『젠더와 문화』 제11권 1호(2018), pp. 145-183

연구논문

남성 육아휴직과 기업의 조직문화*

홍승아**

〈국문초록〉

이 글은 남성의 육아휴직 이용경험에 대한 질적 자료를 기반으로 하여 남성 육아휴직 이용에 있어서 조직문화가 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과 남성의 육아휴직 이용경험은 휴가신청에서부터 상사의 적극적인 만류와 생계부양자로서의 책임에 대한 질책 등으로 어려움이 있었고, 복직후 업무배치, 승진 등에서의 조직 내 불리한 경험이 있었으며, 이러한 경험은 조직 내에서 육아휴직 이용자에 대한 불이익을 암묵적으로 보여주는 것이었다. 마지막으로 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위해서 직장내 가부장적 조직문화와 상사의 태도변화, 사내규정 제도화와 조직문화의 변화 등을 제안하였다.

주제어: 남성 육아휴직, 조직문화, 상사, 젠더화된 부모역할, 성평등

---

* 본 연구는 홍승아 · 이인선(2012)의 연구의 인터뷰 사례를 활용하여 작성하였음.

** 한국여성정책연구원 선임연구위원(hongsa@kwdimail.re.kr)

ⓒ 2018 계명대학교 여성학연구소

DOI - https://doi.org/10.20992/gc.2018.6.11.1.145

1. 서론

2000년대를 전후하여 우리사회에서 시작된 돌봄논의는 주로 여성의 돌봄의 문제에 집중되어 진행되어 왔다. 그 논의의 주요 흐름은 여성의 경제활동 참여와 핵가족화의 가속화로 인한 돌봄공백(care deficit)의 문제와, 이에 대한 돌봄의 사회화 논의가 그 주를 이루어 왔었다(장지연, 2011; 장혜경 외, 2005; 최은영, 2010).

이러한 과정에서 돌봄 논의는 지극히 여성의 영역으로만 치부되어 왔고, 남성의 돌봄, 남성의 돌봄권에 대한 문제는 거의 다루어지지 않았다. 돌봄의 사회화를 위한 돌봄의 권리를 주장하는 문제는 사실상 양성 간의 균형 감각이 중요한 문제임에도 불구하고, 그동안의 논의에서는 이 문제는 거의 사상되어 왔다(윤홍식, 2006; 조윤경 · 민웅기, 2012; Harrington, et al., 2011; Hass, 2003; Hass and Hwang, 2008). 현실적으로도 돌봄의 문제로 인하여 취업을 중단하거나, 경력단절을 경험하는 주요 계층은 여성들이었으며, 거꾸로 돌봄의 문제로 인하여 취업을 중단하거나, 경력단절을 경험한 남성의 문제는 찾아보기 어렵다.

그러나 최근의 연구에 의하면 남성들 역시 자녀의 출생과 더불어 초기 양육기를 자녀와 함께 지내고 싶은 욕구를 가지고 있으며, 일부 남성들은 주변의 시선에도 아랑곳하지 않고 기꺼이 육아휴직을 신청해서 양육에 참여하는 모습을 보이고 있다. 많은 남성들이 경쟁과 성과중심의 기업문화 속에서 가족생활을 희생하는 모습을 보이고 있는 현실 속에서, 이들은 기꺼이 승진과 경제적인 문제를 감수하면서 육아에 참여하고자 하는 모습을 보이고 있다(고용노동부, 2012; 김진욱, 2015; 김진욱 · 강상준, 2018; 홍승아 · 이인선, 2012; Capuozzo, et al., 2010; European Commission, 2012; Harrinton, et al., 2011).

특히 일하는 부모가 증가하면서 출산과 양육을 둘러싼 자녀양육의 문제가 사회정책의 중요이슈로 자리잡고 있다. 대부분의 국가에서 여성들이 출산휴가 및 육아휴직을 이용하여 출산과 육아의 책임을 주로 부담하고 있던 현실에서 최근의 변화는 남성의 육아참여를 장려하기 위한 정책적 노력이 확대되고 있다. 이러한 정책적 변화는 남녀가 부모역할을 수행함에 있어서 동등한 기회, 권리, 책임을 통하여 "평등한 부모역할(equal parenthood)"을 강조하는 것이다. 즉 부모의 권리성을 강조하고, 평등한 부모역할을 기반으로 하여 육아 등의 가족에 대한 책임과 직장에서의 책임이 남녀 모두에게 동등하게 적용될 수 있도록 부모가 함께 휴가를 사용할 수 있도록 지원하는 것이다(홍승아 · 장혜경, 2006: 21).

이러한 평등한 부모역할 논의는 부모-자녀관계에서 긍정적인 영향을 미치는 문제만이 아니라 성평등의 차원에서도 중요하게 주장되고 있다. 첫째, 영유아 발달전문가들은 아버지들은 어머니와는 별도로 자녀에게 의미있는 "아버지 효과(fathering effect)"를 발휘한다고 하며, 둘째, 남성들의 육아휴직 사용은 가족 내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서 성평등을 실현할 수 있는 중요한 정책으로 논의되고 있다(Cools, et al., 2011). 셋째, 남성들의 육아휴직 사용이 활발해지면 여성의 노동시장 재진입을 촉진하여 여성의 경력단절을 예방하는 효과를 거둘 수 있다(Reich, 2010: 3).

이러한 배경에서 본 연구는 남성의 육아휴직문제에 주목하고자 한다. 남성의 육아휴직 이용에 있어서 주요한 문제로는 다음의 두 가지로 구성된다. 첫째, 남성 육아휴직에 대하여 수용적이지 못하고 지지하지 못하는 기업의 조직문화 문제가 있다. 육아를 여성의 책임으로 간주하는 젠더화된 부모역할(gendered parenthood)을 수용하고 있는 기업문화에서 남성의 육아휴직에 대한 이해와 배려는 힘들고 대신 경쟁적이고 성과중심적인 조직문화 속에서의 생존의 문제가 중요시되기 때문에 남성들이 이러한 조직문화 속에서 육아휴직을 선택하기가 어렵다는 것이다(Nordberg, 2018:

2). 특히 우리나라와 같이 장시간 근로문화와 위계적인 조직문화, 경직적인 근무형태로 일하고 있는 직장에서 여성의 육아휴직도 사용하기 어려운 현실에서 남성의 육아휴직 문제는 더욱 어려운 현실이 되고 있다. 둘째, 육아휴직급여가 충분한 소득대체율을 보장하지 못하여 육아휴직 이용이 어려운 경우이다. 영국의 남성 육아휴직에 대한 연구에 의하면, 영국 남성 중 아빠가 된 남성의 1/3 정도만 육아휴직을 사용하는데, 휴직기간도 2주 미만을 사용하는 것으로 나타났다. 샨프로 외(Chanfreau, et al., 2011)은 이렇게 남성의 육아휴직 이용률이 저조한 문제의 원인을 낮은 소득대체율로 지적하고 있다. 실제로 영국의 법정 부성휴가급여는 근로자 평균임금의 31%에 불과하기 때문에 휴직기간 중의 경제적인 문제가 주요한 원인으로 꼽히고 있다는 것이다(Chanfreau, et al., 2011: 3). 우리나라의 경우도 육아휴직급여는 2015년 근로자 월평균소득 대비 21%에 불과하여 유사한 문제가 존재한다.[1)]

본 연구에서는 위 두 가지 문제 중에서 조직문화의 문제에 초점을 두어 조직문화가 남성의 육아휴직 이용에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다. 이를 위하여 남성의 육아휴직 이용경험에 대한 질적 자료를 기반으로 하여 남성이 육아휴직을 신청하고, 육아휴직을 이용하며, 이후 복직까지의 과정에서 기업의 조직문화가 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다.

이후의 구성은 다음과 같다. 먼저 2장에서는 조직문화와 남성의 육아휴직 이용과 노동시장 내 성평등에 대한 선행연구를 검토하고, 3장에서는 연구방법을 기술하며, 4장에서는 심층면접 조사결과를 바탕으로 이들의 육아휴직 이용경험을 살펴볼 것이다. 5장에서는 연구결과를 기반으로 정책적 개선방안 및 함의를 제시하면서 결론을 맺고자 한다.

---

1) 2015년 월평균 근로자 임금은 월 349만원으로(통계청, 2018a) 월 100만원의 육아휴직 급여 중 사후지급금을 제외하면 최대 75만원이 되며, 이 금액은 평균임금의 21%이다.

2. 선행연구 검토

1) 남성 육아휴직과 조직문화

조직은 실무 그룹, 직급그룹, 경영층 등의 세가지 하위문화로 구성된다. 각 하위문화는 근로자의 일과 부모역할에 대한 기대를 형성하게 되는 나름의 독특한 신념과 가치를 발달시키고 유지하게 되며. 특히 "상사나 동료들은 남성들의 육아휴직 사용을 결코 중요한 것으로 받아들이지 않으며, 혹시라도 육아휴직을 한다 하더라도 그 기간은 짧은 휴가기간 정도로만 수용한다"(Bekkengen, 1996: 77; Hass, et al., 2002: 327에서 재인용). 이러한 현실에서 남성의 육아휴직 이용은 조직내 문화와 상사와 동료의 지원 혹은 반대에 직면하게 되고 여성의 육아휴직에 대해서도 수용적이지 못한 조직문화에서 남성의 육아휴직을 적극적으로 배려하고 지원하는 조직문화의 형성은 어려운 현실이 될 것이다.

