

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안 심 사 보 고 서

2025. 11.
성평등가족위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2024. 8. 20. 이연희의원 등 22인

나. 회부일자 : 2024. 8. 21

다. 상정 및 의결일자 :

○ 제418회 국회(정기회)

– 제4차 전체회의 (2024. 11. 18)

상정, 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위원회부

○ 제429회 국회(정기회)

– 제1차 법안심사소위원회 (2025. 9. 22)

상정, 축조심사, 의결(수정의결)

– 제4차 전체회의 (2025. 9. 24)

상정, 소위심사보고, 찬반토론, 의결(수정가결)

2. 제안설명의 요지

(제안설명 : 국회의원 이연희)

현행법은 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유

로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 “경력단절여성등”으로 규정하고, 국가적 차원에서 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립을 지원하고 있음.

그러나 “경력단절”이라는 용어가 내포하고 있는 부정적인 의미는 여성들을 위축시킬 뿐 아니라, 경력이 단절된 기간의 육아, 가사, 간병 등의 돌봄노동을 노동으로 인정하지 않은 사회적 인식 확산에 기여하고 있으므로, 용어 변경을 통한 사회적 인식 전환이 필요하고, 나아가 여성들의 돌봄노동이 정당하게 평가받는 환경을 만들어야 할 것임.

이에 “경력단절여성등”의 용어를 “경력보유여성등”으로 변경하고, 돌봄노동도 경력으로 인정받을 수 있도록 하며, 기본계획에 경력보유여성등의 권익 증진에 필요한 교육 및 홍보에 관한 사항을 규정하고, 세제 지원과 포상에 관하여 규정함으로써 경력보유여성등에 대한 권익을 제고하려는 것임(안 제2조 등).

3. 전문위원 검토보고 요지

(수석전문위원 : 이옥순)

가. ‘경력단절여성등’을 ‘경력보유여성등’으로 용어 변경

개정안은 ‘경력단절여성등’을 ‘경력보유여성등’으로 용어를 변경하려는 것임(안 제2조제1호 등).

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. “ <u>경력단절여성등</u> ”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.	1. “ <u>경력보유여성등</u> ”이란 ----- -----.
가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 <u>돌봄</u> 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성	가. ----- ----- <u>돌봄노동</u> ----- ----- -----
나. (생략)	나. (현행과 같음)
2. (생략)	2. (현행과 같음)
3. (생략)	3. (생략)
제9조(여성경제활동백서) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 임금, 직종, 고용형태, <u>경력단절여성등의</u> 현황 등이 포함된 여성경제활동백서를 매년 발간하여 공표하여야 한다.	제9조(여성경제활동백서) ----- ----- ----- <u>경력보유여성등</u> ----- -----.
제10조(일자리창출 지원 등) ① 정부는 <u>경력단절여성등의</u> 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다.	제10조(일자리창출 지원 등) ① ----- - <u>경력보유여성등</u> ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제14조(일경험 지원) ① 여성가족부장관은 <u>경력단절여성등의</u> 직업적응을 위하여 기업 등을 대상으로	제14조(일경험 지원) ① ----- --- <u>경력보유여성등</u> ----- -----

현행	개정안
인턴취업지원사업 등 일경험 지원 사업을 실시할 수 있다. ②·③ (생략) 제16조(중앙여성경제활동지원센터) ① (생략) ② 중앙지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다. 1. ~ 3. (생략) 4. <u>경력단절여성등의 직장 조기 적응 프로그램 개발·보급</u> 5. ~ 8. (생략) ③·④ (생략)	----- -----. ②·③ (현행과 같음) 제16조(중앙여성경제활동지원센터) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>경력보유여성등</u> ----- ----- 5. ~ 8. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)

‘경력단절여성’이라는 용어는 출산·육아 등으로 인한 여성의 노동시장 이탈과 재취업 지연, 하향 취업에 따른 국가 경쟁력 손실이 심화됨에 따라 국가적 차원에서 여성의 경제활동의 중요성을 인식하고 여성인력의 경제활동 촉진의 필요성이 제기되면서,

2007. 12. 21. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정(2008. 6.22. 시행)¹⁾ 및 2008. 6. 5. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 제정(2008.12. 6. 시행)²⁾으로 법률에 처음 규정되었음.

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제17조의2 (경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① 노동부장관은 임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성(이하 “경력단절여성”이라 한다)을 위하여 취업유망 직종을 선정하고, 특화된 훈련과 고용촉진프로그램을 개발하여야 한다.
② 노동부장관은 「직업안정법」 제4조에 따른 직업안정기관을 통하여 경력단절여성에게 직업정보, 직업훈련정보 등을 제공하고 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공하여야 한다.

현행법 제2조제1호³⁾에서는 ‘경력단절여성등’을 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’과 ‘경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 정의하고 있는데,

‘단절’이라는 용어 자체가 내포하고 있는 부정적·수동적 의미로 인하여 사회 경력이 중단된 기간의 육아·가사 등 가정 내 돌봄의 가치가 평가절하되고, 구직여성의 심리적 위축은 물론 기업들의 경력단절 여성 채용 기피 현상을 가져올 수 있다는 지적이 있어 왔음.

