

第215回國會  
(定期會)

環境勞動委員會會議錄

第 12 號

國會事務處

日 時 2000年12月6日(水)  
場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

- 1. 남녀고용평등법개정에관한공청회

審査된案件

- 1. 남녀고용평등법개정에관한공청회 ..... 1

(14시40분 개의)

○委員長 劉容泰 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제215회 국회 정기회 제12차 환경노동위원회 회의를 개의하겠습니다.

1. 남녀고용평등법개정에관한공청회

○委員長 劉容泰 의사일정 제1항 남녀고용평등법개정에관한공청회를 상정합니다.

오늘 공청회는 우리 위원회에 제출되어 있는 남녀고용평등법개정법률안에 대해서 어제 본 상임위원회에 상정하여 제안설명 그리고 전문위원 검토보고와 대체토론을 마쳤습니다마는 이 법이 전문개정 법률안이 되기에 국회법 제58조의 정신에 따라서 좀더 심도있게 법률안을 심의하기 위해서는 이해관계자와 전문가들의 의견을 다양하게 청취해야 한다는 결론에 따라서 오늘 공청회를 개최키로 되어 있는 것입니다.

모성보호를 주요내용으로 하고 있는 금번 남녀고용평등법개정안에 대한 근본취지에는 반대하실 위원님이 한 분도 계시지 않은 것으로 알고 있습니다. 그러나 이 법개정에 따른 사회적 비용부담문제와 사업주의 추가부담 문제 등에는 약간의 쟁점이 있는 것으로 알고 있습니다. 아무쪼록 이러한 문제들이 오늘 공청회에서 허심탄회하고 격식없는 논의를 통해서 좋은 대안이 만들어지기를 기대합니다.

오늘 우리 위원회에 네 분의 진술인이 나와 계

십니다. 바쁘신 가운데서도 우리 위원회의 공청회에 진술을 하시고자 나와 주신데 대해서 위원회를 대표해서 감사의 말씀을 드리면서 한 분 한 분 나와 주신 진술인들을 소개하고자 합니다.

먼저 한국경영자총협회의 김영배 상무이사님 나오셨습니다.

감사합니다.

다음은 대한상공회의소 엄기웅 상무이사님을 소개하겠습니다.

다음은 한국여성개발원의 김엘림 수석연구위원을 소개합니다.

마지막으로 한국노총 이정식 대외협력본부장을 소개하겠습니다.

(진술인 인사)

오늘 공청회의 진행순서는 먼저 네 분의 진술인으로부터 차례로 진술을 듣고 위원님들과 질의응답을 하는 순서로 공청회를 진행하도록 할 예정입니다. 진술인의 진술은 약 15분 정도로 해주시고 위원님들의 자유토론도 답변시간을 포함해서 15분으로 시간을 할애해서 진행하고자 합니다.

순서는 경영자총협회에서 진술하시고 다음 노총에서 진술하시고 그다음 상공회의소에서 진술하시고 그다음 한국여성개발원에서 진술하시는 그런 순서로 진행하도록 하겠습니다.

먼저 한국경영자총협회 김영배 상무이사께서 진술해 주시기 부탁드립니다.

○陳述人 김영배 안녕하세요? 한국 경총의 김영배입니다.

모성보호에 관련된 제도가 지금 현재 논의되고

있는데 저희들이 공식이든 비공식이든 여기에 처음으로 참여해서 이렇게 의견을 개진하게 된 것 같습니다. 그전에는 얼마나 논의가 있었는지 모르겠지만 저희들이 간접적으로만 알았고 오늘 공식적으로 기회를 주신데 대해서 위원장님을 포함한 위원님들께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다.

이 모성보호와 관련해 가지고는 전체적으로 본다면 근로시간 단축문제, 주 5일 근무제 문제와 관련해서 지금 기업계에서는 노사정위원회에서 기본합의를 했습니다. 2,500시간 되는 것을 2,000시간으로 줄여 나간다 이렇게 합의하고 사실은 1년에 52일이라는 휴일이 생기는 이런 결과를 두고 향후에 시기와 여러 가지 문제점들을 구체적으로 논의해야 될 그런 상황속에 있습니다.

그런 과정속에서도 휴일·휴가의 여러 가지 조정작업이 많이 있어야 되고 더구나 52일이라는 휴일이 생기기 때문에 저희 업계에서는 지금 대단히 신경이 날카롭고 이 문제와 관련해서 몇몇 중소기업에서는 사실은 이런 합의를 해준 경영계의 대표인 경총에 대해서도 지금 여러 가지 부정적인 문제점을 제기하고 있는 이런 상황속에서 최근에 와서 모성보호와 관련해서 또 별도의 휴가문제가 거론되고 있는 것을 보고 대단히 저희들은 놀랐습니다.

우리 사회 각 부분에서 전부 쪼개져서 따로따로 이렇게 여러 가지 휴일문제가 논의되는 것은 당연하지만 전체적으로 같이 봐가지고 통합하고 조정하고 하는 어떤 시스템이나 어떤 실체 자체가 없는 것이 아니나라는데 관해서 최근에 업계는 굉장히 불안해 하고 있습니다. 특히 근로시간뿐만이 아니고 여러 가지 문제점에 있어서 지금 우리 경제가 상당히 어렵고 IMF 3년 신드롬이라는, IMF 위기 이후 3년째 되는 해에 정확하게 IMF와 다시 협약을 맺어야 되는 이런 현상들이 IMF를 경험한 국가에서 이미 있어왔기 때문에 긴장을 하고 있던 터에 최근에 와서 여러 가지 기업의 가동률이 갑자기 떨어지고 있고 재고가 상승하면서 기업들이 연말에 자금사정이라든지 특히 내년 경기에 관해서는 지금 예측할 수 없는 이런 어려운 사정으로 가고 있는데 그 와중에서 경영계가 주 5일 근무제 정도를 합의해 준 것은 향후 한 10년 동안 할 일을 우리가 다 하는 것이다라는 각오로 저희들이 노동계와 기본합의를 했는데 다시 또 이런 문제가 생겨난데 대해서 업계의 많은 현실을 이해해 주십사 하는 그런 말씀을 이 자리를 빌려 다시 한번

드립니다.

내용으로 들어가서 출산휴가 그다음에 태아검진휴가 그다음에 유산·사산휴가, 육아휴직 급여제공, 가족간호휴직제도 이런 내용들이 상당부분 모성보호와 관련해서 지금 현재 포함되어 있는 것 같습니다.

그런데 저희들 기본입장은 이런 여러 가지 내용 중에는 ILO의 기본방향 이런 부분하고 맞추어야 되겠다는 그런 기본 잣대를 한 가지만 댄 것인지, 어떤 데는 ILO수준으로 해야 되겠다고 그러고 어느 부분에 가서는 ILO수준을 상회하는 부분은 빠져 있다든지 또는 어떤 부분에 가서는 ILO기준이 아니고 우리의 특유한 기준을 들이댔다든지 이렇게 일률적이고 일관적인 기준이 없이 너무 많은 휴가가 나열되어 있어서 이 부분이 향후 우리 기업의 생산에 상당히 문제를 초래할 수 있다고 봅니다.

금액을 떠나서 기본적으로 모성을 보호해야 된다는 그 원칙에는 이 사회에 존재하는 사람으로서 그것을 부정할 사람이 과연 누가 있겠습니까? 그런 기본원칙을 부정하는 것은 아니지만 어쨌든 우리 기업의 현실로 볼 때 시기적으로 보나 우리의 여러 가지 경제사정이라든지 수준이라든지 여러 가지로 볼 때 이런 부분들은 대단히 우리가 신중하게 하지 않으면 안 된다 이렇게 생각합니다.

예를 들면 어느 작업라인에 있던 여성이 육아휴직과 관련해서 가령 6개월을 쉬겠다고 하면 다른 사람을 뽑아서 임시로 거기에 대처하면 되지 않느냐 하고 생각하는 경우가 많지만 사람수가 굉장히 많은 대기업이라든지 이런 데에서는 그런 부분이 가능할 수도 있습니다.

그러나 그것은 아주 특수한 몇몇 기업이고 예를 들어 옷을 만드는 봉제공장 같은 경우는 라인작업에 있어서 앞에서 디자인하는 사람 따로 있고 그것이 라인으로 넘어오면 또 칼라를 제공하는 사람이 따로 있고 그 다음에 뒷면을 제공하는 사람은 또 따로 있고 나중에 바턴을 박는 사람이 따로 있는 등 전부 업무가 다 다릅니다. 그 업무가 다 달라서 중간에 업무가 밀릴 때마다 한 군데에서 정체가 되면 일이 제대로 되지 않기 때문에 또 유틸리티라고 하는 사람들이 중간중간에 배치되어서 일을 하는데 예를 든 것입니다마는 이 한 사람이 사실은 그런 특별한 이유로 인해서 휴가를 며칠이 아니고 몇 달씩 가게 되면 거기에 맞는 사람을 뽑아서 배치한다는 것은 평소에 그 정도의 예비인력

을 가지고 있지 않으면 금전적인 문제를 떠나서 사실 생산의 흐름 자체에 굉장한 지장을 받게 됩니다.

그럼에도 불구하고 저희들 모성보호와 관련해서 필요한 부분들은 물론 있겠습니다마는 이런 인력을 배치한다는 것 자체도 쉽지 않을 뿐만 아니라 기업의 규모가 작은 중소기업으로 내려가게 되면 사실상 한 사람 한 사람이 전체 생산에 있어 상당한 영향력을 가지고 있는 경우가 많기 때문에 엄청난 지장을 줄 수 있다는 것입니다.

그런 과정 속에서 저희들은 전체적인 이 모성보호와 관련해 어떤 균형을 꾀해야 되겠고 그런 측면에서 반드시 지금 있는 생리휴가제도를 폐지하는 것을 전제로 해서 모든 문제가 다루어져야 된다고 생각합니다.

그리고 출산휴가와 관련해서 60일에서 90일로 늘리는 것에 관해서는 ILO의 기준이 지금 우리나라 상황이 너무 적기 때문에 이 부분을 반드시 늘려야 되겠다 또 출산과 관련해서 산후 30일을 포함해서 60일을 주도록 하고 있는 부분과 관련해 우리가 실질적으로 너무 짧다, 사람에 따라서는 짧을 수도 있겠습니다만 평균적으로 우리가 ILO 기준이라든지 이런 부분을 갖다대서 이 부분을 늘려야 된다면 업계에 상당한 충격을 줄 가능성이 많습지만 할 수 없다고 생각합니다.

그러나 이 경우에도 업계를 배려해서 내용 속에서는 사회분담화의 원칙상 추가되는 30일 부분은 업계에 부담을 주지 않기 위해서 고용보험이라든지 이런 데에서 이 부분의 재원을 충당하는 것으로 안이 만들어진 것으로 알고 있습니다만 의료보험으로 하든 고용보험으로 하든 아니면 나아가서 국가가 세금으로 이것을 주든 궁극적으로 그 돈은 우리 기업에서 상당부분 나가는 돈이기 때문에 사실상 이 주머니냐, 저 주머니냐의 차이이지 별 의미는 없다고 생각합니다.

특히 고용보험 같은 경우에는 저희들이 이 제도를 도입할 때 고용보험요율을, 실업급여를 0.5%씩 하고 그 다음 고용안정기금에서 0.3%, 직업능력향상기금으로 0.1%에서 기업규모에 따라서 0.7% 이렇게 그 당시에 되었을 때 너무 요율이 높으니까 기업의 부담을 감안해서 이 요율을 낮추어달라고 노동부에 요청을 굉장히 많이 했었습니다.

그랬을 때 그 당시 노동부의 대답은 앞으로 실업자가 많이 생길 때를 대비해서 적어도 한 해에 나갈 수 있는 실업급여액의 한 2배 이상은 기금으

로 적립해 놓아야 되기 때문에 좀 더 거두어야 된다고 해서 저희들이 실업자가 생길 경우를 대비해서 그러면 그 부분은 조금 더 적립하는 데에 동의한 바가 있습니다.

그러나 최근에 와서 이 기금이 여러 가지 쌓여가니까 저희들 입장은, 다른 산재보험기금도 마찬가지로입니다만 금액이 많이 쌓이면 요율을 떨어뜨려서 업계의 부담을 줄여주셔야 되는데 방향이 그렇게 가는 것이 아니고 다시 이 돈을 이 방향으로 가져가는 현상이 생기게 되고 만약에 고정적으로 가져가는 이 부분이 법제화된다면 향후에 돈이 모자라면 저절로 그 필요한 만큼 더 인상시키게 되는 부담이 있습니다.

물론 이 하나만 가지고 금액은 얼마 되지 않는다고 하실지 모르지만 업계의 경영이라는 것은 가랑비에 옷 젖는 식으로 이렇게 유사한 종류의 기금이나 이런 부분들이 굉장히 많습니다. 수십 가지가 넘습니다. 특히 산재보험이나 고용보험이나 국민연금이나 의료보험 쪽에 있어서도 최근에 와서 수혜의 혜택을 굉장히 넓혀놓아서 여기에 나가는 돈이 98년 이후부터 업계에서 3,40% 이상 전부 증가한 것으로 되어 있습니다. 특히 의료보험만 하더라도 내년부터 25%가 올라가는 것으로 되어 있습니다.

그러다 보니까 저희들이 사실 업계를 운영하다 보면 작든 크든 모든 것이 이렇게 업계에 영향을 미치니까 이런 부분을 종합적으로 고려하지 않을 수 없는 업계의 입장을 많이 재고해 주십사 부탁을 드립니다.

그리고 태아검진휴가와 관련해서는 지금 기업 내에서 태아검진이 필요하다고 해서 임신을 한 여성이 기업에게 요청을 했을 때 아, 그것 안 된다, 태아검진 못한다 이렇게 얘기하는 기업주가 없습니다. 그렇게 했다가 무슨 사고라도 생기게 되면 엄청난 책임이 따르기 때문에 이미 병가 내지는 조퇴부분을 통해서 얼마든지 기업 내에서 이 부분이 되고 있는데 어떻게 또 태아검진휴가를 별도로 만들 수 있는지 이 부분은 저희들이 도저히 납득이 되지 않습니다.

유산·사산휴가 같은 경우에도 이 부분이 정말 어떤 사건이 생길 경우에는 기업 내에서 병가라든지 여러 가지 절차를 통해서 충분히 해결할 수 있고 오히려 그런 부분에 있어서는 어떠한 부분이 구체적으로 여성들에게 큰 피해가 되는지 잘 모르겠습니다.

그 다음 육아휴직급여의 경우 임금의 30%를 보조하는 것으로 되어 있는데 저희들이 따져보니까 최대로 돈이 나갈 경우에는 사실 3조가 넘는 돈이 나갈 수가 있는데 물론 그 부분은 과장된 숫자입니다.

과장된 숫자라는 것은 전체 61만명에 해당되는 관련자들 속에는 직접 필요로 하는 여성 본인이 약 13만명, 남성이 한 48만명이 대상이 됩니다. 이 사람들이 다 찾아서 쓰지 않기 때문에 그 정도 돈이 나간다고는 보지 않습니다만 궁극적으로 100%를 주느냐, 90%를 주느냐, 80%를 주느냐 이 비율에 따라서 결국은 그만큼 신청하는 사람이 늘어날 수밖에 없는 구조를 가지고 있습니다.

그 가운데서도 30%를 지원하게 되면 상당부분, 적어도 그에 해당되는 비율만큼 이 숫자가 늘어나게 될 것이고 이 부분 자체가 금액의 문제를 떠나서 기업으로서는 생산적으로 어려운 점이 많이 생길 수가 있습니다.

이 부분과 관련해서 모성보호의 어떤 원칙을 부정하는 것은 아니지만 모성의 보호라는 것이 적극적으로 경제사회에 여성이 참여해서 거기에서 열심히 일을 하는 가운데서 모성을 보호하는 이런 긍정적인 정책으로 나가야지 모성과 관련해서는 일을 하지 않고 무조건 휴가를 내서 작업장을 떠나는 것을 중심으로 해서 보호하는 정책으로 나가게 되면 향후에 여성의 경제참여는 오히려 영원히 봉쇄되는 결과가 된다고 생각됩니다.

그렇기 때문에 이 법안의 대부분의 맥락은 소위 노동을 하지 않는, 경제사회에서 참여하지 않고 후퇴하는 것을 전제로 하는 부분의 여지를 상당히 두고 있지 않나 생각됩니다. 그런 측면에서 이런 여러 가지 부분들을 많이 고려해 주시기 바랍니다.

요즘 퇴출하는 기업들도 많이 있고 구조조정에 따라서 현장에서 없어져서 청산되는 기업들이 많이 있습니다. 이는 궁극적으로 기업이라는 것은 어떤 경우든지 살아남아야 됩니다. 죽은 기업은 말도 없고 또 아무도 보지 않습니다. 그런 측면에서 본다면 우리 기업이 어떻게든지 지금의 이 어려움을 극복해서 살아남아야 되고 그렇게 하기 위해서는 가급적 비용을 줄이고, 살기 위해서 비용을 줄이는 것을 이제는 나쁘다고 얘기할 수는 없으리라고 생각합니다.

