

정책분석과 동향

여성 근로자를 위한 모성보호제도 현황과 과제: 모성보호관계법의 개정 과정을
중심으로

|최지희|



한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

여성 근로자를 위한 모성보호제도 현황과 과제: 모성보호관계법의 개정 과정을 중심으로

Current Status and Challenges of Maternity Protection Policies:
Implications for Female Workers and Beyond

최지희 한국보건사회연구원 보건정책연구실 전문연구원

여성이 생애주기에 따라 경험할 수 있는 결혼과 임신, 출산, 육아 등의 생활 사건은 그들의 경제활동 참여에 즉각적인 영향을 미친다. 경력단절의 발생, 경력단절 여성의 재취업 일자리 질 저하, 기혼 여성 근로자의 일·가정 양립 어려움의 원인과 정책적 개입 지점을 모색하기 위해 지난 20여 년간의 모성보호 관계법 개정 과정을 살펴보았다.

2001년 관계법 전면 개정을 시작으로 압축적인 제도 개선을 이뤄 왔으나, 여전히 지원 대상보다는 지원 수준을 확대하는 수직적 확대로 인해 제도를 사용할 수 있는 근로자와 그렇지 못한 근로자 간 격차를 좁히지 못하였다. 출산과 육아로 인한 업무 공백을 안정적으로 메울 수 있는 현실적인 대안 마련이 필요하다. 또한 모성보호 용어를 수정하여 모성보호관계법에서 다루는 내용이 비단 모성보호에 한정되거나 여성만의 문제가 아님을 법적·제도적·사회적으로 인식할 수 있도록 해야 한다.

1 들어가며

미혼 여성의 경제활동 참가율은 59.8%로 미혼 남성의 경제활동 참가율인 61.9%와 비슷한 수준을 이루지만, 기혼 여성의 경제활동 참가율은 54.2%로 미혼 여성보다 낮고, 기혼인 남성(79.2%)보다 훨씬 낮은 수준이다(통계청, 2023a). 여성 비경제

활동인구의 현재 활동 상태를 보면 육아와 가사로 인해 경제활동에 참여하지 않는다는 응답이 64.2%로 압도적인데, 동일한 이유로 경제활동에 참여하지 않는 남성이 3.7%인 것과는 대조적이다(통계청, 2023b). 또한 경력단절을 경험한 여성의 다수는 경제활동 지속에 대한 의지나 능력과는 관계없이 경력단절을 선택했던 것으로 나타나는데, 2022년

경력단절 경험 여성을 대상으로 한 조사에 따르면 과거 일을 그만둘 당시 일을 계속할 수 있었음에도 결혼과 임신, 출산, 육아, 돌봄 등의 이유로 일을 그만두었다는 응답이 전체의 71.8%나 차지하였다(국가통계포털, 2022).

1990년부터 2000년대까지 여성 경제활동 참여율의 최고·최저점 간 차이가 완만해지며 경력단절을 경험하는 여성이 감소하였다는 긍정적인 해석이 등장하기도 했으나 최근 M자 형태의 고용 그래프가 다시 명확해지는 모습을 보이고 있다(은기수, 2018). 이를 두고 출산과 육아가 집중적으로 이뤄지는 시기를 지나면 기혼 여성의 고용이 이전 수준으로 회복되는 것 아니냐는 해석을 내놓을 수도 있으나, 재취업 기혼 여성의 불안정 고용 문제나 근로환경의 질적 수준 등(정성미, 2006; 김난주, 2016)을 고려하면 이를 온전한 회복이라 볼 수 없다.

이 글에서는 여성 근로자 보호를 목적으로 하는 모성보호관계법의 개정 과정을 중심으로 그간 여성 근로자의 노동권 보장을 비롯해 일·가정 양립을 위한 정책적 노력이 어떻게 진행되었는지를 살펴보았다.

2 모성보호 관련 법령¹⁾의 개정 과정²⁾

가. 개요

우리나라 여성 근로자에 대한 모성보호 정책은

1953년 『근로기준법』 제정 이후 이렇다 할 변화 없이 긴 시간 유지되다가 1987년 『남녀고용평등법』 제정과 함께 무급 육아휴직제도가 도입되면서 중대한 변화를 경험하였다. 이후 2000년부터 2001년까지 사회적 논란과 함께 모성보호관계법의 개정 작업이 진행되었고, 그 결과 2001년 출산휴가 기간의 연장과 일부 비용의 사회화, 육아휴직의 유급화 등 모성보호 정책과 관련한 획기적인 진전을 이루었다(장지연, 2004).

국내에서 여성 근로자의 모성보호를 다루는 법률에는 『모성보호관계법』, 이른바 ‘모성보호3법’이라 불리는 『근로기준법』, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(舊남녀고용평등법), 『고용보험법』이 있다(백문흠, 2001). 『근로기준법』은 산업구조의 변화, 고용 형태의 다양화에 따라 고용 관계 및 근로시간 제도를 현실과 부합되도록 설계해 근로자의 기본생활을 보장·향상시키고 균형 있는 국민 경제 발전을 도모하는 데 목적을 두고 있다(법제처, n.d.a). 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』은 2008년 『남녀고용평등법』의 개정과 함께 법제 명이 변경된 것으로, 고용 시 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 직업 능력을 개발하며 모성을 보호함으로써 여성 근로자의 복지 증진에 기여하는 것을 목적으로 한다(법제처, n.d.b). 마지막 『고용보험법』은 기존의 『산업재해

1) 근로 여성의 모성보호와 관련된 법률인 모성보호관계법, 이른바 모성보호 3법이라 불리는 『근로기준법』, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(舊남녀고용평등법), 『고용보험법』을 중심으로 내용을 정리하였다.
2) 관계 부처명이 현재와 다른 경우 관련 자료를 인용한 시점의 명칭을 사용하였다.

