내일을 여는 국민의 국회

입법영향분석보고서

2020.12.

제49호

적극적 고용개선조치의 입법영향분석

국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

입법영향분석보고서 제49호

적극적 고용개선조치의 입법영향분석

전윤정(보건복지여성팀 입법조사관)

2020. 12. 31.

국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

NARS

입법영향분석보고서는 국회에서 제·개정된 후 일정기간이 지난 주요 법률의 입법영향을 분석하는 보고서입니다. 이 보고서가 더 좋은 법률을 만드는 토대가 되고 입법에 대한 국민의 이해를 높이는데 기여하기를 기대합니다.

이 보고서는 「국회법」제22조의3 및 「국회입법조사처법」제3조에 따라 국회의원의 의정활동을 지원하기 위하여, 국회입법조사처 보고서 심의절차를 거쳐 발간(2020. 12. 31.)되었습니다.

요 약

현재, 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하, 「남녀고용평등법」)제4절 적극적 고용개선조치에서는 여성고용률 또는 여성관리자율이 동종산업·유사규모 평균의 70%에 미달하는 기업에 대하여 여성고용제고 및 여성인력활용을 지원하도록 하고 있다. 이러한 적극적 고용개선조치의 의무 적용대상으로는 1) 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주, 2)「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관, 3)「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사, 제76조에 따른 지방공단, 4) 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단) 이 해당된다.

이 연구는 2006년 처음 도입된 적극적고용개선조치(Affirmative Action, 이하 AA)의 해당 입법이 사업 목적에 부합하는지, AA가 여성 고용/관리자 기용을 증가시키는 효과가 있었는지에 대해 평가하고자 한다. 구체적으로 첫째, AA가 사업목적에 부합하게 여성을 현저히 적게 고용하였거나, 여성 관리자 비율이 낮은 기업의 여성 고용/관리자 기용을 증가시키는 효과가 있었는지, 어느 부문, 어떤 산업에 더 효과가 있었는지 정량적 평가 둘째, 여성고용과 여성관리자 비중에 대한 분석과 함께 여성고용지표 측면에서의 평가, 셋째, 그 외 AA대상기업 미이행 사업주에 대한 명단공개, 우수기업에 대한 포상 등의 정책수단 등이 어느 정도 효과가 있는지 등을 분석해보고자 한다.

이를 위해 고용노동부에서 제출한 적극적 고용개선조치의 행정통계와 AA대상기업 원자료를 활용하여 시계열분석 등 통계적 분석을 시행하였다. 분석결과는 다음과 같다.

우선, AA제도는 「남녀고용평등법」 개정으로 2006년 3월 총 546개사 대상 기업의 남녀근로자현황에 대한 서류제출을 시작으로 2019년 총2,442개사(공공339개사, 지방공사·공단 151개사, 민간 1,952개사)로 4.47배 늘어났고 제도의 확장이 일

어났다. AA대상기업 전체 여성근로자비율은 2006년 30.77%에서 2019년 38.41%로 7.64%증가하였고, 여성관리자비율은 2006년 10.22%에서 2019년 21.13%로 10.91% 2배 가량 증가하였다. 여성고용률에 비해 여성관리자율의 증가가 큰 폭으로 나타났다.

둘째, 2010~2019년까지 적극적 고용개선조치에 대한 기술통계를 활용하여 시계열 추이를 분석한 결과, 전체적인 여성고용비율의 증가, 여성관리자 비율 변화에 영향을 미친 것으로 분석되었다. 기술통계에 따른 AA대상기업의 여성근로자비율은 2010년 34.12%에서 2019년 37.38%로 여성관리자비율은 2010년 15.09%에서 2019년 19.76%로 상승하는 추이를 보였다. 2010~2019년 사이 평균 증가율은 0.36%였다. 여성관리자 비율 역시 지속적으로 증가하는 추이를 보였고, 2010~2019년 평균증가율은 0.57%로 여성 근로자비율보다 큰 폭으로 증가하였다. 이러한 수치를 로버스트하게 확인하기 위해 통계적 검증 등을 실시한 결과 여성고용 변동추이와 여성관리자 비율의 증가추이는 서로 독립적인 것으로 나타났다. 따라서, 여성관리자비율의 증가가 단순히 여성고용의 증가로 인해 동반된 효과라기보다는 적극적 고용개선조치에서 명시하고 있는 동종업종의 70% 기준을 맞추기 위한 정책적 효과로 해석할 수 있다.

세부적으로 전체 여성고용비율은 기업규모별로는 1,000인 이상 기업에서 증가율이 크게 나타났고, 공공기관이 민간기업보다 큰 증가율을 보였고, 여성관리자 비율은 1,000인 이상 기업, 민간기업에서 다소 증가하는 패턴을 보였다. 산업별로 보았을 때 보건업 및 사회복지서비스업, 음식점업, 사업지원서비스업 등에 여성고용이 집중되어 있고, 직업 및 직종의 분리 현상이 두드러지게 나타나고 있었다. 2018년 기준 여성고용률 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(72.0%), △ 음식점업(64.2%), △ 경공업2(55.4%), △ 사업지원서비스업(53.2%), △도매 및 소매업(52.4%) 순이었고, 여성관리자율 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(53.1%), △ 음식점업(48.3%), △ 사업지원서비스업(34.3%),

△ 항공운수업(30.9%), △ 교육서비스업(29.2%) 순이었다.

한편, 여성관리자에 대한 전반적인 비율은 동종업계의 70%라는 기준을 설정해 놓았기 때문에, 일정정도의 비율을 유지하며 증가하는 추이에 있지만, 임원급에서의 비율은 여전히 매우 적은 것으로 나타나고 있다. 2019년 AA 대상 1000인 이상 사업장의 여성임원 비율은 9.90%, 1000인 미만은 9.87%임. 2019년 전면 확대된 지방공사및지방공단의 여성임원 비율은 4% 미만으로 공공기관과 민간기업의 절반 수준에도 미치지 못하고 있다.

셋째, 여기에 AA제도의 종합적 여성고용평가 지표에 대한 시계열 추세를 분석한 결과에서는 뚜렷한 증가, 감소의 패턴이 나타나지 않았다. 다만, AA제도의 종합적인 여성고용 영향을 관찰, 분석하기 위해서는 보다 장기적인 관찰과 분석, 데이터교차 검증 등이 필요함을 확인하였다.

이 같은 분석 결과에 따라 현 AA제도의 한계와 정책개선 방안을 도출하였다. 그동안 AA제도가 여성고용과 관리자 비율의 70%라는 정량적 수준에 대한 데이터 수집과 비율 증가 등에 정책수단이 집중되어 그 긍정적 효과를 확인할 수 있었지만 그 외 여성고용의 다른 측면, 신규채용, 퇴직, 임금격차, 일가정양립 등에서의 여성고용실태 파악과 개선, 긍정적 효과를 도모하기 위한 제도의 실질화를 위한 정책개선방안을 모색할 필요가 있다.

따라서 이후, 여성고용과 여성관리자 기준에 대한 정량적 기준을 넘어선 질적 기준까지 파악하고 이를 개선시키기 위한 다양한 정책적 보완이 필요하다. 즉, 여성고용을 제고하고 유지, 확대시키는 중요한 부문인 고용안정, 고용형태, 임금, 일·가정양립, 여성근속 등에 대한 평가 기준을 추가하고 제도시행에 대한 정성평가를 도입하는 등 전반적인 여성고용환경과 조건의 개선, AA제도의 실효성 확보와 내실화를 추구하는 등의 적극적인 대책이 요구된다.

차 례

□ 요 약

Ⅰ. 입법영향분석의 배경과 필요성 / 1

1. 분석대상 법률의 개관 ····· 1
가. 분석대상 법률 ····· 1
나. 입법배경 및 목적 ····· 4

2. 입법영향분석의 필요성 ····· 6
가. AA 제도의 개요 ····· 6
나. 분석의 필요성 ····· 9

3. 자료와 분석방법 ····· 11
가. 자료소개 ····· 11
나. 분석방법 ····· 12

Ⅱ. 관계부처 및 이해관계자 의견 / 15

1. 의견조회 절차 및 방법 ····· 15

2. 관계부처 및 이해관계자 의견 ····· 16

Ⅲ. 입법영향분석 / 21

1. 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA) 시행 현황 ····· 21
가. AA 대상기업 증가 ····· 21
나. 여성근로자비율 및 여성관리자비율 증가 ····· 25

2. 여성고용 및 여성관리자 비중 영향 평가 ····· 28
가. 여성고용 및 여성관리자 비중 영향 평가 ····· 28
나. 기업 분류별 여성고용과 여성관리자 비중 영향 평가 ····· 35

3. AA제도 여성고용 영향 평가 ····· 49
가. AA제도 여성고용 영향 평가 방법 ····· 49
나. AA제도의 여성고용 영향 평가 결과 ····· 52

4. 그 밖의 영향 분석 ····· 58

Ⅳ. 정책 개선과제 / 60

Ⅴ. 결론 / 62

□ 참 고 문 헌

표 차 례

[표 1] AA사업장 여성근로자비율 및 여성관리자 비율 증가추이 ····· 30
[표 2] AA대상 기업 여성임금근자수와 여성관리자수(2010~2019년) ····· 38
[표 3] 산업별 AA기업 여성고용률 평균(위), 여성 관리자비율(아래) 평균 현황 42
[표 4] 2019 형태별/직급별 여성고용비율 (AA 대상사업장) ····· 46
[표 5] 여성고용평가 지표 구성 및 사례 ····· 50
[표 6] AA제도 여성고용평가 지표 구성 ····· 52
[표 7] AA대상기업 미이행 명단 현황 ····· 59

그 림 차 례

[그림 1] 적극적 고용조치 시행 프로세스 ····· 7
[그림 2] AA대상기업 변화 추이 ····· 22
[그림 3] 규모별 AA 대상 공공기관 및 지방공공기관 추이 ····· 23
[그림 4] 규모별 AA대상 민간기업 추이 ····· 24
[그림 5] AA대상기업 여성근로자비율 및 여성관리자율 추이 ····· 25
[그림 6] 여성근로자 비중 변화추이 ····· 26
[그림 7] 여성관리자 비중 변화추이 ····· 27
[그림 8] AA 여성근로자/여성관리자 비율과 증가율 추이 ····· 29
[그림 9] 여성근로자비율 및 증가율추이 ····· 31
[그림 10] 여성관리자비율 및 증가율추이 ····· 32
[그림 11] 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율 P값 비교 ····· 34
[그림 12] AA사업장 기업규모별 여성고용율 ····· 35
[그림 13] AA 기업 규모별 여성관리자비율 ····· 36
[그림 14] 기업 부문별 여성고용비율, 2010~2019년 ····· 39
[그림 15] 기업 부문별 여성관리자비율, 2010~2019년 ····· 41
[그림 16] 2019년 AA 대상 사업장 여성고용률 ····· 47
[그림 17] AA제도 여성고용평가 추세선, 2010~2018년 ····· 53
[그림 18] 기업부문별 여성 신규채용 비율, 2010~2018년 ····· 55
[그림 19] 전체 여성퇴직자 비중, 2010~2018년 ····· 56
[그림 20] 여성근속비율, 2010~2018년 ····· 57

Ⅰ. 입법영향분석의 배경과 필요성

1. 분석대상 법률의 개관

가. 분석대상 법률

□ 본 입법영향분석의 대상 법률은「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하, 「남녀고용평등법」)제4절(제17조의3~제17조의9)임

□ "적극적 고용개선조치"란 "현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성(性)을 우대하는 조치"를 말함(「남녀고용평등법」제2조제3호)

○ 법률 제17조의3내지 제17조의9까지 규정된 적극적 고용개선조치는 아래와 같이 구성되어 있음

○ 「남녀고용평등과 일가정양립지원 관한 법률」중 제4절 적극적 고용개선조치 조항
- 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립 · 제출 등)
- 제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등)
- 제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표)
- 제17조의6(시행계획 등의 게시)
- 제17조의7(적극적 고용개선조치에 관한 협조)
- 제17조의8(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의)
- 제17조의9(적극적 고용개선조치의 조사 · 연구 등)

○ 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등)에서는 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별 고용노동부령의 고용 기준에 미달하는 사업주에 대해 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출하도록 하고 있음

제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립 · 제출 등) ① 고용노동부장관은 다

음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별 · 규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 공공기관 · 단체의 장
2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별 · 직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별 · 직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

□ 「남녀고용평등법」에 따라 적극적 고용개선조치 대상사업장으로 확정 되면 4월 말까지 전년도의 '직종별 · 직급별 남녀근로자 현황 보고서'를 고용노동부에 제출하여야 함

○ 해당 사업주는 매년 고용노동부장관에게 이행실적을 제출해야하고, 고용노동부장관은 제출된 이행실적을 평가하여 우수한 기업에게 표창, 행정적·재정적 지원을 하고 부진한 사업주에게는 이행을 촉구할 수 있음

제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 제17조의3제1항 및 제3항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.
③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 "적극적 고용개선조치 우수기업"이라 한다)에 표창을 할 수 있다.
④ 국가와 지방자치단체는 적극적 고용개선조치 우수기업에 행정적 · 재정적 지원을 할 수 있다.
⑤ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.
⑥ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.
⑦ 제1항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제2항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

○ 또한 적극적 고용개선조치를 강제하기 위하여 고용노동부장관은 사업주가 3회 연속으로 적극적 고용개선조치를 미이행한 때에는 명단을 공표하도록 하고 있음

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망 · 기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준 · 내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 입법배경 및 목적

(1) 입법배경

□ 우리나라는 오랫동안 OECD국가 중에서 저조한 여성고용률, 남녀간의 큰 임금격차, 뚜렷한 여성의 경력단절 현상, 미진한 정치 대표성 등 여성의 경제적·사회적 참여가 낮은 수준에 머물러 있고 다수의 여성이 비경제활동인구에 속함

□ 따라서 고용 차별을 시정하고, 평등실현을 위해 여성 경제활동 촉진을 위한 제도 도입 논의가 이루어졌음[1)]

○ 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA)는 1989년 「남녀고용평등법」에서 처음 언급됨

- 당시 구조적 성차별을 해소하기 위한 여성우대조치는 차별로 볼 수 없다는 내용이 들어감

○ 1996년 AA의 한 유형인 공무원채용목표제가 도입되었고 2004년에는 공기업과 정부투자기관에 적극적 조치를 시행함

□ 한편, 2000년대 초반 노무현 정부는 고용차별을 금지하는 포괄적인 법을 제정하고(가칭, 「고용평등 촉진에 관한 법률」) 여기에 AA제도를 도입하고자 하였음[2)]

○ 「고용평등 촉진에 관한 법률」은 합의에 이르지 못하였고 「남녀고용평등법」에 "적극적 개선 조치"가 규정됨

---

1) 김향아·성혜진, 「기업의 여성인력활용현황과 영향요인- 적극적 고용개선조치 시행에 따른 고용현황 보고 결과 분석」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2006.

2) 유정미, 「적극적 고용개선조치(AA) 정책형성과정에 나타난 성평등 가치의 희석」, 『한국여성학』, 2012.

(나) 입법목적

□ 적극적 '차별시정조치'를 통해 기업 내 여성 고용 및 차별, 승진차별을 최소화하여 여성 경제활동을 증진하는 것임

○ 구체적으로 노동부는 "저출산·고령화 사회로의 진전에 따라 여성인력의 적극적 활용이 중요한 정책과제로 대두되고 있는 반면, 각종 성차별적 인식과 관행으로 여성의 경제활동 참가율이 저조한 실정을 개선하기 위해여 적극적 고용개선조치의 도입 근거를 마련...."(노동부, 2005.11.「남녀고용평등법 일부개정법률안」 제안이유 및 주요 내용)한다고 언급함

- 또한 당시 노동부 장관은 이 법률의 제정 이유로 "저출산·고령화 사회로의 진전에 따라 여성인력의 적극적인 활용을 위하여 사업주에게 고용평등계획을 수립하고 시행하게 하는 등 적극적 고용개선 조치의 도입" 필요성을 제시함[3)]

3) 국회사무처,「제256회 국회(정기회) 환경노동위원회 회의록 제10호」, 2005.11.24. P.23.

2. 입법영향분석의 필요성

가. AA 제도의 개요

(1) AA 제도 연혁 및 적용대상

□ AA는 「남녀고용평등법」에 의거하여 2006년 3월부터 시행됨

○ 원래 적극적 고용개선조치란 미국의 인종, 종교, 성별 및 국적에 기초한 차별을 금지하고 차별적 지위에 있는 소수집단에게 고용평등을 보장하기 위한 "AA"(적극적 차별시정조치)을 고용부문에 적용한 개념임[4)]

○ 고용노동부에 따르면 적극적 고용개선조치 사업은 "동종산업 유사규모 기업들을 비교, 평가하여 여성을 현저히 적게 고용하였거나 여성 관리자 비율이 낮은 기업에 대하여 간접차별의 징후가 있다고 보고, 개선방안을 찾아 시행할 것을 요구하는 제도"[5)]로 정의함

□ AA제도 연혁

○ 2006년 3월 도입시에는 1,000인 이상의 기업 및 공공기관을 대상으로 실시

○ 2008년 3월부터 상시근로자 500인 이상의 기업 및 공공기관(공공기관의 경우 50인 이상)으로 대상을 확대함

○ 2013년 5월 전체 공공기관으로 확대 적용함

○ 2015년 여성고용비율을 60%에서 70%로 상향조정하고 부진기업에 대한 명단 공표 등의 조치를 추가함

○ 2018년 300인 이상 지방공사 및 공단으로 대상을 확대함

---

4) 장지연·조준모·이주희·조용만·신동균·성상현·부가청·김향아, 「노동시장 차별과 적극적 고용개선조치」, 한국노동연구원, 2006.

