Korean Women's Development Institute ISSUE PAPER

KWDI 이슈페이퍼

2026 June

발간일 : 2026년 6월 30일 **발행처 :** 한국여성정책연구원

수행과제명

일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구

과제책임자

정성미 연구위원

한국여성정책연구원

중소사업체 근로자의 일생활균형 실태와 정책방향*

초록

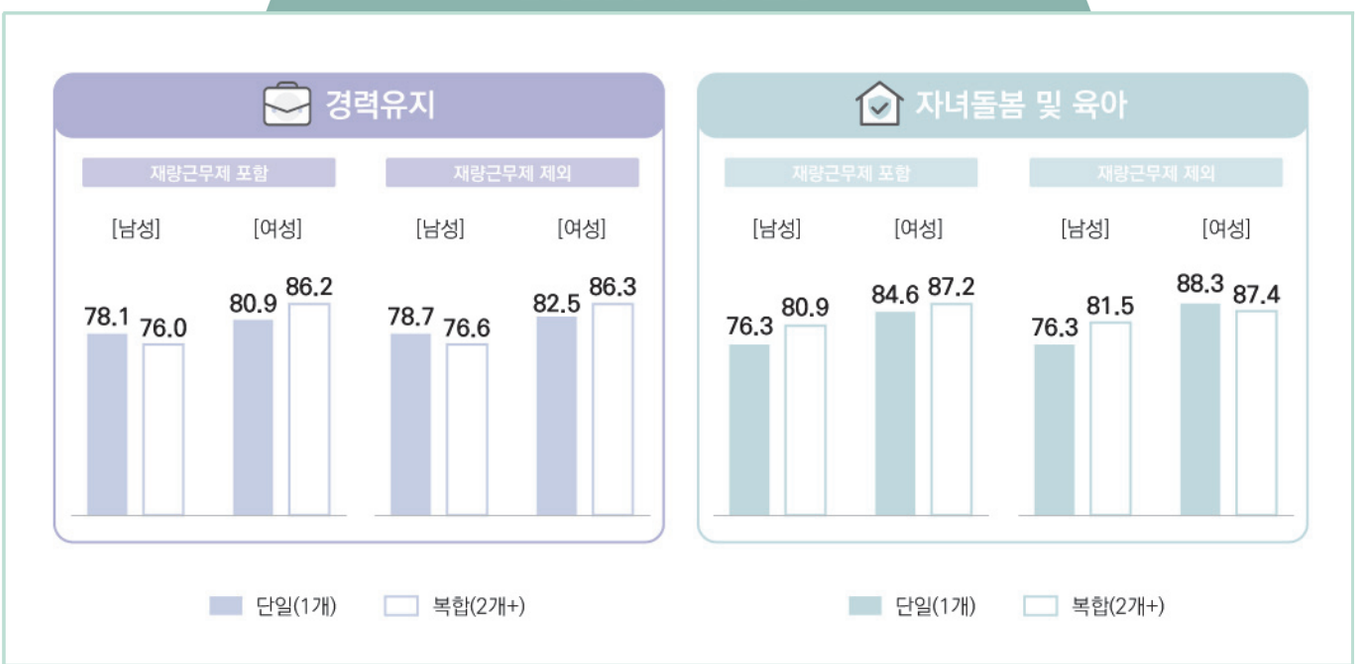
▶ 100인 미만 민간 중소사업체 근로자 1,010명을 대상으로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자출산휴가, 유연근무제의 인지도·사용 가능성·활용 경험을 조사함.

▶ 주요 조사결과는 다음과 같음.