한편, 정부는 우수한 여성인력들이 경제활동을 시작·유지할 수 있도록 교육·훈련, 재취업 지원, 경력단절 예방 사업 등을 지속적으로 추진해왔으나, 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」⁴⁾ 결과에 따르면 전체 여성 중 42.6%에 해당하는 여성들이 결혼·출산·양육 등으로 경력단절을 경험한 바 있고, 육아휴직 사용 후 직장으로 복귀한 비중은 54.3%로 절반 수준에 불과하며, 경력단절 기간은 8.9년으로 나타나는 등 여성인력의 노동시장 이탈 문제는 여전히 계속되고 있음.

2) 2021. 12. 7. 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전부 개정(2022. 6. 8. 시행)

3) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “경력단절여성등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

나. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

4) 여성가족부가 대한민국 만 25~54세 미혼·기혼여성 8,521명을 대상으로 실시

또한 통계청이 발표한 「2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용 현황」에 따르면 15~54세 기혼여성 중 경력단절여성의 경력단절 기간이 5년 이상인 비중이 64.1%에 달하여, 한번 경력단절이 발생하면 비취업상태가 장기간 지속되는 것으로 나타났다.

이에 개정안은 ‘경력단절여성등’을 ‘경력보유여성등’으로 용어를 변경하여 경력이 ‘단절’된 여성의 이미지를 경력을 ‘보유’한 경력직의 이미지로 치환하려는 것으로, 여성의 전문성, 가능성, 잠재력, 역량을 강조하고 여성이 가진 역량과 경험을 정당하게 평가하는 사회 및 기업 문화 조성에 기여할 수 있을 것으로 기대됨⁵⁾.

다만, 현행법의 취지는 여성 인력이 생애사적 이유 등으로 노동시장에서 배제되는 현상을 개인만의 원인이 아닌 사회·구조적 기제에 따른 ‘단절’로 명명함으로써 국가적 대안의 필요성을 강조하기 위한 것이라는 점,

경력단절여성이라는 용어는 국민들에게 정책적 지원 필요성에 대한 공감대를 형성하며 오랜 기간 익숙하게 사용되고 있다는 점 등을 고려할 때, 용어 변경이 경력단절의 심각성, 중요성, 구조적 문제성 등을 희석·경감할 우려는 없는지 신중히 검토할 필요가 있다고 봄.

개정안에 대하여 여성가족부는 경력단절여성은 출산·육아 등 과정

5) 법제처가 실시한 「2019년 알기 쉬운 법령 만들기 국민 아이디어 공모제」에서 최우수상을 수상한 아이디어는 “경력단절여성을 경력연결희망여성으로 바꾸어 긍정적 어감으로 표현”하자는 제안으로, 이와 같이 경력의 ‘단절’이 아닌, 경력연결, 전환, 이동으로 설명해야 한다는 의견도 있음.

에서 여성들이 직장에서 경험하는 차별과 일·가정양립의 어려움 등 사회·문화적 구조의 문제점에 대한 사회적 공감대가 구축된 상황에서 경력보유여성으로의 용어변경은 정부지원의 필요성·당위성을 약화시킬 우려가 있고, ‘경력보유여성’은 경제활동을 지속하고 있는 여성을 포괄하고 있어 경력단절여성의 특수성이 희석되고 정책대상이 불명확해질 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

나. ‘돌봄’을 ‘돌봄노동’으로 용어 변경 및 경력보유여성등의 가족 구성원에 대한 돌봄노동을 경제활동경력으로 인정

개정안은 ‘돌봄’을 ‘돌봄노동’으로 용어를 변경하고, 경력보유여성등의 가족구성원에 대한 돌봄노동을 경제활동경력으로 인정하려는 것임(안 제2조제1호·제3호 및 제15조의2 신설).

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. “ <u>경력단절여성등</u> ”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.	1. “ <u>경력보유여성등</u> ”이란 ----- -----.
가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 <u>돌봄</u> 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성	가. ----- ----- <u>돌봄노동</u> ----- ----- ----- -----

현행	개정안
나. (생략) 2. (생략) 3. “경력단절 예방”이란 여성이 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하는 것을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다. <신설>	나. (현행과 같음) 2. (현행과 같음) 3. ----- ----- -- <u>돌봄노동</u> ----- ----- ----- -----. 제15조의2(경력의 인정 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력보유여성등의 가족구성원에 대한 돌봄노동을 대통령령으로 정하는 바에 따라 경제활동경력으로 인정할 수 있다. 여성가족부장관은 경제활동경력 인정과 관련하여 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

앞에서 언급한 바와 같이 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」 결과에 따르면 전체 여성 중 42.6%에 해당하는 여성들이 결혼·출산·양육 등으로 경력단절을 경험한 바 있고, 육아휴직 사용 후 직장으로 복귀한 비중은 54.3%로 절반 수준에 불과한 상황임.

개정안은 여성들의 경력단절의 주요한 사유가 자녀 양육 등으로 인한 것임에도 경제활동이 중단된 기간의 육아 등 가정 내 돌봄의 가치가 평가절하되고 있다는 점을 고려하여 경력보유여성등의 가족구성원

에 대한 돌봄기간을 경제활동경력으로 인정할 수 있도록 함으로써 육아 등 가정내 돌봄의 가치를 재정립할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 돌봄노동의 정의가 명확하지 않고⁶⁾, 개정안 제2조제1호 및 제3호는 “혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄노동”으로 명시하고 있어 여성의 주요한 경력단절 사유인 육아는 돌봄노동에 포함되지 않는 문제가 있으며,

가족구성원의 돌봄노동 등을 이유로 경제활동을 ‘중단’한 여성을 경력보유여성등으로 정의하면서 가족구성원의 돌봄노동을 ‘경제활동’ 경력으로 인정하는 것은 논리적으로 모순되는 측면이 있음.