보상보험특별회계법 및 산업재해보상보험 업무 및 심사에 관한 법률』을 이 법으로 통합·정비한 것으로, 고용보험의 시행을 통해 실업을 예방하고 고용을 촉진하며, 근로자의 직업 능력을 개발·향상하는데 목적을 두고 있다(법제처, n.d.c; 법제처, n.c.d).

2000~2001년 전술한 3개 법으로 구성된 모성보호관계법 전면 개정 작업 시 1) 육아휴직 비용 등 모성보호 비용의 구체적인 금액과 부담 주체, 2) 건강상 유해하거나 위험한 직종에 대한 여성 근로자의 취업제한, 3) 여성 근로자의 시간 외 근로, 야간 근로 등에 대한 규제 방안 등을 놓고 여성계, 노동계, 경영계가 참여한 갈등을 이루었다. 여성계에서는 국가 또는 기업에서 모성보호에 요구되는 비용을 부담하는 것이 정당하다고 주장하는 한편 경영계에서는 해당 비용에 대해서는 기업 부담을 인정할 수 없다는 입장으로 개정을 반대하였다. 여성 보호를 위한 취업제한 측면에서는 여성계의 경우 취업제한을 전면화하고 시간 외 근로를 금지할 것을 강력하게 주장했으나, 경영계에서는 안정적인 인력 공급을 위해 완화된 취업제한과 근로시간 제한을 주장하였다. 이에 환경노동위원회를 중심으로 한 노사정 회의와 조정을 거쳐 모성보호관계법안을 의결, 2001년 7월 국회 본회의를 거쳐 11월부터 모성보호관계법이 시행되었다(백문흠, 2001). 당시의 개정은 여성 근로자 중 임신부에 대한 모성보호를 강화하고 전체 여성 근로자에게 안전한 근로 환경을 지원하고자 국가 차원에서 한 걸음 나아갔는데 의미가 있다. 이에 따라 이 글에서는 2001년

전면 개정을 시작으로 그간 여성 근로자의 모성보호를 위해 관계법이 변화된 내용을 시간의 흐름에 따라 살펴보고, 각 개정 과정에서의 주요 쟁점을 파악하였다.

나. 주요 내용

『근로기준법』은 모성보호관계법 전면 개정(2001년 11월 1일 시행)을 통해 임신부를 제외한 일반 성인 여성 근로자가 다양한 직종에 취업할 수 있고, 기업에 여성 인력의 활용을 촉진하는 내용(제63조 및 제68조)과 산전후휴가의 확대에 모성보호를 강화하는 내용(제72조)의 개정이 동시에 이루어졌다. 개정 이전에는 업무의 내용과 성격 측면에서 비도덕적이거나, 보건상 유해하거나, 위험한 사업에 대해서는 전체 여성이 사용될 수 없도록 강력하게 규제하고 있었으나 개정 후 동일 내용을 임신부에게만 적용하고, 18세 이상 성인 여성 근로자는 임신 및 출산 관련 기능에 한정해 사용을 제한하는 것으로 내용을 완화하였다. 또한 전체 여성에 대해 야간근로와 휴일근로가 원칙적으로 금지되었으나, 18세 이상 성인 여성 근로자에게는 본인의 동의만으로 야간근로와 휴일근로가 가능하도록 하였다. 임신부에 대해서는 노동부 장관의 인가를 얻으면 가능하도록 변경하였다. 산전후휴가는 유급휴가가 60일인데, 이 중 30일 이상을 산후에 사용하도록 하였으나 유급휴가 일수를 90일로 확대하고, 이 중 45일 이상을 산후에 배치하도록 수정하였다(법제

처, n.d.e).

2001년 『남녀고용평등법』 개정안은 가정과 직장 양립이 가능하도록 육아휴직 제도를 개선하고, 성별 고용불평등 분쟁의 예방 및 조정을 위해 관련 조직과 인력을 설치하는 등 모성보호와 성평등 고용을 구현하기 위한 구체적인 내용을 담고 있다(백문흠, 2001). 이와 관련해 과거 대비 증가한 산전후휴가인 30일 동안 통상임금을 지급할 수 있도록 근거 규정을 마련하였고(제18조), 육아휴직 대상자의 범위가 생후 1년 미만 영아를 가진 여성 근로자 또는 그를 대신한 배우자인 근로자에서 생후 1년 미만 영아를 가진 근로자로 대상자의 범위를 확대하였다. 또한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없도록 하고, 복직 시 휴직 전과 동일 업무 또는 동등한 임금을 지급하는 업무에 복귀하도록

하는 내용을 신설해 일·가정 양립 지원을 강화하였다(제19조). 이 밖에 남녀 간 동일한 채용·근로 조건이라 하더라도 특정 성에 불리한 결과를 초래할 경우 이것이 정당한지를 입증할 수 없다 하더라도 간접차별로 보도록 내용을 구체화하고(제2조 제1항) 채용, 임금, 복리후생 및 해고에 이르기까지(제11조) 고용과 근로조건에 대해 남녀 간 평등한 기회와 대우를 보장하고자 하였다(법제처, n.d.f).

『고용보험법』은 2001년 전면 개정을 통해 근로기준법 및 남녀고용평등법에 의거한 산전후휴가 급여를 고용보험에서 지급하고, 근로자가 육아휴직을 사용한 경우 해당 기간의 소득 보전을 위해 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 근거 규정을 마련하였다(백문흠, 2001; 법제처, n.d.g).