- 주요 법정제도에 대한 인지도는 육아휴직 99.2%, 배우자출산휴가 98.5%, 육아기 근로시간 단축 93.7%로 매우 높게 나타났지만, '필요한 사람은 모두 사용할 수 있다'는 응답은 육아휴직 32.1%, 육아기 근로시간 단축 26.4%, 배우자출산휴가 29.4%에 그쳐 인지도와 실제 사용 가능성 간 격차가 확인됨.
- 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용한 적 없는 근로자는 전체의 61.7%이며, 남성은 78.8%로 여성 54.2%보다 높아 돌봄 관련 제도 활용이 여전히 여성 중심으로 이루어짐. 육아휴직 사용 당시 업무공백은 '남은 인력이 나눠서 처리'한 경우가 54.7%로 가장 많고, 육아기 근로시간 단축 사용 시에도 46.5%가 기존 인력이 업무공백을 부담한 것으로 나타남. 육아휴직 후 복귀 과정에서는 '일·가정 병행의 어려움'이 59.3%로 가장 높아, 제도 사용 이후 복귀지원과 근로시간 조정 등이 필요함.
- 유연근무제의 필요성은 높게 나타났지만 중소사업체 내 운영 비율은 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축근무제 22.2%, 시차출퇴근제 22.0%, 재택·원격근무제 15.4%에 그쳐 수요와 공급 간 격차가 나타남. 유연근무제 사용 경험자는 직장 유지, 자녀돌봄, 일생활균형에 대해 대체로 긍정적으로 평가하였으며, 특히 직장 유지에는 시차출퇴근제와 재택·원격근무제, 자녀돌봄에는 근로시간 단축형 제도가 효과적으로 나타남.육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 중 두 개 이상을 복합적으로 사용한 근로자는 14.8%이며, 복합사용자는 동일 직장 복귀와 자녀돌봄 측면에서 더 긍정적인 결과를 보임.
- 연구결과를 토대로, 중소사업체 일생활균형 정책은 제도 홍보나 도입 확대를 넘어, 대체인력·업무공백 지원, 유연근무 운영모델 제공, 복귀지원, 남녀 모두 자유롭게 사용할 수 있는 조직문화 조성을 통해 '실제 사용 가능한 제도'로 정착되어야 함을 제언함.

* 이 이슈페이퍼는 2025년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.
출처: 정성미·신우리·구미영·김안나·김효경(2025). 일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

일·생활균형 제도의 도움 정도



출처: 정성미·신우리·구미영·김안나·김효경(2025). 일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 문제점

▶ 일생활균형제도는 법·제도상 확대되고 있으나, 실제 활용 가능성은 기업규모에 따라 차이가 큼.

- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 등 일생활균형제도는 출산·양육으로 인한 노동시장 이탈을 완화하고, 일·육아 병행을 지원하는 핵심 제도
- 대기업·공공부문을 중심으로 제도 활용이 확대되는 반면, 중소사업체는 인력 여력 부족, 대체인력 확보의 어려움, 업무공백 부담 등으로 제도 사용이 제한될 가능성이 큼.
- 100인 미만 사업체 근로자에게는 제도의 존재 여부와 필요할 때 실제로 사용할 수 있는지가 중요한 문제임.

▶ 특히 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제는 일·육아 병행을 지원하는 중요한 수단이나, 중소사업체에서는 운영 기반이 충분하지 않음.

- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도 사용 시 업무공백이 동료 부담으로 이어지거나, 조직 내 눈치와 인사상 불이익 우려가 있을 수 있고, 시차출퇴근, 재택근무, 근로시간 단축 등 유연근무제는 직무 특성, 근태관리 부담, 관리자 재량 등에 따라 활용이 제한될 수 있음.
- 특히 남성의 육아휴직 사용은 조직 내 선례 부족과 낮은 수용성으로 인해 더 제한될 가능성이 있으며, 이는 돌봄 책임이 여성에게 집중되는 구조를 지속시킬 수 있음.

▶ 이에 중소사업체 근로자의 일생활균형제도 활용 실태를 파악하고, 제도 사용의 제약요인을 바탕으로 정책과제를 제시하고자 함.

