

<https://mods.go.kr/sri>

2025



유자녀 여성의 고용률 변화와 부부의 고용·돌봄 분담

최선영 (한국보건사회연구원)

- 최근 10년 사이 30대 여성의 고용률이 눈에 띄게 상승했고, 0~5세 자녀가 있는 여성의 고용률도 큰 폭으로 상승했다.
- 0~2세 자녀가 있으면서 고용을 유지하는 여성은 대학교 졸업 이상이거나, 정규직이거나, 대기업에 속한 비율이 높게 나타났다.
- 최근의 변화에도 불구하고, 어린 자녀의 존재가 여성의 고용률에 부정적인 영향을 미치는 사실에는 변함이 없으며, 그 정도도 여전히 크다.
- 미취학 자녀가 있는 여성은 취업 여부와 상관없이 가사와 돌봄에 참여하지만, 남성은 일부만 참여하고 더 적은 시간을 투여한다. 다만, 남성의 가사 및 돌봄 참여율과 참여자의 가사 돌봄 시간은 약간 상승했다.

초저출산 시대, 여성의 고용과 돌봄

2000년대 중반 이후 초저출산 현상이 지속되고 있다. 결혼과 출산을 의무보다는 개인적 선택으로 인식하는 경향이지만, 저출산 현상을 단순히 개인의 의지의 결과로만 설명하기는 어렵다. 선택이 이루어지는 사회적 환경과 조건에 주목할 필요가 있다.

일과 가정의 양립 가능성은 결혼/출산의 선택이 이루어지는 대표적인 사회적 조건 중 하나이다. 출

산을 전후한 시기에 여성의 고용은 큰 영향을 받는다. 자녀가 초등학교에 입학하기 전까지 여성의 고용률은 크게 낮아지는데, 이는 출산과 양육이 기회비용으로 작용하는 대표적인 사례이다. 과거에는 결혼이나 출산을 계기로 노동시장에서 이탈하는 것이 자연스럽게 여겨졌으나, 현재는 여성에게도 고용과 소득활동이 삶의 중요한 요소가 되면서 경력 단절은 더 큰 부담으로 인식되고 있다.

이 글은 자녀의 존재가 남성과 여성의 고용과 가사 및 돌봄 활동에 어떤 영향을 미치는가를 살펴본다. 또한 일-가정 양립을 지원하는 제도의 발전을 염두에 두고, 미취학 자녀를 둔 여성의 고용률에 주목한다. 계층이나 노동시장의 지위에 따라 자녀 양육과 고용을 지속하는 정도에 어떤 차이가 있는가를 살펴봄으로써, 고용과 돌봄이 통합과 조화를 이루도록 하기 위해 정책이 어떤 점에 주목해야 하는지 논의한다.

여성의 연령, 자녀 연령별 고용률 추이

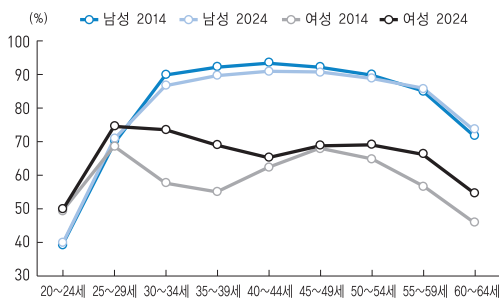
15~64세 여성의 고용률은 2014년 55.0%에서 2024년 62.1%로 상승했다(국가데이터처, 경제



활동인구조사). [그림 ii-1]을 보면 여성은 거의 모든 연령집단에서 고용률이 상승했는데, 특히 30~34세와 35~39세에서 큰 폭의 상승이 있었다. 30대 초반 여성의 고용률은 57.6%에서 73.5%로 15.9%p 증가했으며, 30대 후반 여성은 55.0%에서 68.9%로 13.9%p 증가했다.

2014년 당시 30대 여성의 고용률 수준은 인접한 연령대인 20대와 40대에 비해 현저하게 낮은 수준이었다. 여성의 30대는 연령별 고용률 곡선에서 저점을 이루는 ‘고용이탈 시기’였다. 그러나 2024년 연령별 패턴에서 30대는 더 이상 여성 고용률의 저점이 아니다. 30대의 고용률은 20대 후반의 고용률보다 낮지만 그 정도가 크게 완화되어 완만한 경사를 이루며 40대 초반까지 감소하고, 다시 상승한 후 50대 후반에 상승세가 꺾여 하락하는 모양새이다.