한편 2001년도 모성보호관계법 전면 개정을 통

[표 1] 모성보호관계법 주요 개정 내용(2001년 시행안)

구분	관련 조항	주요 내용
근로기준법 (일부개정)	사용금지 제63조 제1항 및 제2항	① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못함. ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해 위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 위험한 사업에 사용하지 못함.
	야업(夜業) 및 휴일근로의 제한 제68조 제1항 및 제2항	① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 함. ② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못함. 다만, 다음 각호의 1의 경우로서 노동부 장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니함.
	임산부의 보호 제72조 제1항	① 사용자는 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 함. 이 경우 휴가 기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 함.
남녀고용평등법 (전부개정)	목적, 적용 범위 제1조 및 제3조	이 법은 헌법의 평등 이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직장과 가정생활의 양립과 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원함으로써 남녀 고용평등 실현을 목적으로 함. ...후략...

[표 1] 계속

구분	관련 조항	주요 내용
남녀고용평등법 (전부개정)	정의 제2조 제1항	① 이 법에서 “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우를 말함. 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에도 이를 차별로 봄. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 차별로 보지 아니함. 1. 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
	정년·퇴직 및 해고 제11조	…중략… ② 사업주는 근로 여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니됨.
	산전후휴가에 대한 지원 제18조	① 국가는 근로기준법 제72조 제1항의 규정에 의한 산전후휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에 대하여 당해 휴가 기간 중 무급휴가에 해당하는 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 “산전후휴가급여”라 한다)을 지급하여야 함. ② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 수 있음. ③ 사업주는 여성 근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우 관계 서류의 작성·확인 등 제반 절차에 적극 협력하여야 함. …후략…
	육아휴직 제19조	① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. …중략… ③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간 동안은 당해 근로자를 해고하지 못함. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니함. ④ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속 기간에 포함함. …후략…
	명예고용평등감독관 제24조	① 노동부 장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 당해 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있음. ② 명예감독관은 다음 각호의 업무를 수행함. 1. 당해 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언 …중략… 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 노동부 장관이 정하는 업무 …후략…

출처: “모성보호관계법령 해설”, 백문홍, 2001, 법제, pp. 72-75.

“근로기준법”, 법제처, n.d.e. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=53682&ancYd=20010814&ancNo=06507&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>;

“남녀고용평등법”, 법제처, n.d.f. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=55008&ancYd=20010814&ancNo=06508&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>;

“고용보험법”, 법제처, n.d.g. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=61154&ancYd=20010814&ancNo=06509&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>

[표 2] 모성보호관계법 일부 개정 내용(2006년 시행안)

구분	개정 전	개정 후	
산전후 휴가 및 급여	휴가 기간 및 급여 (근로기준법)	휴가 기간은 90일. 초기 60일은 사용자가 지급함(유급휴가).	휴가 기간은 90일이며. 초기 60일은 사용자가 지급함. 다만, 고용보험에서 60일에 대한 급여를 받은 경우 그 금액 범위 내에서 지급이 면제됨.
	휴가 급여 (고용보험법, 남녀고용 평등법)	60일 초과 시 30일 한도로 고용보험에서 통상임금 수준으로 지급함.	우선지원 대상 기업인 경우 90일간 고용보험에서 통상임금 수준으로 지급하고, 그 외 기업에 대해서는 현행과 동일하게 유지함.
유산·사산 휴가 및 급여	휴가 기간 (근로기준법)	행정해석에 의함.	유산·사산휴가 규정 신설. 임신 16주 이후 유·사산한 근로자가 휴가를 청구한 경우 보호휴가를 부여함.
	휴가 급여 (고용보험법, 남녀고용 평등법)	산전후휴가급여에 준하여 지급함.	산전후휴가급여에 준하여 지급함. 즉 우선지원 대상 기업은 고용보험에서 90일에 대해 지급하며, 그 외 기업은 최초 60일 사용자, 60일 초과 시 고용보험에서 지급함.

주: 우선지원 대상 기업은 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 기업임 (고용보험법 제15조 시행령 제15조). 또는 위에 해당하지 않는 기업으로서 중소기업기본법 제2조 제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업이 이에 해당함.

출처: "개정 모성보호 관련 법령 등 시행지침", 고용노동부, 2006a, p. 20.

해 산전후휴가 확대 근거를 마련했으나 휴가일 90일 중 60일에 대한 부담을 여전히 사용자에게 부과하고 있어 정책적 효과가 제한적이라는 평가가 잇따랐다. 관련 제도가 이미 정착된 유럽(영국: 법정 모성급여, 프랑스·독일: 건강보험, 스웨덴: 부모보험), 캐나다(실업보험), 일본(건강보험) 등은 산전후휴가 급여를 사회적 재원으로 보장하고 있었으며, 국제노동기구(ILO) 협약에서도 관련 비용을 사용자에게 부담시키지 않도록 규정하였다. 이에 따라 관련법 개정을 통해 출산에 대한 사회적 책임을 높이고 기업에는 여성 고용에 따른 부담을 감소시키고자 하였다. 이와 더불어 그간 행정적 해석으로 인정됐던 유산 및 사산에 대한 휴가 근거를 법제화하는 작업이 이뤄졌다(노동부, 2006).

모성보호에 대한 국가적 보장 범위를 확대하는 만큼 적용 대상자와 미대상자 간 균형을 맞추고 부정수급을 관리하는 규정을 추가 신설하였다. 육아휴직 기간 동안 휴직급여 외에 다른 소득이 발생한 경우(사업주로부터 금품을 지급받는 경우 등)에 대한 감액 규정을 신설해 통상 근무하는 자와의 급여 형평성을 고려하였다(고용보험법시행령 제68조의 6, 제68조의 12). 유·사산휴가급여 수급 기간 중 해당 사업에서 이직하거나 새롭게 취업한 경우에는 이를 직업안정기관의 장에게 신고하도록 하였다(고용보험법 제55조의 9, 시행령 제68조의 10)(고용노동부, 2006a).

