

# 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

김 난 주\* · 권 순 현\*\*

## 〈국문초록〉

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 1987년 「남녀고용평등법」로 출발하여 이후 2007년 현재 법률명으로 개정되었다. 동 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

본 연구는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 법 제정의 배경과 의의에 대해 살펴보고 1987년부터 현재에 이르기까지 법의 변천 과정에 대해 분석하였다. 이를 토대로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 다루는 주요 영역에 대해 고찰하고 영역별로 법이 목적하는 성과에 대해 평가하였다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 여성고용확대, 여성 능력개발, 고용차별 개선, 모성보호, 근로자의 일·가정 양립을 위한 법의 목적에 부합하는 개정을 거듭해 오며 진화해 왔다. 그러나 여성고용률은 50%대에서 10년 넘게 정체해 있으며 기업에서의 여성관리자 비율도 개선되지 않고 있다. 여성 경력단절의 주요 요인인 출산과 육아에 밀접한 출산전후휴가와 육아휴직의 사용용이성도 대기업 위주로 편중되어 있으며 육아휴직은 여전히 여성근로자의 전유물로 작동하고 있다.

\* 한국여성정책연구원 부연구위원

\*\* 한국법제연구원 초청연구원

이러한 법을 둘러싼 여성고용이 처한 현실 인식을 바탕으로 본 연구에서는 기업의 여성임원 할당제, 남성육아휴직할당, 출산전후휴가와 육아휴직의 실사용률 파악을 통한 모성보호 사용률 제고, 100인 미만 사업장의 일가정 양립 정책의 실효성 확보를 위한 일가정 양립 정책 관련 노무 교육을 제안하였다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 수혜자는 여성근로자만이 아니다. 고용평등과 일·가정 양립은 일하는 근로자라면 성별과 혼인 상태를 불문하고 직면하는 문제이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 목적에 부합하게 근로자의 삶의 질 향상을 위해 개선·발전될 필요가 있다.

※ 주제어 : 남녀고용평등, 일·가정 양립, 적극적고용개선조치, 출산전후휴가, 육아휴직, 직장내성희롱

---

## I. 서론

## II. 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」의 입법체계와 연혁

1. 입법체계
2. 제·개정 과정

## III. 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

1. 입법평가 기준
2. 목표달성도
3. 수용성

## IV. 입법대안 및 결론

---

## I. 서론

정부의 국정과제<sup>1)</sup>로 고용률 70% 달성이 포함되어 고용률 70% 달성을 위해 전방위적으로 정부의 정책이 추진되고 있다고 해도 과언이 아니다. 고용률 70%으로의 견인에는 여성고용률 상승이 필수인 것에도 이견이 없다.

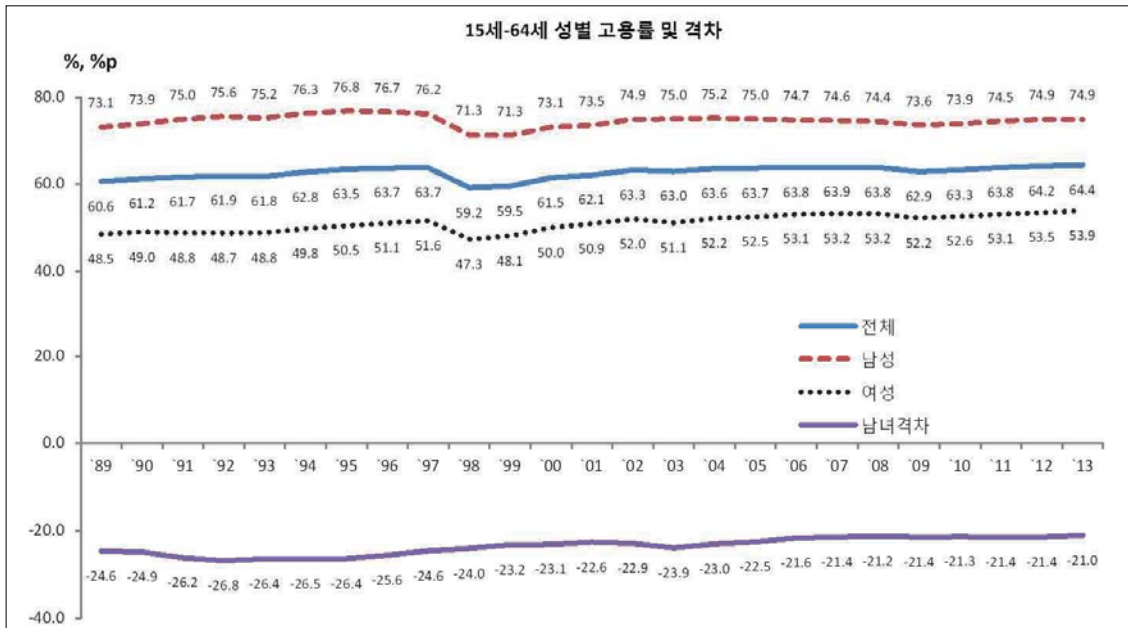
여성고용 활성화를 위한 여성고용과 가장 밀접한 법은 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」일 것이다. 동 법은 1987년 제정 당시 「남녀고용평등법」으로 출발하여 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」로 변경되었다. 법명이 개정됨에 따라 법의 목적도 1987년에 “헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적”에서 2007년에는 “헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것”<sup>2)</sup>으로 변화되어 현재까지 여성고용의 전반에 영향을 발휘하고 있다.

---

1) 정부의 고용률 70% 달성 대상 연령은 15-64세이다.

2) 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」 제1장 제1조 목적 (전문개정 2007.12.21)

[그림 I -1] 성별 고용률(1987년~2013년)



주 : 1987년과 1988년의 비교 집단인 15-64세 고용률의 이용가능한 자료가 없음. 15세 이상 고용률로 대신하면 1987년의 경우 남성(69.7%), 여성(44.1%)이고 1988년 남성(70.7%), 여성(44.2%)임. 통상 고용률 상한 연령을 64세로 제한하였을 경우가 상한 연령에 제한을 두지 않았을 때 보다 고용률이 상승함.

자료 : 통계청, <http://kosis.kr/>

법이 시행된 이후부터 최근 년도까지 15세~64세 여성고용률 추이를 보면 1989년 48.5%에서 2013년 53.9%로 25년 동안 5.4%p 상승하는데 그쳤다. 동 기간 동안 남녀 고용률 격차는 20%p대에서 벗어나지 못해 성별 고용률 추이를 보면 정부의 고용률 70% 달성을 위해서는 여성고용률이 견인차 역할을 해야 하는 것을 확인할 수 있다.

최근 금융감독원 전자공시시스템에 따르면 국내 10대 재벌그룹의 여직원 중 계약직 비율이 남자 직원의 3배나 많은 것으로 발표되었다.<sup>3)</sup> 10대 재벌그룹 소속 상장사 92곳의 반기보고서(6월 30일 기준)를 분석한 결과, 전체 직원 62만4천694명 중 여직원이 12만8천545명으로 21%를

3) '10대재벌 女직원 계약직 비율 男직원 3배 수준'(연합뉴스, 2014.9.11.)

차지했는데 이 중 계약직 여직원은 1만3천868명으로 전체 여직원의 11%로 10명 중 1명 꼴로 계약직 신분에 있는 것으로 분석되었다. 이는 전체 남직원 중 계약직이 차지하는 비율인 4%와 비교하면 무려 3배나 많은 수준이다.

이와 같이 여성고용촉진과 고용평등을 위하여 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법」이 제정된 지 27년이 경과하였지만 취업과 일가정에서의 고용의 지위가 여성에게 녹록치 않은 것을 확인할 수 있다. 이 글에서는 여성고용촉진과 여성고용환경에 대한 문제의식을 갖고 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법」의 개념과 현황을 살펴보고 법의 성과와 향후 정책과제를 살펴봄으로써 여성고용에 이바지하고자 한다.

## II. 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」의 입법체계와 연혁

### 1. 입법체계

#### (1) 법 제정 배경과 의의<sup>4)</sup>

우리나라에서 여성고용차별은 1948년 7월 17일 「헌법」이 제정되면서 처음으로 법적으로 금지되었다. 즉, 건군헌법(제8조)은 모든 국민은 법 앞에 평등하다는 것과 정치적·경제적·사회적 생활의 모든 영역에서 성별에 의한 차별을 받지 않는다 것을 규정하였다. 그 후 1953년 3월 8일 「노동조합법」이 제정되어 조합원에 대한 성차별대우를 금지하였고 같은 해 5월 10일 「근로기준법」이 제정되어 “사용자는 남녀근로자에게 차별적 대우를 하여서는 아니된다”(제5조)를 두어 헌법의 남녀평등원칙을 노동

---

4) 법 제정의 배경과 의의는 김엘림(1999), 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」를 참고하였다.

관계에서 구체적으로 보장하기에 이른다.

「근로기준법」은 남녀평등대우규정 위반에 대한 벌칙이 추상적이고 포괄적인 표현으로 남녀차별대우를 금지하기 때문에 노동현장에서 발생하는 구체적이고 다양한 여성고용차별사건에 대해 법을 적용하기가 쉽지 않았다. 1970년 이후 활발해진 여성노동운동도 성차별 철폐보다는 여성근로자의 열악한 근로조건문제의 해결에 치중하여 여성고용차별에 대한 법적·행정적 규제는 거의 이루어지지 않았다.

이러한 상황에서 한국전력통신공사의 여성교환원이 여성이 절대다수로 근무하는 교환직종의 정년을 다른 직종보다 12년이나 낮게 정한 인사규정은 「헌법」과 「근로기준법」의 남녀평등원칙에 위반한다고 주장하며 민사법원에 정년 무효확인소송이 1983년 1월4일 제기되었다. 「근로기준법」이 제정된 약 30년 만에 우리나라에서 최초로 발생한 이 고용상 성차별 소송사건에 대해 법원은 문제의 인사조치는 직종의 특수성을 고려한 합리적 차별이라며 원고패소판결을 내린다.<sup>5)</sup>

또한 1985년 미혼여사원의 교통사건에 대한 손해배상소송사건에서 민사지방법원은 여성은 평균 결혼연령인 26세부터는 주부로서 가사노동에 종사하므로 결혼퇴직제를 전제로 하여 피해여성에 대하여 25세까지만 근로자로서 근로하였으면 받았을 임금을 계산하여 손실을 배상하라는 판결을 내렸다.<sup>6)</sup> 이 두 사건은 「남녀고용평등법」 제정 이전의 법과 권리구제제도가 실제로 여성의 노동권이 보장하는 기능을 제대로 하지 못하는 것을 각인시켜준 대표적 사례로 인식되었다.

일련의 사건을 계기로 여성계는 남녀고용평등의 법적 보장과 권리침해구제제도의 문제를 실감하고 여성근로자들의 평등권, 노동권, 생존권을 구체적으로 보장하고 여성고용차별을 처리할 수 있는 법제도적 장치를 정부에 요구하였다. 이어 여성계가 남녀평등축진을 위해 청원하여 마련

5) 제1심 1983.6.21. 선고, 83가합 221. 제2심 1985.2.15. 선고, 83나 3100.

6) 1985.4.1. 선고, 884가합4162.

된 제6공화국 「헌법」(1987.10.17. 개정헌법)의 여성관련규정은<sup>7)</sup> 남녀고용평등법을 제정할 수 있는 헌법적 근거가 되었다.

법 제정에는 정부의 현실 인식 또한 크게 작용하였다. 국가간 성장 경쟁이 치열해 지는 상황에서 다른 나라에 비해 여성들의 능력개발과 인적 활용이 제대로 되지 못하는 원인으로 성차별 해소의 중요성을 인식하기 시작한 것이다. 1980년대 이후에는 인권차원에서 뿐만 아니라 국가인적 자원의 활용면에서 성차별 해소를 위해 여성인력 활용 활성화를 위한 관련 법 제정에 대한 정책 의지가 구체화되었다.

정부가 「남녀고용평등법」에 의지를 보이게 된 사회적 배경에는 유엔이 채택한 여성차별철폐협약의 역할 또한 크다. 유엔이 1979년 12월에 채택한 여성차별철폐협약에 우리나라는 1980년 5월에 서명하고 1985년 12월 27일에 비준하였는데 이는 남녀고용평등을 구체적으로 보장하는 협약이행의무사항을 마련해야 하는 것을 의미하는 것이었다.<sup>8)</sup>

이러한 국내외적 상황을 감안하여 1985년 4월 국무총리 산하의 여성정책심의위원회가 정부의 정책으로 채택한 「여성발전기본계획」과 「남녀차별개선지침」, 1986년 제6차 경제사회발전5개년계획 수립시 신설된 여성개발부문에 「남녀고용평등법」이 정책과제로 선정된 이후 1987년 12월에 법이 제정되기에 이른다.

1987년 법이 제정됨으로써 모집·채용단계에서의 여성차별행위에 대해서까지 법적·행정적 규제가 가능하게 되고, 교육·배치·승진에서와 정년·퇴직·해고에서의 여성인 것을 이유로 차별도 명시적으로 금지되었다. 또

---

7) 당시 기존의 성차별금지규정(제11조 제1항)외에 5개 여성관계규정(여성고용차별금지규정(제32조 제4항), 여성근로와소년근로의 보호를 각기 분리하는 규정(제32조 제4항, 제5항), 모성보호(제36조 제2항)와 여성의 복지 및 권익향성(제36조 제3항)에 대한 국가의 노력의무규정과 혼인과 가족생활에서 개인의 존엄과 양성평등을 보장할 국가의 의무를 명시한 문구(제36조 제1항 단서)가 신설되었다.

8) UN의 여성차별철폐협약 채택을 전후 하여 EU를 비롯한 선진국에서 남녀고용평등권을 구체적으로 보장하는 법제도적 장치를 다양한 형태로 마련하였다. 일본도 협약비준에 앞서 1985년 5월 「남녀고용기회균등법」을 제정하였다.

