

“유·사산 휴가 양보하자니 가슴 찢어진다”

모성보호관련법 개정안 통과되기까지

모성보호관련법(근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법) 개정안 통과는 막판까지 의원들간의 의견이 엇갈려 진통을 겪었다. 법안 통과와 최대 고비는 6월 26일 있었던 환경노동위원회(위원장 유용태) 전체회의.

◀ 국회 환경노동위 노동부장관과 차관

각 당은 최대한 자신들의 입장을 반영하기 위해 계속 줄다리기를 했고, 소속 의원들의 움직임도 빨라졌다. 자민련의 조희옥 의원은 법안 반대를 위해, 민주당의 이미경 의원은 법안 통과에 힘을 실기 위해 다른 상임위에서 환경노동위로 자리를 옮겨 왔다.

오전 10시에 열릴 예정이었던 전체회의가 오후 2시로 한차례 연기됐다 또다시 지연, 오후 4시경에야 열렸다.

재계는 1.42 쇼크라는 위기의식 가져라

◀ “무슨 얘기를 할까?” 환경노동위 유용태 위원장과 신계륜 의원이 컵속말을 나누고 있다.

민주당의 신계륜 법안심사소위원장은 전날 새벽까지 이어진 3당 간사회회의에서 나온 절충안을 내놓았다.

3당이 합의한 수정안은 “산전후휴가 확대와 육아휴직급여 지급 등 모성보호의 핵심사항을 우선 시행하는 대신 월 1회 유급태아검진휴가, 유·사산 휴가, 가족간호휴직 등을 도입하지 않는다”는 것. 나머지 쟁점도 부대 결의안을 채택하는 것으로 타협을 보았다.

산전후휴가 급여의 비용에 대한 의견차를 해소하기 위해서 “국민건강보험의 재정형편상 우선 근로여성에게 시행, 고용보험과 국가 예산에서 부담하도록 하고 일정 연한이 지난 후 전여성을 대상으로 실시하며 그 비용은 국민건강보험과 국가 예산에서 부담하도록 촉구하는” 결의안과 재계에서 주장하는 생리휴가제 폐지에 대해서는 “노사정위원회에서 근로시간·휴일·휴가제도 개선을 위한 법률 개정시 생리휴가제도 개선도 추진하도록 적극 촉구한다”는 결의안을 채택하기로 했다.

▶ 환경노동위 전재희 의원

이에 전재희 의원(한나라당)은 “유·사산도 출산과 마찬가지로 여성의 몸에 똑같은 무리가 오는데도 이번에 삭제된 점, 가족간호·태아검진휴가 등이 삭제된 점에 유감” 이라면서 “혼자만이라도 거부할 수 있다면 수정안을 거부하고 싶지만 여성근로자를 위해 한 걸음 내딛자는 전체 뜻에 따라 양보하자니 가슴이 찢어진다” 며 목이 메어 말했다.

이미경 의원(민주당)은 “일부 조항이 유보됐지만 산전후휴가와 유급육아휴직만이라도 도입하는 것은 의미가 있다. 이제는 여성의 출산·육아가 사회전체의 일이라는 시각을 가져오게 됐다” 면서 수정안에 동의했다. 이 의원은 또 “일본은 출산율이 1.57명이었을 때 ‘1.57쇼크’ 라고 할 정도였는데 우리는 출산율이 1.42명임에도 위기의식을 못느낀다” 면서 “모성보호 확대를 시기상조라고 하는 재계의 태도는 너무나 안일하다” 고 일침을 놓았다.

뱀새가 황새 따라가면 가랑이 찢어진다

◀ 환경노동위 이미경 의원

반면 재계의 입장을 대변해 왔던 조희욱 의원은 “여성의 근로조건이 향상되면 좋지만 우리의 경제환경도 고려할 필요가 있다” 면서 “뱀새가 황새를 따라가면 가랑이가 찢어진다. 우리의 처지를 생각해야 한다” 고 반발했다. 그러나 생리휴가제와 관련한 부대 결의안 채택을 조건으로 수정안을 받아들였다.

김무성 의원(한나라당)도 “기업 부담을 가중시키는 모성보호법안을 발의하면 경제에 찬물을 끼얹는 것과 같다” 며 “미국등을 능가하는 수준으로 모성보호를 도입하는 것은 제2의 의약분업 사태를 낳지 않을까 우려된다” 고 반대의사를 분명히 하면서 표결처리를 요구했다.

이에 따라 수정안은 표결에 부쳐져 김무성, 박혁규 의원(한나라당)의 반대와 나머지 13명 의원들의 찬성으로 가결됐다.

한편 김락기 의원(한나라당)이 “(개정안) 제68조, 69조 야업금지 및 시간외근로금지 규정을 완화하는 것은 여성의 사회참여 촉진이라는 긍정적

측면도 있지만 장시간 근로를 유발할 수 있다” (관련기사 참조)며 제한 규정을 둘 것을 요구해 관련조항의 수정을 거쳐 의결했다.

이 날 회의에서는 모성보호와 관련한 조항 외에도 남녀고용평등법에서 ▲간접차별 규정의 구체화 ▲모든 사업 또는 사업장으로 법 적용범위 확대 ▲사업주가 성희롱 행위자인 경우 처벌 규정 신설 ▲사업장의 명예고용평등감독관제 신설 ▲남녀고용평등에 관한 분쟁시 분쟁 당사자가 직접 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있고 ▲파견근로자에 대한 직장내 성희롱 예방교육을 사용사업주가 실시하도록 하는 등의 개정안도 의결했다.

글·이김 정희 기자 jhlee@womennews.co.kr
사진·민원기 기자 minwk@womennews.co.kr

<관련기사>

- ▶ 진통끝에 통과 모성보호법안 11월 시행
- ▶ 서울여성노조등 “개악이다”

서울여성노조등 “개악이다”

생리휴가제 처리 등은 남은 숙제

환경노동위 전체회의를 밖에서 모니터로 지켜봤던 한명숙 여성부 장관은 법안이 의결되자 “일부 아쉽지만 합리적으로 이견을 해소하고 합의를 도출한 데 대해 기쁘다”고 말했다. 한 장관은 또 “출산휴가 확대 등의 도입으로 국가 경쟁력이 강화될 것”이라며 “나머지 통과되지 못한 부분은 관계부처와 협의해서 추진해 나가도록 하겠다”고 밝혔다.

그러나 민주노총, 서울여성노조 등 10개 단체는 환경노동위를 통과한 법안에 대해 “여성노동권을 후퇴시키는 개악”이라며 반대하고 나섰다. 환경노동위 전체회의를 참관하던 민주노총 공공연맹의 심재옥 여성국장은 방청석에서 기습시위를 벌이다 국회 직원들에 의해 강제로 회의장에서 쫓겨나기도 했다.

이들 단체가 제기하는 문제점 중 가장 큰 것은 야업 금지와 시간외근로 금지에 관한 부분이다. 현행법률은 여성과 18세 미만인 자의 야간근로와 휴일근로를 근로자의 동의와 노동부 장관의 인가가 있는 경우에만 허용한 반면에 개정안은 노동부 장관의 인가 없이 당해 근로자의 동의만 있으면 야간근로와 휴일근로를 가능하도록 해 오히려 사용자가 야간 및 휴일근로를 노동자에게 손쉽게 부과할 수 있도록 했다는 것이다. 또 현행법률은 18세 이상의 여성에 대해 시간외 근로를 금지하고 있으나 개정안은 임신부와 산후 1년이 경과되지 않은 여성으로만 국한해 일반여성들의 장시간 근로를 조장한다며 반발하고 있다.

민주노총의 임미령 평등노조 위원장은 “지금 노동현장에는 비정규직을 비롯해 많은 여성노동자들이 하루 12시간씩의 장시간 노동에 시달리고 있다. 현행법을 제대로 지키도록 촉구하지는 못할망정 이제는 장시간노동을 아예 방치하는 것과 마찬가지”라며 “비정규직 문제와 전체 근로조건 개선 등을 고려하지 않고 출산휴가 연장등에만 연연하는 것에 반대한다”고 말했다.

한편 국회 여성특위 박숙자 전문위원은 “이번 개정이 바람직한 수준은 아니지만 한 단계 진보된 것으로 봐야 한다”면서 “앞으로 근로여성이 아닌 여성들의 출산과 육아를 국가가 어떻게 지원해야 하는가, 또 노사정위원회로 미룬 생리휴가제 논의를 어떻게 풀어갈 것인가도 남은 숙제”라고 지적했다.

진통 끝에 통과 모성보호법안 11월 시행
“개인과 사회, 출산·육아부담 함께 진다”

여성노동계의 최대 현안으로 1년 가까이 국회에 계류중이었던 모성보호관련법안(근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법 개정안)이 6월 26일 현재 상임위를 통과, 법 시행을 눈앞에 두고 있다.

환경노동위원회에서 의결한 법안은 산전후 휴가를 60일에서 90일로 확대하고 생후 1년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 1년 이내의 유급 육아휴직을 신청할 수 있도록 했다. 그러나 유·사산 휴가, 월 1일 유급 태아검진 휴가, 가족간호휴직제 등은 도입하지 않기로 했다.

지금까지 법개정운동을 벌여온 여성노동법개정연대회는 성명서를 발표해 “일부 내용이 누락돼 아쉬움이 있으나 여성노동계의 숙원이었던 모성보호비용의 사회분담화를 향후 여성노동정책의 기조로 포함하는 새로운 전기를 마련했다는 점에서 차질없이 시행될 것을 촉구한다”고 밝혔다.

반면 민주노총, 서울여성노조 등은 “출산휴가 90일 연장 등의 모성보호조항과 야간노동, 휴일노동, 장시간노동 금지 등의 여성보호조항들을 맞바꿨다”며 비판했다.

막판 진통 끝에 상임위가 의결한 모성보호관련 3개 법안은 법사위와 본회의의 심의·의결을 거쳐 오는 11월 1일부터 시행될 예정이다.

이김 정희 기자 jhlee@womennews.co.kr

<관련기사>

- ▶ “유·사산 휴가 양보하자니 가슴 찢어진다”
- ▶ 서울여성노조등 “개악이다”

모성보호관련법 이렇게 생각한다

▲[여성칼럼] 보호조항 완화 악용 우려

▲[기고] 출산·육아의 사회분담화 전기

[여성칼럼] 보호조항 완화 악용 우려

강이수/상지대 교수, 여성학

지난 6월 26일 모성보호법 개정안이 국회 상임위인 환경노동위원회에서 수정, 가결되면서 여성계와 노동계에 약간의 파문이 일고 있다. 산전후휴가가 60일에서 90일로 확대되고, 육아휴직시 유급보장이 명시되면서 모성보호 확대와 사회분담화의 전기가 이루어졌다는 환영 분위기와 그 과정에서 개악된 여성보호 조항 축소와 생리휴가 폐지 가능성에 대해 분노하는 목소리가 교차하고 있는 것이다.

이같은 상황을 지켜보면서 착잡하고 복잡한 기분이 드는 것은 바로 우리 여성노동자의 상황이 너무 열악하다는 점을 재확인하게 되기 때문일 것이다. 사실 모성 및 여성보호에 관한 일반적인 국제적 추세는 여성의 임신·출산과 관련한 모성권 및 자녀양육과 관련한 권리는 강화하고, 여성을 약자로 취급하는 일반 보호는 축소해 나가는 방향으로 정립된 것은 오래 전의 일이다. 여성노동자가 전체 취업자의 40%를 넘어서고 있음에도 불구하고 출산과 자녀양육에 관해 아무런 지원도 이루어지지 않는 부실한 노동환경 속에서 여성들이 극단적인 출산을 저하라는 방식으로 대처하고 있다는 것은 우리가 이미 알고 있는 사실이다.

사실 평균 자녀수 1.42명이라는 통계는 여성의 출산을 저하에 몰라 온갖 지원을 아낌없이 하고 있는 유럽 국가들보다 훨씬 낮은 수치이다. 한때 유럽으로 유학가는 유학생들이 우스개 소리로 하던 말이 기억난다. “일단 유학가면 아이부터 많이 낳아라. 그러면 돈 걱정 없이 공부할 수 있다.” 출산수당, 자녀양육수당, 교육비 지원 등 각종 모성권 지원 정책이 있기 때문이다. 그러나 우리는 이제 그렇게 어렵게 노력해서 고작 산전후휴가 90일과 실제 얼마나 지원될지도 모르는 육아휴직시 유급 보장안을 환영해야 하다니 슬픈 마음이 든다.