5) 고용노동부홈페이지, http://www.moel.go.kr

○ 2019년 300인 미만 지방공사 및 공단, 300인 이상 공시대상(독점거래기업 등) 기업 집단 확대 적용

□ AA제도 의무 적용대상

○ 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주

○ 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관

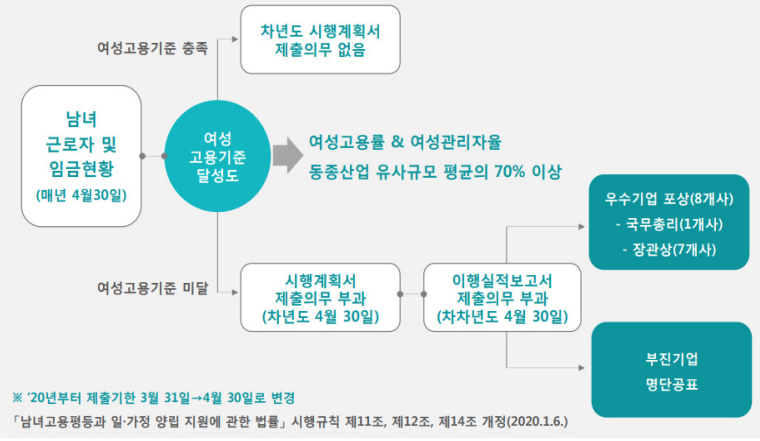
○ 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사, 제76조에 따른 지방공단

○ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단)

(2) AA 제도 운영 개요

□ 적극적 고용개선조치는 3개년에 걸쳐, '1. 남녀근로자 및 임금현황 파악 및 평균 고용수준 분석 - 2. 평균치 70% 미만 사업장에 대해 이행계획서 제출 - 3. 이행관리 및 미이행 사업장 대상 명단공표' 의 단계 절차에 따라 추진되고 있음

[그림 1] 적극적 고용조치 시행 프로세스



자료: 고용노동부·노사발전재단, 『2020적극적 고용개선조치 사업 안내서-사업장용』, 2020.

○ 1. 정기보고: 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장은 남녀근로자 및 임금현황, 시행계획서, 이행실적보고서를 지방고용노동관서의 장에게 매년 4월 30일까지 제출함

- 직종은 관리자와 그 밖의 직종으로 분류하며, 직급은 1직급(임원급 이상), 2직급(과장급 이상), 3직급(과장급 미만)으로 분류 함

○ 2. 시행계획서 제출: 제출한 남녀근로자현황 분석 결과, 동종산업별·규모별 여성고용률 및 관리자율 평균의 70%(여성고용기준율)에 미달하는 경우 사업주에게 차년도 사업장의 여성고용, 여성친화적 조직문화 개선 및 고용관리 개선계획을 자발적으로 수립하는 시행계획서 제출 의무를 부과함

- 시행계획서 제출 내용

❖ 시행계획서 작성내용
· 1단계 남녀인력활용의 적정성 분석: 남녀인력활용수준, 신규채용, 관리직 승진, 이직률 및 근속연수
· 2단계 여성근로자 및 여성관리자 고용 목표: 단기, 중장기 고용목표 수립 및 설정근거
· 3단계 고용관리개선계획(일반 인사관리분야): 모집 및 채용, 인사평가 및 승진, 남녀근로자 간 임금격차, 교육훈련과 배치전환, 장기근속 및 이·퇴직의 현황, 영역별 문제 원인 분석 및 개선계획 수립
· 4단계 고용관리개선계획(일·가정 양립분야): 유연근무활성화, 육아돌봄지원, 임산·출산 근로자 보호 현황, 영역별 문제 원인 분석 및 개선계획 수립
· 5단계 특이사항: 경영상의 사유로 단기간 여성 고용이 어려운 경우(근로기준법 제 65조 임산부 등 사용금지 된 직종 대다수 차지하는 경우 등) 관련 사항기재 및 증빙서류 첨부

자료: 노사발전재단 국회입법조사처 제출자료, 2020.11.16.

○ 3. 이행실적보고서 제출: 시행계획서를 제출한 사업주는 이행실적보고서를 제출해야 함

- 이행실적보고서 제출 내용

❖ 이행실적보고서 작성내용
· 1단계 기업정보: 여성고용기준 미달 유형(여성고용, 여성관리자, 여성 고용 및 관리자) 확인
· 2단계 이행실적: 전년도 제출한 시행계획서의 목표 연계, 여성고용목표 실적인원 작성
· 3단계 제도개선 추진실적: 고용관리 개선계획 추진 실적(일반 인사관리분야, 일·가정양립분야) 달성수준, 미달성 원인 및 향후계획, 증빙자료 제출
· 4단계 특이사항: 경영상의 사유로 단기간 여성 고용이 어려운 경우(근로기준법 제 65조 임산부 등 사용금지 된 직종 대다수 차지하는 경우 등) 관련 사항기재 및 증빙서류 첨부

자료: 노사발전재단 국회입법조사처 제출자료, 2020.11.16.

○ 4. 우수기업 포상 및 미이행기업 명단공표: AA 우수기업에 대하여 매년 남녀고용평등 강조주간(5월)에 남녀고용평등 부문 포상하고, 3년 연속 여성고용기준에 미달하면서 당해연도 이행실적 평가결과 '이행촉구'를 받고도 이에 따르지 아니하는 사업주의 명단을 공표함

나. 분석의 필요성

□ 2006년 AA제도 시행 이후 14년이 지났고, 대상기업의 여성고용 현황자료가 지속적으로 확대 축적되어 왔으며, 해당 입법이 사업 목적에 부합하는지에 대해 실증적으로 분석할 필요가 있음

□ AA제도가 여성 고용/관리자 채용을 증가시켰는지 등 그 효과를 둘러싸고 긍정성, 불확정성, 기대이하 등의 평가가 갈리고 있음.[6] 이에 대해 다각적인 측면에서의 영향 분석을 통해 구체적인 제도개선방안을 도출할 필요가 있음

6) 성재민·최효미, 『적극적 고용개선제도 고용영향 평가 연구』, 한국노동연구원, 2015.

○ 첫째, AA가 여성을 현저히 적게 고용하였거나, 여성 관리자 비율이 낮은 기업의 여성 고용/관리자 기용을 증가시키는 효과가 있었는지, 어느 부문, 어떤 산업에 더 효과가 있었는지에 대한 정량적 평가가 필요함

○ 둘째, 적극적 고용개선조치는 법제정 이후 그 대상기업이 늘어났고, 기업의 이행기준(2015년 여성고용기준 60%→70%로 확대)등이 지속적으로 상향되었는데, 이러한 조치들이 전체 여성 고용/관리자 고용을 증가시켰는지 정량적 평가와 함께 영향분석이 필요함

○ 셋째, 현재 기업의 자발성적인 협조와 의무, 인센티브 등 기업의 참여를 위한 강제장치가 없으므로 제도유인 효과가 미흡하다는 점이 지속적으로 지적되고 있으므로 이에 대한 분석도 요구됨

○ 마지막으로 적극적 고용개선 조치의 효율성을 높이고 제도의 실효성을 확보하기 위해서는 여성고용에 대한 다양한 차원의 분석과 영향평가가 필요하다는 의견이 있음[7]. 여성고용평가 차원에서 추가적인 영향분석을 시도하고자 함

7) 이승협,「적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구」,『여성연구』, Vol.90 No.1, 2016.

3. 자료와 분석방법

가. 자료소개

□ 분석에 사용되는 자료

○ 2006년~2019년까지 고용노동부에 제출되는 적극적고용개선조치 행정 통계자료

○ 2010년~2019년까지 적극적고용개선조치 대상 기업별 원자료

□ 자료개요

○ 분석에 사용된 DB에는 AA대상기업의 행정통계자료와 AA대상기업의 원자료를 제출받아 사용함. 각 자료에 수록되어 있는 주요 내용은 다음과 같음

- AA대상기업 DB와 주요변수 소개

DB명	주요 변수 내용
고용노동부 AA 행정통계자료	AA대상기업, 여성고용자수, 여성관리자수, 여성고용 비율, 여성관리자비율, 여성신규채용비율, 여성퇴직비율, 여성근속비율, 여성임금 비율 등
AA 대상기업 DB	사업체명, 법인등록번호, 사업자등록번호, 신규/연속, 산업분류, 규모(1,000인이상/1,000인 미만), 전체상시근로자수, 상시근로자수(여성), 전체 관리자수, 관리자수(여성), 여성고용비율, 여성관리자비율, 직급별 여성고용율(1직급, 2직급, 3직급) 등

나. 분석방법

(1) 연구 질문

① AA의 도입 이후 이 제도의 운영 실태는 어떠한가? 제도가 적용된 기업에서 남녀 근로자, 특히 여성고용에 미친 양상은 어떠한가?

② AA제도의 효과(결과)는 나타나는가? 기업규모별, 성별, 직종별, 고용형태, 직급별 비율 등은 어떠한가? 각 차이는 어떻게 나타나는가?

③ AA제도의 전반적 여성고용 영향(효과)은 어떻게 나타나는가?

(2) 분석모델(Research design)

□ AA제도에 대해 가장 많이 이루어진 영향분석으로는 고용영향평가로서 주로 경제학, 사회학, 여성노동연구 등에서 이루어졌음

□ 여성고용과 관리자에 영향을 미치는 경제적, 사회적 요인은 무척 다양하지만, 그동안 이 제도의 영향을 분석한 기존연구에서는 다양한 방식으로 고용영향평가를 시행하고 있음

○ 그동안 고용영향을 분석하는 양적 방법으로 특정시기 고용효과의 요인, 변수, 사회경제적 특성 등을 파악하기 위해 횡단면 분석을 사용하는 방식과 제도의 장기적인 효과(Long and effect)와 특성을 살펴보는 종단 분석방식으로 나눌 수 있음

- 대표적인 이중차이모형분석, 요인분석, 회귀분석 등은 횡단면 분석에 해당하며, 패널자료분석, 시계열분석 등은 종단분석으로 분류할 수 있음

□ 이 연구에서는 AA제도의 장기적 효과(Long and effect)와 특성을 파악하기 위한 종단분석[8]을 함

8) 한광종, 『SPSS활용 미래예측과 시계열 분석』, 백산출판사, 2014.

○ 우선, 제도시행이후부터 제도의 실태와 현황을 구체적으로 파악하고자 함.

○ 다음으로 지난 10년간(2010년~2019년)의 영향을 정량적으로 평가하는데 중점을 두고 1차적으로 기술통계를 이용한 여성고용비중과 여성관리자 비율에 대한 시계열 분석을 시행하고, 2차 분석으로 AA제도 대상기업 DB에서 여성고용평가 지표를 집합적 수치화(Aggregated Data)화하여 영향평가를 시행함[9)]

□ 구체적으로 1차 분석은 기술통계를 이용하여 현재 측정할 수 있는 다양한 세부분야에서의 시계열 추세 분석을 활용하여 영향평가를 시행함

○ 고용노동부가 수집하고 있는 행정데이터를 이용할 경우 다음과 같은 장단점이 있음

- 장점으로는 AA제도가 시행된 이래 AA대상 기업자료로서 남녀근로자 현황을 수록하고 있는 전수자료임
- 다만, 행정통계가 기업의 자발적인 작성과 수기 등에 의존하여 불성실한 신고와 오류가 있을 수 있다는 지적이 있음[10)]
- 하지만 현재, AA대상 개별기업의 여성근로자 여성관리자, 임원현황을 구체적으로 파악할 수 있고, 2019년 이래로는 임금현황까지 파악할 수 있는 데이터가 수록되어 있고 현재까지 AA제도의 시행, 현황, 변화, 효과 등을 파악할 수 있는 가장 기본적이고 핵심적인 자료임

□ 다음 2차 분석으로 AA제도의 여성고용 지표를 집합적 수치화(Aggregated Data)하여 효과를 측정함

9) Shumway, R. H. & Stoffer, D. S. *Time Series Analysis and Its Application*, Springer, 2011.

10) 성재민·최효미, 『적극적 고용개선제도 고용영향 평가 연구』, 한국노동연구원, 2015.

○ 국제적으로 UN, ILO 등에서는 여성관련 고용지표를 기반으로 한 '고용평등', '양성평등'의 시각에서 관련 지표에 대한 논의가 이루어지고 있음

○ 여성관련 고용지표를 집합화하는 작업은 제도시행에 대한 효과를 다각도로 살펴본다는 측면에서 의미가 있을 것임

○ 여성고용 수준을 파악할 수 있는 것으로 제안되고 있는 지표는 일반적으로 고용평등, 고용안정성, 일·가정양립, 노동격차의 해소, 노사관계 등 현재 다양한 방식의 체계가 제안되고 있음[11)]

○ 하지만 이 연구에서는 AA제도로 수집된 데이터를 중심으로 하고, 국제적인 여성고용평가 지표에 관한 논의들을 참조하여 이승협(2016)의 AA제도효율성 측정을 위한 '여성고용지표'에 대한 제안[12)]을 바탕으로 지표체계를 구성하고자 함

- AA제도의 여성고용평가지표에 대한 기존논의와 지표 도출, 분석방법 등에 대한 내용은 이 글의 Ⅲ장 3절 여성고용 영향 평가(48쪽~ 51쪽)의 내용을 참조하기 바람

11) 강은영, 「고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축방안」, 『2017년 하반기 연구보고서』, 한국노동연구원, 2017.

12) 이승협, 「적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구」,『여성연구』, Vol.90 No.1, 한국여성정책연구원, 2016.

Ⅱ. 관계부처 및 이해관계자 의견

1. 의견조회 절차 및 방법

□ 관계부처 및 이해관계자

○ 관계부처로는 고용노동부, 여성가족부임

- 남녀고용평등법은 고용노동부, 여성가족부 공동소관의 법률이기 때문임

○ 관련 공공기관으로 노사발전재단이 있음

- 노사발전재단은 현재 고용노동부의 위탁을 받아 적극적 고용개선조치 관련 업무를 수행하고 있음

□ 관계부처 및 이해관계자의 의견 조회

○ 관계부처 의견조회는, 여성가족부, 고용노동부, 노사발전재단에 의뢰하였고 여성가족부, 노사발전재단으로부터 문서로 회신을 받았음

○ 고용노동부는 현재 노사발전재단이 적극적 고용개선조치 업무를 총괄하고 있고 각 기업의 노측과 사측의 내용을 조절, 완충하는 역할을 하고 있어 그 자료로 갈음하겠다는 의견을 밝힘[13)]

○ 의견조회 내용

1. 이 법률(조항)은 **입법목적에 부합하는가**?
2. 이 법률(조항)의 입법목적을 달성하기 위한 **입법·정책적 조치 (수단)는 효과적인가?**
3. 이 법률(조항)의 **입법목적이 어느 정도 달성**되었는가?
4. 이 법률(조항)의 **의도하지 않은 영향**이 있는가?

13) 고용노동부 여성고용정책과 담당자(044-202-7472)

2. 관계부처 및 이해관계자 의견[14)]

(1) 제도의 입법목적 부합성

□ 여성가족부

○ 해당 법률조항은 여성 고용확대 및 남녀고용평등을 제고하기 위한 대상 기업의 성별 근로자 현황 제출분석 및 개선 관리 등 '적극적 고용개선조치(AA)'의 구체적 사항을 규정하고 있으므로 입법목적에 부합함

□ 고용노동부 및 노사발전재단

○ AA제도는 여성의 고용 기회를 높여 양성 평등한 조직문화를 촉진하고, 여성고용의 양(고용률)과 질(관리자율)을 높이기 위해 사업장이 스스로 시행계획을 수립하고 실천하도록 하는 가장 확실한 제도임

○ 또한, 연구결과[15)]에 따르면 AA제도는 보호하려는 집단(여성)에 유리하게 작용하여 누적된 차별을 시정함으로써 노동시장에서의 형평성을 개선시키고, 이를 기반으로 국민경제 및 시장의 성과를 개선시키는 효과를 가져오는 것으로 평가받고 있음

○ 더불어 2020년부터 남녀근로자현황과 함께 전체 사업장으로부터 임금현황 자료를 제출하게 됨으로써 법률의 목적에 명시된 남녀고용평등을 실현하는데 더욱 실질적인 역할을 할 수 있을 것으로 판단됨

14) 여성가족부, 「국회입법조사처 제출자료」, 2020.11.16.와 노사발전재단, 「입법조사처 입법영향분석 제출자료」, 2020.11.16.

15) 김정진·김상준·임효창, 「적극적 고용개선조치와 고용형태공시제 통합운영방안 최종보고서」, 서울여자대학교·노사발전재단, 2018.12.26.