그런 측면에서 본다면 여성을 고용해서 이렇게 비용이 발생되거나 생산에 차질이 있는 방향으로 법제가 이루어진다면 알게 모르게 여성들을 안 쓰

려고 하는 기업들이 굉장히 늘어날 것입니다. 이 문제뿐만이 아니고 우리 기업들이 남녀의 채용, 승진, 퇴직에 이르기까지 남자와 여자를 평등하게 하라고 해서 지금 저희들은 오히려 업계에 여성의 대우나 월급 등 모든 것을 남성과 평등하게 가야 된다고 즉각적으로 업계를 선도하는 입장에 있습니다.

과거에 우리가 여러 여성단체로부터 고발된 사건들도 많아서 이제는 평등하게 가고 뽑을 때도 여성들을 남성들과 똑같이 차별하지 말고 뽑아라 하다가 갑자기 이런 유의 여러 가지 부분들이 생기게 되면 결국은 우리 업계가 알게 모르게, 그 부분은 찾아낼 수도 없습니다. 여성들을 결국 기피하고, 여성들을 쓰면 생산에 상당부분 차질이 있을테니까 안 쓰려고 하는 현상이 실질적으로 일어나는 것을 우리가 부정할 수 없기 때문에 모성보호는 인정하면서도 이런 여러 가지 부분에 있어서 이 어려운 시기에 여러 가지 균형이 맞는 내용으로 법제화 시켜 주실 것을 다시 한번 간곡히 부탁드립니다. 제 말씀을 우선 이것으로 마치도록 하겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 김영배 상무님 수고 많으셨습니다.

다음은 계속해서 한국노총의 이정식 진술인께서 진술해 주시겠습니다.

○**陳述人 이정식** 안녕하십니까? 한국노총의 이정식입니다.

오늘 참 좋은 기회가 마련된 것 같고 여성문제에 대해서 남성으로서 잘 모르면서 그들의 아픔과 고통을 절절히 모르는 입장에서 말씀을 드린다는 것이 상당히 외람되고 어쭙잡기조차 합니다.

그러나 여성의 문제, 모성의 문제는 이 사회존속의 기본적인 문제이고 동시에 남자의 문제이기 때문에 감히 이 자리에서 말씀드릴 수 있다고 생각을 합니다. 그래서 크게 보아서 저는 서너 가지 관점에서 말씀을 드려보고 싶습니다.

첫째로 일단 이 정부 여당에서 잡고 있는 기본적인 방향이 다소 미흡하기는 하지만 그래도 옳은 방향을 견지하고 있다. 그 다음에 둘째 그렇게 말씀드리는 기본적인 근거로 여성노동의 실태와 의의, 문제점들에 대해서 좀 말씀을 드리고 세 번째로 구체적으로 이 법개정 방향에 대해서 미비한 점은 무엇인지 개선방안이 무엇인지 말씀을 드리겠습니다.

첫째로 제가 알기로는 여야 3당이 16대 총선에

서 모성보호 강화와 관련해서 일제히 공약을 한 것으로 알고 있습니다. 그렇기 때문에 어찌 보면 오늘 이 자리에서 구체적인 그런 토론 이전에 이미 입법부 차원에서 또는 당 차원에서 정치권 차원에서 이미 공감대가 형성이 되었고 그것은 사회적인 요구를 반영한 것이다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

두 번째로 이미 4월부터 정부 여당에서 이런 논의들이 진행되면서 이미 국민다수에서는 특히 모성보호를 받아야 할 당사자들에게 있어서는 기정사실화 되고 있다는 문제가 있습니다.

지금 노동부 얘기를 들어보면 상당히 출산을 앞두고 있는 여성 노동자들이 이것이 된다고 하는데 언제부터 되는 것이냐 그래서 이 입법을 하심에 있어서 국민적인 기대, 정서 이런 부분들이 충분히 감안되어야 할 것 같다 는 것입니다.

세 번째로 말씀드리고 싶은 것이 이것이 경영계의 주장들에 대해서 늘 들고 나오는 얘기지만 비용을 누가 부담하느냐 부담이 많이 된다는 얘기와 경제가 어려운데 시기상조라는 얘기 그리고 노동시장이 경직화되면서 오히려 여성취업을 방해한다는 얘기 이런 등등의 여러 가지 얘기들이 있는데 한 마디로 표현하면 나중에 반박을 하겠습니까마는 비용적 관점에서 접근하고 있는데 그렇게 해가지고는 도저히 모성보호문제는 해결될 수 없다, 물론 현실적으로 기업이 비용문제를 고민하지 않을 수 없는데 기업이 생각하는 것만큼 그렇게 추가적으로 부담되는 것이 없고 약간의 비용은 감수해야 될 것 같다 특히 현정부가 인권국가, 선진국 얘기를 하고 있는데 이 모성보호야말로 기본적인 인권의 가장 기본적인 문제라고 볼 수 있겠습니다. 그래서 그러한 것들을 전제로 해서 현재 이 모성보호가 강화되어야 할 그런 현실적인 그런 실태에 대해서 간단히 말씀을 드리겠습니다.

현재 국제적인 추세, 우리가 세계화 얘기를 하고 있고 ILO에 가입한 지 오래 되었습니다마는 2000년2월에 ILO 88차 총회에서 산전·산후 휴가를 현재 12주에서 14주로 늘리기로 하는 모성보호협약을 채택하기로 했고 그리고 18주 이상은 권고문으로 채택을 했습니다. 이것은 ILO 회원국으로서 당연한 의무가 되겠습니다.

그리고 우리나라 노동시장에 여성들의 경제활동 참가율이 현재 겨우 50%를 넘는 수준입니다마는 그 곡선을 그려볼 때 M자형 곡선을 형성하고 있습니다. 이것은 낮은 우리 경제활동 참가율이 여러

가지에서 기인하겠습니다마는 현재 출산 및 육아가 가정과 직장생활이 병립되기 어려운 현실적으로 낙후된 우리의 모성보호 수준을 나타내고 있다, 선진국은 7,80% 수준이 되는데 그래서 모성보호가 시급한 실정이라고 볼 수 있겠고요.

그 다음에 여성노동자의 70% 이상이 현재 4인 미만 사업장에 근무하고 있고 여성노동자의 3명 중 2명이 비정규직이나 임시직, 일용직 등으로 고용불안에 시달리고 있다 그리고 일반적인 것으로 채용, 승진, 임금 등에 있어서 만성적인 차별 이런 것들인데 대표적인 예가 남성임금의 여성노동자 임금이 63% 수준에 불과하고 있다 그러다 보니까 여성들의 평균 근속연수는 약 2.8년 정도 남성들의 반 정도도 못 되고 있고 그리고 지금 노동시장의 유연화 얘기를 하면서 역행하는 것 아니냐 라고 주장을 하는데 현재 비정규직이 전체 노동자의 53%이고 우리나라 노동자 중에서 2년 이상 한 직장에서 계속 근무할 확률이 50%도 안 된다는 최근의 조사결과가 나왔다는 것을 보면 대단히 심각한 수준의 우리나라 노동자 그리고 궁극적으로 최종적인 피해자가 우리나라 여성노동자일텐데 심각한 상황이다, 그리고 세계에서는 자율적으로 해도 되는 것 아니냐 왜 법이 개입을 하느냐 이렇게 얘기를 하고 있는데 현재 우리나라의 노동조합의 조직율이라고 하는 것이 10%를 겨우 웃돌고 있고 여성의 조직률은 더 낮아 가지고 한 7% 수준 그리고 전제 조합원이 여성은 22% 수준이다 그래서 법적으로 모성보호와 평등, 평생에 걸친 여성노동을 모성보호로 해 줄 그럴 필요성이 제기되고 있다라는 것을 말씀을 드렸습니다.

(劉容泰 위원장, 申溪輪 간사와 사회교대)

이상을 토대로 해서 여성노동의 모성보호의 의미에 대해서 말씀을 드리면 이것이 아까 인권 차원에서 그리고 사회유지 존속 차원에서 우리가 바라보아야 될 것이라고 말씀을 드렸는데 여성노동을 우리가 적극적으로 해석할 필요가 있다 그러니까 현재 상당히 많은 고학력자들도 있고 그런데 이것이 사회적으로 볼 때 여성들이 모성보호가 되지 않는 관계로 경제활동이 낮아지고 있다, 어려움을 겪고 있다라는 것은 국가적으로 자원낭비다 이렇게 볼 수가 있겠고요.

그리고 정보화 지식기반사회가 많이 얘기가 되고 있는데 이러한 사회일수록 여성노동의 적극적인 활용이 필요한 시기가 되고 있다 이런 측면에서 인력자원의 낭비없이 그리고 미래에 더 산업구

조의 변화 속에서 여성노동의 적극적인 활용 차원에서 우리가 여성의 경제활동 참여를 높일 수 있는 제반조치로서 모성보호는 특별히 강구되어야 하겠고 시기적으로 볼 때에도 이번이 가장 좋은 시기다 라고 말씀을 드릴 수 있는 것은 재계에서는 경제가 어렵다 이렇게 얘기를 하고 있는데 경제가 어렵다는 것이 노동계가 잘못해서도 아니고 모성보호를 많이 해서도 아니고 여러 가지 지표로 드러난 것처럼 기업들의 잘못된 정책이나 정부정책으로 비롯된 것이 많다 이런 차원에서 오히려 모성보호 이번에 추가로 도입되는 제도들은 대부분이 큰 방향이 사회적으로 비용을 분담하자 이런 것이기 때문에 이 사회보험제도의 일반적 기능 중에서 경제가 과열될 때 그것을 조정하는 기능 그리고 경제가 어려울 때 내수를 진작하는 그런 기능들이 있습니다. 그런 차원에서 볼 때 기업주의 부담들은 크게 늘지 않으면서도 국회의 일정이나 이런 것을 보았을 때에 오히려 사회보험을 통해서 모성보호비용을 사회적으로 분담함으로써 경기의 안정적인 역할 회복을 위해서도 활성화를 위해서도 기여할 수 있지 않나 생각하고 있습니다.

마지막으로 구체적인 내용에 들어가서 저희들이 전반적으로 당정이 갖고 있는 방향이 대체로 긍정적이라고 말씀을 드렸습니다마는 몇 가지 미진한 부분에 대해서 말씀을 드리면 저희들은 산전·후 휴가를 100일로 확대해야 된다 그리고 여성노동자들이 실질적으로 가정생활과 그러니까 육아 그리고 모성, 출산부분과 직장생활을 양립하기 어려운 부분이 여러 가지가 있겠습니다마는 저임금 때문에 그런 부분이 많이 있다고 그래서 산전·후 휴가 이번에 30일 늘어나는 부분에 있어서만 사회보험으로 처리한다고 하고 있는데 여기에 대해서 부족한 부분이 있으면 전액을 기업이 부담해 줌으로써 다 쓸 수 있도록 해주어야 된다, 육아휴직에 대해서도 95년 법 개정 시 무급으로 되었던 것인데 현재 당정안을 보면 통상임금의 30% 수준에서 급여를 지원하겠다고 하고 있는데 이것 가지고서는 현실적으로 육아휴직이 소진되거나 활용될 가능성이 거의 없다, 30% 수준을 대폭 올려서 50% 수준이 되든 그 이상으로 해야 될 것 같다 이렇게 말씀드릴 수 있고요.

그 다음에 태아검진에 대해서 이 부분은 현재 미혼인 여성들에게 생리휴가제도가 있는데 임신 중인 여성에게는 현재 생리휴가를 주지 않는 것으로 되어 있습니다마는 생리휴가가 어찌 보면 임신

중인 여성에게는 태아검진휴가와 성격이 비슷한 것이라고 볼 수도 있겠습니다. 그래서 임신 중인 여성에게는 태아검진휴가가, 좀더 적극적으로 표현하면 태아가 건강한지, 아닌지 이런 부분도 모성보호차원에서 그 태아보호차원에서 해야 되겠습니다마는 재계에서 생리휴가를 없애고, 임신 중인 사람이 뭐 생리가 있느냐 하는 마당이니까 그런 성격을 갖고 있기 때문에 적극적으로 도입해야 되겠다 라고 말씀드릴 수 있고요.

가족간호휴직제도도 현재 공무원들에게 시행하고 있는데 이 부분도 직장과 가정이 양립될 수 있도록 하기 위해서 당연히 도입되어야 합니다.

그리고 91년부터 행정지침으로 시행하고 있는 유·사산휴가가 법제화 되어야 된다는 필요성은 아까 우리나라가 노동자 조직률이 낮고 있는 법도 안 지키는 그런 정도의 현실적인 고민들을 감안할 때 법제화 해야 된다고 말씀드릴 수 있고 그래야만 그나마 모성이 보호될 수 있다고 생각합니다.

그리고 이번 안에서 빠진 것 중에 출산간호휴가가 빠져 있는 것 같다. 지금 급속도로 가정이 핵가족화 되고 있는 상황에서 출산을 했을 경우에 저도 그런 경험이 있습니다마는 부인 혼자서 애를 낳는다고 하는 것들은 가정의 가족구성원으로서 가장으로서 기본적인 그런 의무를 이행하지 않는 것일 뿐 아니라 좀 문제가 있다고 해서 노총의 입장은 출산 시 남편이 간호휴가 1주일을 유급으로 갈 수 있도록 수용했으면 좋겠다고 말씀드릴 수 있고요.

그 다음에 생리휴가폐지 얘기를 심심치 않게 하는데 이 부분과 관련해서 경영계는 때와 장소에 따라 자기 주장을 변복을 하고 있다 이렇게 말씀드릴 수 있겠습니다.

노동시간단축특별위원회에서는 시간단축하고 주 5일 근무하기 싫으니까 부대조건을 일곱 가지나 걸면서 이것 이것 해야 되는데 저쪽에서 모성보호하자는데 어떻게 시간을 단축하느냐 이렇게 이야기하고 모성보호하자고 그럴 때에는 저쪽에서 주 5일 근무하고 시간단축했는데 이것까지 하면 엄청나다 이렇게 이야기하고 있는데 지금 생리휴가가 그쪽에서도 폐지되어야 된다고 주장을 하고 있습니다.

재계의 주장대로 세계적으로 생리휴가제도는 유례가 없는 제도입니다. 그러나 모든 제도는 각각 나라의 고유한 특성이 있습니다. 모성이 보호되고 그래서 생리휴가 이 부분을 없앤다는 것도 수

혜대상이 다르기 때문에 얘기할 수 없을 뿐만 아니라 외국의 경우에는, 외국의 예를 자꾸 드는데 외국의 경우에는 조금만 아파도 사전에 회사에 얘기하면 눈치 안 보고 쉴 수 있는 분위기가 되어 있습니다. 그런 조건이 되어 있기 때문에 생리로 고통을 받고 있는 여성들은 생리휴가제도 유급 이런 게 없어도 자유롭게 사용할 수 있다 이겁니다. 그래서 생리휴가폐지 주장은 노동시간 단축하고 관련해서도 그렇고 모성보호차원에서 여성보호차원에서도 전혀 얘기가 안 되는 그러한 주장이라고 말씀드릴 수가 있겠습니다.

그리고 기업들이 주장하는 것들이 결국은 비용이 많이 들고 어찌고 해서 못 하겠다라는 것인데 비용이 상당히 과다 추계되는 그래서 국민들의 판단을 흐리게 하는 그런 사례들이 많이 있는데 아까 경총의 金 상무도 약간 시인을 했습니다마는 육아휴직 같은 경우에 현재의 당정안은 통상임금 기준으로 약 30% 수준에서 임금을 보전해 준다는 안을 들고 나왔는데 이 부분도 더 올려야 되겠습니다마는 경영계에서 주장하는 계산근거를 보면 출산대상 남녀노동자가 100% 전부 12달 육아휴직을 쓰고 임금은 통상임금이 아니라 그것보다 1.5배나 높은 평균임금을 가지고 육아휴직을 다 쓴다고 할 경우에 3조4,000억원이나 늘어나기 때문에 못 하겠다라고 하고 있는데 현실적으로는 전혀 그렇지 않습니다.

예를 들면 작년에 우리나라는 육아휴직을 신청한 남성노동자가 2명이었습니다. 그리고 여성 남성 다 합해서 1,970명이 육아휴직을 신청한 것으로 되어 있습니다. 이것이 현실입니다.

(申溪輪 간사, 劉容泰 위원장과 사회교대)

그리고 우리가 건강보험에 따라서 직장에 근무하는 사람들만을 대상으로 했을 때 보면 약 30만 명이 출산대상이라고 했을 때 경총의 이 계산이 상당히 황당하고 우리 보다 역사가 길고 지원수준이 훨씬 좋은 일본의 경우에서도 육아휴직을 신청한 경우가 0.04%만이 했다라는 사실을 우리가 상기한다면 결론적으로 말씀드려서 재계에서 지금 시기적으로 안 좋은 시기이고 비용이 많이 들고 그리고 그것 하려면 뭐뭐 없애달라 하는 주장들은 궁극적으로는 우리 사회가 나가야 할 큰 방향을 거꾸로 돌리기 위해서 있지도 않은 그러한 근거들을 제시하는 주장에 불과하다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 예, 수고하셨습니다.

계속해서 대한상공회의소 엄기웅 상무께서 진술해 주시겠습니다.

