



제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 ‘경력단절여성’ 을 ‘경력보유여성’ 으로 변경 〉

■ 이연희의원 대표발의(의안번호 제2205015호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’으로 변경	2

I. 제안경위

2024년 10월 29일 이연회의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 10월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 국가는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 경력단절 여성의 능력개발과 고용촉진지원을 위해서 취업유망 직종을 선정하고, 특화된 훈련과 고용촉진프로그램을 개발하도록 하고 있음.

그런데 “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 “경력단절여성”의 용어를 “경력보유여성”으로 변경하여 경력보유여성에 대한 권익을 제고하려는 것임(안 제17조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. ‘경력단절여성’을 ‘경력보유여성’으로 변경

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법상 ‘경력단절여성’이라는 용어를 ‘경력보유여성’으로 변경하려는 것임(안 제17조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조의2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① 고용노동부장관은 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.	제17조의2(경력보유여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① ----- ----- ----- ----- 경력보유여성 (이하 “경력보유여성”이라 한다)- ----- ----- -----.
② 고용노동부장관은 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관을 통하여 경력단절여성에게 직업정보, 직업훈련정보 등을 제공하고 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공하여야 한다.	② ----- ----- ----- 경력보유여성-- ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법 제17조의2에 따르면, 고용노동부장관은 임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성을 위하여 고용촉진프로그램을 개발하고, 직업안정기관을 통해 경력단절 여성에게 직업정보 및 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공해야 함.¹⁾

‘경력단절여성’이라는 용어는 출산·육아 등으로 여성이 노동시장에서 이탈되고 재취업이 늦어짐에 따라 국가적 차원에서 직업훈련 등을 통해 여성의 고용을 촉진하기 위해 현행법을 개정(2007. 12. 21.)²⁾하면서 처음 사용되었고, 이후 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(현행 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」)³⁾이 제정(2008. 6. 5.)되면서 본격적으로 사용된 것으로 보임.

현행법에서 경력단절여성은 “임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성”을 의미하고, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에서는 ‘경력단절여성등’에 대해 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을

1) 제17조의2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) ① 고용노동부장관은 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 고용노동부장관은 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관을 통하여 경력단절여성에게 직업정보, 직업훈련정보 등을 제공하고 전문화된 직업지도, 직업상담 등의 서비스를 제공하여야 한다.

2) 제17조의2(경력단절여성의 능력개발과 고용촉진지원) 조항을 신설(법률 제8781호, 2007. 12. 21. 일부개정, 2008. 6. 22. 시행)

3) 제정 당시에는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이었으나, 2021. 12. 7. 전부개정되어 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」(2022. 6. 8. 시행)으로 바뀜.

이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’ 및 ‘경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’이라고 정의하고 있음.⁴⁾

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

이에 개정안은 현행법상 ‘경력단절여성’이라는 용어를 ‘경력보유여성’으로 바꿈으로써 여성의 돌봄 노동 가치를 사회적으로 높이고, 여성이 가진 경력과 역량을 강조하여 모성보호와 여성 고용을 촉진하려는 것임.

여성가족부에서 실시한 ‘2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’에 따르면, 경력단절 후 첫 일자리 임금은 경단 이전의 84.5% 수준이고, 경력단절 당시 대비 상용근로자로의 재취업은 감소(△36.7%)한 반면, 임시근로자가 증가(9.4%)한 것으로 나타났음. 또한 경력단절 후 재취업 시 애로사항으로 일자리 정보부족(16.8%) 외에도 사회적응에

4) 「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

대한 자신감 부족(13.9%), 일자리 경험·경력부족(13.5%)이 높은 비중을 차지한바,⁵⁾ 이를 종합하면 경력단절 여성은 경력단절 당시보다 조건이 좋지 않은 일자리로 재취업하고 있고, 구직활동에 있어서 심리적으로 상당히 위축되어있는 것으로 보여짐.

