

# 아빠들의 육아휴직은 왜 아직도 어려운가?

— 기혼남성 근로자의 육아휴직 영향요인 —

우양호\*

## 목 차

---

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 서론                       | 3. 분석틀의 구성과 조사설계 |
| 2. 기혼남성의 육아휴직 요인에 대한 이론적 논의 | 4. 분석의 결과 및 해석   |
|                             | 5. 결론 및 제언       |
- 

### ■ 국문초록

본 연구의 목적은 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 영향을 미치는 요인을 경험적으로 분석해 보는 것이다. 본 연구의 동기는 우리 사회의 세대와 가치관이 빠르게 변화하고 있음에도 불구하고, 아빠들의 육아휴직 비중은 여전히 높아지지 않고 있다는 상황에 근거한다. 이런 맥락에서 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 대한 원인을 경험적으로 살펴보는 것은 중요한 시의성을 가질 수 있다. 본 연구는 기혼남성의 육아휴직 선택 요인을 직장의 차원, 가족의 차원, 개인 및 사회적 차원으로 구분하고, 이론적으로 총 19개의 요인을 다층적으로 구성하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 유의적인 영향을 미치는 변수는 다양하고 폭넓게 분포하고 있었다. 직장의 차원, 가족의 차원, 개인 및 사회환경적 차원에서 총 11개의 유의적인 요인이 발견되었다. 둘째, 직장 차원의 영향요인은 5가지였는데, 일·가정 양립 제도, 직장의 조직문화, 노동조합의 존재, 직장의 규모, 직장의 근로조건은 기혼남성의 육아휴직에 중요한 영향력을 갖고 있었다. 셋째, 가족 차원에서는 배우자의 육아휴직, 맞벌이가 가정, 자녀의 연령 등의 3가지 요인이 유의한 영향력을 갖고 있었다. 넷째, 개인 및 사회적 차원의 요인

---

\* 한국해양대학교 교수

에서는 임금, 휴직급여액, 연령 등의 3가지 요인이 중요했다. 결론적으로 본 연구는 현 단계 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직의 영향요인에 대한 시사점을 정리했으며, 이에 근거한 실천적 제언과 개선 방향도 제안하였다.

주제어: 육아휴직, 기혼남성, 아빠 돌봄, 직장, 가족, 영향요인.

## 1. 서론

본 연구는 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 영향을 미치는 요인을 경험적으로 조사하고 분석해 보는 것이다. 과거 우리나라 직장인 중에서 50대 이상 기성세대에게 아빠나 배우자로서 남성의 육아휴직은 생소하고 특별한 일에 가까웠다. 50대~60대 기성세대는 아내와의 가사나 육아 분담률도 높지 않았고, 육아휴직은 주로 기혼 직장여성이 하는 것이라 여겼다. 하지만 1980년대 이후에 출생한 20대~40대 초반의 젊은 세대는 모든 면에서 기성세대의 생각과 크게 다르다. 젊은 MZ세대 기혼남성은 육아휴직에 대해 개방적이고, 기성세대의 고정관념이나 편견과 크게 다를 개연성이 있다.<sup>1)</sup>

그런데 문제는 우리 사회의 세대와 가치관이 크게 변화했음에도 불구하고, 여전히 젊은 아빠들의 육아휴직 비율은 통계적으로 높아지지 않고 있다는 점이다. 정부의 조사통계에 의하면, 전체 기혼남성의 육아휴직 비율은 여전히 높지 않다. 기혼여성의 육아휴직 활용률은 계속 증가하는 추세이지만, 기혼남성의 육아휴직 활용률은 정체되고 있다. 특히 45세 미만의 기혼남성 근로자가 육아휴직을 사용하는 경우는 전체의 5~6% 수준에 불과하다. 정부의 일·육아 지원 제도의 확대 정책에도 불구하고, 젊은 직장인 아빠들의 육아휴직 비율은 근래 몇 년 동안 계속 정체된 상황에 머물러 있는 것이다. 이런 맥락에서 보면, 우리나라 직장에서 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 대한 원

1) 송유미·이선자, 「20~30대 예비 아버지의 자녀 돌봄 인식 유형 연구」, 『한국가족복지학』, 70.4, 2023, 235~261면.

인을 경험적으로 살펴보는 것은 중요한 시의성을 가질 수 있다. 더 자세한 내용은 이론에서 다시 논의한다.

젊은 아빠의 육아휴직은 가족공동체는 물론 사회적으로도 중요한 문제이다. 그런데 기혼남성 근로자의 여전히 낮은 육아휴직 통계는 시사하는 바가 적지 않다. 즉 아빠 혹은 남편으로서 젊은 생각과 변화된 가치관이 아니라, 제반의 다른 요인들이 크게 작용하고 있을 가능성이 있다. 예컨대, 업무량 자체가 많고 직장에서의 근로 여건이 열악한 경우에 육아휴직은 직장에서 제도적 효과성이 떨어지는 경우가 비일비재했다. 직장의 조직문화나 분위기도 중요하고, 주변 상사나 동료도 남성 육아휴직에 영향을 줄 수 있다. 특히 가족의 생계와 가정경제를 책임지려는 관념이 높은 기혼남성들에게는 더욱 그럴 수 있다. 이러한 각종 의문에 대한 설명을 경험적으로 해보려는 것이 본 연구가 가진 취지이다.

기혼남성 근로자의 육아휴직 선택요인에 대해서는 아직 국내에서 연구의 토대가 제한적이고, 해외 선진국에 비해서 이론적 기반이 튼실하지 못한 편으로 보인다. 특히 연구방법론으로 기존 연구를 분석해 보면, 개인의 경험을 바탕으로 하는 질적 연구나 특정한 사례연구에 집중되어 있다. 즉 기혼남성, 특히 젊은 아빠들의 육아휴직 선택에 대한 제반 영향요인에 대한 실증과 경험적 연구는 아직 희소한 편이다. 그런 점에서 본 연구는 기혼남성 근로자의 육아휴직에 집중한 경험적 연구라는 점에서 국내의 기존 논의구조 상의 공백을 메우려는 의미도 있다.

이상의 배경과 취지에 근거하여 본 연구에서는 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 영향을 미치는 총체적 요인에 대해 이론적 탐색을 하고, 이를 경험적으로 규명해 보려 한다. 본 연구의 결과는 우리 사회에서 ‘젊은 아빠의 육아휴직 문제’에 대한 사회적 관심을 높이고, 정부의 남성 일·육아 지원 정책에 대한 시사점을 줄 것으로 보인다. 장기적으로는 우리나라 가족공동체의 유지, 심각한 저출생 문제와 변화되는 인구정책 등에도 성공적인 지향점을 제안할 수 있을 것이다.

## 2. 기혼남성의 육아휴직 요인에 대한 이론적 논의

경험적 연구를 위해서는 연구 개념을 현실적으로 좁혀 보는 과정이 필요하다. 기혼남성이 육아휴직을 선택한다는 현실적 의미는 가사 및 양육 역할을 남성이 맡거나 적극적으로 참여하겠다는 의사와 행동의 표시이다. 특히 기존 연구에서는 주로 남성이 육아휴직을 선택하는 것에 대한 부담이나, 혹은 육아휴직을 선택하지 못하는 이유에 개념 분석의 초점을 두었다.<sup>2)</sup>

구체적으로 보면, 기존 연구에서는 기혼남성, 아빠 육아휴직 선택의 개념을 가족 영역과 가정의 문제인 육아휴직으로 인해 개인의 직장영역에 부정적 전이가 이루어지는지, 아니면 그 반대의 경우인지를 살핀다.<sup>3)</sup> 즉 직장의 업무와 자녀의 돌봄 사이에 상충하는 갈등이 생기면 기혼남성은 육아휴직을 선택할 수 없다는 것이다. 반대로 직장의 상황과 가족의 상황, 개인적 상태가 균형감(Balance)을 이루면 남성의 육아휴직 선택 가능성은 높아지게 된다.<sup>4)</sup>

기존 연구에서는 육아휴직을 바라보는 남성과 여성의 상대적 시각 차이에도 관심을 두었다. 이것은 육아휴직으로 인한 일과 가족의 균형감을 인식하는 시점이 기혼 남녀에 따라 다르다는 쟁점을 부각하였다.<sup>5)</sup> 아빠는 엄마와 달리 공동양육의 역할 균형에 대한 의무감이 덜하며, 이를 크게 느끼는 경우에만 육아휴직 의사를 행동으로 옮긴다.<sup>6)</sup> 이러한 논거들에 따라, 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택(Parental Leave Choices)은 육아휴직을 선택하려는

2) Brandth, B. & Kvande, E., 「Fathers and Flexible Parental Leave」, 『Work, Employment and Society』, 30(2), 2016, pp.275~290.

3) Beglaubter, J., 「Balancing the Scales: Negotiating Father's Parental Leave Use」, 『Canadian Review of Sociology』, 54(4), 2017, pp.476~496.

4) Cannito, M., 「The Influence of Partners on Fathers' Decision-Making about Parental Leave in Italy: Rethinking Maternal Gate-keeping」, 『Current Sociology』, 68(6), 2020, pp.832~849.

5) 정수빈·배은경, 「남성의 육아휴직 사용은 돌봄의 탈젠더화를 촉진할 것인가?: 2010년 대 중반 이후 남성 육아휴직자의 경험을 중심으로」, 『한국여성학』, 38.1, 2022, 111~146면.

6) Olsson, M. & Martiny, S. E., 「Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries」, 『Political psychology』, 44(6), 2023, pp.1163~1192.

