

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.4.145  
JCCT 2018-11-17

## 육아휴직의 정책효과에 관한 분석 : 출산에 미치는 효과를 중심으로

### A Study on the Policy Effects of Child Care Leave : Focusing on the childbirth

정의룡\*

Yuiryong Jung\*

**요약** 본 연구는 육아휴직제도가 출산에 미치는 정책효과에 대한 분석을 수행하였다. 육아휴직제도는 1차적으로 일과 가정의 양립을 취지로 하고 있다. 그러나 출산율 제고의 문제가 부각되면서 육아휴직제도 또한 출산장려책의 일환으로 기대되면서 육아휴직의 대상과 급여 혜택 또한 강화되어 왔다. 본 연구에서는 이러한 배경 하에서 복지패널 자료를 활용하여 가임기 여성 및 그 배우자의 육아휴직 혜택 이후 출산효과를 이중차분의 방법을 활용하여 분석하였다. 분석결과 육아휴직제도의 정책효과는 출산에 관한 한 아직까지 긍정적이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 출산율 제고에 있어서 육아휴직제도의 실질적인 확대 외에 우리나라의 가정친화적인 노동환경 재정립의 필요성을 시사하고 있다.

**주요어** : 육아휴직제도, 일과 가정의 양립, 출산율 제고, 이중차분

**Abstract** The aim of this study is to analyze the policy effects of child care leave focusing on the childbirth in South Korea. This institution of child care leave originally seeks to harmonize the work and family. The institution is increasingly fortified in the recipients and benefits. This study analyzes the policy effect of the institution using difference-in-difference method and Korea Welfare Panel Data. The result of the analysis suggests that substantial expansion of child care leave and family-friendly labor environment rebuilding are important..

**Key words** : child care leave, work and family, childbirth, difference-in-difference

#### 1. 서론

본 연구의 목적은 육아휴직제도의 정책효과에 대해 분석하는 것이다. 육아휴직제도는 일-가정 양립정책의 일환으로 출산 이후, 아동의 생애 초기에 부모가 일정한 기간 육아 활동에 전념할 수 있도록 휴직을 보장하는

제도이다. 이러한 제도를 통해 육아에 따른 부모의 노동시장 이탈을 방지하는 경제활동 지원과 출산율 제고의 효과가 기대될 수 있다. 그러나 육아휴직과 관련한 기존의 국내 실증연구들은 대부분 육아휴직 이후, 노동시장에서 기존 직장으로서의 복귀 정도나 출산과의 연관성에 대해 다루더라도 출산의향과의 관련성을 분석하

\*정희원, 한국교통대학교 행정학과  
접수일: 2018년 7월 21일, 수정완료일: 2018년 8월 26일  
게재확정일: 2018년 9월 12일

Received: July 21, 2018 / Revised: August 26, 2018

Accepted: September 12, 2018

\*Corresponding Author: cochpotato@ut.ac.kr

Dept. of Public Administration, Korea National University of Transportation, Korea

는데 그침으로써 직접적인 출산과의 관련성에 대한 분석은 충분히 이루어지지 못하고 있다.

또한 육아휴직제도는 흔히 여성을 대상으로 하는 정책으로 설계되고 인식되어 왔으나, 점차 부모가 함께 참여하는 제도로 바뀌어 가고 있다. 특히 출산을 제고 차원에서는 남성의 가사노동과 육아에 대한 참여가 상당한 영향을 줄 수 있다는 점이 제기되면서, 육아휴직제도 또한 남성의 참여를 증진시키기 위한 방향으로 점진적인 확대 및 발전의 양상을 보이고 있다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구에서는 육아휴직제도의 이용이 출산을 제고로 이어지는 정책효과를 도출해 낼 수 있는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 다음의 2장에서는 한국의 육아휴직제도의 변화와 현황을 살펴보고, 제3장에서는 육아휴직제도가 출산에 영향을 미치는지에 대한 기존 연구들을 검토한 뒤, 4장에서는 분석자료와 방법에 대해 설명하고, 5장에서는 분석결과를 제시한 후, 6장을 통해 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## II. 한국의 육아휴직제도 현황

### 1. 대상의 확대

한국의 육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」 제11조를 통해 처음 도입되었다. 당시 법률에서는 육아휴직을 “생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성”만을 대상으로 ‘1년 이내의 휴직’과 사업주에게 ‘육아휴직을 이유로 불리한 처우를 금지’하는 규정만을 담고 있었다.

1995년에서야 근로여성 뿐만 아니라 그 배우자 역시 육아휴직을 신청가능하게 되었는데, 그 표현이 ‘근로여성을 대신하여 그 배우자가 양육을 위한 육아휴직 신청자가 될 수 있도록’ 규정하고 있어서 젠더의 역할을 고정시킬 수 있는 인식을 줄 수 있는 문제가 있었다.