그런데 그 와중에서 여성과 관련한 근로기준법의 일부 내용이 개정되었다. 여성에 대한 연장·야간·휴일근로 제한 및 유해위험사업 근로금지 규정이 대폭 완화된 것이다. 물론 이 역시 세심하게 살펴보면 일방적인 완화라고는 할 수 없다. 현행 근로기준법을 악용하여 여성노동자들에게 연장·야간근로 등을 실제 시키고 있으면서도, 겉으로는 여성들이 보호만 요구해서 고용을 기피하게 된다는 기업가들의 허구적인 논리에 대응하기 위한 여성계의 고민이 담겨 있는 것이다. 즉 임신부에 대한 보호는 강화하되 일반 여성이 이미 하고 있는 일의 내용은 부분적으로 현실화시키는 방향인 것이다. 그러나 문제는 보호조항이 있을 때도 지키지 않던 고용주들이 완화된 법안을 더욱 악용할 가능성을 막아낼 힘이 우리에게 없다는 것이다. 여성노동자의 70%가 비정규직이고, 60% 이상이 4인 이하 작업장에서 일하고 있는 현실이다. 여성의 출산휴가 조항에도 불구하고 정규직의 50% 내외, 비정규직의 5% 정도만 그 조항을 적용받고 있는 것이 또한 현실이다.

빈약한 모성보호법안을 더욱 확대시키고, 대책없이 무너져버린 여성노동자의 현실을 개선시킬 수 있는 근로기준법의 강화라는 두 개의 목표를 동시에 추구할 수 있는 여성들의 단합된 힘과 지혜가 그 어느 때보다도 절실한 상황이다.

[여성노동자 | 일반규정]

권고 제123호
가족부양책임이 있는 여성의 고용에 관한 권고

ILO 총회는,
ILO 사무국 이사회의 소집으로 1965년 6월 2일 제네바에서 제49차 회의를 개최하고,
여러 나라에서 불가분하고 중요한 노동력의 일부로서 가정을 떠나 노동하는 여성의
수가 증가하고 있다는 사실에 유의하고,
이들 여성 중의 대다수는 가정과 노동에 대하여 이중의 책임을 감당할 특수한 문제
에 직면하고 있다는 점에 유의하고,
이들 문제의 대다수는 특히 가족부양책임이 있는 여성노동자의 고용기회와 관계가
있을 뿐만 아니라, 여타 노동자에게도 관계가 있으며, 또한 1일 또는 1주의 노동시간
의 점진적 단축과 같이 전체 노동자에게 영향을 미칠 수 있는 조치에 의하여 상당히
완화될 수 있다는 것에 유의하고,
가족부양 책임이 있는 여성이 직면한 특수한 문제들 중의 대다수는 여성노동자만의
특수한 문제가 아니라 그 가정과 사회 전체의 문제라는 점에 유의하고,
모든 관련자의 최선의 이익에 일치하는 방법으로 이러한 문제들을 해결하기 위해서
는 지속적인 사회적응이 필요하다는 점을 인정하고,
이들 문제에 관하여, 정부 및 모든 책임있는 공적 및 사적인 단체가 광범하게 사회
적·경제적·법률적 관점에서 주의를 기울여야 할 필요성을 자각하여야 하기 때문에,
이 회의 의사일정의 제5 의제에 포함된 가족부양책임이 있는 여성의 고용에 관한 제
안을 채택하기로 결의하고,
이 제안은 권고의 형식으로 할 것을 결정하였기에,
'1965년 고용 (가족부양책임이 있는 여성) 권고'라고 부를 다음의 권고를 1965년 6
월 22일 채택한다.

ILO 총회는 국내사정이 허락하는 한 완벽하고 신속하게 다음의 규정을 적용할 것을
권고한다.

1. 일반원칙

1. 권한있는 기관은 공적 및 사적인 관련단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체와 협력
하여, 전국 및 지방의 필요성과 가능성에 따라서 다음을 실행하여야 한다.
(a) 가족부양책임이 있는 여성이 가정을 떠나 노동할 때에 1958년 차별대우 (고용
및 직업) 조약과 ILO 총회에 의하여 채택된 다른 기준들에 정해진 원칙에 따라서 차
별대우 없이 노동할 권리를 행사할 수 있도록 적절한 정책을 추구하는 것.
(b) 여성이 가정과 노동에 대한 각종 책임을 조화롭게 감당할 수 있도록 시설의 발

전을 장려·촉진하거나, 스스로 실행하는 것.

II. 대중에 대한 홍보와 교육

2. 권한있는 기관은 관계있는 공적 및 사적인 단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체와 협력하여 다음 사항을 실시하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (a) 가족부양책임이 있는 여성노동자가 권리의 평등의 기초 위에서 노동시장에 효과적으로 합류되도록 장려하기 위하여 이러한 여성노동자 문제에 관하여 필요한 고려를 기울이도록 장려하는 것.
 - (b) 효과적인 정책과 조치에 기초한 객관적인 정보를 제공하기 위하여 가족부양 책임이 있는 여성노동자의 고용에 관한 각종 측면에 대하여 필요하고 실행가능한 조사를 실시하거나 촉진하는 것.
 - (c) 이들 노동자가 가정과 노동에 대한 책임을 감당하는 것을 도울 수 있는 정책과 의견을 공동체내에 육성하기 위하여, 이들 노동자에 관한 문제에 대하여 대중의 이해를 넓히는 것.

III. 아동보육의 업무와 시설

3. 여성노동자가 가정과 노동에 대한 책임을 감당하는 것을 돕기 위하여 필요한 아동보육의 업무와 시설의 범위 및 성격을 결정하기 위하여, 권한있는 기관은 공적 및 사적인 관련단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체와 협력하고, 정보의 수집을 위하여 자신이 보유한 범위내에서 다음 사항을 실시하는 데 필요적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (a) 자녀가 있으면서 취업중이거나 구직중인 여성노동자의 수, 그 자녀의 수와 연령 등에 관하여 충분한 통계를 수집하고 그것을 발간하는 것.
 - (b) 특히 지방자치단체에 의하여 실시되는 조직적인 조사에 의하여, 가정의 보호에서 벗어난 아동의 보육을 위하여 어떠한 조치가 필요하고 선택되어야 하는가를 확인하는 것.
4. 권한있는 기관은 공적 및 사적인 관련단체와 협력하여 아동보육의 업무와 시설이 위와 같이 명확한 필요성과 선택에 적합할 수 있도록 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다. 이러한 목적을 위하여 권한있는 기관은 전국 및 지방의 사정과 가능성을 고려하여, 특히 다음 사항을 실시하여야 한다.
 - (a) 특히 지방자치단체에서 아동보육의 업무와 시설의 조직적인 발전을 위한 계획을 수립하도록 장려하고 용이하게 하는 것.
 - (b) 적당한 아동보육 업무와 시설(이 업무와 시설은 합리적인 요금을 받거나 무료로 탄력적으로 운영되어야 하며, 연령이 다른 아동과 그들의 양친의 요구를 만족시켜야 한다)을 충분히 제공하도록 장려하고 지원하거나 스스로 조직하는 것.

- (a) 모든 형태의 아동보육 업무와 시설은 권한있는 기관의 정하여진 감독기준에 따라야 한다.
- (b) 위의 기준은 특히 제공 업무와 시설의 설비, 위생조건, 직원의 수와 자격 등을 규정하여야 한다.
- (c) 권한있는 기관은 아동보육 업무와 시설에 필요한 직원에 대하여 충분한 훈련을 실시하거나 장려하여야 한다.

6. 권한있는 기관은, 관련있는 공적 및 사적인 단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체의 협력과 참여하에, 아동들의 부모가 아동보육 업무와 시설에 가지고 있는 특별한 요구를 만족시키는 데 기여해야 할 노력에 대하여 대중의 이해와 지지를 얻을 수 있도록 지원하여야 한다.

IV. 취업 및 재취업

7. 권한있는 기관은 1964년 고용정책 조약 및 1964년 고용정책 권고에 따라 가족부양책임이 있는 여성이 노동력에 흡수되고, 노동력으로 존속하며, 또한 재취업할 수 있도록 모든 조치를 취하여야 한다.
8. 가족부양책임이 있는 여성이 평등한 입장에서 노동력화될 수 있도록, 또한 이들 여성의 취업이나 상당한 휴직기간 후의 재취업을 도울 수 있도록, 권한있는 기관은 공적 및 사적인 관련단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체와 협력하여 국내사정에 따라 다음 사항을 실시하기 위하여 조치를 취하여야 한다.
 - (a) 성에 따른 차별대우 없이 미성년여성에 대하여 일반교육과 직업지도, 그리고 직업훈련을 제공하는 것.
 - (b) 미성년여성이 장래의 직업생활의 기초로 될 수 있는 확실한 직업훈련을 습득하도록 장려하는 것.
 - (c) 미성년여성이 확실한 직업훈련을 습득하는 것이 필요하다는 점에 대하여 그의 부모와 교육자를 납득시키는 것.
9. (1) 권한있는 기관은 공적 및 사적인 관련단체와 협력하고, 또한 국가적 필요성과 가능성을 고려하여, 특히 가정의 책임 때문에 취업하지 못하였거나 상당기간 고용시장에서 이탈하여 있던 여성의 취업 및 재취업을 돕기 위하여, 필요한 업무를 제공하거나 제공하도록 장려하여야 한다.
 - (2) 위의 업무는 전체 노동자를 위한 기존 업무의 범위내에서, 또는 그러한 업무가 없는 경우에는 국내조건에 적합한 방법으로 조직되어야 한다. 이러한 업무는 충분한 조언, 정보, 소개 등을 포함하며, 또한 연령차별 없이 위와 같은 여성들의 필요를 만족시킬 수 있는 훈련 및 재훈련 시설을 충분히 제공하여야 한다.
 - (3) 이들 여성노동자의 특수한 요구와 경제적·기술적 필요 및 경향의 변화에 올바르게 대처하기 위하여, 위의 업무와 시설은 끊임없이 재검토되어야 한다.

10. (1) 출산으로 인하여 법률 또는 관행에 의하여 확립된 통상의 출산휴가기간이 경과한 이후에도 직장에 복귀하지 못하는 여성에 대하여서는, 해고되지 않고, 그 고용에 따른 모든 권리를 충분히 보호받으며, 합리적인 휴가기간을 연장할 수 있도록 가능한 한 적당한 조치를 취하여야 한다.
- (2) 위의 여성이 출산 후 고용이 종료된 경우, 1963년 고용종료 권고에 언급된 바와 같이 노동력의 감축에 의하여 해고된 노동자에게 적용되는 규정에 따라, 재고용될 수 있도록 고려되어야 한다.

V. 기타 원칙

11. (1) 필요한 한도내에서, 공적 및 사적인 관련단체, 특히 사용자단체 및 노동자단체는 여성노동자가 가정과 노동에 대한 책임 때문에 고용과 승진의 기회에 불이익을 당하지 않도록 원조하기 위한 조치를 취하여야 하며, 또는 다른 조치를 촉진할 때 상호간에 또는 권한있는 기관과 협력하여야 한다.
- (2) 그러기 위하여서는 지방의 필요와 가능성에 따라 공공운송기관을 조직화하고, 노동시간과 학교나 아동보육 업무 및 시설이용시간 간격을 조절하며, 가사노동의 단순화와 경감을 위하여 필요한 시설을 저렴한 가격으로 제공하는 것 등과 같은 방법으로 특히 가족부양책임이 있는 여성노동자에게 관계있는 사항에 주의를 기울여야 한다.
12. 공공기관에 의하여 직접 운영되거나 그 감독하에 운영되며, 또한 필요한 경우에는 합리적인 요금으로 유자격자의 지원을 제공하는 가정지원업무를 발전시키기 위하여 특별한 노력을 기울여야 한다.

[여성노동자 | 출산]

조약 제3호

산전산후의 임신부의 고용에 관한 조약

ILO 총회는,

미국정부의 요청으로 1919년 10월 29일 워싱턴에서 회의를 개최하고,
이 회의 의사일정의 제3 의제에 포함된 임신부의 산전산후 고용(출산급여를 포함함)에 관한 제안을 채택하기로 결의하고,
이 제안은 조약의 형식으로 할 것을 결정하였기에,
ILO 헌장 규정에 따라 회원국에 의한 비준을 위하여,
'1919년 출산보호 조약'이라고 부를 다음 조약을 채택한다.

제1조

1. 본조약에서 "공업적 사업"이라 함은 특히 다음을 포함한다.

- (a) 광산업, 채석업 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업.
(b) 물품의 제조, 개조, 세척, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파피나 해체 또는 재료를 변조하는 공업(조선 및 전기 또는 각종 동력의 발생·변경 및 전도를 포함한다).
(c) 건물, 철도, 궤도, 항만, 운하, 내륙수로, 도로, 수도, 교량, 육교, 하수도, 배수도, 우물, 전신전화 장치, 전기 공작물, 가스 공작물, 수도, 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경 또는 해체 및 상기 공작물 또는 건설물의 준비 또는 기초공사.

(d) 도로, 철도, 해상 또는 내륙수로에 의한 여객 또는 화물의 운송(선거, 안벽, 선창 또는 창고에서의 화물의 취급을 포함하나 인력에 의한 운송은 제외한다).

