

유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구

박은정·최효미·조혜주·김송이



연구보고 2025-02

유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구

저 자

박은정, 최효미, 조혜주, 김송이

연구진

연구책임자 박은정 (육아정책연구소 연구위원)

공동연구자 최효미 (육아정책연구소 연구위원)

공동연구자 조혜주 (육아정책연구소 전문연구원)

공동연구자 김송이 (중앙대학교 사회복지학과 연구교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2025-02

유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구

발행일 2025년 9월 12일
발행인 황옥경
발행처 육아정책연구소
주소 04535 서울특별시 중구 소공로 70 9층
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 (주)승림디엔씨 02) 2271-2581

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-114-2 [93330]



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



머리말

초저출생이 심화되는 가운데 돌봄과 노동의 재조정은 우리 사회가 더 이상 미룰 수 없는 과제로 부상하고 있습니다. 특히 유연근무제는 일과 육아의 병행을 가능하게 하는 핵심 정책 수단으로 주목받고 있습니다. 영유아기를 전후한 시기에 부모가 안정적으로 노동시장에 참여하고 동시에 충분한 돌봄 시간을 확보할 수 있도록 지원하기 위해 정부는 출산전후휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제와 더불어 다양한 유연근무제도의 도입과 활용을 적극적으로 장려하고 있습니다.

그동안 유연근무제의 효과에 관한 논의는 주로 특정 제도별로 논의되어 왔습니다. 그러나 실제로 유연근무제는 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제 등 다양한 유형이 존재하며, 이용자의 성별·연령·소득·기업규모와 같은 특성에 따라 상이한 영향을 미칠 수 있습니다. 이에 본 연구는 유연근무제의 유형별 차이를 고려하여, 일·육아 양립에 미치는 다층적 효과성을 실증적으로 분석하고자 하였습니다. 본 연구는 우리 연구소가 실시한 한국 영유아 교육·보육 패널조사(2024)와 영아 부모 육아기 근무환경조사(2024)를 결합한 데이터를 활용하여 유연근무제 유형별로 일·육아 양립 관련 효과성을 분석하였습니다. 특히, 성향점수매칭(PSM) 기법을 적용하여 유연근무제 이용집단과 비이용집단 간 차이를 비교함으로써 유연근무제가 부모의 일·생활균형 만족도, 자녀돌봄시간, 일-가족갈등 등에 미치는 영향을 정밀하게 파악하고자 하였습니다.

본 연구 결과는 육아기 부모의 일·육아 균형에 기여하고 기업의 유연근무제 확산을 위한 정책적 토대를 마련하는 데 기여할 것으로 기대합니다. 끝으로, 연구에 참여해주신 부모님들께 깊은 감사를 드립니다. 아울러 본 보고서의 내용은 연구진의 견해이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

2025년 9월

육아정책연구소

소장 황 옥 경



목차

요약	1
I. 서론	9
1. 연구 필요성 및 목적	11
2. 연구 내용 및 연구방법	12
3. 선행연구 검토	15
II. 유연근무제 제도 검토	21
1. 국내 유연근무제 검토	23
2. 해외 유연근무제도 동향	40
III. 부모의 유연근무제 이용 경험	55
1. 면접조사 개요	57
2. 유연근무제와 자녀돌봄 영향	60
3. 유연근무제와 조직·업무 영향	67
4. 유연근무제 활성화 방안 제안	76
5. 소결: 주요결과 요약 및 정책시사점	80
IV. 유연근무제의 일·육아 양립 효과	83
1. 기초분석	85
2. 유연근무제 유형별 일생활균형 만족도 효과 분석	102
3. 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과	113
4. 소결	123
V. 결론	127
1. 정책 기본방향	129
2. 정책목표 및 정책과제	131

참고문헌	139
------	-----

부록	151
----	-----

1. 유연근무제 심층질문지	151
2. 직종별 분석 결과	155
3. 정책 토론회 포스터	158

표 목차

<표 Ⅰ-2- 1> FGI 집단 구성	14
<표 Ⅰ-2- 2> FGI 개요	14
<표 Ⅱ-1- 1> 유연근무제의 분류 및 주요 유형	23
<표 Ⅱ-1- 2> 유연근무 종류별 정의 및 근무형태	24
<표 Ⅱ-1- 3> 유연근무 근거법령	26
<표 Ⅱ-1- 4> 임신기 근로시간 단축제도 적용 대상	31
<표 Ⅱ-1- 5> 근로시간 단축제도 유형	32
<표 Ⅱ-1- 6> 근로시간 단축제도 이용 사유	32
<표 Ⅱ-1- 7> 유연근로제도 도입률	33
<표 Ⅱ-1- 8> 유연근무제 활용 비율	34
<표 Ⅱ-1- 9> 유연근무제 활용 유형(중복응답)	34
<표 Ⅱ-1-10> 유연근로제도 활용인원	35
<표 Ⅱ-1-11> 유연근무제 희망 활용 유형(중복응답)	36
<표 Ⅱ-1-12> 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식	37
<표 Ⅱ-1-13> 육아기 근로시간 단축제도 인지도	37
<표 Ⅱ-1-14> 육아기 근로시간 단축제도 활용가능여부	38
<표 Ⅱ-1-15> 육아기 근로시간 단축제도 활용실적현황	39
<표 Ⅲ-1- 1> 면접조사 개요	58
<표 Ⅲ-1- 2> 연구참여자 특성	59
<표 Ⅳ-1- 1> 응답자 주요 특성	86
<표 Ⅳ-1- 2> 근로시간 단축제 도입여부, 본인 이용 경험 및 활용 가능 여부	88
<표 Ⅳ-1- 3> 유연근무제 도입 여부, 본인 이용 경험 및 활용 가능 여부: 근로시간 유연제, 근로장소 유연제	89
<표 Ⅳ-1- 4> 특성별 근로시간 단축제 이용 경험 여부: 육아기 근로시간 단축제, 육아시간	90
<표 Ⅳ-1- 5> 특성별 근로시간 유연제도 이용 경험 여부: 시간선택제, 시차출퇴근제	91
<표 Ⅳ-1- 6> 특성별 근로시간 유연제도 이용 경험 여부: 선택근무제, 재량근무제	92

〈표 IV-1- 7〉 특성별 근로장소 유연제 이용 경험 여부: 재택근무제, 원격근무제	94
〈표 IV-1- 8〉 일·생활균형 만족도	95
〈표 IV-1- 9〉 특성별 자녀돌봄시간	97
〈표 IV-1-10〉 특성별 일·가정 갈등 정도	99
〈표 IV-1-11〉 유연근무제 이용 경험에 따른 일생활균형만족도	100
〈표 IV-1-12〉 유연근무제 이용 경험에 따른 자녀돌봄시간	101
〈표 IV-1-13〉 유연근무제 이용 경험에 따른 일가족갈등	102
〈표 IV-2- 1〉 유형별 유연근무제가 일생활균형 만족도에 미친 영향 심층분석 변수구성	104
〈표 IV-2- 2〉 기초통계량 : 육아시간 지원 제도 활용	105
〈표 IV-2- 3〉 기초통계량 : 일생활균형 만족도 (5점 척도)	105
〈표 IV-2- 4〉 유형별 유연근무제가 일생활균형 만족도에 미친 영향	107
〈표 IV-2- 5〉 유형별 유연근무제 활용 경험이 일생활균형 만족도에 미친 영향	108
〈표 IV-2- 6〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 성별	109
〈표 IV-2- 7〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 맞벌이 가구 여부별	110
〈표 IV-2- 8〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 전일제 여부별 ..	111
〈표 IV-3- 1〉 유형별 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 심층분석 변수구성	115
〈표 IV-3- 2〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 단축제	116
〈표 IV-3- 3〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 유연제	117
〈표 IV-3- 4〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로장소 유연제	117
〈표 IV-3- 5〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 단축제	119
〈표 IV-3- 6〉 성향점수 매칭 전후 유연근무제 이용 여부에 따른 회귀분석 결과: 근로시간 유연제	119
〈표 IV-3- 7〉 성향점수 매칭 전후 유연근무제 이용 여부에 따른 회귀분석 결과: 근로장소 유연제	120

〈표 IV-3- 8〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로시간 단축제	121
〈표 IV-3- 9〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로시간 유연제	121
〈표 IV-3-10〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로장소 유연제	121
〈표 IV-3-11〉 유연근무제 유형별 일생활균형 만족도에 대한 평균처치효과(ATET) 추정 결과	122
〈표 IV-3-12〉 유연근무제 유형별 자녀돌봄시간에 대한 평균처치효과(ATET) 추정 결과	123
〈표 V-1- 1〉 일·육아 양립 지원을 위한 유연근무제 강화 정책의 기본방향	131
〈표 V-2- 1〉 유연근무 신청권 제도화(안)	133
〈표 V-2- 2〉 남녀고용평등법 일부개정법률(안) 제안	134



그림 목차

[그림 II-1-1] 고정형 시차출퇴근 예시	27
[그림 II-1-2] 선택형 시차출퇴근 예시	27
[그림 II-1-3] 선택근무제 운영 모델	29
[그림 II-1-4] 유연근무제 이용률	33
[그림 II-1-5] 유연근무제 활용형태 비율	35
[그림 II-1-6] 육아기 근로시간 단축 사용자 현황	39
[그림 II-2-1] 주요 국가의 평균 주당 근로시간(2023년)	46
[그림 II-2-2] EU 국가의 시간제 근로 고용(2022년 3사분기)	47
[그림 II-2-3] OECD 국가의 0~14세 자녀를 둔 15~64세 여성의 파트타임/풀타임 고용률(2021년 기준)	48
[그림 II-2-4] EU국가의 6세 미만 자녀를 둔 20~49세 부모의 파트타임 고용률(2024년 기준)	49
[그림 II-2-5] 국가별 근로시간 결정 유연성에 따른 근로자 비율 (2019년 기준)	50
[그림 II-2-6] 주로 재택근무를 하는 근로자 비율(2020년 기준)	52
[그림 II-2-7] 유럽 재택 근로자 비율(2023년 기준)	53
[그림 IV-3-1] 성향 점수 분포: 커널 밀도 함수 그래프	118
[그림 V-2-1] 정책목표 및 정책과제	132



부록 표 목차

〈부록 표 1〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종 (육아기 근로시간 단축제, 육아시간)	155
〈부록 표 2〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(시간선택제, 시차출퇴근제)	155
〈부록 표 3〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(선택근무제, 재량근무제)	155
〈부록 표 4〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(재택근무제, 원격근무제)	156
〈부록 표 5〉 특성별 자녀돌봄시간_직종	156
〈부록 표 6〉 특성별 일·생활갈등_직종	156
〈부록 표 7〉 일·생활균형 만족도_직종	157

1. 서론

가. 연구 필요성 및 목적

- 초저출생 위기 대응을 위해 돌봄과 노동의 재조정이 필요한 상황에서 유연근무제가 핵심 정책수단으로 주목되었으며, 정부는 「저출생 추세 반전 대책(2024)」, 고용노동부 「유연근무 활용 매뉴얼(2024)」 등을 통해 유연근무제 확대를 위한 정책적 노력을 시도함.
- 기존 연구들은 특정 제도·집단에 한정되어 유연근무제 사용에 미치는 영향요인이나 효과성을 분석하였으나, 유연근무제의 유형별 및 사용자 특성별 효과를 통합적으로 분석하고 비교한 실증연구는 부족함.
- 본 연구는 유연근무제의 유형별 차이를 고려하여 일·육아 양립에 미치는 다층적 효과성을 분석하고, 전략적으로 유연근무제를 확대하기 위한 정책적 방안을 도출하고자 함.

나. 연구내용 및 연구방법

□ 연구내용

- 국내 유연근무제 개념 및 유형, 법적 근거, 현황 검토
- OECD 주요국의 유연근무제도 도입 및 활용 현황 검토
- 유연근무제 유형별(근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제)로 일하는 부모의 유연근무제 이용 경험 분석
- 한국 영유아 교육·보육 패널 조사 데이터를 활용하여 특성별 유연근무제 유형별 사용실태 분석, 유연근무제 유형별·사용 여부별 일·육아 양립 효과성 분석
- 육아기 근로자의 유연근무제 확산을 위한 정책 과제 도출

□ 연구방법

- 문헌연구: 유연근무제 관련 정책문서, 관련 법령 검토, OECD, ILO 등 국제

- 기국의 유연근무제 관련 자료와 주요 국가 정책 자료 검토, 선행연구 검토
- 통계자료 분석: 통계청 경제활동인구조사, 일가정양립실태조사 결과 등을 바탕으로 국내 유연근무제 사용 현황을 분석
 - 2차 자료 분석: 한국 영유아 교육·보육 패널 조사 데이터 및 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 데이터 분석
 - 초점집단면담(FGI): 유연근무제 유형별 사용 여부 및 자녀연령 기준 6개 집단 대상 실제 유연근무제 사용 경험 및 인식 분석
 - 정책 토론회 실시

2. 유연근무제 제도 검토

가. 국내 유연근무제 검토

- 유연근무제는 근로시간, 근로장소, 일하는 방식 등을 선택하거나 조정하여 일 생활 균형 및 생산성을 제고하는 근무 방식임.
- 유연근무제의 근거법령인 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」, 「근로기준법」에 유연근무제 개념, 도입 절차 및 요건, 운영 사항 등이 명시되어 있음.
 - 이외에 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」, 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 등에 유연근무제 관련 지원, 공무원의 유연근무제 신청 및 해체 관련 사항 등이 규정되어 있음.
- 유연근무제는 크게 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제로 구분할 수 있음.
 - 근로시간 단축제: 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등·자율형 근로시간 단축제
 - 근로시간 유연제: 시차출퇴근제, 선택근무제, 탄력근무제, 재량근무제
 - 근로장소 유연제: 재택·원격근무제
- 유연근무제 이용은 시차출퇴근제가 가장 많았고, 다음으로 선택적 근무시간제, 탄력적 근무제, 기타 유형 순이며, 이 경향은 연도에 상관없이 비슷함.

- 육아기 근로시간 단축 사용자, 인지도, 활용 가능 여부는 지난 5년간 지속적으로 증가 추이

나. 해외 유연근무제도

□ EU는 2019년 일·생활균형 지침(Work-Life Balance Directive)을 통해 근로자의 유연근무 권리 강화

- 자녀를 둔 부모와 돌봄을 제공하는 근로자에게 유연근무를 요청할 수 있는 권리 도입
- 고용주는 합리적 기간 내에 검토하여 거부하거나 연기할 경우 사유를 서면으로 명시

□ OECD 다수 국가들도 유연근무 관련 권리 강화 추세

- 영국은 2003년부터 육아를 하는 부모의 유연근무 요청권을 부여하고, 2014년 모든 근로자 대상으로 확대하여 26주 이상 근무한 모든 근로자에게 유연근무 요청권 부여하였으며, 2024년부터는 근무기간 규정도 폐지
- 네덜란드는 2016년 유연근무법을 통해 모든 근로자 대상 유연근무 조정 요청권 도입
- 독일은 2019년 한시적 근로시간 단축제(Brückenteilzeit) 법을 시행하고 전일제 시간으로 복귀할 권리 보장
- 스페인, 영국, 포르투갈 등에서 주 4일제 시범사업 실시
- ‘요청권’을 보장하고 최종 유연근무제 승인은 사업주 재량에 맡기며, 거부 시 사유를 증빙하는 방식으로 근로자의 권익 보호

□ 육아기 자녀를 둔 근로자를 위한 유연근무 지원

- 육아기 근로시간 단축 급여가 별도로 존재하지 않고 육아휴직급여 제도 내에서 단축된 근로시간으로 육아를 병행하는 방식으로 실시되고 있음.
- 국가별로 어떤 대상이나 경로로 유연근무제를 확장하고 있는지는 차이가 있으나, 일하는 부모인 근로자의 권리를 확대하는 방향으로 나아가고 있다

□ OECD 회원국 대다수가 근로시간 유연제 도입

- OECD 회원국의 94%가 공공부문에 시차출퇴근제 운영 중이며, 유럽을 중심으로 민간 부문에서도 시차출 퇴근제 및 근로시간 계좌제 등을 보편적으로 사용

- EU 근로자의 36%가 근로시간 자율성을 가지고 있고, 특히 북유럽 국가에서 높게 나타남.
 - 고숙련 직종 근로자의 유연근무 비율이 높으며, 사무직·전문직이 비교적 근로시간 유연제를 활발히 사용하고 있고 제조업, 서비스업과 교대제 근로자는 사용이 어려움.
- 재택·원격근무제는 팬데믹 시기에 확산되면서 2020년에 크게 증가했다가 2022년 이후 안정화된 상태임.
- 2023년 EU에서 15~64세 취업자의 약 22%가 재택근무를 경험했으며, 9%는 주로 재택근무를 하고, 13%는 간헐적 재택근무를 함.
 - 정보통신(ICT), 금융·전문서비스업 등 디지털 업무가 가능한 분야는 팬데믹 기간 재택근무율이 평균 50%를 넘었지만, 제조업, 도소매, 보건의료, 운송업 등 현장 대면업무 비중이 큰 분야는 재택 적용 비율이 매우 낮음.

3. 일하는 부모의 유연근무제 이용 경험

가. 면담 개요

□ 본 연구에서 실시한 FGI의 개요는 아래 표와 같음.

〈요약 표 1〉 면담 개요

구 분	내 용
조사방법	FGI 조사, 화상 면담
조사대상	유연근무제 사용 중인 0~12세 자녀가 있는 일하는 부모 24명 - 유연근무제 유형과 자녀 연령을 고려하여 6개 집단으로 구성 - 1~2명의 남성 참여
조사기간	2025년 7월 넷째 주(1주간)
조사내용	자녀 및 양육특성, 일(업무) 특성 및 출퇴근 시간, 유연근무제 사용 현황과 조직문화, 유연근무제와 자녀돌봄 경험/ 유연근무제 효과 및 한계

나. 면담 분석 결과

□ FGI를 심층 분석한 결과는 아래와 같음.

〈요약 표 2〉 FGI 분석 결과

구 분	범주	하위범주
유연근무제와 자녀돌봄 영향	사용 동기와 맥락	돌봄 공백에 대한 대응 자녀와의 시간 확보와 직접 돌봄의 실천 성별화된 돌봄 책임 인식
	자녀돌봄 변화	자녀돌봄 부담 실질적 완화 남성의 돌봄참여 확대와 가족관계 개선 여성의 돌봄부담 가중
유연근무제와 조직·업무 영향	직장 내 활용 실태	업무 특성에 따른 제도 접근성 차이 제도의 존재와 실제 사용 간 괴리
	유연근무제 사용 제약 요인	비공식 조율의 일상화: 동료의 동의, 중간관리자 영향력 사용자에 대한 낙인과 업무상 불이익
	유연근무제 활성화 촉진 요인	신청·결재 절차의 편의성 편리성 보편적 일·생활 균형 제도로의 정착
	업무경험 변화	업무의 변화 및 집중도의 향상 경력 유지와 직무 지속성
유연근무제 활성화 방안 제언	임금·노동강도·시간선택권 조율	
	조직문화·인식 개선 및 불이익 금지	
	기업 인센티브 도입 및 제도 보편화	

4. 유연근무제의 일·육아 양립 효과

가. 주요 특성별 유연근무제 이용 현황

- 한국 영유아 교육·보육 패널 조사 데이터 및 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 데이터를 결합한 자료를 활용하여 분석을 실시하였으며, 분석 대상은 총 721명임.
- 유연근무제의 도입률과 실제 이용률에는 제도별로 차이를 보임.
 - 근로시간 유연제 중에서는 시차출퇴근제가 비교적 도입률이 높고 실제 이용도 활발하며, 선택근무제와 시간선택제는 일부 도입되었으나 이용률이 30%대에 머물렀고, 재량근무제는 가장 낮은 도입률(13.5%)과 이용률(22.7%)을 보였음.
 - 전반적으로 근로장소 유연제(재택/원격근무)의 도입 비율은 근로시간 유연제 보다 낮지만, 재택근무의 경우 도입 시 실제 활용도가 높았음.
- 육아기 근로시간 단축제보다 공공기관 중심으로 사용되는 육아시간이 도입된 사업장에서 경험 여부가 높게 나타남.
 - 육아기 근로시간 단축제, 육아시간 모두 월 근로소득이 낮은 집단에서 이용 경험 비율이 높았음.

- 응답자 특성별로 차이를 살펴보면, 시차출퇴근제는 성별, 기업규모, 소득수준 등에 따라 유의미한 차이를 보였으나, 시간선택제, 선택근무제, 재량근무제는 차이를 보이지 않음.
 - 선택근무제와 재량근무제가 특정 집단만 적극 활용하는 것이 아니라, 도입 자체가 적고 전반적으로 이용이 두드러지는 집단도 없음.
 - 재택·원격근무제도 특성별로 유의미한 차이를 보이지 않아 직장에 도입되면 비교적 보편적 제도로 활용되었으나, 원격근무제는 보다 고소득층, 일부 전문 직종에서 활용될 가능성이 높은 편임.
- 일·육아 양립 요인으로 일·생활균형 만족도, 자녀돌봄시간, 일·가족 갈등의 응답자 특성별 차이를 살펴봄.
 - 일·생활균형 만족도는 직장규모와 소득수준에 따라 유의미한 차이를 보여, 500인 이상 대기업 및 고소득 부모들의 만족도가 높았음.
 - 모든 부모에게 일·육아 양립에서 자녀돌봄시간의 부족은 공통된 과제이며, 특히 어머니, 저소득층, 20~30대 부모, 다자녀 부모가 자녀돌봄시간에 대한 수요가 큼.
 - 일가족 갈등은 성별, 연령, 직장규모에 따라 유의미한 차이를 보였음.

나. 유연근무제 유형별 일생활 균형 만족도 효과 분석

- 유연근무제도가 일생활균형 만족도에 미친 영향 분석을 위해 선형 모형인 OLS(최소자승회귀분석)을 실시
 - 직장의 육아지원 정도 및 분위기가 좋은 경우에 일생활균형 만족도가 유의미하게 높는데, 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 상용직근로자가 임시직 근로자에 비해 더 긍정적으로 평가하는 경향성이 있음.
 - 직장의 육아지원 정도 및 분위기가 유연근무제도 활용의 효과 측정 시 조절 효과는 없음.
 - 육아기 근로시간 단축 제도 활용 경험이 높은 경우 직장의 육아지원 정도 및 분위기 점수가 높음.
- 유연근무제도 유형별로 육아기 근로시간 단축 제도 이용 경험이나 근로시간 관련 유연근무제, 근로장소 관련 유연근무제 모두 일생활균형 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 않음.

- 근로시간이 길수록 일생활균형 만족도가 낮아지고, 본인의 근로소득은 높을수록 일생활균형 만족도가 제고되며, 여성의 경우에는 남성에 비해 일생활균형 만족도가 낮음.

다. 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과

- 본 PSM 분석은 1:1 최근접 이웃 매칭(nearest-neighbor matching)을 수행하였으며 칼리퍼(caliper) 0.05를 적용하여 유연근무제 이용자와 비이용자가 유사한 특성을 가지도록 보정한 후, 실제 제도 이용자 집단에 대한 평균처치효과(ATET)를 추정함.
- 근로시간 단축제, 근로장소 유연제의 이용 집단은 다른 요인을 통제하여도 비이용 집단에 비해 일생활 균형이 유의미하게 높음.
 - 근로시간 단축제 이용집단은 유사한 특성을 가진 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도 점수가 평균적으로 0.276점 더 높았음.
 - 근로장소 유연제 이용 집단은 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도 점수가 평균 약 0.253점 높게 나타남.
- 근로시간 단축제 이용 집단이 비이용 집단에 비해 현재 자녀돌봄시간이 0.787시간(약 47분) 유의미하게 길게 나타남.
 - 근로시간 유연제와 근로장소 유연제는 현재와 희망 자녀돌봄시간에서 이용 여부에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았음.

라. 소결: 시사점

- 실증적인 분석 결과를 통해 일가정 양립을 위한 육아기 유연근무제 제도 강화에서 정책적 우선순위를 결정할 필요가 있음.
 - PSM 분석 결과에서도 근로시간 단축제와 근로장소 유연제가 일·육아 양립에 보다 효과적이며, 근로시간 유연제는 뚜렷한 효과를 보이지는 않았음.
- 유연근무제 제도 인프라 구축과 제도 시행을 위한 지원 확대
 - 근로시간 단축제는 육아기 근로자의 시간 확보와 갈등 완화에 가장 기여하는 만큼 제도의 접근성과 수용성을 높이기 위한 지원을 보다 확대
 - 재택·원격근무에 대해서도 기업 차원의 정보통신 인프라 구축과 직무별 적용 가이드라인 개발 등을 통해 근로장소 유연제의 지속적 활용을 장려

- 시차출퇴근제 등 근로시간 유연제는 운영 방식 개선이 요구됨.
 - 실제 업무량 조정과 조직문화 개선을 통해 제도가 실효성 있게 작동하도록 보완
- 남성 근로자의 유연근무 활용률이 여성에 비해 저조한 상황을 개선하기 위한 정책적 노력이 필요
- 일터의 조직문화 변화를 위한 적극적인 지원이 필요

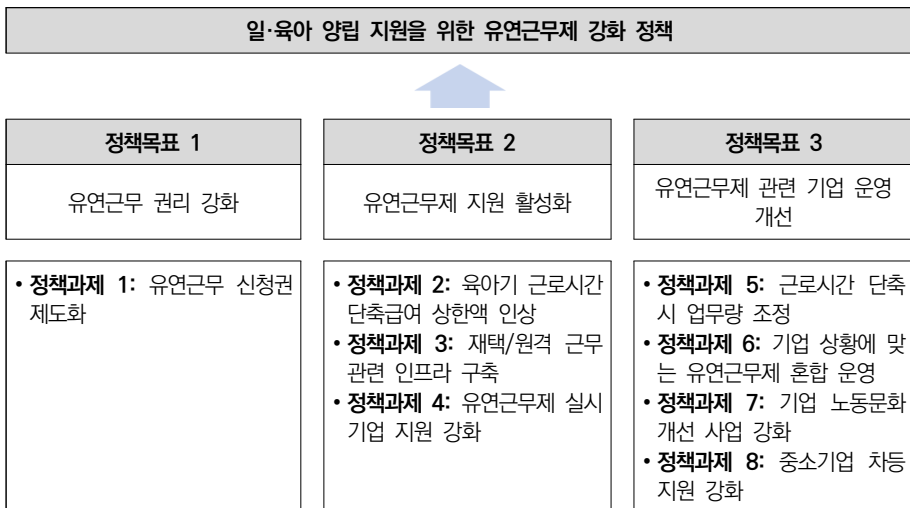
5. 결론

가. 정책 기본방향

- 기본방향 1: 양육자의 시간주권 보장을 통한 정책 패러다임 전환
- 기본방향 2: 새로운 노동문화로의 전환 전략으로서 유연근무제 정책 접근
- 기본방향 3: 실증근거를 토대로 한 유연근무제의 실효성 제고

나. 정책목표 및 정책과제

[요약그림 1] 정책목표 및 정책과제



I

서론

- 01 연구 필요성 및 목적
- 02 연구 내용 및 연구방법
- 03 선행연구 검토

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

초저출생으로 인한 인구절벽에 직면함에 따라 사회 전반에 걸쳐 돌봄과 노동의 재조정이 요구되고 있으며, 특히 유연근무제 강화를 통한 근로문화의 혁신이 주요한 정책 수단으로 강조되고 있다. 정부는 경직된 장시간 근로문화의 구조적인 문제를 해결하기 위해 유연근무제 확대를 저출생 대응의 주요 전략으로 설정하고 정책적인 노력을 기울이고 있는 상황이다. 2024년 6월 19일에 발표한 「저출생 추세 반전을 위한 대책」에 유연근무 활용 촉진이 주요 과제로 포함되어 있으며(저출산고령사회위원회, 관계부처 합동, 2024. 6. 19), 최근 저출산고령사회위원회에서 유연근무 신청권 관련 논의가 나온 바 있다(kbs 뉴스, 2025. 2. 25). 또한 고용노동부는 2024년 10월에 「유연근무 활용 매뉴얼」을 발간하여 유연근무제를 도입하는 기업에게 필요한 실무 지침을 제공하고, 2025년 주요 업무 추진계획에도 일하는 부모육아 지원 대폭 확대와 유연근로 활성화를 포함하였다(고용노동부, 2025. 1. 10).

이처럼 유연근무제의 필요성이 강조되고 정책적인 관심이 증대하고 있는 상황에도 불구하고, 유연근무제가 일하는 부모의 일·육아 양립에 미치는 영향에 대한 정교한 실증 기반 연구는 여전히 부족한 상황이다. 유연근무제의 유형별, 부모의 근로여건별 등 보다 세분화된 조건 하에 유연근무제의 세밀한 효과성을 살펴볼 필요가 있다. 현재까지의 연구는 유연근무제 중 특정 제도나 특정 집단에 국한한 연구가 주를 이루었다. 김지현(2021)은 기혼 여성 관리자를 대상으로 시간유연성과 장소유연성의 측면에서 일·삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였으며, 방진아·허순임(2021), 권은낭·엄승미(2021), 박은정 외(2024)는 유연근무제의 효과가 가족구성, 무급노동시간, 조직문화 등 다양한 요인에 따라 달라질 수 있음을 제시하였지만, 제도 유형별 비교나 상호작용 효과에 대한 통합적 분석은 실시되지 못하였다.

유연근무제의 단순한 도입 여부가 아닌, 실제 어떤 조건 하에 유연근무제가 일하는 부모의 일가정 양립에 효과적으로 작동하는지를 볼 수 있는 복합적이고 다층적

인 접근이 필요하다. 특히 유연근무제의 유형별 효과 차이를 고려하여 제도별 정책적 효과성을 보다 세밀하게 파악할 필요가 있다. 시차출퇴근제, 탄력근무제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제, 근로시간 단축제 등은 제도 운영의 방식, 시간 및 공간의 유연성, 사용자 재량 수준 등이 상이하여 그 효과성도 상이할 수 있다. 또한 세부적인 근로조건, 조직문화, 개인 및 가족 상황 등의 차이에 따라 유연근무제 사용 집단과 미사용 집단 간에 비교 분석을 보다 구체적으로 실시해볼 필요도 있다. 제도의 효과는 다양한 맥락적 요소, 다양한 변수의 상호작용 속에서 작동한다는 점에서 유연근무제의 효과성도 다층적인 접근이 요구된다.

따라서 본 연구는 유연근무제에 대한 세부적인 실증 분석을 통해 유연근무제 유형별로 일·육아 양립에 미치는 영향을 사용자의 특성(집단별), 일터의 특성 등 다층적인 맥락을 고려하여 분석하고자 한다. 저출생 대응의 주요 전략으로 유연근무제가 제 역할을 하기 위해서는 육아기에 있는 일하는 부모의 부담을 완화해주는 실효성 있는 제도로 설계하고 집행 전략을 수립할 필요가 있다. 이에 본 연구는 유연근무제도가 일·육아 양립에 미치는 영향을 다층적으로 분석하여 유연근무제도의 실효성을 제고할 수 있는 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 유연한 근무환경으로의 전환은 초저출생 시대의 지속가능한 일터와 사회를 위한 구조적 전략임을 확인하고, 이를 실현하기 위한 실증적 근거를 제공하는 데 기여하고자 한다.

2. 연구 내용 및 연구방법

가. 연구내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 국내 유연근무제 제도를 검토한다. 국내에서의 유연근무제 개념 및 유형과 법적 근거를 살펴보고, 유연근무제 유형별 특성을 파악한다. 또한 유연근무제 유형별 이용 현황을 분석한다.

둘째, OECD 주요국의 유연근무제도 도입 및 활용 현황을 검토한다. OECD 및 EU 국가의 최근 유연근무제 제도 도입 동향, 유연근무 지원 현황, 제도 이용 현황을 개괄적으로 검토하고, 유연근무제도를 적극적으로 시행하고 있는 국가 사례를 제시한다.

셋째, 유연근무제 유형별로 일하는 부모의 유연근무제 이용 경험을 분석한다. 이를 위해 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제를 사용하는 집단을 영유아와 초등자녀 집단으로 구분하여 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다.

넷째, 유연근무제의 실증적인 일·육아 양립 효과를 파악한다. 본 연구의 분석 방향은 크게 세 가지이다. 첫째, 유연근무제도 유형별로 사용 실태를 파악하고, 특성별로 사용 실태에 차이가 있는지를 검토한다. 둘째, 유연근무제 유형별 및 유연근무제 사용 여부 집단별 일·육아 양립 효과성 비교 분석을 실시한다.

다섯째, 유연근무제 관련 현황 파악과 유연근무제 일·육아 양립에 미치는 효과성 분석 결과를 토대로 육아기 자녀를 둔 일하는 부모의 유연근무제를 활성화할 수 있는 방안을 도출한다.

나. 연구방법

1) 문헌연구

첫째, 유연근무제 관련 정책문서, 관련 법령 등을 검토하여 유연근무제 제도를 분석한다. 둘째, OECD, ILO 등 국제기구의 유연근무제 관련 자료와 주요 국가의 정책 자료 등을 검토하여 해외 사례를 제시한다. 셋째, 유연근무제의 효과성 분석 관련 선행연구들을 검토한다.

2) 통계자료 분석

첫째, 통계청 경제활동인구조사, 일가정양립실태조사 결과를 바탕으로 국내 유연근무제 사용 현황을 분석한다. 둘째, 해외 국가의 유연근무제 사용 현황을 파악하기 위해 Eurostat, OECD data 자료를 검토한다.

3) 2차 자료 분석

본 연구의 핵심 분석인 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석을 위해 육아정책연구소의 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 조사 데이터와 한국 영유아 교육·보육 패널을 대상으로 실시한 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 데이터를 함께 활용한다.

4) 초점집단면담(FGI)

FGI는 육아기 자녀를 둔 일하는 부모의 실제 유연근무제 사용 경험 및 인식을 심층적으로 파악함으로써 경험적, 정성적인 근거를 제시하여 정량적 분석 결과를 보완하고자 실시하였다.

집단 구성은 유연근무제 유형별 사용 여부와 자녀연령을 기준으로 6개 집단으로 구성하였으며, 유연근무제 유형은 근로시간유연제(시차출퇴근제, 탄력근무제, 선택근무제, 재량근무제), 근로장소유연제(재택근무제, 원격근무제), 근로시간 단축제(육아기근로시간단축제, 육아시간)의 사용 여부로 구분하고, 자녀 연령은 막내자녀 연령을 기준으로 영유아 자녀, 초등 자녀로 구분하였다. 면담 참여자는 집단당 4명으로 구성하였다.

집단구성에서 고려한 면담 참여자 특성은 다음과 같다. 먼저, 맞벌이 부모가 집단당 3명 이상으로 구성되도록 하였다. 다음으로, 면담 참여자의 자녀 연령의 고른 분포를 위해 영유아 집단에는 가능한 한 영아 2명, 유아 2명으로 구성하였으며, 초등 집단에는 저학년을 중심으로 구성되되 고학년(4~6학년)이 집단별로 1명 이상 포함되도록 하였다. 또한 집단별로 남성이 1명 이상 포함되도록 하였다.

〈표 I-2-1〉 FGI 집단 구성

구분	근로시간 유연제 사용	근로장소 유연제 사용	근로시간 단축제 사용
영유아 자녀	1집단	2집단	3집단
초등자녀	4집단	5집단	6집단

〈표 I-2-2〉 FGI 개요

구분	내용
면담 참여자	- 총 6개 집단, 집단당 4명 - 집단 구분: 유연근무제 사용 유형 x 자녀연령(막내자녀 연령 기준) - 유연근무제 사용 유형: 근로시간유연제, 근로장소유연제, 근로시간 단축제 - 자녀연령: 영유아 자녀, 초등 자녀 - 가구 특성: 다자녀 가구(2명 이상), 저소득 가구(기준 중위소득 80% 이하)
면담 시기	• 2025년 7월 21일 ~ 26일
면담 방식	• 화상면담

5) 정책토론회

본 연구의 분석 결과를 토대로 도출한 일·육아 양립 지원을 위한 유연근무제 강화 방안의 적용 가능성과 정책화와 관련하여 전문가의 의견을 취합하고 심층적으로 논의하기 위해 2025년 9월 12일 정책 토론회를 실시하였다. 학계 전문가 3인과 저출산고령사회위원회 관계자가 토론자로 참여하였다.

3. 선행연구 검토

이 절에서는 본 연구의 목적 및 내용과 관련이 있는 최근 국내 선행연구를 검토하였다. 유연근무제 사용 요인에 관한 연구, 유연근무제의 효과성에 관한 연구, 유연근무제 유형 간에 비교 분석을 실시한 연구, 유연근무제 영향요인에 관한 연구로 구분하여 살펴보았다.

가. 유연근무제의 도입에 관한 연구

기업차원에서 유연근무제 도입에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구들이 다수 수행되었다.

양인숙(2011)은 산업별·조직별 특성을 고려하여 분석한 결과, 분야별로 유연근무제 도입 의지가 달랐으며, 기업의 재무성과가 높고 이직률이 낮으며 일과 가정 양립 기반이 잘 갖추어진 경우에 제도 도입에 적극적인 것으로 확인하였다.

중소기업의 유연근무제 활성화 요인을 탐색한 조현민, 김상준(2024)의 연구에서는 최고 경영자의 지지가 가장 핵심적인 요인으로 밝혀졌으며, 다음으로 관리자의 추가적 과업 수용 및 적극적 수행 태도와 역량이 주요한 요인으로 제시되었다.

현은정(2021)은 OECD 34개국의 대기업을 대상으로 유연근무 시간제 도입에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과, 기업의 여성권의 관련 정치 제도 및 사회 제도의 보장 수준이 높은 국가에서 유연근무시간제 도입 확률이 높았으며, 여성 사회이사 비율이나 경영진의 EGS 성과 보상 제도를 갖춘 기업에서 유연근무 시간제 도입이 더 활발하게 나타났다. 또한 동종 산업 기업들의 선제적 도입에 영향을 받았다.

이아영, 이상민(2019)은 기업 내 유연근로시간 제도의 선행요인이 제도 도입에 미치는 영향의 차이를 국제 비교를 통해 살펴보았다. 독일은 전문경영인 체제, 기업 간 협력, 집단적 발언 기구, 교육훈련 투자라는 여러 제도가 상호보완적으로 작동하면서 유연근로시간 제도 도입을 폭넓게 견인하는 반면, 영국은 주로 교육훈련 투자, 한국은 주로 집단적 발언기구가 도입을 떠받치는 구조로 드러난다. 즉, 유연근로시간 제도라는 같은 제도일지라도 제도적 맥락에 따라 도입에 미치는 영향 요인이 달라진다는 것을 밝히고 있다.

나. 유연근무제의 효과성에 관한 연구

민경률, 박성민(2013) 연구에서 공공조직에서 유연근무제 참여여부와 유연근무제 만족도가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 유연근무제를 개인 상황에 맞게 이용할수록 직무만족도가 증가하고 이직 의도는 감소하는 것으로 나타났다. 유연근무제의 효과를 활성화하기 위해서는 성과지향 및 전략지향적인 개혁가치 조성이 필요하다는 점도 밝히고 있다.

방진아, 허순임(2021)은 유연한 근로시간 활용이 자녀돌봄 만족과 직업생활 만족에 정적 효과가 있음을 제시하였으며, 특히 기관 돌봄 의존도가 높은 여성 관리자에게서 긍정적 영향이 크게 나타났다. 이 연구에서는 근로시간 단축과 소득 감소 없는 근로시간 조정이 시간 압박을 완화한다는 점을 강조하고 있다. 또한 가족친화적인 조직 문화는 유연근무제의 활용 가능성을 높이고 일가정 양립 만족도를 높이는 반면, 야근 문화는 만족도를 낮추는 것으로 나타났다.

박은정, 최혜진, 황경란(2024)의 연구에서는 여성 관리자의 가사노동시간과 돌봄노동시간이 일·가족 갈등과 축진에 미치는 영향에서 근로시간 유연성이 가지는 조절효과를 분석하였다. 분석 결과에 따르면, 근로시간 유연성이 높아질 경우 돌봄노동시간이 가지는 일·가족 축진 증가의 효과가 커지는 것으로 나타났다. 또한 근로시간 유연성이 높아질 경우 가사노동시간이 가지고 있는 일·가족 갈등 증가 효과는 감소하였다.

연령집단 간에 유연근무제 활용과 효과성을 분석한 연구도 있다. 황남희, 김경아(2022)는 35세~54세 중장년층이 청년층(19세~34세), 고령층(55세 이상)에 비해 유연근무제 활용 가능성이 높으며, 유연근무제 활용이 일자리 만족도 및 가족관계

만족도에 미치는 정적인 영향이 있음을 제시하였다. 반면, 청년층과 고령층에서는 유연근무제가 일·생활 균형이 유의미한 영향을 미치지 않았다.

서경희, 이영민(2023)의 연구에서는 코로나 19 시기에 유연근무제 사용이 일생활 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 코로나 19 팬데믹으로 인해 일생활 만족 관련 지표라 하향하는 경향을 보였으나, 유연근무제 사용이 삶의 만족도에 긍정적 영향을 끼쳐 완충작용 가능성이 높음을 제시하고 있다. 특히, 이 연구에서는 성향점수매칭(PSM)과 이중차분분석(DID)을 결합하여 유연근무제 도입 전후의 일생활 만족도에 미치는 영향을 검증하였다는 점에서 본 연구의 분석방법과 유사한 점이 있다.

일부에서는 유연근무제가 양육부담을 여성에게 집중시키는 부작용도 지적된다.

김지현(2021)은 기혼 여성 관리자의 일생활 만족도에 유연근무제도 사용이 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 시간 유연성은 직업생활 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤으나 개인생활 만족도에는 유의미한 영향이 없었으며, 장소 유연성은 유의하지 않게 나타났다. 한편, 업무시간외 근무와 배우자 협조는 유연근무제도의 효과성에 주요한 조절요인으로 나타났다. 즉, 시간 유연성의 이점도 야근이나 휴일 근무등과 결합되면 상쇄되거나 역전될 가능성이 있음을 보여준다.

김지현(2022)은 성별에 따라 재택근무제도 사용이 시간사용에 미치는 영향도 분석한 바 있다. 이 연구에 따르면, 재택근무 사용 여부가 유급노동시간에 미치는 영향에서 성별효과가 유의하지 않게 나타났으나, 가사노동시간과 수면시간에서는 성별효과가 유의하게 나타났다. 재택근무 사용이 여성에게서 가사노동시간을 증가시키는 것이 관찰되었으며, 수면시간 감소도 여성에게서 더 강했다. 이 연구는 한국의 재택근무 사용이 성평등한 시간 활용에 있어서 제한적이며, 여성에게 돌봄 및 가사노동이라는 성역할 강화로 작동할 수 있다는 점을 비판적으로 제시하고 있다.

이와 유사하게 성별에 따른 유연근무제의 효과성을 분석한 연구로 손연정(2022)의 연구가 있다. 이 연구에서는 재택근무제가 행복도와 가족관계 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 여성에게는 직무만족도, 조직몰입도, 일자리 안정성 관련 직무 만족도에도 긍정적인 영향을 미친다는 점을 제시하였다. 다만, 코로나 19 이후 가사노동시간과 자녀돌봄시간이 큰 폭으로 증가하였으며 특히 여성에게서 크게 나타났다. 이 연구에서는 재택근무제의 효과가 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자, 특히 여성에게는 반감될 여지가 있다고 해석하고 있다.