2006년에는 육아휴직 신청자가 ‘근로자’로 총칭되었고, 그 간 ‘생후 1년 미만의 영아’에서 ‘3세 미만’으로 그 대상이 확대되었으며, 2010년에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 통해 그 대상이 ‘6세 이하’로 확대되었다. 근래에는 2014년 자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 그 대상이 확대되었다.

이러한 육아휴직 급여 대상의 확대는 결국 ‘영아를 가진 근로여성’에서 부모를 포함하는 ‘근로자’로의

변화와 ‘1년 미만의 영아’에서 ‘3세 미만’와 ‘6세 이하’를 거쳐, 현재의 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’로 정리될 수 있다. 이러한 변화는 한국사회의 육아에 대한 인식이 아직까지 충분한 수준은 아니지만 지속적으로 일과 가정의 양립과 양성평등의 길로 조금씩 나아가고 있음을 보여주고 있다.

### 2. 급여의 확대

육아휴직제도를 실질적으로 뒷받침할 수 있는 육아휴직급여는 고용보험기금을 재원으로 하여 확대되어 왔다. 앞에서 언급했던 1987년 「남녀고용평등법」을 통해 도입될 당시만 해도 실질적인 급여 혜택은 전무하였다. 육아휴직급여가 법규정에 반영되기 시작한 시기는 2001년이었는데, 당시 「고용보험법시행령」을 통해 육아휴직급여로 월 20만원을 정액제로 지급하도록 규정하였다. 육아휴직급여는 점차적으로 늘어나게 되는데 2002년에는 월 30만원, 2004년에는 월 40만원, 2007년에는 월 50만원의 정액제도로서 조금씩 그 혜택을 확대하였다. 본격적인 급여의 확대는 2011년 「고용보험법시행령」을 통해 그전까지 월 50만원 정액제에서 월 통상임금(통상임금은 고용주가 근로자에게 정기적, 일률적으로 근로활동에 대해 지급하기로 정한 급여 금액을 의미함)의 40%라는 정률제를 통해 나타났다(상한선: 100만원, 하한선: 50만원).

이후 가장 최근인 2018년에는 휴직 첫 3개월의 기간 동안에는 통상임금의 80%(월 하한 70만원, 상한 100만원, 이후 시기에는 이전 제도와 동일)로 대폭 확대하는 제도를 시행하고 있다.

표 1. 한국육아휴직제도의 대상 및 급여의 제도적 변화  
 Table 1. The Change of Receiptant and Benefits in Child Care Leave in South Korea

시기	대상	급여
1987년	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로 여성	- 없음
1995년	생후 1년 미만의 영아를 가진 근로 여성 또는 근로여성을 대신하는 배우자	- 없음
2001년	3세 미만의 영아가 있는 근로자	월 20만원
2002년	위와 동일	월 30만원
2004년	위와 동일	월 40만원
2007년	위와 동일	월 50만원
2010년	6세 이하의 영유아가 있는 근로자	위와 동일
2011년	위와 동일	월 통상임금의 40% (상한선: 100만원, 하한선 50만원)
2014년	8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 영유아가 있는 근로자	위와 동일
2018년	위와 동일	- 첫 3개월: 통상임금의 80%(월 하한 70만원, 상한 150만원) 2018년 - 3개월 이후 기간: 통상임금의 40%(월 하한 50만원, 상한 100만원)

### 3. 육아휴직제도의 이용 확대

한국의 육아휴직제도는 제도적인 혜택이 확대되었을 뿐만 아니라 이를 이용하는 인원들도 크게 증가하여 왔다. 고용보험 DB를 활용한 통계청의 e-나라지표에 따르면 2004년에는 9,304명이 육아휴직급여를 수급하였던 것에서 2017년에는 90,123명이 육아휴직급여를 수급하여, 약 8.69배 이상 증가하였다. 특히 연도별 증가율 측면에서는 2010년에서 2011년의 경우 41,733명에서 58,137명으로 39.3% 가장 큰 증가폭을 보였는데, 이 시기는 앞에서 살펴본 육아휴직제도의 대상 및 급여 변화에 있어서 '6세 이하의 영유아가 있는 근로자'와 월 50만원의 정액제에서 '통상임금의 40%, 최대 100만원'까지 그 급여 혜택이 대폭 상승한 시기이기도 하다.