또한 사용자(기업) 지원 관련 개정도 함께 진행해 여성 근로자의 고용 촉진을 위한 접근이 일부분

이루어졌다. 첫째, 대체인력채용장려금의 지원 요건을 완화하고 지원 기간을 확대하였다(고용보험법시행령 제23조). 개정 이전에는 육아휴직 기간 중 신규로 대체인력을 60일 이상 채용하고, 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 90일 이상 계속 고용한 사업주에게 대체인력채용장려금(월 10만~15만 원)을 추가 지원하였다. 그러나 요건이 지나치게 엄격하고, 휴직 이전 산전후휴가 개시일부터 대체인력을 사용하는 고용 관행과 달라 기업에서 활용하기 곤란하다는 지적이 있어 왔다. 이에 따라 사업주가 육아휴직 개시일 90일 이전부터 신규로 대체인력을 30일 이상 채용하고, 육아휴직자 복귀 후 30일 이상 계속 고용한 경우 지원하는 것으로 관계 규정을 완화하였다. 둘째, 출산후계속고용지원금이 신설되었다(고용보험법시행령 제22조의 5). 비정규직 여성 근로자가 출산하는 경우 업무 공백, 산전후휴가에 따른 비용 부담 등으로 재계약을 하지 않는 문제가 지속적으로 불거졌다. 이에 따라 해당 근로자와 1년 이상 계속고용계약을 체결한 사업주에게 장려금(노동부 장관이 고시하는 금액)을 지급해 계약 종료와 산전후휴가가 겹치는 여성 근로자의 고용 불안 완화를 시도하였다. 셋째, 직장보육시설의 지원 범위를 확대하였다(고용보험법 시행규칙 제34조의 4). 직장보육시설 설치 의무 대상이 여성 근로자 300인 이상 사업장에서 상시근로자 500인 이상 사업장으로 확대됨에 따라 인건비 및 운영비 지원을 확대하였다. 구체적으로는 기존의 인건비 지원 대상이 교사와 원장에 국한되었으나 이를 추가

인력(취사부)까지 확대하고, 직장보육 시설장(원장) 지원 기준을 영유아 수 40인에서 20인으로 완화하였다(고용노동부, 2006a).

2008년에는 『근로기준법』 일부개정(2008년 3월 28일 시행)을 통해 육아휴직에 대해서만 인정하던 동일 업무 또는 동등한 대우를 받는 직무로의 복귀 규정을 산전후휴가에 대해서도 적용하였다(근로기준법 제74조 제5항 신설). 또한 취업규칙 작성 및 신고 사항에 여성의 모성보호뿐 아니라 직장과 가정생활의 양립 지원에 관한 사항, 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건 등의 특성에 따른 작업장 환경 개선에 관한 사항을 추가하였다(고용노동부, n.d). 또한 같은 해 『남녀고용평등법』을 두고 큰 변화가 있었는데, 일 중심에서 가정과의 균형을 중시하는 사회적 인식 변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대 여성 인력의 경제활동 참여 증대를 위하여 『남녀고용평등법』에서 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』로 법제 명을 변경하고 관련 내용을 보강하는 작업이 이뤄졌다(2008년 6월 22일 시행). 모성보호와 관련한 내용 변화는 사업장에서의 남녀 차별·모성보호·일·가정 양립 현황을 파악하기 위한 실태조사 실시(제6조의 3 신설), 배우자 출산휴가(제18조의 2 신설) 및 육아기 근로시간 단축(제19조의 2 및 제19조의 3 신설) 시행 등을 골자로 하고 있다(법제처, n.d.h). 특히 당시의 전일제 육아휴직은 근로자와 사업주 모두에게 부담인 관계로 활용도가 제한적이었는데, 근로시간 단축제 도입을 통해 육아기 근로자들에게 선택의 폭과 편의

성을 넓히고자 하였다. 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상 30시간 미만으로, 사업주는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 하며(1년 이내), 이를 이유로 해당 근로자에게 불리한 처우를 해서는 안 된다는 점이 명시되었다(고용노동부, 2008).

기존 제도의 한계를 수정하는 작업은 이후에도 지속적으로 이뤄졌다. 산전후휴가 및 유·사산휴가 내용 수정에 대한 의원 발의 개정 법률안은 2008년부터 2011년까지 지속적으로 제출되었다. 또한 2010년 제2차 저출산고령사회 기본계획을 통해 전문가와 이해당사자를 대상으로 법률 개정 필요를 검증하고 방향성을 수립하는 작업이 이루어졌다. 이 같은 정치적·사회적 의지를 바탕으로, 임신 중인 여성 근로자의 모성보호를 강화하고 저출산 문제에 적극적으로 대응하기 위한 『근로기준법』 일부개정이 이뤄졌다(2012년 8월 2일 시행). 주요 개정 사항은 임신 기간 중 응급상황이 발생해 안정이 필요한 경우 산전후휴가를 분할 사용할 수 있도록 허용하였고, 임신 16주 이전에 유·사산한 경우에도 보호휴가를 사용할 수 있도록 해 모성보호의 범위를 확대하였다(고용노동부, 2011a). 또한 현행법은 임신 중인 여성 근로자에 대해 산전과 산후에 연속해 산전후휴가를 사용하도록 하고 있어 임신 초·중기 응급상황에도 대응 가능하도록 제도 개선이 요구되었다. 이에 따라 대통령령으로 정하는 사유(과거 유산 경험이 있는 임산부, 의사 소견상 유산의 위험이 있어 안정이 요구되는 경우 등)에 해당하는