○陳述人 엄기웅 대한상공회의소에서 조사본부를 맡고 있는 엄기웅 상무입니다.

사실 이제까지 노동법 개정을 한다는 것이 지상이라든지 방송을 통해서 계속 나왔습니다마는 기업을 대표해서 제대로 여기 와서 업계의 의견을 이렇게 진술할 기회를 주신 기회가 최근에 없었는데 특별히 오늘 자리를 만들어 주셔서 대단히 감사드립니다.

저는 이 부분에 대해서 노동법의 어떤 법규 가지고 따질 것이 아니라 지금 우리나라가 갖고 있는 시장경제체제 그리고 그 시장경제체제가 나가야 할 방향과 연계해서 노동법을 얘기해야 되지 않겠느냐 하는 생각에서 몇 가지 말씀을 드립니다.

사실 모성보호라든지 또는 여러 가지 주 40시간이라든지 비정규직을 정규직으로 하는 것은 우리의 이상, 우리의 꿈으로 볼 때에는 아주 좋은 것입니다. 모두 반대할 수 없는 그런 주장임에도 불구하고 저희 업계가 왜 반대를 하느냐?

이것은 상대적인 것입니다. 이제까지 경제라는 것은 공짜가 없습니다. 기업이 왜 이익을 위해서 뛰겠습니까? 이익이 있어야지 기업이 존재를 하고 그 이익이 있어야지 고용을 할 수 있고 또 세금을 내서 위원 여러분들 월급을 드리는 겁니다. 시장경제에서 기업이 기본입니다. 만약에 기업수가 줄어 든다면 근로자도 없고 위원도 봉급을 받을 수 없다는 현실을 직시하셔야 됩니다.

우리는 이미 IMF에서 수많은 기업이 도산하고 수많은 실업자가 발생할 때 그 기업이 쓰러지면서 파나는 아픔을 느꼈습니다. 그런데 지금 다시 조금 나아졌다고 해서 노동계 주장하는 모든 것을 만일 위원님들이 의원입법으로 만들어 한다면 앞으로 시장경제를 지향하는 우리나라는 어디로 나가겠습니까? 이 점을 제가 말씀드리는 것입니다.

우리 경제현황이 지금 3년 후에 또 다시 IMF의 재판이라는 것이 시작되고 있는 이 마당에서 노동법 개정이 모두 기업부담으로 가는 부분입니다. 다른 나라하고 비교할 때 우리나라는 우리나라의 1인당 소득수준보다도 훨씬 높은 나라를 지향하면서 그쪽의 노동법을 개정하고 지금 주장을 하고 있는 겁니다.

그러면 이것이 하늘에서 떨어집니까? 기업이 벌어서 그 세금을 내고 근로자한테 봉급을 주어야

되는 겁니다. 그런데 기업사정은 전혀 듣지 않고 기업말은 다 뒤집어 엮어 버리고 오로지 노동자 이야기만 한다면 이 사회는 노동주의사회, 사회주의사회로 나가는 겁니다.

그래서 제가 그 말씀을 드리면서 제가 이 부분에서 몇 가지 말씀드리겠습니다.

ILO기준이라는 것은 국가가 반드시 정해서 지켜야 할 것은 아닙니다. 국가기준으로 이 정도는 주어야 된다, 당신네 나라가 형편이 이렇게 괜찮으면 이 정도 주어도 좋다는 것이지 반드시 지켜야 할 것은 아닙니다.

그래서 국제통계를 보니까 지금 이게 ILO에서 나온 통계인데 제가 말씀드리면 ILO가 아마 137개 기업을 조사한 것 같습니다. 그런데 그 중에서 13주 이하 그러니까 지금 90일이 못 되는 그런 이하가 되는 나라들이 137개국에서 65개국으로서 58%를 차지하고 있습니다.

그 다음에 13주를 주장하는 나라들은 전체로 해서 지금 약 24개국으로 18%입니다. 이 두 개를 합하면 76%이고 100일이 넘는 것은 24%에 불과합니다. 세계적인 추세가 지금 현재 급속하게 나가지 않고 점진적으로 나가는 이유는 모든 것이 기업의 형편, 경제 사정 이런 것을 생각해서 정부가 그것을 정하고 입법을 하는 것이지 표를 의식해서 또는 국민들이 원한다고 해서 무조건 이것을 정한다면 국회가 있을 필요가 뭐가 있습니까? 남미경제가 왜 망했습니까? 결국 국민들의 뜻에 따라서 하다가, 선동적인 정치를 하다가 망했습니다. 페론정권이 망했습니다. 그리고 남미경제의 막을 내렸습니다. 우리나라가 그렇게 되어서는 안 되겠다 하는 의미에서 제가 말씀드리는 것입니다.

그래서 지금 현재 모성보호에 대해서 저는 절대로 반대하는 사람은 아니지만 적어도 국제수준에 맞추어서, 우리 경제 형편에 맞추어서 어느 정도 평균 수준에서 점진적으로 나가자는 것을 제가 주장을 드리는 것입니다.

그리고 외국의 경우에도 보시면 대개가 60일은 고용주가 100% 주는 나라가 없습니다. 60일이라도 대개 사회보장제도로 해서 근로자가 부담하고 그리고 사용자 부담하고 또 사회보장세를 만들어 가지고 사회보장세에서 내고 그래서 하지, 우리나라같이 기업주가 다 부담하라 이런 나라는 없지 않습니까? 그러니까 기업에서는 당연히 이것을 반대하는 것이고 만일 고용보험으로 하자고 그러더라도 50%는 근로자이고 50%는 사용자입니다. 두

사람들이 결정해서 이것을 해야지 국가에서 결정할 사항은 아니라는 말씀을 제가 드립니다.

그 다음에 여성생리휴가에 대해서는 사실 이 입법배경이 1952년도에 한참 공산주의하고 싸울 때 만들어진 법입니다. 일본에서 베끼면서 이것을 유급휴가로 했고, 결국 나중에는 월차휴가에까지 얹어서 넣었는데 지금 세계적으로 이것을 쓰는 나라가 없지 않습니까? 이것은 고쳐야 되지 않습니까? 주 40시간 가면 상대적으로 여성생리휴가는 없어야 되고, 소위 말하는 모성에 대한 보호제도도 어느 정도 세계적인 수준에 맞추어서 가야 되지 않겠습니까? 왜 이것을 앞서 갑니까? 앞서 가서 어떠한 이익이 있다면 저는 찬성하겠습니다. 국가적으로 이익이 없습니다.

제가 그것에 대해서 두 가지를 말씀드리겠습니다.

첫째로 기업의 경영이 악화되고, 지금 그렇지 않아도 노동법이 바뀌고 의료보험이라든가 여러 가지 사회보장제도가 높아져 가면서 지금 의료보험이 제대로 운영이 안 되니, 어찌니 하면서 비판을 받고 있습니다. 지금 국민건강보험공단에서 보험요율을 올렸는데 근로자들이 반대하고 있지 않습니까? 사업주도 마찬가지입니다. 이것은 자기한테 부담이 오기 때문에 반대하는 것이지요. 기업도 마찬가지입니다. 기업 부담이 오는데, 부담이 오는 결과는 나라 경제를 피폐하게 하기 때문에 반대한다는 것을 제가 몇몇하게 말씀드리는 것입니다.

그래서 기업경영이 악화되면 결국 한국에 있는 기업들은 어디로 가겠습니까? 이제는 시장이 개방되었기 때문에 여기에서 꼭 기업을 할 필요는 없습니다. 다른 나라로 나갑니다. 더 좋은, 부담이 적고 기업하기 좋은 환경으로 나갈 것이고, 외국인 투자도 왜 들어옵니까? 여기 들어와서 그 많은 나쁜 조건에 누가 투자를 하겠습니까? 그러면 여기 기업이 없으면 우리 산업이 피폐될 것 아니겠습니까?

두번째는 제가 근로자단체한테 꼭 말씀드릴 부분이 하나 있는데 지금 노동시장의 수요공급의 원리에 의해서 유연성을 살리자고 하는데 자꾸 반대하고 경직화하는데 노동시장이 경직화되면 어떤 현상이 나타나는지 아시겠습니까? 지금 현재 우리 노동조건이 좋아지면 국내 근로자가 좋아지는 것이 아니라 외국에서 들어오는 외국인 근로자들의 조건이 좋아집니다. 그러면 중국과 동남아에서 물밀듯이 들어옵니다. 그렇지 않아도 상당한 속도로



우리나라에 들어오고 있는데 이 근로자들이 나중에 외교문제까지 물고 들어오면서 한국에서 일자리를 달라고 그럴 경우에는 여기 국내 근로자들이 설 땅이 있겠습니까? 왜 그런 것을 내다보지 않습니까? 당장 얼마받고 당장을 위해서 고통보다는 더 단 것을 원하고 단 것을 원한 그 나라의 결과는 어떻게 됩니까? 망하는 결과가 됩니다.

그래서 노동시장의 조건이 너무 좋아져서 노동시장에 초과공급이 생긴다면 그것은 근로자 공급이 남아돌아서 실업문제가 발생되고 국가가 또 부담을 안는 문제가 생깁니다.

그렇기 때문에 모성보호에 대한 기본적인 것에 대해서는 저는 절대 반대는 안 하지만 모성보호를 다른 선진국보다 너무 앞서 나가면 안 되겠다는 것을 제가 몇 나라 사례를 들어보겠습니다.

현재 미국의 가족의료휴가법을 보면 12주 무급휴가를 받고 있습니다. 출산, 무급휴가입니다. 미국이 가장 대표적인 나라입니다. 그 다음에 대만이 대개 8주를 하고 있습니다. 싱가포르가 8주를 하는데 이것은 6개월 이상 근무하는 조건으로 해서 하고 있습니다. 영국이 6주간으로 해서 90% 수당 지급을 하고 4주에 30% 유급으로 하는데, 이것은 회사허가를 받아야 하는 것이지요. 기업의 형편에 따라서 이 사람은 40주간까지 줄 수도 있고, 10주도 줄 수도 있고 이것은 기업의 형편을 상당히 고려한 규정입니다. 불란서는 산전, 산후 8주를 주고 있는데 그외에 나머지 16주에서 24주까지는 84% 수당밖에 안 줍니다.

그러니까 결과적으로 산전, 산후휴가는 세계적인 추세가 대개 6 내지 8주입니다. 그 이상 준다는 것은 세계적인 흐름에 반하는 것입니다. 나머지는 무급 내지 감액지급으로 하고 있습니다.

그다음에 이러한 감액지급을 하는 이유가 여러가지가 있겠지만 하나는 근로자 희망에 따라서, 여성근로자들이 지금 기업에서 하는 역할이 상당히 높아지고 있습니다. 전문성이 되어 있고, 이 여성이 없으면 그 기업이 안 돌아갈 수도 있고 그런 상태에 있기 때문에 그 여성 근로자가 조기취업을 원할 때도 있습니다. “내가 빨리 나가서 일을 해서 나도 승진해야지, 나도 부장으로 승진해야지, 나도 이사로 승진해야지” 이런 욕심 때문에 내가 건강이 허락하면 법에 정해졌다고 해도 나는 미리 나오고 싶다, 그것이 선진국 사례입니다. 그러면 선진국들이 그러한 근로자들이 원하는 근로조건은 생각 안 하고 무조건 이것을 90일로 늘리는 것이 여성보호

입니까? 여성평등법이 아닙니다. 이것은 여성한테 오히려 불이익을 주는 그런 결과를 주기 때문에 지금 말씀하시는 주장들은 저는 반대를 하겠다 그런 말씀을 드릴 수 있습니다.

그리고 현재 생리휴가가 아까 말씀드렸지만 우리나라가 유일한 제도인데도 지금 이것을 대개 쓰고 있는 기업들은…… 여성의 생리휴가를 전혀 안 쓰는 것이 전체의 25%입니다. 나머지 75% 중에서 생리휴가는 40%밖에 안 쓰고 나머지에 대해서는 월차나 이런 데 얹어가지고 쓰고 있는 것입니다. 말하자면 여성생리휴가, 여성이 생리로 해서 건강이 나빠진 상태를 감안한 이 법 제도를 여성은 다르게 쓰고 있다는 것입니다. 그러면 법 규정이 잘못된 것 아니냐 이것입니다.

그래서 차라리 여성생리휴가는 여성의 특별한 상황에 따라서 근무를 할 수도 있고, 안 할 수도 있는 것이기 때문에 이것은 오히려 병가처리를 하는 것이 당연한 것 아니냐 저는 그런 말씀을 드리고 싶습니다.

그래서 생리휴가 이 제도는 우리나라가 유일한 제도를 꼭 가져야 될 것이냐, 안 가져야 될 것이냐는 위원 여러분들이 결정할 사항이지만 세계적인 흐름, 국제적인 추세로 볼 때는 이것을 없애는 것이 어떠냐 하는 말씀을 드리겠습니다.

하여튼 결론적으로 노동법이라는 것은 결국 상대가 있는 것이고, 결국 기업이 지급하는 것이고 기업이 너무 많이 지급하면 다른 데 쓸 데를 못써서 세금을 낼 능력이 떨어지고, 또는 대학에다가 어떠한 돈을 지급하려고 해도 못하고 이런 경우가 생겨서 항상 균형을 이루어야 되는 것입니다.

그래서 경제가 발전하면서 기업도 잘 살면 이런 모성보호 조건도 좀더 개선하고 더 나아지고, 경제가 나빠지면 이것을 조금 다운시키고 이러한 탄력적인 기준에 의해서 법과 제도를 만들어야지, 어떤 최고의 기준으로 만일 만들어서 그것이 악화될 경우에는 여러 가지 민심의 변화가 오지 않겠습니까? 위원 여러분께서는 그러한 것을 감안해서 모성보호나 노동법 개정에 대해서 신중한 검토를 해주시기를 부탁드립니다. 이만 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

끝으로 한국여성개발원의 김엘림 진술인께서 진술해 주시면 고맙겠습니다.

○陳述人 김엘림 안녕하십니까? 저는 한국여성개발원에서 오늘 논의되고 있는 남녀고용평등법을

비롯해서 여성관련 법과 정책을 연구하고 있는 사람입니다.

그런 관점에서 보았을 때 오늘 기업 측에서 기업의 입장을 얘기하시는 진솔인들의 의견을 듣고 상당한 우리들의 인식의 전환이 필요하다 하는 생각이 듭니다.

특히 기업의 현실과 요즘의 경제현실을 들어서 남녀고용평등법의 개정에 대해서 문제를 제기하고 있는데 그 이전에 우리가 이런 것을 생각을 해야 된다고 생각합니다.

뭐냐 하면 IMF를 통해서 통렬히 느꼈지만 우리의 경제구조는 왜 이렇게 취약한가, 또 IMF로 많은 사람들이 실직을 당하고 그것이 가정의 파탄으로까지 이어지는 문제, 인력활용의 문제, 취업구조의 문제, 이런 데에 따른 사회안전망의 부족 등 근본적인 문제가 다른 나라에 비해서 매우 취약하고 그것이 국가와 기업의 경쟁력을 굉장히 저하시켰습니다.

그래서 21세기를 맞는 이 시점에 있어서 이러한 문제를 근본적으로 개선하기 위한 대책이 필요하고 이런 여러 가지 문제들을 간과해서는 안 되고 우리보다 경제구조나 취업구조가 튼튼한 나라에서 남녀고용평등법이나 모성보호에 대해서 어떤 입장을 취하고 있는가 하는 것을 주시하고 시사점을 찾아야 된다고 생각합니다.

남녀고용평등법은 국제사회에서 그 취지와 내용이 굉장히 유사한 그런 보편성을 갖고 있습니다. 이러한 현상은 UN과 ILO가 각 국가에게 기본적인, 보편적인 인권으로서 그것을 실현하기 위한 아주 구체적인 전략을 제시를 하고 계속해서 그 이행을 촉구해 온 데 그 주요한 요인이 있습니다. 그래서 남녀고용평등법을 근로자 특히 여성들의 권익향상을 위한 법으로 인식해서는 절대 안 될 것입니다.

그리고 저는 다른 나라의 입법동향과 우리나라의 실현상황을 보면서 남녀고용평등법에 대한 인식이 중요하다고 생각을 했고 이 시점에서 왜 남녀고용평등법을 개정해야 되고 또 이것이 전면개정돼야 될 필요가 있는가 하는 것을 살펴 봤을 때 이 법이 어떤 기능을 가지고 있는가를 보아야 된다고 생각합니다.

그것은 현대사회에서 근로자의 기본적 인권이라고 할 수 있는 근로권과 평등권, 생존권을 보장하는 근로자 입장에서 보면 기본적인 인권의 보장입니다. 그래서 국민의 반수를 차지하는 여성들의 고

용기회나 대우에서 그동안 차별적인 전통적인 가치관, 관행, 이런 것을 해소시켜 주어서 적재적소에서 자신들의 능력을 최대한 발휘할 수 있게 해 줌으로써 생산성과 인력 활용도를 높이는 그러한 기능이 있습니다. 그래서 가정과 사회에서 남성과 여성이 상호이해와 협력을 바탕으로 공동으로 참여해서 책임도 함께 나누는 새로운 사회의 시스템을 구축하는 그러한 의미가 있고 노사 간의 신뢰를 바탕으로 협력을 유도하는 그러한 기능도 있습니다.