남성들의 육아휴직 이용율이 가장 높다고 평가되는 스웨덴에서도 직장내 조직문화는 일하는 부모의 자녀양육 지원이나 부모휴가제도 이용에 있어서 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보그 외(Borgh, et al., 2018)의 연구에 의하면, 스웨덴에서 일하는 부모는 어머니의 42%, 아버지의 74%를 구성하는 등 큰 규모를 구성하고 있지만(2012년 기준) 일하는 부모들이 직장생활을 하면서 자녀양육을 하는 것은 여전히 어려운 일이 되고 있음을 지적하고 있다. 이들이 718명의 부모를 대상으로 분석한 결과 동료나 상사가 부모역할(parenthood)에 대해서, 부모휴가를 이용하는 것에 대해서 긍정적인 태도를 보이는 조직에서 일하는 부모들이, 부모역할이나 부모휴가 이용에 대해 중립적이거나 부정적인 태도를 보이는 직장에서 일하는 부모들과 비교해서 일가정양립 만족도가 더 높게 나타났다. 즉 자녀를 양육하는 부모들에게 있어서 조직문화의 영향이 매우 크다는 사실을

확인하게 해준다.

한편, 쇼로쩨윅스 · 트렘브레이(Choroszewics and Tremblay, 2018)는 핀란드 헬싱키(Helsinki)와 캐나다 몬트리얼(Montreal) 지역의 남성 변호사를 대상으로 하여 이들이 부모휴가를 이용함에 있어서 조직문화와 직업의식(professional ethos)이 어떤 영향을 미치는지에 대하여 연구하였다. 우선, 연구대상 지역은 두 지역 모두 남성의 부성휴가(paternity leave)와 부모휴가(parental leave) 권리가 법적으로 규정되어 있으며, 배우자에게 양도할 수 없는 개별권리로 인정되고 있다. 그렇지만 전문직 종사자로서 변호사들의 부성휴가 및 부모휴가 사용에 대한 태도와 실제는 매우 다르게 나타났다. 이들은 20명의 핀란드 변호사와 18명의 캐나다 변호사를 대상으로 면접을 실시하여 이들의 부성휴가 및 부모휴가에 대한 태도를 조사하였다. 조사결과 전통적으로 남성 지배적인 업종인 변호사계에서는 남성에게 법정권리만 부여하는 것으로는 충분하지 않은 것으로 나타났다. 실제로 요구되는 것은 남성들이 휴가를 편리하게 이용할 수 있도록 지원하는 조직차원에서의 변화와 동료들의 지지와 배려 등이었다. 남성 변호사들이 부성휴가나 부모휴가를 사용하지 못하는 주요 원인으로는 “생계부양자로서의 아버지(breadwinning fathers)”, 경력개발과 승진, 변호사일의 특성상 요구되는 24/7 고객서비스 시스템 등으로 분석되었다. 연구에 참여한 남성들 중 두 명의 퀘백지역 변호사만 동료의 신뢰에 힘입어 법정 부성휴가를 이용할 수 있었으나 이들 역시 휴가기간 동안 회사와 지속적으로 연락을 유지해야만 했다. 결과적으로 이윤추구에 기반한 업종의 특성과 초경쟁적인 법조문화로 인하여 남성 변호사들이 적극적인 부성(active fatherhood)을 발휘하는 일은 어려운 현실이 되고 있음을 강조하였다.

노르베리(Nordberg, 2018)는 노르웨이의 경찰계와 법조계의 관리자 34명을 대상으로 부모휴가에 대한 관리자의 태도와 의견을 조사하였다. 노르웨이에서 경찰계와 법조계는 전통적인 남성 지배적인 직업군이며, 최근

여성들의 이들 분야 진출이 크게 증가하고 있다. 이러한 직업분야에서 일하는 부모의 부모휴가에 대하여 관리자들은 어떤 권리로 인식하고 있는지, 부모휴가의 사용에 대해서는 조직차원에서는 어떻게 인식하고 대응하고 있는지 등의 문제를 조사하였다. 34명의 관리자 조사결과 경찰계에서는 최근의 여성진출 증가와 함께 공공부문의 특성이 강하게 나타났다. 우선, 부모휴가의 문제를 조직내 공적인 문제로 인식하고 있었고, 여성이 부모휴가를 사용하는 문제는 조직 내에서 거의 문제시되지 않았다. 반면 남성의 부모휴가 사용에 대해 표면적인 부정적인 태도는 없었지만, 소극적인 태도가 나타났다. 예를 들어서 여성이 장기간의 부모휴가를 사용하는 것은 문제가 되지 않지만 남성이 사용할 경우에는 단기간 부모휴가를 사용하는 것이 일반적인 현상으로 인식되고 있었다. 반면, 법조계의 경우 특히 민간로펌에서 일하는 법조인의 경우에는 경쟁이 치열하고 고객관리가 중요한 민간영역의 특성상 부모휴가를 사용한다는 것은 조직의 문제가 아니라 개인의 문제로 이해되고, 부모휴가를 사용한다는 것은 본인의 일자리가 다른 인력으로 교체될 수 있다는 점을 스스로 수용한다는 것을 의미한다. 결과적으로 직장내 젠더화된 부모상(gendered parenthood)이 존재하고, 여성은 비교적 안정적으로 부모휴가를 사용하는 대신 남성의 경우에는 짧은 휴가를 사용하는 경우가 대부분이었다. 특히 노르웨이의 남성할당제(daddy quota)[2]가 남성의 휴가사용에 중요한 동기를 주고 있다고 한다.

카우프만 · 암퀴비스트(Kaufman and Almqvist, 2017)는 스웨덴과 영국의 54명의 부모를 대상으로 실시한 면접조사를 통하여 육아휴직 결정에 있어서 조직문화가 미치는 영향에 대하여 분석하였다. 분석결과 스웨덴의 고용주들은 일반적으로 부모휴가와 관련된 엄격한 법제와 조항들을 잘 알고 있었으며, 비교적 성평등적인 태도를 보이고 있었다. 대기업의 경우에

2) 노르웨이에서는 세계 최초로 남성할당제가 1993년 도입되었으며, 2014년 종래의 14주에서 10주로 할당기간이 감소하였다(Nordberg, 2018: 3).

는 부모휴가에 대해 매우 개방적이고 일반적인 수용태도를 보였던 반면, 소기업의 경우에는 남성의 육아휴직에 대해 다소 양면적인 태도를 보이고 있었다. 다만 여성이 부모휴가를 이용하고자 하는 경우에는 어려움이 거의 없었던 반면, 남성의 경우에는 짧은 기간 동안 부모휴가를 이용하라는 암묵적인 메시지를 받았다고 한다. 영국의 경우에는 일반적으로 여성의 휴가사용에 대해서는 직장에서 지지적인 태도를 보인 반면, 남성의 휴가사용에 대해서는 어떻게 계획을 세워서 어떻게 휴가를 처리해야 할지에 대해서 거의 준비되어 있지 않았다. 이러한 연구결과를 통하여 스웨덴이 오랜 역사를 통해서 남성의 부모휴가 사용을 장려해 온 성과를 얻어낼 수 있었던 반면, 가장 최근 남성의 육아휴직 이용을 장려한 영국의 경우에는 아직까지 법제개선 수준에 머물고 제도의 실효성을 얻어내기까지는 시간이 걸리는 과제가 되고 있음을 알 수 있다.

이외에도 남성의 교육수준, 그외 직장문화와 직업특성이 남성의 부모휴가 사용에 중요한 영향을 미친다는 연구결과들이 강조되고 있다. 스웨덴에서는 부모휴가의 성평등한 사용을 위하여 다양한 연구들을 통하여 성평등 사용에 영향을 미치는 요인들을 분석한 바 있다. 우선 부모들을 대상으로 설문조사한 결과에 의하면 부모휴가의 분할사용에 있어서 가장 중요한 요소는 경제적인 문제로 나타났다(Duvander and Johanson, 2012; Lammi-Taskula, et al., 2011). 혹은 남성의 휴가참여에 있어서 결정요인으로 남성의 교육수준,[3] 그외 직장문화와 직업특성이 남성의 부모휴가 사용에 중요한 영향을 미친다는 결과들이 있다(Elvin-Nowqk, 2005; Lappegård, 2008; Sundström and Duvander, 2002; Geisler and Kreyenfeld, 2012: 7에서 재인용).

하스 외(Hass, et al., 2002)는 조직 문화가 남성의 사용률에 중요한 영

3) 교육수준이 높을수록 남성의 휴가사용율이 높다고 지적한다.

향을 미친다고 보고하고 있다. 브뤼겐 · 두반더(Brygen and Duvander, 2006)은 공공부문, 대기업에서 일하는 남성들이 부모휴가 사용을 보다 많이 하는 경향이 있다고 밝히고 있다. 그 외 경험적인 연구들에 의하면 부모들의 소득수준이 부모휴가의 공동사용에 중요한 요인인 것으로 나타났다(Sundström and Duvander, 2002: 443). 그 외 직장문화 특성, 노동시장 내 지위, 연령, 교육 등의 개인적인 요인(Bygren and Duvander, 2006; Duvander and Johansson, 2012: 322) 등으로 나타났다.

2) 남성 육아휴직과 노동시장의 성평등

남성들의 육아휴직 사용은 가족 내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서 성평등을 실현할 수 있는 중요한 정책으로 논의되고 있다(Cools, et al., 2011). 남녀가 육아휴직을 함께 사용하는 것은 육아휴직으로 인한 노동시장 내 성차별을 완화할 수 있는 효과적인 방법이며, 또한 성별 임금격차를 줄일 수 있는 가장 중요한 성평등의 척도로 강조되고 있다(Cools, et al., 2011). 예를 들어서 스웨덴 부모휴가 이용에 대한 연구에 의하면 남성이 사용하는 부모휴가 기간이 1개월 증가하면 여성의 소득이 6.7% 상승하는 효과를 가져오는 것으로 분석된다(Johansson, 2010: 28).

하스 · 황(Hass and Hwang, 2008)은 민간 대기업에 근무하는 356명의 남성들을 대상으로 하여[4] 이들의 부모휴가 사용의 효과에 대하여 살펴본 결과, “부모휴가 기간”은 다양한 측면에서 아버지에게 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 육아참여는 물론 자녀와의 접촉에서의 만족감 등이 중요하게 나타났다.