여성 근로자는 산전휴가를 임신 기간 중 언제라도 분할 사용할 수 있도록 허용하였다. 다만 이 경우에도 45일 이상 휴가는 출산 후에 연속 사용하도록 해 모성보호의 취지를 유지하였다. 또한 임신 16주 이후 유·사산한 경우에만 휴가를 부여하던 현행 규정을 수정해 임신 초기 여성에 대해서도 유·사산 시 보호휴가를 사용할 수 있도록 하였다. 사실상 자연유산의 70~80%는 임신 초기인 16주 이내에 발생하므로 현실성을 반영한 수정이 매우 필요한 규정이었다. 규정 개선을 논의하던 당시 일본은 임신 4개월 이상 유·사산에 대해 8주간 출산휴가를 부여하고 있었으며(일부 유급), 캐나다에서는 임신 19주 이전 유·사산에 대해서는 유급 병가, 이후 시기의 유·사산에 대해서는 유급 출산휴가를 부여하였다. 이에 따라 우리나라에서도 관련 규정을 수정하기에 이르렀으며, 유·사산 시점에 따른 구체적인 보호휴가 기간은 대한의사협회, 대한산부인과협회 등의 전문가 의견과 국가공무원복무규정 등을 고려해 산정하였다(고용노동부, 2011a).

『남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률』에서는 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간과 관련한 개정이 이뤄졌다(2012년 8월 2일 시행). 현행법에서는 3일간의 배우자 출산휴가가 무급으로 부여돼 경제적 이유로 배우자 출산휴가를 사용하지 못하거나, 임산부 및 신생아를 돌보기에 기간이 충분하지 못하다는 지적이 존재하였다. 이에 따라 최대 5일 범위에서 배우자 출산휴가를 부여하고, 최초 3일에 대해서는 유급 지원으로

내용을 개정하였다. 또한 기간제 및 파견 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 기간제 근로자의 무기계약직 전환, 파견 근로자의 직접고용에 따른 부담으로 육아휴직을 인정하지 않거나 고용 관계를 단절할 가능성을 낮추기 위해 사업자가 기간제 또는 파견 근로자에게 육아휴직을 부여할 때 해당 기간을 사용 기간 또는 파견 기간에 산입하지 않는 것으로 관련 규정을 신설하였다(고용노동부, 2011b). 한편 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 단축하는 육아기 근로시간 단축 제도는 2008년부터 도입돼 운영 중이었으나, 제도 활용이 매우 저조해 2009년 31명, 2010년 29명이 신청하는 데 불과하였다. 이는 제도의 허용 여부가 사업주의 재량으로 결정된다는 구조적 한계 때문이었는데, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 관련 내용을 개정하였다. 단 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 사업주가 거부할 수 있도록 해 노사 입장을 모두 고려하고자 하였다. 이 밖에 1950년 『근로기준법』 제정 시부터 사용해 온 산전후휴가 명칭을 출산전후휴가로 변경해 제도에 대한 일반 국민들의 인식을 높이고자 하였다(고용노동부, 2011b).

지난 10년간 사회적 변화에 따라 새로운 대상자와 정책 내용을 발굴하고, 보장의 수준을 높이려는 노력은 지속되었다. 『근로기준법』에서는 2014년 임신기 근로시간 단축 제도를 도입하였으며, 다태아 출산전후휴가 기간을 확대하였다. 2021년에는

임신 중인 근로자의 1일 소정 근로시간은 유지하되 출퇴근 시간을 변경할 수 있는 임신 근로자 출퇴근 시간 변경을 시행하였다(고용노동부, 2023a). 『남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률』에서는 2018년 난임치료 중인 근로자에게 관련 휴가를 부여하는 난임치료휴가를 도입하였고, 2019년 배우자 출산휴가를 10일(유급)로 확대하였다. 2020년에는 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 있도록 허용하였으며, 2019년과 2020년에 걸쳐 가족돌봄휴직 대상 가족은 확대하고 신청 가능 요건은 완화하는 수정이 이루어졌다. 또한 2020년 가족돌봄휴가 제도가 처음 시행되었는데(고용노동부, 2023a), 근로자 가족의 사고, 노령, 질병 또는 자녀 양육으로 인해 돌봄이 필요한 경우 연간 10일 범위에서 일 단위로 사용할 수 있도록 하였다. 단기간, 긴급하게 휴가가 필요할 때 사용 가능한 제도를 추가적으로 마련해 기존의 가족돌봄휴직과 상호보완할 수 있도록 하였다(법제처, 2019. 12. 26.). 『고용보험법』에서는 육아휴직 급여액 및 사후지급금 비율 확대(2014년~), 출산전후휴가 급여 상한액 증액(2017년~), 배우자 출산휴가 급여 상한액 증액(2019년, 2023년), 육아기 근로시간 단축 급여 상향(2014년, 2018년) 등 모성보호를 위해 시행 중인 제도 관련 급여액을 증액하는 작업이 지속적으로 이루어졌다(고용노동부, 2023a).

그리고 최근 모성보호관계법과 관련해 괄목할 만한 법안 개정이 이루어졌다. 국회 환경노동위원회에서는 올해 9월 12일 배우자 출산휴가, 육아휴

직, 육아기 근로시간 단축, 난임치료 휴가 등에 대해 제도의 보장 범위를 확대하는 모성보호관계법 일부 개정안을 의결했다. 구체적으로는 ① 배우자 출산휴가 기간을 10일에서 20일로 확대, ② 육아 휴직 기간을 1년에서 1년 6개월로 확대(부부가 사용할 수 있는 육아휴직 기간 총 3년), 분할 사용 횟수는 2회에서 3회로 확대, ③ 육아기 근로시간 단축 가능 대상 자녀 연령을 8세에서 12세로 상향, ④ 난임치료 휴가 기간을 3일에서 6일로 확대하는

내용을 담고 있다(김재은, 2024. 9. 19.). 해당 의결안은 9월 26일 국회 본회의에서 가결되었으며 2025년부터 시행된다(신민정, 손현수, 2024. 9. 27).