[그림 ii-1] 성별 연령집단별 고용률, 2014, 2024



출처: 국가데이터처, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

여성의 연령집단별 고용률 곡선의 모양이 이와 같이 변화한 이유는 어떻게 설명할 수 있을

까? 해당 시기 여성 고용률이 저점인 이유가 일과 자녀 양육의 병행 불가능성 때문이라고 한다면, 과거와 달리 일과 가정의 조화가 좀 더 가능해졌기 때문인가?

일-가정 갈등은 결혼과 출산 등 인구학적 사건에 직접적인 영향을 받기 때문에, 이와 관련된 변화를 살펴볼 필요가 있다. 2015년과 2024년 사이에 합계출산율은 큰 폭으로 하락했다(1.24→0.75).¹⁾ 30대 초반 여성의 출생아 수는 이 기간에 47.2% 하락하고, 30대 후반 여성의 출생아 수는 23.9% 하락했다(국가데이터처, 각 연도). 출생아 수가 하락한 원인에는 결혼한 여성의 출산율 감소가 포함되어 있지만, 결혼하지 않는 여성 비율이 증가한 것도 분명하게 기여했다. 2015년 30대 초반 여성의 미혼율은 37.5%였는데, 2024년에는 58.5%로 크게 상승했다(국가데이터처, 각 연도). 이처럼 30대 여성들 사이에서 결혼·출산 비율이 감소한 것이 30대 여성 고용률 상승의 상당 부분을 설명하는 것으로 확인되었다(정성미 외, 2024).

그렇다면, 지난 10년 동안 30대 여성의 고용률 상승에서 ‘자녀가 있는 여성’의 고용률이 기여한 몫은 어느 정도일까? 이를 확인하기 위해 연령집단 대신에, 구체적인 가족 상황을 나타내는 항목(예, 결혼 여부, 미취학 자녀 유무)에 따른 고용률의 변화와 차이를 살펴보고자 한다.

1) 2023년 합계출산율 0.72에서 2024년에는 0.75로 약간 증가했다.

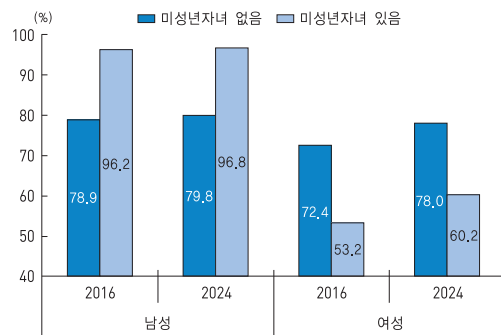
결혼과 출산에 따른 고용률 변화

먼저 결혼과 출산이 여성의 고용률에만 부정적인 영향을 미치는지를, 남녀 비교를 통해 간단히 살펴보자. [그림 ii-2]와 [그림 ii-3]은 25~44세 연령집단의 결혼 여부와 자녀 유무(여기에서는 미성년 자녀 유무를 기준으로 함)에 따른 고용률의 차이를 살펴본 것이다. 남성은 미혼보다 기혼의 고용률이 높고, 여성은 그 반대로 미혼보다 기혼의 고용률이 낮다. 자녀 유무도 마찬가지로이다(그림 ii-3). 남성은 자녀가 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 고용률이 높지만, 여성은 그와 반대로 자녀가 있을 때 고용률이 낮다. 이처럼 결혼·출산과 고용은 여전히 남녀의 역할 차이를 반영하고 있다.

그러나 2016년과 2024년 사이에 혼인과 자녀 유무가 여성의 고용률에 미치는 부정적 영향의 정도는 다소 줄어든 것으로 나타난다. 기혼 여

성(25~44세)의 고용률은 2016년 55.1%에서 2024년 63.4%로 8.3%p 증가했으며(그림 ii-2), 18세 이하 자녀를 둔 25~44세 여성의 고용률도 53.2%에서 60.2%로 7.0%p 증가했다(그림 ii-3).

[그림 ii-3] 성별 자녀 유무와 고용률, 2016, 2024

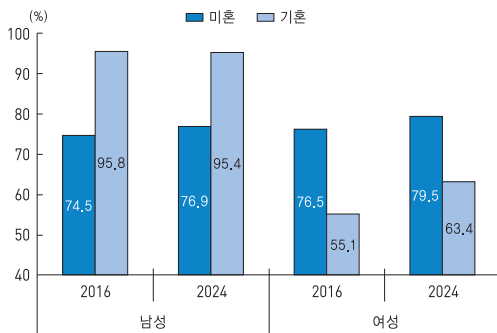


주: 1) 자녀의 연령은 막내 자녀 연령 기준임.