또한 경제활동경력으로 인정할 수 있는 돌봄노동의 요건(돌봄의 대상, 내용, 형태, 시간) 등을 구체적으로 정하지 않고 대통령령에 위임하고 있는데, 현실적으로 가정 내에서 일어나는 돌봄의 존부(存否)

6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 근로자가 가족 돌봄 등을 위한 휴직 또는 휴가를 신청할 수 있도록 하면서 돌봄의 대상(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)과 목적(질병, 사고, 노령)을 정하고 있을 뿐 돌봄노동의 정의를 규정하고 있는 현행법령은 없음. 반면, 지자체 조례에서는 돌봄노동에 대하여 ‘다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동’ 등으로 규정하고 있음.

※ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

를 확인하는 것이 쉽지 않을 뿐만 아니라 채용 기업에서 돌봄을 경력으로 반영하도록 하는 방안이 함께 설계되지 않으면 단지 선언적 규정에 불과하다는 점에서 한계가 있으며,

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 아닌 이 법에 규정할 경우 자칫 돌봄노동의 여성화를 고착하는 등 성역할 고정관념을 강화시킬 우려가 있다는 점을 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다고 봄.

참고로, 서울특별시 성동구에서는 ‘경력단절여성’이란 용어를 ‘경력보유여성’으로 바꾸고 이들이 수행한 돌봄노동을 경력으로 인정하여 구청장이 ‘경력인정서’를 발급하는 등의 내용을 담은 「서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례」⁷⁾를 제정·공포(2021. 11. 4.)한 바 있음.

7) [참고자료 1] 「서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례」

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “경력보유여성등”이란 일경험 또는 돌봄노동 경험을 보유하면서 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업 등을 희망하는 여성을 말한다.
2. “일경험”이란 직무 교육, 훈련, 체험, 수행 등 취업 전에 하는 일과 관련된 모든 경험을 말한다.
3. “돌봄노동”이란 다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동을 말한다.
4. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 노동자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 사람을 말한다.

제9조(경력 인정 등) ① 구청장은 제2조제3호에 따른 돌봄노동에 대하여 경력 인정(이하 “인정”이라 한다)을 할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 인정을 받고자 하는 자는 별지 제1호서식의 경력 인정 신청서를 작성하여 구청장에게 제출하여야 한다.
- ③ 구청장은 제2항에 따른 인정 신청을 받은 경우 제10조에 따른 서울특별시 성동구 경력보유여성등 권익위원회에서 정한 인정 기준에 따라 별지 제2호서식의 경력인정서를 발급할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 발급 절차 등에 필요한 사항은 구청장이 정한다.
- ⑤ 구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 구청장이 정하는 바에 따라 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인정을 받은 경우
 2. 그 밖에 인정 기준에 부합하지 아니한 경우

성동구는 경력인정서 발급 신청 자격⁸⁾을 구체적으로 설정하고, 신청 시 입·퇴원사실확인서 등 돌봄노동을 확인할 수 있는 서류를 첨부하도록 하고 있으며, 경력인정서가 실질적으로 취업에 활용될 수 있도록 총 17개 기업⁹⁾과 경력인정 존중 참여기업 업무협약을 체결하였고, 성동구 출자출연기관의 경우 경력인정서 명시기간(최대 24개월)의 50%를 경력으로 인정하여 임금을 반영(최대 12개월)하는 내용으로 인사규정 개정('22. 1.)¹⁰⁾하는 등 구체적인 노력을 하고 있으나,

경력인정서 발급을 시작한 2021년 11월부터 2024년 10월까지 돌봄 경력인정서 발급은 69건에 불과하고, 실제 돌봄 경력인정서를 통한 경력인정 실적은 아직 없어 제도의 실질적 효과는 아직 미미한 실정임.

개정안에 대하여 여성가족부는 ‘돌봄노동’에 대한 정의와 범위 등이 광범위하고 입증이 곤란하여 돌봄을 노동으로 규정하는 것에 대한 사회적 합의가 필요하며, 돌봄노동의 경제활동경력 인정은 ① 가정 내에서 발생하는 돌봄의 근로시간에 대한 객관적인 입증이 어렵고, 돌봄을 경제활동의 중단사유로 규정하고 있는 현행법의 정의규정과 일관되지 않은 측면이 있다는 점, ② 채용기업에서 돌봄을 경력으로 반영토록 하는 방안이 설계되지 않으면 선언적 규정에 불과하다는 점에서 한계

8) 경력 단절을 겪는 자 중에서 취업하지 않은 상태로 무급 돌봄노동을 1개월 이상 수행하였을 것, 성동구민 또는 성동구 소재 기업에 취업을 희망할 것, 성동구 경력인정 프로그램을 80%이상 수료 또는 성동구 인증 타 기관 프로그램을 수료할 것의 세 가지 조건을 모두 충족하는 자

9) - 5개 기업 협약 체결, 기업 특성에 맞는 경력보유여성 지원('21.11.)

- 12개 기업 협약 체결, 인력 채용 공고 시 경력인정서 공식 제출(가능) 서류로 인정('22.12.)