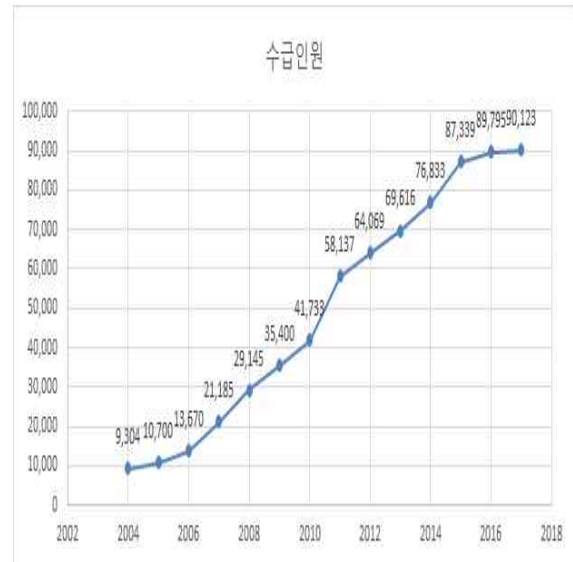


그림 1. 한국의 육아휴직제도 수급인원 변화

Figure 1. The Change of the Number of Receiptants in Child Care Leave in South Korea

그러나 이러한 육아휴직제도에 대한 전체적인 양상은 증가하였지만 이를 성별로 나누어 살펴보면 한국 사회의 일과 가정의 양립과 관련한 육아휴직제도의 이용과 관련한 좀 더 다른 지형이 확인된다. 고용보험 DB를 활용한 통계청의 e-나라지표의 수급인원을 비중으로 환산하여 작성한 아래의 [그림 2]에서도 확인할 수 있는 것처럼 점차적으로 육아휴직제도를 활용하는 여성의 비중은 줄어들고, 남성의 이용비중이 증가하고 있는 현상이 가장 최근의 흐름으로 포착되고 있다. 2001년부터는 남성도 배우자로서 육아휴직을 이용할 수 있었음에도 불구하고, 2008년까지 남성의 육아휴직제도 이용비중은 오히려 줄어드는 추세였다. 그러던 것이 2010년을 기점으로 남성의 육아휴직제도 이용비중은 2004년의 1.95%수준을 넘어서 꾸준히 증가하다가 2017년에는 두 자리 비중인 13.36%의 비중까지 증가하였다. 이러한 현상은 육아의 부담이 여성에게만 전가되는 소위 '워킹맘', '슈퍼맘', '독박육아'의 문제점 인식이 파급되고, 노동시장에서 여성 경력을 신장시키고자 하는 흐름이 강화되면서 나타난 현상으로 판단된다.

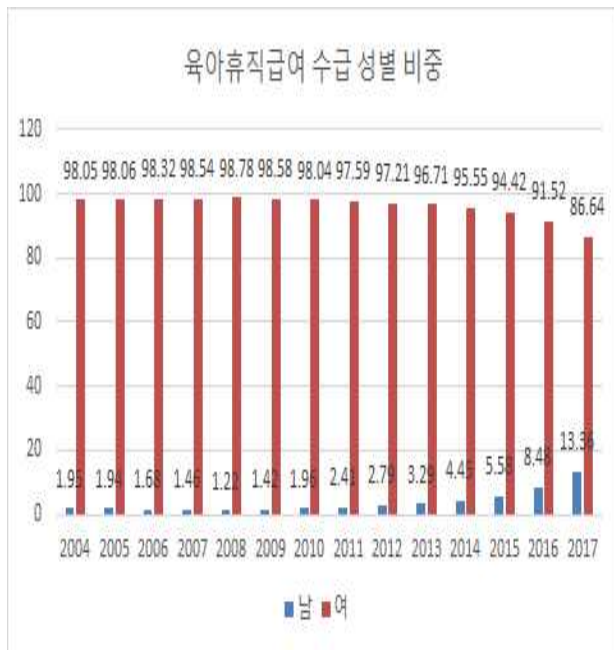


그림 2. 한국의 육아휴직제도 수급 성별 비중 변화  
Figure 2. The Change of Proportion of Recipients in Child Care Leave in South Korea

### III. 이론적 배경 및 기존연구의 검토

#### 1. 이론적 배경

육아휴직제도와 여성의 출산에 대한 이론적 배경의 출발점은 1960년대 중반부터 경험하기 시작한 서구 산업사회의 저출산 현상에 대한 논의들에서 찾을 수 있다.

일련의 연구자들은 여성의 높아진 교육수준, 경제활동 참여가 출산을 저하의 원인임을 주장하였다[1, 2, 3]. 이러한 주장들을 뒷받침하는 실증연구들 또한 제시되었는데, Butz & Ward[4]는 여성의 임금이 출산율과 음(-)의 상관관계를 보이며, Hekman & Walker[5]에서도 교육수준 또한 출산율과 부(-)의 상관성을 보임을 제시하였다. Brewster & Rindfuss[6]은 출산율 저하는 여성의 노동시장 참여와 연관되어 있으며, 이것은 산업사회의 전형적인 육아와 경제활동 간의 양립불가능성을 반영한다고 설명하였다.

그러나 이러한 일련의 논의들에 대한 반론 역시 제기되었다. 실증적인 연구결과 여성의 교육 및 고용과 출산율 간의 긍정적인 관계 또한 보고되었다[7, 8, 9].

Hnak and Kreyenfeld[10]는 이러한 반론들이 남성 중심의 가부장 모델(male breadwinner)의 한계를 보이고 있는 것이라고 지적하였다. 이와 관련하여 일과 가정의 양립문제 해결의 중요한 요소는 여성들에게 육아휴직을 통해 보육과 고용을 연계시키도록 허용해 주는 것이라는 점이 강조되기도 하였다[11].