이렇게 기업과 사회, 국가 모두를 공동으로 발전시키는 그러한 기능이 있기 때문에 남녀고용평등법을 더욱 더 강화시키는 방향으로 나아가고 있고 더더구나 지식정보화, 국제화 시대가 본격화되는 21세기를 맞이해서 국가발전의 주요한 전략으로서 여성의 인적자원 활용과 남녀고용평등법의 강화는 최근 세계의 주요한 입법추세라고 할 수가 있습니다.

그래서 이러한 국제적인 동향으로 봐서 오늘 논의되고 있는 내용들을 남녀고용평등법 개정안이 거의 담고 있기 때문에 저는 기본적으로 남녀고용평등법을 전면개정할 필요가 있고 시기도 적절할 뿐만 아니라 21세기를 대비함에 있어서 국가와 기업의 경쟁력을 강화하는 주요한 전략으로서도 굉장히 필요하다고 생각을 합니다.

그래서 우리나라에서 남녀고용평등법은 어떠한 문제가 있고 현재 이 개정법률안에서 무엇을 개정하려고 하는가 이런 것을 간단히 보도록 하겠습니다.

우선 현재 세계적으로 주요하게 대두되고 있는 남녀고용평등이라는 것이 무엇인가라는 것입니다. 여러 위원님들과 여기 계신 진솔인들 또 방청하는 모든 분들도 남녀고용평등을 하자는데 반대는 없을 것입니다. 다만 구체적으로 들어가서 무엇을 어떻게 하는 것이 남녀고용평등인가 하는 점에 대해서는 조금씩 인식을 달리하는 면도 있습니다. 지금 세계적으로 확립되고 있는 남녀고용평등에서 가장 중요한 것은, 여성이 남성에게 없는 임신, 출산, 수유기능 즉 이것을 모성기능이라고 하는데 이 모성기능을 고유하게 가진다는 것 외에는 노동영역에 있어서 남자와 여자는 차이가 없다 따라서 이것은 평등하게 대우해 주어야 된다 이런 것입니다.

그리고 남녀고용평등을 더욱 더 강화하고 또 실질적으로 실효성있게 하기 위해서는 남성에게 없는 임신, 출산, 수유에 대해서는 상대적 평등에 있

어서의 가장 기본적인 이념이라고 할 수 있는 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 취급한다는 기본 원리에 따라서 다르게 취급해주어야 되고, 또 건강한 상태에서 임신, 출산, 수유를 한다는 것은 여성 개인의 문제만이 아니라 국가와 사회, 가정 모두에게 건강한 인력을 창출한다는 사회적 기능이 있기 때문에 이것은 사회적으로 분담을 해야지 기업만이 분담해서는 안 됩니다.

왜냐하면 그 이념 자체가 사회적 기능이 있기 때문에 모든 사회가 다 분담을 해야지 기업에게만 전담시키면 오히려 여성들의 고용을 기피하는 문제가 있어서 다른 나라에서는 이미 사회분담화하고 있고 더욱더 모성보호를 강화하는 쪽으로 나아가고 있는 것이 추세입니다.

그리고 또 하나는 남녀고용평등 개념을 확립을 하면서 남녀를 달리 대우해서 특정 성에게 보통적으로 보면 여성에게 불리하게 대우하는 그런 직접적 차별에서 나아가서 표면적으로는 남녀를 동일하게 대우하는 것처럼 보이나 결과적으로는 여성들에게 상당히 불리한 영향을 주는 간접적 차별까지 규제하는 그런 발전을 보이고 있습니다. 그리고 오랫동안 여성들에 대한 차별이 구조적으로 이루어져 왔기 때문에 기회의 평등만으로는 도저히 남녀 간의 고용차별을 해소할 수 없어 보다 효과적으로 차별을 해소하고 평등을 실현하기 위해 기회의 평등에서 나아가서 실질적 평등이 실현될 수 있도록 여성들에게 고용기회라든지 직업능력이라든지 이런 면에서 잠정적으로 우대하는 그런 조치를 취하고 있습니다. 이것은 상반되는 것이 아니라 실질적 평등을 실현하기 위한 주요한 수단이 되고 있습니다.

또 하나 남녀고용평등을 실현하기 위한 주요한 전략으로서 많은 국가에서 입법화하고 있는 것이 직장 내 성희롱을 예방하고 규제하는 것이라고 할 수 있겠습니다. 또 일과 가정의 양립을 지원하는 조치가 남녀평등 실현의 주요한 전략이 되고 있습니다. 전통적으로 여성들은 양육과 가사의 책임을 맡고 있기 때문에 유능한 여성인력들이 육아나 가족간호, 가사노동때문에 노동시장에서 중간에서 일을 그만 두거나 퇴출당하는 이러한 현실때문에 여성들이 노동시장에 참여하기도 꺼려하고 있습니다.

그래서 이러한 현실들을 직시해서 육아휴직제나 가족간호휴직제도를 두어서 유능한 여성인력을 활용함으로써 기업의 생산성과 국가의 인적자원 활용도를 높이는 쪽으로 육아휴직제도와 가족간호

휴직제도를 법제화하는 경향이 늘어나고 있습니다.

그다음 남녀고용평등이 침해당했을 때 이것을 신속하고 강하게 처리할 수 있는 분쟁처리제도가 발달되고 있습니다. 요즘 우리가 인권법이나 남녀차별금지법에 의해서 차별을 해소하는 행정적 권리구제제도나 사법적 권리구제제도를 많이 얘기를 합니다마는 보다 더 강화된 형태로 많은 나라들이 발전을 도모하고 있습니다.

그래서 저는 이러한 경향을 봤을 때 지금 국회에 제출된 개정법률안은 대체적으로 세계적인 흐름과 그동안 우리나라에서 여러 가지 법의 실효성을 갖지 못했던 그런 부분들을 많이 보완을 한다고 봐서 상당히 긍정적으로 평가를 하고 싶습니다. 다만 몇 가지 문제는 우리가 좀더 이 법의 발전을 위해서 또는 실효성을 높이기 위해서 법이론적으로나 입법적으로 재검토될 필요가 있다고 생각합니다.

제가 생각하는 것은 지금 이 개정법률안에 차별 개념의 합리적 이유라는 것을 두고 있습니다. 지금 현재 우리나라 법률에서는 차별의 개념 정의에 대해서는 합리적 이유가 없는 경우 이렇게 하고 있습니다마는 다른 나라에서는 이것은 합리적 이유라고 하는 것은 주관적이고 애매하다고 그래서 보다 구체적으로 차별에 대한 개념과 예외를 엄격히 하고 있습니다.

그런 점에서 우리가 이 합리적 이유라는 것을 존치할 필요는 없다고 생각합니다. 보다 더 구체적이고 강화된 그러한 차별개념과 판단기준이 마련되어야 이것이 근로자와 기업 모두에게 다 유용하다고 생각합니다.

또 하나 오늘 많이 논의되고 있는 것이 출산휴가 및 육아휴직 비용의 사회분담화 방식이라고 하겠습니다.

말씀이 나온대로 이 출산휴가와 육아휴직을 또는 가족간호휴직을 사회분담화 하자는데 대해서는 반대를 하지 않는 것이 대체적인 견해입니다. 다만 사실은 이 출산휴가를 사용자가 100% 지금 부담하고 있습니다. 그렇기 때문에 남녀고용평등법이 시행된 지 11년이 지나고 있는데 여전히 우리나라에서는 결혼퇴직제라든지 결혼, 임신, 출산으로 인해서 여성들에게 고용상의 불이익을 주는 관행들이 여전히 잠재하고 있는 것이 현실입니다.

이런 문제를 개선하기 위해서 경제계보다는 여성계가 오래 전부터 출산휴가의 비용을 사회분담화 해야 된다고 이렇게 주장을 해왔었고 그리고 세

계적인 경향을 반영을 해서 95년12월에 제정된 여성발전기본법에는 이미 국가와 지자체는 취업여성의 모성보호를 사회분담화 하는 것을 책무로 이미 규정을 하고 있습니다.

그런데 우리가 오랫동안 주장해 왔던 것은 출산휴가라고 하는 것은 산모와 태아의 건강과 그 다음에 고용안정, 고용을 계속하는 그런 두 가지 기능이 있기 때문에 이 출산휴가에 대해서는 오히려 국민건강보험에서 그다음에 육아휴직에 대해서는 고용을 계속하는 기능이 보다 더 강화되기 때문에 여기에 대해서는 고용보험에서 각각 사회분담화 하는 형식으로 하기를 원했습니다.

그러나 현실적인 의료보험 재정의 그런 문제로 인해서 지금 현재는 출산휴가와 육아휴직은 모두 고용보험으로 지급하고 그 다음에 국가가 일반 재정에서 지원하는 방식으로 하고 있는 것으로 지금 제출이 되고 있습니다.

저는 현실이 그러하다면 앞으로는 출산휴가에 대해서는 국민건강보험에도 해야 될 것이지만 저는 이것이 고용보험에서 하는 것에 대해서는 현실적으로는 이것을 잠정적으로 이렇게 할 수밖에 없다고 생각합니다.

그렇다면 고용보험에서 과연 출산휴가를 규정하는 것이 법리적으로는 문제가 있는가 하면 저는 그렇게 생각되지 않습니다. 일본에서도 이 고용보험에서 육아휴직과 가족간호휴직에 대해서는 고용계속급여라고 해서 거기에 대해서 비용을 지급을 하고 있습니다. 앞으로는 차차 출산휴가에 대해서는 저는 국민건강보험에서 재정적인 문제도 그렇고 또 국민의 건강을 보호한다는 그런 측면에서도 앞으로는 국민건강보험에서 전 여성들에게 출산을 했을 경우에 미래의 국가의 인적자원을 창출하는 그러한 기능을 고려해서 모든 여성들에게 해야 되겠지만 현실적인 그러한 재정문제가 있다면 지금 잠정적으로라도 고용보험에서 일단 시작하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

직장여성 성희롱에 관한 사업주의 책무에 대해서도 이 법률안이 구체적으로 지금 하고 있는 것이 행위자에 대해서 징계조치 내리는 것 그 다음에 교육을 실시하는 것 등이 있습니다마는 적절한 예방조치와 사후문제가 생겼을 경우에 신속하게 조사하고 피해자의 권리를 구제하는 그런 책무도 만들어져야 될 뿐만 아니라 무엇보다도 지금은 사업주가 만일에 직장 성희롱을 했을 경우에 아무런 제재조치가 없는 그런 법의 미비점이 있습니다.

여기에 대해서는 저는 사업주인 경우에는 직장 내 성희롱도 엄연히 고용상의 차별행위이기 때문에 이것은 사업주도 처벌이 되어야 된다고 생각을 합니다. 자세한 더 구체적인 것은 위원님들의 질의를 받을 때 다시 말씀을 드리겠습니다.

이상입니다.

○委員長 劉容泰 수고하셨습니다.

이상으로 네 분의 진술을 모두 마쳤습니다.

다음은 계속해서 위원님들의 질의를 하시는 순서가 되겠습니다.

이제 시간이 네 시에 육박하고 있습니다. 그래서 지금 열 분의 위원님들이 계속 질의를 하시면 상당한 시간이 지나게 되고 그것이 끝난 다음에 다시 소위원회를 열어서 이 부분을 토론을 하고 그렇게 해서 소위원회의 심사보고를 오늘 중으로 마쳐야 내일 상임위원회의 상정여부를 결정해야 되는 그런 문제가 나옵니다.

그래서 위원님들께서는 대단히 죄송하지만 한정된 시간을 꼭 지키는 범위 내에서 회의를 진행하도록 그렇게 하겠습니다.

맨 먼저 韓明淑 위원님께서 질의를 해주시기 바랍니다.

○韓明淑委員 네 분의 서로 의견이 다른 상반된 의견을 듣게 되어서 참으로 다행이라고 생각합니다. 그리고 특히 경제계에서 나오신 두 분의 말씀을 잘 들었습니다.

저 자신도 지금 우리나라의 경제 자체가 상당히 문제점이 많이 노출되고 있고 어려운 상황에 처해 있다는 것에 대해서는 인식을 같이 합니다. 그리고 저 스스로도 이 법을 만들면서 그리고 이 법과 관련없이도 우리나라 경제나 기업이 갖고 있는 여러 가지 아픔과 고통에 대해서도 충분한 이해를 갖고 있습니다.

이 법을 만들면서 제가 몇 가지 말씀드리고자 하는 것은 기본적으로 모성보호 관련법은 사실상 기업 편향적으로 된 것도 아니고 또는 여성이나 근로자 편향적으로 만들려고 노력한 것도 아닙니다. 이 부분은 충분히 숙지하고 이해를 해주실 것을 강조하고자 합니다.

이 법은 인권차원에서 특히 우리나라의 취약한 경제구조를 균형있게 발전시키고 장기적으로 우리나라의 경쟁력을 강화시킨다는 측면과 여성과 근로자의 기본적인 인권을 보장한다는 측면 이런 측면에서 여성에게 대한 특혜라는 잘못된 편견을 가지고 있는데 이번에 개정하는 이 남녀고용평등법

이나 근로기준법은 모든 것을 남녀로 개정함으로써 남성 근로자와 여성근로자가 공히 함께 평등하게 되어야 된다는 것을 기본골자로 하고 있습니다.

그래서 사실상 모성보호관련법이라고 그러면 누구나 머리 속에 이것은 여성을 위한 특혜다, 여성을 위한 법이다 이렇게 얘기를 하는데 이것은 우리 사회가 모성이 건강해야 건강한 아이를 낳고 건강한 노동력을 재생산하며 그야말로 피해를 당하거나 상처 입은 모성이 생기는 경우에는 그 노동력과 사회가 또 사회구성원 전체가 그들에 싸여 있다는 것을 말씀드리면서 그런 중립적이고 기본적인 어떤 골격을 가지고 시작했다는 것을 말씀드리고자 합니다.

저는 이제 이 말씀을 드리면서 대체적으로 기업쪽에서는 기업에 부담이 간다 그래서 특히 어려운 경제에 상당히 모성보호 관련법안이 되면 어렵다 또 시기상조다 국제기준보다 앞서갈 필요가 있느냐 그리고 오히려 여성의 고용을 증진시키는 것이 아니라 고용의 기피를 가져와서 여성의 고용증대에 오히려 폐해가 오는 것이다 이러한 것이 대체적인 논리입니다.

여기에 대해서 제가 한 말씀드리겠습니다.

저희가 1987년도에 남녀고용평등법을 만들 때 87년도 제정 당시에도 그렇고 다음 해인 88년도부터 수차례에 걸쳐서 개정작업을 했습니다. 남녀고용평등법을 만들 때 또 다른 여성과 관련된 법을 만들 때에도 항상 나타났던 것은 이것과 비슷한 논리였습니다. 언제나 시기상조, 기업에 부담을 주면 안 된다 그랬는데 지금도 또 마찬가지입니다. 그렇기 때문에 지금의 어려운 경제사정을 이해하면서도 이것이 1년 후, 3년 후, 5년 후가 되어도 기업쪽에서는 똑같은 논리가 나올 것이라고 저는 추측합니다.

그래서 제가 보기에는 경총에서 발표하신 자료에 보면 아까 인정을 하셨지만 지금 상당히 과다산출을 해서 대단한 경제적 부담이 오는 것으로 어떤 의미에서 제가 볼 때에는 상당히 의도적으로 이것을 발표했습니다. 그런데 제가 양심을 걸고 상당히 구체적이고 중립적인 입장에서 객관적으로 산출한 금액이 있습니다.

제가 말씀드리고 싶은 것은 우리가 모성보호 관련조항을 만들면 기업이 다 무너질 것 같고 상당히 부담이 와서 이 어려운 시기에 정말 문제가 있다는 것이 정서적으로 너무나 큰 바위 덩어리같이 있는데 사실상 우리가 구체적으로 계산을 해보면

그렇지가 않습니다.

경총에서 조사한 바에 의하면 이 모성보호 등 관련법틀안이 통과되어 시행될 경우에는 대략 4조 3,000억원의 비용이 소모된다고 추정했습니다. 단적인 예로 육아휴직 비용을 보면 3조4,000억원으로 계산했는데 아까 노총에서 나오신 이정식 진술인께서 말씀하셨기 때문에 이 부분은 언급 안 하겠습니다. 이 부분은 김영배 상무께서도 과다산정이라고 인정을 하셨기 때문에 제가 산출한 부분을 말씀드리겠습니다.

출산휴가의 경우는 지금 10만명으로 계산해서 나온 금액이 928억 정도입니다. 이것은 경총에서 나온 임금액과 노동부에서 나온 임금액의 중간액을 산정했습니다. 그래서 928억원이 되었는데 이번에 김엘림 진술인께서도 말씀하셨고 경총에서도 말씀하셨지만 사실은 사회분담화되어야 합니다. 그리고 저도 이 법을 추진할 때 사회분담화를 목적으로 하고 있습니다. 그래서 이것은 뒷 얘기지만 기업주에게 부담을 주면 안 된다 그래서 사실은 50%를 주장했었는데 협의하는 과정에서 초기단계에서 밀렸습니다. 그래서 30일분에 대해서 국가로부터 150억을 끌어냈고 고용보험에서 150억을 끌어냈는데 그 중에서 실업급여로 하기로 했기 때문에 고용주가 50%, 노동자가 50% 그래서 7월1일부터 시행되어서 반 년분의 경우는 공히 노사정이 함께 분담하는 사회분담화를 이루어 냈습니다. 상당히 오래 전부터 여성계에서 이 부분에 대해서 사회분담화를 주장해 왔지만 그것은 말뿐이었지 실제 예산에서 사회분담화가 실현된 것은 이번이 처음입니다.