10) 반영기관 : 성동구도시관리공단, 성동문화재단, (주)성동미래일자리

가 있고, 돌봄노동의 경제활동경력 인정 도입에 대한 사회적 합의가 필요하다는 점, ③ 돌봄노동을 경제활동 경력으로 인정하는 규정을 현행법에 두는 것은 오히려 돌봄노동의 여성화를 고착화하는 등 성역할 고정관념을 강화시킬 우려가 있다는 점, ④ 정부정책의 방향은 여성과 남성에 대해 일과 가정의 대한 양립을 지원하고, 가사 및 돌봄을 공평하게 분담하도록 하는 것인바, 돌봄을 담당하는 여성과 남성에게 공평하게 적용될 수 있는 법률에서 다루어야 할 사항이라는 점을 등을 들어 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

다. 경력보유여성등의 차별 금지

개정안은 경력보유여성등이 경제활동 참여에 있어서 차별을 받지 아니하며, 그 자질과 능력을 정당하게 평가받으며 동등한 대우를 받을 권리를 가짐을 법률에 명시하려는 것임(안 제4조의2 신설).

현행	개정안
<신설>	<u>제4조의2(경력보유여성등의 권리) 경력보유여성등은 경제활동 참여에 있어서 차별을 받지 아니하며, 그 자질과 능력을 정당하게 평가받으며 동등한 대우를 받을 권리를 가진다.</u>

개정안은 출산 및 육아 등으로 인한 경력단절로 재취업에 어려움이 있는 경력단절여성을 사회적·경제적 취약계층으로 인식하고, 경제활동 참여에 있어서 차별받지 않을 권리를 적극적으로 보장하기 위한 취지로 보임.

다만, 무엇을 이유로 한 차별을 금지하는지를 명시하지 않고 있는 바, 경제활동 참여에 있어서 여성과 남성의 차별을 금지하는 내용은 「양성평등기본법」 11), 「근로기준법」 12) 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 13) 등에서 규정하고 있다는 점을 고려할 때 “경력단절을 이유로 차별을 받지 않도록” 구체적으로 명시할 필요가 있다고 봄. 차별금지 주체 또는 차별 금지 사유 등을 규정하고 있는 「장애인복지법」 14), 「다문화가족지원법」 15), 「한부모가족지원

11) 「양성평등기본법」 제24조(경제활동 참여) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다.

② 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다.

12) 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

13) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

14) 「장애인복지법」

제8조(차별금지 등) ① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

15) 「다문화가족지원법」

제10조(아동·청소년 보육·교육) ① 국가와 지방자치단체는 아동·청소년 보육·교육을 실시함에 있어서 다문화가족 구성원인 아동·청소년을 차별하여서는 아니 된다.

④ 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관의 장은 아동·청소년 보육·교육을 실시함에 있어 다문화가족 구성원인 아동·청소년이 차별을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

법」 16) 등의 입법례를 참고할 필요가 있음.

개정안에 대하여 여성가족부는 장기 경력단절로 재취업에 어려움이 있는 사회적·경제적 취약계층인 경력단절여성등의 노동시장 조기진입, 직장적응 및 고용유지 등 강화를 위해 경제활동 참여 권리를 적극 보장하는 개정 내용을 수용하나, 현행법 용어인 ‘경력단절여성등’으로 변경할 필요가 있다는 의견임.

라. 기본계획에 경력보유여성등의 권익 증진에 필요한 교육 및 홍보 포함

개정안은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획에 포함되어 할 사항에 경력보유여성등의 권익 증진에 필요한 교육 및 홍보를 추가하려는 것임(안 제5조제2항제4호의2 신설).

현행	개정안
제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① (생략) ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) <u>4의2. 경력보유여성등의 권익증진에 필요한 교육 및 홍보</u>

16) 「한부모가족지원법」

제3조(한부모가족의 권리와 책임) ① 한부모가족의 모(母) 또는 부(父)는 임신과 출산 및 양육을 사유로 합리적인 이유 없이 교육·고용 등에서 차별을 받지 아니한다.

현행	개정안
5. (생략) ③·④ (생략)	5. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)

현행법 제5조17)는 여성가족부장관과 고용노동부장관으로 하여금 공동으로 5년마다 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”)을 수립하고, 기본계획의 내용으로 정책의 기본 목표와 추진방향, 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 현황과 전망, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 주요 시책, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 필요한 교육 및 홍보 등을 포함하도록 하고 있음.

개정안은 기본계획에 포함되어야 하는 사항에 경력보유여성등의 권익 증진에 필요한 교육 및 홍보를 추가하려는 것으로, 교육 및 홍보를 통하여 경력보유여성등에 대한 국민의 인식을 개선하고 경력보유여성등의 경제활동을 촉진하려는 취지로 이해됨.

17) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」

제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세워야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 정책의 기본 목표와 추진방향
2. 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 현황과 전망
3. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 주요 시책
- 3의2. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 사업을 위한 지원의 확대 및 재원조달 방안
4. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 필요한 교육 및 홍보
5. 그 밖에 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 등에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

③·④ (생략)

그런데, 현행법 제5조제4호¹⁸⁾는 기본계획에 포함되어야 하는 사항으로 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 필요한 교육 및 홍보를 규정(2024. 3. 26. 개정, 2024. 6. 27. 시행)하고 있는 바, 개정안의 취지는 이미 반영된 것으로 보임.