2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2016, 2024.

[그림 ii-2] 성별 결혼 여부와 고용률, 2016, 2024



주: 1) 25~44세 연령층만을 대상으로 함.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2016, 2024.

단지 자녀의 유무가 아니라 자녀에 대한 돌봄 필요성이 여성의 고용률에 직접적인 영향을 미친다. 자녀의 연령은 이러한 필요를 반영하므로, 자녀 연령에 따른 여성(25~44세) 고용률의 차이를 살펴본다.

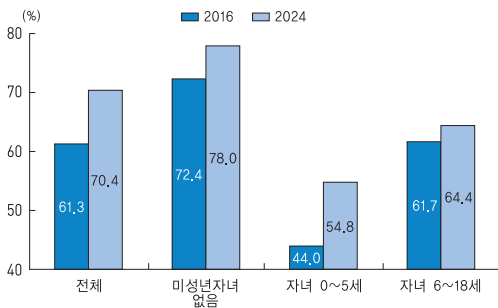
연령만을 기준으로 했을 때, 2016년과 2024년 사이에 25~44세 여성의 고용률은 61.3%에서 70.4%로 증가했다. 청장년기 여성의 삶에서 고용의 비중이 매우 커졌음을 알 수 있다. 특히 미성년 자녀가 없는 미혼 또는 기혼 여성의 고용률은 2024년 78.0%에 이르러, 결혼이나 출산의



제약이 없는 여성들의 고용이 거의 일반화되고 있음을 보여준다.

그러나 5세 이하 미취학 자녀가 있는 여성, 6세 이상 미성년 자녀가 있는 여성의 고용률은 각각 54.8%, 64.4%로 나타나, 미성년 자녀가 없는 여성(78.0%)과는 큰 차이가 있다. 그럼에도 불구하고 0~5세 자녀가 있는 여성의 고용률이 2016년 44.0%에서 2024년 54.8%로 10.8%p 상승한 것에 주목할 필요가 있다. 30대 여성 고용률이 상승한 것은 대부분 인구학적 요인 때문이라고 하더라도, 어린 자녀가 있는 여성의 고용이 증가한 것도 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

[그림 ii-4] 여성의 자녀 유무 및 연령별 고용률, 2016, 2024



주: 1) 자녀의 연령은 막내 자녀 연령 기준임.

2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.

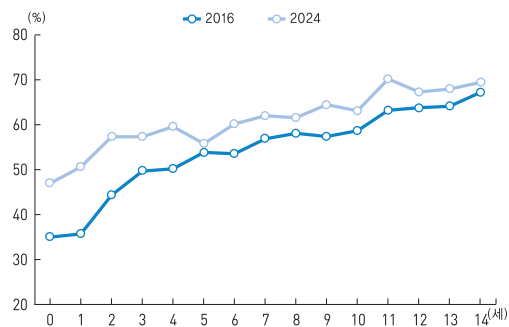
출처: 국가데이터터치, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2016, 2024.

다음에서는 이를 좀 더 자세히 파악하기 위해 자녀의 연령을 각 세별로 구분하여 여성의 고용률을 살펴본다(그림 ii-5). 자녀의 연령이 어릴수록 고용률이 낮은 패턴이 일관되게 나타났다.

다만 앞에서 0~5세 자녀가 있는 여성의 고용률이 44.0%에서 54.8%로 상승한 것과 같이(그림 ii-4), 2024년의 고용률 그래프는 2016년 그래프보다 모든 자녀 연령에서 위에 놓여 있어, 고용률이 상승했음을 확인할 수 있다.

특히 눈에 띄는 것은 2016년에는 자녀 연령 0세, 1세, 2세에서 여성 고용률이 특히 낮았는데, 2024년에는 약 10%p가 상승하여 곡선의 경사가 다소 완만해진 점이다. 이는 이른바 출산 전후의 경력 단절 정도가 다소 완화되었음을 보여준다.

[그림 ii-5] 자녀 연령별(0~14세) 여성 고용률, 2016, 2024



주: 1) 자녀의 연령은 막내 자녀 연령 기준임.

2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.

출처: 국가데이터터치, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2016, 2024.