물론 부족합니다. 저도 성에 차지 않습니다. 그리고 사회분담화를 통해서 기업주에게 좀더 부담을 안 주는 것을 저도 원합니다. 그리고 앞으로도 사회분담화의 비율을 점점 더 넓혀갈 것을 제가 앞장서서 추진할 것을 약속드릴 수 있습니다. 그러나 지금 현재는 30일분의 경우는 그렇게 되어서 직접적으로 고용주가 부담하는 것이 아닌 것으로 되어 있습니다. 다만 간접비용이 듭니다.

그리고 태아검진휴가를 10만명으로 추산해서 이것이 우리의 계산으로는 정말 객관적으로 최대로 계산해서 248억원이 나옵니다. 대충 250억원이 나옵니다. 그다음에 육아휴직의 경우는 고용보험에서 500억 한도 내에서, 정액제로 할지 정률제로 할지는 아직 결정을 안 했지만 고용보험에서 원래 육아휴직 비용은 내게 되어 있습니다. 그러나 이것

은 고용주가 부담하는 것이 아닙니다. 오히려 장려금을 받게 되어 있습니다. 그리고 아까 이정식 진술인께서도 말씀하셨지만 작년에 남자가 2명 육아휴직을 신청했습니다. 그리고 1,970명이 했는데 우리는 30% 정도 준다니까 99년도에 신청한 1,970명의 10배 정도 늘려서 2만명으로 산정했습니다. 그런데 제가 보기에는 30%를 주는 것 가지고 많은 사람들이 받지 않습니다. 이것도 우리가 과다산정한 것으로 저는 압니다. 그러나 그럼에도 불구하고 그렇게 했습니다. 이것은 고용주가 직접 부담하는 것이 아닙니다. 가족간호제의 경우에는 지금 무급으로 되어 있습니다. 그러니까 직접적으로 부담이 가지 않습니다.

그리고 또 한 가지 말씀드릴 것은 연장근로라든지 야간근로라든지 또는 휴일근로 이런 것들은 여태까지 여성들에게 과보호로 되어 있었습니다. 과보호로 되어 있었기 때문에 오히려 고용기피가 이런 데서 많이 왔습니다. 그런데 이 부분을 과감하게 풀어서 완화시켰습니다. 이것은 전체 여성근로자를 대상으로 한 것이고 아까 말씀드렸던 육아휴직이나 이런 것들은 근로자 일부에게 해당되는 것입니다. 그렇기 때문에 야간·연장·휴일 또는 갭내 이런 것들은 여기서도 간접적·부수적으로 경제적인 이익이 발생하기 때문에 아까 말씀드렸던 출산휴가에서 오는 간접비용 발생하고 상쇄될 수 있을 것 같습니다.

그래서 제가 경제계에다 부탁드리는 것은 오히려 이것이 장기적으로 보면 경쟁력을 높이는 것이지 약화시키는 것이 아니라는 측면을 꼭 염두에 두시기 바라고 그 다음에 사회분담화를 계속해서 추진할 의지가 여기에 있는 모든 위원들이 있기 때문에 사회분담화를 늘리는 경우에는 오히려 기업측에 손해가 가는 것이 아니라 기업이 지지를 해야 되는 법안이 아닌가 저는 그렇게 생각합니다. 그래서 너무나 막연하게 이것이 되면 우리 기업들이 너무나 많은 부담을 가지고 있다는 것을 좀더 구체적인 산정을 통해서 실제적으로 이해하시면 좋겠다는 것하고 그다음에 한 가지 마지막으로 말씀드릴 것은 생리휴가 문제입니다.

(劉容泰 위원장, 金文洙 간사와 사회교대)

이 생리휴가는 제가 산정한 것이 있는데 그렇게 본다면 아까 기업주에게 직접적으로 가는 부담은 몇백 억입니다. 그런 데 비해서 생리휴가는 전 여성근로자에게 해당되는 것입니다. 이 전 여성근로자에게 해당되는 생리휴가의 비용이 제가 산정해

보니까 5,827억원으로 나와 있습니다. 그렇다면 모성보호 관련법을 하면서 생리휴가를 폐지하고 그것을 바터제로 하자는 것이 솔직히 말하면 경제계의 속셈입니다. 그런데 이것은 도저히 있을 수 없는 일입니다.

지금 경총에서 나온 자료를 보면 거기에 이렇게 되어 있습니다. 생리휴가는 본래의 목적 외에 임금보전의 형태로 변질되어 가고 있다 이렇게 나타나 있습니다. 그런데 저는 그것에 100% 동의합니다. 우리나라에서 생리휴가제도가 생길 때 온전하게 생리휴가를 근로자에게 하라고 시켰다기보다는 오히려 이 생리휴가가 열악한 근로자들에게 어느 정도라도 임금을 보전해 주기 위해서 생긴 측면이 강합니다. 이것 아까 엄기웅 진술인께서도 말씀하셨지만 지금 생리휴가를 다 쓰지 않고 있습니다. 그래서 이것이 임금보전의 형태로 만들어져 있기 때문에 이것은 일종의 임금이기도 하고 휴가이기도 합니다. 그래서 저는 노사정위원회에서 근로시간단축 문제와 관련해서 임금과 휴가가 전체적으로 재조정되어야 되기 때문에 이 부분은 그쪽에서 정리해야만 하는 것이다 그리고 제 입장은 그렇게 정리될 때 주 44시간에서 40시간으로 단축될 때 여성의 생리휴가를 그대로 두고 하자는 주장을 절대 하지 않습니다. 이것은 반드시 조정되어야 된다고 봅니다.

그렇기 때문에 이 부분에 대해서는 경제계에서도 이해를 바라고 그리고 모성보호 관련법안에 대해서는 인권적 차원에서 그리고 장기적 차원에서 우리나라의 경제구조의 잘못된 취약점을 오히려 경쟁력으로 전환시키는 하나의 중요한 계기가 될 수 있다 그리고 지금의 경제계가 여러 가지 어려움을 겪고 있는 것이 여성들의 이 작은 모성보호 때문인가, 저는 그렇다고 생각하지 않습니다. 방만한 경영과 여러 가지 다른 정말 핵심적인 문제들이 있는 것이지 과연 모성보호 법안을 만든다고 해서 경제계의 이 어려운 측면이 좌지우지될 수 있는 것인가 하는 것과는 다른 문제이기 때문에 이것을 별도로 해주셔서 이해를 바랍니다.

특히 경제계의 여러 가지 어려운 점에 대해 저도 아픔을 같이 하면서 앞으로 경제계의 어려운 점을 함께 고민하고 또 서로 덜어줄 것은 덜어주고 또 여성근로자의 인권을 보장할 것은 보장하면서 같이 노력할 것을 약속하면서 여러 가지 이해를 부탁드립니다.

감사합니다.

○委員長代理 金文洙 韓明淑 위원님 감사합니다.

다음은 全在姬 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○全在姬委員 진술인들 말씀 잘 들었습니다.

여성은 직장생활을 하기 위해서 세 가지 짐을 남성들보다 더 지고 있습니다. 여성인력은 남성보다 못할 것이라는 잘못된 사회적인 편견의식 또 그것에 바탕을 둔 잘못된 사회관행 거기에다가 덧붙여서 여성의 모성보호나 가정이나 직장을 양립하기 위한 비용을 국가가 전액 부담해야 함에도 불구하고 우리나라는 그동안 사업주에게만 부담시켜 왔습니다. 그렇기 때문에 아무리 남녀고용평등법을 만들더라도 그것이 이행되는 데에는 이 세 가지 요소가 작용해서 여성은 아무리 뛰어도 다리를 묶어 놓고 뛰는 것과 같은 결과를 가져왔습니다.

그런데 이번에 개정하려고 하는 모성보호에 관련된 조항은 부족하지만 그래도 모성보호를 국제 수준에 맞추려고 노력을 하고 있고 또 그 비용도 옛날처럼 전액 사용자 부담으로 하지 않고 국가의 일반회계나 사회보험으로 부담하려고 하는 측면에서 대단히 진일보한 법이라고 저는 평가합니다. 물론 김영배 진술인께서 말씀한 바와 같이 사용자가 직접 부담할 때 가장 사용자가 어렵고 또 일반회계나 사회보험으로 부담해도 그 부담의 최종적인 주체는 기업이 되기 때문에 부담을 가져온다고 하는 것은 인정하지만 실제에 있어서 고용보험료로 부담하는 실업급여는 근로자도 받은 부담하고 있기 때문에 그런 점이 고려되어야 할 것으로 생각합니다.

그래서 저는 이 법이 부분적으로 법안소위에서 조정되어서 반드시 금년내에 통과되어야 한다고 생각하고 있습니다. 그리고 저는 거기에서 한 발 더 나아가서 앞으로 모성보호 비용이나 또 가정과 직장을 양립하기 위한 가정관리는 반드시 그 비용이 사회분담화되어야 되기 때문에 이번에 할 수만 있다면 법안부칙에 이번에는 사회분담화의 비율이 모성보호의 경우에 33.33%에 불과하지만 5년 후에는 66.66%, 10년 후에는 전적으로 국가나 사회가 부담하는 쪽으로 부칙에 명시하고자 노력하려고 생각하는데 이에 대해서 김영배 진술인은 어떻게 생각하는지 입장을 밝혀 주시면 좋겠습니다.

찬성하시는지 반대하시는지, 그 이유는 무엇인지요?

○陳述人 김영배 기본적으로 그 문제에 관해서는 이렇게 생각이 됩니다.

아까도 제가 말씀드렸지만 사실은 고용보험이라는 것은 앞으로 실업자가 늘어나게 되면 그 돈을 더 걷어야 됩니다. 그렇지 않습니까? 실업급여와 관련해서는 노사가 0.5씩 부담을 하고 있습니다만 그 부분은 더 걷어야 되고 또 남으면 그것을 일정 부분 유지해 가지고 충분한 금액이 남아돌 경우에는 추가적으로 요율을 낮추어 주어야 되고, 이것이 사실은 고용보험 도입할 때의 정부와 사용자간의 약속이었습니다.

다만 여기서 금액을 가져간다는 것은 저희들이 지금까지 노동부와 산재보험이든 여러 가지 해왔을 적에 기본적으로 모자라면 사용자는 내게 되어 있습니다. 그렇기 때문에 저희들은 여기서 나오는 돈이라는 것은 결코 사회분담이라고 생각하지 않습니다. 그다음에 다른 데서 나오는 것은 물론 별도로 봐야 되겠지만……

그다음에 실업급여에서 나오는 이 금액은 노사가 반반씩 부담하는 것이 아니냐 이렇게 말씀하시는데 그것은 옳습니다. 하지만 노동조합이 있는 기업의 경우에는 임금협상에서도 근로자들의 궁극적 관심은 가져분소득입니다. 실질적으로 세금 다 떼고 내가 집으로 가져가는 돈이 얼마냐라는 이 부분을 근로자들이 월급으로 생각하고 있기 때문에 사실상 그 가져분소득에 변화가 생겼을 때 임금인상을 주장하는 욕구가 나오게 되어 있고 또 노동조합이 없는 데서는 사용자가 일방적으로 임금을 결정한다손 치더라도 거기에 있어서도 실질적으로 근로자들이 가져가는 그런 여러 가지 부분들을 가지고 결정하기 때문에 궁극적으로 가서는 고용보험에서 나오는 여러 가지 지원이라는 것은 결국은 사회적 분담이 아니고 사용자가 지불하는 것 아니냐, 저희들 입장에서는 그 돈이나 이렇게 하나 사실은 별 차이가 없다고 보는 것입니다.

그래서 아까도 말씀드렸듯이 이것은 금액의 문제가 아니고 韓明淑 위원님께서도 인권의 문제다 하셨지만 저희들은 인권을 가지고 이것이 더 중요하고 덜 중요하고 그렇게 따질 수도 없는 문제이기 때문에 어차피 이것은 업무와 관련해서 중대한 공백이 생기는 이런 것이 생산에 중대한 차질을 가져오게 되고 중소기업의 경우에는 한 사람이 빠지게 되면 그와 같은 경력으로 그와 같은 사람을 그 자리에 임시로……

○全在姬委員 잠깐만요, 죄송합니다. 지금은 제가 묻고 있는 질의의 요점은 지금처럼 사용자가 직접 산전·후 휴가수당을 주는 것이 좋으나, 이번에 법이

개정되면 90일 중의 30일이나 33.33%는 사회분담화가 되고 66.66%는 사용자부담이 되는데 저는 이것이 5년 후에는 33.33%만 사업주가 부담하고 66.66%는 사회분담화가 되고 또 일정 연도 지나서는 100% 사회분담화가 되어야 된다고 생각하는데 그 입장에 동의하시느냐는 질의를 했는데 조금 답변이 빗나가는 것 같아서 제가 시간때문에 중간에 가로질렀습니다. 죄송합니다.

○**陳述人 김영배** 죄송합니다. 답변드리겠습니다.

만약에 위원님들께서 지금 산전·후 휴가를 60일에서 90일로 늘리는 것을 결정하시고 그 이후에 66%까지 다른 데서 해주겠다는 그 부분을 반대할 경영자가 누가 있겠습니까? 그렇지 않습니까?

다만 제가 이 자리에서 받아들일 때에는 그런 스케줄을 전제로 하고 있으니까 60일에서 90일로 가는 데 대해서는 별 반대하지 말라 그렇게 오히려 오해될 수도 있다는 것이지요.

○**全在姬委員** 그러니까 결과적으로 지금 김영배 진술인의 답변은 60일을 유지하는 것이 좋다. 그다음에 사회분담을 많이 하면 할수록 좋다 그런 뜻이지요?

○**陳述人 김영배** 예, 그렇습니다.

○**全在姬委員** 알겠습니다.

그 다음 질의에 들어가겠습니다. 제가 15분밖에 시간을 할애받지 않았는데 많이 쓰시면 제가 뭘 물어볼 수가 없어서 그렇습니다.

그 다음에 저도 기본적으로 이 부분은 고용보험보다는 국민건강보험에서 해야 됩니다.

아까 경제성장을 얘기하셨는데 99년 말 현재 우리 나라의 가입여성의 합계출산률이 1.42명입니다. 이 추세가 계속 지속이 되면 2010년부터는 인구가 감소추세로 들어갑니다. 그렇게 되면 결과적으로 생산가능노동인구가 태어나지 않는 결과를 가져오기 때문에 이 문제는 우리가 10년 앞만 보면 오히려 전 여성에게 출산장려수당을 도입하는 문제를 논의해야 되는데 그것이 국가사정으로 그렇지 못하기 때문에 우선 근로여성부터 언급되는데 점을 이해해 주시면 고맙겠습니다.

그래서 저는 이번에 법안을 만들면서 이것이 한시적으로 고용보험에서 하고 장기적으로는 일정기간이 지나서 국민건강보험이 이관을 받아야 되기 때문에 이것을 법에다 명시해 두지 않으면 영원히 고용보험에서 국민건강보험으로 이관이 안 될 것 같아서 법에다 명시하고 보건복지부와 노동부와 합의를 하도록 이렇게 할 생각인데 거기에

에 대해서 혹시 네 분 중에 이견이 있으신 분 있습니까? 제가 생각할 때 논지로 보아서 없으실 것 같고요.

그다음에 저도 지금 경영계 의견하고 또 하나 같은 게 뭐냐 하면 고용보험으로 하든 국민건강보험으로 하든 국가가 일반회계에서 그 비용의 상당부분을 보조할 수 있도록 명문화 시켜 놓지 않으면 지금까지 우리 국가가 해온 과거의 경험으로 미루어 보면 그냥 보험에서만 다 부담하게 하고 국가는 예산사정으로 늘 일반회계를 지원하지 않을 것 같기 때문에 이번에 법을 만들 때 일반회계가 가능하면 비율을, 제 욕심으로는 50%입니다. 얼마가 될지 모르지만 일정비율을 국가가 반드시 보조할 수 있도록 이렇게 명시해야 된다고 생각하는데 여기에 대해서도 진술인들이 특별한 의견이 없으시겠습니까?

○**陳述人 김영배** 예, 아이디어는 좋은 의견입니다. 다만 그렇게 정부가 하겠다고 해 가지고 제도를 도입해 놓고 정부가 그 약속을 지킨 적이 한 번도 없기 때문에 이 부분은 확신컨데 저는 오히려 쏘 위원님께서 불가능한 말씀을 통해서 제도만 도입하고 보조는 없고 이렇게 될 가능성이 굉장히 많지 않겠는가 그렇게 생각이 됩니다.

○**全在姬委員** 예, 참고로 하겠습니다.