의사와 역할 균형감, 역할 의사, 만족감 등으로 조작적 정의가 이루어질 수 있다. 세부적으로는 남성 배우자로서의 역할 균형감과 의사, 아빠로서의 역할 균형감과 의사, 기타 자기 시간의 균형감과 만족감 등으로 측정될 수 있다.

### 1) 직장 차원의 영향요인

기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 영향을 미치는 요인 중에서 먼저 주목되는 것은 직장 차원의 요인이다. 첫째, 직장의 규모는 기혼남성의 육아휴직 선택과 관련성이 높다는 점이 보고되어 있다. 반대로 여성의 육아휴직은 기업의 규모와는 인과관계가 적다는 보고와 통계가 나와 있다. 특히 해외 선진국의 경우에 여성은 중소기업과 대기업에서 고루 육아휴직을 사용하는 편이다.<sup>7)</sup> 하지만 남성은 적어도 1,000명 이상의 직원을 가진 대기업 이거나, 적어도 상시직원 300인 이상의 대규모 사업장에서 육아휴직이 발생한다는 통계가 있다. 이는 중소기업보다 대기업에서 남성의 육아휴직이 상대적으로 존중받는다라는 점을 뒷받침한다. 규모가 작은 중소기업은 인력과 자금이 대기업에 비해 열악하므로, 기혼남성의 육아휴직이 어려울 개연성도 있다. 또한 규모가 큰 대기업일수록 사회적 인식과 분위기에 민감하므로, 아빠 육아휴직이 장려될 가능성도 그만큼 커지게 된다. 따라서 기혼남성에게는 직장의 규모가 육아휴직 선택에 충분히 영향을 미칠 수 있다.

둘째, 직장의 근로조건은 육아휴직에 상당히 중요한 요소이다. 기혼남성에게는 직장의 근로조건이 좋으면, 육아휴직의 선택 가능성도 올라가는 비례관계가 있다. 근로조건은 직장이 근로자에게 부여하는 신분과 근무조건을 뜻한다. 구체적으로 여기에는 정규직과 비정규직, 연봉과 각종 수당, 출·퇴근과 근무시간, 야간근로나 휴일근로의 수준, 유연근무의 가능 여부 등의 제반 사항이 포함된다. 이러한 직장에서의 신분과 근로조건이 열악하면, 기혼남성의 육아휴직의 가능성은 더욱 낮아진다.<sup>8)</sup> 예컨대, 계약직 신분은 육아휴직을 사

7) Naz, G., 「Usage of Parental Leave by Fathers in Norway」, 『International Journal of Sociology and Social Policy』, 30(5/6), 2010, pp.313~325.

8) 최숙희, 「남성 육아휴직제도 활성화에 대한 고찰」, 『여성연구논총』, 18, 2016, 37~

용하지 못하거나, 사용하더라도 자신의 고용 안정성을 걱정할 개연성이 있다. 반대로 고용보험에 가입한 정규직 신분은 육아휴직을 사용해도 재계약 걱정이나 승진에 압박을 상대적으로 덜 받는다. 근로조건은 직장의 공식적 약속이자, 육아휴직 선택을 위한 기본적 조건과 특성이 되기 때문에 기혼남성에게는 중요한 의미를 갖게 된다.<sup>9)</sup>

셋째, 직장의 조직문화는 기혼남성의 육아휴직과 깊은 연관을 갖는다. 기혼남성의 육아휴직에 대한 조직문화는 관대할 수도 있고, 반대로 그렇지 않을 수도 있다. 남성의 육아휴직에 유연하고 관대한 조직문화를 가질수록, 기혼남성 근로자가 육아휴직을 선택할 가능성은 상대적으로 높아지게 된다. 직장의 조직문화는 육아휴직 분위기나 관행과도 밀접한 연관이 있다. 일단 자신이 다니는 직장이나 부서에서 남성 육아휴직의 전례가 거의 없다면, 육아휴직을 선택하는 것에 적지 않은 부담을 느끼게 된다. 이와 마찬가지로 조직의 분위기상 남성이 육아휴직을 마친 후에 직장에 다시 복귀하는 것이 어렵게 생각되면, 육아휴직을 선택하기도 어렵다. 조직의 관행상 남성 육아휴직자에게 보이지 않는 불이익이 예상되거나, 처우상의 불안정이 우려되는 경우도 마찬가지이다.<sup>10)</sup>

넷째, 직장의 인간관계는 기혼남성의 육아휴직에 적지 않은 영향을 미친다. 직장의 인간관계는 곧 상사나 동료와의 공식적 혹은 비공식적 관계를 의미한다. 직장에서 상사와 동료가 육아휴직을 먼저 해봤다거나, 육아휴직의 경험이 서로 공유되면 육아휴직의 선택 확률도 그만큼 높아지게 된다. 기혼남성의 경우, 육아휴직에 대한 포용성과 지원은 상사나 동료들의 역할이 절대적이기 때문이다. 이들의 유형적 혹은 무형적 지지와 지원은 육아휴직 선택에 적지 않은 힘이 된다. 상사나 동료의 관계적 지원에는 공감, 이해, 격려, 관심, 조언, 도움, 배려 등이 있다. 직장의 상사가 육아휴직을 공감하면서 권장하고, 육아휴직 기간에 동료가 자신의 업무를 부담 없이 대리해준다면 남성의 육아

62면.

9) 김진욱, 「일에서 가족으로: 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구」, 『한국사회정책』, 22.3, 2015, 265~302면.

10) 홍승아, 「남성 육아휴직과 기업의 조직문화」, 『젠더와 문화』, 11.1, 2018, 145~183면.

휴직 선택은 상대적으로 쉬워진다. 반대로 그렇지 않다면 육아휴직은 어려워진다. 기혼남성은 육아휴직 이후의 복직과 근무상황을 신경 쓰지 않을 수 없다. 그래서 남성에게는 상사나 동료와의 인간관계가 육아휴직 선택에 중요한 요소가 된다.<sup>11)</sup>

다섯째, 조직몰입과 업무몰입은 육아휴직 선택과 깊은 연관이 있다. 조직몰입과 업무몰입은 직장이 원하는 방향으로 온전하게 일을 수행하고 성과를 내기 위해서 스스로 생각하고, 끊임없이 노력하는 것이다. 남성에게 이것은 직장인으로서 자부심과 근로의욕의 원천이 되기도 한다. 그런데 조직몰입과 업무몰입은 기혼남성의 육아휴직 개념과는 반대편에 있는 것으로 종종 논의된다. 즉 일터에서의 업무적 몰입과 가족 영역에서의 육아에 대한 몰입은 서로 간의 양립이 쉽지 않다고 한다.<sup>12)</sup> 조직과 일에 대한 몰입은 육아나 가정과의 균형 찾기에 있어서 상당히 중요한 문제이다. 직장에서 남성이 조직에 대한 충성도가 높고 업무에 대한 몰입과 책임감이 크다면, 주로 가정보다는 일과 직장에서의 성공을 선택하게 된다. 그러면 남성이 일을 그만두고 육아휴직을 선택하는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 따라서 조직몰입과 업무몰입은 기혼남성의 육아휴직 선택의 가능성과 반비례 관계로 볼 수 있다. 조직과 업무에 대한 집착과 열정이 높으면 가족과 육아 문제가 나중 순위로 밀리기 때문이다.<sup>13)</sup>

여섯째, 직장의 일·가정 양립 제도는 남성의 육아휴직 선택에 적지 않은 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 우선 일·가정 양립 제도는 여성보다 남성의 육아휴직에 더 크게 작용한다는 논의가 많다. 그 이유는 육아휴직 이후에 복직을 확실히 보장하고, 경력의 단절을 막기 위한 지원책 등이 제도에 포함되어 있기 때문이다.<sup>14)</sup> 육아휴직으로 자리를 비우면 회사가 대체 근로자를

11) 조계정·최정숙, 「남성 사회복지전담 공무원의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구」, 『한국가족복지학』, 68.4, 2021, 259~301면.

12) Gheaus, A. & Robeyns, I., 「Equality-Promoting Parental Leave」, 『Journal of Social Philosophy』, 42(2), 2011, pp.173~191.

13) 이옥경·안영혜, 「아빠 육아 참여 및 육아 장애요인에 대한 인식」, 『한국영유아보육학』, 107, 2017, 33~59면.

14) Moreno-Mínguez, A. & Moral, A., 「Father Parental Leave Use in Spain: The Role

채용하고, 타인에게 업무를 대행시키는 조치도 일·가정 양립 제도에 포함된다. 이 제도의 취지는 기혼남성이 직장인으로서의 역할 외에도 가족 구성원과 아버지 역할을 함께 수행하도록 직장이 배려하는 것이다. 따라서 직장에 일·가정 양립 제도가 갖추어져 있고, 제도가 실질적으로 잘 운영된다면 기혼남성의 육아휴직 선택은 수월해진다.<sup>15)</sup>

일곱째, 직장에서 노동조합의 존재 여부는 기혼남성의 육아휴직에 영향을 미칠 수 있다. 노동조합은 우리나라 직장에서 노동권을 보장하고, 단체협약 등으로 근로자의 기본 권리를 보장하는 장치이다. 우리나라의 경우, 상당수의 직장에서 노동조합이 설립되기 전까지 남성의 육아휴직은 제도적으로 운영되지 못하는 경우가 빈번했다. 연차나 가족을 위한 휴가도 눈치를 보며 사용하는 직장 현실 속에서 노동조합의 존재에 힘을 얻어 남성이 육아휴직을 하는 사례도 등장했다.<sup>16)</sup> 또한 노동조합은 육아휴직 이후 복직과 근무에 있어서 회사의 부당한 대우를 예방하고, 정당하게 일할 권리를 보호하는 효과가 있다. 특히 기혼남성에게 육아휴직과 관련된 각종 교육과 정보를 제공하는 현장의 실질적 기능도 노동조합이 담당하고 있는 경우가 많다. 따라서 노동조합은 기혼남성의 육아휴직 선택에 적지 않은 역할을 할 수 있다.<sup>17)</sup>

## 2) 가족 차원의 영향요인

기혼남성의 육아휴직 선택에 영향을 미치는 또 다른 영역을 구성하는 것은 가족 차원의 요인이다. 첫째, 자녀의 연령 변수는 기혼남성의 육아휴직 선택에 많은 영향을 미친다. 근로자의 육아휴직은 대부분 어린 자녀의 존재 때문에 발생한다. 현행 남녀고용평등법에 따르면, 고용보험과 사용자에 대한 근로

---

of the Female Partner Labour Situation」, 『Work, Employment and Society』, 37(1), 2023, pp.293~305.

