

# 남성 노동자의 육아휴직 사용 격차와 차별

## - 남성 노동자 육아휴직 경험 설문조사 분석 결과

### 초록

남성 육아휴직 제도는 1995년에 도입되어 시행되고 있지만 여전히 남성 육아휴직 사용률은 미비하고 여성 사용률이 압도적으로 높다. 이것은 남성 노동자가 육아휴직을 제대로 사용하지 못하는 환경에 놓여있는 것을 의미한다. 민주노총 여성위원회는 2024년 1월 16일부터 2월 3일까지 약 3주간 육아휴직을 경험한 남성 노동자를 대상으로 육아휴직 사용 현황을 설문조사하였다. 이 글은 설문조사를 중심으로 육아휴직 사용 효과가 무엇인지, 육아휴직 사용 격차, 육아휴직 사용이 어려운 이유와 육아휴직 제도 활성화 과제가 무엇인지 분석하고 시사점을 정리했다.



### 정경윤

민주노동연구원 연구위원  
jkyun2012@naver.com

보고서는 민주노동연구원 홈페이지([kctuli.kctu.org](http://kctuli.kctu.org))에서 보실 수 있습니다.

- 문의: 민주노총 부설 민주노동연구원
- 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층
- 전화: 02-2670-9222
- 팩스: 02-2670-9299
- 메일: [kctuli2020@gmail.com](mailto:kctuli2020@gmail.com)

민주노동연구원의 발간물은 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다

## 목차

<요약> .....	3
1. 서론 .....	6
2. 응답자 특성 .....	7
3. 주요 분석 결과 .....	9
1) 남성 노동자 육아휴직 경험의 효과 .....	9
2) 육아휴직 사용 격차 .....	12
3) 육아휴직 사용과 차별 .....	21
4) 남성 노동자의 육아휴직 사용 확대를 위한 주요 조건 .....	27
5) 육아휴직 사용 경험과 노동조합 .....	28
4. 요약 및 시사점 .....	34

## 요약

### ■ 남성 노동자의 육아휴직 경험 설문조사 목적

- 민주노총은 2024년 1월 16일부터 2월 3일까지 약 3주간 육아휴직을 경험한 남성 노동자를 대상으로 육아휴직 사용 현황과 육아휴직 사용 견해 및 과제에 대한 설문조사를 진행함. 설문조사는 민주노총 여성위원회 주관으로 온라인 조사 방식을 기본으로 하고 부분적으로 설문지에 기입하는 방식으로 병행하여, 전체 1,720명이 응답하였음. 이 보고서는 설문조사를 중심으로 육아휴직 사용 효과가 무엇인지, 육아휴직 사용 격차, 육아휴직 사용이 어려운 이유와 육아휴직 제도 활성화 과제가 무엇인지 분석함.

### ■ 남성 노동자 육아휴직 경험의 효과

- 육아휴직을 사용한 주된 이유에서 '배우자와 육아 부담을 나누기 위해서'(40.5%)와 '아 이와 함께 하는 시간을 갖기 위해서'(23.4%)가 1, 2순위로 나타남. 이것은 통계청의 「사회조사」 결과를 통해 알 수 있는 것처럼 성평등 의식 변화 및 일·가정 균형에 대한 요구가 높은 사회 변화와 연동되어 있다고 볼 수 있음.

- 육아휴직 사용 기간 중, 사용 후의 만족도에 대한 응답은 모두 만족도가 높게 나타남. 육아부담 감소, 가사 분담 갈등의 감소, 자녀와의 친밀도 강화, 부부간 의사소통 등 가족관계에 도움, 가사노동 및 자녀 돌봄에 대한 성역할 고정관념 해소, 육아휴직 사용 동료에 대한 이해 강화 등에서 만족도가 높게 나타나 육아휴직 제도가 '남성은 생계부양자, 여성은 육아돌봄 전담자'라는 성역할 고정관념을 깨는데 큰 도움을 줄 수 있다는 것을 보여줌.

### ■ 육아휴직 사용 격차 심각

- 현재 육아휴직 제도는 모든 노동자의 보편적 권리로 보장되지 않음. 고용보험에서 육아휴직 급여를 지급하는 구조에서 고용보험이 적용되지 않는 노동자는 육아휴직을 사용하지 못함. 고용보험 적용이 되지 않는 비임금노동자의 경우 2023년 8월 기준 취업자 중 23.4%를 차지함. 임금노동자 중에서도 불안정 노동자의 경우 고용보험 가입률이 낮음. 남성 노동자 육아휴직 경험 설문조사 응답의 고용형태별 특성에서 정규직 비중이 매우 높게 나타난

결과는 고용보험 사각지대에 따른 사용 격차의 현실이 설문조사 응답에 반영된 것이라 볼 수 있음.

- 육아휴직 사용 경험이 있는 남성 노동자 설문조사 분석 결과에서도 사용 격차가 있는 것으로 나타났음. 설문조사 분석을 통해 고용형태, 월 가구 총소득, 사업장 규모, 업종, 부모의 고용형태 등에 따라 육아휴직 사용 격차가 큰 것으로 나타남. 육아휴직 사용 기간도 고용형태, 월 가구 총소득, 사업장 규모에 따라 사용 격차가 나타남.

## ■ 육아휴직 사용이 어려운 이유와 육아휴직 제도 활성화 과제

- 남성 노동자가 육아휴직을 사용하기 어려운 이유는 남성의 육아휴직 사용에 대한 부정적 인식과 함께 육아휴직 사용을 이유로 배치, 승진, 보상, 사직권고 및 구조조정 등에서 차별을 경험하는 것으로 나타남. 특히 불이익과 차별에서 무기계약·비정규직, 작은 사업장, 민간 부문 등의 취약성이 나타남. 이는 육아휴직을 이유로 해고 및 불리한 처우 금지를 규정한 남녀고용평등법이 작동하지 않는 것을 의미함.

- 남성 노동자의 육아휴직 사용 확대를 위한 주요 조건으로 남녀가 함께 육아를 분담하는 사업장 구성원의 인식 변화, 승진·해고 등 인사상 불이익과 차별 금지, 임금 삭감 없는 육아휴직 급여 보장, 여성(배우자)의 경력단절 없는 고용안정, 장시간 일하는 문화 및 일하는 방식의 개선 등이 상위 순위에 꼽힘. 이는 남성의 육아휴직 사용이 남성 노동자 개인의 차원을 넘어 직장과 가정, 사회에서 성평등을 촉진하는 시스템 변화 속에서 확대되고 보편화할 수 있다는 것을 보여줌.

## ■ 육아휴직 사용 경험과 노동조합

- 육아휴직 사용의 어려움과 활성화 과제에 관해 조합원과 비조합원의 응답 차이를 살펴본 결과, 비조합원이 조합원보다 육아휴직 사용으로 인한 '사직 권고 및 구조조정 우선순위' 위험에 더 노출되어 있는 것으로 나타났음. 그리고 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위한 구조적 요인에 대해 조합원의 응답이 비조합원보다 높게 나타나고, '노동조합 설치 및 강화, 단체협약 마련'에 대해서도 조합원 응답이 비조합원보다 높게 나타나 육아휴직 사용 권리 강화 등에 대한 노동조합 역할의 중요성이 제기됨.

## ■ 시사점

- 이 설문조사 결과는 남성의 고용 안정성, 여성(배우자)의 고용 안정성, 소득 수준, 사업장 규모, 업종 등이 육아휴직 사용에 큰 영향을 미친다는 것을 보여줌. ‘남성은 생계부양자, 여성은 육아돌봄 전담자’라는 성역할 고정관념 아래 현재의 고용보험 제도와 불안정 노동을 생산하는 고용 구조에서 남성 노동자의 육아휴직 사용은 대폭 확대되기 어렵고 제한성이 큼. 또한 남성의 육아휴직 사용을 부정적으로 바라보는 성역할 고정관념과 육아휴직 사용을 이유로 한 불이익과 차별 때문에 고용보험 적용을 받는 임금노동자 중 ‘일부’만이 육아휴직을 사용할 수 있음. 결국 육아휴직 사용 격차는 커질 수밖에 없음. 여성의 경력단절 문제도 해결하기 어려움.

- 윤석열 정부는 저출생 대책으로 ‘3+3 부모육아휴직제’를 ‘6+6 부모육아휴직제’로 확대·개편하겠다고 하지만 ‘노동’과 ‘여성 노동’, ‘성평등’이 배제된 채 육아휴직이 노동자의 보편적 권리로 보장되지 않는 구조에서 저출생 대책의 한계가 명확함.

- 이 분석 결과는 남성 노동자의 육아휴직 제도가 모든 남성(아버지)의 보편적 권리로서 시행되지 못한다는 것을 명확하게 보여줌. 육아휴직 사용 격차는 부모의 삶의 질만이 아니라 자녀들의 삶의 질의 격차로 이어지고 저출생, 사회불평등 문제와도 이어짐. 이에 남성의 육아휴직 권리는 성평등, 여성의 일할 권리, 차별없는 돌봄 권리 등과 모두 연결되며, 출산휴직·육아휴직·가족돌봄휴직 등 이를 포괄하는 생애주기별 돌봄 정책과 돌봄 공공성이 강화된 시스템이 갖춰져야 보편화할 수 있음.

## 1. 서론

OECD 국가 중 최하위를 차지하는 한국의 고질적인 성별 임금격차 문제는 ‘남성은 생계 부양자, 여성은 육아돌봄 전담자’와 같은 전통적인 성역할 고정관념에 뿌리를 두고 있다. 과거에 비해 출산 연령대가 높아지고 있지만 결혼·임신·출산·육아 등으로 여성의 경력에 단절되고 40대 이후 재취업해야 하는 문제는 개선되지 않고 있다.

성별 임금격차 문제 해결과 여성의 경력단절 방지를 위해 가부장적인 성역할 고정관념 타파는 중요한 과제이며 가정과 직장, 사회에서 성평등을 촉진하는 정책들이 필요하다. 남성 육아휴직 제도는 이와 관련된 제도로써 성역할 고정관념을 깨는 데 역할을 할 수 있다.

남성 육아휴직 제도는 1995년 “근로여성 배우자”에 한하여 도입되어 2001년부터 “생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자”로 확대되어 시행되고 있다. 그리고 저출생 대책으로 맞돌봄을 위해 2022년에 도입된 ‘3+3 부모육아휴직제’를 확대 개편해 2024년부터 ‘6+6 부모육아휴직제’가 시행된다.<sup>1)</sup> 이와 같이 남성 육아휴직이 본격적으로 제도화된 후 남성 육아휴직 사용률은 지속해서 증가하고 있지만 여전히 미비하고 여성 사용률이 압도적으로 높다. 이것은 남성 노동자가 육아휴직을 제대로 사용하지 못하는 환경에 놓여있는 것을 의미한다.

[표 1] 출생아 부모 중 육아휴직 사용 통계

		2010년	...	2020년	2021년	2022년
당해연도 부·모별 육아휴직 대상자 중 부·모별 육아휴직자의 비율	부	0.2%	...	3.5%	4.1%	6.8%
	모	40.5%	...	64.4%	65.5%	70.0%
당해연도 육아휴직자 중 부·모별 비율	부	1.3%	...	9.3%	10.3%	14.2%
	모	98.7%	...	90.7%	89.7%	85.8%
	부&모	0.4%	...	6.5%	7.6%	14.8%

- 자료 : 통계청, 「육아휴직통계」

이 보고서는 설문조사를 중심으로 남성 노동자의 육아휴직 경험 조사를 통해 육아휴직 사용의 효과가 무엇인지, 육아휴직 사용 격차, 육아휴직 사용이 어려운 이유와 육아휴직제도 활성화 과제가 무엇인지 파악한다.

설문조사는 육아휴직을 경험한 남성 노동자를 대상으로 하였으며, 민주노총 여성위원회 주관으로 온라인 설문조사 링크를 오픈하여 참여를 독려하는 방식을 기본으로 하고, 부분적으로 설문지에 직접 기입하는 방식을 병행하였다. 설문조사 기간은 2024년 1월 16일부터 2월 3일까지 약 3주간 진행되었으며 전체 1,720명이 응답하였다.

1) '3+3 부모육아휴직제'는 자녀 생후 12개월 내 부·모가 모두 육아휴직 사용 시 첫 3개월에 대해 부·모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(월 200만~300만원 상한)을 지급하는 제도를 말한다. '6+6 부모육아휴직제'는 기존의 3+3 부모육아휴직제를 확대개편한 것이다.