개정안과 관련하여 여성가족부는 경력단절여성등의 권인 증진에 필요한 교육 및 홍보는 여성의 경제활동촉진과 경력단절예방에 관한 주요 시책의 내용 중 하나이며, 현행법에 이미 규정되어 있어 중복되므로 신중 검토 의견임.

마. 경력보유여성등의 채용 기업 세제 지원 등

개정안은 경력보유여성등을 채용하는 기업에 대하여 재정지원 또는 조세감면 등의 조치를 할 수 있도록 하려는 것임(안 제15조의3 신설).

현행	개정안
<신설>	제15조의3(세제 지원 등) 국가 및 지

18) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」

제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세워야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2024. 3. 26.>

1. 정책의 기본 목표와 추진방향
2. 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 현황과 전망
3. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 주요 시책
- 3의2. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 사업을 위한 지원의 확대 및 재원조달 방안
4. **여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 필요한 교육 및 홍보**
5. 그 밖에 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 등에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

③ ~ ④ (생략)

현행	개정안
	<u>방자치단체는 경력보유여성 등을 채용하는 기업에 대하여 예산의 범위에서 재정지원을 하거나 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」, 그 밖의 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 조세감면 등 필요한 조치를 할 수 있다.</u>

개정안은 경력보유여성등을 채용하는 기업에 대한 재정지원 또는 조세감면 등의 조치를 통하여 경력보유여성등에 대한 기업의 채용을 유도함으로써 경력보유여성등의 취업률을 제고하려는 취지로 보이며, 개정안의 취지는 타당한 것으로 보임.

다만, 현행법 제14조¹⁹⁾에 따라 여성가족부는 새일여성인턴사업²⁰⁾을 실시하고 있는바, 경력단절여성등을 채용한 기업을 대상으로 인건비 및 고용장려금을 지원하고 있다는 점과

조세감면 조치의 경우 현행 「조세특례제한법」²¹⁾에 따라 경력단절

19) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」

제14조(일경험 지원) ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 기업 등을 대상으로 인턴취업지원사업 등 일경험 지원 사업을 실시할 수 있다.

② 여성가족부장관은 지방자치단체가 실시하는 일경험 지원 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 여성가족부장관은 일경험 지원과 취업연계를 위한 시책을 마련하고 지원할 수 있다.

20) 동 사업은 새일여성인턴을 연계한 기업에 매월 80만원씩 3개월간 인턴 지원금을 지급하고, 새일여성인턴이 인턴쉽 종료 후 정규직 또는 상용직으로 전환되어 6개월 이상 고용이 유지된 경우에는 인턴에게 근속장려금(60만원), 기업에 새일고용장려금(80만원)을 일시 지급하는 방식으로 운영되고 있음.

21) 「조세특례제한법」

여성등을 채용한 기업에 대한 세액공제 등을 적용하고 있다는 점을 고려할 때 개정의 실익이 크지 않을 것으로 보임.

특히, 「조세특례제한법」 제3조²²⁾는 조세특례의 제한을, 「지방세 특례제한법」 제3조²³⁾는 지방세 특례의 제한을 규정하고 있는바, 조세 감면 등의 내용은 해당 법에 규정할 사항이라는 점을 고려할 필요가

제29조의3(경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제) ① 중소기업 또는 중견기업이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 여성(이하 “경력단절 여성”이라 한다)과 2022년 12월 31일까지 1년 이상의 근로계약을 체결하는 경우에는 고용한 날부터 2년이 되는 날이 속하는 달까지 해당 경력단절 여성에게 지급한 대통령령으로 정하는 인건비의 100분의 30(중견기업의 경우에는 100분의 15)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제한다.

제29조의8(통합고용세액공제) ① 내국인의 2025년 12월 31일이 속하는 과세연도까지의 기간 중 해당 과세연도의 대통령령으로 정하는 상시근로자의 수가 직전 과세연도의 상시근로자의 수보다 증가한 경우에는 다음 각 호에 따른 금액을 더한 금액을 해당 과세연도와 해당 과세연도의 종료일부터 1년(중소기업 및 중견기업의 경우에는 2년)이 되는 날이 속하는 과세연도까지의 소득세 또는 법인세에서 공제한다.

1. 청년 정규직 근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자 또는 경력단절 여성 등 대통령령으로 정하는 상시근로자의 증가 인원 수에 400만원[중견기업의 경우에는 800만원, 중소기업의 경우에는 1,450만원(중소기업으로서 수도권 밖의 지역에서 증가한 경우에는 1,550만원)]을 곱한 금액

제30조(중소기업 취업자에 대한 소득세 감면) ① 대통령령으로 정하는 청년(이하 이 항에서 “청년”이라 한다), 60세 이상인 사람, 장애인 및 경력단절 여성이 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업(비영리기업을 포함한다)으로서 대통령령으로 정하는 기업(이하 이 조에서 “중소기업체”라 한다)에 2012년 1월 1일(60세 이상인 사람 또는 장애인의 경우 2014년 1월 1일)부터 2026년 12월 31일까지 취업하는 경우 그 중소기업체로부터 받는 근로소득으로서 그 취업일부터 3년(청년의 경우에는 5년)이 되는 날(청년으로서 대통령령으로 정하는 병역을 이행한 후 1년 이내에 병역 이행 전에 근로를 제공한 중소기업체에 복직하는 경우에는 복직한 날부터 2년이 되는 날을 말하며, 그 복직한 날이 최초 취업일부터 5년이 지나지 아니한 경우에는 최초 취업일부터 7년이 되는 날을 말한다)이 속하는 달까지 발생한 소득에 대해서는 소득세의 100분의 70(청년의 경우에는 100분의 90)에 상당하는 세액을 감면(과세기간별로 200만원을 한도로 한다)한다. 이 경우 소득세 감면기간은 소득세를 감면받은 사람이 다른 중소기업체에 취업하거나 해당 중소기업체에 재취업하는 경우 또는 합병·분할·사업 양도 등으로 다른 중소기업체로 고용이 승계되는 경우와 관계없이 소득세를 감면받은 최초 취업일부터 계산한다.