한편, 유연근무제의 효과성 연구를 보다 세분화하여, 시차출퇴근제, 선택적근로 시간제, 탄력근무제, 재택·원격근무제 등 유연근무제의 구체적 유형별로 효과 차이를 비교하는 연구가 일부 이루어졌다.

양인숙(2011)의 조사에 따르면, 재택·원격근무제는 도입 비중이 낮지만 도입시 근로자 만족도 제고, 신규 인력 확보, 우수인재 이직방지 등의 장점이 있는 것으로 보고되었다. 실제 원격근무제는 출퇴근 시간 단축으로 근로자 만족도를 높이고 신속한 고객 응대와 인력 충원에 기여하는 반면, 연대감 약화와 관리 어려움이 단점으로 지적되었다. 반면, 재택근무제는 정해진 근무지 없이 필요시만 출근하는 형태가 많았으며, 여성 정규직의 활용 비율이 높았다. 재택근무제의 장점으로는 높은 근로자 만족도와 인재 확보, 이직 방지 효과가 꼽혔으나, 남녀 모두 상대적으로 낮은 사용률을 보였다.

정혜진(2022)은 과학기술분야 공공연구기관 사례에서 유형별 효과를 실증분석하였다. 이 연구는 재택·원격 근무제의 활용 비율이 높을수록 기관별 특허출원 건수가 유의미하게 증가하는 반면, 출퇴근시간과 근무시간을 조정하는 탄력근무제는 논문성과 및 과제수와 오히려 부정적 관계가 있음을 발견하였다. 이처럼 공간 유연성(재택·원격 근무) 중심의 제도는 연구성과나 만족도 측면에서 긍정적 효과가 비교적 크게 나타난 반면, 단순한 시간조정형 제도는 성과창출에서는 미흡한 면이 있었다.

김태희, 이용모(2023)의 연구는 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택근무제의 실제 사용 여부와 사용 용이성 인식이 일에서 가정에 미치는 긍정·부정 전이를 분석하였다. 그 결과, 세 가지 유연근무제 모두 실제 사용은 유의미한 영향을 미치지 않고, 사용 용이성이 긍정 전이를 높이는 것으로 나타났다. 자기 효능감이나 직무 자율성이 클수록 생산성 동기와 사용 의도 사이 관계가 강화되는 반면, 조직지원인식은 상대적으로 영향력이 약했다. 시차출퇴근제와 탄력근무제는 ‘사용 용이성’이 긍정 전이를 강화하고 부정 전이를 완화하는 효과가 뚜렷하며, 재택근무는 긍정 전이 강화에서만 유효했다.

다. 유연근무제 효과 및 활용 영향요인에 관한 연구

유연근무제도 관련 선행연구에 따르면, 근로자의 개인적 동기가 제도 활용에 중요한 역할을 한다. 고은정, 김상수(2017)는 개인의 동기와 자율성에 주목하였다.

‘개인 삶에 대한 동기’와 ‘생산성에 대한 동기’ 두 가지 요인이 유연근무제 사용의도에 유의미한 영향을 미치며, 조직지원보다 근로자 개인의 동기와 자율성이 제도 활용 의사에 더 큰 영향을 준다는 점을 제시하였다. 특히 직무 자율성과 자기효능감이 생산성 동기와 사용의도 사이의 조절요인으로 작용하였다.

유연근무제의 효과와 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구도 실시되었다. 김주운, 손지연(2023)은 공직 사회의 유연근무제 만족도를 분석하면서, 협력·자율·개별성 강조 등의 조직문화가 유연근무제 만족도에 유의미한 영향을 미치고, 높아진 만족도가 다시 직무만족·조직몰입·업무성과 증진과 이직의도 감소에 영향을 미친다고 밝혔다.

정아름, 박상언(2020)은 유연근무제 활용, 가정 친화적 상사 행동이 일생활 균형에 미치는 영향을 분석하였다. 유연근무제 활용 및 가정 친화적 상사 행동이 조직구성원의 일생활 균형에 긍정적 영향 관계가 있었으며, 유연근무제 활용과 일생활 균형 간 관계에 가정 친화적 상사 행동이 긍정적 상호작용 효과가 있음이 확인되었다. 즉, 유연근무제의 효과성에 조직 내 상사의 지원이라는 비공식적 자원이 주요하게 작용하고 있음을 밝혔다.

권은남, 엄승미(2021)의 연구에 따르면, 유연근무와 근무시간의 가족생활 만족도에 대한 상호작용효과 외에도 가족요인으로 배우자의 직장협조태도와 양육협조태도가 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미친다. 또한 직장에서의 차별 경험은 개인생활 및 직업생활 만족도 감소에 영향을 미치고 근무시간 정도는 개인생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유연근무의 효과가 사용의 맥락적인 변수에 따라서 달라질 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

II

유연근무제 제도 검토

- 01 국내 유연근무제 검토
- 02 해외 유연근무제도 동향

II. 유연근무제 제도 검토

1. 국내 유연근무제 검토

가. 유연근무제

1) 유연근무제 개념 및 유형

유연근무는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 일하는 방식 변화를 통해 생산성을 높일 수 있는 근무 방식이다(고용노동부, 2024:3). 스마트폰, 태블릿 등 각종 스마트기기가 생활 속으로 들어오면서 굳이 회사에 출근하지 않아도 업무수행이 가능해졌고, 일하는 시간과 공간에 제약이 없는 유연근무를 통해 업무생산성을 향상시킬 수 있게 됨에 따라 유연근무의 폭이 이전보다 넓어졌다(고용노동부, 2017: 7). 유연근무제는 승진, 금전적 보상과 같은 전통적인 동기부여 요소 외에 업무에 대한 자기 주도성, 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)을 높게 평가하는 젊은 인재들의 유인요소로 작용하고 있다(고용노동부, 2017: 7).

유연근무제는 근로시간, 근로장소의 유연화와 다양화뿐만 아니라 근무량의 조정이나 근무연속성의 유연화 등으로도 분류한다. 유연근무제의 분류 및 주요 유형은 아래 표와 같다.

〈표 II-1-1〉 유연근무제의 분류 및 주요 유형

분류	주요유형
근로시간의 유연화	「근로기준법」의 유형: 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제 「근로기준법」이 정하는 유형 이외의 유형: 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등
근로장소의 다양화	재택근무제와 원격근무제 등
근무량 조정	직무공유제와 시간제 근로 등
근무연속성 유연화	장기휴가, 안식년 제도, 가족의료휴가, 보상휴가제 등

출처: 찾기쉬운 생활법령 정보 <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1326&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>(인출일: 2025년 7월 4일)

대표적인 유연근무제로 시차출퇴근제, 선택근무제, 근로시간 단축제, 재택근무제, 원격근무제의 정의 및 특성을 살펴보았다. 시차출퇴근제는 기존의 소정 근로시간을 유지하되 출퇴근 시간을 조정하는 근무형태이다. 선택근무제는 1개월 이내에 근로시간 정산을 기준으로 평균 주당 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 하루 근로시간을 조정하는 제도이다. 근로시간 단축제는 임신·육아·가족돌봄 등의 사유로 소정 근로시간 자체를 단축하는 제도를 의미한다. 근로장소를 유연화하는 제도로, 재택근무는 근로자의 주거지에서 근무하는 형태이며, 원격근무는 사무실이 아닌 원격 업무공간에서 정보통신 기기 등을 활용하여 근무하는 형태이다.

업무특성을 살펴보면, 재택과 원격근무는 업무의 독립성이 높고 장비나 가구 이동 가능성이 높은 편이다. 시차출퇴근은 독립성과 장비나 가구 이동 가능성이 낮고, 특정시설, 설비 필요와 협업 필요도가 높은 근무형태이다. 선택근무제는 독립성이 높고, 특정시설, 설비 필요나 장비 가구 이동 가능성, 협업은 낮은 근무형태이다.

유연근무제의 종류별 정의 및 업무환경, 업무특성에 따라 구분을 한 표는 아래 표와 같다.

〈표 II-1-2〉 유연근무 종류별 정의 및 근무형태

유형	정의	업무환경		업무특성		
		특정시설, 설비 필요	장비·가구 이동 가능성	독립성	업무량 변동성	협업 필요도
시차출퇴근	기존의 소정 근로시간 유지, 출퇴근시간만 조정	높음	낮음	낮음	중간	높음
선택근무제	1개월 이내의 정산기준을 평균하여 1주간의 소정근로시간 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정	낮음	낮음	높음	중간	낮음
근로시간 단축제	임신·육아·가족돌봄 등의 사유로 소정근로시간을 단축	-	-	-	-	-
재택근무	근로자가 정보통신기기 사용하여 주거지에서 업무공간 마련하여 근무	낮음	높음	높음	낮음	낮음
원격근무	주거지, 출장지 등과 가까운 원격 근무용 사무실에서 근무 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기 등을 활용하여 근무	낮음	높음	높음	낮음	낮음

출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 pp.3-4

유연근무제와 관련된 근거법령 및 지침, 예규는 다음과 같다. 유연근무제는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조에 보면, 유연근무를 가족친화제도 중 하나로 보면서 “탄력적 근무제도”(제2조, 제3항 가)라는 용어로 사용하고 있다, 탄력적 근무제는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등으로 정의하고 있다.¹⁾ 「국가공무원 복무규정」 제10조 근무시간 등의 변경에서는 2항에서 4항까지 유형근무제를 사용할 수 있는 근거내용이 포함되어 있다.²⁾ 「근로기준법」에서는 제51조에서 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에 대한 내용이 나와 있으며, 제51조의 2에서는 3개월 이상의 탄력적 근로시간제, 제52조는 선택적 근로시간제에 대한 내용이 제시되어 있다.³⁾

유연근무제의 도입절차에 대한 근거법 조항은 「근로기준법」 제51조, 제51조의 2, 제52조인데, 탄력적 근로 제도를 사용할 때 절차에 대한 내용이 제시되어 있다.⁴⁾ 「근로기준법 시행령」에서는 제28조, 제28조의 2, 제29조에 탄력적 근로제도와 선택적 근로제도의 합의사항에 대한 내용이 포함되어 있다.⁵⁾

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부고시 제2025-45호, 2025년 7월 30일 시행)」에서는 유연근무제의 도입에 대한 지원 내용이 포함되어 있다. 규정의 제2조(정의) 제2호(고용안정장려금) 라의 일·가정 양립 환경개선 지원에서는 유연근무제를 활용하는 경우 사업주에게 장려금, 인프라 구축비용의 일부를 지원한다는 내용이 제시되어 있다. 근무혁신우수기업을 포함하여 일·가정 양립 우수기업에게도 인프라 구축비 일부 비용을 지원하고 유연근무를 선택근로제, 재택근무제, 원격근무제, 시차출근제로 나누고 있다.⁶⁾

1) 국가법령정보센터 www.law.go.kr '법령' 가족친화사회환경의조성촉진에관한법률(인출일: 2025년 9월 10일)

2) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B3%B5%EB%AC%B4%EA%B7%9C%EC%A0%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

3) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

4) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

5) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9>(인출일: 2025년 9월 10일)

6) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%ED%96%89%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%B9%99/%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%B0%BD%EC%B6%9C%EC%9E%A5%EB%A0%A4%EA%B8%88%C2%B7%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%95%88%EC%A0%95%EC%9E%A5%EB%A0%A4%EA%B8%88%EC%9D%98%20%EC%8B%A0%EC%B2%AD%20%EB%B0%8F%20%EC%A7%80%EA%B8%89%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EA%B7%9C%EC%A0%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

유연근무제의 신청 및 해제에 대해서는 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 제4장 유연근무제 내용에 제시되어 있다. 유연근무제에 대한 직접적인 근거와 더불어 불이익을 금지하는 내용이 제시되어 있다.⁷⁾ 유형별 유연근무제의 운영에 대해서는 「근로기준법」, 「근로기준법 시행령」에 유연근무 유형별 운영에 대해 자세하게 제시되어 있다.

〈표 II-1-3〉 유연근무 근거법령

구분	내용	근거법령
유연근무제 개념	유연근무제 의의 및 유형	「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」, 「국가공무원 복무규정」, 「근로기준법」
유연근무제 도입절차 및 요건	유연근무제 도입을 위한 절차, 근로계약서의 변경, 취업규칙의 변경, 근로자 대표와 서면합의	「근로기준법」, 「근로기준법 시행령」
유연근무제 도입에 대한 지원	일·가정 양립 환경개선 고용 안정 장려금, 일·가정 양립 환경개선 인프라 구축 지원금	「고용창출차려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」
유연근무제의 신청 및 해제	유연근무제의 신청과 해제	「국가공무원 복무·징계 관련 예규」
유형별 유연근무제의 운영	탄력적 근무시간제의 운영, 선택적 근로시간제의 운영, 사업장 밖 간주 근로시간제의 운영, 재량근로시간제의 운영, 원격근무제의 운영, 재택근무제의 운영	「근로기준법」, 「근로기준법 시행령」

출처: 찾가쉬운 생활법령 정보 [https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=1&ccciNo=1&cnpClsNo=1&menuType=lsi&search_put=\(인출일: 2025년 7월 3일\)](https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=1&ccciNo=1&cnpClsNo=1&menuType=lsi&search_put=(인출일: 2025년 7월 3일)).

2) 유연근무제 유형별 특성

가) 시차출퇴근제

시차출퇴근제는 기존의 소정 근로시간을 유지하면서 출퇴근시간을 조정하여 근로시간을 유연하게 활용하는 제도이다(고용노동부, 2024:19). 연구, 개발자, 관리·사무직, 기업 사정에 따라 영업직, 일부 생산직까지도 고려해 볼 수 있는 가장 기본

7) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%ED%96%89%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%B9%99/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EB%B3%B5%EB%AC%B4%2B7%EC%A7%95%EA%B3%84%20%EA%B4%80%EB%A0%A8%20%EC%98%88%EA%B7%9C>(인출일: 2025년 9월 10일)

적이며, 활용도가 높은 형태의 유연근무제이다(고용노동부, 2024:10).

유형은 크게 3가지로 나누어진다. 첫째, 고정형 시차출퇴근으로 정해진 출퇴근 시간 중 근로자가 선택하는 것이다. 예를 들면 7~4제, 8~5제, 9~6제, 10~7제 등의 시간형태에서 근로자가 선택을 하는 것이다(고용노동부, 2024:19). 경영진과 인사 담당자 입장에서 고정형 시차출퇴근제는 근로자의 근무시간 예측 가능성을 높일 수 있기 때문에 최초로 많이 도입한 유형이기도 하다(고용노동부, 2024:20).

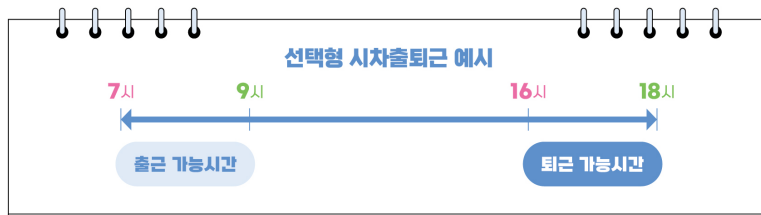
[그림 II-1-1] 고정형 시차출퇴근 예시



출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.20

둘째, 선택형 시차출퇴근으로 정해진 출퇴근 시간 범위 내에서 근로자들이 선택할 수 있는 유형으로 기업 생산성과 실적 등에 부정적으로 영향을 미치지 않는다면 근로자의 선택권을 보다 많이 부여하는 유형이다(고용노동부, 2024:20).

[그림 II-1-2] 선택형 시차출퇴근 예시



출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.20

셋째, 자율형 시차출퇴근제는 근로제공 가능 시간 범위 내에서 근로자의 자율에 의해 출·퇴근 시간을 선택하는 형태로 출퇴근 시간대를 별도로 정하지 않는다(고용노동부, 2024:20).

고정형과 선택형은 거의 모든 업무에 적용할 수 있고, 자율형 시차출퇴근제 보다는 상대적으로 업무수행 과정상 대면 조율 및 협의를 필요로 하는 업무에 적용될 수 있다(고용노동부, 2024:21). 자율형 시차출퇴근제는 근로자 1인이 독립적으로 업무 수행이 가능하거나 업무 수행과정에서 대면 조율 및 협의 빈도가 낮은 업무에서 적합하게 사용이 가능하다(고용노동부, 2024:21).

시차출퇴근에 따른 출퇴근 시간대 및 휴게시간, 의무근로 시간대 등의 변경 내용은 근로계약서에 근로조건으로 규정해야 한다(고용노동부, 2024:22). 관련 근거법령은 「근로기준법」 제17조, 동법 시행령 제8조이다(고용노동부, 2024:22). 현행법상 시차출퇴근제는 노사가 자율적으로 정하여 실시하는 것으로 법적으로 근로자에게 보장된 권리는 아니다(고용노동부, 2024:34).

시차출퇴근제는 원칙적으로 근로자의 동의가 필요하며, 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 따라 취업규칙에 시차출퇴근 운영에 관한 사항을 포함하여 변경, 신고해야 한다(고용노동부, 2024:35).

나) 선택근무제

일정기간(1월 이내, 신상품/신기술 연구개발 업무는 3개월)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작, 종료시각, 1일의 근무시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도이다(고용노동부, 2024:43). 업무의 시작과 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있는 근무형태는 완전선택근무이며, 일정한 시간대를 정하여 해당 시간에는 근로자의 시간적 구속과 업무지시가 가능하고 이후는 자유롭게 결정하는 부분 선택근무가 있다(고용노동부, 2024:43). 근로시간에 따라 업무량의 편차가 많거나 독립성이 높은 업무, 출퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 업무에 적용하기 용이하다(고용노동부, 2024:43).

기본모델은 정산기간 4주, 1주 평균 40시간 근무를 기준으로 선택근무 운영, 근무시간 범위는 오전 8시~오후 9시이다(고용노동부, 2024:43). 변형모델은 정산기간을 1주 단위, 2주 단위 등으로 변경하고, 근무시간 범위도 변경하되 의무근로시

간대(코어타임)를 운영, 출근일도 4일 이상 출근 또는 5일 출근 등으로 제한을 두는 것이다(고용노동부, 2024:44).

관련 근거법은 「근로기준법」 제52조, 동법 시행령 제29조 1항이다.

[그림 II-1-3] 선택근무제 운영 모델



출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.45

이전의 유연근무제 유형에 포함되었던 탄력근무제와 재량근무제는 2024년 유연근무제 매뉴얼에 빠져 있다. 탄력근무제는 특정 근로일자과 주 단위의 근로시간을 연장시키는 대신 다른 근로일 또는 다른 주 단위의 근로시간을 단축시킴으로써 일정기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(주 40시간) 내로 맞추는 제도이다(고용노동부, 2018:16). 재량근무제는 업무의 특성에 따라 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임하는 근로제도로, 일정한 업무⁸⁾는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로

8) 일정한 업무: 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관해 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는 업무를 말함. 출처: 찾기쉬운 생활법령 정보 <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=o&csmSeq=1326&ccfNo=3&cciNo=2&cnpClsNo=4> (인출일: 2025년 8월 29일)

정한 시간으로 선택한다.⁹⁾ 2가지 유연근무제도는 선택근무제에 포함되어 있는 것으로 판단된다.

다) 재택·원격근무

재택근무는 근무자가 정보통신 기기 등을 이용하여 주거지에 업무공간을 활용하여 근무하는 제도이다(고용노동부, 2024:65). 원격근무는 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 외부 장소에 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도이다(고용노동부, 2024:65).

기본모델은 1주의 1~2일은 재택·원격근무, 3~4일은 사무실에서 근무하는 형태이다(고용노동부, 2024:65). 변형모델은 재택·원격근무일을 확대하거나 축소하거나 근무일의 일부 시간만 재택(반일 재택 등), 요일을 특정하는 방법, 모든 근로일에 재택·원격하는 방법 등이 있다(고용노동부, 2024:66).

재택·원격 근무는 기존의 사무실이 아닌 다른 공간에서 근무하는 것으로 유연근무시간제에 비해 업무환경을 구축하고 보안 대책을 마련하는 등의 인프라 구축에 주의해야 한다(고용노동부, 2024:67). 관련 법령은 「근로기준법」 제17조, 동법 시행령 제8조이다.

라) 근로시간 단축제도

근로시간 단축제도는 크게 4가지로 나누어져 있다.

임신기 근로시간 단축은 「근로기준법」 제74조 7항에 규정되어 있는데, 임신 후 12주 이내 32주 이후 근로자가 유산, 조산 등의 위험이 있어 근로시간 단축을 원할 때 이를 허용해야 한다는 내용이다.¹⁰⁾ 단축시간은 1일 2시간 임금 삭감 없이 단축할 수 있다.

임신기 근로시간 단축제도는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후 여성 근로자가 1일 2시간 근로시간 단축을 신청하는 제도이다. 다만, 고위험 임신부는 임신

9) 찾기 쉬운 생활법령 정보 <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=3&ccciNo=2&cnpClsNo=4> (인출일: 2025년 8월 29일)

10) 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95> (인출일: 9월 2일)

전기간 단축이 가능하다(고용노동부, 2024:122). 적용범위는 1인 이상 사업장이 다(고용노동부, 2024:122). 단축방식은 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용해야 한다(고용노동부, 2024:123).

〈표 II-1-4〉 임신기 근로시간 단축제도 적용 대상

12주 이내	12주 초과 32주 미만	32주 이후
법으로 보장	사업주 재량	법으로 보장

출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.123

육아기 근로시간 단축제도는 근로자가 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 양육하기 위해 근로시간을 단축하는 것이다(고용노동부, 2024:125). 1인 이상 사업장은 모두 해당되며, 육아기 근로시간 단축 기간은 1년(육아휴직 미사용시 최대 3년)이다(고용노동부, 2024:126). 단축기간의 근로시간은 주당 15~35시간이며, 단축방법은 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나 근로자가 신청하는 방식으로 허용해야 한다(고용노동부, 2024:126).

가족돌봄 등 근로시간 단축은 「남녀고용평등법」 제22조의 3에 제시되어 있는데, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등의 사유에 해당될 경우 근로시간 단축을 허용해야 한다는 내용이다.¹¹⁾ 주 15~30시간을 근무해야 하며 최초 1년 이후 1회 연장을 포함하여 최대 3년까지 사용할 수 있다. 급여는 근로시간 비례임금 이상 지급해야 한다.

자율형 근로시간 단축제도는 「기간제법」 제7조 및 사업주 재량으로 가능하며, 사업주가 승인하는 사유만 해당되면 이용에 제한이 없다. 대상은 법적 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자로 사업장별로 자율로 시행할 수 있다(고용노동부, 2024:121).

11) 국가법령정보센터 <https://law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EB%B2%95>(인출일: 9월 2일)

〈표 II-1-5〉 근로시간 단축제도 유형

구분	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축
법적 근거	근로기준법 제74조	남녀고용평등법 제19조의2	남녀고용평등법 제22조의3	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조 및 사업주 재량
신청 사유	임신	육아	가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	사업주가 승인하는 사유(제한 없음)
대상	임신 12주 이내, 32 주 이후 근로자 (고위험 임신부는 전 기간)	12세 이하 또는 초등 학교 6학년 이하의 자녀가 있는 근로자	상기 사유 해당 근로 자	법정 단축제도 이외 의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신 청한 근로자 * 임신 12~32주 근로 자 포함
단축 시간	1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	주 15~35시간 근무	주 15~30시간 근무	사업장별 자율 시행
단축 기간	임신 12주 이내 32주 이후 기간 * 고위험 임신부는 전 기간	1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 3년)	최초 1년(1회 연장 포함, 최대 3년, 학업 제외)	
급여	임금삭감없음	근로시간 비례임금 이상 지급		

출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.121

근로시간 단축제도 이용사유는 크게 4가지이다. 먼저 가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우이다. 두 번째는 질병, 사고로 인한 부상 등으로 본인 스스로 건강을 돌봐야 하는 경우이다. 세 번째는 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 하는 경우, 네 번째는 근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원하는 경우 사용할 수 있다.

〈표 II-1-6〉 근로시간 단축제도 이용 사유

구분	내용
가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우
본인건강	질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우
은퇴준비	55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 하는 경우
학업	근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원하는 경우

출처: 고용노동부(2024). 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼 p.129

3) 유연근무제 이용현황

유연근무제 도입률은 시차출퇴근제가 가장 많았으며, 그 다음은 시간선택제, 선

택근무제 순이었다. 매년 도입률은 증가하는 경향을 보이고 있으며, 2023년 기준 시차출퇴근제는 21.6%, 시간선택제는 17.8%, 재택근무제는 10.3%, 선택근무제는 10.0% 이었다. 원격근무제(8.8%)와 재량근무제(9.0%)는 10% 미만이었다.

〈표 II-1-7〉 유연근로제도 도입률

단위: %, 개사

구분	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음	사업체수
2017	13.9	15.3	8.9	7.4	3.6	4.4	-	747,749
2018	13.4	17.2	8.7	7.6	3.5	4.5	-	762,032
2019	13.2	16.5	8.6	7.0	4.4	6.3	-	799,361
2020	13.5	17.0	8.8	8.6	7.2	6.7	61.5	823,819
2021	15.7	16.5	7.4	7.2	6.4	7.4	72.7	773,551
2022	17.2	21.3	9.8	9.0	8.3	9.7	74.9	629,203
2023	17.8	21.6	10.0	9.0	8.8	10.3	74.5	636,020

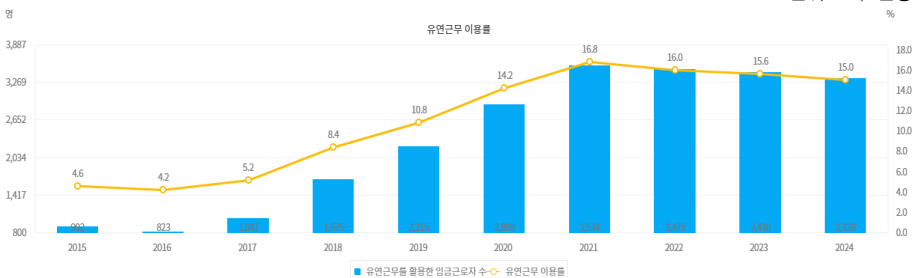
자료: 1) 2017-2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ): 고용형태 별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 106 〈표 III-1-36〉 참고함.

2) 2021-2023: 통계청, 〈각 연도〉, 일가정양립실태조사, 유연근로제도 도입률 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fcon_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A091%26orgId%3D118%26\(2025. 8. 5. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fcon_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A091%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출)).

유연근무제 이용률은 2021년까지 상승 경향을 보이다가 최근에는 이용률이 다소 낮아지는 경향성을 보이고 있다. 이는 코로나 팬데믹 시기에 급격히 증가했던 유연근무제 활용이 차츰 감소하였기 때문으로 추론된다. 2024년 현재 유연근무제 이용률은 15.0% 정도이다. 2024년 8월 기준 3,328천명이 이용하고 있다.

〔그림 II-1-4〕 유연근무제 이용률

단위: %, 천명



주: 유연근무제는 시차출퇴근제, 선택제 근무시간제, 탄력적 근무제 등이다.

출처: 지표누리, <https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?cdNo=260&clasCd=12&idxCd=H0058&upCd=9>(인출일: 2025년 7월 10일)

2023년 8월 임금근로자의 유연근무제 활용 비율은 15.6%인 반면, 2024년 8월에는 0.6%p 하락한 15.0%이다. 유연근무제 활용 비율에서 고용형태에 따른 차이가 확인되는데, 정규직 근로자의 유연근무제 활용 비율은 20.1%로 전년 동월 대비 0.6%p 상승하였으나, 비정규직 근로자(6.9%)는 2.2%p 하락하였다.

〈표 II-1-8〉 유연근무제 활용 비율

단위: %, %p

구분	임금근로자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				한시적	기간제	비기간제		
'23. 8.	15.6	19.5	9.1	9.9	10.3	5.6	6.2	7.7
'24. 8.	15.0	20.1	6.9	8.3	8.8	4.4	3.0	4.5
증감	-0.6	0.6	-2.2	-1.6	-1.5	-1.2	-3.2	-3.2

출처: 통계청 보도자료(2024.10.22.) 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, p.22

유연근무제 활용 유형은 2024년 8월 기준 시차출퇴근제가 35.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 탄력적 근무제 29.5%, 선택적 근무시간제 25.4% 순이다. 근로시간 단축근무제와 시차출퇴근제는 각각 2.4%p, 2.0%p 증가한 반면, 나머지 유연근무제는 2023년 대비 2024년에 활용 비율이 감소하였다.

〈표 II-1-9〉 유연근무제 활용 유형(중복응답)

단위: %, %p

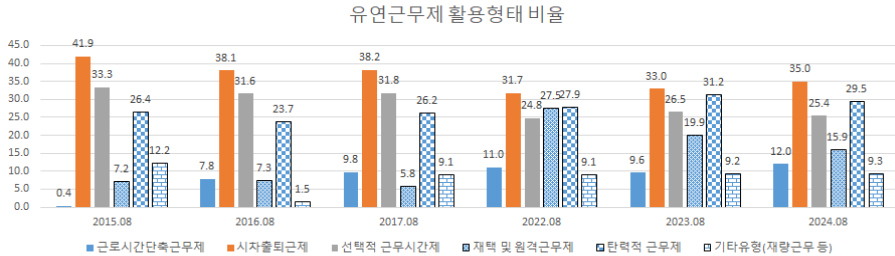
구분	유연근무제 활용	유연근무제 활용 유형					
		근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격 근무제	탄력적 근무제	기타 유형
'23. 8.	(15.6)	9.6	33.0	26.5	19.9	31.2	9.2
'24. 8.	(15.0)	12.0	35.0	25.4	15.9	29.5	9.3
증감	(-0.6)	2.4	2.0	-1.1	-4.0	-1.7	0.1

주: ()는 유연근무제를 활용 중인 임금근로자의 비중임
출처: 통계청 보도자료(2024.10.22.) 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, p.22.

유연근무제 활용형태 비율은 시차출퇴근제가 가장 많았고, 그 다음은 선택제 근무시간제, 탄력적 근무제, 기타 유형 순이었다. 이러한 경향은 연도에 상관없이 비슷하였다.

[그림 II-1-5] 유연근무제 활용형태 비율

단위: %



출처: KOSIS 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사

- 1) 2015-2017 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일)
- 2) 2022-2024 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일)

사업체당 시간선택제 평균 활용인원은 2017년 1명이었으나 증가하여 2023년에는 3.7명으로 늘어났다. 시차출퇴근제도 매년 조금씩 상승하는 경향을 보이며, 2017년 3.5명에서 2023년 6.2명으로 늘어났다. 선택근무제는 증가와 감소를 반복하고 있는데, 2023년에는 5.1명으로 나타났다. 재량근무제는 활용인원이 2017년과 2018년 사이에는 증가하였으나 그 이후에는 지속적으로 감소하여 2017년 2.2명에서 2023년 1.6명으로 감소하였다. 원격근무제는 매년 증가하는 경향을 보이며, 2017년 1.5명에서 2023년 4.2명으로 증가하였다. 재택근무제는 지속적으로 증가하다가 2021년 9명으로 나타난 이후, 감소하는 추세로 변화되어 2023년에는 6.2명이었다. 이는 2020년과 2021년에 코로나 팬데믹 시기와 맞물려 재택근무가 급격히 증가한 것으로 볼 수 있다.

〈표 II-1-10〉 유연근로제도 활용인원

단위: 명, 개사

구분	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	재량근무제	원격근무제	재택근무제
평균활용인원(명)						
2017	1.0	3.5	3.4	2.2	1.5	1.2
2018	1.7	5.3	4.3	3.4	2.8	1.5
2019	1.4	4.0	6.9	2.9	2.5	2.5
2020	2.3	5.6	5.6	2.7	3.0	7.0

구분	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	재량근무제	원격근무제	재택근무제
2021	3.2	5.5	4.1	2.1	3.9	9.0
2022	3.4	6.5	4.5	1.9	3.9	7.3
2023	3.7	6.2	5.1	1.6	4.2	6.2
사업체수(개사)						
2017	103,684	114,213	66,620	55,288	26,786	33,242
2018	102,435	130,974	66,116	58,120	26,293	34,008
2019	105,788	131,659	68,682	55,958	35,206	50,000
2020	111,374	139,949	72,812	71,242	59,601	55,193
2021	121,415	127,840	57,587	55,418	49,618	57,283
2022	108,237	133,721	61,476	56,349	52,210	60,785
2023	112,925	137,402	63,324	57,258	55,720	65,615

자료: 1) 2017~2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ) : 고용형태 별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 106 〈표 Ⅲ-1-37〉 참고함.
2) 2021~2023: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 유연근로제도 활용실적. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A092%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

유연근무제를 활용하지 않는 임금근로자 중에서 향후 유연근무제 활용을 희망하는 근로자는 2024년 8월 기준 48.1%로 2023년 대비 1.1%p 상승하였다. 유연근무제 활용 희망 유형은 2024년 기준 선택적 근무시간제 34.0%, 탄력적 근무제 29.4%, 근로시간단축근무제 25.2% 순이었다.

〈표 Ⅱ-1-11〉 유연근무제 희망 활용 유형(중복응답)

단위: %, %p

구분	유연근무제 활용 희망	향후 유연근무제 활용 희망 유형					
		근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타 유형
'23. 8.	(47.0)	24.2	19.7	34.1	16.2	31.4	7.8
'24. 8.	(48.1)	25.2	20.4	34.0	15.5	29.4	8.0
증감	(1.1)	1.0	0.7	-0.1	-0.7	-2.0	0.2

주: ()는 유연근무제를 활용하지 않는 임금근로자 중 향후 활용 희망에 대한 비중임
출처: 통계청 보도자료(2024.10.22.) 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, p.22

향후 유연근로제도 추가 도입 계획과 추가할 방식을 연도별로 알아본 결과 추가 도입을 하겠다는 비율은 2018년에 14.1%로 상대적으로 높았다가 2020년과 2021년에는 10%대로 줄어들었으며, 2022년과 2023년에는 추가도입계획이 없다

는 응답이 96% 이상으로 나타나고 있다. 추가 도입 시 근무방식은 2017년부터 2019년까지 선택근무제가 도입하려는 비율이 높은 반면 2020년에는 재택근무제가 43.9%로 가장 높았다. 이는 코로나 팬데믹 영향으로 인한 결과로 판단된다. 2021년에는 시차출퇴근제(32.9%), 시간 선택제(25.8%)가 추가 도입 비율이 높았으며 2022년과 2023년에는 모든 유연근로제도 도입 비율이 2% 미만으로 낮게 나타났다.

〈표 II-1-12〉 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식

단위: %, 개사

구분	추가 도입 계획 여부			추가 도입시 근무방식						사업체수
	그렇다	아니다	모르겠다	시간 선택제	시차출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	
2017	9.2	37.3	53.5	25.4	8.1	35.9	17.8	3.7	14.6	164,018
2018	14.1	28.4	57.6	42.3	17.7	22.2	16.5	7.9	12.4	180,793
2019	14.0	23.3	62.7	27.6	9.9	31.4	15.9	16.6	16.7	128,658
2020	10.1	33.1	56.9	16.9	18.5	37.9	7.5	6.5	43.9	308,988
2021	10.5	22.8	66.8	25.8	32.9	16.9	10.5	4.1	9.9	183,052
2022	없음 97.9			0.8	1.7	0.1	0.0	0.0	0.2	582,164
2023	없음 96.5			1.3	0.8	0.6	0.5	0.2	0.8	600,823

자료: 1) 2017-2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ) : 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 107 〈표 III-1-38〉 참고함.

2) 2021-2023: 통계청, 〈각 연도〉, 일가정양립실태조사, 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D12%26tblId%3DDDT_118045_A103%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

육아기 근로시간 단축제도 인지도는 잘 알고 있다는 응답이 매년 증가하고 있으며, 어느 정도 알고 있다는 비율은 큰 변화없이 증가와 감소를 반복하고 있다. 모르는 비율은 지속적으로 감소하는 경향을 보이고 있다.

〈표 II-1-13〉 육아기 근로시간 단축제도 인지도

단위: %, 개사

구분	잘 알고 있다	대충(어느정도) 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	21.5	20.0	20.2	38.3	747,749
2018년	20.7	21.6	23.1	34.6	762,032

구분	잘 알고 있다	대충(어느정도) 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2019년	26.2	22.3	15.3	36.2	799,361
2020년	28.1	20.5	18.4	33.0	823,819
2021년	31.4	21.8	15.3	32.3	773,551
2022년	36.6	19.9	14.2	29.4	629,203
2023년	38.9	20.7	14.2	26.3	636,020

자료: 1) 2017~2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ) : 고용형태 별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 107 〈표 Ⅲ-1-39〉 참고함.
 2) 2021~2023: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A075%26orgId%3D118%26\(2025. 8. 5. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A075%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출)).

육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 여부는 필요한 사람에게 모두 자유롭게 활용 가능하다는 응답이 매년 증가하고 있다. 2023년에는 61.7%로 나타났다. 반면, 활용 가능하나 여러 이유로 충분히 사용하지 못하는 비율은 2017년에는 40.6%이었으나 2023년에는 21.6%로 많이 감소하였다. 전혀 활용할 수 없다는 비율을 매년 감소하는 경향을 보이며, 2023년에는 16.6%로 2022년 15.6%에 비해 약간 증가하였다.

〈표 Ⅱ-1-14〉 육아기 근로시간 단축제도 활용가능여부

단위: %, 개사

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	33.3	40.6	26.1	461,311
2018	40.7	38.3	21.0	498,448
2019	49.3	26.9	23.8	510,049
2020	53.1	27.6	19.3	552,188
2021	55.8	26.4	17.8	523,980
2022	59.5	25.0	15.6	444,296
2023	61.7	21.6	16.6	468,979

자료: 1) 2017~2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ) : 고용형태 별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 107 〈표 Ⅲ-1-40〉 참고함.
 2) 2021~2023: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A076%26orgId%3D118%26\(2025. 8. 5. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3D12%26tblId%3DDT_118045_A076%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출)).

육아기 근로시간 단축제도 활용실적 여부는 없다는 응답이 매년 90% 이상이었다. 활용실적이 없는 이유는 대상자가 없다는 응답이 80% 이상으로 매년 나타났다.

〈표 II-1-15〉 육아기 근로시간 단축제도 활용실적현황

단위: %, 개사

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유			전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	기타	
2017	4.3	95.7	88.1	11.9	-	341,086
2018	3.9	96.1	89.8	10.1	0.1	393,910
2019	5.5	94.5	90.5	9.5	-	388,531
2020	6.4	93.6	83.4	16.6	-	445,507
2021	7.4	92.6	85.1	14.9	-	430,731
2022	5.4	94.6	86.2	13.8	-	375,193
2023	3.0	97.0	89.6	10.4	-	391,036

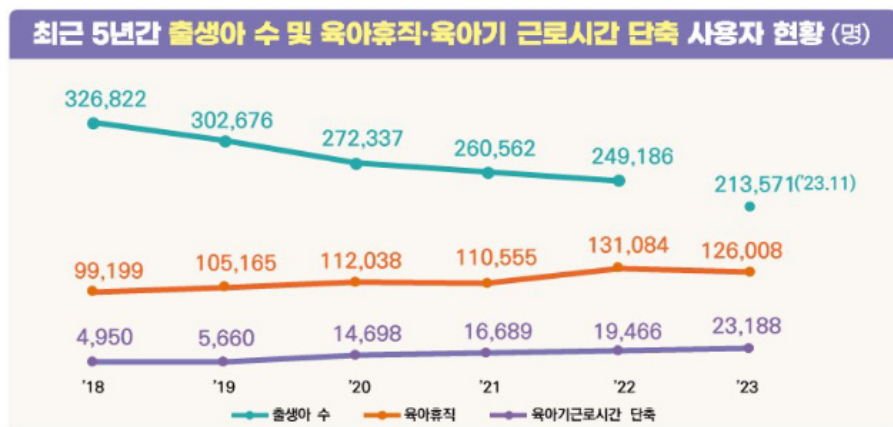
자료: 1) 2017-2020: 박은정 외(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1) : 고용형태 별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 107 〈표 III-1-41〉 참고함.

2) 2021-2023: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A077%26orgId%3D118%26\(2025.8.5.인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A077%26orgId%3D118%26(2025.8.5.인출)).

육아기 근로시간 단축 사용자는 지난 5년간 지속적으로 늘어나는 추세이며, 2023년 육아기 근로시간 단축 사용자는 전년 대비 3,722명(19.1%) 증가했다(고용노동부 보도자료, 2024:1). 2018년에는 4,950명이었으나, 2023년에는 23,188명으로 증가하였다.

〔그림 II-1-6〕 육아기 근로시간 단축 사용자 현황

단위: 명



자료: 고용노동부 보도자료(2024.2.25.). 최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16232(인출일: 2025년 7월 10일)

2. 해외 유연근무제도 동향

이 장에서는 OECD 국가 및 EU 국가들의 유연근무제도 도입 및 활용 현황을 검토하고자 한다. 유연근무제도 관련 법 및 제도 도입 현황과 육아기 자녀를 둔 근로자를 위한 유연근무 지원 현황을 분석하였으며, 국제 동향과 함께 참고할만한 국가의 사례를 함께 제시하였다. 각 유연근무제도 이용 실태 분석에서는 유연근무제도를 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제의 세 가지 유형별로 구분하여 살펴보았다.

가. 해외 국가의 유연근무제도 동향

1) 유연근무제도 관련 법 및 제도

EU는 2019년 일·생활균형 지침(Work-Life Balance Directive)을 통해 근로자의 유연근무 권리를 강화했다. 이 지침은 자녀를 둔 부모이자 보호자인 근로자가 유연근무를 요청할 수 있는 권리를 명시하였다. 해당 지침에 따르면, 근로자는 재택근무, 근로시간 조정, 근로시간 단축 등 근무형태의 변경을 공식적으로 요청할 권리가 있다. 고용주는 유연근무 요청을 ‘합리적인 기간 내에’ 검토하여 제공해야 하며, 거부하거나 연기할 경우 사유를 명시해야 한다. 이는 고용주에게 절차상 의무를 부과함으로써 근로자의 요청을 정당하게 고려하고 이유 없이 거부하지 못하도록 하는 장치를 마련한 것이다. 다만, 해당 지침은 ‘요청할 권리(right to request)’만을 규정할 뿐이며, 고용주에게 무조건 수용할 의무까지 부과하는 것은 아니다. 합리적 사유가 있다면 요청을 거부할 수 있는 재량권도 두고 있다. 해당 지침에는 유연근무 요청권과 함께 10일의 유급부성휴가, 최소4개월(양도불가 2개월)의 부모휴가(육아휴직), 연 5일의 돌봄휴가 등의 제도적 권리도 도입하도록 하여 전반적인 일·생활 균형 지원 체계 강화를 위한 내용을 담고 있다.¹²⁾ 일례로 프랑스는 육아기 등에 근로자가 시간 단축을 요구하면, 사업주는 업무상 중대한 지장을 입증하지 못할 경우 거부하지 못하도록 하고 있다(Department

12) European Union. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (인출일: 2025. 8. 17)

of Enterprise, Trade and Employment, 2021).