## 2. 응답자 특성

응답 노동자(1,720명)의 성별은 남성이 100%이다. 응답 남성 노동자 중 민주노총 조합원 867명으로 50.4%, 비조합원은 853명으로 49.6%로 나타났다. 연령대 구성은 20대 26명, 30대 1,075명, 40대 577명, 50대 42명으로, 그 비율은 각각 1.5%, 62.5%, 33.5%, 2.4%이며 30대와 40대의 비중이 높았다.

[표 2] 성·조합원여부·연령대별 구성

구분		응답자 수(명)	비율(%)
성별	남성	1,720	100.0
조합원여부	조합원 <sup>2)</sup>	867	50.4
	비조합원	853	49.6
연령대	20대	26	1.5
	30대	1,075	62.5
	40대	577	33.5
	50대	42	2.4
전체		1,720	100.0

고용형태별로는 정규직 1,464명, 무기계약직 220명, 비정규직 36명으로, 그 비율은 각각 85.1%, 12.8%, 2.1%이며 정규직 비중이 매우 높았다. 사업장 규모별로는 1,000인 이상 379명, 300인~999인 이하 280명, 100인~299인 이하 435명, 30인~99인 미만 403명, 5인~29인 이하 208명, 4인 이하 15명으로, 그 비율은 각각 22.0%, 16.3%, 25.3%, 23.4%, 12.1%, 0.9%로 나타나 300명 이상 대기업 응답이 38.3%로 높게 나타났다. 산업 부문별로는 공공 부문 552명, 민간 부문 1,168명으로, 그 비율은 각각 32.1%, 67.9%로 민간 부문이 더 높았다.

[표 3] 고용형태·사업장규모·산업부문별 구성

구분		응답자 수(명)	비율(%)
고용형태	정규직	1,464	85.1
	무기계약직	220	12.8
	비정규직	36	2.1
사업장 규모	1,000인 이상	379	22.0
	300인 ~ 999인 이하	280	16.3
	100인 ~ 299인 이하	435	25.3
	30인 ~ 99인 이하	403	23.4
	5인 ~ 29인 이하	208	12.1
	4인 이하	15	0.9

2) 조합원 응답자 수 867명(100.0%)의 가맹조직별 응답자 수는 다음과 같다. 건설산업연맹 37명(2.2%), 공무원노조 207명(12.0%), 공공운수노조 166명(9.7%), 교수노조 4명(0.2%), 금속노조 154명(9.0%), 대학노조 9명(0.5%), 민주일반연맹 47명(2.7%), 보건의료노조 55명(3.2%), 비정규교수노조 1명(0.1%), 사무금융노조 42명(2.4%), 서비스연맹 29명(1.7%), 언론노조 15명(0.9%), 전교조 37명(2.2%), 정보경제연맹 5명(0.3%), 화석식품노조 37명(2.2%), 지역본부 직가입 22명(1.3%)이다.

산업 부문	공공 부문	552	32.1
	민간 부문	1,168	67.9
전체		1,720	100.0

근속기간별로는 1년 미만 6명, 1년~5년 미만 327명, 5년~10년 미만 832명, 10년~15년 미만 390명, 15년 이상 165명으로, 그 비율은 각각 0.3%, 19.0%, 48.4%, 22.7%, 9.6%로 나타났다. 월 가구 총소득별로는 1,000만원 이상 60명, 700만원~1,000만원 미만 194명, 500만원~700만원 미만 533명, 400만원~500만원 미만 496명, 300만원~400만원 미만 333명, 200만원~300만원 미만 101명, 200만원 미만 3명으로, 그 비율은 각각 3.5%, 11.3%, 31.0%, 28.8%, 19.4%, 5.9%, 0.2%로 나타났다.

[표 4] 근속기간·월가구총소득별 구성

구분		응답자 수(명)	비율(%)
근속 기간	1년 미만	6	0.3
	1년 ~ 5년 미만	327	19.0
	5년 ~ 10년 미만	832	48.4
	10년 ~ 15년 미만	390	22.7
	15년 이상	165	9.6
월가구 총소득	1,000만원 이상	60	3.5
	700만원 ~ 1,000만원 미만	194	11.3
	500만원 ~ 700만원 미만	533	31.0
	400만원 ~ 500만원 미만	496	28.8
	300만원 ~ 400만원 미만	333	19.4
	200만원 ~ 300만원 미만	101	5.9
	200만원 미만	3	0.2
전체		1,720	100.0

업종에서는 19개 업종 중 제조업이 22.3%(383명)로 가장 높았고, 공공행정 국방 및 사회보장 행정 14.4%(247명), 정보통신업 10.6%(183명), 보건업 및 사회복지 서비스업 7.0%(120명), 교육서비스업 6.2%(107명), 금융 및 보험업 6.0%(104명) 등의 순으로 나타났다. 직종에서는 사무직이 49.4%(850명)로 가장 높았고, 생산직 15.2%(261명), 전문직 10.5%(180명), 관리직 8.0%(137명), 서비스직 7.6%(130명) 등의 순으로 나타났다.

[표 5] 업종·직종별 구성

업종	직종
제조업 22.3%(383명)	사무직 49.4%(850명)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정 14.4%(247명)	생산직 15.2%(261명)
정보통신업 10.6%(183명)	전문직 10.5%(180명)
보건업 및 사회복지 서비스업 7.0%(120명)	관리직 8.0%(137명)
교육서비스업 6.2%(107명)	서비스직 7.6%(130명)
금융 및 보험업 6.0%(104명)	운수직 2.8%(48명)



도매 및 소매업 5.6%(97명) 건설업 5.5%(95명) 운수 및 창고업 5.3%(92명) 전문, 과학 및 기술 서비스업 5.2%(90명) 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 2.8%(49명) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 2.0%(34명) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 1.8%(31명) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 1.6%(28명) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 1.6%(28명) 부동산업 1.0%(18명) 농업, 임업 및 어업 0.4%(7명) 광업 0.2%(4명) 국제 및 외국기관 0.2%(3명)	판매직 2.1%(36명) 건설직 2.0%(34명) 청소, 시설관리, 단순노무직 0.9%(15명) 기타 1.7%(29명)
전체 100.0%(1,720명)	전체 100.0%(1,720명)

### 3. 주요 분석 결과

#### 1) 남성 노동자 육아휴직 경험의 효과

##### ① 사회의식 변화와 성차별적 현실

2023년 여성 취업률은 43.8%로 과거보다 지속적으로 증가하고 있고, 여성의 일할 권리와 성평등 의식은 높아지고 있다. 통계청의 사회조사 결과에서도 이 변화를 알 수 있다. 2023년 “가사·돌봄과 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다”는 남성, 여성의 긍정 응답률은 2013년에 비해 높게 나타난다. 특히 2023년 20대, 30대 청년의 경우 전체 긍정 응답률보다 높게 나타나 성역할 고정관념이 낮아지고 있다고 볼 수 있다.

[표 6] 가사·돌봄과 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다 : 여성취업에 대한 견해(단위: %)

	2013년		2023년	
	남성	여성	남성	여성
전체	51.1	53.0	58.5	61.6
20 ~ 29세	57.7	63.0	66.6	76.0
30 ~ 39세	47.7	46.9	64.4	65.1
40 ~ 49세	49.1	49.0	57.9	59.9
50 ~ 59세	51.2	50.6	57.7	59.4

- 자료 : 통계청, 「사회조사」

일과 가정생활 중 우선도 조사에서도 의식변화가 있다. 2023년 일과 가정생활 중 우선시 되는 것에 대해 “둘 다 비슷하게 생각한다” 47.4%, “일을 우선시 하는 편이다” 21.4%, “가정생활을 우선시 하는 편이다” 14.3%, “일을 우선시 한다” 13.1%, “가정생활을 우선시 한다” 3.8% 순으로 나타나는데, 남성의 경우 2013년에 비해 ‘일을 우선시’ 하는 응답률이 낮아지고 ‘둘 다 비슷하게 생각한다’는 답변이 크게 높아졌다.<sup>3)</sup>

[표 7] 일·가정생활 모두 비슷하게 생각한다 : 일과 가정생활 우선도(단위: %)

	2013년		2023년	
	남성	여성	남성	여성
전체	36.0	41.5	43.9	51.9
19 ~ 29세	26.0	26.4	41.7	45.9
30 ~ 39세	28.1	40.5	41.1	47.3
40 ~ 49세	28.1	47.1	45.9	54.1
50 ~ 59세	26.3	45.1	44.6	56.9

- 자료 : 통계청, 「사회조사」

반면 노동시장 구조는 여전히 성차별적이다. 2023년 사회조사 결과에서 여성취업 장애 요인이 육아부담(76.5%), 가사부담(49.1%), 불평등한 근로여건(44.7%), 여성에 대한 사회적 편견(36.3%), 가족돌봄(육아제외)(24.8%), 구인정보 부족(11.4%) 순으로 나타나 여전히 성역할 고정관념 속에서 노동시장이 작동하고 있는 것을 알 수 있다. 이 중 여성취업 장애 요인 1순위로 꼽힌 ‘육아부담’ 응답을 연령대별로 살펴보면 남성과 여성 모두 30대, 40대 응답률이 높다(표 8). 여성의 경력단절이 많이 발생하는 시기이자 임신·출산 확률이 높은 시기에 해당하는 30·40대에서 남성, 여성 모두 육아부담을 여성 취업 장애의 주요 요인으로 꼽은 것은 육아부담이 여성만 인식하는 문제가 아니라는 것을 의미한다.

[표 8] 육아부담 : 여성 취업 장애 요인(단위: %)

	2013년		2023년	
	남성	여성	남성	여성
전체	64.8	70.4	74.1	79.0
20 ~ 29세	62.2	72.1	66.9	78.8
30 ~ 39세	74.0	81.2	76.2	88.1
40 ~ 49세	65.8	69.0	81.9	84.3
50 ~ 59세	63.4	67.2	75.5	76.5

- 자료 : 통계청, 「사회조사」

3) 2013년 조사결과, 일과 가정생활 중 우선시되는 것에 대해 “둘 다 비슷하게 생각한다” 33.4%, “일을 우선시 하는 편이다” 27.8%, “일을 우선시 한다” 27.1%, “가정생활을 우선시 하는 편이다” 8.6%, “가정생활을 우선시 한다” 3.0% 순으로 응답했다.

## ② 남성 노동자의 육아휴직 경험 효과

그렇다면 설문조사 응답자들은 어떤 이유로 육아휴직을 사용하며, 육아휴직 사용에 대한 만족도가 어떠한지 살펴보자.

육아휴직을 사용한 주된 이유를 살펴보면 ‘배우자와 육아 부담을 나누기 위해서’ 응답률이 40.5%로 제일 높고, ‘아이와 함께 하는 시간을 갖기 위해서’ 응답률이 23.4%로 2순위를 차지했다. 응답의 연령대별 특성에서 비중이 높은 30대와 40대에서도 모두 1, 2순위 응답이 동일하고 두 가지 응답을 합친 비율이 각각 63.4%(39.7%, 23.7%), 64.4%(41.2%, 23.2%)로 나타났다. 이것은 [표 6], [표 7]에서 살펴본 것과 같이 성평등 의식과 함께 일·가정 균형에 대한 요구가 높은 사회 변화와 연동되어 있다고 볼 수 있다.

[표 9] 육아휴직을 사용한 주된 이유(단위: 명, %)

	20대	30대	40대	50대	전체
배우자와 육아 부담을 나누기 위해서	10	427	238	22	697(40.5)
아이와 함께 하는 시간을 갖기 위해서	4	255	134	9	402(23.4)
아이를 돌볼 사람이 나밖에 없어서	6	146	99	5	256(14.9)
법률로 보장되어 있고, 급여도 지급되기 때문에	4	142	53	2	201(11.7)
다른 직장동료가 육아휴직을 사용한 사례를 보고	2	89	36	2	129(7.5)
노동조합과 회사 간의 단체교섭 협약에 있기 때문에	0	10	7	1	18(1.0)
회사의 홍보	0	1	0	0	1(0.1)
기타	0	5	10	1	16(0.9)
전체	26	1,075	577	42	1,720(100.0)

육아휴직 사용 기간 중, 사용 후의 만족도에 대한 응답을 살펴보면 만족도가 모두 높게 나타났다. 육아부담 감소, 가사 분담 갈등의 감소, 자녀와의 친밀도 강화, 부부간 의사소통 등 가족관계에 도움, 가사노동 및 자녀 돌봄에 대한 성역할 고정관념 해소, 육아휴직 사용 동료에 대한 이해 강화 등에서 만족도가 높게 나타나 육아휴직 제도가 ‘남성은 생계부양자, 여성은 육아돌봄 전담자’라는 성역할 고정관념을 깨는데 큰 도움을 줄 수 있다는 것을 보여 준다. 남성 육아휴직 제도가 강화되어야 한다는 응답도 97.2%로 압도적으로 높게 나타났다.