한 여성근로자의 차별 금지와 복지증진을 도모하는 단행법이 처음으로 마련됨으로써 여성근로문제의 입법적·정책적 비중과 사회적 관심을 높였다고 평가할 수 있다. 또한 「남녀고용평등법」은 유엔여성차별철폐협약의 가입국가로서 국제법상의 의무를 수행한 의미도 매우 크다.

1987년 제정된 남녀고용평등법률은 이후 법 제정 20년인 2007년 「남녀고용평등법과 일가정 양립지원에 관한 법률」로 개정되어 여성근로자의 고용유지, 차별금지, 모성보호, 능력개발을 위한 근거법으로 자리매김하였다.

## (2) 입법체계

「남녀고용평등법과 일가정 양립지원에 관한 법률」은 총6장 39개조로 구성되어 있다. 조항별로 구성은 제1장은 ‘총칙’(제1조~제6조의3)으로 법의 목적과 정의를 담고 있으며 제2장은 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 등’(제7조~제17조의9), 제3장은 ‘모성보호’(제18조~제22조의3), 제4장은 ‘분쟁의 예방과 해결’(제23조~제30조), 제5장 ‘보칙’(제31조~제36조), 제6장 벌칙(제37조~제39조)이다. 적극적고용개선조치와 모성보호의 출산전후휴가, 일·가정 양립 지원 관련 조항은 법 제정 당시에는 없던 조항으로 「남녀고용평등법과 일가정 양립지원에 관한 법률」의 발전과정을 보여준다.

남녀고용평등법이 다루고 있는 주요 분야는 크게 ‘고용상 남녀 평등 기회 보장’, ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’, ‘여성 직업 능력개발’, ‘적극적 고용개선조치’, ‘모성보호’, ‘일·가정의 양립지원’, ‘분쟁의 예방과 해결’ 관련 조항으로 나누어 볼 수 있다.



〈표 II-1〉 「남녀고용평등법과 일가정 양립지원에 관한 법률」 주요 조항

영역	주요 조항	비고
고용상 남녀 평등 기회 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모집과 채용의 남녀 차별 금지(제7조)</li> <li>- 동일 노동 동일 임금 원칙 준수(제8조)</li> <li>- 임금 외의 금품, 복리 후생에서 남녀 차별 금지(제9조)</li> <li>- 교육·배치 및 승진에서 남녀 차별 금지(제10조)</li> <li>- 정년·퇴직 및 해고에서 남녀 차별 금지(제11조)</li> </ul>	제2장 제1절
직장 내 성희롱의 금지 및 예방	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱 금지(제12조)</li> <li>- 직장 내 성희롱 예방 교육 및 교육 위탁(제13조)</li> <li>- 직장내 성희롱 발생시 조치(제14조)</li> <li>- 고객 등에 의한 성희롱 방지(제14조의 2)</li> </ul>	제2장 제2절
여성 직업 능력개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업안정기관의 여성근로자 직업지도 (제15조)</li> <li>- 국가, 지방자치단체 및 사업주 여성의 직업능력개발(제16조)</li> <li>- 여성 고용 촉진(제17조)</li> <li>- 경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원(제17조의2)</li> </ul>	제2장 제3절
적극적 고용개선 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적극적 고용개선조치 시행계획 수립 및 제출(제17조의3)</li> <li>- 적극적 고용개선조치 이행실적 평가 및 지원(제17조의4)</li> <li>- 적극적 고용개선조치 시행계획 등의 게시(제17조의5)</li> <li>- 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표(제17조의5)</li> </ul>	제2장 제4절 ※2005년 신설
모성보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가 지원(제18조)</li> <li>- 배우자출산 휴가(제18조의2)</li> </ul>	
일·가정의 양립 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직(제19조)</li> <li>- 육아기근로시간단축(제19조의2)</li> <li>- 육아휴직 근로자 직장 복귀 지원(제19조의6)</li> <li>- 일가정 양립 지원(제20조)</li> <li>- 직장보육시설 설치 및 지원(제21조)</li> <li>- 근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원(제22조의2)</li> <li>- 일·가정 양립 지원 기반 조성(제22조의3)</li> </ul>	제3장 ※2001년, 2007년 신설
분쟁의 예방과 해결	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상담지원(제23조)</li> <li>- 명예고용평등감독관(제24조)</li> <li>- 분쟁의 자율적 해결(제25조)</li> </ul>	제4장

## 2. 제·개정 과정

「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」과 관련하여 주요 변화 위주로 법 개정 현황을 살펴보고자 한다.

「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」의 효시는 1987년 제정 당시는 「남녀고용평등법」이다. 동 법은 근로여성복지 기본계획 수립, 모집·채용 시 평등 기회 보장, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고 시 성차별, 혼인·임신·출산 퇴직사유 금지 등 여성고용의 차별 금지에 대해 명문화하였다. 이는 고용차별을 금지한 최초의 실체법으로서 여성노동권 보장을 위한 법·제도적 인프라를 구축하는데 커다란 영향을 미친 법률<sup>9)</sup>로 평가된다.

2001년에는 그 동안 무급 휴직이었던 육아휴직을 유급화하고 출산전후휴가(舊. 산전후휴가)를 90일로 확대하였으며 출산전후휴가 비용을 사회보험(고용보험)에서 늘어난 30일에 대해 부담하는 조항을 신설하여 고용보험에서 지원하는 모성휴가 급여의 사회보험화가 시작되었다. 2001년 개정은 법 제정 14년 만에 그동안 여성차별금지 및 근로여성 복지를 목표로 하던 법에서 남녀차별을 금지하고 남성도 육아휴직을 할 수 있게 하며 간접차별 개념을 구체화하는 등 실질적인 남녀고용평등을 실현하는 법으로 변모하였다는 점에서 의미가 있다.<sup>10)</sup>

---

9) 박선영 외(2009), 「여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련법제 정비연구(Ⅲ)-남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원.

10) 박선영 외(2009), 앞의 글 참조.

〈표 II-2〉 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 변화 개관

연번	개정 시기	주요 내용
1	1987.12.4. (제정) 1988.4.1. (시행)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로여성복지 기본계획 수립</li> <li>- 모집·채용 시 평등 기회 보장</li> <li>- 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고 시 성차별, 혼인·임신·출산 퇴직사유 금지</li> <li>- 직업지도 및 직업훈련 관련 기회 보장</li> <li>- 육아휴직제도 시행</li> <li>- 수유·탁아 등 육아시설 설치, 교육·육아·주택 등 공공복지시설 설치</li> <li>- 사업장 내 고충처리기관, 지방노동행정기관 내 고용문제조정 위원회 설치</li> <li>- 벌금 적용: 정년·퇴직 및 해고 시 성차별</li> </ul>
2	1989.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별 정의 조항 신설(모성보호 및 잠재적 우대조치 제외)</li> <li>- 동일사업 내 동일가치노동·동일임금 적용 조항 신설</li> <li>- 육아휴직 근속기간에 포함</li> <li>- 분쟁 조정 절차 구체화: 고충처리기관 여성대표 참여 및 처리 기한 명시, 고용문제조정위 여성고용 전문가 포함 등</li> <li>- 분쟁해결 입증책임 사업주 부담 조항 신설</li> <li>- 벌금 적용 조항 확대: 차별 전반, 육아휴직 등</li> </ul>
3	1995.8.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모집·채용 시 신체적 조건, 미혼조건 요구 금지 조항 신설</li> <li>- 동일가치노동 기준 판단시 근로자대표 의견 청취 조항 신설</li> <li>- 임금외 금품 등 성차별 금지 조항 신설</li> <li>- 교육·배치·승진 시 혼인, 임신, 출산에 따른 차별 금지 추가</li> <li>- 근로여성을 대신한 배우자 육아휴직 적용</li> <li>- 육아시설 → 직장보육시설로 명문화</li> <li>- 고용문제조정위 → 고용평등위원회로 확대: 고용평등 관련 협의기능 추가</li> <li>- 임금, 해고 차별 관련 벌금 강화, 과태료 조항 신설</li> </ul>

연번	개정 시기	주요 내용
4	1999.2.8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 간접차별 정의 포함</li> <li>- 직장 내 성희롱 정의 조항 신설, 예방교육 및 가해자에 대한 조치, 피해자에 대한 고용상 불이익 금지 의무화</li> <li>- 고용평등이행실태 등의 공표 조항 신설</li> </ul>
5	2001.8.14. *전부개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 목적에 '직장과 가정생활의 양립' 및 '고용촉진' 포함</li> <li>- 「근로기준법」 적용 사업 또는 사업장 → 모든 사업 또는 사업장으로 적용 대상 확대 (5인 미만 제외 조항 시행령에 명시)</li> <li>- 근로여성복지 기본계획 → 남녀고용평등 기본계획, 노동부의 고용평등 관련 시책 수립·시행 의무화</li> <li>- 직장 내 성희롱 예방교육 위탁 실시 가능, 파견근로자에 대한 사용자업주의 예방교육 책임 명시</li> <li>- 여성고용촉진 비영리법인·단체 및 사업주 지원 조항 신설</li> <li>- 산전후휴가 비용 사회보험 일부 분담 조항 신설</li> <li>- 육아휴직 남녀노동자로 적용 확대, 복귀 보장 조항 신설, 육아휴직 시 고용유지비용 일부 지원 조항 신설</li> <li>- 직장 내 성희롱 상담 민간단체 비용 지원 조항 신설</li> <li>- 명예고용평등감독관제 신설</li> <li>- 고충처리기관 노사협의회로 대체 가능 조항 신설</li> <li>- 벌칙 및 과태료 강화</li> </ul>
6	2005.5.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산전후휴가 급여 전액지원으로 확대</li> <li>- 유사·사산 휴가 시 급여 지원 (이상 단계적 실시)</li> </ul>
7	2005.12.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적극적 고용개선조치 정의 및 시행, 관련 기구 등에 관한 조항 신설</li> <li>- 근로자 정의 조항 신설, 취업할 의사를 가진 자 포함</li> <li>- 고충처리기관 → 노사협의회로 대체, 고용평등위원회 폐지</li> <li>- 직장 내 성희롱 예방교육의 위탁 절차 등에 관한 조항 신설</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해 주장을 제기한 자에 대한 보호 강화</li> <li>- 육아휴직 사용 가능기간 자녀 생후 3년 미만으로 확대</li> </ul>
8	2007.4.11	* 타 법(「근로기준법」 조항 개정)에 따른 문구 수정

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

연번	개정 시기	주요 내용
9	2007.12.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 명칭 수정</li> <li>- 차별 개선, 모성보호, 일·가정 양립 관련 실태조사 실시 조항 신설</li> <li>- 고객 등 업무 관련자의 성희롱 방지 조항 신설</li> <li>- 경력단절 여성 능력 개발 및 고용촉진 프로그램 개발·지원 조항 신설</li> <li>- 배우자 출산휴가(3일) 조항 신설</li> <li>- 일·가정의 양립 지원 관련 장 신설: 육아기 근로시간 단축제, 육아휴직 분할 사용, 근무시간 조정 등 육아지원을 위한 조치 및 가족간호휴직 등 가족돌봄을 위한 조치 포함, 사용자의 복귀 지원 의무 명시 등</li> </ul>
10	2009.10.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부장관 소속 적극적고용개선위원회의 기능을 「고용정책 기본법」 상 고용정책심의회의로 대체</li> </ul>
11	2009.10.9	* 타 법(「직업안정법」 조항 개정)에 따른 문구 수정
12	2010.2.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 요건을 생후 3년 미만의 자녀에서 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀로 확대</li> <li>- 입양가정의 경우도 가족간의 심리적·정서적 애착관계를 형성하고 입양부모의 육아부담을 덜어주기 위하여 입양자녀도 육아휴직에 포함</li> <li>- 지식정보화의 진전 등을 고려하여 법상 각종 증빙서류를 전자적 형태로도 보존할 수 있도록 하여 국민의 부담을 경감</li> <li>- 영업주가 종업원 등에 대한 관리·감독상 주의의무를 다한 경우 처벌을 면하도록 양벌규정을 정비</li> </ul>
13	2010.6.4	- 타 법 개정(「정부조직법」 일부개정법률)
14	2011.6.7	타 법 개정(「영유아보육법」 일부개정법률)
15	2012.2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주는 배우자가 출산을 한 근로자에게 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주도록 하고, 사용한 휴가기간 중 3일은 유급으로 부여하도록 함(안 제18조의2제1항).</li> <li>- 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 아니하도록 함(안 제19조제5항 신설).</li> </ul>

연번	개정 시기	주요 내용
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하면 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 이를 허용하도록 하고, 위반하는 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제19조의2제1항, 제39조제2항제6호 신설).</li> <li>- 가족돌봄휴직신청 허용 의무화(안 제22조의2, 제37조제2항제6호·제39조제2항제7호 신설)</li> <li>· 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족 돌봄휴직을 신청하면 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 이를 허용하도록 함.</li> <li>· 가족돌봄휴직의 기간은 90일을 한도로 하며, 분할하여 사용할 수 있고 분할사용기간은 30일 이상이 되도록 함.</li> <li>· 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 아니되며, 이를 위반하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 함.</li> <li>· 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함하되, 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금산정기간에서는 제외함.</li> <li>· 사업주가 가족돌봄휴직의 신청을 받고 이를 부여하지 아니하는 경우에 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.</li> </ul>
16	2012.6.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 관계 서류의 보존의 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 작성·보존</li> </ul>
17	2014.1.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주에 의한 직장 내 성희롱을 예방하기 위하여 사업주도 직장 내 성희롱 예방 교육을 받도록 명시함(제13조제2항 신설).</li> <li>- 직종별 여성 근로자의 비율이 3회 연속 여성고용 기준에 미달한 사업주로서 적극적 고용개선조치 시행계획의 이행을 촉구 받고 이를 따르지 아니한 경우 고용노동부장관이 그 명단을 공표할 수 있도록 함(제17조의5 신설)</li> <li>- 근로자가 육아휴직을 신청할 수 있는 자녀의 연령을 만 6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 상향 조정함(19조제1항).</li> </ul>

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

연번	개정 시기	주요 내용
18	2014.5.20	- 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 등에 해당하는 때에는 그 지정을 취소할 수 있으나, 고용노동부장관이 지정 취소를 하고자 하는 경우 거쳐야 하는 청문 절차를 법률에 직접 규정하여 행정청의 불이익처분에 대한 방어권 보장 강화

주 : 박선영 외(2009) 자료 참조, 2009년 이후 개정 내용은 국가법령정보(www.law.go.kr) 제·개정 내용을 연구진이 정리

자료 : 박선영 외(2009), 「여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련법제 정비연구(Ⅲ)-남녀 고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원

2005년 12월 개정은 저출산·고령화 시대에 대비한 여성인력 활용방안에서 기업의 고용차별을 시정하기 위하여 「적극적 고용개선조치」를 도입하여 2006년 3월 1일부터 시행하였다. 적극적 고용개선조치란 적극적 조치(Affirmative Action)를 고용부문에 적용한 개념으로 사업주가 현존하는 남녀 간의 고용상 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차를 말하며, 동 제도는 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 방식이다. 2005년 12월 법 개정에는 이와 함께 직장 내 성희롱 피해 주장을 제기한 근로자에 대한 불이익 금지 노력 의무가 위반시 벌칙이 부과되는 조치로 보다 강화되었으며, 생후 3년 미만 자녀를 가진 근로자까지 육아휴직을 신청할 수 있도록 적용 대상을 확대하였다.

