)	2.6
읍면지역	10.0	22.5	27.5	37.5	2.5	100.0(40)	3.0
산업분류(모)							
농림어광업	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	100.0(6)	2.3
제조업	10.3	31.0	36.8	20.7	1.1	100.0(87)	2.7
전기 ¹⁾	15.8	26.3	31.6	21.1	5.3	100.0(19)	2.7
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.0
건설업	8.3	50.0	33.3	5.6	2.8	100.0(36)	2.4
도소매	21.6	43.1	19.6	13.7	2.0	100.0(51)	2.3
운수업	15.4	23.1	53.8	7.7	0.0	100.0(13)	2.5
숙박·음식점	15.8	31.6	31.6	15.8	5.3	100.0(19)	2.6
출판등 ³⁾	9.1	39.4	33.3	18.2	0.0	100.0(33)	2.6
금융·보험업	9.3	31.5	31.5	24.1	3.7	100.0(54)	2.8
부동산·임대	15.4	30.8	38.5	15.4	0.0	100.0(13)	2.5
기술서비스 ⁴⁾	17.6	32.4	29.4	17.6	2.9	100.0(34)	2.6
지원서비스 ⁵⁾	21.2	27.3	36.4	12.1	3.0	100.0(33)	2.5
공공행정 ⁶⁾	8.6	13.8	34.5	36.2	6.9	100.0(58)	3.2
교육서비스	19.2	30.5	22.5	24.5	3.3	100.0(151)	2.6
보건업 ⁷⁾	24.1	26.5	30.1	14.5	4.8	100.0(83)	2.5
예술 ⁸⁾	8.0	48.0	24.0	20.0	0.0	100.0(25)	2.6
협회·단체 ⁹⁾	11.1	22.2	33.3	33.3	0.0	100.0(9)	2.9
기타	13.7	41.2	17.6	23.5	3.9	100.0(51)	2.6
산업분류(부)							
농림어광업	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)	2.5
제조업	17.5	37.7	26.6	16.2	1.9	100.0(154)	2.5
전기 ¹⁾	3.7	33.3	29.6	29.6	3.7	100.0(27)	3.0
하수폐기 ²⁾	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	100.0(4)	2.3
건설업	9.8	36.1	34.4	14.8	4.9	100.0(61)	2.7

(표 IV-3-3 계속)

구분	매우 어려움	다소 어려움	보통	대체로 자유로움	매우 자유로움	계	평균
도소매	25.0	37.5	17.5	20.0	0.0	100.0(40)	2.3
운수업	8.0	40.0	36.0	16.0	0.0	100.0(25)	2.6
숙박·음식점 출판등 ³⁾	30.0	40.0	30.0	0.0	0.0	100.0(10)	2.0
금융·보험업	12.1	30.3	42.4	15.2	0.0	100.0(33)	2.6
금융·보험업	11.1	26.7	26.7	35.6	0.0	100.0(45)	2.9
부동산·임대	13.3	46.7	40.0	0.0	0.0	100.0(15)	2.3
기술서비스 ⁴⁾	18.9	27.8	31.1	17.8	4.4	100.0(90)	2.6
지원서비스 ⁵⁾	25.0	22.2	33.3	16.7	2.8	100.0(36)	2.5
공공행정 ⁶⁾	11.9	16.4	29.9	34.3	7.5	100.0(67)	3.1
교육서비스	13.6	29.5	20.5	27.3	9.1	100.0(44)	2.9
보건업 ⁷⁾	23.8	26.2	33.3	16.7	0.0	100.0(42)	2.4
예술 ⁸⁾	0.0	41.7	25.0	33.3	0.0	100.0(12)	2.9
협회·단체 ⁹⁾	30.0	30.0	40.0	0.0	0.0	100.0(10)	2.1
기타	10.2	39.0	23.7	22.0	5.1	100.0(59)	2.7

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

출산 및 육아관련 제도의 사용에 있어서 ‘대체로 자유로운 편’과 ‘매우 자유로운 편’이라고 응답한 경우가 전체의 23.3%를 차지하였다. 반면에 ‘다소 어려운 편’과 ‘매우 어려운 편’이라고 응답한 경우는 각각 32.1%와 15.5%를 나타냈다. 특히, 민간기업과 300인 미만의 사업장에서는 제도사용의 자유수준이 더 어려운 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-4〉 출산 및 육아관련 제도의 필요성

구분	단위: %(명), 점						평균
	전혀 필요없음	별로필요 없음	보통	대체로 필요함	매우 필요함	계	
출산전후 휴가	1.4	4.1	10.1	27.1	57.3	100.0(1,035)	4.4
배우자 출산 휴가	0.5	4.0	13.9	32.7	49.0	100.0(1,035)	4.3
육아휴직	0.1	2.8	11.0	30.5	55.6	100.0(1,035)	4.4
육아기 근로시간 단축제	0.7	3.6	17.2	35.9	42.6	100.0(1,035)	4.2

〈표 IV-3-5〉 출산 및 육아관련 제도의 시급한 개선점

단위: %(명)

구분	직장 내 환경 조성	복직후 승진등 인사상 불이익 금지	육아 휴직 급여 인상	육아 휴직 기간 의 연장	시간 제육 아휴 직제 도입	대체 인력 확보 지원	직장복귀 정사업무 적용 프로그램 제공	아빠 지육 아휴 직할 당제	없 음	계
전체	38.0	15.5	11.2	9.9	7.6	7.6	7.5	2.6	0.1	100.0(1,035)
직장종류(모)										
기관/공기업	34.0	13.2	16.2	6.6	8.1	10.2	10.2	1.5	0.0	100.0(197)
민간기업	39.2	16.2	10.0	10.9	7.1	7.3	7.0	2.2	0.1	100.0(717)
기타	37.2	14.9	9.9	9.1	9.9	5.8	6.6	6.6	0.0	100.0(121)
직장종류(부)										
기관/공기업	25.3	14.9	18.4	9.8	7.5	12.1	9.8	2.3	0.0	100.0(174)
민간기업	41.7	15.5	8.8	10.1	7.5	6.4	7.0	2.9	0.1	100.0(770)
기타	30.8	16.5	17.6	7.7	8.8	9.9	7.7	1.1	0.0	100.0(91)
사업장규모(모)										
30인미만	43.6	17.3	8.1	6.7	6.4	7.8	6.7	3.4	0.0	100.0(358)
30~100인미만	39.3	12.8	11.4	9.6	8.2	6.8	10.0	1.8	0.0	100.0(219)
100~300인미만	33.0	11.4	12.4	16.8	10.8	8.6	5.4	1.6	0.0	100.0(185)
300~500인미만	28.0	13.4	13.4	18.3	9.8	9.8	6.1	1.2	0.0	100.0(82)
500~1000인미만	30.6	20.8	19.4	4.2	8.3	8.3	6.9	0.0	1.4	100.0(72)
1000인이상	37.8	19.3	11.8	6.7	3.4	5.0	10.1	5.9	0.0	100.0(119)
사업장규모(부)										
30인미만	42.0	15.0	8.0	7.5	7.5	10.6	6.6	2.7	0.0	100.0(226)
30~100인미만	40.1	14.7	11.2	9.6	6.6	7.6	8.1	2.0	0.0	100.0(197)
100~300인미만	37.7	13.0	14.0	14.4	8.4	5.1	6.5	0.9	0.0	100.0(215)
300~500인미만	31.7	13.1	9.0	13.1	11.7	8.3	9.0	4.1	0.0	100.0(145)
500~1000인미만	39.5	16.0	14.8	2.5	9.9	8.6	7.4	0.0	1.2	100.0(81)
1000인이상	35.1	21.6	12.3	8.2	3.5	5.8	8.2	5.3	0.0	100.0(171)
근로시간형태(모)										
전일제	39.4	15.2	11.7	9.8	7.0	8.3	6.7	1.8	0.1	100.0(820)
시간제	30.8	16.9	8.7	10.8	11.3	4.1	11.8	5.6	0.0	100.0(195)
기타	50.0	10.0	15.0	5.0	0.0	15.0	0.0	5.0	0.0	100.0(20)
근로시간형태(부)										
전일제	38.8	15.5	11.2	10.0	7.0	7.9	6.8	2.7	0.1	100.0(980)
시간제	24.2	6.1	12.1	6.1	27.3	3.0	18.2	3.0	0.0	100.0(33)
기타	22.7	27.3	9.1	9.1	4.5	4.5	22.7	0.0	0.0	100.0(22)
산업분류(모)										
농림어광업	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0	100.0(7)
제조업	37.4	12.1	11.2	16.8	4.7	5.6	8.4	3.7	0.0	100.0(107)
전기 ¹⁾	14.8	25.9	22.2	3.7	11.1	7.4	14.8	0.0	0.0	100.0(27)
하수폐기 ²⁾	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
건설업	37.0	21.7	4.3	8.7	13.0	10.9	4.3	0.0	0.0	100.0(46)
도소매	49.3	10.1	4.3	14.5	4.3	8.7	7.2	1.4	0.0	100.0(69)
운수업	11.1	5.6	5.6	0.0	27.8	5.6	38.9	5.6	0.0	100.0(18)
숙박음식점	46.4	17.9	3.6	10.7	3.6	3.6	7.0	7.1	0.0	100.0(28)

(표 IV-3-5 계속)

구분	직장 내 환경 조성	복직후 승진등 인사상 불이익 금지	육아 휴직 급여 인상	육아 휴직 기간 의 연장	시간 계속 아휴 직제 도입	대체 인력 확보 지원	직장복귀 정사업무 적용 프로그램 제공	아버지 육아휴 직할당 제	없 음	계
출판등 ³⁾	39.1	19.6	13.0	2.2	17.4	2.2	6.5	0.0	0.0	100.0(46)
금융·보험업	32.9	6.8	11.0	13.7	6.8	15.1	5.5	8.2	0.0	100.0(73)
부동산·임대	53.3	6.7	6.7	0.0	6.7	13.3	13.3	0.0	0.0	100.0(15)
기술서비스 ⁴⁾	37.8	15.6	8.9	11.1	11.1	4.4	11.1	0.0	0.0	100.0(45)
지원서비스 ⁵⁾	41.7	13.9	8.3	11.1	8.3	8.3	5.6	2.8	0.0	100.0(36)
공공행정 ⁶⁾	30.1	23.3	13.7	4.1	6.8	12.3	8.2	1.4	0.0	100.0(73)
교육서비스	41.1	14.9	11.9	10.9	6.4	5.4	5.9	3.5	0.0	100.0(202)
보건업 ⁷⁾	37.8	14.4	14.4	9.0	4.5	11.7	5.4	2.7	0.0	100.0(111)
예술 ⁸⁾	48.5	3.0	18.2	12.1	6.1	3.0	6.1	0.0	3.0	100.0(33)
협회·단체 ⁹⁾	46.2	7.7	0.0	7.7	15.4	7.7	15.4	0.0	0.0	100.0(13)
기타	35.3	27.1	14.1	7.1	7.1	4.7	3.5	1.2	0.0	100.0(85)
산업분류(부)										
농림어업	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0(3)
제조업	46.7	14.3	10.0	10.0	5.2	6.7	2.9	4.3	0.0	100.0(210)
전기 ¹⁾	25.0	12.5	15.6	6.3	12.5	12.5	12.5	3.1	0.0	100.0(32)
하수폐기 ²⁾	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	100.0(5)
건설업	45.8	12.0	9.6	8.4	9.6	4.8	8.4	1.2	0.0	100.0(83)
도소매	34.9	11.1	6.3	15.9	11.1	7.9	11.1	1.6	0.0	100.0(63)
운수업	51.4	18.9	2.7	5.4	2.7	0.0	16.2	2.7	0.0	100.0(37)
숙박·음식점	46.7	0.0	0.0	6.7	13.3	20.0	13.3	0.0	0.0	100.0(15)
출판등 ³⁾	28.6	23.8	9.5	4.8	9.5	11.9	11.9	0.0	0.0	100.0(42)
금융·보험업	27.8	20.4	13.0	9.3	9.3	11.1	7.4	1.9	0.0	100.0(54)
부동산·임대	41.2	5.9	5.9	17.6	5.9	5.9	17.6	0.0	0.0	100.0(17)
기술서비스 ⁴⁾	43.5	16.5	9.6	7.8	9.6	5.2	7.0	0.9	0.0	100.0(115)
지원서비스 ⁵⁾	32.6	10.9	13.0	15.2	10.9	4.3	13.0	0.0	0.0	100.0(46)
공공행정 ⁶⁾	29.4	11.8	21.2	9.4	4.7	12.9	7.1	3.5	0.0	100.0(85)
교육서비스	26.8	21.4	12.5	12.5	5.4	7.1	8.9	5.4	0.0	100.0(56)
보건업 ⁷⁾	41.4	13.8	6.9	10.3	5.2	13.8	3.4	5.2	0.0	100.0(58)
예술 ⁸⁾	35.3	11.8	5.9	17.6	0.0	5.9	11.8	5.9	5.9	100.0(17)
협회·단체 ⁹⁾	40.0	13.3	6.7	13.3	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0	100.0(15)
기타	25.6	26.8	19.5	8.5	8.5	4.9	3.7	2.4	0.0	100.0(82)

주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

앞서 살펴본 바와 같이 출산 및 육아관련 제도사용의 자유수준은 높지 않은 반면에 관련 제도에 대한 필요성은 매우 높게 나타났다. <표 IV-3-4>에 따르면, '매우 필요함'으로 응답한 경우가 출산전·후휴가의 경우 57.3%, 육아휴직의 경우 55.6%로 나타났다. 배우자 출산 휴가와 육아기 근로시간 단축제도 '매우 필요'하다고 응답한 경우가 각각 49.0%와 42.6% 높게 나타났다. 이는 직장 내의 해당제도 사용의 자유수준을 높이는 문화 정착을 통하여 제도 수요를 해소할 필요가 있어 보이는데, 이는 <표 IV-3-5>를 보면 알 수 있다. 현행 출산 및 육아관련 제도의 시급한 개선점으로 '육아휴직을 사용할 수 있는 직장 내 환경조성'을 응답한 경우가 전체 38.0%로 가장 높은 수준을 차지하였다. '복직 후 승진 등 인사상 불이익 금지', '육아휴직 급여인상', '육아휴직 기간의 연장' 등이 그 뒤를 잇는 것으로 조사되었다.

4. 직장 및 업무관련 시간정책

시간정책 사용의 직장 및 업무에의 영향을 알아보고자 해당정책을 이용한 응답자를 대상으로, 제도의 사용이 담당업무 및 직장경력에 어떠한 영향을 끼쳤는가 알아보았다. 그 결과 응답자 중 32.2%가 시간정책사용이 담당업무의 변화를 가져왔으며, 46.6%가 부정적인 영향을 주었다고 응답하였다. 응답자 특성별로 살펴보면, 공공기관 및 공기업 보다는 민간기업의 경우 부정적 영향을 주었다고 응답한 비율이 높았고, 500~1000인 미만의 사업장 규모에서 역시 부정적 영향에 대한 응답비율이 높게 나타났다.

<표 IV-4-1> 시간정책 사용 전후 담당업무의 변화 및 직장경력 영향

구분	긍정적인 영향	부정적인 영향	아무런영향없음	단위: %(명)
				사례수
전체	17.7	46.6	35.7	100.0(852)
직장종류(모)				
기관/공기업	21.4	41.0	37.6	100.0(173)
민간기업	16.6	48.4	35.0	100.0(591)
기타	18.2	45.5	36.4	100.0(88)
직장종류(부)				
기관/공기업	21.4	43.4	35.2	100.0(159)
민간기업	16.6	48.4	35.0	100.0(626)
기타	19.4	37.3	43.3	100.0(67)

(표 IV-4-1 계속)

구분	긍정적인 영향	부정적인 영향	아무런영향없음	사례수
사업장규모(모)				
30인미만	17.0	43.3	39.6	100.0(270)
30~100인미만	11.7	48.9	39.4	100.0(180)
100~300인미만	22.2	47.3	30.5	100.0(167)
300~500인미만	26.0	45.2	28.8	100.0(73)
500~1000인미만	19.7	49.2	31.1	100.0(61)
1000인이상	15.8	49.5	34.7	100.0(101)
사업장규모(부)				
30인미만	17.0	43.3	39.6	100.0(165)
30~100인미만	11.7	48.9	39.4	100.0(155)
100~300인미만	22.2	47.3	30.5	100.0(185)
300~500인미만	26.0	45.2	28.8	100.0(128)
500~1000인미만	19.7	49.2	31.1	100.0(73)
1000인이상	15.8	49.5	34.7	100.0(146)
종사상지위(모)				
고용주	4.8	47.6	47.6	100.0(21)
상용근로자	18.1	47.8	34.1	100.0(678)
임시근로자	17.9	44.9	37.2	100.0(78)
일용근로자	21.7	47.8	30.4	100.0(23)
무급가족종사자	0.0	40.0	60.0	100.0(5)
잘 모름	21.4	28.6	50.0	100.0(14)
종사상지위(부)				
고용주	13.3	40.0	46.7	100.0(30)
상용근로자	18.2	47.9	34.0	100.0(721)
임시근로자	25.0	50.0	25.0	100.0(16)
일용근로자	6.7	53.3	40.0	100.0(15)
무급가족종사자	0.0	66.7	33.3	100.0(3)
잘 모름	0.0	33.3	66.7	100.0(9)
산업분류(모)				
농림어광업	14.3	57.1	28.6	100.0(7)
제조업	20.4	46.2	33.3	100.0(93)
전기 ¹⁾	13.0	69.6	17.4	100.0(23)
하수폐기 ²⁾	0.0	100.0	0.0	100.0(1)
건설업	21.6	45.9	32.4	100.0(37)
도소매	14.5	43.6	41.8	100.0(55)
운수업	0.0	46.7	53.3	100.0(15)
숙박·음식점	9.1	45.5	45.5	100.0(22)
출판등 ³⁾	22.2	44.4	33.3	100.0(36)
금융·보험업	21.7	50.0	28.3	100.0(60)
부동산·임대	7.1	71.4	21.4	100.0(14)

(표 IV-4-1 계속)

구분	긍정적인 영향	부정적인 영향	아무런영향없음	사례수
기술서비스 ⁴⁾	17.5	47.5	35.0	100.0(40)
지원서비스 ⁵⁾	18.2	51.5	30.3	100.0(33)
공공행정 ⁶⁾	25.0	40.6	34.4	100.0(64)
교육서비스	18.5	47.5	34.0	100.0(162)
보건업 ⁷⁾	13.0	47.8	39.1	100.0(92)
예술 ⁸⁾	10.3	34.5	55.2	100.0(29)
협회·단체 ⁹⁾	0.0	33.3	66.7	100.0(9)
기타	23.3	38.3	38.3	100.0(60)
산업분류(부)				
농림어업	33.3	0.0	66.7	100.0(3)
제조업	13.0	55.6	31.4	100.0(169)
전기 ¹⁾	21.4	39.3	39.3	100.0(28)
하수폐기 ²⁾	0.0	50.0	50.0	100.0(4)
건설업	18.5	53.8	27.7	100.0(65)
도소매	17.8	28.9	53.3	100.0(45)
운수업	20.7	51.7	27.6	100.0(29)
숙박·음식점	0.0	72.7	27.3	100.0(11)
출판등 ³⁾	11.1	55.6	33.3	100.0(36)
금융·보험업	20.8	56.3	22.9	100.0(48)
부동산·임대	20.0	46.7	33.3	100.0(15)
기술서비스 ⁴⁾	13.9	45.5	40.6	100.0(101)
지원서비스 ⁵⁾	24.4	56.1	19.5	100.0(41)
공공행정 ⁶⁾	23.3	41.1	35.6	100.0(73)
교육서비스	22.4	34.7	42.9	100.0(49)
보건업 ⁷⁾	22.7	34.1	43.2	100.0(44)
예술 ⁸⁾	6.7	40.0	53.3	100.0(15)
협회·단체 ⁹⁾	20.0	40.0	40.0	100.0(10)
기타	21.2	36.4	42.4	100.0(66)

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

구체적인 영향을 살펴보면, '승진에서의 불이익'이 전체 제도 이용 경험자의 59.4%를 차지하는 것으로 나타났고 이는 모든 직종에서 비슷한 비율로 나타났다. 하지만 사업장 규모로 보면 30인 미만의 소규모 사업장과 500인 이상 대규모의 사업장에서의 이러한 불이익이 두드러지게 나타남을 알 수 있다.

〈표 IV-4-2〉 시간정책 사용 전후 직장경력 영향

구분	승진에서의 불이익				기타	계
	보직배치에서 불공정	해외연수 등 교육 기회에서의 제외	교육 제외	기타		
전체	59.4	30.0	7.6	3.0	100.0(397)	
직장종류(모)						
기관/공기업	60.6	21.1	12.7	5.6	100.0(71)	
민간기업	60.5	32.2	4.9	2.4	100.0(286)	
기타	50.0	30.0	17.5	2.5	100.0(40)	
직장종류(부)						
기관/공기업	59.4	26.1	11.6	2.9	100.0(69)	
민간기업	59.7	30.7	6.6	3.0	100.0(303)	
기타	56.0	32.0	8.0	4.0	100.0(25)	
사업장규모(모)						
30인미만	60.7	29.9	7.7	1.7	100.0(117)	
30~100인미만	50.0	35.2	6.8	8.0	100.0(88)	
100~300인미만	54.4	32.9	10.1	2.5	100.0(79)	
300~500인미만	57.6	24.2	15.2	3.0	100.0(33)	
500~1000인미만	73.3	20.0	6.7	0.0	100.0(30)	
1000인이상	74.0	26.0	0.0	0.0	100.0(50)	
사업장규모(부)						
30인미만	62.0	31.0	2.8	4.2	100.0(71)	
30~100인미만	51.4	34.3	8.6	5.7	100.0(70)	
100~300인미만	56.3	31.0	8.0	4.6	100.0(87)	
300~500인미만	59.3	30.5	10.2	0.0	100.0(59)	
500~1000인미만	57.5	30.0	12.5	0.0	100.0(40)	
1000인이상	70.0	22.9	5.7	1.4	100.0(70)	

응답자의 업무를 필요한 경우 시간제 계약직원으로 대체가능한가 여부에 대한 질문에 23.0%, 3.0%가 각각 '가능한 편', '매우 가능'이라고 응답하였다. (전혀) 가능하지 않다고 응답한 비율인 43.8%보다는 상당히 낮은 비율이지만 '보통'이라고 응답한 경우까지 포함한다면, 업무대체 가능성에 대하여 (포괄적으로) 긍정적인 답변은 56.2%로 상당히 높은 수준인 것을 알 수 있다.

〈표 IV-4-3〉 시간제 계약직원으로의 업무대체 가능 여부

단위: %(명)

구분	전혀 가능하지 않음	가능하지 않음	보통	가능한 편	매우 가능	계
전체	12.6	31.2	30.2	23.0	3.0	100.0(1,035)
직장종류(모)						
기관/공기업	15.7	32.5	22.3	25.4	4.1	100.0(197)
민간기업	11.4	31.2	32.6	22.0	2.6	100.0(717)
기타	14.0	28.9	28.9	24.8	3.3	100.0(121)
직장종류(부)						
기관/공기업	15.5	28.2	27.6	26.4	2.3	100.0(174)
민간기업	11.6	32.9	30.9	21.4	3.2	100.0(770)
기타	15.4	23.1	29.7	29.7	2.2	100.0(191)
종사상지위(모)						
고용주	14.3	47.6	23.8	9.5	4.8	100.0(21)
상용근로자	12.8	30.9	29.7	23.7	2.9	100.0(815)
임시근로자	13.1	30.8	32.7	19.6	3.7	100.0(107)
일용근로자	4.2	33.3	29.2	33.3	0.0	100.0(24)
무급가족종사자	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	100.0(15)
잘 모름	8.7	26.1	39.1	21.7	4.3	100.0(23)
종사상지위(부)						
고용주	9.4	50.0	25.0	15.6	0.0	100.0(32)
상용근로자	12.7	31	30.8	22.4	3.1	100.0(880)
임시근로자	13.6	31.8	31.8	22.7	0.0	100.0(22)
일용근로자	26.3	36.8	5.3	31.6	0.0	100.0(19)
무급가족종사자	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0(3)
잘 모름	9.1	18.2	9.1	63.6	0.0	100.0(11)
산업분류(모)						
농림어광업	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	100.0(7)
제조업	12.1	26.2	37.4	19.6	4.7	100.0(107)
전기 ¹⁾	7.4	37.0	33.3	22.2	0.0	100.0(27)
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
건설업	8.7	34.8	34.8	19.6	2.2	100.0(16)
도소매	5.8	33.3	26.1	34.8	0.0	100.0(69)
운수업	16.7	22.2	22.2	27.8	11.1	100.0(18)
숙박·음식점	7.1	25.0	28.6	35.7	3.6	100.0(28)
출판등 ³⁾	15.2	43.5	23.9	15.2	2.2	100.0(46)
금융·보험업	11.0	32.9	28.8	23.3	4.1	100.0(73)
부동산·임대	26.7	20.0	26.7	26.7	0.0	100.0(15)
기술서비스 ⁴⁾	11.1	37.8	37.8	13.3	0.0	100.0(45)
지원서비스 ⁵⁾	2.8	30.6	38.9	25.0	2.8	100.0(36)

(표 IV-43 계속)

구분	전혀 가능하지 않음	가능하지 않음	보통	가능한 편	매우 가능	계
공공행정 ⁶⁾	9.6	34.2	16.4	34.2	5.5	100.0(73)
교육서비스	12.4	33.2	30.7	21.8	2.0	100.0(202)
보건업 ⁷⁾	22.5	27.9	27.9	18.0	3.6	100.0(111)
예술 ⁸⁾	15.2	21.2	30.3	30.3	3.0	100.0(33)
협회·단체 ⁹⁾	15.4	30.8	23.1	30.8	0.0	100.0(13)
기타	14.1	28.2	34.1	18.8	4.7	100.0(85)
산업분류(부)						
농림어업	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0(3)
제조업	14.8	33.8	29.5	19.0	2.9	100.0(210)
전기 ¹⁾	3.1	28.1	40.6	25.0	3.1	100.0(32)
하수폐기 ²⁾	0.0	0.0	40.0	60.0	0.0	100.0(5)
건설업	12.0	32.5	30.1	20.5	4.8	100.0(83)
도소매	14.3	28.6	22.2	34.9	0.0	100.0(63)
운수업	8.1	35.1	29.7	27.0	0.0	100.0(37)
숙박·음식점	20.0	33.3	20.0	20.0	6.7	100.0(15)
출판등 ³⁾	4.8	40.5	26.2	28.6	0.0	100.0(42)
금융·보험업	14.8	20.4	31.5	29.6	3.7	100.0(54)
부동산·임대	5.9	47.1	35.3	5.9	5.9	100.0(17)
기술서비스 ⁴⁾	13.0	39.1	28.7	15.7	3.5	100.0(115)
지원서비스 ⁵⁾	6.5	21.7	34.8	32.6	4.3	100.0(46)
공공행정 ⁶⁾	15.3	28.2	27.1	28.2	1.2	100.0(85)
교육서비스	12.5	32.1	26.8	26.8	1.8	100.0(56)
보건업 ⁷⁾	13.8	36.2	25.9	19.0	5.2	100.0(58)
예술 ⁸⁾	11.8	17.6	35.3	23.5	11.8	100.0(17)
협회·단체 ⁹⁾	26.7	33.3	20.0	20.0	0.0	100.0(15)
기타	12.2	22.0	43.9	18.3	3.7	100.0(82)

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

5. 시간사용과 시간정책

유연근무제 및 휴가휴직제도가 육아 및 양육에 얼마나 도움이 되었는가에 대한 조사에서는 '매우 도움이 되었다'와 '조금 도움이 되었다'라고 응답한 사례가 전체 85.5%를 차지하였다. 특히 자녀의 연령이 0세인 경우 50.8%의 응답자가 시간정책이 '매우 도움이 되었다'고 응답하였고, 특히 전일제로 일하는 자녀의 어머니와 아버지의 경우 각각 44.5%, 43.9%의 응답자가 '매우 도움이 되었다'고 응답하여 시간정책의 활성화를 제고할 필요성을 시사하였다.

〈표 IV-5-1〉 시간정책의 육아 및 양육 도움

구분	단위: %(명)				계
	매우 도움됨	조금 도움됨	별로 도움 되지않음	전혀 도움 되지 않음	
전체	43.2	42.3	10.6	4.0	100.0(852)
자녀연령					
0세	50.8	33.8	9.2	6.2	100.0(130)
만 1세	45.6	39.0	11.8	3.7	100.0(136)
만 2세	41.7	43.1	13.9	1.4	100.0(144)
만 3세	39.5	49.3	7.9	3.3	100.0(152)
만 4세	40.3	38.9	16.0	4.9	100.0(144)
만 5세	42.5	47.9	4.8	4.8	100.0(146)
직장종류(모)					
기관/공기업	41.6	42.8	13.9	1.7	100.0(173)
민간기업	43.7	42.3	9.8	4.2	100.0(591)
기타	43.2	40.9	9.1	6.8	100.0(88)
직장종류(부)					
기관/공기업	48.4	37.7	10.7	3.1	100.0(159)
민간기업	41.1	43.8	10.9	4.3	100.0(626)
기타	50.7	38.8	7.5	3.0	100.0(67)
사업장규모(모)					
30인미만	43.7	42.2	8.9	5.2	100.0(270)
30~100인미만	40.6	45.0	12.8	1.7	100.0(180)
100~300인미만	40.7	44.9	9.6	4.8	100.0(167)
300~500인미만	32.9	49.3	15.1	2.7	100.0(73)
500~1000인미만	49.2	32.8	13.1	4.9	100.0(61)
1000인이상	54.5	33.7	7.9	4.0	100.0(101)
사업장규모(부)					
30인미만	47.9	37.6	9.7	4.8	100.0(165)
30~100인미만	47.1	44.5	5.2	3.2	100.0(155)
100~300인미만	38.4	48.1	10.3	3.2	100.0(185)
300~500인미만	39.1	43.0	14.1	3.9	100.0(128)
500~1000인미만	39.7	37.0	19.2	4.1	100.0(73)

(표 IV-5-1 계속)

구분	매우 도움됨	조금 도움됨	별로 도움 되지않음	전혀 도움 되지 않음	사례수
1000인이상	45.2	39.7	10.3	4.8	100.0(146)
종사상지위(모)					
고용주	33.3	33.3	14.3	19.0	100.0(21)
상용근로자	44.1	42.3	10.0	3.5	100.0(678)
임시근로자	44.9	44.9	10.3	0.0	100.0(78)
일용근로자	34.8	47.8	13.0	4.3	100.0(23)
무급가족종사자	20.0	80.0	0.0	0.0	100.0(5)
잘 모름	35.7	28.6	21.4	14.3	100.0(14)
종사상지위(부)					
고용주	40.0	36.7	13.3	10.0	100.0(30)
상용근로자	44.1	42.4	9.8	3.6	100.0(721)
임시근로자	37.5	31.3	25.0	6.3	100.0(16)
일용근로자	40.0	53.3	6.7	0.0	100.0(15)
무급가족종사자	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0(3)
잘 모름	44.4	22.2	11.1	22.2	100.0(9)
근로시간형태(모)					
전일제	44.5	41.7	10.1	3.7	100.0(681)
시간제	38.9	44.6	12.1	4.5	100.0(157)
기타	28.6	42.9	14.3	14.3	100.0(14)
근로시간형태(부)					
전일제	43.9	42.7	9.8	3.6	100.0(806)
시간제	20.0	36.7	30.0	13.3	100.0(30)
기타	50.0	31.3	12.5	6.3	100.0(16)
산업분류(모)					
농림어광업	28.6	42.9	14.3	14.3	100.0(7)
제조업	39.8	48.4	9.7	2.2	100.0(93)
전기 ¹⁾	26.1	43.5	21.7	8.7	100.0(23)
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
건설업	48.6	35.1	13.5	2.7	100.0(37)
도소매	49.1	38.2	9.1	3.6	100.0(55)
운수업	20.0	40.0	26.7	13.3	100.0(15)
숙박·음식점	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0(22)
출판등 ³⁾	44.4	38.9	16.7	0.0	100.0(36)
금융·보험업	50.0	41.7	6.7	1.7	100.0(60)
부동산·임대	28.6	42.9	21.4	7.1	100.0(14)
기술서비스 ⁴⁾	30.0	47.5	15.0	7.5	100.0(40)
지원서비스 ⁵⁾	42.4	39.4	15.2	3.0	100.0(33)
공공행정 ⁶⁾	45.3	46.9	6.3	1.6	100.0(64)
교육서비스	46.9	44.4	4.3	4.3	100.0(162)

(표 IV-5-1 계속)

구분	매우 도움됨	조금 도움됨	별로 도움 되지않음	전혀 도움 되지 않음	사례수
보건업 ⁷⁾	42.4	42.4	12.0	3.3	100.0(92)
예술 ⁸⁾	44.8	27.6	20.7	6.9	100.0(29)
협회·단체 ⁹⁾	22.2	55.6	22.2	0.0	100.0(9)
기타	46.7	33.3	11.7	8.3	100.0(60)
산업분류(부)					
농림어광업	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0(3)
제조업	42.0	49.7	7.1	1.2	100.0(169)
전기 ¹⁾	32.1	50.0	14.3	3.6	100.0(28)
하수폐기 ²⁾	0.0	50.0	25.0	25.0	100.0(4)
건설업	46.2	33.8	20.0	0.0	100.0(65)
도소매	44.4	37.8	13.3	4.4	100.0(45)
운수업	44.8	44.8	10.3	0.0	100.0(29)
숙박·음식점	27.3	63.6	0.0	9.1	100.0(11)
출판등 ³⁾	36.1	44.4	8.3	11.1	100.0(36)
금융·보험업	52.1	39.6	4.2	4.2	100.0(48)
부동산·임대	20.0	46.7	26.7	6.7	100.0(15)
기술서비스 ⁴⁾	44.6	41.6	7.9	5.9	100.0(101)
지원서비스 ⁵⁾	48.8	34.1	14.6	2.4	100.0(41)
공공행정 ⁶⁾	53.4	37.0	6.8	2.7	100.0(73)
교육서비스	42.9	42.9	10.2	4.1	100.0(49)
보건업 ⁷⁾	45.5	36.4	11.4	6.8	100.0(44)
예술 ⁸⁾	26.7	53.3	20.0	0.0	100.0(15)
협회·단체 ⁹⁾	30.0	40.0	30.0	0.0	100.0(10)
기타	40.9	40.9	10.6	7.6	100.0(66)

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

그렇다면 육아지원 서비스 제공(자)의 갑작스러운 부재가 발생할 경우 취업부 모들은 어떻게 대처하는가를 조사한 결과, 37.7%의 응답자가 '부모가 직접 돌봄'이라고 하여 취업부모들에게는 돌발적으로 발생하는 상황 대처에 어려움이 있음을 알 수 있다. 다음으로 '조부모/친인척에게 부탁'이 28.1%, '친구/이웃 부탁'이 12.2%의 비율로 나타나는데, 거의 대부분의 경우 개인적으로 상황에 대처하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-5-2〉 육아지원 서비스 제공(자)의 갑작스런 부재 시 대처 방안

구분	단위: %(명)									
	부모가 직접 돌봄	조부모/친인척 부탁	친구/이웃 부탁	형제/자매 부탁	어린이집 입시보육이용	아이돌보미이용	육아종합지원센터 등 서비스기관이용	혼자 돌봄	모름	계
전체	37.7	28.1	12.2	10.6	7.8	2.3	1.0	0.1	0.1	100.0(690)
자녀연령										
0세	50.4	27.0	6.1	6.1	5.2	4.3	0.9	0.0	0.0	100.0(115)
만 1세	45.5	27.7	6.3	10.7	7.1	0.9	0.9	0.0	0.9	100.0(112)
만 2세	31.4	26.7	20.0	8.6	7.6	4.8	1.0	0.0	0.0	100.0(105)
만 3세	38.1	31.4	10.2	6.8	11	1.7	0.8	0.0	0.0	100.0(118)
만 4세	24.4	33.3	13.0	17.9	8.9	0.8	0.8	0.8	0.0	100.0(123)
만 5세	36.8	22.2	17.9	12.8	6.8	1.7	1.7	0.0	0.0	100.0(117)
종사상지위(모)										
고용주	33.3	33.3	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(15)
상용근로자	38	29.2	12.1	9.4	7.8	2.2	0.9	0.2	0.2	100.0(552)
임시근로자	38.8	25.4	10.4	10.4	9.0	4.5	1.5	0.0	0.0	100.0(67)
일용근로자	8.3	25.0	16.7	41.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(12)
무급가족종사자	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(3)
잘 모름	33.3	6.7	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0	100.0(15)
종사상지위(부)										
고용주	30.8	19.2	15.4	19.2	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	100.0(26)
상용근로자	38.7	28.2	11.7	9.8	7.9	2.2	1.0	0.2	0.2	100.0(581)
임시근로자	29.4	35.3	11.8	11.8	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(17)

(표 IV-5-2 계속)

구분	부모가 직접돌봄	조부모/친 인척 부탁	친구/이웃 부탁	형제/자매 부탁	어린이집 입시보육 이용	아이돌보 미이용	육아종합지원 센터 등 서비스기관이용	혼자	돕	모름	계
일용근로자	23.1	30.8	23.1	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(13)
무급가족종사자	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
잘 모름	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0(7)
근로시간형태(모)											
전일제	38.2	29.4	11.9	9.9	7.6	2.1	0.5	0.2	0.2	0.0	100.0(565)
시간제	33.6	22.4	13.8	14.7	9.5	3.4	2.6	0.0	0.0	0.0	100.0(116)
기타	55.6	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	100.0(9)
근로시간형태(부)											
전일제	38.2	27.9	12	10.3	8.1	2.5	0.8	0.2	0.2	0.0	100.0(652)
시간제	22.2	25.9	22.2	18.5	3.7	0.0	7.4	0.0	0.0	0.0	100.0(27)
기타	45.5	45.5	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(11)
평균 월소득(가구)											
300만원이하	32.1	21.4	17.9	17.9	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	100.0(28)
500만원이하	38.5	22.6	15.2	10.5	7.8	3.5	1.2	0.4	0.4	0.0	100.0(257)
700만원이하	39.1	32.5	9.5	8.2	8.6	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(243)
900만원이하	37.5	32.5	10.0	12.5	5.0	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	100.0(80)
900만원초과	32.9	30.5	11.0	13.4	8.5	2.4	1.2	0.0	0.0	0.0	100.0(82)

맞벌이가구의 경우 육아지원 서비스 기관의 운영 시간과 직장 출퇴근 혹은 근무시간과의 불일치가 발생하는 경우가 많으며, 이에 따라 기관이용 외의 돌봄 서비스에 대한 수요가 발생한다. 따라서 본 연구에서는 기관이용 외 돌봄서비스가 필요한 시간대를 별도로 조사하였다. 먼저 시작시간에 대한 수요조사를 보면, 오전의 경우 8시와 9시가 각각 10.5%, 14.1%로 높은 수요를 보였고, 오후의 경우 16시와 17시가 각각 16.4%, 13.6%로 높은 수요를 보였다. 오후 특정시간대의 수요가 오전 특정시간대에 비해 상대적으로 다소 높은 수요수준을 보였다. 자녀 어머니가 공공기관 및 공기업에 종사하는 경우, 8시와 16시의 수요가 각각 17.1%와 15.9%로 비슷한 시간대에 비해 높게 나타났다. 반면에, 민간기업에 종사하는 경우, 9시(14.9%), 15시(11.8%), 16시(16.4%), 17시(14.1%)로 조사되어, 공공기관 및 공기업과 비교했을 때 상대적으로 다양한 시간대에 걸쳐 높은 수준의 수요를 보였다. 종사상 지위별로 살펴보면, 고용주의 경우, 어머니와 아버지 모두 8시에 대한 수요가 가장 높았으나, 상용근로자의 경우 9시에 대한 수요가 높은 것으로 나타났다.