2 분석결과

▶ 본 연구는 중소사업체 근로자의 일생활균형제도 활용 실태를 파악하기 위해 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도, 배우자출산휴가, 유연근무제, 일하는 문화 등을 중심으로 조사함.

- 조사대상은 100인 미만 중소사업체 근로자 1,010명(만 24~49세)임.
- 주요 분석내용은 제도 인지도, 실제 사용 가능성, 제도 사용 경험, 업무공백 처리 방식, 유연근무제 운영 및 활용, 제도 병행 활용 효과, 정책수요 등임.
- 분석의 핵심은 법정제도가 존재하더라도 중소사업체 현장에서 근로자가 실제로 자유롭게 사용할 수 있는지, 제도 사용이 경력유지·자녀돌봄·일생활균형에 어떤 영향을 미치는지를 파악하는 데 있음.

◎ 법정제도에 대한 인지도는 높지만, 실제 사용 가능성은 낮게 나타남

▶ 중소사업체 근로자의 일생활균형제도 인지도는 전반적으로 높게 나타남.

- 육아휴직제도 인지도는 99.2%, 배우자출산휴가제도는 98.5%, 육아기 근로시간 단축제도는 93.7%로 대부분의 근로자가 주요 법정제도를 알고 있는 것으로 나타남.
- 상대적으로 남성, 생산·기능·노무직, 여성 근로자가 없는 사업장, 자녀가 없는 근로자 등에서 육아기 근로시간 단축제도 인지도가 낮게 나타남.

▶ 그러나 제도 인지도와 실제 사용 가능성 사이에는 큰 차이가 있음.

- 육아휴직제도는 '필요한 사람은 모두 사용할 수 있다'는 응답이 32.1% 수준이고, 49.6%는 '필요해도 자유로운 사용이 어렵다', 18.3%는 '필요해도 전혀 사용할 수 없다'고 응답함.
- 육아기 근로시간 단축제도는 '모두 사용할 수 있음'이 26.4%로 더 낮고, '전혀 사용할 수 없음'도 23.0%로 나타남.
- 배우자출산휴가제도 역시 법정제도임에도 '전혀 사용할 수 없음'이 26.5%로 나타나, 남성의 돌봄 참여를 지원하는 제도 역시 중소사업체 현장에서는 충분히 정착하지 못한 것으로 볼 수 있음.

▶ 이는 중소사업체의 일생활균형 문제가 단순한 제도 인식 부족이 아니라, 제도를 실제로 사용할 수 있는 조직 여건의 문제임을 보여줌.

- 법적으로 보장된 제도라 하더라도 인력 부족, 업무공백 부담, 대체인력 확보의 어려움, 조직 내 눈치와 관리자 인식 등이 제도 활용을 제약함.
- 따라서 정책 초점은 제도 홍보뿐 아니라 '사용 가능한 제도'로 정착시키는 방향으로 전환될 필요가 있음.

〈표 1〉 제도별 인지도 및 사용 가능 정도

(단위: %)

구분	인지도	사용가능 정도			
		필요해도 전혀 사용할 수 없음	필요해도 자유로운 사용 어려움	필요한 사람은 모두 사용할 수 있음	계
육아휴직제도	99.2	18.3	49.6	32.1	100.0
육아기 근로시간 단축제도	93.7	23.0	50.5	26.4	100.0
배우자출산휴가제도	98.5	26.5	44.0	29.4	100.0

주: 인지도는 '잘 알고 있다', '어느 정도 알고 있다', '들어본 적 있다' 합의 비율임.

육아휴직·육아기 근로시간 단축제도 사용은 제한적이며, 업무공백 부담이 핵심 제약요인임

▶ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험을 보면, 두 제도를 모두 사용한 적이 없는 응답자가 61.7%로 가장 많음.