2007년 12월 개정의 가장 큰 변화는 법명을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경한 것이라 할 수 있다. 이와 함께 「남녀고용평등법」에서 일·가정 양립 지원에 관한 규정은 상당한 비중을 차지하게 되었으며, 배우자 출산휴가제도, 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 분할사용 제도, 그 외 근로자의 육아 및 가족돌봄을 지원하기 위한 조치 등이 구체적으로 명시되었다. 또한 고객 등 업무 관련자의 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무, 경력단절 여성의 능력 개발과 고용촉진을 위한

프로그램 개발·지원에 관한 사항들도 새로 규정되었다.

2010년 2월의 주요 개정은 육아휴직 요건을 생후 3년 미만의 자녀에서 만 6세 이하 초등학교 취학 전의 자녀로 확대하는 것이었으며 아울러 입양 자녀에 대해서도 육아휴직을 사용할 수 있도록 법제화였다.

2012년 2월에는 배우자가 출산한 남성의 경우 그 동안 무급 3일이던 출산휴가를 5일로 확대하고 이 중 3일은 유급으로 하는 개정이 이루어졌다. 또한 근로자는 가족의 질병, 사고, 노령 등의 이유로 가족돌봄휴직(무급, 최대 90일)을 신청할 수 있으며 사업주는 근속기간 1년 미만 등 예외적인 경우를 제외하고 의무적으로 허용해야 하는 규정이 신설됐다. 사업주는 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우에는 근로자에게 그 사유를 통보하여야 하고, 업무 시간 조정·연장근로 제한·근로시간 단축 및 탄력적 운영 등을 통한 근로시간 조정 등의 조치를 하도록 노력하도록 명문화였다.

2014년 1월 개정에서는 직장 내 성희롱의 예방 및 방지를 위하여 사업자도 근로자와 동일하게 직장 내 성희롱 예방교육을 받도록 근거규정을 마련하고, 고용상 남녀평등을 실질적으로 구현하기 위하여 적극적 고용개선조치 미이행 사업주의 명단을 공표할 수 있도록 하며, 일·가정 양립을 원활하게 하고 여성 근로자의 육아환경 조성을 위하여 육아휴직 대상 자녀연령을 현행 만 6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 상향조정하였다.

### III. 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

#### 1. 입법평가 기준

입법평가의 목적은 입법의 품질제고와 입법의 정당성과 책임성을 확보하고자 하는 것이다. 입법평가를 통해 법령이 적절한 형식을 갖추고 있는



지 집행의 실효성이 있는지 더 적은 비용으로 효과를 가져올 수 있는지, 그리고 수범자인 국민에게 친화성을 갖추고 있는지 등을 평가하고 법령의 효과와 개선점들을 발견하여 입법대안을 제시함으로써 법령의 질적 향상을 도모할 수 있다. 좋은 법령이란 실질적 법치주의를 구현함과 동시에 이를 통해 국민의 의무는 최소화하고 권리를 최대한 보장할 수 있으며 집행에 있어서도 실효성과 효과성을 가져올 수 있는 법령을 의미할 것이다.

입법평가는 평가시점에 따라 사전적 입법평가, 병행적 입법평가, 그리고 사후적 입법평가로 구분된다. 사후적 평가는 법령이 제정되고 시행되고 있을 때 현행 법규정이 원래 입법의 목적을 달성하고 있는지, 문제점이나 부작용들이 나타나고 있는지, 현행 법령으로 인해 국민의 부담이 증가되었는지 감소하였는지, 혹은 법령이 실용적이며 준수 가능한 것인지, 그리고 개정의 필요성 또는 폐지의 필요성이 있는가 등을 분석한다.

입법평가를 위한 평가기준은 입법평가의 실시 목적, 개별 법령의 특성과 유형 등에 따라 평가기준에 두는 가중치를 달리 하거나 일부 평가기준은 생략하기도 하고, 사전평가, 사후평가 등 평가의 종류에 따라 평가기준을 달리 할 수 있다.<sup>11)</sup> 입법평가의 일반적인 기준으로는 입법의 필요성, 입법의 효율성과 효과성, 법령의 절차적·내용적 타당성, 법적합성, 입법이 부패·성별·기업·소비자·경제 등에 미치는 영향, 형평성, 입법의 실효성등을 들 수 있으며 사후적 평가에서는 목표달성도, 실효성, 비용 또는 비용편익, 수용성, 부수적 효과 등이 주요 평가기준이 된다.<sup>12)</sup> 평가의 유형뿐 아니라 개별법령의 특성과 유형에 따라 평가기준과 방법을 적용하여야 한다. 평가방법은 크게는 정량적 평가방법과 정성적 평가방법으로 구분할 수 있다. 정량적 평가방법으로는 비용편익분석, 비용효과분석,

---

11) 박영도(2007), 「입법평가의 이론과 실제」, 한국법제연구원, 196-197면. 입법평가의 종류(사전적 평가, 병행적 평가, 사후적 평가)에 따라 그 평가기준에 다소 차이가 있으나, 공통되거나 중복되는 평가기준도 적지 않다.

12) 강현철(2012), 「입법평가 세부지침에 관한 연구」, 한국법제연구원, 58-59면.

통계분석 등이 있고 정성적 평가방법으로는 시나리오 방식이나 서술식 평가방법을 들 수 있다.<sup>13)</sup>

이 글에서는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가의 기준으로 법률의 목적이 잘 달성되고 있는지를 평가하고자 한다. 효과성을 평가하기 위해 비용편익분석이 주로 사용되지만 남녀고용평등과 일가정 양립법의 경우 법률의 적용대상과 범위가 광범위해서 비용편익분석은 실질적으로 불가능하다. 따라서 법률의 목표가 잘 달성되었는지 평가하기 위해 여성의 고용율 현황과 추이를 살펴보고자 한다. 또한 동법의 목적이 여성이 결혼 및 출산 후에도 경제활동을 지속할 수 있도록 하는 것이므로 여성의 경력단절을 예방하는 것 또한 부수적인 목적이라고 할 수 있다. 따라서 경력단절 여성에 대한 통계와 여성 관리자 현황을 통해 동법의 성과를 살펴보고자 한다.

사후적 입법평가의 기준으로 실효성 및 수용성 평가 등도 있다. 동법의 제정 이후 남녀고용평등과 여성의 고용율 제고를 위한 여러 제도가 도입되었는데 이것이 실제 잘 수용되고 있는지 제도의 적용대상인 기업과 여성근로자 혹은 여성근로자의 가족들이 이러한 제도들을 잘 수용하고 이용하고 있는지 살펴보고자 한다. 이러한 평가들을 통해 법제도의 개선 방향을 제시하고자 한다.

## 2. 목표달성도

### (1) 여성고용률

OECD 자료에서 우리나라의 여성고용률이 처음 53%로 접어든 것은 2006년으로 53.1%로 53%대에 진입한 이후 2008년 글로벌 금융위기 이후 52%대로 하락하여 주춤하다 2011년 이후부터 53%대를 유지하며 기간 내내 여성고용률이 OECD 평균 이하 국가 집단에 속하는 것에는 변

---

13) 박영도, 전계서, 69-70면.

화가 없다. 2002년 기준으로 우리나라보다 여성고용률이 낮은 국가 중 스페인은 2002년 당시는 여성고용률이 44.9%에 불과하였지만 꾸준히 상승하여 2005년에는 51.9%로 50%대로 진입하였고 2006년에는 54.0%로 53.1%인 우리나라를 상회하였다. 2011년 이후 우리나라보다 다시 여성고용률이 낮아지기는 하였으나 2002년~2012년 기간에 스페인의 여성고용률이 40%대에서 50%대로 진입한 것은 성과가 크다고 하겠다.

우리나라의 최근 10년 간 여성고용률을 OECD 국가와 비교하면 기간 내내 OECD 34개국 평균 수준 보다 낮은 수준을 기록하고 있으며 2002년 52.0%에서 2012년 53.5%로 산술적으로 10년 동안 여성고용률이 1.5%p 상승하는 데 그친 것으로 나타났다. 이는 고용률 상승이 쉽지 않은 것을 보여주는 대목이기도 하다. 연도별로 다소간의 등락을 확인할 수 있을 뿐 국가별 순위에서 확인할 수 있듯이 고용률 상위 국가에서 하위 국가로 순위가 뒤바뀌는 사례는 거의 전무하다.

〈표 Ⅲ-1〉 OECD 국가 연도별 여성고용률(15~64세)

(단위: %)

국가	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
아이슬란드	79.8	81.2	79.4	81.2	81.6	81.7	80.3	77.2	77.0	77.3	78.5
노르웨이	73.9	72.7	72.7	72.0	72.3	74.0	75.4	74.4	73.3	73.4	73.8
스위스	71.5	70.7	70.3	70.4	71.1	71.6	73.5	73.6	72.5	73.3	73.6
스웨덴	73.4	72.8	71.8	71.8	72.1	71.8	71.9	70.2	69.7	71.3	71.8
네덜란드	64.5	63.5	63.5	64.1	65.4	67.5	69.3	69.6	69.4	69.9	70.4
덴마크	71.7	70.5	71.6	71.9	73.4	73.2	74.1	72.7	71.1	70.4	70.0
캐나다	66.9	68.0	68.3	68.2	68.8	69.9	70.1	69.0	68.8	68.9	69.2
핀란드	66.1	65.7	65.5	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9	66.9	67.5	68.2
독일	58.8	58.7	59.2	59.6	61.4	63.2	64.3	65.2	66.1	67.7	68.0
오스트리아	61.2	61.6	60.7	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4	66.4	66.5	67.3
뉴질랜드	65.1	65.5	66.1	67.6	68.2	68.7	68.7	67.4	66.7	67.2	67.0

입법평가연구 제 8 호

국가	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
호주	62.0	63.0	63.0	64.6	65.5	66.1	66.7	66.3	66.2	66.7	66.6
영국	66.3	66.4	66.6	66.6	66.8	66.3	66.8	65.6	65.3	65.3	65.7
에스토니아	57.8	58.8	59.8	61.9	65.1	65.7	66.3	63.0	60.5	62.7	64.6
이스라엘	50.2	50.6	51.0	52.5	53.3	54.6	55.6	55.9	56.9	57.5	62.4
미국	66.1	65.7	65.4	65.6	66.1	65.9	65.5	63.4	62.4	62.0	62.2
일본	56.5	56.8	57.4	58.1	58.8	59.5	59.7	59.8	60.1	60.3	60.7
슬로베니아	58.6	57.6	60.5	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8	62.6	60.9	60.5
프랑스	56.4	58.2	58.2	58.4	58.6	59.6	60.2	59.8	59.7	59.7	60.0
룩셈부르크	51.5	50.9	51.9	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0	57.2	56.9	59.0
포르투갈	61.4	61.4	61.7	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6	61.1	60.4	58.7
체코	57.1	56.3	56.0	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7	56.3	57.2	58.2
OECD 평균	55.1	55.1	55.4	55.9	56.7	57.2	57.6	56.7	56.7	56.8	57.2
벨기에	51.4	51.8	52.6	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0	56.5	56.7	56.8
아일랜드	55.2	55.4	56.1	58.2	59.0	60.6	60.4	57.6	56.0	55.6	55.2
한국	52.0	51.1	52.2	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5
폴란드	46.4	46.2	46.4	47.0	48.2	50.6	52.4	52.8	52.6	52.7	53.1
슬로바키아	51.4	52.2	50.9	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8	52.3	52.7	52.7
헝가리	49.8	50.9	50.7	51.0	51.2	50.9	50.6	49.9	50.6	50.6	52.1
스페인	44.9	46.8	49.0	51.9	54.0	55.5	55.7	53.5	53.0	52.8	51.3
칠레	34.5	35.8	36.7	38.0	39.2	40.4	42.1	42.2	46.7	49.1	50.2
이태리	42.0	42.7	45.2	45.3	46.3	46.6	47.2	47.0	46.8	47.2	47.8
멕시코	39.5	39.1	40.9	41.6	42.9	43.6	44.1	43.0	43.8	43.4	45.3
그리스	42.9	44.3	45.2	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9	48.1	45.1	41.9
터키	26.6	25.2	22.3	22.3	22.7	22.8	23.5	24.2	26.2	27.8	28.7