(金文洙 간사, 劉容泰 위원장과 사회교대)

그다음에 아까 김엘림 진술인에게서요, 향후 개정 법률의 방향이라고 그래서 차별개념과 판단기준에서 주관적이고 애매한 합리적 이유를 존치하지 말고 보다 구체적이고 객관적인 차별기준을 명시하는 것이 좋겠다는 의견을 주셨습니다. 그래서 이 부분은 조금 저희들이 법안을 만드는데 도움이 될 수 있도록 구체적인 그 법문을 좀 만들어서 저희들에게 주시면 법안소위할 때 도움이 될 것 같아서 부탁을 드립니다.

○**陳述人 김엘림** 그런데 이 개정법률안에 이 차별의 개념 규정을 개정하는 그 부분에 있어서 지금 상당부분 들어가 있습니다.

○**全在姬委員** 간접차별 개념 그것을 그대로 하면 별 문제가 없다 이런 개념을 이렇게 쓰신 것입니까?

○**陳述人 김엘림** 뿐만 아니라 지금 다른 나라에서는 이 합리적 이유 없이를 없애고요, 그다음에 남녀를 달리 대우하는 것을 원칙적으로 금지하되 다만 예외적으로 모성보호인 경우에 그다음에 또 현존하는 차별을 효과적으로 해소하기 위해서 잠



정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 경우 직무 수행상 특정 성을 다르게 취급하는 것이 필요불가피할 경우 이 세 가지를 남기고용 차별하는데 예외를 두고 있습니다. 그런데 그것이 현재 제출되어 있는 법률안에 거의 되어 있기 때문에……

○**全在姬委員** 그러면 韓明淑 의원이 대표발의한 법률 외에 더 추가할 내용은 없습니까?

○**陳述人 김엘림** 예, 다만 조문정리가 필요하다고 생각합니다.

○**全在姬委員** 알겠습니다.  
이상으로 제 질의를 마치겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 수고하셨습니다.  
朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相委員** 바쁘신 데 오늘 나와 주셔서 고맙습니다.

우리 김영배 상무님하고 엄기웅 상무님은 모두 발언을 통해서 하실 적어야, 노동환경위원회는 전혀 사용자 생각 안 해주는 곳 아니냐? 이것을 전제로 바닥에 딱 깔아놓고 말씀을 하시는 것 같아요. 그래서 좀 억울한 면이 있다 이런 것을 전제하고 여러분들이 우리한테 물어본들 노동자편만 다들 것 아니냐? 이런 바닥을 깔아놓고 이야기하니까 어찌 보니까 거리를 두고 하는 것 같아요. 평소에 만나서 다 얘기할 수 있고……

그런데 거기에서 아까 제가 엄기웅 상무님 발언 중에서 한 가지, 속기록에 나와 있습니다마는 그 부분은 조금 잘못된 것이라고 보고 있는데 노동자들의 이야기를 들으면 사회주의 국가가 된다고 아까 표현을 하시던데 그 말씀은, 지금 우리가 민주주의국가 아닙니까? 노동자의 이야기도 들어야 되고 여성 노동자의 이야기도 들어야 되고 사용주의 이야기도 들어야 되고 또 우리 서민대중의 이야기도 들어야 되지 그것을 그렇게 단적인 표현으로 끌고 나오길래 저는 깜짝 놀랐습니다. 그런 표현은 안 쓰시고 그래도 적어도 국회는 노사정, 서민이고 국민이고 전체를 놓고 다루어 주는 것이 맞지 않느냐 그런 시각에서 말씀을 해 주셨으면 듣기가 상당히 좋지 않았겠느냐 이런 말씀을 드리고, 그다음에 한 가지 제가 고맙게 느끼는 것이 열심히 벌어져 주셔서 가지고 세비 받을 수 있도록 만들어 준 데 대해서는 상당히 고맙게 생각합니다. 그것도 앞의 발언에 보니까 그렇게 나오시더라고요. 그것은 뭐 어차피 국가공무원도 다 노동자들이나 기업이 노력해 가지고 그 세금 낸 것 가지고 다 공무원들이 받는 것이니까 그런 게 되겠지요. 그러니까 너

무 제가 보기에는, 거리를 두고 말씀하시지 말고 똑같은 입장에서 우리 경영계의 어려움은 이것이다, 또 노동자의 어려움은 이런 게 있다 이렇게 터놓고 이야기해도 괜찮습니다. 특히 질의하는 제가 노동계의 위원장으로 있었던 그런 과정을 거쳤기 때문에 여러분들하고 얘기할 때에는 의례이 선을 긋고 할 것이다 아마 이렇게 선을 그어 버리면 저하고 대화가 단절되어 버리거든요. 그런 점은 터놓고 얘기하는 게 좋겠다 이런 마음을 갖습니다. 어떻습니까? 엄 상무님하고 김 상무님 아직도 격벽이 많습니까?

○**陳述人 김영배** 아니요, 뭐 전혀 저희들은 거리를 놓고 이야기한 적이 없는데 위원님께서 그렇게 생각하시는 것 같습니다.

○**朴仁相委員** 예, 엄 상무님 이야기 해 보시지요.

○**陳述人 엄기웅** 저를 지적해서 제가 말씀을 좀 드리겠는데요, 사실 朴仁相 위원님 잘 알고 그 전에 노동계를 다 대변하시다 보니까 여러 가지 말씀도 계시니까 어떻게 보면 경영계가 어떤 편견을 가질 수도 있습니다. 그런데 제가 말씀드린 것은 우리 한국경제가 시장경제체제로 나가는데 이게 항상 수요와 공급에 의해서 나가지 않겠습니까? 노동시장은 항상 수요자인 기업이 있고 그다음에 공급자인 노동자가 있는데 양쪽의 균형있는 시각을 가지고 정책을 해야지 노동시장이 유연화가 되는데 너무 한쪽에만 들어붙으면 초과공급이 되거나 아니면 수요부족이 되거나 이래서 우리 노동시장이 경직화 되니까 잘 해 주십사 하는 뜻으로 말씀을 드립니다.

○**朴仁相委員** 지금 노동시장 유연화하고 이것하고, 어제도 전경련 회장들 만나 가지고 성명발표하는 것을 들었거든요. 아직도 노동계의 소위 유연화 정책을 위해서는 더 해야 된다 하는 이런 논리를 전개하면서 나오고 있는데 지금 우리나라의 노동이 한 3년 동안에 개혁이라는 미명하에서 전개된 유연화정책이 어느 정도 변했다고 보십니까? 많이 변했지요? 3년 전하고 지금하고 비하면 엄청나게 변한 것 아닙니까?

○**陳述人 엄기웅** 변했지요, 변했지만 아직도 좀 부족하지 않은가 하는 게 저희 경영계의 시각입니다.

○**朴仁相委員** 그러면 차라리 지금부터 더 편하려면 마음대로 붙이고 자를 수 있는 제도만 여러분들 손에 가면 이 문제 해결된다고 그렇게 보고 있

지요? 그래서 그것도 결과적으로 양립을 놓고 보면 피차가 같이 공존해야 되거든요. 그런 관점에서 생각하면 노동계에서는 억울하니까 노동계는 노동계대로 지금 유연화를 이 이상 어떻게 하자는 것이냐 이렇게 나오는 것이고 사용자 입장에서는 3년 전에 IMF가 왔을 적에 경직성을 풀어 놓아야 된다. 그래서 사실 이 경직성에 대해서 3년 동안 풀어진 것을 보면 상당히 풀어졌습니다.

여기서 이제는 양쪽이 어떻게 논의해서 양립해서 같이 갈 것인가 하는 문제가 되어야 되겠다. 그래서 오늘 토론에 나오는 모성보호라는 법률은 아까 당론으로, 맞습니다 한나라당 당론이나 민주당 당론이나 다 이것이 공약사항이에요.

그런데 다만 아까 全在姬 위원이 설명했습니다만 이 법률이 미흡하지만 그래도 사회보험으로 부담시켜나가는 기초를 닦는다, 역대의 부담능력을 보면 주로 사용자 부담능력으로 갔는데 가급적이면 이 부분을 사회보험 쪽에서 부담하는 방향으로 가면서 장기적인 안목에서 차츰차츰 사회보험부담 쪽으로 늘려감으로 해서 이것이 정상적인 궤도에 오를 것이 아닌가?

다만 우리나라 사회보험제도가 도입된 지 얼마 안 되어 완전한 기반구축이 안 되었기 때문에 사실 믿을 수가 없다, 그렇게 갈 것 같기도 한데 지금까지 형태로 보니까 아무리 보아도 갈 것 같지 않은 것이 아니냐, 그러다 보면 돈은 우리가 내는 것 아니냐 하는 의심이 드는데 그러나 이 법률의 기반을 보면 이제는 터전을 닦는다, 얼마가 되었든 간에 사회적인 보험에서 부담할 수 있는 방향으로 전환되어가고 있다는 관점에서 저는 이 부분이 기초를 상당히 잘 놓고 가고 있다……

다만 한 가지 경총에서 경영계의 입장이라고 해서 법 조문을 하나하나 분석을 했는데 상당부분은 동의하면서 또 조건부로 해놓은 것이 있고…… 확실하게 강조를 해 놓은 것이 역시 생리휴가를 바터하는 식의 형식이 나와 있어요.

그러나 이 법률에는 전혀 거론을 안 하고 있습니다. 왜 안 하고 있느냐 하면 어차피 그것은 우리나라 근로기준법에 책정된 법률에 전체여성이 해당되는 것이기 때문에 이 부분은 노사정위원회에서 노사간에 시간단축을 합의할 때에 그 속에 포함된 내용을 구체적으로 보면 휴가를 어떻게 줄일 것이냐, 시간단축 때 생리휴가를 어떻게 줄일 것이냐 하고 사용자들이 얘기를 나눈 것들이 다 수록되어 있더라구요.

그렇다면 결과적으로 그런 큰 틀에서 문제를 보고 그 문제가 큰 틀에서 해결되면 지금 이 법이 통과된다고 해도 자연적으로 이것은 정리될 수 있는 과정이다, 그렇다면 굳이 이 법률안을 놓고 그것과 결부시켜서 문제를 바라보는 것은 잘못된 것 아닌가…… 상무님 어떻습니까?

○**陳述人 김영배** 여성 생리휴가 같은 것은 사실은 전체 근로자와 관련된 문제가 아니고, 물론 여성근로자 집단과 관련된 문제이기도 하지만 저희들은 여기서 이 문제가 같이 다루어져야 된다고 봅니다.

왜냐하면 예를 들어서 아까 韓明淑 위원님께서 생리휴가는 금액으로 볼 때 5,000억원에 달하는 엄청난 것이고 다른 부분들은 몇 백억씩밖에 안 되니까 이 부분과 다루어질 수 있다고 말씀하셨는데 저희들 입장은 어쨌든 이 부분이 같이 다루어져서 같이 정리되어야 하고 임금문제, 근로시간단축문제, 주5일근무문제와도 같이 전부 균형되게 한꺼번에 시각이 정립되어야 한다고 생각합니다.

지금 여러 가지 휴가라든지 하는 부분들이 들어가 있는 자체가 양이 작다고 생각하시지만, 아까 韓 위원님께서 제가 “과다추정”이라고 얘기했다는데 제가 표현을 “최대추정”이라는 표현을 쓰겠습니다. 예를 들면 육아휴직 같은 경우에도 최대추정, 그것은 전체 해당근로자들이 다 찾아서 쓴다고 할 때의 금액을 이야기하는 것입니다. 왜냐하면 고용보험에서 일단 지급하기로 되어 있으면 1,000명이든 2,000명이든 지급을 다 해야 됩니다. 그러니까 그 부분은 그렇게 말씀을 드릴 수 있겠습니다.

그다음에 아까 생리휴가와 관련해서도 저는 이 부분들이 반드시 어떤 경우든지 우리가 이 모성보호와 관련해서 다루어진다면 여기서 같이 다루어져야지 여기서 떨어져 나가고 또 주5일 근무, 근로시간단축할 때 떨어져나가서는 안 된다고 생각합니다.

○**朴仁相委員** 알겠습니다. 사실 이제 답변은 다 나왔는데 여기서 떼어서 별도로 다루는 것이 아니고 똑같이 나가고 있는 법률 속에서 남녀고용평등법에 있는 것을 개정하는 것이라는 말입니다. 그러면 큰 틀에서는 지금 그대로 흘러가고 있는 것입니다. 그래서 나중에 큰 틀에서 시간단축문제가 정리될 적에 이 문제가 같이 정리될 수 있지 이것을 별도로 떼어서 여기에 생리휴가 받고 뭐하는 것은 아니라는 말입니다. 지금은 그대로 가고 있는 조항입니다. 다만 그 조항은 우리가 여기서 건드리지

않는다는 것이지요.

원 모법에 정리되지 않는 상황에서는 이것을 안 건드리겠다, 원 모법에 정리가 될 적에 이 부분은 자연스럽게 따라가는 것이지요. 그런데 마치 이것을 떼어가지고 여기도 있는데 또 여기에서 떼어서 휴가를 주느냐 하는 복식계산을 해버리면 저도 혼란스럽습니다. 그것은 아니지 않느냐 하는 생각입니다.

지금 상무님께서 같이 다루었으면 좋겠는데 왜 떼어서 다루느냐고 말씀하셨는데 결과적으로 같이 다루든 떼어서 다루든 그 부분은 한 틀에서 다루어지는 것이지, 모성보호문제는 어차피 11년 전에 만들었던 법률의 조항을 개정하는 기준이 아니냐…… 여기에 대해 노총에서는 어떻게 생각하십니까?

○**陳述人 이정식** 지금 말씀드린 대로 이것이 시간단축, 휴일휴가와 관련된 부분도 있고 모성보호와 관련해서 여기서 논의되어야 할 필요성도 있을 것이라고 보여지는데 제가 지금 시간단축특위에도 있기 때문에 개인적으로는 여기서 같이 다루었으면 좋겠다라는 생각을 해왔습니다.

그러면 현재 어떤 입장이나 하면 생리휴가문제를 건드리지 않는다면 저희들이 어디에서 다루든 개의할 바가 전혀 없습니다마는 이것 때문에 모성보호의 큰 흐름에 있어서 모성보호의 사회적 분담화라든가 진일보된 내용들이 주저앉았다면 여기서 안 다루어도 좋다고 생각합니다.

○**朴仁相委員** 연구원에서 나오신 분은 이 법률을 국제적으로 보아서, 아까 상무님께서 경영계의 분석자료를 보면 한쪽에는 ILO기준에 없는 것이 많다고 했는데 국제기준으로 보았을 적에 이 법률안이 그렇게 썩 앞으로 나간 것입니까, 중류로 가는 것입니까, 아니면 이제 발돋움하는 것입니까?

○**陳述人 김엘림** 아까 말씀드린 바와 같이 ILO 기준이라는 것이 잘 아시겠지만 최저기준을 얘기하는 것입니다. 그다음에 지금 이 개정법률안에서 하려고 하는 여러 가지 휴가들은 다른 나라에서는 이미 오래 전에 도입되어 시행되고 있는 사항입니다.

다만 우리나라에서는 이제야 하는 것이고 이미 정부는 94년에 제1차 근로여성복지기본계획을 마련하면서부터 지금 논의되고 있는 여러 가지 휴가 제도나 생리휴가문제도 그때 다 이렇게 하겠다는 것을 천명한 바가 있습니다. 그런데 이때까지 시행을 못하다가 지금 하는 것이고 그 중에서 임신 중

건강검진휴가라든지 가족간호휴직제도, 육아휴직제도의 내용들은 이미 공무원들은 다 시행하고 있습니다. 생리휴가도 공무원들은 오래 전부터 시행하고 있고……

○**朴仁相委員** 알겠습니다. 그러면 지금 이것이 보편적으로 보아서 평균수준도 아니라는 것입니까, 평균수준은 된다는 것입니까?

○**陳述人 김엘림** 만약 이것이 다 도입된다면 우리는 법제도상으로는 다른 나라에 비하면 평균수준은 된다고 생각합니다. 다만 생리휴가문제에 대해서는 지금 논의된 바와 같이 근로시간 단축이 이루어지고 여러 가지 남녀평등과 모성보호가 실질적으로 보장되고 더욱 더 강화된다면 생리휴가 존폐문제에 대해서는 근로시간단축문제와 관련해서 위원님 말씀대로 그때 다시 한번 우리가 재검토할 가치는 있다고 생각합니다.

○**朴仁相委員** 그런데 아까 엄 상무님께서 국제적으로 너무 앞서가고 있다고 말씀하셨는데 방금 김부장님이 했던 얘기와 맞추어서 엄 상무님, 또 하실 얘기 있으십니까? 어느 것이 그렇게 너무 앞서가는지 말씀을 해주십시오.

○**陳述人 엄기웅** 오늘 제가 업계를 대표해서 나온 이유는 다른 것이 아닙니다. 이 제도를 도입함으로써 기업이 부담을 얼마나 갖게 되느냐, 안 되느냐가 문제입니다. 아까 全在姬 위원님께서 모성보호는 국가부담이라고 말씀하셨습니다.

그러면 지금 국가부담이 아니거든요. 지금 60일을 사용주가 부담하고 있는데, 만약 30일로 해서 고용부담을 한다면 또 그것의 반을 사용자가 부담하기 때문에 75일을 전액 사용주가 부담하는 결과가 되고 나머지 15일을 근로자가 부담하는 결과가 되는 것입니다. 그렇기 때문에 이것은 부담이 늘어나는 것입니다. 지금 다른 선진국들이 출산휴직을 전부 무급으로 하고 있고 여성의 생리휴가도 일본이나 인도네시아는 전부 무급입니다. 그런데 우리는 유급으로 하기 때문에 결국 기업부담이 늘어나서 이런 문제가 생기는 것입니다. 그래서 기업이 얼마만큼 부담을 하는가 하는 것하고 연계를 해서 이 부담문제는 좀더 세밀하게 위원님께서 검토해주시기를 요청을 드립니다.

○**朴仁相委員** 그러니까 진술인께서는 국제기준에 비해서 월등하게 높다는 얘기입니까?

○**陳述人 김영배** 그것을 제가 부연해서 말씀드리겠습니다.

태아검진휴가같은 것은 선진국에서도 입법예가

별로 없는 제도입니다. 출산휴가라든지 이 부분은 ILO 기준에 비해서 우리가 적다는 것은 인정을 하고 있습니다. 그래서 전체적으로 제가 말씀을 드리고 싶은 것은 우리 나라 1인당 국민소득이 8,500달러이고 가까운 일본은 3만9,000달러인데……

○**朴仁相委員** 그것은 자료를 받아서 다 알고 있습니다.

○**陳述人 김영배** 그래서 위원님께 부탁드리고 싶은 것이 지금 우리가 세계의 어떤 선진국과 같은 그런 어떤 벤치마킹을 해가지고 여성문제를 다루게 되면 자칫 이것 너무 여성들을 의식해서 다루는 것 아니냐 라는 지적도 있을 수가 있다는 점을 말씀드리고 싶습니다.

○**朴仁相委員** 그런데 가급적이면 그런 편견을 없애버리고, 지금까지 우리는 차별정책, 차별정책하고 이따가 이제 고용평등법을 만들어도 이것이 잘 안 되고…… 지난 번에 롯데호텔같은 데는 싸움불으니까 성희롱사건이 나서 난리가 났잖아요. 그리고 나중에 노동부에서 징계조치하려고 내려가고. 그래서 이렇게 법을 만들어 놔도 지키지 않는 것에 우리나라 법입니다.

그래서 제가 보기에 노사관계는 상당히 문제가 있기 때문에 가급적이면 이것을 조금 균형을 맞추어 주고 또 모성보호를 하기 위해서 모성의 기본 원칙을 보호하는 것으로 좀 강화를 시켜주고 다만 과보호하는 부분은 좀 풀었습니다. 그리고 이 과보호 부분에서 야간과 휴일의 근로제한, 시간외근로 제한같은 것은 경총에서 다 동의를 해주시더라고요. 그것은 아마 생각이 일치한 것 같습니다. 그래서 이 법률이 원칙적인 문제에 대해서는 좀 강화를 시키면서 과보호되는 부분에 대해서는 좀 풀어놓는 그것은 남녀할 것 없이 동등한 입장에서 대처하자 하는 그런 기준이 이 법률의 기본틀입니다.

그리고 아까 검진휴가하고 생리휴가를 얘기를 하는데 사실 검진휴가 받는 사람은 생리휴가 없다고 그러니까. 없으면 그것은 아예 없는 것 아닙니까? 그런데 모르는 사람이 보면 생리휴가주고 검진휴가주고 마치 두개 다 준다는 얘기를 한단 말이에요. 그러니까 그것은 좀 짚고 넘어가면서 정리를 하는 것이 좋겠다고 봅니다.

○**陳述人 엄기웅** 한 말씀만 드리겠습니다.

태아검진하는데 하루가 필요합니까? 저도 집사람이 아이날 때 한 달에 한 번씩 병원에 가서 직접 데리고 가고 했지만 그것이 하루종일 필요한

휴가라고 위원님께서 생각하십니까? 이것은 직장에서 근무하다가 2시간이면 얼마든지 병원에 충분히 검진할 수 있다고 봅니다. 왜 그런 부분들때문에 태아검진휴가가 새로 생겨야 되는지 사실 이해할 수가 없습니다.

○**朴仁相委員** 그것은 생각의 차이인데요, 만약에 “당신, 내가 휴가 못 줘.” 그러면 그 사람은 몸이 아파 검진을 받고 싶어도 우리나라 실정상 못 가는 것입니다. 그리고 받고 오라고 그래도 오전에 들어오는 사람도 있을 것이고…… 그런 것은 인식의 차이예요. 평소에 가지고 있는 고정관념의 틀을 이 기회에 바꾸지 않으면 이 틀을 깨기가 굉장히 어렵습니다.

그리고 근로자가 언제 생리휴가를 달라고 그래서 주었습니까? 우리가 수출을 최고로 생각할 적에 여성근로자를 잡아놓기 위해서 하루라도 줄테니까 있어라 해서 그것을 돈으로 쳐주었던 것입니다. 이것은 사용자의 요청에 의해서 만들어져서 돈으로 지불했던 것입니다. 그렇지만 이 휴가제도를 언제 제대로 해주었습니까? 안 주었잖아요. 우리가 이런 과정을 거쳐왔습니다. 세계적으로 없는 이런 규정을 우리나라가 한참 수출드라이브 정책을 쓸 적에 도입된 것입니다. 그리고 그것을 근로자들에게 강요를 했던 것입니다.

그리고 이 생리휴가가 있어도 여성근로자 누구 한 사람 떳떳하게 나서서 “이것 쓰겠습니다.” 라고 하는 사람이 없었습니다. 그런데 그뒤에 세월이 흘러서 본인에게 신청하라 하면서 이해를 해주며 봐주었던 그런 과정으로 해서 왔습니다.

그런데 방금 진술인이 검진하는데 하루가 필요한 것이냐, 2시간이면 갔다가 올 수도 있는 것 아니냐 이렇게 말씀을 하시는데 생리휴가를 못 준다고 그러면 검진휴가는 당연히 1일 해도 되는 것 아닙니까? 그래서 두 가지를 이렇게 한 가지로 생각하면 똑같은 입장에서 정리가 될 수 있는 것이라는 말씀을 드립니다.

제 시간이 너무 많이 지났는데 우리 진술인의 말씀은 경영자 입장에서의 의견으로 받아들이고, 다른 각도에서 앞으로 사회보험을 산정해서 국가가 책임질 수 있도록 하는 방향으로 장기적인 안목에서 틀을 좀 개정해 줘라 하는 것이 도리어 큰 틀에서 좋지 않겠나 저는 그런 생각을 하는데 진술인에게서 마지막으로 하실 말씀있으세요?

○**陳述人 김영배** 제가 태아검진휴가에 대해서 조금 말씀을 드려야 되겠습니다. 사실 임신 중에는

생리가 없기 때문에 사용자들이 생리휴가를 안 주려고 하니까 여성들이 태아검진휴가를 달라하는 요구가 전부터 많이 있었습니다. 그리고 지금 태아검진휴가가 여기에 들어간다는 말은, 생리휴가는 앞으로 영원히 손을 안 대겠다는 이야기하고 똑같이 저희들이 간주할 수 밖에 없습니다. 그래서 그 부분에 관해서 저희들이 대단히 걱정을 하지 않을 수가 없습니다.

특히 태아검진휴가가 왜 생겼느냐에 대해서는 아까 말씀드렸듯이 저희 경영자 입장에서 이해가 안 되는 것이 여성들이 임신을 하고 계속 사무실에 근무하는 과정에서 배가 불러오고 하는 상황에서 태아검진을 하러 가겠다고 이야기를 하는데 어느 사용자가 태아검진받는 그 시간이 아까워 태아검진하러 가겠다는 것을 못 들어 주겠습니까? 그 정도도 못 들어 줄 사용자라면 결혼한 여성은 아예 채용을 시키지 않을 것입니다. 그렇기 때문에 태아검진휴가가 정말 하루가 필요한 것이냐 하는 부분은 다시 한번 깊이 있게 생각해 보아야 한다고 생각합니다.

○**朴仁相委員** 그것은 제가 金 상무의 의견이라고 받아 들이겠습니다.

○**陳述人 김엘림** 위원님, 외국의 입법예를 잠깐 말씀드려도 될까요?

○**朴仁相委員** 간단하게 해주세요.

○**陳述人 김엘림** 태아건강검진휴가는 생리휴가가 없는 독일에서도 임신 중인 사람들을 위해서 모성보호법에 명시가 되어 있습니다. 그리고 일본에서도 산전, 산후의 건강진단을 위해서 휴식시간을 주도록 최근에 입법이 마련된 바가 있습니다.

○**陳述人 김영배** 그런데 휴식시간을 준다든지 특별한 시간을 주는 문제는 상관이 없지만 이 부분이 왜 휴가가 되느냐 하는 점에 대해서 문제제기를 하는 것입니다.

○**朴仁相委員** 아까 노총본부장께서 이 법률안 제도가 만들어지기는 했는데 우리 입장에서 보면 굉장히 미흡하다고 모두에 말씀을 하셨는데 간단하게 얘기를 해주시면 저도 끝을 맺을까 합니다.

○**陳述人 이정식** 우리 김영배 상무는 달나라에서 왔는지 전혀 현실하고 동떨어진 얘기를 하고 계시네요.

지금 여성계에서는 어떻게 입장을 정리했는지 모르겠습니다마는 이번에 기업주들한테 규제완화해서 야업이라든가 잔업 이것을 허용한다 하는 엄청난 선물을 주셨는데, 지금 장시간 노동이 심각합

니다. 지금 재계에서 얘기하는 것이 시장이 경직화 돼서 과보호가 되면 여성노동자들 채용이 오히려 줄어들어서 손해다 하는 이런 논리의 연장선상에서 얘기를 합니다.

현재 여성 노동자들이 5인 미만 사업장에서 근무한다고 했을 때 지금 정부 통계로는 1주일에 50시간으로 되어 있지만 아마 돈도 못받고 60시간, 70시간씩 엄청나게 노동자들이 노동력을 착취 당하고 장시간 노동을 할 가능성이 많다는 것입니다. 재계는 이렇게 많은 것을 가지고 가면서 아무 것도 안 주겠다고 하고 있는데 우선 핵심만 말씀드리면 全在姬 위원님 말씀대로 이 여성계나 노총에서는 모성보호 비용을 사회적으로 100% 분담했으면 좋겠다 이것은 노사관계의 안정화를 위해서도 그렇고 한국사회의 엄청난 패러다임의 획기적인 변화를 의미합니다.

기업단위에서 노사가 치고 받고 싸우고 모든 것을 해결하는 시스템에서 국가가 자기 역할을 시작한다는 것이고 그렇게 되었을 때에 노사관계가 안정적이고 합리적으로 풀려나갈 뿐만 아니라 기업간, 노동자간의 격차가 완화될 수 있는 계기를 우리가 마련할 수 있다 이런 측면에서 재계에서 적극적으로 100% 분담하자 라고 나가야 될 것이고 아까 가처분소득 말씀이 계셨는데 그런 측면에서 빨리 100% 사회적 분담을 하면 이 가처분소득이 왜 필요하냐, 생계비 즉 노동자의 필요에 의해서 하는 것이기 때문에 아주 가닥은 잘 잡았는데 좀 전액을 했으면 좋겠다는 말씀을 드리고 싶고 그 다음에 생리휴가 그것은 절대로 폐지하면 안 된다 하는 것이고 그 다음에 아까 간접차별 금지조항에 대해서는 말씀하셨고 직장 내 폭언, 폭행 금지를 위해서 사업주 예방의무 조항을 신설하고 대폭 강화하고 마지막으로 성희롱 이것이 올해의 심각한 문제로 되었는데 가해자 범위를 대폭 확대해서 업무와 관련해서 제3자도 들어갈 수 있고 아까 말씀하신 대로……

○**朴仁相委員** 알겠습니다.

한 쪽의 얘기를 오래 하셨으니까 우리 엄 상무님 간단히 마지막 얘기를 좀 해주세요.

○**陳述人 엄기웅** 저는 아까 全在姬 위원님 말씀하신 것을 한 번 더 짚고 넘어가야 될 필요가 있다고 생각이 드는데요, 지금 60일 전액을 지금 우리 사용주가 부담을 하고 있지요. 지금 30일 부담하는데 거의 국가가 재정이 안 들어가고 고용보험으로 한다면 15%는 사용주이고 15%는 근로자부담

입니다.

그러면 결국은 75일분을 하고 15일분을 근로자들이 하는데 근로자들은 아무 얘기 없이 지나가고 있는데 아까 국가부담 얘기를 한다면 사실은 이 부분에 있어서 이제까지는 60일 전액을 했던 부분을 조정해야 되지 않느냐 그런 생각이 드는 것입니다.

그래서 적어도 90일 중에 45일분은 사용자가 하고 나머지 45일에서 30일은 국가부담으로 하고 15일은 근로자가 부담해야 공평하지 않은가 이런 생각이 드는데 저는 그것을 건의를 드리고 싶습니다. 아까 국가부담 얘기가 나왔기 때문에 말씀을 드리는 것입니다.

○**全在姬委員** 답변할 필요는 없을 것 같고 참고로 하겠고요, 다만 알고 계시는데 조금 정정할 부분이 있습니다.

내년에 30일분을 고용보험과 일반회계에서 부담합니다. 그러니까 30일분 중 15일분은 일반회계에서 부담하고 15일분은 고용보험에서 부담하는데 지금 우리 엄기웅 진술인은 전부다 고용보험에서 부담하는 것으로 알고 계시기 때문에 제가 그 부분만 정정하고 나머지 것은 여기서 논란할 것이 아니고 저희들이 의견을 들어서 법안심의 소위에서 충분히 논의하도록 하겠습니다.

○**陳述人 엄기웅** 사실 아까 결국 생리휴가하고 태아검진휴가하고 분리해서 말씀하셨는데 사실 우리의 법정 휴가일이라는 것 그것을 좀 줄이시면 되는 것이지 그것을 꼭 만드실 필요가 있느냐는 생각이 듭니다.

○**朴仁相委員** 저는 얘기를 다했기 때문에 중복된 얘기가 되어서 제 질의는 마치겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 수고하셨습니다.

다음은 吳世勳 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳委員** 모성보호규정이 뒤늦게나마 첫걸음을 내딛게 된 것에 대해서는 좀 늦었지만 대단히 다행스럽다고 하는 입장임을 밝히면서 지금까지 많은 위원님들께서 질의하시면서 정리가 되었기 때문에 저는 중복되지 않는 선에서 한 가지만 문제를 제기하고 거기에 대해서 오늘 진술인으로 나와주신 분들의 지혜를 얻고자 합니다.

이번에 마련된 남녀고용평등법개정안에는 직장 내 성희롱과 관련해서 이런 조항이 있습니다.

“사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취하여야 한다” 그 다음 조문에 “사업주는

직장 내 성희롱과 관련하여서 그 피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다” 이런 조항이 있는데요,이 조항이 이번에 정비가 되면서 제 생각에는 이번 기회에 또 하나의 실무적인 문제점이 해결될 수 있는 조항이 하나 마련이 되어야 될 필요성이 있지 않나 하는 생각 때문에 여쭙어보는데요, 통상의 경우에 성희롱이 발생을 하더라도 이 피해자가 이것을 공개적으로 문제삼기 시작하기에는 상당히 많은 장애가 있게 됩니다.

일단 수치심도 있으려니와 일단 실리적으로 내가 과연 이것을 문제를 제기했을 때 이것이 결정이 날 때까지 직장 내에서 받을 수 있는 어떠한 무언 유언의 어떤 분위기상의 압력이나 처신하기 힘든 점, 어차피 이 직장 내에서 상사로부터 특히 이제 통계자료를 보면 회식자리같은 자리에서 이런 일이 많이 벌어지는데 그런 일이 벌어졌을 때 이것을 문제제기를 해놓고 그 다음날부터 또 그 상사와 함께 호흡을 맞추어서 일을 해야 되는데 이것을 어떻게 견디어 나갈 것이냐 하는 현실적인 어려움 이런 것이 사실은 이것을 드러내 놓고 말하는데 가장 큰 장애사유가 되고 그래서 통계자료상 이것이 숨어있게 되는 가장 큰 원인으로 작용하게 되는데 이것이 확인된 경우에 그 이후에 이 가해자가 징계를 받는다거나 형사처벌을 받는다는 것은 당연한 얘기이고 또 성희롱과 관련해서 피해 근로자가 해고 기타 신분상의 불이익을 받지 않아야 된다는 것도 어떤 의미에서는 당연한 얘기인데 지금 제가 말씀드린 이러한 심리적인 압박감으로부터 어떻게 해소를 시켜줌으로써 법률상 제도를 정비해서 어떻게 하면 보다 부담을 덜 느끼고 피해를 당했을 때 즉시 문제를 제기할 수 있겠느냐 이번 기회에 법령을 정비하면서 가능하다면 현실적인 어려움에도 불구하고 그것이 제도화되어야 하지 않겠느냐 하는 관점에서 네 분 진술인 중에서 평상시에 그것에 대해서 관심을 갖고 생각을 해보신 어떤 방안이 있으시다면 제가 법안을 심사하는 기회에 한 번 반영을 해보고 싶습니다.

