

## 모성보호법 개정에 관한 경과 및 각 주요단체들의 입장

1. 여성노동자 관련 노동법 개정논의 쟁점 및 경과 (2001년6월11일)
2. 현행법/ 청원안/ 환경노동위 대안 <근로기준법>조문대비표
3. 여성노동법 개정 연대회의 입장 (공개질의서 포함)
4. 여성노동법 개정 민주노총 입장 (성명서 포함)
5. 기타노동사회단체 성명서, 공개질의서
6. 각 언론 보도자료
7. 첨부자료 (ILO조약집 일부)

[인권운동비평 22차 세미나] 모성보호법 개정 무엇인 문제?

<자료1>

## 여성노동자 관련 노동법 개정 논의 쟁점 및 경과

날짜 : 2001년 6월 11일 월요일

정리 : 사회권위원회 이주영

### 1. 모성보호, 여성노동자 보호 관련<sup>1)</sup>

#### 가. 쟁점

현행 근로기준법과 남녀고용평등법 등 관련 법률은 산전·후 휴가를 60일만 보장하고 있고 육아 휴직기간에 대해 무급으로 하고 있으며, 임신 중의 검진 휴가나 유산·조산·사산 등의 경우에 산전·후 휴가를 명문으로 규정하지 않아 모성보호에 미흡하다고 지적되었다. 이에 따라 여성계와 노동계에서 모성보호를 위하여 산전·후 휴가를 최소한 ILO 기준 이상으로 확대하고(확대된 기간에 대해서는 고용보험으로부터 급여 지급), 육아휴직기간에 대해 고용보험으로부터 급여가 지급되도록 하고, 임신 중의 검진 휴가와 유산·조산·사산 등의 경우에도 산전·후 휴가를 보장하고 가족간호제도를 도입하는 내용의 법률개정안을 마련하여 입법 청원하였다.

그런데 경영계는 산전·후 휴가 확대에 원칙적으로 반대하면서 오히려 역으로 유급생리휴가를 폐지하고, 여성노동자에 대한 연장 및 휴일근로 금지·취업 금지 등의 제한규정을 삭제할 것 등을 요구하고 나섰다.

#### 나. 노사입장

1) 2001년 6월 5일 열린 노동법 개악저지 및 노동기본권 완전쟁취를 위한 공동토론회 때 김선수 변호사의 발제문 '노동법 개정을 둘러싼 쟁점' 중 모성 보호 관련 내용 발췌. 단, 여기서 김선수 변호사는 경영계의 '여성노동자에 대한 연장 및 휴일근로 금지·취업금지 등의 제한 규정 삭제' 요구를 여성계 또한 용인하고 있다는 점을 알지 못하고 있는 듯 하다. 이는 아래의 여성 관련 노동법 개정 논의 경과를 통해 확인할 수 있다. 즉, 여성노동법개정연대회의의 청원안과 여성계가 지지한 환경노동위원회 대안, 민주당 안은 공통적으로 여성노동자에 대한 보호조항을 삭제하고 있다.

구분	항목	노동·여성계	자본
여성고용	· 생리휴가 · 야업 휴일근로 제한, 시간외 근로 제한 등	· 현행 유지 · 현행 유지	· 폐지 · 폐지 또는 완화
모성보호	· 출산휴가	· 60일 → 90일 확대	· 조건부 확대(사회분담)
	· 육아 휴직 급여	· 제도 도입	· 도입연기(사회분담)
	· 태아 검진 휴가, 유산·사산 휴가, 가족간호 휴직 제도	· 제도 신설	· 신설 반대

#### 다. 검토

정부와 여당은 여성계의 요구를 대폭 수용하는 법률 개정안을 마련하였다가 경영계 등의 반발에 부딪혀 노동계의 요구 중에서는 산전·후 휴가를 60일에서 90일로 확대하는 부분만 반영하고 나머지 부분에 대해서는 오히려 경영계의 입장을 반영하여 법률을 개정하고자 시도하고 있다. 산전·후 휴가를 확대하는 것은 ILO 제183호 협약에서도 최소한 14주 이상 인정하도록 하고 있기 때문에 거스를 수 없는 추세라고 할 수 있다. 육아휴직제도를 현실화하기 위하여 그 휴직 기간 중에 일정한 급여를 사회보장제도에서 지급하여야만 하는 점도 불가피하고, 모성보호를 위해서 태아 검진 휴가와 유산이나 사산 등의 경우의 휴가를 보장하는 것도 최소한의 필요조치라고 할 수 있다.

그런데, 이를 빌미로 유급생리휴가 폐지, 시간 외·휴일근로 금지 및 취업금지 조항의 삭제 등 여성노동자의 근로조건을 저하시키는 것은 타당하다고 할 수 없다.

## 2. 개정 논의 경과

### ● 2000년 6월 한나라당 김정숙 의원 대표 근로기준법 개정안 발의

내용 : 유급 태아 검진휴가, 90일 출산휴가, 유·사산 시 유급휴가, 건강보험과 사용자가 모성급여 분담 제안

### ● 2000년 8월 여성노동법 개정연대회의 청원 '근로기준법 및 남녀고용평등법 개정안'

여성노동법 개정연대회의 청원안, 이때 이미 "근로기준법 상 연장/야간/휴일/유해위험 근로시 여성에 대한 규제조항 삭제"를 포함하고 있음(별첨 **현행법/청원안/환경노동위 대안 조문대비표 참조**)

### ● 2000년 11월 민주당 한명숙 의원 대표 발의(청원안 반영)

내용 : 여성노동자에 대한 연장·야간근로 및 휴일근로, 시간외 근로 금지 등의 보호 규정 삭제. 임신 중 및 산후 1년이 경과되지 않은 여성 보호로 축소. 90일 출산휴가, 유급태아 검진 휴가, 유·사산 시 유급휴가

●2000년 12월 자민련 정우택 의원 대표발의

내용 : 생리휴가 삭제를 전제로 하는 산전후 휴가기간 연장청원안

●2000년 12월 : 국회 환경노동위원장 환경노동위원회 대안법률안 발의

내용 : (별첨 현행법/청원안/환경노동위 대안 조문대비표 참조)

-산전후 휴가 90일로 확대(30일 연장에 대해서 임금의 50%는 고용보험에서, 50%는 정부예산에서 지급)

-육아휴직시 통상 임금의 30% 보장(고용보험에서)

-임산부 유급태아검진휴가

-유급유사산 휴가 신설

-가족간호휴직제 3개월(무급/재직기간 중 3회 이내)

-간접차별조항 확대

-연장/야간/휴일/유해위험 근로 시 여성에 대한 규제조항 삭제

⇒ 당시 환경노동위원회에서 의결하지 못함

●2001년 4월 : 환경노동위에서 재 논의 시작

논의 내용 :

-지난 환노위 대안법률과 2000년 12월에 자민련 정우택의원이 발의한 생리휴가 폐지를 전제로 하는 산전후휴가기간 연장청원안

-자민련이 당론으로 모성보호확대 및 육아지원을 위한 법개정안을 강력히 반대

●2001년 4월 18일 : 경제단체가 기업부담을 제기하며 강력히 반발

●2001년 4월 20-21일 : 경제단체 기업부담 비용에 대한 연대회의의 반박과 재 반박 공방이 벌어짐

●2001년 4월 24일 : 여권3당이 2년 유예를 사실상 합의.