다음으로 종료시간에 대한 수요조사를 보면, 18시(19.7%), 19시(22.8%), 20시(14.3%)로 나타났다. 직장종류에 따른 응답을 살펴보면, 공공기관 및 공기업에 종사하는 자녀 어머니의 경우, 17시(11.0%), 18시(19.5%), 19시(17.1%), 20시(14.6%)로 다소 여러 시간대에 대한 수요가 전반적으로 높게 나타났고, 자녀 아버지의 경우는 18시(20.0%), 19시(10.8%), 20시(20.0%)로 나타났다. 민간기업에 종사하는 경우, 부모 모두 19시(부 25.5%, 모 23.7%)에 가장 높은 수요를 보였다. 종사상 지위에 따른 결과를 보면, 상용근로자의 경우 자녀 어머니(24.5%)와 아버지(24.4%) 모두 19시에 가장 높은 수요 수준을 보였다.

〈표 IV-5-3〉 기관이용 외 돌봄서비스 필요 시간대 (시작시간)

단위: %(명)

구분	6시	7시	8시	9시	10시	11시	12시	13시	14시	15시	16시	17시	18시	19시	무응답	계
전체	64	38	105	141	43	5.0	5.0	41	5.6	115	164	136	6.1	1.0	1.5	100.0(391)
자녀연령																
0세	105	7.9	7.9	105	2.6	5.3	0.0	7.9	0.0	105	13.2	13.2	7.9	0.0	2.6	100.0(38)
만 1세	2.4	4.8	7.1	95	9.5	0.0	2.4	7.1	7.1	14.3	16.7	7.1	7.1	2.4	2.4	100.0(42)
만 2세	7.9	3.2	127	127	6.3	0.0	0.0	0.0	1.6	6.3	190	222	6.3	1.6	0.0	100.0(63)
만 3세	9.1	0.0	152	303	4.5	0.0	0.0	6.1	6.1	9.1	121	4.5	1.5	0.0	1.5	100.0(66)
만 4세	8.0	5.7	9.2	57	4.6	0.0	0.0	3.4	138	11.5	161	138	5.7	0.0	2.3	100.0(87)
만 5세	2.1	3.2	9.5	147	1.1	0.0	1.1	3.2	2.1	158	189	168	8.4	2.1	1.1	100.0(95)
직장종류(모)																
기관/공기업	4.9	7.3	171	146	7.3	0.0	0.0	2.4	3.7	2.4	159	122	4.9	2.4	4.9	100.0(82)
민간기업	6.9	2.3	9.2	149	4.2	0.8	0.4	5.0	6.1	11.8	164	141	6.5	0.8	0.8	100.0(262)
기타	6.4	6.4	6.4	8.5	0.0	0.0	2.1	2.1	6.4	25.5	17.0	12.8	6.4	0.0	0.0	100.0(47)
직장종류(부)																
기관/공기업	6.2	4.6	9.2	138	4.6	3.1	1.5	6.2	4.6	6.2	10.8	13.8	9.2	1.5	4.6	100.0(65)
민간기업	5.8	3.7	11.2	14.3	4.8	0.0	0.3	4.1	6.5	11.9	18.7	12.6	4.4	0.7	1.0	100.0(294)
기타	12.5	3.1	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8	6.3	21.9	15.6	3.1	0.0	100.0(32)
종사상지위(모)																
고용주	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	20.0	100.0(10)
상용근로자	6.5	3.7	8.5	15.0	4.4	0.7	0.3	3.7	6.1	10.2	15.6	16.0	7.1	1.0	1.0	100.0(294)

(표 IV-5-3 계속)

구분	6시	7시	8시	9시	10시	11시	12시	13시	14시	15시	16시	17시	18시	19시	무응답	계
임시근로자	2.3	0.0	14.0	16.3	2.3	0.0	0.0	4.7	7.0	11.6	25.6	9.3	4.7	2.3	0.0	100.0(43)
일용근로자	0.0	6.7	20.0	13.3	13.3	0.0	0.0	13.3	0.0	13.3	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(15)
무급가족종사자	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
잘 모름	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0(11)
종사상지위(부)																
고용주	0.0	9.1	27.3	9.1	9.1	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	100.0(11)
상용근로자	6.0	3.9	8.9	13.1	4.2	0.6	0.6	3.3	6.5	11.9	18.5	13.7	6.5	0.9	1.5	100.0(336)
임시근로자	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(4)
일용근로자	0.0	0.0	10.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	100.0(10)
잘 모름	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
근로시간형태(모)																
전일제	7.2	4.2	10.1	12.7	3.6	0.7	0.3	3.6	5.9	9.8	16.9	16.3	6.5	1.0	1.3	100.0(307)
시간제	3.9	2.6	11.7	20.8	6.5	0.0	1.3	5.2	3.9	16.9	15.6	3.9	3.9	1.3	2.6	100.0(77)
기타	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	100.0(7)
근로시간형태(부)																
전일제	6.8	3.8	10.6	14.1	4.1	0.5	0.5	3.5	6.0	11.7	16.5	13.6	6.0	1.1	1.4	100.0(369)
시간제	0.0	0.0	18.2	9.1	18.2	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	100.0(11)
기타	0.0	9.1	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	27.3	9.1	18.2	0.0	0.0	100.0(11)

〈표 IV-5-4〉 기관이용 외 돌봄서비스 필요 시간대 (종료시간)

단위: %(명)

구분	7시	8시	9시	10시	12시	13시	14시	15시	16시	17시	18시	19시	20시	21시 이후	무응 답	계
전체	1.0	4.1	4.6	1.0	0.5	0.8	3.6	4.9	6.4	8.7	19.7	2.8	14.3	5.9	1.8	100.0(391)
자녀연령																
0세	0.0	7.9	2.5	5.3	0.0	0.0	0.0	13.2	7.9	7.9	15.8	2.1	7.9	7.9	2.6	100.0(38)
만 1세	2.4	0.0	4.8	2.4	0.0	0.0	7.1	2.4	7.1	2.4	21.4	16.7	21.4	7.1	4.8	100.0(42)
만 2세	3.2	1.6	6.3	0.0	0.0	3.2	3.2	3.2	0.0	11.1	15.9	28.6	15.9	8.0	0.0	100.0(63)
만 3세	0.0	9.1	1.5	0.0	0.0	0.0	6.1	6.1	13.6	10.6	18.2	21.2	10.6	1.5	1.5	100.0(66)
만 4세	0.0	5.7	9.2	0.0	1.1	0.0	1.1	4.6	5.7	4.6	2.3	18.4	17.2	6.8	2.3	100.0(87)
만 5세	1.1	1.1	2.1	1.1	1.1	1.1	4.2	3.2	5.3	12.6	2.1	27.4	12.6	5.3	1.1	100.0(95)
직장종류(모)																
기관/공기업	2.4	2.4	3.7	3.7	1.2	0.0	6.1	8.5	1.2	11.0	19.5	17.1	14.6	3.7	4.9	100.0(82)
민간기업	0.4	4.6	5.0	0.0	0.4	1.1	3.1	4.2	7.6	8.8	18.3	23.7	15.3	6.9	0.8	100.0(262)
기타	2.1	4.3	4.3	2.1	0.0	0.0	2.1	2.1	8.5	4.3	27.7	27.7	8.5	4.3	2.1	100.0(47)
직장종류(부)																
기관/공기업	1.5	4.6	3.1	1.5	0.0	0.0	4.6	6.2	7.7	9.2	20.0	10.8	20.0	6.2	4.6	100.0(65)
민간기업	0.7	3.7	5.1	0.7	0.7	1.1	3.7	4.8	5.8	8.8	20.4	25.5	13.3	4.7	1.0	100.0(294)
기타	3.1	6.3	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	3.1	9.4	6.3	12.5	21.9	12.5	15.6	3.1	100.0(32)
종사상지위(모)																
고용주	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0	0.0	20.0	100.0(10)
상용근로자	0.3	4.4	5.1	0.7	0.0	0.7	2.4	5.4	5.8	8.5	19.7	24.5	15.3	6.2	1.0	100.0(294)

(표 IV-5-4 계속)

구분	7시	8시	9시	10시	12시	13시	14시	15시	16시	17시	18시	19시	20시	21시 이후	무응답	사례수
임시근로자	0.0	2.3	2.3	0.0	0.0	2.3	11.6	2.3	9.3	9.3	16.3	20.9	14.0	7.0	2.3	100.0(43)
일용근로자	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	13.3	13.3	33.3	20.0	6.7	0.0	0.0	100.0(15)
무급가족종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
잘 모름	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	27.3	18.2	9.1	0.0	100.0(11)
종사상지위(부)																
고용주	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	9.1	0.0	27.3	9.1	9.1	9.1	0.0	100.0(11)
상용근로자	0.6	4.2	4.8	0.9	0.0	0.9	2.4	4.8	6.0	8.9	19.6	24.4	14.9	6.3	1.5	100.0(336)
임시근로자	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0(4)
일용근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	30.0	20.0	0.0	20.0	10.0	0.0	100.0(10)
잘 모름	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
근로시간형태(모)																
전일제	1.3	4.2	4.9	1.3	0.7	0.7	2.6	4.2	4.6	8.1	19.9	25.7	13.7	6.8	1.3	100.0(307)
시간제	0.0	3.9	3.9	0.0	0.0	1.3	7.8	7.8	13.0	9.1	18.2	11.7	16.9	2.6	3.9	100.0(77)
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	100.0(7)
근로시간형태(부)																
전일제	1.1	4.3	4.5	1.1	0.3	0.8	3.8	4.5	5.7	8.9	20.1	2.3	14.1	6.3	1.4	100.0(369)
시간제	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	18.2	0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	18.2	100.0(11)
기타	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2	0.0	0.0	100.0(11)

6. 육아서비스 이용

부모(양육자)에게 월 평균 기관/서비스 총 이용비용을 확인한 결과, 100만원 초과가 가장 많은 22.5%, 40만원 이하와 60만원 이하가 각각 19.8%, 80만원 이하가 11.0%였다. 연령대별로 살펴보면, 100만원 초과인 경우가 모든 연령대에서 높게 나타났다. 구체적으로 40만원 이하는 만 1세와 3세, 60만원 이하의 경우는 만 1세와 만 4세에서 높게 나타났다. 가구 평균 월소득으로 보았을 때 월평균 소득이 900만원 초과할 때는 100만원 초과 지출을 하는 경우가 42.0%로 가장 높았고 월평균 소득 700만원 이하와 900만원 이하에서는 100만원 초과 비용 지불의 비율이 가장 높았다. 또한 전 소득층에서 40만원 이하와 60만원 이하는 일정 비율(20%내외)을 유지하고 있었고, 월평균 소득 300만원 이하에서도 40만원 이하의 지출이 38.9%나 되는 것으로 나타난 것을 종합해 볼 때, 가구소득과 월평균 기관 총 이용비용이 비례하지 않는다고 할 수 있다.

〈표 IV-6-1〉 월 평균 기관/서비스 총 이용비용

구분	단위: %(명)								계
	5 만원 이하	10 만원 이하	20 만원 이하	40 만원 이하	60 만원 이하	80 만원 이하	100 만원 이하	100 만원 초과	
전체	24	4.7	9.1	19.8	19.8	11.0	10.7	22.5	100.0(994)
자녀연령									
0세	4.2	9.0	9.0	19.4	16.7	10.4	11.8	19.4	100.0(144)
만 1세	2.6	4.5	5.8	21.4	20.8	7.8	13.6	23.4	100.0(154)
만 2세	2.5	5.6	6.9	19.4	18.1	8.1	11.9	27.5	100.0(160)
만 3세	1.1	2.8	12.4	21.3	19.1	10.1	10.1	23.0	100.0(178)
만 4세	1.7	3.5	9.8	16.8	25.4	11.6	8.7	22.5	100.0(173)
만 5세	2.7	3.8	9.7	20.5	18.4	16.8	8.6	19.5	100.0(185)
평균월소득(가구)									
300만원이하	9.3	9.3	11.1	38.9	7.4	5.6	3.7	14.8	100.0(54)
500만원이하	2.1	5.3	9.8	20.6	25.9	10.6	10.0	15.8	100.0(379)
700만원이하	2.6	4.4	9.0	18.4	19.2	10.5	13.4	24.5	100.0(343)
900만원이하	0.0	2.5	7.6	22.9	18.6	13.6	9.3	25.4	100.0(118)
900만원초과	2.0	4.0	7.0	8.0	14.0	14.0	9.0	42.0	100.0(100)

한편, 기관이용에 따른 월평균 이용비용의 경제적 부담 정도를 확인한 결과, 어린이집 이용자의 경우는 부담된다는 비율이 전체 711명 중 58.7%로 절반 이상이었으며, 부담이 안 된다는 비율은 41.2%로 경제적 부담을 느끼는 경우가 높게 나타났다.

유치원을 이용하는 경우도 68.1%의 응답자들이 경제적 부담을 느끼고 있었고, 조부모와 친인척을 이용하는 경우도 부담을 느낀다는 경우는 50.4%로 절반 이상이었다. 그 외에 베이비시터(72.9%), 반일제 이상 학원(69.7%), 사설기관(67.2%), 개별/그룹지도 방문학습지(62.6%) 순으로 부담이 된다고 보고하였다. 일반적으로 이용하는 서비스에 상관없이 거의 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 사교육을 이용하는 경우에 부담 정도가 더 높게 나타났다.

〈표 IV-6-2〉 경제적 부담 정도

단위: %(명)

구분	전혀 부담안됨	크게 부담안됨	부담됨	매우 부담됨	계
어린이집	7.9	33.3	44.4	14.3	100.0(711)
유치원	6.5	25.5	50.0	18.1	100.0(310)
조부모/친인척	10.9	38.7	38.1	12.3	100.0(633)
아이돌보미/가정보육사	5.9	15.3	50.8	28.0	100.0(118)
베이비시터(민간)	1.1	26.1	35.9	37.0	100.0(92)
반일제이상 학원	2.9	27.5	42.2	27.5	100.0(102)
사설기관(시간제)	7.2	25.6	49.6	17.6	100.0(125)
개별/그룹지도방문학습지 등	2.2	35.1	52.2	10.4	100.0(134)

현재 이용하고 있는 기관유형 비율을 살펴본 결과, 전체 이용자 중 어린이집 이용자는 77.7%로 유치원 이용자 14.3% 보다 많은 것으로 나타났다. 구체적으로 어린이집의 경우는 민간어린이집이 45.0%로 가장 높았으며, 사립유치원은 11.4%로 국공립유치원의 이용률(2.9%)보다 높게 나타났다.

〈표 IV-6-3〉 이용중인 기관유형

단위: %, 명

구분	어린이집						유치원		모 름	사 례 수	
	국 공 립	사회 복지 법인	법인 단체	민 간	가 정	직 장	부모 협동형	국공립			사 립
전체	149	52	56	450	114	24	40	29	114	8.0	832
자녀연령											
0세	155	48	71	381	226	24	12	36	36	1.2	84
만 1세	121	93	47	421	150	47	0.0	1.9	56	4.7	107
만 2세	160	49	35	514	153	28	0.7	0.7	49	0.0	144
만 3세	152	57	76	494	139	19	0.6	25	32	0.0	158
만 4세	115	36	42	491	55	36	0.0	48	176	0.0	165
만 5세	184	40	69	368	4.0	0.0	0.0	34	259	6.0	174
평균 월소득(가구)											
300만원이하	210	60	60	360	100	40	0.0	20	100	6.0	50
500만원이하	120	52	45	502	120	06	03	39	104	1.0	309
700만원이하	154	66	59	423	122	35	00	24	112	03	286
900만원이하	127	29	39	461	98	39	20	20	167	00	102
900만원초과	235	24	106	388	94	24	00	24	106	00	85
최종학력(모)											
고졸이하	167	14	42	472	111	00	00	56	125	14	72
대졸이하	132	57	54	468	112	23	03	28	115	09	652
대학원이상	241	46	83	324	130	46	09	19	102	00	108
최종학력(부)											
고졸이하	216	39	59	451	98	00	00	39	78	20	51
대졸이하	131	47	52	486	110	230	00	21	123	08	619
대학원이상	198	74	74	309	136	37	19	56	93	06	162
거주지역											
대도시	152	63	57	469	96	22	04	240	106	07	540
중소도시	123	32	48	429	151	32	00	40	139	08	252
읍면지역	275	25	100	325	125	00	25	25	75	25	40

연령별로 살펴보면, 전 연령대에서 국공립과 민간어린이집 이용이 고르게 분포되어 있으며, 만 4세~5세의 경우는 사립유치원 이용이 다른 유형의 기관 이용률에 비해 높았다.

〈표 IV-6-4〉 하루 평균 기관 이용시간

단위: %(명), 시간

구분	3시간 이하	6시간 이하	9시간 이하	12시간 이하	12시간 초과	계	평균
전체	2.8	37.9	51.1	7.7	6.0	100.0(832)	7.1
자녀연령							
0세	8.3	39.3	45.2	6.0	1.2	100.0(84)	6.8
만 1세	3.7	38.3	49.5	8.4	0.0	100.0(107)	6.9
만 2세	2.8	38.2	50.7	8.3	0.0	100.0(144)	7.0
만 3세	3.2	32.9	57.6	6.3	0.0	100.0(158)	7.2
만 4세	0.6	39.4	49.1	9.7	1.2	100.0(165)	7.4
만 5세	1.1	39.7	51.1	6.9	1.1	100.0(174)	7.2
직장종류(모)							
기관/공기업	4.7	35.6	51.7	6.7	1.3	100.0(149)	7.1
민간기업	1.7	37.9	52.2	7.9	0.3	100.0(581)	7.2
기타	5.9	41.2	44.1	7.8	1.0	100.0(102)	6.9
직장종류(부)							
기관/공기업	3.5	34.0	54.2	6.9	1.4	100.0(144)	7.2
민간기업	2.4	39.2	51.0	7.0	0.5	100.0(618)	7.1
기타	4.3	34.3	45.7	15.7	0.0	100.0(70)	7.2
종사상지위(모)							
자영업주	6.7	43.3	43.3	6.7	0.0	100.0(30)	6.4
고용주	6.7	46.7	26.7	13.3	6.7	100.0(15)	7.4
상용근로자	2.1	36.4	53.6	7.6	0.3	100.0(657)	7.2
임시근로자	1.2	46.3	43.9	6.1	2.4	100.0(82)	7.1
일용근로자	9.1	31.8	59.1	0.0	0.0	100.0(22)	6.8
무급가족종사자	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	100.0(5)	6.4
잘 모름	9.5	42.9	28.6	19.0	0.0	100.0(21)	6.7
종사상지위(부)							
자영업주	1.8	49.1	45.5	1.8	1.8	100.0(55)	6.9
고용주	4.2	45.8	29.2	16.7	4.2	100.0(24)	7.3
상용근로자	2.4	36.1	53.6	7.5	0.4	100.0(709)	7.2
임시근로자	12.5	37.5	43.8	6.3	0.0	100.0(16)	6.6
일용근로자	0.0	43.8	31.3	25.0	0.0	100.0(16)	7.4
무급가족종사자	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	5.0
잘 모름	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0	100.0(10)	5.4
근로시간형태(모)							
전일제	2.0	37.2	52.6	7.8	0.5	100.0(654)	7.2
시간제	4.4	40.0	47.5	6.9	1.3	100.0(160)	7.1
기타	16.7	44.4	27.8	11.1	0.0	100.0(18)	5.9

(표 IV-6-4 계속)

구분	3시간 이하	6시간 이하	9시간 이하	12시간 이하	12시간 초과	계	평균
근로시간형태(부)							
전일제	2.3	37.2	52.1	7.8	0.6	100.0(783)	7.2
시간제	13.8	44.8	37.9	3.4	0.0	100.0(29)	6.0
기타	5.0	55.0	30.0	10.0	0.0	100.0(20)	6.3
평균 월소득(가구)							
300만원이하	10.0	48.0	34.0	6.0	2.0	100.0(50)	6.5
500만원이하	1.6	35.0	52.4	9.7	1.3	100.0(309)	7.4
700만원이하	2.1	35.3	55.9	6.6	0.0	100.0(286)	7.2
900만원이하	1.0	34.3	56.9	7.8	0.0	100.0(102)	7.2
900만원초과	7.1	55.3	32.9	4.7	0.0	100.0(85)	6.2
연령대(모)							
20대 이하	11.4	45.5	34.1	9.1	0.0	100.0(44)	6.4
30대	2.5	37.8	50.9	8.1	0.7	100.0(595)	7.2
40대 이상	1.6	36.3	55.4	6.2	0.5	100.0(193)	7.2
연령대(부)							
20대 이하	16.7	41.7	25.0	16.7	0.0	100.0(12)	6.3
30대	3.4	36.5	50.4	9.0	0.7	100.0(446)	7.2
40대 이상	1.6	39.3	52.7	5.9	0.5	100.0(374)	7.1

기관의 하루 평균 기관 이용시간을 살펴보았다. 일반적으로 9시간 이하 이용하는 경우가 51.1%로 절반 이상이었으며, 6시간 이하 이용은 37.9%이며 평균 이용시간은 약 7.1시간 정도로 나타났다. 연령별로는 3세에서 9시간 이하 이용시간이 57.6%로 가장 많았으나 평균 이용시간은 4세에서 높았다. 직장별로는 모의 경우 민간기업의 종사자, 부의 경우는 공기업의 종사자가 9시간 이하의 이용 시간이 많은 것으로 나타났다고 평균 이용시간도 각각 7.2시간으로 높은 편이었다. 부의 경우는 상용근로자의 9시간 이하의 이용 비율이 높았고 모의 경우 고용주, 부의 경우는 일용직에서 평균 이용시간이 7.4시간으로 가장 많았다. 그 외에 근로시간형태별로는 전일제의 경우 부와 모 모두 9시간 이하 이용률이 높았고 평균 이용시간도 7.2시간이었다. 평균 가구 월소득에 따라 살펴보면, 900만원 이하의 가구에서 9시간 이하 이용 비율이 56.9%로 가장 높았으며, 평균 이용시간은 500만원 이하에서 7.4시간으로 나타났다. 부모의 연령대별로 살펴보면, 40대에서 9시간 이하 이용률이 가장 높게 나타났다며 평균 이용시간은 각각 7.2시간, 7.1시간이었다.

〈표 IV-6-5〉 이용시간 - 시간연장보육, 야간보육

단위: %(명), 시간

구분	시간연장보육					평균	야간보육					평균
	1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계	
전체	40.5	34.1	18.4	6.9	100.0(375)	2.2	50.0	23.5	6.25	20.3	100.0(192)	2.5
자녀연령												
0세	35.3	29.4	20.6	14.7	100.0(34)	2.5	45.5	22.7	4.5	27.3	100.0(22)	2.7
만 1세	41.5	31.7	22.0	4.9	100.0(41)	2.2	46.4	25.0	10.7	17.9	100.0(28)	2.7
만 2세	45.6	32.4	19.1	2.9	100.0(68)	2.1	46.7	33.3	3.3	16.7	100.0(30)	2.4
만 3세	37.8	36.6	15.9	9.8	100.0(82)	2.3	45.0	25.0	7.5	22.5	100.0(40)	2.7
만 4세	39.2	35.1	20.3	5.4	100.0(74)	2.3	51.5	21.2	3.0	24.2	100.0(33)	2.5
만 5세	42.1	35.5	15.8	6.6	100.0(76)	2.2	61.5	15.4	7.7	15.4	100.0(39)	2.2
직장종류(모)												
기관/공기업	47.8	33.3	8.7	10.1	100.0(69)	2.1	56.6	20.8	5.7	17.0	100.0(53)	2.5
민간기업	36.8	35.2	21.3	6.9	100.0(277)	2.3	44.4	26.2	6.3	23.0	100.0(126)	2.6
기타	58.6	27.6	13.8	0.0	100.0(29)	1.8	76.9	7.7	7.7	7.7	100.0(13)	1.4
직장종류(부)												
기관/공기업	36.8	29.4	23.5	10.3	100.0(68)	2.4	50.0	17.4	8.7	23.9	100.0(46)	2.7
민간기업	40.1	35.9	17.8	6.3	100.0(287)	2.2	50.4	25.2	5.2	19.3	100.0(135)	2.5
기타	60.0	25.0	10.0	5.0	100.0(20)	1.9	45.5	27.3	9.1	18.2	100.0(11)	2.3
사업장규모(모)												
30인 미만	43.1	33.9	19.3	3.7	100.0(109)	2.2	55.9	23.5	2.9	17.6	100.0(34)	2.3
30~100인 미만	44.8	31.3	17.9	6.0	100.0(67)	2.2	55.0	25.0	5.0	15.0	100.0(40)	2.3
100~300인 미만	36.8	31.6	22.1	9.5	100.0(95)	2.4	45.5	18.2	7.3	29.1	100.0(55)	3.0

(표 IV-6-5 계속)

구분	시간연장보육					평균	야간보육					평균
	1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계	
300~500인 미만	38.2	38.2	20.6	2.9	100.0(34)	2.1	48.0	36.0	8.0	8.0	100.0(25)	2.0
500~1000인 미만	44.0	36.0	12.0	8.0	100.0(25)	2.1	50.0	37.5	0.0	12.5	100.0(16)	2.5
1000인 이상	35.6	40.0	11.1	13.3	100.0(45)	2.4	45.5	9.1	13.6	31.8	100.0(22)	2.8
사업장규모(부)												
30인 미만	36.7	38.3	18.3	6.7	100.0(60)	2.3	54.2	16.7	0.0	29.2	100.0(24)	2.6
30~100인 미만	50.0	32.9	14.3	2.9	100.0(70)	2.0	66.7	18.5	3.7	11.1	100.0(27)	1.9
100~300인 미만	36.5	34.1	17.6	11.8	100.0(85)	2.4	54.3	19.6	6.5	19.6	100.0(46)	2.4
300~500인 미만	40.8	32.4	22.5	4.2	100.0(71)	2.2	40.5	32.4	8.1	18.9	100.0(37)	2.4
500~1000인 미만	48.3	41.4	6.9	3.4	100.0(29)	1.9	48.1	29.6	3.7	18.5	100.0(27)	3.1
1000인 이상	35.0	30.0	25.0	10.0	100.0(60)	2.5	38.7	22.6	12.9	25.8	100.0(31)	2.7
종사상지위(모)												
자영업주	60.0	13.3	26.7	0.0	100.0(15)	2.0	70.0	20.0	0.0	10.0	100.0(10)	1.7
고용주	53.3	20.0	0.0	26.7	100.0(15)	2.4	58.3	0.0	0.0	41.7	100.0(12)	2.9
상용근로자	37.9	38.2	18.8	5.1	100.0(293)	2.2	47.1	27.5	7.2	18.1	100.0(138)	2.5
임시근로자	47.1	20.59	17.6	14.7	100.0(34)	2.4	52.9	23.5	0.0	23.6	100.0(17)	2.5
일용근로자	40.0	10.0	30.0	20.0	100.0(10)	2.4	50.0	10.0	20.0	20.0	100.0(10)	2.3
무급가족종사자	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.5	60.0	0.0	0.0	40.0	100.0(5)	3.2
잘 모름	42.9	42.6	14.3	0.0	100.0(7)	1.8	50.0	21.4	7.1	21.4	100.0(14)	2.6
종사상지위(부)												
자영업주	36.8	26.3	26.3	10.6	100.0(19)	2.5	50.0	0.0	7.1	42.9	100.0(14)	3.1
고용주	50.0	33.3	5.6	11.1	100.0(18)	2.1	48.3	27.6	6.2	17.9	100.0(145)	2.5
상용근로자	37.1	36.5	20.0	6.5	100.0(310)	2.3	42.9	28.6	14.3	14.3	100.0(7)	2.8

(표 IV-6-5 계속)

구분	시간연장보육					평균	야간보육					평균
	1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계	
임시근로자	70.0	20.0	10.0	0.0	100.0(10)	1.5	75.0	0.0	0.0	25.0	100.0(8)	2.1
일용근로자	81.8	9.1	0.0	9.1	100.0(11)	1.7	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	3.1
무급가족종사자	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	3.5	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.0
잘 모름	80.0	20.0	0.0	0.0	100.0(5)	1.4	48.3	25.5	6.2	20.0	100.0(145)	2.5
근로시간 형태(모)												
전일제	37.7	37.0	19.3	6.0	100.0(300)	2.3	53.5	18.6	7.0	20.9	100.0(43)	2.5
시간제	49.3	23.2	15.9	11.6	100.0(69)	2.2	75.0	0.0	0.0	25.0	100.0(4)	2.5
기타	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0(6)	1.1	48.9	25.0	6.3	19.9	100.0(176)	2.5
근로시간형태(부)												
전일제	39.4	34.3	19.7	6.6	100.0(350)	2.3	57.1	7.1	7.1	28.6	100.0(14)	2.5
시간제	55.6	27.78	0.0	16.7	100.0(18)	2.1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.0
기타	57.1	42.9	0.0	0.0	100.0(7)	1.7	57.1	42.9	0.0	0.0	100.0(7)	1.7
산업분류(모)												
농림어광업	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0(3)	1.6	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.1
제조업	58.3	30.6	5.6	5.6	100.0(36)	1.9	51.9	25.9	7.4	14.8	100.0(27)	2.5
전기 ¹⁾	71.4	7.1	14.3	7.1	100.0(14)	2.0	33.3	44.4	0.0	22.2	100.0(9)	3.2
하수폐기 ²⁾	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(0)	0.0
건설업	55.0	20.0	20.0	5.0	100.0(20)	2.0	46.7	13.3	0.0	40.0	100.0(15)	2.8
도소매	45.5	22.7	22.7	9.1	100.0(22)	2.3	54.5	27.3	0.0	18.2	100.0(11)	2.3
운수업	40.0	40.0	10.0	10.0	100.0(10)	2.0	77.8	11.1	0.0	11.1	100.0(9)	2.0
숙박·음식점	40.0	30.0	20.0	10.0	100.0(10)	2.2	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0(3)	1.5
출판등 ³⁾	23.8	52.4	14.3	9.5	100.0(21)	2.3	63.6	9.1	9.1	18.2	100.0(11)	2.1

(표 IV-6-5 계속)

구분	시간연장보육					평균	야간보육					평균
	1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계	
금융·보험업	36.4	33.3	21.2	9.1	100.0(33)	2.4	52.4	23.8	9.5	14.3	100.0(21)	2.1
부동산·임대	55.6	33.3	11.1	0.0	100.0(9)	1.7	42.9	28.6	0.0	28.6	100.0(7)	3.0
기술서비스 ⁴⁾	38.9	27.8	16.7	16.7	100.0(18)	2.5	25.0	37.5	12.5	25.0	100.0(8)	2.4
지원서비스 ⁵⁾	27.8	44.4	22.2	5.6	100.0(18)	2.3	50.0	20.0	20.0	10.0	100.0(10)	2.1
공공행정 ⁶⁾	37.5	37.5	18.8	6.3	100.0(16)	2.2	44.4	22.2	22.2	11.1	100.0(9)	3.0
교육서비스	31.4	40.0	21.4	7.1	100.0(70)	2.4	46.7	30.0	3.3	20.0	100.0(30)	2.7
보건업 ⁷⁾	21.6	48.6	24.3	5.4	100.0(37)	2.5	33.3	33.3	0.0	33.3	100.0(6)	2.7
예술 ⁸⁾	25.0	12.5	62.5	0.0	100.0(8)	2.8	25.0	0.0	0.0	75.0	100.0(4)	4.9
협회·단체 ⁹⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(3)	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(0)	0.0
기타	57.7	26.9	11.5	3.8	100.0(26)	2.0	60.0	20.0	0.0	20.0	100.0(10)	2.2
산업분류(부)												
농림어광업	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.2	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.2
제조업	43.9	43.9	9.1	3.0	100.0(66)	2.0	46.2	34.6	3.8	15.4	100.0(26)	2.2
전기 ¹⁾	40.0	50.0	10.0	0.0	100.0(10)	1.9	85.7	14.3	0.0	0.0	100.0(7)	1.3
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(3)	1.2	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.8
건설업	47.2	27.8	16.7	8.3	100.0(36)	2.2	75.0	12.5	6.3	6.3	100.0(16)	1.8
도소매	29.4	35.3	23.5	11.8	100.0(17)	2.5	42.9	14.3	14.3	28.6	100.0(7)	2.5
운수업	50.0	28.6	14.3	7.1	100.0(14)	2.0	63.6	9.1	0.0	27.3	100.0(11)	2.7
숙박·음식점	33.3	16.7	0.0	50.0	100.0(6)	3.1	20.0	20.0	0.0	60.0	100.0(5)	4.6
출판등 ³⁾	43.5	34.8	21.7	0.0	100.0(23)	2.1	42.9	35.7	0.0	21.4	100.0(14)	2.5
금융·보험업	32.3	38.7	19.4	9.7	100.0(31)	2.4	52.9	11.8	11.8	23.5	100.0(17)	2.9
부동산·임대	16.7	16.7	33.3	33.3	100.0(6)	3.0	16.7	33.3	33.3	16.7	100.0(6)	3.3

(표 IV-6-5 계속)

구분	시간연장보육					평균	야간보육					평균
	1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간이하	3시간초과	계	
기술서비스 ⁴⁾	28.2	41.0	20.5	10.3	100.0(39)	2.5	21.1	42.1	10.5	26.3	100.0(19)	3.0
지원서비스 ⁵⁾	56.3	18.8	18.8	6.3	100.0(16)	2.0	50.0	28.6	7.1	14.3	100.0(14)	2.4
공공행정 ⁶⁾	37.5	25.0	37.5	0.0	100.0(24)	2.3	50.0	21.4	14.3	14.3	100.0(14)	2.6
교육서비스	28.0	48.0	12.0	12.0	100.0(25)	2.5	45.5	0.0	0.0	54.5	100.0(11)	3.5
보건업 ⁷⁾	36.8	36.8	26.3	0.0	100.0(19)	2.2	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0(6)	1.3
예술 ⁸⁾	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0(3)	2.3	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.5
협회·단체 ⁹⁾	20.0	20.0	60.0	0.0	100.0(5)	2.7	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)	2.2
기타	58.1	19.4	16.1	6.5	100.0(31)	2.0	57.1	21.4	0.0	21.4	100.0(14)	2.1

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

다음은 시간연장보육과 야간보육 시간에 대해 알아보았다. 먼저 시간연장보육에 대해 살펴보았는데, 일반적으로 1시간 이하 시간의 이용비율이 가장 높은 40.4%, 그 다음은 2시간 이하 34.1%, 3시간 이하가 18.4%로 조사되었으며, 평균 이용시간은 2.2시간 정도였다.