2. 본조약에서 "상업적 사업"이라 함은 물품을 판매하거나 상업을 경영하는 모든 장소를 포함한다.

3. 공업을 상업 및 농업과 구별하는 한계선은 각국의 관계기관이 정하여야 한다.

제2조

본조약에 있어서 "임산부"라 함은 연령 또는 국적에 관계없이 기혼자이거나 미혼자이거나를 불문하고 모든 여성을 말하며 "생아"라 함은 적출자이거나 아니거나를 불문하고 모든 생아를 말한다.

제3조

동일가족성원만을 고용하는 기업을 제외하고 모든 공공 및 민간의 공업적이거나 상업적 기업 또는 그 각 부문에서 임산부는,

(a) 출산 후 6주간은 노동이 허용될 수 없다.

(b) 6주 이후에 출산할 것이라는 것을 기재한 진단서를 제출할 때에는 그 업무를 할 권리를 가진다.

(c) 본조 (a) 및 (b)에 의하여 휴업하는 기간, 공공기금에서 또는 보험제도의 방법에 의하여 자신 및 그 생아의 충분하고도 건강한 유지를 위하여 만족할 만한 급여를 제공하여야 하며 이 급여의 정액은 각국의 관계기관이 이를 결정하고 추가급여로서 의사 또는 면허를 가진 조산원의 간호를 무료로 받을 권리를 가진다. 의사 또는 조산원의 출산일 예측에 있어서 착오가 발생하더라도 진단서의 기재일로부터 출산이 실제로 있는 날까지의 사이에 위의 급여는 중단되지 아니한다.

(d) 스스로 그 생아를 수유할 때에는 이를 위하여 어떠한 경우에도 근로시간 중 1일 2회의 각각 30분씩을 허용하여야 한다.

제4조

임산부가 본조약 제3조 (a) 또는 (b)에 의하여 휴업할 때 또는 임신이나 출산에 의거하여 근로를 하기에 부적당하다고 진단된 병으로 더 장기에 걸쳐 휴업할 때에는 위의 휴업이 각국의 권한있는 기관이 정하여야 할 최장기간을 넘지 아니하는 한 해당사용자는 위의 휴업중에 해고를 통지하거나 또는 위의 휴업중 예고기간이 만료되게 될 기간을 붙여서 해고를 예고할 수 없다.

++ ++ ++

제5조 : 비준 : 표준절차규정

제6조 : 비본토지역 적용

제7조

2개 회원국의 비준이 ILO 사무국에 등록되었을 때에는 ILO 사무총장은 ILO의 모든 회원국에 이를 통지하여야 한다.

제8조

본조약은 ILO 사무총장이 통지를 한 날로부터 효력을 발생하며 사무국에 그 비준을 등록한 회원국만을 구속한다. 그후 본조약은 다른 어떠한 회원국에 대하여도 ILO 사무국에 그 비준이 등록된 날로부터 효력을 발생한다.

제9조

본조약을 비준하는 각 회원국은 1922년 7월 1일까지 그 규정을 실시하며, 그 규정을 실시함에 필요한 조치를 취할 것을 합의한다.

제10조

본조약을 비준한 회원국은 본조약의 최초의 효력발생일로부터 10년의 기간만료 후 ILO 사무총장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다. 이 폐기는 ILO 사무국에 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.

제11조 : 표준절차규정

제12조 : 정보 : 표준절차규정

조약 제103호

출산보호에 관한 조약

(1952년 개정)

ILO 총회는,

ILO 사무국 이사회의 소집으로 1952년 6월 4일 제네바에서 제35차 회의를 개최하고, 이 회의 의사일정의 제7 의제인 출산보호에 관한 제안을 채택하기로 결의하고, 이 제안은 조약의 형식으로 할 것을 결정하였기에, '1952년 출산보호 조약(개정)'이라고 부를 다음의 조약을 1952년 6월 28일 채택한다.

제1조

1. 본조약은 공업적 사업 및 비공업적이거나 농업적 업무에 고용되는 여성(가내에서 노동하는 여성 임금노동자를 포함한다)에게 적용한다.
2. 본조약에서 "공업적 사업"이라 함은 공·사의 사업 및 그 어떠한 부문도 포함하며 특히 다음에 드는 것을 포함한다.
 - (a) 광산업, 채석업 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업.
 - (b) 물품의 제조, 개조, 세척, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파피나 해체 또는 재료를 변조하는 기업(조선 또는 전기나 각종 동력의 발생·변경 및 전도에 종사하는 사업을 포함한다).
 - (c) 건축공업 및 토목공사에 종사하는 사업(건설, 수리, 보존, 변경 및 해체의 공사를 포함한다).
 - (d) 도로, 철도, 해상이나 내륙수로 또는 공로에 의한 여객이나 화물의 운송에 종사하는 사업(선거, 안벽, 선창, 창고 또는 항공에 있어서의 화물의 취급을 포함한다).
3. 본조약에서 "비공업적 업무"라 함은 공·사를 불문하고 다음의 사업 또는 시설에 있어서 또는 이와 관련하여 행하여지는 모든 업무를 포함한다.
 - (a) 상업적 사업장.
 - (b) 우편 및 전기통신시설.
 - (c) 주로 서기업무에 사람을 고용대상으로 하는 사업장.
 - (d) 신문사업.
 - (e) 호텔, 하숙집, 레스토랑, 클럽, 카페, 기타의 음식점.
 - (f) 환자, 허약자, 빈궁자 및 고아의 치료 및 보호를 위한 시설.
 - (g) 극장 및 공중오락장.
 - (h) 사인의 가정에서 임금을 목적으로 하는 가사노동.
 - (i) 기타의 비공업적 업무로서 권한있는 기관이 이 조약 규정의 적용을 결정하는 것.

4. 본조약에서 “농업적 업무”라 함은 농업적 사업(농원 및 대규모의 공업화된 농업적 사업을 포함함)에서 행하여지는 모든 업무를 포함한다.
5. 본조약이 적용되는가 어떠한가에 대하여 의문이 있는 사업 또는 업무의 부문에 대하여는 권한있는 기관이, 관련 사용자 및 근로자의 대표적인 단체가 존재하는 때에는 이들 단체와 협의한 후에 이를 결정한다.
6. 사용자의 가족성원으로 국내의 법률 또는 규칙에 규정되는 자만이 고용되는 사업은 국내의 법률 또는 규칙으로 이 조약의 적용에서 제외할 수 있다.

제2조

본조약에서 “여성”이라 함은 연령, 국적, 인종 또는 신앙에 관계없이 기혼자이든 미혼자이든 불문하고 모든 여성을 말하며 “생아”라 함은 적출자이든 아니든 불문하고 모든 생아를 말한다.

제3조

1. 본조약의 적용을 받는 여성은 분만에정일을 기재한 진단서를 제출할 때에는 출산휴가를 받을 권리를 가진다.
2. 출산휴가의 기간은 적어도 12주간으로 하며 또한 산후의 강제적 휴가의 기간을 포함한다.
3. 산후의 의무 휴가의 기간은 국내법령으로 정하여야 한다. 다만 어떠한 경우에도 6주간 미만인 되어서는 아니된다. 잔여의 출산휴가의 기간은 국내의 법률 또는 규칙에 정하는 바에 따라 분만에정일 전에 의무 휴가의 기간 경과 후에 또는 일부를 분만에정일 전에 또는 일부를 의무 휴가의 기간 경과 후에 부여할 수 있다.
4. 분만에정일 전의 휴가는 분만에정일과 실제의 분만일과의 사이에 경과한 기간만 연장하여야 하며 또한 산후에 취하여야 할 의무 휴가의 기간은 이 때문에 감소하여서는 아니된다.
5. 임신에 기인한다고 진단되는 질병에 대하여는 국내의 법률 또는 규칙에 산전의 추가휴가에 관한 규정을 두어야 한다. 다만 그 최대기간은 권한있는 기관이 결정할 수 있다.
6. 분만에 기인한다고 진단되는 질병에 대하여는 여성은 산후의 휴가를 연장받을 권리를 가진다. 다만 그 최대기간은 권한있는 기관이 결정할 수 있다.

제4조

1. 본조약 제3조의 규정에 의거한 출산휴가에 의한 휴업중 여성은 현금 및 의료의 급여를 받을 권리를 가진다.
2. 현금급여의 액은 적당한 생활수준에 따라서 본인 및 그 생아가 충분하고 건강한 생활을 영위하는 데 만족한 급여를 보장하도록 국내의 법률 또는 규칙으로 정하여야 한다.
3. 의료급여는 자격있는 조산부 또는 의사에 의한 산전, 분만 및 산후의 치료 및 필요가 있을 경우의 입원을 포함한다. 의사선택의 자유 및 공립 또는 사립병원의 선택 자유는 존중하여야 한다.
4. 현금 및 의료급여는 의무 사회보험 또는 공적 기금에서 부여하여야 한다. 어떠한 경우에도 그것들은 소정의 조건을 갖춘 모든 여성에게 당연한 권리로서 부여하여야 한다.

5. 당연한 권리로서 부여되는 급여를 받을 자격을 가지지 아니하는 여성은 사회부조를 받기 위하여 필요한 자산조사를 조건으로 사회적 부조기금에서 충분한 급여를 받을 권리를 가진다.
6. 강제적 사회보험으로 부여되는 현금급여는 그것이 종전의 소득에 의거하여 결정되는 경우에는 급여계산을 위하여 고려되는 해당여성의 종전의 소득의 3분의 2 이하여서는 아니된다.
7. 출산급여를 부여하는 강제적 사회보험제도에 의거하여 지불하여야 할 거출금 및 전기의 급여를 부여하기 위하여 임금을 기초로 하여 거출되는 조세는 사용자 및 피용자 양자에 의하여 지불되든 사용자에게 의하여 지불되든 성별의 여하에 불문하고 이 사업에 사용되는 남녀 총수에 대하여 지불되어야 한다.
8. 어떠한 경우에도 사용자는 그 사용하는 여성에 부여하여야 할 전기의 급여의 비용에 대하여 개인으로 책임을 지지 아니한다.

제5조

1. 생아를 보육하고 있는 여자는 국내의 법률 또는 규칙이 정하는 육아시간 중 이 목적을 위하여 그 업무를 중단할 권리를 가진다.
2. 문제가 국내법령에 의하여 또는 그에 따라서 규율되는 경우에는 보육을 위한 업무의 중단은 노동시간으로서 계산하고 또한 그것에 의하여 보수를 지불하여야 하며 또한 문제가 단체협약에 의하여 규율되는 경우에는 조건은 이 협약에 의하여 결정된다.

제6조

여성이 본조약 제3조의 규정에 의거하는 출산휴가에 의하여 휴업하는 기간 중에 그 사용자가 해고의 통고를 하거나 또는 그 기간 중에 만기가 되도록 해고의 예고하는 것은 허용하지 아니한다.

제7조

1. 본조약을 비준하는 ILO 회원국은 그 비준에 부수되는 선언에 의하여 본조약의 적용에서 다음 사항을 제외할 수 있다.
 - (a) 특정종류의 비공업적 업무.
 - (b) 농원 이외의 농업적 사업에서 행하여지는 업무.
 - (c) 가정에서 임금을 목적으로 하는 가사노동.
 - (d) 가내에서 노동하는 여성 임금노동자.
 - (e) 해상에서 여객 또는 화물을 운송하는 사업.
2. 회원국은 본조 제1항의 규정을 적용하고자 하는 종류의 업무 또는 사업에 대하여는 그 비준에 부수되는 선언에 이를 지정하여야 한다.
3. 전기의 선언을 행한 회원국은 이전의 선언의 전부 또는 일부를 그후의 선언에 의하여 언제든지 취소할 수 있다.
4. 본조 제1항에 의하여 행한 선언의 적용을 받는 회원국은 매년 본조약의 적용에 관한 연차보고에서 전기의 선언에 의하여 본조 제1항의 적용을 받는 업무 또는 사업에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황 및 전기의 업무 또는 사업에 관하여 본조약이 어느 정도로 실시되고 있는가 또는 실시되려 하고 있는가를 지적하여야 한다.
5. “2”의 “1”은 본 조약의 효력... 생하... 5... 기간... 경과하...

을 때에는 이들 제외의 적용에 관한 특별보고서를 총회에 제출하여야 한다. 이 보고서에는 이 문제에 관하여 금후 취하여야 할 조치에 대하여 이사회가 적당하다고 인정하는 제안을 포함하여야 한다.