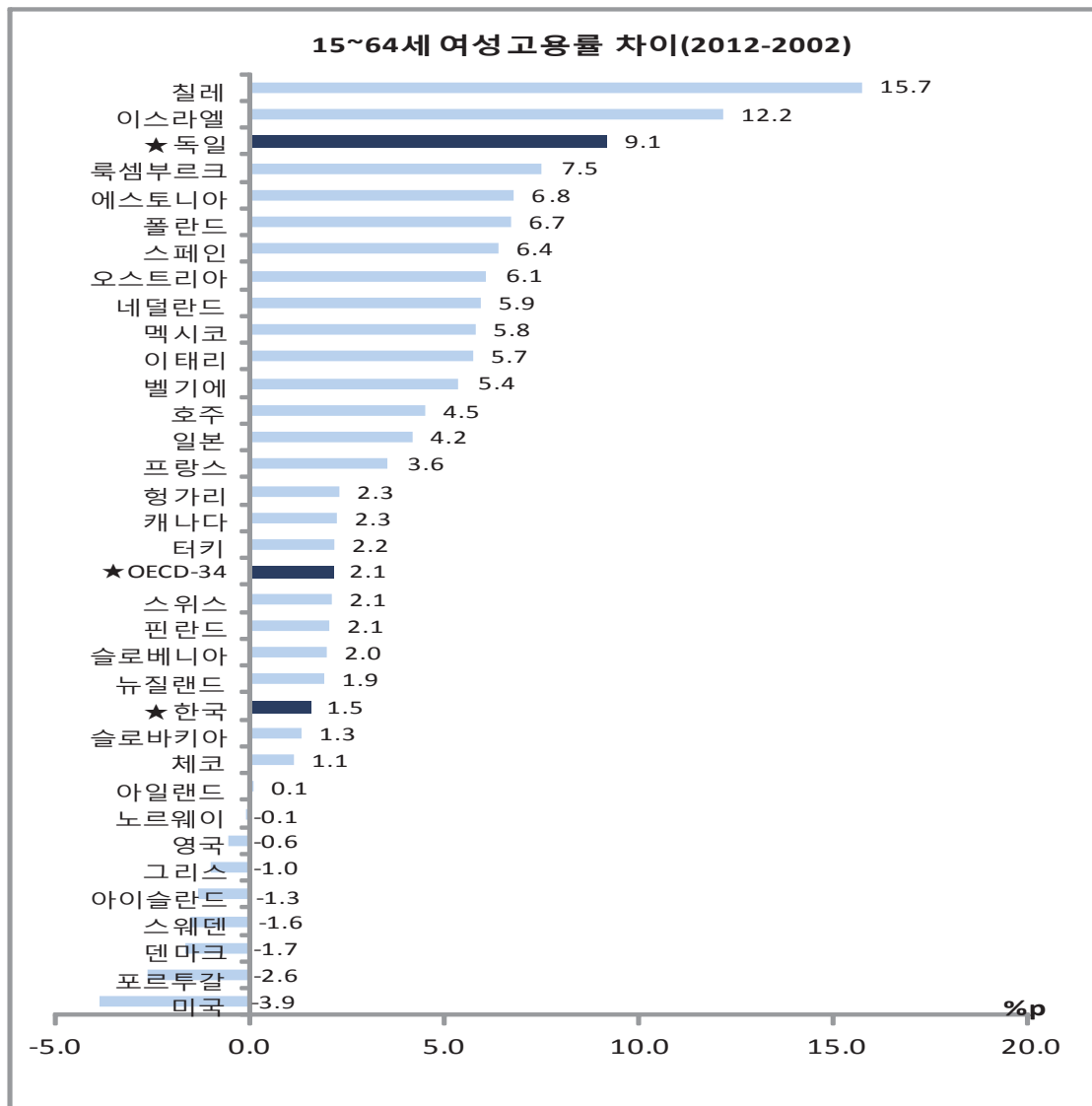
주: 2012년 기준, 여성고용률이 높은 국가 순서임.

자료: OECD Labour Force Statistics <http://stats.oecd.org/>

2012년 기준으로 여성고용률 상위 국가는 아이슬란드, 노르웨이, 스위스, 스웨덴, 네덜란드, 덴마크, 캐나다, 핀란드, 독일 등인데 OECD 34개

국 중 여성고용률이 10번째로 높은 독일은 주목할 만하다. 여기서 독일은 2002년 당시 15-64세 여성고용률이 58.8%에서 2012년 68.0%로 해당 기간 동안 여성고용률이 9.2%p나 상승하였는데 이는 10년 동안 연간 1% 가까이 꾸준히 여성고용률이 상승한 셈이다. 우리나라가 여성고용률 상승이 쉽지 않다는 것을 보여주는 사례라면 독일은 여성고용률 상승이 불가능하지 않은 달성 가능한 과제임을 보여주는 사례라 하겠다.

[그림 Ⅲ-1] 최근 10년간 OECD 국가 여성고용률 변동(2002년 vs 2012년)

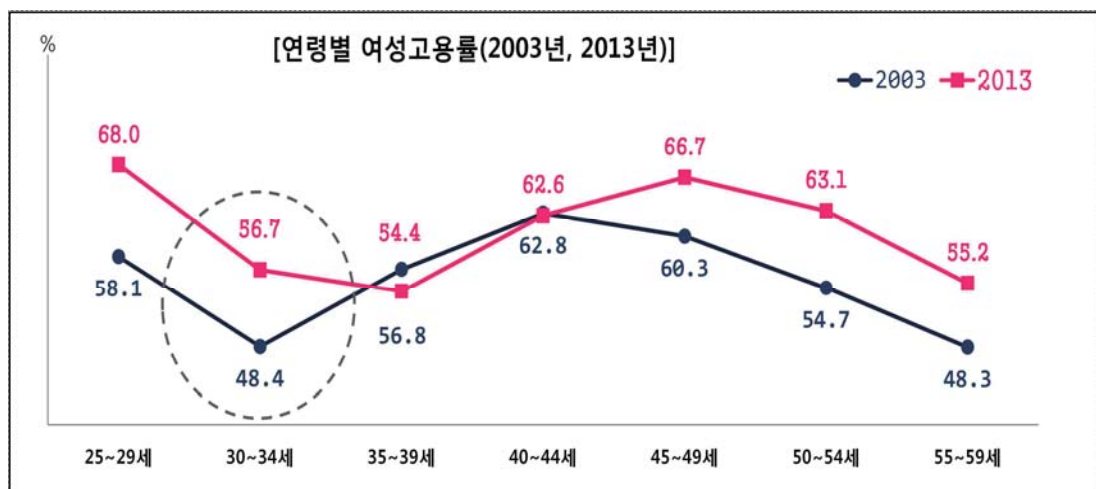


자료 : OECD Labour Force Statistics <http://stats.oecd.org/>

## (2) 경력단절여성

우리나라 여성의 연령별 고용률을 M자형 구조라고 표현하는 데 이는 여성의 임신, 출산, 육아 등의 경력단절 사유가 발생하는 연령대에 고용률이 저점이 되는 것을 의미한다. 여성의 연령별 고용률을 10년 기준으로 비교해 보면 전 연령대에서 고용률 상승이 관측은 되나 주요 경력단절 사유 발생 연령대에서 M자형 구조로 고용률이 바닥을 이루는 패턴은 좀처럼 달라지 않고 있다. 여성의 경력단절의 문제는 저점을 기록한 연령대 이후에서도 여전이 경력단절 이전의 고용률을 회복하지 못하는 것에 있다. 이는 여성 개인의 인적자원 손실이기도 하지만 국가적으로 인적 자원 손실인 것은 자명하다.

[그림 Ⅲ-2] 여성의 연령별 고용률



자료 : 통계청(2004, 2014), 「2003년, 2013년 경제활동인구조사」 원자료

경력단절이라는 용어는 비단 여성근로자에게만 해당되는 것은 아니다. 여성의 생애주기에서 벌어지는 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절은 다른 나라에서는 거의 유사 사례가 없는 우리나라에서만 관찰되는 현상이기도 하다. 이에 정부는 여성의 경력단절 문제의 중요함을 인식하고 2011년부

터 경력단절여성 규모를 공식 발표하고 있다. 경력단절여성 규모는 2011년 190만명에서 2013년에는 195만5천명으로 190만명을 상회하고 있다. 이는 기혼여성 10명 중 2명에 해당하는 규모이며 비경제활동인구와 실업자를 포함한 비취업여성 중에서는 50% 가까이에 이르는 규모이다.

〈표 Ⅲ-2〉 경력단절여성 규모(2011-2013년)

(단위: 천명, %)

	15~54세 기혼여성 (A)	비취업여성 <sup>1</sup> (B)	경력단절 여성 <sup>2</sup> (C)	경력단절여성 비율	
				기혼여성 대비 (C/A*100)	비취업여성 대비 (B/C*100)
2011년	9,866	4,081	1,900	19.3	46.6
2012년	9,747	4,049	1,978	20.3	48.9
2013년	9,713	4,063	1,955	20.1	48.1

주 1. 비취업여성은 현재 일을 하고 있지 않은 여성, 즉 경제활동상태가 실업자와 비경제활동인구인 경우를 말함

2. 과거 여성 중 ‘육아, 결혼, 임신·출산, 자녀 교육’의 사유로 일자리를 그만 둔 경험이 있는 여성

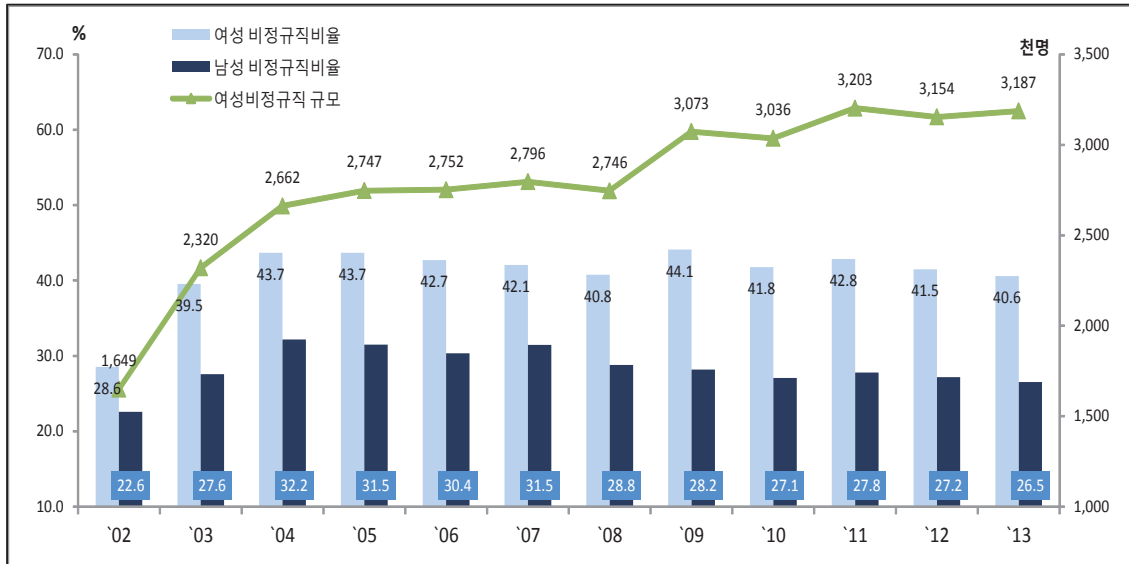
자료 : 통계청(2014), 「2014 통계로 보는 여성의 삶」

### (3) 비정규직여성

일하고 있는 여성의 고용 상황도 녹록치는 않은데 이는 비정규직 규모에서 확인할 수 있다. 우리나라 여성임금근로자 중 비정규직 규모는 2002년 1,649천명에서 2013년에는 3,187천명으로 2002년 대비 93%나 늘었다. 우리나라 고용시장에서 비정규직이 여성만의 문제는 아니나 성별 비정규직 비율을 보면 여성 비정규직 비율은 2004년 40%대로 진입한 이후 줄 곳 40% 이상을 상회하고 있다. 이에 비해 남성 임금근로자 중 비정규직 비율은 20% 후반에서 30% 초반으로 남녀 비정규직 비율 격차는 10%p는 좀처럼 좁혀 지지 않고 있다. 남성에 비해 상대적으로 여성의 비정규직화가 공고한 가운데 2013년 기준으로 보면 여성 임금근로자 10명

중 4명이 비정규직이었다면 남성은 10명 중 2.7명 정도가 비정규직으로 여성의 비정규직 비율이 더 높다.

[그림 Ⅲ-3] 연도별 여성 비정규직 규모 및 성별 비정규직 비율(2002-2013)



주 : 각년도 8월 기준

자료 : 한국여성정책연구원, 성인지통계시스템, <http://gsis.kwdi.re.kr/>

물론 고용의 유연성 측면에서 비정규직 규모와 비율이 상승하는 것이 나쁘다고만 단정 지을 수는 없다. 하지만 근로자의 고용안정성 뿐만 아니라 자본주의 한국 사회에서 삶의 질 확보의 최소한의 안전장치라 할 수 있는 비정규직의 비율이 정규직에 비해 낮다면 지속적인 여성 비정규직 규모 확대는 여성근로자의 고용의 질 하락을 의미하는 것이기도 하다. 2014년 남녀 근로자의 사회보험 가입 비율을 보면 고용보험, 건강보험, 국민연금에서 모두 여성의 가입 비율이 남성 보다 낮다. 더욱이 비정규직 근로자를 분리해서 보면 여성은 고용보험(41.8%), 건강보험(42.9%), 국민연금(39.1%)로 비정규직 여성근로자 중 절반 이상은 고용보험, 건강보험, 국민연금의 사각지대에 놓여있는 것을 확인할 수 있다.



