



제 428회 국회 (임시회)
제2차 과학기술정보방송통신위원회

여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈여성과학기술인 경력단절 예방 지원 사업 구체화〉
■ 박충권의원 대표발의(의안번호 제2208967호)

2025. 8.

과학기술정보방송통신위원회

전문위원 임명현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 여성과학기술인 경력단절 예방 지원 사업 구체화(안 제13조의2제1항)	2

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 박충권의원 등 10인

나. 발의연월일 : 2025. 3. 14.

다. 회부연월일 : 2025. 3. 17.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인이 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 연구활동을 중단하지 아니하도록 지원사업을 할 수 있고, 지원사업의 구체적인 내용은 시행령에 규정하도록 하고 있음.

그런데 여성과학기술인의 경력단절 예방 지원사업의 안정적이고 지속적인 추진을 위해서는 지원사업의 구체적인 내용을 법률에 상향하여 규정할 필요가 있고, 지속적인 실험과 데이터 축적이 필수인 과학기술분야 연구업무의 특성상 육아 또는 돌봄기간 중에도 일정 부분 연구를 병행할 수 있도록 하는 제도가 필요함.

이에 여성과학기술인의 경력단절 예방을 위한 지원사업의 구체적인 내용을 법률에 규정하고 이를 의무화하도록 규정하여, 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등 탄력적 근무제도 지원 근거를 마련함으로써 여성과학기술인의 연구 활동을 보호하고 제도 운영의 실효성을 확보하고자 함(안 제 13조의2제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 여성과학기술인 경력단절 예방 지원 사업 구체화(안 제13조의2제1항)

가. 주요 내용

□ 개정안은 현행법 제13조의2제1항에서 국가 및 지방자치단체가 여성과학기술인의 경력단절을 예방하기 위하여 지원사업을 할 수 있도록 하는 재량규정을 강행규정으로 하고, 지원 사업을 각 호에 구체적으로 규정하려는 것임.

현 행	개 정 안
제13조의2(경력단절 예방 지원) ① 국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인이 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 연구활동을 중단하지 아니하도록 <u>지원사업을 할 수 있다.</u>	제13조의2(경력단절 예방 지원) ① --- ----- ----- ----- ----- <u>다음 각 호의 지원사업을 하여야 한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>1. 출산전후휴가 또는 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영 지원사업</u>
<u><신 설></u>	<u>2. 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등 탄력적 근무제도 지원사업</u>
<u><신 설></u>	<u>3. 자녀의 출산·양육 및 가족구성원 돌봄 지원사업</u>
<u><신 설></u>	<u>4. 여성과학기술인의 일·생활 균형을 위한 조직·사회 문화 개선사업</u>
<u><신 설></u>	<u>5. 그 밖에 여성과학기술인의 경력단</u>

현 행	개 정 안
② (생 략)	<u>질 예방을 위하여 과학기술정보통신</u> <u>부장관이 필요하다고 인정하는 사업</u> ② (현행과 같음)

나. 검토의견

□ 현행법은 제13조의2제1항에서 국가·지방자치단체가 여성과학기술인의 경력단절을 예방하기 위한 지원사업을 할 수 있도록 하고 있고, 동 조 제2항에서 지원사업의 구체적인 내용은 대통령령으로 정하도록 하고 있으며, 현행법 시행령 제16조의2에서 지원사업을 규정하고 있음.

□ 개정안은 현행법에서 지원사업을 할 수 있도록 재량으로 규정한 것을 강행규정으로 하고, 현행법 시행령에 규정된 지원사업의 범위를 확대하여 법률에 규정하려는 것인데, 현행법 시행령상 지원사업과 개정안의 지원사업을 비교해보면 출산전후휴가 또는 육아휴직제 확대, 탄력근무제도 및 자녀 출산 지원사업 등이 추가되었음.

[표] 현행법 시행령과 개정안의 지원사업 비교

현행법 시행령 제16조의2제1항 각 호	개정안 제13조의2제1항 각 호	비고
1. 여성과학기술인의 대체인력지원 사업	1. 출산전후휴가 또는 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영 지원사업	출산전후휴가 또는 육아휴직제 확대 추가
	2. 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등 탄력적 근무제도 지원사업	시차출퇴근제 등 탄력적근무 제도 지원사업 추가
2. 여성과학기술인의 경력유지를 위한 육아와 가족구성원 돌봄 지원사업	3. 자녀의 출산·양육 및 가족구성원 돌봄 지원사업	자녀의 출산 지원 사업 추가
3. 여성과학기술인의 일·생활 균형을 위한 조직·사회 문화 개선사업	4. 여성과학기술인의 일·생활 균형을 위한 조직·사회 문화 개선사업	동일
4. 그 밖에 여성과학기술인의 경력단절 예방을 위하여 과학기술정보통신부장관이 필요하다고 인정하는 사업	5. 그 밖에 여성과학기술인의 경력단절 예방을 위하여 과학기술정보통신부장관이 필요하다고 인정하는 사업	동일

☐ 개정안은 다음과 같은 점에서 타당한 측면이 있음.

☐ 첫째, 2023년 기준 이공계 경력단절 여성이 16.8만명으로 이공계 경력단절 여성에 대한 지원사업을 추진할 필요가 있고, 개정안과 같이 여성과학기술인의 경력단절 예방 지원사업을 법률에 구체적으로 규정할 경우 지원사업을 보다 지속적이고 안정적으로 추진할 수 있을 것으로 보임.

○ 2023년 기준 전체 경력단절 여성 92.2만명이고, 이 중 이공계

경력단절 여성은 16.8만명(18.2%)¹⁾임.

○ 특히 기혼여성 중 경력단절 여성 비율을 전공계열별로 구분하였을 때, 2023년 기준 공학계열이 17.2%로 가장 높고, 인문사회계열(17.0%), 자연계열(16.7%), 의약계열(16.1%), 기타계열(14.8%) 순²⁾으로 나타나, 이공계 경력단절 여성 비율이 높은 편인 것으로 나타남.

□ 둘째, 특히 지속적인 실험이 필수적인 과학기술분야의 업무 특성을 고려할 때 육아와 연구를 병행할 수 있도록 탄력근무제도 지원사업을 추가할 필요도 있을 것으로 보임.

□ 다만, 국가 및 지방자치단체의 재정 등 여러 가지 여건을 고려하였을 때, 법률에 규정된 여성과학기술인의 경력단절 예방 지원사업을 모두 실시하는 것은 어려울 수 있으므로 재량규정으로 두는 방안을 검토할 필요가 있을 것임.

□ 과학기술정보통신부도 여성과학기술인의 경력단절 예방을 위한 지원사업의 안정적이고 지속적인 추진 필요성에 공감하지만, 법령에 따라 시행하는 사업은 국가 및 지자체의 재정 여건 등을 고려하여 현재의 재량규정을 유지하되, 지원사업의 효율적인 추진을 위해 구체적인 내용의 신설은 필요하다는 일부동의

1) 한국여성과학기술인육성재단, 「2023년 남녀 과학기술인력 현황」, 2024.12., p.21.

2) 한국여성과학기술인육성재단, 「2023년 남녀 과학기술인력 현황」, 2024.12., p.21.

의견임.

□ 다만, 고용노동부는 관련법령³⁾에 따라 육아 휴직기간 등을 정

- 3) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.
1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

하고 있어 「여성과학기술인법」에 이를 확대하는 지원사업 근거를 신설할 경우, 분야별 근로자간 형평성 문제 등이 발생할 우려가 있다는 점에서 신중검토 입장임.

문 의 처
02)6788-5227