●2001년 4월 24-25일 : 민주노총 자민련 당사농성

●2001년 4월 25일 : 여성노동법개정 연대회의 민주당사 앞 기습시위 등 전개

●2001년 5월 9일 : 민주당은 2년 유예를 폐기하고, 대신 '육아휴직 시 일부 소득보장, 임산부 태아검진휴가, 유·사산휴가, 가족간호휴직제'의 4개 조항을 삭제하겠다는 입장을 발표



●2001년 5월 10일 : 자민련에서 당론으로 생리휴가 폐지, 산전 후 휴가 90일 연장, 그외의 모성보호조항 및 육아지원을 위한 개정안은 삭제하기로 결정했다고 발표

●2001년 5월 30일 : 김호진 노동부장관, 생리 휴가 폐지와 국회에 계류 중인 여성노동자 관련 노동법 연계시켜 논의한다는 방침 발표

(이때에 비로소, 여성노동법개정연대회의의 청원안, 민주당안, 환경노동위원회 대안 모두 "근로기준법 상 연장/야간/휴일/유해위험 근로시 여성에 대한 규제조항 삭제"를 포함하고 있음이 뒤늦게 확인, 문제제기됨. 이전까지는 근로기준법의 관련 조항 중 '여성'과 '18세 미만인 자'라는 주어가 대부분 '임신 중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(임산부)'로 대체되었다는 점이 간과된 채, '임신 중의 여성보호 및 휴가' 제도의 신설로 선전되었기 때문. 여성노동법개정연대회의의 논의에 여성국장을 참여시키고 있던 민주노총에 현장 여성노동자들의 비판이 제기됨)

●2001년 5월 31일 : 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합(민주노총을 제외한 여성노동법개정연대회의의 구성단체) 공동 성명 발표. 내용 : 생리휴가 폐지 논의에 대한 비판 (3번 참조)

●2001년 6월 1일 : 전국금속산업노동조합연맹, 성명발표 (4번 참조)

"생리휴가폐지, 연장·야간·휴일근로제한 완화 등 근로기준법 개악음모 즉각 중단하라"

●2001년 6월 2일 : 파견철폐공대위와 민주노총, 민주노총 집회에서 여성 관련 근로기준법 개악 논의 선전, 폭로

●2001년 6월 2-3일 : 민주노총, 여성노동법 개정연대회의에 여성보호조항 삭제에 대해 재고하기 위해 간담회를 제안. 여성노동법 개정연대회의, 입장 바꿀 수 없다며 간담회 거부.

●2001년 6월 8일 : 서울여성노조, 파견철폐공대위, 장애인여성공간, 민중복지연대, 민주노동당 여성위원회, 청년진보당 여성위원회, 인권운동사랑방, 전학대협, 전학협 참가 간담회

-전반적인 노동법 개악 움직임 속에 여성 관련 근로기준법 개악이 위치해 있음

-현행법/청원안/환경노동위 대안 조문 비교(아래에 표 참조)

-대응 논의

\* 민주노총은 여성노동법개정연대회의의 논의에 참여했던 여성국장 책임을 지는 차원에서 사퇴했다고 함. 현장 노동자들의 반발로 뒤늦게 여성노동자의 연장·야간·휴일 및 시간외 근로 규제조항 삭제에 반대한다는 입장이긴 하지만 아직 여성노동법개정연대회의를 탈퇴하지는 않은 상황.

●2001년 6월 11일 : 민주노동당 여성위원회, 민중복지연대, 살맛나는 세상, 서울여성노조, 인권운동사랑방, 장애여성 공감, 전국학생연대회의, 전국학생회협의회 여성위원회, 청년진보당 여성위원회, 파견철폐 공대위 명의로 여성노동법 개정 연대회의에 공개질의서 발송

내용 : 여성보호 조항 삭제에 동의하는 이유를 밝혀줄 것을 질의(아래 5번. 공개질의서 참조)

●2001년 6월 12일 : 민주노총 총력 집회에서 위의 단체 명의(인권운동사랑방 제외)로 성명서 배포

### 3. [성명서]

**생리휴가 조항을 여성노동관련법 개정과정에서 논의한다는 것에  
결사 반대한다.**

우리는 30일 노사정위원회가 생리휴가문제를 현재 국회 계류중인 모성보호법안 입법과정에서 논의하기로 하였다는 보도를 접하고, 이에 강력히 반대하는 입장을 천명한다.

이미 지난해 12월 7일 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회에서는 전체 여성노동자에게 적용되는 생리휴가와 임신한 여성을 대상으로 하는 출산휴가를 맞바꿀 수 없다는 입장을 정리한 바 있다.

또한 새천년민주당은 당론으로 모성보호 확대 개정안을 확정하여 발의한 안에서 생리휴가를 존속하는 것으로 한 바 있고, 지난 4월 연대회의 대표들과 이회창 한나라당 총재의 면담에서도 한나라당 당론이 법안심사소위의 입장과 동일함을 확인하였다.

우리는 정부와 노사정위원회가 생리휴가를 국회 계류중인 모성보호법안 입법과정에서 논의한다는 방침을 세우는 것은 국회 환경노동위원회의 논의과정을 전면 부인하는 것일 뿐 아니라 차제에 유급생리휴가를 폐지하겠다는 입장으로 받아들일 수밖에 없다.

우리는 전체 여성노동자들에게 적용되는 생리휴가 조항을 임신부의 모성보호를 확대하는 법개정안과 연계하여 논의하는 것을 결사 반대한다. 모성보호 확대라는 미명하에 전체 여성노동자들의 노동조건과 건강에 실질적인 영향을 미치는 생리휴가를 맞바꾸려는 어떠한 시도도 결사 반대한다.

만약 현 정부와 노동부, 그리고 노사정위원회가 국회 계류중인 모성보호법안 개정논의 시 생리휴가에 대해 논의할 시, 우리 여성노동계는 정부 및 노사정위원회에 대한 투쟁을 선포하고 강력한 투쟁을 전개할 것이다.



한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회,  
한국여성민우회, 전국여성노동조합

#### 4. [성명 :전국금속산업노동조합연맹]

**여성노동권 팔아먹는 노동부장관 퇴진하라!**  
**생리휴가 폐지, 연장·야간·휴일근로제한 완화 등 근로기준법 개악음모 즉각 중단하라!**

지난 5월30일 김호진 노동부장관이 노사정위원회 근로시간단축특별위원회 위원 간담회를 열어 생리휴가 폐지와 국회에 계류중인 여성노동자 관련 노동법과 연계시켜 논의하자는 의견을 교환한 것에 대해 530만 여성노동자들은 분노한다.

금속산업연맹은 노동부장관이 여성노동자들의 노동권을 헌신짝처럼 내팽개치고 자본의 대변자를 자처하고 나선 것을 결코 용납할 수 없다. 그것도 밥상의 가십거리로 생리휴가폐지를 논의했다는 것이 더욱 경악스럽다.

전체 여성노동자 가운데 3/4이 임시직, 파견직, 계약직 등 비정규직인데다 5인미만 사업장에 70%의 여성노동자들이 일하고 있어 최소한의 기준을 정한 근로기준법조차 제대로 보장받지 못하고 있으며, 4대보험은 꿈도 꾸지 못하는 상황임을 노동부 장관은 정말 모르고 있던 말인가? 연맹은 생리휴가 폐지와 여성노동자 관련 모성보호 조항 확대 연계는 근로기준법의 개악음모가 분명함을 밝히며 근로기준법의 개악음모의 행동대장 역할을 하고 있는 김호진 노동부장관은 전체 여성노동자들에게 공개사과하고 즉각 퇴진할 것을 강력히 촉구한다.