결국 육아휴직과 같은 일-가정 양립정책은 여성의 경제활동과 관련된 출산의 기회비용을 낮춤으로써 여성의 경제활동과 출산 간의 부의 관계성을 경감시켜, 여성의 경제활동 증가와 출산율 제고를 함께 충족시키는 제도라고 할 수 있다[7].

#### 2. 기존연구의 검토

육아휴직제도와 관련된 기존 연구들은 육아휴직제도의 이용이 여성의 고용상태나 동일직장 복귀에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 연구들이 대부분이나 최근의 해외 연구들은 이러한 육아휴직제도의 이용이 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지를 연구하는 경향이 강해지고 있는 추세이다.

먼저 육아휴직제도의 이용이 여성의 고용상태나 동일직장 복귀에 끼친 영향을 분석한 연구들을 정리하면 다음과 같다. Waldfogel et al.[12]의 연구에서는 미국, 영국, 일본을 대상으로 출산은 여성 고용에 부정적인 영향을 주지만 육아휴직제도는 여성이 출산 이후 동일직장 복귀 확률을 높아지게 됨을 보고하였다. Rossin-Slater et al.[13]은 미국 캘리포니아 주를 대상으로 육아휴직제도의 이용률과 이용 이후의 근로시간 및 소득변화를 분석하여 이들이 모두 효과적으로 증가하였음을 제시하였다. 또한 Lalive and Zweimuller[14]에서는 오스트리아의 육아휴직 기간 연장이 노동시장 복귀에 있어 단기적으로는 부정적인 효과를 보였지만 장기적으로는 그러한 부정적인 효과가 나타나지 않음을 제시하였다. 또한 육아휴직기간을 다시 줄이는 개혁을 단행하자 노동시장 복귀율이 높아짐을 제시하였다. 국내에서는 김정호[15]가 고용보험 DB를 대상으로 육아휴직급여의 증액이 여성의 육아휴직 이용률을 증가시켰지만 단기적으로는 노동시장 복귀율을 감소시켰고, 장기적으로는 그러한 부정적인 효과가 완화된다는 분석결과를 보고하였다. 윤자영·홍민기[16]에서는 역시 고용보험 DB를 활용하여 육아휴직급여가 정책제에서 정률제로 바뀌는 이전 시점과 이후 시점을 비교하여 제

도변화가 이용률을 증가시키긴 했지만 동일직장 복귀를 측면에서는 유의미한 긍정적인 결과를 도출하지는 못하였다.

다음으로 육아휴직제도가 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 기존연구들을 정리하면 다음과 같다. 미국을 대상으로 12주의 무급출산휴가를 보장하는 가족 의료휴가법이 도입된 이후, 여성의 출산확률이 제고되고 있음이 보고되었다[17, 18]. 또한 앞에서도 언급한 바 있는 오스트리아를 대상으로 한 Lalive and Zweimuller[14]의 연구에서는 육아휴직 기간이 1년에서 2년으로 늘어나면서 출산확률이 증가되었지만 기간을 줄이게 되자 둘째 자녀의 출산확률이 높아지게 됨을 보고하였다. 또한 Rosen[19]의 연구에서는 북유럽 국가인 핀란드와 노르웨이를 대상으로 하여 육아휴직 기간이 길수록 임신할 확률이 상승됨을 보고하였다. 국내에서는 김인경[20]이 여성의 출산의사에 주목하여 직장에서의 육아휴직을 제공할 때, 여성의 출산의사 확률이 높아짐을 보고하였다. 아울러 남성의 육아 참여와 관련해서는 Duvander et al.[21]이 노르웨이와 스웨덴의 2자녀 이하 가구에서 남성의 육아휴직 사용과 출산확률이 양(+의) 관계에 있음을 보고하였다.

본 연구에서는 육아휴직과 관련한 연구 흐름들 중 앞에서도 밝힌 바와 같이 육아휴직제도가 출산에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 육아휴직제도가 노동시장의 고용상태나 동일직장 복귀에 미치는 영향은 국내외적으로 어느 정도 연구들이 축적되고 있는 반면, 또다른 측면 출산에 미치는 영향은 충분히 이루어지고 있지 못한 것으로 판단되기 때문이다. 김인경[20]의 연구가 있긴 하나 이 또한 실제 출산이 아닌 여성의 출산의사를 종속변수로 한 것이므로 실제 출산율 제고로 이어질지에 대한 분석의 필요성은 여전히 제기될 수 있는 것이다.