아동 연령별로는 만 2세(45.6%)와 만 5세(42.1%)에서 1시간 이용 비율이 가장 높았으나 평균 이용시간은 0세의 영아가 2.5시간으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 직장유형에 따라 살펴보면, 민간기업의 모의 경우는 시간연장보육의 이용률이 가장 높았고 평균 이용시간도 2.3시간으로 많았으나 부의 경우는 공기업에 종사하는 경우의 이용률이 많았고 평균 이용시간도 2.4시간으로 나타났다.

종사상 지위에 있어서는 모의 경우는 상용근로자와 임시근로자로 근무할 때 시간연장보육의 이용시간대별로 이용비율이 고르게 많은 것으로 나타났으며, 임시근로자의 평균 이용시간은 2.4시간이었다. 부의 경우는 자영업주와 상용근로자로 종사할 때 이용 비율이 높았고 상용근로자의 평균 이용시간은 2.3시간이었다. 특히, 부의 경우 무급가족종사자로 종사할 때 시간연장보육 이용 시간이 가장 긴 3.5시간으로 나타났다. 한편 근로시간 형태에 있어서는 전일제로 근무하는 경우 부모의 이용 비율과 이용시간이 많은 것으로 나타났다.

야간보육에 대해 살펴보면, 전반적으로 이용 비율은 1시간 이하가 가장 많은 50.0%이고 그 다음은 2시간 이하가 23.5%로 조사되었으며, 평균 이용시간은 2.5시간이었다.

아동의 연령대별로 살펴보면, 만 5세와 만 4세에서 1시간 이하 이용 비율이 각각 61.5%, 51.5%로 가장 높았다. 평균 이용시간은 0세, 만 1세, 만 3세가 평균 2.78시간으로 다른 연령에 비해 높았다.

직장 종류별로는 부모가 모두 직장에 근무하는 맞벌이일 때 이용하는 비율이 절반 가까이 나타났으며, 이용시간은 1시간 이하인 경우가 가장 많았다. 특히 어머니는 민간기업, 아버지는 공기업에 근무할 때 야간보육을 이용하는 시간이 길었다. 또한 종사상 지위에 따라서는 모의 경우는 이용 비율은 상용근로자와 임시근로자에서 이용비율은 높았으나, 이용시간은 무급가족종사자와 고용주에서 높게 나타났다. 한편, 부의 경우는 고용주와 상용근로자에서 야간보육을 이용하는 비율이 높았으나, 평균 이용시간은 자영업주와 무급가족종사자에서 높게 나타났다. 마지막으로 근로시간형태별 이용 시간을 보면, 부모 모두 전일제에서 이용 비율과 이용 시간이 길었다.

〈표 IV-6-6〉 이용시간 - 24시간보육, 휴일보육

단위: %(명), 시간

구분	24시간 보육					평균	휴일보육							평균
	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	3시간 초과	계		1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하	5시간초과	계	
전체	50.0	11.4	12.1	26.4	100.0(140)	3.5	27.2	10.8	6.9	13.8	15.1	26.3	100.0(232)	4.1
자녀연령														
0세	35.7	7.14	7.1	50.0	100.0(14)	5.0	18.5	22.2	3.7	25.9	11.1	18.5	100.0(27)	3.9
만 1세	0.0	8.3	20.8	20.8	100.0(24)	2.9	48.4	3.2	9.7	6.5	16.1	16.1	100.0(31)	3.3
만 2세	58.3	20.8	4.2	16.7	100.0(24)	3.1	23.8	7.1	4.7	9.5	14.3	40.5	100.0(42)	4.8
만 3세	51.3	5.1	12.8	30.8	100.0(39)	4.2	27.5	13.7	5.9	5.9	17.6	29.4	100.0(51)	4.2
만 4세	42.1	15.8	10.5	31.6	100.0(19)	3.6	18.9	2.7	18.9	13.5	27.0	18.9	100.0(37)	4.4
만 5세	55.0	15.0	15.0	15.0	100.0(20)	2.4	27.3	15.9	0.0	25.0	4.5	27.3	100.0(44)	4.0
직장종류(모)														
기관/공기업	51.2	11.6	14.0	23.3	100.0(43)	3.0	37.8	20.0	4.4	8.9	8.9	20.0	100.0(45)	3.4
민간기업	45.1	12.2	12.2	30.5	100.0(82)	4.1	23.0	9.7	6.1	15.2	17.0	29.1	100.0(165)	4.4
기타	73.3	6.7	6.7	13.3	100.0(15)	2.1	36.4	0.0	18.2	13.6	13.6	18.2	100.0(22)	3.7
직장종류(부)														
기관/공기업	48.6	5.7	11.4	34.3	100.0(35)	3.3	5.4	12.5	6.3	10.4	14.6	20.8	100.0(48)	3.8
민간기업	49.0	13.5	12.5	25.0	100.0(96)	3.6	25.1	11.1	5.8	14.6	15.8	27.5	100.0(171)	4.2
기타	66.7	11.1	11.1	11.1	100.0(9)	4.0	23.1	0.0	23.1	15.4	7.7	30.8	100.0(13)	4.4
사업장규모(모)														
30인 미만	50.0	10.7	10.7	28.6	100.0(28)	3.5	15.5	6.9	5.2	15.5	25.9	31.0	100.0(58)	4.8
30~100인미만	54.2	8.3	16.7	20.8	100.0(24)	3.4	22.9	12.5	8.3	12.5	14.6	29.2	100.0(48)	4.2
100~300인미만	51.3	7.7	10.3	30.8	100.0(39)	3.7	32.2	10.2	10.2	11.9	11.9	23.7	100.0(59)	3.9
300~500인 미만	47.1	17.6	11.8	23.5	100.0(17)	3.6	45.8	8.3	8.3	4.2	8.3	25.0	100.0(24)	3.5

(표 IV-6-6 계속)

구분	24시간 보육					평균	휴일보육					평균		
	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	3시간 초과	계		1시간이하	2시간이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하		5시간 초과	계
500~1000인미만	60.0	20.0	6.7	13.3	100.0(15)	2.7	42.9	14.3	0.0	14.3	7.1	21.4	100.0(14)	3.5
1000인 미만	35.3	11.8	17.6	35.3	100.0(17)	4.0	24.1	17.2	3.4	24.1	10.3	20.7	100.0(29)	3.9
사업장규모(부)														
30인 미만	57.1	21.4	14.3	7.1	100.0(14)	3.4	20.0	3.3	6.7	23.3	16.7	30.0	100.0(30)	4.6
30~100인미만	50.0	10.0	10.0	30.0	100.0(20)	2.7	20.5	7.7	5.1	7.7	17.9	41.0	100.0(39)	4.9
100~300인미만	48.6	11.4	8.6	31.4	100.0(35)	3.8	28.8	7.7	11.5	11.5	17.3	23.1	100.0(52)	4.0
300~500인 미만	59.3	7.4	7.4	25.9	100.0(27)	3.4	31.9	12.8	6.4	12.8	14.9	21.3	100.0(47)	3.9
500~1000인미만	44.4	11.1	11.1	33.3	100.0(18)	4.5	38.1	19.0	4.8	9.5	9.5	19.0	100.0(21)	3.3
1000인 미만	42.3	11.5	23.1	23.1	100.0(26)	3.3	25.6	16.3	4.7	18.6	11.6	23.3	100.0(43)	4.0
종사상지위(모)														
자영업주	54.5	9.1	9.1	27.3	100.0(11)	2.5	58.3	8.3	16.7	16.7	0.0	0.0	100.0(12)	2.2
고용주	55.6	0.0	0.0	44.4	100.0(9)	4.3	25.0	16.7	0.0	41.7	8.3	8.3	100.0(12)	3.4
상용근로자	46.4	13.4	14.4	25.8	100.0(97)	3.9	24.1	10.2	7.8	11.4	16.9	29.5	100.0(166)	4.4
임시근로자	61.5	15.4	7.7	15.4	100.0(13)	2.1	25.0	4.2	4.2	20.8	25.0	20.8	100.0(24)	4.3
일용근로자	50.0	0.0	12.5	37.5	100.0(8)	3.0	50.0	30.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0(10)	2.9
무급가족종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(0)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	5.3
잘 모름	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	100.0(6)	4.8
종사상지위(부)														
자영업주	42.9	14.3	0.0	42.9	100.0(7)	3.3	25.0	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	100.0(16)	3.6
고용주	44.4	0.0	11.1	44.4	100.0(9)	3.4	33.3	8.3	0.0	41.7	8.3	8.3	100.0(12)	3.3
상용근로자	47.2	13.2	15.1	24.5	100.0(106)	3.8	24.6	10.7	6.4	12.8	16.0	29.4	100.0(187)	4.4
임시근로자	62.5	12.5	0.0	25.0	100.0(8)	2.6	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	100.0(5)	2.1
일용근로자	83.3	0.0	0.0	16.7	100.0(6)	2.0	44.4	11.1	0.0	0.0	22.2	22.2	100.0(9)	3.5

(표 IV-6-6 계속)

구분	24시간 보육					평균	휴일보육					평균		
	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	3시간 초과	계		1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하		5시간 초과	계
무급가족종사자	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0(1)	5.1
잘 모름	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(3)	1.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	1.0
근로시간형태(모)														
전일제	50.0	11.3	12.3	26.4	100.0(106)	3.7	24.6	11.2	6.7	14.0	17.9	25.7	100.0(179)	4.2
시간제	48.4	12.9	12.9	25.8	100.0(31)	2.9	34.6	9.6	7.7	13.5	5.8	28.8	100.0(52)	3.9
기타	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0(3)	3.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.0
근로시간형태(부)														
전일제	49.2	12.1	11.3	27.4	100.0(124)	3.7	26.1	10.6	6.9	13.8	15.6	27.1	100.0(218)	4.2
시간제	53.3	6.7	20.0	20.0	100.0(15)	2.4	46.2	15.4	7.7	15.4	7.7	7.7	100.0(13)	2.6
기타	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)	8.2
산업분류(모)														
농림어광업	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0(3)	4.2	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0(3)	2.6
제조업	58.8	17.6	11.8	11.8	100.0(17)	2.7	35.7	14.3	3.6	14.3	10.7	21.4	100.0(28)	3.7
전기 ¹⁾	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(10)	4.4	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0(4)	4.8
건설업	44.4	11.1	11.1	33.3	100.0(9)	4.9	21.4	21.4	0.0	7.1	14.3	35.7	100.0(14)	4.4
도소매	44.4	11.1	11.1	33.3	100.0(9)	3.8	16.7	0.0	0.0	8.3	33.3	41.7	100.0(12)	5.7
운수업	37.5	12.5	12.5	37.5	100.0(8)	5.0	44.4	11.1	0.0	0.0	33.3	11.1	100.0(9)	3.2
숙박·음식점	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0(3)	2.8	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3	42.9	100.0(7)	5.0
출판등 ³⁾	57.1	0.0	28.6	14.3	100.0(7)	2.5	33.3	0.0	8.3	16.7	16.7	25.0	100.0(12)	3.8
금융·보험업	50.0	16.7	11.1	22.2	100.0(18)	3.7	33.3	14.8	3.7	11.1	18.5	18.5	100.0(27)	3.8
부동산·임대	33.3	16.7	16.7	33.3	100.0(6)	3.7	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0(5)	3.0
기술서비스 ⁴⁾	0.0	16.7	33.3	50.0	100.0(6)	4.9	16.7	8.3	8.3	25.0	16.7	25.0	100.0(12)	4.0
지원서비스 ⁵⁾	57.1	0.0	14.3	28.6	100.0(7)	5.2	40.0	0.0	10.0	10.0	10.0	30.0	100.0(10)	4.5

(표 IV-6-6 계속)

구분	24시간 보육					평균	휴일보육					평균		
	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	3시간 초과	계		1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하		5시간 초과	계
공공행정 ⁶⁾	66.7	16.7	0.0	16.7	100.0(6)	1.8	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	28.6	100.0(7)	3.5
교육서비스	53.3	13.3	20.0	13.3	100.0(15)	2.7	21.2	5.8	13.5	25.0	11.5	23.1	100.0(52)	4.3
보건업 ⁷⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.5	7.1	14.3	0.0	14.3	28.6	35.7	100.0(14)	4.8
예술 ⁸⁾	33.3	0.0	0.0	66.7	100.0(3)	4.3	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0	20.0	100.0(5)	4.1
협회·단체 ⁹⁾	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	3.6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.0
기타	70.0	20.0	0.0	10.0	100.0(10)	1.9	20.0	10.0	20.0	0.0	10.0	40.0	100.0(10)	4.5
산업분류(부)														
농림어업	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.2
제조업	50.0	20.0	5.0	25.0	100.0(20)	3.3	27.0	13.5	2.7	24.3	21.6	10.8	100.0(37)	3.8
전기 ¹⁾	57.1	0.0	14.3	28.6	100.0(7)	3.7	42.9	0.0	14.3	28.6	0.0	14.3	100.0(7)	3.3
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0(1)	5.5
건설업	46.7	13.3	0.0	40.0	100.0(15)	4.5	28.0	16.0	4.0	8.0	4.0	40.0	100.0(25)	4.2
도소매	50.0	0.0	25.0	25.0	100.0(4)	3.4	25.0	0.0	8.3	0.0	16.7	50.0	100.0(12)	5.3
운수업	62.5	0.0	0.0	37.5	100.0(8)	3.4	33.3	8.3	0.0	0.0	8.3	50.0	100.0(12)	4.7
숙박·음식점	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(3)	7.0
출판등 ³⁾	30.0	0.0	30.0	40.0	100.0(10)	4.9	30.0	20.0	0.0	10.0	20.0	20.0	100.0(10)	4.0
금융·보험업	57.1	14.3	14.3	14.3	100.0(14)	3.1	26.3	10.5	15.8	10.5	26.3	10.5	100.0(19)	3.7
부동산·임대	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0(2)	3.1	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	100.0(3)	3.9
기술서비스 ⁴⁾	23.1	30.8	15.4	30.8	100.0(13)	4.3	25.0	14.3	10.7	10.7	14.3	25.0	100.0(28)	3.9
지원서비스 ⁵⁾	40.0	10.0	30.0	20.0	100.0(10)	2.9	35.7	14.3	7.1	14.3	14.3	14.3	100.0(14)	3.6
공공행정 ⁶⁾	53.8	7.7	23.1	15.4	100.0(13)	3.1	27.8	5.6	5.6	16.7	16.7	27.8	100.0(18)	4.4
교육서비스	60.0	0.0	0.0	40.0	100.0(5)	2.7	23.1	15.4	0.0	7.7	23.1	30.8	100.0(13)	4.8
보건업 ⁷⁾	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0(3)	1.7	18.2	9.1	9.1	18.2	9.1	36.4	100.0(11)	4.5

(표 IV-6-6 계속)

구분	24시간 보육						휴일보육						평균	
	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	3시간 초과	사례수	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하	5시간 초과	사례수		
예술 ⁸⁾	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)	0.5	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)	2.5
협회·단체 ⁹⁾	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)	24.2	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	100.0(3)	6.3
기타	66.7	22.2	0.0	11.1	100.0(9)	2.0	23.1	7.7	23.1	15.4	15.4	15.4	100.0(13)	3.8

- 주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

다음은 24시간보육과 휴일보육의 이용시간에 대해 알아보았다. 먼저 24시간보육을 살펴보았다. 일반적으로 1시간 이하 시간대의 이용비율이 가장 높은 50.0%로 조사되었으며, 그 다음 3시간 초과 26.4%, 3시간 이하가 12.1%이었다. 평균 이용시간은 3.5시간 정도였다. 연령별로는 만 2세(58.3%)와 만 5세(55.0%)에서 1시간 이하 이용 비율이 가장 높았으나 평균 이용시간은 0세가 약 5시간으로 다른 연령에 비해 길었다. 직장종류에 따라서는 모가 기타 업종과 공기업에 종사하는 경우 24시간보육을 이용하는 비율이 높게 나타났으나 평균 이용시간은 민간기업에서 근무하는 경우가 4.1시간으로 공기업이나 기타 업종보다 높게 나타났다. 한편 부의 경우는 민간기업에 근무할 경우 24시간보육을 이용하는 비율이 높았으나, 평균 이용시간은 기타업종에 종사하는 경우에서 가장 높게 나타났다. 또한 종사상 지위에 있어서는 부모 모두 상용근로자의 이용비율이 많았으나, 평균 이용 시간은 모가 고용주, 부는 상용근로자일 경우 평균 이용시간이 길었다. 근로시간 형태별로는 부모 모두 전일제의 이용비율과 평균 이용시간이 높게 나타났다.

휴일보육에 대해 살펴보면, 전반적으로 이용비율은 1시간 이하가 27.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 5시간 초과인 경우가 26.3%이었다. 평균 이용시간은 4.1시간이었다. 연령대별로 살펴보면, 만 3세에서는 3시간 이하 (59.0%), 만 1세에서는 1시간 이하(48.4%), 만 2세는 5시간을 초과해서 이용하는 경우(40.5%)가 각각 가장 높게 나타나 연령별로 차이를 보였다. 평균 이용시간은 만 2세가 4.8시간으로 다른 연령에 비해 이용시간이 길었다.

직장 종류별로는 부모가 민간기업에서 근무하는 경우 휴일보육을 이용하는 비율이 가장 높았으며, 평균 이용 시간은 모가 민간기업일 경우, 부는 기타 업종에 종사할 때 가장 길게 이용하는 것으로 조사되었다. 또한 종사상 지위에 따라서는 부모 모두 상용근로자의 경우 이용 비율이 가장 높았으며, 평균 이용시간은 무급가족종사자일 때 가장 길었다. 마지막으로 근로시간형태에 따른 조사 결과를 살펴보면, 부모 모두 전일제의 경우 이용비율이 높게 나타났으나 평균 이용시간은 모는 전일제, 부는 기타에서 가장 길게 이용하는 것으로 조사되었다.

〈표 IV-6-7〉 개인양육지원서비스 이용 이유

단위: %, 명

구분	기관 이용 후 돌봐줄 사람 필요	자녀가 어려서 기관 적응에 힘들까봐	원하는 시간에 기관을 이용할 수 없음	이용희망 기관에 대기자가 많음	이용 비용이 부담됨	자녀가 원함	기타 ¹⁾	사례 수
전체	46.1	41.2	32.5	15.8	15.8	7.2	16.0	690
자녀연령								
0세	36.5	57.4	31.3	16.5	16.5	4.3	4.4	115
만 1세	37.5	52.7	32.1	11.6	14.3	5.4	1.8	112
만 2세	52.4	40.0	40.0	14.3	21.0	3.8	1.0	105
만 3세	52.5	36.4	33.9	14.4	11.0	10.2	1.6	118
만 4세	48.0	32.5	29.3	16.3	18.7	10.6	2.4	123
만 5세	49.6	29.1	29.1	21.4	13.7	8.5	0.9	117

주: 1) 기타에는 아이가 어려서, 신뢰감/안심이 되어서(다른 사람을 믿을 수 없어서), 가족이 돌봄으로 야간 등 업무에 집중 할 수 있어서, 같이 살고 있어서, 주변 사람의 권유로, 조부모가 원해서, 안전을 위해서, 배우자의 양육휴식, 보육시설의 방학기간, 기관이 질병에 취약해 서의 의견이 반영됨.

개인양육지원서비스를 이용하는 이유에 대해 살펴본 결과, 자녀가 기관을 이용하고 난 후 돌봐줄 사람이 필요하기 때문에 서비스를 이용한다는 응답이 46.1%로 절반 가까이 되었으며, 그 다음은 자녀가 어려서 기관 적응에 힘들까봐 이용한다는 응답이 41.2%, 원하는 시간에 기관을 이용할 수 없어서 이용하는 경우가 32.5%로 조사되었다. 그 외에 이용 희망 기관에 대기자가 많아서, 이용비용의 부담으로 인해, 자녀가 원해서 등의 다양한 이유가 있었다. 이러한 이유를 자녀 연령별로 분석한 결과, 0세와 만 1세인 경우는 자녀가 어려서 기관적응에 힘들까봐 이용한다는 응답이 각각 57.4%, 52.7%로 가장 많았으며, 만 2세, 만 3세, 만 4~5세에서는 기관 이용 후 돌봐줄 사람이 필요하기 때문이라는 응답이 가장 많은 비율을 차지했다.

〈표 IV-6-8〉 개인양육지원서비스 하루 평균 이용시간

단위: %(명) 시간

구분	3시간 이하	6시간 이하	9시간 이하	12시간 이하	12시 초과	계	평균
전체	27.2	33.5	21.7	14.1	3.5	100.0(690)	6.2
자녀연령							
0세	20.0	34.8	27.0	16.5	1.7	100.0(115)	6.5
만 1세	20.5	24.1	24.1	24.1	7.1	100.0(112)	7.8
만 2세	27.6	35.2	23.8	10.5	2.9	100.0(105)	6.0
만 3세	28.8	30.5	22.9	14.4	3.4	100.0(118)	6.1
만 4세	26.8	40.7	18.7	11.4	2.4	100.0(123)	5.9
만 5세	39.3	35.0	14.5	7.7	3.4	100.0(117)	5.1
직장종류(모)							
기관/공기업	34.3	32.8	19.4	11.2	2.2	100.0(134)	5.6
민간기업	23.9	34.3	21.8	15.7	4.3	100.0(490)	6.7
기타	37.9	28.8	25.8	7.6	0.0	100.0(66)	5.1
직장종류(부)							
기관/공기업	34.8	33.0	18.3	13.0	0.9	100.0(115)	5.6
민간기업	25.8	33.0	21.9	14.9	4.4	100.0(524)	6.4
기타	25.5	39.2	25.8	7.8	0.0	100.0(51)	5.5
종사상지위(모)							
자영업주	50.0	34.6	3.8	11.5	0.0	100.0(26)	4.4
고용주	26.7	60.0	0.0	13.3	0.0	100.0(15)	5.1
상용근로자	26.8	33.3	21.7	14.1	4.0	100.0(552)	6.3
임시근로자	17.9	31.3	31.3	17.9	1.5	100.0(67)	6.6
일용근로자	33.3	25.0	41.7	0.0	0.0	100.0(12)	5.4
무급가족종사자	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0(3)	5.7
잘 모름	33.3	33.3	20.0	6.7	6.7	100.0(15)	5.7
종사상지위(부)							
자영업주	27.3	45.4	18.2	6.8	2.3	100.0(44)	5.6
고용주	34.6	50.0	7.7	7.7	0.0	100.0(26)	4.6
상용근로자	26.9	32.4	22.0	14.8	4.0	100.0(581)	6.4
임시근로자	29.4	23.5	41.2	5.9	0.0	100.0(17)	5.8
일용근로자	30.8	23.1	30.8	15.4	0.0	100.0(13)	5.9
무급가족종사자	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0(2)	8.5
잘 모름	28.6	28.6	14.3	28.6	0.0	100.0(7)	6.1
근로시간형태(모)							
전일제	26.0	35.0	21.1	14.2	3.7	100.0(565)	6.3
시간제	31.9	25.9	25.0	14.7	2.6	100.0(116)	6.0
기타	44.4	33.3	22.2	0.0	0.0	100.0(9)	4.2
근로시간형태(부)							
전일제	26.7	33.3	22.4	14.0	3.7	100.0(652)	6.3
시간제	48.1	25.9	11.1	14.8	0.0	100.0(27)	4.8
기타	9.1	63.6	9.1	18.2	0.0	100.0(11)	5.6

주: 개인양육서비스는 조부모/친인척, 아이돌보미/가정보육사, 베이비시터(민간) 등을 포함함.

개인양육지원서비스를 이용하는 대상자에 한정하여 하루 평균 이용시간을 다양한 기준으로 분석하였다. 전반적인 이용시간 비율은 6시간 이용이 33.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 3시간 이하 27.2%, 9시간 이하 21.7% 순이었다. 하루 평균 이용시간은 6.2시간으로 나타났다. 자녀 연령별로 보면 만 4세의 6시간 이하 이용비율이 40.7%로 가장 높았고, 만 5세는 3시간 이하로 이용하는 경우가 39.3%, 만 2세는 6시간 이하로 이용하는 경우가 35.2%로 조사되었다. 평균 이용시간은 만 2세에서 7.8시간으로 다른 연령에 비해 높은 편으로 나타났다.

직장 종류별로는 부모 모두 민간 기업에 근무하는 경우에 이용비율과 평균 이용시간이 각각 6.7시간, 6.4시간으로 가장 길게 나타났다. 한편 종사상 지위에 따라서는 모의 경우는 상용근로자와 임시근로자로 근무하는 경우 다양한 시간대에서 이용 비율이 높게 나타난 반면, 평균 이용시간은 임시근로자로 종사하는 경우 6.6시간으로 다른 직종에 비해 길었다. 부의 경우는 상용근로자로 근무하는 경우 전반적으로 이용시간 비율이 높은 반면, 무급가족종사자로 종사하는 경우에는 평균 이용시간이 6.4시간으로 다른 직종에 비해 이용하는 시간이 길었다. 끝으로 근로시간형태별로 보면, 모의 경우는 전일제와 시간제에서 전 시간대에서 이용비율이 길게 나타났으며, 부의 경우는 전일제에서 이용비율이 높은 것으로 조사되었다. 한편 평균 이용 시간은 부모 모두 전일제에서 6.3시간으로 동일하였다.

7. 기타

전체 조사 대상자 1,035명 중 67.2%가 추가출산 의향이 없다고 응답하였다. 추가출산을 할 의향이 없는 이유를 확인한 결과, 직장과 양육의 병행이 어렵기 때문이라는 응답이 40.4%로 가장 높았으며, 그 다음은 양육비용이 많이 지출되기 때문이라는 응답이 40.1% 현재 자녀로 충분하기 때문이라는 응답이 15.9%로 나타났다. 이는 아주 근소한 차이지만 직장 and 양육의 병행의 어려움이 추가출산과 관련이 있음을 추측할 수 있다.

〈표 IV-7-1〉 추가출산 의향 및 의향이 없는 이유

단위: %, 명

구분	없음	추가출산 의향 없는 이유					사례 수
		직장과 양육 병행 어려움	양육비용 많이 지출	현재 자녀로 충분함	건강상 이유	기타	
전체	67.2	40.4	40.1	15.9	2.6	0.9	1,035
자녀연령							
0세	62.3	42.4	35.4	18.2	2.0	2.0	159
만 1세	52.7	36.8	32.2	21.8	6.9	2.3	165
만 2세	69.3	43.5	39.1	14.8	1.7	0.9	166
만 3세	66.1	41.2	38.7	16.0	3.4	0.8	180
만 4세	73.9	34.6	51.9	12.0	0.8	0.8	180
만 5세	77.3	43.4	39.2	15.4	2.1	0.0	185
직장종류(모)							
기관/공기업	60.4	38.7	39.5	15.1	5.0	1.7	197
민간기업	69.0	42.4	39.8	15.4	1.8	0.6	717
기타	67.8	30.5	42.7	20.7	3.7	2.4	121
직장종류(부)							
기관/공기업	63.2	46.4	33.6	12.7	6.4	0.9	174
민간기업	68.3	40.9	41.1	15.8	1.7	0.6	770
기타	65.9	25.0	43.3	23.3	3.3	5.0	91
종사상지위(모)							
자영업주	55.0	27.3	40.9	27.3	4.5	0.0	40
고용주	71.4	33.3	60.0	6.7	0.0	0.0	21
상용근로자	67.0	43.0	37.9	15.9	2.2	0.9	815
임시근로자	66.4	29.6	56.3	11.3	2.8	0.0	107
일용근로자	66.7	43.8	37.5	12.5	6.3	0.0	24
무급가족사자	60.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	5
잘 모름	100.0	26.1	30.4	30.4	8.7	4.3	23
종사상지위(부)							
자영업주	72.1	30.6	38.8	26.5	0.0	4.1	68
고용주	71.9	34.8	34.8	21.7	8.7	0.0	32
상용근로자	66.7	42.2	41.1	14.7	1.5	0.5	880
임시근로자	68.2	40.0	20.0	26.7	13.3	0.0	22
일용근로자	52.6	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	19
무급가족사자	100.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	3
잘 모름	81.8	11.1	22.2	33.3	22.2	11.1	11
평균 월소득(가구)							
300만원미만	67.3	32.4	35.1	16.2	8.1	8.1	55
500만원미만	65.7	35.6	47.5	15.3	1.5	0.0	397
700만원미만	68.2	42.4	38.4	16.3	1.6	1.2	359
900만원미만	66.4	55.7	31.6	10.1	2.5	0.0	119
900만원초과	70.5	37.8	31.1	23.0	6.8	1.4	105
산업분류(모)							
농림어업	57.1	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	7
제조업	76.6	36.6	46.3	13.4	2.4	1.2	107

(표 IV-7-1 계속)

구분	없음	추가출산 의향 없는 이유					사례 수
		직장과 양육 병행 어려움	양육비용 많이 지출	현재 자녀로 충분함	건강상 이유	기타	
전기 ¹⁾	70.4	36.8	36.8	26.3	0.0	0.0	27
하수폐기 ²⁾	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
건설업	67.4	32.3	38.7	16.1	12.9	0.0	46
도소매	73.9	39.2	37.3	19.6	0.0	3.9	69
운수업	55.6	50.0	30.0	10.0	10.0	0.0	18
숙박·음식점	57.1	50.0	31.3	12.5	0.0	6.3	28
출판등 ³⁾	67.4	61.3	25.8	9.7	3.2	0.0	46
금융·보험업	58.9	51.2	37.2	9.3	2.3	0.0	73
부동산·임대	66.7	20.0	70.0	10.0	0.0	0.0	15
기술서비스 ⁴⁾	73.3	45.5	33.3	18.2	3.0	0.0	45
지원서비스 ⁵⁾	69.4	64.0	12.0	20.0	4.0	0.0	36
공공행정 ⁶⁾	63.0	39.1	34.8	13.0	8.7	4.3	73
교육서비스	63.9	39.5	43.4	16.3	0.8	0.0	202
보건업 ⁷⁾	61.3	38.2	42.6	19.1	0.0	0.0	111
예술 ⁸⁾	63.6	28.6	52.4	19.0	0.0	0.0	33
협회·단체 ⁹⁾	76.9	30.0	60.0	10.0	0.0	0.0	13
기타	77.6	33.3	43.9	18.2	3.0	1.5	85
산업분류(부)							
농림어광업	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	3
제조업	66.7	42.1	44.3	10.7	2.1	0.7	210
전기 ¹⁾	65.6	47.6	28.6	19.0	0.0	4.8	32
하수폐기 ²⁾	60.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	5
건설업	60.2	32.0	40.0	24.0	4.0	0.0	83
도소매	65.1	31.7	41.5	26.8	0.0	0.0	63
운수업	78.4	34.5	44.8	20.7	0.0	0.0	37
숙박·음식점	80.0	33.3	25.0	25.0	8.3	8.3	15
출판등 ³⁾	69.0	44.8	34.5	17.2	3.4	0.0	42
금융·보험업	68.5	59.5	32.4	8.1	0.0	0.0	54
부동산·임대	76.5	46.2	46.2	0.0	7.7	0.0	17
기술서비스 ⁴⁾	68.7	35.4	41.8	22.8	0.0	0.0	115
지원서비스 ⁵⁾	69.6	40.6	46.9	3.1	9.4	0.0	46
공공행정 ⁶⁾	61.2	46.2	42.3	7.7	1.9	1.9	85
교육서비스	78.6	43.2	29.5	20.5	4.5	2.3	56
보건업 ⁷⁾	53.4	48.4	35.5	12.9	3.2	0.0	58
예술 ⁸⁾	76.5	38.5	46.2	15.4	0.0	0.0	17
협회·단체 ⁹⁾	53.3	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0	15
기타	73.2	30.0	40.0	23.3	5.0	1.7	82

주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

<표 IV-7-1>에서 보면, 자녀 연령별로는 자녀의 연령이 많아질수록 추가출산 의향이 없다는 응답 비율이 증가하는 경향을 보였다. 이유로는 만 4세에서는 양육비용이 많이 지출되기 때문이라는 응답이 51.9%로 가장 높았으며, 만 2세에서 직장과의 병행 어려움(43.5%)이 가장 큰 이유로 조사되었다. 한편 직장종류에 있어서는 부모 모두 민간기업에 근무할 때 출산 의향이 없는 비율이 가장 높았으며, 그 이유도 직장과의 병행의 어려움 때문인 것으로 조사되었다.