따라서 이들은 남성의 부모휴가 사용을 강력하게 장려함으로써 노동시장의 성별분리를 해소하는 것이 가능할 것으로 전망하고 있다. 스웨덴과 노르

4) 1998년 12세 미만의 자녀가 있는 남성들 356명을 대상으로 조사하였음.

웨이에서 지속적으로 일관되게 나타나는 영향은 남성할당제를 시행한 이후 남성의 부모휴가 사용률이 증가했다는 연구결과(Björnber, 2002; Sundström and Duvander, 2002)도 주목할 만한 점이다.

또한 남성들의 육아휴직 사용이 활발해지면 여성의 노동시장 재진입을 촉진하여 여성의 경력단절을 예방하는 효과를 거둘 수 있다. 만약 부모가 육아휴직을 연이어서 사용한다면, 육아로 인한 여성들의 취업중단 기간이 줄어들 수 있고, 이것은 출산으로 인하여 초래되는 어머니의 인적 자본 상실과 소득감소의 위험을 줄이게 된다(Reich, 2010: 3).

한편 독일 센서스 자료(1999-2009)를 분석한 가이슬러 · 크레옌펠트(Geisler and Kreyenfeld, 2012)의 연구에 의하면, 2007년 부모휴가제도의 개혁은 결과적으로 많은 남성들의 부모휴가 사용이 증가했으며, 특히 고학력 남성과 정규직 남성들의 경우 휴가사용이 증가한 것으로 나타난다. 그러나 여전히 남는 문제는 대다수 남성들이(75.2%) 남성들에게 할당된 2개월 이상을 이용하지는 않는다는 점이다. 역시 독일 센서스자료를 분석한 라이히(Reich, 2010)의 연구에서도 남성들의 부모휴가 사용은 육아와 관련된 사회문화를 크게 변화시키는 동인이 되었다고 평가된다. 그렇지만 주요 사용층을 살펴보면 고용안정적인 공공부문에서 상대적으로 지위가 높은 계층에서 주로 이용한 것으로 나타났다. 따라서 남성들의 참여를 민간기업과 자영업 종사자에 대해서도 보다 “아버지 친화적인(father-friendly)” 정책으로 침투할 필요가 있음을 지적하고 있다.

3) 한국의 육아휴직제도

우리나라의 육아휴직제도는 남녀가 각각 1년씩 사용할 수 있도록 규정하고 있다. 휴직기간의 측면으로 본다면 상당히 관대한 제도적 특성을 갖는다. 제도상으로 남성의 육아휴직 이용이 가능하도록 한 것은 1995년부

터이다. 당시에는 “생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자 또는 그를 대신한 배우자인 근로자”(남녀고용평등법 제11조)로 규정하여 육아휴직의 일차적인 대상은 여성임을 우선적으로 명시하였다. 동시에 이 규정은 여성근로자를 대신한 남성근로자가 육아휴직을 신청하는 것이 가능하도록 함으로써 형식적으로 남성의 참여를 허용하게 되었다. 2001년에는 적용대상을 “생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자”(남녀고용평등법 제19조 1항)로 규정함으로써 여성과 남성 근로자의 구분 없이 육아휴직을 신청할 수 있게 되었다. 이로써 부모가 모두 육아휴직의 대상이 된다는 점이 명시적으로 규정되었다.

또한 한 자녀에 대하여 남녀가 각각 1년씩을 사용할 수 있게 되어 있기 때문에 정확한 의미로 본다면 우리나라의 육아휴직 기간은 총 2년이고, 남성과 여성에게 각 1년씩이 할당되어 있다고 해석된다. 이렇게 본다면 남성 할당기간이 1년으로, 이 기간은 세계에서 가장 긴 할당기간이 된다. 이러한 제도적 특성에도 불구하고 실제로 육아휴직 사용실태를 보면 남성의 사용률은 극히 저조하다.

최근에는 남성의 육아휴직 활성화를 위하여 2014년과 2016년 별도의 조치가 마련되었다. 2014년 10월 남성의 육아휴직 이용 활성화를 위하여 “부모 순차육아휴직제도”(가칭 “아빠의 달”)를 시행하였다. 이 제도는 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직자의 급여액을 일부 증액하는 것으로, 통상 두 번째 육아휴직자가 남성이 될 경향이 크기 때문에 가칭 “아빠의 달”로 불린다. 2014년에는 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월의 급여수준을 종래의 40%(상한 100만원, 하한 50만원)에서 100%로 대폭 인상하고, 상한액도 150만원으로 인상하였다. 다시 2016년 급여인상 적용 개월을 1개월에서 3개월로 확대하였고, 2017년에는 상한액도 200만원으로 인상하였다(둘째 자녀에 한함). 결과적으로 아빠의 달을 사용한 남성은 2015년 1,171명, 2016년 2,396명, 2017년

3,895명 등으로 크게 증가하였다(통계청, 2018b). 다시 2018년부터는 둘째 자녀뿐 아니라 첫째 자녀까지도 적용대상으로 확대하였다(고용노동부, 2018). 이러한 일련의 제도개선 과정은 부모가 공동으로 육아휴직을 사용하도록 하는 정부의 의지를 보여주는 것이며, 남성의 육아휴직을 적극적으로 장려하는 정책추진의 모습을 보여주고 있다.

그동안의 정책개선의 노력으로 전체 육아휴직자 수는 꾸준히 증가하고 있어서 2017년 기준 총 이용자수는 90,123명이다. 그러나 성별로 살펴보면, 여성이 78,080명, 남성이 12,043명으로 여성이 압도적으로 많이 차지하고 있다. 지난 10년간 전체 육아휴직자 중 남성의 육아휴직 이용률을 살펴보면, 2008년 1.2%, 2010년 2.0%, 2015년 5.6%, 2017년 13.4%이다(통계청, 2018c). 2014년 제도개선 이후 남성의 이용률이 현저하게 증가하고는 있지만 여전히 10% 수준에 머물고 있다.

〈표 1〉 성별 육아휴직 이용률(2008-2017)

(단위: 명)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
계	13,670	21,185	29,145	36,400	41,733	58,137	64,069	69,616	76,833	87,339	89,795	90,123
여성	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735	62,279	67,323	73,412	82,467	82,179	78,080
남성	230	310	355	502	819	1,402	1,790	2,293	3,421	4,872	7,616	12,043
남성 비율 (%)	1.7	1.5	1.2	1.4	2.0	2.4	2.8	3.3	4.5	5.6	8.5	13.4

자료: 통계청(2018c)

한편, 육아휴직을 사용할 경우에는 남성의 사용일수는 여성의 사용일수보다는 낮지만, 상당한 기간을 사용하고 있는 것으로 나타난다. 실제로 성별 육아휴직 사용일수를 살펴보면 2012년에는 각각 283일, 232일, 2015년

의 경우에는 여성이 292일, 남성이 238일을 각각 사용한 것으로 나타나, 성 간의 차이가 크게 나타나지는 않고 있다. 이러한 현실은 남성이 육아휴직을 이용하게 되면 충분한 기간으로 이용하고 있다는 것으로 이해할 수 있다. 다만 성별 이용비율에 있어서의 격차를 해소해 나가는 것이 현시점의 시급 과제라고 할 수 있겠다. 따라서 남성의 육아휴직에 대한 사회적인 인식개선과 더불어 직장 내에서는 휴직사용에 대한 안내, 인사고과 등에 관한 매뉴얼 등이 마련되어서 남성들의 이용을 장려하는 조직문화의 구축이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 2〉 성별 육아휴직 이용일

(단위: 일)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
여성	284	287	290	292	300	303
남성	232	235	238	238	225	198

자료: 통계청(2018c)

3. 연구방법

1) 연구 설계 및 자료수집

사례연구는 육아휴직을 사용 중이거나, 사용경험이 있는 남성들을 대상으로 심층면접 방식으로 진행하였다. 심층면접 방식은 육아휴직을 사용하는 남성 모집단이 매우 적은 상황에서 이들의 사회적 노출이 적고, 육아휴직 이용이나 이용경험에 대한 연구가 많지 않은 상황에서 이들이 사회적으로 배제되거나 불이익을 경험하고 있는 구체적인 사례를 파악하고 조직문화와 구성원의 의식, 태도 등을 살펴볼 수 있는 유용한 연구방법이라고

판단하였다.

조사대상의 표집방법은 공공부문과 민간부문으로 나누어 남성의 육아관련 커뮤니티 등을 대상으로 면접 참여자를 공개 모집하고, 스노우볼링(snow-ball sampling) 방식을 통하여 참여자들을 확보하였다. 면접에 참여한 남성은 총 12명이었으며, 공공부문에 종사하는 경우가 8명, 민간부문에 종사하는 경우가 3명(NGO 1명)이었다. 현재 우리사회에서 남성의 육아휴직 사용이 보편적이지 않은 현실에서 대부분의 남성 육아휴직자가 공공부문에서 시작되고 있기 때문에 본 연구에 참여한 남성들 역시 공공부문 종사자가 압도적으로 높았다. 따라서 사례참여자가 대부분 공공기관이나 공무원, 비교적 여건이 좋은 민간기업 종사자들이어서 본 심층면접 자료로 남성의 육아휴직 사용실태를 충분히 파악하기에는 한계가 있다.

심층면접은 반구조화된 질문지를 이용하여 진행하였으며, 주요 질문내용은 이들이 육아휴직을 이용하게 된 동기, 육아휴직 이용의 전반적인 경험, 특히 이용과정에서의 만족감과 애로사항, 육아휴직 사용에 대한 직장/직장문화의 문제 및 관계 등을 중심으로 구성하였다. 본 연구에서는 직장/직장문화의 경험을 중심으로 연구 자료를 재구성하여 분석에 이용하였다. 심층면접은 2012년 11월 26일 - 12월 26일까지 한 달 간 진행되었다. 심층면접은 사전조사를 통하여 대상자를 확보한 후, 전화통화를 통해 간단히 조사목적을 설명하고 인터뷰 날짜와 시간을 약속한 후, 면접대상자의 거주지나 직장 인근에서 면접을 진행하였다. 심층면접 시간은 회기 당 1-2시간씩 소요되었으며, 면접내용은 사전 동의를 얻어서 녹취하였으며, 이후 정리과정에서 전화로 추가 면접을 진행하여 자료를 보완하였다. 자료 분석은 면접한 녹취록을 풀이하여 자료화하였다.