22) 「조세특례제한법」

제3조(조세특례의 제한) ① 이 법, 「국세기본법」 및 조약과 다음 각 호의 법률에 따르지 아니하고는 조세특례를 정할 수 없다.

1. 「소득세법」
2. ~ 24. (생략)
25. 「종합부동산세법」

23) 「지방세특례제한법」

제3조(지방세 특례의 제한) ① 이 법, 「지방세기본법」, 「지방세징수법」, 「지방세법」, 「조세특례제한법」 및 조약에 따르지 아니하고는 「지방세법」에서 정한 일반과세에 대한 지방세 특례를 정할 수 없다.

- ② 관계 행정기관의 장은 이 법에 따라 지방세 특례를 받고 있는 법인 등에 대한 특례 범위를 변경하려고 법률을 개정하려면 미리 행정안전부장관과 협의하여야 한다.

있음.

개정안에 대하여 여성가족부, 기획재정부, 행정안전부는 국세, 지방세 등 조세지원 관련 규정은 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」 등에 규정할 사항으로 법체계상 부적합하므로 신중 검토 의견임.

바. 여성의 경제활동 촉진 등에 기여한 기관 등 포상

개정안은 여성의 경제활동 촉진과 경력보유여성등의 권익 증진 활성화에 기여한 공로가 인정되는 기관·단체·개인에 대하여 포상할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제15조의4 신설).

현행	개정안
<신설>	제15조의4(포상) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성의 경제활동 촉진과 경력보유여성등의 권익 증진 활성화에 기여한 공로가 인정되는 기관·단체·개인을 선정하여 포상할 수 있다.

개정안은 여성의 경제활동 촉진 등에 기여한 기관·단체·개인에 대하여 포상할 수 있도록 함으로써 여성의 경제활동 촉진 및 경력단절예방에 기여할 수 있을 것으로 보임.

현재 여성가족부는 경력단절여성등 지원 사업에 대한 지속적인 관심과 협력을 도모하기 위하여 내부 지침²⁴⁾에 근거하여 경력단절여성의 취업지원을 위해 공헌한 여성경제활동지원센터 우수기관 및 종사자, 지방자치단체 공무원, 민간기업 등을 대상으로 여성가족부장관 표창을 수여하고 있음²⁵⁾.

유사한 입법례로는 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」²⁶⁾, 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」²⁷⁾, 「산업 디지털 전환 촉진법」²⁸⁾ 등이 있음.

24) 「여성가족부 장관표창 운영지침」

25) <최근 5년간 표창 수여 내역>

(단위: 건)

연도	총계	기관 표창				개인 표창		
		계	새일센터	지자체	민간기업	계	센터 종사자	공무원
2023	62	40	21	2	17	22	21	1
2022	55	34	19	2	13	21	19	2
2021	50	31	18	2	11	19	17	2
2020	54	33	19	2	12	21	19	2
2019	57	37	20	2	15	20	18	2

자료: 여성가족부

26) 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」

제16조(상생협력 우수기업 선정·지원) ① 중소벤처기업부장관은 대·중소기업 상생협력을 촉진하기 위하여 상생협력 우수기업 및 상생협력확산에 기여한 자(이하 "상생협력우수기업등"이라 한다)를 선정하고 포상하는 등 지원시책을 마련할 수 있다.

② 상생협력우수기업등의 선정 방법 및 절차, 상생협력 우수기업 지원시책 등에 관하여 필요한 사항은 중소벤처기업부령으로 정한다.

27) 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」

제15조(포상) 보건복지부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 포상할 수 있다.

1. 중증장애인생산품의 구매실적이 우수하거나 구매촉진에 이바지한 공공기관
2. 중증장애인생산품의 판매를 촉진하거나 품질을 향상시키는 데에 이바지한 중증장애인생산품 생산시설
3. 그 밖에 중증장애인생산품 우선구매 촉진에 기여한 자

28) 「산업 디지털 전환 촉진법」

제24조(산업 디지털 전환 우수기업 선정·지원) ① 산업통상자원부장관은 산업 디지털 전환을 촉진하기 위하여 산업 디지털 전환 우수기업 및 산업 디지털 전환에 기여한 자(이하 "산업 디지털 전환 우수기업등"이라 한다)를 선정하고 포상하는 등 지원시책을 마련할 수 있다.

개정안에 대하여 여성가족부는 현재 시행중인 우수기관 및 유공자 포상에 대한 법적 근거 마련을 통해 포상제도의 위상을 제고하고, 현 장관계자(종사자·기업)에 사기진작을 위해 개정이 필요하나, 포상대상을 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력보유여성등의 권익 증진 활성화에 기여한 기관·단체·개인’에서 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 기여한 기관·단체·개인’으로 변경할 필요가 있다는 수정수용 의견임.