국회와 정부는 산전후휴가 30일 연장을 대대적으로 선전하여 여성노동자들을 현혹시켜 놓은 뒤 연장·야간·휴일 근로 규제 완화와 생리휴가 폐지 등 근로기준법을 개악하고자 하는 음모를 진행하고 있다. 이러한 음모는 노동자들의 목줄을 조이는 신자유주의 노동시장 유연화 정책의 연장선에 있음이 분명하다. 연맹은 모성권의 확대 강화 및 사회 분담화는 여성노동자들의 근로조건 후퇴와 결코 함께 논의될 문제가 아님을 분명히 밝힌다. 따라서 전체 노동자들의 힘을 모아 신자유주의 분쇄와 여성노동자들의 노동권·모성권 확대를 위한 법개정투쟁을 강력히 전개해 갈 것임을 밝히며, 현재 국회와 정부가 여성노동자의 근로조건을 모성권 확대와 맞바꾸고자하는 모든 논의를 즉각 중단할 것을 촉구한다. <끝>

#### 5. [여성노동법개정연대회의에 대한 공개질의서]

받음 : 여성노동법 개정 연대회의 (민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노조)

보냄 : 민주노동당 여성위원회, 민주복지연대, 살맛나는 세상, 서울여성노조, 인권운동사랑방, 장애 여성 공감, 전국학생연대회의, 전국학생회협의회 여성위원회, 청년진보당 여성위원회, 파견 철폐 공대위

날짜 : 2001년 6월 11일 (월)

## 현행법/ 청원안/ 환경노동위 대안 <근로기준법 여성조항> 조문대비표

한나라당안 : 2000년 6월 김정숙의원 대표발의/ 유급태아검진휴가, 90일출산휴가, 유·사산시 유급휴가, 건강보험과 사용자가 모성급여 분담 제안  
 청원안 : 2000년 8월 24일 여성노동법개정연대회의 청원  
 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

2000년 6월 29일 김정숙의원 대표, 동년 11월 25일 한명숙의원 대표에 의해 각각 발의된 근로기준법중개정법률안 2건과, 동년 8월 31일 한명숙의원  
 에 의해 소개된 남녀고용평등법및근로기준법개정에관한청원 등 이상 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.

현행	청원안	환노위 개정안
제63조(사용금지) 여자와 18세 미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용되지 못한다. 다만, 금지직종은 대통령령으로 정한다.	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) ①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ②사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해한 사업에 사용하지 못한다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.



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.

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.</p> <p>제72조의 2(유산휴가) (신설)</p> <p>① 사용자는 4개월미만의 유산의 경우, 의사소견을 첨부하여 7일 이상 30일 이내의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 4개월 이상 8개월미만의 유산, 조산, 사산의 경우 유산후 50일 이상의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>③ 사용자는 8개월 이상의 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 월1일의 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.</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)	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.



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

현행	청원안	환노위 개정안
		<p>제18조(산전·후휴가에 대한 지원) ① 국가는 사업주가 근로기준법 제72조 제1항의 규정에 의한 산전후휴가를 부여한 경우 최초 60일을 초과하는 30일에 대하여는 그 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 “산전후휴가급여”라 한다)을 당해 근로자의 청구에 의하여 지급할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 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>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 제정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다.</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
	<p><u>제11조의2(가족간호휴직)(신설)</u></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><u>제20조(가족간호휴직)</u> 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>

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.</p> <p>②사업주가 제6조, 제6조의2제1항, 제2항, 제6조의3, 제6조의4, 제7조의 제1항, 제2항, 제8조, 제8조의2제1항, 제8조의3 제1항, 제2항, 제11조제1항, 제3항, 제4항, 제11조의2 제1항, 제2항의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 2년이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</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>



## 여 성 노 동 법 개 정 연 대 회 의

한국여성단체연합(여성연합), 한국여성단체협의회(여협), 한국노동조합총연맹(한국노총),  
전국여성노동조합(전여노조), 한국여성민우회(민우회), 한국여성노동자회의(한여노협)

2001. 7. 4

### 1. 여성노동법개정에 대한 우리의 입장을 발표하며

**여성노동법개정연대회의(이하 연대회의)**는 지난 6월 26일 <여성노동법개정안 환노위 의결에 대한 논평>에서 “본회의 통과 직후 관련법 시행령 개정 운동을 책임있게 수행해 나갈 것이며, 향후 노동시간 단축 운동과 함께 근로조건 개선 없는 생리휴가제도 수정 반대, 이번 개정에서 누락된 모성보호 조항의 개정을 위한 활동을 지속적으로 펼쳐 나감으로써 남녀노동자 모두의 노동권과 건강권 확보를 위한 운동을 힘차게 전개해 나갈 것”이라는 입장을 밝힌 바 있습니다.

지난 해부터 여성노동법 개정을 벌여온 **연대회의**는 여성노동정책의 장기적 방향과 전망에 기초하여 이번 법개정 운동의 방향을 무엇으로 설정해왔으며, 법개정에 관한 연대회의의 요구, 그간의 논의과정 및 이번 법개정에 대한 입장을 다음과 같이 정리합니다.

### 2. 연대회의 발족 경과

2-1. 2000년 4. 10. 정부에서는 경제정책조정회의시 산전후휴가 기간 연장 및 그 비용지원, 육아휴직제도 활성화, 가족간호휴직제도(신설) 등을 추진키로 결정하였다. (그후 정부는 11대 노동개혁 핵심과제의 하나로 [모성보호관련 제도 개선]을 선정하였고, 그 추진 내용으로는 ①출산휴가기간 90일로 연장 및 그 비용의 사회분담화 ② 육아휴직활성화를 위한 지원 확충(소득의 일정부분 -30%수준- 지원, 근로자가 아닌 배우자에게도 지원, 휴직종료후 휴직전과 동일한 부서나 직무로 복귀할 수 있도록 복직보장규정 신설. ③ 가족간호휴직제를 실시하는 사업주에게 가족간호휴직장려금 지급 추진.이 발표되었고, 9월에 관련법령을 마련하고 12월까지 법개정을 추진하겠다는 일정을 발표한 바 있다.)

한편 6월 29일 한나라당(김정숙의원 대표발의)에서는 근로기준법 등 관련법 개정안을 국회에 제출하였다.

2-2. 민주노총에서는 공대위 구성을 논의하기 위한 첫모임을 한국노총과 한여노협에 제안하였고, 6월 14일 준비모임을 가졌다. 준비모임에서는 여성계와 노동계의 공동 대응 필요성을 확인하였다.<sup>1)</sup>

1) 6/14 모임 참가단위는 민주노총 금속산업연맹, 공공연맹, 서울본부/ 한국노총 중앙 2인 / 한여노협 중앙 2인임. 이 모임에서 논의된 바는 다음과 같이 회의록으로 남겼음.

2-3. 7월 4일(1차 회의)를 개최, 법개정 운동의 방향 및 개정안 논의, 법개정운동을 공동으로 진행하기로 하였다.(참가단체 : 여성연합, 여협, 민주노총, 한국노총, 민우회, 한여노협 총 6개단체)

**연대회의**에서는 여성노동법 개정운동에 여성노동자운동을 수행하는 조직이 결집되어 함께 실천해야 하는 취지에 따라 전국여성노동조합과 서울여성노동조합의 참가를 제안하였고, 8월 16일(4차 회의) 총 8개 단체가 참여하여 활동을 전개해왔다.

2-4. 7월 4일부터 8월 21일까지 개정안 마련을 위한 전체회의(4차) 및 실무회의(2차), 전문가 자문과 내부 토론회를 거쳐 **연대회의**의 법개정청원안을 확정하였다.