(2) 제도의 입법정책적 조치(수단)의 효과성

□ 여성가족부

○ 적극적 고용개선조치는 3개년에 걸쳐, ‘현황파악 및 평균 고용수준 분석 – 평균치 70% 미만 사업장에 대해 이행계획서 제출 – 이행관리 및 미이행 사업장 대상 명단공표’ 의 단계 절차에 따라 추진되고 있으며, 미이행 사업장 대상 명단공표, 우수기업에 대한 홍보 및 정부사업 가점 부여 등 제재·인센티브를 통해 제도 이행력을 확보 중

○ 다만, 현재 부진사업장 등을 평가하는 평균 여성고용비율의 경우 유사·동종업계만을 대상으로 기준이 산출되어 산업 간 여성고용비율 격차 해소에는 효과성이 다소 미흡한 측면이 있음

○ 이에, 업종 범위 확대 또는 여성고용비율 최소기준 마련, 부진 사업장에 대한 업종별 특성을 고려한 지원정책, 우수실적 사업장에 대한 인센티브 확대 등 성별 업종분리를 완화할 수 있는 대안 검토 필요

□ 노사발전재단

○ 남녀근로자 및 임금현황, 시행계획서, 이행실적보고서의 정기적인 제출 의무에 따라 대상 사업장은 매년 성별 간 고용현황과 제도 운영 현황에 대하여 자체적인 정기 점검 기회를 가짐으로써 고용상의 간접차별 징후와 개선사항을 파악할 수 있는 효과가 있음

○ 여성고용 및 관리자비율 기준 미달로 시행계획 수립 및 이행을 추진한 사업장 중 개선 노력과 이행실적이 우수한 사업장에게는 남녀고용평등 AA부문 우수기업 포상을 통해 지속적인 이행률 제고를 유도하고 우수사례를 전파하여 제도의 수용성을 높이는 효과가 있음

○ 2017년부터는 미이행 사업주 명단공표를 실시하고 지속적으로 패널티를 강화하여 대기업, 공공기관 등 사회적 책임이 큰 사업장들에 제도적 관심과 인식 변화를 이끌어 내는데 효과를 나타내고 있음

- 또한, 사회 전반적으로 고용상 성차별에 대한 관심이 크게 증가하여 명단공표 사업장에 대한 불매운동, 부정적 언론보도 등 실질적 불이익을 초래하는 사례도 나타나고 있어 보다 적극적인 여성고용환경 개선과 여성인력 활용 확대 방안을 모색하는 동기로 작용하는 점이 있음

(3) 법률의 입법목적 달성

□ 여성가족부

○ 적극적 고용개선조치 이행을 통해, 대상 기관의 평균 여성고용비율과 여성관리자 비율이 증가하고 있어 고용에 있어 남녀 평등한 기회보장 기반 강화에 기여함

○ 다만, 중소규모 이하 사업체에 취업자가 집중되어 있는 노동시장 여건 등을 고려하여 노동시장 전반의 남녀고용평등 수준을 제고하여 입법목적을 보다 효과적으로 달성하기 위해 AA 대상사업장 확대를 중장기적으로 지속 추진해 나갈 필요가 있음

□ 노사발전재단

○ 제도시행 당시 2006년 여성근로자 및 관리자 비율이 30.77%, 10.22%에서 2020년 여성근로자 및 관리자 비율이 37.69%, 20.92%로 ’06년에 비해 각각 6.29%p, 10.7%p 증가함

○ 2006년부터 2020년까지 제도 시행 이래로 2019년(AA대상기업 확대, 자료제출 시기의 변동등)을 제외하고 전체 대상 사업장의 여성고용률 및 관리자비율이 꾸준히 증가하여 실질적인 여성고용 확대에 영향을 미치고 있음을 알 수 있음

○ 한편, 기업의 여성신규채용 현황은 적극적 고용개선조치 대상 제출 의무가 있는 남녀근로자 현황 항목이 아닌 시행계획서의 항목으로, 여성고용 및 여성 관리자 평균 70% 미달 기업의 제출 대상이며, 기업의 자발적 기입을 원칙으로 함에 따라 검증된 데이터로 볼 수 없다는 의견이 있음

(4) 법률조항의 의도치 않은 영향 여부

□ 여성가족부

○ 적극적 고용개선조치는 기본적으로 기업의 자율적 이행에 기반한 제도로, 인사권 침해 등 소지는 적다고 보여지나, 제도의 이행력을 보다 강화하고 자율적 이행노력을 유도하기 위해 인센티브 등 관련 지원제재조치를 지속 내실화 해 나갈 필요는 있다고 보여짐

○ 하지만, 매년 근로자 및 임금현황 제출 등의 행정업무가 기업에 과도한 부담으로 인식될 여지가 있는 바 이를 완화하기 위한 일정수준 이상 우수 사업장에 대한 제출 유예 인센티브 제도 등의 방안도 검토할 필요가 있음

□ 노사발전재단

○ 사업장 문의응대, 사업설명회 등을 통한 인사담당자 질의답변, 기업지원서비스를 통해 발견되는 의도치 않은 영향에 대해 다음과 같이 응답함

- 업종 특성상 여성고용 확대가 어렵다는 문제 제기(건설업, 경비용역업 등)
  - → 심사 상 업종 특성을 고려할 수 있도록 시행계획서 및 이행실적보고서 서식 내 '특이사항' 서식을 마련하여 사업장이 경영상 단기간 여성고용비율을 개선하기 어려운 내용을 작성할 수 있도록 함

- 사업장 내부 여건(노조반대, 예산부족 등)으로 인하여 적극적인 개선이 어렵다는 문제 제기

• → 여성고용 및 관리자비율의 단기간 정량적 개선이 어려워 적극적인 개선이 어려운 경우 여성친화적인 조직문화 조성을 위해 난이도가 쉬운 과제(가족의 날 실시, 출산장려금 지급, 고충처리담당자 지정 등)부터 단계적으로 실행 가능한 개선과제를 도출할 수 있도록 시행계획 코칭서비스, 통합지원서비스(컨설팅), 업종·그룹별 AA 자문서비스 등 다양한 기업지원서비스를 제공하고 있음

- 여성 친화적·여성우대 정책 도입에 따른 남성역차별 문제 제기

• → AA제도는 성차별을 완화하기 위하여 잠정적으로 여성을 우대하는 제도이기 때문에 남성 역차별 문제가 제기될 우려가 있음. 하지만 법의 목적인 남녀고용평등을 촉진하기 위해 사업장이 자발적으로 단계적인 시행계획을 수립·이행하고, 남녀 모두 일하기 좋은 고용환경 조성을 위한 일·생활 균형 제도(남성육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도 등) 확대의 관점에서 기업지원서비스를 제공하고 있기 때문에 남성역차별 문제는 존재하지 않음

Ⅲ. 입법영향분석

1. 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA) 시행 현황

가. AA 대상기업 증가

□ AA는 「남녀고용평등법」 개정으로 2006년 3월 총 546개사(정부투자 14개사, 정부산하 93개사, 민간기업 439개사) 대상 기업의 남녀근로자현황에 대한 서류 제출을 시작으로 2019년 총2,442개사(공공339개사, 지방공사·공단 151개사, 민간 1,952개사)로 4.47배 확대되었음

□ AA 적용 대상 기업은 「남녀고용평등법」이 개정되면서 그 적용범위가 지속적으로 확대되었음

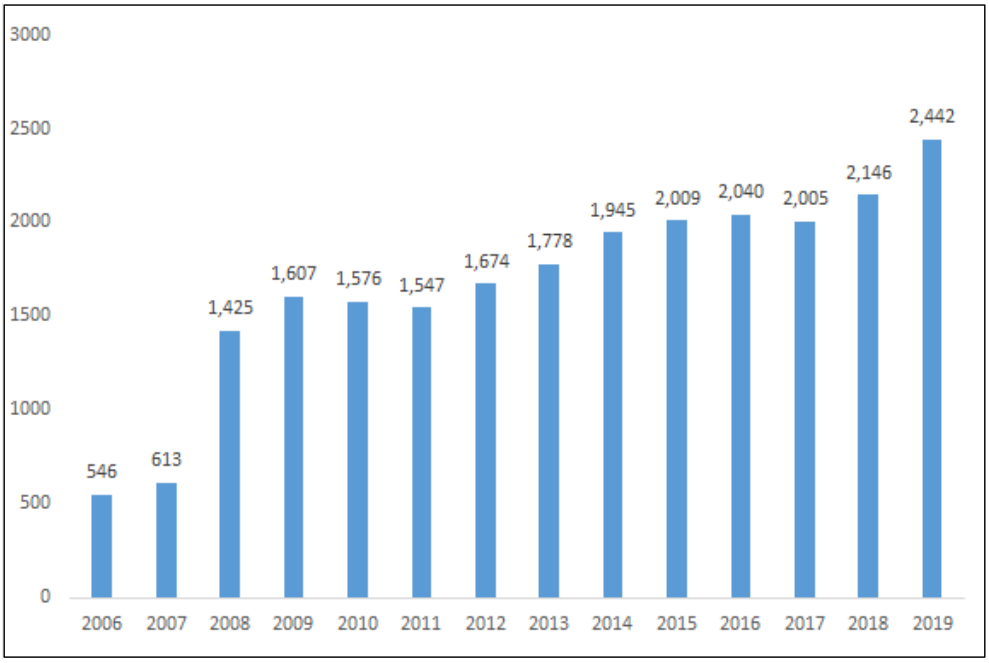
○ 2006년 정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 수 1,000인 이상 민간기업 대상으로 처음 시행되었다가, 2008년 상시근로자 수 500인 이상 민간기업 확대되었고 2013년 전체 공공기관, 2018년: 300인 이상 지방공사 및 지방공단까지 포함함

○ 2019년에는 300인 미만 지방공사 및 지방공단, 300인 이상 공시대상 기업집단 확대 적용함

□ AA적용 대상기업의 변화 추이는 구체적으로 다음 [그림 2]와 같음

[그림 2] AA대상기업 변화 추이

(단위: 개)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조

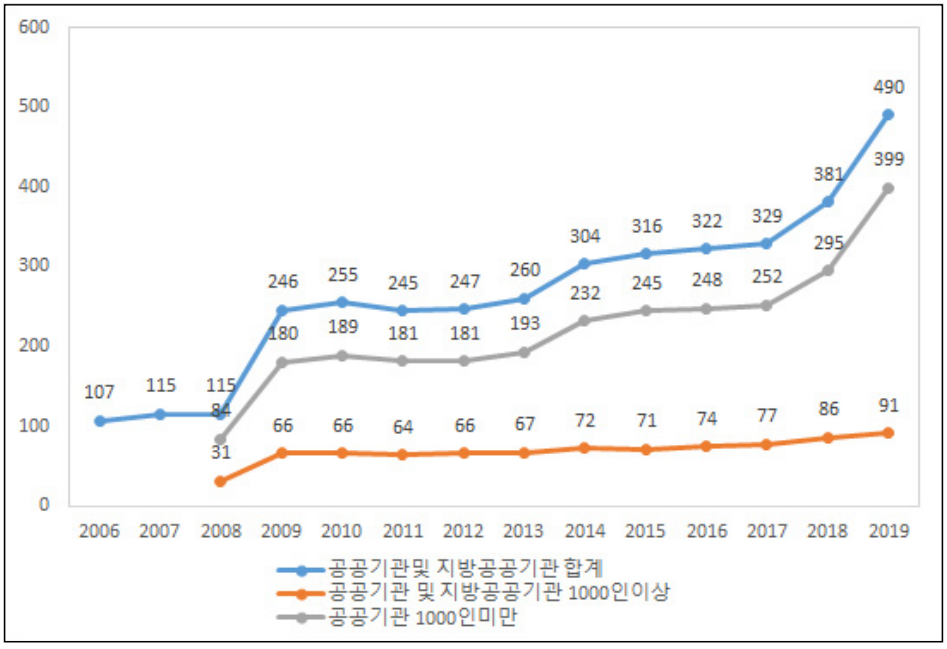
□ 공공기관의 추이를 살펴보면 총합계가 2006년 이후 총 107개사 2019년 490개사로 4.58배 가량 증가하였음. 공공기관의 추이와 규모별(1,000인 이상/미만)로 변화추이를 살펴보면 다음[그림 3]과 같음

○ 규모별로 1,000인 미만의 공공기관이 2008년 84개사에서 2019년 399개로 크게 증가하였는데, 「남녀고용평등법」개정으로 2013년 전체 공공기관으로 그 대상이 확대되고, 2018년에는 300인 이상 지방공사와 지방공단이 포함되는 등 그 대상이 지속적으로 확대되면서 증가추이도 크게 나타남

○ 1,000인 이상의 공공기관은 전체적으로 그 규모가 크지 않아 증가추이는 두드러지게 나타나지는 않음

[그림 3] 규모별 AA 대상 공공기관 및 지방공공기관 추이

(단위: 개)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

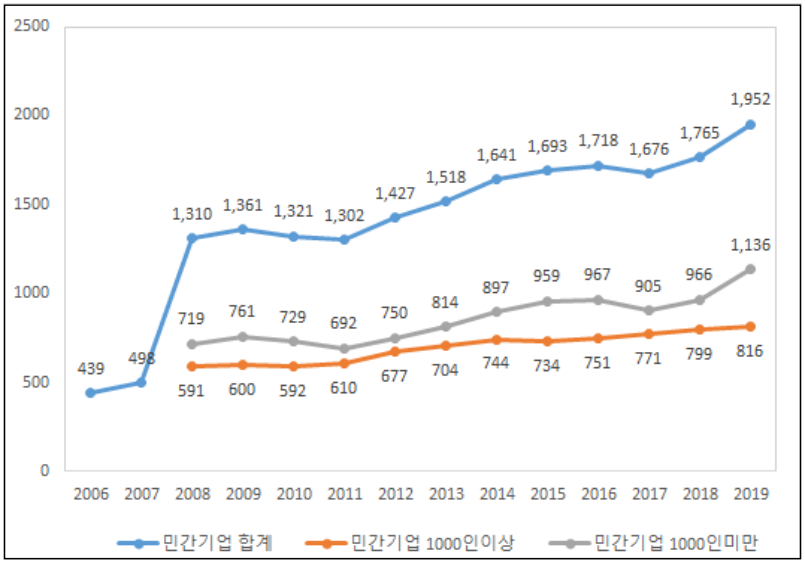
□ 민간기업의 추이를 살펴보면 총합계가 2006년 총 439개사에서 2019년 1,952개사로 4.45배 가량 증가하였음

○ 1,000인 이상 기업은 2008년 591개사에서 2019년 816개사로 270개사가 증가하였음

○ 1,000인 미만의 기업의 증가추이가 더 가파른데, 2008년 1,310개사에서 2019년 1,952개사로 642개사가 증가하였음

[그림 4] 규모별 AA대상 민간기업 추이

(단위: 개)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

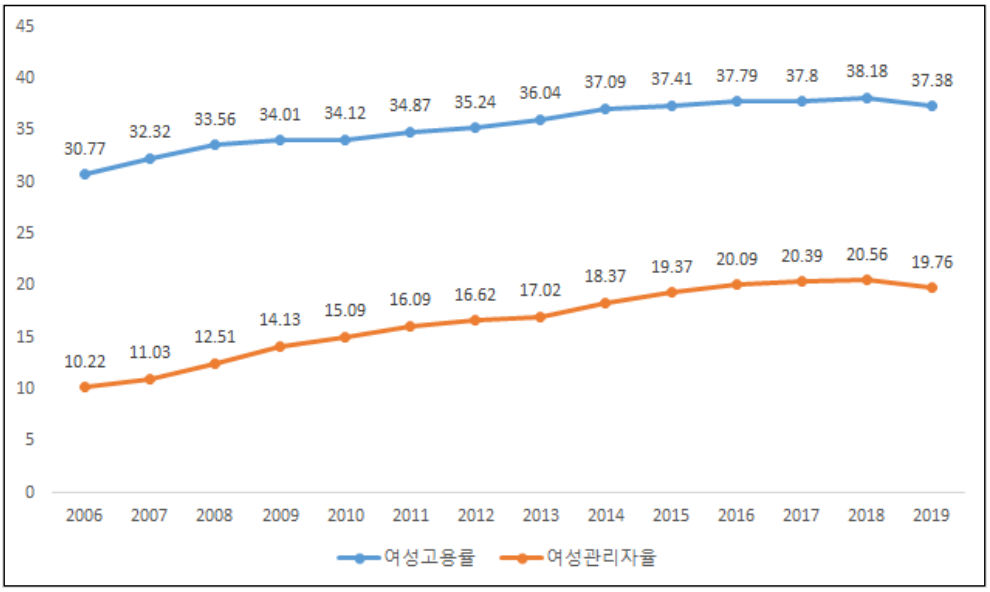
- 민간기업의 경우, 2006년 시행당시에는 상시 근로자 1,000인 이상기업을 대상으로 하다가 2008년 상시근로자 500인 이상으로 확대되었고, 2019년에는 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단)까지 그 범위가 추가되면서 그 수치가 반영되었음

나. 여성근로자비율 및 여성관리자비율 증가

□ 여성근로자비율은 2006년 30.77%에서 2019년 38.41%로 7.64%증가하였고, 여성관리자비율은 2006년 10.22%에서 2019년 21.13%로 10.91% 2배 가량 증가함

[그림 5] AA대상기업 여성근로자비율 및 여성관리자율 추이

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』각 년도 참조.