아울러 기존의 연구들은 육아휴직급여와 기간이 정책효과에 있어 중요한 변수로 보고 있는데 실제 한국을 대상으로 한 연구에서는 육아휴직급여 및 그 대상의 확대 변화에 대해 주목할 필요가 있다고 생각된다. 앞에서 살펴본 바와 같이 실제로 그러한 변화가 있었던 2010년과 2011년 시점을 전후로 육아휴직 이용 규모의 변화가 큰 폭으로 증가한 것이 확인되었기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 변화가 있었던 2010년과 2011년 시점을 분기점으로 하여 정책효과를 분석하고

자 한다.

## IV. 연구방법

### 1. 자료

본 연구에서는 육아휴직 제도의 정책효과를 분석하기 위한 자료로 한국여성정책연구원의 「여성가족패널」 데이터를 활용하였다.

육아휴직제도와 관련된 국내 실증 연구에서는 고용노동부의 고용보험 DB를 활용하고 있다. 그러나 고용보험 DB의 경우, 기본적으로 고용보험 사업장 중심으로 데이터 구성이 되어 있어서 고용보험 가입자 개개인이 육아휴직 급여를 사용하는 것을 포착해 내는 것에는 적합한 자료이지만, 육아휴직급여를 이용하지 않는 출산을 반영하지는 못하고 있다.

반면, 「여성가족패널」 데이터에서는 국내 만 19-64세 여성을 대상으로 가족, 학력, 소득, 직업 등의 사회경제적 특성, 출산력 등에 대해 동일한 응답자들을 대상으로 수년에 걸쳐 반복적인 조사를 통해 구성된 데이터이다. 현재까지 6차년도 자료가 공개되어 있으며, 각 차수 데이터마다 2년에 걸친 조사기간을 통해 자료가 수집된다. 1차년도의 경우 2007-2008년, 2차년도는 2008-2009년, 3차년도는 2010-2011년, 4차년도는 2012-2013년, 5차년도는 2014-2015년, 6차년도는 2016-2017년에 걸쳐 조사되었다.

### 2. 분석방법

본 연구에서 활용하고자 하는 분석방법은 이중차분법(Difference in Difference)이다. 이를 활용하여 육아휴직 제도의 정책효과를 분석하고자 한다. 어떤 정책 프로그램이 시행되어 그 효과를 분석하고자 할 때, 정책이 시행된 이후의 시점을  $t=1$  시점이라고 하고, 아직 정책 프로그램 시행 이전의 시점을  $t=0$ 이라고 할 때,  $t=0$ 인 시점에서는 대상자 모두가 정책 프로그램의 적용 대상이 아닌 상태이지만 이후  $t=1$  시점에서는 정책수혜집단인 처리집단과 그렇지 않은 비처리 집단이 구분되게 된다. 이러한 상황에서 해당 정책 프로그램의 정책효과를 구하기 위한 이중차분의 회귀식은 다음과 같이 설정된다.

$$y_i = \alpha + \delta D_i + \gamma T_i + \beta D_i T_i + \epsilon_i$$

이때 D는 정책수혜집단인지의 여부를 의미하는 더미 변수이며, T는 정책시행 이후 시점이면 1, 그렇지 않으면 0의 값으로 정책시행 이전 시점을 의미하는 더미변수이다. 따라서 DT는 정책수혜 집단인지 여부의 더미변수와 정책시행 이후 시점인지 여부의 더미변수의 상호작용 항이 되게 된다. 이때, 상호작용 변수의 추정계수  $\beta$ 는 다음과 같이 계산된다.

$$\beta = (y_{treat2} - y_{treat1}) - (y_{control2} - y_{control1})$$

즉, 정책수혜집단인 처리그룹의 시점 간 평균 차이에 비수혜집단의 시점 간 평균 차이를 빼줌으로써 정책 프로그램의 효과를 추정할 수 있게 되는 것이다. 이를 이중차분에 따른 추정량이 되게 된다.

본 연구에서는 이러한 이중차분의 방식을 여성가족패널 2차년도 자료와 4차년도 자료에 적용하고자 한다. 본 연구에서 육아휴직제도와 가장 큰 제도적 변화는 2010년에서 2011년에 일어난 대상 및 급여수준의 확대이다. 여성가족패널 구성 상 해당 시점의 이전 자료는 2008-2009년 자료를 담고 있는 2차년도 자료이며, 해당 시점 이후의 자료는 2012-2013년도를 반영하고 있는 4차년도 자료가 되기 때문이다.