현재 모성보호를 목적으로 관계 법령에 의거해 시행 중인 제도 현황은 <표 3>과 같다. 임신 전과 중, 그리고 출산 후 육아기에 이르기까지 여성 근로자와 자녀의 건강을 보호하기 위한 시간 보장과 경제적 지원에 대한 내용을 다루고 있다.

[표 3] 현행 모성보호제도 현황(2023년 기준)

구분	지원 요건 및 대상	지원 내용	
모성보호제도	출산전후휴가	출산한 여성 근로자	(단태아) 90일간 통상임금 지급* (다태아) 120일간 통상임금 지급* ※ 단 대규모 기업인 경우 단태아는 30일, 다태아는 45일 지급
	유사산휴가	임신 중 유사산한 여성 근로자	임신 기간에 따라 5~90일 보호휴가 부여
	배우자 출산휴가	배우자가 출산한 근로자	10일 부여, 우선지원 대상 기업인 경우 최초 5일분을 고용보험에서 지급하며, 대기업은 10일간 사업주가 지급 (출산휴가 급여 상한액 40만 1910원) ▼ 20일 부여(2025년 시행)
	예술인·노무제공자 (특고) 출산전후급여 등	출산한 예술인·특고 종사자	(단태아) 90일간 월평균 보수액 지급 (다태아) 120일간 월평균 보수액 지급
	임신기 근로시간 단축	임신 중인 근로자	임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간 단축 ▼ 임신 12주 이내, 32주 이후 1일 최대 2시간 단축
	임신 근로자 출퇴근 시간 변경	임신 중인 근로자	1일 소정 근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각을 변경
	난임치료 휴가	난임치료 중인 남녀 근로자	연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급) 부여 ▼ 연간 6일 부여(2일 유급)(2025년 시행)

[표 3] 계속

구분		지원 요건 및 대상	지원 내용
일가정양립제도	육아휴직	임신 중인 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있는 근로자	1년 이내 인정, 분할 사용 2회 가능, 통상임금 80% 지급 (상한 150만 원/하한 70만 원) ▼ 1년 6개월 이내 인정(부부가 사용 가능한 육아휴직 총 3년), 분할 사용 3회 가능(2025년 시행)
	육아기 근로시간 단축	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있는 근로자 ▼ 임신 중인 근로자, 만 12세 이하 자녀가 있는 근로자(2025년 시행)	1년 이내로 사용, 다만 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간을 가산해 사용 가능, 최소 사용 단위 3개월 ▼ 육아휴직 미사용 기간은 2배 가산해 사용 가능, 최소 사용 단위 1개월
	가족돌봄휴직	질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	연간 최대 90일 분할 사용 가능
	가족돌봄휴가	질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인해 긴급 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	연간 최대 10일 분할 사용 가능
출산육아기 고용장려제도 (출산육아기 고용안정장려금)	육아휴직 지원금	육아휴직 30일 이상 부여 시	우선지원 대상 기업 최대 1년간 360 만원 지원(대규모 기업 제외)
	육아기 근로시간 단축 지원금	육아기 근로시간 단축 30일 이상 부여 시	(우선지원 대상 기업) 최대 2년간 720만 원 지원 (대규모 기업) 최대 2년간 240만 원 지원
	대체인력 지원금	출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 실시하고 대체인력을 채용한 사업주	(우선 지원 대상) 인수인계 기간 월 120만 원(최대 2개월), 채용 기간 월 60만 원 지원 (대규모 기업) 월 30만 원(최대 2개월), 채용 기간 월 30만 원 지원

주 1) 제도 구분은 고용노동부, (2023a). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람상의 구분을 따름.

2) 2024년 9월 국회 본회의를 통과해 내년부터 개정 시행될 내용에 대해서는 개정 전후 내용을 모두 기술함.

출처: "모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람", 고용노동부, 2023a, pp. 5-6, p. 208; "육아지원 3법, 상습체벌 근절법 등 국회 본회의 통과", 고용노동부, 2024. 9. 26, 보도참고자료. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17104

3 나가며

사회적으로도 큰 반향을 가져왔던 2001년 모성보호관계법 전면 개정을 시작으로 관계법이 주요하게 개정된 배경과 쟁점, 그리고 변화된 사항을 시간의 흐름에 따라 살펴보았다.

경제활동이란 필요한 서비스와 재화를 얻기 위해 생산·분배·소비하는 일련의 기능적인 활동이다(KDI경제정보센터, n.d). 또한 사람들은 경제활동을 통해 성취감을 얻거나 삶의 만족감을 높이기도 해(박영신, 김의철, 2009; 이보람, 이정규, 2016) 우리의 삶에서 매우 중요한 의미를 차지한다. 우리나라에서 여성 근로자의 건강을 보호하고 안정된 일자리를 보장하기 위한 노력은 더디게 시작했으나 그만큼 압축적으로 이루어졌으며, 오늘날의 제도는 과거에 비해 매우 나아진 모습을 보이고 있다. 그러나 20여 년간 매해, 여러 차례 실시된 법률 수정과 보완이 방증하듯 여성 근로자의 모성보호를 위한 시행착오를 겪어 왔으며, 앞으로도 많은 지점에서 개선이 필요하다.