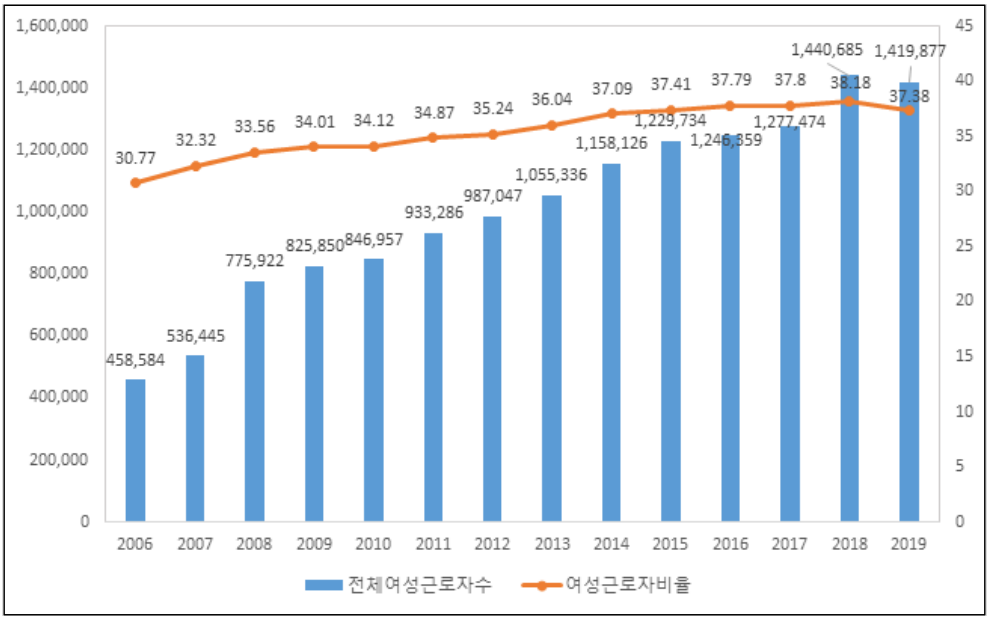
□ 2006년 제도 시행 이후, AA대상기업의 여성고용률과 여성관리자비율은 꾸준하게 증가한 것으로 나타남

○ 여성고용률에 비해 여성관리자율의 증가가 큰 폭으로 나타남

□ [그림 6]에서 대상기업의 여성근로자수는 대상기업에 확대됨에 따라 근로자수도 2006년 458,584명에서 2019년 1,419,877명으로 3.1배 가량 증가였음

[그림 6] 여성근로자 비중 변화추이

(단위: 명, %)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

○ 여성근로자수는 2006년 시행초기 458,584명으로 시작했다가 지속적으로 증가하여 2009년 825,850명, 2013년에는 1,055,336명으로 1백만명을 넘어섬

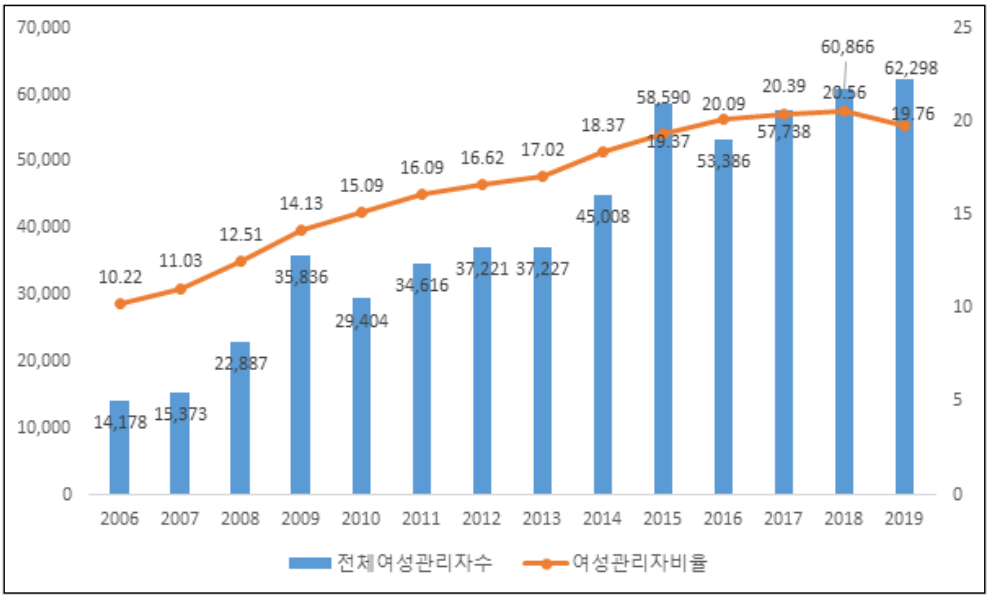
- 이후 지속적으로 늘어나 2017년 1,277,474명, 2019년에는 1,419,877명의 규모를 나타내고 있음

□ 여성관리자수의 경우, 2006년 14,178명에서 2019년 62,298명으로 증가하였고 그 증가폭은 4.39배로 여성근로자수 증가에 비해 큼

○ 여성근로자수 증가보다 여성관리자수의 증가가 더 큰 영향을 보이고 있음

[그림 7] 여성관리자 비중 변화추이

(단위: 명, %)



자료: 고용노동부, 「남녀근로자현황분석」, 2010.8.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

○ 여성관리자수는 2006년 시행초기 전체 14,178명에 불과했다가 제도가 확대 시행되면서 2009년 35,836명으로 증가하였고, 2014년에는 45,008명, 2015년에는 58,590명으로 증가하였음

- 이후 2016년 53.386명으로 다소 감소했다가 2018년은 60,866명 2019년에는 62,298명으로 가장 높은 수치를 나타냄

2. 여성고용 및 여성관리자 비중 영향 평가

가. 여성고용 및 여성관리자 비중 영향 평가

(1) 적극적고용개선조치(Affirmative Action: AA) 대상 기업 여성 비율 및 여성관리자 시계열 추이 분석

□ 적극적 고용개선조치의 가장 핵심적인 목표는 AA대상기업에서 여성근로자 비율과 여성관리자 비율을 증가시키는 것임

○ 이를 통해 노동시장의 성별 다양성을 보장하고 근로자의 입직, 승진, 퇴직, 이직 등의 과정에서 성별을 이유로 한 간접차별의 요소와 효과들을 제거하고자 하는 목적이 있음

□ 이 장에서는 AA제도의 입법영향을 평가하는 것으로 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율의 증감 또는 영향여부를 통계적 분석을 통해 실증적으로 확인하고자 함

○ 구체적 확인방식은 첫째, AA사업장 전체 여성근로자비율 및 여성관리자비율의 일반적 시계열 추이를 분석함

○ 둘째, 여성관리자비율의 증가가 여성근로자비율의 증가에 동반하는 효과인지, 독립적인 것인지를 측정하기 위해 두 가지 추이를 T-test(검정)를 통해 확인함

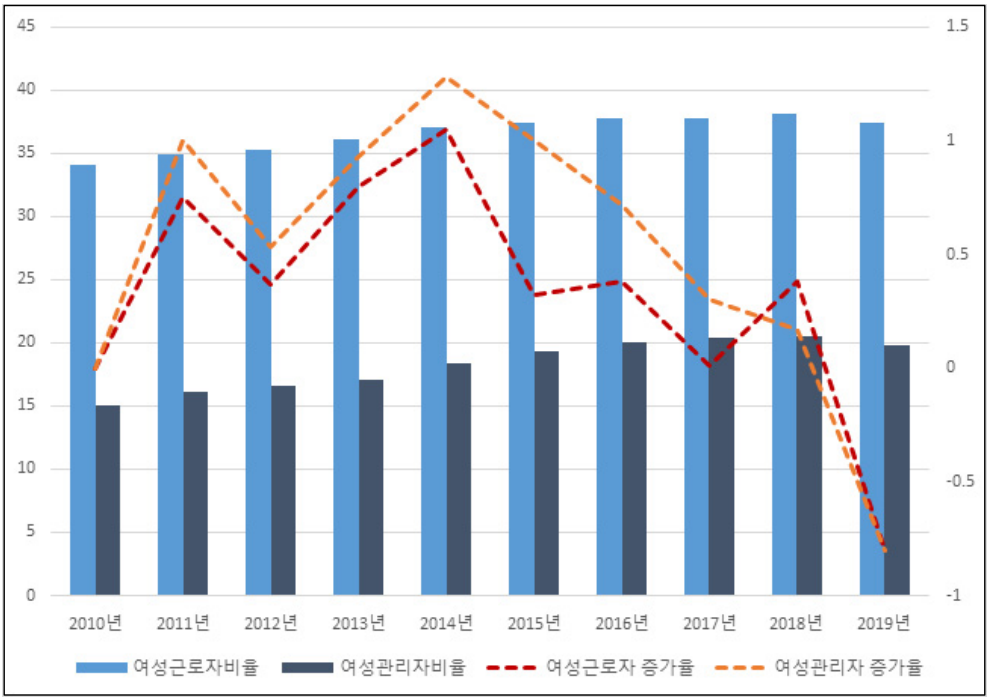
○ 셋째, 앞의 두 결과를 분석하여 AA제도의 입법영향 효과를 도출함

□ AA사업장 정체 여성근로자비율 및 여성관리자비율과 증가율 추이를 다음 [그림 8], [그림 9], [그림 10]로 나타냄

○ 자세한 수치는 다음[표 1]을 참조

[그림 8] AA 여성근로자/여성관리자 비율과 증가율 추이

(단위: %)



자료: 고용노동부 제출자료, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

□ 우선, AA대상기업에서 수집된 자료를 기준으로 한 2010년~2019년 사이 여성근로자비율과 여성관리자비율 추이를 시각적으로 표현하였을 때 앞의 [그림 8]과 같으며 연도별 자세한 수치는 다음[표 1]참조할 것

[표 1] AA사업장 여성근로자비율 및 여성관리자 비율 증가추이

(단위: %)

	여성근로자비율	증가율	여성관리자비율	증가율
2010년	34.12	0.11	15.09	0.96
2011년	34.87	0.75	16.09	1.0
2012년	35.24	0.37	16.62	0.53
2013년	36.04	0.8	17.02	0.93
2014년	37.09	1.05	18.37	1.28
2015년	37.41	0.32	19.37	1
2016년	37.79	0.38	20.09	0.72
2017년	37.8	0.01	20.39	0.3
2018년	38.18	0.38	20.56	0.17
2019년	37.38	-0.8	19.76	-0.8
	여성근로자 평균값	0.36	여성관리자 평균값	0.57

자료: 고용노동부, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.

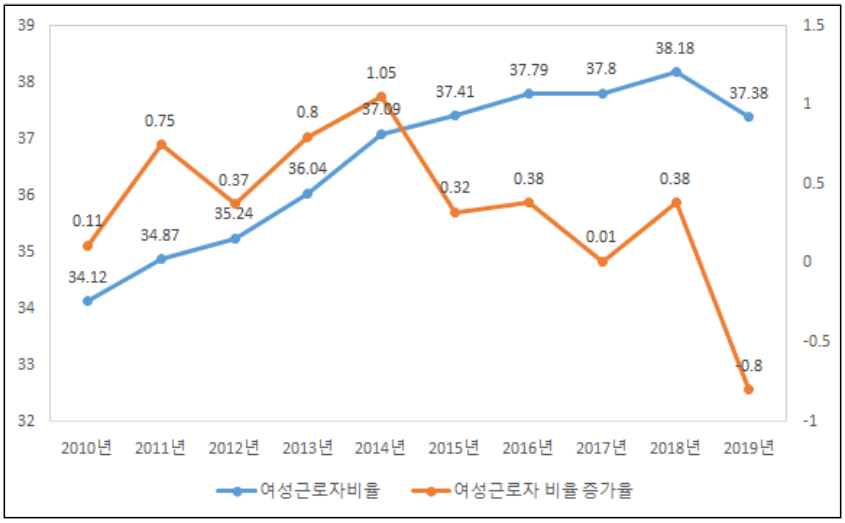
주: 2010년 증가율은 2009년 대비 증가율을 계산한 것임

□ AA 대상 기업의 여성근로자비율은 2010년 34.12%에서 2019년 37.38%로 상승하였고, 증가율 추이는 해마다 다른데, 최소-0.8%(2019년), 최대 1.05%(2014년)까지 나타남([그림 9]참조)

○ 여성근로자비율은 전체적으로 상승하는 추이를 보이고 있으며, 2014년까지 가장 높게 증가했고, 2015년 이후부터는 지속적으로 하락하고 있어 전체적인 여성고용량의 변동의 탄력성은 크게 나타나지 않는 것으로 볼 수 있음. 2010~2019년 사이 평균 증가율은 0.36%임

[그림 9] 여성근로자비율 및 증가율추이

(단위: %)



자료: 고용노동부 제출자료, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

□ 여성관리자비율[16]은 2010년 15.09%, 2018년 20.56%로 높게 나타났으며 2019년 19.76%로 전체적으로 증가함

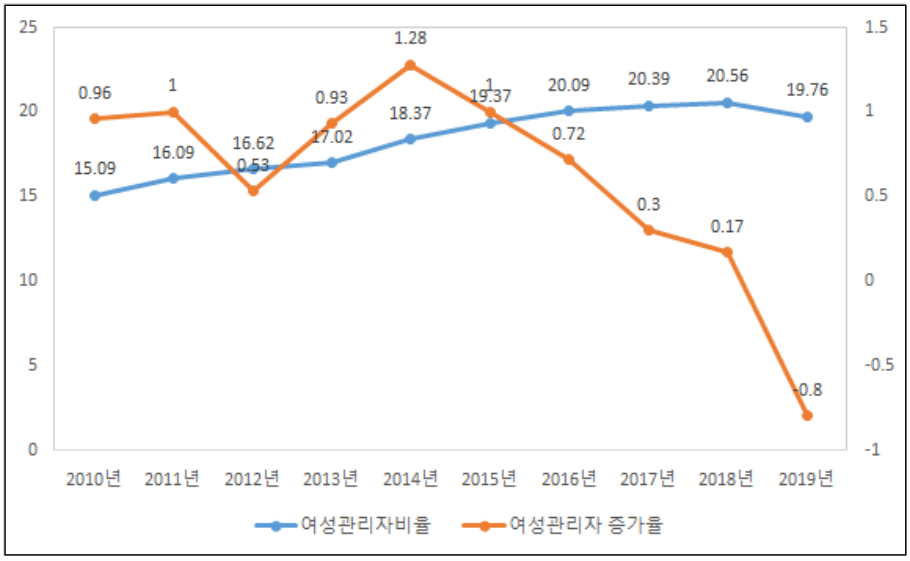
○ 여성관리자 비율 역시 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있으며, 2010~ 2019년 평균증가율은 0.57%로 여성 근로자비율보다 큰 폭으로 증가하였음

○ 여성관리자비율은 2014년 최대 1.28%까지 증가하다가, 2015년 이후로 감소하는 추이를 나타내고 있음

16) AA의 관리자 정의 : 「남녀고용평등법 시행규칙」제10조의 별표 2에 따르면 "3. 직종의 적용방법은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류에 따라 대분류 기준을 따르고, 관리자란 각급 부서 단위 책임자로서 조직의 다른 부서 또는 외부기관에 대하여 소관부서를 대표하고 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획·지휘 및 조정하는 업무를 수행하며, 부서원을 감독·평가하는 위치에 있는 사람을 말한다." 고 정의함

[그림 10] 여성관리자비율 및 증가율추이

(단위: %)



자료: 고용노동부 제출자료, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.
노사발전재단, 『AA 남녀근로자현황 분석보고서』 각 년도 참조.

○ 한편, 2019년도의 경우 제출대상기업 확대(지방공사·공단 300인 미만, 상시근로자 300인 이상 공시대상 기업집단) 및 '20년 제출기준일 변경(전년도 연평균 상시근로자수→당해 연도 3.31 기준일)에 따른 한시적인 비율 하락이 나타난 것으로 확인됨[17)]

□ 이처럼, 2010년 이후 최근까지 다소증감이 있지만, 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율은 대체적으로 증가하였고, 특히 2014년까지는 큰 폭으로 증가하고 있다가, 2015년 이후 여성근로자비율과 여성관리자비율의 증가폭이 다소 감소하고 있어 전체적인 고용량의 변동이 더 이상 크게 나타나지 않고 있는 것으로 확인됨

17) 노사발전재단 일터개선팀(02-6021-1221)

□ 기술 통계의 여성고용량 변동을 참고했을 때 이러한 경향을 반영하여 AA대상 기업의 정책효과가 긍정적인 것으로 보고되고 있음[18)]

□ 하지만, 경제활동인구조사, 고용실태조사 DB등을 통해서 확인한 바에 따르면 동시기 기업들의 여성고용량 또한 전반적으로 증가하는 추이를 보이고 있어, 이것이 AA제도의 긍정적 효과로 볼 수 있을 것인가에 대해서는 회의적으로 보는 의견도 있어 보다 면밀한 비교와 분석이 필요할 것으로 보임

○ 참고로, 통계청 고용실태조사에서 500인 이상기업의 경우 여성고용비중이 2010년 30.8%에서 2019년 33.4%로 증가하였고, 300인~499인 이상의 경우, 2010년 31.7%에서 2019년 38.1%까지 증가한 것으로 나타나고 있는데,[19)] AA대상기업과 유사한 기업의 여성고용량과 여성관리자 증가에 비추어 볼 때 AA제도의 효과는 기대이하 또는 불확정적 이라는 평가도 존재함[20)]

□ 다만, 이 연구에서 AA대상 기업 DB에서도 기술 통계상 여성근로자 비율의 증가보다는 여성관리자 비율의 증가가 크게 나타나며, 여성관리자 비중에 대해 미치는 영향이 긍정적으로 나타남

(2) 여성근로자비율과 여성관리자비율 추이 비교 검증

□ 이러한 기술통계의 결과를 보다 실증적으로 로버스트(Robust)하게 뒷받침하기 위해 여성근로자 비율과 여성관리자 비율의 통계적 검증(T-검증)을 실시하여 다음 그림으로 나타냄([그림 11] 참조)

---

18) 김정진·김상준·임효창, 「적극적 고용개선조치와 고용형태공시제 통합운영방안 최종보고서」, 서울여자대학교·노사발전재단, 2018.12.26.