미취학 자녀가 있는 여성 취업자의 특성

그렇다면, 어떤 변화가 자녀 연령 0~2세 시점의 경력 단절을 완화하도록 만들었을까? 여기

에서는 「지역별고용조사」에서 확인할 수 있는 범위 내에서, 변화의 조건을 탐색하고자 한다. 부부가 함께 경제활동을 할 수 있기 위해서는 근로 시간 동안 자녀의 돌봄을 서비스로 공급하거나, 부모에게 휴가 또는 근로 시간 단축을 통해 돌봄 시간을 보장해 주는 제도가 필수적이다. 미취학 자녀가 있는 여성의 취업률은 이러한 돌봄 대체가 이루어지고 있음을 반증하는 것이기도 하다.

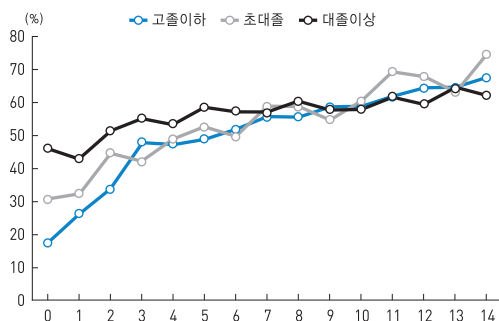
먼저 2024년 자료에서 교육수준을 살펴보면(그림 ii-6), 5세 이하 자녀를 둔 여성의 고용률은 대졸 이상이 가장 높고, 초대졸, 고졸 이하는 그보다 낮은 것을 확인할 수 있다. 이러한 특성은 자녀가 0세일 때 가장 뚜렷했으며, 0~5세에서 일관되게 나타났다. 그러나 6세 이상부터는 교육수준에 따른 고용률의 격차가 거의 사라졌으며, 12세 이상에서는 오히려 역전되는 양상도 나타난다.

교육수준과 유자녀 여성 고용률의 이러한 패턴이 새로운 현상은 아니다. 2016년에도 4년제 대학 졸업 이상의 고학력 여성의 고용률이 가장 높았기 때문이다(그림 ii-6). 그러나 전반적인 여성 고용률이 개선되는 과정에서 교육수준 간의 격차는 더 커졌다.

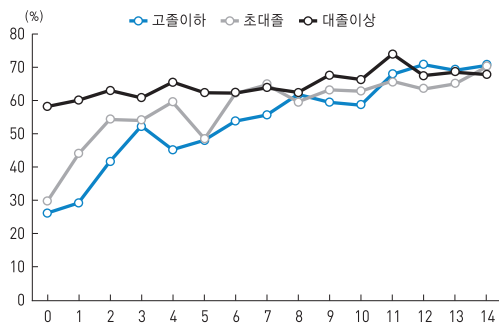
교육수준을 사회계층의 대리 지표로 간주하면, 계층 지위가 높을수록 고용과 미취학 자녀의 양육이 양립하는 경향이 있고, 계층 지위가 낮은 경우에는 출산 직후 또는 영아기에 일과 육아를 병행하기가 훨씬 어렵다는 것을 보여준다.

[그림 ii-6] 여성 교육수준별 자녀 연령별(0~14세) 고용률, 2016, 2024

1) 2016



2) 2024



주: 1) 자녀의 연령은 막내 자녀 연령 기준임.

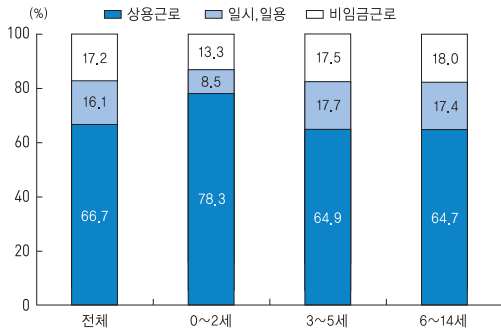
2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2024

여성 취업자의 종사상지위, 고용계약, 기업규모 등 노동시장 지위도 일-가정 양립 가능성과 관련된 것으로 나타난다. 먼저, 자녀 연령이 어릴수록 상용근로 비중이 높고, 임시일용직이나 비임금근로 비중은 낮았다(그림 ii-7). 고용계약이 정해진 비정규직도 자녀 0~2세에 고용과 양육을 병행하는 것이 거의 불가능한 것으로 나타났다(그림 ii-8).