- 육아휴직만 사용한 경험은 25.7%, 육아기 근로시간 단축만 사용한 경험은 5.9%, 두 제도를 모두 사용한 경험은 6.6%임.
- 여성은 남성보다 제도 사용 경험이 높고, 특히 35~39세 여성에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험이 상대적으로 높게 나타남.
- 반면 남성은 두 제도 모두 사용하지 않은 비율이 78.8%로 높아, 돌봄 관련 제도 활용이 여전히 여성 중심으로 이루어지는 경향이 확인됨.

〈표 2〉 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험

(단위: %(명))

구분		사례수	육아휴직만 사용	육아기 근로시간 단축만 사용	모두 사용	모두 사용한 적 없음	계
전체		(1,010)	25.7	5.9	6.6	61.7	100.0
성별	남성	(307)	14.0	5.5	1.6	78.8	100.0
	여성	(703)	30.9	6.1	8.8	54.2	100.0

주: 모두 사용한 적 없는 경우에는 '자녀가 없음(151명)'이 포함됨.

▶ 제도 사용 시 가장 큰 현장 문제는 업무공백 처리 방식임.

- 육아휴직 사용 당시 업무공백은 '남은 인력이 나눠서' 처리했다는 응답이 54.7%로 가장 높고 계약직 대체인력 추가 고용은 23.5%, 새 정규직 인력 채용은 17.1%에 그침.
- 특히 남성 육아휴직자의 경우 남은 인력이 업무공백을 처리한 비율이 87.5%로 매우 높아, 남성의 제도 사용이 조직 내 부담으로 인식될 가능성이 큼.
- 육아기 근로시간 단축제도 역시 업무공백을 '남은 인력이 나눠서' 처리한 비율이 46.5%였고, '단축 이전 대비 업무량이 줄지 않았다'는 응답도 32.3%로 나타남.

▶ 또한 제도 사용 이후에도 일과 가정을 병행하는 어려움이 지속됨.

- 육아휴직 후 다시 일을 시작했을 때 가장 큰 어려움은 '일·가정 병행이 어려움'으로 59.3%에 달함.
- 그 외 '일의 집중도가 낮아짐' 21.4%, '업무환경 변화로 적응이 어려움' 18.3%, '상사나 동료 등 인간관계의 어려움' 12.8% 순으로 나타남.
- 이는 육아휴직 사용 자체만으로는 충분하지 않으며, 복귀 이후 근로시간 조정, 업무량 조정, 조직 내 관계 회복, 돌봄 공백 보완 등 후속 지원이 필요함을 시사함

중소사업체의 유연근무제 운영은 제한적이나, 제도를 운영하는 사업장에서는 근로자의 실제 활용이 활발함

▶ 중소사업체에서 운영되는 유연근무제는 제한적임.

- 직장 내에서 운영 중인 유연근무제는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축근무제가 22.2%, 시차출퇴근제가 22.0%로 가장 높음.
- 재택근무제·원격근무제는 15.4%, 선택근무제는 14.8%, 재량근무제는 11.6%로 나타나, 다양한 유연근무제가 보편적으로 확산되었다고 보기는 어려움.
- 다만 제도가 운영되는 경우 실제 사용 비율은 재택근무제·원격근무제가 59.0%, 시차출퇴근제가 55.4%로 비교적 높아, 제도 도입이 이루어질 경우 근로자의 활용 가능성은 상당한 것으로 보임.

〈표 3〉 유연근무제별 직장 내 운영 및 근로자 사용 비율

(단위: %(명))

구분	직장 내 운영함		직장에서 운영 시 사용함	
	사례수	운영함	사용함	계
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축근무제	(1,010)	22.2	(224)	36.2
시차출퇴근제	(1,010)	22.0	(222)	55.4
선택근무제	(1,010)	14.8	(149)	44.3
재택근무제/원격근무제	(1,010)	15.4	(156)	59.0
재량근무제	(1,010)	11.6	(117)	47.9

주: 각 제도별로 직장 내에서 운영하고 '있다' 비율과 직장 내 운영 시 사용한 경험이 '있다'고 응답한 비율만 제시함.