〈표 Ⅲ-3〉 임금근로자 고용형태별 사회보험 가입 비율(2014.1/2)

(단위 : %)

보험 구분	성별	임금 근로자	정규직 근로자	비정규직 근로자
고용보험	전체	68.6	81.5	44.0
	여성	60.8	74.9	<b>41.8</b>
	남성	74.6	85.6	46.5
건강보험	전체	71.8	83.9	46.2
	여성	63.7	77.5	<b>42.9</b>
	남성	78.0	87.9	50.0
국민연금	전체	68.4	82.0	39.7
	여성	61.5	76.3	<b>39.1</b>
	남성	73.7	85.5	40.5

원자료 : 통계자료「2014 경제활동인구부가조사(근로형태별)」(통계청)

자료 : 한국여성정책연구원, 성인지통계시스템 <http://gsis.kwdi.re.kr>

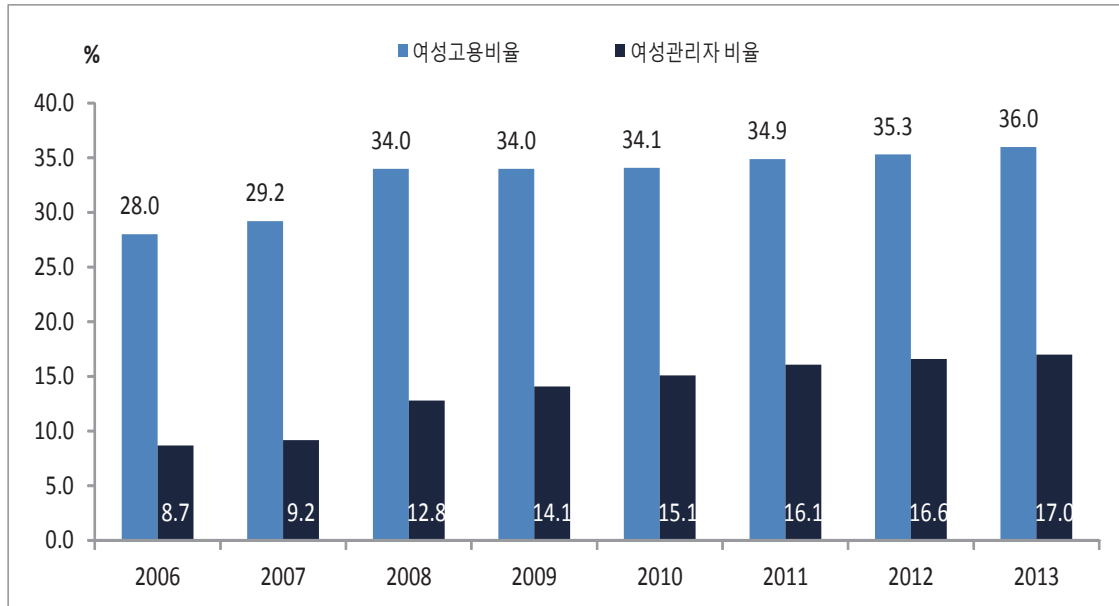
#### (4) 여성 관리직

「남녀고용평등법과 일가정 양립지원에 관한 법률」 2005년 12월 여성 인력 활용 제고를 위해 「적극적 고용개선조치 제도」를 만들었다. 동 조치는 다음해 2006년 3월 1일 시행되었는데 대상 사업장은 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인이상 사업장부터였고 2008년 3월 1일부터는 500인이상 사업장으로 확대 적용하였다. 적극적 고용개선조치란 적극적조치(Affirmative Action)를 고용부문에 적용한 개념으로 사업주가 현존하는 남녀 간의 고용상 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차를 말하며, 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 방식이다.

당초 여성 인력 활용을 통해 기업내 여성관리직 비율 제고를 기대하였지만 본 조치의 도입이 8년째에 접어들고 있는 시점에서 그 성과는 초라하다고 하겠다. 2006년 1000인 이상 민간대기업과 공공기관을 대상으로 적극적 고용개선조치를 도입한 이후 여성고용비율은 2006년 28.0%에서 2013년 8%p 상승하였고 여성관리자 비율은 2006년 8.7%에서 2013년

17.0%로 8.3%p로 일반 여성근로자와 여성관리자 비율은 상승폭이 크지 않았다.

[그림 Ⅲ-4] 적극적고용개선조치 대상 사업장 여성고용비율 및 여성관리자 비율



주 : ‘관리자’란 기업의 공식조직도 상, 직급과는 무관하여 각급 부서단위 책임자로서 업무지휘 및 감독권, 인사고과권, 결재권이 있는 자임.

자료 : 권태희(2014)

정부는 「적극적 고용개선조치」 대상 사업체 중 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여 제출하도록 한다. 여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업의 기준을 여성 근로자 및 관리자 고용비율이 규모별 동종 업종 평균의 60%에서 70%로 상향 조정하는 것을 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」을 개정하여(2013.12.31.) 제도 시행의 엄격성을 높였다. 제도 개정의 성과를 당장 확인할 수는 없지만 70%로 상향 조정된 것은 환영할 만한 일이다.

적극적 고용개선조치는 500인 이상 사업장을 대상으로 실시하고 있는 제도로 국내 사업체 중 500인 이상이 차지하는 비중은 0.05%<sup>14)</sup>에 불과하다. 일반적으로 100인 이상 부터는 기업의 인적자원관리(HRM)가 작동하는 규모로 간주하는 데 100인 이상으로 규모를 확대하여 직급별 남녀 비율을 보았다. 100인 이상 기업의 남녀 관리자 비율을 보면 여성은 사원급 비중이 82.2%, 임원급은 0.6%인 반면 남성은 사원급 61.5%, 임원급 4.8%로 남성은 여성 보다 임원 비중이 8배 가까이 높아 남녀의 임원 비중에 격차가 큰 것을 확인할 수 있다.

〈표 III-4〉 100인 이상 기업의 남녀관리자 직급별 분포(2012년)

(단위 : %, 개사)

	사원	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
남성	61.5	11.7	9.7	6.9	5.4	4.8
여성	82.2	9.8	4.5	1.9	1.0	0.6
전체	66.7	11.3	8.4	5.7	4.3	3.7

주 : 분석 대상기업은 전 산업에 걸쳐 한국신용평가(주)에 등록된 4,078개사

자료 : 김난주(2013)

여전히 기업의 여성 인력이 활용이 사원급에서 임원급으로 이어지는 승진 파이프 라인을 구축하지 못하고 낮은 수준에 머물러 있는 데는 기업에서의 여성인력 활용에 대한 의지가 부족한 측면과 임원으로 활용하기에 여성인력 자체 풀이 협소한 측면이 있는데 간과해서는 안 되는 것은 사원급에 몰려 있는 여성들이 대리에서 임원까지 승진하지 못하고 기업에서 살아남지 못하는 것, 두 가지 측면이 작용한 결과라고 볼 수 있다.

적극적 고용개선조치와 더불어 사회전반에 여성인력 활용에 대한 당위성과 이를 위한 기업 문화 조성에 정부와 기업에 합의하고 여러 가지 관련 정책을 추진하고 있지만 기업내에서 여성들이 차별을 경험하는 비율

14) 사업체수는 3,602,476개 중 16,330개사로 0.5%에 불과함(통계청, 「2012년 전국 사업체조사」)

은 별반 나아지지 않고 있다. 여성관리자패널조사<sup>15)</sup>에 의하면 ‘승진, 승급’과 ‘인사고과(근무성적 평가)’에서 차별을 경험한 비율이 다른 조사 항목에 비해 높은 비율을 차지하는 것은 기업내에서 여성이 여성인재로 성장하기 위한 파이프라인 진입조차 어려운 것을 단면적으로 보여주는 결과라 하겠다. 특히, ‘인사고과(근무성적평가)’에서 차별을 경험한 비율은 상승 추세를 보이고 있다. 인사고과에 차별은 결과적으로 ‘승진, 승급’에도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 이는 여성인력이 고위직으로 성장하는 데는 일개 개인으로서 여성이 극복하기에는 어려운 영역이 있다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-5〉 100인 이상 기업 대리급 이상 여성관리자의 기업내 차별 경험  
(단위 : 명, %)

	응답자수	부서, 업무 배치 시	급여 혹은 임금	교육훈련 기회 및 내용	승진, 승급	인사고과 (근무성적 평가)
1차 2007년	2,361	24.7	41.6	21.7	41.6	13.9
2차 2008년	1,974	13.2	19.6	10.8	21.0	18.0
3차 2010년	1,594	16.2	21.0	12.0	29.1	21.6
4차 2012년	2,022	18.9	15.9	10.5	29.5	23.6

자료 : 김난주 외(2013), 「여성관리자패널조사」, 한국여성정책연구원

15) 「여성관리자패널조사」는 여성관리자들의 경력관리, 근무조건, 일가정 양립 등 여성들이 유리천정을 극복하고 기업의 고위직으로 성장하기 위한 여성관리자들의 현황 파악과 정책개발을 위해 2007년 1차 조사를 시작으로 2012년 4차 조사까지 실시되었다. 조사대상은 100인 이상 기업에 근무하고 있는 대리급 이상의 여성관리자와 여성관리자가 속한 기업의 인사담당자이다. 본 조사는 관리직을 범위를 확장하여 대리급 이상으로 규정하고 대리급 이상부터 여성의 경력 형성 과정을 실질적으로 추적하고자 하였다. 이는 과장급 이상으로 국한하였을 때 조사대상 여성의 규모가 축소되는 것을 감안한 조치이기도 하다.

올해 초 기업경영성과 평가사이트인 CEO스코어에서 분석한 10대 그룹 상장사의 전체 직원에서 여성 직원이 차지하는 비율 20.9%이고, 10대 그룹 계열사의 전체 임원수 5,699명 중 여성 임원은 1.6%에 불과하다. 직원 대비 임원 비율을 보면 남성은 1.13%인데 비해 여성은 0.07%로 10대 기업에서 여성이 직원에서 임원까지 오르는 것이 산술적으로도 매우 낮은 확률임을 알 수 있다. CEO스코어 분석에서 ‘여성 임원 중에는 대주주 일가를 제외하고 등기임원이 단 한명도 없다’는 결과에서 대기업에서 여성 직원이 임원에 오르는 것이 그룹 일가가 아니고서는 요원한 일임을 확인할 수 있다.

〈표 III-6〉 10대 그룹 93개 상장사 남녀임원 현황(2014. 3월말)

(단위 : 명, %)

10대 그룹	총임원 수				총직원 수				직원 대비 임원 비율	
	전체	남성	여성	여성 비율	전체	남성	여성	여성 비율	남성	여성
총합계	5,699	5,605	94	1.6	624,909	493,997	130,912	20.9	1.13	0.07
삼성	2,227	2,177	50	2.2	183,013	137,867	45,146	24.7	1.58	0.11
LG	697	686	11	1.6	109,426	85,898	23,528	21.5	0.80	0.05
SK	496	486	10	2.0	42,491	28,405	14,086	33.2	1.17	0.07
한진	198	190	8	4.0	25,458	17,469	7,989	31.4	1.09	0.10
롯데	349	343	6	1.7	47,487	23,556	23,931	50.4	1.46	0.03
한화	244	239	5	2.0	15,855	10,620	5,235	33.0	2.25	0.10
GS	142	140	2	1.4	12,397	11,000	1,397	11.3	1.27	0.14
포스코	178	177	1	0.6	25,732	24,200	1,532	6.0	0.73	0.07
현대자동차	905	904	1	0.1	131,612	125,398	6,214	4.7	0.72	0.02
현대중공업	263	263	0	0	31,438	29,584	1,854	5.9	0.89	0.00

주 : CEO스코어데일리 보도자료 필자 재편집

자료 : CEO스코어데일리, ‘대기업 여직원 '별' 달 확률 0.07%...남성의 1/16’(2014.4.16),

<http://www.ceoscoredaily.com/news/article.html?no=5923>

국내 기업의 여성인력 활용을 국제적으로 비교할 수 있는 유용한 조사 결과가 최근 발표된 바 있다. GMI레이팅스의 45개국 대상 이사회 내 여성임원 조사인데<sup>16)</sup> 2013년 1월말 기준으로 조사된 결과를 보면 이사회 내 여성 임원 비율이 우리나라는 1.9%로 조사대상 45개국 중 43위로 이는 선진국 평균 11.8%에 비해 1/10 수준으로 낮고 신흥국 평균인 7.4%에도 미치지 못하고 있는 실정이다. 여성 임원 비율이 가장 높은 나라는 노르웨이(36.1%), 스웨덴(27.0%), 핀란드(26.8%), 프랑스(18.3%) 등으로 이들 국가는 여성임원 할당제를 도입한 나라들로 여성임원 할당제가 여성 임원 비율 상승을 견인하는 것으로 볼 수 있다. 아시아에서는 태국의 여성임원 비율이 9.7%로 가장 높고 일본도 1.1%로 선진국에서 가장 낮을 뿐만 아니라 아시아에서도 우리나라와 나란히 이사회 내 여성임원 비율이 가장 낮은 국가로 조사되었다.

이사회 내 여성임원 비율에서 한국(1.9%), 일본(1.1%)과 최저 수준이었는데 최소한 한 명 이상의 여성 임원이 있는 기업의 비율도 한국과 일본이 각각 15.1%와 12.1%로 최하위였다. 여성임원 할당제를 도입한 핀란드와 스웨덴에서는 조사에 포함된 모든 기업에 한 명 이상의 여성임원이 있었다.