++ ++ ++

제8조, 제9조, 제12조~제17조 : 표준절차규정
제10조 및 제11조 : 비본토지역 적용

권고 제12호
산전산후의 농업여성 임금노동자 보호에 관한 권고

ILO 총회는

ILO 사무국 이사회의 소집으로 1921년 10월 25일 제네바에서 제3차 회의를 개최하고,

이 회의 의사일정의 제3 의제에 포함된 산전산후의 농업여성 임금노동자 보호에 관한 제안을 채택하기로 결의하고,

이 제안은 권고의 형식으로 할 것을 결정하였기에,

'1921년 출산보호 (농업) 권고'라고 부를 다음의 권고를 채택한다.

본권고는 ILO 헌장 규정에 따라 ILO의 모든 회원국에 국내입법 혹은 기타의 방법에 의해서 실시할 목적에서 심의될 수 있도록 송부한다.

ILO 총회는 다음과 같이 권고한다.

ILO 각 회원국은, 공업 및 상업에 고용된 여성에게 워싱턴 ILO 총회에서 채택된 조약에 정한 바와 동일한 산전산후 보호조치를 농업에 고용된 여성 임금노동자에게 취하고, 위 조치는 산전산후에 일정기간의 휴가와 그 기간 동안 공공기금 또는 보험제도를 통한 방법으로 조달된 수당을 지급받을 권리까지를 포함한다.

권고 제95호

출산보호에 관한 권고

ILO 총회는

ILO 사무국 이사회의 소집으로 1952년 6월 4일 제네바에서 제35차 회의를 개최하고, 이 회의 의사일정의 제7 의제에 포함된 출산보호에 관한 제안의 채택을 결의하고, 이 제안은 1952년 출산보호 조약(개정)을 보충하는 권고의 형식으로 할 것을 결정하였기에,

‘1952년 출산보호 권고’라고 부를 다음의 권고를 1952년 6월 28일 채택한다.

I. 출산휴가

- (1) 1952년 출산보호 조약(개정) 제3조 제2항에 규정한 출산휴가의 총기간은 여성 건강을 위하여 필요하고 가능한 경우, 14주로 연장할 수 있다.
- (2) 감독기관은 산모와 신생아의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 및 특히 유산과 같은 산전산후 합병증과 같은 이상상태가 발생할 경우 혹은 발생할 위험이 있는 경우 1952년 출산보호 조약(개정) 제3조 제4항, 제5항, 제6항에 규정된 산전산후 휴가기간의 연장을 진단서에 기초하여 개별적으로 결정하는 권한을 가져야 한다.

II. 출산수당

- (1) 1952년 출산보호 조약(개정) 제4조에 의하여 지급하여야 하는 금전수당은 가능한 한 동조약에서 규정한 최저기준보다도 높은 비율로 이를 지급하여야 한다. 위에서 언급한 수당은 가능한 경우 수당계산을 위하여 고려하는 해당자녀의 이전 소득의 100퍼센트에 해당하는 비율로 이를 규정하여야 한다.
- (2) 가능한 경우 위 조약 제4조에 따라 지급하여야 하는 의료수당은 외래환자와 입원환자에 대한 일반의 및 전문의의 진단(왕진을 포함한다), 치과치료, 가정 혹은 병원에서 유자격 조산부 및 기타 사람을 통한 급여, 가정 혹은 병원 및 여타의 의료시설에서의 간호, 병원 및 여타의 의료시설에서의 요양, 약재, 치과치료재료, 여타 내과용 혹은 외과용 치료재료, 그리고 출산에 대하여 편의를 제공할 자격이 있다고 법률상 인정되는 여타 직업에 종사하는 자가 적절한 의사의 감독하에 수행하는 치료를 포함하여야 한다.
- (3) 의료수당은 보호를 받는 여성의 건강, 노동능력 및 자기 개인의 요구를 충족시킬 능력을 유지, 회복 혹은 증진하기 위하여 지급하여야 한다.

의료수당 관리 기관은 산모와 신생아의 건강을 보호하기 위하여

기관 혹은 공공기관이 인정하는 여타 단체가 보호를 받는 여성을 고용하기 위하여 설정한 일반보건시설을 보호를 받는 여성이 이용하도록 장려하여야 한다.

(5) 덧붙여, 국내법령은 위에서 언급한 기관 혹은 관청에 보호를 받는 여성 및 그 신생아의 건강증진을 위한 규정을 설정할 권한을 주어야 한다.

(6) 여타의 현물 혹은 금전 수당으로 산모복, 산모복 구입을 위한 지출, 양육모친에게 우유 혹은 양육수당을 지급하는 것은 본조 제1항과 제2항에서 언급한 수당에 추가하는 것이 바람직하다.

III. 양육모친 및 신생아를 위한 시설

- (1) 가능한 경우, 양육을 위한 휴식은 하루에 그 총합계시간이 적어도 1시간 30분 이상이 되고, 그 휴식 횟수 및 길이는 제출된 진단서에 기초하여 조정하도록 허용하여야 한다.
- (2) 육아시설 및 탁아시설 설치에 관한 규정을 설정하여야 한다. 이 시설은 여성이 작업하고 있는 기업 외에 설치하는 것이 바람직하다. 가능한 경우 이 시설이 단체 혹은 의무적인 사회보험에서 자금을 받고, 적어도 보조금을 받는 데 관한 규정을 설정하여야 한다.
- (3) 육아시설 및 탁아시설의 설비와 위생요건 그리고 탁아시설직원의 수 및 그 자격은 적절한 규칙이 정한 타당한 기준에 따라야 하고, 이는 관계기관의 승인 및 감독을 받아야 한다.

IV. 고용보호

- (1) 가능한 경우, 사용자가 1952년 출산보호 조약(개정) 제6조에 따라 여성을 해고할 수 없는 산전산후기간은 그 사용자가 진단서를 통하여 해당여성이 임신한 사실을 통고받은 날로부터 시작하여 동조약 제3조에서 규정한 출산휴가기간이 경과한 후 적어도 1개월까지 계속하여 연장하여야 한다.
- (2) 법률은 보호기간중, 해고를 가능케 하는 적법한 사유로, 고용된 여성의 중대한 과실, 기업의 폐업 혹은 고용계약이 만료되는 경우를 포함한다. 공장협의회가 있는 경우, 이 해고에 대하여 위 협의회와 협의하는 것이 바람직하다.
- (3) 여성은 산전산후의 적법한 휴가기간 동안에 그 선임권 및 종전 업무와 이와 동일한 비율로 임금을 지불하는 업무에 복귀할 권리를 보장받아야 한다.

V. 산전산후 여성노동자 건강보호

- (1) 임신중 및 양육중인 여성에 대하여 심야작업 및 시간외근무를 금지시켜야 하고, 충분한 휴식을 주기 위하여 근무시간을 조정하여야 한다.
- (2) 관계기관이 여성 혹은 그 신생아 건강에 유해하다고 규정한 업무는, 임신중 및 산후에 적어도 3개월 그리고 신생아를 양육하고 있는 경우, 더욱 오래 기간 동안 여성을 금지시켜야 한다.

- (3) 본조 제2항에 해당하는 업무는 특히 다음 사항을 포함하여야 한다.
- (a) 다음을 포함한 모든 중노동.
 - (i) 중량물을 들어올리고, 밀고, 잡아당기는 일.
 - (ii) 평소와 달리 과도하게 육체를 긴장시키는 일(장시간 서서 하는 일을 포함한다).
 - (b) 특별한 균형을 필요로 하는 업무.
 - (c) 진동하는 기계를 사용하는 업무.
 - (4) 관계기관이 건강에 유해하다고 규정한 업무에 상시고용된 여성은 급료를 삭감하지 않고, 건강에 유해하지 않은 다른 종류의 업무로 전환할 권리를 가져야 한다.
 - (5) 업무성격을 변경하는 것이 자신의 건강과 신생아의 건강을 위하여 필요하다고 그 취지를 기재한 진단서를 제출하지 않은 여성에게도, 동일한 업무전환권리를 출산을 이유로 개별적으로 주어야 한다.

[여성노동자 | 야간노동]

조약 제4호

여성의 야간고용에 관한 조약

ILO 총회는,

미국정부의 요청으로 1919년 10월 29일 워싱턴에서 회의를 개최하고,
이 회의 의사일정의 제3 의제의 일부인 야간의 여성고용에 관한 제안을 채택하기로 결의하고,

이 제안은 조약의 형식으로 할 것을 결의하였기에,

ILO 헌장 규정에 따라 ILO 각 회원국의 비준을 위하여,

'1919년 야간노동 (여성) 조약'이라고 부를 다음의 조약을 채택한다.

제1조

1. 본조약에서 "공업적 사업"이라 함은 특히 다음의 것을 포함한다.

- (a) 광산업, 채석업, 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업.
- (b) 물품의 제조, 개조, 세척, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파괴나 해체를 하는 공업 또는 재료를 변조하는 공업. 조선업, 전기나 각종 동력의 발생·변환 및 전도업을 포함한다.
- (c) 건물, 철도, 궤도, 항만, 계선장, 부두, 운하, 내륙수로, 도로, 수도, 교량, 육교, 하수도, 배수도, 우물, 전신전화 장치, 전기 공작물, 가스 공작물, 수도, 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경 또는 해체 및 상기 공작물 또는 건설물의 준비 또는 기초공사.

2. 각국의 권한있는 기관은 공업을 상업 및 농업과 구분하는 경계선을 정하여야 한다.

제2조

1. 본조약에서 "야간"이라 함은 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 포함하는 적어도 11시간의 계속시간을 말한다.

2. 공업적 사업의 야간 여성고용에 적용되는 정부규칙이 아직 없는 회원국에서는 잠정적으로 또는 최고 3년간을 "야간"이란 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 포함하는 10시간만의 시간을 말한다고 정부가 선언할 수 있다.

제3조

여성은 동일가족성원만을 고용하는 기업 외에는 연령에 관계없이 어떠한 공적 및 사적인 공업적 사업이나 그 각 부문에서 야간에 고용될 수 없다.

제4조

본조약 제3조는 다음 경우에 이를 적용하지 아니한다.

- (a) 불가항력의 경우, 예견할 수 없었으며 반복성이 없는 작업중단이 어떤 사업에 일어날 때.

(b) 원료 또는 처리중인 재료로서 그 질이 급속히 나빠지기 쉬운 것을 처리하여야 하는 작업에서 위의 원료 또는 재료의 손실을 막기 위하여 야간노동을 필요로 하는 경우.

제5조

인도 및 삼에서는 국내법에 의하여 규정된 공장 외에는 어떠한 공업적 사업에 대해서도 정부가 본조약 제3조의 적용을 정지할 수 있다. 이 정지는 모두 ILO 사무국에 통고하여야 한다.

제6조

제질의 영향을 받는 공업적 사업 그리고 예외적인 사정 때문에 필요한 모든 경우에는 1년에 60일간은 야간을 10시간으로 단축할 수 있다.

제7조

기후 때문에 주간작업이 특히 건강에 나쁜 국가의 경우 야간은 위의 여러 조에 규정한 것보다 단축될 수 있다. 다만, 그 단축을 보상하는 휴게를 주간에 부여하여야 한다.

++ ++ ++

제8조 : 비준 : 표준절차규정

제9조 : 비준토지역 적용

제10조

IL0의 2개 회원국의 비준이 ILO 사무국에 등록되었을 때에는 ILO 사무총장은 ILO의 모든 회원국에 이를 통지하여야 한다.

제11조

본조약은 ILO 사무총장이 전조의 통지를 한 날부터 효력을 발생하며 동사무국에 그 비준을 등록한 회원국만을 구속한다. 그후 본조약은 다른 어떠한 회원국에 대하여도 ILO 사무국에 그 비준이 등록된 날로부터 효력을 발생한다.

제12조

본조약을 비준하는 각 회원국은 1922년 7월 1일까지 그 규정을 실시하며, 그 규정을 실시하는 데 필요한 조치를 취하기로 합의한다.

제13조

본조약을 비준한 회원국은 본조약의 최초의 효력발생일로부터 10년의 기간만료 후, ILO 사무총장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다. 이 폐기는 ILO 사무국에 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.

제14조 : 개정검토 : 표준절차규정

제15조 : 정본 : 표준절차규정

* 1921년 6월 13일 효력발생 1934년 조약 제41호 및 1948년 조약 제89호로 개정.

조약 제41호

여성의 야간고용에 관한 조약

(1934년 개정)

IL0 총회는,

IL0 사무국 이사회의 소집으로 1934년 6월 4일 제네바에서 제8차 회의를 개최하고, 이 회의 의사일정의 제7 의제로 총회의 제1차 회의에서 채택된 야간의 여성고용에 관한 조약의 일부 개정에 관한 제안을 채택하기로 결의하고, 이 제안은 조약의 형식으로 하여야 함을 고려하여, '1934년 야간노동 (여성) 조약(개정)'이라고 부를 다음의 조약을 1934년 6월 19일 채택한다.

제1조

1. 본조약에서 "공업적 사업"이라 함은 특히 다음의 것을 포함한다.

(a) 광산업, 채석업, 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업.