(8월 24일 연대회의, 국회에 청원서를 제출 - 소개의원 민주당 한명숙 의원)

### 3. 2000년 여성노동법개정운동의 방향 - 연대회의 청원서 및 [여성노동법개정을 위한 토론회]<sup>2)</sup> 자료집에서 발췌 -

#### 2000년 여성노동법개정운동의 방향

- ① 여성의 임신, 출산 등 모성기능에 대한 보호는 더욱 강화되어야 하며, 그 비용은 사회 분담화해야 한다.
- ② 고용상의 성차별 해소를 위해 현행 남녀고용평등법의 실효성을 강화한다.
- ③ 직장과 가정생활의 양립을 위한 사회적 지원 조치를 확대한다.

① 2000년내 모성, 육아관련 법조항이 개정될 예정임.

② 법정 노동시간 주 40시간, 년월차휴가 등뿐 아니라, 근로기준법내 여성 보호 조항에 대한 개정작업이 예상되는 상황임.

③ 모성보호는 확대, 여성보호조항은 폐지 내지 완화해야 한다는 그간의 논의들이 법개정 시기를 앞두고 쟁점화되는 상황임.

④ 법개정시기를 활용하여 그간 여성노동계에서 요구해왔던 모성보호 확대, 평등기반 확대, 양립지원 조치 확대(육아휴직 등)에 관한 핵심 요구사항들을 전면적으로 제기하여 확보하는 것이 요구되는 시기임.

⑤ 이에 여성, 노동단위에서 적극적인 대응이 필요하며, 이를 위해 공동 대응하고자 함.

2) 2001년 9월 27일, 주최 : 여성노동법개정연대회의(여성연합, 여협, 한국노총, 민주노총, 전여노조, 서여노조, 민우회, 한여노협)



**남녀고용평등법 개정안의 주요 내용 :**

- 1) 평등법 조항의 차별규정이 남녀 노동자 모두에게 적용하도록 한다.
- 2) 간접차별의 성립요건을 구체적으로 명시하여 고용의 전과정에서 발생하는 간접차별을 규제하도록 한다.
- 3) 업무와 관련된 제3자에 의한 성희롱에 대한 사업주의 예방책임, 피해자에 대한 사업주 보상 및 보호조치를 의무화한다.
- 4) 직장내 폭언·폭행을 처벌하고 예방할 수 있는 법적 조치를 마련한다.
- 5) 육아휴직을 유급화하고, 가족간호휴직제 도입으로 남녀노동자의 직장과 가정생활의 양립 지원을 마련한다.

**근로기준법 개정안의 주요 내용 :**

- 1) 임신중인 여성에 대한 모성 보호를 강화한다. - 위험유해업무 금지, 월1일 유급태아검진휴가 신설, 임신중인 여성에 대한 야간·휴일근로 금지
- 2) 산전후휴가 기간 확대(100일) 및 유급유산휴가를 법제화한다.
- 3) 모성보호에 대한 사회분담화를 명시한다.

**3-1. 남녀고용평등법(이하 평등법) 개정의 주요 내용**

**(1) 편면성 해소**

현행법은 여성에 대한 차별만을 금지, 처벌하도록 하는 내용으로 구성되어 있다. 이는 성차별이 여성만이 아닌 남성에 대한 차별을 포함하며, 본 법의 취지가 남녀 모두 성별에 따른 차별 없이 평등한 노동권을 확보하는 것이라는 점을 고려한다면 이러한 법조항은 편면적이라 할 수 있다. 따라서 본 법 조항의 차별관련 규정이 남녀모두에게 적용 가능하도록 '여성'이라는 표현을 '성별'로 바꾸어야 한다.

**(2) 간접차별금지조항의 구체화**

현행법상 간접차별 정의 규정(1999.2.8 3차 개정)은 그 표현이 모호하여 실제 적용에 있어 논란의 가능성이 많고 구체적인 성립요건이 없어 실효성을 발휘하기 어려운 측면이 있다. 또한 현재 간접차별 정의 규정이 '어느 한 성이 충족하기 현저히 어려운 인사상의 기준이나 조건'으로 제한되어 있어 실제로 모집·채용상에 있어 기준이나 조건 등은 포괄하지 못하는 한계를 지니고 있다. 따라서 간접차별의 성립요건을 구체적으로 제시하여 실제적인 법적용이 이루어지도록 하고, 모집·채용을



포함하여 고용의 전 과정에서 발생하는 간접차별을 규제할 수 있도록 관련 규정을 개정해야 한다.

### (3) 직장내 성희롱 범주 및 벌칙 강화

최근 롯데호텔 성희롱 문제에서도 드러났듯이(여성조합원 328명을 대상으로 실시 한 성희롱에 대한 설문조사에서 조사대상자의 70%가 성희롱을 경험) 여성노동자들은 직장내 성희롱 문제에 일상적으로 노출되어 있다. 이러한 심각성에도 불구하고 현행법은 직장내 성희롱을 실질적으로 예방하기에는 미흡하다. 현행법은 직장내 성희롱에 대한 정의(제 2조의 2) 규정을 통해 의무주체를 '사업장내에 있는 사람'으로 한정하고 있어, 실제 빈번히 발생하고 있는 '업무와 관련된 제 3자'에 의한 성희롱을 규제할 수 없으며 피해자에 대한 보상규정 및 보호조치 규정이 없어 실질적인 성희롱 예방책이 되지 못하고 있다. 따라서 업무와 관련된 제 3자에 의한 성희롱에 대해 사업주의 예방책임과 피해자에 대한 사업주 보상 및 보호조치 의무조항을 신설해야 한다.

### (4) 직장내 폭언·폭행에 대한 사업주 예방 조치 신설

직장내 성희롱과 함께 직장내 폭언·폭행 문제 또한 여성노동자의 노동권을 심각하게 위협하고 있다. 최근 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 한국여성 의전화연합이 직장여성 564명을 대상으로 실시한 <현 직장에서의 폭언, 폭행에 대한 조사>에 따르면, 조사대상자 본인이나 다른 여직원에 대한 폭언·폭행을 경험한 사람이 조사 대상자의 32.4%로 나타났으며, 다른 여직원의 경험인 경우 폭언, 폭행으로 인한 퇴사가 39.1%나 되는 것으로 드러났다. 본 실태조사가 폭언, 폭행으로 인한 퇴사자를 제외한 현 여성노동자만을 대상으로 하였다는 점을 감안하면, 이러한 경험치수는 여성노동자의 상당수가 폭언, 폭행에 일상적으로 노출되어 있다는 점을 보여준다. 따라서 직장내 폭언, 폭행을 처벌하고 예방할 수 있는 법적 조치를 마련해야 한다.

### (5) 직장·가정 양립지원조치 강화

여성노동자의 평생평등노동권 확보와 남녀노동자의 성평등한 역할분담의 현실화를 위해서는 무엇보다 직장과 가정생활을 양립할 수 있도록 지원하는 조치들이 마련되어야 한다. 이를 위해 1995년 8월 평등법 2차 개정시 남녀 근로자 모두가 1년의 한도 내에서 무급 육아휴직을 사용토록 하였으나, 무급으로 인해 육아휴직의 실제 이용률이 매우 낮아 실효성을 거두지 못하고 있다. 따라서 육아휴직 기간 동안에 소득보장이 이루어질 수 있도록 유급 육아휴직을 법제화해야 한다. 또한 노동자가 가족간호로 인하여 취업과 취업의 지속화가 곤란하게 되거나 직무에 전념하지 못하는 문제를 최소화하기 위해 현재 공무원에게 시행되고 있는 가족간호휴직제도를 법제화하여 노동자의 직장가정 양립이 가능하도록 해야 한다.