4. 대체토론 요지

없 음

5. 소위원회 심사내용

(법안심사소위원장 : 김한규)

‘돌봄’을 ‘돌봄노동’으로 용어를 변경하는 사항, 돌봄노동의 경력 인정 규정 및 세제 지원 규정은 반영하지 않기로 하고, 이에 따라 여성의 경제활동 촉진 등에 기여한 기관 등에 대한 포상 규정은 조문의 위치를 변경하며, 경력보유여성등의 차별 금지 사유를 구체적으로 명시하려는 것임.

6. 찬반토론 요지

없 음

7. 심사결과

수정의결

8. 법제사법위원회 체계·자구 심사내용

경미한 자구 수정을 함.

※ 심사보고서 붙임서류 :

1. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안에 대한
수정안
2. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법

일부개정법률안에 대한 수정안

제안연월일 : 2025. 9. .

제 안 자 : 여성가족위원장

수정이유

‘돌봄’을 ‘돌봄노동’으로 용어를 변경하는 사항, 돌봄노동의 경력 인정 규정 및 세제 지원 규정은 반영하지 않기로 하고, 이에 따라 여성의 경제활동 촉진 등에 기여한 기관 등에 대한 포상 규정은 조문의 위치를 변경하며, 경력보유여성등의 차별 금지 사유를 구체적으로 명시하려는 것임.

수정주요내용

가. ‘돌봄’을 ‘돌봄노동’으로 용어 변경하는 부분과 ‘돌봄노동’을 경제활동경력으로 인정하는 규정을 삭제함(안 제2조제1호가목·제3호, 제15조의2 삭제).

나. 경력보유여성등의 차별 금지 사유에 “경력단절을 이유로”를 명시함(안 제4조의2).

다. 기본계획에 경력보유여성등의 권익 증진에 필요한 교육 및 홍보를 포함하도록 하는 규정과 그에 따른 적용례를 삭제함(안 제5조제2항 제4호의2 삭제 및 부칙 안 제2조 삭제).

라. 경력보유여성 등을 채용하는 기업에 대한 세제 지원 규정을 삭제
함(안 제15조의3 삭제).

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법

일부개정법률안에 대한 수정안

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제2조제1호가목 중 “돌봄노동”을 현행대로 하기 위하여 “돌봄”으로 하고, 같은 조 제3호 중 “돌봄노동”을 현행대로 하기 위하여 “돌봄”으로 한다.

안 제4조의2 중 “차별을”을 “경력단절을 이유로 차별을”로 한다.

안 제5조제2항제4호의2를 삭제한다.

안 제15조의2 및 제15조의3를 각각 삭제하고, 안 제15조의4를 안 제15조의2로 한다.

안 부칙을 다음과 같이 한다.

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

수정안조문대비표

현행	개정안	수정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- ----- -----.	제2조(정의) ----- ----- -----.
1. “경력단절여성 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.	1. “경력보유여성등” <u>이란</u> ----- ----- ----- -----.	1. ----- ----- ----- -----.
가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업에 희망하는 여성	가. ----- ----- ----- <u>돌</u> <u>봄노동</u> ----- ----- ----- ----- -----	가. ----- ----- ----- <u>돌</u> <u>봄</u> ----- ----- ----- ----- -----
나. (생략)	나. (현행과 같음)	나. (현행과 같음)
2. (생략)	2. (현행과 같음)	2. (현행과 같음)
3. “경력단절 예방”이란 여성이 혼인	3. ----- -----	3. ----- -----

· 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하는 것을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다. <신 설>	----- ----- ---<u>돌봄노동</u>--- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 제4조의2(경력보유여성등의 권리) <u>경력보유여성등은 경제활동 참여에 있어서 차별을 받지 아니하며, 그 자질과 능력을 정당하게 평가받으며 동등한 대우를 받을 권리를 가진다.</u>	----- ----- ---<u>돌봄</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 제4조의2(경력보유여성등의 권리) ----- ----- ----- ---<u>경력단절을 이유로 차별을</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① (생 략) ② 기본계획에는	제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① (현행과 같 음) ② -----	제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립) ① (개정안과 같 음) ② -----

다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.	----- -----.	----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>4의2. 경력보유여성 등의 권익증진에 필요한 교육 및 홍보</u>	<u><삭제></u>
5. (생략)	5. (현행과 같음)	5. (현행과 같음)
③·④ (생략)	③·④ (현행과 같음)	③·④ (현행과 같음)
제9조(여성경제활동백서) (생략)	제9조(여성경제활동백서) (생략)	제9조(여성경제활동백서) (개정안과 같음)
제10조(일자리창출지원 등) ① (생략)	제10조(일자리창출지원 등) ① (생략)	제10조(일자리창출지원 등) ① (개정안과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)
제14조(일경험지원)	제14조(일경험지원)	제14조(일경험지원)
① (생략)	① (생략)	① (개정안과 같음)
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>제15조의2(경력의 인정 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력보유여</u>	<u><삭제></u>

<신 설>

성등의 가족구성원
에 대한 돌봄노동
을 대통령령으로
정하는 바에 따라
경제활동경력으로
인정할 수 있다. 여
성가족부장관은 경
제활동경력 인정과
관련하여 고용노동
부장관과 협의하여
야 한다.