먼저 지속적인 대상자 확대를 통해 제도의 실효성이 담보되어야 한다. 출산전후휴가 및 육아휴직 제도를 중심으로 살펴본 김은정 외(2022) 연구에서도 대상자 확대를 통한 사각지대 해소가 가장 시급한 문제로 지적되었다. 모성보호를 위해 설계된 기존 제도 전반의 확장 과정을 살펴보면 대상자보다는 급여 수준이 확대되는 방향으로 개선이 이루어져 왔다. 이는 상대적으로 안정적인 고용 상태인

대상자와 불안정한 지위의 비대상자 간 격차를 더욱 심화시킬 수 있는데, 실제 기업체 규모에 따른 제도 사용률 차이가 이를 뒷받침한다(김은정 외, 2022; 통계청, 2023c). 모성보호제도의 실질적 사용 여건 조성을 위해 2023년부터 설치·운영 중인 모성보호신고센터의 보고 자료에서도 제도 사용의 거부 사례가 다수 보고되었는데, 전체 신고건 중 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 문제 다음으로 육아휴직 사용 방해 및 승인 거부, 육아기 근로시간 단축의 사용 방해 및 승인 거부 순으로 높은 신고 현황을 나타냈다(고용노동부, 2023b).

다음으로 지속가능한 제도 정착을 위해 기업 대상 지원 방안도 꾸준히 모색해야 한다. 2001년에 진행된 모성보호관계법 전면 개정은 기존에 사용자에게 부담시켰던 급여 비용의 일부를 사회화했다는 점에서도 주목을 받았다. 이후에도 고용보험법 일부개정을 꾸준히 진행하며 사회적 부담 수준을 늘려 왔으나, 휴가 및 휴직에 따른 업무 공백, 대체인력 지원에 대한 고려가 함께 이루어지지 않는다면 실제 현장에서의 제도 사용에 제약이 따를 것이다. 아직까지 중소기업, 특히 50인 미만 소규모 기업에서는 인력 확보 및 비용 문제로 난색을 표하고 있으며, 정부는 이에 대한 교육지책으로 중소기업의 모성보호제도 활용 현장 사례를 발표하기도 하였다(고용노동부, 2023c). 모성보호를 위한 급여 지원 규모 및 방식에 대한 적절성 평가와 더불어 대체인력 채용 지원, 육아휴직 동료 업무 분담에 따른 지원금 제도 등 업무 공백 대응 정책들에 대한 실

효성 평가를 근거로 한 종합적인 제도 개선이 이루어져야 한다.

마지막으로 모성보호에 대한 용어를 수정하고 개념을 재정립할 필요가 있다. 우리나라의 모성보호 정책은 임신이 가능한 여성의 건강을 보호하는 정책이면서 동시에 여성의 노동권, 부모 됨, 자녀 양육의 권리까지를 포함하는 매우 포괄적인 정책이다. 그러나 모성이라는 단어는 자칫 임신부와 가임기 여성에게 한정된 정책이라는 인식을 주며, 정책 대상과 범위를 이해하는 데 혼란을 가져다준다(김인희, 2019). 법에서 다루지고 있는 모성보호에 대한 의무와 권리는 성별과는 무관하게 보편적으로 적용되어야 한다. 그러나 현재의 용어는 남성을 비가시화하고 보호 대상에서 배제하는 한편 여성만의 일로 오인하는 문제를 유발할 수 있다(김인희, 2019, 신종각 외, 2019). 관련 제도 중 가장 보편적으로 사용되는 육아휴직의 경우 남성 육아휴직 사용자가 과거에 비해 많이 늘었으나 여성에 비해서는 여전히 매우 낮은 수준이다. 또한 2021년 출산휴가를 사용한 여성은 전년 대비 증가한 반면 배우자 출산휴가를 사용한 남성은 오히려 감소한 것으로 확인돼 남녀 간 제도 사용에 여전히 차이를 보이고 있었다(통계청, 2023c). 법에서 정하고 있는 궁극적인 목적을 달성하기 위해서는 전술한 기술적 정비와 더불어 주요 개념을 재정립하는 작업이 함께 이루어져야 한다. ㉞

참고문헌

- 고용노동부. (2006a). **개정 모성보호관련법령 등 시행지침**. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do;jsessionid=S6h7qWw1XvRTNg8Vh1WZtLkQo31Uoq5lNruIHpH17l9P1Y3oM5BpY0lLtKashFd.moel_was_outside_servlet_www2?bbs_seq=7410
- 고용노동부. (2006b). **근로기준법 신규 조문 대비표**. https://moel.go.kr/info/lawinfo/revision/view.do?bbs_seq=6952
- 고용노동부. (2008). **2008년 6월 22일부터 남녀고용평등법이 이렇게 달라집니다**. https://www.moel.go.kr/local/uijeongbu/common/downloadFile.do?file_seq=21171260646&bbs_seq=1213756519051&bbs_id=LOCAL1
- 고용노동부. (2011a). **근로기준법 일부 개정 법률(안) 주요 개정 내용** [설명자료]. https://moel.go.kr/info/lawinfo/revision/view.do?bbs_seq=1328161856283
- 고용노동부. (2011b). **남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부 개정 법률(안) 주요 개정 내용** [설명자료]. https://moel.go.kr/info/lawinfo/revision/view.do?bbs_seq=1328161856283
- 고용노동부. (2023a). **모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람**. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20230300550
- 고용노동부. (2023b. 10. 30.). **모성보호 신고센터가 권리구제를 도와드립니다** [보도자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15738
- 고용노동부. (2023c. 11. 12.). **일하는 부모의 육아휴직**