## V. 분석결과

1. 여성의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과  
 이중차분을 이용한 육아휴직제도의 이용이 출산에 미치는 정책효과를 분석한 결과는 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 즉, 육아휴직제도의 이용 이후 여성들은 후속 출산을 기피하게 될 가능성이 높다는 것이다. 통계적으로 유의미한 결과로까지 나타나지는 않았지만 한국의 육아휴직제도의 실제 현장에서의 시행되면서 직장 내에서의 갈등, 경력단절의 공포 등과 같은 부정적인 경험들이 이후의 출산 행태에 장애요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

```
. reg index time leave4 tleave4
```

Source	SS	df	MS			
Model	.338982	3	.112994	Number of obs =	521	
Residual	17.1696552	517	.033210165	F( 3, 517) =	3.40	
Total	17.5086372	520	.033670456	Prob > F =	0.0176	
				R-squared =	0.0194	
				Adj R-squared =	0.0137	
				Root MSE =	.18224	

index	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
time	.0505022	.016222	3.11	0.002	.0186331	.0823713
leave4	.009289	.0381159	0.24	0.808	-.065592	.0841701
tleave4	-.0669178	.0605273	-1.11	0.269	-.1858275	.051992
_cons	1.007127	.011327	88.91	0.000	.984874	1.029379

그림 3. 여성의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과  
 (time: 해당사건이 일어난 시간더미, leave4: 육아휴직 이용여부  
 tleave4 : 정책효과 변수(time\*leave4))

Figure 3. Policy Effect of Maternity Leave: Focusing on the Child Birth

기본적인 이중차분의 모델의 실효성을 좀 더 확인하기 위하여 통제변수를 추가한 결과도 이와 다르지 않다. 아래에 제시된 바와 같이 여성의 연령, 학력, 배우자의 교육연수, 가구소득 등을 통제하였음에도 육아휴직제도의 이용 이후의 정책효과는 출산을 오히려 기피하는 행태로 나타났다.

. reg index time leave4 tleave4 mom\_age mage2 eduyear hu\_eduyear lhinome

Source	SS	df	MS	Number of obs = 513
Model	.54157883	8	.067697354	F( 8, 504) = 2.01
Residual	16.9593958	504	.033649595	Prob > F = 0.0433
Total	17.5009747	512	.034181591	R-squared = 0.0309
				Adj R-squared = 0.0156
				Root MSE = .18344

index	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
time	.0437102	.0172606	2.53	0.012	.0097986 .0776219
leave4	.0049069	.0399675	0.12	0.902	-.0736164 .0834303
tleave4	-.0650577	.0617036	-1.05	0.292	-.1862857 .0561703
mom_age	-.0137028	.0244874	-0.56	0.576	-.0618127 .034407
mage2	.0002158	.0003741	0.58	0.564	-.0005192 .0009507
eduyear	-.0066141	.0051971	-1.27	0.204	-.0168248 .0035965
hu_eduyear	.0041767	.0033372	1.25	0.211	-.0023798 .0107333
lhinome	.027014	.0152095	1.78	0.076	-.0028678 .0568958
_cons	1.039192	.4071893	2.55	0.011	.2391946 1.839199

그림 4. 여성의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과(추가)  
 (time: 해당사건이 일어난 시간더미, leave4: 육아휴직 이용여부  
 tleave4 : 정책효과 변수(time\*leave4))  
 (통제변수추가: mom\_age: 여성연령, mage: 연령제곱, eduyear:  
 교육년수, hu\_eduyear: 남편교육년수, lhinome: 로그(가  
 구소득))

Figure 4. Policy Effect of Maternity Leave: Focusing on the Child Birth(extended model)

## 2. 배우자의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과

이중차분을 이용한 배우자 육아휴직제도의 이용이 출산에 미치는 정책효과를 분석한 결과 역시 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 즉, 배우자 육아휴직제도의 이용 이후에도 역시 여성들은 후속 출산을 기피하게 될 가능성이 높다는 것이다. 통계적으로 유의미한 결과로까지 나타나지는 않았지만 한국의 기업문화나 조직문화 속에서 남편이 육아휴직제도를 신청하게 될 때, 실제 현장에서 직면할 수 있는 직장 내에서의 갈등과 어려움 등과 같은 부정적인 경험들이 이후의 출산 행태에 장애요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

. reg index time leave4\_1 tleave4\_1

Source	SS	df	MS	Number of obs = 521
Model	.337479447	3	.112493149	F( 3, 517) = 3.39
Residual	17.1711578	517	.033213071	Prob > F = 0.0180
Total	17.5086372	520	.033670456	R-squared = 0.0193
				Adj R-squared = 0.0136
				Root MSE = .18224

index	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
time	.0503092	.0163416	3.08	0.002	.0182051 .0824133
leave4_1	-.0077821	.0654283	-0.12	0.905	-.1363202 .120756
tleave4_1	-.0503092	.0814425	-0.62	0.537	-.2103082 .1096898
_cons	1.007782	.0113681	88.65	0.000	.9854487 1.030115

그림 5. 남편의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과  
 (time: 해당사건이 일어난 시간더미, leave4: 육아휴직 이용여부  
 tleave4 : 정책효과 변수(time\*leave4))

Figure 5. Policy Effect of paernity Leave: Focusing on the Child Birth

기본적인 이중차분의 모델의 실효성을 좀 더 확인하기 위하여 통제변수를 추가한 결과도 이와 다르지 않다. 아래에 제시된 바와 같이 여성의 연령, 학력, 배우자의 교육연수, 가구소득 등을 통제하였음에도 육아휴직제도의 이용 이후의 정책효과는 출산을 오히려 기피하는 행태로 나타났다는 점은 동일하였다.

```
. reg index time leave4_1 tleave4_1 mom_age mage2 eduyear hu_eduyear lhinome
```