[표 10] 육아휴직 사용 기간과 사용 후 만족도

	긍정	부정
육아휴직 사용 기간 중 육아에 대한 부담을 덜 수 있었다	95.5%	4.6%
육아휴직 사용 기간 중 가사 분담에 대한 갈등이 줄어들었다	94.0%	6.0%

육아휴직 사용 후 자녀와 함께하는 시간이 많아졌다(친밀도, 유대 강화)	92.7%	7.3%
육아휴직 사용 후 부부간 의사소통 등 가족관계에 도움이 되었다	92.8%	7.2%
육아휴직 사용 후 가사노동, 자녀 돌봄을 남성도 당연히 같이 해야 하는 것으로 생각하게 되었다	93.6%	6.3%
육아휴직 사용 후 가사노동, 자녀 돌봄 시간이 증가했다	94.7%	5.3%
육아휴직 사용 후 육아휴직을 사용하는 동료를 더 잘 이해하게 되었다	93.4%	6.6%

## 2) 육아휴직 사용 격차

### ① 고용보험 적용 사각지대와 고용형태에 따른 사용 격차

육아휴직은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「고용보험법」등에서 규정하고 있으며, 그 대상은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해서 휴직을 신청하는 경우에 해당한다. 육아휴직 기간은 1년 이내로 규정되어 있다. 하지만 육아휴직을 사용하는 노동자에게 지급하는 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급하는 구조이기 때문에 이에 적용되지 못하는 노동자가 많아 모든 노동자의 보편적 권리로 보장되지 않으며 법·제도적으로 육아휴직 사용 범위가 크게 제한되어 있다.

고용보험의 적용 제외 대상은 자영업자(비임금노동자)<sup>4)</sup>, 주당 평소 노동시간 15시간 미만인 단시간 노동자(3개월 이상 근속 제외), 5인 미만의 1차 산업, 가사노동자, 특수고용노동자, 외국인노동자, 65세 이상 노동자, 다른 법에 적용으로 제외되어 있는 공무원·별정우체국·사립학교교직원 등이다.<sup>5)</sup>

고용보험이 적용되는 임금노동자 중에서도 고용형태에 따라 고용보험 적용 격차가 크다. 2023년 8월 기준 정규직의 고용보험 가입률 91.9%, 비정규직 가입률 54.2%(한시직 59.7%, 기간제 71.1%, 비기간제 44.6%, 시간제 33.6%, 비전형 50.8%)로 나타나 정규직 외 불안정 노동자들의 고용보험 가입률이 낮다.<sup>6)</sup> 2023년 8월 기준 취업자 중 비임금노동자가 23.4%, 임금노동자 중 비정규직이 40.0%인 현실을 고려하면 고용보험이 적용되지 않는 사각지대 범위는 너무 넓다.<sup>7)</sup> 남성 노동자 육아휴직 경험 설문조사 응답의 고용형태별 특성에서 정규직 85.1%, 무기계약직 12.8%, 비정규직 2.1% 순으로 정규직 비중이 매우 큰 차이

4) 자영업자는 '고용원이 있는 자영업자', '고용원이 없는 자영업자', '무급가족종사자'를 포함한다. 5인 미만 사업장을 포함해 작은 사업장이 다수 해당한다.

5) 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원, 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 노동자는 고용보험 적용 제외 대상으로 규정되어 있다. 다만, 별정직공무원과 임기제공무원의 본인 의사에 따라 고용보험에 가입할 수 있다. 사립학교 교직원도 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받아 고용보험의 적용을 받지 않는다. 하지만 저출산으로 인한 학령인구 감소로 (지방)대학 학생 수가 감소되어 대학 정원 미충원 및 폐교 문제가 확산되고 있어 사립학교 교직원이 일자리를 잃는 문제가 발생하고 있다.

6) 통계청, 「근로형태별 부가조사」(2023.08).

7) 통계청, 「근로형태별 부가조사」(2023.08). 2023년 8월 기준, 비임금노동자는 6,724천명으로 취업자 28,678천명 중 23.4%를 차지한다. 비정규직 규모는 8,122천명으로 임금노동자 규모 21,954천명 중 40.0%를 차지한다.

로 높게 나타난 결과는 고용보험 적용 사각지대에 따른 사용 격차의 현실이 설문조사 응답에 반영된 것이라 볼 수 있다.

## ② 고용형태와 소득에 따른 사용 격차

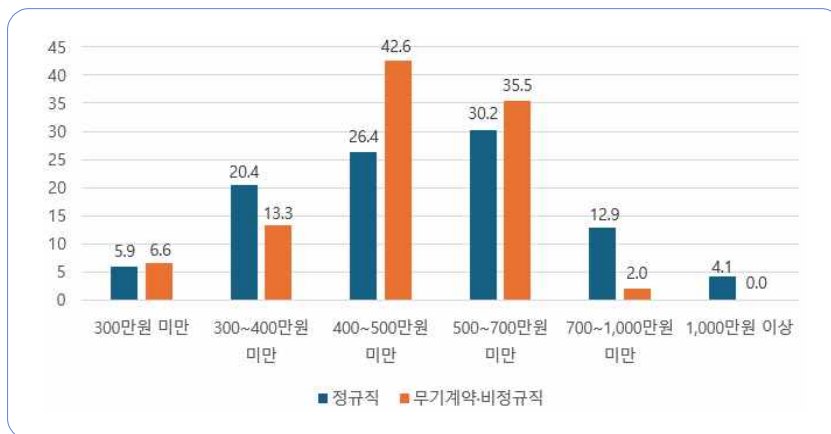
고용보험이 적용되는 고용안정성과 더불어 소득도 육아휴직 사용에 중요한 요인이 된다. 설문조사 응답의 고용형태와 월 가구 총소득 간의 관계를 분석한 결과, 정규직의 경우 '500만원 이상~700만원 미만'이 30.2%로 제일 높고, 다음으로 '400~500만원 미만'이 26.4%로 나타났으며, 무기계약·비정규직은 '400만원 이상~500만원 미만'이 42.6%로 제일 높고 '500~700만원 미만'이 35.5%로 나타났다. 이것은 육아휴직 사용을 위해 일정한 소득 수준이 보장되어야 한다는 것을 의미한다.

[표 11] 고용형태와 월 가구 총소득 교차분석 결과(단위: 명, %)

	정규직	무기계약·비정규직	전체
1,000만원 이상	60(4.1)	0(0.0)	60(3.5)
700~1,000만원 미만	189(12.9)	5(2.0)	194(11.3)
500~700만원 미만	442(30.2)	91(35.5)	533(31.0)
400~500만원 미만	387(26.4)	109(42.6)	496(28.8)
300~400만원 미만	299(20.4)	34(13.3)	333(19.4)
300만원 미만	87(5.9)	17(6.6)	104(6.0)
전체	1,464(100.0)	256(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	61.310(5)***		

- \*\*\* p < .001

[그림 1] 고용형태와 월 가구 총소득 교차분석 결과(단위: %)



### ③ 부모의 고용 형태에 따른 사용 격차

육아휴직 사용 격차는 남성 노동자와 배우자의 고용형태 유형에 따라서도 크게 나타났다. 남성 노동자의 고용형태와 배우자의 고용상태를 확인한 결과 맞벌이 부부가 80.2%(1,380명)로 많았고, 이 중 ‘부-모’의 고용형태가 ‘정규직-정규직’인 경우 57.2%(984명)를 차지했다. 부·모 중 한 명이 정규직인 경우 29.4%(506명), 부·모 모두 정규직이 아닌 경우 13.4%(230명)으로 나타났다.

[표 12] 설문조사 분석결과 육아휴직을 사용한 남성 노동자의 고용형태와 배우자의 고용상태(단위: 명, %)

배우자 \ 남성 노동자	정규직	무기계약직	비정규직	전체
정규직	984	16	11	1,011(58.8)
무기계약직	70	62	2	134(7.8)
비정규직	109	70	9	188(10.9)
자영업자	41	3	3	47(2.7)
전업주부	226	67	11	304(17.7)
학생 또는 취업준비자	14	0	0	14(0.8)
기타(배우자 없음 등)	20	2	0	22(1.3)
기타	9	1	0	10(0.6)
전체	1,464(85.1)	220(12.8)	36(2.1)	1,720(100.0)

부·모인 남성과 여성 모두 정규직일 때 육아휴직 사용률이 높게 나타나는 것은 소득과 더불어 고용 안정성이 중요한 요인으로 작용한다는 것을 의미한다. 육아휴직 사용으로 고용상태가 불안정해질 경우 소득도 불안정해지기 때문에 육아휴직 사용을 기피하게 될 가능성이 크다. 더불어 임신·출산·육아 등으로 인한 여성(배우자)의 경력단절 문제도 남성의 육아휴직 사용을 어렵게 만드는 요인이 될 수 있다.

### ④ 사업장 규모에 따른 사용 격차

육아휴직 사용 격차는 사업장 규모에서도 크게 발생한다. 이것은 통계청 자료를 통해서도 알 수 있다. 15~49세 가임기<sup>8)</sup> 임금노동자를 종사자 규모별로 살펴보면, 300명 이상의 대기업 비율은 전체 14.8%로 낮고 30명 이하 작은 사업장의 노동자 비율이 59.2%로 높다. 4

8) ILO(2022)의 「Care at work」의 보고서에서는 여성과 남성의 가임 연령을 15세에서 49세 사이로 가정한다. 이 글에서도 동일하게 가임 연령을 가정하고 분석하였다.

명 이하의 경우 26.0%에 달한다. 반면 육아휴직자의 경우 300명 이상 대기업 비율이 전체 62.7%로 크게 차지하고 50명 이하는 22.3%, 4명 이하는 5.1%에 불과하다. 남성 육아휴직자의 경우 300명 이상 대기업의 비율이 여성보다 높은 반면 50명 이하 사업장의 비율은 여성보다 낮다. 육아휴직 사용이 대부분 대기업에서 가능하고 작은 사업장에서는 거의 사용하지 어렵다는 것을 의미한다.

[표 13] 종사자 규모별 15~49세(가임기) 임금노동자와 육아휴직자 분포

15~49세(가임기) 임금노동자 분포(2023년)				육아휴직자 현황(2022년)			
종사자 규모	전체	남성	여성	종사자 규모	전체	부	모
300명 이상	2,295천명 (14.8%)	1,433천명 (16.4%)	862천명 (12.6%)	300명 이상	125,484명 (62.7%)	38,018명 (70.1%)	87,466명 (60.0%)
100~299명 이하	1,465천명 (9.4%)	899천명 (10.3%)	566천명 (8.3%)	50~299명 이하	28,957명 (14.5%)	7,988명 (14.7%)	20,969명 (14.4%)
30~99명 이하	2,580천명 (16.6%)	1,414천명 (16.2%)	1,166천명 (17.1%)	5~49명 이하	34,358명 (17.2%)	5,888명 (10.9%)	28,470명 (19.5%)
10~29명 이하	2,925천명 (18.8%)	1,579천명 (18.1%)	1,346 (19.7%)				
5~9명 이하	2,237천명 (14.4%)	1,147천명 (13.1%)	1,090천명 (16.0%)				
4명 이하	4,048천명 (26.0%)	2,252천명 (25.8%)	1,796천명 (26.3%)	4명 이하	10,120명 (5.1%)	2,058명 (3.8%)	8,062명 (5.5%)
-	-	-	-	미상	1,057명 (0.5%)	288명 (0.5%)	769명 (0.5%)
전체	15,550천명 (100.0%)	8,724천명 (100.0%)	6,826천명 (100.0%)	전체	199,976명 (100.0%)	54,240명 (100.0%)	145,736명 (100.0%)

- 자료 : 통계청, 「근로형태별 부가조사」(2023.08) 원자료, 「육아휴직통계」

남성 노동자 육아휴직 경험 설문조사 응답의 사업장 규모별 특성에서도 응답자 전체 1,720명 중 300명 이상 대기업이 48.3%로 높고 299명 이하 사업장에서는 사업장 규모가 작을 수록 응답 비율이 낮게 나타나 사업장 규모에 따른 사용 격차 현실이 설문조사 응답에서도 반영된 것으로 보인다.