▶ 유연근무제는 직장 유지, 자녀 돌봄, 일생활균형에 대체로 긍정적으로 평가됨.

- 유연근무제 사용 경험이 있는 근로자의 90% 이상이 각 제도가 직장 유지, 자녀 돌봄 및 육아, 일생활균형에 도움이 된다고 응답함.
- 직장 유지에는 시차출퇴근제 96.8%, 재택근무제·원격근무제 96.7%가 도움이 된다는 응답이 높음.
- 일생활균형에는 재택근무제·원격근무제와 재량근무제가 각각 94.6%로 높게 나타남.
- 자녀 돌봄 및 육아에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축근무제가 98.7%로 가장 높아, 근로자의 상황에 따라 필요한 유연근무 유형이 다르게 나타남.

▶ 따라서 중소사업체의 유연근무제 정책은 특정 제도 하나를 일괄 확산하기보다, 직무 특성과 돌봄 수요에 맞게 다양한 선택지를 제공하는 방식이 필요함.

- 직장 유지를 위해서는 시차출퇴근제, 재택·원격근무제와 같은 시간·장소 유연성이 중요함.
- 자녀 돌봄을 위해서는 근로시간 단축형 유연근무가 효과적으로 평가됨.
- 중소사업체는 대기업에 비해 제도 설계와 운영 역량이 부족할 수 있으므로, 업종·직무별 운영모델과 컨설팅 지원이 병행될 필요가 있음.

◎ 특히 두 개 이상 제도를 병행하여 활용하는 것은 경력유지와 자녀돌봄에 더 긍정적인 효과를 보임

▶ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 중 두 개 이상을 복합적으로 사용한 근로자는 전체의 14.8%로 나타났으며, 여성, 35~39세, 사무·관리·전문직, 자녀가 있는 집단에서 상대적으로 높게 나타남.

- 특히 여성의 복합사용 비중은 17.4%로 남성 8.8%보다 높고, 35~39세는 17.9%로 나타나 출산·양육기와 경력유지 수요가 집중되는 시기에 제도 병행 활용이 활발함을 보여줌.
- 자녀 연령별로는 만 3~5세 자녀가 있는 집단 19.9%, 만 8~12세 자녀가 있는 집단 19.2%로 복합사용 비중이 높아, 영아기 이후에도 돌봄 수요에 대응하기 위한 제도 조합이 필요함을 시사함.

〈표 4〉 근로자 특성별 제도 사용 조합 현황

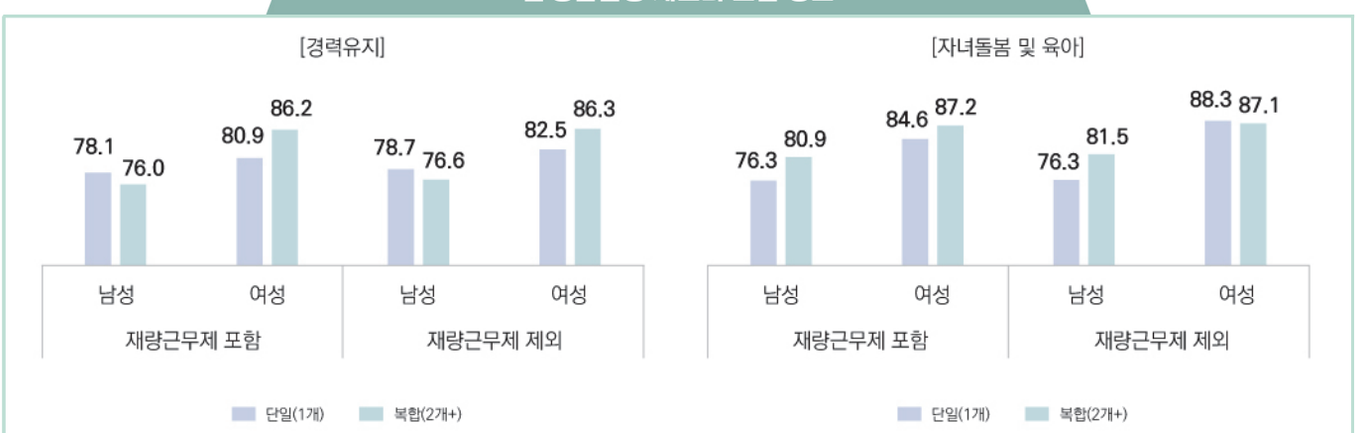
(단위: %(명))