EU 국가들이 단체협약, 노동법 등을 통해 국가의 상황에 맞는 유연근무 제도를 발전시켜 왔으며, OECD 국가의 다수가 유연근무 관련 권리를 강화하는 추세다. 영국은 비교적 이른 2003년부터 어린 자녀를 둔 부모에게 유연근무 요청권을 부여했고, 2014년에는 육아를 하는 부모에서 모든 근로자로 대상을 확대하였다. 영국에서는 26주 이상 근속한 모든 근로자가 근로시간, 일정, 장소변경 등을 포함한 유연근무를 요청할 법적 권리를 가지며, 고용주는 3개월 내에 검토하여 답변하도록 하였다(Department of Enterprise, Trade and Employment, 2021). 이후 2023년 법 개정을 통해 근속기간 규정을 없앴고, 2024년부터 발효되었다(Cunningham, Brione, & Zaidi, 2024).

네덜란드는 2000년 근로시간조정법(Working Hours Amendment Act)을 제정하여 1년 이상 근로한 경우 근로시간 조정을 요구할 권리를 부여하였다(권혁 외, 2019: 30~31). 2016년 도입한 유연근무법(Flexible Working Act)은 6개월 이상 근로한 경우 근무시간 단축 등 조정할 권리를 부여하는 법이다. 사업 운영이나 이익에 크게 저해될 경우를 제외하고 사용할 수 있도록 하였다. 다만, 10명 미만의 소규모 기업은 적용되지 않는다(Dulk & Yerkes, 2023: 372).

독일도 2019년부터 근로시간 단축권(Teilzeit)을 일반 근로자에게 보장하고, 일정 기간 후 전일제로 복귀할 수 있는 한시적 근로시간 단축제도를 도입하였다(권혁 외, 2019: 19~20). 한시적 근로시간 단축제(Brückenteilzeit) 법 시행을 통해 1~5년 간의 한시적 시간단축 근무 후 이전의 전일제 시간으로 복귀할 권리를 보장하고 있다. 이를 통해 특히 여성들이 시간제 근로로 일하다가 경력단절되는 시간제 근로의 함정을 방지하고자 했다(Hanesch, 2018).

유연근무제도는 근로시간 단축과도 함께 논의되어 왔으며, 코로나 19 팬데믹을 계기로 유럽에서도 근로시간 단축 및 주 4일제 도입 논의가 보다 본격적으로 진행되었다고 볼 수 있다.

코로나 팬데믹 이후 주 4일 근무제가 주목받으며 스페인, 영국, 포르투갈 등에서 시범사업이 진행되었다. 스페인은 주 4일제 시범사업에서 이를 보전하기 위해 정부가 임금 일부를 보조하였다. 이는 근로시간 단축제는 임금수준과도 연결되므로 주 4일제로 전환할 경우 임금 삭감 없이 시행하면 기업의 비용 증가 우려가 있고,

임금을 근로일수에 맞춰 줄이면 근로자의 소득이 감소하는 문제가 발생하기 때문이다. 영국에서는 2022년 민간기업 61개사가 6개월간 주 4일제를 시험한 결과, 참여 기업의 92%가 생산성 저하 없이 오히려 근로자 만족도와 웰빙이 향상되었다고 평가하며 영구 도입을 결정했다. 포르투갈은 정부 지원 아래 ‘100:80:100(임금 100%, 시간 80%, 성과 100%)’ 모델을 적용하는 시범을 운영하였다.¹³⁾

벨기에에는 2022년 관련법 개정을 통해 희망하는 근로자에 한해 주당 전일제 근로시간을 4일에 압축하여 일할 권리를 부여하였고, 일본 정부도 기업들이 주 4일제를 선택할 수 있도록 권고하고 있다. 다만, 아직까지 주 4일제가 법정 표준으로 자리 잡은 국가는 없으며, 대부분 자발적 선택제 또는 시범사업 단계로 볼 수 있다. 직종별로 살펴보면, 전문직·관리직 등에서 주 4일제 시범운영이 시작되고 있으나, 판매·서비스 등 일부 업종은 인력공백 우려로 적용이 제한적이다.¹⁴⁾

요컨대 근로시간 단축제 및 유연근무제 관련하여 각국의 법·제도는 크게 두 가지로 요약된다. 첫째, 법적 권리화 여부이다. 네덜란드, 독일, 영국 등은 근로자가 근로시간 단축을 요청할 법적 권리를 부여한다. 둘째, 기업의 수용 의무 수준이다. 대체로 ‘요청권’만 있으며, 대부분의 국가에서 최종 승인은 사업주 재량에 맡기는 경우가 많다. 다만, 일부 국가는 거부 시 사유를 증빙해야한다. 전반적으로 OECD 국가들은 근로시간 단축제도를 법으로 강제하기보다는 권고하거나 장려하고 있다.

재택 및 원격근무는 정보통신 기술 발달과 함께 점진적으로 증가해왔으나, 코로나 19 팬데믹을 기점으로 크게 증가하였다. 2020~2022년에 오스트리아, 아일랜드, 폴란드 등은 국가단위에서 단체 협약을 통한 재택근무 규정을 확대하였다. 여기에는 고용주가 근로시간 내에 산업보건 규정을 이행할 의무뿐만 아니라 근로시간 외에 연결 차단권을 보장하는 방법이 포함되었다. 재택근무 관련법 및 협약을 새로 체결하여 근로자 권익을 보장하고 기업에 책임을 부여하는 것을 규율하였다고 볼 수 있다.¹⁵⁾ 한편, 벨기에, 이탈리아, 스페인, 그리스 등 여러 국가는 디지털

13) euronews(2024. 2. 2). <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far#:~:text=%2A%20Four,biggest%20trial%20of%20its%20kind> (인출일: 2025. 8. 11)

14) euronews(2024. 2. 2). <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far#:~:text=%2A%20Four,biggest%20trial%20of%20its%20kind> (인출일: 2025. 8. 11)

시대에 초과 노동을 방지하는 법을 도입하면서 재택근무, 원격근무 확산에 따라 근로시간의 경계가 불분명하여 발생하는 가중된 근로시간 문제에도 제도적으로 대응하기 위한 노력을 기울이고 있다(Eurofound, 2022).

2) 육아기 자녀를 둔 근로자를 위한 유연근무 지원

육아기 자녀를 둔 근로자의 일가정 양립을 위해 확대된 지원을 제공하는 국가들이 있다. 다수 국가에서 육아기 근로시간 단축의 형식이 육아휴직 제도 내에서 단축된 근로시간으로 육아를 병행하는 방식이다. 즉, 시간제 근로와 육아휴직을 병행한다. 스웨덴은 근로시간에 따라 1일 1시간, 2시간, 4시간, 8시간으로 육아휴직급여(부모급여)를 선택하여 받을 수 있다. 독일은 기본 부모수당과 1/2 급여 및 2배 지급기간을 갖는 부모수당플러스 중 선택하여 받을 수 있다. 일반적으로 주당 15~32시간으로 단축된 시간제 근로를 선택하는 경우 부모수당플러스를 선택한다(조미라, 박은정, 2023).

일부 국가들은 최근 모든 근로자에게 유연근무 요청권을 도입하였으나, 시행 초기에는 육아부모나 돌봄자에 한정하였다. 영국은 2003년에 최초로 법률 조항 도입 시 6세 미만이나 18세 미만 장애아동의 부모에게 유연근무를 요청할 법적인 권리를 부여하였다가 이후 모든 근로자로 범위를 넓혔다.¹⁵⁾ 뉴질랜드는 2008년부터 ‘돌봄을 하는 근로자(the care of any person)’에 한정하여 유연근무를 요청할 수 있는 권리를 부여하였으며¹⁶⁾, 2015년에 모든 근로자를 대상으로 유연근무를 요구할 권리를 확대하고, 근속 요건도 삭제하였다(Dyhrberg Drayton Employment Law, 2014).¹⁸⁾

최근 EU 국가들 중 일부는 일하는 부모 및 돌봄자를 중심으로 한 탄력 근무 요청권을 도입하였다. 체코는 2023년 노동법 개정을 통해 임신 중이거나 돌봄 책임

15) eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=From%202020%20to%202022%2C%2012,safeguard%20the%20right%20to%20disconnect> (인출일: 2025. 8. 11)

16) Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-rules-flexible-working-come-force> (인출일: 2025. 8. 11)

17) New Zealand Parliamentary Counsel Office. (n.d.). New Zealand Legislation. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/DLM1034663.html> (인출일: 2025. 8. 17)

18) New Zealand Parliamentary Counsel Office. (n.d.). New Zealand Legislation. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/DLM1034663.html> (인출일: 2025. 8. 17)

이 있는 근로자가 재택 근무 요청 시 사용자가 서면으로 거부 사유를 제시하도록 의무화하였다. 폴란드는 2023년부터 4세 미만 자녀를 둔 근로자가 원격근무를 신청할 경우 거부할 수 없도록 법에 명시하였다. 포르투갈은 2023년부터 장애가 있는 자녀를 둔 근로자나 만성질환 등을 가진 근로자를 대상으로 법적인 원격 근무 권리를 확대하였다. 이처럼 국가 노동법 개정을 통해 주로 육아 및 돌봄 책임을 가진 근로자를 대상으로 한 재택근무나 원격근무 규정을 두는 국가들이 확대되고 있다.¹⁹⁾

일본은 1987년에 근로기준법 개정으로 변형·탄력근로시간제를 도입하여 1개월 이내 단위로 연장근로를 상쇄하는 탄력근로제를 허용하였다(Japan Institute for Labour Policy and Training, 2019). 일본은 2018년에 ‘일하는 방식 개혁’을 통해 장시간 노동 관행을 개선하고 일·생활 균형을 강화하기 위한 제도 개편을 단행하였다. 특히 유연근무 관련하여 유연근무제의 정산기간을 1개월에서 최대 3개월까지 확대하였다(Ministry of Health, Labour and Welfare, 2019)

요컨대, 국가별로 어떤 대상이나 경로로 유연근무제를 확장하고 있는지는 차이가 있으나, 일하는 부모인 근로자의 권리를 확대하는 방향으로 나아가고 있다는 점은 확인할 수 있다.

나. 해외 국가의 유연근무제도 실시 및 이용 실태

1) 근로시간 단축제

2008년 금융위기 이후 다수 국가에서 근로시간 단축 논의가 주춤하였으나, 인구 및 사회변화, 팬데믹, 디지털 기술 발전 등을 거치며 다시 주요한 정책 의제로 부상하였다(Goerlich & Vis, 2024). 근로시간 단축은 선진국의 복지 향상, 지속가능성, 고용 유지 등 다양한 목표를 위한 핵심 정책 수단으로 주목받고 있다(Lukács & Antal, 2022). 20세기에는 근로시간 단축 논의의 주체가 주로 노동조합이었으나, 최근에는 정치계, 시민사회단체, 일부 고용주까지 참여하는 다양한 행

19) Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=In%20Portugal%2C%20Law%2013%2F2023%20of,natural%20disaster%2C%20the%20employer%20may> (인출일: 2025. 8. 17)

위자 연합으로 확장되는 추세이다(Goerlich & Vis, 2024). 여기에서는 근로시간 단축 논의를 일반적인 평균 노동시간 단축 논의와 육아 지원 내에서 근로시간 단축으로 구분하여 살펴보고자 한다.

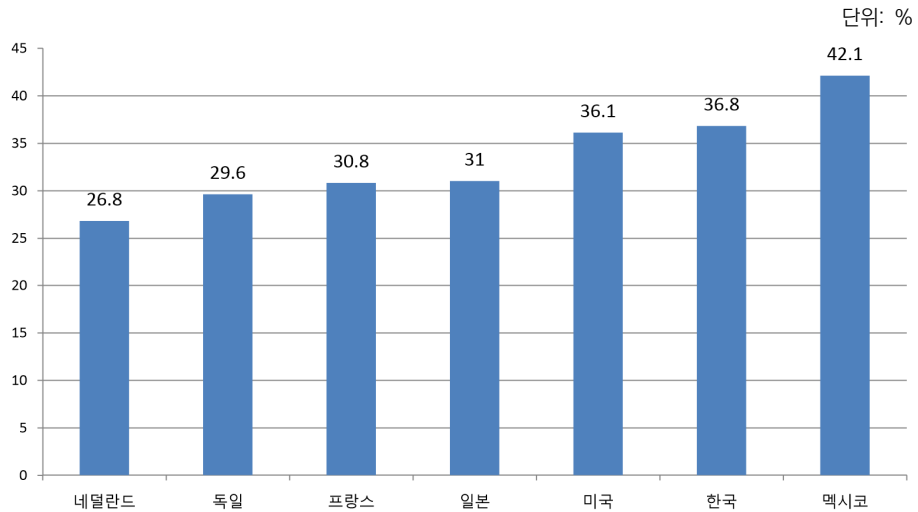
먼저, OECD 국가들은 전반적으로 주당 평균 노동시간을 감소하는 추세에 있다. 법정 근로시간 단축이나 주 4일제 등 근로시간이나 근무일을 줄이는 형태를 모두 포함하며, 시간제 근로도 근로시간 단축의 한 형태로 많이 언급된다. 근로시간 단축은 일부 국가에서는 법정 근로시간을 단축하는 제도적 도입을 통해 실시하고 있으며, 기업에게 자발적인 근로시간 단축을 선택하도록 하는 국가들도 있다. 프랑스는 2000년대 초 주당 법정근로시간을 35시간으로 단축하여 법제화한 대표 사례이다(Heyer, 2013). 다수의 OECD 국가는 법정 상한을 두면서도 기업 단위의 근로시간 단축을 장려하는 추세라고 볼 수 있다(Goerlich & Vis, 2024).

네덜란드와 독일 등은 시간제 근로 비율이 매우 높아 평균 주당 근로시간 자체가 짧다. 2023년 네덜란드의 전체 취업자 평균 주당 근로시간은 약 26.8시간으로 OECD 국가 중 가장 짧으며, 독일도 29.6시간에 불과하다.²⁰⁾ 2023년 기준 전체 취업자의 38.7%가 시간제로 일하고 있고 여성 취업자의 무려 60.6%가 시간제 근로자이다. 이는 OECD 여성 평균 시간제 비중(약 24.7%)보다 훨씬 높은 수치이다. 독일도 전체 취업자의 28.5%가 시간제이며 여성 중에서는 48.0%가 시간제로 일하고 있다.²¹⁾ 한편, 멕시코는 42.1시간, 한국은 36.8시간으로 상대적으로 장시간 근로 국가에 속한다(그림 II-2-1 참조). 오히려 OECD 국가들을 보면 장시간 근로를 하는 국가의 생산성은 낮은 편이고, 근로시간이 짧은 북유럽 국가들의 노동생산성이 높게 나타난다(Cette, Drapala & Lopez, 2023).

20) 자료: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/average-work-week-by-country#:~:text=Norway27> (2025. 8. 11 인출)에서 일부 발췌하여 작성함.

21) 자료: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#:~:text=more%20prevalent%20in%20this%20category,time (2025. 8. 11 인출)

[그림 II-2-1] 주요 국가의 평균 주당 근로시간(2023년)



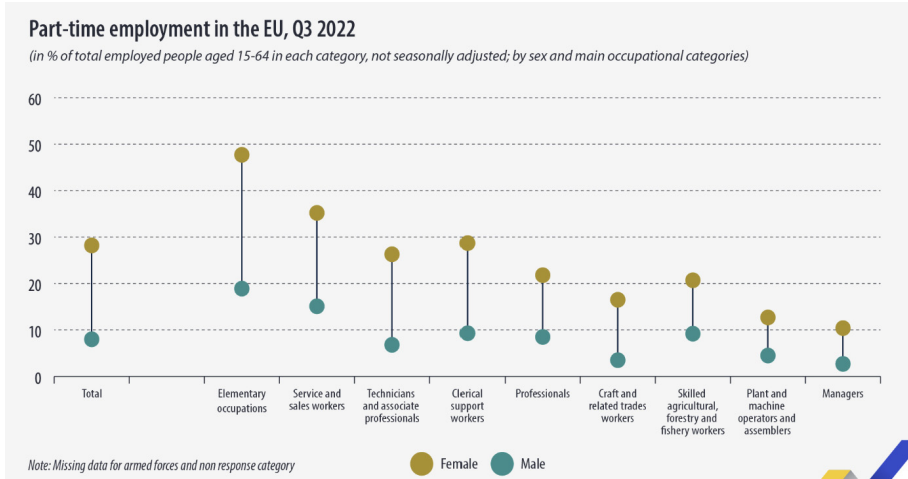
자료: world population review. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/average-work-week-by-country#:~:text=Norway27> (2025. 8. 11 인출).

시간제 근로의 경우 비자발적 시간제의 문제가 있으며, 유연근무제의 이용률과 형태는 성별 차이가 뚜렷하다. 이는 여성의 경력단절로 이어질 우려도 있다. 2022년 EU 통계에 따르면, 전체적으로 여성 근로자의 약 28%가 시간제 근로로 일하는 반면 남성은 약 8% 수준에 그쳐, 여성의 파트타임 고용 비중이 남성보다 세 배 이상 높은 것으로 나타났다. 이러한 성별 격차는 직종별로도 일관되게 확인된다. 특히 기초 직종과 서비스·판매직에서는 여성 근로자의 시간제 근로 비율이 각각 약 50%와 40%에 달해 매우 높은 수준을 기록한 반면, 남성은 각각 20%와 15% 수준이다. 기술·준전문직, 사무지원직, 전문직에서도 여성의 시간제 근로 고용률은 남성보다 2~3배 높았다. 반면 기계조작·조립, 숙련 제조·수공업, 숙련 농·임·수산업과 같은 전통적 남성 중심 직종에서는 남녀 모두 파트타임 비중이 낮았으며, 관리자 직군에서는 남녀 모두 가장 낮은 수준을 보였다.²²⁾ 이러한 결과는 EU에서도 여성들이 노동시장에서 돌봄·가사 부담과 같은 사회적 요인으로 인해 상대적으로 시간제 근로에 많이 종사하게 됨을 보여주며, 직종에 관계없이 구조적 젠더 불평등이 여전히 존재함을 시사한다.

22) Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230303-1> (2025. 8. 22 인출)

[그림 II-2-2] EU 국가의 시간제 근로 고용(2022년 3사분기)

단위: %



주: 만 15~64세 취업자 대상

자료: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EPGAIS_custom_5166170/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=32946948-cddb-4d6e-a21f-245512d35bd2&c=1677763494228&page=time:2022-Q3; <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230303-1#:~:text=Share%20of%20women%20working%20part,8> (2025. 8. 22)에서 재인용.

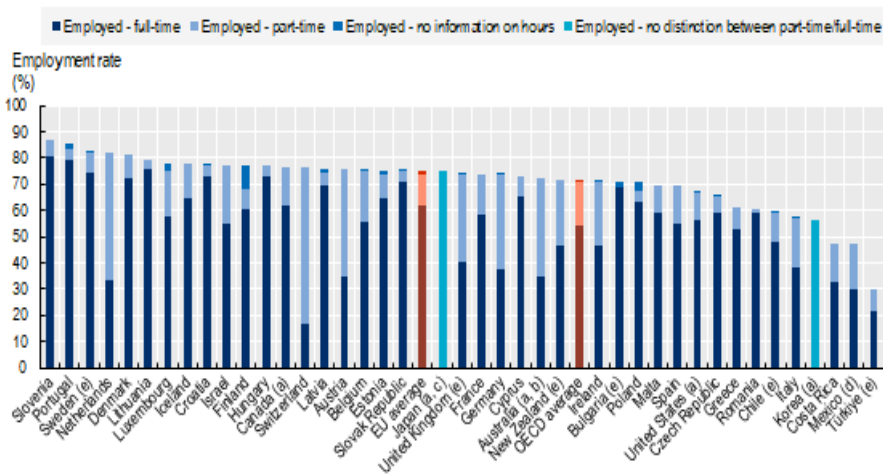
다음으로, 육아기 자녀를 둔 근로자를 지원하는 근로시간 단축은 대다수가 육아 휴직제도 사용 시 시간제 근로와 육아휴직을 병행하여 이용하는 형태이다. OECD 주요 20개국을 분석한 연구에 따르면, 스웨덴, 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 독일, 벨기에, 프랑스, 네덜란드, 이탈리아, 그리스, 포르투갈, 폴란드, 헝가리, 슬로베니아는 육아휴직제도 내에 근로시간 단축 사용 규정이 있다. 근로시간 단축 형태는 다양하나, 육아휴직 사용 시 시간제 근로와 연동되어 육아휴직급여를 지급하는 방식이다. 반면, 오스트리아, 캐나다, 호주, 체코, 일본, 한국은 육아휴직제도 내에서 근로시간 단축을 지원하는 방식으로 설계되어 있지 않다. 다만, 한국은 육아휴직제도와는 별개로 육아기 근로시간 단축제를 실시하고 있다(박종서, 오상봉, 박은정 외, 2025: 91~96). 다만, 육아휴직제도 내에서 근로시간 단축제 이용자 수는 집계한 국제 통계나 지표는 없다.

육아기 자녀를 둔 부모의 시간제 근로 비율을 통해 국가별 현황을 제한적으로 확인하였다. 먼저, OECD Family database에서 2021년 기준으로 0~14세 자녀를 둔 15~64세 여성의 파트타임과 풀타임 고용률을 살펴보면, OECD 국가 평균

은 파트타임 고용이 17.1%, 풀타임 고용이 54.1%이다. 모의 파트타임 고용률이 가장 높은 국가는 스위스로 59.9%이며, 네덜란드 48.3%, 오스트리아 40.4%, 호주 37.1%, 독일 36.1% 순이었다. 반면, 풀타임 고용은 슬로베니아(80.3%), 포르투갈(79.2%), 리투아니아(76.1%), 스웨덴(74.4%) 순으로 높게 나타났다.

[그림 II-2-3] OECD 국가의 0~14세 자녀를 둔 15~64세 여성의 파트타임/풀타임 고용률(2021년 기준)

단위: %



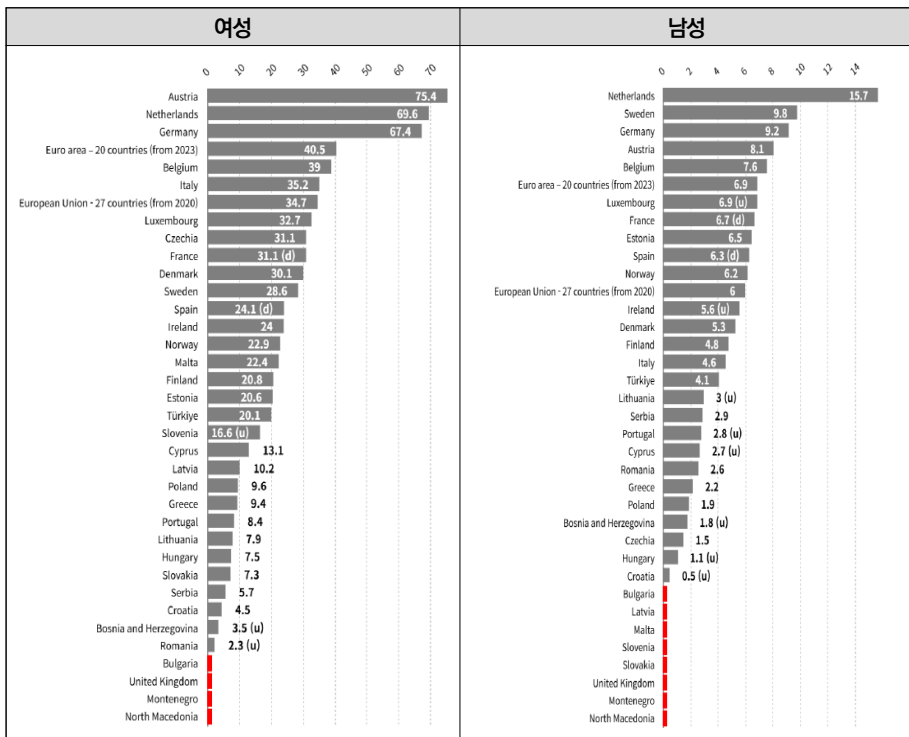
- 주: 1) 파트타임 고용은 주된 일자리의 일반적인 주당 근무시간이 30시간 미만, 풀타임 고용은 30시간 이상을 의미
 - 2) 일부 국가에서 예외적인 정의: 호주는 모든 일자리 기준 주당 35시간 미만, 이스라엘은 설문 참조 주 동안 35시간 미만, 멕시코는 파트타임 고용은 주당 35시간 미만, 스위스는 자기 인식 기준으로 파트타임, 풀타임 분류하나, 표준 주당 근무시간의 90% 이상인 경우 풀타임으로 간주
 - 3) 호주·일본: 15세 이상 모든 여성 대상. 한국: 15~54세 기혼 여성 대상. 캐나다·한국·미국: 0~17세 자녀 기준으로 표본 구성.
 - 4) 호주: 0~14세 자녀 1명 이상 여성은 가구관계가 '15세 미만 자녀를 둔 아내/배우자' 또는 '15세 미만 자녀를 둔 한부모'로 분류된 여성(자료 시점: 6월).
 - 5) 일본: 해당 연령대 가장 어린 자녀가 있는 가구의 '어머니'의 고용상태 기준. 동성부모·3세대 가구 등 어머니가 두 명 이상인 경우 나이가 많은 어머니의 상태는 미포함.
 - 6) 코스타리카·멕시코: 가구주 또는 가구주의 배우자/파트너로 보고된 '어머니'만 포함.
- 자료: OECD Family database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, LMF1.2 Maternal employment (2025. 8. 22 인출).

다음으로, EU 통계에서 6세 미만 자녀를 둔 20~49세 부모의 파트타임 고용률을 살펴본 결과, 대륙 보수주의 국가인 오스트리아, 네덜란드, 독일, 벨기에서 영유아기 자녀를 둔 여성의 파트타임 고용률이 높게 나타났다. 오스트리아는 여성의 파

트타임 고용률이 75.4%로 가장 높게 나타났으며, 네덜란드(69.6%), 독일(67.4%), 벨기에(40.5%) 순이었다. EU 27개국(2020년 기준) 영유아기 자녀를 둔 여성의 파트타임 고용률이 32.7%인 것을 감안하면 상당히 높은 수준이다.

한편, 영유아기 자녀를 둔 여성과 남성의 파트타임 고용률은 상당한 차이를 보였다. EU 27개국(2020년 기준) 영유아기 자녀를 둔 남성의 파트타임 고용률은 6.0%에 불과하다. 네덜란드는 다른 국가들에 비해 절대적으로 남성의 파트타임 고용률(15.7%)이 높은 국가로 확인되었으며, 다음으로 스웨덴(9.8%), 독일(9.2%), 오스트리아(8.1%), 벨기에(7.6%) 순이었다.

[그림 II-2-4] EU국가의 6세 미만 자녀를 둔 20~49세 부모의 파트타임 고용률(2024년 기준)

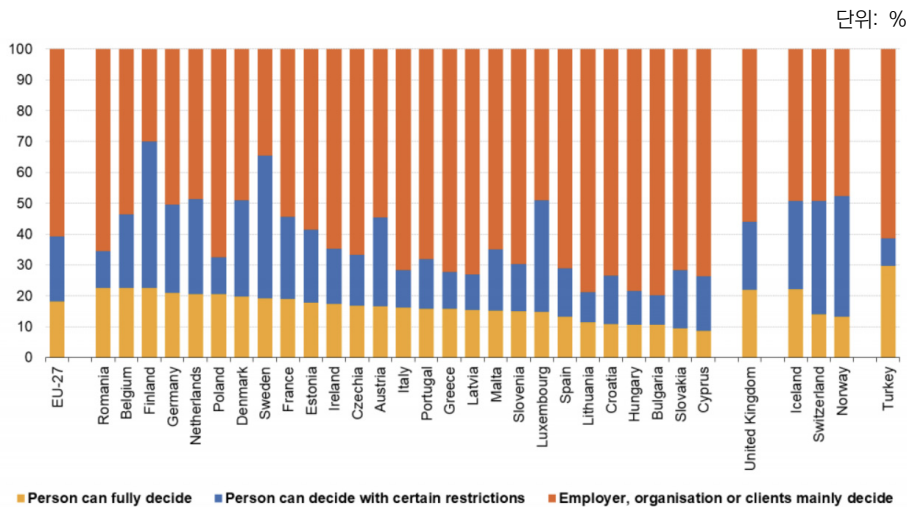


주: Eurostat Data Browser에서 6세 미만 자녀를 둔 20~49세 남성과 여성 데이터 막대 그래프를 추출하여 작성함.
 자료: eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi_custom_18717779/default/bar?lang=en; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi_custom_18717674/default/bar?lang=en (2025. 9. 10 인출).

2) 근로시간 유연제

대부분의 OECD 국가는 다양한 형태로 근로시간 유연제를 도입하고 있다. OECD 조사에 따르면, 회원국의 94%가 공공부문에 시차출퇴근제를 운영 중일 만큼 보편화되었다(OECD, 2023: 71). 민간 부문에서도 유럽을 중심으로 시차출퇴근제와 근로시간 계좌제 등이 보편적으로 사용되고 있다(OECD, 2023). 2019년 기준 EU 27개국에서 약 66.4%의 근로자가 개인적 사정으로 하루 1~2시간 조퇴나 출근시간 조정을 ‘쉽게’ 할 수 있다고 응답했다. 또한 EU 근로자의 18.1%는 완전히 자신의 재량으로 근무 시작 및 종료 시각을 결정할 수 있고, 21.2%는 부분적으로 결정할 수 있다고 보고되었다. 국가별로 보면, 스웨덴과 핀란드는 70% 내외의 근로자가 출퇴근 시간을 전적으로 또는 부분적으로 조정할 수 있는 반면, 불가리아·리투아니아 등은 20% 내외에 그쳐 큰 차이를 보인다.²³⁾

[그림 II-2-5] 국가별 근로시간 결정 유연성에 따른 근로자 비율(2019년 기준)



자료: Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfxwt01/default/table?lang=en; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistic](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfxwt01/default/table?lang=en;https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistic) (2025. 8. 22 인출)에서 재인용.

23) Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics (인출일: 2025. 8. 22)

Eurofound 조사에 따르면, 2022년 기준 EU 근로자의 36%가 완전하거나 부분적인 근로시간 자율성을 가지고 있으며, 이 비율은 스칸디나비아 국가에서 높고 남유럽과 동유럽에서 낮은 것으로 보고되었다. 한편, 숙련 노동 수준은 유연근무제의 사용 가능성과 관련이 있다. 2021년과 2022년 모두 고숙련 직종 근로자의 유연근무 비율이 더 높았고, 저숙련 직종 근로자 중 유연근무제를 이용할 수 있는 근로자는 극소수에 불과했다.²⁴⁾

근로시간 유연제의 활용도는 업종 및 직종별로 편차가 있다. 농업, 임업, 어업 종사자는 근무시간 결정할 수 있는 비율이 56.7%로 절반 이상으로 나타났으며, 28.4%는 고용주, 기관, 고객이 근무 시간을 결정했다. 건설업을 제외한 산업(69.4%), 도소매업, 운송, 숙박 및 음식 서비스업(67.5%), 공공행정, 국방, 교육, 보건 및 사회복지업(67.4%) 종사자의 경우는 본인이 근로시간을 결정하기 보다는 고용주, 기관, 고객이 주로 근무 시간을 결정하는 것으로 확인되었다.²⁵⁾ 고숙련·전문직에서는 비교적 자유로운 유연근무 및 원격근무가 활발한 반면, 제조업이나 대면 서비스업 등의 종사자는 현실적으로 활용이 어려운 상황이다(Eurofound, 2022).

3) 근로장소 유연제

팬데믹 초기에 각국에서 사무직의 대규모 재택근무 시도가 이루어졌고, 재택·원격근무가 크게 확산되었다. 팬데믹 이전 시기에는 EU에서 정기적 재택근무 근로자는 전체의 약 5.5%에 불과했으나, 2020년 팬데믹 시기에는 비율이 12.3%로 두 배 이상 급증했고 2021년에는 13.5%에 달했다. 유럽 노동력 조사에 따르면, 팬데믹 기간 간헐적으로라도 재택근무를 한 근로자 비중은 2019년 14%에서 2021년 24%로 증가한 후, 2022년에는 약 22%로 다소 안정화된 것으로 나타났다.²⁶⁾²⁷⁾

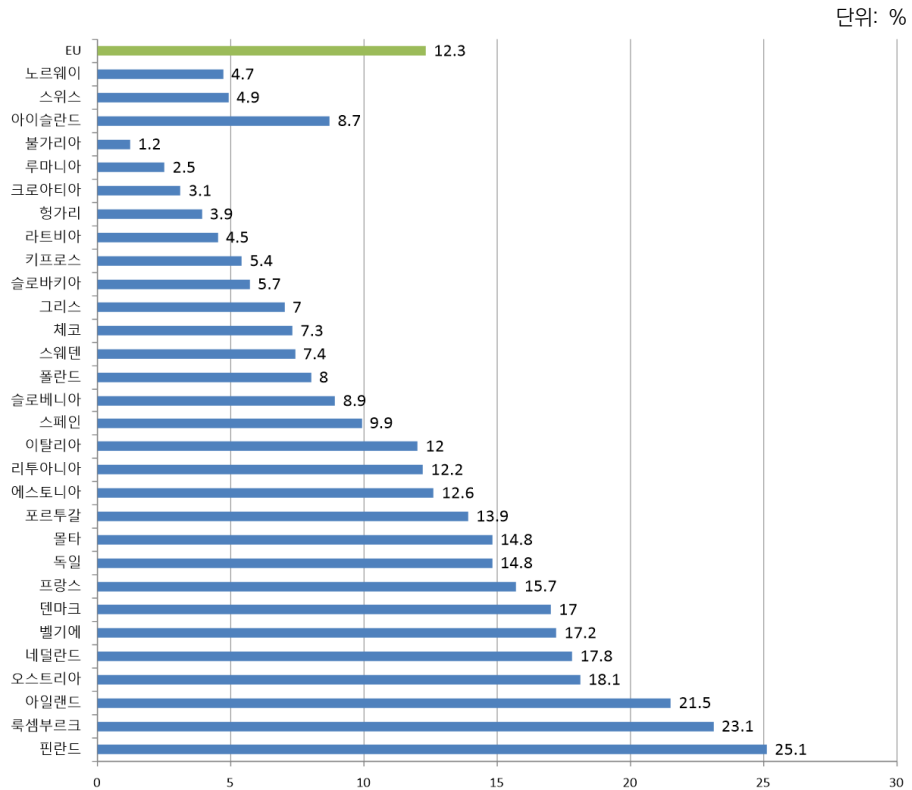
24) Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone> (인출일: 2025. 8. 22)

25) Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics (인출일: 2025. 8. 22)

26) Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (인출일: 2025. 8. 22)

27) eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=2021%2C%20followed%20by%20a%20small,workers%20teleworked%20in%20the%20EU> (인출일: 2025. 8. 22)

[그림 II-2-6] 주로 재택근무를 하는 근로자 비율(2020년 기준)



주: 만 15~64세 근로자 대상

자료: Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff&c=1620042157252; <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> 에서 재인용(2025. 8. 19)

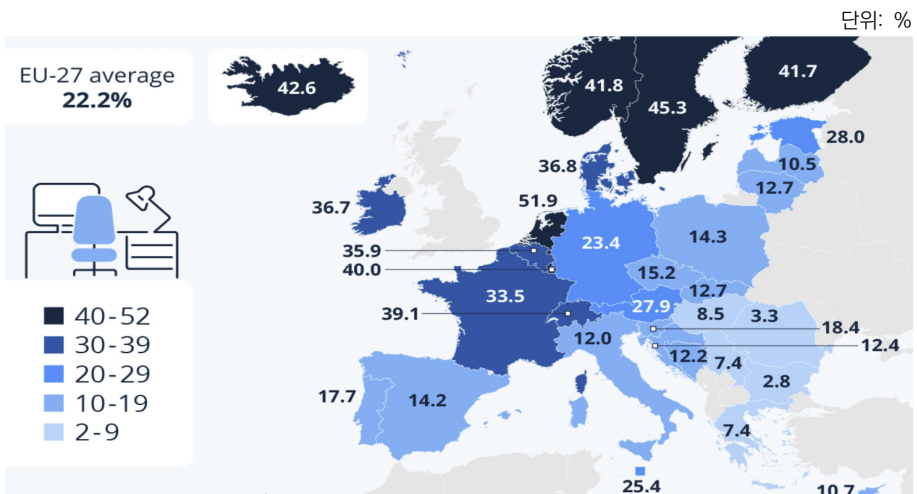
2023년 EU에서 15~64세 취업자의 약 22%가 재택근무를 경험한 것으로 나타났다. 이 가운데 9%는 주로 재택근무를 했으며, 13%는 간헐적으로만 재택근무를 하였다. 이는 코로나19 팬데믹으로 재택근무가 본격적으로 확산되기 이전인 2019년 대비 약 8%p 증가한 수치다. 국가별로 살펴보면, 네덜란드는 전체 취업자의 51.9%가 간헐적으로 재택근무를 한다고 응답해 가장 높은 수준을 기록했으며, 스웨덴(45.3%), 아이슬란드(42.6%), 노르웨이와 핀란드(약 42%) 등 북유럽 국가들이 뒤를 이었다. 독일에서는 근로자의 약 4분의 1에 해당하는 23.4%가 재택근무를 했다고 답했으나, 이탈리아와 스페인에서는 그 비율이 15% 미만에 머물렀다. 반면 동유럽 국가들의 재택근무율은 상대적으로 매우 낮아, 루마니아와 불가리아

에서는 전체 취업자의 약 3% 정도만이 재택근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 이 같은 차이는 각국 경제의 산업구조와 디지털화 수준에 크게 좌우되며, 특히 서비스업 중심 경제와 높은 디지털 역량을 갖춘 국가일수록 재택근무가 가능한 직종의 비중이 크다는 점이 주요한 요인으로 꼽힌다.²⁸⁾

원격근무 활용에는 직종·산업별 차이가 분명하게 드러난다. 정보통신(ICT), 금융·전문서비스업 등 디지털 업무가 가능한 분야는 팬데믹 기간 재택근무율이 평균 50%를 넘었지만, 제조업, 도소매, 보건의료, 운송업 등 현장 대면업무 비중이 큰 분야는 재택 적용을 하는 비율이 매우 낮다. 기업 규모 측면에서도 대기업일수록 IT인프라가 갖춰져 있어 중소기업보다 원격근무 활용이 높았다(OECD, 2021).

성별로는 초기 팬데믹 때 여성의 재택근무 비율이 약간 높았는데, 이는 남성은 제조·건설 등 현장직 비중이 높고 여성은 사무·서비스직이 많았기 때문으로 보인다. 동시에 팬데믹 기간 동안 학교 휴교 등으로 여성에게 육아부담이 가중되어 여성이 재택근무를 선택할 가능성이 더 높고, 재택 시 집에서 일하는 시간 비중도 더 컸다고 보고되었다(OECD, 2021; Eurofound-ETF, 2022).

[그림 II-2-기] 유럽 재택 근로자 비율(2023년 기준)



주: 상시 또는 간헐적으로 재택근무를 하는 15~64세 근로자

자료: Eurostat; <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/> (인출일: 2025. 8. 11)

28) Statista. <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/> (인출일: 2025. 8. 22)

III

부모의 유연근무제 이용 경험

- 01 면접조사 개요
- 02 유연근무제와 자녀돌봄 영향
- 03 유연근무제와 조직·업무 영향
- 04 유연근무제 활성화 방안 제안
- 05 소결: 주요결과 요약 및 정책시사점

Ⅲ. 부모의 유연근무제 이용 경험

1. 면접조사 개요

가. 조사진행 과정

실제 부모의 유연근무제 사용 경험 및 인식을 심층적으로 분석하고 유연근무제의 일·육아 양립 지원의 효과와 한계를 실 사용자의 경험과 목소리를 통해 파악하고자 면접조사를 진행하였다. 면접조사는 FGI 조사방법을 활용하였다. FGI조사는 집단 토론에 근거한 질적 연구의 자료수집 도구로서(김인숙, 2024: 262), 참여자 간 상호작용을 통해 면접 질문에 대한 이해도를 높이고 자신의 경험과 인식을 좀 더 구체적으로 드러낼 수 있도록 한다는 이점이 있다(Hennink, 2014). 특히, 연구 및 면접 참여 경험이 많지 않은 집단들을 대상으로 편안한 분위기에서 조사에 참여할 수 있도록 하는데 유용한 방법이다(Kitzinger, 1995)

조사 대상은 현재 0~12세 자녀를 양육하며 유연근무제를 사용 중인 일하는 부모로, 유연근무제 관련 설문조사에 참여한 이력이 있는 조사업체 조사패널 중에서 섭외하였다. 면접은 유연근무제 유형(근로시간 유연제도, 근로장소 유연제도, 근로시간 단축제도)별로 자녀 연령을 영유아와 초등 연령으로 구분하여 6개 집단으로 나누어 진행되었다. 각 집단의 참여자는 4명으로 구성하였으며, 필요한 경우 모와 부의 유연근무제 사용 경험과 인식을 비교하고자 각 집단별로 부(남성)가 1~2명 참여할 수 있도록 조사참여자를 섭외하였다.

2025년 7월 넷째 주, 1주간 평일과 주말 저녁시간을 활용하여 면접이 진행되었으며, 모든 면접은 온라인(Zoom)으로 회기당 1시간 30분에서 2시간 동안 이루어졌다. 참여자들의 동의를 구하고 녹화를 하였으며, 녹취록을 작성하여 분석자료로 활용하였다.

〈표 III-1-1〉 면접조사 개요

구 분	내 용
조사방법	FGI 조사, 온라인 ZOOM 활용
조사대상	유연근무제를 사용 중인 0-12세 자녀가 있는 일하는 부모 24명 (유연근무제 유형과 자녀 연령을 고려하여 6개 집단으로 구성, 모와 부 모두가 참여할 수 있도록 집단별로 1-2명의 남성이 참여하도록 함)
조사기간	7월 4주, 1주간 진행
조사내용	자녀 및 양육특성, 일(업무) 특성 및 출퇴근 시간, 유연근무제 사용 현황과 조직문화, 유 연근무제의 자녀돌봄 및 일·육아 양립 지원 효과

나. 조사내용

조사내용은 크게 네 가지 영역으로 구성하였다. 첫째, 자녀의 연령과 양육 현황, 돌봄 자원 활용 실태 등 ‘자녀 및 양육 특성’을 파악하였고, 둘째, 근로자의 직무 특성과 근로시간, 출퇴근 소요시간, 주말근무 여부 등을 포함한 ‘일자리 특성’을 확인하였다. 셋째, 유연근무제의 실제 사용 경험, 사용 동기, 조직문화 내 수용 정도 및 성별에 따른 수용 태도 차이 등 ‘유연근무제 사용 현황과 조직문화’에 대해 논의하였다. 마지막으로, 유연근무제 사용이 자녀돌봄과 일·육아 양립에 미친 영향, 경력 지속 및 업무 평가와의 관계, 제도 사용 시 어려움 및 향후 사용 계획 등 ‘유연근무제의 자녀돌봄 및 일·육아 양립 지원 효과’를 파악하고자 하였다. 이에 기반하여 정책적 지원 요구사항도 함께 도출하였다.