구체적으로 사업장 규모와 고용형태 간 관계를 분석한 결과, 300인 이상 사업장에서 정규직은 43.8%로 무기계약·비정규직 12.9%보다 큰 차이를 보인다. 299인 이하 사업장에서는 사업장 규모가 작아질수록 정규직과 무기계약·비정규직 모두 응답률이 낮게 나타났다.

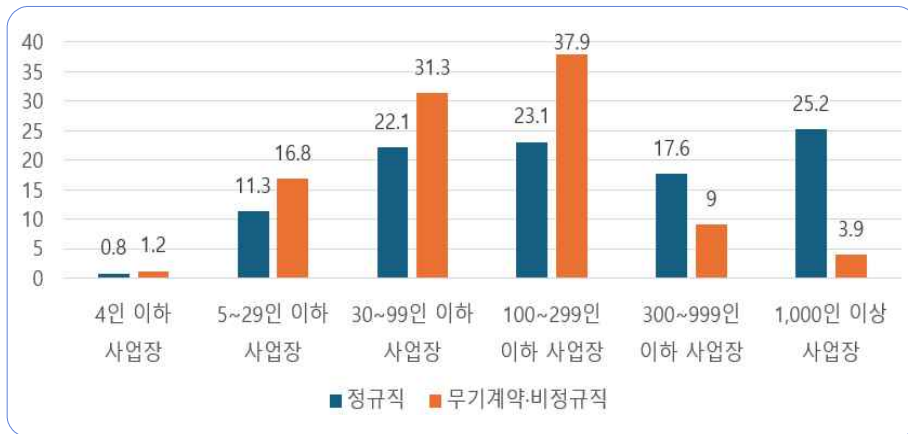
[표 14] 고용형태와 사업장 규모 교차분석 결과(단위: 명, %)

	정규직	무기계약·비정규직	전체
1,000인 이상 사업장	369(25.2)	10(3.9)	379(22.0)
300~999인 이하 사업장	257(17.6)	23(9.0)	280(16.3)
100~299인 이하 사업장	338(23.1)	97(37.9)	435(25.3)

30~99인인 이하 사업장	323(22.1)	80(31.3)	403(23.4)
5~29인 이하 사업장	165(11.3)	43(16.8)	208(12.1)
4인 이하 사업장	12(0.8)	3(1.2)	15(0.9)
전체	1,464(100.0)	256(100.0)	1,720(100.)
X <sup>2</sup> (df)	87.232(5)***		

- \*\*\* p < .001

[그림 2] 고용형태와 사업장 규모 교차분석 결과(단위: %)



사업장 규모와 월 가구 총소득 간의 관계에서도 300인 이상 사업장의 응답 비율이 월 가구 총소득별로 모두 가장 높게 나타나 사용 격차를 보였다. 구체적으로 300인 이상 사업장의 육아휴직 사용 응답 비율은 300만원 미만에서 13.2%, 300~400만원 미만 29.1%, 400~500만원 미만 42.2%, 500~700만원 미만 63.2%, 700~1000만원 미만 38.3%, 1000만원 이상 14.0%로 나타났다.

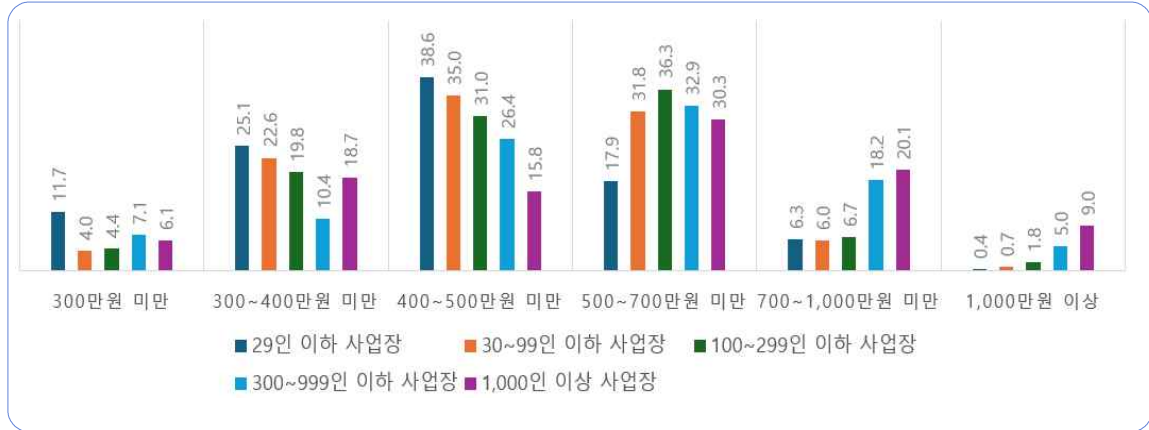
[표 15] 사업장 규모와 월가구 총소득 교차분석 결과(단위: 명, %)

	1,000인 이상	300~999인 미만	100~299인 미만	30~99인 미만	29인 미만	전체
1,000만원 이상	34(9.0)	14(5.0)	8(1.8)	3(0.7)	1(0.4)	60(3.5)
700~1,000만원 미만	76(20.1)	51(18.2)	29(6.7)	24(6.0)	14(6.3)	194(11.3)
500~700만원 미만	115(30.3)	92(32.9)	158(36.3)	128(31.8)	40(17.9)	533(31.0)
400~500만원 미만	60(15.8)	74(26.4)	135(31.0)	141(35.0)	86(38.6)	496(28.8)
300~400만원 미만	71(18.7)	29(10.4)	86(19.8)	91(22.6)	56(25.1)	333(19.4)
300만원 미만	23(6.1)	20(7.1)	19(4.4)	16(4.0)	26(11.7)	104(6.0)
전체	379(100.0)	280(100.0)	435(100.0)	403(100.0)	223(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	201.278(20)***					

- \*\*\* p < .001



[그림 3] 사업장 규모와 월 가구 총소득 교차분석 결과(단위: %)



### ⑤ 업종에 따른 사용 격차

육아휴직 사용 격차는 업종별로도 발생한다. 통계청의 「육아휴직통계」 자료에 따르면 남성(부)의 경우 ‘제조업’이 22.6%로 제일 높고, ‘공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’ 20.2%, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’ 10.0% 등의 순이고, 여성(모)은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 19.1%로 제일 높고, ‘공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’ 15.0%, ‘교육서비스업’ 12.5%, ‘제조업’ 11.0% 등의 순으로 나타난다. 남성의 경우 상위 3개 업종에서 52.8%를 차지하고 여성의 경우 상위 3개 업종에서 46.6%를, 상위 4개 업종에서 57.6%를 차지하는 것으로 나타나 성별로 육아휴직자의 업종 차이가 있다. 남성 육아휴직자가 많은 업종의 경우 설문조사 응답의 업종별 특성에서도 비슷하게 나타났다. [표 5]와 같이 ‘제조업’ 22.3%, ‘공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’ 14.4%, ‘정보통신업’ 10.6% 등의 순으로 특정 업종에 남성 육아휴직자가 집중되어 있는 것으로 나타났고, 이는 업종에 따른 육아휴직 사용 격차 현실이 설문조사 응답에서도 반영된 것으로 보인다.

[표 16] 2022년 산업대분류별 육아휴직자 현황

업종	전체		부		모	
	육아휴직자 (명)	비율 (%)	육아휴직자 (명)	비율 (%)	육아휴직자 (명)	비율 (%)
제조업	28,331	14.2%	12,272	22.6%	16,059	11.0%
건설업	4,022	2.0%	1,696	3.1%	2,326	1.6%
도매 및 소매업	16,817	8.4%	4,852	8.9%	11,965	8.2%
운수 및 창고업	5,694	2.8%	2,527	4.7%	3,167	2.2%
숙박 및 음식점업	2,756	1.4%	827	1.5%	1,929	1.3%

정보통신업	8,214	4.1%	2,565	4.7%	5,649	3.9%
금융 및 보험업	12,351	6.2%	2,070	3.8%	10,281	7.1%
전문, 과학 및 기술 서비스업	18,746	9.4%	5,415	10.0%	13,331	9.1%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	9,861	4.9%	2,947	5.4%	6,914	4.7%
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	32,846	16.4%	10,980	20.2%	21,866	15.0%
교육 서비스업	21,139	10.6%	2,925	5.4%	18,214	12.5%
보건업 및 사회복지 서비스업	29,652	14.8%	1,822	3.4%	27,830	19.1%
기타	9,547	4.8%	3,342	6.2%	6,205	4.3%
전체	199,976	100.0%	54,240	100.0%	145,736	100.0%

- 자료 : 통계청, 「육아휴직통계」

### ⑥ 육아휴직 사용 기간의 격차

설문조사에 응답한 남성 노동자의 육아휴직 사용 기간을 살펴보면, ‘1~3개월’ 35.1%, ‘7~12개월’ 29.0%, ‘4~6개월’ 28.3%, ‘12개월 초과’ 7.6% 순으로 나타났으며, 이 중 3개월 이내 단기간 사용 응답률이 제일 높았다.

[그림 4] 육아휴직 사용 기간 응답 결과



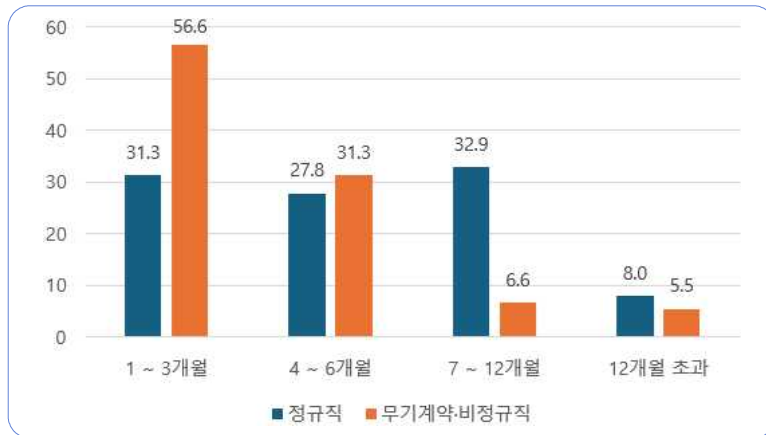
3개월 이내 단기간 육아휴직 사용 비율은 무기계약·비정규직에서 높게 나타났다. 고용형태와 육아휴직 사용 기간 간의 관계를 분석한 결과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 정규직은 7~12개월(32.9%), 1~3개월(31.3%), 4~6개월(32.9%), 12개월 초과(8.0%) 순으로 나타났으며, 무기계약·비정규직은 1~3개월(56.6%), 4~6개월(31.3%), 7~12개월(6.6%), 12개월 초과(5.5%) 순으로 나타났다. 정규직의 경우 12개월 초과, 7~12개월 기간이 무기계약·비정규직보다 더 높은 반면, 무기계약·비정규직의 경우 1~3개월, 4~6개월 기간이 정규직보다 응답 비율이 높게 나타났다.

[표 17] 고용 형태와 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: 명, %)

	정규직	무기계약·비정규직	전체
1 ~ 3개월	458(31.3)	145(56.6)	603(35.1)
4 ~ 6개월	407(27.8)	80(31.3)	487(28.3)
7 ~ 12개월	482(32.9)	17(6.6)	499(29.0)
12개월 초과	117(8.0)	14(5.5)	131(7.6)
전체	1,464(100.0)	256(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	94.582(3)***		

- \*\*\* p < .001

[그림 5] 고용 형태와 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: %)



육아휴직 사용 기간과 월 가구 총소득 간의 관계에서는 월 가구 총소득에 따라 육아휴직 사용 기간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 500만원 미만의 경우 1~3개월 단기간 사용 응답 비율이 500만원 이상보다 높게 나타났으며, 500만원 이상의 경우 7~12개월 기간의 사용 응답률이 높게 나타났다.