〈표 Ⅲ-7〉 국가별 여성 임원 비율

(단위: 개사, %)

구분		기업 이사회 내 여성 임원 비율	여성 임원 1명 이상 있는 기업 비율
선진국	선진국 평균	11.8	66.6
	오스트레일리아(n=212)	14.0	69.8
	홍콩(n=98)	9.5	63.3

16) 미국의 기업지배구조 분석기관인 GMI레이팅스가 모건스탠리캐피털인터내셔널(MSCI) 세계지수, 신흥국지수 등에 포함된 45개국 대표기업 5천977개사를 대상으로 이사회 내 여성임원 숫자를 조사한 결과로 우리나라는 삼성전자, 현대차 등 106개 기업이 조사 대상이 되었다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

구분		기업 이사회 내 여성 임원 비율	여성 임원 1명이상 있는 기업 비율
	일본(n=447)	1.1	12.1
	싱가폴(n=58)	6.9	53.4
	오스트리아(n=24)	11.3	66.7
	벨기에(n=24)	9.2	66.7
	프랑스(n=101)	18.3	91.1
	독일(n=89)	14.1	80.9
	그리스(n=22)	7.0	63.6
	이탈리아(n=58)	8.2	74.1
	네덜란드(n=35)	17.0	71.4
	스페인(n=43)	9.5	83.7
	스위스(n=56)	10.0	62.5
	영국(n=410)	12.6	66.8
	덴마크(n=24)	17.2	87.5
	핀란드(n=27)	26.8	100.0
	노르웨이(n=30)	36.1	93.3
	스웨덴(n=44)	27.0	100.0
	캐나다(n=145)	13.1	65.5
	미국(n=1,489)	14.0	77.3
	신홍국 평균	7.4	45.8
	브라질(n=80)	5.1	40.0
	칠레(n=24)	2.8	20.8
	멕시코(n=24)	5.8	45.8
	중국(n=128)	8.4	54.7
	인도(n=89)	6.5	49.4
	인도네시아(n=32)	6.0	34.4
	말레이시아(n=40)	6.6	45.0
	<b>한국(n=106)</b>	<b>1.9</b>	<b>15.1</b>
	타이완(n=105)	4.4	32.4
	태국(n=26)	9.7	69.2
	폴란드(n=21)	13.6	66.7
	러시아(n=25)	4.8	40.0
	남아프리카공화국(n=59)	17.9	96.6
	터키(n=27)	12.7	63.0

주 : GMI Ratings' 2013 Women on Boards survey 3~4쪽 재편집

자료 : GMI Ratings' 2013 Women on Boards survey (April, 2013)

## (5) 소 결

이제까지 살펴본 바에 의하면 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」이 1987년에 제정된 후 27년이 지났으나 총량적인 지표로 보면 여성의 경제활동 증진에 큰 성과가 있었다고 말하기는 어렵다. 여성 고용율은 국제적인 비교에서 여전히 낮으며 지난 10년간 변동율도 1.5%에 불과하다. 둘째 동법은 경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원에 관한 내용도 포함되어 있어 경력단절여성의 취업증가 혹은 경단현상의 개성등이 법률의 효과로 기대되지만 법률의 시행 이후 경력단절 현상을 지속되고 있는 것으로 파악된다. 2008년에는 경력단절여성등의 경제활동촉진법이 새로 제정되기도 하였다. 셋째, 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률은 2005년 12월 여성인력 활용 제고를 위해 「적극적 고용개선 조치 제도」를 도입하여 현재까지 8년이 경과하였지만 여성관리직도 증가하는 추세는 뚜렷이 보이지 않고 있다. 또한 이사회 내 여성임원비율도 2013년 기준 45개국 중 43위로 최하위권에 머물고 있다.

이렇게 통계자료에 의하면 우리나라에서는 아직도 전반적으로 여성이 일과 가정을 양립하기 어렵다는 것을 보여준다. 사실상 여성이 가정에서의 역할에 충실하면서도 직장에서의 경력을 지속할 수 있는 것이 개인적으로 유리한 환경에 있는 일부의 여성들을 제외하고는 어려운 것이 현실이다. 그러나 여성의 고용촉진은 단지 법률의 효과성의 측면에서 보기에 광범위한 사회적 현상이며 여기에는 문화와 제도 및 사회경제적 발전 단계와도 관련이 있어 여성의 고용증가와 일가정 양립이라는 목표는 단지 한법률의 성과라고 말하기는 어렵다. 이것은 거꾸로 말하면 이러한 법률의 제정과 시행이 여성의 고용을 촉진하는데 중요한 역할을 한다 하여도 이것이 여성의 고용증대라는 사회경제지표를 단시간내에 바꿀 수 있는 것을 의미하지는 않는다고 말할 수 있을 것이다. 즉 어떤 의미에서 여성의 고용에 대한 총량적 지표만으로 동법의 효과성을 평가하기에는 한계점이 있다고도 할 있다.



이러한 면에서 남녀고용평등과 일가정양립에 관한 법률에 대한 입법평가는 동법의 제정이후 도입된 여러 가지 제도들이 여성을 고용하는 기업과 사회에서 얼마나 잘 받아들여지고 있고 또 이러한 제도들이 국민들에게 얼마나 잘 활용되고 있는가를 평가하는 것이 필요하다. 사후적 입법평가의 또 다른 기준으로는 수용성이 있다. 수용성기준이란 계획된 법률안 또는 법률안의 개별 규정을 수범자들이 받아들일 수 있는가, 또는 계획된 법률안 또는 법률안의 개별 규정에 대하여 수범자들이 거부하지 않는가를 살피보는 것이다. 법의 제정이후 여러 가지 제도가 도입되었는데 이러한 제도들이 법률의 대상이라고 할 수 있는 기업과 여성들이 잘 활용되고 있는가도 사후적 입법평가의 기준이 된다. 이하에서는 법 제정 이후 도입된 제도들이 얼마나 잘 활용되고 있는가를 살펴보고자 한다.

### 3. 수용성

#### (1) 모성보호제도

「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」은 2001년 출산전후휴가 확대와 육아휴직 유급화를 시작으로 2007년에는 법명에 ‘일가정 양립 지원’을 명시하며 여성근로자의 일·가정 양립 지원을 강조하기 시작하였다. 하지만 앞서 살펴 본 바와 같이 여성고용률 상승은 더디며 관리직과 임원급으로 범위를 좁혀서 보면 여성고용의 개선은 괄목할 만한 변화를 찾기 어렵다. 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」이 여성의 출산을 직접적으로 지원하는 법은 아니나 맞벌이가 선택이 아닌 필수인 현실에서 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법」에서 명시된 모성보호 관련 제도들이 사업체에서 제대로 작동하는 것은 간접적으로 여성근로자 출산에 긍정적인 영향을 기대할 수 있을 것이다.

15~49세 연령대 가임여성 인구 천명당 출산아 수를 보면, 1980년 우리나라는 2.82명으로 당시 OECD 평균인 2.18명보다 0.64명 많았다. 그러나 5년 후인 1985년부터 우리나라 합계출산율은 OECD 국가 평균보다

낮아졌고 2005년부터 2011년까지 우리나라는 합계출산율이 가장 낮은 초저출산국에서 벗어나지 못하고 있다. 2005년 6월 「저출산·고령사회기본법」이 제정된 시점을 기준으로 2005년부터 국가적으로 저출산 극복을 위한 정부 정책이 적극적으로 추진되었다고 볼 수 있는데 법이 제정된 2005년부터 2011년까지 합계출산율은 연도별로 등락은 하였으나 별 진전이 없다. 공교롭게 OECD 국가간 비교에서는 2005년 이후 현재까지 출산율 최하위 국가를 벗어나지 못하고 있는 실정이다.

〈표 III-8〉 연도별 OECD 국가 합계출산율

(단위: 명)

국가	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
호주	1.89	1.92	1.90	1.82	1.76	1.79	1.82	1.92	1.96	1.90	1.89	1.88
오스트리아	1.65	1.47	1.46	1.42	1.36	1.41	1.41	1.38	1.41	1.39	1.44	1.43
벨기에	1.68	1.51	1.62	1.55	1.67	1.76	1.80	1.82	1.85	1.86	1.87	1.87
캐나다	1.68	1.61	1.71	1.62	1.49	1.54	1.59	1.66	1.68	1.67	1.63	1.61
칠레	2.72	2.66	2.59	2.35	2.05	1.84	1.83	1.88	1.92	1.94	1.91	1.911
체코	2.10	1.96	1.89	1.28 <sup>3</sup>	1.14 <sup>3</sup>	1.28	1.33	1.44	1.50	1.49	1.49	1.43
덴마크	1.55 <sup>3</sup>	1.45	1.67	1.81	1.77	1.80	1.85	1.85	1.89	1.84	1.88	1.76
에스토니아	2.02	2.12	2.05	1.38	1.39	1.50	1.55	1.63	1.65	1.62	1.63	1.52
핀란드	1.63	1.64	1.79	1.81	1.73	1.80	1.84	1.83	1.85	1.86	1.87	1.83
프랑스	1.95	1.81	1.78	1.71	1.87	1.92	1.98	1.96	1.99	1.99	2.02	2.00
독일	1.56	1.37 <sup>3</sup>	1.45	1.25	1.38	1.34	1.33	1.37	1.38	1.36	1.39	1.36
그리스	2.23	1.67	1.40	1.31	1.26	1.33	1.40	1.41	1.51	1.52	1.51	1.42
헝가리	1.92	1.83	1.84	1.57	1.33	1.32	1.35	1.32	1.35	1.33	1.26	1.24
아이슬란드	2.48	1.93	2.31	2.08	2.08	2.05	2.07	2.09	2.14	2.22	2.20	2.02
아일랜드	3.23	2.50	2.12	1.85	1.90	1.88	1.90	2.03	2.10	2.07	2.07	2.04
이스라엘	3.14	3.12	3.02	2.88	2.95 <sup>2</sup>	2.84 <sup>2</sup>	2.88 <sup>2</sup>	2.90 <sup>2</sup>	2.96 <sup>2</sup>	2.96 <sup>2</sup>	3.03 <sup>2</sup>	3.00 <sup>2</sup>
이태리	1.68	1.45	1.36 <sup>3</sup>	1.19	1.26	1.32	1.35	1.37	1.42	1.41	1.41	1.42
일본	1.75	1.76	1.54	1.42	1.36	1.26	1.32	1.34	1.37	1.37	1.39	1.39

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 입법평가

국가	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
한국	2.82	1.66	1.57	1.63	1.47	<b>1.08<sup>3</sup></b>	<b>1.12<sup>3</sup></b>	<b>1.25<sup>3</sup></b>	<b>1.19<sup>3</sup></b>	<b>1.15<sup>3</sup></b>	<b>1.23<sup>3</sup></b>	<b>1.24<sup>3</sup></b>
룩셈부르크	1.50	1.38	1.62	1.67	1.78	1.62	1.64	1.61	1.60	1.59	1.63	1.51
멕시코	4.97 <sup>2</sup>	4.08 <sup>2</sup>	3.432	2.94 <sup>2</sup>	2.77	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.05	2.03
네덜란드	1.60	1.51	1.62	1.53	1.72	1.71	1.72	1.72	1.77	1.79	1.80	1.76
뉴질랜드	2.03	1.93	2.18	1.98	1.98	1.97	2.01	2.17	2.18	2.12	2.15	2.06
노르웨이	1.72	1.68	1.93	1.87	1.85	1.84	1.90	1.90	1.96	1.98	1.95	1.88
폴란드	2.28	2.33	1.99	1.55	1.37	1.24	1.27	1.31	1.39	1.40	1.38	1.30
포르투갈	2.18	1.72	1.56	1.41	1.56	1.41	1.36	1.33	1.37	1.32	1.37	1.36
슬로바키아	2.31	2.25	2.09	1.52	1.29	1.25	1.24	<b>1.25<sup>3</sup></b>	1.32	1.41	1.40	1.45
슬로베니아	2.11	1.72	1.46	1.29	1.26	1.26	1.31	1.31	1.53	1.53	1.57	1.56
스페인	2.22	1.64	1.36	1.17	1.23	1.34	1.38	1.39	1.46	1.39	1.38	1.36
스웨덴	1.68	1.73	2.14	1.74	1.55	1.77	1.85	1.88	1.91	1.94	1.98	1.90
스위스	1.55	1.52	1.59	1.48	1.50	1.42	1.44	1.46	1.48	1.50	1.54	1.52
터키	4.63	3.76	3.07	2.75	2.27	2.12	2.12	2.15	2.15	2.07	2.05	2.02
영국	1.90	1.79	1.83	1.70	1.64	1.79	1.84	1.90	1.96	1.94	1.98	1.97
미국	1.84	1.84	2.08	1.98	2.06	2.05	2.10	2.12	2.08	2.00	1.93	1.89
OECD 평균	2.18	1.95	1.91	1.72	1.68	1.65	1.68	1.71	1.75	1.74	1.74	1.70

주: 1. 2010년 칠레 합계출산율임

2. 음영처리된 부분은 해당연도 합계출산율이 가장 높은 국가임

3. 볼드처리된 부분은 해당연도 합계출산율이 가장 낮은 국가임

자료: <http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm>

육아휴직제도 활용도를 보면 최근 3년 이내에 육아휴직을 사용한 근로자가 적어도 한 명 이상이었던 사업체 비율은 50.0%였다. 2012년 동일 항목을 조사한 결과(48.4%)와 비교하면 소폭 상승한 수준이다. 업종별로 보면 전기·운수·통신·금융업이 62.2%로 가장 높았고, 도소매·음식숙박업, 광공업(제조업)이 각각 54.5%와 52.2%로 비교적 높은 비율로 조사된 반면 사업·개인·공공서비스업(42.9%)과 건설업(34.7%)에서는 최근 3년 이내에 육아휴직을 사용한 근로자가 있다고 응답한 비율이

절반에 못미치는 수준으로 나타났다. 사업체 규모가 클수록 육아휴직근로자가 있는 사업체 비율이 높았다. 즉, 종사자 수 300인 이상 사업체의 76.1%, 100-299인 사업체의 52.7%가 최근 3년 간 육아휴직을 경험한 근로자가 있는 것으로 나타났음에 비해 종사자 수 5-9인 사업체는 해당 비율이 21.2%이다.<sup>17)</sup>

정부에서는 막대한 예산을 투입하며 여성근로자의 일가정 양립을 지원하고 있는데 현실에서는 고용률도 출산율도 상승하지 않는 현실은 왜 그런가? 현재 출산전후휴가 대상 여성근로자 중 실제 출산전후휴가 사용자 비율과 육아휴직 사용 대상 여성근로자 중 여성육아휴직자 비율에 대한 정부 통계는 없다. 아래 표는 모성보호의 제도와 현실과의 괴리에 대한 함의를 담고 있다.