< 경력단절 이후 첫 일자리 구직 시 애로사항 >

(단위: %, %p)

구분	2019-2022년 비교			연령별 비교(기혼여성)			
	2019년	2022년	증감	25-34세	35-44세	45-54세	25~54세
사회적응에 대한 자신감 부족	9.2	13.9	4.7	3.7	11.2	16.1	13.8
일자리 정보 부족	12.6	16.8	4.2	18.5	18.0	16.0	16.8
취업 알선 부족	3.7	6.0	2.3	6.1	7.2	5.4	6.0
취업에 필요한 기술부족	7.0	9.7	2.7	5.1	9.0	10.6	9.7
일자리 경험 및 경력부족	12.5	13.5	1.0	8.4	9.5	16.1	13.5
임금 외 원하는 근로조건의 일자리 부족	12.8	8.4	-4.4	18.8	8.6	7.3	8.4
자녀양육으로 인한 구직활동 시간의 부족	17.0	13.0	-4.0	17.3	19.4	9.4	13.1
애로사항 없음	25.2	18.1	-7.1	21.8	16.4	18.7	18.1
기타	0.0	0.6	0.6	0.3	0.7	0.4	0.6
전체	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 경력단절 이후 일자리 경험 여성을 대상으로 함.

따라서 개정안에서 부정적 의미의 ‘경력단절여성’이라는 용어를 ‘경력보유여성’으로 바꾸는 것은 여성의 돌봄노동 경험을 개인의 역량 향상의 기회로 인정하여 경력단절여성에 대한 사회적 인식을 개선하고,

5) 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」 주요 결과(여성가족부) 일부 발췌

◆ (경력단절 당시 대비 경단이후 첫 번째 일자리 현황) ○ (산업) 제조업은 13.2%p, 교육서비스업은 2.6%p 감소하였고, 숙박·음식점업은 9.0%p, 도·소매업은 5.9%p 증가함 ○ (직업) 사무직은 23.7%p, 전문가는 5.2%p 감소하였고, 판매직은 14.0%p, 서비스직은 12.5%p 증가함 ○ (지위) 상용근로자는 36.7%p 감소하였고, 임시근로자는 9.4%p, 고용원 없이 일하는 자영업자는 16.5%p 증가함 ○ (근로형태) 전일제 일자리는 96.7%에서 79.8%로 16.9%p 감소함 ◆ (경단경험 전·후 및 유·무에 따른 임금격차) 경력단절 후 첫 일자리 임금은 경단 이전의 84.5% 수준이며, 경력단절을 경험한 여성의 현재 임금은 경력단절을 경험하지 않은 여성의 84.2% 수준

이를 통해 경력단절여성이 보다 나은 일자리로의 취업을 도모할 수 있도록 한다는 측면에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 현행법 제17조의2의 입법 취지는 여성근로자가 임신, 출산 및 육아 등으로 노동시장에서 배제되는 사회구조적인 현상을 경력의 ‘단절’로 명명함으로써, 국가가 직업훈련 프로그램 등을 개발하고, 직업정보 및 직업지도·상담을 제공하여 경력단절여성의 일자리 복귀를 지원하려는 것인데, 용어를 경력보유여성으로 변경하면 경력단절의 심각성, 중요성 및 구조적 문제점 등이 희석되거나 경감되는 측면이 있을 것으로 보임.

또한, 경력단절여성이라는 용어는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」뿐만 아니라 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」, 「양성평등기본법」 등에서도 사용하고 있으므로, 법률 해석의 혼란을 방지하기 위하여 각 법률에서 유사한 의미로 사용되는 용어는 통일하는 것이 바람직할 것으로 보임.

「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

「양성평등기본법」

제24조(경제활동 참여) ④ 국가기관등과 사용자는 여성이 임신·출산·육아 등을 이

유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 **경력단절여성** 등의 경제활동 참여를 위하여 행정적·재정적 지원 등 필요한 시책을 마련하여야 한다.

「조세특례제한법」

제29조의3(경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제) ① 중소기업 또는 중견기업이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 여성(이하 이 조, 제29조의8 및 제30조에서 “**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(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다.