### 3-2. 근로기준법 개정의 주요 내용

#### 모성보호 강화 및 사회분담화 명시

여성은 임신, 출산을 통하여 다음 세대의 노동력을 재생산하고 있다. 이와 같은 재생산 활동 없이는 그 사회가 발전할 수 없음은 물론이고 사회의 유지·존속 자체가 불가능하게 된다. 여성의 재생산기능의 보호는 여성에 대한 특혜조치가 아니며, 사회 전체의 유지 발전을 위하여 여성을 대상으로 하는 사회정책의 일부이다. 따라서 여성의 임신, 출산에 대한 사회적인 보호조치가 이루어지지 않으면 출산을 기피하는 여성이 늘어나게 되고 이는 심각한 사회 위기를 초래할 수 있다. 이를 위해 임신여성에 대한 모성보호조치를 강화하고 이에 대한 사회분담화를 명확히 해야 한다.

#### (1) 임신여성에 대한 보호 강화

모성보호와 관련하여, 국제적으로 UN, ILO에서는 임신부 및 수유를 하고 있는 여성, 임신 가능한 여성 등이 위험유해업무에 종사할 수 없음을 각 협약 및 권고를 통해 밝히고 있다. 그러나 현행 법에서는 임신부의 위험유해업무에 대한 보호조항이 전혀 없고 다만 시행령에 여자와 18세 미만인 자의 사용금지 직종만이 열거되어 있을 뿐이다. 이로 인해 모체 및 태아의 훼손 및 기형아 출산 등 모성을 위협하는 경우가 발생하고 있다. 따라서 사회적 재생산의 측면에서 모성을 보호하기 위해 임신부의 위험유해업무에 대한 보호조항을 신설해야 한다.

또한 임신중의 여성의 보호를 위해, 임신시 모성건강을 위해 생리휴가를 월 1일의 태아검진휴가로 전환토록 해야 하며, 임신중인 여성에 대한 야간근로 및 휴일근로를 금지하도록 법제화해야 한다.

#### (2) 산전산후휴가기간 확대, 유급 유산휴가 법제화

ILO는 모성보호 협약에서 여성이 출산휴가와 출산휴가중의 의료 및 소득급여를 받는 것은 당연한 권리임이다. 이러한 모성보호 정신에 입각하여 최근 ILO는 출산휴가를 14주로 확대하는 개정안을 통과시킨바 있다.

또한 모성건강의 측면에서 보았을 때, 현행 60일의 산전산후휴가는 출산으로 인해 소모된 육체적, 정신적 상태를 회복하기에는 현저히 짧은 기간이라 할 수 있다. 특히 현재의 열악한 노동조건하에서, 산후 충분한 휴가가 없는 상태에서 현업에 복귀한다는 것은 여성노동자의 모성건강을 현저히 저해하는 일이다. 따라서 모성건강의 보호를 위해 현행 60일인 산전산후휴가를 확대해야 하며 그 기준은 ILO협약에 맞추어 법 개정이 이루어져야 한다.

이와 함께 모성건강 보호를 위해 유산시의 유급휴가 사용을 법제화해야 한다. 현행 노동부지침은 유산시 개월 수에 따라 산전산후휴가를 조정하여 사용토록 하고 있지만, 실제 사업장에서의 준수율이 매우 낮아 이를 법제화할 필요성이 있다. 또한 열악한 노동조건과 환경오염으로 인해 유산률이 날로 증가하고 있는 점을 고려한다면, 유급유산휴가의 법제화는 필수적이다. 이와 함께 모성보호의 강화를 위해 임신시 생리휴가를 태아검진휴가로 전환하여 사용토록 법제화해야 한다. 한편 임신시



태아검진을 위한 별도의 휴가조항이 마련되어 있지 않아, 임신 여성의 건강상태를 관리하기가 용이하지 않다. 이는 모성건강에 대한 현저한 위협이므로 태아검진휴가의 신설을 법제화해야 한다.

### (3) 모성보호에 대한 사회분담화 명시

현행법에 모성보호에 대한 사회분담화를 명시해야 한다. 현행 근로기준법은 출산휴가, 생리휴가, 수유시간 등의 유급모성보호제도를 마련하면서 그 비용을 전적으로 기업에게 전가시켜 왔다. 이는 기업이 여성 고용을 기피하고 여성노동자를 차별하는 기업논리의 빌미가 되어왔다. 더구나 아직까지 4인이하 사업장은 근로기준법 적용에서 제외되어 있어 대다수의 취업여성은 모성보호의 사각지대에 놓여있다.

따라서 모성보호는 개인 차원이 아닌 사회구성원 재생산이라는 사회적 생존의 문제라는 인식을 사회 여론화하고, 기업의 여성고용기피와 차별에 대한 구실을 봉쇄하기 위해서 모성보호 비용의 사회분담화 규정을 현행법에 명시해야 한다.

### 3-3. 여성보호 조항에 대한 연대회의의 논의 경과

#### 2000. 7. 4. (1차 회의) 논의 결과,

① 모성보호 확대, 평등 기반 구축, 양립 지원조치 확대를 포함하는 종합적인 법개정안을 제출기로 하였다. 특히 현 상황은 근로기준법 주요 조항의 개정과 맞물려 있는 시기이므로, 일부 조항의 개정을 제출하는 방향이 적합하지 않다고 판단되므로, 여성노동의 정책방향(모성보호 확대, 평등 확대, 양립지원 조치 확대)이 포괄된 개정안을 제출하기로 하였다.

② 여성보호조항에 대한 개정입장을 공식적으로 표명하지 않고 내부 논의는 진행기로 하였다. (업종별, 직종별 여성노동자의 고용현실과 근로조건에 커다란 편차가 있는 상황에서 여성보호조항이 사회적 기능을 수행하고 있음을 확인함.)

③ 야업금지에 관해 예외사업장(직종)을 열거하여 허용하는 의견<sup>3)</sup>, ILO기준에 따른 위해물질로부터의 임신부 보호 내용에 대하여 추후 토론을하기로 하였다.

#### 7. 26(2차 회의)와 8. 7(3차 회의) 논의 결과,

① 임신부 보호를 위해 임신부의 야간근로 절대 금지, ILO 기준에 따른 위해물질로부터의 임신부 보호를 법개정 요구안으로 채택하기로 함.

② 여성보호조항(야업, 시간외, 휴일근로 제한)에 대한 각 단위의 명확한 입장이 필요함을 확인하였다.

8. 11 연대회의 법안마련을 위한 실무소위에서 개정법안을 마련, 8.16 내부워크숍을 통해 개정안을 검토하고, 8. 21 실무소위에서 개정안을 수정 보완하여 청원서를

3) 7월 4일 연대회의에 제출한 민주노총의 관련 의견서에서 제출된 의견임.



제출, 8.24 한명숙 소개의원과의 간담회를 가졌다.

연대회의 소속 단체들은 8. 11 실무소위 전에 여성보호 조항에 대하여 각각 조직 내에서 내부 토론을 진행하였다. (민주노총은 8. 10 긴급회의, 한국노총은 8. 9 회의에서 논의를 진행한 바 있음.)