2) 연구 참여자에 대한 윤리적 고려

연구자는 연구 참여자와의 심층면접 전에 연구의 목적과 과정, 연구자의 신분을 설명하고, 면접내용이 익명으로 처리되어 비밀이 보장된다는 점을 분명히 밝혔다. 또한 연구의 정확성을 기하기 위하여 연구 참여자의 동의를 사전에 받고 면접내용을 녹음하였다.

대부분의 참여자들은 심층면접에 적극적으로 참여하였으며, 자신의 경험을 솔직히 이야기하였고, 본인의 연구 참여가 남성의 육아휴직 참여를 확대하는데 기여할 수 있기를 희망하였다. 그러나 본인의 직장에 관한 정보는 대부분의 참여자가 공개되기를 원하지 않아서 직장에 관한 부분은 연구에서 구체적으로 드러나지 않도록 유의하였으며 분석에서도 제한적으로 사용하였다.

3) 연구 참여자의 특성

면접에 참여한 남성은 현재 육아휴직을 이용하고 있거나, 최근에 육아휴직을 이용하고 복직한 남성들을 대상으로 하였다. 면접 참여자의 연령 구성은 33세-43세 사이로, 30대가 10명, 40대가 2명이었다. 이들이 이용한 육아휴직 기간은 1년(3명), 6개월(3명)을 사용한 경우가 가장 많았다. 12명 사례 중 공공기관 근무자가 8명, 민간기업 근무자 4명(NGO 1명) 등이다.

이들의 가족상황을 살펴보면, 육아휴직 당시 배우자가 취업 중인 경우가 7명, 전업주부인 경우가 4명, 유학 중인 경우가 1명으로 맞벌이부부의 경우가 대부분을 차지하고 있었다. 전체 12명 중 한 자녀를 둔 경우가 6명, 두 자녀를 둔 경우가 5명, 세 자녀 이상이 1명이었다. 또한 모두 육아휴직 급여를 지급받은 것으로 나타났지만, 육아휴직을 사용한 시기에 따라

서 급여액은 다소 차이가 있었다. 또한 제도상 육아휴직 급여는 월 100만원이지만 사후지급금제도[5]로 인하여 실 수령액은 월 85만원이 대부분이었다. 면접 참여자의 일반적 특성은 다음의 표와 같다.

〈표 3〉 심층면접 참여자의 일반적 특성

사례	연령	직종	공공/민간	육아휴직 기간	자녀연령	배우자 취업여부	육아휴직급여 (실수령액)
사례 1	35세	사무직	공공	1년	1, 6세	유학	100만원(85만원)
사례 2	34세	사무직	공공	6개월	3세	취업	70만원(60만원)
사례 3	37세	사무직	공공	1년	5세	취업	100만원(85만원)
사례 4	36세	공무원	공공	1년	2세	취업	80만원
사례 5	34세	프로그래머	민간	1개월	1세	무직	80만원
사례 6	35세	공무원	공공	7개월	1세	취업	60만원
사례 7	33세	사서	공공	9개월	3, 7세	취업	50만원
사례 8	38세	NGO	민간	10개월	3세 (쌍둥이)	취업	50만원
사례 9	40세	사무직	공공	4개월	1세 (쌍둥이)	무직	85만원(70만원)
사례 10	36세	사무직	민간	6개월	2, 4, 6세	무직	100만원(85만원)
사례 11	38세	사무직	공공	2년	2, 4세	무직	50만원
사례 12	43세	기자	민간	6개월	3세	취업	70만원

5) 육아휴직급여 사후지급제도는 육아휴직자의 직장 복귀율을 높이기 위한 목적으로 2011년 도입되었다. 육아휴직 급여의 15%에 해당하는 금액을 공제해 복직 6개월 후에 일시불로 지급하는 제도이다. 이후 2013년에는 사후지급율을 25%로 인상하여 육아휴직 기간 동안 받는 실수령액은 75만원으로 더욱 낮아졌다.

4. 분석 결과

1) 공식화되지 않는 육아휴직 신청

본 조사에서는 민간기업 종사자가 매우 적어서 충분한 비교사례가 되지는 못하지만, 공공기관에 비해서 민간 기업에서의 남성 육아휴직은 거의 불가능에 가까운 현실이 되고 있었다. 공공기관 종사자의 경우 다소의 어려움은 있었지만 비교적 무난하게 육아휴직을 신청할 수 있었다. 공공부문에서 일하고 있는 〈사례 9〉의 경우 급여 손실이라는 경제적인 문제 외에는 조직내 절차적인 어려움이나 반대는 크게 없었다고 한다.

> 제가 우리 회사 최초의 육아휴직자입니다. 회사 주위의 반응은 실질적인 급여의 손해 때문에 만류하는 입장이었습니다. 저 같은 경우 3개월분 급여(고용보험공단 지급액 제외), 상여금, 기타 비용 등 해서 2천만원 가까이 손해를 본 거 같습니다. 하지만 쌍둥이 육아에 대한 특수한 상황을 알고 계셨기 때문에 이해는 해주셨지요(사례 9).

반면, 민간기업 종사자의 경우에는 육아휴직을 신청하는 과정에서 “퇴직을 불사한” 어려움을 겪을 정도로 조직 내 승인과정이 힘들었다. 다행히 육아휴직을 허락받게 되더라도 공식적으로 육아휴직을 확인해 주는 것이 아니라 개인적인 사유로 인하여 비공식적으로 육아휴직을 허용하는 형태였다.

소기업의 프로그래머로 일하고 있는 〈사례 5〉의 경우 출산 후 부인의 건강이 나빠져서 육아휴직을 신청했을 때 회사의 반응은 냉정했다고 한다. 당시 형편상 반드시 육아휴직을 해야 하는 상황이었으나 팀장의 만류로 회사에서 육아휴직은 절대 승인되지 않았다. 결국 육아휴직 대신 퇴사를 하겠다는 의사를 표명하게 되고 팀장과의 협의가 시작되었다. 처음에는

육아휴직 대신 집이 머니까 야근을 면해주는 것으로 팀장의 제안이 있었으나 결국 육아휴직을 받기까지 몇 개월이 걸리게 되었다. 특히 회사에서는 퇴사는 만류했지만 〈사례 5〉의 육아휴직을 계기로 해서 사내 육아휴직이 확산될 것을 매우 꺼려했다. 결국 공식적으로는 육아휴직을 들어간다는 점을 확인해 주지 않으려 하고 해당부서와 별도로 진행을 하는 등의 해프닝이 있었다.

민간 기업에 다니는 〈사례 10〉 역시 육아휴직을 신청하겠다는 의사를 사전에 지속적으로 표명하고 회사 측에서는 "지금 저만한 사람이 없어서 계속 근무를 원했기 때문에" 본인의 육아휴직을 승인받았다. 즉 민간 기업에서는 아직까지 남성의 육아휴직을 공식화하거나 공개적으로 승인을 해주기보다는 "회사에 필요한 사람"이기 때문에 비공식적으로 승인해 주는 형태로 이해할 수 있다.

아이와 부인이 함께 아파서 본인이 육아휴직을 신청해 돌본 〈사례 11〉의 경우에도 육아휴직을 신청했을 때 회사의 반응은 냉정했다고 한다. 제도를 사용한 초기 사용자여서 회사 내에서도 육아휴직 사용에 대한 눈총이 따가웠는데, 본인의 표현대로 "싸워서" 육아휴직 권리를 얻은 셈이다. 그 과정에서 결재라인을 못 잡아 우왕좌왕한다든지 규정을 찾는다든지 하면서 신청과정을 어렵게 만들고 있다.

> 저 때는 유별했죠. 저희가 육아휴직에 대해서 결제 권한이 어디까지인지 명시가 되어 있지 않았어요. 그래서 인사 간부한테서 전화가 왔죠. 사장한테 양해를 구하고 들어가는게 맞는 거다. 그럼, 우리 규정 전문을 찾아봐라. … 사장까지 가면 또 싸워야 되니까 그럴 필요는 없을 것 같다라고 했더니 결국 결재권이 바뀌었죠. 결제를 팀장이 안해주면 노동청에 제소가 되기 때문에 팀장 입장에서는 안할 수가 없죠(사례 11).

2) 조직 내 "첫 남성 육아휴직자"

연구에 참여한 많은 남성들이 그들 스스로 직장에서 육아휴직을 신청한 첫 사례자였다는 점을 강조하였다(〈사례 9, 10, 11〉). 각자의 직장에서 "육아휴직 첫 사례자"가 될 정도로 아직까지 직장 내 수용성은 낮다. 이들은 직장에서 육아휴직 신청관련 서류마저도 구비되어 있지 않은 상태에서 본인을 통해 관련규정부터 서류작성, 결재체계 마련 등이 모두 새로 만들어진 경우들이 많았다. 본인의 이러한 과정을 지켜본 동료들은 오히려 이후에는 육아휴직에 대한 회사의 태도도 변화되어 제도가 정착되었다고 평가한다. 후배들이 "성지에 깃발을 꽂았다고" 할 정도로 회사 내에서는 혁신적인 변화를 이끌어낸 계기가 되었으며, 오히려 남성들의 육아휴직 문제를 거론하게 되면서 여성들의 육아휴직 사용도 용이해졌다고 한다.

한편 회사에서도 처음에는 남성 육아휴직에 대하여 꺼리는 입장이었지만 점차 회사가 모범사례가 되면서 좋은 사례가 된 경우도 있었다. 유사한 사례로 〈사례 9〉의 경우도 "1호 남성 육아휴직자"가 되면서 오히려 회사의 모범케이스가 되고, 회사의 홍보 효과까지 가지게 된 경우도 있다.