15) 성민정·원숙연, 「아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산 휴가와 육아휴직을 중심으로」, 『행정논총』, 56.4, 2018, 157~188면.

16) 최세은·정은희·최슬기, 「육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구」, 『보건사회연구』, 39.4, 2019, 280~319면.

17) Gregory, A. & Milner, S., 「Men's Work-Life Choices: Supporting Fathers at Work in France and Britain?」, In 『Men, Wage Work and Family』, Routledge, pp.50~64.

자의 육아휴직 신청은 만 8세 이하나 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 부모에게만 한정된다. 통상적으로 생후 29일부터 만 6세 미만을 통틀어 영·유아라고 지칭한다. 이러한 미취학 영유아(Preschool Children)를 둔 직장인 부모는 육아휴직을 신청한다. 기혼남성이 사적인 삶의 영역에서 자녀에게 시간과 자원을 가장 많이 써야 하는 시기도 자녀의 나이가 어릴 때이다.<sup>18)</sup>

둘째, 맞벌이 가정의 여부는 기혼남성의 육아휴직에 유의적인 영향을 미칠 수 있다. 맞벌이 가정은 부부관계에서 상대 배우자의 임금 수준을 좌우하기 때문에, 곧 배우자의 수입, 가계의 금전적 수입, 가정의 경제적 수준을 모두 대리하는 변수(Proxy Variable)로서의 의미가 있다.<sup>19)</sup> 기혼남성을 기준으로 외벌이 가정의 경우, 여성 배우자의 수입이 거의 없음을 뜻한다. 그래서 남편 혼자 일을 하는 외벌이 가정에서 남성의 육아휴직은 맞벌이보다 상대적으로 어려운 것으로 논의된다. 외벌이 가정은 아무래도 맞벌이보다 가계 수입과 경제적 안정감이 덜할 수 있기 때문이다. 특히 젊은 부부일수록 가정경제의 안정을 위해 맞벌이를 선호하고, 또 그렇게 직장생활을 함께 하는 경우가 많다. 맞벌이 가정의 경우에 아이가 생기면 육아휴직은 부부 중에서 남녀에 상관없이 수입이 적은 쪽에서 먼저 한다는 연구 결과도 있다.<sup>20)</sup> 따라서 기혼남성을 기준으로 보면, 부부가 맞벌이인가의 여부는 육아휴직의 선택에 많은 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 가사의 분담 수준 및 정도는 남성의 육아휴직 선택과 밀접한 연관이 있다. 가사는 가족의 영역에서 배우자와 자녀를 위해 하는 전반적인 노동 행위를 말한다. 우리나라에서 직장남성의 가사노동 분담 수준은 해외 선진국에 비해서 낮은 편으로 알려져 있다. 가사 분담의 문제는 누가, 언제, 얼마나 하느냐의 문제인데, 남성의 가사 분담 시간과 횟수가 많을수록 육아휴직 선택

18) Choi, Y., 「Individual, Family, and Employer: Factors Associated with Fathers' Use of Parental Leave」, 『Family Relations』, 72(5), 2023, pp.2731~2753.

19) Hirschi, A., Shockley, K. M. & Zacher, H., 「Achieving Work-Family Balance: An Action Regulation Model」, 『Academy of Management Review』, 44(1), 2019, pp.150~171.

20) 유미경·안윤정, 「직장 동료의 육아휴직 경험을 통해 본 근로자의 인식에 대한 현상학적 분석」, 『한국사회과학연구』, 42.2, 2023, 135~179면.

의 개연성이 높아진다. 평일 야간이나 주말에 평소 가사노동을 많이 하는 남성은 배우자나 가족으로부터 좋은 평가와 지지를 받는다. 여기에서 느끼는 여유로움과 행복감을 알게 되면, 남성은 육아휴직을 통해서 일과 가족의 더 큰 균형감을 추구하게 된다는 것이다. 따라서 부부간의 화합은 물론 가정의 화목과 직결되는 기혼남성의 가사 분담 수준은 육아휴직의 선택 확률과 비례하는 경향을 보이게 된다.<sup>21)</sup>

넷째, 가족과의 소통은 기혼남성의 육아휴직과 관련성이 높다는 연구 결과가 있다. 가족과의 소통은 남성의 직장생활에 대한 가족의 지지와 지원(Support) 문제와 연관이 있기 때문이다. 주로 가족과의 소통을 통해서 나타나는 배우자와 자녀 혹은 부모의 지원이 육아휴직에 대한 심리와 행동적 측면에서 의미가 크다는 주장이다.<sup>22)</sup> 이와 반대로 가족과의 소통이 잘되지 않는 경우나 배우자 등과의 불화 상태에서는 육아휴직의 선택이 어렵다. 가족과의 소통은 배우자, 자녀, 부모 등과 가까이 지내는지, 심리적으로 가족이 버팀목이 되고 있거나 든든한 조력자 역할을 하고 있는지의 정도도 포함한다. 가족과의 소통은 가족과의 대화 및 의사소통의 수월성을 통해서 남성이 가장으로서 가족에 대한 배려심과 만족도를 높이는 효과가 있다. 이는 기혼남성이 가족을 위한 육아휴직을 선택하는 결과로 귀결될 수 있다.<sup>23)</sup>

다섯째, 결혼생활의 만족도는 기혼남성의 육아휴직에 긍정적인 효과가 있는 것으로 보고되어 있다. 기혼남성의 결혼생활 만족도(Marital Satisfaction)는 배우자에 대한 만족, 자녀에 대한 만족, 가정생활에 대한 만족을 모두 포함한다.<sup>24)</sup> 이는 배우자의 출산 및 육아휴직 의도와 큰 연관성이 있는데, 특히

21) 광원준, 「남성 육아휴직이 남성 근로자와 배우자의 경력개발 활동과 경력 만족에 미치는 영향」, 『대한경영학회지』, 34.2, 2021, 83~101면.

22) Stertz, A. M. & Wiese, B. S., 「Dual-Earner Couples' Gender Role Attitudes and Their Parental Leave Decisions: A Longitudinal Study of Partner Influences」, 『Sex Roles』, 2024, pp.1~22.

23) Reimer, T., 「Why Fathers don't Take More Parental Leave in Germany: Comparing Mechanisms in Different Work Organizations」, 『Community, Work & Family』, 23(4), 2020, pp.419~438.

24) 김연진·김진욱, 「스웨덴은 어떻게 아버지 친화적인 복지국가가 되었는가? 스웨덴의 남성 부모휴가정책 발전과정과 한국에의 함의」, 『한국사회복지조사연구』, 2022, 73,

가족의 영역에서 배우자 및 자녀와의 시간과 휴식을 중요하게 생각하게 만드는 조건이 된다. 그래서 결혼만족도는 기혼남성의 육아휴직 의향도 크게 높이는 것으로 보고되어 있다.<sup>25)</sup>

여섯째, 배우자의 육아휴직은 기혼남성의 육아휴직과 연관성이 높다. 현실적으로 부부 공동의 육아는 남편과 아내, 서로 간의 육아휴직을 통해서 이루어진다. 기혼남성의 육아휴직은 통상적으로 여성 배우자의 육아휴직과 연계되는 경우가 많다. 특히 출산 이후에 맞벌이 가족은 아내의 출산 및 육아휴직을 마친 직후에 남편이 육아휴직을 이어서 하는 경우가 많다는 통계가 나와 있다. 또한 기혼남성 근로자의 육아휴직은 첫 아이에 대한 아내의 육아휴직 경험을 참고하여, 연이은 결정을 내리는 경우가 많은 것으로 나타난다. 젊은 맞벌이 부부가 부모나 보모 등 다른 사람이 아이를 돌볼 상황이 아닌 경우는 더욱 그렇다. 아내의 육아휴직이 끝나면, 남편이 육아휴직을 불가피하게 해야 하는 경우도 흔히 나타난다. 우리나라 정부가 ‘부부 동시 육아휴직’을 제도적으로 가능하게 해둔 것에도 이런 점들이 고려되었고, 이것은 젊은 아빠나 기혼남성 근로자에 대한 최초의 육아휴직을 장려하기 위함이다.