제15조의3(세제 지원
등) 국가 및 지방자
치단체는 경력보유
여성 등을 채용하
는 기업에 대하여
예산의 범위에서
재정지원을 하거나
「조세특례제한
법」, 「지방세특례
제한법」, 그 밖의
조세 관련 법률에
서 정하는 바에 따
라 조세감면 등 필
요한 조치를 할 수
있다.

<삭 제>

<u><신 설></u>	<u>제15조의4(포상) 여</u> <u>성가족부장관과 고</u> <u>용노동부장관은 대</u> <u>통령령으로 정하는</u> <u>바에 따라 여성의</u> <u>경제활동 촉진과</u> <u>경력보유여성등의</u> <u>권익 증진 활성화</u> <u>에 기여한 공로가</u> <u>인정되는 기관·단</u> <u>체·개인을 선정하</u> <u>여 포상할 수 있다.</u>	<u>제15조의2(포상) 성</u> <u>평등가족부장관과</u> <u>고용노동부장관은</u> <u>대통령령으로 정하</u> <u>는 바에 따라 여성</u> <u>의 경제활동 촉진</u> <u>과 경력보유여성등</u> <u>의 권익 증진 활성화</u> <u>에 기여한 공로가</u> <u>인정되는 기관</u> <u>·단체·개인을 선</u> <u>정하여 포상할 수</u> <u>있다.</u>
제16조(중앙여성경제 활동지원센터) ① (생 략) ② (생 략) ③·④ (생 략)	제16조(중앙여성경제 활동지원센터) ① (현행과 같음) ② (생 략) ③·④ (현행과 같 음) 부 칙 제1조(시행일) 이 법 은 공포 후 6개월 이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(기본계획의 수 립에 관한 적용례)	제16조(중앙여성경제 활동지원센터) ① (현행과 같음) ② (개정안과 같음) ③·④ (현행과 같 음) 부 칙 이 법은 공포 후 6 개월이 경과한 날부 터 시행한다.

	<u>여성가족부장관과</u> <u>고용노동부장관은</u> <u>이 법 시행 이후 1</u> <u>년 이내에 제5조제</u> <u>2항의 개정규정에</u> <u>따른 사항을 포함</u> <u>한 기본계획을 수</u> <u>립하여야 한다.</u>	
--	--	--

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 각 목 외의 부분 중 “경력단절여성등”을 “경력보유여성등”으로 한다.

제1장에 제4조의2를 다음과 같이 신설한다.

제4조의2(경력보유여성등의 권리) 경력보유여성등은 경제활동 참여에 있어서 경력단절을 이유로 차별을 받지 아니하며, 그 자질과 능력을 정당하게 평가받으며 동등한 대우를 받을 권리를 가진다.

제9조 중 “경력단절여성등”을 “경력보유여성등”으로 한다.

제10조제1항 중 “경력단절여성등”을 “경력보유여성등”으로 한다.

제14조제1항 중 “경력단절여성등”을 “경력보유여성등”으로 한다.

제3장에 제15조의2를 다음과 같이 신설한다.

제15조의2(포상) 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성의 경제활동 촉진과 경력보유여성등의 권익 증진 활성화에 기여한 공로가 인정되는 기관·단체·개인을 선정하여 포상할 수 있다.

제16조제2항제4호 중 “경력단절여성등”을 “경력보유여성등”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “ <u>경력단절여성등</u> ”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. · 나. (생 략) 2. (생 략) 3. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. -- <u>경력보유여성등</u> ----- -----. 가. · 나. (현행과 같음) 2. (현행과 같음) 3. (현행과 같음) <u>제4조의2(경력보유여성등의 권리)</u> <u>경력보유여성등은 경제활동 참여에 있어서 경력단절을 이유로 차별을 받지 아니하며, 그 자질과 능력을 정당하게 평가 받으며 동등한 대우를 받을 권리를 가진다.</u>
제9조(여성경제활동백서) 성평등 가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 임금, 직종, 고용형태, <u>경력단절여성등의 현황</u> 등이 포함된 여성경제활동백서를 매년 발간하여 공표하여야 한다.	제9조(여성경제활동백서) ----- ----- ----- -- <u>경력보유여성등</u> ----- ----- -----.
제10조(일자리창출 지원 등) ①	제10조(일자리창출 지원 등) ① -

정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다.

② (생략)

제14조(일경험 지원) ① 성평등가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 기업 등을 대상으로 인턴취업지원사업 등 일경험 지원 사업을 실시할 수 있다.

②·③ (생략)

<신설>

제16조(중앙여성경제활동지원센터) ① (생략)

② 중앙지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 경력단절여성등의 직장 조기

-----경력보유여성등-----

② (현행과 같음)

제14조(일경험 지원) ① -----

-----경력보유여성등-----

②·③ (현행과 같음)

제15조의2(포상) 성평등가족부장

관과 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성의 경제활동 촉진과 경력보유여성등의 권익 증진 활성화에 기여한 공로가 인정되는 기관·단체·개인을 선정하여 포상할 수 있다.

제16조(중앙여성경제활동지원센터) ① (현행과 같음)

② -----

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 경력보유여성등-----

적응 프로그램 개발·보급 5. ~ 8. (생략) ③·④ (생략)	----- 5. ~ 8. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)
--	--