중상위층에 있어서는 모든 고용주로 근무할 때 추가 출산 의향이 없는 응답 비율이 가장 높았으며, 그 이유는 양육비용이 많이 지출되기 때문이라고 응답한 경우가 많았다. 양육비용의 부담 때문에 추가 출산 의향이 없다는 응답은 모가 임시근로자인 경우에 높게 나타났다. 부는 자영업자와 고용주로 근무할 때 추가 출산 의향이 없는 비율이 가장 높았다. 추가출산 의향이 없는 경우는 중상위층으로 약간의 차이를 보였는데, 상용근로자는 직장과의 병행 어려움으로 인해 자영업자와 일용근로자는 양육비용이 많이 지출되는 부담 때문이라는 응답이 가장 많았다.

평균 가구 월소득에 따른 결과를 살펴보면, 900만원을 초과하는 가구에서 추가 출산 의향이 없는 비율이 가장 높았으며, 500만원 이상에서 700만원 미만 가구에서도 출산의향이 없는 비율이 높아 주로 고소득 가구에서 추가 출산을 기피하고 있는 것으로 보인다. 추가 출산을 하지 않겠다는 이유로는 700만원-900만원 미만의 가구에서는 직장과의 병행의 어려움이 55.7%로 가장 높았으며, 300만원-500만원 미만 가구에서는 양육비용이 많이 지출되는 부담(47.5%)이 가장 큰 이유로 조사되었다.

<표 IV-7-2>를 보면, 앞서 추가 출산의향이 없다고 응답한 대상자 중 일가족 양립의 어려움을 지적한 응답자들만을 대상으로 일·가족양립의 어려움으로 퇴직을 고려한 경우가 있는지를 확인해보았다. 응답자 중 71.2%가 퇴직을 고려한 경우가 있는 것으로 조사되었다. 특히 자녀의 연령이 만 2세일 때 일·가족양립의 어려움으로 퇴직을 고려한 적이 있다는 응답이 90.0%로 높게 나타난 점은 시사하는 바가 크다. 직장의 종류별로 살펴보면, 부모 모두 민간기업에서 근무하는 경우에 퇴직을 고려한 적이 있다는 응답이 70% 이상으로 높게 나타났다. 사업장 규모별로 볼 때는 모의 경우는 100~300인 미만에서, 부의 경우는 30인 미만과 500~1,000인 미만에서 일·가족양립의 어려움으로 퇴직을 고려했다는 응답이 높게 나타났다.

한편 종사상 지위를 살펴보았을 때 모는 상용근로자, 부는 자영업주 일 경우 근로시간별로는 전일제 근무자일 때 퇴직을 고려한 경우가 많았다. 또한 연령대 별로는 30대에서 학력에 있어서는 부모 모두 고졸이하, 거주 지역은 중소도시에서 높은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-7-2〉 일·가족양립 어려움으로 인한 퇴직 고려 여부

구분	있음		없음	
	있음	사례수	있음	사례수
전체	71.2	281		
자녀연령				
0세	61.9	42		
만 1세	65.6	32		
만 2세	90.0	50	-	
만 3세	71.4	49		
만 4세	65.2	46		
만 5세	69.4	62		
거주지역				
대도시	68.8	186		
중소도시	75.9	83	-	
읍면지역	75.0	12		
직장종류		모		부
기관/공기업	47.8	46	60.8	51
민간기업	77.1	210	73.5	215
기타	64.0	25	73.3	15
사업장규모		모		부
30인 미만	74.3	109	77.4	62
30~100인 미만	71.7	53	71.2	59
100~300인 미만	81.6	38	71.4	56
300~500인 미만	68.0	25	62.2	37
500~1000인 미만	64.0	25	77.3	22
1000인 이상	54.8	31	66.7	45
종사상지위		모		부
고용주	40.0	5	37.5	8
상용근로자	73.2	235	72.2	248
임시근로자	57.1	21	66.7	6
일용근로자	71.4	7	50.0	2
무급가족종사자	100.0	1	100.0	1
잘 모름	66.7	6	100.0	1
근로시간 형태		모		부
전일제	72.9	240	71.8	273
시간제	62.2	37	33.3	6
기타	50.0	4	100.0	2

단위: %, 명

(표 IV-7-2 계속)

구분	있음	사례수	있음	사례수
연령대	모		부	
10대			0.0	1
20대	50.0	14	25.0	4
30대	72.5	200	71.4	140
40대	71.6	67	72.4	134
50대 이상			100.0	2
최종학력	모		부	
고졸이하	78.9	19	87.5	8
대졸이하	72.7	216	74.3	206
대학원이상	60.9	46	59.7	67
산업분류	모		부	
농림어광업	100.0	1	100.0	1
제조업	73.3	30	67.8	59
전기1)	42.9	7	70.0	10
하수폐기2)	0.0	0	50.0	2
건설업	50.0	10	75.0	16
도소매	80.0	20	84.6	13
운수업	40.0	5	80.0	10
숙박·음식점	87.5	8	75.0	4
출판등3)	68.4	19	84.6	13
금융·보험업	81.8	22	77.3	22
부동산·임대	100.0	2	66.7	6
기술서비스4)	73.3	15	67.9	28
지원서비스5)	100.0	16	100.0	13
공공행정6)	44.4	18	66.7	24
교육서비스	64.7	51	36.8	19
보건업7)	80.8	26	73.3	15
예술8)	50.0	6	80.0	5
협회·단체9)	66.7	3	66.7	3
기타	77.3	22	72.2	18

주: 1) 전기, 가스, 증기 및 수도사업
 2) 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
 3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 4) 전문, 과학 및 기술 서비스업
 5) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
 6) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 7) 보건업 및 사회복지 서비스업
 8) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 9) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

다음은 자녀양육에 대한 부부 역할분담에 대해 알아보았다. 주로 아내가 한다는 비율이 45.8%로 절반 가까이 되었으며, 그 다음은 공평하게 분담하는 경우가 42.3%, 전적으로 아내가 하는 경우가 6.5% 순이었다. 자녀 연령별로 역할 분담에 대해 알아본 결과, 만 2세에서는 주로 아내가 한다는 비율이 가장 높은

49.4%로 가장 높은 반면, 만 3세에서는 공평하게 분담한다는 경우가 45.6%로 조사되었다. 이러한 패턴은 전 연령대별로 비슷하게 나타났으며, 만 4세에서는 전적으로 아내가 하는 경우가 7.8%로 다른 연령에 비해 약간 높았다. 종사상 지위에 있어서는 모의 경우 일용근로자와 무급가족종사자로 근무할 때 공평하게 분담하는 비율이 각각 54.2%, 60.0%로 가장 높은 반면, 부의 경우는 일용근로자일 때 공평하게 분담하는 비율이 68.4%로 가장 높게 나타났다. 고용주로 근무하는 경우에는 성별에 상관없이 전적으로 아내가 하는 비율이 가장 높았다.

한편 근로시간형태에 따른 차이를 살펴보면, 모가 시간제(46.2%), 부가 전일제(46.6%)로 근무하는 경우 주로 아내가 담당한다는 비율이 높았다. 연령대별로도 주로 30~40대에서 주로 아내가 담당하는 비율이 다른 연령대에 비해 비교적 높았다. 학력에 있어서는 부모가 모두 대학원 이상일 때 공평하게 분담하는 비율이 높은 반면, 학사 이하의 경우는 주로 아내가 담당하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-7-3〉 부부간 자녀양육 역할분담

단위: %(명)

구분	전적으로 남편	주로 남편	공평하게 분담	주로 아내	전적으로 아내	계
전체	1.0	4.4	42.3	45.8	6.5	100.0(1,035)
자녀연령						
0세	3.1	5.0	40.9	44.0	6.9	100.0(159)
만 1세	1.8	3.6	40.0	48.5	6.1	100.0(165)
만 2세	0.0	4.2	39.2	49.4	7.2	100.0(166)
만 3세	0.6	5.0	45.6	43.3	5.6	100.0(180)
만 4세	0.6	3.3	44.4	43.9	7.8	100.0(180)
만 5세	0.0	5.4	43.2	45.9	5.4	100.0(185)
종사상지위(모)						
자영업주	0.0	10.0	35.0	47.5	7.5	100.0(40)
고용주	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	100.0(21)
상용근로자	0.6	3.4	43.3	46.1	6.5	100.0(815)
임시근로자	0.9	4.7	39.3	49.5	5.6	100.0(107)
일용근로자	0.0	12.5	54.2	25.0	8.3	100.0(24)
무급가족종사자	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	100.0(5)
잘 모름	4.3	13.0	30.4	52.2	0.0	100.0(23)
종사상지위(부)						
자영업주	0.0	8.8	48.5	36.8	5.9	100.0(68)
고용주	6.3	12.5	34.4	34.4	12.5	100.0(32)
상용근로자	0.5	3.3	41.9	48	6.4	100.0(880)
임시근로자	4.5	13.6	36.4	40.9	4.5	100.0(22)

(표 IV-7-3 계속)

구분	전적으로 남편	주로 남편	공평하게 분담	주로 아내	전적으로 아내	계
일용근로자	0.0	15.8	68.4	15.8	0.0	100.0(19)
무급가족종사자	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0(3)
잘 모름	9.1	9.1	27.3	36.4	18.2	100.0(11)
근로시간형태(모)						
전일제	0.6	3.7	43.8	45.6	6.3	100.0(820)
시간제	2.1	7.2	36.9	46.2	7.7	100.0(195)
기타	5.0	10.0	35.0	50.0	0.0	100.0(20)
근로시간형태(부)						
전일제	0.6	4.1	42.1	46.6	6.5	100.0(980)
시간제	9.1	15.2	42.4	30.3	3.0	100.0(33)
기타	4.5	4.5	50.0	31.8	9.1	100.0(22)
연령대(모)						
10대	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	100.0(3)
20대	0.0	4.3	43.5	46.4	5.8	100.0(69)
30대	0.9	4.6	42.8	44.7	6.9	100.0(738)
40대	0.9	3.6	40.9	49.3	5.3	100.0(225)
연령대(부)						
10대	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	100.0(4)
20대	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7	100.0(12)
30대	0.7	5.0	43.2	44.6	6.4	100.0(576)
40대	1.1	3.6	41.4	47.5	6.4	100.0(440)
50대 이상	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0(3)
최종학력(모)						
고졸이하	1.1	7.7	39.6	44.0	7.7	100.0(91)
대학이하	0.8	3.6	41.5	47.2	6.9	100.0(798)
대학원이상	2.1	6.8	48.6	39.0	3.4	100.0(146)
최종학력(부)						
고졸이하	1.5	4.5	35.8	46.3	11.9	100.0(67)
대학이하	0.6	3.9	42.1	47.3	6.1	100.0(774)
대학원이상	2.1	6.7	45.4	39.7	6.2	100.0(194)

아내(모)의 평균 출퇴근 소요시간을 알아보았다. 30분 이하로 출퇴근하는 경우가 45.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 1시간 이하 30.4%, 1시간 30분 이하 16.4% 순이었다. 평균 출퇴근 시간은 60.2분으로 조사되었다.

자녀 연령별로 볼 때, 대부분 30분 이하로 출퇴근하는 경우가 가장 높았으며, 만 5세에서는 30분 이하가 53.5%로 절반 이상이였다. 평균 출퇴근 시간이 가장 긴 연령대는 만 3세로 73.9분이였다.

직장종류별로 보았을 때 부모 모두 30분 이하가 가장 많은 것으로 보이며 평균 출퇴근시간은 모의 경우 기타 업종에서 64.9시간으로 가장 길었다. 사업장 규모별로는 부모 모두 30인 미만의 작은 사업장에 근무할 때 출퇴근 시간이 30분 이하인 경우가 각각 53.1%, 55.8%로 절반 이상이었다. 또한 종사상 지위별로 보았을 때, 고용주로 근무할 때 출퇴근 시간이 긴 것으로 나타났다. 근로시간형태별로 분석했을 때, 모는 시간제로 종사할 때 출퇴근 시간이 30분 이하인 경우가 56.4%로 가장 많았으며 평균 출퇴근시간이 가장 긴 경우는 기타인 경우로 86.0분이었다. 부의 경우는 전일제로 종사할 때 30분 이하 출퇴근시간인 경우가 45.6%로 가장 많았다. 평균 출퇴근 시간은 시간제로 근무할 경우가 89.7시간으로 가장 길었다. 한편 평균 가구 월소득별로 보았을 때는 소득수준에 관계없이 30분 이하의 출퇴근 시간 비율이 가장 높았으며, 평균 출퇴근시간은 소득 700만원 이하에서 67.6분으로 다른 소득수준에 비해 다소 높았다.

〈표 IV-7-4〉 평균 출퇴근 소요시간_아내(모)

구분	단위: %(명), 분				계	평균
	30분 이하	1시간 이하	1시간 30분 이하	1시간 30분 초과		
전체	45.1	30.4	16.4	8.0	100.0(1,035)	60.2
자녀연령						
0세	48.4	31.4	12.6	7.5	100.0(159)	53.2
만 1세	41.8	33.3	17.0	7.9	100.0(165)	59.1
만 2세	47.0	27.1	18.1	7.8	100.0(166)	57.9
만 3세	35.0	32.2	23.3	9.4	100.0(180)	73.9
만 4세	45.0	31.7	15.0	8.3	100.0(180)	62.3
만 5세	53.5	27.0	12.4	7.0	100.0(185)	53.6
직장종류(모)						
기관/공기업	47.2	26.9	18.3	7.6	100.0(197)	54.3
민간기업	42.7	32.9	16.3	8.1	100.0(717)	61.0
기타	56.2	21.5	14.0	8.3	100.0(121)	64.9
직장종류(부)						
기관/공기업	48.3	27.0	16.7	8.0	100.0(174)	56.3
민간기업	43.0	31.7	16.8	8.6	100.0(770)	62.4
기타	57.1	26.4	13.2	3.3	100.0(91)	48.5
사업장규모(모)						
30인미만	53.1	27.7	12.8	6.4	100.0(358)	52.5
30~100인미만	46.1	31.1	14.2	8.7	100.0(219)	57.0
100~300인미만	33.5	36.8	20.0	9.7	100.0(185)	76.0

(표 IV-74 계속)

구분	30분 이하	1시간 이하	1시간 30분 이하	1시간 30분 초과	계	평균
300~500인미만	46.3	23.2	18.3	12.2	100.0(82)	70.8
500~1000인미만	38.9	27.8	25.0	8.3	100.0(72)	62.9
1000인미만	40.3	34.5	19.3	5.9	100.0(119)	54.9
사업장규모(부)						
30인미만	55.8	23.9	11.9	8.4	100.0(226)	52.7
30~100인미만	40.1	37.6	16.8	5.6	100.0(197)	53.5
100~300인미만	43.3	30.7	18.6	7.4	100.0(215)	66.9
300~500인미만	39.3	33.1	15.2	12.4	100.0(145)	71.8
500~1000인미만	39.5	28.4	24.7	7.4	100.0(81)	64.6
1000인미만	46.8	29.2	16.4	7.6	100.0(171)	57.3
종사상지위(모)						
고용주	19.0	23.8	23.8	33.3	100.0(21)	144.5
상용근로자	43.9	32.1	16.3	7.6	100.0(815)	58.8
임시근로자	56.1	29.0	10.3	4.7	100.0(107)	49.0
일용근로자	25.0	25.0	41.7	8.3	100.0(24)	81.3
무급가족종사자	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(5)	11.2
잘 모름	56.5	17.4	17.4	8.7	100.0(23)	47.6
종사상지위(부)						
고용주	31.3	25.0	25.0	18.8	100.0(32)	95.8
상용근로자	45.5	31.7	15.6	7.3	100.0(880)	57.8
임시근로자	36.4	27.3	18.2	18.2	100.0(22)	87.8
일용근로자	42.1	21.1	21.1	15.8	100.0(19)	55.4
무급가족종사자	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0(3)	41.0
잘 모름	54.5	9.1	36.4	0.0	100.0(11)	47.3
근로시간형태(모)						
전일제	42.2	31.7	18.0	8.0	100.0(820)	61.0
시간제	56.4	27.2	9.7	6.7	100.0(195)	53.7
기타	55.0	10.0	15.0	20.0	100.0(20)	86.0
근로시간형태(부)						
전일제	45.6	30.7	16.0	7.7	100.0(980)	58.9
시간제	30.3	21.2	33.3	15.2	100.0(33)	89.7
기타	45.5	31.8	9.1	13.6	100.0(22)	72.6
평균 월소득(가구)						
300만원 이하	45.5	18.2	21.8	14.5	100.0(55)	66.4
500만원 이하	49.9	30.0	14.6	5.5	100.0(397)	52.4
700만원 이하	44.0	32.9	12.3	10.9	100.0(359)	67.6
900만원 이하	44.5	28.6	20.2	6.7	100.0(119)	64.6
900만원 초과	31.4	32.4	30.5	5.7	100.0(105)	56.0

남편(부)의 평균 출퇴근 소요시간을 확인한 결과, 1시간 이하인 경우가 34.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 30분 이하인 경우가 32.1%로 가장 많은 것으로 나

타났다. 평균 출퇴근 시간은 72분으로 조사되었다.

자녀 연령별로 볼 때, 전반적으로 30분이하와 1시간 이하가 가장 많았다. 세 부적으로는 0세에서와 만 5세에서는 30분 이하인 경우가 각각 39.0%, 36.8%로 다른 연령에 비해 다소 높았으며, 만 3세에서는 1시간 30분을 초과하는 경우가 16.1%로 다른 유형에 비해 다소 높게 나타났다. 한편 평균 출퇴근 시간이 가장 긴 연령대는 만 3세로 86.2분이었다.

직장종류별로 보았을 때 모든 공기업에 다니는 경우, 부는 기타 업종의 경우 30분 이하라는 응답이 가장 많았으며, 평균 출퇴근시간은 모든 기타 업종(82.7시간), 부는 민간기업(74.2%)에 근무할 때 소요시간이 긴 것으로 조사되었다. 사업장 규모별로는 모든 1000인 미만, 부는 30인 미만의 사업장에 근무할 때 30분 이하로 출퇴근하는 경우의 비율이 가장 높았다. 또한 종사상 지위별로 확인한 결과, 부모에 상관없이 고용주로 종사할 때 출퇴근 시간으로 소요되는 시간이 가장 긴 것으로 나타났으며 근로시간형태별로는 모든 기타, 부는 시간제일 경우 출퇴근 시간이 길었다. 마지막으로 평균 월소득 500만원 이하의 경우 1시간 이하의 출퇴근 시간이 가장 많은 비율을 차지했으며 평균 출퇴근 시간은 700만원 이하의 경우에 가장 길었다.

〈표 IV-7-5〉 평균 출퇴근 소요시간_남편(부)

구분	단위: %(명), 분				계	평균
	30분 이하	1시간 이하	1시간 30분 이하	1시간 30분초과		
전체	32.1	34.1	20.7	13.1	100.0(1,035)	72.0
자녀연령						
0세	39.0	32.1	18.9	10.1	100.0(159)	65.6
만 1세	32.7	33.9	20.0	13.3	100.0(165)	65.3
만 2세	30.7	35.5	21.7	12.0	100.0(166)	69.1
만 3세	27.2	37.2	19.4	16.1	100.0(180)	86.2
만 4세	26.7	34.4	23.9	15.0	100.0(180)	79.7
만 5세	36.8	31.4	20.0	11.9	100.0(185)	64.8
직장종류(모)						
기관/공기업	37.1	30.5	17.3	15.2	100.0(197)	67.7
민간기업	30.0	36.0	21.6	12.4	100.0(717)	71.4
기타	36.4	28.9	20.7	14.0	100.0(121)	82.7
직장종류(부)						
기관/공기업	36.8	31.6	19.0	12.6	100.0(174)	64.4
민간기업	29.0	36.0	21.4	13.6	100.0(770)	74.2
기타	49.5	23.1	17.6	9.9	100.0(91)	68.4

(표 IV-7-5 계속)

구분	30분 이하	1시간 이하	1시간 30분 이하	1시간 30분초과	계	평균
사업장규모(모)						
30인미만	32.4	35.8	17.6	14.2	100.0(358)	69.0
30~100인미만	32.9	36.1	21.0	10.0	100.0(219)	68.4
100~300인미만	25.9	33.0	26.5	14.6	100.0(185)	86.7
300~500인미만	34.1	31.7	20.7	13.4	100.0(82)	73.7
500~1000인미만	31.9	31.9	19.4	16.7	100.0(72)	71.4
1000인미만	37.8	30.3	21.0	10.9	100.0(119)	64.1
사업장규모(부)						
30인미만	39.4	35.0	13.3	12.4	100.0(226)	60.3
30~100인미만	33.0	35.0	22.3	9.6	100.0(197)	65.5
100~300인미만	25.6	34.9	26.0	13.5	100.0(215)	79.3
300~500인미만	25.5	33.1	22.1	19.3	100.0(145)	91.1
500~1000인미만	35.8	27.2	24.7	12.3	100.0(81)	68.2
1000인미만	33.3	35.1	18.7	12.9	100.0(171)	71.7
종사상지위(모)						
고용주	19.0	23.8	28.6	28.6	100.0(21)	161.2
상용근로자	32.4	35.5	19.6	12.5	100.0(815)	69.4
임시근로자	28.0	35.5	25.2	11.2	100.0(107)	70.7
일용근로자	37.5	16.7	29.2	16.7	100.0(24)	73.0
무급가족종사자	60.0	20.0	0.0	20.0	100.0(5)	40.2
잘 모름	30.4	21.7	39.1	8.7	100.0(23)	60.6
종사상지위(부)						
고용주	18.8	31.3	31.3	18.8	100.0(32)	113.5
상용근로자	31.9	35.2	20.2	12.6	100.0(880)	70.0
임시근로자	9.1	40.9	31.8	18.2	100.0(22)	89.1
일용근로자	21.1	15.8	31.6	31.6	100.0(19)	93.2
무급가족종사자	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0(3)	41.0
잘 모름	27.3	36.4	36.4	0.0	100.0(11)	48.9
근로시간형태(모)						
전일제	32.2	34.4	20.2	13.2	100.0(820)	73.0
시간제	32.8	34.4	21.5	11.3	100.0(195)	66.5
기타	20.0	20.0	30.0	30.0	100.0(20)	86.7
근로시간형태(부)						
전일제	32.2	34.7	20.3	12.8	100.0(980)	71.5
시간제	15.2	24.2	33.3	27.3	100.0(33)	102.9
기타	50.0	22.7	18.2	9.1	100.0(22)	46.8
평균 월소득(가구)						
300만원 이하	23.6	29.1	30.9	16.4	100.0(55)	76.0
500만원 이하	35.5	37.0	17.4	10.1	100.0(397)	63.3
700만원 이하	30.9	32.0	20.1	17.0	100.0(359)	83.4
900만원 이하	31.1	37.0	20.2	11.8	100.0(119)	72.5
900만원 초과	28.6	29.5	30.5	11.4	100.0(105)	63.4

V. 시간자원 배분 결정 요인 분석

1. 이론적 틀

전통 미시경제학 이론에 따르면, 가구는 그들의 예산제약(budget constraint) 하에서, 가능한 시장재화 (market goods) 조합을 소비함으로써 그들의 효용 (utility)을 극대화한다. Becker(1965)는 이러한 전통 이론을 다음과 같은 두 가지 측면에서 보완하였는데, 1) 가구의 효용을 창출하기 위해 고려하여야 하는 재화는 기존 이론에서 제시하는 최종적으로 소비하는 재화만이 아닌, 이러한 재화를 생산하기 위하여 사용되는 투입요소(input), 즉 원자재(原資材, commodities)까지도 효용극대화를 위해 소비하는 재화로 고려하고, 2) 나아가서 이러한 '소비가능한 원자재'의 집합을 확장하였다. 이렇게 확장된 원자재의 집합에는 '시간(time)' 개념까지 포함되었는데, 이는 시장재화의 생산을 위해 투입되는 일정 수준의 '시간'을 원자재라고 보고, 그렇기 때문에 시간소비 역시 개인의 효용함수에 포함되어야 한다고 본 것이다. 즉, 이는 개별 가구가 효용을 극대화함에 있어 예산에 대한 제약이 있을 뿐만 아니라 시간에 대한 제약이 있음을 의미한다.

가사돌봄이나 자녀돌봄은 가구 내에서 생산되는 재화(home good)로 보며, 따라서 이를 생산하기 위하여 소비되는 시간은 무급노동시간(unpaid work hour)으로 정의된다(Sousa-Poza et al., 2001).

본 연구는 선행연구들을 바탕으로 하여 아래와 같이 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 가구 여성의 효용함수를 구성한다.

$$\max U = U(X, L, H, C) \dots \dots (1)$$

X 는 재화, L 은 근로시간, H 는 여가시간, C 는 자녀돌봄시간을 나타낸다. 다시 말해서, 영유아기 자녀를 둔 여성이 자신의 효용을 극대화하고자 할 때, 효용은 X, L, H, C 에 의해 결정된다.

또한 본 연구에서는 해당 여성의 제약식을 다음과 같이 구성한다. 먼저 시간 제약의 경우, 여성의 시간은 시장노동 L , 자녀돌봄 C , 여가 H 에 대한 시간으로 각각 나누어진다고 보고,

$$L + C + H = 24 \dots\dots (2)$$

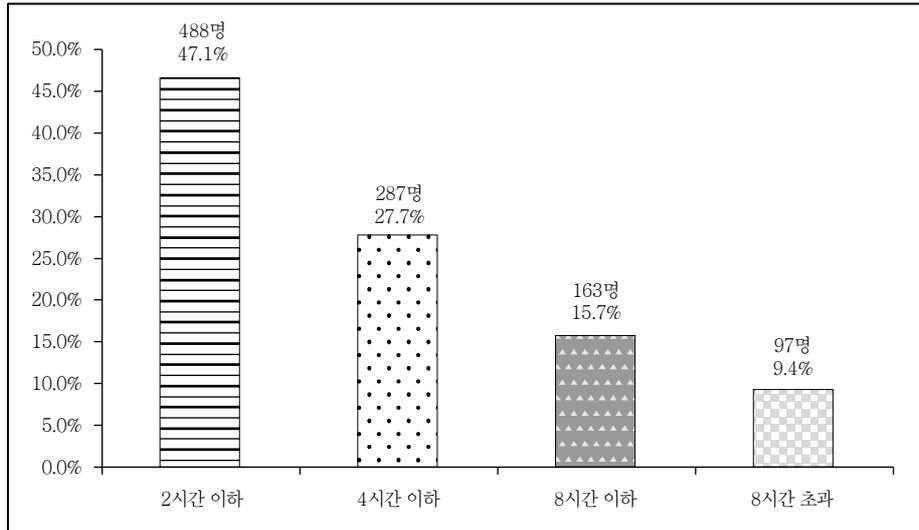
로 쓸 수 있다. 여기서 C 는 무급노동시간이며, 본 연구는 육아지원을 위한 시간정책의 효과를 분석하고자 하므로 가구 내에서 생산되는 재화는 자녀돌봄으로 한정하고, 무급노동시간은 이를 생산하기 위하여 소비되는 시간으로 본다. 또한 예산제약식은

$$P_X X + P_i I = wL + B \dots\dots (3)$$

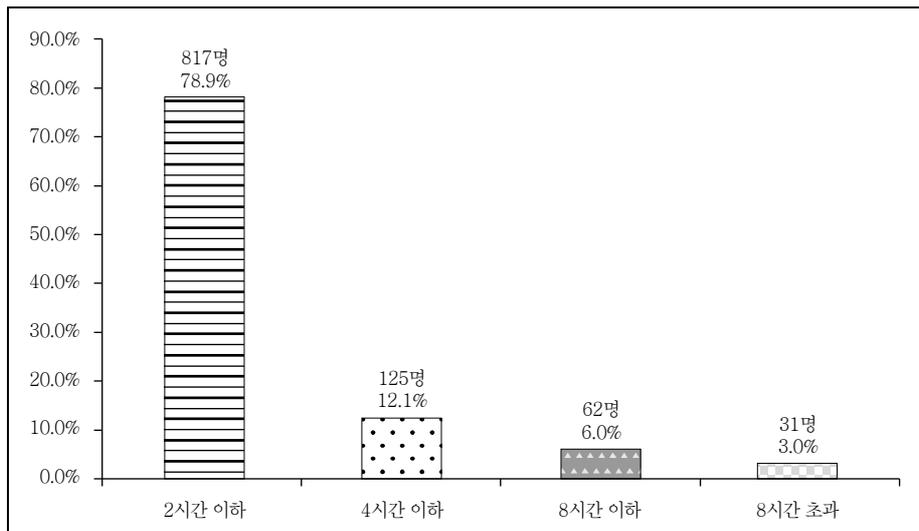
과 같이 쓸 수 있는데, w 는 임금(wage), B 는 여성의 근로소득을 제외한 가구의 총소득이며, 대표적으로 배우자의 근로소득을 포함한다. I 는 여성 외의 개인 혹은 기관의 자녀돌봄을 나타내며, 이에 대한 비용을 P_i 로 본다.

2. 자녀돌봄시간 결정 요인 분석 모형

본 절에서는 취업부모의 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인이 무엇인가를 살펴보고, 시간정책의 자녀돌봄시간배분에의 영향을 분석해 보고자 한다. 분석모형을 구성하기에 앞서 분석에 사용될 종속변수의 특성을 살펴보겠다. 종속변수인 (취업부모의) 자녀돌봄시간의 빈도는 아래 그림과 같다.



[그림 V-2-1] 주중 자녀돌봄시간(어머니)



[그림 V-2-2] 주중 자녀돌봄시간(아버지)

그림에서 본 바와 같이 자녀돌봄시간에 대한 자료의 분포는 왜곡되어 (skewed) 있고, 각 그룹 자료의 이러한 왜곡여부를 확인할 수 있는 왜도 (skewness)값을 확인해 보면, 주중 어머니/아버지의 왜도는 각각 2.65, 3.93로 측정된다.²¹⁾ 또한 왜곡도의 수준(heaviness of the tails)을 측정하는 첨도(kurtosis) 값을 보면, 각 각의 그룹에서 11.32, 25.87로 측정되어, 자료의 왜곡 정도를 확인할 수 있다.

〈표 V-2-1〉 설문자료 자녀돌봄시간의 왜곡도

	주중 어머니	주중 아버지
왜도	2.65	3.93
첨도	11.32	25.87

본 분석에서는 최소자승법(Ordinary Least Squares(OLS) method)을 이용하여 자료를 분석한 후, 위와 같은 자료의 특성을 고려하여 음이항 회귀모형 (Negative Binomial Regression, NBR) 분석을 시도하고자 한다.

자녀돌봄시간에 대한 요인 분석은 두 가지 집단을 대상으로 실시되었다. 자녀의 어머니와 아버지를 나누어 분석함으로써 남성과 여성의 자녀돌봄시간에 대한 영향 요인이 어떻게 다른가를 살펴보고자 하였다. 이렇게 나눈 집단을 분석하기 위하여 사용된 모델은 총 네 가지이다. 첫째, 조사대상자의 인구사회적 변수, 근로시간(형태), 근로기간, 직장유형, 종사상지위 등을 포함한 모델 1을 구성하여 정책적 변수를 포함하지 않았을 때 이들 독립변수의 자녀돌봄시간에 대한 영향을 분석하였다. 둘째, 모델 2에서는 모델 1에 사용한 독립변수에 '현(現) 직장의 시간정책의 유무'에 대한 변수를 추가하여 분석하였다. 이 때 단시간근로제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 재량근로시간제, 출산전·후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축제 등을 이항변수로 두고 각 각을 독립변수로 사용하여 분석하였다. 다음으로, 모델 3은 시간정책에 대한 '과거 직장포함의 이용 경험 유무'와 '배우자의 시간정책 경험 여부'에 대한 독립변수를 추가하여 자녀돌봄시간에 대한 영향을 분석하였다. 마지막으로 모델 4에서는 부모의 자녀돌봄시간 구성과 직접적으로 관련이 있는 '육아지원 서비스 이용 여부'에 대한 독립변수를 추가하여 분석하였다. 육아지원 서비스에는 어린이집,

21) 왜도의 경우 자료의 비대칭 정도와 방향을 측정하는 지수로서, 정규분포의 경우 0의 값을 가지며, 왜곡의 정도가 클수록 절대값이 증가하고, 좌측으로 왜곡된 경우 음(-)의 값을 가진다.

유치원, 조부모/친인척, 아이돌보미/가정보육사 등의 서비스 내용 각 각에 대한 이용여부를 조사하여 독립변수로 사용하였다.

아울러 음이항 회귀모형 분석에 의해 추정된 계수는 로그함수의 차(difference)이므로 OLS 추정계수와 같이 직관적 해석이 어렵다. 따라서 '발생률 (incident rate ratio, IRR)'로 전환하여 독립변수의 종속변수에 대한 영향을 해석한다.

3. 분석결과²²⁾

자녀돌봄시간에 영향을 준 요인 분석을 위하여 본 연구에서 실시한 설문조사 자료를 활용하였다.

가. 자녀돌봄시간 결정 요인: 자녀의 어머니

자녀의 어머니의 자녀돌봄시간 결정 요인 분석의 결과는 <표 V-3-1>와 같다. 우선 OLS 분석의 결과를 보면, 인구사회적 변수로 구성된 모델 1에서 다른 요인의 변화가 없다고 가정했을 때, 1% 유의수준에서 미취학자녀 연령이 1세 증가하면 자녀돌봄시간은 0.25시간만큼 감소하는 것으로 분석되었다. 자녀의 어머니 경우, 민간기업 종사자가 공공기관 및 공기업 종사자 보다 자녀돌봄시간이 1.26시간만큼 적은 것으로 나타났다. 자녀의 아버지가 민간기업에 종사할 경우, 공공기관 및 공기업에 종사할 경우보다 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간이 0.75시간 증가하는 것으로 나타났다. 자녀의 아버지가 시간제로 일할 경우, 전일제에 종사하는 자녀의 어머니는 주중 자녀돌봄시간이 1.58시간만큼 감소하는 것으로 나타났다. 모델 2의 유의미한 결과를 보면, 모델 1에 포함되었던 독립변수들의 경우 유사한 결과를 보였다.

22) 실증분석의 가독성을 높이기 위하여 고려한 모든 독립변수를 포함한 모델 4에 대한 OLS 분석 및 NBR 분석의 IRR의 결과는 부록4에 하나의 표에 별도 작성하여, 결과 비교를 보다 용이하도록 함.