Source	SS	df	MS	Number of obs = 513		
Model	.542387187	8	.067798398	F( 8, 504) = 2.01		
Residual	16.9585875	504	.033647991	Prob > F = 0.0429		
				R-squared = 0.0310		
				Adj R-squared = 0.0156		
				Root MSE = .18343		
Total	17.5009747	512	.034181591			

index	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
time	.043229	.017403	2.48	0.013	.0090375	.0774204
leave4_1	-.0131444	.0664759	-0.20	0.843	-.1437483	.1174596
tleave4_1	-.0475645	.0821864	-0.58	0.563	-.2090347	.1139057
mom_age	-.0137528	.0244886	-0.56	0.575	-.0618631	.0343596
mage2	.0002158	.0003374	0.58	0.564	-.000519	.0009507
eduyear	-.0064888	.0051996	-1.25	0.213	-.0167043	.0037267
hu_eduyear	.0041588	.0033371	1.25	0.213	-.0023975	.0107152
lhinome	.0275708	.0150701	1.83	0.068	-.0020372	.0571789
_cons	1.035386	.4063912	2.55	0.011	.2369564	1.833815

그림 6. 남편의 육아휴직 이용이 출산에 미치는 정책효과(추가)  
 (time: 해당사건이 일어난 시간더미, leave4: 육아휴직 이용여부  
 tleave4 : 정책효과 변수(time\*leave4))  
 (통제변수추가: mom\_age: 여성연령, mage: 연령제급, eduyear: 교육년수, hu\_eduyear: 남편교육년수, lhincome: 로그(가구소득))

Figure 6. Policy Effect of paternity Leave: Focusing on the Child Birth(extended model)

## VI. 결 론

한국의 육아휴직제도는 1987년 이래 지금까지 그 대상과 급여혜택을 지속적으로 확대해 왔다. 그러나 육아휴직제도와 관련한 한국의 정책효과는 아직까지 긍정적이지 않다. 특히 현재와 같이 미래와 진로에 대한 불확실성이 만연해 가면서 결혼과 출산이 기피되어 가는 상황 속에서 제도의 정책효과 또한 기대하기 어려운 것이 사실이다.

본 연구의 분석결과는 김인경[20]의 연구결과와 비교해 볼 때, 그 시사점이 더욱 뚜렷해질 수 있다. 김인경[20]에 따르면, 여성의 일터에서 육아휴직이 제공될 때, 출산의사가 있음이 뚜렷이 나타났다. 그러나 본 연구에서는 실제로 가장 육아휴직제도의 확대변화가 있었던

시기를 선정하여 정책효과를 분석하였음에도 출산에 미치는 정책효과는 부정적인 것으로 나타났다. 이것은 출산의사와 실제 출산 간의 현실적 간극이 매우 큰 것임을 의미한다.

여전히 우리사회에서 여성의 경제활동과 육아는제로섬 게임을 요구하고 있다. 여성의 경제활동에 집중하게 되면 육아의 요구를 충족하기 어렵고, 육아에 충실하려다 보면, 여성의 경제활동은 노동시장에서 경력단절의 위험에 빠지게 된다. 이러한 배경은 송미숙·박경민[22]이 제시한 여성의 자녀문제와 가족건강에 대한 관심사의 부각과도 무관하지 않다고 보여진다.

출산과 관련한 외생적인 변수들이 있을 수 있지만 본 연구의 주제인 육아휴직과 관련해서는 다음과 같은 점들이 개선될 필요가 있다.

첫째, 육아휴직제도의 이용을 현실적으로 가로막고 있는 직장문화가 개선되어야 한다. 법 제도적으로는 육아휴직제도의 이용으로 직업 상 불이익을 주는 것을 금지하고 있지만 이는 실제 복귀시점에 대한 것일 뿐, 육아휴직제도를 이용하려는 과정이나, 이용한 이후 보이지 않는 직장에서의 알력과 갈등은 육아휴직제도의 안착과 그 정책효과 구현을 어렵게 만든다. 문화는 누적된 삶의 방식이므로 이를 개선하기 위해서는 지속적인 인식개선 활동과 홍보 노력이 필요하다고 판단된다.