[표 18] 월 가구 총소득과 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: 명, %)

	1000 만원 이상	700~1000 만원 미만	500~700만 원 미만	400~500만 원 미만	300~400만 원 미만	300 만원 미만	전체
1 ~ 3개월	13 (21.7)	48 (24.7)	163 (30.6)	218 (44.0)	132 (39.6)	29 (27.9)	603 (35.1)
4 ~ 6개월	12 (20.0)	52 (26.8)	176 (33.0)	117 (23.6)	100 (30.0)	30 (28.8)	487 (28.3)
7 ~ 12개월	30 (50.0)	73 (37.6)	160 (30.0)	131 (26.4)	74 (22.2)	31 (29.8)	499 (29.0)
12개월 초과	5 (8.3)	21 (10.8)	34 (6.4)	30 (6.0)	27 (8.1)	14 (13.5)	131 (7.6)
전체	60	194	533	496	333	104	1,720

	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	67.612(15)***						

- \*\*\* p < .001

[그림 6] 월 가구 총소득과 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: %)



육아휴직 사용 기간과 사업장 규모 간의 관계에서도 사업장 규모에 따라 육아휴직 사용 기간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 1,000인 이상 대기업의 경우 7~12개월 응답률이 제일 높았고, 그 외 사업장 규모에서는 1~3개월 단기간 응답률이 제일 높게 나타났다.

[표 19] 사업장 규모와 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: 명, %)

	1,000인 이상	300~999인 미만	100~299인 미만	30~99인 미만	29인 미만	전체
1 ~ 3개월	100(26.4)	103(36.8)	149(34.3)	149(37.0)	102(45.7)	603(35.1)
4 ~ 6개월	76(20.1)	83(29.6)	140(32.2)	115(28.5)	73(32.7)	487(28.3)
7 ~ 12개월	150(39.6)	76(27.1)	122(28.0)	116(28.8)	35(15.7)	499(29.0)
12개월 초과	53(14.0)	18(6.4)	24(33.1)	23(5.7)	13(5.8)	131(7.6)
전체	379(100.0)	280(100.0)	435(100.0)	403(100.0)	223(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	84.064(12)***					

- \*\*\* p < .001

[그림 7] 사업장 규모와 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: %)



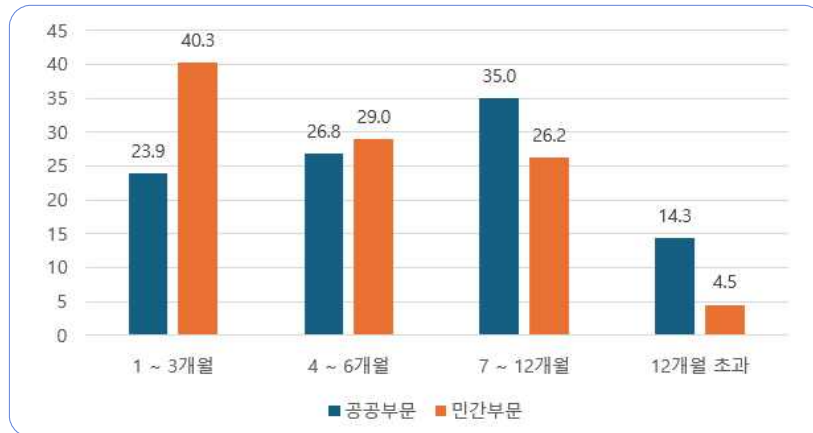
산업 부문과 육아휴직 사용 기간 간의 관계에서도 통계적으로 유의미한 관계가 나타났다. 민간 부문의 경우 1~3개월 단기간 응답률이 가장 높게 나타난 반면 공공 부문의 경우 7~12개월 응답률이 가장 높게 나타났다.

[표 20] 산업 부문과 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: 명, %)

	공공 부문	민간 부문	전체
1 ~ 3개월	132(23.9)	471(40.3)	603(35.1)
4 ~ 6개월	148(26.8)	339(29.0)	487(28.3)
7 ~ 12개월	193(35.0)	306(26.2)	499(29.0)
12개월 초과	79(14.3)	52(4.5)	131(7.6)
전체	552(100.0)	1,168(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	87.219(3)***		

- \*\*\* p < .001

[그림 8] 산업 부문과 육아휴직 사용 기간 교차분석 결과(단위: %)



### 3) 육아휴직 사용과 차별

#### ① 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 환경

남성 노동자의 육아휴직 사용률이 낮은 이유에 대해서는 회사에서 남성 노동자 육아휴직 사용 현황, 회사에서 육아휴직 신청 분위기 여부, 남성이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유, 육아휴직 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점 등에 대한 응답을 통해 살펴본다.

우선, 회사에서 남성 노동자의 육아휴직 사용 현황에 대해서는 ‘육아휴직을 사용한 남성 노동자가 1~2명 있었다’ 응답이 41.6%로 제일 높았고, ‘육아휴직을 사용한 남성 노동자가 3명 이상 있었다’ 33.0%, ‘나 이전에 육아휴직을 사용한 남성 노동자가 한 명도 없었다’ 1

1.7% 이었으며, ‘남성 대부분 육아휴직을 사용한다’ 응답은 7.1%로 제일 낮게 나타났다.

사업장 규모와 회사에서 남성 노동자 육아휴직 사용 현황의 관계를 분석한 결과 유의미한 관계가 나타났다. ‘나 이전에 육아휴직을 사용한 남성이 한 명도 없었다’ 응답에서 ‘29인 이하’ 사업장(25.7%)이 제일 높았고, ‘육아휴직을 사용한 남성이 3명 이상 있었다’와 ‘남성 대부분 육아휴직을 사용한다’ 응답에서 ‘1,000인 이상’ 사업장이 제일 높게 나타나 사업장 규모가 작은 경우 대기업에 비해 남성 육아휴직 사용 분위기가 어렵다는 것을 알 수 있다.

[표 21] 사업장 규모별 회사에서 남성 노동자 육아휴직 사용 현황(단위: 명, %)

	나 이전에 육아휴직을 사용한 남성이 한 명도 없었다	육아휴직을 사용한 남성이 1~2명 있었다	육아휴직을 사용한 남성이 3명 이상 있었다	남성 대부분 육아휴직을 사용한다	잘 모르겠다	전체
1,000인 이상	39(19.3)	93(13.0)	175(30.9)	38(31.1)	34(30.1)	379(22.0)
300~999인 이하	27(13.4)	103(14.4)	107(18.9)	19(15.6)	24(21.2)	280(16.3)
100~299인 이하	41(20.3)	202(28.2)	139(24.5)	30(24.6)	23(20.4)	435(25.3)
30~99인인 이하	43(21.3)	198(27.7)	117(20.6)	25(20.5)	20(17.7)	403(23.4)
29인 이하	52(25.7)	120(16.8)	29(5.1)	10(8.2)	12(10.6)	223(13.0)
전체	202(100.0)	716(100.0)	567(100.0)	122(100.0)	113(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	140.359(16)***					

- \*\*\* p < .001

회사에서 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 있는 분위기에 대해 설문조사 응답자 중 ‘남녀 모두 언제든지 자유롭게 신청할 수 있는 분위기’라고 응답한 비율은 29.0%에 그쳤고, 남성 이든 여성이든 육아휴직 신청을 하는데 눈치가 보이거나 남녀 모두 어렵다는 부정적 응답은 71.0%에 달했다.

회사의 여성 노동자 비율과 육아휴직 신청 분위기의 관계를 분석한 결과 ‘여성이 거의 대부분’인 회사를 제외하고 ‘남녀 모두 신청을 가능하지만 부담을 느끼거나 눈치가 보인다’는 응답이 1순위로 많았다. 그리고 ‘여성은 자유롭게 신청할 수 있으나 남성은 그렇지 않은 분위기이다’ 응답 비율은 ‘남성은 자유롭게 신청할 수 있으나 여성은 그렇지 않은 분위기이다’ 보다 회사의 여성 비율과 상관없이 높게 나타났다. 이는 성역할 고정관념으로 인해 남성의 육아휴직 사용을 부정적으로 바라보는 분위기가 크게 작용하고 있는 것을 의미한다.

[표 22] 회사의 여성 노동자 비율별로 육아휴직 신청 분위기 응답 결과(단위: 명, %)

	여성이 거의 대부분	여성이 절반 이상	남녀 비슷	남성이 절반 이상	남성이 거의 대부분	전체
남녀 모두 언제든지 자유롭게 신청할 수 있	40	119	126	96	118	499

는 분위기이다	(40.8)	(36.4)	(26.3)	(21.6)	(31.7)	(29.0)
남녀 모두 신청은 가능하지만 부담을 느끼거나 눈치가 보인다	38 (38.8)	151 (46.2)	262 (54.7)	229 (51.6)	181 (48.7)	861 (50.1)
여성은 자유롭게 신청할 수 있으나 남성은 그렇지 않은 분위기이다	16 (16.3)	52 (15.9)	77 (16.1)	103 (23.2)	45 (12.1)	293 (17.0)
남성은 자유롭게 신청할 수 있으나 여성은 그렇지 않은 분위기이다	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	2 (0.5)	0 (0.0)	4 (0.2)
남녀 모두 어렵다	4 (4.1)	5 (1.5)	12 (2.5)	14 (3.2)	28 (7.5)	63 (3.7)
전체	98 (100.0)	327 (100.0)	479 (100.0)	444 (100.0)	372 (100.0)	1,720 (100.0)
X <sup>2</sup> (df)	67.808(16)***					

- \*\*\* p < 0.001

육아휴직 신청 분위기에 대한 부정적 응답은 고용형태 중 정규직보다 무기계약·비정규직에서, 사업장 규모 중 1,000인 이상보다 그 보다 작은 사업장 규모들에서, 산업 부문 중 공공 부문보다 민간 부문에서 더 많이 나타났다.

[표 23] 고용형태별, 사업장 규모별, 산업 부문별 회사에서 육아휴직 신청 분위기(단위: 명, %)

	남녀 모두 언제든지 자유롭게 신청할 수 있는 분위기이다	남녀 모두 신청은 가능하지만 부담을 느끼거나 눈치가 보인다	여성은 자유롭게 신청할 수 있으나 남성은 그렇지 않은 분위기이다	남성은 자유롭게 신청할 수 있으나 여성은 그렇지 않은 분위기이다	남녀 모두 어렵다	전체
전체	499(29.0)	861(50.1)	293(17.0)	4(0.2)	63(3.7)	1,720(100.0)
정규직	472(32.2)	686(46.9)	245(16.7)	4(0.3)	57(3.9)	1464(100.0)
무기계약·비정규직	27(10.5)	175(68.4)	48(18.8)	0(0.0)	6(2.3)	256(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	58.118(4)***					
1,000인 이상	172(45.4)	148(39.1)	53(14.0)	0(0.0)	6(1.6)	379(100.0)
300~999인 이하	81(28.9)	141(50.4)	53(18.9)	0(0.0)	5(1.8)	280(100.0)
100~299인 이하	105(24.1)	241(55.4)	73(16.8)	3(0.7)	13(3.0)	435(100.0)
30~99인인 이하	102(25.3)	218(54.1)	64(15.9)	1(0.2)	18(4.5)	403(100.0)
29인 이하	39(17.5)	113(50.7)	50(22.4)	0(0.0)	21(9.4)	223(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	105.005(16)***					
공공 부문	253(45.8)	226(40.9)	68(12.3)	0(0.0)	5(0.9)	552(100.0)
민간 부문	246(21.1)	635(54.4)	225(19.3)	4(0.3)	58(5.0)	1168(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	122.152(4)***					

- \*\*\* p < 0.001

남성이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유에 대한 응답을 살펴보면 육아휴직 사용으로 인한 불이익이 상위 순위로 나타났다. 응답 순위는 '인사고과, 승진 등 직장생활에 불이익 우려'(27.4%), '육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식'(22.5%), '대체인력 및 추가 인력 채용 부담'(17.2%), '육아휴직 기간 중 소득 감소 부담'(12.7%), '사직권고 및 구조조정 우선순위 포함 우려'(7.7%), '해당 남성 노동자가 많지 않아서'(6.4%), '여성이 적은 사업장 이라서'(2.9%), '육아휴직제도를 잘 몰라서'(0.2%) 이다.

[표 24] 남성이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유 응답 결과

	응답자 수(명)	비율(%)
인사고과, 승진 등 직장생활에 불이익이 우려되어서	335	27.4
육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식	275	22.5
대체인력 및 추가 인력 채용 등에 대한 부담	210	17.2
육아휴직 기간 중 소득 감소에 대한 부담	156	12.7
사직권고 및 구조조정 우선순위에 포함될 수 있기 때문에	94	7.7
해당 남성노동자가 많지 않아서	78	6.4
여성이 적은 사업장이라서	39	3.2
육아휴직제도를 잘 몰라서	35	2.9
기타	2	0.2
전체	1,224*	100.0

- \* : 설문조사 응답자 1,720명 중 '남녀 모두 언제든지 자유롭게 신청할 수 있는 분위기이다'를 제외한 응답자 수.

남성이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유에 대한 응답은 고용형태별, 산업 부문별로 주요한 차이가 나타났다. '육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식', '대체인력 및 추가 인력 채용 등의 부담', '사직권고 및 구조조정 우선순위 포함 우려' 이유에서 무기계약직·비정규직 응답 비율이 정규직보다, 민간 부문이 공공 부문보다 더 높게 나타났다. 이는 무기계약직·비정규직, 민간 부문의 육아휴직 사용 환경이 정규직, 공공 부문보다 더 취약하다는 것을 의미한다.

[표 25] 고용형태별, 산업 부문별로 남성이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유(단위: 명)

	고용형태		산업 부문		전체
	정규직	무기계약직 비정규직*	공공 부문	민간 부문	
인사고과, 승진 등 직장생활에 불이익이 우려되어서	310 (31.2%)	25 (10.9%)	111 (37.1%)	224 (24.2%)	335 (27.4)
육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식	206 (20.7%)	69 (30.0%)	61 (20.4%)	214 (23.1%)	275 (22.5)
대체인력 및 추가 인력 채용 등에 대한 부담	164 (16.5%)	47 (20.4%)	43 (14.4%)	167 (18.1%)	210 (17.2)
육아휴직 기간 중 소득 감소에 대한 부담	126 (12.7%)	30 (13.0%)	47 (15.7%)	109 (11.8%)	335 (27.4)
사직권고 및 구조조정 우선순위에 포함될 수 있기 때문에	60 (6.0%)	34 (14.8%)	5 (1.7%)	89 (9.6%)	94 (7.7)
해당 남성노동자가 많지 않아서	67 (6.7%)	11 (4.8%)	19 (6.4%)	59 (6.4%)	78 (6.4)
여성이 적은 사업장이라서	28 (2.8%)	11 (4.8%)	6 (2.0%)	33 (3.6%)	39 (3.2)
육아휴직제도를 잘 몰라서	32 (3.2%)	3 (1.4%)	7 (2.3%)	28 (3.0%)	35 (2.9)



기타	2 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)	2 (0.2)
전체	995 (100.0%)	230 (100.0%)	299 (100.0%)	925 (100.0%)	1,224 (100.0)
X <sup>2</sup> (df)	61.731(8)***		40.368(8)***		

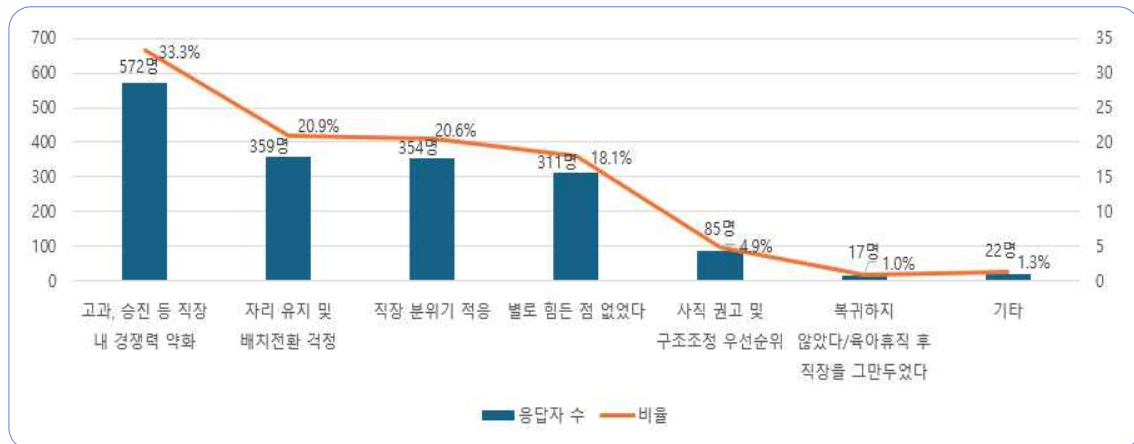
- \*\*\* p < .001

- \* : 이 질문에 응답한 비정규직 전체 빈도수가 21명임. 이것을 무기계약직 응답 수(208명)와 합쳐 분석함.

## ② 육아휴직 사용 복귀 후 힘든 점

육아휴직을 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점의 응답에서도 ‘고과, 승진 등 직장 내 경쟁력 약화’(33.3%), ‘자리 유지 및 배치전환 걱정’(20.9%) 응답이 높게 나타났다. 이것에 ‘사직 권고 및 구조조정 우선순위’(4.9%) 응답까지 포함하면 육아휴직 사용으로 인한 불이익 응답이 59.1%에 달한다.

[그림 9] 육아휴직 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점



‘고과, 승진 등 직장 내 경쟁력 약화’, ‘자리 유지 및 배치전환 걱정’, ‘사직 권고 및 구조조정 우선 순위’를 합한 불이익 응답은 근속기간 중 ‘10~15년 미만’(62.0%). ‘5~10년 미만’(59.4%), ‘5년 미만’(58.2%), ‘15년 이상’(52.1%) 순으로 전체적으로 높게 나타났다. 이는 육아휴직 사용이 인사고과 평가에 중요한 영향을 미친다는 것을 의미하며, 남성 노동자가 육아휴직 사용 시 육아휴직과 인사고과 평가 중 하나를 희생하고 선택해야 하는 상황에 놓일 가능성이 크다.

사업장 규모별로 앞의 세 가지 불이익 응답을 살펴보면, ‘1,000인 이상’(61.7%), ‘300~999인 미만’(61.5%), ‘29인 이하’(60.6%), ‘100~299인 이하’(57.5%), ‘30~99인 이하’(55.8%) 순으로 전체적으로 높게 나타났고, 이 중 ‘사직 권고 및 구조조정 우선 순위’ 응답은 ‘29인

이하' 집단에서 높게 나타나 작은 사업장의 취약성을 보였다.

[표 26] 근속기간, 사업장 규모, 산업 부문별로 육아휴직 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점(단위: 명, %)

		고과, 승진 등 직장 내 경쟁력 약화	자리 유지 및 배치전환 걱정	사직 권고 및 구조조정 우선순위	직장 분위기 적응	별로 힘든 점 없었음	복귀하지 않음/육아휴직 후 직장 그만둠	기타	전체
전체		572 (33.3)	359 (20.9)	85 (4.9)	354 (20.6)	311 (18.1)	17 (1.0)	22 (1.3)	1,720 (100.0)
근속 기간	5년 미만	114 (34.2)	61 (18.3)	19 (5.7)	63 (18.9)	65 (19.5)	8 (2.4)	3 (0.9)	333 (100.0)
	5~10년 미만	282 (33.9)	163 (19.6)	49 (5.9)	183 (22.0)	145 (17.4)	5 (0.6)	5 (0.6)	832 (100.0)
	10~15년 미만	128 (32.8)	98 (25.1)	16 (4.1)	72 (18.5)	64 (16.4)	4 (1.0)	8 (2.1)	390 (100.0)
	15년 이상	48 (29.1)	37 (22.4)	1 (0.6)	36 (21.8)	37 (22.4)	0 (0.0)	6 (3.6)	165 (100.0)
X <sup>2</sup> (df)		42.204(18)**							
사업장 규모	1,000인 이상	135 (35.6)	94 (24.8)	5 (1.3)	64 (16.9)	67 (17.7)	3 (0.8)	11 (2.9)	379 (100.0)
	300~999인 이하	106 (37.9)	54 (19.3)	12 (4.3)	56 (20.0)	48 (17.1)	2 (0.7)	2 (0.7)	280 (100.0)
	100~299인 이하	135 (31.0)	82 (18.9)	33 (7.6)	82 (18.9)	94 (21.6)	5 (1.1)	4 (0.9)	435 (100.0)
	30~99인 이하	128 (31.8)	84 (20.8)	13 (3.2)	98 (24.3)	71 (17.6)	5 (1.2)	4 (1.0)	403 (100.0)
	29인 이하	68 (30.5)	45 (20.2)	22 (9.9)	54 (24.2)	31 (13.9)	2 (0.9)	1 (0.4)	223 (100.0)
X <sup>2</sup> (df)		61.583(24)***							
산업 부문	공공 부문	205 (37.1)	105 (19.0)	11 (2.0)	107 (19.4)	109 (19.7)	5 (0.9)	10 (1.8)	552 (100.0)
	민간 부문	367 (31.4)	254 (21.7)	74 (6.3)	247 (21.1)	202 (17.3)	12 (1.0)	12 (1.0)	1,168 (100.0)
X <sup>2</sup> (df)		22.993**							

- \*\*\* p < .001 \*\* p < .01

그리고 세 가지 불이익 응답을 산업 부문별로 살펴본 결과, 민간 부문(59.4%)이 공공 부문(58.1%)보다 더 높게 나타났고, 그 중 '사직 권고 및 구조조정 우선순위' 응답에서 민간 부문(6.3%)이 공공 부문(2.0%)보다 약 3배 더 높게 나타났다.

이와 같이 회사의 육아휴직 신청 분위기 여부, 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유, 육아휴직 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점에 대한 응답들을 관통하는 핵심적인 문제는 육아휴직 사용으로 인해 배치, 승진, 보상, 사직권고 및 구조조정 등에서 차별을 경험한다는 점이다. 이는 육아휴직을 이유로 해고 및 불리한 처우 금지를 규정한 남녀고용평등법이 제대로 작동하지 않는 것을 의미한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제19조(육아휴직)

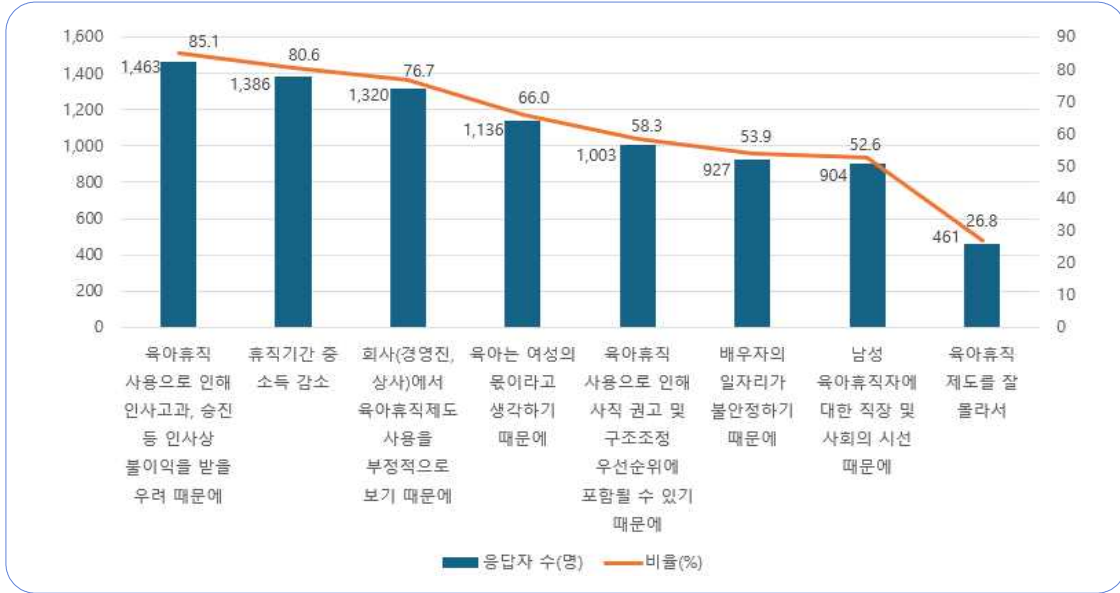
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