- 등 모성보호제도 사용 활성화를 위한 제도 개편 추진 - 소규모 기업 육아휴직 활용 현장사례 공유 -. [보도자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15796
- 고용노동부. (2024. 9. 26.) **육아지원 3법, 상습체불 근절법 등 국회 본회의 통과** [보도참고자료]. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17104
- 고용노동부. (n.d.) **근로기준법 일부개정법률(제9038호)**. https://moel.go.kr/info/lawinfo/revision/view.do?bbs_seq=1207183493276
- 국가통계포털. (2022). **경력단절 당시의 일자리를 그만둘 당시 일을 계속할 수 있었는데 그만둔 것인지 여부**. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOGE_3036200331&conn_path=I3
- 김난주. (2016). 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. **산업관계연구**, 26(2), 1-27.
- 김은정, 임지영, 박종서, 박명호, 노호창. (2022). **출산전 후휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구**. 한국보건사회연구원.
- 김인희. (2019). '모성'에 대한 법의 이해와 모성보호에 대한 고찰. **사회보장법연구**, 8(2), 59-101.
- 김재은. (2024. 9. 19.). "배우자 출산휴가 기간 확대"… '모성보호 3법' 환노위 통과. **법조신문**. <https://news.koreanbar.or.kr/news/articleView.html?idxno=31538>
- 박영신, 김의철. (2009). 심리적, 관계적, 경제적 자원: 한국인의 행복에 어떠한 영향을 미치는가? **한국심리학회지: 사회문제**, 15(1), 95-132.
- 백문흠. (2001). 모성보호관계법령 해설. **법제**, 71-79.
- 법제처. (2019. 12. 26.). 2020년 상반기 시행되는 주요 법령을 소개합니다-‘남녀고용평등법’ 등 총 456개 법령 시행- [보도자료]. https://www.moel.go.kr/board.es?mid=a10501000000&bid=0048&list_no=89932&act=view&nPage=1
- 법제처. (n.d.a.) **근로기준법** [시행 1997. 3. 13. 법률 제 5309호, 1997. 3. 13. 제정]. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=53681&ancYd=19970313&ancNo=05309&efYd=19970313&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.b.) **남녀고용평등법** [시행 1998. 4. 1. 법률 제3989호, 1987. 12. 4. 제정]. <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=2267&ancYd=19871204&ancNo=03989&efYd=19880401&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.c.) **고용보험법** [시행 1995. 5. 1. 법률 제4826호, 1994. 12. 22. 제정]. <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=2267&ancYd=19871204&ancNo=03989&efYd=19880401&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.d.) **고용보험법** [시행 1995. 5. 1. 법률 제4826호, 1994. 12. 22. 제정]. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=60881&ancYd=19941222&ancNo=04826&efYd=19950501&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.e.) **근로기준법** [시행 2001. 11. 1. 법률 제6507호, 2001. 8. 14. 일부개정]. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=53682&ancYd=20010814&ancNo=06507&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&>

- chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000
 법제처. (n.d.f). **남녀고용평등법** [시행 2001. 11. 1. 법률 제6508호, 2001. 8. 14. 전부개정]. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=55008&ancYd=20010814&ancNo=06508&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.g). **고용보험법** [시행 2001. 11. 1. 법률 제6509호, 2001. 8. 14. 일부개정]. <https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=61154&ancYd=20010814&ancNo=06509&efYd=20011101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 법제처. (n.d.h). **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률** [시행 2008. 6. 22. 법률 제8781호, 2007. 12. 21. 일부개정]. <https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=81888&ancYd=20071221&ancNo=08781&efYd=20080622&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>
- 신민정, 손현수. (2024. 9. 27.). **맞벌이 육아휴직 3년으로...배우자 출산휴가도 20일로 확대 '모성보호 3법' 국회 통과. 한겨레**. https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1159960.html
- 신종각, 안준기, 전재식, 오세미, 최재현. (2019). **고용노동부 모성보호육아지원 사업의 수급실태 조사 및 추계방법론 연구**. 국회예산정책처, 한국고용정보원.
- 은기수. (2018). 한국 여성의 경제활동참여와 경력단절. **한국인구학**, 41(2), 117-150.
- 이보람, 이정규. (2016). 노인의 생활만족에 대한 사회적 참여와 경제적 참여의 효과 비교. **노인복지연구**, 71(2), 351-377.
- 장지연. (2004). 모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권 -2001년 '모성보호3법' 개정과정을 중심으로-. **여성연구**, 1(66), 5-40.
- 정성미. (2006). 여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석. **노동리뷰, 통권 제15호**, 39-50.
- 통계청. (2020). **혼인상태별 경제활동인구(성별)**. 통계청. https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_1EA0410R&conn_path=I3
- 통계청. (2023a). **경제활동인구조사**[데이터세트], 마이 크로데이터 통합서비스. https://mdis.kostat.go.kr/dwnSvc/ofrSurvSearch.do?curMenuNo=UI_POR_P9240
- 통계청. (2023b). **활동상태별 비경제활동인구**. 통계청. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE5010S&conn_path=I3
- 통계청. (2023c. 12. 20.). **2022년 육아휴직통계 결과 (잠정)**. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=11814&act=view&list_no=428557&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814
- KDI경제정보센터. (n.d.). **경제체제와 제도-경제활동**. <https://eiec.kdi.re.kr/material/conceptList.do?depth01=00002000010000100002&idx=24>

Current Status and Challenges of Maternity Protection Policies: Implications for Female Workers and Beyond

Choi, Jihee

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

Life events such as marriage, childbirth, and parenting, which women experience throughout their lives, exert a direct effect on their labor market participation. I examined the past twenty years of amendments to laws concerning maternity protection to identify the causes of women’s career interruptions, their tendency to accept lower-quality jobs after such interruptions, and the challenges married women face in balancing family and work. I also sought to identify key areas needing policy interventions. Although there have been speedy enhancements in maternal protection programs following the broad-scale amendments made to relevant laws in 2001, these improvements primarily represent an expansion of benefit levels, not of the target population, leaving the gap between workers eligible for support and those ineligible unfilled. Stable support measures are needed to help employers effectively manage workforce coverage during employees’ childbirth or childcare leave. In addition, the term “maternity protection” should be revised to foster recognition—legal, institutional, and social—that the issues covered by maternity protection laws extend beyond maternity protection proper and are relevant to more than just women.