〈표 V-3-1〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 어머니

구분		OLS				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		-0.068(0.223)	-0.117(0.225)	-0.127(0.227)	-0.085(0.236)	
미취학 자녀연령		-0.247 ^{***} (0.075)	-0.254 ^{***} (0.075)	-0.250 ^{***} (0.075)	-0.268 ^{***} (0.080)	
하루 평균 근로 시간	아내	0.320 ^{***} (0.045)	0.311 ^{***} (0.045)	0.303 ^{***} (0.045)	0.308 ^{***} (0.045)	
	남편	-0.084 [*] (0.044)	-0.067(0.044)	-0.060(0.045)	-0.059(0.045)	
직장 유형 ¹⁾	아 내	민간기업	-1.257 ^{***} (0.321)	-1.269 ^{***} (0.326)	-1.232 ^{***} (0.326)	-1.220 ^{***} (0.327)
		기타	-0.513(0.486)	-0.592(0.494)	-0.483(0.497)	-0.374(0.498)
	남 편	민간기업	0.753 ^{**} (0.330)	0.731 ^{**} (0.337)	0.720 ^{**} (0.339)	0.681 ^{**} (0.339)
		기타	-0.015(0.529)	-0.094(0.537)	-0.123(0.539)	-0.159(0.540)
종사 상지 위 ²⁾	아 내	임시근로자	-0.057(0.434)	-0.117(0.435)	-0.050(0.436)	-0.033(0.436)
		일용근로자	0.756(0.810)	0.741(0.814)	0.417(0.824)	0.528(0.825)
		무급가족종사자	2.787(1.737)	2.706(1.740)	2.815(1.746)	2.764(1.753)
	남 편	임시근로자	0.590(0.843)	0.436(0.846)	0.385(0.843)	0.197(0.850)
		일용근로자	-0.848(0.902)	-0.830(0.904)	-0.890(0.907)	-1.004(0.908)
		무급가족종사자	3.823 [*] (2.218)	3.831 [*] (2.228)	2.902(2.248)	3.128(2.259)
근로 시간 형태 ³⁾	아 내	시간제	0.642 [*] (0.356)	0.625 [*] (0.359)	0.557(0.365)	0.562(0.366)
		기타	1.498(0.918)	1.693 [*] (0.922)	1.748 [*] (0.926)	1.682 [*] (0.928)
	남 편	시간제	-1.581 ^{**} (0.704)	-1.599 ^{**} (0.709)	-1.651 ^{**} (0.712)	-1.452 ^{**} (0.714)
		기타	-0.218(0.886)	-0.249(0.887)	-0.346(0.898)	-0.316(0.900)
출퇴 근 시간	아내	-0.001(0.002)	0.000(0.002)	-0.000(0.002)	0.001(0.002)	
	남편	0.001(0.002)	0.001(0.002)	0.001(0.002)	0.001(0.002)	
평월 소득	아내	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	
평월 소득 요소	아내	0.403 ^{***} (0.138)	0.390 ^{***} (0.138)	0.413 ^{***} (0.139)	0.456 ^{***} (0.140)	
	남편	-0.116(0.113)	-0.109(0.113)	-0.129(0.114)	-0.167(0.114)	
연령	아내	0.033(0.042)	0.022(0.042)	0.023(0.042)	0.025(0.042)	
	남편	-0.065 [*] (0.039)	-0.059(0.039)	-0.062(0.039)	-0.064(0.039)	
최종 학력	아 내	대졸이하	-0.140(0.444)	-0.046(0.446)	-0.130(0.450)	-0.191(0.450)
		대학원 이상	-0.215(0.565)	-0.083(0.566)	-0.113(0.569)	-0.140(0.569)
	남 편	대졸이하	0.048(0.518)	0.099(0.521)	0.105(0.521)	0.123(0.521)
		대학원 이상	0.561(0.601)	0.583(0.605)	0.551(0.608)	0.612(0.608)
거주 지역	중소도시	0.115(0.256)	0.169(0.257)	0.209(0.259)	0.194(0.259)	
	읍면지역	0.474(0.570)	0.573(0.573)	0.496(0.575)	0.497(0.576)	
현직 장의 제도 유무	단시간(시간제)근로제			0.044(0.289)	0.614 [*] (0.333)	0.614 [*] (0.333)
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			-0.083(0.287)	-0.478(0.341)	-0.535(0.341)
	재택근무제			-0.045(0.350)	-0.152(0.395)	-0.161(0.396)

구분		OLS			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
	재량근로시간제		-0.563(0.342)	-0.671*(0.397)	-0.746*(0.400)
	출산전후휴가		0.752** (0.301)	0.958*** (0.335)	0.918*** (0.335)
	배우자출산휴가		0.279(0.256)	0.265(0.277)	0.316(0.279)
	육아휴직		-0.204(0.265)	-0.181(0.291)	-0.179(0.292)
	육아기근로시간 단축제		0.048(0.298)	-0.141(0.330)	-0.137(0.330)
(과거직장포함) 이용 경험	단시간(시간제)근로제			-0.927** (0.393)	-0.868** (0.396)
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.575(0.401)	0.607(0.402)
	재택근무제			0.078(0.455)	0.114(0.456)
	재량근로시간제			-0.122(0.496)	-0.061(0.501)
	출산전후휴가			-0.407(0.281)	-0.448(0.282)
	육아휴직			-0.033(0.303)	-0.042(0.303)
	육아기근로시간단축제			1.122** (0.493)	1.195** (0.493)
배우자 이용 경험	단시간(시간제)근로제			-0.294(0.379)	-0.361(0.379)
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.531(0.355)	0.498(0.356)
	재택근무제			-0.057(0.432)	-0.054(0.435)
	재량근로시간제			0.491(0.490)	0.527(0.493)
	배우자출산휴가			-0.088(0.280)	-0.072(0.279)
	육아휴직			-0.094(0.278)	-0.155(0.278)
	육아기근로시간단축제			-0.752*(0.441)	-0.799*(0.441)
이용 여부	어린이집				0.406(0.262)
	유치원				-0.246(0.283)
	조부모/친인척				0.044(0.242)
	아들보모/가정보육사				-0.690*(0.393)
	베이비시터(민간)				0.663(0.428)
	반일제이상학원				-0.760*(0.420)
	사설기관(시간제)				0.595(0.410)
	개별/그룹지도, 방문학습지 등				0.326(0.383)
상수	4.024*** (1.299)	4.121*** (1.488)	4.091** (1.783)	3.711*(2.071)	
Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032	
Adj R-squared	0.087	0.0905	0.0994	0.1043	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

추가된 시간정책 변수는 출산전·후휴가가 현재의 직장에서 시행되는 경우, 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간이 증가에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 모델 3에서는 단시간근로제 이용경험이 있는 경우, 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간은 0.93시간만큼 감소하는 것으로 분석되었으나, 육아기근로시간단축제의 경험은 1.12시간만큼 주중 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 나타났다. 모델 4의 경우, 이들 독립변수들이 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간을 각각 0.87시간만큼 감소시키고, 1.20시간만큼 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 모델 4에 추가된 육아지원서비스 이용 여부 변수 중에서 아이돌보미/가정보육사, 반일제이상학원 서비스를 이용한 경우 자녀돌봄시간이 감소하는 것으로 분석되었다.

다음으로 동일한 집단에 대한 음이항 회귀모형 분석의 결과를 살펴보면, OLS 분석 결과와는 다르게, 모델 전반적으로 자녀의 아버지의 연령이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 이들 크기를 직관적으로 읽을 수 있는 발생률<표 V-3-2>를 보면, 남편 연령의 1세 증가는 아내(자녀의 어머니)의 주중 자녀돌봄시간을 0.98배만큼 감소시키는 것으로 분석되었다. 모델 3과 4에서 공통적으로 사용된 독립변수의 결과를 살펴보면, 현 직장에 단시간근로제와 출산전·후휴가제가 있는 경우, 육아기근로시간단축제 이용 경험이 있는 경우, 그리고 배우자의 재량근로시간제 이용경험이 있는 경우 등은 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간을 통계적으로 유의미한 수준에서 증가시키는 것으로 분석되었다. 모델 4를 기준으로 현 직장에서의 단시간근로제와 출산전·후휴가 시행은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 24% 증가시키는 것으로 분석되었다. 또한 시차출퇴근제와 육아기근로시간단축제 이용 경험이 있는 경우, 자녀돌봄시간을 각각 17%, 41% 증가시키는 것으로 나타났다. 육아지원서비스 이용여부와 관련하여서는 어린이집/베이비시터(민간)을 이용할 때 자녀돌봄시간이 각각 10%, 19% 증가하는 것으로 나타난 반면에 아이돌보미/가정보육사의 이용과 반일제이상학원의 이용은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 15% 감소시키는 것으로 나타났다.

〈표 V-3-2〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 어머니

구분		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		-0.005(0.048)	-0.021(0.049)	-0.022(0.049)	-0.015(0.051)	0.995(0.048)	0.979(0.048)	0.979(0.048)	0.985(0.050)	
미취학 자녀연령		-0.063 ^{***} (0.016)	-0.064 ^{***} (0.016)	-0.064 ^{***} (0.016)	-0.068 ^{***} (0.017)	0.939 ^{***} (0.015)	0.938 ^{***} (0.015)	0.938 ^{***} (0.015)	0.934 ^{***} (0.016)	
하루평균 근로 시간	아내	0.050 ^{***} (0.008)	0.047 ^{***} (0.008)	0.047 ^{***} (0.008)	0.049 ^{***} (0.008)	1.051 ^{***} (0.008)	1.049 ^{***} (0.008)	1.048 ^{***} (0.008)	1.050 ^{***} (0.008)	
	남편	0.000(0.008)	0.005(0.009)	0.006(0.009)	0.006(0.009)	1.000(0.008)	1.005(0.009)	1.006(0.009)	1.006(0.009)	
작업 유형 ¹⁾	아내	민간기업	-0.287 ^{***} (0.068)	-0.286 ^{***} (0.069)	-0.285 ^{***} (0.068)	-0.289 ^{***} (0.068)	0.751 ^{***} (0.051)	0.751 ^{***} (0.052)	0.752 ^{***} (0.051)	0.749 ^{***} (0.051)
		기타	-0.061(0.104)	-0.079(0.105)	-0.058(0.104)	-0.047(0.104)	0.940(0.097)	0.924(0.097)	0.944(0.099)	0.954(0.100)
	남편	민간기업	0.181 ^{**} (0.072)	0.178 ^{**} (0.073)	0.178 ^{**} (0.073)	0.168 ^{**} (0.073)	1.199 ^{**} (0.086)	1.194 ^{**} (0.087)	1.195 ^{**} (0.087)	1.183 ^{**} (0.086)
		기타	-0.024(0.117)	-0.034(0.119)	-0.036(0.118)	-0.033(0.118)	0.976(0.115)	0.967(0.115)	0.965(0.114)	0.968(0.114)
종사상 지위 ²⁾	아내	임시근로자	-0.027(0.094)	-0.048(0.094)	-0.029(0.093)	-0.017(0.093)	0.974(0.091)	0.953(0.089)	0.972(0.091)	0.983(0.091)
		일용근로자	0.152(0.172)	0.143(0.172)	0.083(0.172)	0.114(0.172)	1.164(0.200)	1.153(0.199)	1.086(0.187)	1.121(0.193)
		무급가족종사자	0.321(0.378)	0.309(0.375)	0.352(0.368)	0.309(0.368)	1.379(0.521)	1.362(0.510)	1.421(0.523)	1.362(0.502)
	남편	임시근로자	0.205(0.177)	0.177(0.177)	0.200(0.175)	0.166(0.176)	1.227(0.218)	1.194(0.211)	1.222(0.214)	1.180(0.207)
		일용근로자	-0.173(0.207)	-0.160(0.207)	-0.195(0.207)	-0.211(0.206)	0.841(0.174)	0.852(0.176)	0.823(0.170)	0.810(0.167)
		무급가족종사자	0.554(0.492)	0.521(0.491)	0.161(0.497)	0.263(0.496)	1.740(0.856)	1.684(0.827)	1.175(0.584)	1.301(0.645)
근로시 간형태 ³⁾	아내	시간제	0.102(0.077)	0.109(0.077)	0.101(0.078)	0.098(0.078)	1.108(0.085)	1.115(0.086)	1.107(0.086)	1.103(0.086)
		기타	0.243(0.186)	0.301(0.186)	0.324 [*] (0.186)	0.325 [*] (0.185)	1.276(0.237)	1.351(0.252)	1.383 [*] (0.258)	1.384 [*] (0.256)
	남편	시간제	-0.473 ^{***} (0.163)	-0.475 ^{***} (0.163)	-0.513 ^{***} (0.164)	-0.468 ^{***} (0.163)	0.623 ^{***} (0.102)	0.622 ^{***} (0.102)	0.599 ^{***} (0.098)	0.626 ^{***} (0.102)
		기타	-0.055(0.194)	-0.086(0.194)	-0.138(0.195)	-0.130(0.195)	0.947(0.184)	0.917(0.178)	0.871(0.170)	0.878(0.171)
충돈 기간	아내	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.001)	-0.000(0.001)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	
	남편	0.001(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	1.001(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
평균 월소득	아내	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
평균출퇴	아내	0.100 ^{***} (0.030)	0.098 ^{***} (0.030)	0.104 ^{***} (0.030)	0.117 ^{***} (0.030)	1.105 ^{***} (0.033)	1.103 ^{***} (0.033)	1.110 ^{***} (0.033)	1.124 ^{***} (0.034)	

구분		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
시간	남편	-0.038(0.025)	-0.039(0.025)	-0.046 [*] (0.025)	-0.057 ^{***} (0.025)	0.963(0.024)	0.962(0.024)	0.955 [*] (0.024)	0.945 ^{***} (0.024)	
연령	아내	0.008(0.009)	0.007(0.009)	0.006(0.009)	0.008(0.009)	1.009(0.009)	1.007(0.009)	1.006(0.009)	1.008(0.009)	
	남편	-0.017 ^{***} (0.008)	-0.017 ^{***} (0.008)	-0.017 ^{***} (0.008)	-0.018 ^{***} (0.008)	0.983 ^{***} (0.008)	0.983 ^{***} (0.008)	0.983 ^{***} (0.008)	0.983 ^{***} (0.008)	
최종 학력	아내	대졸이하	-0.024(0.097)	0.003(0.098)	-0.016(0.097)	-0.040(0.097)	0.976(0.095)	1.003(0.098)	0.984(0.096)	0.961(0.093)
		대학원 이상	-0.054(0.124)	-0.018(0.124)	-0.030(0.123)	-0.044(0.123)	0.948(0.117)	0.983(0.121)	0.970(0.119)	0.957(0.117)
	남편	대졸이하	0.009(0.113)	0.025(0.113)	0.017(0.112)	0.027(0.112)	1.009(0.114)	1.025(0.116)	1.018(0.114)	1.027(0.115)
		대학원 이상	0.111(0.131)	0.112(0.131)	0.092(0.132)	0.111(0.131)	1.117(0.147)	1.119(0.147)	1.096(0.144)	1.117(0.146)
거주 지역	중소도시	0.036(0.055)	0.041(0.055)	0.051(0.055)	0.042(0.055)	1.036(0.057)	1.041(0.057)	1.052(0.058)	1.043(0.058)	
	읍면지역	0.125(0.122)	0.144(0.122)	0.126(0.121)	0.124(0.121)	1.133(0.138)	1.155(0.141)	1.135(0.138)	1.132(0.137)	
현직장의 제도유무	단시간(시간제)근로제		0.035(0.063)	0.175 ^{***} (0.071)	0.171 ^{***} (0.071)		1.036(0.065)	1.192 ^{***} (0.084)	1.187 ^{***} (0.084)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)		-0.016(0.062)	-0.121 [*] (0.072)	-0.126 [*] (0.072)		0.984(0.061)	0.886 [*] (0.064)	0.881 [*] (0.063)	
	재택근무제		-0.024(0.075)	-0.048(0.083)	-0.052(0.083)		0.976(0.073)	0.953(0.079)	0.950(0.079)	
	재량근로시간제		-0.167 ^{***} (0.072)	-0.184 ^{***} (0.084)	-0.202 ^{***} (0.084)		0.847 ^{***} (0.061)	0.832 ^{***} (0.069)	0.817 ^{***} (0.069)	
	출산전후휴가		0.182 ^{***} (0.064)	0.236 ^{***} (0.071)	0.212 ^{***} (0.070)		1.199 ^{***} (0.077)	1.266 ^{***} (0.089)	1.236 ^{***} (0.087)	
	배우자출산휴가		0.060(0.055)	0.051(0.060)	0.074(0.060)		1.062(0.059)	1.052(0.063)	1.077(0.065)	
	육아휴직		-0.050(0.057)	-0.034(0.062)	-0.030(0.062)		0.952(0.055)	0.966(0.060)	0.971(0.061)	
	육아기근로시간단축제		-0.018(0.064)	-0.060(0.070)	-0.059(0.070)		0.982(0.063)	0.942(0.066)	0.943(0.066)	
(과거직장포함) 이용경험	단시간(시간제)근로제			-0.219 ^{***} (0.084)	-0.199 ^{***} (0.084)			0.803 ^{***} (0.067)	0.820 ^{***} (0.069)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.154 [*] (0.087)	0.151 [*] (0.087)			1.166 [*] (0.101)	1.163 [*] (0.101)	
	재택근무제			0.050(0.096)	0.054(0.096)			1.051(0.101)	1.056(0.101)	
	재량근로시간제			-0.065(0.103)	-0.062(0.104)			0.937(0.096)	0.940(0.097)	
	출산전후휴가			-0.102 [*] (0.060)	-0.110 [*] (0.060)			0.903 [*] (0.054)	0.896 [*] (0.054)	
	육아휴직			-0.018(0.066)	-0.019(0.065)			0.982(0.064)	0.981(0.064)	

구분		NBR				IRR			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
배우자 이용 경험	육아기근로시간단축제			0.318 ^{***} (0.107)	0.347 ^{***} (0.107)			1.375 ^{***} (0.147)	1.414 ^{***} (0.152)
	단시간(시간제)근로제			-0.078(0.082)	-0.094(0.082)			0.925(0.076)	0.910(0.074)
	시차출퇴근제 (선택적 근로시간제)			0.124(0.079)	0.112(0.079)			1.132(0.089)	1.118(0.088)
	재택근무제			-0.092(0.091)	-0.086(0.091)			0.912(0.083)	0.917(0.084)
	재량근로시간제			0.150(0.103)	0.175 [*] (0.104)			1.162(0.120)	1.192 [*] (0.124)
	배우자출산휴가			-0.007(0.060)	-0.013(0.060)			0.993(0.060)	0.987(0.059)
	육아휴직			-0.017(0.060)	-0.040(0.060)			0.983(0.059)	0.961(0.057)
	육아기근로시간단축제			-0.186 ^{**} (0.093)	-0.201 ^{**} (0.093)			0.830 ^{**} (0.077)	0.818 ^{**} (0.076)
이용 여부	어린이집				0.098 [*] (0.055)				1.103 [*] (0.061)
	유치원				-0.057(0.061)				0.944(0.058)
	조부모/친인척				0.017(0.052)				1.017(0.053)
	아이돌보미/가정보육사				-0.220 ^{***} (0.083)				0.803 ^{***} (0.067)
	베이비시터(민간)				0.190 ^{**} (0.092)				1.209 ^{**} (0.111)
	반일제이상학원				-0.172 [*] (0.089)				0.842 [*] (0.075)
	사설기관(시간제)				0.127(0.089)				1.136(0.102)
	개별/그룹지도, 방문 학습지 등				0.117(0.085)				1.124(0.095)
상수	1.407 ^{***} (0.280)	1.524 ^{***} (0.320)	1.479 ^{***} (0.385)	1.333 ^{***} (0.450)	4.083 ^{***} (1.143)	4.589 ^{***} (1.469)	4.387 ^{***} (1.690)	3.794 ^{***} (1.707)	
Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	
Pseudo R ²	0.0275	0.0233	0.0382	0.0423	0.0275	0.0233	0.0382	0.0423	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

나. 자녀돌봄시간 결정 요인: 자녀의 아버지

자녀의 아버지의 경우, 전반적으로 자녀 어머니에 대한 분석과 다른 결과를 보여 주었다. 먼저 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인을 OLS분석 결과로 살펴보면, 어머니의 경우와 달리 종사상지위, 평균월소득 등의 변수들이 통계적으로 유의미한 결과로 나타났고, 어머니의 경우 유의미했던 본인의 근로시간과 직장유형은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 특히, 종사상지위(무급가족종사자), 평균월소득, 자녀 어머니의 근로시간형태 등은 OLS분석 모델 전반에 걸쳐서 자녀돌봄시간 결정에 통계적으로 유의한 영향을 주는 요인인 것으로 분석되었다. 자녀 어머니의 근로시간 형태가 시간제일 경우, 전일제 보다 자녀 아버지의 자녀돌봄시간이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 그 크기는 매우 작지만 자녀 어머니의 평균월소득의 증가는 자녀 아버지의 자녀돌봄시간에 양(+)의 영향을 주었고, 본인(자녀 아버지)의 평균월소득 증가는 자녀돌봄시간에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 V-3-3〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 아버지

구분		OLS				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		0.182(0.149)	0.141(0.150)	0.122(0.151)	0.106(0.157)	
미취학 자녀연령		-0.054(0.050)	-0.054(0.050)	-0.062(0.050)	-0.065(0.053)	
하루 평균 근로 시간	아내	0.053*(0.030)	0.057*(0.030)	0.065**(0.030)	0.067**(0.030)	
	남편	-0.002(0.029)	0.006(0.030)	0.010(0.030)	0.019(0.030)	
직장 유형 ¹⁾	아내	민간기업	0.089(0.215)	0.155(0.218)	0.250(0.218)	0.271(0.218)
		기타	0.260(0.325)	0.342(0.330)	0.471(0.330)	0.493(0.332)
	남편	민간기업	-0.030(0.220)	-0.004(0.225)	-0.010(0.226)	-0.036(0.226)
		기타	-0.219(0.353)	-0.245(0.359)	-0.141(0.359)	-0.166(0.360)
종사상지위 ²⁾	아내	임시근로자	0.293(0.290)	0.258(0.291)	0.264(0.290)	0.282(0.290)
		일용근로자	0.666(0.541)	0.616(0.544)	0.432(0.549)	0.493(0.550)
		무급가족종사자	3.246*** (1.160)	3.142*** (1.163)	3.194*** (1.162)	3.036*** (1.169)
	남편	임시근로자	-0.053(0.563)	-0.027(0.565)	-0.076(0.561)	0.061(0.566)
일용근로자		-0.446(0.602)	-0.422(0.604)	-0.452(0.604)	-0.384(0.605)	
근로 시간 형태 ³⁾	아내	시간제	-0.517*(0.238)	-0.534*(0.240)	-0.570*(0.243)	-0.556*(0.244)
		기타	-1.138(0.613)	-1.090(0.616)	-1.093(0.614)	-1.124(0.616)
	남편	시간제	-0.391(0.470)	-0.405(0.473)	-0.353(0.474)	-0.310(0.476)
		기타	1.443** (0.592)	1.426** (0.593)	1.315** (0.596)	1.408** (0.598)

구분		OLS				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
총근로시간	아내	-0.003*(0.002)	-0.002(0.002)	-0.002(0.002)	-0.002(0.002)	
	남편	0.003*(0.002)	0.002(0.002)	0.002(0.002)	0.002(0.002)	
평균월소득	아내	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)	
	남편	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	
평균출퇴근소요시간	아내	-0.030(0.092)	-0.054(0.092)	-0.047(0.092)	-0.033(0.093)	
	남편	0.224*** (0.075)	0.221*** (0.075)	0.218*** (0.075)	0.205*** (0.076)	
연령	아내	-0.014(0.028)	-0.017(0.028)	-0.012(0.028)	-0.009(0.028)	
	남편	-0.037(0.026)	-0.035(0.026)	-0.041(0.026)	-0.041(0.026)	
최종학력	아내	대졸이하	-0.150(0.297)	-0.078(0.298)	-0.162(0.299)	-0.172(0.300)
		대학원 이상	0.026(0.377)	0.092(0.378)	-0.011(0.379)	0.000(0.379)
	남편	대졸이하	0.134(0.346)	0.105(0.348)	0.091(0.347)	0.109(0.347)
		대학원 이상	0.142(0.401)	0.099(0.404)	0.158(0.405)	0.163(0.405)
거주지역	중소도시	-0.359** (0.171)	-0.341** (0.172)	-0.273(0.172)	-0.279(0.172)	
	읍면지역	0.299(0.380)	0.317(0.383)	0.407(0.382)	0.331(0.384)	
현직장의제도유무	단시간(시간제)근로제		0.150(0.193)	0.462** (0.222)	0.472** (0.223)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)		-0.164(0.192)	-0.295(0.227)	-0.293(0.228)	
	재택근무제		-0.225(0.234)	-0.389(0.263)	-0.429(0.264)	
	재량근로시간제		-0.463** (0.229)	-0.511* (0.264)	-0.492* (0.266)	
	출산전후휴가		0.257(0.201)	0.371* (0.208)	0.319(0.209)	
	배우자출산휴가		-0.093(0.171)	0.094(0.197)	0.121(0.198)	
	육아휴직		0.099(0.177)	0.084(0.193)	0.085(0.194)	
	육아기근로시간단축제		-0.077(0.199)	-0.215(0.219)	-0.198(0.220)	
(과거직장포함)이용경험	단시간(시간제)근로제			-0.241(0.261)	-0.191(0.263)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.359(0.267)	0.342(0.268)	
	재택근무제			0.490(0.303)	0.505* (0.304)	
	재량근로시간제			-0.213(0.331)	-0.273(0.334)	
	배우자출산휴가			-0.310(0.199)	-0.294(0.200)	
	육아휴직			-0.066(0.194)	-0.073(0.194)	
	육아기근로시간단축제			0.519(0.328)	0.543* (0.329)	
배우자이용경험	단시간(시간제)근로제			-0.578** (0.253)	-0.561** (0.254)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.138(0.237)	0.124(0.238)	
	재택근무제			-0.333(0.288)	-0.296(0.290)	
	재량근로시간제			0.658** (0.326)	0.702** (0.329)	

구분		OLS			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
	출산전후휴가			-0.304*(0.182)	-0.292(0.182)
	육아휴직			-0.011(0.196)	-0.052(0.197)
	육아기근로시간단축제			-0.273(0.293)	-0.266(0.294)
이용 여부	어린이집				0.009(0.175)
	유치원				-0.021(0.188)
	조부모/친인척				0.130(0.162)
	아이돌보미/가정보육사				-0.688*** (0.262)
	베이비시터(민간)				0.299(0.285)
	반일제이상학원				-0.026(0.280)
	시설기관(시간제)				-0.278(0.273)
	개별/그룹지도, 방문 학습지 등				0.413(0.255)
	상수	3.125*** (0.868)	4.116*** (0.995)	4.033** (1.184)	4.077* (1.380)
	Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032
Adj R-squared	0.0607	0.0635	0.0804	0.0824	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

시간정책의 영향을 모델 4를 기준으로 보았을 때, 단시간근로제가 현 직장에서 시행되고 있는 경우, 이는 자녀돌봄시간에 양(+)의 영향을 준다. 과거직장을 포함해서 시간정책을 경험해 본 경우에는 재택근무제, 육아기 근로시간 단축제 이용 경험이 있는 경우 비경험인 경우보다 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 배우자가 단시간근로제의 유경험자인 경우, 비경험자보다 자녀돌봄시간이 감소하는 것으로 나타났지만, 배우자가 재량근로시간제 유경험자일 경우에는 비경험자 보다 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 분석되었다.

음이향 회귀모형 분석의 경우, 어머니의 분석 경우와도 다소 차이를 보일 뿐만 아니라 OLS분석과도 결과에 있어서 다소 차이를 보인다. 근로시간형태 뿐만 아니라 총근로기간, 평균월소득 등에 있어서도 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 모든 고려된 변수들을 포함한 모델 4의 결과를 살펴보면, 현재 직장에서 단시간근로제와 출산전·후휴가를 시행하는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간을 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 재택근무제, 육아기근로시간단축제 이용 경험이 있는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 역시 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 분석되었는데, 그 증가 크기를 보면 각각 1.30배, 1.44배로 나타났다.

〈표 V-3-4〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 아버지

		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		0.083(0.063)	0.066(0.064)	0.047(0.064)	0.041(0.066)	1.086(0.068)	1.068(0.068)	1.048(0.067)	1.042(0.069)	
미취학 자녀연령		-0.031(0.021)	-0.030(0.021)	-0.034(0.021)	-0.033(0.022)	0.970(0.021)	0.970(0.021)	0.967(0.021)	0.967(0.022)	
하루평균 근로 시간	아내	0.023*(0.013)	0.025*(0.013)	0.027**(0.013)	0.027**(0.013)	1.023*(0.013)	1.025*(0.013)	1.027**(0.013)	1.027**(0.013)	
	남편	-0.009(0.013)	-0.006(0.013)	-0.002(0.013)	0.004(0.013)	0.991(0.013)	0.994(0.013)	0.998(0.013)	1.004(0.013)	
작장 유형 ¹⁾	아내	민간기업	0.034(0.093)	0.061(0.093)	0.092(0.093)	0.098(0.093)	1.034(0.096)	1.063(0.099)	1.097(0.102)	1.103(0.103)
		기타	0.116(0.139)	0.148(0.140)	0.198(0.140)	0.200(0.141)	1.123(0.156)	1.159(0.163)	1.219(0.171)	1.222(0.172)
	남편	민간기업	-0.021(0.096)	-0.005(0.098)	-0.006(0.097)	-0.019(0.097)	0.979(0.094)	0.995(0.097)	0.994(0.097)	0.982(0.095)
		기타	-0.146(0.155)	-0.143(0.158)	-0.078(0.156)	-0.099(0.157)	0.865(0.134)	0.867(0.137)	0.925(0.145)	0.906(0.142)
종사상 지위 ²⁾	아내	임시근로자	0.168(0.124)	0.155(0.124)	0.157(0.122)	0.173(0.122)	1.183(0.146)	1.168(0.144)	1.170(0.143)	1.189(0.145)
		일용근로자	0.346(0.230)	0.318(0.231)	0.294(0.230)	0.317(0.229)	1.414(0.325)	1.375(0.318)	1.341(0.308)	1.373(0.315)
		무급가족종사자	0.692(0.505)	0.628(0.503)	0.613(0.496)	0.524(0.496)	1.997(1.009)	1.874(0.943)	1.845(0.916)	1.689(0.838)
	남편	임시근로자	-0.041(0.244)	-0.041(0.245)	-0.07(0.241)	0.012(0.243)	0.960(0.234)	0.960(0.235)	0.933(0.225)	1.012(0.246)
		일용근로자	-0.194(0.266)	-0.182(0.267)	-0.232(0.268)	-0.184(0.266)	0.824(0.219)	0.834(0.222)	0.793(0.213)	0.832(0.222)
		무급가족종사자	0.958(0.591)	0.974*(0.591)	0.827(0.593)	0.833(0.592)	2.608(1.542)	2.649*(1.565)	2.287(1.355)	2.299(1.360)
근로시 간형태 ³⁾	아내	시간제	-0.304*** (0.106)	-0.304*** (0.106)	-0.302*** (0.107)	-0.298*** (0.107)	0.738*** (0.078)	0.738*** (0.078)	0.740*** (0.079)	0.743*** (0.079)
		기타	-0.450*(0.270)	-0.420(0.269)	-0.387(0.268)	-0.416(0.269)	0.638*(0.172)	0.657(0.177)	0.679(0.182)	0.660(0.178)
	남편	시간제	-0.048(0.205)	-0.054(0.206)	-0.005(0.205)	0.021(0.205)	0.954(0.196)	0.947(0.195)	0.995(0.204)	1.021(0.210)
		기타	0.482** (0.243)	0.473*(0.244)	0.415*(0.246)	0.449*(0.246)	1.619** (0.393)	1.605*(0.391)	1.514*(0.372)	1.566*(0.385)
휴모 기간	아내	-0.002*** (0.001)	-0.002*** (0.001)	-0.001*(0.001)	-0.001*(0.001)	0.998** (0.001)	0.998** (0.001)	0.999*(0.001)	0.999*(0.001)	
	남편	0.002*** (0.001)	0.001** (0.001)	0.001** (0.001)	0.001** (0.001)	1.002*** (0.001)	1.001** (0.001)	1.001** (0.001)	1.001** (0.001)	
평균월소 득	아내	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000*(0.000)	0.000*(0.000)	1.000** (0.000)	1.000** (0.000)	1.000*(0.000)	1.000** (0.000)	
	남편	-0.000** (0.000)	-0.000*(0.000)	-0.000*(0.000)	-0.000*(0.000)	1.000** (0.000)	1.000*(0.000)	1.000*(0.000)	1.000*(0.000)	

		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
평균출퇴시간	아내	0.011(0.032)	-0.003(0.033)	-0.004(0.033)	0.015(0.033)	1.011(0.033)	0.997(0.033)	0.996(0.032)	1.015(0.034)	
	남편	0.065 ^{***} (0.025)	0.066 ^{***} (0.025)	0.067 ^{***} (0.024)	0.051 ^{**} (0.025)	1.068 ^{***} (0.027)	1.068 ^{***} (0.027)	1.069 ^{***} (0.026)	1.052 ^{**} (0.026)	
연령	아내	-0.009(0.011)	-0.008(0.011)	-0.009(0.011)	-0.007(0.011)	0.991(0.011)	0.992(0.011)	0.991(0.011)	0.993(0.011)	
	남편	-0.019 [*] (0.011)	-0.020 [*] (0.011)	-0.021 [*] (0.011)	-0.021 [*] (0.011)	0.981 [*] (0.011)	0.980 [*] (0.011)	0.980 [*] (0.011)	0.980 [*] (0.010)	
최종학력	아내	대졸이하	-0.029(0.131)	0.023(0.132)	-0.022(0.131)	-0.035(0.131)	0.971(0.127)	1.023(0.135)	0.979(0.128)	0.966(0.127)
		대학원 이상	0.045(0.166)	0.093(0.166)	0.035(0.164)	0.028(0.164)	1.047(0.173)	1.097(0.182)	1.035(0.17)	1.028(0.169)
	남편	대졸이하	0.044(0.154)	0.025(0.155)	0.028(0.154)	0.029(0.153)	1.045(0.161)	1.025(0.159)	1.028(0.158)	1.029(0.158)
		대학원 이상	0.075(0.177)	0.053(0.178)	0.095(0.179)	0.092(0.178)	1.078(0.191)	1.054(0.188)	1.100(0.196)	1.097(0.195)
거주지역	중소도시	-0.152 ^{**} (0.074)	-0.154 ^{**} (0.074)	-0.117(0.074)	-0.126 [*] (0.074)	0.859 ^{**} (0.064)	0.857 ^{**} (0.064)	0.890(0.066)	0.881 [*] (0.065)	
	읍면지역	0.139(0.161)	0.134(0.161)	0.175(0.160)	0.137(0.161)	1.149(0.185)	1.144(0.185)	1.191(0.190)	1.147(0.184)	
현직장의 제도의 무	단시간(시간제)근로제		0.067(0.084)	0.164 [*] (0.094)	0.172 [*] (0.094)		1.069(0.089)	1.179 [*] (0.110)	1.187 [*] (0.111)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)		-0.059(0.082)	-0.104(0.095)	-0.110(0.095)		0.943(0.077)	0.902(0.086)	0.896(0.085)	
	재택근무제		-0.098(0.098)	-0.172(0.109)	-0.189 [*] (0.109)		0.907(0.089)	0.842(0.092)	0.828 [*] (0.09)	
	재량근로시간제		-0.215 ^{***} (0.094)	-0.22 ^{**} (0.107)	-0.216 ^{**} (0.108)		0.806 ^{**} (0.076)	0.796 ^{**} (0.085)	0.805 ^{**} (0.087)	
	출산전후휴가		0.118(0.086)	0.184 ^{**} (0.088)	0.153 [*] (0.088)		1.125(0.096)	1.202 ^{**} (0.106)	1.165 [*] (0.103)	
	배우자출산휴가		-0.055(0.074)	0.039(0.085)	0.057(0.085)		0.946(0.070)	1.039(0.088)	1.059(0.090)	
	육아휴직		0.051(0.077)	0.051(0.083)	0.058(0.083)		1.053(0.081)	1.053(0.088)	1.059(0.088)	
	육아가근로시간단축제		-0.054(0.084)	-0.137(0.092)	-0.133(0.092)		0.948(0.080)	0.872(0.080)	0.876(0.080)	
(과거직 장포함) 이용경 험	단시간(시간제)근로제			-0.000(0.110)	0.026(0.111)			1.000(0.110)	1.026(0.114)	
	시차출퇴근제 (선택 적근로시간제)			0.158(0.116)	0.140(0.116)			1.171(0.135)	1.150(0.133)	
	재택근무제			0.252 ^{**} (0.128)	0.262 ^{**} (0.128)			1.286 ^{**} (0.164)	1.299 ^{**} (0.166)	

		NBR				IRR			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
	재량근로시간제			-0.079(0.134)	-0.132(0.136)			0.924(0.124)	0.877(0.119)
	배우자출산휴가			-0.146*(0.084)	-0.136(0.084)			0.864*(0.073)	0.873(0.074)
	육아휴직			-0.051(0.083)	-0.056(0.082)			0.950(0.079)	0.945(0.078)
	육아기근로시간단축제			0.338** (0.141)	0.363** (0.141)			1.403** (0.198)	1.438** (0.203)
배우자 이용경 험	단시간(시간제)근로제			-0.268** (0.107)	-0.256** (0.107)			0.765** (0.082)	0.774** (0.083)
	시차출퇴근제(선택적근로시간제)			0.016(0.102)	0.014(0.103)			1.016(0.104)	1.014(0.104)
	재택근무제			-0.186(0.117)	-0.167(0.117)			0.831(0.097)	0.846(0.099)
	재량근로시간제			0.201(0.137)	0.230*(0.138)			1.222(0.167)	1.259*(0.173)
	출산전후휴가			-0.165** (0.078)	-0.161** (0.078)			0.848** (0.066)	0.851** (0.066)
	육아휴직			0.030(0.084)	-0.002(0.085)			1.031(0.087)	0.998(0.084)
	육아기근로시간단축제			-0.105(0.121)	-0.105(0.121)			0.900(0.109)	0.900(0.109)
	상수	1.438*** (0.376)	1.909*** (0.433)	1.776*** (0.506)	1.815*** (0.584)	4.213*** (1.583)	6.748*** (2.919)	5.909*** (2.989)	6.143*** (3.587)
이용 여부	어린이집				0.016(0.074)				1.016(0.076)
	유치원				0.020(0.080)				1.020(0.081)
	조부모/친인척				0.082(0.068)				1.085(0.074)
	아이돌보미/가정보육사				-0.365*** (0.106)				0.694*** (0.074)
	베이비시터(민간)				0.141(0.120)				1.151(0.138)
	반일제이상학원				-0.035(0.118)				0.966(0.114)
	사설기관(시간제)				-0.144(0.113)				0.866(0.098)
	개별/그룹지도, 방문학습지 등				0.212*(0.111)				1.237*(0.137)

	NBR				IRR			
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032
Pseudo R ²	0.0246	0.0282	0.0383	0.0426	0.0246	0.0282	0.0383	0.0426

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

VI. 결론 및 정책시사점

1. 연구요약

우리나라 정부는 다양한 육아지원정책을 통하여 자녀양육의 부담을 완화함은 물론, 일·가정양립이 가능한 근로문화를 정착시킴으로써 여성노동력의 활용을 높이고자 하였다. 사회경제구조의 변화에 따른 맞벌이 가구의 증가는 육아지원 정책에 있어서도 시간정책에 대한 수요를 증대시키는 결과를 초래하였다. 2014년 현재 전국기준 맞벌이 가구의 비중은 전체 가구의 약 44.0%를 차지하고 있는데 (통계청, 2015), 자녀 양육의 절대적인 시간확보에 어려움을 겪는 이들 가구에게는 비용(현물) 및 서비스 지원도 중요하지만 육아시간을 확보할 수 있는 실질적인 시간정책의 활성화가 매우 필요한 상황이다. 이에 본 연구는 우리나라에서 시행되고 있는 육아지원정책이 비용(현물) 및 서비스 지원과 같은 직접적인 지원에 의존하고 있어 전반적인 친양육환경을 조성하는 데에 한계가 있다고 보고, 이를 극복하기 위하여서는 실질적인 육아시간을 확보하는 것이 필요함에 초점을 맞추어 이를 지원하기 위한 정책들의 활성화 방안에 대하여 살펴보았다.