### 3) 개인 및 사회적 영향요인

기혼남성의 육아휴직에 영향을 미치는 요인은 직장과 가족 차원에만 국한되지 않는다. 개인적 특성이나 상황, 사회·환경적 차원의 외생적 요인도 기혼남성의 육아휴직에 영향을 준다는 것이 기존 연구의 공통된 견해이다. 이것은 기혼남성의 육아휴직에 대한 경험적 연구에서 통제되어야 하는 요인으로 볼 수 있다. 기혼남성의 육아휴직에 대한 개인 및 사회적 영향요인에는 연령, 직급, 학력, 임금, 휴직급여액, 합계출산율 등이 있다.

첫째, 기혼남성의 연령은 육아휴직 선택에 있어서 중요한 인구통계학적 요인이다. 개인의 나이 또는 연령은 기본적으로 세대를 가르는 변수이며, 가족의 가치와 육아휴직을 바라보는 가치관에 영향을 미칠 수 있다. 우리

5~46면.

25) Brandth, B. & Kvande, E., 「Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave」, 『Men and Masculinities』, 21(1), 2018, 72~90.

사회에서 남성의 초혼 연령이 늦어지고 있는 가운데, 첫 육아휴직의 나이도 점점 늦어지고 있다는 보고가 있다.<sup>26)</sup> 그리고 20대, 30대, 40대 아빠는 육아휴직에 대한 시각이 세대별로 각각 다르다는 논의도 있다. 남성은 결혼 후에 나이가 들수록, 특히 6세 이하의 어린아이가 있는 젊은 아빠일수록 일과 가족의 균형을 상대적으로 중요시한다는 보고가 많다. 이것은 기혼남성의 특정 연령대에 육아휴직에 대한 선택의 변이 가능성이 있음을 말해준다.<sup>27)</sup>

둘째, 기혼남성의 학력은 육아휴직의 선택과 연관이 있다는 점이 최근 밝혀지고 있다. 개인의 학력과 교육적 수준(Education Level)이 가지는 의미는 구체적으로 남성이 고학력자일수록 직장에서 전문성을 갖고 일하며, 직장과 가족의 영역을 엄격하게 분리하려는 생각이 강하다는 것이다. 즉 고학력자일수록 직장과 사생활의 구분, 일과 가족의 균형을 원한다는 기존 문헌의 논의나 결과가 이를 뒷받침한다. 이와 달리 고학력자는 직장에서 받을 수 있는 가치분 소득이 높은 경향성을 가지고 있어, 육아휴직의 가능성이 더 낮아진다는 반론도 있다.<sup>28)</sup> 따라서 기혼남성의 학력과 교육 수준에 따라 적어도 육아휴직 선택의 유의적인 변이가 나타난다는 점에는 기존 연구들이 전반적으로 동의하는 것으로 정리된다.

셋째, 개인의 직급도 기혼남성의 육아휴직에 있어서 중요한데, 이는 직장 생활의 경력(Carrer)을 대리하는 변수이다. 직장에서 직급이 높아지고 경력이 쌓이면, 그만큼 책임이 커지고 성과가 중요해진다. 이는 가족의 영역에서 육아휴직의 선택을 어렵게 한다는 주장이 나와 있다. 이와 반대로 기혼남성의 낮은 직급과 경력에서는 직장의 분위기나 상사들의 눈치를 많이 봐야 한다. 그래서 직장에서 낮은 직급의 남성이 육아휴직을 챙기기가 더 어렵다. 따라서 긍정적 혹은 부정적 효과에 상관없이, 기혼남성의 육아휴직에 있어서 직급이 중요한 영향변수라는 점에는 기존 연구가 대부분 동의하고 있다.<sup>29)</sup>

26) 통계청, 『육아휴직자 및 육아기 근로시간 단축 사용자 현황』, 2025

27) 김지현·최영준, 「가족정책이 일·생활 균형에 미치는 영향에 관한 연구」, 『한국행정학보』, 56.2, 2022, 359~394면.

28) 김민주·서정재, 「남성 육아휴직 경험자의 출산 의향에 관한 분석」, 『미래사회』, 15.1, 2024, 51~71면.

넷째, 임금은 기혼남성의 육아휴직에 상당히 중요한 변수로 알려져 있다. 기혼남성의 육아휴직 선택은 자신의 임금 수준과 정비례하는 관계로 알려져 있다. 개인에게 임금의 수준은 가족의 생계와 직결되며, 이는 국내와 해외를 가리지 않는 일반화된 변수이다.<sup>30)</sup> 또한 임금은 개인별 육아휴직 급여 지급액의 산출기준도 되기 때문에, 육아휴직 선택의 중요한 요인으로 취급된다. 즉 직장인 기혼남성이 일정 수준 이상의 소득자일수록 육아휴직을 사용할 가능성도 있다는 논리이다.

다섯째, 휴직급여액은 기혼남성의 육아휴직에 대한 인식과 선택에 적지 않은 영향을 미칠 수 있다. 휴직급여액은 육아휴직 기간의 ‘소득대체율(Income Replacement)’ 혹은 ‘이전소득(Transfer Income)’이라고 표현되기도 한다. 우리나라 기혼가정의 주된 소득원은 남성인 경우가 더 많다. 육아휴직 급여액의 인상으로 소득대체율을 높여주는 정책은 기혼남성의 근로기간 기회비용을 감소시켜 주는 효과가 있다. 특히 휴직급여액의 변화에 따라서 남성의 육아휴직 기간도 달라진다는 연구보고나 결과가 많다.<sup>31)</sup>

여섯째, 합계출산율은 사회환경적 통제변수로서 기혼남성의 육아휴직 수준과 연관성을 갖는다. 사회적으로 여성 가임기간(15~49세)의 예상 출생아 숫자를 뜻하는 합계출산율(TFR, Total Fertility Rate)은 일단 남녀의 육아휴직 빈도에 잠재적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.<sup>32)</sup> 사회적으로 합계출산율이 낮으면 신생아 숫자가 적어지고, 육아휴직 신청의 빈도와 절대량도 자연적으로 낮아지는 원리이다. 물론 육아휴직이 어려워져 출산이 기피될 수 있다는 일부의 보고도 있지만, 통계적으로 증명되지 못한 극히 제한적인 설명이다. 통상적으로 출산율의 영향요인에는 혼인율, 주택, 경제적 상황

29) 우양호, 「공직사회 성차별의 양가적 차원과 요인 검증: 지방공무원을 중심으로」, 『지방행정연구』, 27.1, 2013, 173~202면.

30) Wood, J., Marynissen, L. & Van Gasse, D., 「When is it About the Money? Relative Wages and Fathers' Parental Leave Decisions」, 『Population Research and Policy Review』, 42(6), 2023, pp.93~98.

31) 고용노동부, 『육아휴직 사용안내서 리플렛(정책안내서)』, 2024.

32) 우양호, 「우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근: “양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)”의 규명」, 『행정논총』, 52.1, 2014, 271~301면.

등 육아휴직보다 강력하고 다양한 요소가 있기 때문이다. 이와 반대로 사회·환경적으로 신생아 출산율이 낮아지면, 남녀 육아휴직자가 함께 감소한다는 통계적 증명은 일반화되어 있다. 또한 여성 육아휴직과 친화성에 대한 기존의 실증 연구는 사회·환경적으로 합계출산율을 통제한 상태에서 이루어졌다.<sup>33)</sup>

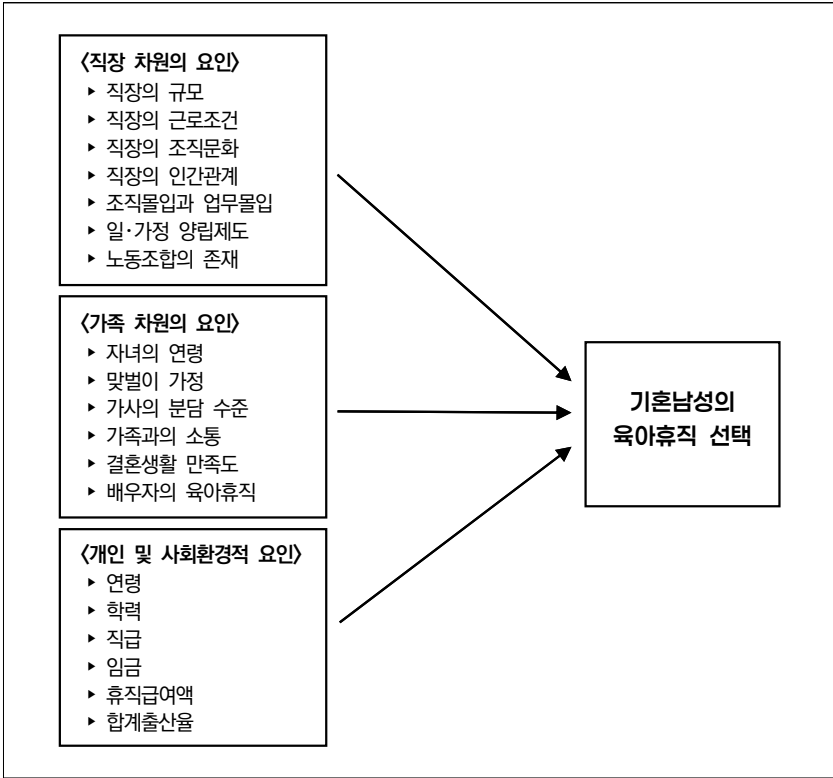
### 3. 분석틀의 구성과 조사설계

#### 1) 분석틀의 구성

본 연구의 실증적 분석에서 다루어지는 변수들은 총 20개이다. 종속변수는 1개이며, 독립변수는 이론적 논의에 따라 총 3가지 차원에서 19가지로 분류할 수 있었다. 앞선 이론과 논증에 따르면, 연구의 종속변수(Dependent Variable)로는 ‘기혼남성의 육아휴직 선택’이 설정되었다. 종속변수가 갖는 성격은 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택할 주관적 의사로서 정의된다. 그리고 기혼남성이 육아휴직을 통해 느끼는 효능감, 배우자 및 아빠로서의 역할 균형과 만족감, 기타 자기 시간의 균형과 만족감과 등으로 측정될 수 있다.