#### 4) 남성 노동자의 육아휴직 사용 확대를 위한 주요 조건

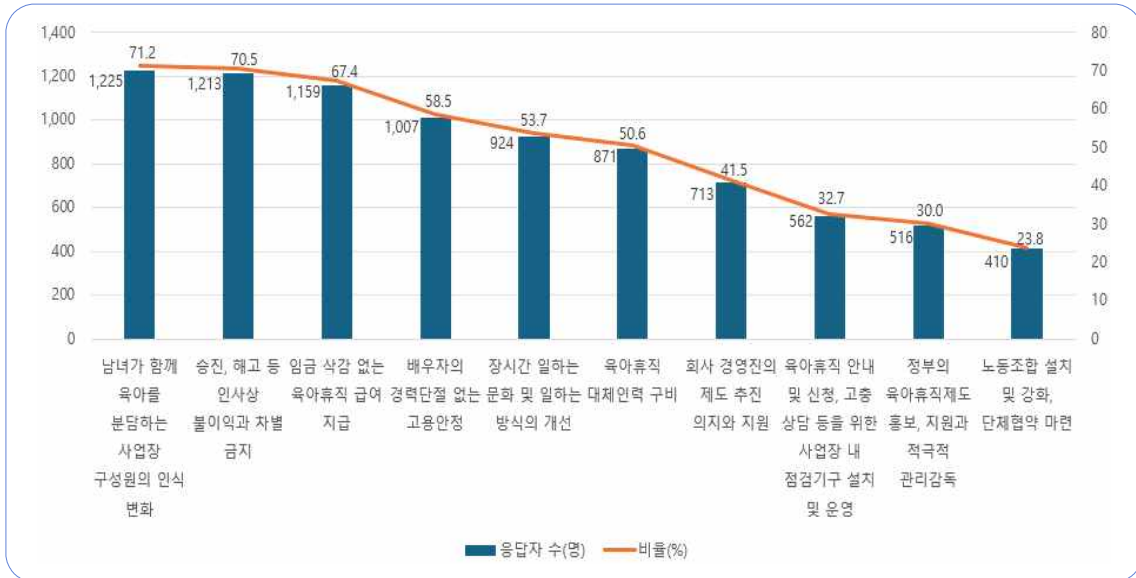
설문조사에 참여한 남성 노동자들이 꼽은 ‘남성 노동자의 육아휴직 사용률이 낮은 이유’ 응답은 ‘육아휴직 사용으로 인해 인사고과, 승진 등 인사상 불이익을 받을 우려’(85.1%), ‘휴직기간 중 소득 감소’(80.6%), ‘회사에서 육아휴직제도 사용을 부정적으로 보기 때문에’(76.7%), ‘육아는 여성의 몫이라고 생각하기 때문에’(66.0%), ‘육아휴직 사용으로 인해 사직 권고 및 구조조정 우선순위에 포함될 수 있기 때문에’(58.3%), ‘배우자의 일자리가 불안정하기 때문에’(53.9%), ‘남성 육아휴직자에 대한 직장 및 사회의 시선 때문에’(52.6%) 순으로 나타났다. 이는 성역할 고정관념, 육아휴직 사용으로 인한 불이익과 차별, 소득 감소, 여성(배우자)의 경력단절과 고용 안정성 등의 원인으로 연결된다(그림 10).

이러한 응답 결과는 ‘남성 노동자의 육아휴직 사용 활성화를 위한 우선적 과제’ 응답에서도 비슷하게 나타났다. 구체적으로 응답 순위는 ‘남녀가 함께 육아를 분담하는 사업장 구성원의 인식 변화’(71.2%), ‘승진, 해고 등 인사상 불이익과 차별 금지’(70.5%), ‘임금 삭감 없는 육아휴직 급여 지급’(67.4%), ‘배우자의 경력단절 없는 고용안정’(58.5%), ‘장시간 일하는 문화 및 일하는 방식 개선’(53.7%), ‘육아휴직 대체인력 구비’(50.6%) 순이다. 이것은 성역할 고정관념 타파, 육아휴직과 관련한 고용 보호 및 차별금지, 육아휴직 급여 보장, 임신·출산·육아 등으로 인한 여성의 경력단절 금지, 일·가정 균형을 위한 노동시간 단축 등과 모두 연계되어 있는 것을 의미한다(그림 11).

[그림 10] 남성 노동자의 육아휴직 사용률이 낮은 이유(복수응답)



[그림 11] 남성 노동자의 육아휴직 사용 활성화를 위한 우선적 과제(복수응답)



## 5) 육아휴직 사용 경험과 노동조합

다음으로 노동조합 조합원과 비조합원에 따라 육아휴직 경험에서 겪는 어려움과 남성 노동자의 육아휴직 사용 활성화 과제에서 응답의 차이가 있는지 살펴보자.

먼저, 설문조사에 응답한 민주노총 조합원은 867명(50.4%), 비조합원은 853명(49.6%)이다. 고용형태, 사업장 규모, 월 가구 총소득, 산업 부문별로 조합원과 비조합원 응답 비율을

살펴보면, 고용형태의 경우 조합원과 비조합원 모두 정규직, 무기계약직, 비정규직 순으로 응답 비율이 높았다. 그리고 조합원은 비조합원보다 정규직과 비정규직 응답 비율이 더 높고, 비조합원은 조합원보다 무기계약직 응답 비율이 더 높게 나타났다.

사업장 규모에서 조합원은 1,000인 이상 응답 비율이 39.6%으로 가장 높고 사업장 규모가 작을수록 응답 비율이 낮다. 그리고 300인 이상 응답 비율이 61.7%를 차지한다. 비조합원의 경우 30~99인 이하 34.7%, 100~299인 이하 31.1% 순으로 30~299인 이하 사업장의 응답 비율이 65.8%를 차지하고 29인 이하 사업장의 비율이 19.7%를 차지한다.

월 가구 총소득에서 조합원은 비조합원에 비해 700만원 이상의 응답 비율과 400만원 미만의 응답 비율이 높게 나타났다. 비조합원은 조합원보다 400만원~700만원 미만의 응답 비율이 높게 나타났다.

산업 부문에서 조합원은 비조합원보다 공공 부문 응답률이 높았고, 비조합원은 조합원보다 민간 부문 응답률이 높게 나타났다.

[표 27] 조합원과 비조합원의 고용형태, 사업장 규모, 월 가구 총소득, 산업 부문별 응답 현황(단위: 명, %)

		조합원	비조합원	전체
전체		867(100.0)	853(100.0)	1,720(100.0)
고용형태	정규직	814(93.9)	650(76.2)	1464(85.1)
	무기계약직	33(3.8)	187(21.9)	220(12.8)
	비정규직	20(2.3)	16(1.9)	36(2.1)
사업장 규모	1,000인 이상	343(39.6)	36(4.2)	379(22.0)
	300~999인 이하	192(22.1)	88(10.3)	280(16.3)
	100~299인 이하	170(19.6)	265(31.1)	435(25.3)
	30~99인 이하	107(12.3)	296(34.7)	403(23.4)
	5~29인 이하	53(6.1)	155(18.2)	208(12.1)
	4인 이하	2(0.2)	13(1.5)	15(0.9)
월 가구 총소득	1,000만원 이상	41(4.7)	19(2.2)	60(3.5)
	700~1,000만원 미만	139(16.0)	55(6.4)	194(11.3)
	500~700만원 미만	260(30.0)	273(32.0)	533(31.0)
	400~500만원 미만	180(20.8)	316(37.0)	496(28.8)
	300~400만원 미만	175(20.2)	158(18.5)	333(19.4)
	200~300만원 미만	69(8.0)	32(3.8)	101(5.9)
	200만원 미만	3(0.3)	0(0.0)	3(3.0)
산업 부문	공공 부문	487(56.2)	65(7.6)	552(32.1)
	민간 부문	380(43.8)	788(92.4)	1,168(67.9)

조합원과 비조합원의 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유 3순위를 살펴보면, 조합원의 경우 '인사고과, 승진 등 직장생활에 불이익이 고려되어서'(33.4%), '육아휴직 기간 중 소득 감소에 대한 부담'(18.8%), '육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식'(17.2%) 순이고, 비조합원의 경우 '육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식'(26.0%), '인사고과, 승진 등 직장생활에 대한 불이익이 고려되어서'(23.3%), '대체인력 및 추가 인력 채용 등에 대한 부담'(1

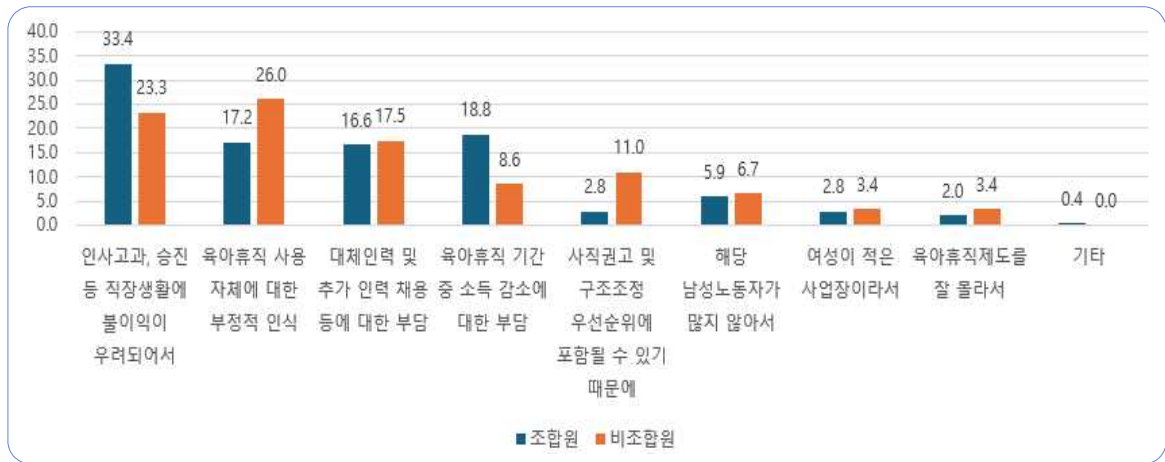
7.5%) 순으로 차이가 나타났다. ‘사직권고 및 구조조정 우선순위에 포함될 수 있기 때문에’ 응답의 경우 비조합원의 응답 비율(11.0%)이 조합원(2.8%)보다 약 4배 높게 나타났다.

[표 28] 조합원/비조합원에 따른 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유 응답 분석 결과(단위: 명, %)

	조합원	비조합원	계
인사고과, 승진 등 직장생활에 불이익이 우려되어서	165(33.4)	170(23.3)	335(27.4)
육아휴직 사용 자체에 대한 부정적 인식	85(17.2)	190(26.0)	275(22.5)
대체인력 및 추가 인력 채용 등에 대한 부담	82(16.6)	128(17.5)	210(17.2)
육아휴직 기간 중 소득 감소에 대한 부담	93(18.8)	63(8.6)	156(12.7)
사직권고 및 구조조정 우선순위에 포함될 수 있기 때문에	14(2.8)	80(11.0)	94(7.7)
해당 남성노동자가 많지 않아서	29(5.9)	49(6.7)	78(6.4)
여성이 적은 사업장이라서	14(2.8)	25(3.4)	39(3.2)
육아휴직제도를 잘 몰라서	10(2.0)	25(3.4)	35(2.9)
기타	2(0.4)	0(0.0)	2(0.2)
전체	494(100.0)	730(100.0)	1,224(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	76.346***		

- \*\*\* p < .001

[그림 12] 조합원/비조합원에 따른 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유(단위: %)



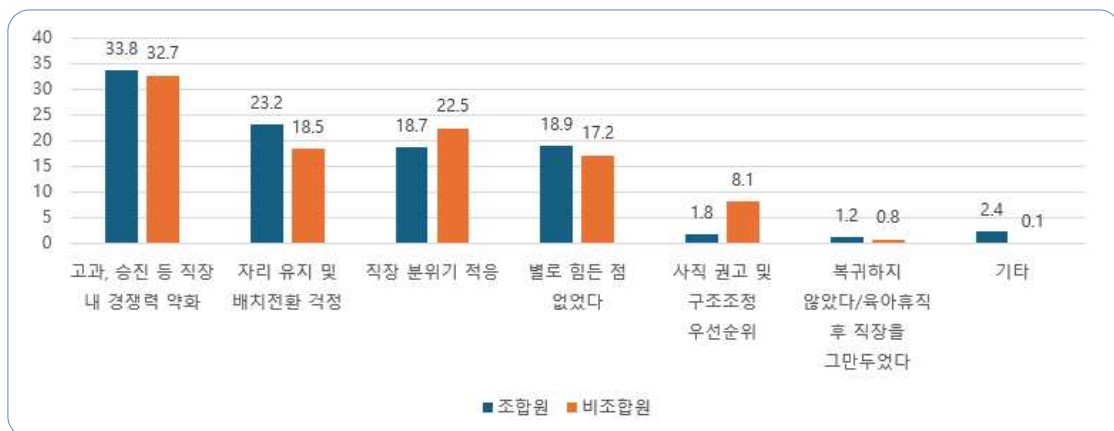
육아휴직 사용하고 복귀 후 가장 힘든 점에서 ‘사직권고 및 구조조정 우선순위’ 응답에서도 비조합원 응답률(8.1%)이 조합원의 응답률(1.8%)보다 약 4.5배 높게 나타나 비조합원이 육아휴직 사용으로 인해 사직권고 및 구조조정의 위협에 더 노출되어 있는 것으로 볼 수 있다.