8. 16 내부 워크샵에서는 근로기준법의 여성보호조항에 대해 다음과 같이 토론, 결정하여 청원안을 작성기로 합의함. (워크샵 참석 단위 : 한국노총 5인, 민주노총 4인, 여성연합, 여협, 한여노협, 민우4인, 서여노조 5인)

① 70조(갱내근로금지) :

- 개정방향 : 갱내근로금지에 대한 예외조항을 명시하기로 함.
- 내용 : 모법개정안으로 “심한 육체노동이 요구되지 않고 일시적으로 갱내에 들어갈 필요가 있는 업무”로 간략하게 정의하고, 세부적인 업무와 직업에 대해서는 시행령으로 정의하기로 함.

② 63조(사용금지) :

- 개정방향 : 임신부에 대한 보호 및 휴가로 개정기로 함.
- 현행 유해위험한 업무를 임신부에 대한 유해위험한 업무로 명시하기로 함.

#### 4. 근로기준법 여성보호조항 개정안에 대한 판단

2000년 12월 7일 국회 환경노동위원회 법안심사소위에서는 다음 3가지 법개정 방향 속에 대안법률안을 의결, 환노위로 넘겼다.

- 직접적 모성보호는 강화
- 여성에게만 해당되는 보호조치는 남녀동등한 조건으로 완화
- 기존 평등법의 실효성을 높이기 위한 방안을 명시
- 생리휴가는 개정하지 않는다. (생리휴가는 전체 여성노동자에게 해당되는 사항이므로 임신중인 여성노동자의 모성보호 개정안과 연계하지 하지 않는다.)

연대회의에서는 수차의 공식적인 입장을 통해, 환노위 대안법률안이 연대회의 청원 요구안에는 못미치지만 직접적인 모성보호의 확대와 비용의 사회분담화, 남녀고용평등의 강화를 이루어내는 전기를 마련한다는 점에서 이 법안의 즉각 통과를 투쟁기조로 정리해왔다.

또한 환노위 대안법률안중 야업휴일, 시간외근로 조항에 대한 개정이 포함되어 있음을 이후 확인하고, 내부 논의를 거쳐 향후 노동시간단축 투쟁을 대안의 투쟁으로 설정하고 환노위 대안법률안의 즉각 통과를 기조로 확인하였다.

6월 26일 환노위에서는 대안법률안의 일부를 수정하여 여성노동법 개정(안)을 의결하였다. 현재 쟁점이 되고 있는 사안에 대한 연대회의의 판단은 다음과 같다.<sup>4)</sup>

☞ 아래의 쟁점이 되는 근로기준법 제 63조(사용금지), 68조(야업휴일근로 금지), 69조(시간외근로), 70조(강내근로금지)는 5인 미만 사업장에는 적용되지 않고 있다. 5인 미만 사업장에 근무하는 여성은 71%(98년 통계청)에 달하고 있다.

## 1. 유해·위험사업 사용금지

현행	2000년 연대회의 개정(안)	환경노동위 개정(안)
제63조(사용금지) 여자와 18세 미만 인자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 다만, 금지직종은 대통령령으로 정한다.	제63조(임신중의 여성보호및 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 유급태아검진휴가를 주어야 한다.	제63조(사용금지) ①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과하지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ②사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해한 사업에 사용하지 못한다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.
<p>※ 여자의 사용금지직종(현행 근로기준법 시행령)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고압(특별고압을 포함) 전선로 및 이에 속하는 전기기계 기구의 취급업무</li> <li>■ 지름 25cm이상의 둥근톱 또는 폴리의 지름 75cm이상의 띠톱을 사용하여 목재를 가공하는 업무</li> <li>■ 토사의 붕괴 위험이 있는 장소 또는 깊이 5m이상의 지하터널 작업</li> <li>■ 통나무 발판의 설치 또는 해체업무. 다만, 지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외함</li> <li>■ 착암기, 향타기 등의 사용으로 인하여 신체에 심한 진동을 주는 업무</li> <li>■ 연속작업에 있어서는 20kg이상, 단속작업에 있어서는 30kg이상의 중량물을 취급하는 업무</li> </ul>		

1) 현행 근로기준법 시행령의 여성사용금지 직종은 1953년 근기법 제정당시에는 30개였다. 그러나 1982년 8월, 그동안 작업환경 및 작업공정이 개선된 사정을 감안

4) 연대회의 소속 조직들의 내부 논의과정에서 작성된 문건들을 정리, 2001. 7. 4 연대회의의 공식입장으로 채택함. 각 조직의 문건에서 인용한 참고자료는 김엘림(2000) 남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정방안.



하여 현재와 같이 6개로 축소되어 유지되고 있다. 기계화, 자동화 등으로 인해 현재와 같은 업무에의 취업금지 의미는 감소되고 있다.

2) 현행 여성사용금지직종규정은 임신, 출산, 수유중인 여성에게 악영향을 미칠 위험·유해한 업무에 대해서는 금지하지 못하는 문제점이 있다. 따라서 ILO협약과 외국 입법례와 같이 임신중, 산후 1년을 경과하지 않은 여성, 일반 여성의 모성기능에 위험하고 유해한 업무로 상세하게 강화되는 것이 바람직하다.

3) 이번 개정(안)은 임신여성, 산후 1년을 경과하지 않은 여성, 일반 여성으로 나누어 특성에 따라 그 보호 정도와 내용을 구체화할 근거를 마련하였다.

4) 시행령 개정작업시 모성기능과 건강에 위험·유해한 업무를 금지할 세분화된 기준을 마련하여 그 업무에서의 임신부와 여성의 사용을 절대적으로 금지하는 운동을 적극적으로 전개해야 한다.

여성의 사용을 금지하는 환노위 개정안은 연대회의 청원안보다도 보호의 대상이 더 확대되어 있다.

#### <ILO협약>

- 납중독에 대한 여성과 아동의 보호에 관한 권고
- 페인트칠에서의 백연 사용에 관한 협약
- 모성보호에 관한 권고; 무거운 물건을 들거나 끌고 미는 일, 과도하게 또는 이상하게 육체를 긴장시키는 일(장시간 서있는 것 등)을 포함하는 힘든 근로와 특수한 형태로 육체적 균형을 필요로 하는 업무, 진동기계를 사용하는 업무
- 1인근로자가 운반할 수 있는 하물의 최대중량에 관한 권고
- 벤젠중독의 위해에 대한 보호에 관한 협약
- 간호직원의 고용, 근로조건 및 생활상태에 대한 권고

## 2. 여성의 갱내근로금지

현행	2000년 연대회의 개정(안)	환경노동위원회 개정안
제70조(갱내근로 금지) 사용자는 여자와 18세 미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다.	제70조(갱내근로금지) 사용자는 여성을 갱내에서 근로시키지 못한다. <u>다만, 임신부가 아닌 자로서 심한 육체노동을 하지 않으며 일시적으로 갱내에서 근로가 필요한 업무에는 그러하지 아니한다. 다만, 허용업무는 대통령령으로 정한다.</u>	제70조(갱내근로 금지) 사용자는 여성을 갱내에서 근로시키지 못한다. <u>다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.</u>

1) 특수한 작업환경인 광산의 굴안(갱내)에서 장시간 노동을 하는 경우 여성의 모성기능과 건강, 안전을 해칠 가능성이 높기 때문에 갱내근로 금지조항의 필요성



이 있다. 따라서 많은 국가에서 여성노동자의 보호규정을 완화, 폐기하더라도 여성의 갱내근로에 대한 금지규정은 보편적으로 존속시키고 있다.

2) ILO의 광산에서의 여성의 지하근로에 관한 협약, 외국의 입법례의 경우는 일시적으로 갱내에서 근로가 필요한 업무 또는 관리행정직 등 직무수행상 단시간 갱내에서의 근로가 필요한 업무에 여성의 근로를 허용하고 있다.