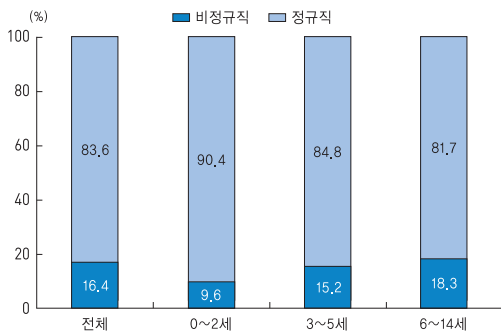
[그림 ii-7] 자녀 연령별 여성 취업자의 종사상지위, 2024



주: 1) 15~64세 기준임.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2024.

[그림 ii-8] 자녀 연령별 여성 취업자의 정규직 여부, 2024



주: 1) 정규직 여부는 고용계약 기간을 정했는지 여부로 파악함.

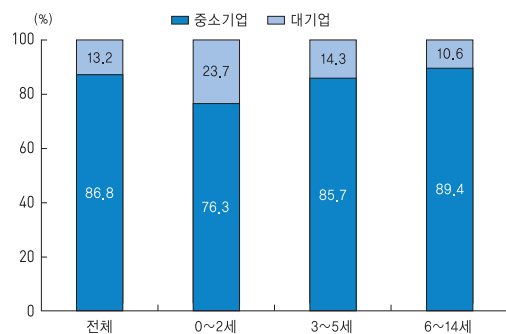
2) 15~64세 기준임.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2024.

소속 기업의 규모도 영향을 미친다(그림 ii-9). 자녀가 0~2세인 취업자 여성 중 대기업 비중은 23.7%, 중소기업은 76.3%로 나타났는데, 상대적으로 대기업의 비중이 큰 것은 대기업이 제공하는 일-가정 양립 지원제도 및 대기업의 임금수준 등이 여성이 취업을 지속하는 데 영향을 미친다는 것을 보여준다.

이와 같이 자녀 연령별 여성 취업자의 노동시장 지위가 다른 것은 임금수준으로 드러난다(표 ii-1). 평균임금과 중위임금 모두 자녀의 연령이 어린 여성 취업자의 임금수준이 높은 것으로 나타났다.

[그림 ii-9] 자녀 연령별 여성 취업자의 소속 기업의 규모, 2024



주: 1) 중소기업은 고용인 300인 미만, 대기업은 300인 이상임.

2) 15~64세 기준임.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2024.

〈표 ii-1〉 자녀 연령별 여성 취업자의 월평균 임금, 2024

	평균임금	중위임금
자녀 0~2세	311	300
자녀 3~5세	299	270
자녀 6~14세	289	250
전체(자녀 0~14세)	294	250

주: 1) 15~64세 기준임.

출처: 국가데이터처, 「지역별고용조사 상반기 C형」, 원자료, 2024.

이상에서 살펴본 것처럼 노동시장에 참여하는 유자녀 여성의 근로조건은 자녀의 연령이 낮을수록 근로조건이 상대적으로 양호하다는 특징이 있다. 이는 상대적으로 계층 지위가 낮거나

노동시장 지위가 불안정한 경우에는 자녀 출산 시점과 자녀 영아기에 고용을 지속하지 않는다는 것을 보여준다. 고용의 단절과 이탈을 출산으로 인한 소득 상실의 불이익이라고 이해한다면, 여성의 출산과 양육에 따른 고용상의 불이익이 고학력층보다는 저학력층, 노동시장의 주변부에 있는 사람들에게 집중되고 있다고 할 수 있다.

일-가정 양립 지원제도

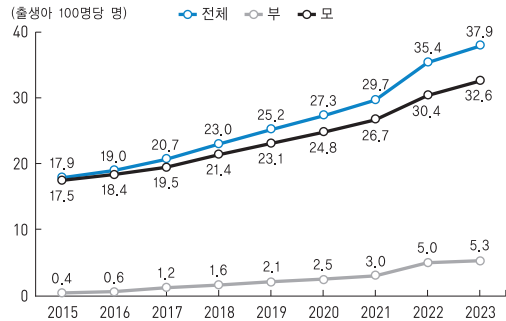
일-가정 양립 지원제도는 일하는 부모의 노동권과 돌봄권을 보장하기 위해 만들어졌다. 일하면서 돌봄도 제공할 수 있는 환경을 조성하는 것이 핵심 목표이다. 대표적인 제도로는 돌봄 시간을 지원하는 제도로써 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 육아기근로시간단축제도가 있다.