둘째, 육아휴직제도의 급여 혜택을 보다 확대할 필요가 있다. 가장 최근에는 상한선을 월 150만원선까지 올려 시행하고 있으나 불과 얼마전까지만 해도 육아휴직 급여의 상한선은 월 100만원이었다. 만약 전반적인 생산성 저하가 우려된다면 현행 1년의 육아휴직 기간을 다소 줄더라도 급여 혜택은 더욱 확대할 필요가 있다. 출산을 기피하는 근본적인 이유는 출산과 양육에 따른 기회비용을 포함한 경제적 비용이 크기 때문이다. 이러한 측면에서 2018년 1월 이후로 급여혜택을 보다 확대하고, 올해 9월부터는 보편적 아동수당을 지급하는 등과 같은 일련의 정책적 행태는 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 육아휴직제도의 시행과 관련한 업종별 격차를 줄여 나갈 필요가 있다. 소위 공공기관이나 지불능력이 있는 좋은 직장에서는 육아휴직 이용이 높은 반면, 지불능력이 영세한 민간직장에서는 육아휴직을 이용하는 과정 자체가 쉽지 않다. 시장적인 관점에서는 이러한 차이는 자연스러운 것일 수 있으나 사회의 구성원들 입



장에서는 이러한 불평등한 구조 속에서 2세를 탄생시키려는 선택을 고민하게 되거나 포기할 가능성도 높아질 수 있기 때문이다.

한국은 아직까지 여러 측면에서 공공복지를 확대할 여지가 많은 작은 복지국가이다. 본 연구의 소재였던 육아휴직제도 역시 예외는 아니다. 특히 국가주도의 발전이라는 역사적 유산을 형성하는 과정 속에서 가정은 소외되곤 했던 한국에서는 이러한 역사적 유산을 지속적으로 승화시킬 수 있는 노력들이 경주될 때, 의미있는 정책효과 또한 성취될 수 있을 것이다.

## References

- [1] Becker, G. S. A Treatise on The Family (enlarged ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press. 1993
- [2] Hirschman, C. Why Fertility Changes. Annual Review of Sociology, 20, 203-233. 1994.
- [3] Oppenheimer, V. K. Women's rising employment and the future of the family in industrial societies. Population and Development Review, 20, 293~342 1994.
- [4] Butz, W. P, & Ward, M. P The Emergence of Countercyclical U.S. Fertility. American Economic Review, 69, 318-328. 1979.
- [5] Heckman, J. J., & Walker, J. R. "The relationship between wages and income and the timing of births: Evidence from Swedish longitudinal data" *Econometrica*, 58, 1411-1441. 1990.
- [6] Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. "Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations" *Annual Review of Sociology*, 26, 271 2000.
- [7] Ahn, Namkee and Pedro Mira. "A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries," *Journal of Population Economics*, 15(4). 667~682. 2002.
- [8] Hoem, B. Entry into motherhood in Sweden: influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986-1997 *Demographic Research*, 2 2000.
- [9] Kravdal, O. The emergence of a positive relation between education and third birth rates in Norway with supportive evidence from the United States. *Population Studies*, 46, 459-475 1992.
- [10] Hank, K., & Kreyenfeld, M. "A multilevel analysis of child care and women's fertility decisions in Western Germany" *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 584-596. 2003.
- [11] Meyers, M. K., Gornick, J. C., & Ross, K. E. Public childcare, parental leave, and employment. In D. Sainsbury (Ed.), *Gender and welfare state regimes* (pp. 117-146). Oxford, U.K.: Oxford University Press. 1999
- [12] Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi, et al. "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan." *Journal of Population Economics* 12 : 523~545. 1999.
- [13] Rossin-Slater, Maya, Christopher Ruhm, et al. "The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes." *IZA Discussion Paper Series* 6240. 2011.
- [14] Lalive, Rafael and Josef Zweimüller. "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments," *Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363~1402. 2009
- [15] Kim, Junho. "Parental Leave and Female Labor Supply in Korea" *KDI Journal of Economic Policy* 34 (1). 169-197 2012.
- [16] Yoon, Ja Young · Hong, Minki. "Effects of the Paid Maternity Leave Policy on Female Employment" *Quarterly Journal of Labor Policy*, 14(4), 31-57. 2014.
- [17] Cannonier, Colin. "Does the Family and Medical Leave Act (FMLA) Increase Fertility Behavior?" *Journal of Labor Research*, 35(2) 105~132. 2014.
- [18] Rossin, Maya. "The Effects of Maternity Leave on Children's Birth and Infant Health Outcomes in the United States," *Journal of Health Economics*, 30(2), 221~239. 2011
- [19] Rösen, Marit . "Fertility and Public Policies - Evidence from Norway and Finland," *Demographic Research*, 10(6), 143~170. 2004.
- [20] Kim, Inkyung "The Effects of Work-Family Balance Policies in Korea and Policy Implications" *KDI Policy Study* 2017. <https://ssrn.com/abstract=3115959>
- [21] Duvander, Ann-Zofie, Trude Lappegård, and Gunnar Andersson. "Family Policy and Fertility:

Fathers' and Mothers' Use of Parental Leave and Continued Childbearing in Norway and Sweden," *Journal of European Social Policy*, 2(1). 45~57. 2010.

- [22] Song, Mi - Sook, Park, Kyung-Min "A Phenomenological Study on Experience of the Family Strengths of Married Migrant Women" *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, 4(2) 43-52. 2018.  
<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.2.43>