> 사실 제가 1호잖아요. 어떻게 보면 회사측에서는 저를 부정적으로 생각할 줄 알았어요. 왜냐하면 신문기사에도 나왔고, 회사이름까지 나왔거든요. 그런데 오히려 다른 사람 얘기 들어보면 내가 1호이기 때문에 아, 이 회사가 육아휴직도 쓸 수 있는 회사구나라고 긍정적인 생각도 하겠다는 생각을 했대요. 모범적인 회사로. 주위사람들 얘기를 들어보니 회사측에서는 좋은 사례가 됐겠구나 생각을 했습니다(사례 9).

"대한민국 사상 첫 공공기관 육아휴직자"인 〈사례 11〉의 경우도, 노동조합 등에서 강의요청이 올 정도로 본인의 육아휴직이 모델이 되고 있다. 이 남성은 두 번의 육아휴직을 하면서 우리 사회에서 남성 육아휴직자에

대한 인식이 변하고 있음을 실감하고 있다. 처음 육아휴직을 신청했을 때에는 남성 육아휴직 신청서류마저도 구비되어 있지 않은 상태에서 서류작성부터 본인이 직접 찾아서 신청을 한 상태였으나 두 번째 육아휴직을 신청할 때에는 회사에서 신청서류나 과정 등이 준비가 되어 있었다. 현재는 남성 육아휴직관련 규정, 문서관리와 결재라인이 정비되어 있을 정도가 되었다.

> 우리 회사에서는 그런 육아휴직 관련 서류가 없었어요. 무슨 서류를 어디서 만들어야 하는지, 결재라인은 어디까지 잡아야 하는지. … 제가 만들어진 첫 번째 사례이기 때문에 저로 인해서 형식이 만들어졌죠(사례 11).

한편, 중요한 사실은 조직내 육아휴직을 사용한 남성사례가 일단 발생하게 되면, 다음 순서의 육아휴직자는 비교적 쉽게 휴직을 신청할 수 있었다고 한다. 공공기관에 근무하는 〈사례 7〉의 경우에는 선례가 있어서, 공기업에 근무하는 〈사례 3〉의 경우에도 이제까지 10여명의 남성 육아휴직자가 있었기 때문에 회사 내에서 육아휴직을 신청하는 문제에는 크게 어렵지 않았다고 한다.

보다 바람직한 형태는 직장 내 수용성이 어느 정도 갖춰져 있는 경우이다. 언론기관 중에서 남성 육아휴직 사용에 대해 직장의 수용성이 높은 A 신문사의 경우에는 육아휴직을 하는 남성들의 사례가 쌓이면서 육아휴직 사용에 대해서 별다른 문제는 없다고 한다.

> 반대는 전혀 없었어요. 지나가는 말로 웃으면서 (육아휴직을) 꼭 해야 되냐고 묻기는 하죠. 해야 될 일은 있는데 사람이 줄어드는 거니까 다른 사람들 업무가 늘죠. 그래도 특별한 반대는 없었어요. 기간이 문제기는 해요. 1년은 길고 대부분 3개월을 많이 하죠(사례 12).

남성 육아휴직의 또 다른 성과로는 여성들의 육아휴직 이용이 더욱 용이해졌다는 점이었다. 남성들의 육아휴직 문제를 거론하게 되면서 여성들이 육아휴직을 이용하는 것은 훨씬 더 용이해졌다고 한다.

3) 중요한 결정자로서의 상사의 태도

남성 육아휴직이 보편화되지 않은 조직문화에서 육아휴직을 신청했을 때 가장 큰 반응자는 상사이다. 이 경우 상사가 긍정적인 태도나 육아휴직을 지지하는 결단을 보이는 경우와 반대의 경우가 나타날 수 있다. 예상대로 대부분의 남성 육아휴직자들이 경험한 상사의 반응은 부정적이고 지원을 꺼리는 경우가 많이 나타났다. 조직을 운영하는 부서장의 입장에서는 육아휴직은 조직내 인력의 공백의 문제로 이해되고, 남성의 육아휴직은 생계부양자로서 경제적 책임과 역할을 방기하는 것으로 이해하고 있었다. 특히 상사들은 남성들에게 가장으로서 경제적 책임이나 사회적 책임을 가지고 있는지 의문을 제시할 정도로 남성의 육아휴직 이용에 대하여 이해할 수 없다는 반응이 많았다.

> 여자들이 (육아휴직) 하는 거에 대해서는 “왜 하냐?” 이런 식으로 얘기하진 않는데, 다만 남자들이 하는 거에 대해서는 아직 위에 있는 사람들은 문화적, 정서적으로 안 좋게 생각하는 건 사실이에요. 위에서, 또 가부장적인 분들이 있으시거나 하면, 법은 그렇지만 “왜 하냐” 이런식으로 물어보고 … 육아휴직을 신청했을 때 인사부서에서도 이런 거 왜 하냐, 그런 반응은 있었어요(사례 3).

> 부사장들은 자기 급할 때 일을 시킬 수 없으니까. … 당연히 누군가 빠지는 걸 싫어하지요. 그렇지만 여자들이 하는 거에 대해서는 문화적 거부감은 없어요. 다만 남자들이 하는 거에 대해선 아직 위에 사람들은 문화적, 정서적으로 안 좋게 생각하는 건 사실이에요(사례 4).

> 상사가 가장으로서 경제적 책임이나 사회적 책임에 대한 의문을 이야기 했습니다. 이해할 수 없다는 반응이 대다수였고요. 동료나 친구들은 경제적으로나 복귀 문제에 대해서 걱정을 많이 했어요. 대부분 걱정이 많았어요(사례 10).

> (상사의 반응) 애가 처음 나와서 아파서 병원에 있고, 와이프가 아파서 병원에 누워 있는데. … 간병인을 둬서 해라, 뭐 해라. … 그렇게만 이야기 했지. … (사례 11).

심지어 오랜 설득 끝에 육아휴직을 허용하면서도 육아휴직 이용자는 조직에서 혜택을 받은 사람이어서 앞으로의 회사생활에서 더 이상의 혜택은 기대하지 말라고 강조하기도 한다. 이미 육아휴직을 하면서 본인은 큰 혜택을 받은 거기 때문에 "복귀를 하게 되면 더 이상 회사에서 인센티브나 샐러리나 그 어떠한 이익도 바라지 말라고 단호하게 얘기하면서"(〈사례 10〉) 육아휴직을 허용하는 것을 커다란 혜택을 부여한 것으로 이해하고 있다.

반면 회사 내 육아휴직을 사용한 남성 사례가 있는 경우에는 비교적 쉽게 휴직을 신청할 수 있었다고 한다. 공무원인 〈사례 6〉의 경우에는 선례가 이미 있었기 때문에 비교적 쉽게 휴직을 신청할 수 있었다. 혹은 부서장이 지지적인 태도를 보이거나 혹은 최소한 거부의사를 보이지 않는 경우 육아휴직 신청은 크게 어렵지 않았다. 여성 상사인 경우가 두 사례 있었고(〈사례 1〉, 〈사례 7〉) 이들은 대체로 긍정적인 반응을 보였다. 결국 상사의 결정권이 중요하기 때문에 "동료가 아무리 오케이 해도 위에서 그냥 노 해버리면" 절대 가능하지 않은 일이 되어 버리기 때문에 결국은 조직에서 "좋아, 권장!"(〈사례 7〉)의 분위기를 만들면 상사든 동료든 모두가 좋은 결정자가 될 수 있게 된다.

> 동료가 아무리 오케이 해도 위에서 그냥 노 해버리면 안되는 거거든요. 동료가 싫어해도 위에서 오케이 하면 그냥 눈치 보이지만 가는 건 사실이거든요. 조직에서도 '좋아, 권장!' 해서 딱딱딱 하면. 그런 부분이 가장 중요한 것 같아요. (여성 상사는) 조금 그래도 "그래, 어쩔 수 없지 뭐" 하는 분위기였고, (그 아래) 남성 상사는 "안된다, 제 정신이냐? 그런 사례가 없다, 그리고 나는 결재 못한다" 했을 정도로 강경했지만 결국 두세 달을 설득을 시켜서 육아휴직 승인을 받아냈다(사례 7).

보다 바람직한 경우는 직장 내 수용성이 어느 정도 갖춰져 있는 경우이다. 언론기관 중에서 남성 육아휴직 사용에 대해 수용성이 높은 A 신문사의 경우에는 남성들의 사례가 쌓이면서 육아휴직 사용에 대해서 별다른 문제는 없다고 한다.

> 반대는 전혀 없었어요. 지나가는 말로 웃으면서 꼭 해야 되냐고 묻기는 하죠. 해야 될 일은 있는데 사람이 줄어드는 거니까 다른 사람들 업무가 늘게 되겠지요. 그래도 특별한 반대는 없었어요. 기간이 문제기는 해요. 1년은 길고 대부분 3개월 정도 많이 하죠(사례 12).

4) 동료의 우려와 부담

동료들의 반응은 "부러움 반 걱정 반"인 경우가 많았다. 조사 참여자가 대부분 공공기관에 근무하고 있었기 때문에 민간 기업에 다니는 친구나 지인들은 육아휴직제도를 사용할 수 있는 공기업이라는 점을 부러워했고, 걱정을 하는 측면은 육아휴직 기간 동안의 경제적 문제, 직장내 승진, 인사고과, 복직 후 업무배치 등의 여러 가지이다. 특히 동료들은 경제적인 문제와 복귀 이후의 문제에 대해서 걱정을 많이 하면서 남성이 육아휴직을 사용하는 것이 실제로 가능하게 일어날 수 있는 일인지를 지켜보는 입장이었다. 공기업에 다니는 〈사례 2〉의 경우에는 동료들의 우려 속에서도

어렴풋한 격려를 받으면서 무난히 육아휴직을 들어가게 되었다.