1. 해당 기업 또는 해당 기업과 대통령령으로 정하는 분류를 기준으로 동일한 업종의 기업에서 1년 이상 근무(대통령령으로 정하는 바에 따라 경력단절 여성의 근로소득세가 원천징수되었던 사실이 확인되는 경우로 한정한다)한 후 대통령령으로 정하는 결혼·임신·출산·육아 및 자녀교육의 사유로 퇴직하였을 것
2. 제1호에 따른 사유로 퇴직한 날부터 2년 이상 15년 미만의 기간이 지났을 것
3. 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계인이 아닐 것

「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」

제13조(취업·재취업 지원) ① 국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인이 취업하거나 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 **경력단절 여성과학기술인**이 재취업하고자 하는 경우에 필요한 교육훈련 등의 지원을 할 수 있다.

② 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 교육훈련 등의 지원에 관한 업무의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.

이에 대해 고용노동부는 “경력단절여성” 용어 변경을 통해 경력단절에 대한 사회의 부정적 인식을 개선하려는 입법 취지에는 공감하지만, 용어 변경에 따른 정책대상 확대범위, 「여성의 경제활동 촉진과 경력

단절 예방법」 등 관련 법체계 전반의 정합성 등을 고려하여 이해관계자, 전문가 등의 의견수렴을 거쳐 추진될 필요가 있다는 입장임.

한편, 여성가족부는 경력단절여성에 대한 정책적 지원이 필요하다는 사회적 공감대가 구축된 상황이므로, 경력보유여성으로의 용어 변경은 사회적 합의와 명확성 등을 고려하여 신중하게 접근할 필요가 있다고 보고 있음.

참고로, 일부 지방자치단체에서는 ‘경력단절여성’ 관련 조례를 ‘경력보유여성’으로 제·개정하였는데, 그 개념에 있어서는 다음과 같이 차이를 보이고 있음.⁶⁾

○ 유형1: 경력보유 = 일경험 또는 돌봄노동 경험 보유(안양시, 오산시 등 8개 지역)

- ‘경력보유여성’의 의미는 노동시장에서 일한 ‘경력’을 보유했다는 것이 아닌 ‘취업 준비를 위한 일경험 또는 돌봄노동 경험’을 ‘보유’했다는 것임. 특히, 가정 내에서 이뤄진 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 ‘경력’으로 인정하자는 것임. 이를 위해 자치단체장이 ‘경력인정서’를 발급하도록 하고 있음. 이에 대해 “비경제적 활동에 대한 인식 전환과 이를 담당하는 이들에 대한 존중을 명문화했다는 의미”가 있다는 견해도 있으나 ‘돌봄은 여성의 일’이라는 성별분업 이데올로기를 강화할 수 있는 ‘위험’도 내포하고 있음. 이러한 ‘경력보유여성’ 개념은 엄밀히 말하면 기존의 ‘경력단절여성’ 개념을 대체하는 것이 아니라 새로운 의미로 사용되는 개념에 해당함.

○ 유형2: 경력보유 = 다양한 교육 및 일경험 보유(수원시)

- 여기서 ‘경력보유’란 ‘다양한 교육 및 일경험 보유’를 의미함. 따라서 유형1과 같이 여성들의 ‘무급 돌봄노동’을 경력으로 인정하는 것은 아님. 다만, 수원시도 시장이 경력보유여성들에게 ‘경력인정서’ 발급할 수 있도록 규정하고 있는데 이때 인정되는 경력은 “직업교육 훈련기관에서 이수받은 교육기간”을 의미하는 것임.

○ 유형3: 경력보유 = 경력단절(경기도, 파주시 등 4개 지역)

- ‘경력보유여성’이라는 개념을 사용하고 있으나, 개념에 대한 정의는 기존의 ‘경력단절여성’과 동일한 유형임. 그런데 ‘경력보유’라고 할 때는 현재 경제활동을 하지 않는 여성(이른바 ‘경력단절’여성) 뿐만 아니라 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 포괄한다고 볼 수 있어 대상을 명확하게 표현하지 못하는 한계가 있음. 즉, 현재 경제활동 상태에 초점을 둔 개념이 아니라 ‘과거 경력’에 초점을 둔 개념이기 때문임

6) 출처:「이슈분석」제270호(23-22) ‘경력단절여성’에서 ‘경력보유여성’으로 개념 변화: 의의와 한계 (2023.11.6., 경기도여성가족재단)

문 의 처
02)6788-5539