19) 통계청, 「KOSIS, 고용실태조사」

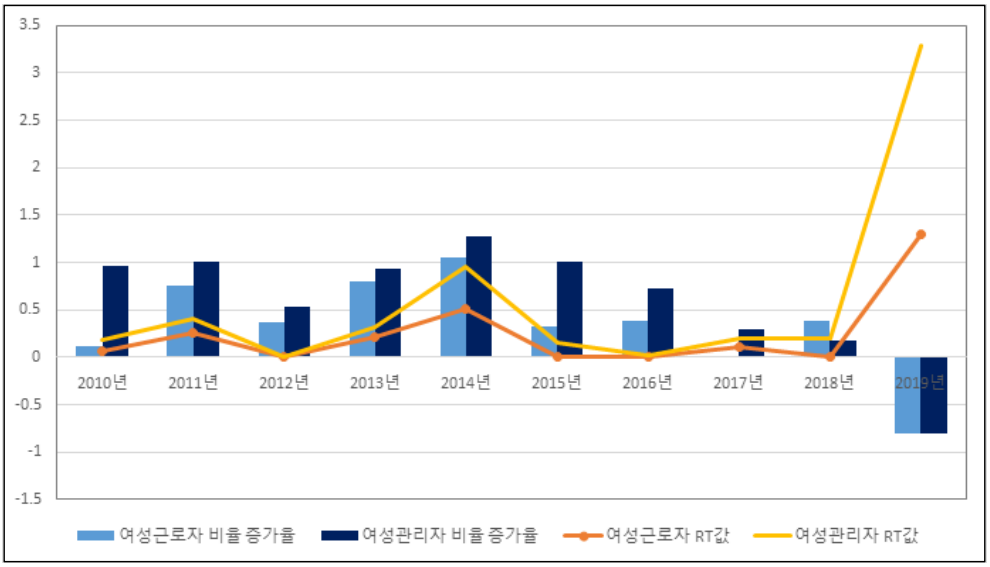
20) 이근재, 「적극적 고용개선조치(Affirmative Action)의 여성고용 효과 분석」, 『경제연구』, 34권2호, 한국경제통상학회, 2016.

○ 이 분석의 가설을 다음과 같이 설정함

- 영가설: “여성근로자비율의 증가는 여성관리자비율의 증가에 영향을 미쳤을 것이며, 서로 차이가 없다.”임

○ 이러한 가설에 입각하여 여성관리자비율 증가와 여성근로자 비중의 증가가 서로 독립적인지에 대한 평가를 시행함

[그림 11] 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율 P값 비교



자료: 고용노동부, AA-net DB.

□ T값과 P값을 비교한 결과, 여성근로자값은 각각 0.34와 0.25, 여성관리자 값은 각각 0.61과 0.33 두 집단 간의 차이는 유의하게 나타남

○ 분석을 위해 세운 영가설은 기각되며 여성근로자 비율과 여성관리자 비율의 차이는 독립적인 것으로 볼 수 있음

□ 따라서 두 집단간의 차이는 서로 독립적이며 AA제도 효과는 여성근로자비율의 변화보다 여성관리자비율에 미친 영향이 더 두드러지게 나타난다는 해석이 가능함

나. 기업 분류별 여성고용과 여성관리자 비중 영향 평가

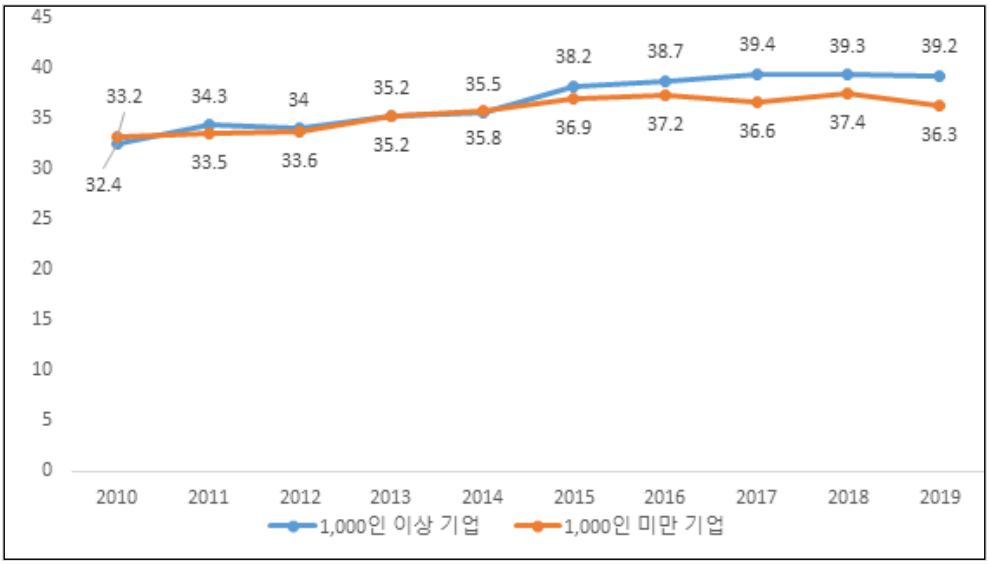
(1) 기업규모별 여성고용비율과 여성관리자비율

□ AA대상 1,000인 미만 기업과 1,000인 이상 기업의 여성고용률 추이 비교

○ 1,000인 미만 기업과 1,000인 이상 기업으로 나누어 여성고용율을 비교했을 때 2010년부터 2014년까지 큰 차이를 보이지 않다가 2015년 이후 1,000인 이상기업에서 그 비중이 다소 증가하는 경향이 나타남

[그림 12] AA사업장 기업규모별 여성고용율

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.

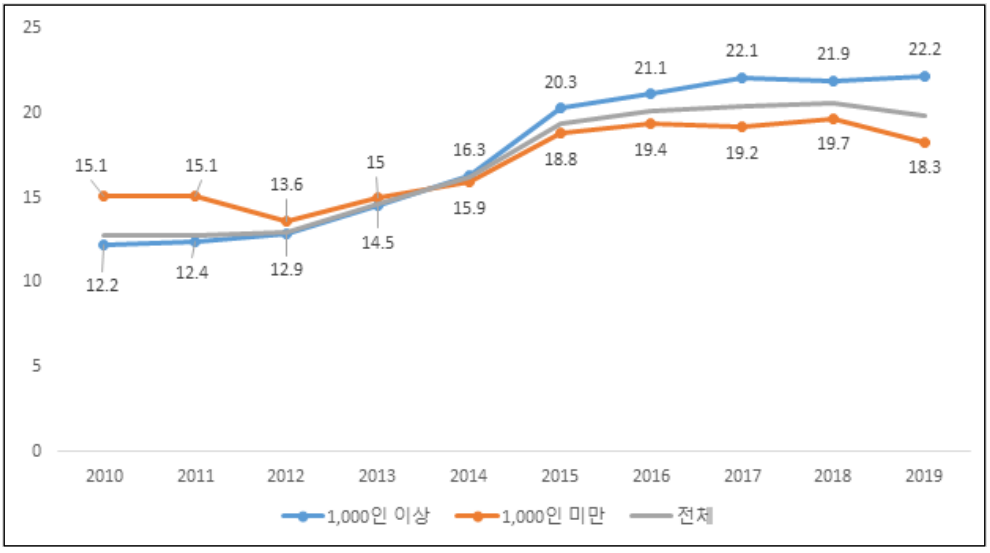
□ AA대상기업의 기업규모별 여성관리자 수 비율 추이 비교

○ 1,000인 미만 기업과 1,000인 이상 기업으로 나누어 여성관리자비율을 보았을 때 앞의 고용율과 다소 다른 패턴을 보임

- 1,000인 이상 기업의 경우, 2010년 12.2% 2011년 12.4%로 나타나다가 2013년 14.5%, 2014년은 16.3%였다가 2015년 이후 20.3%로 20%이상을 나타냄
- 1,000인 미만 기업의 경우, 2010년 15.1%에서 2019년 18.3%로 1,000인 이상 기업보다 증가세는 크지 않음
- 2015년 이후 1,000인 이상기업에서 여성관리자 비중이 1,000인 미만 기업보다 증가하는 경향이 더 크게 나타남

[그림 13] AA 기업 규모별 여성관리자비율

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.

□ 기업 규모별 AA대상기업 여성 근로자 수와 여성관리자 수 추이

○ AA대상기업은 2013년, 2015년, 2018년의 법개정 등에 따라(공공기관은 300인 이상→전체 기관으로, 민간기업은 500인 이상→300인 이상으로) 확대됨에 따라 전체 근로자의 수 역시 대상기업이 추가되면서 확대됨

- 기업 대상이 확대됨에 따라 여성근로자수는 2010년 846,957명, 2013년 1,055,336명, 2016년 1,246,359명, 2019년 1,419,877명으로 증가하였음

○ 데이터에서 여성근로자의 수, 여성관리자의 수에 대한 증가추이 보다는 비율을 중심으로 그 추이를 참고할 필요가 있음(다음 [표 2]참조)

[표 2] AA대상 기업 여성임금근자수와 여성관리자수(2010~2019년)

(단위: 명, %)

연도	AA대상 기업 여성임금근로자수			AA 대상 기업 여성 관리자 수		
	1,000인 이상	1,000인 미만	전체	1,000인 이상	1,000인 미만	전체
2010	659,087(32.4)	187,870(33.2)	846,957(34.12)	22,431(12.2)	6,973(15.1)	29,404(15.09)
2011	752,506(34.3)	180,780(33.5)	933,286(34.87)	27,865(12.4)	6,751(15.1)	34,616(16.09)
2012	792,733(34.0)	194,314(33.6)	987,047(35.24)	30,999(12.9)	6,222(13.6)	37,221(16.62)
2013	218,923(35.2)	218,923(35.2)	1,055,336(36.04)	30,097(14.5)	7,130(15.0)	37,227(17.02)
2014	915,200(35.5)	242,926(35.8)	1,158,126(37.09)	36,655(16.3)	8,353(15.9)	45,008(18.37)
2015	964,817(38.2)	264,917(36.9)	1,229,734(37.41)	48,866(20.3)	9,724(18.8)	58,590(19.37)
2016	983,400(38.7)	262,959(37.2)	1,246,359(37.79)	43,226(21.1)	10,160(19.4)	53,386(20.09)
2017	1,024,623(39.4)	252,851(36.6)	1,277,474(37.8)	47,731(22.1)	10,007(19.2)	57,738(20.39)
2018	1,160,053(39.3)	280,632(37.4)	1,440,685(38.18)	49,420(21.9)	11,446(19.7)	60,866(20.56)
2019	1,111,647(39.2)	308,230(36.3)	1,419,877(37.38)	49,336(22.2)	12,962(18.3)	62,298(19.76)

자료: 고용노동부제출자료, 2020와 노사발전재단, 각 년도 보고서를 참조하여 재구성

(3) 기업부문별 비율

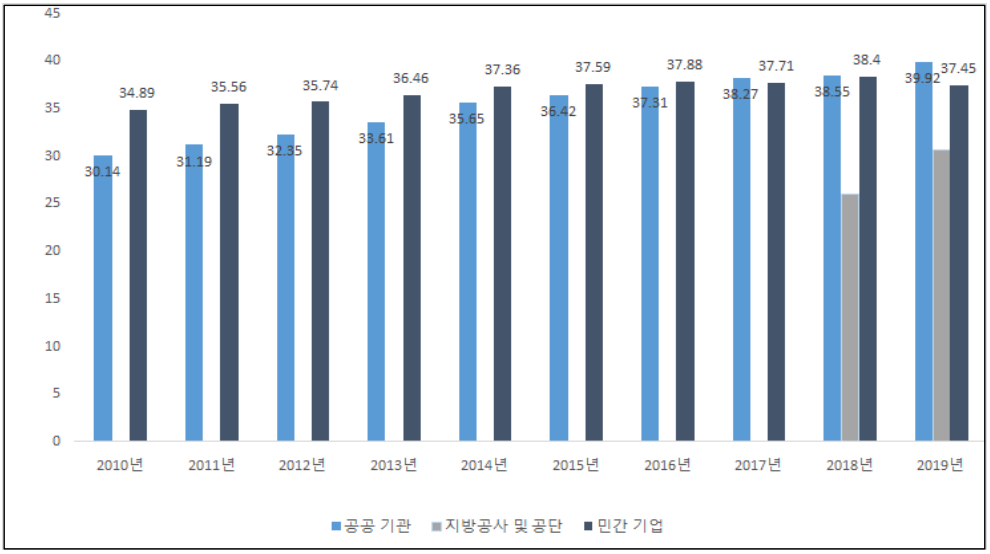
□ 기업을 공공기관, 민간기업, 지방공단 및 지방공사로 구분하여 부문별 여성고용비율을 비교함

○ 공공기관의 여성고용비율은 2010년 30.14%에서 2019년 39.92%로 크게 증가함

- 2012년 32.35%, 2014년 35.65%, 2016년 37.31%, 2018년 38.55%, 2019년 39.92%로 계속 증가하는 추이를 나타냄
- 2010년부터 2019년까지 전체 9.78% 증가하였으며, 이 시기 평균 증가율은 1.09%로 매년 1% 가량 증가하는 추이를 나타냄

[그림 14] 기업 부문별 여성고용비율, 2010~2019년

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「AA 남녀근로자 현황」, 2020.9.16.

○ 한편, 민간기업의 여성고용비율은 2010년 34.89%, 2018년 38.4%로 가장 높게 나타났다가 2019년에는 37.45%로 다소 감소하였지만 전체적으로 증가하는 추이를 보임

- 2010년부터 2019년까지는 2.56%, 가장 비율이 높았던 2018년을 기준으로 하면 3.51% 증가하였음
- 2010년~2019년 증가율 평균은 0.29%임

○ 공공기관의 여성고용비율이 민간기업에 비해 더 높게 증가하였음

□ 기업 부문별 여성관리자비율

○ 여성관리자 비율은 민간기업 > 공공기관의 수치를 보임

○ 공공기관의 여성관리자비율은 2010년 9.93%, 2012년 11.01%, 2014년 13.92%, 2016년 16.44%, 2018년 17.28%, 2019년 18.79%로 계속 증가하는 추이를 나타냄

- 2010년부터 2019년까지 전체 8.86% 증가하였으며, 이 시기 평균 증가율은 0.98%임

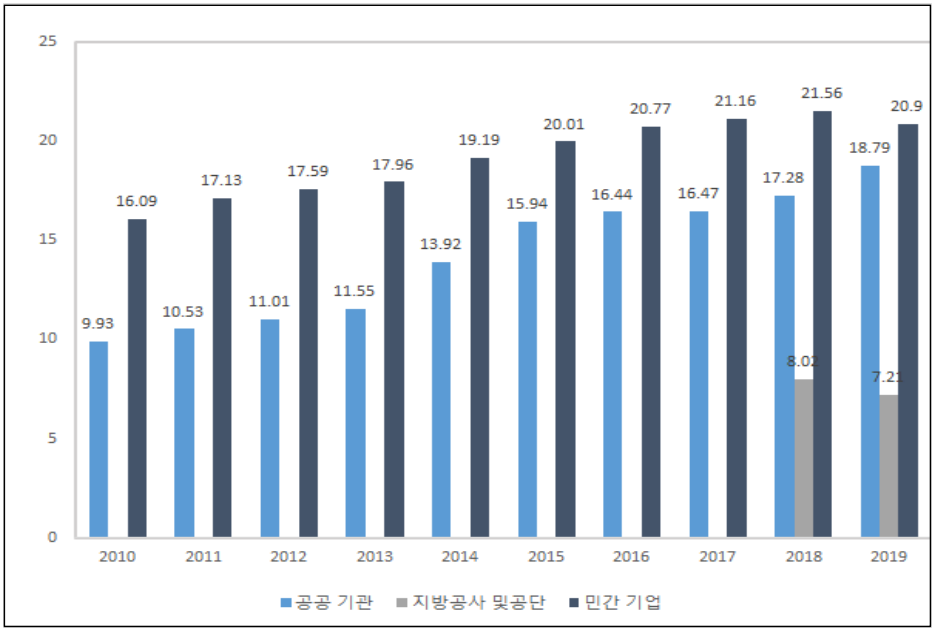
○ 민간기업의 여성관리자비율은 2010년 16.09%, 2012년 17.59%, 2014년 19.19%, 2016년 20.77%, 2018년 21.56%에 가장 높게 나타났다가 2019년 에는 20.9%로 다소 감소하였지만 전체적으로 증가하는 추이를 보임

- 2010년부터 2019년까지는 5.47%, 가장 비율이 높았던 2018년을 기준으로 하면 4.81% 증가하였음
- 2010년~2019년 증가율 평균은 0.53%임

○ 2010~2019년 사이 공공기관의 여성고용비율이 민간기업보다 더 크게 증가하였음

[그림 15] 기업 부문별 여성관리자비율, 2010~2019년

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「AA 남녀근로자 현황」, 2020.9.16.