본 연구에서는 육아지원을 위한 시간지원 정책을 크게 두 가지 1) 유연근무제, 2) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도로 나누어 실태 분석을 실시하였다. 유연근무제는 단시간(시간제)근로, 탄력근무제, 원격근무제 등으로 포괄적으로 분류할 수 있다. 휴가·휴직제도는 출산전·후휴가제와 육아휴직으로 크게 나누어 분석하였다. 분석에 앞서 살펴본 통계청(2015) 조사에 의하면 유연근무제를 모르는 응답자가 52.9%로 나타남에 따라 해당 제도가 보다 활성화될 필요가 있어 보인다. 반면에 육아휴직의 경우, 고용노동부 자료에 따르면 (2015f), 2007년부터 2014년 사이 여성이용자는 약 3.5배, 남성이용자는 약 11배 증가하였다고 한다. 다만, 남성이용자 수가 꾸준히 증가하고는 있지만, 2014년 현재 3,421명 수준에 그쳐 여성이용자(73,412명) 수준에 크게 못 미치고 있는 실정이다.

시간정책 활성화를 위하여 본 연구는 먼저 맞벌이 가구를 대상으로 시간정책과 관련사항에 대해 실태조사를 하였다. 맞벌이 가구이면서 미취학 자녀를

둔 어머니와 아버지 1,035명을 대상으로 시간정책 이용여부 및 만족도, 육아지원(기관) 이용여부, 이용시기 및 비용, 이용시간배분 등에 대한 설문을 실시하였다. 주요 설문결과를 보면, 우선 시간정책 중에서 유연근무제의 경우, 응답자의 현재 직장에서 단시간근로제, 시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제 등의 제도를 시행하고 있는 경우는 약 30.0% 수준을 나타내 재택근무제, 원력근무제, 재량근로시간제 등 보다 높은 시행률을 나타내고 있으나, 이들 유연근무제의 사용의 자유 수준은 '다소/매우 어려운 편'이 약 53.0%를 차지하여 유연근무제의 활용도가 여전히 낮은 상황임을 알 수 있다. 특히 이러한 유연근무제도를 사용한 후에 자녀돌봄 시간이 증가하였는가를 조사했을 때, 응답자의 약 40.0%가 증가를 경험하였고, 2시간 이하 수준에서의 증가를 보였다고 응답한 자녀 어머니와 아버지가 35.8%로 가장 높은 비중을 차지하였다.

다음으로 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도의 경우, 응답자의 현재 직장에서 출산전·후휴가를 시행하고 있다고 응답한 경우가 77.6%, 배우자출산휴가 52.1%, 육아휴직제도 61.1%로 나타나 유연근무제 보다 높은 시행률을 보이고 있다. 해당 제도의 직장에서의 사용 자유 수준은 앞서 살펴본 유연근무제와 비슷한 패턴을 보여서, '다소/매우 어려운 편'이 47.6%로 다소 높게 나타났다.

시간정책 사용의 직장 및 업무에의 영향을 보면, 응답자 중 46.6%가 정책의 사용이 직장 경력에 부정적인 영향을 주었다고 응답하였고, 이를 직장 종류와 사업장 규모별로 살펴보면, 민간기업과 500~1000인 미만 사업장에서 높은 응답률을 보이는 것으로 나타났다. 또한 세부적으로는 '승진에서의 불이익'이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 조사되었다. 본인의 업무대체 가능성에 대한 질문의 경우, '보통', '가능한 편', '매우 가능'을 모두 고려한 응답률이 56.2%로 조사되어 응답자들의 업무대체 가능성은 상당히 높은 것으로 여겨진다. 또한 시간정책의 사용이 육아 및 양육에 '조금/매우 도움이 되었다'라고 응답한 경우가 전체 85.5%를 차지하여, 시간정책의 유용성을 확인할 수 있음은 물론 나아가서 낮은 시행률과 활용률을 개선할 방안 마련이 필요함을 알 수 있다.

다음으로 조사대상 가구의 육아서비스 이용 관련에서는 월 평균 100만 원 이상의 기관 및 서비스 이용비용을 지출하고 있는 가구가 전체 22.5%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 어린이집 이용자가 77.7%, 유치원 이용자가 14.3%로 나타났다. 이러한 육아기관 및 서비스 이용의 평균 시간은 약 7.1시간으로 나타났고, 그 중에서 6시간 초과 9시간 이하 구간이 51.1%로 가장 높게 나타났다. 하

지만, 여전히 기관 이용 후 돌봐줄 사람이 필요한 경우가 46.1%로 나타나 개인 양육지원 서비스의 필요성이 높은 것을 알 수 있었다.

끝으로 기타 육아 및 양육 관련 사항에 대한 조사하였는데, 일·가족양립의 어려움으로 퇴직을 고려해 본 적이 있는 응답자가 281명 중 71.2%에 달했고, 만 2, 3세 자녀를 둔 부모의 경우 각각 90.0%, 71.4%로 높게 나타났다. 또한 자녀 어머니가 민간기업 종사자거나 100~300인 미만의 사업장 규모 종사자하는 경우 각각 77.1%, 81.6%를 차지해 다른 집단에 비해 퇴직 고려 비율이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 부부간 자녀양육에 대한 역할 분담에 대한 조사결과를 보면, '전적으로 아내', '주로 아내'의 경우가 52.3%, '공평하게 분담'한다는 경우가 42.3%로 나타났다.

이러한 조사결과를 바탕으로 맞벌이 가구 부모의 자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 OLS 분석과 자료의 특성을 고려한 음이항 회귀모형 분석을 실시하였다. 두 분석모형의 결과는 전반적으로 큰 차이를 보이지 않았지만 일부 모형의 일부 변수에 있어서 통계적으로 유의미한 결과가 다르게 나타났고, 그러한 경우 자료의 특성을 고려한 분석모형인 음이항 회귀모형 분석을 통한 결과에 초점을 맞추어 해석하는 것이 적절할 것으로 판단한다. 자녀 어머니의 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인 분석의 결과를 보면, 모델 4를 기준으로 현 직장에서의 단시간근로제와 출산전·후휴가 시행은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 24% 증가시키는 것으로 분석되었다. 또한 시차출퇴근제와 육아기근로시간단축제 이용경험이 있는 경우, 자녀돌봄시간을 각각 17%, 41% 증가시키는 것으로 나타났다. 육아지원서비스 이용여부와 관련하여서는 어린이비, 베이비시터(민간)을 이용할 때 자녀돌봄시간이 각각 10%, 19% 증가하는 것으로 나타난 반면에 아이돌보미/가정보육사의 이용과 반일제이상학원의 이용은 자녀돌봄시간을 각각 19%, 15% 감소시키는 것으로 나타났다.

다음으로 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 요인을 보면, 전반적으로 자녀 어머니에 대한 분석과는 다른 결과가 보고되었다. 모델 4의 결과를 살펴보면, 현재 직장에서 단시간근로제와 출산전·후휴가를 시행하는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 자녀 아버지의 주중 자녀돌봄시간을 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 재택근무제, 육아기근로시간단축제 이용 경험에 있는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 역시 자녀돌봄시간이 증가하는 것으로 분석되었는데, 그 증가 크기를 보면 각각 1.30배, 1.44배로 나타났다.

2. 정책적 시사점

이러한 분석을 바탕으로 본 연구는 몇 가지 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

가. 노사양측에 대한 시간정책 활용 실태조사

사업체와 해당 사업체의 근로자, 즉 노사양측을 대상으로 시간정책의 수요와 정책사용 수준을 동시에 조사함으로써 정책수요와 활용의 간극(間隙)을 좁히는 과정이 선행되어야 할 것이다. 이 때 산업별 인력구성, 업무특성 등의 차이가 존재함을 고려하여 해당 조사를 산업분류별로 시행함으로써 시간정책 활용을 높일 수 있는 구체적인 방안 수립을 위한 실질적인 근거를 마련하도록 해야 할 것이다.

본 연구를 포함하여 대부분의 기존 연구들은 사업체만을 혹은 근로자만을 대상으로 조사하여 현황을 파악하는데 그쳤기에 실질적인 현황 파악을 통한 제도 개선점을 이끌어내기에는 부족함이 있었다고 판단된다. 따라서 사업체와 해당 사업체 근로자에 대한 시간정책 사용수준을 동시에 조사할 필요가 있다. 우선 관련 제도에 대한 필요성을 살펴보면, 유연근무제의 경우, 단시간(시간제)근로제에 대하여 '대체로/매우 필요함'의 경우가 전체 응답자의 67.2%인 것으로 나타났다. 시차출퇴근제에 대한 필요성은 더 높아 '대체로/매우 필요함'의 경우가 전체 응답자의 75.5%인 것으로 나타났다. 또한 출산전·후휴가와 육아휴직의 경우, '매우 필요함'으로 응답한 경우가 각각 57.3%, 55.6%, 배우자 출산 휴가와 육아기 근로시간 단축제의 경우, 각각 49%, 42.6%로 나타났다.

이와 같은 정책수요자의 시간정책에 대한 높은 수요가 제대로 해소되고 있는가와 함께 정책의 활용도를 알아보기 위하여 본 연구는 각각의 시간정책을 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는가를 조사하였다. 우선 유연근무제의 경우, 53.7%의 응답자가 '다소/매우 어려운 편'이라고 응답하였고, '대체로/매우 자유로운 편'이라고 응답한 경우는 17.0%에 불과하였다. 직장의 종류별로 살펴보면이라도 공공기관 및 공기업의 경우도 '다소/매우 어려운 편'에 속하는 응답자가 41.5% (모)와 38.9%(부)로 높게 나타나, 해당 시간정책이 활발하게 사용되는 데에 한계가 있을 수밖에 없음을 알 수 있다. 출산 및 육아관련 제도의 사용에 있어서도 '대체로/매우 자유로운 편'이라고 응답한 경우가 전체의 23.3%를 차지하였으나, '다소/매우 어려운 편'의 부정적 응답은 47.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

하지만 제도사용 자유수준에 대하여 사업체를 대상으로 조사하였을 때, 매우 대조적인 결과가 보고된 바가 있다. 일·가정양립실태 조사(고용노동부, 2015d)에 따르면, 사업체를 대상으로 '육아휴직 신청의 자율성 정도'를 조사하였을 때, 2014년(412개 사업체)과 2015년(581개)에 '언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기'라고 응답한 사업체가 전체 사업체 중에서 각각 51.0%, 53.4%인 것으로 나타났다.

따라서 시간정책 및 정책사용에 대한 사회전반의 인식 개선이 필요하고 이를 위하여 다양한 산업의 사업체와 해당 사업체의 근로자에 대한 대규모 시간정책 인식 및 활용조사를 동시에 실시하여 사업체와 근로자 간의 인식 차이를 정확히 파악할 필요가 있다. 이를 바탕으로 정부주도의 '시간정책 인식 개선 사업'을 추진함으로써 직장 내 시간정책 사용 문화를 개선해 나가야 할 것이다.

나. 산업별 시간정책 활용 조사 및 평가도구 개발

시간정책을 시행하고 있는 사업장에서는 얼마나 많은 직원들이 적절한 시기에 해당 정책을 활용할 수 있도록 지원하고 있는가를 산업별 실태파악(평가)할 필요가 있다. 즉, 산업별로 세분화 하여 실태를 파악하고, 나아가서는 이에 대한 평가를 계량화하여, 이를 바탕으로 우수 사례를 공유하여 사회 전반적으로 시간정책 사용 분위기를 조성해야 할 것이다.

앞서 언급한대로 시간정책에 대한 수요는 높은 반면에 사용자의 제도사용 자유 수준은 매우 낮은 결과로부터 직장 내 시간정책을 자유롭고 활발하게 사용할 수 있는 직장 문화가 정착되었다고 보기 어렵다는 것을 알 수 있다. 물론 시간정책의 활용도는 과거에 비하여 점점 개선되고 있다는 것 역시 확인할 수 있다. 예를 들어, 고용노동부와 여성가족부에서 발표한 자료에 따르면 (2016년 1월 7일 보도자료), 2015년 11월 현재, 남성 육아휴직자 수는 전년 동월 3,116명에서 40.9% 증가한 4,392명으로 조사되었고, 육아기 근로시간 단축자 수는 1,887명으로 전년 동월 대비 90.2% 증가한 것으로 나타났다. 이러한 시간정책 사용자의 증가 추세는 고무적이지만, 전체 정책사용 가능 규모와 앞서 살펴본 정책사용의 자유 수준을 들여다보면 여전히 절대적으로 많은 정책수요자들이 정책사용에 있어서 보이지 않는 제약을 받고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 한편으로는 지금과 같이 보다 많은 사업장에서 다양한 시간정책을 도입하여 시행하도록 하는 지속적인 노력이 필요하고, 동시에 다른 한편으로는 시간정책을 시행하고 있

는 사업장에서는 얼마나 많은 직원들이 적절한 시기에 해당 정책을 잘 활용할 수 있도록 지원하고 있는가, 즉, 시간정책을 용이하게 사용할 수 있는 환경이 조성되어 있는가를 적절한 실태파악(평가)기준 수립을 통하여 계량화할 필요가 있다. 이 때 앞서 언급한 바와 같이 평가가 산업별로 이루어질 수 있도록 하고, 해당 산업군(群)에서 우수한 사업체의 사례를 정부의 홍보를 통하여 공유한다면, 자연스럽게 동일 산업에서의 시간정책 활용 노하우를 공유할 수 있을 뿐만 아니라 나아가서는 보다 실질적인 시간정책 활용방안을 기업 스스로 고민하고 발굴해 나갈 수 있을 것이다. 이러한 보다 집약적이고 구체적인 시간정책 활용에 대한 실태 파악으로 정책의 활용도를 높임으로써 사회 전반의 시간정책 사용 문화 정착을 앞당길 수 있을 것이다.

다. 대체인력풀에 대한 체계적 분류

대체인력제도 운용에 있어서 기업 및 근로자를 대상으로 한 수요조사를 통하여 보다 세부적인 대체 인력풀을 만들고, 이를 체계적으로 분류하여 적절한 장소와 시점에 근로자를 배치할 수 있어야 하겠다. 나아가 이러한 세부적인 운용 계획 수립을 바탕으로 적극적인 정책 홍보가 수반되어야 할 것이다.

근로자 입장에서는 물론이고 고용주 입장에서도 중요한 문제인 직장 및 업무에 대한 시간정책 사용의 영향에 대하여 논의해 보고자 한다. 해당 영향을 알아보고자 시간정책을 이용한 응답자를 대상으로 제도의 사용이 담당업무 및 직장 경력에 어떠한 영향을 끼쳤는가 알아보았다. 그 결과 응답자 중 32.2%가 정책의 사용이 담당업무의 변화를 가져왔으며, 46.6%가 부정적인 영향을 주었다고 응답하였다. 특히 응답자 특성별로 살펴보면, 공공기관 및 공기업 보다는 민간기업의 경우 부정적 영향을 주었다고 응답한 비율이 높았고, 500~1000인 미만의 사업장 규모에서 역시 부정적 영향에 대한 응답비율이 높게 나타났다. 즉, 시간정책 사용 후 직장에 복귀했을 때, 기존에 맡았던 업무가 아닌 다른 업무를 맡게 되었고, 이는 어떠한 의미로든 업무의 지속 및 연결성을 저하하여 장기적으로 볼 때 업무의 전문성을 떨어뜨리는 결과를 낳게 된다. 이러한 문제점을 개선하기 위하여 인사혁신처의 ‘나라일터-대체인력뱅크’²³⁾등을 활용하여 대체인력의 활용을 보다 활성화하는 노력이 정부, 기업, 그리고 근로자 모두에게 필요할 것

23) <https://www.gojobs.go.kr/sbstt/index.asp>

으로 보인다. 즉, 기업 및 근로자를 대상으로 한 수요조사를 통하여 보다 세부적인 대체 인력풀을 만들고, 이를 체계적으로 분류하여 적절한 장소와 시점에 배치할 수 있어야 하겠다. 아울러 이러한 세부적인 운용 계획 수립을 바탕으로 적극적인 정책 홍보가 수반되어야 할 것이다. 이러한 노력을 통하여 시간정책 사용으로 인한 업무 공백을 최소화하고, 직장 복귀 후에도 업무의 연속성을 보장받을 수 있게 함으로써 업무에 대하여 부정적 영향을 받는 경우를 줄여나가야 할 것이다. 다시 말해서 업무 공백을 업무능력의 불충분 등으로 확대해석하여 빈번하게 발생하는 복귀자에 대한 부적절한 업무 재배치를 줄이고, 이를 통한 사회전체의 생산성 손실을 줄여 나가야 할 것이다.

라. 시간정책 활용의 사각지대 지원 체계 구축

사업규모 및 산업군에 따른 시간정책 활용의 사각지대를 파악하여 보다 집중적인 지원을 할 수 있는 체계를 구축해야 할 것이다.

자녀 어머니가 종사하고 있는 사업장규모별 조사결과를 보면, 1000인 이상의 사업장에서 단시간근로제, 시차출퇴근제, 탄력적근로시간제를 시행하고 있는 사업장은 각각 35.5%, 45.4%, 42.9%이지만, 30인 미만 사업장에서는 각각 26.3%, 25.1%, 20.9%인 것으로 조사되었다. 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도의 경우도 크게 다르지 않았는데, 배우자출산휴가, 육아휴직을 시행하고 있는 1000인 이상의 사업장은 각각 75.6%, 84.0%인 반면에 30인 미만 사업장에서는 39.9%, 47.8%만이 도입하고 있는 것으로 조사되었다. 이를 통하여 사업장규모별로 시간정책 도입 유무의 차이가 많이 나고 있음을 알 수 있다. 하지만 사업장규모별 종사자의 분포를 보면, 30인 미만과 30~100인 미만의 상대적으로 적은 규모의 사업장에 종사하고 있는 근로자의 비중이 자녀 어머니 55.8%, 자녀 아버지 40.8%로 매우 높다는 점이다. 아울러 앞서 언급하였듯이 산업군별로도 시간정책의 도입에서 차이가 나는 것을 알 수 있었다. 이는 많은 수의 근로자들이 정책의 사각지대에 놓여 있음을 의미하며, 이러한 사각지대를 다각도로 철저히 파악하여 정책의 활용도를 높이기 위한 선별적 정부지원체계 구축이 시급해 보인다.

마. 자녀돌봄시간 결정에 대한 부(父)와 모(母)의 차이 파악

향후 여성뿐만 아니라 남성의 육아를 적극적으로 장려하고자 하는 정책의 방

향성을 고려할 때, 자녀의 어머니와 아버지 간에 발생하는 자녀돌봄시간 결정 요인 및 정책 활용도 등의 차이점을 파악해야 할 것이다.

앞서 자녀돌봄시간 결정에 공통적으로 유의미한 요인으로 나타난 단시간(시간제)근로제, 육아기 근로시간 단축제 등의 경우, 자녀 아버지의 경우 보다 자녀의 어머니의 경우에서 자녀돌봄시간에 주는 영향이 상대적으로 크게 나타나, 자녀 아버지의 시간정책 활용도를 보다 더 높일 필요가 있어 보인다. 아울러 자녀 아버지의 경우 시간정책 외에도 매우 다양한 요인들이 주중 자녀돌봄시간에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 주중 자녀돌봄시간에 있어서 자녀 어머니의 분석결과와 달리²⁴⁾, 자녀 아버지의 경우 (본인 및 배우자의) 종사상 지위, 근로시간형태, 평균 월소득 등의 다양한 사회경제적 요인들이 자녀돌봄시간에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자녀 아버지에 대하여 자녀돌봄시간 증가를 위한 정책을 수립할 때는 보다 다양한 사회경제적 요인들을 구체적으로 고려할 필요가 있음을 시사한다. 이는 향후 여성뿐만 아니라 남성의 육아를 적극적으로 장려하고자 하는 정책의 방향성을 고려할 때 큰 의의를 가진다.

바. 적극적인 정책 홍보 전략 수립

시간정책, 특히 유연근무제에 대한 활용도를 높이기 위한 정책 홍보 전략 수립 및 지원에 보다 무게를 두어야 할 것으로 판단된다.

조사를 통하여 시간정책의 긍정적인 효과를 확인할 수 있었는데, 유연근무제도의 경우, 해당 제도를 사용한 후 자녀돌봄시간의 1일 평균 153.5분이 증가한 것으로 조사되었다. 시간대별로 보면 1~2시간 이하 증가가 35.8%, 2~3시간 이하 증가가 23.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 유연근무제도가 정책의 주요 목적인 자녀양육을 위한 물리적인 시간확보에 기여하고 있음을 알 수 있다. 하지만 주목해야 할 것은, 현재 직장의 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도의 유무를 보면, 출산전·후휴가, 배우자출산휴가, 그리고 육아휴직을 시행하고 있다고 응답한 비율은 각각 77.7%, 52.1%, 61.1%의 높은 비율을 나타냈다는 것이다. 반면에 앞서 살펴본 유연근무제도의 경우, 해당 제도 중에서도 높은 시행 비율을 나타낸, 단시간(시간제)근로제, 시차출퇴근제의 시행 비율은 각각 33.0%, 31.8%에 그친다는 것이다.

24) 자녀 어머니의 경우 평균 근로시간, 직장유형, 근로시간형태 등만이 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타남.

일정한 기간에 소수의 근로자가 사용하게 되는 출산 및 육아관련 휴가·휴직 제도의 시행 보다는 매일, 상대적으로 많은 수의 직원들을 대상으로 시행하게 되는 유연근무제가 사업체의 입장에서는 상대적으로 시행이 어려울 수 있을 것이다. 하지만 여기서 우리는 자녀양육은 단시간에 끝나는 행위가 아닌, 긴 시간 동안 사회적, 개인적으로 많은 노력이 수반되는 행위임을 간과해서는 안 될 것이다. 따라서 향후 시간정책, 특히 유연근무제에 대한 활용도를 높이기 위한 정책 홍보 전략 수립 및 지원에 보다 무게를 두어야 할 것으로 판단된다.

사. 가구특성 반영한 다양한 시간정책 수립

주중과 주말의 시간사용 구성이 다른 맞벌이 가구의 특성을 반영하여 이용시간대 뿐만 아니라 이용 요일 등을 고려한 보다 탄력적인 육아지원 시간 제공이 필요하다.

맞벌이 부부에게 매우 중요한 부분인 육아지원 서비스 관련 사항을 보면, 육아지원 서비스 이용시간에 대한 조사결과에서 하루 평균 기관 이용시간은 7.1시간, 개인양육서비스는 6.2시간인 것으로 나타났고, 개인양육서비스는, 쉽게 예측할 수 있듯이, 기관 이용 후 자녀를 돌봐 줄 사람이 필요하기 때문에 이용한다는 응답이 가장 높은 비중을 차지하여 맞벌이 부부에게는 여전히 기관 이용 후와 퇴근시간 사이의 공백을 안정적으로 지원해 줄 육아지원 서비스가 필요함을 알 수 있다. 이러한 공백을 최소화 하고자 정부는 시간연장/휴일/24시간/야간보육 등의 특수보육을 제공하고 있으나, 본 연구의 특수보육에 대한 수요자의 이용조사에 따르면 다소 제도의 개선이 필요해 보인다. 즉, 특수보육의 이용률 및 이용시간에 있어서 시간연장/휴일보육의 이용 경험이 있는 경우가 24시간/야간보육 경험에 비해 상대적으로 높게 나타났을 뿐만 아니라 휴일보육의 경우 다양한 이용시간대에 걸쳐 고른 이용 분포를 보여 주고 있다. 이는 기관 이용으로 지원 받지 못하는 시간에 대한 효율적인 육아서비스 지원을 위해서는 주중과 주말의 시간사용 구성이 다른 맞벌이 가구의 특성을 반영하여, 이용시간대 뿐만 아니라 이용 요일 등을 고려한 보다 탄력적인 육아지원 시간 제공이 필요함을 시사한다.

아. 정책활용 효율성에 대한 다면적 평가

자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 정책들을 파악하고 시간정책의 전반적인 활용도 향상을 위하여 정책 활용에 대한 다면적인 분석이 어느 때 보다도 필요한 시점이다.

설문조사자료 계량분석을 통한 시사점을 살펴보면, 주중 자녀돌봄시간을 증가시키는 요인으로 단시간(시간제)근로제 유무, 육아기 근로시간 단축제 경험 여부 변수가 자녀 어머니와 아버지의 모델에서 공통적으로 통계적으로 유의미한 요인인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 우리는 자녀돌봄시간에 유의미한 영향을 주는 시간정책이 한정적이라는 점에 주목해야 할 것이다. 즉, 다양한 유연근무제와 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도를 고려한 여러 모델을 분석하였지만 반복적이고 한정적인 제도들만이 자녀돌봄시간에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 아울러 상대적으로 높은 출산 및 육아관련 휴가·휴직의 시행률에도 불구하고 자녀돌봄시간을 증가시킴에 있어서는 유연근무제와 큰 차이를 보이고 있지 않다는 점은 정책이 효율적으로 활용되고 있는가에 대한 근본적인 평가가 이루어져야 함을 시사한다. 따라서 다양한 자료를 바탕으로 한 요인분석을 통하여 다면적으로 자녀돌봄시간에의 정책적 영향을 분석하여 정책 활성화 방안에 반영해야 할 것이다.

3. 향후 과제

본 연구를 통하여 살펴본 시간정책에 대한 실태와 이를 통하여 제시된 시사점들은 향후 시간정책의 활용도를 높일 수 있는 방향으로 관련 정책들을 개선하고, 새로운 효율적인 정책방안들을 수립하는데 기여할 수 있을 것이다. 이는 자녀양육으로 인한 양질의 유희 여성노동력의 활용을 높이고, 일·가정양립을 위한 근로문화 개선을 이루어 바람직한 육아문화 확립을 보다 앞당길 수 있을 것이며, 아울러 우리사회의 화두인 저출산·고령화 문제 해결에도 기여함으로써 경제성장 저해 문제 등을 극복해 나가는데 크게 도움이 될 수 있을 것이다.

다만, 본 연구는 시간정책 활용의 실태파악을 위하여 맞벌이 부모에 대한 조사를 실시한 바, 평균 소득 수준이 일반적인 모든 가구를 대상으로 한 다른 자료들 보다 다소 높게 나타났을 뿐만 아니라 특히 조사기관의 온라인 패널을

활용하여 조사가 이루어졌기에 여성의 경우 공기업 종사자의 표본이 일반적인 자료들 보다 높은 분포를 차지하여 조사 및 분석결과 해석에 주의를 기울일 필요가 있다. 따라서 향후에는 조사대상으로 인하여 나타날 수 있는 표본수집의 한계점을 사전에 고려한 표본수집이 이루어져야 할 것이다.

또한 본 연구의 설문조사에서는 사업장 규모 '30인 미만'의 경우를 하나의 카테고리로 묶어서 조사하였다. 하지만, 여성의 경우 많은 근로자가 30인 미만의 사업장에서 근무한다는 특성을 반영하여 '30인 미만'의 카테고리를 보다 세분화한 카테고리로 조사하여 정책수립에 보다 구체적인 근거를 마련해 줄 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 고용노동부·여성가족부(2016). 당당한 선택, 행복한 육아 지금 시작하세요! 아
빠 육아휴직 육아기 근로시간 단축 체험 수기집.
- 고용노동부(2015). 출산전·후 관련 현행법령 재구성.<http://moel.go.kr/policyinfo/labor/main.jsp>.
- 고용노동부(2015a). 고용보험 DB자료.
- 고용노동부(2015b). 근로시간 단축하고 직장 다니면서 육아하세요. 보도자료 (2015. 6. 30).
- 고용노동부(2015c). 육아휴직제도 관련 현행법령.
- 고용노동부(2015d). 일·가정양립 실태조사.
- 고용노동부(2015e). 임신·출산·육아기 일하는 여성 지원제도 안내.
- 고용노동부(2015f). 고용노동백서.
- 기획재정부(2013). 2013년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황. 보도자료(2013. 5. 20).
- 김근주(2012). 일·가정양립을 위한 근로시간 단축제도. 법학논총, 29(3), 23-41.
- 김나영(2011). 민간장기요양 보험 가입 결정 요인 변화 분석: 미국 사례. 보건경
제와 정책연구, 19(1), 41-54.
- 김복태·조경호(2012). 문화콘텐츠산업에서 일·가정양립 지원정책이 조직성과에
미치는 영향분석. 한국인사행정학회보, 11(1), 199-216.
- 김송이(2011). 기본생활습관의 중요성에 대한 부모의 인식 및 양육태도에 따른
육아의 기본생활습관 형성. 한국보육지원학회, 7(3), 101-124.
- 김숙령(2004). 아동의 사회·정서적 발달에 대한 애착의 임상적 의미. 한국영유아
보육학회, 37, 171-194.
- 김영옥·김종숙·이선행(2015). 일·가정양립실태조사. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 김영옥·김종숙·강민정·성지미(2013). 여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선
택제 일자리 확산방안. 한국여성정책연구원.
- 도남희·배윤진·김지예(2014). 유아기 행복감 증진 방안. 육아정책연구소.

- 문무경(2006). 스웨덴의 육아정책-유아교육과 보육·학교교육의 통합을 중심으로. 육아정책개발센터.
- 박수미(2002). 한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. 한국사회학, 36(2), 145-174.
- 박한준(2014). 공공기관 근무유연성 확대를 위한 논의. 한국조세재정연구원 재정포럼, 220, 25-35.
- 박향아·배구택·윤지영·정도영(2015). 1세~3세 영유아의 발달과 애착의 관계. 유아교육연구, 35(4), 127-147.
- 배진서(2012). 영유아기 안정적 애착형성이 아동기 정신건강에 미치는 영향. 한국사회복지지원학회, 7(1), 241-261.
- 송유진(2011). 한국인의 일상생활 시간변화: 부모의 교육수준에 따른 자녀양육 시간. 한국인구학, 34(2), 45-64.
- 신나리·조혜주 편역(2008). 캐나다의 육아지원정책- 유아교육과 보육정책을 중심으로. 세계육아정책동향 시리즈6, 육아정책개발센터.
- 신윤정·기재량·우석진·윤자영(2014). 저출산 정책 확대에 따른 자녀 양육 행태 변화분석, 한국보건사회연구원 연구보고서.
- 안주엽(2013). 양질의 시간제 일자리 창출 고용영향평가 연구, 한국노동연구원.
- 양인숙·문미경·홍승아·강민정·임희정(2012). 기업 내 여성인력 활용 확대를 위한 유연근무제 매뉴얼 개발 연구. 한국여성정책연구원.
- 이경목·조동석·이기영·김효선·김선미·장은미·노영주·김옥선(2010). 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구. 여성가족부.
- 이명환·박수연(2010). 독일의 육아정책, 세계육아정책동향 시리즈10. 육아정책연구소.
- 이삼식(2012). 외국의 보육·양육정책: 스웨덴 사례를 중심으로. 보건·복지 Issue & Focus. 한국보건사회연구원.
- 이영욱(2014). 여성의 시간배분결정이 보육 및 교육정책에 주는 시사점. KDI 정책연구시리즈 2014-11.
- 일본후생성a(2010). Equal Employment and Child Welfare.
- 일본후생성b(2010). Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law Ministry.

- 최윤경·김윤환·이혜민(2015). 스웨덴의 육아정책-교사정책을 중심으로. 육아정책 연구소.
- 최원석·이진숙(2014). 베이비부머세대 여성의 취업계획에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 보건사회연구, 34(1), 299-327.
- 통계청(2015). 경제활동인구조사.
- 통계청(2015). 2014년 출생통계(확정), 국가승인통계 제10103호 출생통계.
- 통계청(2015). 인구주택총조사.
- 통계청(2013). 사회통계조사.
- 행정안전부(2013). 출산 장려, 공무원이 앞장서요 -공직 내 육아휴직, 10년 전 비해 8배 증가. 보도자료(2013.5.30.).
- 한경혜·손정연(2012). 베이비붐 세대의 은퇴 과정, 경제적·관계적 자원과 심리적 복지감. 한국가족복지학, 38, 219-330.
- 행정안전부(2011). 일과 가정의 양립을 위한 유연근무제 근거규정 마련-‘유연근무제’를 「국가공무원 복무규정」에 명문화. 보도자료(2011.7.4.).
- 행정안전부(2010). 정부 「유연근무제」 본격 도입, 적극 추진키로-재택근무 등 5개분야 9개 유형 도입·활성화 추진. 보도자료(2010.2.16.).
- 홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안, 한국여성정책연구원.
- 황수경·박지혜(2014). 시간선택제 일자리 지원정책의 성과와 과제, KDI 연구보고서.
- A. Colin Cameron and Pravin K. Trivedi (1986). "Econometric Models Based on Count Data: Comparisons and Applications of Some Estimators and Tests", *Journal of Applied Econometrics*, January 1986, Vol. 1, pp. 32.
- Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic journal*, 75(299), 493-517.
- Bloemen, H. G., & Stancanelli, E. G. (2010). How do partners allocate time: an empirical analysis of wages and time uses.
- Bowlby, J.(1958). The nature of child's tie to his mother. *Psychology-Analyses*, 39, 350-373.
- DICE Database (2015). "Parental leave entitlements: Historical perspective

- (around 1870 - 2014)", Ifo Institute, Munich, online available at <http://www.cesifo-group.de/DICE/fb/4BNKLH8pQ>.
- Friendly, M., Beach, J., Ferns, C., & Turiano, M. Early Childhood Education and Care in Canada 2006, 7th edn. Toronto: Childcare Resource and Research Unit, 2007.
- Government of Canada(2016). Employment Insurance Monitoring and Assessment Report. http://www.esdc.gc.ca/en/reports/ei/monitoring2015/chapter2_family_support.page.
- Jerry A. Hausman, Bronwyn H. Hall, Zvi Griliches(1984). Econometric Models for Count Data with an Application to the Patents-R&D Relationship, *Econometrica*, 52(4), 909-938.
- Hwang, C. P.(2013). 스웨덴 사례: 여성, 부모휴가, 직장 내 장애요인들. 남성의 육아휴직 참여: 제도와 실행효과 자료집. 한국여성정책연구원.
- James-Burdumy, S. (2005). The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Development, *Journal of Labor Economics*, 23(1), 177-211.
- Kimmel, J., & Connelly, R. (2007). Mothers' time choices caregiving, leisure, home production, and paid work. *Journal of Human Resources*, 42(3), 643-681.
- Leanne C. F. & Dafna E. K.(2012). Leave practices of parents after the birth or adoption of young children.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>.
- Moss, P. (2015). International Review of Leave Policies and Research. p.82-95 Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- OECD Family Database(2015). LMF2.4. Family-Friendly Workplace Practices. OECD Social Policy Division- Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.
- OECD Family Database(2016). PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970. OECD Social Policy Division- Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.
- Riedmann A., H. Bielenski, T. S. & A. Wagner (2006). Working time and work-life balance in European companies, European Foundation for

the Improvement of Living and Working Conditions.

OECD Family Database, Chart LMF2.4.A. Incidence of employer-provided flexible working time arrangements(2013) - European Company Survey, 2013.

Sousa-Poza, A., Schmid, H., & Widmer, R. (2001). The allocation and value of time assigned to housework and child-care: An analysis for Switzerland. *Journal of Population Economics*, 14(4), 599-618.

William H. G.(2003). *Econometric Analysis* 5th edition.

<참고 웹사이트>

고용노동부 <http://moel.go.kr/policyinfo/labor/main.jsp>.

법제처 국가법령정보센터: <http://www.law.go.kr>.

일가양득정책(시간선택제): <http://www.시간선택제.net>.

통계청 국가지표체계: <http://www.index.go.kr>.

통계청(KOSIS): <http://kosis.kr>.

일본 (Ministry of health, Labour and Welfare) : <http://www.mhlw.go.jp>.

캐나다 (Employment and Social Development Canada) : <http://www.esdc.gc.ca>.

OECD Family Data service:www.oecd.org/els/family/database.htm.

OECD Family Database: <http://www.oecdbetterlifeindex.org>.

OECD Labor Force Statistics: <http://stats.oecd.org>.

http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Finland, Statistical year books of the Social Insurance Institution(Kela); Sweden, website statistics of Riksförsäkringsverket(RFV) www.rfv.se/official_statistics; Denmark, website statistics: www.statistikbanken.dk.

The Current State and Future Plan for Child Care Support: Leave Policy and Working Time Policy

Nayoung Kim Namhee Do Dongha Lee and Hyejoo Cho

The Korea government has implemented various policies for supporting child care. Although most policies are direct supports such as financial aids and providing services, parents who raise young children need a substantial amount of time to be with their children. This study, therefore, adjusts a focus on policies of securing child care time, and then finds how these policies are performing by the survey on either mother or father from the double income household.

Based on the survey, the study analyzes which factors affect a decision on child care hours using ordinary least squares (OLS) method and negative binomial regression (NBR) model.

According to the survey, 40 percent of mothers and fathers have experienced an increase in child care hours by using flexible work time policies. And more than 50 percent of them reply that their company implements leave policies, but it is hard to use policies when they need them. In addition, many respondents answer that they have experienced disadvantage at the workplace after using flexible work time policies or leave policies.

The reducing work time policy for child care increases by 1.20 hours of mother's child care time using model 4 with OLS method, and as using NBR model, more flexible work time policies and leave policies influence an increase for child care hours. For fathers, relatively various policies affect an increase for child care hours from both analyses.

To narrow the difference between policy demand and utilization in the future research, the survey on the demand and utilization by employees and employers should be performed at the same time. In addition, to encourage the father's participation in child care, policy-makers recognize that different factors between mothers and fathers affect a decision on child care hours.

부 록

부록 1. 단시간근로제 제도연혁

부록 2. 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 중 육아휴직
관련 법률 상세내용

부록 3. 시간자원배분 결정요인 분석 : 주말

부록 4. 시간정책 실태 조사 설문지

부록 1. 단시간근로제 제도연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'02.01.19	'02.01.19	국가기관의 장은 소속공무원을 업무의 특성 또는 기관의 사정 등을 고려하여 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다. [본조신설 2002.1.19]	국가공무원법 제26조의 2
'07.01.01	'06.12.21	① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. ② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조
'07.04.11	'07.04.11	① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자로서 대통령령으로 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령으로 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.	근로기준법 제18조 ①
'07.05.16	'07.05.16	① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원하는 경우에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. ② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속장관이 정한다. ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 「계약직공무원규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 관하여 필요한 사항은 중앙인사위원회가 정한다. [본조신설 2007.5.16]	공무원임용령 제57조의 3

시행일	개정일	주요 내용	비고
'07.07.01	'06.12.21	①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제20조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로시킬 수 없다. ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조
'07.07.01	'07.04.11	①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.<개정 2007.4.11> ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조
'08.02.29	'08.02.29	① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원하는 경우에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. ② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속장관이 정한다. ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 「계약직공무원규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 관하여 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다.<개정 2008.2.29> [본조신설 2007.5.16]	공무원임용령 제57조의 3
'08.03.28	'08.03.28	국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다. [전문개정 2008.3.28]	국가공무원법 제26조의 2
'08.06.22	'07.12.21	① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청	남녀고용평등과 일·가정양립지원에

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>하는 경우에 이를 허용할 수 있다.</p> <p>② 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2007.12.21]</p>	<p>관한 법률 제19조 2</p>
'08.07.01	'08.03.21	<p>① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.<개정 2008.3.21></p>	<p>근로기준법 제18조 ①</p>
'09.09.08	'09.09.08	<p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.</p> <p>③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남</p>	<p>공무원임용령 제57조의 3</p>

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>은 근무시간의 범위에서 「계약직공무원 규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다.</p> <p>[전문개정 2009.9.8]</p>	
'12.08.02	'12.02.01	<p>① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2012.2.1></p> <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.<개정 2012.2.1></p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2007.12.21]</p>	
'13.03.23	'13.03.23	<p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속 장관이</p>	공무원임용령 제57조의 3

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>정한다.</p> <p>③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 「계약직공무원 규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.<개정 2013.3.23></p> <p>[전문개정 2009.9.8]</p>	
'13.12.12	'13.11.20	<p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다.<개정 2013.11.20></p> <p>② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.</p> <p>③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 시간제임기제공무원을 임용할 수 있다.<개정 2013.11.20></p> <p>④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.<개정 2013.3.23></p> <p>[전문개정 2009.9.8]</p>	공무원임용령 제57조의 3
'13.12.16	'13.12.16	<p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다.<개정 2013.11.20, 2013.12.16></p> <p>② 제1항에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정된 공무원(이하 "시간선택제전환공무원"이라 한다)의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 25시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.<개정 2013.12.16></p> <p>③ 임용권자 또는 임용제청권자는 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간의 범위에서 시간선택제임기제공무원을 임용할 수 있다.<개정 2013.11.20,</p>	공무원임용령 제57조의 3

시행일	개정일	주요 내용	비고
		<p>2013.12.16> ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간선택제전환공무원의 지정 등에 관하여 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.<개정 2013.3.23, 2013.12.16> [전문개정 2009.9.8] [제목개정 2013.12.16]</p>	
'14.09.19	'14.03.18	<p>①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.<개정 2007.4.11> ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다. ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.<신설 2014.3.18></p>	<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조</p>
'14.11.19	'14.11.19	<p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다.<개정 2013.11.20, 2013.12.16> ② 제1항에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정된 공무원(이하 "시간선택제전환공무원"이라 한다)의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 25시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.<개정 2013.12.16> ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간의 범위에서 시간선택제임기제공무원을 임용할 수 있다.<개정 2013.11.20, 2013.12.16> ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간선택제전환공무원의 지정 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.<개정 2013.3.23, 2013.12.16, 2014.11.19> [전문개정 2009.9.8] [제목개정 2013.12.16]</p>	<p>공무원임용령 제57조의 3</p>

시행일	개정일	주요 내용	비고
'15.11.19	'15.05.18	국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 대통령령등으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다.<개정 2015.5.18> [전문개정 2008.3.28]	국가공무원법 제26조의 2
'15.11.19	'15.11.18	① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다.<개정 2013.11.20, 2013.12.16> ② 시간선택제전환공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 30시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다.<개정 2013.12.16, 2015.11.18> ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간의 범위에서 시간선택제임기제공무원 또는 한시임기제공무원을 임용할 수 있다.<개정 2013.11.20, 2013.12.16, 2015.11.18> ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 시간선택제전환공무원의 지정 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.<개정 2013.3.23, 2013.12.16, 2014.11.19> [전문개정 2009.9.8] [제목개정 2013.12.16]	공무원임용령 제57조의 3

부록 2. 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 중 육아휴직 관련 법률 상세내용

제19조(육아휴직)

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2010.2.4., 2014.1.14.>
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.<신설 2012.2.1.>
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2012.2.1.>

[전문개정 2007.12.21.]

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2012.2.1.>
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용

하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.<개정 2012.2.1.>

- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2007.12.21.]

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)

- ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.<개정 2015.1.20.>
 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
 4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치
- ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010.6.4.>

[본조신설 2007.12.21.]

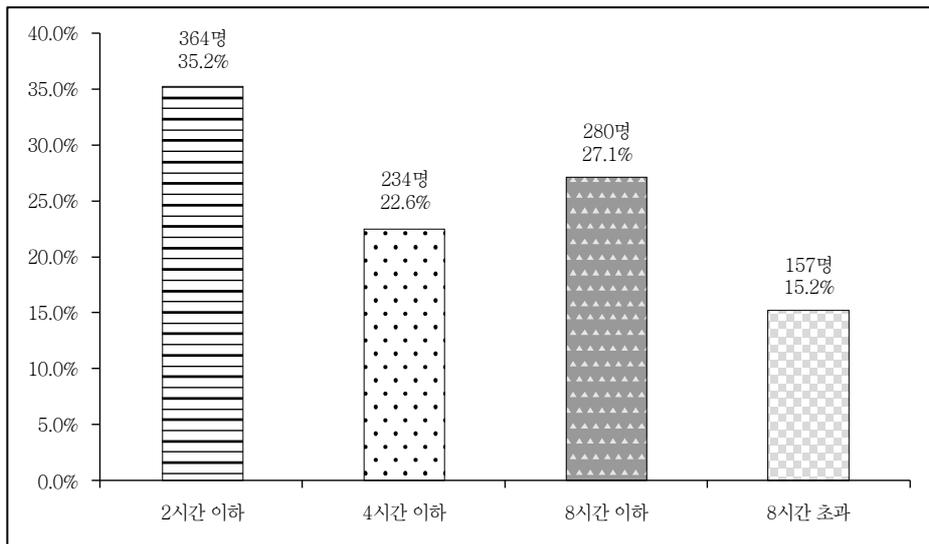
제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원)

사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.<개정 2012.2.1.>

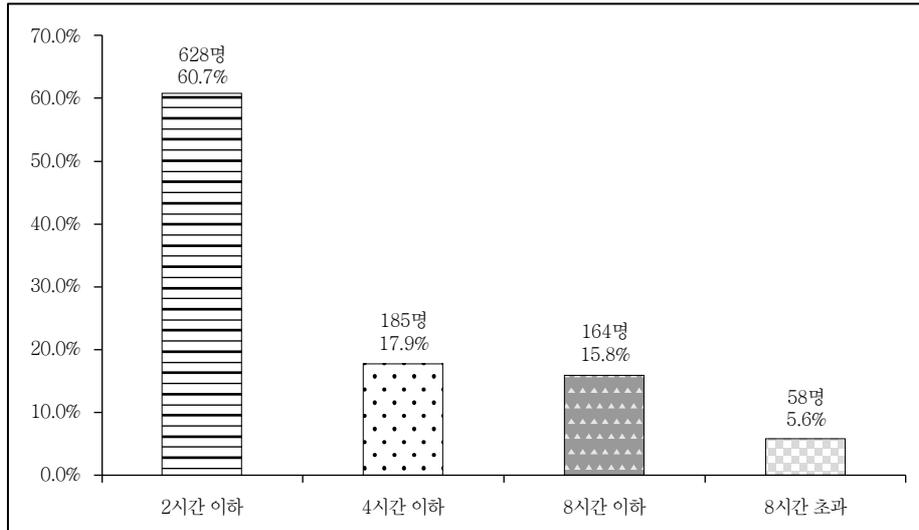
[본조신설 2007.12.21.]

부록3. 시간자원배분 결정요인 분석 결과: 주말

취업부모의 자녀돌봄시간의 빈도 (주말) 및 왜곡도



[부록표 그림 1] 주말 자녀돌봄시간(어머니)



[부록표 그림 2] 주말 자녀돌봄시간(아버지)

<부록표 1> 설문자료 자녀돌봄시간의 왜곡도

	주말 어머니	주중 아버지
왜도	2.02	2.38
첨도	8.05	10.99

자녀돌봄시간 결정 요인: 자녀의 어머니(주말)

〈부록표 2〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 어머니(주말)

		OLS				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		-0.181(0.255)	-0.121(0.257)	-0.015(0.261)	0.010(0.271)	
미취학 자녀연령		-0.352 ^{***} (0.085)	-0.351 ^{***} (0.085)	-0.328 ^{***} (0.086)	-0.310 ^{***} (0.092)	
하루 평균 근로 시간	아내	0.342 ^{***} (0.051)	0.327 ^{***} (0.052)	0.318 ^{***} (0.052)	0.322 ^{***} (0.052)	
	남편	-0.024(0.050)	-0.021(0.051)	-0.025(0.051)	-0.031(0.052)	
직장 유형 ¹⁾	아내	민간기업	-0.675 [*] (0.367)	-0.746 ^{**} (0.372)	-0.708 [*] (0.375)	-0.764 ^{**} (0.376)
		기타	-0.204(0.555)	-0.342(0.564)	-0.395(0.570)	-0.360(0.573)
	남편	민간기업	0.542(0.376)	0.403(0.385)	0.354(0.389)	0.336(0.390)
		기타	-0.109(0.604)	-0.301(0.613)	-0.288(0.618)	-0.205(0.621)
종사 상지 위 ²⁾	아내	임시근로자	-0.016(0.495)	-0.083(0.497)	-0.128(0.501)	-0.112(0.501)
		일용근로자	-0.601(0.924)	-0.546(0.929)	-0.672(0.946)	-0.496(0.949)
		무급가족종사자	0.655(1.983)	0.763(1.987)	0.767(2.005)	0.909(2.017)
	남편	임시근로자	-0.501(0.963)	-0.652(0.966)	-0.712(0.968)	-0.908(0.977)
		일용근로자	-0.644(1.029)	-0.535(1.032)	-0.569(1.042)	-0.733(1.044)
		무급가족종사자	0.773(2.532)	0.663(2.545)	0.638(2.582)	1.161(2.599)
근로 시간 형태 ³⁾	아내	시간제	0.445(0.407)	0.477(0.410)	0.522(0.420)	0.589(0.421)
		기타	0.334(1.048)	0.405(1.053)	0.404(1.064)	0.366(1.067)
	남편	시간제	-0.088(0.804)	-0.084(0.809)	0.121(0.818)	0.163(0.821)
		기타	-0.338(1.011)	-0.445(1.014)	-0.262(1.032)	-0.288(1.035)
총로 간	아내	0.007 ^{**} (0.003)	0.007 ^{**} (0.003)	0.006 ^{**} (0.003)	0.006 ^{**} (0.003)	
	남편	-0.003(0.003)	-0.003(0.003)	-0.003(0.003)	-0.002(0.003)	
평월 소득	아내	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	
평월 소득 요인	아내	0.244(0.157)	0.270 [*] (0.158)	0.267 [*] (0.159)	0.314 [*] (0.161)	
	남편	-0.028(0.129)	-0.012(0.129)	-0.007(0.130)	-0.032(0.131)	
연령	아내	0.047(0.048)	0.042(0.048)	0.038(0.048)	0.042(0.048)	
	남편	-0.083 [*] (0.044)	-0.085 [*] (0.044)	-0.084 [*] (0.044)	-0.087 [*] (0.045)	
최종 학력	아내	대졸이하	0.165(0.507)	0.180(0.510)	0.257(0.516)	0.152(0.518)
		대학원 이상	0.296(0.645)	0.391(0.646)	0.474(0.654)	0.480(0.654)
	남편	대졸이하	-0.564(0.592)	-0.469(0.595)	-0.551(0.599)	-0.565(0.599)
		대학원 이상	-0.357(0.686)	-0.289(0.691)	-0.372(0.698)	-0.371(0.699)
거주 지역	중소도시	0.390(0.292)	0.387(0.293)	0.351(0.297)	0.356(0.298)	
	읍면지역	0.045(0.650)	0.108(0.654)	-0.004(0.660)	0.086(0.663)	
현직 장의	단시간(시간제)근로제		0.274(0.330)	0.249(0.383)	0.276(0.383)	
	시차출퇴근제 (선)		0.423(0.328)	-0.067(0.392)	-0.082(0.393)	

		OLS			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
제도 유무	택적근로시간제)				
	재택근무제		0.121(0.400)	0.051(0.454)	0.080(0.455)
	재량근로시간제		0.211(0.391)	0.119(0.456)	0.013(0.460)
	출산전후휴가		0.557(0.344)	0.422(0.385)	0.412(0.385)
	배우자출산휴가		0.206(0.293)	0.321(0.318)	0.290(0.321)
	육아휴직		-0.176(0.303)	-0.251(0.335)	-0.209(0.335)
	육아근로시간단축제		-0.139(0.340)	-0.085(0.379)	-0.111(0.379)
(과거 직장 포함) 이용 경험	단시간(시간제)근로제			0.211(0.452)	0.177(0.456)
	시차출퇴근제 (선 택적근로시간제)			0.642(0.460)	0.730(0.462)
	재택근무제			-0.195(0.523)	-0.206(0.524)
	재량근로시간제			-0.260(0.570)	-0.251(0.576)
	출산전후휴가			0.205(0.323)	0.199(0.324)
	육아휴직			0.055(0.348)	0.039(0.348)
	육아근로시간단축제			-0.040(0.566)	0.089(0.567)
배우 자이 용경 험	단시간(시간제)근로제			-0.184(0.435)	-0.242(0.436)
	시차출퇴근제 (선 택적근로시간제)			0.655(0.408)	0.649(0.410)
	재택근무제			0.493(0.497)	0.509(0.501)
	재량근로시간제			0.110(0.563)	0.118(0.567)
	배우자출산휴가			-0.378(0.321)	-0.383(0.321)
	육아휴직			0.315(0.319)	0.308(0.320)
	육아근로시간단축제			-0.446(0.506)	-0.494(0.507)
이용 여부	어린이집				0.026(0.302)
	유치원				-0.071(0.325)
	조부모/친인척				-0.362(0.278)
	이동보모/가정보육사				-0.778*(0.452)
	베이비시터(민간)				0.213(0.492)
	반일제이상학원				-0.078(0.483)
	사설기관(시간제)				1.098**(0.471)
	개별/그룹지도, 방 문학습지 등				0.027(0.441)
상수	4.962*** (1.483)	2.982* (1.7)	2.148** (2.048)	1.911* (2.382)	
Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032	
Adj R-squared	0.0769	0.0794	0.0786	0.0807	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

〈부록표 3〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 어머니(주말)

		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		-0.033(0.047)	-0.024(0.047)	-0.022(0.049)	-0.002(0.049)	0.968(0.046)	0.976(0.046)	1.002(0.048)	0.998(0.049)	
미취학 자녀연령		-0.071 ^{***} (0.015)	-0.071 ^{***} (0.015)	-0.064 ^{***} (0.016)	-0.064 ^{***} (0.017)	0.931 ^{***} (0.014)	0.931 ^{***} (0.014)	0.935 ^{***} (0.014)	0.938 ^{***} (0.016)	
하루평균근로시간	아내	0.052 ^{***} (0.008)	0.049 ^{***} (0.008)	0.047 ^{***} (0.008)	0.048 ^{***} (0.008)	1.053 ^{***} (0.009)	1.050 ^{***} (0.009)	1.047 ^{***} (0.009)	1.049 ^{***} (0.009)	
	남편	0.011(0.008)	0.012(0.009)	0.006(0.009)	0.010(0.009)	1.011(0.009)	1.012(0.009)	1.011(0.009)	1.010(0.009)	
작업유형	아내	민간기업	-0.101(0.065)	-0.112*(0.066)	-0.285 ^{***} (0.068)	-0.119*(0.066)	0.903(0.059)	0.894*(0.059)	0.903(0.060)	0.888*(0.058)
		기타	0.008(0.102)	-0.018(0.103)	-0.058(0.104)	-0.043(0.103)	1.008(0.103)	0.982(0.101)	0.966(0.100)	0.958(0.099)
	남편	민간기업	0.097(0.068)	0.067(0.070)	0.178 ^{**} (0.073)	0.047(0.070)	1.102(0.075)	1.069(0.075)	1.052(0.074)	1.048(0.074)
		기타	-0.027(0.112)	-0.061(0.113)	-0.036(0.118)	-0.031(0.113)	0.973(0.109)	0.94(0.106)	0.944(0.106)	0.970(0.109)
종사상지위 ²⁾	아내	임시근로자	-0.033(0.091)	-0.044(0.090)	-0.029(0.093)	-0.053(0.091)	0.967(0.088)	0.957(0.087)	0.945(0.086)	0.948(0.086)
		일용근로자	-0.144(0.177)	-0.131(0.178)	0.083(0.172)	-0.116(0.178)	0.866(0.153)	0.878(0.156)	0.853(0.152)	0.891(0.159)
		무급가족종사자	0.098(0.383)	0.124(0.382)	0.352(0.368)	0.086(0.380)	1.103(0.423)	1.132(0.433)	1.098(0.417)	1.090(0.415)
	남편	임시근로자	-0.018(0.176)	-0.047(0.177)	0.200(0.175)	-0.123(0.177)	0.982(0.173)	0.954(0.168)	0.930(0.164)	0.885(0.157)
		일용근로자	-0.101(0.192)	-0.084(0.192)	-0.195(0.207)	-0.127(0.192)	0.904(0.173)	0.919(0.177)	0.899(0.173)	0.881(0.169)
		무급가족종사자	0.071(0.507)	0.057(0.508)	0.161(0.497)	0.162(0.515)	1.074(0.545)	1.058(0.537)	1.043(0.537)	1.176(0.606)
근로시간형태 ³⁾	아내	시간제	0.073(0.074)	0.080(0.074)	0.101(0.078)	0.120(0.076)	1.075(0.080)	1.083(0.081)	1.104(0.083)	1.127(0.085)
		기타	-0.009(0.192)	0.013(0.191)	0.324*(0.186)	0.033(0.191)	0.991(0.190)	1.013(0.194)	1.017(0.195)	1.033(0.197)
	남편	시간제	-0.095(0.150)	-0.098(0.151)	-0.513 ^{***} (0.164)	-0.046(0.151)	0.910(0.136)	0.907(0.137)	0.949(0.143)	0.955(0.144)
		기타	-0.079(0.187)	-0.108(0.186)	-0.138(0.195)	-0.083(0.189)	0.924(0.172)	0.898(0.167)	0.921(0.174)	0.921(0.174)
출근기간	아내	0.001 ^{**} (0.000)	0.001 ^{**} (0.000)	-0.000(0.001)	0.001 ^{**} (0.000)	1.001 ^{**} (0.000)	1.001 ^{**} (0.000)	1.001 ^{**} (0.000)	1.001 ^{**} (0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
평균월소득	아내	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
평균출	아내	0.044(0.029)	0.049*(0.029)	0.104 ^{***} (0.030)	0.064 ^{**} (0.030)	1.045(0.030)	1.051*(0.031)	1.053*(0.031)	1.066 ^{**} (0.031)	

		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
퇴사간	남편	-0.010(0.025)	-0.007(0.025)	-0.046*(0.025)	-0.014(0.025)	0.990(0.024)	0.993(0.024)	0.993(0.025)	0.986(0.025)	
연령	아내	0.010(0.009)	0.009(0.009)	0.006(0.009)	0.007(0.009)	1.010(0.009)	1.009(0.009)	1.007(0.009)	1.007(0.009)	
	남편	-0.019** (0.008)	-0.019** (0.008)	-0.017** (0.008)	-0.019** (0.008)	0.981** (0.008)	0.981** (0.008)	0.981** (0.008)	0.981** (0.008)	
최종 학력	아내	대졸이하	0.026(0.095)	0.032(0.095)	-0.016(0.097)	0.003(0.095)	1.026(0.097)	1.033(0.098)	1.032(0.098)	1.003(0.096)
		대학원 이상	0.062(0.119)	0.084(0.119)	-0.030(0.123)	0.083(0.119)	1.064(0.127)	1.087(0.129)	1.087(0.130)	1.087(0.129)
	남편	대졸이하	-0.107(0.107)	-0.089(0.108)	0.017(0.112)	-0.103(0.107)	0.898(0.096)	0.915(0.098)	0.905(0.097)	0.902(0.096)
		대학원 이상	-0.094(0.124)	-0.081(0.124)	0.092(0.132)	-0.083(0.124)	0.911(0.113)	0.922(0.115)	0.918(0.115)	0.920(0.115)
거주 지역	중소도시	0.072(0.053)	0.067(0.053)	0.051(0.055)	0.067(0.053)	1.075(0.057)	1.069(0.056)	1.070(0.057)	1.069(0.057)	
	읍면지역	0.007(0.119)	0.015(0.120)	0.126(0.121)	0.002(0.120)	1.007(0.120)	1.015(0.121)	0.990(0.118)	1.002(0.120)	
현직장의 제도유무	단시간(시간제)근로제		0.067(0.060)	0.175** (0.071)	0.058(0.069)		1.069(0.065)	1.063(0.074)	1.060(0.073)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)		0.085(0.060)	-0.121*(0.072)	-0.025(0.071)		1.089(0.066)	0.970(0.069)	0.975(0.069)	
	재택근무제		0.018(0.074)	-0.048(0.083)	0.018(0.082)		1.018(0.075)	1.008(0.083)	1.018(0.084)	
	재량근로시간제		0.027(0.072)	-0.184** (0.084)	-0.033(0.085)		1.028(0.074)	0.991(0.084)	0.968(0.082)	
	출산전후휴가		0.104*(0.062)	0.236*** (0.071)	0.063(0.069)		1.110*(0.069)	1.081(0.074)	1.065(0.073)	
	배우자출산휴가		0.045(0.054)	0.051(0.060)	0.063(0.058)		1.047(0.056)	1.066(0.062)	1.065(0.062)	
	육아휴직		-0.033(0.055)	-0.034(0.062)	-0.030(0.060)		0.968(0.053)	0.956(0.058)	0.970(0.059)	
	육아기근로시간단축제		-0.041(0.062)	-0.060(0.070)	-0.025(0.069)		0.960(0.060)	0.975(0.067)	0.975(0.067)	
(과거직장포함) 이용경험	단시간(시간제)근로제			-0.219*** (0.084)	0.038(0.085)			1.046(0.089)	1.038(0.088)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.154*(0.087)	0.177** (0.086)			1.177*(0.102)	1.193** (0.103)	
	재택근무제			0.050(0.096)	-0.035(0.097)			0.981(0.095)	0.966(0.093)	
	재량근로시간제			-0.065(0.103)	-0.090(0.106)			0.918(0.097)	0.914(0.097)	
	출산전후휴가			-0.102(0.060)	0.061(0.059)			1.058(0.062)	1.063(0.062)	
	육아휴직			-0.018(0.066)	-0.004(0.063)			1.002(0.064)	0.996(0.063)	

		NBR				IRR			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
배우자 이용경 험	육아기근로시간단축제			0.318 ^{***} (0.107)	0.014(0.103)			0.985(0.102)	1.014(0.105)
	단시간(시간제)근로제			-0.078(0.082)	-0.033(0.081)			0.974(0.079)	0.967(0.078)
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.124(0.079)	0.130 [*] (0.077)			1.138 [*] (0.087)	1.139 [*] (0.087)
	재택근무제			-0.092(0.091)	0.066(0.093)			1.063(0.099)	1.069(0.100)
	재량근로시간제			0.150(0.103)	0.090(0.105)			1.092(0.113)	1.094(0.115)
	배우자출산휴가			-0.007(0.060)	-0.069(0.058)			0.947(0.055)	0.934(0.054)
	육아휴직			-0.017(0.060)	0.082(0.058)			1.082(0.063)	1.085(0.063)
	육아기근로시간단축제			-0.186 ^{**} (0.093)	-0.092(0.092)			0.914(0.084)	0.912(0.084)
이용 여부	어린이집				-0.020(0.054)				0.980(0.053)
	유치원				-0.030(0.060)				0.970(0.058)
	조부모/친인척				-0.082(0.050)				0.921(0.046)
	아이돌보미/가정보육사				-0.178 ^{**} (0.081)				0.837 ^{**} (0.068)
	베이비시터(민간)				0.055(0.089)				1.056(0.094)
	반일제이상학원				0.021(0.090)				1.022(0.092)
	사설기관(시간제)				0.243 ^{***} (0.088)				1.275 ^{***} (0.112)
	개별/그룹지도 방문학습지 등				0.020(0.081)				1.020(0.083)
상수	1.614 ^{***} (0.277)	1.256 ^{***} (0.316)	1.479 ^{***} (0.385)	0.918 ^{**} (0.448)	5.024 ^{***} (1.391)	3.511 ^{***} (1.111)	2.705 ^{**} (1.039)	2.504 ^{**} (1.121)	
Number of obs	1032	1032	1032	1032	1032	1032	1032	1032	
Pseudo R ²	0.0233	0.0233	0.0292	0.0323	0.0233	0.0233	0.0292	0.0323	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

자녀돌봄시간 결정 요인: 자녀의 아버지

〈부록표 4〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(OLS): 자녀의 아버지(주말)

		OLS				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
미취학 자녀수		-0.061(0.185)	-0.056(0.187)	-0.017(0.189)	-0.033(0.197)	
미취학 자녀연령		-0.177 ^{***} (0.062)	-0.171 ^{***} (0.062)	-0.157 ^{**} (0.062)	-0.159 ^{**} (0.067)	
하루 평균 근로 시간	아내	-0.005(0.037)	-0.007(0.038)	0.003(0.038)	0.004(0.038)	
	남편	0.070 [*] (0.036)	0.071 [*] (0.037)	0.062 [*] (0.037)	0.058(0.038)	
직장 유형 ¹⁾	아내	민간기업	0.086(0.266)	0.115(0.271)	0.200(0.272)	0.167(0.273)
		기타	-0.127(0.403)	-0.095(0.410)	-0.014(0.412)	-0.020(0.415)
	남편	민간기업	-0.560 ^{**} (0.273)	-0.547 [*] (0.280)	-0.506 [*] (0.282)	-0.508 [*] (0.283)
		기타	-0.491(0.438)	-0.486(0.446)	-0.361(0.448)	-0.296(0.451)
종사 상지 위 ²⁾	아내	임시근로자	0.064(0.359)	0.013(0.361)	-0.021(0.362)	-0.013(0.363)
		일용근로자	0.261(0.670)	0.360(0.676)	0.351(0.685)	0.449(0.688)
		두달휴직자	0.871(1.437)	0.977(1.445)	0.901(1.450)	0.873(1.463)
	남편	임시근로자	-0.501(0.698)	-0.482(0.703)	-0.450(0.700)	-0.551(0.709)
		일용근로자	-0.363(0.746)	-0.355(0.751)	-0.337(0.753)	-0.422(0.757)
		두달휴직자	2.994(1.836)	2.692(1.851)	3.066(1.861)	3.405 [*] (1.878)
근로 시간 형태 ³⁾	아내	시간제	-0.435(0.295)	-0.404(0.298)	-0.419(0.303)	-0.380(0.305)
		기타	-0.977(0.760)	-0.996(0.766)	-1.085(0.766)	-1.113(0.770)
	남편	시간제	-0.170(0.583)	-0.095(0.589)	0.023(0.591)	0.037(0.595)
		기타	0.123(0.733)	0.029(0.737)	0.319(0.744)	0.297(0.749)
출도 기간	아내	-0.000(0.002)	0.000(0.002)	0.000(0.002)	-0.000(0.002)	
	남편	0.001(0.002)	0.001(0.002)	0.001(0.002)	0.001(0.002)	
평월 소득	아내	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	
	남편	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	
평월 탄소 요인	아내	-0.033(0.114)	-0.028(0.115)	-0.047(0.115)	-0.022(0.116)	
	남편	0.182 [*] (0.093)	0.186 ^{**} (0.094)	0.217 ^{**} (0.094)	0.201 ^{**} (0.095)	
연령	아내	-0.014(0.035)	-0.017(0.035)	-0.014(0.035)	-0.012(0.035)	
	남편	-0.072 ^{**} (0.032)	-0.071 ^{**} (0.032)	-0.078 ^{**} (0.032)	-0.082 ^{**} (0.032)	
최종 학력	아내	대졸이하	-0.278(0.368)	-0.263(0.371)	-0.278(0.373)	-0.318(0.375)
		대학원 이상	0.003(0.467)	0.036(0.470)	0.011(0.473)	0.038(0.474)
	남편	대졸이하	0.128(0.429)	0.109(0.433)	0.032(0.433)	0.042(0.435)
		대학원 이상	0.020(0.497)	-0.015(0.502)	0.019(0.505)	0.027(0.507)
거주 지역	중소도시	0.085(0.212)	0.101(0.213)	0.104(0.215)	0.097(0.216)	
	읍면지역	-0.019(0.471)	-0.022(0.476)	0.007(0.477)	0.050(0.480)	
현직 장의 제도	단시간(시간제)근로제		0.409 [*] (0.240)	0.241(0.278)	0.261(0.279)	
	시차출퇴근제(선)		-0.291(0.238)	-0.394(0.284)	-0.412(0.285)	

		OLS			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
유무	택적근로시간제)				
	재택근무제		-0.131(0.291)	-0.34(0.328)	-0.317(0.330)
	재량근로시간제		0.064(0.284)	0.054(0.329)	0.016(0.333)
	출산전후휴가		0.212(0.250)	0.252(0.260)	0.245(0.261)
	배우자출산휴가		-0.061(0.213)	0.291(0.246)	0.253(0.248)
	육아휴직		-0.083(0.220)	-0.113(0.241)	-0.083(0.242)
	육아근로시간단축제		-0.059(0.247)	-0.163(0.274)	-0.172(0.275)
(과거 직장 포함) 이용 경험	단시간(시간제)근로제			0.676** (0.325)	0.686** (0.330)
	시차출퇴근제(선택적근로시간제)			0.170(0.333)	0.229(0.335)
	재택근무제			0.083(0.379)	0.102(0.381)
	재량근로시간제			-0.353(0.413)	-0.337(0.418)
	배우자출산휴가			-0.555** (0.249)	-0.537** (0.250)
	육아휴직			0.133(0.242)	0.119(0.242)
	육아근로시간단축제			0.409(0.409)	0.465(0.411)
배우자 이용 경험	단시간(시간제)근로제			-0.553* (0.316)	-0.563* (0.318)
	시차출퇴근제(선택적근로시간제)			0.358(0.295)	0.343(0.298)
	재택근무제			0.533(0.359)	0.497(0.363)
	재량근로시간제			0.417(0.407)	0.425(0.411)
	출산전후휴가			-0.141(0.227)	-0.129(0.228)
	육아휴직			-0.230(0.245)	-0.230(0.246)
	육아근로시간단축제			-0.283(0.366)	-0.298(0.368)
이용 여부	어린이집				-0.160(0.219)
	유치원				-0.046(0.236)
	조부모/친인척				-0.096(0.202)
	야외놀이/가정보육사				-0.408(0.328)
	베이비시터(민간)				0.238(0.356)
	반일제이상학원				0.031(0.351)
	사설기관(시간제)				0.555(0.342)
	개별/그룹지도, 방문학습지 등				-0.263(0.320)
상수	6.528*** (1.075)	6.478*** (1.236)	5.619** (1.478)	5.762* (1.726)	
Number of obs	1032	1032	1032	1032	
Adj R-squared	0.029	0.0256	0.0355	0.033	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* p < .1, ** p < .05, *** p < .01.