(b) 물품의 제조, 개조, 세정, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파괴나 해체를 하는 공업, 또는 재료를 변조하는 공업, 조선업, 전기나 각종 동력의 발생·변환 및 전도업을 포함한다.

(c) 건물, 철도, 궤도, 항만, 계선장, 부두, 운하, 내륙수로, 도로, 수도, 교량, 육교, 하수도, 배수도, 우물, 전신전화 장치, 전기 공작물, 가스 공작물, 수도, 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경 또는 해체 및 상기 공작물 또는 건설물의 준비 또는 기초공사.

2. 각국의 권한있는 기관은 공업을 상업 및 농업과 구분하는 경계선을 정하여야 한다.

제2조

1. 본조약에서 "야간"이라 함은 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 포함하는 적어도 11시간의 계속시간을 말한다.

2. 그러나 특정한 공업 또는 지역에서 고용되는 노동자에게 영향을 주는 예외적인 사정이 있을 경우에 권한있는 기관은 관계 사용자단체 및 노동자단체와 협의한 후 해당 공업 또는 지역에서 고용되는 여성에 대하여는 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 밤 11시부터 아침 6시까지의 시간으로 대체하도록 결정할 수 있다.

3. 공업적 사업의 야간 여성고용에 대하여 정부규칙이 아직 없는 회원국에서는 잠정적으로 또는 최고 3년간을 "야간"이란 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 포함하는 10시간만의 시간을 말한다고 정부가 선언할 수 있다.

제3조

여성은 도이카족성이기? 고... 기... 는... 관... , 어떤 공적...

적인 공업적 사업이나 그 각 부문에서 야간에 고용될 수 없다.

제4조

본조약 제3조는 다음 경우에 이를 적용하지 아니한다.

- (a) 불가항력의 경우, 예견할 수 없었으며 반복성이 없는 작업중단이 어떤 기업에 일어났을 때.
- (b) 원료 또는 처리중인 재료로서 그 질이 급속히 나빠지기 쉬운 것을 처리하여야 하는 작업에서 위의 원료 또는 재료의 손실을 막기 위하여 야간노동을 필요로 하는 경우.

제5조

인도 및 삼에서는 국내법에 의하여 규정된 공장 외에는 어떠한 공업적 사업에 대해서도 정부는 본조약 제3조의 적용을 정지할 수 있다. 이 정지는 모두 ILO 사무국에 통고하여야 한다.

제6조

계절의 영향을 받는 공업적 사업 그리고 예외적인 사정 때문에 필요한 모든 경우에는 1년에 60일간은 야간을 10시간으로 단축할 수 있다.

제7조

기후 때문에 주간노동이 특히 건강에 나쁜 국가에서는 야간을 위의 여러 조에서 규정한 것보다 단축할 수 있다. 다만, 그 단축을 보상하는 휴게를 주간에 부여하여야 한다.

제8조

본조약은 책임있는 관리의 지위에 있으며 통상 육체노동에 종사하지 아니하는 여성에게는 이를 적용하지 아니한다.

++ ++ ++

제9조~제15조 : 표준절차규정

* 1936년 11월 22일 효력발생. 1948년 조약 제89호로 개정되어 조약 제41호는 비준 대상에서 제외됨.

조약 제89호

공업에 고용되는 여성의 야간노동에 관한 조약 (1948년 개정)

ILO 총회는,

ILO 사무국 이사회의 소집으로 1948년 6월 17일 샌프란시스코에서 제31차 회의를 개최하고,

이 회의 의사일정의 제9 의제로 총회의 제1차 회의에서 채택된 1919년 야간노동 (여성) 조약 및 총회의 제18차 회의에서 채택된 1934년 야간노동 (여성) 조약(개정)의 일부 개정에 관한 제안을 채택하기로 결의하고,

이 제안은 조약의 형식으로 할 것을 결정하였기에,
'1948년 야간노동 (여성) 조약(개정)'이라고 부를 다음의 조약을 1948년 7월 9일 채택한다.

제1부 총칙

제1조

1. 본조약에서 "공업적 사업"이라 함은 특히 다음의 것을 포함한다.

- (a) 광산업, 채석업, 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업.
- (b) 물품의 제조, 개조, 세정, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파피나 해체를 하는 공업, 또는 재료를 변조하는 공업, 조선업, 전기나 각종 동력의 발생·변환 및 전도업을 포함한다.
- (c) 건축공사 및 토목공사에 종사하는 사업. 건설, 수리, 보존, 변경 및 해체 공사를 포함한다.

2. 각국의 권한있는 기관은 공업을 농업, 상업 및 기타 비공업적 사업과 구분하는 경계선을 정하여야 한다.

제2조

본조약에서 "야간"이라 함은 권한있는 기관이 정하는 밤 10시부터 아침 7시까지의 적어도 7시간의 계속시간을 포함하는 적어도 11시간의 계속시간을 말한다. 권한있는 기관은 다른 지역이나 다른 공업 또는 사업, 그리고 공업이나 기업의 부문에 대해서 각기 다른 시간을 정할 수 있으나 밤 11시 후에 시작하는 시간을 정하기에 앞서 관계 사용자단체 및 노동자단체와 협의하여야 한다.

제3조

여성은 동일가족성원만을 고용하는 사업 외에는 연령에 관계없이 어떠한 공적 및 사적인 공업적 사업 또는 그 각 부문에서 야간에 고용될 수 없다.

제4조

본조약 제3조는 다음 경우에 이를 적용하지 아니한다.

- (a) 불가항력의 경우, 예견할 수 없었으며 반복성이 없는 작업중단이 어떤 사업에 일어났을 때.
- (b) 원료 또는 처리중인 재료로서 그 질이 급속히 나빠지기 쉬운 것을 처리하여야 하는 작업에서 위의 원료 또는 재료의 손실을 막기 위하여 야간노동을 필요로 하는 경우.

제5조

1. 중대한 비상사태의 경우에 국가의 이익을 위하여 필요가 있을 때에는 관계있는 사용자단체 및 노동자단체와 협의한 후 정부는 여성에 대한 야간노동의 금지를 정지할 수 있다.
2. 이와 같은 정지는 본조약의 적용에 관한 연차보고에서 관계정부가 이를 ILO 사무총장에게 통고하여야 한다.

제6조

계절의 영향을 받는 공업적 사업 그리고 예외적인 사정 때문에 필요한 모든 경우에는 1년에 60일간은 야간을 10시간으로 단축할 수 있다.

제7조

기후 때문에 주간작업이 특히 건강에 나쁜 국가의 경우 야간은 위의 여러 조에 규정된 것보다 단축될 수 있다. 다만, 그 단축을 보상하는 휴계를 주간에 부여하여야 한다.

제8조

본조약은 다음에 드는 여성에게는 이를 적용하지 아니한다.

- (a) 관리적 성격이나 기술적 성격을 갖는 책임있는 지위에 있는 여성.
- (b) 보건 및 후생 시설에 고용되는 여성으로서 통상 육체노동에 종사하지 아니하는 여성.

제2부 특정회원국에 대한 특별규정

제9조

공업적 사업의 야간 여성고용에 대하여 아직 정부규칙의 적용이 없는 회원국에 있어서는 잠정적으로 또는 최고 3년간을 “야간”이란 권한있는 기관이 정하는 밤 10시부터 아침 7시까지의 적어도 7시간의 계속시간을 포함하는 10시간만의 시간을 말한다고 정부가 선언할 수 있다.

제10조

1. 본조약의 규정은 본조의 규정에 따라 변경하여 인도에 적용한다.
2. 본조약의 규정은 인도 입법부가 이를 적용할 권한을 가지는 모든 지역에 대하여 이를 적용한다.
3. “공업적 사업”이라 함은 다음에 드는 것을 포함한다.
 - (a) 인도공장법에 규정된 공장.
 - (b) 인도광산법, 적용 받는 곳.

제11조

1. 본조약의 규정은 본조의 규정에 따라 변경하여 파키스탄에 적용한다.
2. 본조약의 규정은 파키스탄 입법부가 이를 적용할 권한을 가지는 모든 지역에 대하여 이를 적용한다.
3. “공업적 사업”이라 함은 다음의 것을 포함한다.
 - (a) 공장법에 규정된 공장.
 - (b) 광업법의 적용을 받는 광산.

제12조

1. ILO 총회는 본조약 제2부의 여러 조항 중 어떤 1조항 또는 여러 조항에 대한 개정안이 의사일정에 포함된 어떠한 회의에서도 이를 3분의 2의 다수결로 채택할 수 있다.
2. 위의 개정안은 그 적용을 받는 회원국을 기재하고 또한 1년의 기간 이내 또는 예외적인 사정이 있는 경우에는 18개월의 기간 이내에 그 적용을 받는 회원국이 해당 사항에 대하여 권한을 가지는 기관에 입법 또는 기타의 조치를 취하도록 제출하여야 한다.
3. 위의 각 회원국은 이 사항에 대하여 권한을 가지는 기관의 동의를 얻었을 때에는 등록을 위하여 ILO 사무총장에게 개정의 정식비준을 통고하여야 한다.
4. 위의 개정안은 그 적용을 받는 회원국에 의하여 비준되었을 때 이 조약의 개정으로서 효력을 발생한다.

제3부 절차규정

++ ++ ++

제13조~제20조 : 표준절차규정

권고 제13호
농업에서의 여성의 야간노동에 관한 권고

ILO 총회는,
ILO 사무국 이사회의 소집으로 1921년 10월 25일에 제네바에서 제3차 회의를 개최하
고,
이 회의 의사일정의 제3 의제에 포함된 농업에서의 여성의 야간노동에 관한 제안을
채택하기로 결의하고,
이 제안은 권고의 형식으로 할 것을 결정하였기에,
'1921년 여성 야간노동 (농업부문) 권고'라 부를 다음의 권고를 채택한다. 이 권고
는 ILO 헌장 규정에 따라 ILO의 각 회원국에 국내입법 또는 기타의 방법에 의하여 실
시할 목적에서 심의될 수 있도록 송부한다.

ILO 총회는 다음과 같이 권고한다.

ILO의 각 회원국은 농업기업의 여성노동자들이 그들의 생리적 요구에 상응하며 9시
간 이상인 휴식시간이 가능한 한 연속적으로 보장되게 함으로써 농업기업에서 야간에
여성노동자를 사용하는 것을 규제하는 조치를 취한다.

[여성노동자 | 지하작업]

조약 제45호
모든 종류의 광산의 항내작업에 대한 여성의 고용에 관한 조약

ILO 총회는
ILO 사무국 이사회의 소집으로 1935년 6월 4일 제네바에서 제19차 회의를 개최하고,
이 회의 의사일정의 제2 의제인 모든 종류의 광산의 항내작업에 대한 여성의 고용에
관한 제안을 채택하기로 결의하고,
이 제안은 조약의 형식으로 할 것을 결정하였기에,
'1935년 항내작업 (여성) 조약'이라고 부를 다음의 조약을 1935년 6월 21일 채택한
다.

제1조

본조약에서 "광산"이라 함은 지표하로부터 물질을 채취하는 모든 공적 및 사적인
기업을 말한다.

제2조

여성은 연령에 관계없이 광산의 항내작업에 고용되어서는 아니된다.

제3조

국내법령은 다음의 자를 본조약 제2조의 금지로부터 제외할 수 있다.

- (a) 관리의 지위에 있으며 육체노동을 하지 아니하는 여성.
- (b) 보건 및 복지의 업무에 고용되는 여성.
- (c) 실습과정에 항내에서 훈련을 받고 있는 여성.
- (d) 기타 비육체노동 업무를 위하여 수시로 항내에 들어갈 필요가 있는 여성.

++ ++ ++

제4조~제10조 : 표준절차규정

여 성 노 동

[445] 그리고 130호권고는 기업 내 불만해결에 관한 것으로서, 단독으로 또는 다른 노동자와 같이 행동하는 노동자가 불만을 제기할 이유가 있다고 생각되는 경우, 어떠한 불이익도 받지 않고 불만을 제기할 권리 및 적당한 절차에 의해 그 불만의 심사를 받을 권리를 가진다고 규정한다. 권고는 고용조건의 개정을 목적으로 하는 집단적 요구는 취급하지 않고 적용되는 불만의 이유를 특정한다. 노동단체 또는 기업 내 노동자대표는 사용자 또는 그 단체와 함께, 동등한 권리 및 책임을 갖고 기업 내의 불만처리 절차의 설정 및 적용에 참가하여야 한다. 불만을 최소한으로 하기 위하여, 건전한 인사정책의 수립 및 그 적절한 운영에 대해 주의하고, 그 정책은 노동자의 권리 및 이익을 고려하며 존중하여야 한다. 불만처리절차는 노동자가 권한있는 노동행정당국이나 노동법원 또는 기타 사법기관에 직접 제소할 권리를 제한하는 것으로 될 수 없다. 권고는 또한 기업 내의 각종의 불만처리절차나 이해결의 불만을 조정하기 위한 절차에 대해 많은 제안을 한다.

[446] 여성노동분야에 대한 국제적 행동은 두 가지의 고려로부터 비롯되었다. 그 하나는 여성을 지극히 힘든 노동으로부터, 특히 모성에 관련하여 보호하고자 하는 것이다. 혹사로부터의 보호는 19세기부터 논의되어, 1906년의 두 개의 베른조약에서 정해지고 1919년의 국제노동기구 헌장 전문에도 명기되었다. 다른 한 가지는 남녀간의 권리와 대우의 평등을 확보하고자 하는 것이다. 이 문제는 앞서 고용상의 차별대우(1편, 3장 [236] 이하 참조)에서 설명되었다. 성에 따른 차별의 전형적 측면은 동일임금문제로서 1919년의 기구의 일반원칙 중에 서술되었고, 큰 영향력을 지닌 1951년의 조약에서 취급되었다. 이와 같은 두 가지 배려는 경우에 따라 모순되는 것으로 보이고, 평등원칙을 강하게 주장하는 사람들은 보호조치가 평등원칙 실현에 방해로 되고 일정차별을 초래하게 된다는 이유로 반대하기도 한다. 1975년에 채택된 결의로, 총회는 현행조약(100호와 111호)을 보충할 목적으로, 직장내 고용상의 남녀기회균등과 평등대우에 관한 새로운 문서의 필요성에 관한 조사를 하고, 여성의 고용에 관한 국제노동기준이 오늘날에도 적절한가를 재검토하여 경우에 따라서는 개정의 필요에 대해서도 조사할 것을 사무국에 요청했다. 여기서는 특히 모성보호, 여성의 야간노동, 비건강 또는 위험직장의 여성고용, 평등임금 그리고 가정책임이 있는 여성고용에 대하여 설명한다.

1. 모성보호

[447] 1919년의 1회 총회에서 채택된 모성보호조약(3호)은 28개국이 비준했다. 이는 1982년의 103호조약으로 개정되었고, 22개국의 비준을 얻었다. 전자는 공업과 상업에 적용되나, 후자는 공업, 가내노동 및 농업노동을 포함하는 비공업적 직업에 적용된다. 두 조약 모두 공·사기업을 가

리지 않고 연령, 국적, 인종 또는 신조, 혼인 여하에 관계없이 적용된다. 103호조약의 적용범위가 보다 넓으나, 가내공업에는 예외가 인정된다. 기타 약간의 비공업적 업무, 농원 이외의 농업적 기업의 업무, 사적 가족 내에서의 임금목적의 가사노동, 가내에서 노동하는 여성임금노동자, 해운기업도 제외될 수 있는 것으로 한다. 이러한 예외를 인정하고자 하는 나라는 그 비준시의 선언에서, 그것을 지정해야 하고, 매년 조약적용에 관한 연차보고에서 그러한 업무 또는 기업에 관한 국내의 법 및 관행의 현황과, 그러한 업무 또는 기업에서 이 조약이 어느 정도 실시되고 있는가, 또는 실시되도록 되어 있는가를 표시하여야 한다.

[448] 조약은 출산휴가를 최저 12주간으로 정한다. 3호조약은 산전 6주간, 산후 6주간으로 하도록 했으나, 103호조약은 보다 유연하게 12주간에는 산후강제휴가가 포함되나, 그것은 6주간 미만으로 될 수 없다고 규정한다. 분만예정일 전의 휴가는, 분만예정일과 실제분만일과의 사이에 경과한 시간만 연장되고 산후강제휴가 기간은 그것을 이유로 단축될 수 없다. 임신 또는 분만에 기인하는 질병의 경우, 휴가는 연장된다.

[449] 휴가중의 여성은 수당 및 의료급부를 받을 권리를 가진다. 수당급부액은 적절한 생활수준에 따라 본인 및 그 유아가 충분하고도 건강한 생활을 영위할 수 있는 정도의 것이어야 한다. 의료급부는 산전·분만·산후수당 등에, 필요시의 입원이 포함되고, 의사 및 병원에 대한 선택의 자유는 존중되어야 한다. 금전 및 의료급부는 강제적 사회보장 또는 공공기금으로 부여되어야 한다. 2개조약 모두(103호조약이 보다 분명하나) 사용자가 이러한 급부의 비용에 대해 개인으로서 책임을 지지 않도록 규정한다. 이것은 여성고용에 관한 차별적 대우를 방지하고, 급부확보의 곤란을 회피하는 것을 그 목적으로 한다. 103호조약은 이에 대하여 강제적 사회보험으로 주어진 금전급부가, 종전소득에 의해 결정되는 경우에는 급부계산을 위해 고려되는 당해 여성의 종전소득의 2/3 이하여서는 안된다고 규정한다.

[450] 여성이 그 유아를 보육하는 경우에는, 그것을 이유로 노동을 중단하는 권리를 가진다. 그러한 보육을 위한 노동중단은 노동시간으로 계산되고 그것에 따른 임금이 주어져야 한다. 3호조약에서는 1일 30분씩 2회의 노동중단이 인정되나 103호조약에서는 보다 일반적으로 표현되고 그것이 단체협약에 의해 결정되는 것도 허용한다.

[451] 마지막으로 이러한 조약들은 여성의 출산휴가중의 해고통지 또는 그 기간중에 만기로 되어 해고예고하는 것을 허용하지 않는다.

[452] 1952년, 103호조약과 동시에 채택된 권고(95호)는 보다 구체적 조치와 보다 높은 수준을 제시한다. 곧 일정경우의 14주간까지의 산휴연장, 또는 실제로 당해 여성의 종전소득의 100%와 동등한 수당급부라고 하는 높은 기준을 설정한다. 권고는 또 의료급부, 보육중의 모친과 유아에 대한 편의, 고용보장(특히 해고로부터의 보호기간이 사용자가 임신의 통고를 받은 시점으로부터 시작되어, 산휴종료 후 최저 1개월까지에의 연장 등), 모성보호기간중에 고용된 여성의 건강보호에 대해서도 규정한다. [453] 모성보호관계 조약은 대부분의 국내법보다도 높은 기준을 설정한다. 몇개국에 대해서는 조약이 큰 영향을 주었음에도 불구하고 비준율은 낮고, 현상이 문제의 중요성에 반드시 결맞는 것이 아니다. 현재 36개국이 하나 또는 두 개의 조약을 비준한다. 103호조약의 경우, 비준을 저해하는 큰 요인은 '조약의 광범한 적용범위, 금전급부의 요구수준 그리고 몇 나라의 경우 아직도 실현되지 않은 12주간이라는 휴가기간이다. 또 다른 나라의 경우, 예컨대 분만일을 틀리게 추정한 것에 따른 휴가기간의 연장, 임신 또는 분만에 기인하는 질병에 의한 연장, 사용자에 대한 급부지불의 책임부과의 금지, 휴가중의 해고금지와 같은 규정이 비준을 곤란하게 한다.

2. 야간노동

[454] 여성의 야간노동은 국제기준이 채택된 초기문제의 하나로서 1906년의 베른조약의 2개규정대상 중의 하나였다. 여성의 야간노동에 관한 베른조약은 1914년, 13개국에 대해 발효되었다. 1919년의 1회총회에서 그 내용이 재검토되어 야간노동(여성)조약(4호)으로 확충되었다. 그 단체에서 여성의 야간노동에 관한 국제기준은 소년의 야간노동의 그것과 같은 경향을 지녔으나, 그후 상이한 방향으로 발견되었다. 곧 소년의 야간노동에 관한 기준은 수준향상을 목적으로 계속 개정되었으나, 여성의 야간노동에 관한 기준은 중대한 장애에 부딪쳐 내용을 보다 유연하게 하기 위하여 2번이나 개정되었다.

[455] 4호조약에 의하면 여성은 그 연령에 관계없이 공사의 공업적 기업

에서 야간에 고용될 수 없고, 「야간」은 밤 10시부터 아침 5시까지의 시간을 포함하여 적어도 11시간 계속되는 것으로 정의된다. 단 동일가족에 소속된 자만을 고용하는 기업, 불가항력시, 또는 원료나 취급재료가 급히 부패하기 쉬운 것을 작업상 처리하는 경우에는 예외가 인정된다. 또 계절의 영향을 받는 기업과 예외적 상황의 경우, 그리고 기후 탓으로 주간노동이 건강을 곤란하게 하는 나라에 대해서도 유연성이 인정된다. 이 조약은 59개국에 의해 비준되었으나, 야간노동의 엄격한 금지는 보다 많은 비준을 방해하고, 실시면에서도 곤란하게 한다. 앞서 설명한 바와 같이([60] 참조) 특히 감독이나 관리직에 있는 비육체노동의 여성에게도 적용되는가의 문제가 제기되었으나, 1932년의 상설국제법원의 권고의견은 이를 긍정적으로 해석했다.

[456] 이 의견에 따르면 직면한 문제점을 고려한 1934년의 개정조약(41호)은 야간노동금지의 시간대나 기타 몇개의 규정에 대해 4호조약의 규정을 답습하면서, 그 시간대에 포함되는 간격의 산출방법을 보다 유연하게 했다. 그 가장 큰 변화는 그 적용범위에서 「책임있는 관리직에 있고, 보통은 육체노동에 종사하지 않는 여성」을 제외한 점이다.

[457] 41호조약은 37개국이 비준했으나, 불충분한 부분이 잔존하여 1948년에 야간에 포함되는 시간간격을 보다 유연하게 한 89호조약으로 개정되었다. 89호조약에 의하면 야간이란 밤 10시부터 아침 7시까지의 간격 중에 최소한 7시간의 계속시간을 포함하는 11시간을 말한다. 상이한 지역, 산업, 기업 등에 대해 상이한 간격을 정할 수 있으나, 밤 11시 이후에 시작되는 간격을 정하는 경우에는 그 전에 권한있는 기관은 노사단체와 협의해야 한다. 또 관리직 또는 기술적 성질의 책임있는 지위에 있는 여성과, 보건 및 후생업무에 고용되어 보통은 육체노동에 종사하지 않는 여성에게는 적용되지 않는다. 이 조약은 61개국에 의해 비준되었다.

[458] 여성야간노동에 관한 이상의 조약은 광범하게 비준되었고(75개국이 적어도 그중 하나를 비준했다) 다수국은 그것이 현실적으로 필요하다고 생각한다. 그러나 동등한 규칙이 남성노동자에게는 적용되지 않고 여성야간노동의 금지만이 유지되는 것이 평등원칙에 적합한가라는 의문이 점점 강하게 되고 있다. 또 이 금지가 여성의 고용기회 및 평등임금에 대해 악영향을 끼치고 있는 것이 인정된다. 그 결과 최근 7개국이 개정조약을 비준하지 않고 이러한 조약 중의 하나를 폐기했다.² 위에서 보는 바와 같

이([472] 참조) 유럽사회현장의 기초시에도 같은 문제가 제기되었다. 그리고 1971년에는 스위스 정부가 이 조약의 개정을 위한 활동을 기구에 요청했다. 그리하여 사무국은 조약적용에 대한 보고서를 작성하고 각국 정부의 개정의사를 타진했다. 그리고 이 문제는 이사회에서 토의되었으나, 각국간, 각 산업단체간의 의견이 크게 달라 아직도 논의되고 있다.

3. 유해·위험한 직장의 여성고용

[459] 건강에 유해하고 위험한 직장의 고용에서 생기는 문제로부터 여성을 보호하기 위한 여러 문서가 채택되었다. 곧 가혹한 지하노동, 광산의 여성고용의 폐해에 대해 1930년의 지하노동(여성)조약(45호)이 일정에외를 포함하여 모든 종류의 광산의 갱내 작업을 대상으로 작성되었다. 이는 87개국에 의해 비준되었으나, 몇개국의 경우 여성고용의 경향이 남아 있다. 예컨대 스웨덴은 1967년에 조약을 폐기했으나, 그 폐기는 결코 그 조약의 국제문서로서의 중요성을 의심하는 것이 아니라고 하면서 다음과 같이 평가했다. 「광산노동이 산업위생면에서 현재의 스웨덴의 광산의 경우 보다도 열악한 조건 하에서 행해지는 나라에 대하여 이 조약은 ... 불충분한 조건 하에서, 육체적 능력이 없는 여성의 고용을 방지하기 위하여 확실한 중요성을 가진다.」³

[460] 기타 특히 여성에 관한 것이거나 보다 일반적인 것으로서 특정직업 여성의 위험에 관한 규정을 둔 문서가 있다. 이는 특히 연중독(1919년의 4호권고), 백연사용(1921년의 13호조약), 전리방사능(1960년의 111호권고), 최대중량(1967년의 127호권고)에 관한 것들이다.

4. 동일임금

[461] 「남녀가 동일가치의 노동에 대하여 동일임금을 받아야 할 원칙」은 1919년 이래 기구현장의 기초문서에 포함된 일반원칙 중에서 설명되었다. 1946년의 헌장 개정시, 이 원칙은 그 전문에 삽입되었다. 총회와 여러 지역회의가 채택한 많은 문서에서도 평등임금이 분명히 언급되었다. 그러나 이 문제를 특별히 취급한 조약 및 권고는 1951년에 채택되었다.⁴

[462] 1951년의 평등임금조약(100호)은 일반원칙으로서 비준국은 동일가치의 노동에 대한 남녀노동자의 동일임금원칙이 모든 노동자에게 적용되도록 촉진하고,⁵ 임금률을 결정하기 위해 각국 방법에 적합한 한 이 원칙의 적용을 확보하여야 한다고 규정한다.

[463] 조약상의 「동일가치의 노동」은 「동일노동」보다도 넓은 의미를 가진다. 그것은 특히 원칙의 실현에 대한 간접적 제한을 방지하고자 한다. 그러나 그 적용은 다른 노동과의 비교라고 하는 어려운 문제를 제기한다. 그러므로 조약 및 권고는 노동내용의 객관적 평가방법을 제안한다. 곧 일정 노동을 하고 있거나, 아니면 하고자 하는 노동자의 성별이 임금수준결정시에 고려될 수 없다는 것이 중요한 기준이다. 「동일가치의 노동」이란 전술한 바와같이 베르사이유조약 13편에 있는 일반원칙 중에 나타났다. 100호조약을 따라 유럽사회헌장도 이 말을 사용하고 1966년의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약도 같으나, 1948년의 세계인권선언은 「동일노동」으로 표현했다. 유럽경제공동체를 설립한 로마조약도 그 119조에서 한정된 의미의 「동일노동」이란 개념을 사용했으나, 공동체의 기관에 의한 그 해석은 100호조약의 그것에 매우 가까운 것이다.

[464] 100호조약은 또 동일노동에 대한 동일임금의 원칙이 국내법, 법에 의해 설치 또는 인정되는 임금결정제도, 단체협약, 이러한 각종 수단의 조합에 의해서도 실시될 수 있다. 또 비준국은 조약의 실시를 위해 노사단체와 협력할 것도 규정된다.

[465] 100호조약을 보충하는 1951년의 권고(90호)는 평등임금원칙의 실시방법에 대한 상세한 지침을 규정한다. 곧 정부가 직접·간접으로 규제할 수 있는 분야에서의 조치를 구체적으로 지적하고 이 원칙의 실제적 적용을 증진하기 위한 방법(직무분석, 직업지도, 고용상담, 직업소개, 복지 및 사회봉사, 일반의 이해의 증진, 조사 등)도 제시한다.

[466] 비준 및 적용상의 문제에도 불구하고⁶ 100호조약은 국제노동기구의 문서 중에서 가장 큰 관심을 불러일으켰다. 자주 지적된 이 조약의 문제점은 일정국의 경우, 정부가 민간의 임금결정에 직접 개입하지 않는다는 점이다. 그러나 조약도 이를 고려하였고, 이는 당해 국가의 임금결정방법에 적합한 한, 동일임금의 확보의무를 정부에게 부과하는 것에 불과하다. 다른 어려움은 어떤 유형의 노동이 동일가치의 것인가의 판단, 특히 그 노동이 남녀 쌍방에 의해 수행되지 않고, 특정직종에 여성만이 고용된 경

우의 판단으로서, 이는 노동의 객관적 평가제도가 없는 경우 더욱 현저하게 된다. 보다 일반적인 문제로서 여자노동자의 비율이 높은 일정 공업국과 개발도상국 쌍방으로부터 경제적 성격의 이유가 제기되었다. 또 다른 나라에서는 원칙실현의 감독에 관련하여 특히 담보나 제재의 문제가 장애로 되고 그의 연방제도가 문제를 제기한다. 그러나 이러한 여러 문제에도 불구하고 조약은 105개국에 의해 비준되어 그 실시는 착실히 진전되고 있다.

[467] 1958년의 고용 및 직업의 차별에 관한 조약(111호)의 중요목표의 하나인 성별에 관계없는 노동조건에 대한 평등대우에 대해서는 전술했다([244] 및 [246] 참조). 동일임금과 특히 성차별에서 생기는 임금수준차의 감소에 관한 규정은 2개의 사회정책조약(1947년의 82호조약 18조 및 1962년의 117호조약 14조)에서 정해졌다.

5. 가족책임을 가진 여성의 고용

[468] 가족책임을 갖는 여성의 가정 이외의 노동이 증가하고, 가정과 직장에서의 책임을 양립시킨다고 하는 어려운 문제가 생긴다. 이 문제의 중요성에 비추어, 1965년에 이에 대한 권고(123호)가 채택되었다.⁷ 이 권고에 설정된 일반원칙은 각국의 권한있는 기관이 가족책임을 갖는 여성이 가정 외에서 노동하는 경우, 차별대우를 받지 않고 노동하는 권리를 행사하는 것이 가능하도록 하는 정책을 추구해야 한다는 것이다. 곧 여성이 여러 책임을 조화롭게 수행할 수 있도록 하는 봉사가 촉진되어야 하고, 적절한 공보활동과 교육활동 그리고 아동교육에 대한 봉사와 시설이 부여되어야 한다. 권고는 또 여성의 취직(일반교육, 직업지도, 직업소개봉사) 및 재취직(모성휴가의 연장과 모성을 원인으로 고용이 종료된 자의 재고용)에 대한 여러 조치에 대해서도 제안한다. 나아가 기타 각종의 조치, 공공수송기관의 조직화, 노동시간과 학교 및 아동보육업무 또는 시설시간과의 조정, 가사를 단순화하고 경감시키기 위해 필요한 시설의 저렴한 요금에 의한 제공도 제시된다. 그리고 1975년의 총회결의에 근거하여 가족책임을 갖는 「노동자」에 관한 새로운 문서에 대한 문제가 총회에서 토의되어 「남성 및 여성노동자의 기회균등 및 평등취급; 가족책임을 갖는 노동

자」가 1980년 총회의 정식의제로 되었다.

6. 여성노동의 특정면에 관한 기준

[469] 앞서 설명한 여성노동보호의 중요문제에 관련된 문서 외에 보다 특수한 측면에 관한 별도의 권고가 채택되거나 일반적 문서 중에 그러한 특정면이 규정되었다. 그중 몇개는 여성을 가혹한 노동조건으로부터 보호하고자 하는 것이고, 그외는 남녀간의 평등대우의 증진을 목적으로 한다. 노동조건에 관하여 1962년의 116호권고는 노동시간단축의 조치가 우선적으로 노동자가 주로 여성(및 소년)으로 구성된 산업 및 직장에서 실시되어야 한다고 권고한다. 그리고 최저임금은 여성이 대체로 고용된 상업판매나 그 분야에서 특별히 고려되었고(1928년의 30호권고), 고용의 경우, 강제노동이 여성에 대해 금지되었다(1930년의 29호조약). 고용을 위한 이민의 경우, 이민여성과 소년의 선박상의 보호가 권고(1926년의 26호)의 주제였고, 이민노동자에 대한 일반적 조약(1949년의 97호)에서는 여성노동이 자국민보다도 불리한 취급을 받지 않는 것으로 정하였다. 마지막으로 1947년의 노동감독조약(81호)은 여성이 남성과 같이 감독관으로 임명될 자격을 지니며, 필요한 경우에는 특별한 임무가 부여될 수 있다고 규정한다.

7. 기타 국제기준

[470] 1948년의 세계인권선언은 「모든 사람은 어떤 차별도 받지 않고, 동일노동에 대해 동일임금을 받을 권리를 가진다」(23조 2항)고 정하고, 또 「모친과 아동은 특별한 보호와 원조를 받을 권리를 가진다」(25조 2항)고 규정한다. 그리고 1966년의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약은 「공정한 임금과, 어떤 차별도 없는 동일노동에 대한 동일임금, 특히 여성에 대해서 동일노동에 대한 동일임금과 함께 남성이 향수하는 노동조건보다 불리하지 않는 노동조건에 대한 보장」(7조 a호 i)을 규정한다. 또 그것은 「산전산후의 합리적 기간동안의 특별보호가 모친에게 부여되어야 한다. 노동하는 모친에 대해서는 그 기간중, 유급휴가 또는 상당한 사회

보장급부를 수반한 휴가가 부여되어야 한다」(10조 2항)고 규정한다. 1967년, 국제연합총회는 「여성차별철폐선언」을 채택하고, 그 10조는 경제사회분야, 특히 노동문제상의 평등권을 규정한다.

[471] 유럽의 경우, 유럽사회헌장은 고용된 여성의 보호를 위한 권리에 대하여 특별규정(8조)을 둔다. 그것은 먼저 모성보호에 대하여 국제노동기준과 같이 모친은 출산을 전후하여 최저 12주간의 휴가권을 가진다고 규정한다. 그러나 헌장은 이러한 휴가가 유급휴가, 또는 적당한 사회보장급부나 공적기금으로부터의 급부에 의한 것으로 규정하는 점에서, 전술한 바와 같은 이유로([449] 참조) 재정적으로 사회보장 또는 공적기금으로부터의 방법만을 허용하고 사용자가 그러한 급부의 지불책임을 갖는 것을 부정한 국제노동기준과 다르다. 자문회의는 대다수의 찬성으로, 유급휴가의 가능성을 배제한 국제노동기준을 채택한다고 하는 개정안을 의결했으나, 유럽이사회의 사회위원회는 원안 그대로 두는 쪽을 선택했다. 사회헌장은 또 조약과 같이 사용자가 출산휴가동안에 해고예고를 하거나 예고기간이 출산휴가중에 종료하게 되는 예고는 위법으로 규정한다. 또 조약과 같이 여성노동자는 유아보육을 위한 충분한 시간을 가져야 한다고 규정한다.

[472] 유럽사회헌장은 여성고용에 대해 보다 일반적으로 규정한다. 곧 공업상의 여성야간노동을 규정하고 광산갱내노동을 금지하면서 적당한 경우에는 다른 모든 노동에 대하여 위험, 유해 또는 가혹한 성질을 이유로 하여 여성에게 적합하지 않은 경우 이를 금지한다. 이 규정은 노동자대표의 제안에 따라, 3자구성회의에서 제기된 것이나, 어떤 의미에서는 상호대립하는 사고방법의 타협이다. 곧 특정직종을 제외한 여성의 야간노동을 일반적으로 금지하는 국제노동조약의 경우와는 달리, 사회헌장은 공업상의 여성야간노동만을 규제하고자 한다. 반면에 사회헌장은 조약과 같이 갱내노동을 금지하고 나아가 적당하다고 생각되는 경우, 위험, 유해, 가혹한 노동을 금지한다. 헌장기초의 과정에서 스칸디나비아국의 대표들이 임신 중 또는 보육중의 모친을 제외한 여성노동자권만을 보호하는 원칙에 반대의 뜻을 표명했으나, 광산 및 위험, 유해, 가혹한 노동의 금지를 완화하는 제안은 자문회의에서 부결되었다. 자문회의 자체는 모든 야간노동에 관한 여성노동을 일반적으로 규제하는 안을 제시했으나, 사회위원회는 그에 관계없이 공업상에 한하는 원안을 유지하였다.

현행법/ 청원안/ 환경노동위 대안 <근로기준법 여성조항> 조문대비표

국회 Homepage ~~국안결의~~ → 환경노동위

- 한나라당안 : 2000년 6월 김정숙의원 대표발의/ 유급태아검진휴가, 90일출산휴가, 유.사산시 유급휴가, 건강보험과 사용자가 모성급여 분담 제안
청원안 : 2000년 8월 24일 여성노동법개정연대회의 청원 여성노동법 개정안 : 9월. ↳ 총합계
- 민주당안 : 2000년 11월 25일 한명숙의원 대표발의/여성보호조항(야간근로 및 휴일근로, 시간외근로) 삭제하고 임신중 및 산후여성보호로 대체
- 자민련안 : 2000년 12월 정우택의원 대표발의, 생리휴가 삭제안
- 환노위대안 : 2000년 12월 국회 환노위원장 발의 ~~제안서~~ X

2000년 6월 29일 김정숙의원 대표, 동년 11월 25일 한명숙의원 대표에 의해 각각 발의된 근로기준법개정법률안 2건과, 동년 8월 31일 한명숙의원
에 의해 소개된 남녀고용평등법및근로기준법개정에관한청원 등이상 3건을 병합심리한 결과 제215회국회(정기회)제13차환경노동위원회(2000.12.7)
에서 2건의 법률안에 대한 위원회 대안을 제안키로 하고 위의 2건의 법률안과 1건의 청원은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 함.