> 동료들은, 사실 제가 (육아휴직) 들어가는 거 3, 4개월 전부터 얘기를 하고 다녔거든요. 미리. 왜냐하면 너무 갑작스럽게 얘기하는 것보다는 그런 게 있어서. … (육아휴직) 얘기했을 때 "진짜 들어가는 거냐?" 이렇게 해서 "어, 들어가야죠" 하다 보니까, "그래 남자도 한번 해봐야 될 필요가 있어" 이런 쪽으로 약간 우호적인 반응도 있었긴 했고. … 뒤에선 어땠는지 몰라도 아무튼 앞에서는 다 괜찮게 "갔다 오는 것도 괜찮아", "애하고 있는 것도 괜찮아", 그런 얘기는 많이 들었어요(사례 2).

> (동료들의) 반응은 부러움 반, 걱정 반, 그랬었죠. 아무래도 친구들은 일반 사기업에 다니기 때문에 저희보다는 그런 거 쓰기가 부담스러울테니까. … 동료들은 사실, 제가 한다는 거에 대해서 전혀 이상하게 생각한다거나 하는 건 없었어요, 다만 회사에서의 시선은 좀. … (사례 12).

한편, 동료들과의 관계에서는 조직이나 상사와의 관계에 비해 훨씬 개인적인 문제를 드러내어 이야기하는 측면도 있고, 육아휴직 계획도 미리미리 알려서 동료들의 일정과 업무에 가능한 부담을 덜 미치는 방향으로 노력하고 있다. 시민단체에서 일하는 〈사례 8〉의 경우는 동료들과 미리부터 본인의 육아휴직 계획을 의논하고 사업계획 수립 시에도 의견을 제시하여 조직이나 동료들에게 미치는 영향을 적극적으로 조정하고 있었다.

> 사전에 미리 아이를 가졌을 때부터 이야기를 한 거라서, 훨씬 전부터 육아휴직에 대해 논의를 했어요. 저희가 고정된 업무를 하는 게 아니라 올해 사업계획을 세울 때 한 명이 육아휴직을 한다거나, 안식년을 간다거나 하면 미리 거기에 맞춰서 사업계획을 짜게 되는 거죠(사례 8).

그렇지만 남성들은 조직 내에서 본인이 일정기간 빠지게 됨으로써 남아

있는 동료들에게 업무부담이 가게 된다는 점에 대해서는 염려하고 있었다. 눈앞에 보이는 업무량과 업무시간이 있는데 그 조직에서 본인이 빠지게 될 경우 동료들에게 전가될 업무 부담에 대해서는 크게 걱정을 하고 있었다.

> 솔직히 누군가 빠지면 그 짐을, 업무를 누군가 나눠서 해야 된다는 걸 아는데. … 그런 거에 대해서는 고민이 좀 되긴 했어요. 내가 (육아휴직을) 감으로써 누군가가 힘들구나. 근데 그거는 (남녀가 모두) 공통적인 문제예요. 여직원이 나갔을 때도 그 업무를 대체가 가능한 업무도 있지만 대체가 불가능한 업무도 있거든요. 그러면 그 업무에 대해서 또 누군가 나눠 가져야 되고. … (사례 2).

> 제일 큰 문제는 사무실이었죠. 제가 빠지면 누군가가 그 일을 하거나 아니면 아예 못하게 되거나 이런 문제에 대한 걱정이 많았죠. 동료에 대한 고려? 그게 제일 컸던 것 같아요(사례 8).

5) 승진, 인사고과에서의 불이익

다음으로 남성들이 육아휴직 이용을 꺼리게 하는 문제로는 승진과 업무배치 등의 인사상의 불이익을 감수해야 하는 직장문화로 지적되었다. 〈사례 11〉은 휴직을 하지 않았으면 진급대상이었는데, 휴직으로 인하여 진급대상에서도 제외되었고, 연봉협상에서도 불리한 입지를 가지게 될 것을 예견하고 있었다. 그렇지만 본인의 계산으로는 아이의 인성에 투입된 비용을 생각하면 금전적인 손실은 적은 부분일 뿐이라고 스스로를 위로하고 있다.

> 제가 휴직을 안했으면 진급 대상이었는데, 진급을 못했고. … 내년에 복직을 하면 임금협상을 해서 연봉이 올라가게 되어 있는데. … 사실 제가

> 계속 좋은 등급을 받았었어요. … 근데 어쨌든 복귀를 하면 그게 낮을 거고, 기본 정도의 등급을 받겠죠. … 급여와 진급 부분에서 불이익이 있을 겁니다. 그래도 아이의 인성에 이런 게 60%, 50% 들어가고, 금전적인 게 30% 들어가고, 나머지 10% 정도는 미션, 비전 이런 게 들어가겠죠 … 이런 걸 다 더해도 60%를 못 이기잖아요? 그러니까 저는 상관이 없다라고 하는 거죠(사례 11).

> 저도 승진에서 밀렸어요. … 그거에 대한 후회는 없어요. … 직급에 연연하지 않고, 금전적인 가치보다도 1년이라는 시간 동안 애들, 내 가족, 부모님, 개인적인 시간, 그런 시간을 가져서. … 제가 올해 사십 됐는데 그 시간에 저를 돌아보는 터닝 포인트가 되었다고 생각하는 게 훨씬 더 값어치가 높다고 생각해요(사례 12).

실제로 중앙부처 공무원인 〈사례 4〉의 경우는 육아휴직을 신청하면서 가장 우려했던 사항은 승진문제였다고 한다. “한번 밀리면 평생 밀리게 되어서” 육아휴직을 신청하는 과정에 고민을 많이 하게 되었다.

> 제일 우려했던 건 … 우선은 승진문제, 한번 밀리면 평생 밀리거든요. 그리고 경제적인 것도 있었어요 생활이 안되니까. … (사례 4).

> 불이익은 남녀불문하고 확실히 점수로 다 받았더라고요. 제가 (육아휴직을 한) 여자들한테도 물어보니까 다 근무평정이 바닥이었다고 하더라고요. 저도 바닥을 경험했고. (인사가) A가 한 일에 대해서 아웃풋을 평가해서 하는 게 아니고 일단은 좋은 점수를 누구한테 줘야 될까, 자기 부서원 중에 누구한테 잘 주고 해야 하는데 당연히 없는 사람 빼놓고 되니까. 지금 있는 사람한테 줘야 되니까(사례 3).

승진문제와 함께 이들이 경험한 문제는 근무평정 등 인사고과에 있어서의 불이익이었다. 휴직을 한 사람은 남녀를 불문하고 최하점수를 받고 있

어서 직장 내에서 육아휴직을 이용한 사람은 절대적으로 불리한 위치를 가지게 된다고 한다.

> 육아휴직을 한다고 하니까 쉬러 간다는 이미지가 있어요. 직장생활을 하다보면 승진도 고려해야 되는데, 법적으로는 1년간 불이익을 받지 않는다고는 하지만, 인사관리는 사람이 하는 거라서 육아휴직 기록이 남아 있으면 아무래도 똑같은 조건이면, 쉬었다고만 생각할 테니까. 그런 부분에서 손해를 보지 않을까 싶거든요(사례 6).

또한 복직과정에서의 업무배치에 있어서도 불리한 대우를 받았음을 지적하고 있다. 〈사례 3〉의 경우는 "남들이 기피하는 곳을 비워뒀다가" 복직하면서 그곳으로 배치를 받았다. 그의 설명에 의하면 일하고 있는 사람에게 좋은 점수를 주는 게 당연하고 휴직한 사람은 결국 고과와 업무배치에서 불이익을 경험할 수밖에 없었다고 한다.

> 저같은 경우도 거의 남들이 아주 기피하는 데를 비워놨다가 휴직후 복직하니까 그리고 들어가라고. … 불이익은 남녀불문하고 확실히 점수로 다 받았구요. 제가 여자들한테도 물어보니까 다 근무평정이 바닥이었다고 하더라고요. 저도 바닥을 경험했고. … 지금 있는 사람한테 좋은 점수를 주니까 당연히 휴직한 사람은 남녀를 불문하고 아마 예외가 있을 수도 있겠지만, 제가 알음알음 알아본 바로는 결국은 점수가 바닥이더라고요(사례 3).

5. 결론 및 논의

본 연구는 남성의 육아휴직 이용경험을 통하여 조직내 남성 육아휴직에 대한 태도와 직장문화가 남성의 육아휴직에 어떠한 영향을 미치는지 살펴

보았다. 육아휴직을 이용하였거나 이용 중인 남성 12명을 대상으로 실시한 심층면접 자료를 기반으로 하여 남성이 육아휴직을 신청하고, 육아휴직을 이용하며, 이후 복직까지의 과정에서 기업의 조직문화가 미치는 영향에 대하여 살펴보았다.

연구결과에 의하면 직장문화와 관련하여 이들이 경험하고 지적한 문제들로는 육아휴직 신청과정의 어려움, 승진과 업무배치에서의 불이익, 근무평정 등의 인사고과에서의 불리함, 복직과정과 복직이후의 업무배치와 재적응의 어려움 등이 존재하고 있음을 확인하였다. 본 연구는 남성 육아휴직자가 많지 않은 현실에서 총 12명의 사례자 중에서 8명이 공공부문 종사자이기 때문에 공공부문의 현실이 많이 반영된 결과이다. 그럼에도 불구하고 여전히 남성 육아휴직 이용이 어렵다는 점을 보여주고 있다. 특히 우리 사회의 젠더화된 부모역할(gendered parenthood)에 대한 고정관념은 남성의 양육자로서의 권리와 책임을 인정하지 않고, 조직 내에서 남성이 육아휴직을 들어간다는 점 자체를 비정상적으로 받아들이게 한다(Nordberg, 2018).