기혼남성의 육아휴직을 의미하는 종속변수에 영향을 미치는 독립변수(Independent Variable)로는 앞선 이론에서 19가지로 선별되었다. 직장 차원의 요인으로는 직장의 규모, 직장의 근로조건, 직장의 조직문화, 직장의 인간관계, 조직몰입과 업무몰입, 일·가정 양립 제도, 노동조합의 존재 등 7가지가 설정되었다. 가족 차원의 요인으로는 자녀의 연령, 맞벌이 가정, 가사의 분담 수준, 가족과의 소통, 결혼생활 만족도, 배우자의 육아휴직 등 6가지가 설정되었다. 독립변수이면서 통제되는 변수의 성격으로는 개인 및 사회환경적 차원에서 연령, 학력, 직급, 임금, 휴직급여액, 합계출산율 등 6가지가 설정되었다. 이상의 내용에 따라 분석의 틀은 <그림 1>과 같이 제시되었다.

33) 한국노동연구원, 『육아휴직 사용에 관한 연구』, 2023.



〈그림 1〉 분석의 틀 구성

## 2) 측정 방식과 도구 설계

본 연구는 육아휴직에 관한 경험적 연구 문헌을 토대로 다음과 같은 다층적 절차를 통해 측정 도구를 타당성 있게 설계하였다. 첫째, 우리나라에서 육아휴직에 관한 경험적 연구는 주로 가족학, 사회학, 여가학 등에서 부분적으로 다루어지고 있었다. 또한 기혼남성의 육아휴직에 대한 요인은 해외에서도 일과 삶의 균형의 시각에서 장기간 연구되고 있었으며, 이론과 실천적 관점에서 논의가 전개되어 있었다. 그래서 국내 및 해외의 기존 연구가 논의한 기준과 측정요인을 최초 검토하였으며, 그 결과를 토대로 조사 문항을 선별하였다. 둘째, 기혼남성의 육아휴직에 관한 기존 연구의 결론과 제작된 측정

〈표 1〉 측정 도구의 구성과 신뢰도 분석

변수(문항 갯수)	문항 구성과 내용	신뢰도
직장의 규모(1)	대기업·중견기업(=0), 중소기업(=1)	D.V.*
직장의 근로조건(3)	신분계약의 안정성, 근로조건 유연성, 처우 만족도	.9164
직장의 조직문화(3)	조직의 육아휴직에 대한 시각, 관행과 분위기, 불이익 가능성	.9271
직장의 인간관계(3)	상사 및 동료와의 소통, 배려와 이해, 공감과 격려	.8984
조직몰입과 업무몰입(3)	조직 충성도, 근로의욕과 적극성, 자부심과 효능감	.9030
일·가정 양립제도(3)	육아휴직의 대체근로, 복직 보장, 휴가/조퇴/단축근무	.8902
노동조합의 존재(3)	노동조합 독립성, 단체협약 수준, 휴직교육과 정보제공	.8793
자녀의 연령(1)	6세 미만 영·유아(=0), 그렇지 않음(=1)	D.V.*
맞벌이 가정(1)	맞벌이 부부(=0), 그렇지 않음(=1)	D.V.*
가사의 분담 수준(3)	가사노동과 육아 분담의 공정성, 참여도, 효능감	.8734
가족과의 소통(3)	가족과의 대화시간, 소통의 수월성, 지지와 배려도	.8570
결혼생활 만족도(3)	배우자 만족감, 자녀 만족감, 기타 결혼생활의 만족감	.9213
배우자의 육아휴직(3)	배우자의 육아휴직 만족감, 부부공동 육아휴직, 연계 의사	.8606
연령(1)	20대(=0), 30대(=1), 40대(=2)	D.V.*
학력(1)	대학 졸업(=0), 대학원 졸업(=1), 고졸 및 기타(=2)	D.V.*
직급(1)	사원/대리급(=0), 팀장/과장급 이상(=1)	D.V.*
임금(1)	300만 미만(=0), 300~400만(=1), 400만 이상(=2)	D.V.*
휴직급여액(1)	200만 미만(=0), 200~300만(=1), 300만 이상(=2)	D.V.*
합계출산율(1)	자녀 출생연도의 TFR 0.9(=0), 0.8(=1), 0.7(=2)	D.V.*
기혼남성의 육아휴직 선택(4)	육아휴직 선택 의사, 부모 육아와 역할 균형 의사, 배우자 육아와 역할 균형 의사, 기타 가족생활 역할 균형 의사	.9649

주 1) 직장의 규모는 상시근로자 300명 이상을 기준(고용노동부, 2025).

주 2) 합계출산율은 자녀(8세 이하) 출생 기준연도의 정부 공표 통계(2018~2025년: T-1).

주 3) D.V.\*는 모조변수(Dummy Variable), 신뢰도는 Cronbach's alpha.

도구를 서로 비교하였으며, 공통된 요소를 선별하고 1차 수정하는 과정을 진행하였다. 셋째, 1차 수정된 도구에 대하여 5인의 전문가 자문회의를 열어 2차 수정 제안을 받았으며, 이를 반영하여 예비조사(Pilot Test)를 진행하였다. 예비조사는 직장인 기혼남성 10명에게 진행하였으며, 질문 형식과 문항의 내용적 오류의 가능성을 보면서 3차 재수정을 진행하였다.

이렇게 단계적 절차로 제작 및 수정된 최종 측정 도구는 총 20개 변수에 대해 43개의 문항으로 제작되었다. 최종 도구에 대한 응답 방식은 두 가지로 나뉘었다. 등간비율척도는 매우 긍정(5점), 보통(3점), 매우 부정(1점)을 양극단으로 삼는 5점 리커트 척도(5-point Likert Scale)로 설정했다. 명목척도는 범주형으로 측정되어 객관적 기준에 따라, 모조변수(Dummy Variable)로 변환하였다. 이상의 절차로 만들어진 도구의 세부적인 내용 및 신뢰도에 관한 검증 수치는 <표 1>과 같이 정리하였다. 각 변수를 구성한 문항의 신뢰도 지수(Cronbach  $\alpha$ )는 0.8570~0.9649 사이로 나타나, 전반적인 변수에 대한 내적 일관성은 높은 편이었다.

### 3) 조사설계와 표집의 과정

조사설계와 표집의 과정은 다음과 같다. 우선 본 연구는 분석단위와 분석 수준을 기혼남성의 육아휴직 선택과 그에 대한 영향요인으로 정의하였다. 그래서 개인 단위의 수준에서 설문조사를 통한 자료를 수집하여 분석하였다. 모집단은 우리나라 기업의 기혼남성 근로자로 설정되었으며, 전문가와 조사팀 회의를 통해 세부적 범위를 다시 정하였다. 예컨대 구체적인 조사표본은 기혼남성 근로자로 설정하되, 표본의 연령은 20대부터 40대 중반까지로 한정하였다. 즉 통계청과 고용노동부에서 정한 육아휴직 공식통계 기준을 표본 범주에 준용하여, 여기에 반영되는 25세부터 45세까지의 자녀가 있는 직장인 기혼남성을 조사대상으로 하였다.

육아휴직 신청에 관한 직장인 표본의 기본조건으로는 고용보험에 가입되어 있으며, 근로기준법의 적용을 받는 남성이었다. 육아휴직을 신청할 자격과 자녀 조건을 갖추고 있지만, 아직 육아휴직을 신청하지 않은 남성 직장인을 선별하였다. 또한 표본의 대표성을 높이기 위해 공간적으로는 서울 및 수도

권과 전국 6개 광역시 지역을 대상으로 하되, 민간기업을 수도권과 비수도권으로 나누어 5:5 지역 할당으로 배분하였다. 수도권에 본사가 있는 대기업 10곳 외에도 지방을 대표하는 중견기업 9곳과 중소기업 24곳을 직접 방문 조사하였다. 이들 기업에는 대부분 어린 자녀가 있는 기혼남성 근로자가 각각 연령과 직급별로 나누어 재직하고 있었다.