즉, 국내 사업체 중 100인 이상 사업체 비율은 0.5%에 불과하고 100인 이상 사업체에 종사하는 여성상용근로자의 100인 이상 사업장 종사 비율은 11.7%에 불과하다.<sup>18)</sup> 하지만 동일 연도의 출산전후휴가자와 여성육아휴직자의 100인 이상 사업체 종사 비율은 50.6%, 58.5%로 전체 출산후휴가와 육아휴직 사용자 중 절반 이상이 100인 이상 사업체가 차지하고 있다.

통계가 주는 함의는 첫 번째 출산전후휴가와 육아휴직의 대상이 되는 여성근로자가 100인 이상 사업체에 집중하여 100인 이상 사업체의 출산전후휴가와 육아휴직 비율이 높다고 보아야 한다면 왜 기혼 여성들이 100인 이상 사업체에 집중하는지에 대해 숙고할 필요가 있다. 이는 100인 이상 사업체가 일하는 여성에게 일가정 양립을 가능하게 하는 근로조

---

17) 김영옥 외(2013), 「일가정양립 실태조사」, 144쪽

18) 통계청은 해마다 전국의 모든 사업체에 대해 종사자 등에 대해 전수 조사를 하고 있다. 조사항목에는 사업체의 종사자도 포함되는 이때 종사자는 자영업자, 무급가족종사자, 상용근로자, 임시 및 일용근로자, 기타종사자로 분류한다. 출산전후휴가자와 여성육아휴직자들이 정규직 위주인 것을 감안하여 여성상용근로자를 비교집단으로 선택하였다.

건을 제공하기 때문일 것이다. 두 번째 100인 미만 사업체는 출산전후휴가와 육아휴직 사용 대상 여성근로자들이 있어도 사용을 못 하는 것을 보여준다. 앞서 비정규직 여성 비율 상승이 꺾이지 않는 현실에서 비정규직 여성의 고용보험 가입비율은 2014년 41.7%에 불과했다. 이 비율을 비정규직 출산 여성에게 적용하면 비정규직 출산 여성 근로자 중 10명 중 4명은 아예 출산전후휴가를 갈 수 없는 상황인 것을 알 수 있다.

〈표 III-9〉 모성보호 사용 근로자와 여성상용근로자 사업체규모별 분포(2012년)  
(단위 : 명, 개사, %)

2012년	전체	5인 미만	5인-9인	10인-99인	100인-299인	300인-999인	1,000인 이상	100인 이상 비율
출산전후 휴가자 <sup>1</sup>	93,394	11,740	8,834	25,593	10,881	10,182	26,164	
	100.0	12.6	9.5	27.4	11.7	10.9	28.0	50.6
여성육아 휴직자 <sup>1</sup>	62,281	7,202	5,053	13,602	6,445	7,033	22,946	
	100.0	11.6	8.1	21.8	10.3	11.3	36.8	58.5
여성상용 근로자 <sup>2</sup>	1,540,048	359,487	372,068	628,641	98,133	49,938	31,781	
	100.0	23.3	24.2	40.8	6.4	3.2	2.1	11.7
사업체수 <sup>2</sup>	3,602,476	2,963,377	366,259	256,510	12,987	2,800	543	
	100.0	82.3	10.2	7.1	0.4	0.1	0.0	0.5

자료 1. 고용노동부(2014), 「2012년 고용보험통계연보」  
2. 통계청(2014), 「2012년 전국사업체조사」원자료

또한 아래 표에서처럼 남녀 근로자 모두 사용할 수 있는 육아휴직이 유급으로 변경되었어도 남성의 육아휴직 사용 비율은 10년이 지나도 5%에도 미치지 못하고 있는 실정이다. 육아의 책임이 여성근로자에게 가중되는 상황이 개선되지 않음에 여성근로자의 경력유지 및 경력개발이 남성근로자에 비해 어렵고 이는 여성의 경력단절까지 초래하는 사회경제적 손실의 원인이 되고 있다.

〈표 III-10〉 육아휴직 사용 성별 근로자 추이(2003-2013년)

(단위 : 명, 개사, %)

연도	전 체	여 성	남 성		구성비
			구성비	남 성	
2003	6,816	6,712	98.5	104	1.5
2004	9,303	9,122	98.1	181	1.9
2005	10,701	10,493	98.1	208	1.9
2006	13,672	13,442	98.3	230	1.7
2007	21,185	20,875	98.5	310	1.5
2008	29,145	28,790	98.8	355	1.2
2009	35,400	34,898	98.6	502	1.4
2010	41,729	40,910	98.0	819	2.0
2011	58,130	56,728	97.6	1,402	2.4
2012	64,069	62,279	97.2	1,790	2.8
2013	69,616	67,323	96.7	2,293	3.3

주 : 연도별 신규 육아휴직자 수치임

자료 : 고용노동부, 「고용보험통계현황」각년도

일·가정 양립을 지원하기 위한 제도는 잘 알려지고 활용도가 높은 것도 있지만 그렇지 못한 것들도 있다. [그림 III-5]에서 보듯이 90일 이상 출산휴가 제공, 육아휴직제도 도입율은 비교적 높지만 시간제 근무 등 기타 제도의 도입률은 낮다. 육아휴직의 도입률은 2012년에 비해 2013년이 높아졌지만 도입률이 가장 높은 두 제도인 90일 이상 출산휴가와 배우자출산휴가의 도입율은 2012년 대비 2013년이 더 낮아졌다. 또한 전체 사업장의 절반 이상에서 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등 휴가제도 사용권리를 비정규직에게 부여하지 않아 고용지위에 따른 모성보호제도의 수혜가 차이가 난다.

제도의 인지도가 낮은 경우들도 있는데 예를 들면 모성보호조치 중 태아검진시간을 허용하는 제도나 유산·사산휴가제도들은 도입률과 인지도가 모두 낮다. ‘육아휴직등 장려금제도’, ‘임신·출산후 계속고용지원금

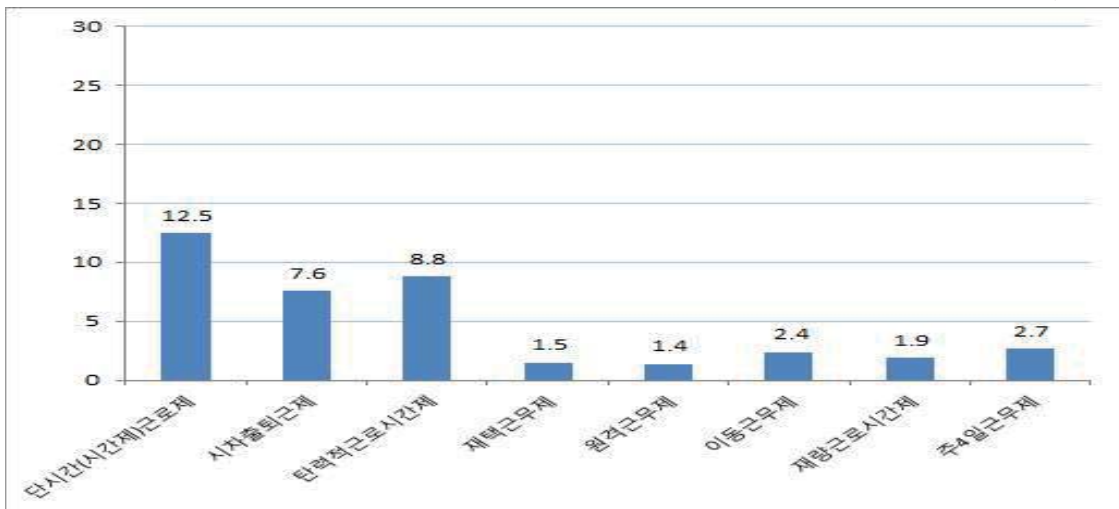
제도’, ‘대체인력채용장려금 등 사업주 지원 제도에 대한 인지도는 1년 사이에 많이 향상되었으나 제도 활용도는 그다지 개선되지 않았다.<sup>19)</sup>

## (2) 가족돌봄

유연근로제도는 다양한 유형이 있는데 근로시간과 근로장소에서 유연성을 더하는 조치로 대별될 수 있다. 8가지 유형에 대한 도입률을 보면 [그림 III-5]와 같이 단시간(시간제) 근로제도의 도입률이 12.5%로 가장 높고 다음으로 탄력적 근로시간제가 8.8%, 시차출퇴근제가 7.6%이며 이 밖에 재량근로시간제(1.9%), 주4일 근무제(2.7%)는 실시율이 낮다.<sup>20)</sup> 그 밖에 재량근로시간제(1.9%), 주4일 근무제(2.7%)는 실시율이 낮다.

[그림 III-5] 유연근로제도 유형별 도입률

(단위: %)



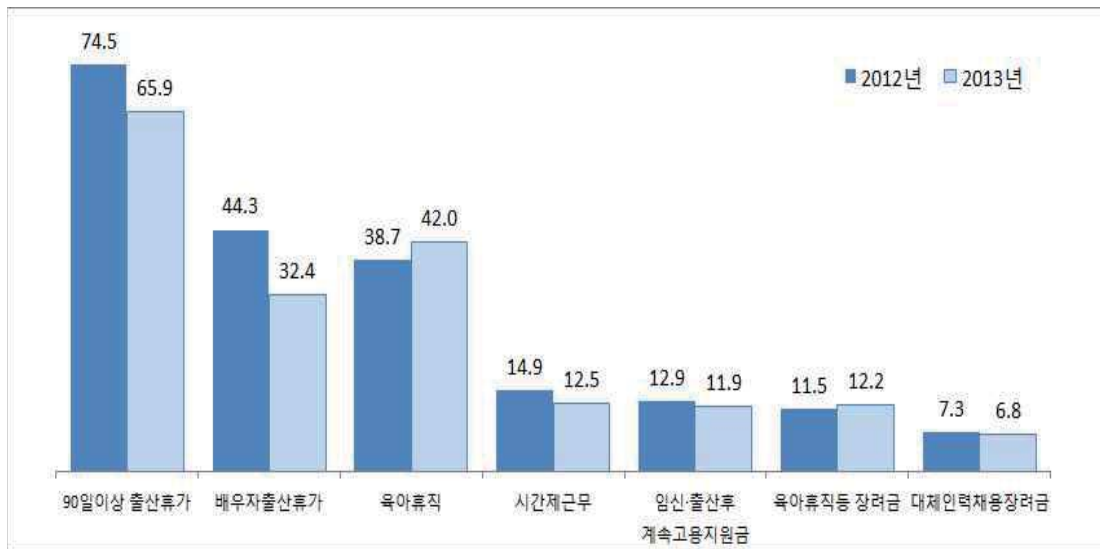
19) 임신한 여성근로자에게 태아검진시간을 허용하는 제도에 대해 조사대상 사업체의 50.1%가 모른다고 응답한 반면, “들어본 적은 있다” 22.2%, “대충 알고 있다” 16.3%로 나타났다. 태아검진시간에 대해서 “잘 알고 있다”고 응답한 비율은 11.4%에 불과한 것으로 나타났다. 5~9인 영세사업체에서는 66.4%가 모른다고 응답하였다. 김영옥 외(2013), 140면.

20) 김영옥 외(2013), 150쪽. 다만 300인 이상의 대규모 사업체의 경우 비정규직에게도 혜택이 가능하다는 응답이 86.7%에 이른다.

제도별 특성을 보면 재택근무제, 원격근무제, 이동근무제 등 장소에 유연성이 있는 제도들이 특히 도입률이 저조하다. 이것은 이러한 근무제에 대해 근로자와 사업자간에 합의가 잘 이루어지지 못하는데 기인한다고 할 수 있다. 사업체 특성별로 보면 사업체의 규모가 클수록 도입률이 높아 소규모 사업체에 근무하는 여성들은 제도의 혜택을 더욱 보지 못하는 것으로 나타났다.

종합하면 법제정 이후 여러 가지 제도가 도입되었는데 이 중 90일이상 출산 휴가제도만이 활용도가 60%이상일 뿐 나머지 제도의 활용도와 인지도는 여전히 낮다고 할 수 있다.

[그림 III-6] 일·가정 양립 지원 제도별 도입률(2012년과 2013년 비교)



자료 : 김영옥 외(2013), 「일가정양립 실태조사」.

### (3) 소 결

「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」은 궁극적으로 여성의 경제활동 증가를 목표로 하고 있다. 특히 가정내에서의 역할에 대한 기대 및 출산 및 육아 등으로 인해 가정과 일을 양립하기 어려운 여성의 특성을 고려하여 법률의 제정 및 여러번의 개정과정을 통해 여러 가지 제도



들이 도입되었다. 이 법률의 목적이 여성의 고용률 증가이지만 여성의 고용률은 한 사회의 경제사회의 발전단계와 밀접하게 관련이 있는 사회적 지표 중의 하나로서 한 두 개의 법률의 시행으로 인해 사회적 지표들이 수년 이내에 큰 변화를 기대하기는 사실상 어려운 점이 있다. 또한 이러한 지표의 개선들이 있었다고 해도 그것이 반드시 법률의 효과라고만 할 수 없는 다른 여러 가지 요인들이 함께 작용한 결과라고 할 수 있다.