구분		사례수	단일(1개)	복합(2개+)	미사용	계
전체		(1,010)	34.2	14.8	51.1	100.0
성별	남성	(307)	25.7	8.8	65.5	100.0
	여성	(703)	37.8	17.4	44.8	100.0
연령	24세-34세	(119)	35.3	9.2	55.5	100.0
	35세-39세	(229)	38.9	17.9	43.2	100.0
	40세-49세	(662)	32.3	14.7	53.0	100.0
직업	사무/관리/전문직	(806)	33.7	16.7	49.5	100.0
	판매/영업/서비스	(129)	36.4	8.5	55.0	100.0
	생산/기능/노무	(75)	34.7	4.0	61.3	100.0
자녀유무	만 0-2세	(97)	48.5	16.5	35.1	100.0
	만 3-5세	(181)	33.1	19.9	47.0	100.0
	만 6-7세	(139)	32.4	14.4	53.2	100.0
	만 8-12세	(381)	34.6	19.2	46.2	100.0
	만 13세 이상	(61)	32.8	6.6	60.7	100.0
	자녀 없음	(151)	27.2	0.0	72.8	100.0

▶ 제도 복합사용은 육아휴직 이후 동일 직장 복귀와 자녀돌봄에 긍정적인 관련성을 보임

- 제도의 단일사용 집단과 복합사용 집단의 육아휴직 후 동일직장 복귀 결정요인을 분석한 결과, 근속기간 3년 이상 표본에서 복합사용자는 단일사용자보다 동일 직장 복귀 확률이 9.5%p 높고, 근속기간 4년 이상 표본에서도 9.2%p 높게 나타남.
- 여성의 유연근무제의 경력유지 도움 정도는(재량근무제 포함) 단일사용자 80.9점, 복합사용자 86.2점으로 나타났고, 자녀돌봄 및 육아 도움 정도도 단일사용자 84.6점, 복합사용자 87.2점으로 복합사용자가 더 높게 평가한 반면, 남성은 일부 항목에서 차이가 크지 않거나 단일사용자의 점수가 높았으나, 자녀돌봄 및 육아 도움 정도에서는 단일사용자 76.3점, 복합사용자 80.9점으로 복합사용자의 평가가 높게 나타남.
- 이는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제를 병행해 활용한 경험이 휴직 이후 복귀 부담을 완화하고, 기존 직장에서의 경력유지를 지원할 가능성을 보여주며, 자녀돌봄에 긍정적 역할을 하는 것으로 볼 수 있음

일·생활균형 제도의 도움 정도



정책수요를 조사한 결과, 중소사업체의 일생활균형제도 활성화를 위해서는 유연근무 확산과 실질적 제도 사용 보장에 정책역량을 집중할 필요가 있음.

▶ 근로자들은 일생활균형제도 활성화를 위해 가장 우선적으로 추진해야 할 정책으로 '시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로제 확산'(38.8%)을 가장 많이 응답하였으며, 이어 '경직된 근로시간 및 근로문화 개선'(31.1%), '남녀 모두 자유로운 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 사용'(31.0%), '중소기업·비정규직 등 사각지대 지원 및 점검'(25.5%) 순으로 나타남.