청원안 중에서 태아, 출산

현행	청원안	환노위 개정안
제63조(사용금지) <u>여자와 18세 미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용되지 못한다. 다만, 금지직종은 대통령령으로 정한다.</u> 유해·위험 업무. 조작장 유해업무 → 구성에 장애업무 가 있으면서 증명서 발급. 월급 업무 → 모성에 상해할 위험	제63조(임신중의 여성보호 및 휴가) ① 사용자는 임신중의 여성에 대한 유해·위험한 업무에 종사시키지 못한다. 단, 유해·위험한 업무는 대통령령으로 정한다. ② 임신중의 여성이 청구하는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간외 근로를 시키지 못한다. (현행72조2항) ③ 사용자는 임신중의 여성에 대하여는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 못한다. ④ 사용자는 임신중의 여성에 대하여 월1일의 유급 태아검진휴가를 주어야 한다.	제63조(사용금지) ① 사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해한 사업에 사용하지 못한다. ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.

준수할 업무가

적용으로 규정

'임신중 여성보호 및 휴가' 제도 신설

현 행	청 원 안	환노위 개정안
제68조(야업금지) 여자와 18세미만인 자는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시키지 못하며, 또 휴일근로에 종사시키지 못한다. 다만, 그 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.		제68조(야업 및 휴일근로의 금지) ①사용자는 임신부와 18세미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지 및 휴일에 근로시키지 못한다. ②제1항의 규정에도 불구하고 사용자는 다음 각호의 1의 경우에 노동부장관의 인가를 얻어 오후 10시부터 오전 6시까지 및 휴일에 근로시킬 수 있다. 1. 18세미만자의 동의가 있는 경우 2. 산후1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③사용자는 제2항의 경우 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.
제69조(시간외근로) 사용자는 18세이상의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.		제69조(시간외근로) ---산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 ----- -----
제70조(갱내근로금지) 사용자는 여자와 18세미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다. <단서신설>	제70조(갱내근로금지) 사용자는 여성을 갱내에서 근로시키지 못한다. 다만, 임신부가 아닌 자로서 심한 육체노동을 하지 않으며 일시적으로 갱내에서 근로가 필요한 업무에는 그러하지 아니한다. 다만, 허용업무는 대통령령으로써 정한다.	제70조(갱내근로 금지) ----- 여성과 ----- ----- 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

→ 임신중의 여성 노동자에 대한 모성 보호성실협력

갱내근로 금지
명령

II 103호 14주 98일

현행	청원안	환노위 개정안
<p>제72조(산전후휴가)</p> <p>①사용자는 임신중의 여자에 대하여 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급보호휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 한다.</p> <p>②임신중의 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p>제72조(산전후휴가) ① 사용자는 임신중의 여성에 대하여는 산전후를 통하여 100일의 유급보호휴가를 주고 산후에 60일 이상 확보되어야 한다. 다만 쌍생아 임신의 경우, 산전후를 통하여 112일의 유급보호휴가를 주고 산후에 70일 이상 확보되도록 한다.</p> <p>②(신설)사용자는 임신한 여성의 배우자인 근로자에게 7일의 유급출산휴가를 주어야 한다.</p> <p>③(신설)사용자는 제1항에 근거하여 휴가중인 여성에 대하여 관계법령에 근거하여 사회보험 또는 재정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다. <i>근로기준법</i></p> <p>제72조의 2(유산휴가) (신설) <i>현재 법상에도 인정된 부분</i></p> <p>① 사용자는 4개월미만의 유산의 경우, 의사소견을 첨부하여 7일 이상 30일 이내의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 4개월이상 8개월미만의 유산, 조산, 사산의 경우 유산후 50일 이상의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>③ 사용자는 8개월이상의 조산, 사산의 경우 출산과 동일하게 취급하여 제72조의 1항을 준용한다.</p> <p>④ 사용자는 유산의 징후가 있는 여성에게 의사소견에 따라 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>⑤(신설)사용자는 제1항에 근거하여 휴가중인 여성에 대하여 관계법령에 근거하여 사회보험 또는 재정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다.</p>	<p>제72조(임산부의 보호)</p> <p>①사용자는 임신중의 여성이 태아의 건강검진을 위하여 휴가를 청구할 때에는 원1일의 유급태아검진휴가를 주어야 한다.</p> <p>②사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.</p> <p>③제2항의 규정에 의한 휴가중 최초 60일은 유급으로 한다.</p> <p>④사용자는 임신중의 여성이 유산 또는 사산한 경우에는 임신기간을 고려하여 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 보호휴가 기간 및 유급보호휴가일수는 별표1과 같다.</p> <p>⑤사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다. <i>현재 법</i></p>

환노위 안 [별표1]

유산·사산의 보호휴가기간 및 유급일수(제72조제3항 관련)

임신기간	보호휴가기간	유급휴가일수
29주이상(197일이상)	90일	60일
13주이상 28주이하 (85일부터 196일까지)	30일	30일
12주이하(84일까지) <i>1개월</i>	0일	0일

※ 임신중 12주이내(84일까지)에 유산한 경우로서 당해 유산으로 인하여 모체에 현저한 훼손을 가져와 보호휴가의 필요성이 인정되는 경우 의사의 소견서 등 객관적 증빙서류가 제출되면 30일 이내의 유급보호휴가를 주어야 한다.

개항 없다.

현행법/ 청원안/ 환경노동위대안<남녀고용평등법>주요조항 조문대비표

현행	청원안	환노위 개정안
<p>제2조의2(정의)</p> <p>①이 법에서 '차별'이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리 하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다. 이 경우 사업주가 여성 또는 남성 어느 한성이 충족하기 현저히 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 본다.</p> <p>② 이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.</p> <p>③ 근로여성에 대한 모성보호는 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>④ 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p>	<p>제2조의2(정의)</p> <p>①이 법에서 '차별'이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다.</p> <p>②(신설)사업주가 근로자에게 고용상의 조건을 동일하게 적용하더라도 결과적으로 그 조건을 충족하는 특정성의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적은 경우, 그 조건의 적용으로 특정성에게 불이익한 결과를 초래하는 경우, 그 조건의 적용이 직무수행에 필수적임을 사용자가 입증하지 못하는 경우에는 차별로 본다.</p> <p>③ 이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 다른 근로자 및 거래회사, 고객 등 업무와 관련한 제3자가 ... <i>향상 개정 필요 x</i></p> <p>④(신설)이법에서 "직장내폭언·폭행"이라 함은 사업주, 상급자 또는 다른 근로자 및 거래회사, 고객 등 업무와 관련한 제3자가 언어적, 물리적 폭력행위로 고용환경을 악화시키는 것을 말한다. <i>향상 개정 필요 x</i></p> <p>⑤ 현행 ③항과 같음.</p> <p>⑥ 현행 ④항과 같음</p>	<p>제2조(정의) ①이 법에서 "차별"이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리 하거나 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 또한 같다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>②이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.</p>

현 행	청 원 안	환노위 개정안
<p>제8조2(직장내 성희롱의 예방)</p> <p>①사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.</p> <p>1. 직장내성희롱의 예방을 위한 교육의 실시</p> <p>2. 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치</p> <p>②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p>	<p>제8조의2(직장내 성희롱, 폭언·폭행 금지 및 예방)</p> <p>①(신설)사업주, 상급자 또는 다른 근로자 및 거래회사, 고객 등 업무와 관련한 제3자는 직장내 성희롱, 폭언·폭행 행위를 해서는 아니된다.</p> <p>②사업주는 직장내 성희롱, 폭언·폭행을 예방하고</p>	<p>제12조(직장내성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.(이하 동일)</p>
<p>1. 직장내성희롱의 예방을 위한 교육의 실시</p> <p>2. 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치</p> <p>②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p>	<p>제8조의3(피해자 보호 등)</p> <p>①사업주는 직장내 성희롱, 폭언·폭행과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②(신설)사업주는 업무와 관련하여 발생한 직장내 성희롱, 폭언·폭행의 피해에 대하여 보상할 의무가 있다.</p> <p>③(신설)사업주는 제2항과 관련하여 본인이 행한 보상에 대해 구상권을 가진다.</p> <p>※ 불이익하지 X .</p>	<p>→ 성희 X</p> <p>제13조(직장내 성희롱의 예방교육) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법·내용·횟수 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>②사업주는 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.</p> <p>제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ①사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.</p> <p>②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.</p> <p>③사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.</p>

현 행	청 원 안	환노위 개정안
		<p>제18조(산전·후휴가에 대한 지원) ① 국가는 사업주가 근로기준법 제72조 제1항의 규정에 의한 <u>산전후휴가</u>를 부여한 경우 <u>최초 60일을 초과하는 30일에 대하여는 그 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 “산전후휴가급여”라 한다)</u>을 당해 근로자의 청구에 의하여 지급할 수 있다. -- 고용보험법 개정</p> <p>② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 부담할 수 있다.</p> <p>③ 사업주는 여성근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우 관계서류의 작성·확인등 제반 절차에 적극 협력하여야 한다.</p>

현 행	청 원 안	환노위개정안
<p>제11조(육아휴직)</p> <p>① 사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② (휴직기간)</p> <p>③ (불이익처우금지/ 근속기간 포함)</p> <p>④ (대통령령)</p>	<p>제11조(육아휴직)</p> <p>① ----- 근로자가 -----</p> <p>→ 몇몇 부원 가장 빠른 출산</p> <p>② 현행</p> <p>③(신설) 사업주 및 국가는 육아휴직을 신청한 근로자에게 임금의 70%이상을 지급해야 한다.</p> <p>④ 현행 ③항과 동일</p> <p>⑤ 현행 ④항과 동일</p> <p>⑥(신설)사용자는 ①항에 근거하여 휴직중인 근로자에 대하여 관계법령에 근거하여 사회보험 또는 재정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다.</p> <p>몇몇 부원</p>	<p>제19조(육아휴직) ①사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.</p> <p>③사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우는 그러하지 아니하다. →</p> <p>④사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.</p> <p>⑤육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

현행	청원안	환노위개정안 <u>초안 대법원 결정</u>
	<p>제11조의2(가족간호휴직)(신설)</p> <p>①사업주는 가족중 질병, 사고 등으로 인해 가족을 간호할 필요가 발생한 남녀근로자가 가족간호휴직을 신청할 경우 1년의 한도내에서 가족간호휴직을 부여해야 한다.</p> <p>②사업주는 제1항에 의한 가족간호휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 제1항의 가족간호휴직기간은 근속기간에 포함한다.</p> <p>③가족간호휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다</p>	<p>제20조(가족간호휴직) ①사업주는 근로자가 장기간의 요양을 요하는 본인 또는 배우자의 부모, 배우자, 자녀의 간호를 위하여 휴직(이하 "가족간호휴직"이라 한다)을 신청한 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 가족간호휴직의 기간을 (3월) 이내로 한다. 다만, 가족간호휴직을 실시한 적이 있는 근로자가 다시 가족간호휴직을 사용하고자 하는 경우에는 그 종료일로부터 1년이 경과하여야 하며 당해 사업장의 계속근로기간에 3회를 초과할 수 없다.</p> <p>③사업주는 제1항의 규정에 의한 가족간호휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.</p> <p>④사업주는 제1항의 규정에 의한 휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑤ 가족간호휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다</p>

휴가휴직과
동하게.

현행	청원안	환노위개정안
		<p>제21조(직장과 가정생활의 양립 지원) ① 국가는 사업주가 근로자의 직장과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 다음 각호의 조치를 취하는 경우 당해 근로자의 고용유지를 위하여 발생하는 비용 및 당해 근로자의 생계비용의 일부를 예산의 범위내에서 지원할 수 있다.</p> <p>1. 제19조의 규정에 의한 육아휴직</p> <p>2. 제20조의 규정에 의한 가족간호휴직</p> <p>② 제1항의 지원요건, 지원범위, 지원절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
		제35조(파견근로에 대한 적용) 제13조제1항에 관하여는 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.
<p>제23조(벌칙) ①사업주가 제6조의2제1항, 제8조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 2년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처한다.</p> <p>②사업주가 제6조, 제6조의3, 제7조, 제8조의2제2항, 제11조제1항·제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제23조(벌칙) ①사업주가 제8조의 제1항, 제2항, 제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 5년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처한다. <i>제23조</i></p> <p>②사업주가 제6조, 제6조의2제1항, 제2항, 제6조의3, 제6조의4, 제7조의 제1항, 제2항, 제8조, 제8조의2 제1항, 제8조의3 제1항, 제2항, 제11조제1항, 제3항, 제4항, 제11조의2 제1항, 제2항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 2년이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <i>처벌</i></p>	<p>제38조(벌칙) ①사업주가 제11조, 제14조제2항, 제19조제3항, 제20조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>②사업주가 제8조제1항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>③사업주가 제9조, 제10조, 제19조제1항 및 제4항, 제20조제4항, 제25조제3항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p>

*정원제정
509원
작성*