첫째, 육아휴직 신청과정에서 상사의 태도는 매우 중요한 요인이 되었다. 특히 육아휴직 신청과정에서 중요한 결정자 역할을 하는 상사의 태도와 견해는 중요한 영향을 미치게 되는데, 이들은 “가장으로서의 남성” 역할을 강조하고, 육아휴직 기간의 경제적 문제를 우려하는 등을 이유로 육아휴직 신청을 적극적으로 만류하는 경우가 많았다. 심지어 “퇴사를 불사한” 육아휴직 신청과정을 거쳐서 마침내 육아휴직을 허용하는 경우에도 조직내 육아휴직 분위기가 확산될 것을 우려하여 개인적인 문제로 처리하려 하거나, 육아휴직을 제공받은 사실을 “조직내 특혜”로 운운하면서 최대한 비공식적으로 육아휴직 신청과정을 진행하려고 한 사례들이 발견되었다. 이러한 결과는 남성이 육아휴직을 결심하고 이를 실행에 옮기고자 할 때 가장 큰 장애물로 조직내 직장상사의 허락을 받는 것이라고 강조한 연

구결과(김진욱, 2015; 김진욱 · 강상준, 2018)와 같은 맥락에서 해석할 수 있다.

둘째, 남성 육아휴직의 또 다른 장애요인은 남성의 육아휴직을 지원하지 않거나, 육아휴직이 조직 내 승진 및 인사고과에 불리한 요소로 작용하고 있는 직장문화의 문제로 나타났다. 육아휴직후 복직 시에 승진 및 업무배치 등에서의 불이익, 근무평정 등의 인사고과에서의 불리함 등의 문제가 확인되었다. 흥미로운 점은 이들이 경험하고 있는 이러한 문제점들은 여성들이 육아휴직을 이용할 경우에 경험하고 있는 어려움과 동일하다(김영옥 · 전기택, 2007; 송명희 외, 2006)는 점이다. 따라서 남성들이 일정기간 직장에서 이탈할 경우 조직내 경쟁에서 밀릴 수 있다고 우려해 적극 활용하지 못하는 문제와 우려를 해소할 수 있도록 남성들의 육아휴직 이용을 위한 사내 제도개선 및 수립을 통하여 육아휴직에 대한 제도적 장치(인사고과, 업무배치, 승진 등에 관련된)를 마련하는 것이 필요하다. 특히 본 사례연구에서도 나타났듯이 회사 내에서 이미 육아휴직을 사용한 남성사례가 있는 경우에는 비교적 쉽게 육아휴직을 신청할 수 있었다고 하는 것은 그만큼 직장내 문화의 변화가 중요하다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 남성들의 육아휴직 이용율이 가장 높다고 평가되는 스웨덴의 경우에도 직장문화의 특성이 남성들의 휴직제도 이용에 중요한 영향을 미친다고 보고되고 있다. 하스 · 황(Hass and Hwang, 1995; 2007)의 연구에 의하면 남성이 직장에서 공식적, 비공식적 지지를 받는다고 더 많이 인식할수록 육아휴직을 이용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반대로 20명의 부부를 대상으로 한 엘빈 노윅(Elvin-Nowqk, 2005)의 질적 연구에 의하면 남성이 육아휴직을 얼마나 사용할 것인가를 결정짓는 주요 요인 중의 하나로 고용주, 상사, 동료의 부정적 태도를 들고 있다. 마찬가지로 1993년 - 1999년에 자녀가 태어난 3,164명의 부모를 대상으로 한 요세프손(Josefsson, 2007)의 연구에서도 남성 직장의 지지부족이 남성의 육아휴직 사용에 중요한

장애요인임을 지적하고 있다(Hwang, 2013: 37에서 재인용). 또한 브뤼겐 · 두반더(Brygen and Duvander, 2006)의 연구에서 나타났듯이 공공부문, 대기업에서 일하는 남성들이 육아휴직 사용이 더 용이하다는 점 역시 조직문화의 특성을 충분히 반영하고 있는 것이다.

이상의 연구결과를 바탕으로 남성 육아휴직 활성화와 관련된 정책을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 일하는 부모를 배려하는 기업의 조직문화 변화가 필요하다. 우리나라 기업문화는 직장에서 가족의 문제를 이야기하거나 배려하는 것에 대한 저항감이 큰 것이 사실이다. 점차 노동시장에서 일하는 부모가 증가하게 되고, 젊은 세대를 중심으로 자녀양육의 평등한 역할분담에 대한 요구가 커지게 되면서 부모가 공동으로 육아휴직을 이용하게 하는 분위기가 확산되어야 한다. 특히 남성들의 육아휴직 사용은 가족 내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서의 성평등을 실현할 수 있는 중요한 정책으로 논의되고 있다. 남성의 육아휴직은 여성의 경력유지를 지원하며, 성별 임금격차를 줄이고, 노동 시장내 성차별을 완화할 수 있는 가장 중요한 성평등의 척도로 강조되고 있다(Cools, et al., 2011). 반대로 경쟁적이고 성과중심적인 조직문화에서는 남성의 육아휴직 이용이 경쟁에서의 도태, 본인의 경력개발의 후퇴로 인식하게 한다(Choroszewicz and Tremblay, 2018). 이러한 배경에서 폭스 외(Fox, et al., 2009)는 남성의 부모휴가 참여를 제도적으로 장려하는 스웨덴과 여성의 출산휴가 위주로 지원되는 영국의 제도 내 남성들의 경험을 비교한 연구를 통하여 남성의 양육참여를 위한 사회정책의 필요성을 강조하고 있다. 특히 유아휴직제도 내에 남성의 사용과 참여를 강조하는 제도설계를 마련하는 것이 성평등을 강화함과 동시에 남녀의 일가정양립을 위해서도 중요하다고 강조한다(Fox, et al., 2009). 즉 "아버지친화적인" 부모휴가정책("father-friendly" parental leave policies)을 도입하고 시행하는 것이 남성의 양육참여를 유인하게 됨과 동시에 성평등을 강화할 수 있다는 것이다.

둘째, 조직 내 남성 육아휴직과 관련한 제도와 규정을 마련하고 육아휴직 이용을 용이하게 지원하는 것이 필요하다. 남성의 육아휴직 사용을 장려하기 위해서는 직장내 육아휴직 이용에 대한 수용성 제고도 중요하지만, 보다 실질적으로는 육아휴직 신청, 육아휴직자에 대한 평정과 승진, 복직 이후의 업무배치 등에 대한 육아휴직자에 대한 사내규정이 제도적으로 마련되어야 있어야 한다. 여성들의 육아휴직 이용율이 증가하면서 이러한 어려움들이 점차적으로 완화되어 왔듯이, 남성들 역시 육아휴직을 이용하는 사례들이 증가하면서 이들 문제는 상당부분 완화될 수 있을 것으로 기대할 수 있겠다. 본 연구에서 지적되었듯이, 조직에서 "첫번째 육아휴직자"가 발생하게 되면, 이후의 육아휴직 신청과 이용은 훨씬 무난하게 진행될 수 있다. 따라서 보다 많은 조직에서 보다 많은 "첫 번째 육아휴직자"가 나올 수 있도록 기업의 변화와 준비가 필요하다. 앞서 살펴보았듯이 실제로 육아휴직을 사용할 경우에는 남성 역시 상당한 기간을 사용하고 있는 것으로 나타나고 있다(〈표 2〉 참조). 이러한 현실은 남성이 육아휴직을 이용하게 되면 충분한 기간으로 이용하고 있다는 것으로 이해할 수 있다. 다만 성별 이용비율에 있어서의 격차를 해소해 나가는 것이 현시점의 시급 과제라고 할 수 있겠다. 따라서 남성의 육아휴직에 대한 사회적인 인식 개선과 더불어 직장 내에서는 휴직사용에 대한 안내, 인사고과 등에 관한 매뉴얼 등이 마련되어서 남성들의 이용을 장려하는 조직문화의 구축이 필요한 것으로 나타났다.

셋째, 본 연구의 사례자들은 공공기관에서 일하는 근로자가 많았지만 남성 육아휴직의 문제는 민간 기업을 중심으로 본격적으로 확대되어야 한다. 지금까지의 제도 확산의 노력이 공공부문을 대상으로 우선적으로 추진되어 왔다면 지금부터는 민간 기업을 대상으로 집중적인 노력과 제도 확산이 필요하다. 이를 위해서는 안내와 관리감독, 인센티브 지원 등의 다양한 방식이 필요하다. 우선, 기업을 대상으로 법정 육아휴직제도에 대한

제도안내와 기업의 준수사항에 대해 안내하고 계도하며, 일가정양립 전담 근로감독관을 배치하여 근로감독을 철저히 시행하고, 동시에 일가정양립제도를 잘 시행하고 가족친화적인 기업문화를 조성하는 기업에 대해서는 가족친화인증제도 등 인증과 포상, 인센티브 등을 지원하는 것이 필요하다.

넷째, 이를 위하여 우리나라의 가족친화기업을 대상으로 실시하는 가족친화인증제도 내에 이 내용을 중요한 지표로 구성할 필요가 있다. 예컨대 단순한 육아휴직 이용율만이 아니라 성별 육아휴직 이용율을 구분하여 남성과 여성이 각각 육아휴직 이용을 증가시켜 나가는 추이를 파악하는 것이 중요하다. 더불어 육아휴직 기간 역시 성별로 구분하여 파악함으로써 가족친화인증제도의 일가정양립 정책 지향성을 보다 분명히 할 필요가 있다. 특히 가족친화기업의 확산과 더불어 가족친화인증제도에 성별 육아휴직 이용실태를 파악하는 지표를 구성한다면 육아휴직제도와 가족친화인증제도 양자가 각각 실효성 있는 제도로 확산될 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 이상에서 제시한 다양한 개선방안을 통하여 남성의 양육참여를 위한 사회정책이 발전되고 집중적으로 추진될 필요가 있다.