다. 연구참여자 특성

연구참여자는 최종 24명이다. 유연근무제 유형(근로시간 유연제도, 근로장소 유연제도, 근로시간 단축제도)과 자녀연령(영유아, 초등)을 고려하여 6개 면접 집단을 구성하여, 현재 사용 중인 유연근무제 유형별로는 각 8명, 영유아 자녀를 둔 부모 12명, 초등연령 자녀를 둔 부모 12명이 면접에 참여하였다. 유연근무제는 현재 주되게 사용하고 있는 제도를 기준으로 구분하였고, 일부 참여자는 중복하여 유연근무제를 사용하고 있었다. 2자녀 이상을 둔 부모들은 영유아와 초등으로 자녀 연령 범주가 섞여있는 경우도 있다.

업무 특성이나 직장 특성이 유연근무제 사용에 영향을 미치므로 다양한 직종을 포괄할 수 있도록 연구참여자를 섭외하고자 하였다. 그럼에도 불구하고 유연근무제 활

성화가 기업 규모나 직종에 따른 격차가 커, 결과적으로 상대적으로 기업 규모가 큰 사무직이 대다수 연구에 참여하였다는 점은 연구의 한계로도 지적될 수 있다. 이러한 한계 속에서도 연구원, 사회복지사, 금융업 종사자, 회계사, 디자이너, IT개발 등 다양한 직종의 종사자들이 참여할 수 있도록 하였으며, 비정규직, 5인 미만 사업장, 3교대 근무 등 고용지위 및 근무형태도 다양하게 반영할 수 있도록 있도록 하였다.

또한 남성 양육자의 유연근무제 사용 경험을 파악하고, 성별 차이를 분석하고자 집단별로 남성 양육자가 1~2명 참여할 수 있도록 하였으며, 그 결과 총 9명의 남성양육자가 면접에 참여하였다. 유연근무제 사용자라는 특성 상 참여자 대부분이 맞벌이 가구이지만, 외벌이 가구도 3명 포함되어있다. 연구참여자의 세부 특성은 <표 III-1-2>에 정리하였다.

<표 III-1-2> 연구참여자 특성

구분	성별	연령	직업 및 직장 특성	자녀연령	가구특성	주 사용제도
1	남	37	연구원	3세	맞벌이	근로시간 유연제
2	여	34	사무직(분양대행), 5인 미만 사업장	1세	맞벌이	
3	여	39	사회복지사	5세	맞벌이	
4	남	42	사무직(영업기획팀)	5세, 3세, 3세	외벌이	
5	여	31	물리치료사	7세	맞벌이	근로시간 단축제
6	남	36	사무직(영업기획팀)	5세, 4세	맞벌이	
7	남	33	사무직, 3교대 근무	4세, 2세	외벌이	
8	여	35	은행원	4세	맞벌이	
9	여	41	사무직(금융보험업)	10세, 6세, 5세	맞벌이	근로시간 유연제
10	여	45	사무직(회계업무), 5인 미만 사업장	7세(초1)	맞벌이	
11	남	42	사무직(경영지원팀)	9세, 11세	맞벌이	
12	여	36	대학교 교직원, 계약직	12세, 8세, 4세	맞벌이	
13	여	35	은행원	10세	맞벌이	근로장소 유연제
14	여	41	사무직(외국계 기업 기획팀)	12세, 10세	맞벌이	
15	여	37	사무직(영업팀)	10세, 7세	맞벌이	
16	남	40	IT(개발)	10세, 8세	외벌이	
17	여	36	회계사	4세, 8세	맞벌이	근로시간 단축제
18	여	40	사무직(기획팀)	10세	맞벌이	
19	여	46	디자이너, 계약직	12세, 8세	맞벌이	
20	남	39	사무직(기획팀)	8세	맞벌이	
21	남	37	IT(개발)	7세, 2세	맞벌이	근로장소 유연제
22	여	33	사무직(회계업무), 계약직, 시간제	3세	맞벌이	
23	남	35	사무직(회계팀)	3세	맞벌이	
24	여	35	사무직(콜센터 대행), 주말·야간 근로	4세, 2세	맞벌이	

2. 유연근무제와 자녀돌봄 영향

가. 사용 동기와 맥락

유연근무제 사용의 가장 큰 이유는 ‘자녀돌봄’이다. 이는 크게 돌봄공백의 절박함이 강조되는 일·육아 병행을 위한 필수 요소로의 유연근무제 활용과 절박함 보다는 자녀양육의 질 향상, 자녀와의 시간 확대 측면의 유연근무제 활용, 두 가지 양상으로 나타났다.

1) 돌봄공백에 대한 대응

가) 돌봄공백의 절박함 속에서의 필수적인 생존 전략

거의 모든 연구참여자들이 일을 하며 자녀 양육을 하기 위해서는 유연근무제는 필수라는 이야기를 하였다. 자녀 양육과 일 병행이라는 현실에서 유연근무제는 단순한 선택이 아닌, 반드시 해야만 하는 불가피한 생존 전략으로 등장했다. 전일제 맞벌이이면서 영유아 자녀를 둔 참여자들은 모두 어린이집과 유치원을 이용하고 있었으며, 참여자 2, 5, 6, 8 등은 조부모의 돌봄 지원을 받음에도 불구하고 돌봄이 완전히 해결되지 않아, 부모 중 한명 또는 둘다 유연근무제를 선택하여 자녀돌봄을 해결하고 있었다.

참여자 1과 6은 맞벌이에게는 필수라는 말을 직접적으로 하였으며, 참여자 22와 19는 자녀양육을 위해 유연근무제가 가능한 직장으로 이직하는 등 유연근무제는 일·육아 병행을 위해서는 꼭 필요한 제도로 인식되고 있었다.

저는 맞벌이를 한다면은 ‘유연근무제 사용은’ 필수라고 저는 생각을 해요. (참여자 1)

이게 없으면 사실 요즘은 맞벌이가 아니면 조금 생활이 힘들 수도 있는 경우가 간혹 있는데 근데 이런 제도 때문에 맞벌이를 계속 유지할 하게 되는 것도 있고요. 그리고 만약에 이게 없으면 사실상 맞벌이가 어렵죠. 혼자서 일을 해야 될 것 같고요. (참여자 6)

거기를 선택했던 이유가 근로시간이 짧았고 그리고 제가 근로시간을 선택할 수 있었어요. 그래서 철저히 아이한테 포커싱을 맞춰서 근무 형태를 바꾼 거예요. 아이를 출산하고 잠깐 원래 이 일을 하기 전에 정규직으로 한 5년 가까이 다니던 회사가 있었는데 그걸 그만두고 아이 키우다가 다시 일을 시작한 케이스예요. (참여자 22)

한편 참여자 24와 같이 근무시간이 불규칙하고, 주말 및 야간근로를 해야하는 양육자에게는 기관돌봄 및 가정양육지원 만으로도 돌봄공백 해소가 어렵다. 이런 경우 유연근무제는 매우 유용한 자녀양육 지원 제도가 될 수 있다.

그러니까 한국 나이로 5살이랑 16개월 된 여자아이 한 명 키우고 있고요. 그리고 저는 11시부터 8시까지 근무를 해요. 근데 이게 로테이션 되는 근무라서 매주 스케줄이 바뀌어요. 그래서 보통 주말이나 월요일 같은 경우에는 아이돌봄, 그 나라에서 해주는 거 있잖아요. 그 부분을 이용하고요. 그리고 화요일 날은 저희 어머니가 하원 때 봐주시고 그리고 목요일 날은 저희 엄마가 봐주세요, 하원 때는. 그리고 저는 그 일주일에 5일 중에 보통 이들은 재택을 하고 3일은 나가는 형식으로 하고 있어요. (참여자 24)

한국은 돌봄서비스 확대 중심의 양육지원 정책을 추진해왔으며, 상대적으로 시간지원 정책의 확대는 비교적 최근해야 이루어지고 있다. 그러나 이와 같은 현실은 일하는 부모의 양육 지원을 위해서는 돌봄서비스 지원만으로는 충분하지 않음을 의미하는 것이며, 유연근무제와 같이 부모의 직접 돌봄을 지원하는 시간지원 정책 활성화가 필수적임을 시사한다.

나) 공적 돌봄인프라의 한계

국공립 어린이집과 유치원, 초등돌봄교실 등 공적 돌봄 인프라의 확대에도 불구하고 운영·이용시간과 부모 근로시간 간 불일치, 프로그램 및 서비스 질에 대한 불만족, 경직된 이용 구조 등의 문제로 여전히 일하는 부모들은 돌봄공백을 경험하고 있었다. 자녀돌봄을 위해 유연근무제를 이용해야 하는 이유다.

특히 아래 참여자 5와 13, 14와 같이 초등 자녀를 둔 연구참여자들에게서 초등 돌봄교실(현 늘봄학교)의 프로그램이나 운영 방식 측면의 한계가 명확히 드러났고, 이는 초등기 돌봄공백으로 그대로 이어졌다. 이에 따라 유연근무제를 선택하여 자녀돌봄을 해결하고 있었고, 유연근무제 만으로는 하교 후의 돌봄공백을 완전히 메꾸기 어려워, 초등 자녀를 양육 중인 연구참여자들은 거의 대부분 조부모의 도움도 함께 받고 있었다.

처음에는 돌봄교실을 이용을 했는데 엄마들 사이에서도 이제 TV를 보여준다, 만화 영화를 보여준다 이런 식의 얘기가 많이 나오다 보니까 저도 조금 고려를 아예 안 하게 되더라고요. (참여자 5)

늘봄학교인가가 있어서 돌봄이 생겼지만 사실상 다들 자체 등·등하교를 해야 되기 때문에 사실 집이 멀면 돌봄을 이용... 거기 주변에 학원이 있거나 학원이 올 수 있는 위치가 전혀 아니어서 학교 주변에. 그래서 다들 자체 학교를 하려면은 차라리 그래도 사설 서들을 같이 동네에 같이 이용할 수 있는 사람들이 묶어서 오는 시간에 같이 하교를 하고 집 근처에서 학원을 보내는 형태가 일을 하는 맞벌이 부부한테는 사실 그게 더 편해서 대부분 돌봄을 이용하거나 방과후를 많이 이용하는 편은 아니에요. (참여자 13)

그냥 돌봄을 딱히 뭘 하는 건 아니라서. 그냥 숙제 한번 숙제 하다가 간식 먹고 그다음에 학원가기 전에 잠깐 들리는 정도? (참여자 14)

참여자 10의 이야기에서는 저녁 8시까지 초등돌봄을 운영하겠다는 오랜 정책 구호와 달리, 내실있게 운영되고 있는지, 적절한 방향의 돌봄정책인지 의구심이 들기도 한다. 기관돌봄 지원과 함께 양육자의 돌봄권 보장, 돌봄시간 지원이 함께 이루어져야 양육자와 아동 모두의 돌봄권 보장이 가능하다. 돌봄공백 해소를 위해서는 공적 기관돌봄 개선과 함께 유연근무제 등의 돌봄시간 지원 활성화가 필요하다.

이제 저녁 돌봄을 이용을 하려고 그러니 이용을 하지 말라는 거는 아니지만 ‘아이가 혼자 남아서 너무 쓸쓸해합니다.’ 이런 얘기를 하시고 네 아이를 데려갔으면 하는 눈치를 너무 강하게... ‘아이를 일찍 데려가세요’라는 말 빼고 나머지 말을 다 하는 거예요. 그런 정서적인 압박도 있었고 그리고 그 시간에 다른 반은 어떠냐고 제가 물었을 때 ‘다른 반도 애들 없어요’라고 얘기를 했는데 아이를 데리고... 그러니까 저도 일반 직장인이니까 직장을 되게 어렵게 양해를 구해서 허겁지겁 학교에 가서 6시에 도착을 했는데 그 시간도 사실 일반 직장인은 되게 빨리 퇴근을 한 거죠. 1시간 이상 당겨서 퇴근을 해서 갔는데 그 시간에 돌봄 선생님이 다른 반에서 다른 애를 데리고 퇴근을 하시는 모습을 제가 보게 된 거예요. (참여자 10)

2) 자녀와의 시간 확보와 직접 돌봄의 실천

일부 참여자들은 ‘돌봄 공백의 대응’ 차원을 넘어, 자녀와의 시간을 직접 확보하고 자녀와의 상호작용 강화 등 돌봄의 질을 높이기 위한 전략으로 유연근무제를 활용하고 있었다. 이는 양육자가 일과 시간을 스스로 조정해 직접 자녀를 돌보겠다는 의지, 생각에 대한 실천으로 부모의 돌봄권, 돌봄을 할 권리에 대한 자각과 요구로도 해석할 수 있다.

일단 저는 딱 1년 동안 육아휴직하고 그 다음 복직하자마자 바로 이제 유연근무까지 쓰고 있고요. 와이프가 이제 육아휴직 쓰고 아기 키우고 제가 쓰고 그다음에 이제 다시 복직을 둘 다 처음에 하게 된 건데 저희 같은 경우에는 어린이집을 이제 최대한 빨리 데리고 오자 이왕이면 가족과 있어야지라는 생각이 첫 번째였던 것 같아요. (참여자 1)

내가 내 스스로 이제 사용해서 내가 아이를 돌보다 보니까 좀 심적으로도 마음이 많이 좀 놓이는 것도 있습니다. (참여자 3)

그 시간이 계속... 이제 아이가 아이인 상태로 계속 있지는 않잖아요. 그래서 최대한 아이하고 시간을 많이 보내고 싶기도 하고 그래 가지고 사용하게 된 계기가 있어요. (참여자 5)

전통적으로 돌봄권은 돌봄 수혜자의 권리, 즉 적절한 돌봄을 받을 권리 중심으로 논의되어 왔다. 그러나 최근에는 돌봄윤리 담론을 바탕으로 돌봄을 할 권리, 돌봄을 하지 않을 권리 등 돌봄 제공자의 권리로까지 논의가 확장되고 있다. 이와 같은 양육자의 ‘돌봄을 할 권리’에 대한 인식은 일 중심 사회에서 돌봄 중심 사회로의 전환, 즉 일과 돌봄의 경계를 재조정하는 출발점이 될 수 있다. 본 연구에서 참여자들의 발언을 곧바로 일·돌봄 경계의 재구성으로 일반화하기는 어렵지만, 유연근무제의 확산과 돌봄권의 실질적 보장을 위해서는 돌봄의 가치에 대한 사회적 인식의 전환, 일 중심 인식의 변화가 필수적이며, 이는 결국 우리 사회의 ‘일과 돌봄의 경계 조정’이라는 구조적 변화를 가능하게 하는 출발점이 될 수 있다.

3) 성별화된 돌봄 책임 인식

‘자녀돌봄’이라는 유연근무제 사용 동기와 맥락은 모든 연구 참여자들에게서 동일하게 나타났지만, 성별에 따라 그 양상이 조금 상이하게 나타났다. 여성 참여자들은 대부분 자녀돌봄을 자신의 주된 책임으로 인식하고 있었으며, 일과 육아를 병행하기 위해 유연근무제의 활용이 ‘선택이 아닌 필수’라는 점을 강조하였다. 여성의 경우에는 자녀돌봄을 위해 유연근무제가 가능한 직장으로 이직하는 등 자녀돌봄 책임을 적극적으로 수행하기 위한 것으로 유연근무제를 활용하기도 하였다. 앞에서 살펴본 참여자 22와 동일하게 참여자 19 또한 일·양육 병행의 어려움으로 정규직 직장을 그만두고 재택근무 및 근무시간 선택이 가능한 직장으로 이직하였다.

저는 처음부터 계약을 좀 그렇게 아이랑 육아 때문에 그런 게 필요하더라고 처음부터 그렇게 말씀을 드려서 조정을 한 거거든요. 원래 그전에서는 그전 회사에서는 출퇴근하면서 했었다가 도저히 육아랑 병행이 안 된다 해서 제가 그만뒀다가 나중에 여기 포지션을 이제 할 때 아시는 분하고 이제 얘기가 돼서 오면서 제가 이런 포지션 아니면 일을 못하겠다 했더니 이렇게 조금 반영해 주신 거예요. (참여자 19)

반면 남성 참여자들은 유연근무제 사용의 이유를 ‘배우자와의 돌봄 분담’ 맥락에서 설명하는 경우가 많았으며, 자녀의 주돌봄자가 배우자(어머니)이고 자신은 이를 지원하거나 보완하는 역할이라는 인식이 주를 이루었다. 이처럼 동일하게 ‘자녀돌봄’을 이유로 유연근무제를 사용하는 경우에도, 사용 배경과 책임 인식에 있어 성별 간 차이가 드러났다. 예를 들어, 참여자 6은 배우자가 유연근무제를 사용할 수 없는 상황이기 때문에 자신이 자녀돌봄을 위해 유연근무제를 활용하고 있다고 설명했다.

와이프는 사실 이렇게 유연근무제 이런 게 회사에서 약간 해당이 안 되다 보니까 그래서 제가 지금 사용을 해서 애들을 다 보내고 그리고 제가 출근을 하고 있습니다. (참여자 6)

와이프도 이거 탄력적 근로시간제를 쓸 수가 있는데 와이프는 이제 임금에 좀 타격이 있더라고요. 근데 저는 이제 임금의 타격이 없다 보니까 와이프는 그냥 정상 9시부터 6시를 다니고 있고 저는 임금의 탄력이 없어 임금에 타격이 없어서 이제 탄력적 근로시간제를 쓰고 아이들을 오전에 다 등원을 시키고 있고요. (참여자 7)

나. 자녀돌봄 변화

1) 자녀돌봄 부담 실질적 완화

참여자들은 모두 유연근무제를 활용함으로써 자녀돌봄에 있어 실질적인 도움이 되었다고 평가하였다. 특히 영유아기와 초등학교 입학 초기에 집중되는 돌봄 공백에 유연하게 대응할 수 있었던 점, 자녀와 함께 있는 시간을 확보함으로써 정서적 안정과 소통이 가능해졌다는 점이 공통적으로 언급되었다. 구체적으로 재택근무나 시차출퇴근을 통해 등하원 동행, 병원 진료, 숙제 지도, 식사 제공 등 일상적 돌봄이 가능해졌다는 이야기들이 오갔다.

저는 이제 유연근무제를 쓰면서 육아에 굉장히 도움을 받는다고 생각하는 편이고요. 제가 가 능하면 계속 유연근무제를 이용해서 육아의 도움을 받고 도움되는 부분은 아무래도 일찍 퇴근을 할 수 있다 보니까 아이에게 생기는 공백, 혼자 있어야 되는 시간이 줄어드는 게 가장 큰 도움이 된다고 생각을 하고 그리고 아이가 이제 아무래도 해가 떠 있을 때 엄마가 오는 거에 대한 안정감 그런 거를 느끼는 것 같아서 굉장히 만족하면서 쓰고 있습니다. (참여자 9)

재택하면서 아이 점심 먹이고 숙제 봐주고, 이런 게 가능해졌어요. 전에는 학원 보내고 끝이었는데 (참여자 13)

제가 재택을 하는 이유가 있어요. 재택하는 날은 근무 시간을 좀 당겨서 8시 반부터 4시 반. 애들이 딱 4시 반에 오니까 그때 다 근무를 하고 4시 반에 이제 애들이 오면 제가 간식을 챙겨주고 저는 라이드 하기도 하고 조부모님들이 이제 이들은 쉴 수 있게요. (참여자 14)

저는 거의 지금 한 80%, 90%가 자녀 양육에 도움을 많이 받고 있고요. 자녀 양육뿐만 아니고... 또 이것도 자녀 양육에 들어가는 것 같은데 좀 아이가 갑자기 아프거나 그런 저도 예측할 수 없는 긴급한 상황이 생길 때가 되게 많거든요. 그리고 첫째는 좀 그나마 괜찮은데 둘째는 아직 어려서. 되게 아픈 일수가 되게 많다고 해야 되나, 자주 아파요. 감기 때문에 그런 측면에 있어서는 너무 귀찮죠. 제가 이렇게 재택근무를 하던 유연근무제를 하던 제가 직접 데리고 그래도 왔다 갔다 할 수 있으니까. 네 그런 것 같아요. (참여자 15)

앞에서 자녀돌봄 시간 확보를 위한 유연근무제 사용 또는 요구가 부모의 돌봄권(직접 자녀돌봄을 할 권리), 일 중심 사회 변화의 필요성에 대한 인식으로도 해석될 수 있음을 논의하였다. 참여자 8은 자녀돌봄 경험을 통해 일과 직장을 중요시 했던 것에서 벗어나 생활, 가족 등에 의미를 두는 것으로 가치관의 변화도 느끼게 되었다. 이는 유연근무제 활성화가 일 중심 사회 인식의 변화를 야기할 수 있는 가능성이 있음을 시사한다.

육아하고 나서 생각한 게 뭐 굳이 회사에 더 많은 일을 해서 더 좋은 평가를 받는 것보다는 그냥 저는 아기랑 하루라도 더 한 시간이라도 더 있는 게 저한테.. 가치관에 좀 변화가 생겨 회사 같은 경우는 그냥 좀 약간 지금 가정을 이루기 위한 딱 그 정도까지로만 생각을 하기 때문에 더 크게 더 올라가고 싶다는 욕심이나 이런 게 아예 없거든요. (참여자 8)

2) 남성의 돌봄참여 확대와 가족관계 개선

유연근무제는 남성 양육자의 자녀돌봄 시간을 확대하는데 가장 직접적인 효과가 있었다. 남성 참여자들은 시차 출퇴근제나 재택근무 등을 통해 자녀돌봄에 보다 적극적으로 참여하게 되었으며, 이로 인하여 자녀와의 관계 개선, 부부관계 개선, 가족생활에 대한 만족도 증가 등 자녀양육 및 가족생활과 관련한 변화를 체감하고 있었다. 남편과 유연근무제를 동시에 사용하고 있는 여성 참여자 3 또한 부부 간 육아분담의 긍정적인 측면을 이야기하였다.

이렇게 저는 이제 아침에 와이프, 저녁에 이제 제가 보통 하니까 그 덕분에 저희도 이제 이 뭐랄까 육아를 서로 공동으로 참여하고 있다라는 게 팀플레이가 잘 되는 것 같아요. (중략) 유연근무제가 없었으면 훨씬 더 힘들었을 거지만 이거 덕분에 가족 간에 훨씬 더 화목하게 되었구나 버틸 수 있구나라는 그런 굉장히 긍정적인 효과는 있는 것 같다. (참여자 1)

이제 이런 유연근무제들이 좀 더 활성화가 됐고 그래서 이제 같이 사용을 하다 보니까 평일 같은 때는 병원도 같이 갈 수 있고 조금 일찍 퇴근을 해서, 팀플레이처럼. 병원도 같이 가고 원가 육아를 동등하게 한다는 그런 느낌들을 서로 받다 보니까 거기에 대한 불만들이 조금 이제 줄어들게 되는 거죠. 그래서 조금 더 다툼이나 이런 것들도 많이 안 하게 되고. 그렇게 되면 그래서 좀 더 유연하게 그렇게 가족이 잘 형성되어 가는 것 같아 가지고 이런 유연근로제 제도는 되게 좋은 것 같습니다. (참여자 3)

네 일단 아이하고의 차이점은 일단 아빠가 하원을 하러 가면 너무 좋아해요. 큰애가. 그래서 약간 예전에는 그런 이제 어린이집 다닐 때는 못하다가 통합 어린이집 가고 나서는 이제 아빠가 간다라고 미리 얘기를 하면 선생님들한테도 다 사랑을 하고. 약간 그런 부분들이 약간 아이에게 좀 좋은 영향을 미치는 것 같고요. 그다음에 아무래도 그렇게 유연근무제를 그러니까 선택적 근무를 신청하고 하원을 하면 오로지 이제 저녁 시간이나 이럴 때는 아기한 테 집중을 하게 되니까 오히려 더 시너지 효과가 그게 더 나오는 것 같고요. 그다음에 부부 관계 같은 경우에도 예전에는 아무래도 와이프가 이제 애 셋을 키우면서 독박 육아를 하다 보니까 힘들어하는 부분이 있었는데 근데 이 제도가 있으니까 약간 육아를 하는 부분에서 선택적인 폭이 좀 넓어진 것 같아요. (참여자 4)

이와 같은 실질적인 남성 돌봄시간 확대와 그로 인한 긍정적 변화 인식은 ‘돌봄하는 아버지, 돌보는 남성’ 정체성 형성으로의 확장까지도 기대할 수 있다. 이는 유연근무제의 가족 내 돌봄분담 재구성 가능성을 보여주는 중요한 지점이자, 성평등 돌봄문화 형성에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이기도 하다.

그러나 앞의 유연근무제 사용 사유에서도 성별 차이가 드러나듯이, 일부 남성 참여자들은 돌봄의 주 책임자를 여전히 배우자(여성)으로 인식하는, 완전히 해체되지 못한 성별분업 이데올로기 속에서 남성 육아참여의 긍정적 변화 또한 보조적인 역할 내에서 육아시간 확대로 제한적으로 인식하는 경향을 보이고 있었다. 따라서 유연근무제로 인한 남성의 자녀돌봄 참여 확대가 일시적 ‘도움’에 머물지 않고 가정 내 돌봄의 구조적 재편으로 이어질 수 있는 내용을 포함한 유연근무제 내실화 및 활성화 방안에 대한 고민도 필요하다.

3) 여성의 돌봄부담 가중

앞에서 논의한 바와 같이 유연근무제가 자녀양육 부담을 해소하는데 도움이 된 것은 남성과 여성 연구참여자 모두가 공히 느끼는 긍정적인 측면이지만, 여성 연구참여자들 중 일부는 유연근무제는 돌봄의 책임을 여성에게 더욱 집중시키는 결과

를 낳기도 했음을 지적하였다. 여성 연구참여자 중 일부는 유연근무 이후에도 돌봄·가사·업무의 삼중 부담을 겪고 있었고, “엄마니까 당연히”라는 인식이 오히려 강화되었음을 토로했다. 특히 재택근무 중인 여성 연구참여자들은 근로장소 유연제도 활용으로 ‘일-육아-가사’가 중첩되며 오히려 부담이 가중되는 경우가 많았고, 근무 시간 외 돌봄은 여전히 여성인 본인에게 집중되는 경향이 강하게 나타났음을 이야기하였다.

근무시간은 줄었는데, 애 봐야지 집안일 해야지. 도리어 더 힘든 느낌이에요. (참여자 9)

결국 회사에서 유연근무하라고 해줘도, 집에서는 내가 애 보느라 계속 움직이게 되니까, 그냥 일이 늘어난 느낌이에요. (참여자 18)

남편도 유연근무하긴 하는데, 아이 숙제 봐주고 간식 챙기고 학원 데려다주고 이런 건 저 몫이에요. 회사일도 하고 집안일도 하고 애도 보고... 유연한 게 아니라 바쁜 거죠. (참여자 19)

이는 유연근무제가 여성의 돌봄 부담 해소, 남성의 돌봄참여 강화 등으로 이어지기 보다는 오히려 사적 돌봄책임의 강화, 성별화된 돌봄 책임을 강화시키는 방향으로 작동할 수 있음도 보여주는 것이다. 따라서 유연근무제 활성화 함께 성별 영향에 대한 분석과 고려, 젠더 관점의 제도 설계와 재편이 필요하다.

3. 유연근무제와 조직·업무 영향

가. 직장 내 활용 실태

1) 업무 특성에 따른 제도 접근성 차이

직장 내 유연근무제 활용 실태에 대해서는 업무 특성에 따라 제도의 사용 가능성, 접근성에 차이가 나타났다는 이야기가 가장 많이 언급되었다. 업무 특성을 영향을 받다보니, 참여자의 직종에 따라 실질적으로 사용가능한 유연근무제의 유형에 차이가 있었고, 회사 내에서도 부서에 따라 유연근무제의 실질적 사용 가능성에 차이가 있음이 드러났다.

협업보다는 디자인, 기획 등 비대면 기반의 직무나 개별 책임이 분명한 업무를 하는 경우, 나의 업무 할당량이 명확하고 동료에게 내 업무가 전가되지 않는 경우

상대적으로 활용이 용이했지만(참여자 1, 참여자 5), 영업·고객응대 등 대면 중심의 업무에서는 유연근무가 실질적으로 불가능하다는 진술이 반복되었다.

결국에 내 일은 나 혼자 하는 개념이거든요. 그래서 내가 몇 시간 일을 하든 내가 언제 일을 하든 그거는 내 마음대로 조정할 수 있는 그런 느낌이긴 합니다. (참여자 1)

업무 특성상 클라이언트의 업무를 받아서 일을 하고 있기 때문에 오전에 클라이언트에게 연락이 오지 않으면 크게 저의 업무에 영향을 미치지 않고요. (참여자 2)

아까 그 직원들한테 일을 배분하는 식으로 이렇게 하셨잖아요. 근데 저희는 배분하는 그런 시스템이 아니고 제가 할당량이 딱 있어요. 제가 하루에 봐야 되는 환자 수가 있기 때문에 그 환자를 다른 선생님한테 넘기지 못하거든요. 그래 가지고 좀 다른 경우인 것 같긴 해요. (참여자 5)

3일은 반드시 출근해야 되고, 5일 출근하는 사람들도 있어요. 사실 직군에 따라서 다 다른 한데 저는 이제 일이 한국만 하는 게 아니라서 어차피 콜을 되게 많이 해야 되고 굳이 본사에 가지 않아도 되는 일이라서. 그래서 다른 나라와 회의가 있는 날을 좀 몰아서 그 날짜 이틀 동안은 거의 회의만 하는, 다른 나라랑 회의만 하는 날이라서 재택을 할 수가 있는 거예요. (참여자 14)

사실 뭐 고객을 만나는 부서거나 아니면 출자이 있는 부서거나 그런 부서는 당연히 할 수가 없기 때문에 허용이 아예 전혀 안되고요. 직군마다 달라요. 재택의 여부는 (참여자 14)

2) 제도의 존재와 실제 사용 간 괴리

참여자들은 재택근무, 시차출퇴근제, 근로시간 단축제 등의 유연근무제가 제도적으로 마련되어 있지만 실질적으로 이를 자유롭게 활용하는 것이 어려운 현실을 지적하였다. 특히 민간기업이나 중소기업에서는 조직문화와 업무 구조상 유연근무제를 사용하기에 제약이 많았으며, 유연근무가 가능하더라도 눈치를 보게 되거나 실질적인 오프라인 근무 요구로 인해 실효성이 낮은 경우가 많았다. 일부는 제도의 존재 자체를 나중에야 알게 되었고, 육아 필요에 따라 개인이 적극적으로 요청하지 않으면 제도 사용을 지원하거나 장려하지 않는 곳도 있었다.

재택은 시스템상 가능하긴 한데, 막상 회의 들어가야 하고 전화도 받고, 팀장이 계속 메신저로 업무 묻고 하니깐 사실상 출근이랑 똑같아요. (참여자 1)

근데 쓰면은 저희는 뭐 눈치를 주거나 따로 그런 거는 아닌데 아무래도 교대 근무가 있고 저희는 이제 팀 단위로 움직이다 보니까 못 쓰는 경우가 종종 있기는 합니다. (참여자 7)

유연근무를 해도 사실 시간이 양육을 하기에는 많이 부족한 상황이어서 좀 더 마음 같아서
는 단축 근로 그런 제도도 써보고 싶었는데 사실 거기까지는 그렇게까지 많이들 쓰지는 않는
상황이라... 저는 제가 먼저 뭔가 이렇게 나서서 하기는 좀 눈치가 보이긴 하더라고요. (참
여자 15)

동료의 눈치도 유연근무제 사용을 가로막는 주요 요인 중 하나로 지적되었다.
참여자 8의 경우, 회사 내 제도적으로는 급여 삭감 없이 육아기 근로시간 단축이
가능하다고 하였다. 그러나 해당 제도를 활용하기 위해서는 단축된 근로시간만큼
의 업무가 동료에게 전가되기 때문에, 동료의 동의가 있어야만 결재가 가능하다는
절차적 조건이 있었다. 이는 제도의 형식적 보장과 달리, 실제 사용을 어렵게 만드
는 구조적 제약으로 작용하고 있었다.

급여 삭감은 없어요. 급여 삭감은 없는데 단서가 이제 옆 직원들과의 동의가 있을 시에만
쓸 수가 있고 최대 2시간이기 때문에 30분 단위로 쓸 수가 있거든요. 만약에 30분만 쓸 수
도 있는 거고 최대 쓸 수 있는 건 2시간까지 쓰는데... 이제 옆에 있는 직원들이나 위에서
이제 압박이 많이 들어오죠. (참여자 8)

나. 유연근무제 사용 제약 요인

1) 비공식 조율의 일상화: 동료의 동의, 중간관리자 영향력

일부 참여자들은 직장 내 제도가 존재하더라도 실제 사용은 중간관리자의 재량
과 팀별 관행에 의해 좌우된다고 하였다. 이에 따라 회사 내에서도 팀 분위기, 중간
관리의 인식에 따라 부서별 유연근무제 사용 가능성 및 활성화 정도가 다르게 나타
난다고 하였다. 이런 경우 대부분 유연근무제 신청이 결재시스템에 제도화되어 있
더라도, 결재 이전에 구두 보고-사전 양해-조건부 허용을 거치는 비공식 절차가
실질적 승인 과정으로 자리매김 하고 있었다.

아래 참여자들의 진술처럼 일부 부서장은 업무 상의 불이익 가능성을 언급하며
무언의 압박을 가하거나, 사내 규정과 무관하게 유연근무제를 금지, 축소하기도 했
으며, 업무 공백을 이유로 근로시간단축제의 사용 시간도 2시간에서 1시간으로 축
소하는 사례도 있었다.

인사권을 가지고 계신 이사님께서는 남성이 자주 이런 걸 쓰면은 나중에 승진에 뭔가 영향이 있을 수 있다, 이런 얘기를 간혹 하시는 경우가 있거든요. (참여자 6)

부서장이나 팀장이 유연근무나 제가 단축 근무에 대한 결재를 올렸을 때 거부를 하게 되면 이게 노사 문제가 발생하기 때문에 거부를 하진 않지만 그전에 이미 구두상으로 보고를 하고 결재를 올리게 되어 있거든요. 그러니까 어느 정도 커트라기보다 조율을 팀장하고 (중략) 시차 근무나 단축 근무를 하려고 한다 이렇게 보고를 하게 되면 단축 근무를 2시간 원하는 직원이 있지만 이렇게 되면 업무 공백이 발생하고 파트원에게 업무가 돌아가니 그렇게는 안 되니까 1시간 정도로 하는 게 좋지 않겠냐, 이런 식으로 그러니까 팀장은 아무래도 업무량을 보고 하기 때문에 그런 부분으로 조율을 해서 올리게 되고 그렇게 되면은 본인은 본인에 대한 권리를 찾고 싶지만 이제 주위 사정을 봤을 때는 어느 정도 조율을 하게 되고... 그러한 피해들이 발생하는 것 같아요. (참여자 9)

개인이 부서장과 회의를 해서 정하는 거예요. 그래서 [재택일수와 요일] 다 달라요. 그것도 하루만 허용하는 부서장도 있고 아예 안되는... (참여자 14)

충분히 재택으로도 업무가 가능한 부서임에도 불구하고 그리고 심지어는 그 위에서도 가능하더라도 얘기가 나왔는데 이제.. 부서장이 '나는 원치 않는다. 그냥 모두 다 출근을 하는 걸로 우리 팀은 하자' 이런 식으로 해서 가지고 쓸데없이 또 그렇게 하는 부서도 있고요. (참여자 15)

중간관리자의 개입, 중간관리자와의 조율뿐만 아니라 동료 동의, 동료의 눈치도 유연근무제 사용을 어렵게 하는 요인으로 지적되었다. 아래 제시된 참여자 8은 동료 동의의 영향력이 가장 두드러지게 드러난 사례이다. 5세 이하 자녀가 있는 근로자는 육아휴직 외에 추가적으로 2년간의 급여삭감 없는 육아기 근로시간 단축(2시간 단축, 6시간 근무)이 자동 신청되도록 제도화되어 있음에도 불구하고, '동료 동의'를 규정 상 요건으로 두어 동료와의 관계, 부서 분위기 등이 제도 사용을 주되게 결정하는 요인으로 작용하기도 했다.

네 회사에서 이제 그런 조항은 있어요. 옆 직원의 동의를 있을 시 쓸 수 있다라는 게 있어 가지고 지금은 일단은 쓰고는 있는 상황이에요. 급여 삭감은 없어요. 급여 삭감은 없는데 (중략)... 이제 옆에 있는 직원들이나 위에서 이제 압박이 많이 들어오죠. 옆에 직원이 불편해하는 부분이랑 이제 회사 블라인드나 이런 데에서 이제 그런 문제에 대해서 계속 지금 얘기가 많이 나오고 있고. 그래 가지고 저 같은 경우는 지금 운이 좋아서 지금은 2시간을 쓰고 있는 상황인데 저희 부서에 다른 친구들 같은 경우는 많이 눈치를 봐서 한 시간도 채 못 쓰는 친구들도 있고... 아니면 복직 전에 쓰지 말라고 압박이 들어가는 경우가 많이 있어요. (참여자 8)

이와 같이 비공식 조율이 일상화되면, 제도의 사용 여부는 개인의 설득과 눈치, 관계의 문제로 종속되게 되고 사용자는 권리를 충분히 보장받지 못하게 된다. 따라서 제도 도입과 함께 신청 및 승인을 자동화하고 비공식 조율 과정을 구조적으로 제약하는 방안에 대한 고민이 필요하다. 구체적으로는 정당한 사유없이 반려를 못하도록 구두가 아닌 결재체계 내에서 구체적인 사유와 함께 반려를 할 수 있도록 제한하고, 동료 동의와 같은 규정은 두지 못하도록 권고, 나아가 강제하는 것도 검토해볼 필요가 있다.

2) 사용자에게 대한 낙인과 업무상 불이익

참여자들은 육아기 근로자가 유연근무제를 사용할 경우 ‘조금 덜 일하는 사람’으로 낙인찍히는 분위기를 비판하였다. 유연근무제 사용이 자녀가 있는 특정 직원에 대한 ‘특혜’로 여겨지거나 ‘승진 기회의 박탈’, ‘인사고과에서의 낮은 평가’ 등의 업무 불이익으로 이어지는 경우도 있었다. 참여자 8은 스스로 승진이나 진급 등을 포기하고 신경을 안 쓰기 때문에 유연근무제 사용이 가능하다고 하였다.

제가 이제 특별하게 저희는 진급이나 승진이나 이런 거 그렇게 없기 때문에 굳이 제가 그런 거를 신경을 안 써도 되는 상황이라서. 제도가 있으면 쓰고 싶어서 쓰고 있어요. 평가에서 지금 이거를 쓰면은 다른 데로 발령을 내겠다고 협박을 해요. 이거를 이렇게 너네들이 이렇게 그런 식으로 압박을 하고 있기는 해요. (참여자 8)

거의 죄인 아닌 죄인이 되죠. 단축 쓰는 친구, 단축 쓰는 애가 막 이러면서 이렇게 단축이라고 표현을 해요. 단축 그냥 단축 쓰는 애들. 표현을 그렇게 하세요. (참여자 12)

특히 남성의 경우에는 자녀돌봄 사유로 인한 유연근무제 활용이나 육아휴직 사용에 대한 부정적인 인식을 더욱 크게 느끼고 있었다. 남성 참여자의 경우 육아 사유로 유연근무를 신청하면 ‘핑계 대는 것’으로 인식되거나 ‘아이를 키우는 남성=업무 몰입도가 떨어진다’는 편견에 부딪힌 경험을 공유하였다. 육아휴직을 사용하고, 복직과 동시에 유연근무제까지 사용하고 있는 참여자 1은 남성 육아휴직 사용에 대한 조직 내 어려움은 없지만, 육아휴직을 쓰는 순간 ‘이제 너는 끝이다’라는 분위기를 느꼈다고 이야기했다.

남성이 이제 이런 걸 쓴다 하면은 승진 포기한 사람, 일 안 하는 사람, 퇴사할 사람이라고 생각을 다들 합니다. 실제로 그런 분위기이기도 하고요. 그래서 이제 저는 유연근무를 써야 된다고 하니까 너는 하면서 이제 많이 욕을 먹었고 실제로도 평가도 안 좋고 그런 상황 이고요. 그러다 보니까 이제 회사에 충성할 사람들은 당연히 안 쓰는 것 같고요. (참여자 1)

저희도 이제 육아휴직 자체는 통보이기 때문에 그걸 쓰는 것 자체에 제도적으로 문제가 있지는 않아요. 다만 이제 그걸 쓰는 순간 '이제 너는 끝이다' 이런 분위기만 있는 것 같고요. 내가 쓰겠는데 뭐 어찌겠어 이렇게 다 받아들이는 것 같더라고요. (참여자 1)

제가 사용했을 때도 실제로 이사님이 저한테 그런 걸 실제로 말한 적이 있어요. 저한테 여기 회사 오래 다닐 거냐고 물어보신 적이 있거든요. 그래서 오래 다닐 거다라고 하니까 그러면 자꾸 와 가지고 그러니까 옛날 분이시니까 그런.. '얼굴 비치고 회사 가서 열심히 일을 하고 회식도 하고 해야 되는데 자꾸 요즘 MZ 얘기하면서 재택근무하고 자꾸 단축 근무하고 이런 걸 사용하면은 과연 나중에 니가 승진할 수 있어?' 이런 얘기를 실제로 하셨거든요. (참여자 6)

다. 유연근무제 활성화 촉진 요인

1) 신청·결재 절차의 편의성 및 편리성

유연근무제의 신청·결재가 간편하고 빠르게 이루어질수록 제도 사용이 용이하고 활발히 이루어지는 것으로 나타났다. 이 부분은 특히 남성 참여자들의 발언에서 두드러지게 나타났는데, 남성이 유연근무제를 사용할 수 있다는 것은 그 만큼 직장 내 제도 사용이 보편화되어있으며, 이는 제도 사용 절차에 제약이 덜하다는 것을 의미하는 것이기 때문이다. 가령 참여자 4의 회사는 선택적 근로시간제가 도입되어 있으며, 결재를 받는 체계가 아니라 직원들이 HR 시스템에 들어가서 본인들의 근무표를 15일 단위로 조정·계획할 수 있게 되어있다. 유연근무제 사용 절차를 간소화하고, 상급자 승인이 없어야 유연근무제 사용이 보편화될 수 있다.

월 근무 시간이 정해져 있어요. 그래서 그 근무 시간을 채워야 되기 때문에 한 달 전에 HR 사이트에 들어가면 제 근무표가 이렇게 9시부터 6시로 되어 있고 제가 한 달 전에 이렇게 미리 조정을 할 수 있게끔 이렇게 선택을 할 수 있고요. 그러면은 따로 결재나 이런 게 아니라 제 근무 시간에 제가 맞춰서 그냥 선택하면 되는 거라서 결재나 이런 건 따로 없고요. (참여자 4)

저희는 일단 근무 제도 자체가 앞에서 말씀드렸던 것처럼 되게 자유로운 편이고요. 그런 근무 제도 어떤 방식으로 근무를 하는지에 대해서 사실 부서장의 승인을 받는다는가 이런 분위기는 사실 아니기도 해요. 그리고 IT 업종이다 보니까 조금 젊은 직원들도 많고 자유로운 분

위기가 기저에 깔려 있는 하나인 상태라서요. 그래서 시스템에 근무 시간을 등록을 한다든가 부서장의 결재를 받는다는가 이런 식으로 근무를 운영하고 있지는 않습니다. (참여자 16)

저희는 당일이라든가 전날 얘기해도 상관은 없어요. 근무 시간을 이제 당기는 거 선택근무제는 미리 결재를 받아야 되고요. 저희 그냥 근무 시간 관리하는 시스템이 있는데 거기서 그냥 등록을 하면 되고 팀장한테 미리 얘기를 해 놓으면은 바로 결재를 하면은 그 당일 날도 사용하는 경우도 있고. 그건 자유롭게 사용하고 있습니다. (참여자 21)

유연근무제 제도를 도입·확대하는 것도 필요하지만, 실질적 이용이 가능하게 하기 위해서는 신청 절차 및 승인이 간소하도록, 신청·이용자가 편하게 사용할 수 있도록 하는 방안에 대한 고민도 필요하다.

2) 보편적 일·생활 균형 제도로의 정착

직장 내에서 유연근무제 사용이 특정 집단에 편중되어있을 경우, 제도 사용과 확대가 어려운 것으로 나타났다. 사내에서 유연근무제가 모든 사람들에게 보편적으로 활용되지 않고, 특정 집단만 사용하는 제도로 사용자가 제한되는 것, 특히 여성이나 기혼 유자녀 근로자만을 위한 제도가 되는 것은 유연근무제 활성화에 긍정적인 영향을 못 미치는 것으로 나타났다.

임신하는 그런 친구들이 거의 주가 있기 때문에 또 저희가 그래서 더 이제 회사에서는 다 얘기를 넣고 다 돌아오는 지금 시기여 가지고. 이게 점점 많아지고 이제 미혼인 친구들이 불만을 계속 제기해. 이 친구들한테 급여를 더 주거나 그런 게 아니기 때문에. 왜 자기가 남아서 일을 더 해야 하나, 이런 분위기가 워낙 이렇게 뒤에서 나오기 때문에 저희는 조금 쓰는 거 자체를 조금 많이 부정적으로 보시는 것 같긴 해요. (참여자 8)

유연근무를 해도 사실 시간이 양육을 하기에는 많이 부족한 상황이어서 좀 더 마음 같아서는 단축 근로 그런 제도로 써보고 싶는데 사실 거기까지는 그렇게까지 많이들 쓰지는 않는 상황이라... 저는 제가 먼저 뭔가 이렇게 나서서 하기는 좀 눈치가 보이긴 하더라고요. (참여자 15)

반면 혼인여부, 자녀유무에 상관없이 누구나 일·생활 균형을 위해 사용할 수 있는 보편적 제도로 활용이 될 때 자녀돌봄이 필요한 근로자들 또한 눈치를 안보고, 편안하게 유연근무제를 사용할 수 있었다. 유연근무제 사용에 제약이 없고 눈치 보지 않아도 된다고 응답한 참여자들은 대부분 사내에서 유연근무제가 전 직원에게

보편적으로 적용되는 제도로 자리 잡은 경우였다. 참여자 5 역시 과거에는 육아휴직 사용이 거의 불가능했지만, 최근에는 누구나 사용할 수 있는 분위기로 조직문화가 변화하면서 육아휴직과 유연근무제 사용이 훨씬 수월해졌다고 설명하였다.

뭐 이런 게 육아뿐만 아니라 일반 결혼하지 않은 일반 직원들도 본인이 약간 아침잠이 많아서 힘든 친구들 같은 경우에는 늦게 출근하는 경우도 있고, 그래서 좀 자유롭게 제도화가 되어 있다 보니까 자유롭게 쓰는 분위기인 것 같고요. (참여자 4)

그래서 많이 바뀌었어요. 그래서 육아휴직도 잘 쓰게 됐고 그다음에 이제는 아무 눈치도 안 보고 누구든지 단축 근무까지 이제 필요하면 누구든지 다 사용하는 그런 시스템으로 바뀌었어요. 남성분들도 저희는 그래서 휴직도 잘 쓰고 계시고 그리고 그때 일 계기로 이제 모든 사람들이 남녀 휴직을 쓸 수 있는 사람들은 누구든지 다 쓸 수 있는 그런 자유로운 병원이예요. 다른 병원에 비하면 좀 자유로워요. 저희는. (참여자 5)

또 지금 거의 대부분의 사람들이 아이가 있는 결혼 유무를 떠나서 본인을 원하는 유연근무 다 하고 아기가 있어 거기에 이제 단축 근무를 서로 붙이는 형태여서 이런 거에 대해서 뭔가 영향 부정적인 영향이 있다가나 하지는 않고 그냥 모두가 다 이용을 하고 있는 그런 상황입니다. (참여자 12)

이는 유연근무제가 육아를 위한 ‘특별한’ 제도가 아닌, 일과 삶의 균형을 위한 ‘보편적’ 제도로 작동할 때, 제도의 실질적 활성화가 가능함을 보여준다. 따라서 유연근무제를 전 직원이 자유롭게 사용할 수 있는 조직문화 조성이 필수적이며, 이는 노동시간 단축을 포함한 전반적인 노동조건 개선과 전체 노동자를 위한 일·생활 균형 촉진의 일환으로 추진될 필요가 있다.

라. 업무경험 변화

1) 업무의 변화 및 집중도의 향상

업무 집중도 향상에 대해서는 참여자들 간 의견이 엇갈리기도 하였다. 특히 근무 형태가 크게 변하는 재택근무에 대해서는 일부 참여자는 업무 집중도가 좋다고 보기는 어렵다는 의견을 제기한 반면, 일부 참여자는 재택근무가 집중도 향상에 도움이 되었다고 응답하기도 하였다. 또한 재택근무 중에 자녀돌봄을 병행해야 하는 상황 때문에 업무 효율이 항상 높다고 보기는 어렵다는 의견을 제시한 참여자들도 사무실 근무에서도 휴식이나 동료와의 소통 등 비업무 시간이 존재한다는 점을 고

려한다면 중간관리자나 상급자가 우려하는 것만큼 업무 성과에 지장을 초래한다고 보기는 어렵다는 점을 제기하였다.

시차출퇴근제를 하는 참여자 10, 재택근무를 하고 있는 참여자 18, 19는 업무 집중도가 향상되었다고 평가하였다. 출퇴근 시간을 줄일 수 있어 더 많은 시간을 업무에 투자하거나, 개인의 생체리듬과 생활패턴에 맞게 일정을 조정함으로써 업무 효율성이 높아졌다고 이야기하였다.

저는 사실 이거 유연근무제 쓰면서 업무 시간의 집중도는 훨씬 높아졌거든요. 왜냐하면 이제 굳이 내가 아침 시간에 되게 혈레벌떡 30분을 일찍 와서 눈치를 봐가면서 30분 일찍 집에 가는데 이 시간을 야근으로 써버린 게 된다면 저희는 야근한다고 초과 수당 나오지 않거든요. 포괄임금제라서. 그래서 그 써버리는 게 너무 나의 눈치값에 비해서 아깝다 이런 생각이 드니까 업무 시간 중에 굉장히 집중해서 일 빨리 끝내고 그 시간에 맞춰서 퇴근하려고 그러다 보니까 네 사실 낮 시간의 업무 강도나 집중도는 훨씬 더 높아졌어요. (참여자 10)

제가 아침잠이 좀 많은 편이라. 아침 시간은 아이를 케어하고, 오전 10시나 11시부터 업무를 시작해서 저녁까지 하면 오히려 더 집중이 잘 돼요. (참여자 19)

출퇴근이 없으니까 피곤함도 덜하고, 업무 몰입도는 더 올라가는 것 같아요. (참여자 18)

OECD에서는 25개국 기업의 근로자와 관리자 대상 설문조사를 통해 출퇴근 시간 전략을 통한 업무 집중도 및 생산성 향상, 기업의 입장에서는 비용 절감과 인재 채용의 지리적 범위 확대를 통한 우수인재 채용 가능 등을 통해 기업의 성과를 높이는데 긍정적인 영향이 있음을 밝혀냈다. 다만 근로자의 소속감과 충성, 팀 결속력 등의 저해, 근로자의 고립 등의 문제가 있을 수 있어 단점은 적절히 제어하고 장점이 극대화될 수 있도록 공공정책이 중요함을 함께 언급하였다(Crisciuolo et al., 2021). 따라서 유연근무제를 활성화하되, 유연근무제가 업무 성과나 근로자의 역량 강화에 부정적인 영향을 초래하지 않도록 하는 여건 조성도 함께 이루어질 필요가 있다.

2) 경력 유지와 직무 지속성

유연근무제가 경력을 유지하는데 가장 큰 도움이 되었다는 데에는 모든 연구참여자들이 동의를 하였다. 특히 자녀돌봄 책임이 가장 큰 생애주기에 있는 참여자들은 육아로 인해 일을 그만두는 대신, 유연근무제를 활용함으로써 경력 단절을 막고

일과 육아의 양립이 가능했다고 평가하였다. 참여자 19는 초기 근로조건 협상 단계에서 유연한 근로 형태를 요구했으며, 이것이 장기근속을 가능하게 하는 요인이라고 하였다.

이런 형태 아니면 일을 못 하겠다 하고 계약을 했거든요. 그래서 지금까지 경력 이어가고 있어요. (참여자 19)

도움이 많이 된다고 생각을 하고 있고요. 왜냐하면 이게 없으면 사실 요즘은 사실 맞벌이가 아니면 조금 생활이 힘들 수도 있는 경우가 간혹 있는데 근데 이런 제도 때문에 맞벌이를 계속 유지할 하게 되는 것도 있고요. 그리고 만약에 이게 없으면 사실상 맞벌이가 어렵죠. 혼자서 일을 해야 될 것 같고요. (참여자 6)

유연근무제는 경력 유지의 안전망이자 앞서 살펴본 바와 같이 자녀돌봄에도 실질적인 도움을 주는 제도로써, 일하는 양육자에게는 꼭 필요한 제도라고 할 수 있다. 나아가 일·생활 균형 측면, 장시간 노동환경 개선 필요 차원에서 보면 일하는 양육자뿐만 아니라 모든 일하는 사람을 위해 필요한 제도이다. 따라서 본 연구의 주제이기도 하지만, 보편적 제도화와 내실화, 실제 누구나 사용이 가능한 제도로써 활성화는 방안을 모색하는 것이 무엇보다 중요하다.

4. 유연근무제 활성화 방안 제안

면접조사에서 연구참여자들은 유연근무제 사용의 장애요인을 제거하고, 제도사용을 활성화하고, 유연근무제 활용의 일·육아 양립의 실질적인 효과를 개선하기 위해 여러 방안들을 제안해주었다. 이를 제시하면 다음과 같다.

가. 임금·노동강도·시간선택권 조율

제도 내용과 관련하여 가장 다수의 참여자가 임금 손실이 없거나 최소화하고, 근로시간을 단축한 만큼 적절하게 업무 내용과 강도를 조정해주며, 근로시간 축소 및 조정에 대한 선택의 폭을 넓힐 수 있는 방안을 제안하였다. 제도 사용을 제약하는 요인은 없애면서, 제도 사용의 유연성은 확대하는 방안이다.

유연근무제 중 근로시간 단축제도를 활용하는 경우, 대부분 2시간 단축을 선택

하고 있었다. 그러나 일부 참여자들은 2시간만으로는 자녀돌봄 시간을 충분히 확보하기 어렵다는 점을 지적하였다. 반면, 2시간을 초과하여 근로시간을 단축할 경우 임금 감소폭이 커져 실질적인 사용이 어려운 현실도 함께 제기되었다. 이는 제도적 딜레마일 수 있다. 해결이 쉽지 않은 과제이지만, 다양한 시간 선택의 폭을 보장하면서도 필요에 따라 유연하게 활용할 수 있고, 임금 감소로 인한 부담은 최소화할 수 있는 제도적 보완도 고민될 필요가 있다.

월급 보전이 안 되더라고요. 비용적인 부분이 리스크가 커서. 일을 하고 있는데 그만큼의 보수를 받지 못하고 그렇다고 그래서 또 만약에 2시간 단축 근무를 쓰면은 아이를 데리러 가면 하원을 하러 가면은 5시가 되는 거예요. 뭐 엄청 큰 메리트가 있는 것 같지도 않더라고요. 근데 이제 저야 운이 좋게 때마침 친정어머니께서 도와주신다고 그래서 아이를 집에 좀 데리고 올 수 있는 상황이 되기는 했는데, 저 같은 경우는 애가 4시 반에 하원을 해야 되는데 이거가 2시간, 하루 2시간 쓰니까 턱도 없더라고요. 훨씬 더 많이 써야 되는 상황이었기 때문에 이게 이 월급 보전이 된다면 좋지 않았을까 그래서 이것 때문에 주변 엄마들이 이거를 쓰다가 결국 퇴사를 하더라고요. (참여자 2)

사실 2시간 말고 저희 회사에 4시간을 쓰시는 분들이 계시거든요. 근데 그분 같은 경우는 제가 한번 여쭙봤더니 월급 차이가 너무 많이 나 가지고 사실 좀 부담이 된다 이렇게 말씀을 하셨는데 (중략) 오후에는 2시간 단축이 아이 학교 시간에 따라서 좀 괜찮은데 이제 등교가 문제예요. 등교는 어쨌든 제가 아까 전에 1시간은 조부모님이 해 주셔야 된다고 했잖아요. 그래서 저는 오전 1시간 오후에 2시간 이 정도로 했으면 좋겠거든요. (참여자 5)

한편, 주되게 드러나지는 않았지만 2시간의 근로시간 단축제를 활용하더라도 업무량이 실질적으로 줄지 않는 경우도 있다. 노동시간은 감소했지만 동일한 업무를 수행해야 하는 상황이 발생하는 것이다. 이로 인해 오히려 업무 부담이 가중되는 문제가 있으며, 이에 대한 제도적 개선 또한 필요하다.

유연근무제는 되게 좋은 제도라고 생각하는데 업무 강도가 줄어들거나 아니면 아예 그냥 근로시간이 줄어들지 않는 이상은 이게 문제가 해결하는 건 쉽지 않을 것 같다는 생각을 해서 차라리 급여를 좀 줄이더라도 그냥 근무 시간을 예를 들어서 주 40시간이 아니고 30시간 25시간 이렇게 자유롭게 좀 들어드는 거는 어떨까라는 생각을 합니다. (참여자 23)

나. 조직문화·인식 개선 및 불이익 금지

참여자들은 유연근무제가 실질적으로 정착되기 위해서는 제도 내용의 개선만큼이나 조직문화의 변화가 필요하다고 강조하였다. 이를 통해 업무적·문화적 불이익

을 없애는 것 또한 개선되어야 할 지점이라고 하였다.

앞에서 살펴본 바와 같이 관리자와 동료의 인식, 육아기 근로자에 대한 기업의 인식, 조직 문화 등이 제도의 활용 가능성을 결정짓는 주요 요인으로 나타났는데, 이로 인한 제도 사용에 제약이 없기 위해서는 조직문화 개선이 필수적으로 필요하다. 특히 남성의 경우 육아 목적의 유연근무 사용에 대해 부정적인 시선을 경험하는 사례들이 있는데, 사회 전반의 인식 개선과 기업의 인식 개선, 관리자들의 인식 개선이 필요하며, 제도적 불이익에 대해서도 강제적 금지가 가능해야 한다.

저는 중간 관리자의 역할이 제일 크다고 생각을 하고. 그러기 위해서는 좀 더 그런 중간 관리자들을 모아서 약간 그런 제도를 좀 유연하게 쓸 수 있게끔 독려하는 그런 교육 같은 거를 주기적으로 하면 좀 어떨까 하는 생각이 들어요. 그러면 좀 인식 전환도 되고 좀 더 재량껏 사용을 하실 수 있지 않을까 싶은 생각입니다. (참여자 15)

일단 계속 나왔던 건데 이거는 제도적으로도 해결할 수 없을 거라고 저는 생각을 하고 있거든요. 많이 이제는 나라에서 육아하는 사람들 배려하자 이런 식으로 많이 나오지만 이런 인식이 바뀌지 않으면은 여전히 해결되지 않을 것 같고. 저희 같은 경우에는 바로 직속 상사 같은 경우에는 ‘제가 저 오늘 조금 육아 시간을 쓰겠습니다’라고 했을 때 그야 뭐 ‘너는 수요일도 빨리 가고 금요일도 빨리 가고 왜 오늘도 빨리 가는 거야?’ 이런 식으로 한마디씩 이렇게 건네는 사람이 있으면 약간 좀 위축되고 주눅들고 그러기 때문에 중독되고 그러기 때문에. 이거는 제도적인 부분보다는 제도가 바뀌는 것보다는 사람의 인식이 좀 느낌이 바뀌어야 될 것 같고. (참여자 17)

현재 있는 제도들만 써서 불이익이 없는 분위기만 형성이 돼도 지금 육아하는 데 많은 것들이 좀 해결이 되는데. 지금 유연근무제라든가 재택근무제 그다음에 육아휴직 아마 이런 것들이 좀 회사에서 좀 안 좋게 보는 경향들이 많이 있어 가지고. 남자들은 사실 많이 못 쓰는 분위기가 좀 많이 있거든요. 저희 회사 같은 경우도 사업장이 전국에 전국에 있다 보니까 육아휴직 남자가 됐다가 복직하면은 연고 없는 지역으로 발령 나는 경우도 있고 알게 모르게 이제 법적인 테두리 안에서 그런 식으로 좀 이루어지는 것들이 좀 많이 있어 가지고 육아휴직 쓴다고 하면은 다들 이제 다른 부서로 가겠구나 이렇게 생각하는 분위기인 것 같더라고요. 그래서 이제 그런 것들이... 현재 있는 제도라도 일단 잘 쓸 수 있게끔 그런 분위기가 형성이 돼야 되지 않을까, 그렇게 생각을 합니다. (참여자 21)

다. 기업 인센티브 도입 및 제도 보편화

제도의 실질적 확산을 위해 연구 참여자들은 기업 대상의 다양한 인센티브를 도입하고 업종 및 기업별 제도 사용의 격차를 줄이기 위한 유연근무제 시행 의무화도 필요하다는 점을 제기하였다.

먼저 많은 참여자들이 기업 대상의 인센티브가 확대되어야 기업에서도 유연근무제 활용에 대한 인식이 바뀌고, 실질적인 사용이 확산될 수 있을 거라고 하였다. 가령 현재 육아휴직 활성화를 위해 중소기업을 대상으로 육아휴직 지원금, 남성 육아휴직 인센티브(추가지원), 대체인력 인건비 지원금 등의 혜택을 제공해주고 있는데, 이를 유연근무제까지 확대하고, 지원기업의 범위 또한 확대하는 방안도 검토해볼 수 있다. 또한 가족친화기업 인증 제도 등 기업의 다양한 육아친화 문화가 활성화될 수 있는 현 제도 등을 유연근무제와 연계하고 그 실질적 유인 효과를 강화하기 위한 개선 방안을 고민하는 것도 필요하다.

제 사용 기업의 이제 베네핏을 좀 많이 줘야 된다고 정부에서 많이 줘야 된다고 생각을 하고요. 그래야 이제 눈치 보지 않고 근로자도 사용할 수 있고 또 회사도 부담 갖지 않고 사용할 수 있고 좀 그렇게 될 거라고 생각을 하고 (참여자 11)

인식을 그러니까 장기적으로 인식을 좀 바꾸는 그런 거를 좀 했으면 좋겠고. 그래서 이런 데서는 약간 성공한 이런 회사들한테 인센티브를 더 주고 격려해 주고 이런 것도 중요한 것 같고요. 그러다 보면은 다 같이 쓸 수 있고. 그러다 보면은 아까 말씀하신 것처럼 융통.. 그렇게 다 전반적으로 다 쓰게 되고 너도 나도 쓰게 되면 이게 권리가 되잖아요. (참여자 19)

또한 실질적 제도 사용의 장려를 위해서는 기업 인센티브 뿐만 아니라 기업 내부의 동료에 대한 보상도 필요하다는 의견도 있었다. 특히 근로시간 단축의 경우 업무조정이 이루어져야 하는데 시간제 대체 인력 채용은 쉽지 않기 때문에 동료에게 업무가 전가될 가능성이 있다. 이에 참여자 8의 사례와 같이 동료 동의를 제도사용의 절차로 명시하는 곳도 있다. 현재 우선대상지원기업(중소기업)을 대상으로 대체인력 채용 대신, 동료 직원이 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 근로자 업무를 분담했고 그에 따른 금전적 보상을 했다면 휴직 또는 단축 근로자 1명당 월 20만원 한도의 '동료 업무분담지원금'을 지원하고 있는데, 지원대상을 확대하는 방안도 고민해볼 수 있다. 한편 쓸 수 있는 사람만 계속 쓰는, 기업규모와 직종 등에 따른 유연근무제 도입 및 사용의 격차를 줄이기 위한 방안에 대해서도 폭넓은 고민이 필요하다.

그 베네핏 일부를 이제 근로자한테 조금 세어해 주는. 이제 그 근로자라 하면 사용하는 직원보다 그 사용하는 직원 말고 이제 사용하는 직원 외에 업무를 좀 분배해서 하는 직원들한테 조금 세어를 해주면 좀 모두가 평등하게 어느 정도는 되지 않을까 이런 생각이 좀 들고요. (참여자 11)

그냥 네 사용을 할 수 없는 사람은 계속 사용을 못하고 사용을 하는 사람만 사용을 하는 양극화가 너무 심해지거든요. 지금 현재도 저희 여기는 다 시차 출퇴근제만 사용을 하고 있는데 있는 제도들은 사실 더 여러 가지가 있잖아요. 그리고 근로시간 총량제라든지 집중근로제라든지 이런 거를 활용을 할 수 있는 여건이 다 뭘에도 불구하고 도입을 하지 않거나 사용을 하지 않는 사업장이 너무 많고. 그리고 그렇기 때문에 이렇게 넓은 거를 다 적용을 하지 않아도 최소한 시차 출퇴근제라도 근로자가 제안을 했을 때 사업주는 받아들여야 된단 말이지 이런 게 좀 의무화가 되어야지. 그냥 좋은 게 좋은 거라고 자월에 맡기면 절대 개선이 안 되잖아요(참여자 10)

5. 소결: 주요결과 요약 및 정책시사점

본 절에서는 유연근무제를 활용하고 있는 다양한 배경의 근로자들을 대상으로 포커스그룹면접(FGI)을 실시하고, 그 활용 맥락과 경험을 심층적으로 분석하였다. 분석 결과, 유연근무제의 일·돌봄 병행과 경력유지에 도움이 되지만, 제도의 보편적 활성화를 위해서는 여러 개선이 필요함도 드러났다. 참여자들은 유연근무제가 돌봄과 일 병행의 현실에서 중요한 제도임을 인정하면서도, 그 실효성은 개인의 직무, 부서, 조직 문화, 관리자 태도 등에 따라 달라진다고 진단하였다. 제도 활용이 가능한 조건이 갖추어진 경우나 보편적 활용이 가능한 경우에는 유연근무제를 통해 삶의 질 향상과 돌봄부담의 해소를 경험하였다. 반면, 실질적인 활용이 어렵거나 유연근무제를 사용하면서도 심리적 부담을 느끼는 경우도 여전히 존재하여 제도 사용의 장애요인을 제거하기 위한 정책 개선이 필요함을 확인할 수 있었다. 면접조사의 주요 결과 및 이에 따른 정책 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 유연근무제 활용의 주요 동기는 자녀돌봄 공백을 해소하기 위한 꼭 필요한 선택이자, 자녀를 직접 돌보고자 하는 양육자로서의 욕구 달성, ‘돌봄 할 권리’의 실현 측면에서 비롯된 것이었다. 대부분의 참여자들은 유연근무제가 자녀돌봄에 실질적인 도움이 되었으며, 경력 단절 없이 일과 돌봄을 병행할 수 있는 수단으로 작용했다는 점에 공감하였다. 특히 맞벌이 가정의 부모들에게 유연근무제는 돌봄 공백을 해소하기 위해 꼭 필요한 제도로 인식되고 있었다. 이를 통해 자녀 양육기 부모의 일·돌봄 병행을 지원하기 위해 유연근무제의 확대 및 활성화가 필수적임이 다시금 확인할 수 있었다.

둘째, 유연근무제 사용 양상과 그 효과에 대해서는 일부 성별차이가 드러났다.

가령, 자녀돌봄을 위한 유연근무제 사용 동기 인식에서 여성은 주 양육자로서의 책임을 지는 맥락에서, 남성은 배우자 지원 차원에서 제도를 활용하는 양상은 성별에 따른 사용 동기와 책임 인식의 차이가 드러나는 측면이기도 하였다. 한편 유연근무제 활용은 남성의 돌봄 참여 확대와 가족관계 개선의 긍정적인 효과가 있었지만, 그 이면에는 여전히 성별화된 돌봄 책임과 역할 기대가 존재하고 있었으며, 유연근무제가 여성에게 오히려 일과 돌봄의 양립 부담을 가중시키는 결과가 나타나기도 하였다. 이는 성별 격차 해소를 위한 젠더 관점의 제도 운영이 필요함을 시사하는 것이다. 유연근무제의 성별 효과를 지속적으로 점검하고, 남성의 돌봄참여 확대를 위한 인식 개선과 제도적 유인을 함께 마련할 필요가 있다.

셋째, 유연근무제 유형별로는 다음과 같은 특성이 드러났다. 먼저 근로시간 단축제는 일정 시간만큼 노동시간을 줄이고 자녀와의 시간을 확보하는 것이기 때문에 등·하교 및 식사 지원 등 일상적인 돌봄 수요에 대응하는데 효과적이었다. 그러나 임금감소 부담이나 업무량 비조정으로 인한 제도의 효과가 상쇄되는 문제도 있었다. 특히 하루 2시간 단축은 자녀돌봄에 실질적인 도움이 되기에는 부족하다는 의견이 많았으며, 단축 시간 확대나 시간 조율의 선택 범위를 확대하는 등의 제도 유연성이 더욱 필요하다는 의견도 제기되었다. 다음으로 근로장소 유연제는 통근 시간 감소와 불필요한 소통 시간 감소 등으로 업무 집중도가 올라가며 자녀돌봄에도 도움이 된다는 이야기가 있었다. 반면 자녀돌봄과 업무를 동시에 해결해야 하는 상황이 발생, 업무 효율이 항상 높다고 보기는 어렵다는 지적도 있었다. 또한 업무, 가사, 돌봄 경계의 불명확으로 인한 업무 과부하가 여성에게 집중되는 문제도 나타났다. 근로장소 유연제에 대해서도 근로자의 사용권을 보장하되, 이로 인한 업무 효율이 떨어지지 않도록 하는 방안이 함께 모색될 수 있어야 한다. 마지막 근로시간 유연제는 등·하교 지원에 가장 효과적이고, 임금 손실이 없어 진입장벽이 가장 낮지만, 노동시간을 줄이는 방안이 아니기 때문에 일과 자녀돌봄의 이중부담은 가중될 수 있는 제도이다. 가장 보편적으로 확대될 수 있는 제도이지만, 실질적 양육 부담 완화를 위해서는 독립 제도로 사용하기 보다는 근로시간 단축제나 근로장소 유연제와 함께 사용할 수 있을 때 그 효과가 더 극대화될 수 있다.

넷째, 조직문화, 관리자 인식, 업무 특성 등 다양한 요인들이 제도의 사용, 활성화를 가로막는 요인으로 드러났다. 특히 사용자에게 대한 낙인과 업무상 불이익의 경험

은 제도 활용을 위축시키는 주요 원인으로 나타났다. 그리고 이는 남성 근로자에게 더욱 강하게 작용하고 있었다. 따라서 유연근무제 활성화를 위해서는 중간관리자의 인식 변화, 팀 단위 조정 시스템 정비, 비공식 조율의 공식화 등의 노력이 필요하다. 이를 위한 다각적인 정책 방안 고민이 필요하다.

다섯째, 유연근무제가 특정한 생애주기의 문제 해결을 위한 특례적 제도로만 작동할 경우, 사용자에게 대한 낙인 및 제도 사용에 대한 눈치문화를 낳을 수 있다. 이에 자녀돌봄 중심으로만 제도를 설계하고 활성화는 것이 아니라, 유연근무제를 일·생활 균형을 위한 보편적 제도, 노동시간 단축 등의 보편적 노동조건 개선 제도로 정착시키기 위한 인식 변화 및 조직문화 조성이 필요하다.

마지막으로 제도 활용에 있어 근로시간 단축의 폭과 임금감소 부담 간의 딜레마, 단축 시간 대비 실질 업무량 감소 미비, 동료 및 상사의 인식과 협조 필요성 등이 지속적으로 제기되었으며, 이는 제도적 보완의 필요성을 강하게 시사하였다. 따라서 돌봄 필요에 따라 다양한 시간 단축이 가능하도록 선택 폭을 넓히고, 임금감소에 따른 경제적 부담을 완화할 수 있는 방안에 대한 고민도 필요하다.

IV

유연근무제의 일·육아 양립 효과

- 01 기초분석
- 02 유연근무제 유형별 일생활균형 만족도 효과 분석
- 03 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과
- 04 소결

IV. 유연근무제의 일·육아 양립 효과

1. 기초분석

가. 분석자료

육아정책연구소의 한국 영유아 교육·보육 패널 3차 조사(2024년 본조사) 데이터와 해당 패널을 대상으로 2024년 실시한 영아 부모의 육아기 근무환경 조사 데이터를 결합한 자료를 활용하여 분석을 실시하였다. 영아 부모의 육아기 근무환경 조사는 패널 2,840 가구 중에 근로 중인 부모를 대상으로 부가조사 방식의 온라인 설문조사를 실시하였으며, 총 721명이 응답하였다.

나. 응답자 특성

자료의 특징을 보다 명확하게 알아보기 위해 기초통계량은 제시하였다. 분석 대상은 총 721명으로, 여성 388명(53.8%), 남성이 333명(46.2%)였다. 영유아교육보육패널조사 등 일반적인 가구조사의 경우 보호자로 여성이 응답하는 경우가 훨씬 높은 비중을 보이긴 하나, 이 연구의 경우 분석 대상이 임금근로자 중 상용 및 임시근로자로 국한되어 있기 때문에, 남성 응답자의 비중이 상대적으로 높게 잡히는 특징이 있다.

연령분포는 35~39세 응답자가 49.0%로 가장 큰 비중을 차지하며, 40세 이상(29.8%)과 34세 이하(21.2%) 순이었다. 응답자의 평균 연령은 37.6세로, 전반적으로 30대 중후반에 집중되어 있다. 학력수준은 대졸이상 학력자가 74.1%로 대다수를 차지하였다.

한편, 본인 월 근로소득은 평균 329만4천원이었으며, 소득구간별로는 251~350만원이 37.6%로 가장 많고, 250만원 이하가 32.5%, 351~450만원 17.1%, 451만원 이상 12.9% 순이다. 자녀수는 응답자의 65.8%는 자녀가 1명이며, 29.4%는 둘째까지, 셋째 이상 자녀를 둔 경우는 4.7%에 불과하다. 맞벌이 가구 비중은

76.0%, 외벌이 가구는 24.0%였다. 거주지역은 중소도시 거주자가 46.1%로 가장 많고, 다음으로 대도시 거주자가 44.2%이었으며, 읍면등 농어촌 지역 거주자는 9.7%에 불과하였다.

일자리 특성 중 종사상 지위는 상용근로자가 95.4%로 대부분을 차지했으며, 1일 평균 근로시간은 7.9시간으로 8시간에 근접한 근로시간을 보였다. 기업규모는 500인 이상 대기업(27.7%)과 50~299인 미만 중소기업(27.6%)의 비중이 높고, 10~49인 미만(19.3%), 10인 미만(18.6%), 300~499인 미만(6.8%) 순이다. 직종은 총 431명의 응답만 데이터에 포함되었으며, 사무직이 35.5%로 가장 큰 비중을 차지하고, 전문가 및 관련종사자(30.4%), 서비스/판매직(19.3%), 기타 직종(12.1%) 순이다.

분석 대상은 육아시간 지원 제도를 실질적으로 활용하는 대상 집단으로 국한하기 위해 임금근로자 중 상용근로자와 임시근로자로 국한하였다. 자영업자 및 고용주, 무급가족종사자의 경우에는 어느 정도 근로시간의 자율적 결정이 가능한 경우로, 임금근로자와 동일하게 육아시간 지원 제도의 적용 대상으로 보고 분석할 경우 분석 결과에 왜곡이 초래할 위험이 있다고 보았기 때문이다.

〈표 IV-1-1〉 응답자 주요 특성

단위: 명(%), 세, 만원

구분			빈도	(비중)
응답자 특성	성별	남성	333	(46.2)
		여성	388	(53.8)
	연령	34세 이하	153	(21.2)
		35-39세	353	(49.0)
		40세 이상	215	(29.8)
	평균 연령(세)		37.6	
	학력	고졸이하	59	(8.2)
		전문대졸	128	(17.8)
		대졸이상	534	(74.1)
가구 특성	(본인) 월 근로소득	250만원 이하	234	(32.5)
		251-350만원	271	(37.6)
		351-450만원 이하	123	(17.1)
		451만원 이상	93	(12.9)
	월 근로소득 평균		329.4	
	자녀수(출생순위)	첫째	474	(65.8)
		둘째	212	(29.4)
		셋째이상	34	(4.7)

구분			빈도	(비중)
일자리 특성	맞벌이 여부	맞벌이	548	(76.0)
		외벌이	173	(24.0)
	지역규모	대도시	318	(44.2)
		중소도시	332	(46.1)
		읍면지역	70	(9.7)
	종사상지위	상용	688	(95.4)
		임시	33	(4.6)
	1일 평균 근로시간 (시간)		7.9	
	기업유형	민간기업	461	(63.9)
		공공기관	235	(32.6)
		비영리기업 등	25	(3.5)
일자리 특성	직장 규모	10인 미만	134	(18.6)
		10-49인	139	(19.3)
		50-299인	199	(27.6)
		300-499인	49	(6.8)
		500인 이상	200	(27.7)
	직종2)	관리자	12	(2.8)
		전문가 및 관련종사자	131	(30.4)
		사무 종사자	153	(35.5)
		서비스 및 판매종사자	83	(19.3)
		기타	52	(12.1)

주: 1) 영유아교육보육패널의 보호자용 조사의 경우 결측치가 1개 있음.

2) 직종은 결측치 290개로 총합계가 431명임.

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

다. 주요 특성별 유연근무제 이용 현황

근로시간 단축제(육아기 근로시간 단축제, 육아시간)가 직장에 도입되어 있는지, 실제로 본인이 이용한 경험이 있는지, 직장에서 활용 가능 정도는 어떠한지 응답한 결과를 살펴보았다. 육아기 근로시간 단축제가 직장에 도입되어 있다는 응답이 56.6%로 육아시간(44.2%)보다 도입률이 높았다. 그러나 도입된 경우에 본인이 이용한 경험 비율은 육아기 근로시간 단축제가 24.0%, 육아시간이 44.8%로 상당히 낮았으며, 제도 활용 가능 여부도 자유로운 활용이 가능하다는 응답이 육아시간은 63.3%인데 비해 육아기 근로시간 단축제는 48.8%로 절반 이하였다. 즉, 육아기 근로시간 단축제가 도입되어 있더라도 육아시간에 비해 이용률이나 활용 가능 정도는 낮다.

〈표 IV-1-2〉 근로시간 단축제 도입여부, 본인 이용 경험 및 활용 가능 여부

단위: %(명)

구분	1-1. 직장도입여부			계(수)	1-2 본인 이용 경험		계(수)	1-3 제도 활용가능여부			계(수)
	있음	없음	모름		있음	없음		활용 하기 어려움	가능 하나 자유 로운 활용 어려움	자유 로운 활용 가능	
육아기 근로시간 단축제	56.6	22.7	20.7	100.0 (721)	24.0	76.0	100.0 (408)	15.0	36.3	48.8	100.0 (408)
육아시간	44.2	28.4	27.3	100.0 (721)	44.8	55.2	100.0 (319)	8.8	27.9	63.3	100.0 (319)

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

근로시간 유연제인 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제와 근로장소 유연제인 재택근무제, 원격근무제가 직장에 도입되어 있는지, 실제로 본인이 이용한 경험이 있는지, 직장에서 활용 가능 정도는 어떠한지 응답한 결과를 살펴보았다.

먼저, 시간(선택)제는 응답자의 34.0%가 재직 중인 직장에 도입되어있다고 응답하였으며, 16.0%는 모른다고 응답하여 인지도가 부족한 상황이었다. 시간선택제가 도입된 직장에 다니는 응답자(245명) 중 31.4%는 본인이 이 제도를 이용해 본 경험이 있다고 답했다. 또한 제도가 도입된 경우, 자유롭게 활용가능하다는 응답은 31.0%에 그쳤고, 35.5%는 활용에 어려움이 크고 33.5%는 활용은 가능하나 자유롭게 못하다고 답변했다. 이는 시간선택제가 있더라도 실제 사용에 제약이 따르는 경우가 많음을 시사한다. 시차출퇴근제는 응답자의 33.8%가 시차출퇴근제가 직장에 도입되어 있다고 했으며, 응답자의 44.3%는 본인 이용경험이 있어, 시간선택제보다 이용률이 높았다. 시차출퇴근제가 있는 회사의 경우 43.4%의 응답자는 자유롭게 활용 가능하다고 느꼈고, 56.6%는 자유롭게 사용하지 못하였다. 여러 유연근무제 중 시차출퇴근제가 비교적 활용 여건이 좋은 편으로, 도입만 되어 있다면 절반 가까이는 큰 어려움 없이 이용하고 있었다. 선택근무제는 전체 응답자의 19.7%, 재량근무제는 13.5%로 도입률 자체가 낮았다.

다음으로 근로장소 유연 제도는 시간(선택)제, 시차출퇴근제보다는 도입률이 낮

았다. 재택근무제가 직장에 도입된 비율은 응답자의 21.5%이며, 제도가 있는 경우에 사용한 경험이 있는 비율은 51.0%로 나타났다. 제도가 있는 직장에서 자유롭게 활용 가능하다는 응답은 31.0%였다. 원격근무제는 응답자의 12.3%만 직장에 원격근무제가 도입되었다고 답했으며, 원격근무제가 있는 응답자(89명) 중 33.7%가 이용경험이 있어, 재택근무제보다 이용률은 낮은 편이다. 활용 가능 정도는 36.0%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답하여 재택근무제보다 다소 높았다.

정리하면, 유연근무제의 도입률과 실제 이용률에는 제도별로 차이를 보였다. 근로시간 유연제 중에서는 시차출퇴근제가 비교적 도입률이 높고 실제 이용도 활발하며, 선택근무제와 시간선택제는 일부 도입되었으나, 이용률이 30%대에 머물렀다. 재량근무제는 가장 낮은 도입률(13.5%)과 이용률(22.7%)을 보였다. 전반적으로 근로장소유연제(재택/원격근무)의 도입 비율은 근로시간 유연제보다 낮지만, 재택근무의 경우 도입 시 실제 활용도가 높았다.

〈표 IV-1-3〉 유연근무제 도입 여부, 본인 이용 경험 및 활용 가능 여부: 근로시간 유연제, 근로장소 유연제

단위: %(명)

구분		1-1. 직장도입여부			계(수)	1-2 본인 이용 경험		계(수)	1-3 제도 활용가능여부			계(수)
		있음	없음	모름		있음	없음		활용 하기 어려움	가능 하나 자유 로운 활용 어려움	자유 로운 활용 가능	
근로 시간	시간(선택)제	34.0	50.1	16.0	100.0 (721)	31.4	68.6	100.0 (245)	35.5	33.5	31.0	100.0 (245)
	시차출퇴근제	33.8	50.9	15.3	100.0 (721)	44.3	55.7	100.0 (244)	27.5	29.1	43.4	100.0 (244)
	선택근무제	19.7	61.6	18.7	100.0 (721)	35.2	64.8	100.0 (142)	33.8	26.8	39.4	100.0 (142)
	재량근무제	13.5	65.5	21.1	100.0 (721)	22.7	77.3	100.0 (97)	36.1	32.0	32.0	100.0 (97)
근로 장소	재택근무제	21.5	66.2	12.3	100.0 (721)	51.0	49.0	100.0 (155)	30.3	38.7	31.0	100.0 (155)
	원격근무제	12.3	72.3	15.4	100.0 (721)	33.7	66.3	100.0 (89)	31.5	32.6	36.0	100.0 (89)

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

육아기 근로시간 단축제는 성별, 응답자 연령, 직장규모, 근로소득에 따라 유의미한 차이가 있었다. 여성 집단(35.7%)이 남성(10.2%)에 비해 3배 이상 이용 경험 이 많았으며, 응답자 연령은 35~39세가 28.9%로 가장 많고, 34세 이하(21.9%), 40세 이상(17.6%) 순으로 나타났다. 직장규모에 따른 이용률에서는 오히려 49인 이하 소규모 사업체에서 30% 이상이 이용 경험이 있는 것으로 나타났으며, 500인 상은 12.9%에 불과하였다. 근로소득도 소득이 낮을수록 육아기 근로시간 단축제 사용 비율이 높았다. 이는 육아기 근로시간 단축제의 소득 상한액으로 소득이 높을수록 소득 감소를 우려하여 사용을 꺼릴 수 있는 가능성을 시사한다.

한편, 육아시간이 있는 직장은 대부분 공공기관이므로 이용 경험이 육아기 근로 시간 단축제에 비해 높게 나타났다. 육아시간은 성별, 직장규모, 근로소득에 따라 유의미한 차이가 있었다. 육아시간이 도입된 직장의 근로자 중 여성 집단은 52.6%로 절반 이상이 육아시간을 사용하였다. 직장규모는 육아기 근로시간 단축제와 달리 10인 미만 기관에서 25.8%로 가장 이용률이 낮았고, 10~49인(62.5%), 50~299인(58.1%) 규모에서 가장 이용률이 높았다. 한편, 월 근로소득에서는 육아 시간도 육아기 근로시간 단축제와 마찬가지로 근로소득이 낮은 집단일수록 이용 경험 비율이 높았다.

〈표 IV-1-4〉 특성별 근로시간 단축제 이용 경험 여부: 육아기 근로시간 단축제, 육아시간

단위:%(명)

구분	육아기 근로시간 단축제				육아시간			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	24.0	76.0	100.0	(408)	44.8	55.2	100.0	(319)
성별								
남	10.2	89.8	100.0	(187)	35.8	64.2	100.0	(148)
여	35.7	64.3	100.0	(221)	52.6	47.4	100.0	(171)
$\chi^2(df)$	36.334(1)***				9.076(1)***			
연령								
34세 이하	21.9	78.1	100.0	(73)	48.3	51.7	100.0	(58)
35~39세	28.9	71.1	100.0	(204)	44.0	56.0	100.0	(159)
40세 이상	17.6	82.4	100.0	(131)	44.1	55.9	100.0	(102)
$\chi^2(df)$	5.860(2)*				.341(2)			
맞벌이 여부								
외벌이	19.1	80.9	100.0	(94)	37.1	62.9	100.0	(70)
맞벌이	25.5	74.5	100.0	(314)	47.0	53.0	100.0	(249)
$\chi^2(df)$	1.588(1)				2.141(1)			

구분	육아기 근로시간 단축제				육아시간			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
직장 규모								
10인 미만	39.5	60.5	100.0	(38)	25.8	74.2	100.0	(31)
10~49인	36.2	63.8	100.0	(58)	62.5	37.5	100.0	(40)
50~299인	26.6	73.4	100.0	(124)	58.1	41.9	100.0	(105)
300~499인	27.3	72.7	100.0	(33)	28.0	72.0	100.0	(25)
500인 이상	12.9	87.1	100.0	(155)	35.6	64.4	100.0	(118)
$\chi^2(df)$	20.837(4)***				23.990(4)***			
본인 월 근로소득								
250만원 이하	40.0	60.0	100.0	(105)	54.2	45.8	100.0	(83)
251~350만원 이하	25.9	74.1	100.0	(158)	50.4	49.6	100.0	(129)
351~450만원 이하	13.3	86.7	100.0	(83)	35.4	64.6	100.0	(65)
451만원 이상	6.5	93.5	100.0	(62)	23.8	76.2	100.0	(42)
$\chi^2(df)$	30.772(3)***				14.416(3)***			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
 2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
 * $p < .1$, *** $p < .01$.

시간선택제와 시차출퇴근제에 대한 응답자 특성별로 이용경험이 있는 비율을 분석하였다. 시간선택제는 성별, 기업규모, 소득수준 등에 따라 유의미한 차이가 있었다. 여성 집단과 49인 이하 중소기업 근로자, 월 근로소득이 250만원 이하인 집단에서 시간선택제 활용률이 높았다. 남성에 비해 상대적으로 근로소득 낮은 여성들이 제도를 적극 활용한 경우가 많음을 추론할 수 있다. 반면, 시차출퇴근제 이용은 제 특성별로 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 시차출퇴근제가 상대적으로 일반적인 근로자 모두에게 수용되기 쉬운 제도임을 의미한다고 할 수 있다.

〈표 IV-1-5〉 특성별 근로시간 유연제도 이용 경험 여부: 시간선택제, 시차출퇴근제

단위: %(명)

구분	시간(선택)제				시차출퇴근제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	31.4	68.6	100.0	(245)	44.3	55.7	100.0	(244)
성별								
남	24.5	75.5	100.0	(110)	41.2	58.8	100.0	(119)
여	37.0	63.0	100.0	(135)	47.2	52.8	100.0	(125)
$\chi^2(df)$	4.389(1)**				.897(1)			
연령								
34세 이하	24.4	75.6	100.0	(45)	45.2	54.8	100.0	(42)
35~39세	32.8	67.2	100.0	(125)	42.9	57.1	100.0	(133)
40세 이상	33.3	66.7	100.0	(75)	46.4	53.6	100.0	(69)
$\chi^2(df)$	1.254(2)				.248(2)			

구분	시간(선택)제				시차출퇴근제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
맞벌이 여부								
외벌이	28.8	71.2	100.0	(52)	49.2	50.8	100.0	(61)
맞벌이	32.1	67.9	100.0	(193)	42.6	57.4	100.0	(183)
$\chi^2(df)$	.204(1)				.797(1)			
직장 규모								
10인 미만	39.4	60.6	100.0	(33)	48.4	51.6	100.0	(31)
10~49인	45.2	54.8	100.0	(31)	45.8	54.2	100.0	(24)
50~299인	24.2	75.8	100.0	(66)	42.9	57.1	100.0	(63)
300~499인	15.0	85.0	100.0	(20)	33.3	66.7	100.0	(21)
500인 이상	32.6	67.4	100.0	(95)	45.7	54.3	100.0	(105)
$\chi^2(df)$	7.834(4)*				1.395(4)			
본인 월 근로소득								
250만원 이하	44.4	55.6	100.0	(63)	43.6	56.4	100.0	(55)
251~350만원 이하	28.4	71.6	100.0	(95)	45.1	54.9	100.0	(91)
351~450만원 이하	20.8	79.2	100.0	(53)	39.6	60.4	100.0	(53)
451만원 이상	32.4	67.6	100.0	(34)	48.9	51.1	100.0	(45)
$\chi^2(df)$	8.167(3)**				.885(3)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, ** $p < .05$.

선택근무제와 재량근무제는 전체적으로 이용 경험률이 낮은 편(각35.2%, 22.7%)이었으며, 응답자 특성별로도 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 선택근무제와 재량근무제가 특정 집단만 적극 활용하는 것이 아니라, 도입 자체가 적고 전반적으로 이용이 두드러지는 집단도 없음을 의미한다. 한편, 선택근무제와 재량근무제는 성별 격차가 없다는점에서 다른 유연근무제도와 구분된다. 이는 성별의 특성보다 직무특성이나 직장 특성에 따라 활용될 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-1-6〉 특성별 근로시간 유연제도 이용 경험 여부: 선택근무제, 재량근무제

단위: %(명)

구분	선택근무제				재량근무제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	35.2	64.8	100.0	(142)	22.7	77.3	100.0	(97)
성별								
남	35.1	64.9	100.0	(74)	21.6	78.4	100.0	(51)
여	35.3	64.7	100.0	(68)	23.9	76.1	100.0	(46)
$\chi^2(df)$	.000(1)				.076(1)			

구분	선택근무제				재량근무제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
연령								
34세 이하	35.3	64.7	100.0	(17)	23.5	76.5	100.0	(17)
35~39세	39.7	60.3	100.0	(73)	24.4	75.6	100.0	(45)
40세 이상	28.8	71.2	100.0	(52)	20.0	80.0	100.0	(35)
$\chi^2(df)$	1.576(2)				.230(2)			
맞벌이 여부								
외벌이	43.6	56.4	100.0	(39)	26.9	73.1	100.0	(26)
맞벌이	32.0	68.0	100.0	(103)	21.1	78.9	100.0	(71)
$\chi^2(df)$	1.654(1)				.365(1)			
직장 규모								
10인 미만	29.4	70.6	100.0	(17)	34.8	65.2	100.0	(23)
10~49인	36.4	63.6	100.0	(11)	18.2	81.8	100.0	(11)
50~299인	36.8	63.2	100.0	(38)	32.0	68.0	100.0	(25)
300~499인	31.3	68.8	100.0	(16)	0.0	100.0	100.0	(9)
500인 이상	36.7	63.3	100.0	(60)	13.8	86.2	100.0	(29)
$\chi^2(df)$	.467(4)				7.232(4)			
본인 월 근로소득								
250만원 이하	25.9	74.1	100.0	(27)	33.3	66.7	100.0	(24)
251~350만원 이하	33.3	66.7	100.0	(48)	16.7	83.3	100.0	(30)
351~450만원 이하	36.8	63.2	100.0	(38)	17.4	82.6	100.0	(23)
451만원 이상	44.8	55.2	100.0	(29)	25.0	75.0	100.0	(20)
$\chi^2(df)$	2.314(3)				2.600(3)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

재택근무제와 원격근무제도 제도 이용 경험률이 낮은 편이었으며, 응답자 특성 별로도 모두 유의미한 차이를 보이지 않았다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않으나 유연근로 장소제에서 흥미로운 결과가 몇 가지 발견된다. 먼저, 성별에서 남성도 여성 비율과 유사하게 재택근무제와 원격근무제도를 이용하고 있는 점이 다른 유연근무제와 다른 경향을 보인다. 연령에서는 40대 이상에서 재택이나 원격근무 활용이 약간 높고 20대~30대 초반에서는 낮아, 중간관리자 이상이나 자녀 육아 시기에 재택, 원격근무를 보다 활발히 사용하는 것으로 추론된다. 근로소득에서는 원격근무제가 고소득층에 집중되는 경향이 나타났다.

즉, 재택근무제는 직장에 도입되면 비교적 보편적 제도로 자리 잡았고, 원격근무제는 보다 고소득층, 일부 전문 직종에서 활용될 가능성이 높은 것으로 파악된다. 또한 재택근무제는 성별에 상관없이 모두 사용하는 성평등한 일가정 양립의 수단으로써 의미가 있다고 볼 수 있다.

〈표 IV-1-7〉 특성별 근로장소 유연제 이용 경험 여부: 재택근무제, 원격근무제

단위:%(명)

구분	재택근무제				원격근무제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	51.0	49.0	100.0	(155)	33.7	66.3	100.0	(89)
성별								
남	45.2	54.8	100.0	(73)	36.7	63.3	100.0	(49)
여	56.1	43.9	100.0	(82)	30.0	70.0	100.0	(40)
$\chi^2(df)$	1.833(1)				.447(1)			
연령								
34세 이하	46.2	53.8	100.0	(26)	23.5	76.5	100.0	(17)
35-39세	50.6	49.4	100.0	(83)	31.8	68.2	100.0	(44)
40세 이상	54.3	45.7	100.0	(46)	42.9	57.1	100.0	(28)
$\chi^2(df)$	.456(2)				1.907(2)			
맞벌이 여부								
외벌이	50.0	50.0	100.0	(34)	43.5	56.5	100.0	(23)
맞벌이	51.2	48.8	100.0	(121)	30.3	69.7	100.0	(66)
$\chi^2(df)$	.016(1)				1.325(1)			
직장 규모								
10인 미만	57.1	42.9	100.0	(28)	46.2	53.8	100.0	(13)
10-49인	55.6	44.4	100.0	(18)	33.3	66.7	100.0	(12)
50-299인	54.5	45.5	100.0	(33)	38.9	61.1	100.0	(18)
300-499인	27.3	72.7	100.0	(11)	12.5	87.5	100.0	(8)
500인 이상	49.2	50.8	100.0	(65)	31.6	68.4	100.0	(38)
$\chi^2(df)$	3.298(4)				2.805(4)			
본인 월 근로소득								
250만원 이하	60.5	39.5	100.0	(43)	32.0	68.0	100.0	(25)
251~350만원 이하	39.0	61.0	100.0	(41)	28.6	71.4	100.0	(21)
351~450만원 이하	46.9	53.1	100.0	(32)	20.0	80.0	100.0	(20)
451만원 이상	56.4	43.6	100.0	(39)	52.2	47.8	100.0	(23)
$\chi^2(df)$	4.569(3)				5.472(3)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

라. 주요 특성별 일·육아 양립 정도

여기에서는 일·육아 양립 지표로 일생활 균형 만족도, 자녀돌봄시간, 일가정 갈등 척도가 응답자의 주요 특성인 성별, 연령, 맞벌이 여부, 직장규모, 본인 월 근로소득, 자녀수에 따라 차이가 있는지 분석하였다.²⁹⁾

일생활 균형 만족도는 5점 만점 척도로 측정되었다. 일생활 균형 만족도는 부모

29) 직종에 따른 차이는 총 431명이 응답한 결과를 분석하였으나, 모든 분석에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않아 분석 결과를 제시하지 않음(부록 2 참조).

개개인이 자신의 일과 가정 생활의 조화 상태에 대해 느끼는 만족도를 질문하였는데, 전체 평균 3.3점으로 나타났다.

특성별로 보면, 성별, 연령, 맞벌이여부, 자녀수 등에서 만족도 차이는 유의미하지 않았다. 남녀 모두 비슷한 만족도를 보였으나 여성의 만족도가 다소 낮았으며, 외벌이에 비해 맞벌이의 만족도가 다소 낮았다. 한편, 직장규모와 소득수준에 따라 일생활 균형 만족도에 유의미한 차이를 보였다. 500인 이상 대기업 및 고소득 부모들의 일생활 균형 만족도가 높게 나타났다. 이를 통해 대기업이나 고소득 직군에서 일육아 양립을 위한 지원 제도들을 잘 활용할 수 있거나, 복리후생을 통한 질 높은 근무여건이 형성되어 있을 가능성이 높음을 추론할 수 있다. 이는 중소기업 근로자나 저소득 가구 지원에 대한 정책적 보완이 필요함을 시사한다. 또한 일생활 균형 만족도를 높이는 주요 요인은 개인이나 가구 요인 보다는 직장 및 근무여건 관련 요인이 더 크게 작용할 수 있음을 의미한다.

〈표 IV-1-8〉 일·생활균형 만족도

단위:점(명)

구분	일·생활균형 만족도		(수)
	평균	표준편차	
전체	3.35	0.9	(721)
성별			
남성	3.38	0.9	(333)
여성	3.31	0.9	(388)
<i>t</i>	1.032		
연령			
34세 이하	3.41	0.9	(153)
35-39세	3.33	0.9	(353)
40세 이상	3.33	0.9	(215)
<i>F</i>	0.403		
맞벌이 여부			
외벌이	3.40	0.9	(173)
맞벌이	3.33	0.9	(548)
<i>F</i>	0.328		
직장 규모			
10인 미만	3.35	0.9	(134)
10-49인	3.19	0.9	(139)
50-299인	3.39	0.9	(199)
300-499인	3.20	0.8	(49)
500인 이상	3.45	0.9	(200)
<i>F</i>	2.101*		

구분	일·생활균형 만족도		(수)
	평균	표준편차	
본인 월 근로소득			
250만원 이하	3.28	0.8	(234)
251~350만원 이하	3.28	0.9	(271)
351~450만원 이하	3.45	1.0	(123)
451만원 이상	3.57	0.9	(93)
F	3.286**		
자녀 수			
1명	3.36	0.9	(474)
2명	3.28	0.9	(212)
3명	3.66	0.9	(32)
4명	3.00	0.0	(2)
F	1.770		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, ** $p < .05$.

실제로 현재 자녀를 돌보는 시간, 희망하는 자녀돌봄시간, 두 돌봄시간의차이를 응답자 특성별로 살펴보았다. 자녀돌봄시간차는 현재시간에서 희망시간을 뺀 값으로, 차이가 음수(-)이면 현재보다 더 많은 시간을 돌보고 싶다는 의미이며, 양수이면 현재 돌봄 시간이 희망 시간보다 많음을 의미한다. 응답자 전체의 현재 하루 평균 자녀돌봄시간은 3.94시간, 희망 자녀돌봄시간은 4.62시간이었다. 희망시간이 실제로보다 0.68시간(약41분) 더 길어, 부모들은 현재보다 더 많은 시간을 자녀와 보내길 원하였다.

부모의 자녀돌봄시간은 성별, 연령, 월 근로소득, 직장규모, 자녀수 등 다양한 특성별로 유의미한 차이를 보였다. 특히 성별과 소득에 따른 격차가 두드러진다. 평균 돌봄시간에서 어머니와 아버지의 돌봄시간의 차이가 크고(약1.4시간차이), 또한 어머니들은 이미 많은 시간을 투입하고 있지만 여전히 0.74시간이 부족하다고 느끼고 있어 성별 간 돌봄 역할의 불균형이 여전함을 알 수 있으며, 동시에 남녀 모두가 자녀돌봄시간에 부족을 느끼고 있음을 알 수 있다.

연령별로는 연령이 낮은 부모일수록 육아시간이 길고 더 원하며, 연령이 높은 부모일수록 돌봄시간의 양이 줄어드는 경향이 있어, 초기 양육기에 있는 20~30대 부모들의 자녀돌봄시간 수요가 더 크다고 볼 수 있다. 한편, 자녀수가 많아질수록 총 자녀돌봄시간이 증가하여, 다자녀 가정은 부모의 자녀돌봄시간 부담이 크다는

점을 알 수 있다. 특히, 3자녀부터는 자녀돌봄시간이 유의미하게 증가한다. 그러나 부모가 느끼는 자녀돌봄시간 부족 정도는 자녀수와 무관하였다.

기업규모별로는 대기업 종사자보다 중소기업 종사자의 돌봄시간이 길고 희망하는 자녀돌봄시간도 길게 나타났다. 소득수준별로는 자녀돌봄시간과 반비례하는 경향을 보였다. 저소득층 부모들은 소득은 낮으나 자녀와 보내는 시간이 더 길고, 더 원하는 것으로 나타났으며, 근로소득이 높을수록 실제 자녀돌봄시간이 짧게 나타났다.

요컨대 모든 부모에게 일·육아 양립에서 자녀돌봄시간의 부족은 공통된 과제이며, 특히 여성, 저소득층, 20~30대 부모, 다자녀 부모가 자녀돌봄시간에 대한 수요가 클 수 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-1-9〉 특성별 자녀돌봄시간

단위: 시간(명)

구분	현재 시간		희망 시간		자녀돌봄시간차		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	3.94	1.959	4.62	2.006	-0.68	1.856	(721)
성별							
남성	3.19	1.8	3.92	1.9	-0.74	1.9	(333)
여성	4.59	1.9	5.22	1.9	-0.63	1.8	(388)
<i>t</i>	-10.242***		-9.094***		-0.792		
연령							
34세 이하	4.16	1.9	4.82	1.9	-0.66	1.7	(153)
35-39세	4.06	2.0	4.80	2.0	-0.74	1.8	(353)
40세 이상	3.59	1.9	4.18	2.1	-0.60	2.0	(215)
<i>F</i>	5.219***		7.460***		0.412		
맞벌이 여부							
외벌이	3.31	1.8	4.02	2.0	-0.71	1.9	(173)
맞벌이	4.14	2.0	4.81	2.0	-0.67	1.8	(548)
<i>F</i>	0.121		0.530		0.036		
직장 규모							
10인 미만	4.51	2.1	5.01	2.0	-0.51	1.9	(134)
10-49인	3.81	1.9	4.66	2.0	-0.85	2.0	(139)
50-299인	3.95	1.8	4.63	2.0	-0.68	1.8	(199)
300-499인	3.92	2.3	4.65	2.0	-0.73	2.2	(49)
500인 이상	3.65	2.0	4.31	1.9	-0.66	1.6	(200)
<i>F</i>	4.164***		2.574**		0.592		

구분	현재 시간		희망 시간		자녀돌봄시간차		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
본인 월 근로소득							
250만원 이하	4.74	2.0	5.28	1.9	-0.54	1.9	(234)
251~350만원 이하	3.78	1.8	4.56	2.0	-0.79	2.1	(271)
351~450만원 이하	3.33	1.8	3.95	1.9	-0.63	1.5	(123)
451만원 이상	3.22	1.8	4.01	1.7	-0.80	1.6	(93)
F	23.965***		16.922***		0.903		
자녀 수							
1명	3.91	2.0	4.68	2.1	-0.78	1.8	(474)
2명	3.88	1.8	4.40	1.9	-0.51	1.9	(212)
3명	4.69	1.9	4.97	1.9	-0.28	2.0	(32)
4명	5.50	3.5	7.00	1.4	-1.50	2.1	(2)
F	2.096*		2.309*		1.633		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, ** $p < .05$.

응답자의 주요 특성별로 일가정 갈등 정도를 분석하였다. 일가정 갈등 정도는 일
이 가족에 미치는 영향(Work Interference with Family, WIF)과 가족이 일에 미
치는 영향(Family Interference with Work, FIW)의 두 방향으로 구분하여 측정되
었으며, 이를 종합하여 일가족 갈등(Work-Family Conflict, WFC) 점수를 산출하
였다. 각 문항은 1~5점 척도로 측정했으며, 값이 높을수록 갈등이 심함을 의미한다.
전체 응답자의 응답 결과를 살펴보면, ‘일→가족 갈등(WIF)’은 평균 2.34점, ‘가
족→일 갈등(FIW)’은 2.04점, ‘일가족 갈등(WFC)’은 2.19점으로 일가정 갈등 정
도가 크지 않은 것으로 나타났다.

일가정 갈등 정도는 응답자의 성별에 따라 분명한 차이를 보였다. 전통적으로 일
가정 양립 문제는 여성의 몫으로 여겨졌으나, 이제는 남성들도 자녀돌봄에 참여하
면서 일가정 양립 스트레스를 상당히 체감하고 있는 것을 확인할 수 있다. 일가정
갈등 3개 척도에서 모두 여성에 비해 남성의 갈등 수준이 높게 나타났다. 응답자의
연령을 살펴보면, 34세 이하에서 ‘일→가족 갈등(WIF)’과 ‘일가족 갈등(WFC)’ 정도
가 35세 이상 집단보다 유의미하게 낮게 나타났으며, 35~39세 집단이 일가정 갈등
수준이 가장 높았다. 이는 중간관리자에 진입하는 연령에서 미취학 자녀를 육아하
면서 일가정 갈등이 고조됨을 보여준다.

직장규모별로는 ‘가족→일 갈등(FIW)’이 직장규모가 커질수록 증가하다가 500

인 이상에서는 다시 감소하는 경향을 보였다. 근로소득별로는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 경향성을 보면 중견기업에 고소득층에서 갈등 정도가 다소 높았다. 자녀수에 따른 차이는 유의미하지 않았다.

〈표 IV-1-10〉 특성별 일·가정 갈등 정도

단위: 시간(명)

구분	일→가족 갈등(WF)		가족→일 갈등(FIW)		일-가족갈등(WFC)		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	2.34	0.8	2.04	0.7	2.19	0.7	(431)
성별							
남성	2.42	0.8	2.13	0.7	2.27	0.7	(196)
여성	2.27	0.8	1.97	0.7	2.12	0.7	(235)
<i>t</i>	1.822*		2.209**		2.132**		
연령							
34세 이하	2.18	0.8	1.93	0.7	2.05	0.7	(97)
35-39세	2.40	0.9	2.09	0.8	2.25	0.8	(217)
40세 이상	2.36	0.8	2.04	0.7	2.20	0.7	(117)
<i>F</i>	2.522*		1.684		2.379*		
맞벌이 여부							
외벌이	2.48	0.8	2.27	0.7	2.37	0.7	(49)
맞벌이	2.32	0.8	2.01	0.7	2.17	0.7	(382)
<i>F</i>	1.044		0.012		0.064		
직장 규모							
10인 미만	2.37	0.8	1.90	0.7	2.13	0.7	(73)
10-49인	2.29	0.9	2.01	0.7	2.15	0.8	(85)
50-299인	2.24	0.8	2.03	0.8	2.14	0.8	(126)
300-499인	2.67	0.8	2.34	0.7	2.51	0.7	(28)
500인 이상	2.38	0.8	2.08	0.7	2.23	0.7	(119)
<i>F</i>	1.723		1.999*		1.724		
본인 월 근로소득							
250만원 이하	2.33	0.8	1.95	0.7	2.14	0.7	(144)
251~350만원 이하	2.27	0.8	2.07	0.8	2.17	0.7	(164)
351~450만원 이하	2.42	0.8	2.03	0.7	2.22	0.7	(62)
451만원 이상	2.48	0.9	2.18	0.8	2.33	0.8	(61)
<i>F</i>	1.262		1.547		1.104		
자녀 수							
1명	2.35	0.8	2.07	0.7	2.21	0.7	(294)
2명	2.28	0.8	1.98	0.8	2.13	0.7	(118)
3명	2.44	1.0	1.98	0.8	2.21	0.9	(17)
4명	3.00	2.6	2.57	2.2	2.79	2.4	(2)
<i>F</i>	0.721		0.811		0.785		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

마. 유연근무제 이용 경험 여부에 따른 일·육아 양립

유연근무제 이용 경험 여부에 따라 부모들의 일·육아 양립 정도를 살펴보았다. 여기에서도 일·육아 양립 정도를 일생활 균형 만족도, 자녀돌봄시간, 일가정 갈등 척도에 따라 분석하였다. 유연근무제 이용 경험 여부는 크게 근로시간 단축제(육아기 근로시간 단축제, 육아시간), 근로시간 유연제(시간(선택)제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제), 근로장소 유연제(재택근무제, 원격근무제) 3개 영역의 이용 경험 여부로 구분하여 분석하였다.

일생활 균형 만족도에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인 것은 근로시간 단축제와 근로장소 유연제이다. 이 근로시간 단축제와 근로장소 유연제를 사용한 부모들(3.52점, 3.55점)은 사용하지 않은 부모들(3.28점, 3.32점)보다 일생활 균형 만족도가 통계적으로 유의하게 높았으며, 근로시간 유연제는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 총 근무시간이나 업무량의 감소나 통근 시간의 감소, 근무환경의 변화가 근로시간대를 조절하는 방식보다 부모들의 일생활 균형 만족도에 보다 실질적인 영향력을 발휘할 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 이는 육아기 근로시간 단축제 활성화와 재택근무 인프라 확충이 부모들의 일생활 균형 만족도 제고에 중요함을 시사한다.

〈표 IV-1-11〉 유연근무제 이용 경험에 따른 일생활균형만족도

구분	일생활균형만족도		(수)
	평균	표준편차	
전체	3.35	0.9	(721)
근로시간단축제 이용경험			
이용 경험 있음	3.52	0.9	(198)
이용 경험 없음	3.28	0.9	(523)
t	-3.083***		
유연근로시간제 이용경험			
이용 경험 있음	3.42	0.9	(549)
이용 경험 없음	3.32	0.9	(172)
t	-1.190		
근로장소유연제 이용경험			
이용 경험 있음	3.55	3.3	(82)
이용 경험 없음	3.32	0.9	(639)
t	-2.146**		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
** $p < .05$, *** $p < .01$.

근로시간 단축제를 사용하는 부모는 현재 자녀돌봄시간이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 근로시간 단축제 이용 경험이 없는 경우는 현재 자녀돌봄시간이 평균 3.70시간인 반면, 근로시간 단축제를 이용하는 경우는 4.58시간으로 0.88시간(52.8분)이 길었다. 희망 자녀돌봄시간에서도 근로시간 단축제 이용 경험이 있는 집단(5.14시간)이 없는 집단(4.42시간)에 비해 희망하는 자녀돌봄시간이 길었다.

한편, 근로시간 유연제와 근로장소 유연제도는 현재와 희망 자녀돌봄시간에서 모두 유의미한 차이를 보이지 않았다. 다만, 근로장소 유연제(재택/원격근무)의 이용은 자녀돌봄시간 총량에는 영향이 없었으나, 희망하는 시간과 현재 돌봄시간 간에 차이로 확인할 수 있는 부모의 돌봄시간 부족감에서 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다.

요컨대 근로시간 단축제와 근로장소 유연제(재택/원격근무제)는 부모의 자녀돌봄시간 측면에서 긍정적 효과가 확인된 반면, 근로시간 유연제의 효과는 미미했다. 앞선 심층면담에서도 확인되는 바와 같이, 근로시간 유연제가 부모의 자녀돌봄을 위해 활용되지만, 실질적인 자녀돌봄시간 확보로 이어지기 위해서는 다른 제도들의 병행이 필요함을 시사한다.

〈표 IV-1-12〉 유연근무제 이용 경험에 따른 자녀돌봄시간

단위: 시간(명)

구분	현재시간		희망시간		자녀돌봄시간차		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	3.94	2.0	4.62	2.0	-0.68	1.8	(721)
근로시간단축제 이용경험							
이용 경험 있음	4.58	1.7	5.14	1.9	-0.56	1.8	(198)
이용 경험 없음	3.70	2.0	4.42	2.0	-0.72	1.9	(523)
<i>t</i>	-5.509***		-4.347***		-1.059		
유연근로시간제 이용경험							
이용 경험 있음	3.82	1.9	4.47	1.8	-0.65	1.8	(549)
이용 경험 없음	3.98	2.0	4.67	2.1	-0.69	1.9	(172)
<i>t</i>	0.925		1.160		-0.277		
근로장소유연제 이용경험							
이용 경험 있음	3.98	2.1	4.28	1.7	-0.30	1.7	(82)
이용 경험 없음	3.94	1.9	4.66	2.0	-0.73	1.9	(639)
<i>t</i>	-0.173		1.630		-1.946*		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

일가정 갈등 지표를 보면, 3개 유형의 유연근무제 활용이 통계적으로 유의미한 긍정효과를 보여주지는 못하고 있다. 즉, 근로시간 단축제, 유연근로시간제, 근로장소 유연제 모두 이용 경험 여부에 따라 일가정 갈등 척도의 점수에서 유의미한 차이가 없었다. 이는 다양한 요인들이 복합적으로 작용하면서 일가정 갈등을 유발하기 때문에 유연근무제 사용만으로는 일가정 갈등을 감소시키는 명확한 차이를 만들어내지는 못할 가능성이 높음을 시사한다.

〈표 IV-1-13〉 유연근무제 이용 경험에 따른 일가족갈등

단위:점(명)

구분	일→가족 갈등(WIF)		가족→일 갈등(FIW)		일-가족 갈등(WFC)		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	2.34	0.8	2.04	0.7	2.19	0.7	(431)
근로시간단축제 이용경험							
이용 경험 있음	2.24	0.9	2.06	0.8	2.15	0.8	(119)
이용 경험 없음	2.38	0.8	2.03	0.7	2.20	0.7	(312)
t	1.527		-0.406		0.657		
유연근로시간제 이용경험							
이용 경험 있음	2.36	0.7	2.11	0.6	2.23	0.6	(99)
이용 경험 없음	2.33	0.9	2.02	0.8	2.18	0.8	(332)
t	-0.268		-1.005		-0.712		
근로장소유연제 이용경험							
이용 경험 있음	2.36	0.8	2.05	0.6	2.21	0.6	(51)
이용 경험 없음	2.34	0.8	2.04	0.7	2.19	0.7	(380)
t	-0.185		-0.133		-0.171		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

2. 유연근무제 유형별 일생활균형 만족도 효과 분석

가. 분석 변수 및 분석 방법

1) 변수 구성

이 절에서는 유연근무제 유형별 효과를 분석한 결과를 제시하였다. 유연근무제의 효과(종속변수)는 ‘일생활균형 만족도’로 설정하였다. 일생활균형 만족도는 “전반적으로 귀하는 현재 자신의 일생활균형 정도에 만족하십니까?”라는 단일 문항으

로, ‘1. 매우 불만족’부터 ‘5. 매우 만족’까지 5점 척도 문항이다.

이 절에서 특히 살펴보고자 하는 분석 내용은 육아(기) 시간 지원 제도의 이용 경험이 일생활균형 만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는가 하는 것으로 유연근무제는 크게 3개 유형으로 구분하여 살펴보았다. 첫번째 유형은 근로시간 단축 제도로 육아기 근로시간 단축제도 및 육아시간을 활용한 경험이고, 두번째 유형은 유연근무제 중에서 근로시간의 유연성과 관련된 제도로 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제 등을 활용한 경험이며, 세번째 유형은 유연근무제 중 근로장소의 유연성과 관련된 제도로 재택근무제와 원격근무제 활용 경험이다. 각 유형에 해당하는 제도를 하나라도 이용한 경험 있는 경우에 육아시간 지원 제도를 활용한 경험이 있는 것으로 간주하였다.

이 외에 육아시간 지원 제도 활용 정도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 ‘직장의 육아지원 정도 및 분위기’ 문항을 추가하여 분석에 활용하였다. 직장의 육아지원 정도 및 분위기 문항은 ‘우리 직장은 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다’와 같은 일반적인 인식 문항 7개로 구성되어 있으며, 각 문항 당 4점 척도로 조사되었다. 다만, 문항은 긍정적 문항과 부정적 문항이 섞여 있는 형태로, 부정적 문항³⁰⁾의 경우에는 역코딩하여 점수를 합산한 후 평균 점수를 산출하였다.

한편, 일반적인 가구 특성 및 아동특성, 일자리 특성 등의 변수 구성은 아래 <표 IV-2-1>에 제시하였다. 특기할만한 사항은 월평균 소득으로, 가구소득이 아닌 응답자 본인의 근로소득(혹은 사업소득)을 적용하였는데, 이는 근로시간 단축 등으로 인한 기회비용을 측정하기 위해 가구소득보다는 본인의 소득 수준을 묻는 것이 보다 적합하다고 보이기 때문이다. 자녀수의 경우에는 패널 아동의 출생순위 변수를 활용하여 생성하였는데, 이는 해당 패널 아동이 2022년 기준 신생아이기 때문이다.

30) 측정 문항은 나의 직장의 육아지원 분위기는 1) 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다, 2) 자녀를 키우기에 좋은 직장이라고 생각한다, 3) 육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가한다.(역코딩) 4) 주로 여성들만 육아지원 제도를 사용한다. (역코딩), 5) 육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다고 생각하는 사람이 많다(역코딩), 나의 상사나 동료들은 6) 자녀를 돌봐야 하는 상황이 생겼을 때, 일정 조정에 협조적이다, 7) 육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워 한다(역코딩)임.

〈표 IV-2-1〉 유형별 유연근무제가 일생활균형 만족도에 미친 영향 심층분석 변수구성

구분		변수명	변수 내용
종속변수		일생활균형 만족도	단일 문항(5점척도)
독립변수 :육아시간 지원제도 활용	근로시간 단축	육아기 근로시간 단축제도 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
		육아시간 이용 경험 여부	
	유연근무 : 근로시간	시간(선택)제 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
		시차출퇴근제 이용 경험 여부	
		선택근무제 이용 경험 여부	
		재량 근무제 이용 경험 여부	
	유연근무 : 근로장소	재택근무제 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
원격근무제 이용 경험 여부			
직장의 육아지원 정도 및 분위기		7개 문항(4점 척도) 평균 3,4,5,7문항은 역코딩. 점수가 높을수록 지원 정도가 높음	
독립변수 :응답자 특성	개인 특성	성별	0.남성/ 1.여성
		연령*	연속 변수
		최종학력*	1-4. 고졸이하/ 5. 전문대졸/ 5-8. 대졸이상 (OLS는 연속변수 활용)
	가구 특성	(본인) 월 근로소득(만원)*	연속변수 (OLS는 백만원 단위로 환산하여 활용)
		자녀수(출생순위)*	자녀출생순위 기준으로 생성(연속변수)
		맞벌이 여부	1. 맞벌이 / 0. 외벌이
	일자리 특성	거주지 지역규모*	1. 대도시 / 2. 중소도시 / 3. 읍면지역(base)
		종사상지위	1. 상용 / 0. 임시
		1일 평균 근로시간(시간)*	연속변수
		기업유형	1. 민간 기업 / 2.정부 기관 / 3. 비영리 기관 등(base)
		기업 규모	2-4명 / 5-9명 / 10-19명 / 30-49명 / 50-99명 / 100-249명 / 250-299명/ 300-499명 / 500-999명 / 1000-1999명 / 2000명 이상 (총 11개 항목 연속변수)

주: 1) 변수명 우측 상단 *는 영유아교육보육패널 자료에서 추출한 변수임을 의미함.

2) 혼인상태는 721명 중 712명이 기혼 유배우로, 집단별 편차가 거의 없으므로 독립변수에서 제외.

이 연구에서 주요 독립변수인 육아시간 지원 제도 활용 경험과 관련하여, 육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있는 응답자는 198명(27.5%)이며, 근로시간 관련 유연

근무제 이용 경험자가 172명(23.9%), 근로장소 관련 유연근무제 이용 경험자가 82명(11.4%)였다. 단, 이와 같은 육아시간 지원 제도 활용 경험은 서로 배타적이지 않음을 주지하는 바이다.³¹⁾

직장의 육아지원 정도 및 분위기의 경우 4점 만점에 2.82점으로 비교적 육아지원 정책에 긍정적인 분위기를 가지고 있는 것으로 분석되었다. 평균 점수가 2점이 하인 경우는 60명(8.2%)에 불과하였다.

〈표 IV-2-2〉 기초통계량 : 육아시간 지원 제도 활용

구분			빈도	(비중)
육아시간 지원제도	육아기 근로시간 단축 이용경험	없음	523	(72.5)
		있음	198	(27.5)
	유연근무제 : 근로시간 이용경험	없음	549	(76.1)
		있음	172	(23.9)
	유연근무제 : 근로장소 이용경험	없음	639	(88.6)
		있음	82	(11.4)
직장의 육아지원 정도 및 분위기 (4점 척도)			2.82	

주: 영유아교육보육패널의 보호자용 조사의 경우 결측치가 1개 있음.

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

한편, 종속변수인 일생활균형 만족도 점수는 평균 3.35점으로 보통 수준의 만족도를 보이는 것으로 분석됐다. 대체로 보통 이상이라고 응답하긴 했으나, 일생활균형 정도에 만족하지 않는다(불만족+매우불만족)는 응답도 120명(16.6%) 있었다.

〈표 IV-2-3〉 기초통계량 : 일생활균형 만족도 (5점 척도)

단위: 명(%), 점

매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	평균점수
13 (1.8)	107 (14.8)	287 (39.8)	245 (34.0)	69 (9.6)	3.35

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

31) 3개 제도를 모두 이용한 경험이 있다고 응답한 경우는 19명이며, 2개를 이용한 경우가 88명이며, 1개만 이용한 경우가 219명, 하나도 이용하지 않은 경우가 395명임.

2) 분석 대상 및 분석 방법

이 절의 분석 대상은 유연근무제도를 실질적으로 활용하는 대상 집단으로 국한하기 위해 임금근로자 중 상용근로자와 임시근로자로 국한하였다. 자영업자 및 고용주, 무급가족종사자의 경우에는 어느 정도 근로시간의 자율적 결정이 가능한 경우로, 임금근로자와 동일하게 유연근무제도의 적용 대상으로 보고 분석할 경우 분석 결과에 왜곡이 초래할 위험이 있다고 보았기 때문이다.

유연근무제도가 일생활균형 만족도에 미친 영향을 알아보기 위해서 가장 일반적인 선형 모형인 OLS(최소자승회귀분석)을 실시하였다. 한편, 집단 특성에 따라 유연근무제도의 효과가 다르게 나타날 수 있다는 점을 감안하여, 가구 특성 중 응답자 성별, 맞벌이 여부, 전일제근로 여부 등으로 응답자 집단을 구분하여 OLS 분석을 추가적으로 실시하였다.

나. 분석결과

1) 유연근무제 유형별 효과 분석

유형별 유연근무제가 일생활균형 만족도에 미친 영향에 관한 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 독립변수 중에서 직장의 육아지원 정도 및 분위기 변수를 투입하지 않고 추정한 경우 응답자의 성별과 연령, 월 근로소득, 종사상지위, 1일 평균 근로시간, 비영리기관 대비 민간 기업에 다니는 경우 등이 일생활균형 만족도에 유의미한 영향을 미친 요인인 것으로 분석되었다. 구체적으로는 남성이 여성에 비해, 연령이 적을수록, 소득은 높을수록, 임시직 근로자에 비해 상용직 근로자가, 근로시간은 짧을수록, 민간기업에 다니는 경우에 비해 비영리 단체 등에 다니는 경우에 일생활균형 만족도가 높은 것으로 분석됐다.

그런데 독립변수에 직장의 육아지원 정도 및 분위기 변수를 추가 투입하여 추정한 결과에서는 새롭게 투입된 직장의 육아지원 정도 및 분위기가 일생활균형 만족도에 매우 유의미한 영향을 미치는데 반해, 응답자 연령, 종사상지위(상용직여부), 기업유형(민간기업) 등은 유의미한 영향이 사라지는 것을 알 수 있었다. 이는 직장의 육아지원 정도 및 분위기 점수가 응답자 연령, 종사상지위(상용직여부), 기업유

형(민간기업)과 연관성이 높기 때문에 유발된 결과로 사료된다.³²⁾ 즉, 직장의 육아 지원 정도 및 분위기가 좋은 경우에 일생활균형 만족도가 유의미하게 높는데, 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 상용직근로자가 임시직 근로자에 비해 더 긍정적으로 평가하는 경향성이 있다고 볼 수 있다. 이에 이 연구는 직장의 육아지원 정도 및 분위기 변수가 유연근무제도 활용의 효과 측정 시 조절효과를 가진 변수가 아닌지 검토하였으나, 조절효과는 발견되지 않았다. 한편, 직장의 육아지원 정도 및 분위기를 종속변수로 한 모형의 회귀분석 결과를 살펴보면, 성별, 연령, 자녀수, 종사상지위, 1일 평균 근로시간 등이 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 특기할만한 점으로 육아기 근로시간 단축 제도 활용 경험이 높은 경우 직장의 육아지원 정도 및 분위기 점수가 높은 것으로 분석됐다.

〈표 IV-2-4〉 유형별 유연근무제가 일생활균형 만족도에 미친 영향

구분			모형1	모형2
응답자 특성	성별 (여성=1)		-0.205 **	-0.121
	연령		-0.020 **	-0.002
	학력		-0.007	-0.011
가구 특성	월 근로소득(본인)		0.055 **	0.047 **
	자녀수(출생순위)		0.064	0.008
	맞벌이 여부(=1)		-0.084	-0.066
	지역규모	대도시	0.040	-0.032
		중소도시	0.080	0.003
일자리 특성	종사상지위 (상용 =1)		0.296 *	0.087
	1일 평균 근로시간		-0.109 ***	-0.072 ***
	기업유형	민간기업	-0.341 *	-0.234
		공공기관	0.063	0.013
	기업 규모		0.004	0.003
유연근무제도	육아기 근로시간 단축		0.048	-0.069
	유연근무제 : 근로시간		-0.027	-0.051
	유연근무제 : 근로장소		0.199	0.144
직장의 육아지원 정도 및 분위기				0.844 ***
상수			4.696 ***	1.691 ***
N			(720)	(720)

주: 월 근로소득은 백만원단위로 환산하여 분석함.

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

32) 단, 이들 변수 사이에 다중공선은 존재하지 않음.

유연근무제도 유형별로 육아기 근로시간 단축 제도 이용 경험이나 근로시간 관련 유연근무제, 근로장소 관련 유연근무제 모두 일생활균형 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 분석됐다. 유연근무제도의 영향은 발견되지 않았으나, 앞서 언급한 바와 같이 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 일생활균형 만족도에 유의미한 양의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이 외에는 1일 평균 근로시간이 모든 모형에서 유의미한 음수로 추정되었는데, 이를 통해 근로시간이 길수록 일생활균형 만족도가 낮아짐을 알 수 있었다. 한편, 본인의 근로소득이 높을수록 일생활균형 만족도가 제고되는 것으로 나타났다. 반면, 여성의 경우에는 남성에 비해 일생활균형 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-5〉 유형별 유연근무제 활용 경험이 일생활균형 만족도에 미친 영향

구분		근로시간 단축	유연근무: 근로시간	유연근무 :근로장소	전체	
응답자 특성	성별 (여성=1)	-0.125 *	-0.134 *	-0.134 *	-0.121	
	연령	-0.002	-0.002 *	-0.002	-0.002	
	학력	-0.005	-0.002	-0.011	-0.011	
가구 특성	월 근로소득(본인)		0.048 **	0.049 ***	0.048 **	0.047 **
	자녀수(출생순위)		0.008	0.009	0.010	0.008
	맞벌이 여부(=1)		-0.064	-0.066	-0.065	-0.066
	지역규모	대도시	-0.029	-0.028	-0.031	-0.032
		중소도시	0.002	0.003	0.007	0.003
일자리 특성	종사상지위 (상용 =1)		0.073	0.063	0.073	0.087
	1일 평균 근로시간		-0.074 ***	-0.074 ***	-0.072 ***	-0.072 ***
	기업유형	민간기업	-0.212	-0.216	-0.225	-0.234
		공공기관	0.027	-0.009	-0.011	0.013
	기업 규모		0.003	0.004	0.002	0.003
유연근무 제도	육아기 근로시간 단축		-0.068			-0.069
	유연근무제 : 근로시간			-0.026		-0.051
	유연근무제 : 근로장소				0.118	0.144
직장의 육아지원 정도 및 분위기		0.846 ***	0.842 ***	0.837 ***	0.844 ***	
상수		1.666 ***	1.688 ***	1.717 ***	1.691 ***	
N		(720)	(720)	(720)	(720)	

주: 월 근로소득은 백만원단위로 환산하여 분석함.

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

2) 집단특성별 효과 분석

여기서부터는 일생활균형 만족도에 영향을 미치는 요인이 어떻게 다른지를 살펴 보기 위하여, 응답자 특성에 따라 집단을 구분하여 추정한 결과를 제시하였다. 먼저 성별 집단에 따라서는 여성의 경우에는 직장의 육아지원 정도 및 분위기 점수가 높을수록 일생활균형 만족도가 높아지는 것으로 분석됐으며, 그 외에는 기업유형만 유의미한 영향이 있는 것으로 분석됐다. 즉, 민간기업에 다니는 여성 근로자는 다른 유형의 직장(공공기관 및 비영리 단체 등)에 다니는 여성 근로자에 비해 10% 유의수준에 일생활균형 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

반면, 남성의 경우에는 기업유형은 유의미한 영향이 발견되지 않은 반면, 월 근로소득이 높을수록, 1일 평균 근로시간이 짧을수록 일생활균형 만족도가 높은 것으로 분석되어, 여성과는 확연한 차이를 보였다. 이는 남성의 경우 근로시간이 여성에 비해 전반적으로 길기 때문에 나타나는 현상으로, 여성의 경우 근로시간이 남성에 비해서는 짧은 구간에 집약적으로 분포하는 것이 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 한편, 남성의 월 근로소득이 많을수록 일생활균형 만족도가 높다는 결과를 통해서는 단순히 육아시간의 확보만을 통해서는 일생활균형 만족도를 제고하기 어렵고, 일정 수준의 소득 대체가 이뤄질 때 일생활균형 만족도가 제고될 수 있음을 시사한다.

〈표 IV-2-6〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 성별

구분		남성	여성
응답자 특성	연령	0.005	-0.014
	학력	-0.033	-0.010
가구 특성	월 근로소득(본인)	0.131 ***	0.024
	자녀수(출생순위)	-0.131	0.080
	맞벌이 여부 (=1)	-0.006	-0.262
	지역규모	대도시	0.041
		중소도시	0.065
일자리 특성	종사상지위 (상용 =1)	0.147	0.023
	1일 평균 근로시간	-0.118 ***	-0.038
	기업유형	민간기업	-0.348 *
		공공기관	-0.112
	기업 규모	0.002	0.001

구분		남성	여성
유연근무제도	육아기 근로시간 단축	-0.158	-0.028
	유연근무제 : 근로시간	-0.171	-0.003
	유연근무제 : 근로장소	0.127	0.153
직장의 육아지원 정도 및 분위기		0.874 ***	0.799 ***
상수		1.500 *	2.150 ***
N		(332)	(388)

주: 남성의 경우 혼인상태가 모두 기혼 유배우로 계수가 추정되지 않음.
자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

맞벌이 가구 여부에 따라서는 큰 차이가 발견되지 않았다. 맞벌이 가구와 외벌이 가구 모두 월 근로소득과 1일 평균 근로시간, 직장의 육아지원 정도 및 분위기가 일생활균형 만족도에 유의미한 영향을 미친 것으로 분석됐다. 다만, 맞벌이 가구의 경우에는 여성이 남성에 비해 일생활균형 만족도가 유의미하게 낮은 것으로 나타나, 외벌이 가구와는 차이를 보였다. 즉, 맞벌이 가구의 일하는 여성(취업모)은 상대적으로 남성에 비해 육아부담을 더 강하게 인식하고 있을 가능성이 높다. 이는 최근 많이 개선되었다고는 하나 여전히 육아는 여성(어머니)의 주된 업무라는 인식과 연관된 결과로 사료된다.

〈표 IV-2-7〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 맞벌이 가구 여부별

구분			맞벌이 가구	외벌이 가구
응답자 특성	성별 (여성 =1)		-0.145 *	0.054
	연령		-0.011	0.022
	학력		-0.021	0.012
가구 특성	월 근로소득(본인)		0.040 **	0.094 *
	자녀수(출생순위)		0.052	-0.151
	지역규모	대도시	0.124	-0.199
		중소도시	0.149	-0.233
일자리 특성	종사상지위 (상용 =1)		0.052	0.118
	1일 평균 근로시간		-0.049 **	-0.142 ***
	기업유형	민간기업	-0.221	-0.326
		공공기관	-0.019	0.076
	기업 규모		-0.002	0.020

구분		맞벌이 가구	외벌이 가구
유연근무제도	육아기 근로시간 단축	-0.055	-0.046
	유연근무제 : 근로시간	-0.066	-0.092
	유연근무제 : 근로장소	0.165	-0.000
직장의 육아지원 정도 및 분위기		0.859 ***	0.758 ***
상수		1.705 ***	1.614
N		(547)	(173)

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

전일제근로 여부에 따라 분석 대상을 구분하여 추정한 결과도 앞서 집단별 회귀분석의 결과와 큰 차이를 보이지는 않으나, 유의미한 변인에 약간의 차이는 발견되었다. 전일제 근로자의 경우 월 근로소득이 많을수록, 1일 평균 근로시간이 짧을수록 일생활균형 만족도가 유의미하게 높은 것으로 분석됐다. 반면, 시간제근로자의 경우에는 직장의 육아지원 정도 및 분위기를 제외하고는 연령 변수만이 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났는데, 응답자의 연령이 어릴수록 일생활균형 만족도가 높은 것으로 분석됐다. 이는 시간제근로를 하는 경우 애초 근로시간이 전일제근로자만큼 길지 않기 때문에 근로시간 변수의 유의미한 효과가 관측되지 않은 것으로 보여진다.

한편, 대부분의 다른 경우와 마찬가지로 전일제근로 여부와 무관하게 유연근무제도 이용 경험은 일생활균형 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 매우 유의미한 양의 영향이 있는 것으로 분석됐다.

〈표 IV-2-8〉 일생활균형 만족도에 미친 영향 요인 분석 : 전일제 여부별

구분		전일제	시간제
응답자 특성	성별 (여성 =1)	-0.098	-0.619
	연령	0.004	-0.056 **
	학력	-0.008	0.049
가구 특성	월 근로소득(본인)	0.042 **	0.181
	자녀수(출생순위)	-0.021	0.217
	맞벌이 여부 (=1)	-0.080	0.103
	지역규모	대도시	-0.263
		중소도시	-0.289

구분			전일제	시간제
일자리 특성	종사상지위 (상용 =1)		0.046	-0.061
	1일 평균 근로시간		-0.086 ***	-0.067
	기업유형	민간기업	-0.252	0.054
		공공기관	0.028	-0.083
	기업 규모		0.005	0.012
유연근무제도	육아기 근로시간 단축		-0.091	-0.323
	유연근무제 : 근로시간		-0.056	0.226
	유연근무제 : 근로장소		0.150	0.061
직장의 육아지원 정도 및 분위기			0.822 ***	1.032 ***
상수			1.727 ***	2.598
N			(652)	(173)

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

다. 시사점

이상의 연구 결과에 근거하여 몇 가지 시사점을 도출하면 다음과 같다. 유연근무제도 이용 경험은 전반적으로 유의미한 효과가 없는 것으로 분석됐다. 유연근무제도 유형 및 응답자 집단특성별로 구분하여 분석한 결과에서도 유연근무제도 이용 경험이 일생활균형 만족도의 전반에 유의미한 효과가 관찰되지 않는 것으로 나타났다.

반면, 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 모든 경우에 일생활균형 만족도를 매우 유의미하게 향상시키는 것으로 분석됐다. 즉, 직장의 육아지원 정도 및 분위기가 좋을수록 일생활균형 만족도가 전반적으로 제고되며, 이는 성별이나 맞벌이 가구 여부, 전일제 가구 여부 등으로 구분된 집단별 분석에서도 모두 발견되는 공통점이 었다. 반면, 직장의 육아지원 정도 및 분위기 변수를 제외하고 추정한 회귀분석 모형의 결과에 따르면, 응답자가 여성인 경우, 연령이 어린 경우, 1일 평균 근로시간이 길수록, 민간기업에 다니는 경우에 일생활균형 만족도가 유의미하게 낮았으며, 근로소득이 높을수록, 임시근로자에 비해 상용근로자인 경우에는 일생활균형 만족도가 유의미하게 높은 것으로 분석됐다.

이에 응답자의 성별, 연령, 월 근로소득, 종사상지위, 1일 평균 근로시간, 기업유형 등이 직장의 육아지원 정도 및 분위기와 높은 연관성을 가진 것으로 보고, 직장의 육아지원 정도 및 분위기를 종속변수로 한 회귀분석을 실시한 결과, 성별, 연령,

자녀수, 종사상지위, 1일 평균 근로시간, 육아기 근로시간 단축 제도 이용 경험 등이 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이를 통해 직장의 육아지원 정도 및 분위기에 대한 인식은 자녀를 돌볼 수 있는 육아시간과 깊은 연관성을 가지고 있으며, 실제 육아지원 제도의 이용 여부보다는 전반적인 직장 내 육아에 대한 태도(혹은 분위기)가 어린 자녀가 있는 근로자의 일생활균형 만족도에 지대한 영향을 미치고 있음을 유추해볼 수 있었다.

한편, 1일 평균 근로시간을 제외한 일자리 특성은 전반적으로 일생활균형 만족도에 큰 영향을 미치지 않은 것을 알 수 있었다. 이는 일생활균형 만족도 제고를 위해서는 근로시간의 단축보다는 장시간근로를 하지 않는 것이 중요하다는 점을 상기시킨다. 그런데, 성별에 따라 남성의 경우에는 월 근로소득이 일생활균형 만족도에 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 육아시간 확보를 위한 근로시간의 축소와 동시에 소득 대체율이 남성들의 일생활균형 만족도 제고에 매우 중요한 요소가 되고 있음을 짐작할 수 있었다.

마지막으로 외별이 가구의 경우 성별에 따른 일생활균형 만족도 차이가 발견되지 않은데 반해, 맞벌이 가구의 경우에는 여성의 일생활균형 만족도가 남성에 비해 낮은 것으로 나타나 여전히 육아의 부담이 남성보다는 여성에게 부과되고 있음을 엿볼 수 있었다. 성별에 따른 차이는 일생활균형 만족도에 매우 유의미한 영향을 미치는 직장의 육아지원 정도 및 분위기 점수에서도 발견되는 사항으로, 여성이 남성에 비해 직장에서 육아에 대해 보다 많은 압박감을 느끼고 있음을 엿볼 수 있다. 따라서 육아지원 제도의 이용률 제고와 현장 정착도 중요하지만, 여전히 육아는 여성의 몫이라는 사회적 인식의 개선과 보다 가족친화적인 기업 문화의 정착이 우선적으로 선행되어야 하는 정책 과제라 사료된다.

3. 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과

가. 분석방법 및 분석모형

이 절에서는 유연근무제의 일·육아 양립 효과(impact)를 파악하기 위해 유형별로 유연근무제를 이용한 집단과 유연근무제를 이용하지 않은 집단의 일생활 균형 만족도, 자녀돌봄시간 정도의 차이를 분석하였다.

앞서 집단별 유연근무제의 이용 경험 여부의 차이를 살펴보았으며, 일생활 균형 만족도에 미치는 영향 요인 분석에서 유연근무제의 이용 요인의 효과 분석을 실시하였다. 그러나 유연근무제 이용 여부는 개인 특성, 가구 특성, 직장 특성 등 다양한 요인에 영향을 받으므로 유연근무제 이용자와 유연근무제 비이용자 간 차이를 직접적인 효과로 해석하기에는 한계가 있다. 또한 근로시간 단축제를 주로 이용한 집단에는 여성과 맞벌이가 많고, 재택근무를 주로 이용한 집단은 대기업 고소득자가 많아 결과가 상이할 수 있다. 따라서 이러한 선택 편향(Selection Bias)을 통제하여 유연근무제의 효과를 보다 정확히 파악하기 위해 성향점수매칭(P propensity Score Matching, PSM)방법을 활용하였다.

1) 분석변수

유연근무제 이용 여부에서 차이를 보이는 변수들을 통제하여 선택편의를 제외한 효과 추정치를 산출해내고자 하여 성별, 연령, 맞벌이 여부, 직장규모, 월 근로소득, 자녀수를 통제변수로 투입하였다. 통제변수의 수가 큰 경우에 가능한 모든 조합별로 매칭을 하는 것이 불가능하여, 유연근무제 이용 여부에 영향을 미치는 주요 변수들만을 선택하였다. 이 중 본인 월 근로소득 변수는 로그 변환한 값을 사용하였다. 월 근로소득 변수의 왜도, 첨도를 확인한 결과 오른쪽으로 치우쳐 있어, PSM 추정을 위해 정규분포에 가깝게 변환하고 극단치의 영향을 완화하고자 로그 변환하였다. 직장규모는 5개 항목으로 구분하여 더미변수화하였다.

종속변수는 일·육아 양립 요인으로 일생활 균형 만족도, 자녀돌봄시간(현재 자녀돌봄시간, 희망 자녀돌봄시간, 자녀돌봄시간 차) 변인이다. 일가정 갈등 지표는 유의미한 성향점수 매칭 모형이 도출되지 않아 제외하였다. 독립변수는 유연근무제의 3개 유형의 각 사용 여부로 앞선 분석과 동일하게 근로시간 단축제(육아기 근로시간 단축제도, 육아시간) 이용 경험, 근로시간의 유연제(시간(선택)제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제) 이용 경험, 근로장소 유연제(재택근무제, 원격근무제) 이용 경험이다.

〈표 IV-3-1〉 유형별 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 심층분석 변수구성

구분		변수명	변수 내용
종속변수		일생활균형 만족도	단일 문항(5점척도)
		현재 자녀돌봄시간	연속변수
		희망 자녀돌봄시간	연속변수
		자녀돌봄시간 차	연속변수
독립변수 :유연근무제 이용 여부	근로시간 단축	육아기 근로시간 단축제도 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
		육아시간 이용 경험 여부	
	근로시간 유연제	시간(선택)제 이용 경험 여부	
		시차출퇴근제 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
		선택근무제 이용 경험 여부	
		재량 근무제 이용 경험 여부	
	근로장소 유연제	재택근무제 이용 경험 여부	하나라도 이용한 경험 있는 경우 =1, 하나도 이용한 적 없음 =0
		원격근무제 이용 경험 여부	
통제변수 (공변량 변수)	개인 특성	성별	0. 남성 / 1. 여성
		연령*	연속 변수
	가구 특성	(본인) 월 근로소득*	연속변수(로그 변환 값)
		자녀수*	자녀출생순위 기준으로 생성(연속변수)
		맞벌이 여부	0. 외벌이 / 1. 맞벌이
	일자리 특성	기업 규모	1. 10인 미만 2. 10-49인 3. 50-299명 4. 300-499명 5. 500인 이상(base)

2) 성향점수 매칭(PSM) 방법

PSM 분석은 조건부 독립성의 가정과 공통영역의 가정에 기초하여 실시된다. 본 연구의 PSM 분석에서 조건부 독립성의 가정은 ‘관찰할 수 있는 집단의 특성이 투입되면 유연근무제 이용 여부와 종속변수는 독립적이다’이며, ‘유연근무제 이용 집단과 미이용 집단의 일·육아 양립 정도는 공통의 영역 내에 있다’는 공통영역의 가정을 기반으로 한다.

본 분석은 1:1 최근접 이웃 매칭(nearest-neighbor matching)을 수행하였으며 칼리퍼(caliper) 0.05를 적용하여 유연근무제 이용자와 비이용자가 유사한 특성을 가지도록 보정한 후, 제도 이용자 집단에 대한 평균처치효과(ATET)를 추정하였다. 분석에 포함된 사용자 집단은 198명이며, 비이용 집단과 전원 매칭되었다.

3) 성향점수 매칭 모형 추정

우선, 로지스틱 회귀를 이용하여 근로시간 단축제 이용 여부에 대한 성향 점수를 추정한 결과, 성별, 직장규모 등 일부 변수는 통계적으로 유의미하게 처치 확률에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로시간 단축제의 로지스틱 회귀분석 결과에서는 성별, 연령, 자녀수, 맞벌이 여부, 직장규모에 따라 제도 이용 가능성이 특정 집단에서 높다는 점을 알 수 있다. 여성, 낮은 연령, 맞벌이일 경우 근로시간 단축제를 이용할 가능성이 유의하게 높으며, 10인 미만이 대기업(500인 이상)에 비해 이용 가능성이 유의미하게 낮았다. 근로시간 유연제에서는 성별, 직장규모에 따라 제도 이용 가능성에 유의미한 차이를 보였다. 특히 모든 직장규모에서 대기업(500인 이상)에 비해 근로시간 유연제 이용 가능성이 낮았다. 근로장소 유연제에서는 직장규모만 유의미한 차이를 보였다.

〈표 IV-3-2〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 단축제

변수명	Coeff	Std. err.	z	오즈비 (OR)
연령	0.042	0.024	1.76*	1.043
성별	1.026	0.222	4.62***	2.790
월 근로소득	-0.224	0.205	-1.09	0.799
자녀수	-0.280	0.158	-1.77*	0.756
맞벌이 여부	0.167	0.254	0.66*	1.182
직장 규모	10인 미만	-1.118	-3.44***	0.327
	10~49인	-0.307	-1.15	0.736
	50~299인	0.363	1.60	1.438
	300~499인	0.043	0.12	1.044
상수	-1.536	1.448	-1.60	-
N	720			
X ²	63.79***			
Pseudo R ²	0.0753			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, *** $p < .01$.

〈표 IV-3-3〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 유연제

변수명	Coeff	Std. err.	z	오즈비 (OR)
연령	0.030	0.025	1.19	1.030
성별	0.648	0.228	2.85***	1.912
월 근로소득	0.292	0.222	1.32	1.339
자녀수	-0.020	0.161	-0.12	0.980
맞벌이 여부	-0.238	0.243	-0.98	0.788
직장 규모				
10인 미만	-0.978	0.291	-3.36***	0.376
10~49인	-1.417	0.297	-4.77***	0.242
50~299인	-0.835	0.232	-3.60***	0.434
300~499인	-0.823	0.378	-2.18**	0.439
상수	-3.412	1.540	-2.22**	-
N	720			
χ^2	40.22***			
Pseudo R ²	0.0508			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

〈표 IV-3-4〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로장소 유연제

변수명	Coeff	Std. err.	z	오즈비 (OR)
연령	0.027	0.032	0.83	1.027
성별	0.446	0.295	1.51	1.562
월 근로소득	0.403	0.292	1.38	1.496
자녀수	-.0424	0.212	-0.20	0.958
맞벌이 여부	0.009	0.327	0.30	1.009
직장 규모				
10인 미만	-0.287	0.354	-0.81	0.751
10~49인	-0.983	0.388	-2.53**	0.374
50~299인	-0.675	0.312	-2.17**	0.509
300~499인	-1.207	0.629	-1.92*	0.299
상수	-5.108	2.023	-2.53**	-
N	720			
χ^2	14.87*			
Pseudo R ²	0.0291			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

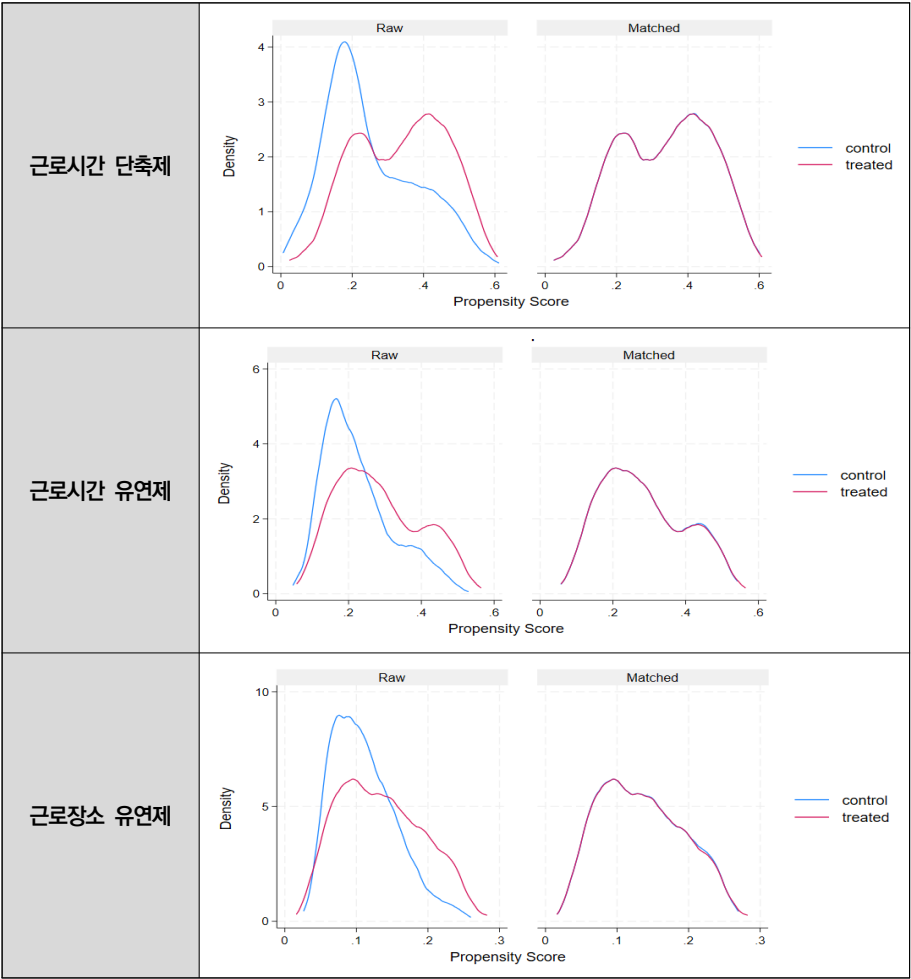
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

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

성향 점수 분포를 커널 밀도 함수를 통해 시각화한 결과, 제도 사용자와 비사용자 간 분포가 부분적으로만 중첩되어 있음을 확인하였다. 이에 따라 매칭 품질을

제고하고 공통 영역의 가정을 충족하기 위해 칼리퍼(caliper) 0.05를 적용하여 성향 점수가 지나치게 상이한 관측치는 분석에서 제외하였다. 이러한 매칭 과정을 거쳐 두 집단의 분포가 상당 부분이 중첩되어 공통 영역이 확보되었음을 알 수 있다. 칼리퍼(caliper) 적용 이후 두 집단의 성향 점수 분포가 유사해지면서 매칭의 타당성이 높아졌고, 추정된 ATET의 해석 가능성이 강화되었다.

[그림 IV-3-1] 성향 점수 분포: 커널 밀도 함수 그래프



자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

성향점수 매칭 결과, 모든 변수에서 유연근무제 이용집단과 비이용 집단 간 차이가 유의미하지 않게 되어 매칭이 성공적으로 수행되었다. 근로시간 단축제에서는 매칭 전에 성별, 맞벌이 여부, 직장규모(10인 미만, 50~299인 미만)에서 근로시간 단축제 이용집단과 비이용 집단 간 차이가 유의미하였으나 매칭 후 모두 유의미하지 않았다. 근로시간 유연제에서는 매칭 전에 직장규모(10인 미만, 10~49인), 월 근로소득에서 집단 간 차이가 유의미하였고 근로장소 유연제에서는 직장규모(10~49인)에 따라 제도 이용집단과 비이용 집단 간 차이가 유의미하였으나, 매칭 후에는 모두 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-3-5〉 성향점수 매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과표: 근로시간 단축제

변수명		이용집단	비이용집단	t	
성별	매칭전	0.702	0.477	5.51***	
	매칭후	0.702	0.702	-0.00	
연령	매칭전	37.692	37.603	0.26	
	매칭후	37.692	37.455	0.67	
맞벌이 여부	매칭전	0.838	0.730	3.06***	
	매칭후	0.838	0.854	-0.42	
직장 규모	10인 미만	매칭전	0.096	0.218	-3.81***
		매칭후	0.096	0.096	-0.00
	10~49인	매칭전	0.187	0.195	-0.26
		매칭후	0.187	0.187	0.00
	50~299인	매칭전	0.379	0.238	3.82***
		매칭후	0.379	0.389	-0.21
	300~499인	매칭전	0.071	0.067	0.17
		매칭후	0.071	0.081	-0.38
본인 월 근로소득	매칭전	5.649	5.704	-1.35	
	매칭후	5.649	5.640	0.23	
자녀 수	매칭전	1.359	1.404	-0.93	
	매칭후	1.359	1.354	0.08	

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

*** $p < .01$.

〈표 IV-3-6〉 성향점수 매칭 전후 유연근무제 이용 여부에 따른 회귀분석 결과: 근로시간 유연제

변수명		이용집단	비이용집단	t
연령	매칭전	37.826	37.566	0.74
	매칭후	37.826	37.983	-0.38
성별	매칭전	0.576	0.527	1.11
	매칭후	0.576	0.605	-0.55

변수명		이용집단	비이용집단	t	
월 근로소득	매칭전	5.757	5.667	2.08**	
	매칭후	5.757	5.792	-0.77	
자녀수	매칭전	1.390	1.392	-0.05	
	매칭후	1.390	1.459	-1.04	
맞벌이 여부	매칭전	0.756	0.761	-0.14	
	매칭후	0.756	0.802	-1.04	
직장 규모	10인 미만	매칭전	0.140	0.199	-1.75*
		매칭후	0.140	0.076	1.92*
	10~49인	매칭전	0.110	0.219	-3.16***
		매칭후	0.110	0.140	-0.81
	50~299인	매칭전	0.25	0.285	-0.89
		매칭후	0.25	0.285	-0.73
	300~499인	매칭전	0.064	0.069	-0.24
		매칭후	0.064	0.081	-0.62

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

〈표 IV-3-7〉 성향점수 매칭 전후 유연근무제 이용 여부에 따른 회귀분석 결과: 근로장소 유연제

변수명		이용집단	비이용집단	t	
연령	매칭전	37.854	37.599	0.54	
	매칭후	37.854	37.756	0.18	
성별	매칭전	0.573	0.534	0.66	
	매칭후	0.573	0.671	-1.29	
월 근로소득	매칭전	5.756	5.68	1.32	
	매칭후	5.756	5.689	0.82	
자녀수	매칭전	1.390	1.392	-0.02	
	매칭후	1.390	1.305	0.99	
맞벌이 여부	매칭전	0.780	0.757	0.47	
	매칭후	0.780	0.805	-0.38	
직장 규모	10인 미만	매칭전	0.195	0.183	0.26
		매칭후	0.195	0.171	0.40
	10~49인	매칭전	0.122	0.202	-1.73*
		매칭후	0.122	0.159	-0.67
	50~299인	매칭전	0.232	0.282	-0.96
		매칭후	0.232	0.195	0.57
	300~499인	매칭전	0.037	0.072	-1.20
		매칭후	0.037	0.049	-0.38

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
* $p < .1$.

성향점수 매칭의 적합도를 평가한 결과, 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제 모두 매칭 전후 모형 설명력과 공변량 균형이 개선되었다. 근로시간 단축제의 경우 결정계수(R^2)의 값과 카이제곱(X^2) 통계량이 크게 감소하였으며, 평균 표준화 편차(MeanBias)가 18.3에서 2.1로 크게 낮아져 수용 가능 범위인 10 이하로 떨어졌다. 이를 통해 매칭 후 공변량 간의 불균형의 거의 해소되었음을 알 수 있으며, 표준편차비(B)와 분산비(R)도 적정 범위에 있어 매칭의 질이 매우 우수함을 확인할 수 있다. 근로시간 유연제와 근로장소 유연제도 결정계수(R^2)의 값과 카이제곱(X^2) 통계량이 감소하여 불균형이 완화되었고 기본적인 균형은 확보된 것으로 보이나, 일부 공변량의 분산 불균형이 잔존하였다.

〈표 IV-3-8〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로시간 단축제

구분	R^2	X^2	MeanBias	B	R
매칭 전	0.076	64.00	18.3	0.76	67
매칭 후	0.002	1.09	2.1	0.96	33

주: R^2 는 로지스틱 회귀분석 의사결정계수(Pseudo R^2)를 의미함
 자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
 2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈표 IV-3-9〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로시간 유연제

구분	R^2	X^2	MeanBias	B	R
매칭 전	0.051	40.08	10.2	1.17	0
매칭 후	0.015	7.32	8.9	1.13	0

주: R^2 는 로지스틱 회귀분석 의사결정계수(Pseudo R^2)를 의미함
 자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
 2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈표 IV-3-10〉 성향점수 매칭전후 모형 적합도: 근로장소 유연제

구분	R^2	X^2	MeanBias	B	R
매칭 전	0.028	14.29	7.8	1.26	0
매칭 후	0.020	4.53	8.4	1.11	0

주: R^2 는 로지스틱 회귀분석 의사결정계수(Pseudo R^2)를 의미함
 자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
 2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

나. 분석결과

매칭된 유형별 유연근무제 이용집단과 비이용집단의 유연근무제 이용의 평균 처치 효과(ATET)를 추정하였다.

근로시간 단축제 이용집단은 유사한 특성을 가진 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도 점수가 평균적으로 0.276점 더 높았으며, 이 효과는 통계적으로 유의미하였다($t=2.55, p<0.05$). 근로시간 유연제 이용 집단은 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도 점수가 평균 약 0.017점 높게 나타났으며 통계적으로 유의미하지 않았다. 근로장소 유연제 이용 집단은 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도 점수가 평균 약 0.253점 높게 나타났으며 통계적으로 유의미하였다($t=1.98, p<0.05$). 이는 근로시간 단축제, 근로장소 유연제의 이용 집단은 다른 요인을 통제하여도 비이용 집단에 비해 일생활 균형이 유의미하게 높음을 의미하며, 이는 제도 효과성에 대한 실증적 근거를 제공한다.

〈표 IV-3-11〉 유연근무제 유형별 일생활균형 만족도에 대한 평균처치효과(ATET) 추정 결과

구분	ATET	Std. err.	t
근로시간 단축제 이용자(vs 비이용자)	0.276	0.108	2.55**
근로시간 유연제 이용자(vs 비이용자)	0.017	0.114	0.15
근로장소 유연제 이용자(vs 비이용자)	0.253	0.128	1.98**

주: 1:1 성향점수 매칭(caliper 0.05)
자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료
** $p < .05$.

근로시간 단축제의 자녀돌봄에 미치는 효과를 살펴보면, 근로시간 단축제 이용 집단이 비이용 집단에 비해 현재 자녀돌봄시간이 0.787시간(약 47분) 유의미하게 길게 나타났다($t=3.57, p<.01$). 이는 앞서 집단 평균 비교 분석 결과(0.88시간)와 유사하며, 성향점수 통제 후에도 유의하였다. 근로시간 단축제는 희망 자녀돌봄시간도 0.641시간(38분) 증가시키는 것으로 추정되었다($t=2.96, p<.01$). 근로시간 단축제 이용집단들은 유사한 특성을 가진 비이용 집단보다 자녀돌봄시간을 더 확보하기 원함을 보여준다. 근로시간 유연제와 근로장소 유연제는 현재와 희망 자녀돌봄시간에서 이용 여부에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았다.

또한 자녀돌봄시간 차에서는 유연근무제 유형 모두 제도 이용 여부에 따라 유의미한 차이가 없었다. 앞서 근로장소 유연제를 이용한 경우 자녀돌봄시간 차가 감소하는 것으로 나타났으나, PSM 분석 결과는 상이하였다. 이는 재택근무나 원격근무자의 특성 차이를 통제하여 효과 추정치가 바뀌었기 때문으로 추론할 수 있다. 예를 들면, 재택근무자에는 대기업, 고소득자의 비중이 높고, 이 집단은 희망 자녀돌봄시간이 짧은 경향이 있을 수 있는 것이다. 이러한 집단 특성으로 인한 차이가 매칭 후 상쇄되어 차이가 희석된 것으로 해석된다.

〈표 IV-3-12〉 유연근무제 유형별 자녀돌봄시간에 대한 평균처리효과(ATET) 추정 결과

구분	현재 자녀돌봄시간			희망 자녀돌봄시간			자녀돌봄시간 차		
	ATET	Std. err.	t	ATET	Std. err.	t	ATET	Std. err.	t
근로시간 단축제 이용자(vs 비이용자)	0.787	0.221	3.57***	0.641	0.217	2.96***	0.146	0.120	0.73
근로시간 유연제 이용자(vs 비이용자)	-0.244	0.227	-1.08	-0.138	0.244	-0.57	-0.106	0.237	-0.45
근로장소 유연제 이용자(vs 비이용자)	-0.001	0.286	-0.02	-0.229	0.343	-0.67	0.223	0.244	0.91

주: 1:1 성향점수 매칭(caliper 0.05)

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료

2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

*** $p < .01$.

4. 소결

이 장에서 실시한 실증분석 결과, 유연근무제가 일·육아 양립에 미치는 효과는 제도 유형에 따라 상이하게 나타났다. 근로시간 단축제는 유연근무제 중 가장 효과적인 제도 유형으로, 근로시간 단축제 이용 집단 비이용 집단에 비해 일생활 균형 만족도가 높고 현재 자녀돌봄시간이 유의미하게 길었다. 재택근무와 원격근무 같은 근로장소 유연제는 통근 시간 단축과 업무 자율성 제고를 통해 부모의 시간을 보다 효율적으로 활용하도록 하여 자녀돌봄시간 확보와 시간만족도를 높일 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 반면, 시차출퇴근제, 선택근무제 등 근로시간 유연제의 경우에는 업무량이나 부담이 근본적으로 줄지 않는 한 일생활균형 만족도에 미

치는 효과가 유의미하지 않게 나타났다. 근로시간 단축제와 근로장소 유연제는 일·육아 양립에 비교적 긍정적 효과를 보였으나, 근로시간 유연제의 효과는 뚜렷하지 않게 나타났다. 이는 근로시간 유연제가 자녀돌봄을 위한 시간 활용에 도움이 되지만 실질적으로 일과 자녀돌봄 이중부담에 대한 경감으로 이어지기 위해서는 근로시간 감소 등 다른 조건들이 뒷받침되어야 하기 때문으로 해석된다. 한편, 부모의 일가정 갈등 정도 지표에서는 유연근무제 활용만으로 뚜렷한 감소가 관찰되지는 않았다.

이러한 실증분석 결과를 토대로 도출한 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 실증적인 분석 결과를 통해 일가정 양립을 위한 육아기 유연근무제 제도 강화를 위해서는 전반적인 근로문화의 개선이 전제될 필요가 있다. PSM 분석 결과에서 근로시간 단축제와 근로장소 유연제가 일·육아 양립에 보다 효과적이며, 근로시간 유연제는 뚜렷한 효과를 보이지는 않았다. 선행연구들에서 근로시간 유연제가 자녀 돌봄이나 일생활균형에 긍정적 효과가 있다는 다수 보고가 있음에도(방진아, 허순임, 2021; 박은정 외, 2024; 서경희, 이영민, 2023), 본 분석에서 근로시간 유연제 사용자와 비사용자의 다른 요인들을 통제하였을 때는 유의미한 차이를 보이지 않았다는 점을 유의하여 해석할 필요가 있다. 장시간 근로를 할 경우 근로시간 유연제의 효과성이 상쇄된다는 점과 직장의 육아친화적인 분위기가 미치는 영향 등을 종합적으로 고려할 때, 결국 근로시간 유연제는 근로문화 자체의 개선이 병행되어야 효과성이 제고될 수 있음을 시사한다.

둘째, 시차출퇴근제 등 근로시간 유연제는 전반적인 근로문화 개선과 함께 제도 자체의 운영 방식 개선도 요구된다. 본 분석을 통해 단순히 제도를 도입하는 것이 아닌 제도의 실효성을 제고하기 위해서는 실제 업무량 조정, 신청의 간소화 등이 뒷받침되어야 함을 확인하였다. 또한 개별 제도의 사용 가능성에서 더 나아가 근로시간 단축제, 근로장소 유연제 등과 함께 활용 가능하도록 함으로써 효과성을 극대화할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 유연근무제 제도 인프라 구축과 제도 시행을 위한 지원을 확대하여야 한다. 근로시간 단축제는 육아기 근로자의 시간 확보와 갈등 완화에 가장 기여하는 만큼 제도의 접근성과 수용성을 높이기 위한 지원을 보다 확대할 필요가 있다. 또한 재택·원격근무에 대해서도 기업 차원의 정보통신 인프라 구축과 직무별 적용 가

이드라인 개발 등을 통해 근로장소 유연제의 지속적 활용을 장려할 필요가 있다.

넷째, 남성 근로자의 유연근무 활용률이 여성에 비해 저조한 상황을 개선하기 위한 정책적 노력이 필요하다. 여성은 남성에 비해 자녀돌봄 시간은 길고 일생활균형 만족도는 낮은 것으로 나타나 여전히 육아의 부담이 남성보다는 여성에게 부과되고 있다는 점이 파악되었다. 또한 일생활균형 만족도에 매우 유의미한 영향을 미치는 직장의 육아지원 정도 및 분위기에서도 성별 차이가 나타났다. 부모가 모두 참여하는 양성 평등한 육아 문화 조성과 남성 육아 참여를 유도할 수 있는 인센티브 제도를 강화할 필요가 있다.

다섯째, 일터의 조직문화 변화를 위한 적극적인 지원이 필요하다. 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 일생활 균형 만족도 증가에 매우 유의미하게 영향을 미쳤다. 즉, 육아친화적인 직장 문화가 일생활 균형 만족도의 전반적인 제고에 주요한 요인인 것이다. 기업의 대표나 경영진이 기업문화가 기업의 경쟁력으로 인식하고, 육아친화적인 경영을 할 수 있도록 다양한 통로로 인식 개선 노력이 필요하다. 또한 근무여건이 대기업에 비해 열악한 중소기업을 대상으로 한 실질적인 인센티브 지급, 적극적인 컨설팅 지원 등을 통해 육아친화적인 일터로의 전환이 이루어져야 할 것이다.

V

결론

01 정책 기본방향

02 정책목표 및 정책과제

V. 결론

1. 정책 기본방향

본 연구의 실증분석 결과는 유연근무제가 일·육아 양립을 위한 유용한 수단인 동시에, 문화적 수용성과 운영상의 한계를 극복해야 비로소 실효성을 높일 수 있는 정책 수단임을 보여준다.

먼저, 유연근무제를 활용하는 부모들은 자녀돌봄 공백을 메우고 경력단절을 방지하기 위해 유연근무제가 실질적 도움이 되었다고 평가했다. 실제 맞벌이 가정 부모에게 유연근무제는 반드시 필요한 제도로 인식되며, 이러한 제도 확대는 육아기에 있는 부모의 일·육아 병행 지원에 필수적이라는 공감대가 확인되었다. 한편, 정량 분석에서도 유연근무제는 일하는 부모들의 일생활균형 만족도, 자녀돌봄 시간에 정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

유연근무제는 유형에 따라 일·육아 양립에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 나타났다. 근로시간 단축제와 재택·원격근무 같은 근로장소 유연제는 부모의 일생활균형 만족도 제고와 자녀돌봄시간 확보에 유의미한 긍정 효과가 확인된 반면, 시차출퇴근제나 선택근무제 등의 근로시간 유연제는 업무량이 근본적으로 줄지 않으면 일·육아 양립 지표에 뚜렷한 차이가 관찰되지 않는 것으로 파악되었다. 또한 유연근무제 활용만으로는 부모의 일·가정 갈등 수준을 유의하게 낮추는 효과가 나타나지 않았다.

유연근무제 이용 여부에 따른 성별 차이와 제도적 한계도 파악되었다. 면담에서 여성 참여자들은 주양육자로서 돌봄 책임을 지는 상황에서 유연근무제를 활용하는 반면, 남성들은 배우자 지원 차원에서 제한적으로 사용하는 등 동기와 역할 인식면에서 성별 격차가 있었다. 이는 유연근무제가 남성의 돌봄 참여와 가족관계 개선에 기여한 측면이 있으나, 여전히 돌봄 부담이 여성에게 집중되어 있는 현실을 보여주었다. 또한 일하는 부모들은 조직문화로 인한 압박, 상사와 동료의 인식 부족, 이용자에 대한 낙인과 인사 상 불이익 우려 등을 제도 활용의 가장 큰 어려움으로

지적하였다. 이러한 조직 문화적 장벽은 남성 근로자일수록 크게 작용하여 제도 이용을 위축시키고 있었다. 한편, 근로시간 단축제 이용자들은 소득 감소에 따른 경제적 부담, 단축한 시간만큼 업무량 감축이 이루어지지 않는 문제 등을 호소하여 제도 설계의 보완 필요성을 제기하였다.

요컨대, 본 연구의 분석 결과에서 유연근무제는 일과 육아를 병행하면서 경력을 지속하는 데 효과가 있음과 동시에 한계도 있음이 드러났다. 이는 제도의 형식적 존재만으로는 실질적 일·가정 양립 효과를 담보하기 어려우며, 제도 운영 방식과 근로환경 여건이 제도의 실효성 제고에 결정적인 영향을 끼침을 의미한다.

이러한 연구결과를 중심으로 일·육아 양립을 지원하기 위한 유연근무제 강화 정책의 기본방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 양육자의 시간주권 보장을 통한 정책 패러다임 전환이 필요하다. 단순히 시간 활용 측면에서 더 나아가 사회적 권리 보장 차원에서 육아기 자녀를 둔 일하는 양육자들이 일, 생활, 자녀 돌봄의 시간 균형을 맞출 수 있도록 적극적인 지원이 필요하다. 유연근무제개별 근로자에게 유연근무제 보장을 통해 시간주권을 인정해 주기 위해서는 사회 전반의 시간구조 개혁을 통해 실질적으로 구현되어야 한다. 경직된 장시간 노동 문화를 개선하여야 하며, 일육아 양립을 위해서는 근로시간 정책이 보육 및 돌봄 서비스 등 관련 시간정책들과 연계되어 통합적으로 설계될 필요가 있다. 즉, 일과 육아를 병행할 수 있도록 사회 전반에서 시간구조가 재편되고, 양육자의 시간주권 보장을 위해 일과 육아 시간 간에 유연한 조율이 가능하도록 해야 할 것이다.

둘째, 새로운 노동문화로의 전환 전략으로서 유연근무제에 접근할 필요가 있다. 해외 사례에서도 육아기 근로자의 유연근무 확대에서 보편적인 유연근무권리 확대로 확장되면서 유연근무가 새로운 노동문화의 한 축으로 자리 잡았음을 확인할 수 있다. 이는 앞서 제시한 시간주권의 보장과도 연결되는 것으로 EU는 2019년 일·생활균형 지침(Work-Life Balance Directive)을 통해 근로자가 유연근무를 요청할 수 있는 권리를 강조하고 있다. 육아기 근로자의 육아 시간을 확보해주기 위한 지원 차원에서 더 나아가 유연하게 노동할 수 있는 노동문화 전환의 핵심 전략으로 유연근무제에 접근하여야 보다 강력한 추진이 가능할 것이다. 육아기 근로자만이 아니라, 모든 근로자가 일과 삶을 균형 있게 누릴 수 있는 새로운 노동문화 패러다

임으로의 이행이 필요하다.