〈부록표 5〉 자녀돌봄시간 결정요인 분석(NBR 및 IRR): 자녀의 아버지(주말)

	NBR				IRR					
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4		
미취학 자녀수	-0.014(0.057)	-0.007(0.057)	-0.004(0.057)	-0.011(0.059)	0.986(0.056)	0.993(0.057)	0.996(0.057)	0.989(0.059)		
미취학 자녀연령	-0.056*** (0.019)	-0.054*** (0.019)	-0.050*** (0.019)	-0.051*** (0.020)	0.945*** (0.018)	0.947*** (0.018)	0.951*** (0.018)	0.951*** (0.019)		
하루평균 근로시간	아내	-0.003(0.011)	-0.004(0.011)	-0.001(0.011)	-0.001(0.011)	0.997(0.011)	0.996(0.011)	0.999(0.011)	0.999(0.011)	
	남편	0.026** (0.012)	0.027** (0.012)	0.024** (0.012)	0.024** (0.012)	1.026** (0.012)	1.028** (0.012)	1.025** (0.012)	1.024** (0.012)	
직장 유형 ²⁾	아내	민간기업	0.029(0.081)	0.031(0.081)	0.070(0.081)	0.058(0.082)	1.029(0.083)	1.031(0.084)	1.073(0.087)	1.060(0.086)
		기타	-0.031(0.123)	-0.023(0.125)	-0.002(0.125)	-0.008(0.126)	0.970(0.120)	0.977(0.122)	0.998(0.125)	0.992(0.125)
	남편	민간기업	-0.186** (0.083)	-0.181** (0.086)	-0.173** (0.085)	-0.177** (0.085)	0.830** (0.069)	0.835** (0.071)	0.841** (0.072)	0.838** (0.071)
		기타	-0.151(0.133)	-0.151(0.135)	-0.105(0.134)	-0.082(0.135)	0.860(0.114)	0.860(0.116)	0.900(0.121)	0.921(0.124)
종사상 지위 ²⁾	아내	임시근로자	0.016(0.111)	0.005(0.111)	0.003(0.111)	0.008(0.111)	1.016(0.113)	1.006(0.112)	1.003(0.111)	1.008(0.112)
		일용근로자	0.096(0.211)	0.137(0.212)	0.169(0.212)	0.188(0.213)	1.101(0.233)	1.147(0.244)	1.184(0.252)	1.207(0.257)
		무급가족종사자	0.004(0.494)	0.059(0.494)	0.035(0.489)	0.013(0.491)	1.004(0.496)	1.061(0.524)	1.036(0.506)	1.013(0.497)
	남편	임시근로자	-0.237(0.227)	-0.227(0.227)	-0.195(0.224)	-0.249(0.227)	0.789(0.179)	0.797(0.181)	0.823(0.184)	0.780(0.177)
		일용근로자	-0.115(0.234)	-0.105(0.234)	-0.116(0.233)	-0.141(0.233)	0.892(0.208)	0.901(0.211)	0.89(0.208)	0.868(0.202)
		무급가족종사자	0.786(0.587)	0.661(0.588)	0.789(0.585)	0.947(0.593)	2.194(1.287)	1.936(1.138)	2.202(1.289)	2.578(1.528)
근로시간 형태 ³⁾	아내	시간제	-0.134(0.093)	-0.124(0.094)	-0.132(0.095)	-0.125(0.095)	0.874(0.082)	0.883(0.083)	0.876(0.083)	0.883(0.084)
		기타	-0.341(0.246)	-0.347(0.247)	-0.375(0.246)	-0.393(0.247)	0.711(0.175)	0.707(0.175)	0.687(0.169)	0.675(0.167)
	남편	시간제	-0.027(0.184)	-0.000(0.185)	0.060(0.184)	0.061(0.185)	0.973(0.179)	1.000(0.185)	1.062(0.196)	1.062(0.197)
		기타	-0.002(0.236)	-0.042(0.237)	0.084(0.238)	0.074(0.238)	0.998(0.236)	0.959(0.227)	1.087(0.259)	1.077(0.257)
총근로 시간	아내	0.000(0.001)	0.000(0.001)	-0.000(0.001)	-0.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	
	남편	0.000(0.001)	0.000(0.001)	0.000(0.001)	0.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	1.000(0.001)	
평균 월소득	아내	-0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
	남편	0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	1.000(0.000)	
평균출 퇴시간	아내	0.003(0.031)	0.003(0.031)	-0.002(0.031)	0.010(0.032)	1.003(0.031)	1.003(0.031)	0.998(0.031)	1.010(0.032)	

		NBR				IRR				
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	
연령	남편	0.046*(0.025)	0.048*(0.025)	0.055***(0.025)	0.046*(0.025)	1.047*(0.026)	1.049*(0.026)	1.057***(0.026)	1.047*(0.026)	
	아내	-0.009(0.010)	-0.010(0.010)	-0.011(0.010)	-0.010(0.010)	0.991(0.010)	0.991(0.010)	0.989(0.010)	0.990(0.010)	
	남편	-0.024***(0.010)	-0.024***(0.010)	-0.024***(0.010)	-0.026***(0.010)	0.976***(0.010)	0.976***(0.010)	0.976***(0.010)	0.975***(0.010)	
최종 학력	아내	대졸이하	-0.096(0.114)	-0.087(0.115)	-0.092(0.115)	-0.118(0.116)	0.909(0.104)	0.916(0.106)	0.912(0.105)	0.889(0.103)
		대학원 이상	0.003(0.143)	0.022(0.143)	0.022(0.143)	0.014(0.144)	1.003(0.144)	1.022(0.147)	1.022(0.147)	1.014(0.146)
	남편	대졸이하	0.025(0.134)	0.018(0.135)	0.005(0.134)	0.010(0.134)	1.026(0.137)	1.018(0.137)	1.005(0.135)	1.010(0.135)
		대학원 이상	-0.003(0.154)	-0.014(0.155)	0.005(0.156)	0.007(0.156)	0.997(0.153)	0.986(0.153)	1.006(0.157)	1.007(0.157)
거주 지역	중소도시	0.020(0.065)	0.025(0.065)	0.032(0.065)	0.024(0.065)	1.021(0.066)	1.025(0.066)	1.032(0.067)	1.025(0.067)	
	읍면지역	-0.045(0.146)	-0.050(0.147)	-0.031(0.146)	-0.013(0.146)	0.956(0.140)	0.951(0.139)	0.970(0.141)	0.987(0.145)	
현직장의 제도유무	단시간(시간제)근로제		0.148***(0.075)	0.079(0.085)	0.079(0.085)		1.159***(0.087)	1.083(0.092)	1.082(0.092)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)		-0.097(0.073)	-0.156*(0.086)	-0.159*(0.085)		0.907(0.066)	0.855*(0.073)	0.853*(0.073)	
	재택근무제		-0.057(0.089)	-0.135(0.101)	-0.127(0.101)		0.945(0.085)	0.874(0.088)	0.881(0.089)	
	재량근로시간제		0.010(0.087)	0.006(0.099)	-0.004(0.100)		1.010(0.088)	1.006(0.100)	0.996(0.100)	
	출산전후휴가		0.071(0.076)	0.089(0.079)	0.080(0.079)		1.073(0.082)	1.093(0.086)	1.083(0.086)	
	배우자출산휴가		-0.007(0.065)	0.110(0.075)	0.101(0.076)		0.993(0.065)	1.116(0.084)	1.107(0.084)	
	육아휴직		-0.039(0.068)	-0.050(0.074)	-0.034(0.074)		0.961(0.066)	0.951(0.070)	0.966(0.072)	
	육아기근로시간단축제		-0.021(0.075)	-0.060(0.083)	-0.056(0.083)		0.979(0.074)	0.941(0.078)	0.946(0.078)	
(과거직장포함) 이용경험	단시간(시간제)근로제			0.298***(0.103)	0.307***(0.104)			1.347***(0.139)	1.359***(0.141)	
	시차출퇴근제 (선택적근로시간제)			0.071(0.103)	0.091(0.103)			1.074(0.110)	1.095(0.113)	
	재택근무제			0.057(0.118)	0.059(0.118)			1.058(0.125)	1.061(0.125)	
	재량근로시간제			-0.126(0.126)	-0.128(0.127)			0.882(0.111)	0.880(0.112)	
	배우자출산휴가			-0.171***(0.075)	-0.168***(0.075)			0.842***(0.063)	0.845***(0.063)	
	육아휴직			0.039(0.072)	0.036(0.072)			1.040(0.075)	1.037(0.075)	

		NBR				IRR			
		모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
배우자 이용경 험	육아기근로시간단축제			0.145(0.126)	0.167(0.126)			1.157(0.145)	1.182(0.149)
	단시간(시간제)근로제			-0.219** (0.097)	-0.221** (0.097)			0.803** (0.078)	0.802** (0.078)
	시차출퇴근제(선택 적근로시간제)			0.103(0.091)	0.094(0.092)			1.109(0.101)	1.098(0.101)
	재택근무제			0.154(0.110)	0.141(0.111)			1.166(0.129)	1.151(0.128)
	재량근로시간제			0.124(0.125)	0.127(0.126)			1.132(0.142)	1.135(0.143)
	출산전후휴가			-0.042(0.071)	-0.039(0.070)			0.959(0.068)	0.962(0.068)
	육아휴직			-0.044(0.075)	-0.043(0.075)			0.957(0.071)	0.958(0.072)
	육아기근로시간단축제			-0.084(0.109)	-0.097(0.109)			0.919(0.100)	0.907(0.099)
이용 여부	어린이집				-0.055(0.066)				0.946(0.062)
	유치원				-0.014(0.073)				0.986(0.072)
	조부모/친인척				-0.022(0.061)				0.978(0.060)
	아이돌보미/가정보육사				-0.146(0.097)				0.864(0.084)
	베이비시터(민간)				0.069(0.108)				1.072(0.115)
	반일제이상학원				-0.026(0.108)				0.974(0.106)
	사설기관(시간제)				0.211** (0.107)				1.235** (0.132)
	개별/그룹지도, 방문학습지 등				-0.097(0.097)				0.908(0.088)
상수	2.376*** (0.340)	2.369*** (0.392)	2.008*** (0.463)	2.154*** (0.545)	10.760*** (3.657)	10.686*** (4.193)	7.451*** (3.452)	8.622*** (4.701)	
Number of obs	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	1,032	
Pseudo R ²	0.0171	0.0184	0.0252	0.0269	0.0171	0.0184	0.0252	0.0269	

주: 1) Reference group : 공공기관 및 공기업

2) Reference group : 상용근로자

3) Reference group : 전일제

()는 표준편차임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

부록 4. 시간정책 실태 조사 설문지

	이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33조)에 규정되어 있습니다.	ID		
육아지원을 위한 시간정책 활용 실태조사				
<p>안녕하십니까?</p> <p>본 조사를 실시하는 육아정책연구소는 육아정책 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.</p> <p>본 조사는 2016년 육아정책연구소의 기본과제인 「육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안」에서 영유아 자녀를 둔 맞벌이 부부의 시간정책(근무시간 및 장소 유연제도, 휴가휴직제도) 활용도 및 만족도를 파악하기 위해 실시하게 되었습니다.</p> <p>귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제 33조에 따라 통계자료 작성 및 연구의 목적을 위해서만 사용될 것이며, 그 외의 어떠한 용도로도 사용되지 않을 것을 말씀드립니다. 부모님(보호자)의 응답은 본 연구를 수행하는데 있어서 매우 귀중한 자료로 사용될 것이므로 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.</p> <p style="text-align: center;">2016년 7월 육아정책연구소 우남희 소장</p>				
조사 주관 기관	♣ 육아정책연구소 (서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층)			
조사 실시 기관	♣ 밀워드브라운미디어리서치 (서울시 서초구 효령로304 국제전자센터 24층)			

<p>SQ1. 귀댁은 맞벌이 가구입니까?</p> <p>① 그렇다 ☞ 조사계속 ② 아니다 ☞ 조사대상 아님</p>
<p>SQ2. 부부 중 적어도 한 분은 임금근로자입니까?</p> <p>① 그렇다 (부부 중 한명 이상 임금근로자임)☞ 조사계속 ② 아니다 (둘 다 임금근로자가 아니다) ☞ 조사대상 아님</p>
<p>SQ3. 귀하의 미취학 자녀(0세~만 5세)는 총 몇 명입니까?</p> <p>총 ()명 - 1명 이상 ☞ 조사계속 - 0명 ☞ 조사대상 아님</p>
<p>SQ4. 미취학 자녀의 연령은 만으로 몇 세입니까? 두 명 이상일 경우, 막내 기준으로 응답해 주세요.</p> <p>만 ()세 ☞ 할당기준응답가능범위: 0~5</p>
<p>SQ5. 귀하는 위의 영유아 자녀와의 관계가 어떻게 되십니까?</p> <p>① 모(어머니) ② 부(아버지)</p>

1. 시간정책관련 정책 사용여부 및 만족도

〈 유연근무제 간략 소개 〉

1) 단시간(시간제근로제도)
사업장 내 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 주40시간 보다 짧게 근로하는 제도
2) 시차출퇴근제도(선택적근로시간제도)
출퇴근시간대에 시차를 두거나 자유롭게 선택하거나 노사합의로 1개월 이내에 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도
3) 탄력적근로시간제도
일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내(주40시간)로 맞추는 제도
4) 재택근무제
1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 ‘집’에서 업무를 수행하는 형태
5) 원격근무제
대부분의 업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태
6) 재량근로시간제도
업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도
7) 보상휴가제도
연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도

❖ 다음은 귀하의 직장에서의 유연근무제도에 관련한 질문입니다.

- 문1. 귀하의 현 직장에 다음과 같은 제도들이 있습니까? 현재 직장을 기준으로 응답해 주세요.
- 문1-1. 귀하는 아래의 각 제도를 이용한 경험이 있습니까? 현재 이용중인 경우 및 과거 직장에서의 이용경험까지 모두 포함해서 응답해 주세요.
- 문1-2. 총 이용기간은 얼마입니까?
- 문1-3. 해당 제도를 이용한 가장 주된 이유는 무엇입니까?
- 문1-4. 해당 제도를 이용하지 않은 가장 주된 이유는 무엇입니까?
- 문1-5. 귀하의 배우자는 아래의 각 제도를 이용한 경험이 있습니까? 현재 이용 중인 경우 및 과거 직장에서의 이용경험까지 모두 포함해서 응답해 주세요.
- 문1-6. 배우자의 총 이용기간은 얼마입니까?

구분	문1. 현직장의 제도유무	문1-1. (과거직장포함) 이용 경험	문1-2. 총 이용기간	문1-3. 주요 이용 이유	문1-4. 주요 미이용 이유	문1-5. 배우자 이용 경험	문1-6. 배우자 이용기간
	① 예 ② 아니오	① 이용경험 있음(현재 이용 중 포함) ☞문1-2로 ② 이용해 본 적 없음 ☞문1-4로	()년 ()개월	① 자녀양육·교육 ② 부모 등 아픈가족돌봄 ③ 업무효율성 향상 ④ 출퇴근시간, 거리의 문제 ⑤ 개인시간 활용의 효율성 확보 ⑥ 본인의 교육 및 자기발전 ⑦ 회사의 업무방침 ⑧ 기타 개인사유	① 승진이나 경력상 불이익 ② 동료들에게 업무가 전가될 우려 ③ 전적으로 책임져야 할 업무량이 많기 때문 ④ 임금 감소 ⑤ 제도를 사용하는 사람이 없기 때문 ⑥ 고용불안정 우려 ⑦ 짧은 근속기간 ⑧ 직장에서 제도를 시행하지 않음 ⑨ 기타	① 이용경험 있음(현재 이용 중 포함) ☞문1-6으로 ② 이용해 본 적 없음 ☞문2로	()년 ()개월

문5-4. 귀하의 배우자는 아래의 각 제도를 이용한 경험이 있습니까? 현재 이용 중인 경우 및 과거 직장에서의 이용경험까지 모두 포함해서 응답해 주세요.

문5-5. 총 이용기간은 얼마입니까?

구분	문5. 현 직장의 제도 유무	문5-1. (과거 직장포함) 이용 경험	문5-2. 총 이용 기간	문5-3. 주요 미이용 이유	문5-4. 배우자 이용 경험	문5-5. 총 이용 기간
		① 있음 ② 없음	① 이용경험 있음 (현재 이용중 포함) ☞ 문5-2로 ② 이용해 본적 없음 ☞ 문5-3으로		① 승진이나 경력상 불이익 ② 동료들에게 업무가 전가될 우려 ③ 전적으로 책임져야 할 업무량이 많기 때문 ④ 임금 감소 ⑤ 제도를 사용하는 사람이 없기 때문 ⑥ 고용불안정 우려 ⑦ 짧은 근속기간 ⑧ 직장에서 제도를 시행하지 않음 ⑨ 기타	① 이용경험 있음 (현재 이용중 포함) ☞ 문5-5로 ② 이용해 본적 없음 ☞ 문6으로
1) 출산전후 휴가			()일 최대90(120)			()일 최대90(120)
2) 배우자 출산 휴가			()일 최대5			()일 최대5
3) 육아휴직			()년 ()개월			()년 ()개월
4)육아기 근로시간 단축제			()개월			()개월

문6. (문5-1 에서 한 개 이상 ①응답자) 현 직장에서는 위 항목과 같은 유연근무제도를 얼마나 자유롭게 사용할 수 있습니까?

매우 어려운 편	다소 어려운 편	보통	대체로 자유로운 편	매우 자유로운 편
①	②	③	④	⑤

문7. 귀하는 다음 각각의 휴가휴직제도가 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	① 전혀 필요 없음	② 별로 필요없음	③ 보통	④ 대체로 필요함	⑤ 매우 필요함
1) 출산전후 휴가	①	②	③	④	⑤
2) 배우자 출산 휴가	①	②	③	④	⑤
3) 육아휴직	①	②	③	④	⑤
4) 육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤

문8. 귀하는 현행 휴가휴직제도의 시급한 개선점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 육아휴직 급여 인상
- ② 육아휴직 기간의 연장
- ③ 시간제 육아휴직제 도입
- ④ 직장복귀과정 시 업무적응 프로그램 제공
- ⑤ 육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성
- ⑥ 적절한 대체 인력 확보에 대한 지원
- ⑦ 복직 후 승진 등 인사상 불이익 금지
- ⑧ 아버지 육아휴직 할당제
- ⑨ 없음

♣ (문9~문12) 유연근무제 및 휴가휴직 사용 유경험자만 응답
(문1-1에서 한 개 이상 ①응답자 OR 문5-1에서 한 개 이상 ①응답자)

문9. 유연근무제 혹은 휴가휴직제는 귀하의 육아 및 양육에 도움이 되는 제도라고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되었다
- ② 조금 도움이 되었다
- ③ 별로 도움이 되지 않았다
- ④ 전혀 도움이 되지 않았다

문10. 유연근무제 혹은 휴가휴직제 사용을 결정하는 과정에서 가장 우려했던 점은 무엇이었습니까?

- ① 경제적 어려움
- ② 경력단절
- ③ 조직의 업무공백
- ④ 간접적인 퇴직압력
- ⑤ 복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등)
- ⑥ 복직 후 인사상의 불이익
- ⑦ 동일 업무로의 복귀 여부
- ⑧ 없음

문11. 유연근무제 혹은 휴가휴직제 사용 직전과 직후에 귀하의 담당업무에 변화가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문12. 유연근무제 혹은 휴가휴직제는 귀하의 직장경력에 어떤 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

- ① 긍정적인 영향을 미쳤다☞ 문12-1로
- ② 부정적인 영향을 미쳤다☞ 문12-2로
- ③ 아무런 영향도 미치지 않았다☞ 문11로

문12-1. 긍정적인 영향을 미쳤다면, 구체적으로 어떤 부분이었습니까? ()

문12-2. 부정적인 영향을 미쳤다면, 다음 중 어떤 것입니까?

- ① 보직배치에서의 불공정
- ② 승진에서의 불이익
- ③ 해외연수 등 교육기회에서의 제외
- ④ 기타 ()

문13. 추가 출산을 한다면, 귀하는 유연근무제 혹은 휴가휴직제를 사용할 의사가 있습니까?

- ① 있다☞ 문14로
- ② 없다☞ 문13-1로

문13-1. 사용할 의사가 없다면 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 승진의 불이익을 생각해서
- ② 상사 및 동료와의 관계회복의 어려움 때문에
- ③ 제도는 있으나 이를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서
- ④ 제도 사용 기간 동안 경제적인 어려움이 있어서
- ⑤ 제도 사용이 크게 도움이 되지 않아서
- ⑥ 임신, 출산과 동시에 직장을 그만둘 예정이므로
- ⑦ 기타()

문14. 특정시간대나 격일제, 요일제, 격주제 근무 등 다양한 근무형태를 선택할 수 있는 장치가 마련된다면, 귀하의 업무는 시간제 계약직 직원으로 대체가 가능하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 가능하지 않다
- ② 가능하지 않은 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 가능한 편이다
- ⑤ 매우 가능하다

문15. 귀하는 자녀의 양육을 위해 근로시간 변경을 원하십니까?

- ① 예☞ 문15-1로
- ② 아니오☞ 문16으로

문15-1. 구체적으로 어떻게 변경하기를 희망하십니까? 희망하는 근로 유형을 선택해 주십시오.

- ① 전일제 근무로 변경
- ② 파트타임 근무로 변경
- ③ 현재의 전일제를 유지하되 근로시간만 변경
- ④ 현재의 파트타임을 유지하되 근로시간만 변경
- ⑤ 기타()

II. 육아지원자 및 기관 이용 실태

♣ 다음은 육아지원자 및 기관 이용 관련 질문입니다. 모든 응답은 막내자녀를 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

문16. 귀하가 일하는 동안 자녀를 주로 돌보는 기관 또는 사람은 누구입니까? (귀하의 가정에서 가장 주된 돌봄기관 혹은 사람이라고 생각하는 유형 1개만 선택해 주세요.)

- ① 어린이집
- ② 유치원
- ③ 조부모/친인척
- ④ 아이돌보미/가정보육사
- ⑤ 베이비시터(민간)
- ⑥ 반일제 이상 학원(영어유치원, 미술학원 등)
- ⑦ 보습학원/문화센터 등 사설기관(시간제)
- ⑧ 기타(구체적으로 :)

문17. 귀하는 다음의 기관 또는 돌봄서비스를 이용하고 있습니까? 각 항목별로 이용여부에 응답해 주세요.

- 문17-1. 해당 기관/돌봄서비스의 총 이용기간은 얼마입니까?
- 문17-2. 해당 기관/돌봄서비스를 얼마나 자주 이용하고 있습니까?
- 문17-3. 해당 기관/돌봄서비스의 월 평균 이용비용은 얼마입니까?
- 문17-4. 해당 기관/돌봄서비스의 이용비용에 대한 경제적 부담은 어느 정도입니까?

구분	문17. 이용여부 (*평일만)	문17-1. 총 이용 기간	문17-2. 이용 빈도	문17-3. 월 평균 이용비용(원)	문17-4. 경제적 부담 정도
	① 이용함 ⇨ 문 17-1로 ② 이용안함 ⇨ 문 18로	()년 ()개월	① 매일(주5일) ② 주 2~3회 ③ 주 1회 ④ 격주 1회 ⑤ 한달에 1회 이하	* 지난 3개월 평 균(단, 이용 기간 이 3개월 미만인 경우는 현재 기준 으로 응답)	① 전혀 부담 안됨 ② (크게) 부담 안됨 ③ 부담됨 ④ 매우 부담됨
1) 어린이집				0원	
2) 유치원				0원	
3) 조부모/친인척				0원	
4) 아이돌보미/가정보육사				0원	
5) 베이비시터(민간)				0원	
6) 반일제이상 학원 (영어유치원, 미술학원 등)				0원	
7) 보습학원/문화센터 등 사설기관(시간제)				0원	
8) 개별/그룹지도, 방문서비스학습지 등				0원	
총 비용(합계)	X	X	X	* 자동으로 sum	X

III. 자녀관 및 일가정양립

문28. 귀하의 현재 자녀 수는 몇 명입니까? 총 ()명*SQ2의 응답값보다 커야 함

문29. 귀하가 생각하는 이상적인 자녀수는 몇 명입니까? 총 ()명

문30. 귀하는 현재 추가 출산 의향이 있습니까?

- ① 있다☞문31로
- ② 없다☞문30-1로

문30-1. 추가 출산 의향이 없는 이유는 무엇 때문입니까?

- ① 직장일과 양육을 병행하기 힘들어서 ☞문 30-1-1로
- ② 양육비용이 많이 들어서
- ③ 건강상의 이유로
- ④ 현재 자녀로 충분해서
- ⑤ 기타(구체적으로:)

문30-1-1. 일·가족양립의 어려움이 귀하의 자녀 출산에 어떤 영향을 미칩니까?

- ① 영향을 미치지 않는다
- ② 자녀 출산 시기를 늦출 것이다
- ③ 자녀수를 적게 출산할 것이다
- ④ 자녀를 출산하지 않을 것이다

문30-1-2. 귀하의 일·가족양립을 어렵게 하는 주요 요인은 어떠한 것입니까?

- ① 가사부담
- ② 자녀양육
- ③ 자녀교육
- ④ 가족원의 질병 간호
- ⑤ 노인돌보기
- ⑥ 기타 ()
- ⑦ 없다

문30-1-3. 귀하는 일·가족양립의 어려움으로 일을 그만둘 것을 고려해 본적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문30-1-4. 귀하는 출산 및 양육을 지원하는 여건 중 무엇이 마련된다면 앞으로 자녀를 더 낳으시겠습니까?

- ① 유연근무제의 활성화
- ② (출산 및 육아)휴가휴직제도의 활성화
- ③ 비용지원 정책(가정양육수당, 보육료 지원 등) 다양화
- ④ 사회적 양육 인프라(지원 인력 및 기관 등) 구축 강화

문31. 다음의 각 항목에 대하여 귀댁의 부부간 역할분담은 어떠한지 말씀해 주십시오.

	전적으로 남편이	주로 남편이	공평하게 분담	주로 아내가	전적으로 아내가
1) 가사노동	①	②	③	④	⑤
2) 자녀양육	①	②	③	④	⑤
3) 중요한 집안일의 의사결정	①	②	③	④	⑤

문32. 다음은 귀하의 시간배분에 관한 질문입니다.

문32-1. 지난 한 주를 기준으로 할 때, 하루 평균 근로시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분
- ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-2. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주중) 하루 평균 가사돌봄(식사준비, 빨래, 장보기, 청소, 수선 등)시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-3. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주말) 하루 평균 가사돌봄(식사준비, 빨래, 장보기, 청소, 수선 등)시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-4. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주중) 하루 평균 자녀돌봄(밥먹이기, 목욕, 숙제돌봐주기, 놀아주기 등)시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-5. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주말) 하루 평균 자녀돌봄(밥먹이기, 목욕, 숙제돌봐주기, 놀아주기 등)시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-6. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주중) 하루 평균 (휴식, 취미활동 등을 위한) 여가시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

문32-7. 지난 한 주를 기준으로 할 때, (주말) 하루 평균 (휴식, 취미활동 등을 위한) 여가시간은 얼마입니까?

- ① 아내: ()시간()분 0-24시간/0-59분 ② 남편: ()시간()분 0-24시간/0-59분

IV. 응답자 특성

♣ 마지막으로 통계분류를 위한 질문을 드리겠습니다. 본인과 배우자에 대하여 모두 답해주시기 바랍니다.

통계적인 목적 이외에 다른 용도로 절대 사용되지 않으니, 안심하시고 성실하게 대답해 주시면 감사하겠습니다.

	1)아내(모)	2)남편(부)
DQ1. 직장은 다음 중 어디에 해당 됩니까? ① 공공기관 및 공기업 ② 민간기업 ③ 기타		
DQ2. 직업은 다음 중 어디에 해당됩니까? ① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무 종사자 ④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림어업 숙련 종사자 ⑦ 기능원 및 관련기능종사자 ⑧ 장치·기계 조작 및 조립 종사자 ⑨ 단순노무 종사자 ⑩ 기타(군인 포함) ⑪ 모름		
DQ3. 사업장의 규모는 어떠합니까? ① 30인 미만 ② 30~100인 미만 ③ 100~300인 미만 ④ 300~500인 미만 ⑤ 500~1000인 미만 ⑥ 1000인 이상		

<p>DQ4. 현 근무회사는 다음 중 어느 산업분류에 속합니까?</p> <p>① 농업, 임업, 어업, 광업 ② 제조업 ③ 전기, 가스, 증기 및 수도사업 ④ 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 ⑤ 건설업 ⑥ 도매 및 소매업 ⑦ 운수업 ⑧ 숙박 및 음식점업 ⑨ 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 ⑩ 금융 및 보험업 ⑪ 부동산업 및 임대업 ⑫ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑬ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 ⑭ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑮ 교육 서비스업 ⑯ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑰ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑲ 기타</p>		
<p>DQ5. 종사상 지위는 다음 중 무엇입니까?</p> <p>① 자영업주 ② 고용주 ③ 상용근로자 ④ 임시근로자 ⑤ 일용근로자 ⑥ 무급가족종사자 ⑦ 잘 모름</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>①자영업주 : 자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임 하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람 ②고용주 : 유급종업원을 한 사람 이상 두고 기업을 경영하거나 농장을 경영하는 자 ③상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상인 자 또는 고용계약기간을 정하지 않은 경우 소정의 채용 절차에 의하여 입사한 사람으로 회사의 인사관리규정을 적용받는 자 등 ④임시근로자 : 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자 또는 일정한 사업완료(사업완료기간 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 자 등 ⑤일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등 ⑥무급가족종사자 : 자기에게 직접 수입이 오지 않더라도 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 18시간 이상 일한 자</p> </div>		
<p>DQ6. 근로시간 형태는 다음중 무엇입니까?</p> <p>① 전일제 (주40시간 근로) ② 시간제 (단시간근로, 주40시간 미만) ③ 기타</p>		
<p>DQ7. 고용형태에 관계없이 지금까지의 총 근로기간은 얼마나 됩니까?</p>	<p>년개월</p>	<p>년개월</p>
<p>DQ8. 현재 직장에서 근무한 총 기간은 얼마입니까?</p>	<p>년개월</p>	<p>년개월</p>
<p>DQ9. 평균 월소득은 얼마입니까? (세후 기준)</p>	<p>__만원</p>	<p>__만원</p>
<p>DQ10. 출퇴근에 소요되는 평균시간은 얼마입니까?</p>	<p>__시간분</p>	<p>__시간분</p>
<p>DQ11. 연령은 몇 세입니까?</p>	<p>__세</p>	<p>__세</p>
<p>DQ12. 최종학력은 어떠합니까?</p> <p>① 고등학교 졸업이하 ② 대학교 졸업이하 ③ 대학원 수료이상</p>		
<p>DQ13. 거주하시는 지역은 다음 중 어디에 해당됩니까?</p>		

연구보고 2016-17

육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안 연구

발행일 2016년 11월

발행인 우남희

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 398-7798

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 한디자인코퍼레이션 02) 2269-9917

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-85941-88-2 93330