(4) 산업별 여성비율

□ 한편, AA적용 기업을 산업별로 분류하여 여성고용률 평균과 여성관리자비율 평균을 살펴보면 다음과 같음

○ 2018년 기준 여성고용률 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(72.0%), △ 음식점업(64.2%), △ 경공업2(55.4%), △ 사업지원서비스업(53.2%), △도매 및 소매업(52.4%) 순임

○ 여성관리자비율 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(53.1%), △ 음식점업(48.3%), △ 사업지원서비스업(34.3%), △ 항공운수업(30.9%), △ 교육서비스업(29.2%) 순임

[표 3] 산업별 AA기업 여성고용률 평균(위), 여성 관리자비율(아래) 평균 현황

(단위: %)

산업분류	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
농업, 임업, 어업, 광업	15.9	18.2	17.9	19.0	20.5	21.2	20.8	20.5	22.1
	2.9	4.4	3.3	3.9	4.4	4.8	4.1	5.2	4.8
경공업1(식음료, 담배)	40.7	41.1	42.6	37.5	38.0	37.3	37.0	35.3	35.9
				5.6	7.0	6.5	7.1	7.6	9.7
경공업 2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	6.7	9.3	10.0	56.8	56.6	55.1	55.0	56.1	55.4
				20.3	20.9	22.1	23.4	27.0	27.9
제조업(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	19.0	22.7	18.9	19.3	21.8	20.7	21.8	23.1	13.3
	3.2	4.6	6.9	6.1	6.5	5.8	6.9	8.1	5.8
화학공업1(의료용 물질 및 의약품)	17.2	18.3	19.3	19.2	19.1	19.1	27.5	28.7	28.4
							11.9	12.5	13.3
화학공업2 (의료용 물질 외 기타)	4.6	4.5	4.9	4.6	5.3	5.7	16.1	16.8	16.6
중공업1(비금속, 금속가공, 기계 등)	8.7	8.7	8.8	9.4	9.3	9.8	3.8	4.4	4.5
중공업2 (1차금속, 운송장비)	1.7	2.0	1.4	2.0	1.6	1.6	8.4	5.9	5.8
							2.4	1.5	1.2
전자산업	27.1	29.3	27.5	29.6	27.8	27.7	26.7	27.3	27.6
	5.4	6.2	6.2	6.8	6.9	8.2	9.0	8.0	8.3

산업분류	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전기, 가스 및 수도산업	8.5	8.7	8.9	10.5	10.8	11.4	11.6	12.4	12.8
	1.3	1.8	1.8	1.9	2.4	2.7	2.8	3.2	3.7
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원법	9.7	11.3	9.5	11.5	12.5	12.5	13.0	13.8	14.5
	0.3	0.2	1.2	0.9	2.1	1.8	2.2	2.4	4.5
건설업(종합)	8.5	8.1	8.1	8.2	8.9	9.5	11.3	11.4	12.6
							1.6	2.2	3.1
건설업(전문)	4.0	3.8	3.7	4.1	3.8	3.4	6.4	6.4	6.8
							6.0	4.9	4.7
도매 및 소매업	49.5	48.8	51.3	52.5	52.9	52.7	53.1	53.1	52.4
	19.5	21.0	24.3	26.4	28.6	25.6	28.1	28.6	28.3
숙박업	55.9	53.4	50.9	52.0	50.1	51.6	38.7	40.3	40.0
							19.0	18.3	19.5
음식점업	34.3	33.6	34.8	34.4	34.2	34.9	59.1	61.6	64.2
							46.8	51.7	48.3
육상운송 및 수상운송 관련업	9.4	8.7	8.1	9.1	10.7	10.8	11.6	12.3	14.2
	3.8	5.1	5.8	5.3	5.6	6.9	6.7	7.4	7.6
항공운수업	44.2	46.3	56.4	56.4	50.0	49.5	50.3	50.2	50.2
	3.4	2.1	38.6	35.2	28.3	25.1	28.4	35.4	30.9

산업분류	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
출판, 영상, 방송통신 및 정보스비스업	29.2	29.8	30.3	30.0	31.2	32.1	33.5	32.8	33.1
	13.8	12.0	12.6	13.1	13.8	14.8	17.0	16.6	16.1
금융 및 보험업	39.7	40.3	42.1	42.1	42.4	42.9	42.8	43.7	43.8
	9.8	10.3	10.8	11.6	11.4	12.2	12.7	13.4	14.7
부동산 및 임대업	23.4	22.7	25.0	27.7	27.0	29.0	29.2	30.3	33.2
	5.3	5.8	7.2	9.3	8.2	12.0	14.1	14.4	16.9
연구개발 및 전문서비스 관련업	24.3	24.5	25.8	31.3	35.1	35.8	36.8	37.3	37.7
				10.5	14.2	15.0	15.9	15.1	16.4
기술서비스 관련업	8.5	9.1	8.7	13.8	13.4	14.2	13.9	14.4	15.0
				4.9	4.4	5.2	6.0	5.2	5.0
사업시설관리관련업	48.8	50.0	48.9	36.6	38.2	38.7	40.3	39.6	40.8
				14.5	14.1	18.1	18.0	20.8	20.7
사업지원서비스업	25.3	29.0	27.6	51.5	53.0	53.6	53.9	52.5	53.2
				29.6	32.9	34.9	34.6	34.6	34.3
교육 서비스업	41.3	41.6	43.1	43.4	45.6	46.4	46.3	47.1	47.6
	21.2	21.4	22.4	22.3	25.4	24.6	25.5	27.5	29.2
보건업 및 사회복지서비스업	67.8	68.6	69.4	69.8	70.5	70.5	70.9	71.3	72.0
	43.7	43.3	46.0	46.4	49.8	51.9	52.3	52.3	53.1

산업분류	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	41.1	43.2	42.3	43.0	44.0	45.0	45.7	46.4	45.8
	16.3	13.8	13.1	12.7	13.4	16.6	18.1	19.4	17.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	38.5	34.9	38.9	41.4	41.9	39.5	41.2	44.2	45.6
	15.1	12.0	13.7	16.4	16.7	20.5	23.4	22.1	22.6

주: 대산업분류에서 통계수치가 나뉘어진 경우는 통계청 기준에 따라 산업분류가 분화·통합·조정되어 통계수치가 연도에 따라 구분됨,

자료: 박주영,「적극적 고용개선조치 제도 개선방안 발표」,『성차별 고용 관행, 개선 방법은 무엇인가?』토론회, 민주노총, 2019.12.28. 과 고용노동부·노사발전재단,「AA남녀근로자 현황 보고서」각 년도 참고하여 재구성함

(5) 직급별 여성고용영향 평가

□ 2019년 AA 대상 1000인 이상 사업장의 여성임원 비율은 9.90%, 1000인 미만은 9.87%임

○ 2019년 전면 확대된 지방공사및지방공단의 여성임원 비율은 4% 미만으로 공공기관과 민간기업의 절반 수준에도 미치지 못함

[표 4] 2019 형태별/직급별 여성고용비율 (AA 대상사업장)

(단위 : 개사, 명, %)

구 분(대상 사업장 수)		계	임원급	과장급 이상	과장급 미만
1,000인 이상 (907)	공공기관 (84)	110,864 (35.95)	32 (6.56)	14,253 (19.51)	96,579 (41.86)
	지방공사및지방공단 (7)	4,263 (20.40)	1 (3.33)	313 (7.28)	3,949 (24.30)
	민간기업 (816)	996,520 (39.74)	2,499 (9.96)	101,106 (22.41)	892,915 (44.78)
	1,000인 이상 전체	111,647 (39.24)	2,532 (9.60)	115,672 (22.01)	993,443 (44.35)
1,000인 미만 (1,535)	공공기관 (255)	26,440 (41.23)	73 (11.73)	4,371 (24.26)	21,996 (49.45)
	지방공사및지방공단 (144)	11,446 (31.20)	3 (1.54)	607 (10.32)	10,836 (34.15)
	민간기업 (1,136)	270,344 (35.81)	1,776 (10.39)	25,183 (19.73)	243,385 (40.81)
	1,000인 미만 전체 (1,535)	308,230 (36.28)	1,852 (9.87)	30,161 (19.61)	276,217 (41.62)

자료 : 고용노동부, 「적극적고용개선조치 DB」, 2020.9.16.

○ 여성고용비율은 공공기관〉민간기업〉지방공사 및 지방공단 순으로 나타남

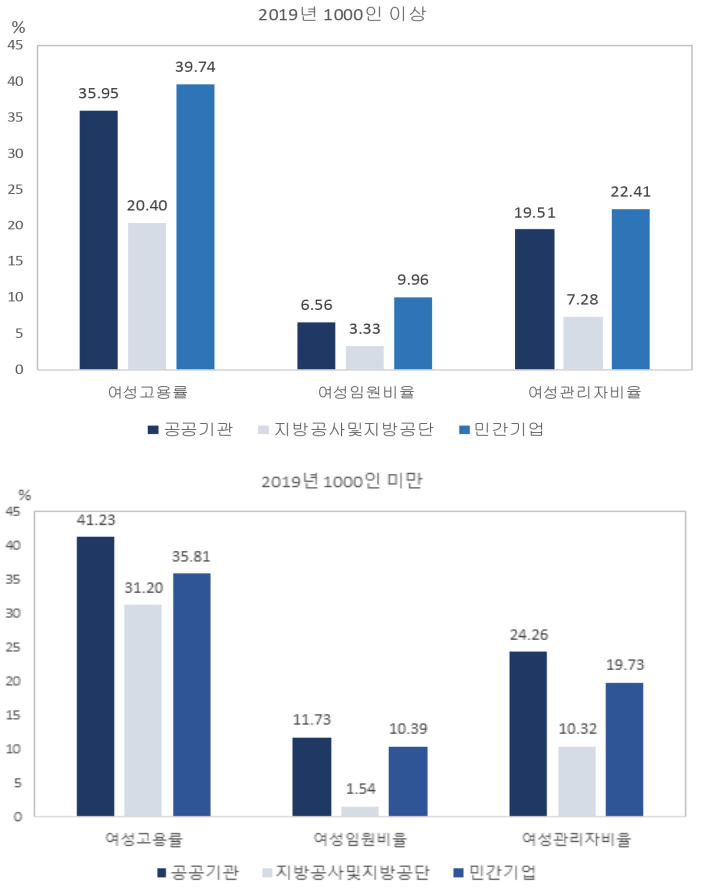
○ 여성관리자비율은 민간기업〉공공기관〉지방공사 및 지방공단 순임

□ 한편, 임원비율은 1,000인 이상을 기준으로 했을 때 민간기업 9.96%, 공공기관 6.56%, 지방공사 및 지방공단 3.33% 순이었음

○ 1,000인 미만을 기준으로 했을 때는 그 순위가 바뀌는데 공공기관 11.73%, 민간기업 10.39%, 지방공사 및 지방공단 1.54%임

[그림 16] 2019년 AA 대상 사업장 여성고용률

(단위: %)



자료: 김난주, 「한국의 성별임금격차 현황과 성평등임금공시제 도입」, 〈성평등임금공시제 법제화를 위한 토론회〉, 정춘숙 국회의원·국회입법조사처 주최, 2020.7.14.

□ 이처럼, 여성관리자에 대한 전반적인 비율은 동종업계의 70%라는 기준을 설정해 놓았기 때문에, 일정정도의 비율을 유지하고 있지만, 임원급에서의 비율은 매우 적은 것으로 나타나고 있음

3. AA제도 여성고용 영향 평가

가. AA제도 여성고용 영향 평가 방법

(1) 기존연구 검토

□ 여성고용평가를 위한 지표의 종류는 ‘고용의 질(Decent Work)’에 대한 연구에서 제기되는데 그 지표는 포괄적이며 다양하게 구성하고 있음

○ 여성고용평가를 구성하고 있는 지표는 그 차원도 방대하고 다양하며 구체적으로도 고용기회, 고용안정, 임금격차, 근로시간, 일·가정양립, 고용평등, 안전, 사회보장, 노사관계 등 매우 포괄적이고 폭넓은 분야를 포함하고 있음

○ 이중 여성고용과 연관된 지표로서는 고용률, 고용기회, 고용평등, 일·가정양립, 임금 등이 해당됨

□ 그중 여성고용을 평가하는 지표에 대해서 방하남 외(2007), 김정우·부가청(2015), 김영민(2014)의 연구에서 ‘고용평등’을 측정하는 지표로 여성고용비율, 여성관리자비율, 성별 임금격차 등을 대표적인 지표로 사용하고 있음

□ 외국의 연구에서는 Anker et al.(2003), Bonnet et al.(2003), EU(2008), UNECE(UN유럽경제위원회, 이하 UNECE)(2015)에서 ‘고용평등(Equal opportunity and treatment in employment)’, ‘양성평등(Gender Equality)’ 등의 영역으로 구분하여 지수를 구성하고 있음

[표 5] 여성고용평가 지표 구성 및 사례

저자	지표구성
Anker et al.(2002)[21]	고용평등: 미취학 아동이 있는 여성 고용률(20~49세), 성별 직종분화, 경영행정 및 고숙련 직종에서의 여성 고용비율, 특정 직종에서의 남성과 여성의 임금 비, 다른 지표의 남녀 차이 혹은 비율
Bonnet et al.(2003)[22]	남녀고용률, 남녀실업률, 취업자중 임금근로자 비율, 고용차별 및 평등과 관련한 ILO협약 비준여부, 여성에 대한 고용차별 법적 보호 여부, 여성 모성휴가 여부, 성별 취업자중 전문종사자 비율 등
방하남 외(2007)[23]	고용평등 : 여성관리자 비율, 남성 대비 여성 보상수준(임금), 차별행위 건수
EU(2008)[24]	남성의 시간당 임금 대비 여성 임금의 비율, 성별 고용률 격차, 성별간 실업률 격차, 성별 직업 분리, 성별 산업 분리, 성별 교육수준별 고용률, 성별 장기 실업률 등
김영민(2014)[25]	여성고용 비율, 5급 이상 여성 공무원 비율 등
김정우·부가청(2015) -	고용평등: 여성관리자 비중, 50세 이상 근로자 비중 등
UNECE(UN유럽경제위원회)(2015)[26]	성별임금격차, 관리직의 여성고용비율, 직장 내 차별 경험

자료: 본 조사관이 한국노동연구원에서 발간한 강은영(2017)의『2017년 하반기 연구보고서 제Ⅳ권」에 수록된「고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축 방안」과 관련 문헌자료들을 참고하여 표로 구성함

21) Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter, A. Joseph, 「Measuring Decent work with statistical indicators」, ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Working paper no.2, Geneva, ILO. 2002.

22) Bonnet, F., Jose B. Figueiredo, and Guy Standing, 「A Family of Decent Work Indexes」, *International Labour Review,* vol.142, no. 2, 2003.

23) 방하남·이영면·김기헌·김한준·이상호,「고용의 질- 거시, 기업, 개인수준에서의 지표개발 및 평가」, 한국노동연구원, 2007.

24) EU, 「Chapter 4 : Measuring the quality of employment in the EU」, in *Employment in Europe 2008*, EU, Luxembourg, 2008.

25) 김영민,「지역별 일자리 질의 현황 및 추이 분석」, Issue paper 2014-355, 2014.

26) UNECE, *Handbook on Measuring Quality of Employment*, 2015.

(2) AA제도 여성고용평가 지표 구성

□ 이러한 지표 선정의 원칙 및 기준으로는 측정가능성, 명료성, 투명성, 신뢰성, 적절성, 시의성, 정책지향과 방향의 부합성이 고려되어야 함

○ 특정한 연구 목적 및 정책방향에 따라 특별히 강조되는 성격을 부각시킬 수 있으며 해당 정책에 따른 지표를 산정하고 기준에 따른 산식을 도출하여 적용하도록 함[27)]

□ 한편, AA제도효율성을 측정하고 효과를 제고하기 위해 이승협(2016)의 연구에서는 여성고용평가 지표를 보다 구체적으로 제안하고 있어 이를 분석에 참조하였음[28)]

○ 여성근로자 및 여성관리자 비중, 여성비정규직비중, 여성 신규채용비중, 남성대비 여성 퇴직자 비중, 남성대비 여성 평균임금 비중, 남성대비 여성 근속기간 비율 등을 지표로 삼고 있음

□ 이 연구에서는 이러한 측정요소를 기초자료로 하여, AA제도 대상기업의 여성고용 수준을 파악하는 기본 지표로 기업규모별, 기업부문별, 직급별 여성비율을 기본지표로 투입하고 보조지표로 여성채용비율, 여성퇴직자비율, 여성근속비율을 투입하여 집합적 수치화(aggregated data)과정을 거쳐 시계열적 추세선을 그림[29)]

---

27) 강은영,「고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축 방안」『2017년 하반기 연구보고서 제Ⅳ권』, 한국노동연구원, 2017.

28) 이승협, 「적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구」, 『여성연구』, Vol.90 No.1, 2016.

29) Shumway, R. H. & Stoffer, D. S.「Time Series Analysis and Its Application」, Springer, 2011.

○ 다만, 성별임금자료의 경우 기존(2010~2018년) 통계는 없고, 2019년부터 기업별, 직급별 현황자료가 제출되고 있어 이번 분석에는 사용하지 못하였음

○ 여성근로자/여성관리자 비중은 AA제도의 가장 핵심적인 부문이자 정책의 목적에 해당하므로 기본지표에는 다음과 같이 가중치를 부여하였음[30]

[표 6] AA제도 여성고용평가 지표 구성

지수 명	지표종류	세부 내용
여성고용 지표	기본지표: 여성근로자비율, 여성관리자 비율(1.5의 가중치 부여) 보조지표: 여성신규채용비율, 여성퇴직자비율, 여성 근속비율	여성근로자/여성관리자 비율: 기업규모별(1,000인 이상/1,000인 미만) 기업부문별(공공, 민간, 지방), 직급별(일반, 관리직, 임원)
분석모델식	$YWL_t = \alpha_0 + \alpha_1 t ..... + e_{1t}$ (YWL_t: 여성고용평가, α_t: 각 고용지표 점수, e_{1t}: 오차항)	

나. AA제도의 여성고용 영향 평가 결과

(1) AA제도 여성고용평가 결과

□ AA제도 여성고용평가 결과는 다음과 같음

○ AA제도 여성고용평가를 측정하였을 때 그 결과는 앞의 분석과는 다른 양상을 보임

30) 김원정, 「남녀고용평등법 제4절 적극적 고용개선조치의 입법영향 분석에 대한 토론문」, 국회입법조사처, 2020.10.28.