현장에서의 조사 진행방식은 사전 연락을 통해 면접조사가원이 직접 응답자를 만나서 질문지를 회수 받는 방법을 사용했다. 그 이유는 조사의 신뢰성과 응답오차 방지를 위해서였으며, 단순 배포의 방식으로 조사하는 것은 지양하였다. 전문 여론조사기관을 통해 총 700부의 질문지가 투입되었는데, 회수까지 소요된 기간은 3개월이었다. 질문지는 694부가 회수되었으며, 이 가운데 일부 기재의 오류나 결함을 보이는 4부를 제외하였다. 최종적인 유효표본은 690부로 나타났으며, 분석에 앞서 유효표본의 인구통계학적 특성을 다시 검토하였다. 그 결과, 본 연구의 표본은 우리나라 회사에서 직장인으로 일하는 기혼남성을 어느 정도 고르게 대표할 수 있는 것으로 평가되었다.<sup>34)</sup>

## 4. 분석의 결과 및 해석

### 1) 자료에 대한 타당도 검증

본 연구의 가장 중요한 목적은 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택

34) 총 유효표본(N=690) 집계에서 나타난 기혼남성의 인구통계학적 특성은 다음과 같이 정리되었다. 첫째, 전체 표본의 연령대는 30대가 394명(57.1%), 40대가 195명(28.3%), 20대가 101명(14.6%)의 순으로 나타났다. 둘째, 학력은 4년제 대학 졸업이 462명(70.0%), 대학원 졸업이 95명(13.8%), 2년제 대학 졸업이 79명(11.4%), 고등학교 졸업이 54명(7.8%) 등이었다. 셋째, 직급은 사원급이 381명(55.2%), 대리급이 186명(27.0%), 팀장/과장급 이상이 123명(17.8%) 등으로 나타났다. 넷째, 임금은 월 단위의 실수령액을 기준으로 300만 원 미만이 402명(58.3%), 300~400만 원이 205명(29.7%), 400만 원 초과는 83명(12.0%)의 분포를 보였다. 다섯째, 직장의 규모에서 대기업은 302명(43.7%), 중소기업은 293명(42.5%), 중견기업은 95명(13.8%)의 순으로 나타났다. 여섯째, 6세 미만 영·유아가 있는 기혼남성은 457명(66.2%), 그렇지 않은 경우는 233명(33.8%)이었다. 마지막으로 맞벌이 기혼남성은 419명(60.7%), 그렇지 않은 경우는 271명(39.3%)으로 나타났다.

과 그 영향요인을 경험적으로 분석하는 것이다. 이런 목적 달성을 위해 앞서 이론적 논거와 연구 개념의 정립, 분석틀의 구성과 설문조사로 수집된 자료를 정리하였다. 본격적으로 자료를 분석하기에 앞서 측정의 신뢰도는 검증하였지만, 분석개념의 타당도는 정확하게 입증되지 못하였다. 그래서 본 연구는 조사로 확보한 등간비율척도(Likert Scale) 표본자료에 대한 타당도 분석을 진행하였다. 타당도는 통계프로그램(IBM SPSS Statistics)과 확인적 요인분석(CFA) 기법으로 검증하였다. 프로그램을 통한 요인분석의 결과, 자동으로 하위 개념을 추출하여 변수별 타당성이 도출된 결과는 <표 2>이다.

여기서는 측정된 문항의 자료에 근거하여 분석변수로 지정하기 위해 통계적으로 확인되는 요인의 속성이 산술적으로 요약되었다. 타당도 검증의 결과치에서 변수가 보여준 판별적 타당도, 집중적 타당도, 단일 차원도 등을 계량화시킨 수치는 절대부합도지수(GFI, AGFI), 증분적합지수(NFI), 원소간평균 차이(RMSR) 등으로 표현되어 있다. 전반적으로 표본자료의 검증에 있어 변수별 타당도는 통계적 유형화 정도가 높은 것으로 나타났다. 확인적 요인분석 과정에서 적합한 변수로 귀속되지 못한 문항은 없는 것으로 나타났다.

<표 2> 등간비율척도(Likert Scale) 자료의 타당도

항목	최초	최종	GFI	AGFI	NFI	RMSR	x2	p
직장의 근로조건	3	3	0.990	0.903	0.972	0.026	7.254	0.059
직장의 조직문화	3	3	0.985	0.957	0.921	0.013	6.423	0.064
직장의 인간관계	3	3	0.933	0.919	0.981	0.024	6.743	0.058
조직몰입과 업무몰입	3	3	0.937	0.928	0.954	0.039	5.791	0.086
일·가정 양립제도	3	3	0.939	0.934	0.955	0.042	6.524	0.062
노동조합의 존재	3	3	0.926	0.920	0.947	0.038	6.249	0.075
가사의 분담 수준	3	3	0.981	0.951	0.974	0.026	4.623	0.088
가족과의 소통	3	3	0.983	0.902	0.978	0.022	8.412	0.023
결혼생활 만족도	3	3	0.952	0.940	0.962	0.047	6.606	0.032
배우자의 육아휴직	3	3	0.927	0.923	0.963	0.030	6.529	0.091
기혼남성의 육아휴직 선택	4	4	0.989	0.945	0.027	0.948	8.458	0.052

타당성 검증 결과를 토대로 본 연구는 모든 변수가 개별성을 가지고 있음을 확인했다. 변수에 대한 추가적인 검증으로 변수의 독립성에 대한 검증도 하였는데, 여기에서는 다공선성(Multicollinearity) 지수를 적용하였다. 그 결과 전체 변수의 공차한계(Tolerance)는 0.1 이상이었으며, 분산팽창인수(Variance Inflation Factor)는 10.0 미만의 수치를 보여주었다. 다공선성을 재확인해 본 결과에서도 변수의 독립성에 별다른 문제는 드러나지 않았다. 따라서 등간비율척도(Likert Scale)에 대한 확인요인분석(CFA)으로 추출된 요인은 새로운 변수로 저장하여 인과 분석이 가능하도록 조치했다. 또한 자료의 타당도에서 적합한 검증 결과가 나온 이유는 본 연구가 육아휴직 요인 관련 연구의 이론 고찰과 선행연구의 경험치를 충실하게 질문지로 반영하고, 여러 차례의 정제를 했기 때문이었다.

## 2) 기혼남성 근로자의 육아휴직 영향요인

앞선 분석의 틀과 구성과정에서 제안한 본 연구의 핵심 내용은 명확했다. 그것은 독립변수 차원에서 직장 차원의 범주, 가족 차원의 범주, 개인 및 사회환경 차원의 범주에 속한 다층적 원인이 종속변수로 정의되었던 기혼남성의 육아휴직 선택(Parental Leave Choices)에 갖는 영향력을 경험적으로 분석하는 것이다. 당초 분석의 틀을 구성했던 논리와 가정에 따라, 본 연구는 3가지 차원의 19가지 독립변수가 이 기혼남성의 육아휴직 선택에 미치는 영향을 분석하였다. 전체 변수의 인과관계를 분석하여 종합한 결과는 <표 3>과 같이 제시하였다.

전반적으로 회귀함수 모델의 최초 설명력(R<sup>2</sup>)은 0.684였고, 조정된 설명력(Adjusted R<sup>2</sup>)은 0.627로 나타났다. 이는 종속변수인 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 관한 요인의 62.7%가 11가지의 통계적으로 유의한 변수에 의해서 설명되었음을 뜻한다. 총 11가지 변수의 통계적 유의성은 유의확률(p-value)과 표준화계수( $\beta$ )의 크기를 기준으로 판단하였다. 이들 요인은 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택 예측에 있어서 일반화가 어느 정도 가능하고, 현실적으로 예측이 가능한 요인으로 판단된다. 따라서 통계적으로 유의적인 요인을 중심으로 하여, 다음과 같은 해석들이 가능하다.

〈표 3〉 기혼남성의 육아휴직 선택에 대한 영향요인

항목	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률 (p)	공선성 통계량		
	B	표준오차	베타( $\beta$ )			TOL	VIF	
(상수)	12.564	6.514		1.853	.120			
직장 차원	직장의 규모	.138	.066	.061	2.089	.040	.402	2.475
	직장의 근로조건	.366	.174	.146	2.256	.025	.398	2.539
	직장의 조직문화	.225	.027	.148	4.397	.000	.284	3.476
	직장의 인간관계	4.962E-02	.142	.027	.348	.724	.127	8.103
	조직몰입· 업무몰입	-3.647E-02	.113	-.012	-.322	.747	.391	2.511
	일·가정 양립제도	.795	.036	.515	24.860	.000	.470	2.110
	노동조합의 존재	.133	.059	.198	2.141	.035	.243	3.288
가족 차원	자녀의 연령	.321	.026	.149	4.623	.000	.385	2.618
	맞벌이 가정	.406	.155	.182	2.794	.010	.229	4.452
	가사의 분담 수준	8.867E-02	.072	.033	1.195	.232	.372	2.667
	가족과의 소통	3.636E-02	.088	.017	.417	.688	.321	3.083
	결혼생활 만족도	.204	.093	.072	2.122	.064	.290	3.351
	배우자의 육아휴직	.237	.026	.150	5.111	.000	.338	2.996
개인사 회환경	연령	.332	.174	.109	1.915	.050	.123	7.733
	학력	-.268	.183	-.088	-1.473	.142	.128	8.048
	직급	-7.552E-02	.033	-.063	-2.052	.076	.192	5.081
	임금	.321	.162	.146	1.994	.048	.323	3.064
	휴직급여액	.125	.057	.124	2.221	.030	.371	2.673
	합계출산율	-.153	.169	-.054	-.960	.338	.310	2.982
모델	R <sup>2</sup> =.684		Adjusted R <sup>2</sup> =.627		F=152.948			

주) N=690, \*: 가변수(Dummy Variable), 통계적 유의성은  $p \leq 0.05$   
 다공선성 기준: Tolerance>0.1, Variance Inflation Factor<10.0.

첫째, 직장 차원의 요인에서는 5가지 요인이 통계적 유의성을 보여주고 있었다. 직장 차원에서는 기혼남성의 육아휴직 선택에 대해 가장 많은 요인이 유의성을 보였다. 유의확률과 표준화계수가 높은 순서대로 나열하면, 일·가정 양립 제도( $\beta = .515$ ), 직장의 조직문화( $\beta = .248$ ), 노동조합의 존재( $\beta = .98$ ), 직장의 규모( $\beta = .161$ ), 직장의 근로조건( $\beta = .146$ ) 등이었다. 먼저 일·가정 양립 제도는 전체 요인에서 가장 중요한 육아휴직의 요인이었다. 이 요인은 기혼남성 근로자의 육아휴직으로 인한 회사의 대체 근로자를 채용, 타인의 업무 대행, 복직 보장, 경력단절을 위한 지원책 등을 포함하고 있었다.