[표 29] 조합원/비조합원에 따른 복귀후 가장 힘든 점 응답 분석 결과(단위: 명, %)

	조합원	비조합원	계
고과, 승진 등 직장 내 경쟁력 약화	293(33.8)	279(32.7)	572(33.3)
자리 유지 및 배치전환 걱정	201(23.2)	158(18.5)	359(20.9)
직장 분위기 적음	162(18.7)	192(22.5)	354(20.6)
별로 힘든 점 없었다	164(18.9)	147(17.2)	311(18.1)
사직 권고 및 구조조정 우선순위	16(1.8)	69(8.1)	85(4.9)
복귀하지 않았다/육아휴직 후 직장을 그만두었다	10(1.2)	7(0.8)	17(1.0)
기타	21(2.4)	1(0.1)	22(1.3)
전체	867(100.0)	853(100.0)	1,720(100.0)
X <sup>2</sup> (df)	60.613(6)***		

- \*\*\* p < 0.001

[그림 13] 조합원/비조합원에 따른 복귀 후 가장 힘든 점 응답(단위: %)



남성 노동자의 육아휴직 사용률이 낮은 이유에 관해 조합원과 비조합원의 응답 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 항목은 5개로 나타났다. 5개 항목 중 ‘육아휴직 사용으로 인해 인사고과, 승진 등 인사상 불이익을 받을 우려 때문에’, ‘회사(경영진, 상사)에서 육아휴직제도 사용을 부정적으로 바라보기 때문에’, ‘육아는 여성의 몫이라고 생각하기 때문에’, ‘육아휴직제도를 잘 몰라서’의 4개 항목에서 조합원의 평균이 비조합원보다 높게 나타났다. 이 항목들은 성역할 고정관념과 성평등, 육아휴직 사용으로 인한 차별 문제, 육아휴직에 대한 기업의 책무, 육아휴직제도 활성화를 위한 국가 책무 등의 구조적 요인들과 관계있다.

[표 30] 조합원/비조합원에 따른 남성 노동자의 육아휴직 사용률이 낮은 이유 비교

항목	조합원여부	빈도수	평균	표준편차	t값
육아휴직 사용으로 인해 인사고과, 승진 등 인사상 불이익을 받을 우려 때문에	조합원	739	2.9161	1.32354	-0.101*
	비조합원	724	2.9088	1.42298	
휴직기간 중 소득 감소	조합원	729	1.9300	1.21429	8.608***
	비조합원	657	2.5175	1.32636	
회사(경영진, 상사)에서 육아휴직제도 사용을 부정적으로 바라보기 때문에	조합원	711	2.9058	1.18956	-2.776***
	비조합원	609	2.7143	1.31557	
육아는 여성의 몫이라고 생각하기 때문에	조합원	499	3.1623	1.61559	-3.251**
	비조합원	637	2.8619	1.48887	
육아휴직제도를 잘 몰라서	조합원	213	4.0329	1.20292	-0.691**
	비조합원	248	3.9597	1.07152	

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

남성 노동자의 육아휴직 사용 활성화를 위한 우선적 과제 응답에서도 조합원과 비조합원의 차이가 나타났다. ‘승진, 해고 등 인사상 불이익과 차별 금지’, ‘장시간 일하는 문화 및 일하는 방식의 개선’, ‘회사 경영진의 제도 추진 의지와 지원’, ‘노동조합 설치 및 강화, 단체협약 마련’의 4개 항목에서 조합원의 평균이 비조합원보다 높게 나타났는데, 이 중 ‘노동조합 설치 및 강화, 단체협약 마련’에서 조합원 평균이 높은 것에 주목할 필요가 있다. 육아휴직 사용과 관련하여 불리한 처우나 해고 금지 등의 남녀고용평등법이 제대로 작동하지 않는 현실에서 노동조합이 단체협약으로 강제하거나 감시자의 역할을 통해 노동자 권리 보장 강화를 위한 역할을 할 수 있다는 것을 보여주기 때문이다.

[표 31] 조합원/비조합원에 따른 남성 노동자 육아휴직 사용 활성화 우선적 과제 비교

항목	조합원여부	빈도수	평균	표준편차	t값
승진, 해고 등 인사상 불이익과 차별 금지	조합원	622	3.0611	1.30506	-1.407**
	비조합원	591	2.9509	1.42113	
임금 삭감 없는 육아휴직 급여 지급	조합원	691	1.7381	1.14815	8.846***
	비조합원	468	2.3761	1.28391	
장시간 일하는 문화 및 일하는 방식의 개선	조합원	464	3.1185	1.13883	-1.881**
	비조합원	460	2.9674	1.29899	
회사 경영진의 제도 추진 의지와 지원	조합원	340	3.6235	1.24067	-1.591***
	비조합원	373	3.4584	1.50323	
노동조합 설치 및 강화, 단체협약 마련	조합원	205	3.8585	1.24242	-1.420*
	비조합원	205	3.6780	1.32981	

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



[그림 14] 조합원/비조합원에 따른 남성 노동자의 육아휴직 사용률 낮은 이유와 활성화 조건



## 4. 요약 및 시사점

민주노총은 2024년 1월 16일부터 2월 3일까지 약 3주간 육아휴직을 경험한 남성 노동자를 대상으로 육아휴직 사용 현황과 육아휴직 사용에 대한 견해 및 과제에 관한 설문조사를 진행하였다. 설문조사는 민주노총 여성위원회 주관으로 온라인 조사 방식을 기본으로 하고, 부분적으로 설문지에 기입하는 방식을 병행하였다. 설문조사 응답자는 1,720명이다. 이 보고서는 설문조사를 중심으로 육아휴직 사용의 효과가 무엇인지, 육아휴직 사용 격차, 육아휴직 사용이 어려운 이유와 육아휴직제도 활성화 과제가 무엇인지 분석하였으며 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 육아휴직을 경험한 1,720명의 남성 노동자들의 육아휴직을 사용한 주된 이유에서 '배우자와 육아 부담을 나누기 위해서'(40.5%)와 '아이와 함께 하는 시간을 갖기 위해서'(23.4%)가 1, 2순위로 나타났다. 이것은 통계청의 「사회조사」 결과를 통해 알 수 있는 것처럼 성평등 의식 변화와 일·가정 균형에 대한 요구가 높은 사회 변화와 연동되어 있다고 볼 수 있다.

둘째, 설문조사 분석 결과 육아휴직 사용 기간 중, 사용 후의 만족도에 대한 응답은 모두 만족도가 높게 나타났다. 육아부담 감소, 가사 분담 갈등의 감소, 자녀와의 친밀도 강화, 부부간 의사소통 등 가족관계에 도움, 가사노동 및 자녀 돌봄에 대한 성역할 고정관념 해소, 육아휴직 사용 동료에 대한 이해 강화 등에서 만족도가 높게 나타나 육아휴직 제도가 '남성은 생계부양자, 여성은 육아돌봄 전담자'라는 성역할 고정관념을 깨는데 큰 도움을 줄 수 있다는 것을 보여준다.

셋째, 남성 노동자의 육아휴직 사용 격차가 심각하다. 애초 고용보험에서 육아휴직 급여를 지급하는 구조에서 고용보험 적용 사각지대에 놓인 노동자는 육아휴직을 사용하지 못하고, 임금노동자 중에서도 불안정 노동자는 고용보험 가입률이 낮기 때문에 육아휴직 사용이 어렵다. 육아휴직 사용 경험이 있는 남성 노동자 설문조사 분석 결과에서도 사용 격차가 있는 것으로 나타났다. 설문조사 분석을 통해 고용형태, 월 가구 총소득, 사업장 규모, 업종, 부모의 고용형태 등에 따라 육아휴직 사용 격차가 큰 것으로 나타났다. 육아휴직 사용 기간도 고용형태, 월 가구 총소득, 사업장 규모에 따라 사용 격차가 나타났다.

넷째, 남성 노동자가 육아휴직을 사용하기 어려운 이유로 남성의 육아휴직 사용에 대한 부정적 인식과 함께 육아휴직 사용을 이유로 배치, 승진, 보상, 사직권고 및 구조조정 등에서 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 특히 불이익과 차별에서 무기계약·비정규직, 작은 사업장, 민간 부문 등의 취약성이 나타났다. 이는 육아휴직을 이유로 해고 및 불리한 처우 금지를 규정한 남녀고용평등법이 작동하지 않는 것을 의미한다.

다섯째, 남성 노동자의 육아휴직 사용 확대를 위한 주요 조건으로 남녀가 함께 육아를 분담하는 사업장 구성원의 인식 변화, 승진·해고 등 인사상 불이익과 차별 금지, 임금 삭감 없는 육아휴직 급여 보장, 배우자의 경력단절 없는 고용안정, 장시간 일하는 문화 및 일하는 방식의 개선 등이 상위 순위에 꼽혔다. 이는 육아휴직 사용이 남성 노동자 개인의 차원을 넘어 일과 가정, 사회에서 성평등을 촉진하는 시스템 변화 속에서 확대되고 보편화할 수 있다는 것을 보여준다.

여섯째, 육아휴직 사용의 어려움과 활성화 과제에 관해 조합원과 비조합원의 응답 차이를 살펴본 결과에서 비조합원이 조합원보다 육아휴직 사용으로 인한 '사직 권고 및 구조조정 우선순위' 위험에 더 노출되어 있는 것으로 나타났다. 그리고 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위한 구조적 요인에 대해 조합원의 응답이 비조합원보다 높게 나타나고, '노동조합 설치 및 강화, 단체협약 마련'에 대해서도 조합원 응답이 비조합원보다 높게 나타나 육아휴직 사용 권리 강화 등에 대한 노동조합 역할의 중요성이 제기된다.

결론적으로 이 설문조사 결과는 남성의 고용 안정성, 여성(배우자)의 고용 안정성, 소득 수준, 사업장 규모, 업종 등이 육아휴직 사용에 큰 영향을 미친다는 것을 보여준다. '남성은 생계부양자, 여성은 육아돌봄 전담자'라는 성역할 고정관념 아래 현재의 고용보험 제도와 불안정 노동을 생산하는 고용 구조에서 남성 노동자의 육아휴직 사용은 대폭 확대되기 어렵고 제한성이 크다. 또한 남성의 육아휴직 사용을 부정적으로 바라보는 성역할 고정관념과 육아휴직 사용을 이유로 한 불이익과 차별 때문에 고용보험 적용을 받는 임금노동자 중 '일부'만이 육아휴직을 사용할 수 있다. 결국 육아휴직 사용 격차는 커질 수밖에 없다. 여성의 경력단절 문제도 해결하기 어렵다. 한편 윤석열 정부는 저출생 대책으로 '3+3 부모육아휴직제'를 '6+6 부모육아휴직제'로 확대·개편하겠다고 하지만 '노동'과 '여성 노동', '성평등'이 배제된 채 육아휴직이 노동자의 보편적 권리로 보장되지 않는 구조에서 저출생 대책의 한계가 명확하다.

이 분석 결과는 남성 노동자의 육아휴직 제도가 모든 아버지의 보편적 권리로 시행되지 못한다는 것을 명확하게 보여준다. 국제노동기구 ILO는 보편적 권리로 육아휴직이 사용되어야만 남성의 돌봄 권리와 책임을 실현할 수 있고 여성 노동자의 고용 참여를 유지할 수 있다고 강조한다. 그리고 보편적 권리로 육아휴직 제도가 실현되기 위해 육아휴직과 관련된 고용보호와 차별 금지, 소득보장과 함께 정부가 주요 역할을 하는 보육 시스템이 필수적인 조건이라 말한다.<sup>9)</sup>

육아휴직 사용 격차는 부모의 삶의 질만이 아니라 자녀들의 삶의 질의 격차로 이어지고 저출생, 사회불평등 문제와도 이어진다. 이에 남성의 육아휴직 권리는 성평등, 여성의 일할

9) ILO(2022), 「Care at work」.

권리, 차별없는 돌봄 권리 등과 모두 연결되며, 출산휴직·육아휴직·가족돌봄휴직 등 이를 포괄하는 생애주기별 돌봄 정책과 돌봄 공공성이 강화된 시스템이 갖춰져야 보편화할 수 있다.