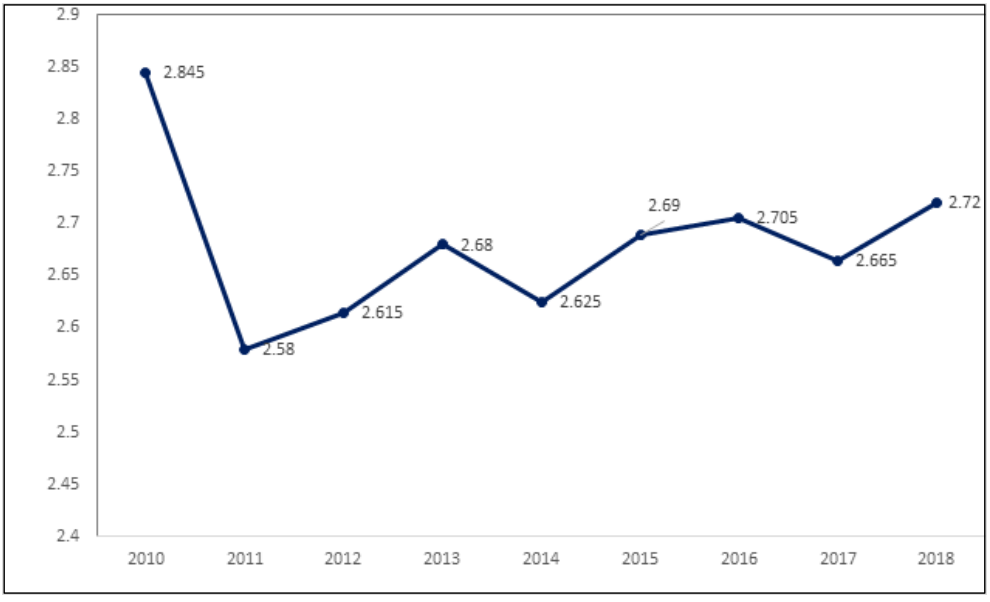
○ 2010년을 제외하고 전체적으로 여성고용평가 수치는 2.6~2.8 내외의 수준을 보임

- 2019년 자료는 여성고용/관리지 비중 외 다른 자료는 아직 데이터 검수작업이 완료 되지 않아(2020년 현재) 2010~2018년까지의 데이터를 분석함

○ 2010년 2.845로 가장 높다가 2012년 이후 2.615, 2014년 2.625 2016년 2.705, 2018년 2.72로 상향 추이지만, 특정년도에는 감소하는 경우도 있음

○ AA제도의 전반적인 여성고용평가를 종합하여 그 효과를 평가하기 위해서는 보다 장기적인 관찰과 측정, 분석이 필요함을 보여주는 결과임

[그림 17] AA제도 여성고용평가 추세선, 2010~2018년



자료: 고용노동부, 「적극적고용개선조치(AA-net) DB」

(2) 여성고용평가 세부 지표 분석

□ 이 자료는 AA대상기업 중 시행계획서 제출 기업의 데이터에서 산출한 것으로 2010년 887개사, 2011년 828개사, 2012년 783개사, 2013년 853개사, 2014년 884개사, 2015년 935개사, 2016년 1,042개사, 2017년 1,004개사, 2018년 959개사, 2019년 1,039개사가 해당됨[31)]

□ AA대상의 모든 기업을 포괄하고 있지는 않지만 전반적인 여성채용비율, 퇴직자비율, 근속비율등의 현황을 파악하는데 유의미하므로 구체적으로 분석하고자 함

□ 또한, 이러한 여성신규채용비중, 여성퇴직자 비중, 근속년수 등과 같은 자료는 기업의 간접차별의 징후를 포착, 분석할 수 있는 지표로서 유의미함

○ 다음은 AA기업의 여성신규채용과, 여성퇴직자 비중, 근속년수 등을 분석한 결과임

(가) AA기업 여성신규채용 비율

□ 전체 신규채용 인원 중 여성신규채용 비율은 2010년 42.83%, 2012년 28.44%, 2014년 27.91%, 2016년 30.31% 2018년 31.3%로 증가하는 추이를 나타냄

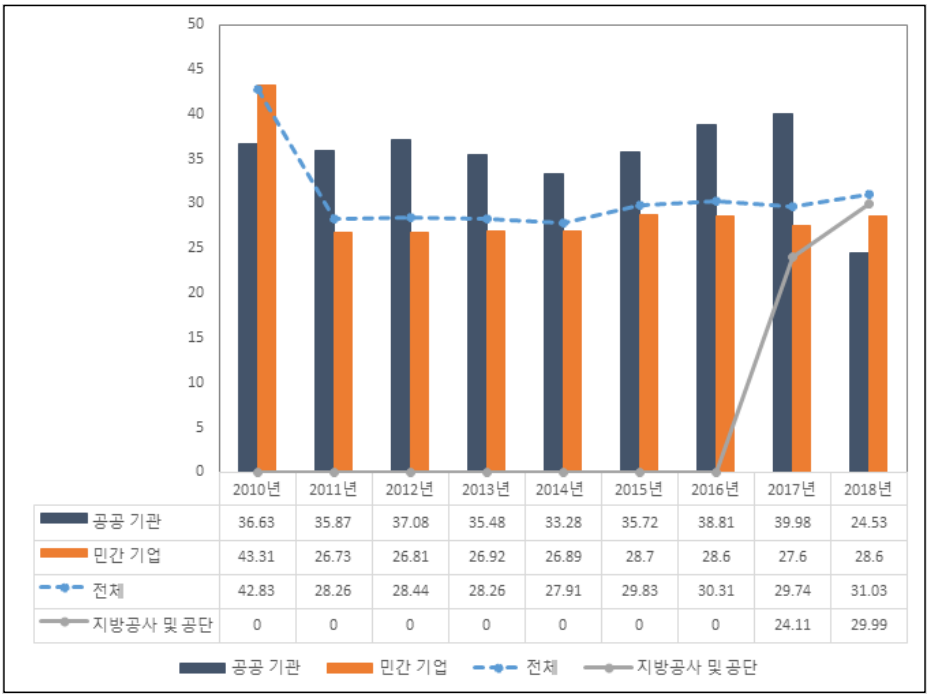
○ 기업별로 살펴보면 공공기관의 신규채용비율이 더 높은데 2010년 36.63%, 2012년 37.08%, 2014년 33.28%, 2016년 38.81% 2018년 24.53%로 그 변동이 큼

31) 고용노동부, 「AA 남녀근로자 현황」제출자료와「적극적고용개선조치(AA-net) DB」, 2020.9.16.

○ 한편, 민간기업은 2010년 43.31%, 2011년 26.73%로 한시적으로 변동이 있지만, 2012년 26.81%, 2014년 26.89%, 2016년 28.6%, 2018년 28.6%로 비슷한 추이를 유지하고 있음

[그림 18] 기업부문별 여성 신규채용 비율, 2010~2018년

(단위: %)



	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
공공 기관	36.63	35.87	37.08	35.48	33.28	35.72	38.81	39.98	24.53
민간 기업	43.31	26.73	26.81	26.92	26.89	28.7	28.6	27.6	28.6
전체	42.83	28.26	28.44	28.26	27.91	29.83	30.31	29.74	31.03
지방공사 및 공단	0	0	0	0	0	0	0	24.11	29.99

자료: 고용노동부, 「적극적고용개선조치(AA-net) DB」

(나) 여성퇴직자비율 추이

□ 전체 퇴직자 비중(여성퇴직자/전체 퇴직자)은 여성이 대부분을 차지하고 있으며, 이러한 비중은 민간기업에서 두드러지게 나타남

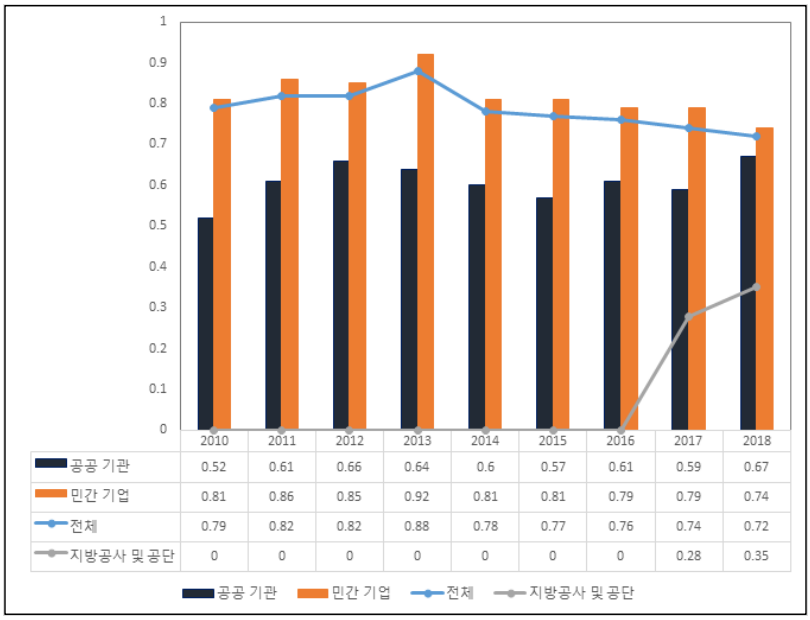
○ 2010년 0.79, 2012년 0.82, 2014년 0.78, 2016년 0.76 2018년 0.72로 높은 수준을 유지하고 있음

○ 민간기업의 퇴직자 비중은 2010년 0.81, 2012년 0.85, 2014년 0.81, 2016년 0.79, 2018년 0.74로 10명중 7-8명은 여성퇴직자로 나타남

○ 공공기관의 퇴직자는 민간기업 보다는 적지만, 2010년 0.52, 2012년 0.66, 2014년 0.6, 2016년 0.61, 2018년 0.67로 과반수 이상임

[그림 19] 전체 여성퇴직자 비중, 2010~2018년

(단위: %)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
공공 기관	0.52	0.61	0.66	0.64	0.6	0.57	0.61	0.59	0.67
민간 기업	0.81	0.86	0.85	0.92	0.81	0.81	0.79	0.79	0.74
전체	0.79	0.82	0.82	0.88	0.78	0.77	0.76	0.74	0.72
지방공사 및 공단	0	0	0	0	0	0	0	0.28	0.35

자료: 고용노동부, 「적극적고용개선조치(AA-net) DB」

□ 이러한 여성퇴직자 비율에 대해서는, 고용형태, 비정규직 여부, 계약직, 기간제, 대체인력 여부에 따라 퇴직자의 비중이 크게 좌우[32]되므로 이에 대해 구분하여 통계를 수집할 필요가 있으며 그 사유와 양상 등에 대한 별도의 연구가 필요함

32) 김원정, 「남녀고용평등법 제4절 적극적 고용개선조치의 입법영향 분석에 대한 토론문」, 국회입법조사처, 2020.10.28.

(다) 여성근속비율

□ 남성대비 여성근속개월의 비율(여성근속개월/ 남성근속개월)은 여성이 남성보다 전반적으로 낮게 나타남

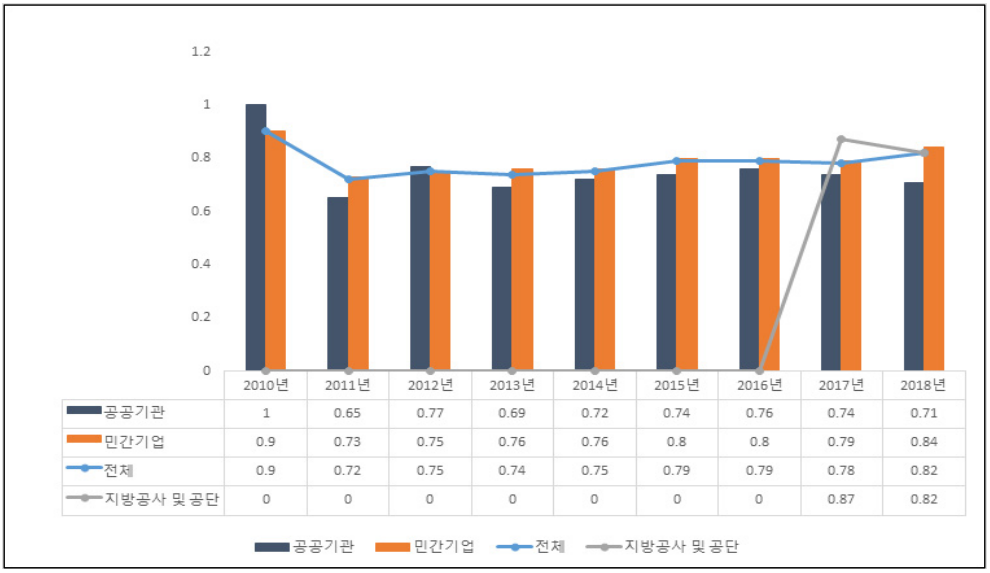
○ 2010년 0.9, 2012년 0.75, 2014년 0.75, 2016년 0.79, 2018년 0.82로 나타남

○ 민간기업의 여성근속비율은 2010년 0.9, 2012년 0.75, 2014년 0.76, 2016년 0.8, 2018년 0.84로 남성보다 낮은 비율임

○ 공공기관에서 여성근속비율은, 2010년 1, 2012년 0.77, 2014년 0.72, 2016년 0.76, 2018년 0.71로 민간기업보다 약간 낮게 나타남

[그림 20] 여성근속비율, 2010~2018년

(단위: %)



	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
공공기관	1	0.65	0.77	0.69	0.72	0.74	0.76	0.74	0.71
민간기업	0.9	0.73	0.75	0.76	0.76	0.8	0.8	0.79	0.84
전체	0.9	0.72	0.75	0.74	0.75	0.79	0.79	0.78	0.82
지방공사 및 공단	0	0	0	0	0	0	0	0.87	0.82

자료: 고용노동부, 「적극적고용개선조치(AA-net) DB」

4. 그 밖의 영향 분석

□ AA대상기업에 대해 「남녀고용평등법」제17조의4에 의해 이행실적을 평가하고 우수기업에게는 포상 및 행정적·재정적 지원을 명시하고 있음

○ 우수기업 포상: AA 우수기업에 대하여 매년 남녀고용평등 강조주간(5월)에 남녀고용평등 부문 포상을(국무총리상 1점, 장관상 7점) 실시함

- 우수기업 포상 대상: 이행실적보고서 평가결과 상위10% 해당 사업장

○ 인센티브 부여: 고용노동부 장관은 조달청 물품구매 적격심사 시 가산점(2점), 계약 이행능력심사 시 가산점(2점), 근로자 능력개발비용 대부사업 우선 순위 부여 등 다양한 행정적 지원을 제공하고 있음

- 유효기간: 선정일로부터 3년(단, 조달청 적격심사 및 계약이행능력심사시 가산점은 2년)

□ 한편, 「남녀고용평등법」제17조의5에서 고용노동부장관은 3년 연속 여성고용기준에 미달하면서 당해연도 이행실적 평가결과'이행촉구'를 받고도 이에 따르지 아니하는 사업주에 대해 미이행 사업주 명단을 공표하고 있음. 정부 조달청 심사 및 인증부여 등에 있어 패널티를 부여할 수 있음

○ 공표내용: 사업주 성명, 사업장의 명칭, 주소, 해당연도 전체 근로자수, 여성근로자수 및 여성 고용비율, 전체 관리자수, 여성 관리자 수 및 여성관리자 비율, 해당 업종의 여성고용 및 관리자 기준

○ 공표방법: 고용노동부 관보 또는 홈페이지 6개월 간 게시

○ 패널티: ① 조달청 지정심사 신인도 감점 5점 및 우수조달물품 지정기간 연장 배제(신설), ② 여성가족부 가족친화인증 배제

○ 2017년 이후 이러한 미이행 명단공표 현황은 다음과 같음

[표 7] AA대상기업 미이행 명단 현황

연도	명단공표 사업장 수	비율 상승 사업장 수	상승률 유형		
			여성 고용율	여성 관리자율	여성 고용및 관리자율
2017	42개사	25개사 (59.52%)	11개사 (26.18%)	7개사 (16.67%)	7개사 (16.67%)
2018	50개사	27개사 (54%)	15개사 (30%)	6개사 (12%)	6개사 (12%)
2019	50개사	35개사 (70%)	16개사 (32%)	7개사 (14%)	12개사 (24%)
2020	52개사	28개사 (53.85%)	14개사 (26.92%)	9개사 (17.31%)	5개사 (9.62%)

자료: 노사발전재단, 「국회입법조사처 입법영향분석 요청자료」, 2020.11.13.