다음으로 기혼남성의 육아휴직 선택에 유의적 영향을 미친 직장의 조직문화는 기혼남성 육아휴직에 유연하고 관대한 조직문화를 뜻한다. 이는 육아휴직에 대한 조직의 분위기나 관행이 우호적이고, 복직의 어려움이나 보이지 않는 불이익이 예상되지 않음을 뜻했다. 노동조합의 존재는 회사에 노동조합이 있어서 노동권을 보장하고, 단체협약 등으로 육아휴직에 대한 권리를 보장하는 장치를 의미했다. 즉 다니는 회사에 노동조합이 있으면 기혼남성의 육아휴직 선택이 더 수월해질 수 있음을 암시한다. 직장의 규모와 근로조건 통계적 유의성은 현실적으로 대기업과 정규직 신분의 남성 근로자가 육아휴직을 선택할 개연성이 높음을 암시해준다.

둘째, 가족 차원의 요인에서는 3가지 요인이 통계적 유의성을 보여주고 있었다. 유의확률과 표준화계수가 높은 순서대로 나열하면, 배우자의 육아휴직( $\beta = .201$ ), 맞벌이 가정( $\beta = .182$ ), 자녀의 연령( $\beta = .149$ ) 등이었다. 먼저 배우자의 육아휴직은 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 유의적인 영향력을 발휘하였다. 이는 남편과 아내, 서로 간의 육아휴직을 통해 부부 공동의 육아를 실천하는 것이며, 이 점이 현실적으로도 재확인된 것으로 해석된다. 다음으로 가족 차원에서 맞벌이 가정 변수도 기혼남성 근로자의 육아휴직에 통계적으로 유의한 영향이 있었다. 맞벌이 부부는 한쪽이 육아휴직을 하더라도 가계 수입과 경제적 충격이 덜해서, 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택이 더 수월한 것으로 해석된다. 특히 통계적 유의성이 높은 맞벌이 가정과 배우자의 육아휴직은 상황이 서로 맞물려 있는 것으로 추정된다. 다른 한편으로 자녀의 연령 변수가 보여준 유의성의 경우, 만 6세 미만 영유아(Preschool Children)를 둔 기혼남성이 육아휴직 선택 가능성이 높은 것으로 해석되었다.

셋째, 개인 및 사회적 차원의 요인에서는 3가지 요인이 통계적 유의성을 보여주고 있었다. 유의확률과 표준화계수가 높은 순서대로 나열하면, 임금( $\beta = .156$ ), 휴직급여액( $\beta = .124$ ), 연령( $\beta = .109$ ) 등이었다. 먼저 임금의 통계적 유의성은 직장 기혼남성이 일정 수준 이상의 근로소득자가 되어야, 육아휴직을 사용할 가능성이 나타남을 확인할 수 있었다. 그 기준은 변수의 조작적 의미로 보자면, 약 300만 원 이상의 임금이 육아휴직을 선택할 수 있는 최소한의 기준으로 잠정 추정된다. 휴직급여액의 통계적 유의성도 이와 같은 맥락에서 해석된다. 현재 정부 고용보험기금의 육아휴직 급여액은 개인별 통상 임금에 근거하여 기간별 80%~100% 수준으로 책정된다. 이는 변수의 조작적 의미로 보자면, 평균 약 200만 원 이상의 휴직급여액은 아빠들이 육아휴직을 선택할 수 있는 최소한도의 기준으로 추정된다. 다른 한편으로 기혼남성의 연령도 육아휴직의 선택에 통계적 유의성이 있었는데, 이런 결과를 보면 20대와 30대 초반까지 이른 나이대에서는 기혼남성의 육아휴직 선택이 상대적으로 어려울 수 있음을 방증했다. 따라서 가족의 가치와 육아휴직을 바라보는 기혼남성의 가치관도 연령대에 따라 다를 수 있으며, 육아휴직에 대한 선택의 변이가 나타난다는 가설을 확인시켜 준 것으로 해석된다.

## 5. 결론 및 제언

지금까지 본 연구는 “우리 사회에서 아빠들의 육아휴직은 왜 아직도 어려운가?”라는 연구 질문을 던지고, 현실 세계에서의 경험적 연구를 통해 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택에 관한 여러 가지 원인을 살펴보았다. 그리고 여기에 대한 충분한 증거와 해답을 구할 수 있었다. 경험적 연구로서 현실 측면의 실천적 제언과 개선 방향은 다음과 같이 제시한다.

첫째, 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택 또는 아빠 육아휴직과 관련된 연구와 정책적 시각의 확대를 학계와 정부, 우리 사회에 제안한다. 연구 결과로 보건대, 우리나라 기혼남성 근로자의 육아휴직 신청을 높이고 직장 아빠들의 육아를 활성화하기 위해서는 사회적 관심과 정책이 어느 한쪽에 쏠리지 말아야 함을 시사해 주었다. 예컨대, 기혼남성 근로자의 육아휴직이 저조한 원인

을 정부나 기업이 지금처럼 낮은 혼인율, 출생률, 실업률, 금전적 문제, 불경기, 가구구조의 변화 등 어느 한 편에만 뒤서는 곤란하다. 연구 결과에 의하면, 다층적 차원에 그 원인이 두루 분포하고 있었다. 앞으로 기혼남성 근로자의 육아휴직을 원활하게 만들고 그 비율을 높여나가기 위해서는 개인, 가족, 회사, 정부가 모든 영역에서 종합적 시각과 대안을 가져야 할 것이다.

둘째, 기혼남성 근로자의 육아휴직 선택을 위해서는 직장의 기존 업무 제도와 문화가 크게 변화되어야 함을 연구 결과가 말해주었으며, 그 수정의 방향은 다음과 같이 제안한다. 우선은 직장의 일·가정 양립 제도와 강화와 직장의 조직문화 혁신이 필요하다. 기혼남성의 육아휴직을 위한 직장내 정부의 일·가정 양립 제도 마련은 지금껏 올바른 방향이었고, 실제 현실적 영향력이 있는 것으로 드러났다. 그래서 기혼남성에게 진정한 일과 가족의 양립이 가능하도록 가족 친화적 제도의 질을 계속 높이고, 운영의 모미를 살리면서 ‘제도와 현실의 괴리’를 지금보다 줄이는 것이 민간기업과 정부의 중요한 과제로 남겨져 있음을 강조한다. 또한 남성의 육아휴직 결정 시에 직장의 노동조합이 유의한 영향을 미쳤으므로, 정부가 직장별 노조 단체협약 등에 남성의 육아휴직 조항을 권고하고 장려하는 것은 좋은 방법이 될 수 있다.

직장의 규모와 근로조건에서는 대기업과 정규직 남성의 육아휴직보다 그렇지 못한 ‘사각지대’를 더 촘촘하게 보완할 필요가 있다. 특히 중견·중소기업과 비정규직에 대한 아빠 육아휴직을 보조하는 정책적 장치를 보완할 필요성이 크다. 기혼남성의 육아휴직 이후에 직장으로서의 복직과 고용안정 방안을 현행 근로기준법과 시행령에 추가 반영하는 것도 좋은 방안이 될 것이다. 남성 육아휴직자의 사직 권고, 구조조정, 배치전환, 기타 인사차별을 고용주책임으로 하지 못하도록 노조와 정부의 감시역할이 강화될 필요도 있다.

셋째, 가족 차원에서는 부부 공동육아의 취지에서 맞벌이 부부에 대한 지원을 강화하고, 남편과 아내의 ‘동시 혹은 교대’ 육아휴직을 정책적으로 강화해야 한다. 정부는 맞벌이 부부에 있어서 엄마 출산 이후에 아빠 육아휴직의 강제 필수화 제도 도입을 검토해야 하고, 해외 선진국 수준으로 맞춰 나가야 한다. 특히 자녀가 어리고 돌봄이 많이 필요할 때, 엄마의 육아휴직이 끝나서 돌봄이 단절되지 않도록 아빠의 육아휴직 ‘연결(Connecting)’을 기업과 정부

가 나서서 도와줘야 한다. 자녀를 기준으로 삼아 아빠, 엄마 육아휴직 기간의 상호 이전 및 양도(Transfer)를 가능케 하는 것은 좋은 방법이 될 수 있다. 이에 더해 기혼남성에게 새로운 초점이 두어지는 남편 출산휴가, 가족 휴가, 남편 직장 보육 등에서 제도적 정비와 정책의 질 개선도 필요해 보인다.

넷째, 개인과 사회환경 차원에서는 기혼남성 근로자의 임금과 휴직급여액이 육아휴직 선택에 상당히 중요하였으므로, 현재의 급여 보조 정책을 더 강화하고 유연화해야 한다. 육아휴직 급여액의 인상으로 소득대체율을 높여주는 지금의 정부 정책은 무척 올바른 방향이긴 하지만, 그 효과성과 강도를 더 높여야 함을 제안한다. 특히 기혼남성 개인의 임금 수준에 따라 더 유리한 방향으로 육아휴직 급여 ‘정률제’와 ‘정액제’를 적절히 혼합해 줄 것을 정책적으로 제안한다. 육아휴직으로 인한 남성의 임금과 가정경제의 손실이 최소화 되도록 정부는 경직된 돈의 ‘액수’보다는 탄력적 ‘수요’에 초점을 두는 것이 타당해 보인다. 또한 높아지는 아빠들의 연령대를 고려하여 자기가 필요한 때에 육아휴직을 더 쓰거나, 여러 번 나눠 쓸 수 있도록 ‘육아 집중기 근로시간 단축’ 등의 남성 육아휴직 제도에 대한 정교화가 필요하다고 본다.