셋째, 실증근거를 토대로 한 유연근무제의 실효성 제고가 필요하다. 본 연구의 분석 결과에서 제시된 바와 같이 유연근무제는 유형에 따라 다양한 요인이 결합되어 정책 효과를 보인다. 이에 유연근무제 효과성에 관한 실증 분석 결과를 토대로 유연근무제 강화에서 중점을 두어야 할 정책 우선순위를 결정하고, 영향요인을 고려한 다층적인 대안을 모색할 필요가 있다. 이 연구에서는 근로시간 단축제와 재택·원격근무제가 일·육아 양립에 효과적이며, 근로시간 유연제는 실제 업무 부담이 경감될 수 있는 다양한 요인이 고려되어야 효과성을 제고할 수 있음을 확인하였다. 즉, 유연근무제의 유형별 효과성 분석 결과에 근거하여 육아기 근로자를 대상으로 한 지원의 우선순위는 설정하고, 제도별 운영방식을 개선함과 동시에 복합적인 제도를 함께 이용할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

〈표 V-1-1〉 일·육아 양립 지원을 위한 유연근무제 강화 정책의 기본방향

일·육아 양립 지원을 위한 유연근무제 강화 정책
• 기본방향 1: 양육자의 시간주권 보장을 통한 정책 패러다임 전환 • 기본방향 2: 새로운 노동문화로의 전환 전략으로서 유연근무제 정책 접근 • 기본방향 3: 실증근거를 토대로 한 유연근무제의 실효성 제고

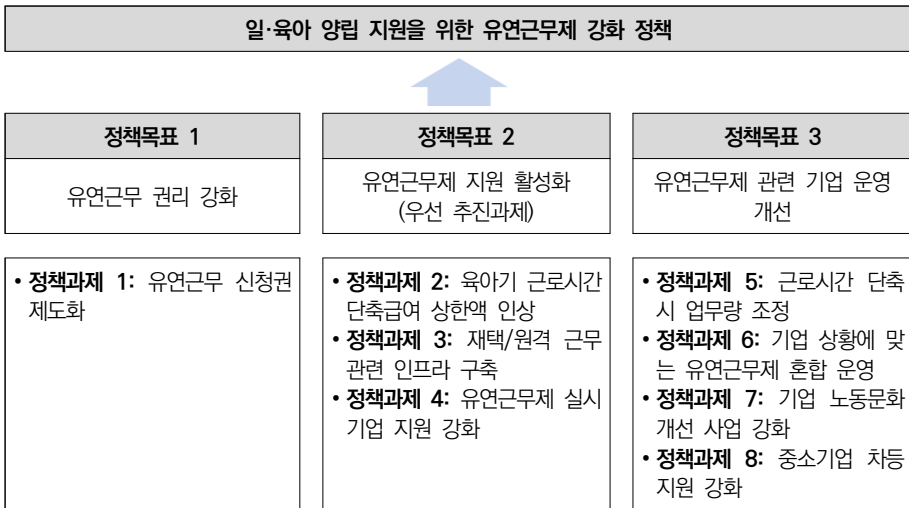
2. 정책목표 및 정책과제

가. 정책목표

일·육아 양립 지원을 위한 유연근무제 강화 정책의 기본 정책방향을 토대로 핵심 정책목표는 유연근무 권리 강화, 유연근무제 지원 활성화, 유연근무제 관련 기업 운영 개선을 제시하였다. 이 중 유연근무제 지원 활성화는 육아기 근로시간 단축제, 재택·원격근무제 관련 핵심 정책과제를 포함하고 있어 우선 추진과제로 제시하였다.

정책목표에 따른 정책과제를 종합하여 제시하면 아래 그림과 같다.

[그림 V-2-1] 정책목표 및 정책과제



나. 정책과제별 세부 추진방안

1) 정책과제 1: 유연근무 신청권 제도화

정부는 OECD·EU 국가 사례를 참고하여 유연근무 신청권 제도화를 검토할 수 있다. 한국의 경우 「근로기준법」이나 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하: 남녀고용평등법)에 유연근무를 신청할 수 있는 청구권을 명시하는 법률 개정을 검토할 수 있다. 해외 사례에서 살펴본 바와 같이, 기업이 반드시 수용해야 하는 의무사항으로 규정하기 보다는, 기업의 운영 상황에 따라 사업주가 근로자의 유연근무 신청을 검토하여 일정 기간 내에 근로자와 합의할 수 있는 절차를 마련하는 방안의 실행 가능성이 더 높을 것이다. 사업주가 근로자의 유연근무 신청을 수용하지 않을 때는 기업에서 불수용 사유를 입증하도록 하여 정당한 이유 없이 거부할 수 없도록 장치를 마련할 필요가 있다. 기업의 거부 사유에 대한 객관적 기준을 구체화하고, 분쟁 발생 시 관련 위원회와 같은 제3의 기관을 통해 판단할 수 있는 장치를 마련하여야 한다. 또한 유연근무 신청권 도입으로 인한 행정 업무의 증가 부담이 있을 수 있으므로, 기업을 위해 관련 절차와 실행방법을 상세히 안내하고 관련 자료를 배포할 필요가 있다.

〈표 V-2-1〉 유연근무 신청권 제도화(안)

구분	내용
법제화	- 근로자의 유연근무 청구권을 「근로기준법」 또는 「남녀고용평등법」에 명시
절차 및 기한	- 사업주는 합리적 기간(예: 30일 이내) 내에 검토와 협의 후 서면 통지 - 절차 및 서식 표준화
조정 및 분쟁 처리	- 거부 사유 및 기준 구체화 - 사업주가 불수용 사유 입증 및 대안 제시 - 분쟁 발생 시 제3의 기관(관련 위원회)을 통한 신속한 조정 장치 마련
지원 및 이행 체계	- 중소기업 컨설팅 제공 및 인센티브 강화 - 유연근무제 실행 지침 개발 및 사례집 제작 - 전자 시스템(신청 및 결정) 권장

근로자 전체를 대상으로 한 유연근무 신청권을 도입하면 「근로기준법」이 적합하겠으나, 먼저 육아기 근로자를 대상으로 한 유연근무 신청권을 도입한다면 「남녀고용평등법」의 일부개정을 통해 도입할 수 있을 것으로 판단된다. 「남녀고용평등법」 일부개정을 추진할 경우에 육아기 자녀를 둔 근로자의 유연근무 신청권을 법률상 권리로 명시하고, 유연근무 신청의 절차 및 기한, 조정 및 분쟁 절차 등과 관련된 규정이 포함되어야 한다.

남녀고용평등법 일부개정법률안에 포함되어야 할 사항들을 검토해보았다. 먼저, ‘유연근무’와 ‘유연근무 신청권’ 정의 조항 신설과 유연근무 사용 대상을 명시할 필요가 있다. 만 12세 이하(초등학교 6학년)인 육아기 자녀를 둔 근로자의 일·가정 양립 제고를 위함임을 명시하여 유연근무 신청권을 제도화하는 목적과 범위를 명확히 하여야 한다.

다음으로 시차출퇴근제, 선택근무제, 근로시간 단축제, 재택·원격근무제 등 유연근무 유형 및 실행 관련 조항이 신설될 필요가 있다. 또한 유연근무의 신청 및 처리 절차 관련 조항, 사용 근로자에 대한 불리한 처우 금지 조항, 분쟁 발생 시 조정 관련 조항 등도 마련되어야 한다.

한편, 사업의 책무 관련 조항들이 신설되어야 한다. 사업주가 합리적 기간 내에 근로자의 유연근무 신청을 검토 및 협의할 의무가 있음을 명시하고, 거부 시 정당한 사유를 입증할 책임이 있음을 명시함으로써 근로자의 유연근무 신청 권리를 보호하는 장치를 마련할 필요가 있다.

지금까지 제안한 남녀고용평등법 일부개정법률(안)의 주요 내용을 정리하면 아래 표와 같다.

〈표 V-2-2〉 남녀고용평등법 일부개정법률(안) 제안

구분	내용
제안이유	- 유연근무 신청권을 법률상 권리로 명시하고, 사업주의 유연근무 신청 처리 의무, 거부사유 입증 및 명시 책임, 불리한 처우 금지 및 분쟁 조정 절차를 체계화하기 위함.
주요 내용	- ‘유연근무’, ‘유연근무 신청권’ 정의 조항 신설 - 유연근무 사용 대상 명시: 만 12세 이하(초등학교 6학년) 자녀를 둔 근로자 - 유연근무 유형 및 실행 관련 조항 신설 - 사업주의 책무 관련 조항 신설: 합리적 기간 내 검토 및 협의, 거부사유 입증 책임 명시 - 유연근무의 신청 및 처리, 불리한 처우 금지, 분쟁 조정 조항 신설

2) 정책과제 2: 육아기 근로시간 단축급여 상한액 인상

만 8세 이하 자녀를 둔 근로자는 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 있으며, 고용보험에서 근로시간 단축 급여를 지원한다. 법정급여는 ‘주당 최초 10시간 단축분’에 대해 통상임금의 100%를, 나머지 단축분은 80%를 지급하도록 되어 있다. 다만, 월 상한액이 최초 10시간 단축분은 220만원, 나머지 근로시간 단축 시에는 150만원으로 제한되어 있다. 이에 상한액 이상 근로소득이 있는 대부분의 근로자에 대한 소득 보전 효과가 상당히 제한적이다. 소득이 증가할수록 육아기 근로시간 단축제를 사용할 경우 급여가 크게 감소한다. 분석 결과에서 250만원 이하의 저소득 집단에서 이용률이 유의미하게 높게 나타난 이유도 이에 기인한다고 볼 수 있다.

2025년 정부는 육아기 근로시간 단축 급여 상한액을 기존 200만원에서 220만원으로 상향하였으나, 여전히 다수의 사용자가 큰 소득 상실을 감수해야 한다. 소득 보전을 강화하기 위해서는 상한액 수준은 추가 확대하되 소득대체율에 소득수준을 반영하는 방안을 모색해볼 수 있다. 또한 상한액을 최저임금이나 물가상승률 등을 기준으로 하여 정기적으로 조정을 검토해볼 필요도 있다.

3) 정책과제 3: 재택·원격 근무 관련 인프라 구축

해외 국가 사례를 살펴보면, 인프라 구축 정도에 따라 유연근무제 이용 정도에 차이가 발생함을 확인하였다. 이에 재택·원격근무를 확산하기 위해서는 인프라 구

축이 필요하다.

정부는 디지털 격차 해소와 원격근무 기반 구축을 위해 종합적인 대책을 마련할 필요가 있다. 현재 실시하고 있는 일생활 균형 인프라 구축비 지원 제도를 보다 적극적으로 홍보하고 지원 수준을 확대해나가야 하며, 동시에 관계부처협의 등을 통해 재택·원격 근무 인프라 구축 지원 사업을 확대할 필요가 있다. 고용노동부를 중심으로 인프라 구축을 위해 과학기술정보통신부, 중소벤처기업부 등과의 협업이 필요할 것으로 보이며, 공공부문에도 적용한다면 원격근무 표준이나 스마트워크 거점센터 마련 등을 위해 행정안전부와의 협의도 필요할 것으로 판단된다. 또한 네트워크 보안, 통신 장비 지원 사업 확대와 코워킹 스페이스 개설지원, 재택근무 전용 소프트웨어 및 장비 구입 시 세액공제 등을 도입하여 초기 비용 부담을 완화해 줄 수 있는 정책 도입이 필요하다.

한편, 재택근무 확산을 위한 개인정보보호 가이드라인도 검토할 필요가 있다. 원격근무 시 개인정보나 기밀사항 등에 대한 유출 및 침해 사고를 방지하기 위한 조치가 필요할 수 있다.

4) 정책과제 4: 유연근무제 실시 기업 지원 강화

정부는 유연근무제 도입 시기에 기업의 재정·행정적 부담을 덜어주기 위해 인센티브를 확대할 필요가 있다. 우선 유연근무 관련 장려금, 보조금의 지원 금액과 대상범위를 확대하고, 지원신청 절차를 간소화해야한다. 예를 들어, 워라벨 일자리 장려금의 월 최대 지원액을 현재 수준에서 확대하고, 일생활 균형 우수기업 지원 혜택을 확대할 필요가 있다. 또한 고용보험료나 세제 지원 제도와 연계하여 유연근무 도입 시 보험료나 법인세 일부 감면 같은 기업의 체감도를 제고할 수 있는 실질적 혜택 방안을 검토하여야 한다.

다만, 기업규모에 따라 강화되어야할 지원 방안이 다를 수 있다. 중소기업에게는 장려금이나 보험료, 세제 지원 등 직접적인 혜택 지원을 확대하고, 대기업은 ESG 경영 지원과 함께 근로시간 단축 제도 컨설팅 지원을 실시하거나 육아친화 관련 투자비용에 대한 세제 감면을 해주는 방안 등을 검토해볼 수 있다. 한편, 지원이 확대됨에 따라 지원금 부정수급 등을 방지하기 위해 보다 철저한 관리와 감독 체계 마련도 필요하다.

5) 정책과제 5: 근로시간 단축 시 업무량 조정

현행 법 상으로는 기업이 육아기 근로시간 단축에 따라 업무량을 조정하거나 업무 재배분을 할 책임은 없는 상태이다. 면담을 통해 여전히 동일한 작업량을 요구하여 근로시간 단축제를 사용하여 업무 부담이 가중되는 경우도 있음을 확인하였다. 사업주에게 단순 협의 의무만 부과하는 것이 아니라 근무시간 단축에 따른 업무 경감이 뒤따라야 한다.

해외 국가들에서도 근로시간 단축에 따른 업무량 조정은 중요한 논의 사항이다. 여러 국가들에서 근로시간 단축 시 효과적인 업무 분담을 위해 근무형태와 인사관리 체계를 함께 개선하고자 하고 있다. 단축 근로자의 업무의 범위나 업무량을 명확히 하여, 업무가 과중되거나 업무 갈등이 발생하는 상황을 줄일 필요가 있다.

근로시간 단축 후 수행할 업무 및 성과목표를 근로자와 합의하여 서면화할 것을 규정하거나, 사용자의 업무 재배치 의무를 명문화하는 방안이 있다. 또한 경영자총연합회 등 기업 관련 조직을 통해 표준지침을 마련하여 기업이 참고할 수 있도록 유도할 수 있다.

6) 정책과제 6: 기업 상황에 맞는 유연근무제 혼합 운영

유연근무제의 적용 여부는 기업의 업종, 규모, 그리고 근로자의 직무 특성에 따라 달라지므로, 육아기 근로시간 단축제나 선택적 근로시간제 등을 일률적으로 적용하기에는 한계가 존재한다. 따라서 기업의 운영 여건과 근로자인 부모의 돌봄 시간이 함께 고려될 수 있는 제도적 방안 마련이 필요하다.

이에 본 연구에서 제안하는 육아기 유연근무제는 획일적 적용이 아니라, 사업장의 특성과 근로자의 요구를 반영한 맞춤형 운영모델이다. 현재 모든 사업장에서 동일한 유연근무제 기준을 적용하기 어려운 경우가 있으며, 사업장에 따라 여러 형태로 유연근무제를 적용할 수도 있다. 따라서 제도 설계 시 다양한 형태의 유연근무제를 포괄적으로 인정하고, 기업이 자율적으로 적합한 방식을 선택·운영할 수 있도록 유도하는 접근이 필요하다.

특히 유연근무제 도입이 어려운 기업의 경우에 사업장 특성과 근로자 수요를 감안하여 육아기 근로시간 단축제, 시차출퇴근제, 재택근무, 교대제 등 여러 제도를

단일 혹은 복합적으로 운영할 수 있게 하여, 부모가 실제로 육아기에 유연근무제를 활용할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

일본의 사례는 유연근무제 혼합 운영을 제도화하는 데에 참고할만한 사례로 판단된다. 일본은 2025년 「육아가족 간호 휴직법」 개정을 통해 2차례에 걸쳐 유연한 근무 형태 관련 선택권을 강화하였으며, 이 때 사업주가 두 가지 이상의 형태를 혼합하여 운영하도록 규정하였다. 사업주는 ‘근무 시작·종료 시각 변경(시차출퇴근제 등)’, ‘재택·원격 근무(월 10일 이상, 시간단취 사용 가능)’, ‘보육시설 설치·운영’, ‘추가적인 육아양립지원휴가 부여(연 10일 이상)’, ‘근로시간 단축’ 중에서 최소 2가지 이상을 선택하여 근로자에게 제공하도록 하였으며, 근로자는 그 중에서 1가지를 선택하여 사용할 수 있도록 규정하였다(厚生労働省, 2025).

한편, 기업특성별 모델을 마련할 필요가 있다. 고용노동부는 2024년 「유연근무 활용 매뉴얼」을 발간하여 유연근무제를 도입하는 기업에게 필요한 실무 지침을 제공하고 있다. 정부는 업종별·규모별 모범 사례를 분석하여 중소기업, 공공기관, 지방자치단체 등 대상별로 권장할 수 있는 다양성을 갖춘 매뉴얼로 개선할 필요가 있다. 예를 들어, IT기업에는 원격근무와 선택근무제를 병행하는 모델, 제조업체에는 시기별 근로시간 조정 제도와 시차출퇴근제를 병행하는 모델 등을 제시할 수 있다.

정부를 통한 확산에는 한계가 있으므로, 거버넌스 측면에서 관련 부처, 기업 관련 협의체, 기구 등이 공동으로 업종별 컨설팅 서비스를 운영하고, 유연근무제 도입 매뉴얼을 제작하여 적극 배포하는 방안도 검토할 필요가 있다.

7) 정책과제 7: 기업 노동문화 개선 사업 강화

유연근무제 확산은 제도적 도입만으로는 한계가 있다. 기업을 운영하는 대표 및 경영진과 근로자의 인식 변화가 수반되어야 한다. 낮은 인식과 경직된 노동문화가 개선되지 않으면, 제도의 실효성과 이용률을 제고하기 어렵다.

여러 국가에서도 유연근무제 제도 도입과 함께 기업문화 혁신 캠페인을 병행하였다. 예를 들어, 일본은 ‘일하는 방식 개혁 캠페인’을 실시하여 근로시간 단축, 장시간 노동 제한 등을 도입하고 일생활 균형을 촉진하는 노동문화를 개선하고자 하였다. 독일은 ‘성공요인 가족’ 사업을 통해 가족친화적인 기업문화를 확산하고 우수사례를 공유하고 있다.

정부(고용노동부 등)는 지자체와 공동으로 중소기업 대상 일생활 균형 워크숍과 세미나 개최를 보다 확대하고 유연근무의 성공사례를 공유하여 정착을 유도할 필요가 있다. 또한 관리자 대상 교육에서 유연근무 관리 내용을 포함하여야 한다. 또한 민간에서는 산업별 협의체와 협력하여 정기적인 협의회 회의를 개최하고 기업 간 연계 및 소통을 강화하도록 유도할 필요가 있다.

8) 정책과제 8: 중·소기업 차등 지원 강화

정부는 중소기업이 유연근무제 도입에 필요한 자원을 집중 지원하는 정책을 마련해야한다. 유연근무 패키지 컨설팅 등을 도입하여 상시로 소통하거나 온라인 서비스를 받을 수 있도록 한다. 또한 유연근무제 관련 장려금 지원 조건을 소규모 기업도 참여할 수 있도록 완화하고 지원금 규모도 상향할 필요가 있다.

한편, 중소기업은 인력 부족이라는 구조적인 한계로 인한 행정적, 재정적 부담이 크다. 이를 완화해주기 위해서는 지원금의 확대와 더불어 각종 지원 제도의 패스트 트랙 신청 절차를 마련하여 행정 부담을 줄여줄 필요도 있다. 지원 체계에서는 중소기업 지원을 전담할 수 있는 지역별 센터(일생활균형지원센터 등)를 활용하는 방안을 검토해볼 수 있다. 중소기업에게 현장 방문 컨설팅을 제공하여, 중소기업의 실질적인 제도 실행을 지원해줄 필요가 있다.



참고문헌

- 고용노동부(2024). 일생활균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼.
- 고용노동부 보도자료(2024.2.25.). 최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원 제도 사용자는 증가 추세.
- 고용노동부(2017). 『궁금증이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』 매뉴얼.
- 고용노동부(2025.1.10.). 2025년 주요 업무 추진계획.
- 고은정, 김상수. (2017). 유연근무제 사용의도에 영향을 미치는 요인: 계획된 행동이론을 중심으로. 인사조직연구, 25(1), 25-55.
- 권은남, 엄승미. (2021). 유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로. 여성연구 108.1, 99-129.
- 권혁, 김근주, 황수옥, 최흥기, 김수민. (2019). 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 현장안착 방안. 고용노동부·부산대 산학협력단.
- 김인숙. (2024). (개정판) 질적 연구의 방법과 분석. 집문당.
- 김주윤, 손지연. (2023). 공직사회 유연근무제 활용 만족도의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 조직문화와 조직효과성 관련 요인 및 삶의 질을 중심으로. HER (Human Ecology Research), 61(4), 521-541.
- 김지현. (2021). 유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일·삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증. 사회보장연구, 37(3), 5-40.
- 김태희, 이용모. (2023). 근무 유연성 제도(Flexible Work Arrangements)가 일-가정 전이에 미치는 효과: 사용여부와 지각된 사용 용이성을 중심으로. 한국사회와 행정연구, 34(3), 25-49.
- 민경률, 박성민. (2013). 유연근무제가 조직결과에 미치는 영향력에 관한 연구: 공공조직 내 개혁가치의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 25(4), 1211-1248.
- 박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영. (2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구 (I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심

으로. 육아정책연구소.

박은정, 최혜진, 황경란. (2024). 유자녀 여성 관리자의 무급노동시간이 일·가족 갈등 및 축진에 미치는 영향: 근로시간 유연성의 조절효과를 중심으로. 여성연구, 2024(2), 5-38.

박종서, 오상봉, 박은정, 강민정, 이지혜, 고제이, 노민선, 최인혁, 정희선, 조미라, 김연진, 윤지연. (2025). 육아휴직 제도 사각지대 개선 방안. 경제·인문사회연구회.

방진아, 허순임. (2021). 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향. 여성연구, 111 (4), 37-66.

서경희, 이영민. (2023). 유연근무제 활용 여부에 따른 일생활갈등의 차이: PSM-DID 분석을 중심으로. 공공인문사회연구, 11(2), 183-216.

손연정. (2022). 재택근무에 대한 여성 근로자의 만족도와 이직의도 분석. 한국여성학, 38(4), 45-72.

신경아, 이은아. (2021). 유연근무제와 여성경력단절의 관계: 시간제 일자리와 장소유연성의 효과 분석. 여성정책연구, 29(2), 101-134.

안중호, 백연정. (2023). 재택근무와 직무만족: 시공간적 유연성과 상사 리더십의 조절효과. 인적자원관리연구, 30(3), 63-86.

양인숙. (2011). 유연근무제 도입 기업의 특성 분석: 가족친화 인증기업을 중심으로. 여성경제연구, 8(2), 101-128.

이아영, 이상민. (2019). 유연근로시간 제도의 선행요인에 관한 한·영·독 국가 간 비교 연구. 산업관계연구, 29(4), 39-70.

저출산고령사회위원회·관계부처 합동(2024. 6. 19). 저출생 추세 반전을 위한 대책.

정아름, 박상언. (2020). 유연근무제도의 활용과 상사의 가정 친화적 행동이 구성원의 일과 삶의 균형에 미치는 영향 공식 제도와 비공식적 지원 행동의 결합 효과. 조직과 인사관리연구, 44(3), 29-51.

정혜진. (2022). 공공연구기관 내 유연근무 유형별 효과분석: 만족도 및 업무성과 중심. 국가연구개발정책연구, 18(1), 67-93.

조미라, 박은정. (2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. 육아정책연구소.

조현민, 김상준. (2024). 유연근무제의 조직 내 확산에 관한 다중사례연구: 한국 중

- 소기업의 제도 활용 활성화 요인을 중심으로. 중소기업연구, 46(3), 1-30.
- 통계청 보도자료(2024.10.22.) 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.
- 현은정. (2021). 유연근무시간제 확산의 제도적 동인과 사회적 파급효과. 전략경영연구, 24(3), 97-125.
- Cette, G., Drapala, S., & Lopez, J. (2023). The circular relationship between productivity and hours worked: A long-term analysis. *Comparative Economic Studies*, 65(4), 650-664. <https://doi.org/10.1057/s41294-023-00216-x>.
- Criscuolo, C., Gal, P. N., Leidecker, T., Losma, F., & Nicoletti, G. (2021). "Telework after COVID-19: Survey evidence from managers and workers on implications for productivity and well-being". OECD Global Forum on Productivity. Retrieved from <https://oecd-decoscope.blog/2021/07/28/telework-after-covid-19-survey-evidence-from-managers-and-workers-on-implications-for-productivity-and-well-being/>
- Cunningham, S., Brione, P., & Zaidi, K. (2024, September 9). Flexible working (House of Commons Library Research Briefing No. 01086). House of Commons Library.
- Department for Business, Innovation and Skills. (2010, October 13). Impact assessment: Extending the right to request flexible working to parents of children aged 17. Retrieved from <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79d8e240f0b66d161ae916/10-12-17-impact-flexible-working-parents-children-aged-17.pdf>
- Department of Enterprise, Trade and Employment. (2021). Right to request remote work: International review. Government of Ireland.
- Dulk L. &Yerkes, Ma. A.(2022). The Netherlands. In Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., & Moss, P. (eds.) (2022). 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. 367-377.

- Dyhrberg Drayton Employment Law. (2014). Employment legislation update [PDF]. <https://ddelaw.co.nz/wp-content/uploads/2020/09/2014-Nov-Recent-Changes-to-Employment-Legislation1.pdf>.
- Eurofound. (2022). The rise in telework_Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound-ETF. (2022). Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2024). Flexible working arrangements and gender equality in Europe. Publications Office of the European Union.
- Goerlich, C., & Vis, B. (2024). Different ways of promoting working time reduction: A comparative analysis of actors, motives, forms, and approaches in Germany, Ireland, and Spain. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 26(2), 159-177. <https://doi.org/10.1080/13876988.2024.2332437>.
- Hanesch, W. (2018). Germany introduces “bridging part-time work” (ESPN Flash Report No. 2018/27). European Social Policy Network. European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19710&langId=en>.
- Hennink, M. (2014). Focus Group Discussions. Oxford University Press.
- Heyer, E. (2013). Has the 35-hour work week really “weighed down” the French economy? OFCE blog. Retrieved from OFCE website.
- International Labour Organization. (2005). Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2022). Working time and work-life balance around the world. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.

- Japan Institute for Labour Policy and Training. (2019). Japan labor issues, Vol. 3, No. 19, July–September 2019. Japan Institute for Labour Policy and Training. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/019-00.pdf>.
- Kitzinger, J. (1995). Introducing focus groups. *BMJ*, 311: 299–302.
- Lukács, B., & Antal, M. (2022). The reduction of working time: Definitions and measurement methods. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), 710–730. <https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2111921>.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2019). Outline of the “Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform” (Act No. 71 of 2018). <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/labour-standards/dl/201904kizyun.pdf>.
- New Zealand Parliamentary Counsel Office. (n.d.). New Zealand Legislation. <https://www.legislation.govt.nz/about.aspx>.
- OECD. (2021). Technical support to reduce the gender employment gap in the Hungarian labour market. OECD Publishing.
- OECD. (2021). Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/09/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects_5b0f89ee/72a416b6-en.pdf.
- OECD. (2021). The role of telework for productivity during and post-COVID-19. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). Public employment and management 2023: Towards a more flexible public service. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). Public Employment and Management 2023_ Towards a More Flexible Public Service. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2025). OECD employment outlook 2025: Can we get through the demographic crunch?. Paris: OECD Publishing.
- 厚生労働省. (2025). 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内：事業主の皆さまへ. <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>.

【온라인 사이트】

국가법령정보센터. www.law.go.kr '법령' 가족친화사회환경의조성촉진에관한법률
(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B3%B5%EB%AC%B4%EA%B7%9C%EC%A0%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%ED%96%89%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%B9%99/%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%B0%BD%EC%B6%9C%EC%9E%A5%EB%A0%A4%EA%B8%88%C2%B7%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%95%88%EC%A0%95%EC%9E%A5%EB%A0%A4%EA%B8%88%EC%9D%98%20%EC%8B%A0%EC%B2%AD%20%EB%B0%8F%20%EC%A7%80%EA%B8%89%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EA%B7%9C%EC%A0%95>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%ED%96%89%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%B9%99/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EB%B3%B5%EB%AC%B4%C2%B7%EC%A7%95%EA%B3%84%20%EA%B4%80%EB%A0%A8%20%EC%98%88%EA%B7%9C>(인출일: 2025년 9월 10일)

국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95>(인출일: 9월 2일)

국가법령정보센터. <https://law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%E>

B%B2%95(인출일: 9월 2일)

지표누리. <https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?cdNo=260&clasCd=12&idxCd=H0058&upCd=9>(인출일: 2025년 7월 10일)

찾기쉬운 생활법령 정보 <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1326&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>(인출일: 2025년 7월 4일)

찾기쉬운 생활법령 정보 <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=3&cciNo=2&cnpClsNo=4>(인출일: 2025년 8월 29일)

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 유연근로제도 도입율https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A091%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 유연근로제도 활용실적. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A092%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A075%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A076%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A077%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A103%26orgId%3D118%26\(2025. 8. 5. 인출\).](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI2%26tblId%3DDT_118045_A103%26orgId%3D118%26(2025. 8. 5. 인출).)

KOSIS 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사

- 1) 2015-2017: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26\(인출일: 2025년 7월 10일\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일))
- 2) 2019-2024: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26\(인출일: 2025년 7월 10일\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일))
- 3) 2015-2017 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26\(인출일: 2025년 7월 10일\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일))
- 4) 2022-2024 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26\(인출일: 2025년 7월 10일\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?sso=ok&returnurl=https%3A%2F%2Fkosis.kr%3A443%2FstatHtml%2FstatHtml.do%3Fconn_path%3DI3%26tblId%3DDT_1DE7100%26orgId%3D101%26(인출일: 2025년 7월 10일))

EU Monitor. <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl04czy5eazp> (인출일: 2025년 8월 11일)

Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-rules-flexible-working-come-force> (인출일: 2025. 8. 17)

Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone> (인출일: 2025년 8월 11일)

Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>

- 4/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone (인출일: 2025. 8. 22)
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=2021%2C%20followed%20by%20a%20small,workers%20teleworke d%20in%20the%20EU> (인출일: 2025. 8. 22)
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=From%202020%20to%202022%2C%2012,safeguard%20the%20righ t%20to%20disconnect> (인출일: 2025. 8. 17)
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone#:~:text=In%20Portugal%2C%20Law%2013%2F2023%20of,natural%20disast er%2C%20the%20employer%20may> (인출일: 2025. 8. 17)
- Euronews(2024. 2. 2). <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far#:~:text=%2A%20Four,biggest%20trial%20of%20it s%20kind> (인출일: 2025. 8. 17)
- Euronews. <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far> (인출일: 2025년 8월 17일)
- European Union. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (인출일: 2025. 8. 17)
- Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/e dn-20210517-2> (인출일: 2025년 8월 19일)
- Eurostat. <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/> (인출일: 2025. 8. 11)
- Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff&c=1620042157252 (인출일: 2025. 8. 19)

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff&c=1620042157252 (인출일: 2025년 8월 19일)

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt01/default/table?lang=en (인출일: 2025년 8월 22일)

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EPGAIS__custom_5166170/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=32946948-cddb-4d6e-a21f-245512d35bd2 (인출일: 2025년 8월 22일)

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EPGAIS__custom_5166170/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=32946948-cddb-4d6e-a21f-245512d35bd2&c=1677763494228&page=time:2022-Q3 (인출일: 2025년 8월 22일).

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi__custom_18717674/default/bar?lang=en (인출일: 2025. 9. 10).

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi__custom_18717779/default/bar?lang=en (인출일: 2025. 9. 10).

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics (인출일: 2025년 8월 22일)

Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#:~:text=more%20prevalent%20in%20this%20category,time (인출일: 2025. 8. 11).

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (인출일: 2025. 8. 22)

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> (인출일: 2025. 8. 19)

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230303-1> (인출일: 2025. 8. 22)

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230303-1#:~:text=Share%20of%20women%20working%20part,8> (인출일: 2025. 8. 22)

- kbs 뉴스(2025. 2. 25). <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=8185225> (인출일: 2025년 7월 15일)
- New Zealand Parliamentary Counsel Office. (n.d.). New Zealand Legislation. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/DLM1034663.html> (인출일: 2025. 8. 17)
- OECD Family database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>, LMF1.2 Maternal employment (인출일: 2025. 8. 22).
- Statista. <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/> (인출일: 2025. 8. 22)
- weforum. <https://www.weforum.org/stories/2023/01/flexible-working-benefits-ilo-report/#:~:text=On%20average%2C%20people%20work%20longer,2> (인출일:2025. 8. 22)
- World Population Review. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/average-work-week-by-country> (인출일: 2025년 8월 11일)

【관련 법률】

근로기준법



부록

부록 1. 유연근무제 심층질문지

※ 육아정책연구소의 2025년 수시과제 “유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구”수행을 위한 심층면담입니다. 본 연구는 유연근무제가 일·육아에 미치는 영향을 심층적으로 분석하여, 육아기 유연근무제의 개선 방안을 도출하는 데에 목적이 있습니다.

※ 귀하께서 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다. 본 심층면담에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

I. 자녀 및 양육 특성

- 귀 닥의 자녀현황(자녀 수, 자녀연령 등)과 돌봄 현황을 말씀해주십시오.
 - 보육·교육 기관 이용 여부 및 시간(어린이집, 유치원, 방과후, 놀봄학교 등)
 - 육아지원서비스 이용 여부 및 시간(아이돌봄서비스, 시간제 보육, 육아종합지원센터 등)
 - 민간육아도우미, 조부모 등 부모 외 자녀돌봄지원 인력 이용 여부 및 시간
 - 사교육 기관 이용 여부 및 시간

II. 일자리 특성

- 현재 어떤 일을 하고 계신지, 일(업무)의 내용과 특성을 간략하게 말씀해주십시오.
- 귀하의 거주지에서 회사까지 출퇴근 시간과 소요시간을 말씀해주십시오. 요일마다 다른 경우는 모든 요일에 대해 말씀해주십시오.

- 1) 출근 시각, 퇴근 시각
- 2) 출퇴근 소요시간
- 3) 주말근로 여부

Ⅲ. 유연근무제 사용 현황과 조직 문화

1. 현재 재직 중인 회사에 도입되어 있는 유연근무제와 귀하가 사용하고 계신 유연근무제는 무엇입니까?

구분	주요 유형
근로시간 유연제도	- 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제 등
근로장소 유연제도	- 재택근무제, 원격근무제 등
근로시간 단축제도	- 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등

2. 귀 회사에 다양한 형태의 유연근무제가 있다면, 그 중에 현재의 유연근무제를 선택한 이유는 무엇입니까?
 - 자녀돌봄이 유연근무제를 선택하고 사용하는데 어느 정도 영향을 미쳤습니까? 자녀돌봄 외에 유연근무제를 선택·사용하는 이유가 있다면 무엇입니까?
 - 유연근무제 사용을 결정하게 된 결정적인 이유(특별한 계기)가 있다면 함께 말씀해주십시오.
3. (질문배치 이동) 현재 재직 중인 회사의 근로자들은 유연근무제를 어떻게 사용하고 있으며, 사용 시에 분위기는 어떠한가요?
 - 1) 회사 내 유연근무제 사용하는 근로자 비율, 주로 사용하는 근로자 특성
 - 2) 회사 전체 및 소속부서의 유연근무제 사용에 대한 분위기
 - 3) CEO 및 중간관리자 이상, 동료 직원 반응
 - 4) 남성직원의 사용과 여성직원의 사용에 대한 조직 내 반응 차이
4. 현재 재직 중인 회사가 자체적으로 실시하는 육아 지원이 있습니까?

Ⅳ. 유연근무제 사용과 자녀돌봄(일·육아 양립)

1. 유연근무제가 귀하의 육아시간이나 자녀돌봄에 어떠한 영향을 미치고 있습니까?
 1-1) 유연근무제 사용 이후, 자녀돌봄과 관련하여 가장 크게 달라진 점을 말씀해주십시오.
 1-2) 부부 간 양육 분담 비율에 영향을 미쳤습니까? 부부 간 양육 분담 비율은 어떠한지(어떻게 변했는지), 자녀양육과 관련하여 서로 담당하는 업무 영역이 있다면 함께 말씀해주십시오.
 1-2) 자녀와 보내는 시간에도 영향을 미쳤습니까? 현재 자녀와 보내는 시간(주중, 주말)을 말씀해주시고, 유연근무제 사용 전후 어떻게 달라졌는지 말씀해주십시오.
2. 이용 중인 기관이나 학교 방학(재량휴업일 포함), 긴급시(아이가 아파서 돌봄기관이나 학교에 못갈 때 등)에는 자녀 돌봄을 어떻게 하고 계십니까? 유연근무제가 이런 경우에도 도움이 되고 있습니까?
3. 유연근무제 사용이 귀하의 경력이나 업무에 어떠한 영향을 미치고 있습니까?
 - 유연근무제 사용 시 승진이나 업무평가에 미치는 영향
 - 유연근무제 사용 시 업무조율 여부
4. 귀하는 유연근무제 사용 과정에서 어떠한 어려움을 경험하셨습니까?
 - 업무 상 불이익, 동료와의 관계, 신청과정 등
5. 귀하는 유연근무제 사용이 귀하의 고용 지속, 일·육아 양립에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?
6. 앞으로의 유연근무제 사용(지속)계획은 어떻게 됩니까? 유연근무제 외 일·육아 양립과 관련한 계획이 있다면 함께 말씀해주십시오.

IV. 정책 지원 요구

1. 귀하는 유연근무제가 현재보다 더욱 활성화되어야 한다고 생각하십니까? 육아기 근로자가 유연근무제 사용을 원활하게 하기 위해 필요한 지원이 무엇이라고 생각하십니까?
2. 현재 정부에서 지원되고 있는 임신기 근로시간 단축 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 지원 외에 우선적으로 추가로 지원되어야 할 유연근무제는 무엇이라고 생각하십니까? 응답하신 유연근무제를 어떻게 지원해야한다고 생각하십니까?

부록 2. 직종별 분석 결과

〈부록 표 1〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(육아기 근로시간 단축제, 육아시간)

단위:%(명)

구분	육아기 근로시간 단축제				육아시간			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	22.8	77.2	100.0	(246)	47.9	52.1	100.0	(190)
직종								
관리자	0.0	100.0	100.0	(3)	0.0	100.0	100.0	(3)
전문가 및 관련 종사자	24.0	76.0	100.0	(75)	55.2	44.8	100.0	(58)
사무종사자	20.4	79.6	100.0	(93)	47.4	52.6	100.0	(78)
서비스 및 판매종사자	25.0	75.0	100.0	(48)	42.5	57.5	100.0	(40)
기타	25.9	74.1	100.0	(27)	45.5	54.5	100.0	(11)
$\chi^2(df)$	1.528(4)				4.488(4)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 2〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(시간선택제, 시차출퇴근제)

단위:%(명)

구분	시간(선택)제				시차출퇴근제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	27.6	72.4	100.0	(152)	44.4	55.6	100.0	(142)
직종								
관리자	50.0	50.0	100.0	(2)	0.0	100.0	100.0	(1)
전문가 및 관련 종사자	19.6	80.4	100.0	(51)	46.5	53.5	100.0	(43)
사무종사자	32.2	67.8	100.0	(59)	46.7	53.3	100.0	(60)
서비스 및 판매종사자	32.3	67.7	100.0	(31)	37.9	62.1	100.0	(29)
기타	22.2	77.8	100.0	(9)	44.4	55.6	100.0	(9)
$\chi^2(df)$	3.223(4)				1.493(4)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 3〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(선택근무제, 재량근무제)

단위:%(명)

구분	선택근무제				재량근무제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	35.4	64.6	100.0	(79)	23.1	76.9	100.0	(52)
직종								
관리자	100.0	0.0	100.0	(1)	50.0	50.0	100.0	(2)
전문가 및 관련 종사자	34.6	65.4	100.0	(26)	11.1	88.9	100.0	(18)
사무종사자	37.9	62.1	100.0	(29)	36.8	63.2	100.0	(19)
서비스 및 판매종사자	26.7	73.3	100.0	(15)	11.1	88.9	100.0	(9)
기타	37.5	62.5	100.0	(8)	25.0	75.0	100.0	(4)
$\chi^2(df)$	2.427(4)				5.031(4)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 4〉 특성별 제도 이용 경험 여부_직종(재택근무제, 원격근무제)

단위: %(명)

구분	재택근무제				원격근무제			
	있음	없음	계	(수)	있음	없음	계	(수)
전체	53.1	46.9	100.0	(96)	30.8	69.2	100.0	(52)
직종								
관리자	80.0	20.0	100.0	(5)	50.0	50.0	100.0	(2)
전문가 및 관련 종사자	65.6	34.4	100.0	(32)	41.2	58.8	100.0	(17)
사무종사자	48.5	51.5	100.0	(33)	25.0	75.0	100.0	(20)
서비스 및 판매종사자	31.6	68.4	100.0	(19)	25.0	75.0	100.0	(8)
기타	57.1	42.9	100.0	(7)	20.0	80.0	100.0	(5)
$\chi^2(df)$	7.331(4)				1.921(4)			

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 5〉 특성별 자녀돌봄시간_직종

단위: 시간(명)

구분	현재 시간		희망 시간		자녀돌봄시간차		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	3.95	2.0	4.63	1.9	-0.68	1.7	(431)
직종							
관리자	5.17	1.7	5.83	2.4	-0.67	2.7	(12)
전문가 및 관련 종사자	4.05	2.0	4.71	1.9	-0.66	1.8	(131)
사무종사자	3.87	1.8	4.54	1.7	-0.67	1.6	(153)
서비스 및 판매종사자	3.78	2.0	4.42	2.1	-0.64	1.8	(83)
기타	3.92	2.2	4.73	2.3	-0.81	1.6	(52)
F	1.468		1.574		0.092		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 6〉 특성별 일·생활갈등_직종

단위: 시간(명)

구분	일→가족 갈등(WIF)		가족→일 갈등(FIW)		일-가족갈등(WFC)		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	2.34	0.8	2.04	0.7	2.19	0.7	(431)
직종							
관리자	2.73	0.8	2.13	0.7	2.43	0.7	(12)
전문가 및 관련 종사자	2.31	0.8	2.02	0.7	2.17	0.7	(131)
사무종사자	2.33	0.8	2.06	0.7	2.19	0.7	(153)
서비스 및 판매종사자	2.31	0.8	2.02	0.8	2.17	0.8	(83)
기타	2.39	1.0	2.03	0.8	2.21	0.9	(52)
F	0.772		0.111		0.379		

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

〈부록 표 7〉 일·생활균형 만족도_직종

구분	일·생활균형 만족도		단위:점(명)
	평균	표준편차	(수)
전체	3.34	0.9	(431)
직종			
관리자	3.25	1.2	(12)
전문가 및 관련 종사자	3.46	0.9	(131)
사무종사자	3.34	0.9	(153)
서비스 및 판매종사자	3.37	1.0	(83)
기타	3.04	0.8	(52)
F		1.937	

자료: 1) 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료
2) 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료

부록 3. 정책 토론회 포스터

제3차 KICCE 정책토론회

유연근무제의 일·육아 균형 효과

일 시 ▶ 2025. 9. 12(금) 14:00~16:00
장 소 ▶ 명동 포스트타워 9층 육아정책연구소 대회의실
주 최 ▶ 육아정책연구소

사회 최효미 연구위원 육아정책연구소

시간	세부 내용
14:00 ~ 14:10	·개회 및 참석자 소개
14:10 ~ 14:40	·주제발표 유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책 과제 박은정 연구위원 육아정책연구소
14:40 ~ 15:30	·지정토론 유재언 교수 가천대학교 사회복지학과 정성미 연구위원 한국여성정책연구원 황은정 연구위원 경기연구원 남효정 전문위원 저출산고령사회위원회 일생활정책조정과
15:30 ~ 15:50	·종합토론
15:50 ~ 16:00	·마무리 및 폐회



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구

육아정책연구소
Korean Institute of Child Care and Education



9 791168 651142 93330
ISBN 979-11-6865-114-2