여기에서는 육아휴직을 중심으로 살펴본다. [그림 ii-10]과 [그림 ii-11]은 최근 9년간 육아휴직 사용률이 증가한 것을 보여준다. 먼저 출생아 100명당 여성 육아휴직자 수를 보면, 2015년 육아휴직자는 17.5명에 불과했지만, 최근 지속적으로 상승하여 32.6명에 이른다. 여성의 상승률이 남성의 상승률보다 더 높은 것으로 나타나, 육아휴직 사용에 대한 아버지의 참여는 여전히 저조한 것을 알 수 있다.

육아휴직 대상자 중 육아휴직자 비율도 지속적으로 상승하고 있다(그림 ii-11). 육아휴직은 고용보험 가입 등 조건을 만족할 때에만 제도의

대상자가 될 수 있다. [그림 ii-11]은 한정된 육아휴직 대상자 중에서 육아휴직을 사용한 사람의 비율이므로 해석 시 유의해야 한다. 대상자 대비 사용률은 여성의 경우 2022년 73.2%까지 상승하여, 육아휴직이 적어도 고용보험에 가입한 여성 사이에서는 일반화되고 있는 것으로 보

[그림 ii-10] 출생아 부모 중 육아휴직자 비율, 2015~2023

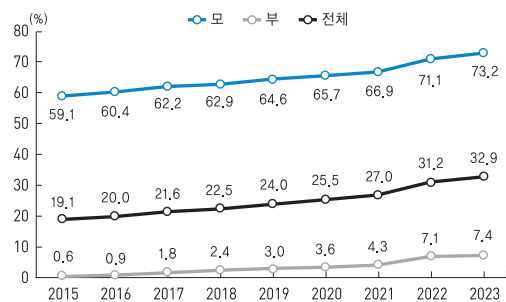


주: 1) 출생아 100명당 출생 연도에 육아휴직을 한 부모의 수임.

2) 2023년 육아휴직자 수는 잠정치임.

출처: 국가데이터처, 「육아휴직통계」, 각 연도.

[그림 ii-11] 육아휴직 사용률, 2015~2023



주: 1) 각 연도의 출생아 부모 중 해당 연도에 육아휴직을 시작한 사람을 육아휴직 대상자로 나누어 100분율로 표시함.

2) 육아휴직 대상자는 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 재직기간 6개월 이상인 임금근로자로, 고용보험에 가입한 자가 해당함.

3) 2023년 자료는 잠정 자료임.

출처: 국가데이터처, 「육아휴직통계」, 각 연도.



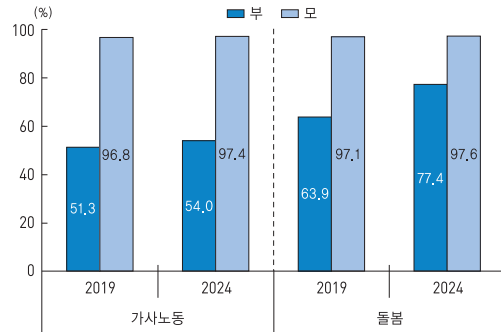
인다. 그러나 남성의 육아휴직 대상자 대비 육아휴직자 비율은 최근 가파른 상승에도 불구하고 여전히 한 자릿수(2023년 7.4%)에 머물러 있으며, 여성의 10분의 1 수준이다.

출산 전에 이미 노동시장에서 이탈하는 경우, 자동으로 육아휴직 대상자에서 제외된다. 여성의 경우 [그림 ii-10]과 [그림 ii-11]의 격차가 매우 크다. 즉 육아휴직 대상자 기준 사용률은 73.2%로 매우 높지만, 육아휴직 대상자 비율이 낮기 때문에, 출생아 100명당 육아휴직 사용자 수는 32.6명에 불과한 것이다. 이는 출산 전·후에 노동시장에서 이탈하여 육아휴직 대상자에서 제외되는 여성들의 규모가 여전히 매우 크다는 현실을 보여준다. 별도의 그림을 제시하지는 않지만, 출생아 100명당 부모 중 육아휴직 대상자 수는 남성 70.8명, 여성 44.6명에 불과하다.