< ILO의 광산에서의 여성의 지하근로에 관한 협약 > ; 연령에 관계없이 모든 여성은 원칙적으로 지하에서 물질을 채취하는 모든 광산의 갱내작업에 종사시킬 수 없음. / 다만 육체근로를 하지 않는 관리직 여성, 보건 및 복지업무에 종사하는 여성, 실습과정으로 갱내훈련을 받고 있는 여성, 기타 육체근로의 성격을 가지지 않는 작업으로서 수시로 갱내에 들어갈 필요가 있는 여성에 대해서는 국내법령으로 갱내근로를 허용할 수 있음.

3) 시행령 개정시 의사, 간호사, 취재, 자연과학에 관한 연구업무 등 직무수행상 일시적으로 갱내근로가 필요한 업무의 범위를 정하고, 여성의 건강과 모성기능의 보호를 위해 임신중이거나 산후 1년 미만의 여성의 갱내근로를 금지하는 규정의 신설이 필요하다.

환노위 개정안은 연대회의 청원안과 크게 다르지 않다.

### 3. 여성에 대한 야업 및 휴일근로 제한 규정

현행 근로기준법	환경노동위원회 개정안
제68조(야업금지) <b>여자와 18세미만인 자</b> 는 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) ① 사용자는 <b>18세 이상</b> 의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.  ② 제1항의 규정에도 불구하고 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만 사용자는 다음 각호의 1의 경우에 노동부 장관의 인가를 얻어 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시킬 수 있다. 1. 18세미만자의 동의가 있는 경우 2. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③ 사용자는 제2항의 경우 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

1) 현행법에서는 여성노동자의 동의와 노동부장관의 인가가 있으면 야간근로를 할 수 있도록 하고 있어 일부 노동조합이 있는 사업장을 제외하고는 많은 여성노동자들은 자발적, 비자발적으로 야간·휴일근로를 수행하고 있다.

2) 기술적 진보와 작업환경의 개선, 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가 추세속에서 여성만의 야업과 휴일근로를 금지하는 것은 취업의 제한, 고용상의 불이익과 차별을 정당화하는데 악용되기도 한다. 실제로 남녀고용평등업무처리 규정 제4조제3항에서는 '야간 또는 시간외근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과다하게 고용할 경우 사업장의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집 채용하는 것은 남녀차별로 보지 않는다'라고 규정하고 있다.

3) 야업이 여성에게 더 많은 어려움을 주고 직장을 그만두는 요인으로 작용하는 것은 여성이 육아, 가사노동을 전담하고 있기 때문이다. 그러나 이러한 현실에 근거하여 보호를 계속한다면 성역할분업을 고착화시킬 우려가 있다. 또한 점차 야업과 휴일근로가 요구되는 산업과 직무가 늘어나고 있는 추세에서 여성의 야업휴일근로 금지는 여성을 보호하는 기능보다는 고용상의 불이익(특히 승진차별)을 초래하고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 성역할분업을 해소할 법·제도적인 장치 마련과 함께 근로시간의 단축과 남녀평등, 모성보호의 강화, 육아지원 조치 확대로 나아가야 한다.

4) 야업은 남녀 노동자 모두의 건강에 좋지 않은 영향에 미친다. 건강과 안전, 가정과 직장의 양립 지원, 취업 및 고용상의 평등 실현을 위해 남녀 공통으로 야업을 규제하고 야업시 다양한 보호조치를 취해야 한다.<sup>5)</sup> 따라서 ILO협약 수준의 보호조치가 남녀 모두에게 시행되도록 하는 운동이 요구된다.

또한 육아휴직 등 육아지원 조치가 확대되고 있으나, 앞으로도 직장가정생활의 양립을 위한 육아지원 조치 확대운동, 그리고 육아에 대한 책임이 있는 남녀 노동자들의 야업휴일근로의 면제를 확보하는 운동이 요구된다.

18세미만자의 야업·휴일근로 제한은 현행과 동일하며, 임신중인 여성에 대해서는 현행보다 강화되었다. 그리고 일반여성에 대해서는 노동부장관의 인가라는 절차가 삭제되었다 해서 이 조항으로 인해 여성노동자의 근로조건이 더욱 악화된다고 판단하지 않는다.

5)ILO협약에서는 종래에 여성의 야간근로를 금지하는 협약(제89호)을 임신부보호를 제외하고는 노동자의 건강, 안전, 고용기회 및 대우의 평등이 사업장에 보장되는 경우에 노사단체와 정부가 협의하여 여성야간근로금지를 적용하지 않을 수 있도록 하는 의정서를 채택함. 또한 새로운 야간근로에 관한 협약(제171호)을 채택하여 출산전후 일정기간이내에 있는 임신부에 대해서만 야간근로를 면제하고, 남녀가 야간근로를 하는 경우 건강과 모성보호, 가정 및 사회적 책임을 배려하는 보호대책을 함께 받도록 하였음.

ILO 제171호 협약에서는 임신부에 대해서 출산예정일 전 8주간을 포함하여 최소 16주간, 그리고 산모와 유아의 건강상 필요한 경우에는 그 기간을 연장하여 야간근로를 대신할 조치(주간근로로의 전환, 사회보장급부의 제공, 출산휴가의 연장, 야간근로를 하지 않는 기간 동안 해고당하지 않고 소득 급부 및 정기적인 승진 등 불이익 금지)를 취하도록 하고 있다.



#### 4. 여성에 대한 시간외근로 제한 규정

현행 근로기준법	환경노동위 개정안
제69조(시간외근로) 사용자는 <u>18세이상</u> 의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.	제69조(시간외근로) 사용자는 <u>산후 1년이 경과되지 아니한 여성</u> 에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.

1) 노동현장에서는 여성노동자의 저임금, 여성직무의 변화 등으로 자발적, 비자발적으로 법정기준보다 초과하는 시간외 근로가 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고 현행법으로 인해 여성노동자에 대한 고용 차별과 법정 기준을 초과하는 시간외 근로에 대한 수당을 지급하지 않는 근거로 악용되고 있다. 남녀고용평등업무처리규정에서는 시간외근로 규제로 여성의 모집채용을 제한하는 것을 차별로 보지 않음으로써 채용과 고용에서뿐만 아니라 승진에서도 합리적 차별의 이유로 악용되는 경우도 있다.

2) 환노위 개정안으로도 현행처럼 임신중인 여성에게 시간외근로는 금지되며(현행 근로기준법 제72조 2항), 산후 1년이 경과되지 않은 여성노동자들에게도 시간외근로가 제한된다. 다만 일반 여성노동자들은 남성과 동일하게 근로기준법 제52조(연장근로의 제한)를 적용받게 된다.

3) 연장근로규제는 여성보호로써가 아니라 남녀 모두의 장시간 노동을 규제함으로써 남녀 모두가 보호되어야 한다. 이를 위해 법정노동시간 단축과 연장근로 규제 등 노동시간 단축을 위한 투쟁을 전개해야 한다.

산후 1년이 경과되지 않은 여성에게만 시간외근로를 제한하는 개정안이 개악이라고 판단되지 않는다.

#### 5. 여성노동법 개정안(환노위 개정안) 의결에 대한 연대회의의 입장

- 6. 26 <여성노동법개정안 환노위 의결에 대한 논평> -

5-1. 연대회의에서는 모성보호 확대 및 비용의 사회분담화, 남녀평등 기반 구축, 직장가정의 양립을 위한 사회적 지원 조치 확대라는 법개정운동 방향을 시종일관 견지해왔고, 이러한 방향속에서 여성노동법개정안에 대하여 다음과 같은 입장을 발표하였다.