□ 이러한 명단공표 영향 및 이행결과에 대해 명단공표 사업장의 59.27%가 명단공표 시점과 비교하여 여성고용 및 관리자 비율이 상승한 것으로 보아 명단공표가 실효성이 있는 것으로 판단됨

Ⅳ. 정책 개선과제

□ AA제도는 기본적으로 기업의 자율적 이행에 기반한 제도로 정부의 권고와 평가를 중심으로 하는 강제장치가 약한 것으로 평가됨

○ 다만, 그 제도의 필요성과 효용성, 긍정성을 감안한다면 그 이행력을 보다 강화하고 기업의 자율적 이행노력을 유도하기 위해 인센티브 등 관련 지원·제재조치를 지속적으로 내실화하고 확산시켜 나갈 필요는 있다고 보여짐

□ 이를 위해 첫째, 중소규모 이하 사업체에 여성취업자가 집중되어 있는 노동시장 여건 등을 고려하여 노동시장 전반의 남녀고용평등 수준을 제고하여 입법목적을 보다 효과적으로 달성하기 위해 AA 대상사업장 확대를 중장기적으로 지속 추진해 나갈 필요가 있음

○ 또한 사업장의 규모, 업종과 직종, 고용형태, 고용계약, 특수 업종 등을 포함할 수 있도록 제도 확대를 모색할 필요가 있음

□ 둘째, AA제도와 다른 고용관린 데이터 연계방안을 마련할 필요가 있음

○ 매년 근로자 및 임금현황 제출 등의 행정업무가 기업에 따라서는 과도한 부담으로 인식될 여지가 있으며 이를 보완하기 위한 평가, 행정체계의 간소화, 고용관련 DB의 연계 및 통합 등을 검토할 수 있음[33)]

○ 현재 고용형태 공시제 DB, 남녀근로자 현황을 수록하고 있는 고용실태조사DB, 경제활동인구조사 DB, 고용보험DB 등이 다양한 고용, 임금, 직종, 근속년수 등의 자료와 연계하는 방안을 모색할 필요가 있음

33) 김정진·김상준·임효창, 「적극적 고용개선조치와 고용형태공시제 통합운영방안 최종보고서」, 서울여자대학교·노사발전재단, 2018.12.26.

○ 이러한 DB들과 연계하여 핵심지표를 추출하고 대체 가능한 통계조사 자료들을 대안적으로 확보하여 상호 교차 검증하고 여성고용과 임금격차 등에 관한 정기적인 보고서를 작성하는 것에 대한 검토가 요구됨

□ 셋째, 현재 AA제도의 여성고용과 여성관리자 수와 비중을 중심으로 하는 정량적인 평가에서 여성고용의 다양한 측면을 반영할 수 있는 평가기준을 추가로 도입하고 정성평가를 시행하는 등 제도의 실효성과 내실화를 높여 나갈 필요가 있음

○ 이를 위해 정량평가와 정성평가에 대한 엄밀한 기준을 마련할 필요가 있음

○ 현재 AA제도 여성고용평가는 제한된 데이터를 이용한 간접적인 평가가 가능한 상태로 실제 여성인력이 처한 현실에 대한 실질적인 분석과 평가를 도출하는 데에는 한계가 있음

○ 실제 AA대상기업의 여성인력이 처한 현실을 파악하기 위한 고용안정, 고용형태, 남성 대비 임금, 종사하는 직종, 일가정양립실태, 경력단절 실태 등의 추가적인 데이터 수집과 분석으로 다양한 접근을 통한 실질적인 평가와 분석이 이루어지도록 하여야 함

○ 각 기준들을 정량평가와 정성평가 방식을 도입하여 세밀하게 검토하고 분석하여 여성고용에 대한 전반적인 영향과 평가를 도출할 필요가 있음

V. 결론

□ AA제도는 「남녀고용평등법」 개정으로 2006년 3월 총 546개사 대상 기업의 남녀근로자현황에 대한 서류제출을 시작으로 2019년 총2,442개사(공공339개사, 지방공사·공단 151개사, 민간 1,952개사)로 4.47배 확대되었고 제도의 확장이 일어났음

□ 2006년 제도 시행 이후, AA대상기업의 여성고용률과 여성관리자비율은 꾸준하게 증가한 것으로 나타남

○ 또한 전체 여성근로자비율은 2006년 30.77%에서 2019년 38.41%로 7.64% 증가하였고, 여성관리자비율은 2006년 10.22%에서 2019년 21.13%로 2배 가량 증가함

○ 여성고용률에 비해 여성관리자비율의 증가가 큰 폭으로 나타남

- 이러한 자료를 바탕으로 통계적인 분석을 통해 AA제도의 실증적인 영향분석을 시행한 결과는 다음과 같음

□ 첫째, 2010~2019년까지 AA기업 원자료의 시계열 추이를 분석한 결과, 이 제도는 전체적인 여성고용비율, 여성관리자비율 변화에 영향을 미친 것으로 분석됨

○ 기술통계에 따른 AA대상기업의 여성근로자비율은 전체적으로 상승하는 추이를 보이고 있으며, 2014년까지 크게 증가했고 2015년 이후로는 감소하는 추이를 보임. 2010~2019년 사이 평균 증가율은 0.36%임

○ 여성관리자비율 역시 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있으며, 2010~ 2019년 평균증가율은 0.57%로 여성 근로자비율보다 큰 폭으로 증가하였음

- 이러한 수치를 로버스트하게 확인하기 위해 T검증 등을 실시한 결과 여성고용 변동추이와 여성관리자 비율의 증가추이의 차이는 통계적으로 유의하게 나타남

○ 따라서, 여성관리자비율의 증가가 단순히 여성고용의 증가로 인해 동반된 효과라기 보다는 AA에서 명시하고 있는 동종업종의 70% 기준을 맞추기 위한 여성관리자 비율에서 정책적 효과가 두드러지게 나타난다고 해석할 수 있음

○ 한편, 세부적으로 전체 여성고용비율은 기업규모별로는 1,000인 이상 기업에서 증가율이 크게 나타났고, 공공기관이 민간기업보다 큰 증가율을 보였음

- 여성관리자비율은 1,000인 이상 기업, 민간기업에서 다소 증가하는 패턴을 보임

○ 산업별로 보았을 때 보건업 및 사회복지서비스업, 음식점업, 사업지원서비스업 등에 여성고용이 집중되어 있고, 직업 및 직종의 분리 현상이 두드러지게 나타나고 있음

- 2018년 기준 여성고용률 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(72.0%), △ 음식점업(64.2%), △ 경공업2(55.4%), △ 사업지원서비스업(53.2%), △도매 및 소매업(52.4%) 순임

- 여성관리자율 평균 상위 5순위는 △ 보건업 및 사회복지서비스업(53.1%), △ 음식점업(48.3%), △ 사업지원서비스업(34.3%), △ 항공운수업(30.9%), △ 교육서비스업(29.2%) 순임

○ 또한 여성관리자에 대한 전반적인 비율은 동종업계의 70%라는 기준을 설정해 놓았기 때문에, 일정정도의 비율을 유지하며 증가하는 추이에 있지만, 임원급에서의 비율은 여전히 매우 적은 것으로 나타나고 있음

- 2019년 AA 대상 1000인 이상 사업장의 여성임원 비율은 9.90%, 1000인 미

만은 9.87%임. 2019년 전면 확대된 지방공사및지방공단의 여성임원 비율은 4% 미만으로 공공기관과 민간기업의 절반 수준에도 미치지 못함

□ 둘째, 여기에 여성고용평가지표를 투입한 시계열분석 결과에서는 전반적인 증가, 감소의 패턴이 나타나지 않아 AA의 영향을 확인하기 위해서는 보다 장기적인 관찰, 효과분석이 필요함

○ 이 같은 결과는 여성고용지표에 따른 세부 분석에서도 그 영향을 확인하기 어려웠음

○ 즉, 이것은 여성고용과 관리자 비율의 70%라는 정량적 수준에 대한 효과와 증가 등에 영향이 집중되는 것으로 볼 수 있음

- 하지만 그 외 여성고용의 다른 측면에서의 효과를 확인하는 데는 제도자체에 이미 노정된 한계로 볼 수 있음

○ 이후, AA제도가 여성고용과 여성관리자 기준(동종 업종의 70% 달성)에 대한 정량적 기준에서 여성고용에 대한 고용안정, 기회, 임금, 일·가정양립 등의 지표를 확대하여 실태파악, 고용환경과 조건을 개선시키기 위한 다양한 정책적 보완이 필요함

○ 분석결과에서 여성고용을 제고하고 촉진시키는 데 중요한 부분인 여성신규채용, 여성퇴직, 여성근속 등에 대해서는 긍정적·부정적 효과를 확인할 수 없으며 향후 이에 대한 면밀한 분석이 요구됨

참 고 문 헌

강은영, 「고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축방안」, 『2017년 하반기 연구보고서 제Ⅳ권』, 한국노동연구원, 2017.

고용노동부 제출자료, 「AA남녀근로자현황」, 2020.9.16.

고용노동부, 「적극적고용개선조치 DB(AA-net DB)」

고용노동부·노사발전재단, 「2020적극적 고용개선조치 사업 안내서-사업장용」, 2020.

국회사무처,「국회(정기회) 256회 환경노동위원회 회의록 제10호」, 2005.11.24.

김난주, 「한국의 성별임금격차 현황과 성평등임금공시제 도입」,〈성평등임금공시제 법제화를 위한 토론회〉, 정춘숙 국회의원·국회입법조사처 주최, 2020.7.14.

김영민,「지역별 일자리 질의 현황 및 추이 분석」, Issue paper 2014-355, 2014.

김정진·김상준·임효창, 「적극적 고용개선조치와 고용형태공시제 통합운영방안 최종보고서」, 서울여자대학교·노사발전재단, 2018.12.26.

김향아·성혜진, 「기업의 여성인력활용현황과 영향요인- 적극적 고용개선조치 시행에 따른 고용현황 보고 결과 분석」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2006.

노사발전재단, 『2019 AA남녀근로자 현황 분석보고서』, 각년도.

노사발전재단, 「입법조사처 입법영향분석 제출자료」, 2020.11.16.

박주영,「적극적 고용개선조치 제도 개선방안 발표」, 『성차별 고용 관행, 개선 방법은 무엇인가?』토론회, 민주노총, 2019.12.28.

방하남·이영면·김기헌·김한준·이상호,『고용의 질- 거시, 기업, 개인수준에서의 지표개발 및 평가』, 한국노동연구원, 2007.

여성가족부, 「국회입법조사처 제출자료」, 2020.11.16.

유정미, 「적극적 고용개선조치(AA) 정책형성과정에 나타난 성평등 가치의 희석」, 『한국여성학』, 2012.

이근재, 「적극적 고용개선조치(Affirmative Action)의 여성고용 효과 분석」, 『경제연구』, 34권2호, 한국경제통상학회, 2016.

이승협, 「적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구」,『여성연구』, Vol.90 No.1,

2016.

장지연·조준모·이주희·조용만·신동균·성상현·부가청·김향아, 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치』, 한국노동연구원, 2006.

한광종, 「SPSS활용 미래예측과 시계열 분석」, 백산출판사, 2014.

Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter, A. Joseph, 「Measuring Decent work with statistical indicators」, ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Working paper no.2, Geneva, ILO. 2002.

Bonnet, F., Jose B. Figueiredo, and Guy Standing, 「A Family of Decent Work Indexes」, *International Labour Review*, vol.142, no. 2, 2003.

EU, 「Chapter 4 : Measuring the quality of employment in the EU」, *in Employment in Europe 2008*, EU, Luxembourg, 2008.

Shumway, R. H. & Stoffer, D. S. *Time Series Analysis and Its Application*, Springer, 2011.

UNECE, *Handbook on Measuring Quality of Employment*, 2015.

입법영향분석보고서 발간 일람

호 수	제 목	발간일	집필진
제48호	결핵검진등 대상 확대에 관한 입법영향분석	2020.12.31.	김은진
제47호	총기안전관리 규제강화의 입법영향분석	2020.12.4.	김현정
제46호	홈쇼핑방송의 시청자위원회 설치 및 운영에 관한 입법영향 분석	2020. 9. 7.	김여라
제45호	누리과정제도의 입법영향분석	2019.12.31.	이정미
제44호	지역구 지방의회의원선거 여성할당제의 입법영향분석	2019.12.26.	이정진
제43호	소프트웨어 분리발주의 입법영향분석	2019.12.24.	정준화
제42호	정신질환자 비자의 입원제도의 입법영향분석	2019.12.23.	이만우
제41호	여성새로일하기센터 제도의 입법영향분석	2019.12.20.	전윤정
제40호	전자단기사채 제도의 입법영향분석	2019.12.13.	기준하
제39호	에너지 바우처 제도의 입법영향분석	2019.12.5.	유재국
제38호	학업중단 숙려제의 입법영향분석	2019.12.3.	허민숙
제37호	「공익신탁법」의 입법영향분석	2018.12.31.	황현영
제36호	「공공토지의 비축에 관한 법률」의 입법영향분석	2018.12.26.	장경석 강재구
제35호	자동차 대체부품 인증제도의 입법영향분석	2018.12.24.	김영석

호 수	제 목	발간일	집필진
제34호	「협동조합 기본법」의 입법영향분석	2018.12.24.	김민창 김재환 정도영
제33호	단말기 부정이용·명의도용 방지 (「전기통신사업법」 제32조의4~6)의 입법영향분석	2018.12.20.	장은덕
제32호	「방위사업법」 상 중소기업자 우선선정 품목지정제도(제18조제7항)의 입법영향분석	2018.12.19.	김도희
제31호	조세특례 성과평가 제도의 입법영향분석	2018.12. 5.	송민경
제30호	60세 이상 정년 의무화의 입법영향분석	2018. 11. 9.	김 준
제29호	현금영수증 의무발급제도의 입법영향분석	2018.10.18.	박인환
제28호	「약사법」 제86조(의약품 부작용 피해구제사업)의 입법영향분석	2017.12.29.	김주경
제27호	「동물보호법」 제12조(등록대상동물의 등록)의 입법영향분석	2017.12.29.	유제범
제26호	「친환경자동차법」의 전기자동차 구매지원제도에 관한 입법영향분석	2017.12.29.	최준영
제25호	「저작권법」 제25조(학교교육 목적 등에의 이용)의 보상금 징수 및 미분배 보상금 활용에 대한 입법영향분석	2017.12.29.	이덕난
제24호	종합금융투자사업자 제도(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제77조의2 등)의 입법영향분석	2017.12.28.	조대형
제23호	「입양특례법」의 입법영향분석	2017.12.11.	김 준
제22호	「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」의 입법영향분석	2017. 12. 4.	장은덕
제21호	납세자보호관 제도 (「국세기본법」 제81조의16)의 입법영향분석	2017.10.10.	김영찬 박인환
제20호	「문화예술진흥법」 제15조의4 (문화이용권의 지급 및 관리)의 입법영향분석	2016.12.30.	김휘정
제19호	두루누리 사회보험료 지원제도 관련 법률의 입법영향분석	2016.12.30.	김 준
제18호	「병역법」 중 산업기능요원제도의 입법영향분석	2016.12.29.	김예경

호 수	제 목	발간일	집필진
제17호	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례)의 입법영향분석	2016.12.29.	한인상
제16호	「국세기본법」 제84조의2 (포상금의 지급) 제1항의 입법영향분석	2016.12.29.	김영찬
제15호	「도로교통법」 제148조의2 제1항제1호(상습 음주운전자 가중처벌)에 대한 입법영향분석	2016.12.09.	권용훈
제14호	「정보통신망법」 상 사이버 명예훼손 조항의 입법영향분석	2016.12.08.	최진응
제13호	「상법」 제368조의4(전자적 방법에 의한 의결권의 행사)의 입법영향분석	2016. 11. 23	황현영
제12호	「국가초고성능컴퓨터 활용 및 육성에 관한 법률」의 입법영향분석	2016. 11. 01.	권성훈
제11호	「민사소송 등에서의 전자문서 이용 등에 관한 법률」 제3조제1호의 입법영향분석	2016. 10. 31.	박지영
제10호	「고령친화산업 진흥법」 제8조(고령친화산업 표준화) 및 제12조(우수제품 등의 지정·표시)의 입법영향분석	2016. 10. 10.	원시연
제9호	「전자문서 및 전자거래 기본법」 중 공인전자주소제도의 입법영향분석	2016. 09. 09.	심우민
제8호	불법대부광고에 이용된 전화번호 중지제도 관련 입법영향분석	2016. 06. 30.	최지현
제7호	건설기계 수급조절 제도의 입법영향분석	2016. 06. 24.	김진수
제6호	「전자어음의 발행 및 유통에 관한 법률」 제6조의2 (전자어음의 이용)의 입법영향분석	2015. 12. 31.	황현영
제5호	「말산업 육성법」의 입법영향분석	2015. 12. 30.	유제범
제4호	「국제개발협력기본법」 제7조~제13조(국제개발협력정책 추진체계)의 입법영향분석	2015. 12. 29.	유웅조
제3호	「장사 등에 관한 법률」 제16조 (자연장지의 조성 등)의 입법영향분석	2015. 11. 30.	원시연 장경석
제2호	「근로기준법」 제33조 (부당해고 등의 구제명령에 대한 이행강제금)의 입법영향분석	2015. 11. 30.	한인상
제1호	「청년고용촉진특별법」 제5조 (공공기관의 청년 미취업자 고용의무)의 입법영향분석	2015. 11. 30.	김 준

입법영향분석보고서 제49호

발간일 : 2020년 12월 31일

발 행 : 김만흠

편 집 : 사회문화조사실 보건복지여성팀

발행처 : 국회입법조사처
서울특별시 영등포구 의사당대로 1
Tel: 02-6788-4720

인 쇄 : 명문인쇄공사 (Tel 02 · 2079 · 9200)

1. 이 책자를 허가 받지 않고 복제하거나 전재해서는 안 됩니다.
2. 내용에 관한 자세한 사항은 집필자에게 문의하여 주시기 바랍니다.
3. 전문(全文)은 국회입법조사처 홈페이지(http://www.nars.go.kr) 'NARS 발간물'에 게시되어 있습니다.

ISSN : 2465-9355
발간등록번호 : 31-9735042-0001402-14

Ⓒ 국회입법조사처, 2020

입법영향분석보고서

국회에서 제개정된 후 일정기간이 지난
주요 법률의 입법영향을 분석하는 보고서로
수시 발간되고 있습니다.

NARS

07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 (국회입법조사처)
Tel 02. 6788. 4510(代) www.nars.go.kr

발간등록번호 31-9735042-0001402-14
ISSN 2465-9355

국회입법조사처