미취학 자녀 부모의 가사·돌봄 시간

다음으로는 미취학 자녀가 한 명 이상 있는 부부의 하루 시간을 살펴본다. 2019년과 비교하여 2024년에는 아빠의 돌봄 참여가 크게 늘어났다. 자녀 돌봄에 참여하는 남성은 2019년 63.9%에서 2024년 77.4%로 늘어났다(그림 ii-12). 그러나 여성의 약 97%가 취업 여부와 상관없이 가사와 돌봄에 참여하는 것과 비교하면, 여전히 남성은 활동참여율 측면에서 여성보다 가사와 돌봄에 대한 참여율이 낮다.

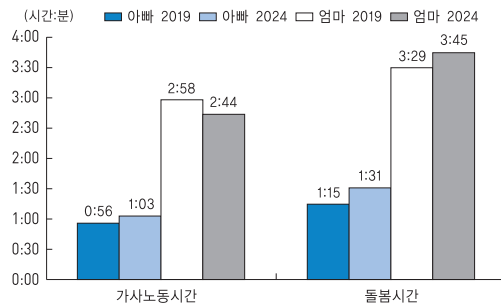
[그림 ii-12] 미취학 자녀 부모의 가사 및 돌봄 활동참여율, 2019, 2024



주: 1) 평일 기준임.
출처: 국가데이터처, 「생활시간조사」, 각 연도.

가사와 돌봄에 참여하는 부부 각각의 평균 시간을 살펴보면, 마찬가지로 남성은 참여하더라도 여성보다 짧은 시간 참여한다(그림 ii-13). 2024년 기준 엄마의 가사노동 시간은 아빠보다 하루 1시간 41분 많고, 돌봄 시간은 2시간 14분이 더 많다. 생활 실천의 면에서, 미취학 자녀가 있는 가구의 가사와 돌봄은 여전히 여성의 몫이다.

[그림 ii-13] 활동참여자 기준 미취학 자녀 부모의 가사노동과 돌봄 시간, 2019, 2024



주: 1) 평일 기준임.
출처: 국가데이터처, 「생활시간조사」, 각 연도.

2019년과 2024년 사이 가사노동 시간은 아빠의 경우 7분 증가했고, 엄마는 14분 감소했다. 돌봄 시간은 엄마와 아빠 모두 16분이 증가했다. 가사노동 시간에서만 아빠와 엄마의 시간 격차가 감소했다.

맺음말

일하는 부모들은 근로 시간과 돌봄 시간을 조율하는 데 큰 어려움을 겪고 있다. 전통적인 성역할 규범은 남성과 여성의 역할을 구분하여 이러한 충돌과 갈등을 억제하였다. 그러나 최근으로 올수록 전통적 성역할 규범보다 부부간의 평등한 역할 분담에 대한 요구가 높다. 또한 소득 최상위계층을 제외하면 남성과 여성 모두가 정기적인 소득을 통해 가계에 기여할 것을 요구받는다. 따라서 자녀 양육기 여성의 고용이탈과 남성의 단독 생계 부양은 바람직한 성역할 분담을 실천하는 이상적인 상태로 간주되기 어렵다.

어린 자녀가 있는 여성의 고용률은 여전히 낮다. 그러나 이 글에서는 2010년대 중반과 2024년을 비교하면서, 미취학 자녀를 양육하는 가구의 부부 역할 분담 실천의 변화에 대해서도 강조했다. 특히 0~2세 또는 0~5세 자녀가 있는 여성의 고용률 상승은 출산으로 인한 고용상의 불이익이 완화된 것으로 해석될 수 있기 때문에 의미가 있다. 좀 더 평등한 성별 관계를 기대하기 위해서는 남성의 돌봄 시간이 획기적으로 늘어나야 할 것이며, 근로 시간 단축 제도 등 실효성 있는 제도적 변화가 뒷받침되어야 할 것이다.

최근 유자녀 여성의 고용률 상승은 교육수준이 높고 노동시장 지위가 안정적인 여성들에 다소 집중된 것을 확인했다. 바꾸어 말하면 불안정 계층일수록 자녀 양육기에 고용에서 이탈하는 등의 불이익을 경험할 가능성이 큰 것이다. 노동시장 지위가 낮거나 불안정하더라도 일-가정 양립을 위한 수단에 제한 없이 접근할 수 있어야 한다. 이것이 일-가정 양립 지원 정책의 중요한 목표가 되어야 할 것이다.

참고문헌

정성미, 강민정, 김효경, 김현경. 2024. 「저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제」. 한국여성정책연구원.