■ 참고문헌

- 곽원준, 「남성 육아휴직이 남성 근로자와 배우자의 경력개발 활동과 경력 만족에 미치는 영향」, 『대한경영학회지』, 34.2, 2021, 83~101면.
- 김민주·서정재, 「남성 육아휴직 경험자의 출산 의향에 관한 분석」, 『미래사회』, 15.1, 2024, 51~71면.
- 김연진·김수영, 「남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로」, 『사회복지연구』, 46.4, 2015, 285~319면.
- 김연진·김진욱, 「스웨덴은 어떻게 아버지 친화적인 복지국가가 되었는가? 스웨덴의 남성 부모휴가정책 발전과정과 한국에의 함의」, 『한국사회복지조사연구』, 2022, 73, 5~46면.
- 김지현·최영준, 「가족정책이 일·생활 균형에 미치는 영향에 관한 연구」, 『한국행정학보』, 56.2, 2022, 359~394면.
- 김진욱, 「일에서 가족으로: 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구」, 『한국사회정책』, 22.3, 2015, 265~302면.
- 박지현·주영아, 「워킹대디의 육아휴직 경험에 관한 개념도 연구」, 『인문사회 21』, 11.4, 2020, 307~322면.
- 성민정·원숙연, 「아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산 휴가와 육아휴직을 중심으로」, 『행정논총』, 56.4, 2018, 157~188면.
- 송유미·이선자, 「20~30대 예비 아버지의 자녀 돌봄 인식 유형 연구」, 『한국가족복지학』, 70.4, 2023, 235~261면.
- 우양호, 「공공부문 고위직 여성의 공적관계에 대한 새로운 접근: 토큰여성(tokens)과 여왕벌신드롬(queen bee syndrome)」, 『지방정부연구』, 14.4, 2011, 61~85면.
- \_\_\_\_\_, 「공직사회 성차별의 양가적 차원과 요인 검증: 지방공무원을 중심으로」, 『지방행정연구』, 27.1, 2013, 173~202면.
- \_\_\_\_\_, 「우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근: “양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)”의 규명」, 『행정논총』, 52.1, 2014, 271~301면.
- \_\_\_\_\_, 「고위직 여성공무원의 ‘우리절벽’ 경험에 대한 질적 연구」, 『여성연구』, 108.1, 2021, 5~38면.
- \_\_\_\_\_, 「지방정부간 생산적 협력관계 구축의 성공조건」, 『한국지방자치학회보』, 18.3, 2006, 77~101면.

- \_\_\_\_\_, 「직장여성의 ‘일과 가족의 균형’ 인식에 대한 영향요인: 공무원과 회사원의 비교」, 『가족과 커뮤니티』, 10, 2024, 293~320면.
- \_\_\_\_\_, 「여성공무원의 ‘일과 삶의 균형’에 영향을 미치는 요인」, 『지방행정연구』, 38.1, 2024, 221~256면.
- 유미경·안윤정, 「직장 동료의 육아휴직 경험을 통해 본 근로자의 인식에 대한 현상학적 분석」, 『한국사회과학연구』, 42.2, 2023, 135~179면.
- 이옥경·안영혜, 「아빠 육아 참여 및 육아 장애요인에 대한 인식」, 『한국영유아보육학』, 107, 2017, 33~59면.
- 정수빈·배은경, 「남성의 육아휴직 사용은 돌봄의 탈젠더화를 촉진할 것인가?: 2010년대 중반 이후 남성 육아휴직자의 경험을 중심으로」, 『한국여성학』, 38.1, 2022, 111~146면.
- 정우영, 「MZ세대 남성의 자녀 양육 경험을 통한 정책 개선방안 탐색: 육아휴직 경험을 중심으로」, 『영유아교육: 이론과 실천』, 9.1, 2024, 133~163면.
- 조계정·최정숙, 「남성 사회복지전담 공무원의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구」, 『한국가족복지학』, 68.4, 2021, 259~301면.
- 진수정·최새은, 「남성 육아휴직을 통한 성평등한 공동양육 문화의 조성 가능성 탐색: 교사 직군을 중심으로」, 『가족정책연구』, 3.2, 2023, 1~22면.
- 최속희, 「남성 육아휴직제도 활성화에 대한 고찰」, 『여성연구논총』, 18, 2016, 37~62면.
- 최새은·정은희·최슬기, 「육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구」, 『보건사회연구』, 39.4, 2019, 280~319면.
- 홍미영, 「지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계」, 『한국행정논집』, 17.4, 2005, 1207~1230면.
- \_\_\_\_\_, 「지방자치단체 여성공무원에 대한 승진과 보직차별의 성차 분석」, 『한국지방자치연구』, 8.3, 2007, 65~87면.
- \_\_\_\_\_, 「여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구」, 『한국사회와 행정연구』, 19.1, 2008, 235~259면.
- \_\_\_\_\_, 「공직부처의 성별직무분리에 관한 탐색적 분석: 단순한 차이인가? 의도적 차별인가?」, 『지방정부연구』, 22.1, 2018, 25~44면.
- 홍승아, 「남성 육아휴직과 기업의 조직문화」, 『젠더와 문화』, 11.1, 2018, 145~183면.
- 통계청, 『육아휴직자 및 육아기 근로시간 단축 사용자 현황』, 2024.

- Beglaubter, J., 「Balancing the Scales: Negotiating Father's Parental Leave Use」, 『Canadian Review of Sociology』, 54(4), 2017, pp.476~496.
- Brandth, B. & Kvande, E., 「Fathers and Flexible Parental Leave」, 『Work, Employment and Society』, 30(2), 2016, pp.275~290. ㄷ<卞
- Brandth, B. & Kvande, E., 「Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave」, 『Men and Masculinities』, 21(1), 2018, 72~90.
- Cannito, M., 「The Influence of Partners on Fathers' Decision-Making about Parental Leave in Italy: Rethinking Maternal Gate-keeping」, 『Current Sociology』, 68(6), 2020, pp.832~849.
- Choi, Y., 「Individual, Family, and Employer: Factors Associated with Fathers' Use of Parental Leave」, 『Family Relations』, 72(5), 2023, pp.2731~2753.
- Gheaus, A. & Robeyns, I., 「Equality-Promoting Parental Leave」, 『Journal of Social Philosophy』, 42(2), 2011, pp.173~191.
- Gregory, A. & Milner, S., 「Men's Work-Life Choices: Supporting Fathers at Work in France and Britain?」, In 『Men, Wage Work and Family』, Routledge, pp.50~64.
- Hirschi, A., Shockley, K. M. & Zacher, H., 「Achieving Work-Family Balance: An Action Regulation Model」, 『Academy of Management Review』, 44(1), 2019, pp.150~171.
- Moreno-Mínguez, A. & Moral, A., 「Father Parental Leave Use in Spain: The Role of the Female Partner Labour Situation」, 『Work, Employment and Society』, 37(1), 2023, pp.293~305.
- Naz, G., 「Usage of Parental Leave by Fathers in Norway」, 『International Journal of Sociology and Social Policy』, 30(5/6), 2010, pp.313~325.
- Olsson, M. & Martiny, S. E., 「Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries」, 『Political psychology』, 44(6), 2023, pp.1163~1192.
- Philipp, M. F. & Spiess, C. K., 「Parental Leave Policies, Usage Consequences and Changing Normative Beliefs: Evidence from a Survey Experiment」, 『Gender & Society』, 37(4), 2023, pp.493~523.
- Reimer, T., 「Why Fathers don't Take More Parental Leave in Germany: Comparing Mechanisms in Different Work Organizations」, 『Community, Work & Family』, 23(4), 2020, pp.419~438.

- Stertz, A. M. & Wiese, B. S., 「Dual-Earner Couples' Gender Role Attitudes and Their Parental Leave Decisions: A Longitudinal Study of Partner Influences」, 『Sex Roles』, 2024, pp.1~22.
- Wood, J., Marynissen, L. & Van Gasse, D., 「When is it About the Money? Relative Wages and Fathers' Parental Leave Decisions」, 『Population Research and Policy Review』, 42(6), 2023, pp.93~98.

| Abstract |

Why Is It Still Difficult for Fathers  
to Take Parental Leave in Korea?  
: Factors Influencing Young Married Men's  
Parental Leave Choices

Woo, Yangho

The theme and purpose of this study was to empirically analyze the factors that influence the choice of parental leave among young married men in Korea. This study categorized the factors of married men's choice of parental leave into workplace, family, personal and social dimensions, and theoretically constructed a multilayered model with a total of 19 influencing factors. The main findings of the study were as follows. First, the factors that significantly influence young married men's parental leave choices were diverse and widely distributed. A total of 11 significant factors were found across the workplace, family, personal, and socio-environmental dimensions. Second, 5 factors were empirically significant in the workplace dimension. The work-family balance system, workplace organizational culture, presence of a union, size of the workplace, and working conditions were important influences on married men's parental leave. Third, 3 factors were empirically significant in the family dimension. The factors related to wife's parental leave, dual income, and child's age had a significant impact on married men's parental leave. Fourth, 3 factors were empirically significant in the personal and social dimension. The factors related to individual salary, parental leave benefits, and age were important for married men's parental leave.

**Key Words:** Parental Leave, Young Married Men, Nurturant Father, Working Fathers, Workplace, Family, Influencing Factors.