

여성노동법개정연대회의

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 책임 있게 수행해 나갈 것이며, 향후 노동시간 단축 운동과 함께 근로조건 개선 없는 생리휴가제도 수정 반대, 이번 개정에서 누락된 모성보호 조항의 개정을 위한 활동을 지속적으로 펼쳐 나갈으로써 남녀노동자 모두의 노동권과 건강권 확보를 위한 운동을 힘차게 전개해 나갈 것”이라는 입장을 밝힌 바 있습니다.

지난 해부터 여성노동법 개정을 벌여온 연대회의는 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. 연대회의의 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 입장을 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.1)

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

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)

연대회의에서는 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 연대회의의 법개정청원안을 확정하였다.

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

3. 2000년 여성노동법개정운동의 방향 - 연대회의의 청원서 및 [여성노동법개정을 위한 토론회]2) 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 2000년대 모성, 육아관련 법조항이 개정될 예정임.
- ② 법정 노동시간 주 40시간, 년월차휴가 등뿐 아니라, 근로기준법에 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)

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 연대회의의 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 대한의 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.⁴⁾

☞ 아래의 쟁점이 되는 근로기준법 제 63조(사용금지), 68조(야업휴일근로 금지), 69조(시간외근로), 70조(갱내근로금지)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) 여자 18세 미만 인자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.	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 대하여 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.

※ 여자의 사용금지직종(현행 근로기준법 시행령)

- 고압(특별고압을 포함) 전선로 및 이에 속하는 전기기계 기구의 취급업무
- 지름 25cm이상의 등근통 또는 폴리의 지름 75cm이상의 띠를 사용하여 목재를 가공하는 업무
- 토사의 붕괴 위험이 있는 장소 또는 깊이 5m이상의 지하터널 작업
- 통나무 발판의 설치 또는 해체업무. 다만, 지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외함
- 착암기, 항타기 등의 사용으로 인하여 신체에 심한 진동을 주는 업무
- 연속작업에 있어서는 20kg이상, 단속작업에 있어서는 30kg이상의 중량물을 취급하는 업무

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

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