이러한 면에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 대한 평가가 입법대안은 총량적 사회지표보다는 제도적 측면을 우선적으로 고려할 필요가 있다. 동법이 1987년부터 시행되고 있으며 동 법률에서 경력단절여성등의 고용촉진에 관한 내용을 포함하고 있으나<sup>21)</sup> 2008년 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」이 별도로 제정되어 경력단절여성에 대한 취업지원사업은 동 법률하에서 시행되고 있다. 이렇게 기존의 법률에서 이 부분에 대한 내용이 있음에도 별도의 법률이 다시 제정되어 고용노동부와 별도의 사업이 여성가족부에서 시행되고 있는 것은 출산 및 육아로 인해 여성의 경제활동이 중단되는 현상이 지속되는 현실에서 이러한 여성들의 재취업이 얼마나 어려운가를 간접적으로 보여주는 것이기도 한다. 따라서 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 통해 여성들의 일과 가정의 양립을 지원하기 위해서는 제도적인 보완이 필요하다.

---

21) 제17조의 2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① 고용노동부장관은 임신·출산·육아등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성(이하 '경력단절여성'이라 한다)을 위하여 취업유망직종을 선정하고, 특화된 훈련과 고용촉진프로그램을 개발하여야 한다. ② 고용노동부장관은 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관을 통하여 경력단절여성에게 직업정보, 직업훈련정보 등을 제공하고 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공하여야 한다.

## IV. 입법대안 및 결론

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀 고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 1987년 제정되었다. 제정 당시에는 법명은 「남녀고용평등법」이었으나 2007년 근로자의 일·가정 양립(Work-Family Reconciliation)에 대한 중요성을 인식하고 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」으로 개정되었다.

2007년 법명의 개정되기 앞서 2005년 사업주의 여성근로자에 대한 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 ‘적극적 고용개선조치’를 도입하였다. ‘적극적 고용개선조치’는 기업에서의 적정 여성근로자 비율 유지와 여성관리자 비율 제고를 위한 취지도 있다.

동 법이 제정된지 27년 이라는 시간이 지났지만, 법이 목적하고 있는 여성고용차별 개선과 모성보호를 통한 일가정 양립 등과 관련하여 괄목할만한 성과를 거두었다고 보기는 어려운 실정이다.

이러한 문제의식에 천착하여 본 연구에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 법의 제정 취지에 맞게 현실에서 효율적으로 역동적으로 작동할 수 있도록 관련 법에 대한 입법 대안을 제시하고자 한다.

정체되어 있는 기업 내 여성임원을 획기적으로 확대하기 위한 기업의 여성 임원 할당제 도입이 필요하다. 주지하다시피 여성임원 비율이 상위 3개 국가인 노르웨이, 스웨덴, 핀란드 등 북구유럽 국가들은 이미 여성임원 할당제를 도입한 나라들이다. 우리나라와 함께 여성임원 비율이 낮은 일본은 올 가을 일본 국회에서는 고위직 등용 촉진을 위한 여성고용촉진법은 기업과 지자체가 여성의 고위직 등용을 늘릴 수 있는 ‘행동계획’을 작성할 것, 기업들이 임원이나 관리직에 있는 여성의 비율을 공개하도록

하는 것을 뼈대로 관련법을 입법 추진하고 있다는 것이다. 아베 정권은 2020년까지 사회에서 ‘지도적 지위’에 있는 여성의 비율을 30%까지 높이겠다는 구체적인 목표도 제시한 바 있다.<sup>22)</sup> 우리 정부도 우선 공공부문부터 여성임원 비율을 2019년까지 30%까지 ‘공공기관의 여성임원할당제’를 발표한 바 있는데 공공부문 뿐만 아니라 일본 정부나 이미 시행하고 있는 유럽 선진국과 같아 기업에 동시 적용할 필요가 있다.

올해 10월부터 시행되는 남성 육아휴직 이용확대를 위한 ‘두 번째 육아휴직 이용자 급여 인상’<sup>23)</sup> 뿐만 아니라 남성의 육아할당제를 도입하여 육아의 남녀 분담을 제도적으로 주도할 필요가 있다. 남성육아휴직자 비율은 전체 육아휴직자 중 5%도 채 안 된다(2013년 기준, 3.3%). 육아휴직 사용의 여성근로자 편중은 여성이 남성 보다 경력단절이 월등히 많은 결과를 초래하며 남성근로자에게는 부양의 의무를 과도하게 짊어지게 하는 상황을 만들 수 있다. 육아의 남녀 분담에 대해 부모(남성)가 인식하는 것이 중요하지만 인식의 여건 조성 차원으로도 남성육아할당제를 도입하여 남성 육아휴직 사용률을 대폭 늘릴 필요가 있다. 육아휴직 ‘아버지 육아휴직할당제’는 1993년 노르웨이에서 처음 도입된 후, 스웨덴, 핀란드, 아이슬란드, 독일 등으로 확대되었고 제도를 도입한 국가에서는 여성 고용률과 합계출산율 상승의 성과를 거두었다.<sup>24)</sup>

모성보호제도 사용의 활성화와 실효성 확보를 위해 양대 모성보호제도인 출산전후휴가와 육아휴직제도의 실사용률을 조사·발표할 필요가 있

---

22) 한겨레, "여성 고위직 30%로 늘려라" 일본, 여성 고용촉진법 추진(2014.7.14.).

23) ‘두 번째 육아휴직 사용한 사람의 첫 1개월 육아휴직 급여 인상’은 휴직으로 인한 기회비용(소득감소)을 줄여 남성 육아휴직을 활성화함으로써 여성의 육아부담 축소의 효과를 기대하는 조치이다. 제도 시행으로 두 번째 육아휴직 사용한 사람(남편)의 첫 1개월 육아휴직 급여를 통상임금의 40% → 100%로 상향하여 최고 150만원까지 지급할 수 있게 되었다(「일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지지원방안」 발표(기재부·교육부·안행부·복지부·고용부·여가부 2014.2.4.).

24) 안태욱(2014), “외국의 아버지 육아휴직할당제의 사회적 효과”, 경기도가족여성연구원, zoom in 3호

다. 현재는 고용보험을 통한 출산전후휴가와 육아휴직 사용자 수만 공개되는데, 실제적으로 대상 근로자 중 몇 명이 출산전후휴가를 사용하는지 파악이 안 되고 있다. 조사는 합의는 기업에게 모성보호, 일가정 양립 제도 준수 관리·감독에 대한 정부의 확고한 의지를 전달하는 시그널로도 활용될 것이다. 현재는 고용보험을 통한 출산전후휴가와 육아휴직 사용자 수만 공개되는데, 실제적으로 대상 근로자 중 몇 명이 출산전후휴가와 육아휴직을 사용하는지에 대한 파악이 안 되고 있다. 관련 조사는 일·가정 양립 실태조사의 규모를 확대하여 실시하는 것을 고려할 수 있다. 현재 일·가정 양립실태조사는 법에서 명시한 조사로 시행되고 있으나 예산 제약으로 대표성 있는 조사로 기업 전체의 일·가정 양립 실태를 파악하는데는 한계가 있어 왔다.

100인 미만 기업에 대해 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 컨설팅을 활성화할 필요가 있다. 이를 위해 법에서 보장하고 있는 일가정 양립 정책의 인식 제고를 위한 노무교육을 법제화할 필요가 있다. 남녀 근로자 80% 이상이 종사하고 있는 100인 미만 사업장은 기업주나 근로자 모두 모성보호 제도에 대한 숙지가 부족할 수 있다. 최근 일·가정양립지원제도의 활용률이 높지 않은 원인으로 사업체의 낮은 인지도를 지적한 연구도 있다.<sup>25)</sup> 현재 정부에서는 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 관련 컨설팅을 무료로 제공하고 있으나 이는 원하는 기업들에 한해서이고 기업의 입장에서는 의무 사항이 아니어서 일가정 양립 제도 실천에서도 잘 하는 기업이 계속 잘 하는 제도 활용과 실천의 빈익빈부익부가 나타난다. 기업

---

25) 정부는 일·가정양립제도를 시행하는 기업을 지원하기 위해 여러 가지 형태의 사업주 지원 제도를 실시하고 있다. 그러나 인지도가 가장 높은 제도는 ‘육아휴직 등 장려금제도’로 조사대상의 62.5%의 사업체가 이 제도를 알고 있고, 알고 있는 사업체 중 12.2%의 사업체만이 지원을 받은 것으로 나타났다. 이 수치는 2012년에 비해 증가하였으나, 향후 제고의 여지가 있을 것으로 판단되며 이를 위한 대책이 필요하다(김영숙·김난주·장윤선·김효진(2014), 「일·가정양립지원정책의 효과성 분석」, 국회예산정책처, 103쪽).

들이 찾아오는 것을 기다리기 전에 100인 미만 사업장에 대해서는 정부가 지금보다 적극적으로 일가정 양립을 위한 모성보호 제도에 대한 제도 인식을 강화할 필요가 있다. 현재 정부가 원하는 기업에 대해 무료로 제공하는 일가정 양립 기업컨설팅 외에 100인 미만 기업에 대해서는 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 컨설팅을 의무화하고 나아가 일가정 양립 제도 인식 노사 대상 노무 교육을 명시화할 필요가 있다. 정부가 추진하고 있는 모성보호, 일가정 양립 제도가 현장에서 실효성있게 작동하기 위해서는 어떤 제도가 있는지에 대한 제도 인식이 노사 양측 모두 우선되어야 하기 때문이다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 수혜자는 여성근로자만을 의미하는 것은 아니다. 남녀고용평등과 일·가정 양립이라는 주제는 일하는 근로자라면 성별과 혼인상태를 불문하고 직면하는 문제이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 명실상부하게 근로자의 삶의 질을 끌어올리고 보호·보장하는 법으로 그 역할을 충실히 하여야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강현철(2012), 「입법평가 세부지침에 관한 연구」, 한국법제연구원  
고용노동부, 「고용보험통계연보」(각 년도)
- 기재부·교육부·안행부·복지부·고용부·여가부 합동 발표, 「일하는 여성을  
위한 생애주기별 경력유지지원방안」, 2014.2.4
- 김영옥 외(2013), 「일가정양립 실태조사」, 고용노동부
- 권순현(2014), 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법에 대한 입법 평가」,  
한국법제연구원
- 권태희(2014), “국내 기업의 여성인력 활용 현황과 개선 방향”, 「월간인  
재경영」 (2014.9)
- 김난주(2013), “국내기업 여성인력 활용실태와 동향”, 「인사관리」(2013.8)
- 김난주·김종숙·이택면·강민정(2013), 「여성관리자패널조사」, 한국여성  
정책연구원
- 김엘림(1999), 「남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제」, 한국여성정  
책연구원
- 김영숙·김난주·장운선·김효진(2014), 「일·가정양립지원정책의 효과성 분  
석」, 국회예산정책처
- 박선영 외(2009), 「여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련법제 정비연  
구(Ⅲ)-남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책  
연구원
- 박영도(2007), 「입법평가의 이론과 실제」, 한국법제연구원
- 안태욱(2014), “외국의 아버지 육아휴직할당제의 사회적 효과”, 경기도  
가족여성연구원, zoom in 3호
- 연합뉴스, ‘10대재벌 女직원 계약직 비율 男직원 3배 수준’(2014.9.11.)
- 통계청(2014), 「2012년 전국사업체조사」 원자료
- 통계청(2014), 「2013년 지역별고용조사」 원자료

통계청(2014), 「통계로 보는 여성의 삶」

한겨레, “여성 고위직 30%로 늘려라” 일본, 여성 고용촉진법 추진(2014. 7.14)

CEO스코어데일리, ‘대기업 여직원 ‘별’ 달 확률 0.07%...남성의 1/16’ (2014.4.16), <http://www.ceoscoredaily.com/news/article.html?no=5923>

GMI Ratings, 2013 Women on Boards survey(April, 2013)

고용노동부, [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)

국가법령정보, [www.law.go.kr](http://www.law.go.kr)

한국여성정책연구원, 성인지통계정보시스템, <http://gsis.kwdi.re.kr/>

OECD, <http://stats.oecd.org>

<http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm>

<Abstract>

A Study on the Legislation Evaluation of *the Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation*

Kim, Nan-Jue

(Associate Research Fellow, Korean Woman's Development  
Institute)

Kwon, Soon-Hyun

(Visiting Researcher, Korea Legislation Research Institute)

The Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation is stated as the Act of Equal Employment in 1987, which was amended in 2007. The purpose of this Act is to contribute to women's economic self-reliance and self-realization and the sustainable development of the national economy by promoting the economic activities of career-break women, etc. This is to achieve equal employment in workplace and increase the employment of women. This will lead to the improvement of the quality of life of the people.

This study reviewed the background and implication of the enactment of the Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation and the process of change of the law. Based on this, we evaluated the performance and effects of the Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation for major areas.

The Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation has been improved through the amendments on the issues of women employment, vocational education and training,



gender gap in workplace, maternity protection etc. However the employment rate of women has been staying about 50% level for about ten years and the ratio of managerial position for women has not been increased. This means that there has not been much improvement in the employment of women. The use of maternity leave is limited and allowed only for the women workers in the big sized corporations and mostly used by mothers rather than fathers. The limited use of the maternity leave does not play a major role in decreasing number of career break women.

Therefore this study proposes to introduce the quota for the women managerial position, the quota for the use of maternity leave by men, to collect data on the actual use of maternity leave, and to strengthen the work-family reconciliation for the small-sized business firms with less than 100 employees.

The beneficiary of the Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation is not only women. The equal employment and work family reconciliation is the issue what every workers face everyday regardless gender and age. The Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation needs to be improved to support the life of female workers and their family.

※ **Key Words:** Equal Employment, Work-Family Reconciliation, Affirmative Action Measure, Maternity Leave, Maternity Protection