다섯째, 보다 근본적인 문제로 젠더 역할규범이 강력하게 작동하고 있는 우리 사회에서는 전통적인 젠더역할을 변화시킬 수 있는 지속적인 인식개선과 사회문화 개선이 필요하다. 예를 들어서 남성 육아휴직 이용률이 높다고 평가되는 스웨덴의 경우에도 1974년 부모휴가제도 도입이후 현재까지도 남성의 육아참여와 육아휴직에 대한 캠페인과 홍보를 TV 홍보, 매체홍보, 캠페인 등을 통하여 지속적으로 추진하여 사회문화의 변화시켜 왔다. 일본에서도 2008년부터 추진하고 있는 “이쿠멘(イクメン) 프로젝트”를 추진하고 있다. 이 프로젝트는 남성의 육아참여와 육아휴직을 장려하는 직장문화 조성을 위하여 육아휴직 사례자에 대한 홍보와 표창을 하고, 최근에는 남성 육아휴직을 지원한 기업에 대해서는 “이쿠멘 기업(イクメン企業)”상을 수여하는 등 남성 육아휴직에 대한 기업의 관심을 유도하고 문

화를 바꾸는 노력을 추진하고 있다(일본 노동후생성, 2018).[6)]

마지막으로 본 연구는 남성들의 육아휴직 사례가 매우 드문 현실에서 심층면접 대상자를 찾아야 했기에 상대적으로 공공부문 종사자가 많이 포함되어 있으며, 또한 소수의 사례를 대상으로 한 질적 연구이기 때문에 연구결과를 일반화시킬 수 없다는 한계점을 가지고 있다. 또한 면접시기가 2012년이어서 본 연구에 참여한 사례자들은 주로 2008년 - 2012년 기간 동안 육아휴직을 이용한 경우가 대부분이다. 앞서 살펴보았듯이 2014년 이후 남성의 육아휴직 사용을 장려하기 위한 제도개선이 있었고, 동시에 남성의 육아참여를 강조하는 사회문화 조성분위기가 미약하나마 조성되고 있으며, 남성 육아휴직자수도 증가하고 있는 배경에서 시기적인 간극은 있을 수 있다. 그러나 여전히 남성의 육아휴직 이용은 어려운 상황인 것도 현실이다. 이런 현실에서 본 연구는 아직 체계적으로 다루어지지 않았던 남성들의 육아휴직 경험과 이슈를 탐색하고 접근하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 또한 본 연구의 결과가 향후 남성들의 육아휴직 이용과 제도개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

---

6) “育てる男が、家族を変える。社会が動く”, http://ikumen-project.jp/index.html(검색일: 2018.4.30).

참고문헌

김영옥 · 전기택(2007), “비정규직 여성근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태”, 『노동리뷰』, 통권 제36호, 48-63쪽.

김진욱(2015), “일에서 가족으로: 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구”, 『한국사회정책』, 제22권 3호, 265-261쪽.

김진욱 · 강상준(2018), “가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석: 상사와 동료의 지원을 매개효과로”, 『사회보장연구』, 제34권 1호, 25-54쪽.

송명희 · 이선애 · 송명심 외(2006), 「산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장 복귀 활성화 방안에 관한 연구」, 서울: 보건복지부.

윤홍식(2006), “육아휴직 아버지할당제 도입의 원칙과 방향”, 『노동리뷰』, 통권 제23호, 63-68쪽.

장지연(2011), “돌봄 노동의 사회화 유형과 여성노동권”, 『페미니즘 연구』, 제11권 2호, 1-47쪽.

장혜경 · 홍승아 · 김영란 · 김수정(2005), 「가족내 돌봄노동의 사회적 지원방안」, 서울: 한국여성개발원.

조윤경 · 민웅기(2012), “아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화”, 『생태유아교육연구』, 제11권 3호, 29-56쪽.

최은영(2010), “가족의 돌봄 책임 지원: 일-생활균형과 돌봄의 남녀 공유, 『복지동향』, 제137호, 12-17쪽.

홍승아 · 장혜경(2006), 「한국의 부모휴가 정착방안 연구」, 서울: 한국여성개발원.

홍승아 · 이인선(2012), 「남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안」, 서울: 한국여성정책연구원.

Bekkengen, L.(1996), “Men’s Parental Leave”, Working Paper, No. 12,

Karlstad: Hogskolan I Kartstad.

Björnber, U.(2002), "Ideology and Choice Between Work and Care: Swedish Family Policy for Working Parents", *Critical Social Policy*, 22(1), pp. 33-52.

Borgh, M., F. Eck, and P. Wagman, et al.(2018), "Organsational Factors and Occupational Balance in Working Parents in Sweden", *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(3), pp. 409-416.

Bygren, M. and A. Z. Duvander(2006), "Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use", *Journal of Marriage and Family*, 68, pp. 363-372.

Capuozzo, R., B. S. Sheppard, and G. Uba(2010), "Boot Camp for New Dads: The Importance of Infant-Father Attachment", *Young Children*, 65(3), pp. 24-28.

Chanfreau, J., S. Gowland, and Z. Lancaster, et al.(2011), "Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey 2009/10", Department for Work and Pension, pp. 1-4.

Choroszewicz, M. and D. G. Tremblay(2018), "Parental Leave Policy for Male Lawyers in Helsinki and Montreal: Cultural and Professional Barriers to Male Lawyers' Use of Paternity and Parental Leave", *International Journal of the Legal Profession*, pp. 1-14 (First Published Online: April 4, 2018, https://doi.org/10.1080/09695958.2018.1456435).

Cools, S., J. H. Fiva, and L. J. Kirkebøen(2011), *Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents*, Discussion Paper, No. 657, Statistics Norway, Research Department, pp. 1-41.

Duvander, A. Z. and M. Johanson(2012), "What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?", *Journal of European Social*

Policy, 22(3), pp. 319-330.

Elvin-Nowqk, Y.(2005), *The world's Best Pappa? On Men's Relationships and Efforts to Do the Right Thing,* Stockholm: Albert.

European Commission(2012), *The Role of Men in Gender Equality: European Strategies and Insights*, Luxembourg: European Commission.

Fox, E., G. Pascall, and T. Warren(2009), "Work-Family Policies, Participation, and Practices: Fathers and Childcare in Europe", *Community, Work and Family*, 12(3), pp. 313-326.

Geisler, E. and M. Kreyenfeld(2012), *How Policy Matters: Germany's Parental Leave Benefit Reform and Father's Behavior 1999-2009*, MPIDR Working Paper, WP 2012-021, pp. 1-34.

Harrington, B., V. Deusen, and B. Humberd(2011), *The New Dad: Caring, Committed and Conflicted*, Boston: Boston College Center for Work and Family.

Hass, L.(2003), "Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union", *Review of Policy Research*, 20(1), pp.89-114.

_____ and C. P. Hwang(1995), "Company Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden", *Family Relations*, 44, pp. 28-36.

_____(2007), "Gender and Organizational Culture: Correlations of Company Responsiveness to Fathers in Sweden", *Gender and Society*. 21(1), pp. 52-79.

_____(2008), "The Impact of Taking Parental Leave on Father's Participation in Childcare and Relationships With Children: Lessons from Sweden", *Community, Work and Family*, 11(1), pp. 85-104.

_____, K. Allard, and C. P. Hwang(2002), "The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden", *Community, Work*

and Family, 5, pp. 319-342.

Hwang, C. P.(2013), "스웨덴 사례: 부성, 부모휴가, 직장내 장애요인들", 한국여성정책연구원 국제심포지움「남성의 육아휴직 참여: 제도와 실행효과」자료집, pp. 30-52.

Johansson, E. A.(2010), "The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings", IFAU, Working Paper 2010:4, pp. 1-48.

Josefsson, J.(2007), "Division of Parental Leave: Satisfied and Dissatisfied Parents", Working Papers in Social Insurance.

Kaufman, G. and A. L. Almqvist(2017), "The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men's Parental Leave Decisions", *Men and Masculinities*, 220(5), pp. 533-551.

Lammi-Taskula, J., A. Z. Duvander, and I. V. Gislason, et al.(2011), *Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries*, Copenhagen: Nordon.

Lappegård, T.(2008), "Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway", *Population Research and Policy Review*, 27(2), pp. 139-159.

Nordberg, T.(2018), "Managers' Views on Employees' Parental Leave: Problems and Solutions Within Different Institutional Logics, *Acta Sociologica*, pp. 1-15 (First Published Online: May 2, 2018, https://doi.org/10.1177/0001699318759781).

Reich, N.(2010), "Who Cares?: Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany", HWWI Research Paper, pp. 1-31.

Sundström, M. and A. Z. Duvander(2002), "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden", *European Sociological Review*, 18(4), pp. 433-447.

〈인터넷 자료〉

고용노동부(2012), “남성 육아휴직자 빠르게 증가”, 2012.10.18. 보도자료.

_____(2018), “모성보호”, http://www.moel.go.kr/search.do?query=%eb%aa%a8%ec%84%b1%eb%b3%b4%ed%98%b8(검색일: 2018.04.15).

일본 노동후생성(2018), “育てる男が、家族を変える。社会が動く”, http://ikumen-project.jp/index.html(검색일: 2018.04.30).

통계청(2018a), “월평균 근로일수, 근로시간, 임금총액”, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1485(검색일: 2018.06.18).

_____(2018b), “출산 및 육아휴직 현황”, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(검색일: 2018.05.30).

_____(2018c), “성별 육아휴직 이용률”, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(검색일: 2018.05.30).

(논문 투고일: 2018.05.03, 심사 확정일: 2018.05.17, 게재 확정일: 2018.06.04)

〈Abstract〉

Men's Use of Parental Leave and the Workplace Culture

Hong, Seung Ah*

This research explores the past and present experiences of fathers undertaking Parental Leave, based on qualitative data obtained from a number of subjects. I investigated how the culture of workplace supports or discourages fathers from taking advantage of their rights, by examining how parental leave usages are affected by the organization. The supervisors are important agents who discourage fathers to use parental leave. and the organizational experiences are not favorable in matters such as job posting and promotion. Finally, in order to promote the use of parental leave for men, this paper proposes changes in the patriarchal organizational culture and the attitude of superiors, along with the institutionalization of internal regulations, and changes in organizational culture.

Key words: Parental Leave, organization culture, supervisor, gendered parental role, gender equality

* Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute