

남녀고용평등법개정법률

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직장과 가정생활의 양립과 여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 지원함으로써 남녀고용평등 실현을 목적으로 한다.

제2조(정의) ①이 법에서 “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 경우를 말한다. 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 본다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근로여성의 임신, 출산, 수유등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우
3. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 취하는 경우

②이 법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

제3조(적용범위) ①이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만 대통령령이 정하는 사업에 대하여는 이 법의 일부 또는 전부를 적용하지 아니할 수 있다.

②남녀고용평등 실현에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.

제4조(관계자의 책무) ①근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

②사업주는 당해 사업장의 남녀고용평등 실현을 저해하는 제반 관행 및 제도를 개선하여 남녀 근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 지원하여야 하며, 남녀고용평등의 실현을 저해하는 모든 요인을 해소하기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다.

제5조(시책의 수립 등) ①노동부장관은 남녀고용평등의 실현을 위하여 다음 각호의 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 남녀고용평등 의식 확산을 위한 홍보
2. 남녀고용평등우수기업의 선정·지원
3. 남녀고용평등 강조기간의 설정·추진
4. 남녀차별 개선 및 여성취업 확대를 위한 조사·연구
5. 기타 남녀고용평등의 실현을 위하여 필요한 사항

②노동부장관은 제1항의 규정에 의한 시책의 수립·시행을 위하여 관계자의 의견을 반영할 수

있도록 노력하여야 하며 필요하다고 인정할 때에는 관계행정기관 및 지방자치단체 기타 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

제6조(남녀고용평등 기본계획 수립) ①노동부장관은 남녀고용평등 실현에 관한 기본계획(이하 "기본계획" 이라 한다)을 수립하여야 한다.

②제1항의 기본계획에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.

1. 여성취업의 촉진에 관한 사항
2. 남·녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항
3. 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 정착에 관한 사항
4. 여성의 직업능력개발에 관한 사항
5. 근로여성의 모성보호에 관한 사항
6. 직장과 가정생활의 양립지원에 관한 사항
7. 근로여성을 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항
8. 기타 남녀고용평등실현을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

제 2 장 고용에 있어서 남·녀의 평등한 기회보장 및 대우등

제1절 남·녀의 평등한 기회보장 및 대우

제7조(모집과 채용) ①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

②사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.

제8조(임금) ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

②동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제9조(임금외의 금품 등) 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 용자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제11조(정년·퇴직 및 해고) ①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

②사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.

제2절 직장내 성희롱의 금지 및 예방

제12조(직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

제13조(직장내 성희롱의 예방교육) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법·내용·횟수 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 사업주는 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있으며 교육을 위탁할 수 있는 기관의 지정요건, 지정절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ① 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제3절 여성의 직업능력개발 및 고용촉진

제15조(직업지도) 직업안정기관은 여성이 적성·능력·경력 및 기능의 정도에 따라 직업을 선택하고, 직업에 적응하는 것을 쉽게 하기 위하여 고용정보 및 직업에 관한 조사·연구의 자료를 제공하는 등 직업지도에 필요한 조치를 하여야 한다.

제16조(직업능력개발) 국가, 지방자치단체 및 사업주는 여성의 직업능력개발·향상을 위하여 모든 직업능력개발훈련에 있어서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 한다.

제17조(여성고용촉진) ① 노동부장관은 여성의 고용촉진을 위한 시설을 설치·운영하는 비영리법인·단체에 대하여 필요한 비용의 일부 또는 전부를 예산의 범위내에서 지원할 수 있다.

② 노동부장관은 여성의 고용촉진을 위한 사업을 실시하는 사업주에 대하여 필요한 비용의 일부 또는 전부를 예산의 범위내에서 지원할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 비용의 지원요건 및 지원절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제 3 장 모성보호 및 직장가정생활의 양립 지원

제18조(산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 근로기준법 제72조 제1항의 규정에 의한 산전후휴가를 사용한 근로자중 일정한 요건에 해당하는 자에 대하여 당해 휴가기간 중 무급휴가에 해당하는 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 "산전후휴가급여"라 한다)을 지급하여야 한다.

② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 수 있다.

③ 사업주는 여성근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우 관계서류의 작성·확인등 제반 절차에 적극 협력하여야 한다.

④ 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 지급요건, 지급절차 기타 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제19조(육아휴직) ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.

③사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우는 그러하지 아니하다.

④사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.

⑤육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(직장과 가정생활의 양립 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 부여한 경우 당해근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 비용의 지원요건, 지원절차 기타 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제21조(보육시설) ①사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설(이하 “직장보육시설”이라 한다)을 설치하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 직장보육시설을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장보육시설의 설치 및 운영에 관하여는 영유아보육법에 의한다.

③노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 제1항의 규정에 의한 직장보육시설의 운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다.

제22조(복지시설 설치) ①국가와 지방자치단체는 근로여성을 위한 교육·육아·주택등 공공복지시설을 설치할 수 있다.

②근로여성을 위한 제1항의 복지시설의 기준과 운영에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

제 4 장 분쟁의 예방과 조정

제23조(상담지원) ①노동부장관은 차별 및 직장내 성희롱에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 단체의 선정요건, 비용의 지원기준 및 절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제24조(명예고용평등감독관) ①노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 당해 사업장 소속 근로자중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있다.

②명예감독관은 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 당해 사업장의 차별 및 직장내 성희롱 발생시 피해근로자에 대한 상담, 조언
2. 당해 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도시 입회
3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선건의 및 감독기관에의 신고
4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽
5. 기타 남녀고용평등의 실현을 위하여 노동부장관이 정하는 업무

③사업주는 명예감독관이 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 당해 근로자에 대하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

④제1항의 규정에 의한 명예감독관의 위촉·해촉 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제25조(분쟁의 자율적 해결) ①사업주는 제7조 내지 제14조, 제18조 제3항, 제19조 내지 제21조의 규정에 의한 사항에 관하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 당해 사업장에 설치하는 고충처리기관에 고충의 처리를 위임하는 등 그 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

②제1항의 고충처리기관은 각기 동수의 사업주를 대표하는 자와 당해 사업장의 근로자를 대표하는 자로 구성한다. 다만 당해 사업장에 근로자참여및협력증진에관한법률에 의하여 설치된 노사협의회가 이법에 의한 고충처리기관의 임무를 수행하는 경우에는 고충처리기관을 설치하지 아니할 수 있다.

③제1항의 규정에 의한 고충처리기관을 설치하여야 할 사업주의 범위, 설치방법, 고충처리절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(조정 신청) ①근로자 또는 근로자가 속한 사업장의 노동조합과 당해 사업주(이하 "관계 당사자"라 한다)의 쌍방 또는 일방은 이 법에 관한 분쟁이 발생한 경우 제27조의 규정에 의한 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 조정 신청은 원인이 되는 행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)로부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제27조(고용평등위원회의 설치) 이 법에 의한 분쟁의 조정과 남녀고용평등의 실현에 관한 사항을 협의하기 위하여 지방노동행정기관에 고용평등위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

제28조(위원회의 구성 등) ①위원회는 위원장을 포함한 15인의 위원으로 구성하되 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자, 공익을 대표하는 자 각 5인으로 구성한다. 다만, 근로자를 대표하는 위원은 노동조합에서, 사업주를 대표하는 위원은 사업주단체에서, 공익을 대표하는 위원은 남녀고용평등에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 및 남녀고용평등업무와 관계되는 공무원 중에서 지방노동청장의 제청에 의하여 노동부장관이 위촉한다.

②위원회에 분쟁의 조정에 필요한 사항의 조사 기타 위원회의 업무를 지원하게 하기 위하여 2인 이내의 상근전문위원을 둔다.

③위원의 자격, 임기 및 위원회의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조(위원회의 조정 및 의견제출) ①위원회는 제26조의 규정에 의하여 조정 신청을 받은 경우에는 조정안을 작성하여 관계당사자에게 이를 수락하도록 권고할 수 있다.

②위원회는 관계당사자 또는 행정기관에 대하여 출석, 자료의 제출 기타 필요한 협력을 요구할 수 있다.

③관계당사자가 조정안을 수락한 때에는 위원회는 조정서를 작성하여야 하며, 조정서에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 조정서에 정한 기준에 의한다.

④위원회는 신청을 받은 날부터 30일 이내에 조정의 결과를 관계당사자에게 통보하여야 한다.

⑤위원회는 관계당사자에게 조정안을 작성·권고한 경우 그 내용 및 결과를 지방노동행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

⑥위원회는 지방노동행정기관의 장으로부터 이 법 위반 여부에 관한 의견의 요청을 받은 경우에는 30일 이내에 의견을 제출하여야 한다.

⑦위원회의 분쟁조정절차·운영 등에 관한 사항은 노동부령으로 정한다.

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 사업주가 부담한다.

제 5 장 보 칙

제31조(보고 및 검사등) ①노동부장관은 이 법 시행을 위하여 필요한 경우에는 사업주에게 필요한 보고와 관계서류의 제출을 명하거나 관계공무원으로 하여금 사업장에 출입하여 관계인에게 질문을 하거나 관계서류를 검사하게 할 수 있다.

②제1항의 경우에 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.

제32조(고용평등이행실태 등의 공표) 노동부장관은 이 법 시행의 실효성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 고용평등이행실태, 기타 조사결과 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되어 있는 경우는 그러하지 아니하다.

제33조(관계서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 의한 사항에 관하여 대통령령이 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제34조(과건근로에 대한 적용) 과건근로자보호등에관한법률에 의하여 과건근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 과건근로자보호등에관한법률 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.

제35조(경비보조) ①국가, 지방자치단체 및 공공단체는 여성의 취업촉진과 복지증진에 관련되는 사업에 대하여 예산의 범위안에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

②국가, 지방자치단체 및 공공단체는 제1항의 규정에 의하여 보조를 받은 자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 보조금 교부결정의 전부 또는 일부를 취소하고, 교부된 보조금의 전부 또는 일부를 반환하도록 명할 수 있다.

1. 사업의 목적외에 보조금을 사용한 때
2. 보조금의 교부결정의 내용(그에 조건을 붙인 경우에는 그 조건을 포함한다)을 위반한 때
3. 사위(詐僞) 기타 부정한 방법으로 보조금의 교부를 받은 때
4. 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때

제36조(권한의 위임 및 위탁) 노동부장관은 대통령령이 정하는 바에 의하여 이 법에 의한 권한의 일부를 지방노동행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 공공단체에 위탁할 수 있다.

제 6 장 벌 칙

제37조(벌칙) ①사업주가 제11조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

②사업주가 제8조제1항, 제14조제3항, 제19조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

③사업주가 제7조, 제9조, 제10조, 제19조제1항 및 제4항, 제24조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.

제39조(과태료) ①사업주가 제12조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처한다

- ②사업주가 제14조제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
- ③다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
 - 1. 제13조제1항, 제18조제3항, 제33조의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자
 - 2. 제31조제1항의 규정에 의한 보고 또는 관계서류의 제출을 거부하거나 허위로 보고 또는 제출한 자
 - 3. 제31조제1항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자
- ④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.
- ⑤제4항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑥제4항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제5항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑦제5항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부 칙

- ①(시행일) 이 법은 2001년 11월 1일부터 시행한다.
- ②(벌칙 등에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙 또는 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.
- ③(고용평등위원회에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설치된 고용평등위원회는 이 법에 의한 고용평등위원회로 본다.
- ④(다른 법률과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 남녀고용평등법의 규정을 인용한 경우에 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

雇傭保險法中改正法律案(代案)

의안번호 879 제안년월일: 2001. 7. 18 . 제안자: 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

2000년 6월 29일 김정숙의원, 동년 11월 25일 한명숙의원이 각각 대표발의한 고용보험법중개정법률안 등 2건의 개정법률안과, 동년 11월 24일 한명숙의원에 의해 소개된 고용보험법개정에 관한청원 등 이상 3건을 병합심리한 결과 제222회국회(임시회) 제5차환경노동위원회(2001.6.26)에서 2건의 개정법률안에 대한 위원회 대안을 제안키로 하고 위의 2건의 법률안과 1건의 청원은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 함.

2. 대안의 제안이유

남녀고용평등법의 규정에 의한 산전후휴가급여를 고용보험에서 지급할 수 있게 하고, 근로자가 육아휴직을 사용한 경우 그 휴직기간 동안 소득보전을 위하여 육아휴직급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 하여 근로자의 복지증진을 도모하려는 것임.

3. 주 요 골 자

- 가. 고용보험의 주요사업으로 육아휴직급여 및 산전후휴가급여를 신설함(안 제4조)
- 나. 육아휴직을 30일이상 부여받은 근로자에게 고용보험에서 육아휴직급여를 지급함으로써 당해 근로자의 소득을 보전토록 함(안 제55조의2)
- 다. 근로기준법에 의한 산전후휴가를 부여받은 여성 근로자에게 고용보험에서 산전후휴가급여를 지급토록 함(제55조의7)

雇傭保險法中改正法律

고용보험법중 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항중 “직업능력개발사업 및 실업급여”를 “직업능력개발사업·실업급여·육아휴직급여 및 산전후휴가급여”로 한다.

제5조중 “보험사업의 관리·운영에 소요되는 비용의 전부 또는 일부”를 “보험사업에 소요되는 비용의 일부”로 한다.

제5장의2(제55조의2 내지 제55조의9)를 다음과 같이 신설한다.

제5장의2 육아휴직급여등

제1절 육아휴직급여

제55조의2(육아휴직급여) ①노동부장관은 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30

일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다)이상 부여받은 피보험자중 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 육아휴직급여를 지급한다.

1. 육아휴직개시일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외한다)을 부여받지 않고 있을 것
3. 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월 이내에 신청할 것. 다만 동 기간내에 대통령령이 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청 할 수 없었던 자는 그 사유 종료후 30일이제55조의6(준용) 제48조의 규정은 육아휴직급여에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아휴직

제2절내에 신청하여야 한다. ②제1항의 규정에 의한 육아휴직급여액은 대통령령으로 정한다.

③육아휴직급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제55조의3(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제55조의2의 규정에 의한 육아휴직급여를 받고자 하는 경우 노동부령이 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력하여야 한다.

제55조의4(취업의 신고등) ①피보험자가 육아휴직급여기간중에 이직 또는 새로이 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 18시간미만인 경우를 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우 육아휴직급여기간중의 이직, 취업여부 등에 대하여 조사할 수 있다.

제55조의5(급여의 지급제한등) ①피보험자가 육아휴직급여기간중에 당해 사업에서 이직하거나 새로이 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업한 때부터 육아휴직급여를 지급하지 아니한다.

②피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

③허위 기타 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받고자 한 자에 대하여는 당해 급여를 받은 날 또는 받고자 한 날부터의 육아휴직급여를 지급하지 아니한다. 다만 당해 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로이 육아휴직급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 의한 육아휴직 급여에 대하여는 그러하지 아니하다. 산전후휴가급여

제55조의7(산전후휴가급여) 노동부장관은 남녀고용평등법 제18조의 규정에 의하여 피보험자가 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가를 부여받은 경우로서 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 산전후휴가급여를 지급한다.

1. 산전후휴가종료일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 산전후휴가종료일부터 6월 이내에 신청할 것. 다만 동기간내에 대통령령이 정하는 사유로 산전후휴가급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료후 30일 이내에 신청하여야 한다.

제55조의8(지급기간등) ①제55조의7의 규정에 의한 산전후휴가급여는 근로기준법제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간중 60일을 초과한 일수(30일을 한도로 한다)에 대하여 근로기준법상 통상 임금(산전후휴가 개시일을 기준으로 산정한다)에 상당하는 금액을 지급한다.

②제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 지급금액은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제55조의9(준용) 제48조, 제55조의3 내지 제55조의5의 규정은 산전후휴가급여에 관하여 이를 각

각 준용한다. 이 경우 제48조중 “구직급여”는 “산전후휴가급여”로, 제55조의3 내지 제55조의5의 규정중 “육아휴직”은 “산전후휴가”로 각각 본다.

제56조제5항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 실업급여의 보험료는 육아휴직급여 및 산전후휴가급여에 소요되는 비용에 충당할 수 있다.

제68조에 제2호의2를 다음과 같이 신설한다.

2의2. 육아휴직급여 및 산전후휴가급여의 지급

제74조제1항중 “확인 또는 제5장의 규정에 의한 실업급여에 관한 처분”을 “확인, 제5장의 규정에 의한 실업급여 및 제5장의2의 규정에 의한 육아휴직급여·산전후휴가급여에 관한 처분”으로 한다.

제79조제1항중 “제5장의 규정에 의한 지원금·장려금 또는 실업급여를”을 “제5장의2의 규정에 의한 지원금·장려금·실업급여·육아휴직급여 또는 산전후휴가급여를”로 한다.

제85조제2항중 “실업급여”를 “실업급여·육아휴직급여 및 산전후휴가급여”로 한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 2001년 11월 1일부터 시행한다.

②(육아휴직급여에 관한 적용례) 제55조의2의 개정규정은 2001년 11월 1일 이후 육아휴직을 개시하는 근로자부터 적용한다.

③(산전후휴가급여에 관한 적용례) 제55조의7의 개정규정은 2001년 11월 1일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제4조(고용보험사업) ①보험은 제1조의 목적을 달성하기 위하여 고용보험사업으로서 고용안정사업·직업능력개발사업 및 실업급여를 실시한다.</p> <p>②(생략)</p>	<p>제4조(고용보험사업) ① ----- ----- ----- 직업능력개발사업·실업급여·육아휴직급여 및 산전후휴가급여 -----</p> <p>②(현행과 같음)</p>
<p>제5조(국고의 부담) 국가는 매년 보험사업의 관리·운영에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 일반회계에서 부담할 수 있다.</p>	<p>제5조(국고의 부담) ----- 보험사업에 소요되는 비용의 일부를 -----</p>
<p><신설></p>	<p>제5장의2 육아휴직급여등 제1절 육아휴직급여</p> <p>제55조의2(육아휴직급여) ①노동부장관은 남녀 고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다)이상 부여받은 피보험자중 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 육아휴직급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아휴직개시일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 2. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외한다)을 부여받지 않고 있을 것 3. 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월이내에 신청할 것. 다만 동 기간내에 대통령령이 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료 후 30일이내에 신청하여야 한다. <p>②제1항의 규정에 의한 육아휴직급여액은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③육아휴직급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>

제55조의3(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제55조의2의 규정에 의한 육아휴직급여를 받고자 하는 경우 노동부령이 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력하여야 한다.

제55조의4(취업의 신고등) ①피보험자가 육아휴직급여기간중에 이직 또는 새로이 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 18시간 미만인 경우를 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우 육아휴직급여기간중의 이직, 취업여부 등에 대하여 조사할 수 있다.

제55조의5(급여의 지급제한등) ①피보험자가 육아휴직급여기간중에 당해 사업에서 이직하거나 새로이 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업한 때부터 육아휴직급여를 지급하지 아니한다.

②피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

③허위 기타 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받고자 한 자에 대하여는 당해 급여를 받은 날 또는 받고자 한 날부터의 육아휴직급여를 지급하지 아니한다. 다만 당해 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로이 육아휴직급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 의한 육아휴직급여에 대하여는 그러하지 아니하다.

제55조의6(준용) 제48조의 규정은 육아휴직급여에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아휴직급여"로 본다.

제2절 산전후휴가급여

제55조의7(산전후휴가급여) 노동부장관은 남녀 고용평등법 제18조의 규정에 의하여 피보험자가 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가를 부여받은 경우로서 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 산전후휴가급여를 지급한다.

1. 산전후휴가종료일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 산전후휴가종료일부터 6월이내에 신청할 것. 다만 동기간내에 대통령령이 정하는 사유로 산전후휴가급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료후 30일이내에 신청하여야 한다.

제55조의8(지급기간등) ①제55조의7의 규정에 의한 산전후휴가급여는 근로기준법제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간중 60일을 초과한 일수(30일을 한도로 한다)에 대하여 근로기준법상 통상임금(산전후휴가 개시일을 기준으로 산정한다)에 상당하는 금액을 지급한다.

②제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 지급금액은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제55조의9(준용) 제48조, 제55조의3 내지 제55조의5의 규정은 산전후휴가급여에 관하여 이를 각각 준용한다. 이 경우 제48조중 "구직급여"는 "산전후휴가급여"로, 제55조의3 내지 제55조의5의 규정중 "육아휴직"은 "산전후휴가"로 각각 본다.

<토론문>

여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장과 이후 투쟁방향

김 은 주(민주노총 대학노조 여성위원장)

1 들어가며

민주노총이 지난 2000년 4월부터 시작한 여성관련노동법 개정 투쟁을 전개함에 있어 가장 중요한 기조로 삼았던 부분은 '노동조건 후퇴 없는 모성보호 강화'였다. 가정과 직장의 조화로운 양립이 가능할 수 있도록 출산휴가를 늘리고, 모성보호 비용도 사회가 부담하며, 모두가 평등한 평생직장을 위해 직장내 성차별을 해소하고, 간접차별과 폭언·폭행도 금지시키자는 게 그러한 기조 위에 내놓은 민주노총의 주요 요구였던 것이다. 그러나 결과적으로 이번 법개정은 과정에서 많은 문제점을 남기고, 근로기준법을 개악시키면서, 모성보호를 조금 진전시키는 수준으로 끝나버려 이후 투쟁의 과제를 남겨 놓고 있다.

발제문은 7월 13일 개최된 민주노총 대의원대회에서 보고서로 채택된 법개정 관련 사항을 중심으로 구성되었다.

2 여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장

1. 개정된 여성관련노동법 중 근기법 68조, 69조를 개악으로 보는 근거

민주노총은 이번 여성관련노동법 중 모성보호와 사회분담화의 단초를 마련하고 평등을 강화하는 진전된 내용이 포함되어 있으나, 근로기준법 68조, 69조 여성의 야간, 연장, 휴일근로 규제 완화를 담고 있어 여성노동자 뿐만 아니라 전체 노동자의 근로조건을 후퇴시키는 개악의 결과를 가져오는 심각한 법안이라고 판단했다. 그 근거는 다음과 같다.

1) 현행보다 여성의 야간, 휴일, 연장근로를 확대시킬 것이다

현실적으로 개별 노동자와 사용자의 고용관계에서 노동자는 대단히 불리한 위치일 수 밖에 없으며 사용자의 야간휴일근로 요구를 자유롭게 거부할 수 없기 때문에 이는 결과적으로 현행보다 야간, 휴일, 연장근로를 확대시킬 것이다. 특히 여성의 71%가 5인미만의 영세·소규모 사업장에서 근무하고 4명중 3명이 비정규직인 현실 속에서 여성노동자의 자유의사로 사용자의 요구를 거부하기란 대단히 어렵기 때문이다.

평등 때문 거부하지.

2) 여성의 야간, 휴일, 연장근로 규제 완화는 여성을 비롯한 전체노동자의 근로조건과 건강을 더욱 악화시킬 것이다

야간근로, 장시간 노동이 가져오는 해악은 이미 심각한 사회적인 문제가 되고 있다. 오히려 야간근로, 장시간노동을 남녀 모두에게 규제하기 위한 법개정 투쟁을 해도 부족한 이 시점에 아무런 사회적 대안없이 여성에게나마 최소한으로 규제되어 있는 야간근로, 연장근로를 완화하는 법개정에 동의하는 것은 전체노동자의 야간근무, 장시간노동을 확대시키고 더욱 열악한 노동환경을 불러오는 결과를 가져올 것이다.

이미 야간노동을 포함한 교대근무와 관련, 독일의 슈피겔지에서도 교대근무자는 규칙적인 생활을 하는 노동자보다 평균수명이 15년이나 짧다는 충격적인 보도가 있었고, 1992년 서울대 보건대학원에서 교대근무자를 대상으로 한 조사에서 체중감소, 위염, 음주횟수 증가, 위궤양, 흡연량 증가 등의 신체변화가 나타났으며, 만성피로, 속쓰림, 변비, 설사, 수면장애, 사고의 증가, 대인관계의 어려움 등을 호소하는 것으로 나타났다.

또한 대표적인 야간교대근무 사업장인 병원노동자들은 위와 같은 신체적인 장애 뿐만 아니라 우울증, 식욕부진, 정서장애 등 정신적 장애, 자녀양육과 가족관계, 이웃관계 등 가정과 사회생활의 어려움으로 병원노동자들의 근속년수가 다른 업종보다 짧고 이직율이 25%에 달하는 것으로 나타나고 있다. 병원의 여성노동자들의 유산, 사산율이 타 업종보다 6배 높게 나타나는 것도 근무형태의 문제점으로 지적되고 있다.

때문에 보건의료산업노동조합은 교대근무자의 보호를 위해, 야간근무를 월 7일 이내로 제한하고 주38시간의 노동시간단축을 포함하는 11개조항에 달하는 단협요구사항을 공식화할 정도로 야간교대근무의 심각성이 날로 커지고 있는 상황이다.

3) 이번 68조, 69조 개악은 생리휴가, 월차휴가 폐지 기도 등 정부의 노동유연화 정책을 관철시키는 과정이다.

또한 근기법 69조 시간외근로 제한 규정을 산후 1년 미만자에게만 적용토록 한 법안은, 전체 노동자의 노동시간단축 추세에도 역행하는 것이다.

이미 노사정위원회에서조차 노동시간단축 법개정을 추진하고 있는 마당에 여성노동자의 장시간노동을 유발하는 이 법의 완화를 모성보호 확대와 연계하여 서둘러 다룬 이유를 이해하기 어렵다. 지금은 개정하고 하반기에 가서 남녀 모두의 노동시간 단축투쟁을 전개하면 되지 않겠느냐는 논리는 현실성이 없다. 지금 여성의 노동시간을 연장하는데 동의하면서 남녀노동자의 노동시간단축투쟁에 힘을 갖기를 기대하는 것은 모순되는 것이다.

하반기에 싸울 것이라면 현재의 개악안을 가지고 싸워야 하는 것은 너무나 당연하다. 현행법이 한번 개악되면 다시 회복하기 어려운 상황에서 년 내에 개정된 법

을 다시 쟁점화시켜 싸울 수 있겠는가의 어려움은 명확한 것이다. 특히 하반기 노동시간단축은 월차휴가, 생리휴가 폐지 등 줄줄이 법의 개악을 예고하고 있는 상태에서 야간, 연장, 휴일근로문제를 다시 쟁점화시켜야 한다는 부담까지 안고 가는 것이다.

또한 여성의 야간, 연장, 휴일근로 규제 완화는 비단 여성노동자만의 문제가 아니라 정부의 노동유연화 정책을 관철시켜나가는 과정으로 보아야 한다. 이미 탄력근로시간제가 도입되어 있으나 여성에게는 현행법으로 인해 야간(하오 10시-상오6시)근로와 휴일근로, 하루 2시간, 일주일에 6시간 이상의 연장근로를 시키는데 일정한 제약을 받았다. 그러나 이 법의 완화로 인해 근기법 제50조 탄력적 근로시간제를 동일하게 적용받아 여성도 특정 주 56시간, 특정일 12시간 근무를 시키는 것이 가능해지게 된다. 탄력근로제를 여성에게도 전면 적용시킬 근거를 마련, 여성의 장시간노동이 유발될 수 밖에 없는 것이다.

또한 유급생리휴가제도 처리방안에 관한 결의안까지 채택하는 등 재계의 요구를 받아들여 소위 여성보호 조항이라는 법안들이 모두 개악되는 추세에 있다. 야간휴일근로, 연장근로 완화는 정부의 노동유연화 정책이 관철되는 과정, 노동법 개악 과정으로 보아야 한다. 이런 정부와 재계의 움직임에 동의하고 넘어간다면 이후 노동시간단축 투쟁, 정부의 노동시장 유연화 정책 반대투쟁을 전개해 나가는 데 있어 어려움으로 작용할 것이다.

4) 육아, 가사에 대한 사회적대안 없는 여성보호조항 삭제는 반대한다

여성의 야간휴일근로, 연장근로 규제를 소위 '남녀평등'이라는 측면에서 완화해야 한다는 논리는 더욱 이해하기 어렵다. 야간근로, 장시간노동이 전체 노동자를 얼마나 파괴해왔는지는 더 말할 필요조차 없다. 남녀가 평등하게 야간근로, 연장근로가 규제되도록 하는 것은 너무나 당연한 것이다.

그러나 이번 법개정은 남녀 모두를 야간근로, 장시간노동에 내몰리도록 하는 것이다. 남녀 노동자의 근로조건을 하향평준화한 평등일 뿐이다. 열악한 근로조건을 남녀 모두 똑같이 맞추는 것이 '평등'이라면 무슨 의미가 있는 것인지 의문스럽다. '남녀평등'을 위한 법개정이려면 여성의 야간휴일연장근로 규제를 풀 것이 아니라 남성의 야간휴일연장근로를 제한하고 노동시간단축을 빨리 추진해야 마땅하다. 그러나 그것은 나중에 미루고 여성의 시간규제를 푸는 것이 과연 '남녀평등'을 위한 법개정으로 볼 수 있는지 의아할 따름이다.

또한 야간휴일근로, 연장근로의 완화로 여성의 고용을 확대하고 고용상의 불이익과 차별을 해소할 수 있을 것이라고 보지 않는다. 이미 여성은 고용에서 우선해고되고 신규고용도 90% 이상이 비정규직이다. 그동안 여성고용을 기피하는 주요인은 여성노동에 대한 부당한 평가, 임신과 출산, 모성보호에 대한 사용자의 부담이 오히려 더 큰 요인이었을 것이다. 이 법의 완화가 고용확대, 차별해소의 효과보다는 장시간 노동을 유발하는 악영향의 요인이 현실에서 더 크게 나타날 것이다.

만일 야간휴일근로, 연장근로 규제와 같은 여성보호조항을 이유로 사용자들이 여성의 고용을 기피하고 불이익과 차별을 정당화하고 있다면, 이는 모성보호 조항에 대해서도 마찬가지이다. 그렇다고 사용자의 논리를 거들어 여성보호와 모성보호를 축소할 것이 아니라 여성노동자에게 주어진 최소한의 권리를 지키면서 차별과 불이익에 대항해 투쟁해야 하는 것이지 법을 완화해서 해결할 문제는 아니다.

또한 여성노동자의 가사와 육아부담이 여전한 상태에서 이에 대한 아무런 사회적 대안없이 야간휴일근로, 연장근로를 확대하는 것은 여성들의 장기근속을 어렵게 하고 퇴직요인으로 작용할 것이다. 여성의 야간근로, 노동시간연장이 가사와 육아문제를 여성에게만 맡기는 현실의 성역할분업을 완화시키기 보다 당장에는 가사와 육아문제를 해결할 길 없는 여성들의 퇴직을 촉발할 것이다. 성역할분담을 완화하기 위한 육아지원조치등 사회적 대책이 선행되는 것이 법개정의 전제조건이 되어야 한다.

또한 노동시간규제를 푸는 이번 법개정이 민주당의 논리처럼 "여성노동자가 자유롭게 노동할 권리를 보장"하는 것이 아니라 오히려 "여성노동자의 장시간노동을 하지 않을 권리를 박탈"하는 것이다.

3 이후 투쟁방향

- 민주노총은 아직 이후 투쟁방향에 대해 조직적으로 결정한 바가 없다. 8월 초에 법개정에 대한 평가회를 갖고, 그것을 토대로 투쟁방향을 세워 조직적으로 결정한다는 계획이다.

- 그러나 정부와 재계가 이미 생리휴가폐지의 입장을 고수하고 있고, 당장 하반기에 있을 노동시간단축 논의 과정에서 이를 관철시키려 할 것이기 때문에 생리휴가폐지 저지투쟁을 적극 전개해야 할 것으로 보고 있다.

- 여성관련노동법 개정투쟁은 여성들만의 투쟁이 아니라 민주노총 전체의 투쟁으로 확대시켜 재개정투쟁을 전개할 것이며, 근로기준법 전반에 대한 재개정투쟁과의 연계선상에서 함께 진행하게 될 것이다.

- 또한 개악된 근기법 중 63조(사용금지)와 70조(갱내근로 금지) 관련해서는 이후 시행령 개정시 적극적으로 대응하여 시행령을 강화하도록 하는 방향으로 투쟁해야 한다는 의견이 지배적이다.

- 공동투쟁본부를 구성하는 부분 역시 민주노총의 주요 의사결정기구에서 조직적인 논의 과정을 통해 검토될 것이다.

- 저녁 여성단체가 주도하는 운동에서 여성들의 지반이 넓어졌다는 점 주목.

생리휴가

- 재검토 촉구


모성

- 4주씩 임근근

보장해야 할 수

것이 있는데..

실행령 좋다.

찬성: 

"수당 없이 무조건

취직하는 것 아냐"

민주노총 강부 버려

<토론문>

모성보호를 미끼로 여성노동 관련 근로기준법이 개악된다!

김도형(파견철폐공대위)

모성보호관련 법률개정의 시작부터 통과하기까지

먼저 현행 근로기준법 등에서 모성보호 등 여성노동자 보호를 위한 규정들을 살펴보자. 근로기준법에서는 ①도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에의 사용 금지, ②하오 10시부터 상오 6시까지의 야업 및 휴일근로의 원칙적 금지, ③ 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외(연장)근로의 금지, ④ 갱내근로의 금지, ⑤ 임신중인 여성에 대한 60일간의 유급산전후휴가, ⑥임신중인 여성의 시간외근로 금지 및 경미한 업무로의 전환배치를 규정하고 있고, 남녀고용평등법에서는 ⑦생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자에 대한 1년 이내의 무급육아휴직제도를 규정하고 있다.

이와 같은 현행법상의 모성보호 규정은 국제노동기구(ILO)가 모성보호를 위하여 채택하고 있는 각종 조약과 권고에서 규정하는 바에도 훨씬 못 미치는 매우 미흡한 수준이다. 그리하여 그 동안 여성계와 노동계로부터 모성보호 강화를 위한 법개정의 요구가 줄기차게 전개되어 왔는데, 작년부터 모성보호 강화를 위한 법 개정 움직임이 현실로 나타나기 시작하였다.

정부의 발표와 여성노동법개정연대회의의 법개정 청원

2000년 4월 정부는 11대 노동개혁 핵심과제의 하나로 모성보호 관련 제도개선을 선정하였다. 이와 함께, 산전후휴가기간의 연장 및 그 비용지원, 육아휴직제도 활성화, 가족간호휴직제도의 도입 등을 주요 내용으로 하는 법 개정을 연말 안으로 추진하겠다는 입장을 발표했던 것이다.

민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합, 서울여성노동조합 등 8개 단체가 참가하여 구성한 <여성노동법개정연대회의>는 ①임신중인 여성에 대한 모성보호 강화(임산부의 유해·위험업무에 대한 보호조항 신설, 월 1일 유급태아검진휴가 신설, 임신중인 여성에 대한 야간·휴일근로 금지), ②산전후휴가기간 100일로의 확대 및 유급유산휴가 법제화, ③모성보호에 대한 사회분담화의 명시, ④직장·가정양립 지원조치 강화(육아휴직의 유급화, 가족간호휴직제도 도입) 등을 주요골자로 하는 근로기준법과 남녀고용평등법의 개정청원서를 2000년 8월 24일, 국회에 제출하였다.

여야 3당의 발의와 국회 환노위 법안심사소위의 대안법률안

제일 먼저 한나라당은 2000년 6월 29일 김정숙 의원의 대표 발의로 유급태아검진 휴가 신설, 유급출산휴가 90일로의 연장, 유·사산시 유급휴가 신설, 이를 위해 소요되는 비용에 대해서는 건강보험과 사용자가 공동 부담을 하는 것을 내용으로 하는 근로기준법 등 관련법 개정안을 국회에 제출하였다. 이후 민주당은 2000년 11월 25일 한명숙 의원의 대표 발의로 임신여성 보호조항과 산전후휴가기간 연장과 아울러 여성의 야간·휴일 및 시간외근로 제한 규정을 대폭 완화하는 내용의 법 개정안을 제출하였고, 2000년 12월 자민련 소속 정우택 의원은 생리휴가 폐지를 전제로 산전후휴가기간을 연장하는 법안을 발의하였다.

그리하여 국회에서 본격적으로 모성보호관련 법 개정문제가 논의되었는데, 2000년 12월 7일 환경노동위원회 법안심사소위원회는 김정숙 의원 발의안, 여성노동법 개정연대회의 청원안, 한명숙 의원 발의안, 정우택 의원 발의안 등 4가지 안을 놓고 심사를 벌여 <환경노동위원회 대안>을 마련하였으나, 환경노동위원회 전체회의를 통과하지 못한 채 정기국회가 마감되었다. 환노위 법안심사소위에서 의결한 대안법률안의 주요 내용은 ① 산전후휴가기간 90일로의 확대, 육아휴직 때 일부 소득보장, 임신부 태아검진휴가 및 유·사산휴가제도 도입 등 직접적인 모성보호는 강화하고, ② 여성의 야간·휴일 및 시간외근로와 갭내근로 금지 등 여성에게만 해당되는 보호조치는 남녀동등한 조건으로 완화하며, ③ 생리휴가는 개정하지 않는다는 것이었다.

자본과 보수정권의 반발, 운동진영의 흐름

그런데 올해 4월 임시국회에서 위 환노위 법안심사소위에서 의결한 대안법률안대로 법이 개정될 가능성이 높아지자, 경총 등 사용자단체들은 강력하게 반발하고 나섰다. 2001년 4월 17일 모성보호 확대와 육아지원을 하는 방향으로 법을 개정하면 기업부담이 늘어난다며 도발했고, 그 결과 4월 24일 민주당과 자민련은 위 대안법률안대로의 법개정은 하되 그 시행을 2년간 유예하겠다는 방침을 발표하였다. 이로 인해 이후 모성보호법 개정문제는 “모성보호법 즉각실시나 시행 2년유보냐”라는 논쟁을 유발하며 대립 국면을 형성하게 되었다. 이후 민주당은 2001년 5월 9일 임신부 태아검진휴가 및 유·사산휴가는 도입하지 않겠다며 모성보호를 후퇴시키는 입장으로 돌연 선회하였으며, 자민련은 산전후휴가 연장의 조건으로 생리휴가 폐지를 줄기차게 주장하고 나섰다.

이에 대해 일부 노동운동 진영에서는, 모성보호법 개정과정에서 은근슬쩍 근로기준법 개악을 시도하는 것이라며 강력한 비판을 전개하고 나서게 되었다. 여성의 야간·휴일 및 시간외근로 제한 규정을 폐지 또는 완화하는 법 개정은, 올해 들어와

자본이 신자유주의 노동유연화 전략으로 본격적으로 밀어붙이고 있는 노동법 개악 시도의 일환이었다. 민주노총의 경우도 이 부분의 법개정은 민주노총의 가장 중요한 핵심 투쟁사업인 노동시간 단축 투쟁과 배치되는 근로기준법 개악이라며 반대하고 나서게 되었다.

그러나 여성노동법개정연대회의는 산전후휴가가 90일로 늘어나고 고용보험에서 육아휴직급여가 제한적이거나 일부 지급되는 것만으로도 직접적인 모성보호의 확대와 비용의 사회분담화를 이루어내는 전기를 마련하였다고 평가했다.

모성보호 관련 근로기준법 등 3개 법률개정안 국회 통과

이후 6월 26일 환노위 전체회의에서 우여곡절 끝에 모성보호 관련 근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법 3개 법률에 대한 개정안이 통과되었다. 기존 환노위 법안심사소위의 대안법률안과 달라진 내용은 임신부 태아검진휴가와 유·사산휴가 제도 도입이 제외되었고, 논란이 된 개정법률의 시행일자는 2001년 11월 1일부터로 한다는 것이었다. 이와 함께 환노위는 앞으로 근로시간·휴일·휴가제도의 개선을 위한 법률개정 방향의 논의시 생리휴가제도의 개선을 추진하도록 적극 촉구한다는 결의안을 함께 내면서, 향후 노동시간 단축의 법개정이 이루어질 경우 유급생리휴가는 폐지하겠다는 방침을 천명하였다. 그리고 환노위에서 통과한 위 법률개정안은 7월 18일 무난하게 국회 본회의 의결을 거쳐 정식으로 입법화되기에 이르렀다.

개정된 법률, 뭐가 어떻게 바뀌었나?

7월 18일 국회에서 개정이 이루어진 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등 3개 법률에서 모성보호와 관련된 내용을 살펴보면 다음과 같다.

<표 1 2 3 넣어주세요>

모성보호란 무엇을 말하는가?

일반적으로 모성보호란 생명의 재생산을 위해 여성만이 갖고 있는 본래적인 모성기능으로서 월경·임신·출산 등에 대한 보호를 일컫고 있다. 모성보호의 역사는 초기에는 여성노동자의 노동시간을 제한하는 데에서 출발하여 점차 임신과 출산에 대한 보호로 확대되었고, 현재에는 자녀에 대한 육아권을 보호해주는 영역으로까지 확대되고 있다.

모성보호의 범주는 여성의 임신·출산기능과 직접적으로 관련되는 내용들을 '직접적인 모성보호'로, 포괄적으로 여성노동자 일반의 보호에 관련되는 내용들은 '간접적인 모성보호'로 구분할 수 있다. 직접적인 모성보호의 내용으로는 산전후휴가,

임신중 경미한 업무로의 배치전환, 출산휴가중의 해고 금지, 유·사산유급휴가, 수유시간의 제공 등을 들 수 있고, 간접적인 모성보호의 내용으로는 시간외노동의 제한, 야간작업의 금지, 유해·위험작업의 금지, 갱내노동의 금지 등을 대표적인 항목으로 들 수 있다.

이와 함께 노동자의 인간다운 생활 영위와 안전하게 양육되어야 할 자녀의 권리를 보호한다는 취지에서 '육아권'에 대한 보호 요구도 제기되고 있다. 그런데 육아권이라는 것은 여성노동자의 일할 권리를 보장하는 것이라는 점에서 모성보호와 공통점을 갖고 있기는 하다. 그렇지만, 육아권은 일차적으로 아동의 건전한 발달을 목표로 하며 육아는 부모 공동의 책임으로서 남녀노동자 공통의 요구인 것이지, 여성노동자에게만 해당되는 것은 아니라는 측면에서 일반적인 모성보호와는 별도 범주로 구분할 필요가 있게 된다.

개정 취지가 무색한 모성보호관련 법

현행 근로기준법상 직접적인 모성보호 규정은 유급산전후휴가 60일, 임신중 경미한 업무로의 배치전환 및 시간외근로 금지, 산전후휴가중의 해고 금지, 1일 1시간의 유급수유시간 정도로서 ILO가 규정하는 기본적인 모성보호 조항에 한참 뒤떨어지는 수준에 머물고 있다. 더욱 직접적인 모성보호의 강화가 필요한데, 산전후휴가기간의 확대와 유급유·사산휴가 및 유급태아검진휴가의 도입, 임신중인 여성에 대한 야간근로 절대 금지는 그 최소수준이라고 할 것이다. 국회 환노위에서 법 개정론을 논의하는 과정에서도 임신부에 대한 태아검진휴가와 유·사산휴가제도의 도입이 적극적으로 검토되었고, 위 두 가지 제도의 도입은 환노위 법안심사소위에서 의결한 애초의 대안법틀안에는 포함되어 있었다. 그런데 최종적으로 개정된 근로기준법에는 산전후휴가기간의 90일로의 확대만이 반영되어 있을 뿐인데, 모성보호를 강화한다는 법 개정의 취지가 무색하다고 하지 않을 수 없다.

결국 직접적인 모성보호 강화는 애초 추진하였던 선에서 한참 후퇴하여 매우 미흡하게 확대된 수준에서 머무르고 말았다. 여성노동의 자유로운 사용을 제한하고 자신들의 비용부담을 늘이는 모성보호를 달감지 않게 여기는 자본의 반동적인 획책이 성공을 거둔 결과라고 할 것이다. 게다가 보수정권이 "모성보호 즉각 실시냐, 2년간 시행유예냐"라는 기만적인 논쟁을 유발시키면서 산전후휴가 30일 연장의 연내 실시를 대가로, 나머지 모성보호관련 법 개정을 무기한 유보시키는 권모술수를 유감 없이 발휘하였던 것이다.

야업 및 휴일근로, 시간외근로에 시달리는 여성을 보자

여성보호 조항을 폐지하자는 주장은 기술적 진보로 인해 작업조건과 환경이 현저

히 변화되고 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가하는 추세 속에서, 여성에 대해서만 야간근로와 휴일근로를 금지하고 시간외근로를 제한하는 것은 취업의 제한, 고용상의 불이익과 차별을 정당화하는 데 악용되고 있다고 말한다. 이는 일리가 있는데, 전문직이나 사무직에 종사하는 여성들에게, 일반적인 여성보호 규정은 오히려 여성노동자를 차별하는 역기능이 존재하는 측면이 분명하게 있다고 할 것이다.

그러나 이 문제는 여성노동자 전체의 상황을 기반으로 검토해야 한다. 업종별·직종별 여성노동자의 고용현실과 근로조건에 커다란 편차가 존재하는 우리나라의 현 상황에서 여성노동의 다수는 생산직이 차지하고 있다. 생산직의 경우, 일반적인 여성보호 규정이 자본의 노동착취로부터 모성보호와 건강권을 위한 순기능을 수행하고 있는 것으로 평가해야 할 것이다. 더욱이 직접적인 모성보호 규정이 매우 불충분한 현 제도 아래에서는, 여성노동자에 대한 일반적인 보호 규정이 간접적으로 모성보호의 역할을 한다는 측면을 결코 과소평가할 수 없다.

결국 직접적인 모성보호 조치의 완전한 확보와 실제적인 남녀평등의 실현이 이루어진 상황에 가서야 여성노동자 일반에 대한 특별보호가 역차별이라는 논리가 성립될 수 있다. 이 전제조건외 확보와 실현이 불충분한 상황에서, 여성노동자 일반에 대한 특별보호는 남녀평등에 배치되는 것이 아니라 진정한 남녀평등의 실현을 위한 전제조건으로서 기능하는 것으로 보아야 한다. 다른 한편으로 보건대, 여성노동자에 대한 보호조항은 전체 노동자의 노동조건 개선이라는 면에서 남성노동자에게도 확대·적용되어야 한다. 그러므로 현재 존재하는 여성노동자의 노동시간 규제가 완화될 필요는 없고, 오히려 남성노동자의 노동시간 규제를 여성노동자에 대한 것과 동일한 수준으로 끌어올려 전체 노동자의 노동시간 단축을 이끌어내야 하는 것이다.

이번 근로기준법 개정에서는 임신부를 제외한, 일반 여성노동자의 야간근로와 휴일근로를 당사자 동의만 있으면 가능한 것으로 요건을 완화하고 시간외근로의 절대적 제한 규정을 없앴다. 결과적으로 이는 간접적인 모성보호 규정의 폐지에 해당하는 것으로서, 모성보호의 강화라는 법 개정 취지에 역행하는 조치로 보는 게 타당하다. 이러한 조치는 신자유주의적 구조조정을 제도적으로 완성하고 노동유연화 체제를 공고히 하려는 자본과 현 정권의 노동법 개혁 음모가 가장 억압받고 배제받는 여성노동과 관련된 부분에서 드러난 것임을 결코 간과해서는 안 된다.

여성노동자와 임신부를 분리하려는 의도가 무엇인가?

노동시간의 제한과 더불어 간접적인 모성보호의 대표적인 규정인 유해·위험작업의 금지에 관하여 보자. 이번 근로기준법 개정으로 앞으로는 임신부가 아닌 일반 여성의 경우, 임신 또는 출산에 직접적으로 유해·위험한 업무가 아니면 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무에도 아무런 제한 없이 노동을 시킬 수 있도록 그 범

위가 확대되었다.

그러나 현재 임신부가 아니라고 하더라도 여성의 건강은 잠재적으로 생명 재생산과 직결된다고 할 때, 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무는 비단 임신부뿐만 아니라 모든 여성노동자들에게 금지시키는 것이 옳고 타당하다. 즉, 유해·위험업무의 사용 금지에 있어서 임신부와 일반 여성을 구분하여 그 보호 정도와 내용을 달리해야 할 논리적 근거는 있을 수 없는 것이다. 게다가 이번에 개정된 근로기준법은 이와 같이 모성보호를 임신·출산에 직접적으로 관련된 사항으로 그 범주를 축소시키고, 여성노동 일반에 대한 보호를 모성보호로부터 분리시켜려 하고 있다. 자본의 이익을 극대화하기 위해서는 여성노동의 총체적 권리로부터 '모성'을 분리해내는 것이 필연적으로 요구되기 때문이다.

한편 갱내근로의 경우에는 현재에도 여성의 모성기능과 건강, 안전을 해칠 가능성이 매우 높은 업무이므로 여전히 앞으로도 전면 금지하는 것이 원칙이어야 하나, 이번에 개정된 근로기준법대로 보건, 의료, 보도, 취재 등 일시적 업무에 대해서 제한적으로 갱내근로가 가능하도록 한 것에 대해서 특별하게 문제삼을 여지는 없어 보인다.

여전한 그림의 떡, 육아휴직

육아권과 관련해서 현행법보다 개선된 내용은, “고용보험에서 육아휴직급여를 지급할 수 있도록” 하였다는 것과 “육아휴직 종료 후 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다는 점을 법에 명문화”했다는 것이다. 그러나 육아휴직제도를 무급으로 하는 원칙에는 변함이 없고, 애초에 도입하겠다고 발표한 자녀간호휴가제도의 법제화는 이루어지지 않았다.

고용보험에서 육아휴직급여를 지급하는 규정을 신설하여, 육아휴직 때 일부 임금을 보장하는 조치가 이루어지기는 하였다. 그러나, 정부의 엉터리 통계수치에 의하더라도 현재 고용보험에 가입된 여성노동자는 전체 여성노동자의 39.8%에 지나지 않고 있어 실제 혜택의 폭이 상당히 협소하리라는 것은 자명하다. 그리고 “산전후 휴가급여 지급액은 통상임금을 기준으로 한다”는 것을 명시하면서도 “육아휴직급여액의 지급기준은 대통령령으로 정한다”고만 규정하고 있어 통상임금에도 못 미치하는 금액 지급을 전제로 하고 있다. 결국 대다수 노동자들에게 육아휴직이라는 것은 앞으로도 여전히 그림의 떡으로만 남게 될 것이다.

육아 문제는 여성만의 책임으로 전가되어 취업여성이 일을 중도에 그만두게 하는 가장 주요한 원인이 되고 있다. 경제적 처지에 의해 취업을 중단할 수 없는 여성들의 경우에는 결국 자녀를 방치하거나 가두어 둘 수밖에 없는 게 불행한 현실이다. 특히 보육시설 등에 대한 사회적 서비스가 매우 부족한 우리나라에서는 매우 심각한 수준의 문제인 것이다. 따라서 육아휴직기간 동안 실질임금의 완전보장과 자녀

발병시 자녀간호휴가의 법제화는 즉각적인 도입이 절실하게 요구되고 있는 상황인데, 이번 환노위의 법률개정안은 육아권에 대한 보호를 전부 외면해버렸다.

법 개정을 바라보는 시각의 차이

6월 26일 국회 환노위에서 모성보호관련 근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법 등 3개 법률의 개정안이 통과되자, 여성노동법개정연대회의는 비록 지난 해 8월에 제출한 청원내용과 12월 환노위 법안심사소위의 대안법률안 중 일부가 누락되어 아쉽다고 논평했다. 그렇지만 모성보호 확대와 사회분담화의 새로운 전기를 마련한 것이라고 평가하며 본회의 즉각 통과를 요구하고 나선 바 있었다. 또한, 국회 본회의 통과 직후 관련법 시행령 개정운동을 책임있게 수행해 나갈 것이며 향후 노동시간 단축 운동과 함께 근로조건 개선 없는 생리휴가제도 수정반대, 이번 개정에서 누락된 모성보호 조항의 개정을 위한 활동을 지속적으로 펼쳐, 남녀노동자 모두의 노동권과 건강권 확보를 위한 운동을 힘차게 전개해 나갈 것이라는 입장을 발표하였다.

이에 대하여 민주노총과 서울여성노조, 파견철폐공대위 등 노동·여성·사회·학생단체들은 국회 환노위를 통과한 법률개정안에 반대하며 투쟁을 전개했다. 임산부를 제외한 일반 여성노동자의 야간근로와 휴일근로를 당사자의 동의만 있으면 가능한 것으로 요건을 완화하고, 시간외근로의 절대적 제한규정을 없앤 것은 모성보호를 미끼로 여성노동을 유연화하고자 하는 기만적인 조치인 것이다. 따라서 여성노동권을 후퇴시킨 근로기준법 개악이라며 입법화 반대 투쟁에 나섰으나 입법화 저지에는 성공을 거두지 못하고 말았다.

여성노동법개정연대회의는 현행법에서도 여성노동자의 동의와 노동부장관의 인가가 있으면 야업과 휴일근로가 허용되고 있으며, 제한규정에도 불구하고 여성노동자들은 자발적, 비자발적으로 야업과 휴일근로를 하고있다고 말한다. 뿐만 아니라, 기술적 진보와 작업환경의 개선, 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가 속에서 여성만의 야업·휴일근로를 금지하는 것은 여성 취업의 제한, 고용상의 불이익과 차별을 정당화하는 데 악용되고 있다고 지적한다. 이번 개정안은 임신중인 여성에 대해서는 현행법보다 강화되었으므로, 일반 여성에 대해서는 노동부장관의 인가라는 절차가 삭제되었다고 해서 여성노동자의 근로조건이 더욱 악화된 것은 아니라는 주장이다.

시간외근로에 대해서도 마찬가지이다. 현행 여성에 대한 시간외근로 제한은 여성노동자의 저임금, 여성 직무의 변화 등으로 현장에서 준수되지 않으며, 여성에 대한 채용·승진 차별, 법정기준 이상의 시간외근로에 대한 수당 미지급의 근거로 악용되고 있다고 주장한다. 이번 개정안도 임신중 여성에게는 시간외근로가 절대 금지되고 산후 1년이 경과되지 않은 여성노동자들에게 일정한 시간 이상의 시간외근로

는 금지되며, 다만 일반 여성노동자들은 남성과 동일하게 시간외근로의 제한 규정을 적용받게 되므로, 이 점만으로는 개악이 아니라는 것이다.

여성노동법개정연대회의 측 주장의 문제점

이 주장에 대해서는 앞서 밝힌 바 있다. 덧붙여 말할 것은 개정법률안에서, 임신중 여성에 대한 야업 및 휴일근로 금지가 현행법보다 강화되었다는 주장에 대해서이다. 이 주장은 임신중인 여성의 경우, 당사자의 '명시적인 청구'라는 적극적 동의를 야업 및 휴일근로의 허용 조건으로 규정하여, 사용자의 사실상 강요에 의해 이루어지는 소극적 동의의 경우에는 허용되지 않게 되었다는 해석에서 나온 듯하다. 그러나 적극적 동의와 소극적 동의의 구분이라는 것이 실제 과연 가능할 것인지에 대해서는 매우 의문이다. 임산부에 대한 야업은 절대적으로 금지되어야만 하는 것으로서 그렇지 않는 한에는 '강화'되었다는 평가는 내려질 수 없는 것이다. 근로자 대표와의 협의절차가 신설되었다고 하지만, 정리해고의 경우가 적나라하게 알려주듯이 '합의'가 아닌 단순한 '협의'는 현실에서 아무 의미없는 무용지물에 불과하다.

일반 여성에 대해 "노동부장관의 인가"라는 절차가 삭제되었다고 해서, 여성노동자의 근로조건이 더욱 악화되는 것은 아니라는 건데, 이는 현실을 제대로 알지 못하는 말이다.

현재 노동부는 이 부분에서만큼은 여성노동자 보호를 위한 역할을 제대로 하고 있는데, 적어도 3조2교대근무제 실시를 인가를 내주는 조건으로 위 규정을 운용하고 있다. 사용종속관계에 있는 노동자에게 당사자의 동의라는 요건이라는 것은 형해화될 수밖에 없는 현실이며, "노동부장관의 인가"라는 요건은 장시간 야간근로와 휴일근로를 통해 여성노동자의 모성과 건강이 파괴되는 것을 실질적으로 방지하는 기능을 할 수 있는 것이고 실제 그 기능을 하고 있음을 결코 간과해서는 안 된다.

또한 여성노동법개정연대회의도 야업은 남녀 노동자 모두의 건강에 좋지 않은 영향을 미치는 것으로 전제한다. 따라서 건강과 안전, 가정과 직장의 양립 지원, 취업 및 고용상의 평등 실현을 위해 남녀 공통으로 야업을 규제하고 야업시 다양한 보호 조치를 취해야 하며, 연장근로 규제도 여성보호로서가 아니라 남녀 모두의 장시간 노동을 규제함으로써 남녀 모두가 보호되어야 한다. 그리고 이를 위해 노동시간 단축 투쟁을 전개해야 한다고 주장하고 있다. 즉, 여성노동법개정연대회의 측에서도 노동시간 단축을 통해 남녀 모두의 야간·휴일근로 및 시간외근로를 지금보다 제한해야 한다는 주장에는 동의하고 있다.

그런데 문제는 모성보호 등 여성의 특성으로 인하여, 남성노동자에 비하여 먼저 단축되어 있는 여성노동자의 노동시간을 일단은 남성노동자와 동일하게 환원하여 연장하고 다시 남녀 공통의 노동시간 단축 투쟁을 통해 여성노동자의 노동시간 제한을 재환원시키자는 말에 다름 아닌 주장을 하는 것이다. 남성노동자의 노동시간

을 여성노동자만큼 단축시키고 더 나아가 남녀 모두의 노동시간을 더욱더 단축시키
자고 하면 단순명쾌한 것인데, 그렇게 하면 뭐가 문제이고 왜 안 된다는 것인지의
문일 따름이다.

1987년 일본의 노동기준법 개악을 그대로 따르고 있다!

이미 1980년대 초 일본에서 ILO의 남녀차별조약의 비준을 둘러싸고 일어났던 공방은 1985년 남녀고용기회균등법의 제정으로 이어졌다. 여성들의 평등요구를 이용하여 일본의 자본은 노동기준법 중 모성보호 규정을 개악하려는 시도를 한층 강화하게 되었다. 즉, '보호 없는 평등' 논리에 입각하여 남녀평등을 위해서는 남녀가 동일한 기반에서 취업해야 하므로 임신·출산과 직접적으로 관련된 것을 제외한, 모든 모성보호는 '일반여자보호'로 보아 더 이상 정당하지 않다는 주장이 강력하게 제기되었다. 그 결과 1987년 평등의 관점에서 모성보호의 내용을 축소하는 방향으로 노동기준법이 개정되었다. 종래의 모성보호 규정을 '모성보호'와 '일반여자보호'로, 즉 직접적 모성보호와 간접적 모성보호로 구분하고 전자는 강화하는 반면 후자는 점진적으로 폐지한다는 입장을 전제로 노동기준법의 개정이 이루어졌던 것이다.

여성노동자의 시간외근로와 휴일근로에 대한 종래 규정은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이내의 시간외근로만 인정되었고 휴일근로는 금지되어 있었는데, 법이 개정되면서 공업노동에 종사하는 여성의 시간외근로에 대해서는 1일 단위의 제한을 폐지하였고, 비공업노동에 종사하는 여성에게는 1주 단위의 제한까지 폐지하고 휴일근로는 4주에 1일까지 인정하였다. 그리고 관리직과 전문직은 시간외근로의 규제와 휴일근로의 금지를 완전히 폐지하였다.

과거에는 오후 10시부터 오전 5시까지의 심야노동이 금지되어 있었는데, 개정된 법에서는 건강과 복지에 유해하지 않은 업무, 해당 제조업의 성질상 심야노동이 필요한 업무, 노동자의 신청으로 사용자가 행정관청의 승인을 얻은 경우, 그리고 관리직과 전문직에서의 야업금지 규정이 폐지되었다.

위험·유해업무에의 임신부 취업을 금지하고 출산 후 1년이 경과하지 않은 여성의 경우에는 본인의 신청에 따라 금지하나, 일반 여성노동자에 대해서는 임신·출산기능에 유해한 중량물을 취급하는 업무와 유해가스를 발산하는 장소에서 일하는 업무 두 가지 경우에만 취업을 금지되고 그 밖의 유해·위험업무에의 취업제한은 대폭 완화되었다.

개정 이전에는 여성노동자의 갱내근로는 원칙적으로 금지되었으나, 의사나 간호사의 업무, 신문이나 방송의 취재 등 임시적 필요가 있는 경우에는 허용되는 것으로 개정되었다.

생리휴가 또한, 생리에 유해한 업무에 종사하는 여성의 생리휴가청구권을 폐지하고 생리휴가라는 명칭 자체를 삭제하였다. 다만 생리일에 취업이 현저히 곤란한 여

성에 대해서만 한정적으로 휴가청구권을 인정하였다. 출산휴가는 종래 산전 6주, 산후 6주간에서 산전 6주, 산후 8주로 휴가기간이 확대되었다.

결국 우리나라의 이번 근로기준법 개정은 1987년 일본의 노동기준법 개정 내용을 그대로 따르고 있다고 할 수 있으며, 오히려 일반적 여성보호 규정의 폐지 또는 완화의 폭은 더욱 크게 이루어졌다는 사실을 알 수 있다. 일본의 경우에 비추어 보더라도 조만간 생리휴가제도가 폐지될 것임은 명약관화한 일이다.

여성노동 유연화를 위한 근로기준법 개악이다!

여성계 일각에서 모성보호 확대와 비용의 사회분담화를 위한 새로운 전기를 마련하였다고 평가하는, 이번 법개정에 담겨 있는 모성보호의 실체는 과연 무엇인가?

산전후휴가기간이 30일 더 늘어나기는 했으나 늘어난 기간에 대해서는 완전한 유급휴가가 보장되는 것은 아니다. 고용보험에서 극히 일부적으로 지급되는 육아휴직 급여라는 것은 대부분의 노동자들에게는 그림의 떡에 불과하다. 그렇지 않아도 어려운 생계에 새로이 얻은 생명을 위해서 법으로 보장받는 산후휴가도 제대로 다 쓰지 못하고 몸을 풀자마자 다시 생산현장으로 들어가 몸을 팔아야 하는 것이 이 땅의 여성노동자들의 엄연한 노동현실인 바, 이 정도의 개선책을 가지고 '새로운 전기' 운운한다는 것은 어불성설이다.

자본과 정권은 이번 법 개정을 통해 모성보호의 강화라는 시대적 요구가 관철되는 것을 최소한의 선에서 저지해냈고 게다가 여성노동자의 용이한 착취를 제한하는 노동시간에 대한 규제 조치까지 풀어버리는 일석이조의 성과를 얻어냈다.

“모성보호법 즉각 실시냐? 시행 2년 유보냐?”라는 기만적이고 허구적인 논쟁의 결과는 모성보호 강화를 위해 필요한 제반 제도들의 도입을 무기한 유보시켰고, 겉으로만 내세운 모성보호를 빌미로 노동자들을 더 쉽게 쓰고 더 쉽게 버리기 위한 노동유연화 방안을 법적으로 완성하는 노동법 개악을 여성노동 부분에서 성공적으로 이루어내었던 것이다.

정말 안타까운 것은 그 동안 노사화합이라는 미명 아래 노동자에게 한두 가지 내어주고 더 많은 양보를 강요하며, 전체 노동자의 투쟁전선을 교란시키는 자본과 현정권의 기만적인 작태가 이번 모성보호법 개정 과정에서도 마찬가지로 반복되었다는 것이다. 왜곡된 모성보호를 내세워 여성노동자들의 노동권을 후퇴시킨 이번 근로기준법 개악은, 우리에게 올바른 모성권 강화와 건강하게 일할 여성노동자의 권리가 온전히 쟁취될 때까지 끝까지 투쟁해야 한다는 과제를 다시금 새로이 각인시켜 주는 계기가 되었다고 할 것이다.