5-2. 모성보호 확대와 사회분담화의 새로운 전기를 마련하였다.

출산휴가 90일 연장, 임신부 보호를 위한 모성보호의 내용이 마련되었고, 특



히 여성·노동계의 오랜 숙원이었던 모성보호비용의 사회분담화를 향후 여성노동정책의 기조로 포함하는 새로운 전기를 마련하였다.

5-3. 고용평등 강화와 직장·가정 양립을 위한 사회적 지원조치의 전기를 마련하였다.

1988년부터 시행되어온 현행 남녀고용평등법은 차별에 대한 정의의 협소함 등으로 인해 법의 실효성이 적다는 평가를 받아왔다. 이번 개정안에는 간접차별 규정을 구체화하는 등 차별에 대한 정의 확대, 사업주에 의한 성희롱 행위 처벌규정 신설, 파견 노동자에 대한 성희롱 예방교육 의무사업주를 사용자사업주로 명시함과 동시에 벌칙 강화 등의 내용이 포함되어 있어 향후 현장에 고용평등 실현을 위한 새로운 전기를 마련하였다. 또한 육아휴직비용에 대한 사회분담화를 통해 우리 사회가 공동으로 직장과 가정생활의 양립을 지원하는 새로운 전기를 마련하였다.

5-4. 지난해 8월 제출한 청원내용에 비추어서는 물론이고 12월에 마련된 환노위의 대안법률안중 일부가 누락되어 아쉬움이 있다.

5-5. 연대회의는 관련법 시행령개정운동을 책임있게 수행해 나갈 것이다. 또한 향후 노동시간 단축 운동과 함께 근로조건 개선없는 생리휴가제도 수정 반대 및 이번 개정에서 누락된 모성보호 조항의 개정을 위한 활동을 지속적으로 펼쳐 나감으로써 남녀 노동자 모두의 노동권과 건강권 확보를 위한 운동을 힘차게 전개해 나갈 것이다.

#### 첨부 자료 :

1. 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 개정법률안 (14-31쪽)  
(현행, 6.26 국회 환경노동위원회 의결 개정안 신구조문 대비표)
2. 국회 환경노동위원회 '모성보호비용의 사회부담적용확대를 위한 촉구결의안' 전문, 유급생리휴가제도 처리방안에 관한 결의안 전문 (32-33쪽)
3. 민주노총의 연대회의에 대한 간담회 제안 관련 공문 (34-37쪽)

## 첨부자료 1. 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법 개정법률안

\* 현행법과 지난 2001년 6월 26일 국회 환노위 상임위에서 의결된 개정안과의 비교표임.

### 남녀고용평등법 개정안의 신·구조문 대비표

현행규정	개정안
제1조(목적) 이 법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직무능력을 개발하여 근로여성의 지위 향상과 복지증진에 기여함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 — 모성을 보호하고 직장 과 가정생활의 양립과 여성의 직업능력개발 및 고용 촉진을 지원함으로써 남녀고용평등 실현을 목적으로 한다.
<p>제2조의2(정의)</p> <p>① 이 법에서 '차별'이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 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 성적인 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 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>① 이 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 차별로 본다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우</li> <li>2. 근로여성의 임신, 출산, 수유등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우</li> <li>3. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 취하는 경우</li> </ol> <p>② 이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하여 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 -</p>



<p><b>제3조 (적용범위)</b></p> <p>①이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 대통령령이 정하는 사업에는 적용하지 아니한다.</p> <p>②근로여성의 지위향상과 복지증진에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.</p>	<p><b>제3조 (적용범위)</b></p> <p>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.</p> <p>②남녀고용평등 실현에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다.</p>
<p><b>제 4조 (관계자의 책무)</b></p> <p>①근로여성은 직업인으로서의 자각을 가지고 스스로 그 능력의 개발과 향상을 도모하고 이를 직장생활에서 발휘하도록 노력하여야 한다.</p> <p>②사업주와 국가 및 지방자치단체는 제2조의 기본이념에 따라 근로여성의 지위향상과 복지증진에 노력하여야 한다.</p> <p>③국가와 지방자치단체는 근로여성의 복지에 대하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 근로여성이 직업인으로써 요구되는 능력을 갖도록 하는 개발활동을 행하여야 하며 근로여성의 능력발휘를 저해하는 모든 요인을 해소하기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다.</p>	<p><b>제4조(관계자의 책무)</b></p> <p>① 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 당해 사업장의 남녀고용평등 실현을 저해하는 제반 관행 및 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>③ 국가 및 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.</p>



<p><u>제5조(근로여성복지기본계획 수립) -&gt; 제6조로 이동</u></p> <p>①노동부장관은 근로여성의 복지증진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.</p> <p>②제1항의 기본계획에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 여성취업의 촉진에 관한 사항</li> <li>2. 남·녀의 평등한 기회보장에 관한 사항</li> <li>3. 근로여성의 능력개발에 관한 사항</li> <li>4. 근로여성의 모성보호에 관한 사항</li> <li>5. 근로여성을 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항</li> <li>6. 기타 근로여성의 지위향상과 복지증진을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항</li> </ol>	<p><u>제5조(시책의 수립 등) 신설</u></p> <p>①노동부장관은 남녀고용평등의 실현을 위하여 다음 각호의 시책을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 남녀고용평등 의식 확산을 위한 홍보</li> <li>2. 남녀고용평등우수기업의 선정·지원</li> <li>3. 남녀고용평등 강조기간의 설정·추진</li> <li>4. 남녀차별 개선 및 여성취업 확대를 위한 조사·연구</li> <li>5. 기타 남녀고용평등의 실현을 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 노동부장관은 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.</p> <p><u>제6조(남녀고용평등 기본계획 수립)</u> ① 노동부장관은 남녀고용평등 실현에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 기본계획에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 여성취업의 촉진에 관한 사항</li> <li>2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항</li> <li>3. 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 정착에 관한 사항</li> <li>4. 여성의 직업능력개발에 관한 사항</li> <li>5. 근로여성의 모성보호에 관한 사항</li> <li>6. 직장과 가정생활의 양립지원에 관한 사항</li> <li>7. 근로여성을 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항</li> <li>8. 기타 남녀고용평등실현을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항</li> </ol>
--	--

<p><b>제 6조(모집과 채용)</b></p> <p>①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다.</p> <p>② 사업주는 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.</p>	<p><b>제7조(모집과 채용)</b></p> <p>①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어 <u>남녀를 차별하여서는 아니된다.</u></p> <p>② 현행 그대로</p>
<p><b>제6조의2(임금)</b> ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>②동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.</p>	<p><b>제8조(임금)</b></p> <p>① 현행 그대로</p> <p>② - - - 제25조의 규정에 의한 - - -</p> <p>③ 현행 그대로</p>
<p><b>제6조의3(임금이외의 금품 등)</b>사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 <u>자금의 용자에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다.</u></p>	<p><b>제 9조(임금이외의 금품)</b> 사업주는 - - 자금의 용자 등 복리후생에 있어서 <u>남녀를 차별하여서는 아니된다.</u></p>
<p><b>제7조(교육·배치 및 승진)</b> 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 <u>혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다.</u></p>	<p><b>제10조(교육·배치 및 승진)</b> 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 <u>남녀를 차별하여서는 아니된다.</u></p>
<p><b>제8조(정년·퇴직 및 해고)</b> ① 사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다.</p> <p>② 사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.</p>	<p><b>제11조(정년·퇴직 및 해고)</b> ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 <u>남녀를 차별하여서는 아니된다.</u></p> <p>② 현행 그대로</p>