- 특히 육아기 근로시간 단축제도 사용자와 육아휴직·육아기 근로시간 단축제도를 모두 사용한 집단은 '유연근로제 확산'과 '남녀 모두 자유로운 제도 사용 보장'에 대한 요구가 높아, 제도 이용 경험이 있는 근로자일수록 개별 제도보다 제도 간 연계와 실질적 활용 여건을 중요하게 인식하는 것으로 나타남.
- 반면 제도 미사용자는 유연근로제 확산, 근로시간·근로문화 개선, 사각지대 지원을 고르게 요구하여, 제도 접근성 자체를 높이는 정책이 여전히 중요함을 나타냄.

▶ 종합하면, 중소사업체의 일생활균형제도 활성화를 위해서는 두 가지 방향이 동시에 필요함.

- 첫째, 제도 미사용자와 사각지대 근로자에게는 법정제도 접근성과 사용 가능성을 높이는 지원이 필요함.
- 둘째, 제도 사용 경험이 있는 근로자에게는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제를 연계하여 실제 일·육아 병행이 가능하도록 운영의 실효성을 높여야 함.
- 결국 중소사업체 정책은 '제도 도입'에서 '실제 사용 보장'으로, 개별 제도 지원에서 '제도 조합형 지원'으로 전환될 필요가 있음.

3 정책제언

▶ 중소사업체의 일생활균형제도 정책은 '제도 도입'에서 '실제 사용 보장' 중심으로 전환할 필요가 있음.

- 주요 법정제도에 대한 인지도는 높지만, 실제 필요할 때 자유롭게 사용할 수 있는 정도는 제한적임.
- 따라서 제도 안내를 넘어, 근로자가 눈치 보지 않고 제도를 신청·사용할 수 있는 사업장 여건 조성이 핵심 과제임.

▶ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도의 사용 부담을 낮추기 위해 대체인력 및 업무공백 지원을 강화해야 함.

- 중소사업체에서는 제도 사용 시 업무공백이 기존 인력에게 전가되는 경우가 많아, 제도 사용이 동료 부담으로 인식될 수 있음.
- 대체인력 채용·인건비 지원, 단기 대체인력 풀 운영, 업무 재설계 및 직무조정 지원을 통해 사업주와 동료의 부담을 완화할 필요가 있음.

▶ 유연근무제를 중소사업체의 핵심 일생활균형 수단으로 확산해야 함.

- 근로자들은 시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근무제 확산을 가장 중요한 정책과제로 인식함.
- 업종·직무 특성에 맞게 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택·원격근무제, 가족돌봄 근로시간 단축 등을 선택·조합할 수 있도록 운영모델과 노무관리 컨설팅을 제공할 필요가 있음.

▶ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제를 연계한 '제도 조합형 지원'이 필요함.

- 분석결과 제도를 병행 활용한 근로자는 직장 유지, 자녀돌봄, 일생활균형 측면에서 효과를 더 긍정적으로 평가함.
- 출산·육아기에는 육아휴직을 보장하고, 복귀 이후에는 육아기 근로시간 단축과 유연근무를 결합하여 경력유지와 돌봄 병행이 가능하도록 지원해야 함.

▶ 남녀 모두 자유롭게 제도를 사용할 수 있는 조직문화와 점검체계를 강화해야 함.

- 남성의 제도 사용이 제한될 경우 돌봄 책임이 여성에게 집중되어 여성의 경력유지 부담이 커질 수 있음.
- 관리자 교육, 사업장 컨설팅, 우수사례 확산, 불이익 방지 점검을 통해 제도 사용의 실효성을 높이고, 소규모 사업체와 취약 근로자에 대한 모니터링을 강화할 필요가 있음.

참고자료 정성미·신우리·구미영·김안나·김효경(2025). 일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구. 서울: 한국여성정책연구원

주관부처 고용노동부

관계부처 성평등가족부, 저출산고령사회위원회