○**陳述人 엄기웅** 말씀을 간단히 드리겠습니다.

여성의 성희롱문제는 노동부에서 행정적으로 많이 법을 고치고 보완하고 있습니다. 그래서 여성 성희롱문제에 대해서는 아까 당장 당하고 그 직장에 근무할 수 없기 때문에 어려움이 있다고 하는데 이것은 여성이 하는 노동조합 같은 기능을 가지고 그런 문제가 있으면 거기다가 제소를 합니다.

그래서 그것을 법원이나 행정부나 노동부를 통

해 가지고 그것을 해결하는 그런 장치가 있기 때문에 그 문제는 그렇게 큰 문제는 아닌 것 같은데 다만 이렇게 해서 성희롱 당한 여성이 어떻게 보호를 받고 하려면 아마 여러 가지로 법 보완이 있어야 되리라고 봅니다. 그것을 정확히 말씀을 못 드리지만 지금 외국에서 일본의 외국기업, 말하자면 미국에 가서 여성에게 성희롱 했을 때 거기에 대한 미국법원 재판이 아주 강력하기 때문에 결국 상당 기업주가 손해배상을 해주는 결과를 가져오는데 이것은 여성의 성희롱을 단순 성희롱이라고 볼 것이 아니라 인권의 침해다 또 어떤 여러 가지 사람의 존엄성을 훼손시켰기 때문에 여기에 대해서는 말하자면 어떤 손해배상을 처리하는 그런 법 규정을 만들어서 이것은 여자뿐만 아니고 남자도 있을 수 있고 장애자도 있을 수 있고 하니까 그것을 여성 하나만 가지고 할 것이 아니라 전체적인 것을 가지고 인간의 존엄성을 높이는 그런 조항을 별도로 만드시고 그러한 것이 그 직장 분위기를 잡아가기 위해서는 그런 피해를 입었을 때는 피해자한테 어떤 보상을 하는 장치를 만들어서 그 기업주가 항상 감시하도록 만드는 그런 흐름은 지금 노동부에서 만들고 있습니다.

그리고 그 분위기를 조성했기 때문에 시간이 가면 좀더 나은 제도로 나오지 않을까 생각이 되는데 위원님께서서는 아마 어떤 아이디어를 내면 좋지 않겠느냐 하는 말씀이신데 저도 그렇습니다. 기업이라는 분위기가 꼭 여성한테 불이익을 주는 사회로 안 가고 있는 것으로 알고 있습니다. 여성이 전문직화가 되고 여성도 승진해 가지고 간부가 되고 임원이 되어 가는 사회에서 여성 성희롱만 가지고 꼭 이렇게 법을 다루는 것은 이미 사회 풍속은 앞으로 나가는데 법은 옛날 것을 가지고 만드는 것이 아니냐 하는 이러한 시공간의 차이의 개념을 느낀다는 그런 말씀을 드리고 그런 것은 여러 가지 사회 문화라든지 풍속이나 이런 것을 많이 고쳐나가면서 법 제정은 제일 나중에 만들어야 되지 않겠느냐 그런 생각을 가집니다.

○吳世勳委員 고견을 주셔서 감사합니다.

○陳述人 김엘림 지금 위원님께서 질의하신 것은 직장 내 성희롱이 확인되기 전에 특별한 조치를 말씀하시는 것인데 참고로 말씀드릴 것은 독일에 직장내성희롱법이라는 것이 있습니다. 직장 내 성희롱으로부터 근로자를 보호하는 법인데 그 법에는 직장 내 성희롱이 확인되기 전에 근로자가 사업주에게 신속한 조사와 구제를 요구했는데 적절

한 대책을 세우지 못하고 어려운 상황이 되었을 경우에는 그 근로자가 임금의 삭감없이 휴무를 청구할 수 있는 권리가 있습니다.

그런데 다른 많은 나라에서는 그런 조항을 두기 보다는 사용자에게 적절하고 신속하게 조사를 하고 피해자에게 적절한 권리구제를 할 수 있도록 법률로 다 의무를 하고 있습니다.

그래서 제가 아까 그 조항을 명문화하는, 사용자에게 책무를 명시하는 것이 필요하다는 말씀을 드렸는데 지금 우리 현행 남녀고용평등법에도 보면 원래는 원칙적으로 이 법에 의하자면 근로자가 성희롱을 당했다면 사용자에게 이것을 신속하게 조사해서 처리해 달라고 해서 자율적으로 처리하도록 고충처리기관을 설치하도록 되어 있습니다. 실제적으로는 거의 안 하지요. 그런데 하게 되어 있고, 만일에 그것이 자율적으로 되지 않았을 경우에는 지방노동행정기관에 조언을 구할 수도 있고 그 다음에 지금 현재는 행정적 권리의 구제제도로서 하나가 노동부에 고용평등위원회가 있고, 그 다음에 대통령직속 여성특별위원회에 남녀차별개선위원회, 여성특별위원회가 있습니다. 거기에서 처리하도록, 사후처리되도록 되어 있습니다.

문제는 이것이 확인되기 전에 근로자를 어떻게 보호할 것이냐 하는 것인데 그런 것은 저희들이 문제를 보다 더 집단적으로 제기를 하고 거기에 대해서 사용자가 적절하고 신속하게 조치를 취하는 그런 방법이 필요하다고 생각합니다.

○吳世勳委員 감사합니다.

제가 궁금했던 것은 물론 독일에 유급휴가가 가능하다는 얘기는 저희 위원들간에도 그것을 연구하다가 알게 되었는데 현실적으로 지금 그것까지는 좀 힘들지 않나 하는 생각이 들어서, 그것 이외에 혹시 평상시에 외국의 입법례가 아니더라도 구조적으로 직장 내에서 이렇게 하면 비교적 피해자가 심리적인 갈등을 덜 느끼고 할 수 있도록 해줄 수 있겠다 하는 아이디어를 갖고 계신 것이 있으면 들어보고 싶은 것입니다.

○陳述人 이정식 외국 사례는 아까 말씀하셨고 우리나라의 실정에서는 제가 볼 때 근본적인 문제 해결은 자주적으로 해결하는 수밖에 없습니다. 그래서 노동조합의 조정률이 높아지고 집단적으로 해결하는 것이 맞는데 오늘 그 대안은 아닌 것 같고, 두번째는 회사에 남녀고용평등 및 성희롱 방지를 위한 책임자를 의무적으로 한 명 두게 하는 방법도 괜찮을 것 같습니다. 왜 그러냐 하면 우리가

기업 내에서 대출을 할 경우에 보면 대출보증을 서게 되는데 같은 동료간에 대출보증을 서달라는 데 보증을 안 서 주는 것은 굉장히 어렵거든요. 그런 부분을 제도화하는 방법이 직장 내에서 그런 규정을 명문화하면 됩니다. 우리 안에서는 대출보증을 서는 용으로 재직증명서를 떼달라고 하면 안 해 준다가, 마찬가지로 성희롱을 당한 여성 노동자가 대단히 불이익을 당할 것 같기도 하고 수치스럽기도 할텐데 이 책임을 책임자에게 적극적으로 의무를 부과함으로써…… 본인이 신고하는 것이 아니고, 그 사람의 임무는 맨날 돌아다니면서 그것을 하게 하는 이런 것이 있을 수 있습니다.

그다음에 아주 얼토당토하지 않은 거꾸로 된 얘기인데 신고를 안 할 경우에 그 성희롱을 당한 사람을 뭐 할 수도 있다라는, 선언적이지만…… 그래서 나는 하기 싫은데 법에 내가 신고를 안 하면 골아프게 되어 있다, 그래서 신고의무 조항을 두어서 고용안정도 보호해 주면서 이렇게 하는 방법, 그다음에 한국의 실정에 맞는 방법은 상식에 어긋나는 일들이 많이 있을 수 있습니다.

○**委員長 劉容泰** 그러면 내가 하나 물어볼테니까 노동조합 측에서 답변을 해주세요.

일본의 경우에 여학생이 남학생을 구타한다 이것이에요. 초등학교에서 여학생한테 매맞고 울면서 돌아오는 남학생이 허다합니다. 그것은 얼마 전의 얘기이고 오늘 이 시간에는 우리나라에서 여학생한테 매맞고 돌아오는 초등학교생이 아니라 여학생한테 집단구타를 당 하고 집에 돌아오는 중학생까지 있습니다. 이것이 현실입니다.

그렇다면 현재 남녀고용평등법상에 성희롱의 대상은, 보호의 대상은 지금 여성이라는 말이지요. 그러나 이것이 현실적으로 맞는지 모르지만 앞으로 남성이 여성으로부터 성희롱을 당 하는 그런 사례가 없다 이렇게 얘기할 수가 없는 상황입니다.

그렇다고 할 때 현재 남녀고용평등법에 여성만을 보호하는 성희롱 문제는 남녀고용이 평등하고 근로조건도 같고 모든 것이 같게 나가고 있는 국내 심지어는 국제 추세라는 것은 말할 것도 없지만…… 그렇다면 남성이 직장 내에서 여성으로부터 성희롱을 당했을 경우 거기에 대한 고발 내지는 보호 이것을 법으로 제도화하는 그런 문제를 노동조합에서 제기해야 되는 것이 아닌가 생각하는데 그 부분은 어떻게 생각하세요?

○**陳述人 이정식** 저한테 물어보셨으니까 답변드리겠습니다. 전혀 현실성이 없는 말씀인 것 같고,

나중에 그런 것들이 보편화된다면 그 법으로 충분히 대책을 강구해야 될텐데 지금 현재 그것을 논의하는 것은 저는 의미가 없다고 생각합니다.

○**吳世勳委員** 위원장님, 제가 좀 정리를 하겠습니다. 어느 조문이 여성임을 전제로 해서 만들어졌습니까? 조문에 여성임을 전제로 해서 되어 있지 않고 그냥 근로자로 되어 있습니다.

○**韓明淑委員** 남녀가 다 보호받게 되어 있고 앞으로는 위원장님께서 말씀하신 그런 부분이 늘어날 가능성이 있습니다. 그러나 지금 현행법도 그렇고 제 개정안에도 그렇고 여성만 보호하는 것으로 되어 있지 않습니다.

○**委員長 劉容泰** 그러니까 여성만 보호하는 것으로서 지금 여기에 앉아 있는 분의 대개가 그렇게 머리 속에 들어있지 않느냐 이 말입니다. 그래서 아까 노동조합의 의견 중에 뭐가 나왔느냐 하면 기업 내에 그것을 전담하는 어떤 부서나 직원을 둘 필요가 있다고 했을 경우에 그 직원을 남자로 둘 것이냐, 여자로 둘 것이냐 하는 문제도 현실적으로 직장에 따라서 달라질 수가 있다 이것이지요. 그럴 경우에 여성이 성희롱을 당했을 때는 여성이 오히려 그 업무를 담당하는 것이 여성보호를 위해서 활동하는데도 그렇고 유리할 것입니다. 반대로 남성이 당했을 때는 여성 담당직원은 공평하게 할 수 없기 때문에 그것은 또 남성이 담당해야 되는 경우가 있을지도 모릅니다. 그런 부분에 대해서 나는 전혀 현실성이 없다고 생각하지 않습니다.

왜냐하면 여성이 절대다수를 점하고 있는 그런 직장 안에서는 그것이 말짱이 되지 않아서 그렇지 그런 일은 허다하게 있을 수 있기 때문에 그 부분까지도 노동조합이 대비하고 감안을 해야 될 것이 아니겠느냐 하는 것입니다.

○**陳述人 이정식** 대비하겠습니다.

○**吳世勳委員** 더 이상 그 부분에 대해서 의견 있으신 분 안 계시지요?

○**陳述人 김엘림** 하나만 말씀드리면 개정법률안에 보면 아까 吳 위원님께서 염려하시는 부분 중에서 다 해소될 수 있는 것은 아니지만 명예고용평등감독관을 사업장에다 다 두자 그런 제안을 하고 있습니다. 그것도 하나의 일익을 담당하지 않을까 생각합니다.

○**吳世勳委員** 알겠습니다. 좋은 의견 감사합니다. 참조하겠습니다.

이상입니다.

○**委員長 劉容泰** 金晟祚 위원님 질의해 주시기



바랍니다.

○**金晟祚委員** 金晟祚 위원입니다.

지금 네 분 진술인으로 오신 분들은 어쩌면 우리 환노위원회가 굉장히 친노동계 이런 쪽으로 굳어져 있지 않느냐 하는 생각을 하실 것이고, 저도 그런 부분이 없지 않다고 말씀드리고 싶습니다. 그래서 되도록이면 경영계의 입장을 한번 더 확인해 보는 것이 이 법 조항을 만드는데 많은 도움이 될 것 같아서 김영배 상무이사님께 주로 묻겠습니다.

산·전후휴가제를 60일에서 90일로 확대하고 거기에 대해서는 경비는 원칙적으로는 사회보장보험이나 국가 일반회계에서 지원해야 하나 현 형편상 고용보험에서 지급하는 것으로 이 안이 결정되어 있습니다.

고용보험에 경영계가 분담해야 될 경비 이외에 다른 어떤 간접적 경비 등 이 법 시행과 관련하여 경영계가 겪을 수 있는 예상되는 손실을 간단하게 한 5인 이상 20인 정도의 사업장 규모를 예상해서 잠시 설명해 주시기 바랍니다.

○**陳述人 김영배** 기본적으로 예를 들면 이 내용 안에 산·전후휴가도 있고 육아휴직도 있고 이렇게 되겠습니다만 만약에 근로자들이 이 휴가를 취득해 가지고 사용할 경우에 위원님께서 질의하시는 것은 우리 기업이 겪게 될 어려움을 물으셨는데 지금 규모가 작은 소기업의 경우에는 사실상 사람의 역할이 상당히 많습니다. 만약에 그 사람이 숙련공일 경우에는 인력을 대체투입한다는 것은 상당 부분 불가능합니다. 그렇기 때문에 한 20명 되는 회사가 있다면 거기에서 사무를 보는 사람, 총무에 해당되는 사람을 한 사람 빼면 나머지는 전부 생산직 쪽의 현장에서 직접 일을 해야 되는 사람이고, 자기가 라인을 맡고 있다면 한 사람이 빠진다는 것은 매출의 5% 정도, 비례하지는 않지만 그 정도의 공백을 가져오게 되고 만약에 그 사람이 없어졌을 경우에 거기에 관한 사람을 새로 대체할 경우에는 같은 숙련도를 가졌으면 모르지만, 대체로 이것은 특별한 케이스가 되겠습니다. 제가 아주 과장해 가지고 일반화되었다고 말씀드릴 수는 없지만 그 부분을 전제로 하고 말씀드리면 이삼 년 된 숙련공하고 그 자리에 처음 와서 처음 시작하는 비기너하고 생산성의 차이라는 것은 때로는 기계를 다루는데 있어서 세 배, 네 배까지도 차이가 날 수 있습니다. 특히 안전사고의 우려가 많기 때문에 기계의 RPM 자체를 높인다는

것은 굉장히 힘듭니다.

그런 측면에서 본다면 저희들이 실질적으로 이 부분이 생산에 상당한 차질을 주는 것은 사실이기 때문에 아마 간접적으로 그런 휴가를 안 썼으면 하는 마음을 사용자가 많이 가질 수도 있다 이렇게 말씀드리고 싶습니다.

○**金晟祚委員** 혹시 90일로 확대된다고 할지라도 60일 정도만 휴가로 사용하고 나머지는 임금보전 수단으로 사용할 우려도 많다고 생각하십니까?

○**陳述人 김영배** 그 부분을 말씀드리면 여성들의 체질에 따라서 다르겠지만 실질적으로 미국같은 데에서는 이 부분이 무급으로 되어 있다 보니까 봉제, 제봉, 직물 이쪽에 있어서는 믿으실지 안 믿으실지 모르지만, 다는 아니지만 출산 열흘 전까지 나가는 것으로 알고 있습니다. 출산 열흘 전까지도 나가서 일을 하는 분들이 있습니다. 왜냐하면 태아 비만하고도 관계되고, 적정 운동을 해야 되니까 그런 경우도 많이 있고, 출산하고 나서는 보통 한 달 정도 머물다가……

○**金晟祚委員** 경영계에서는 혹시 60일 정도만 사용하고 30일은 임금보전 수단으로 근로자가 사용하고자 할 경우에 90일을 다 휴가로 쓰는 경우와 30일 정도는 임금보전 수단으로 사용하는 것 둘 중에 어느 쪽을 더 선호하게 될까요?

○**陳述人 김영배** 그 부분은 기본적으로 빨리 나와서 일을 하는 것이 낫지 않겠습니까? 다만 한 가지만 더 말씀드리면 육아휴직같은 경우에도 병폐가, 지금은 별로 없습니다만 30%가 되면 병폐가 있을 수 있습니다. 왜냐하면 지금은 예를 들면 애를 돌보는 비용 자체가 있지 않습니까? 이 비용 자체의 30%가 보조가 되게 되면 “아, 나도 이제 육아휴직을 적극적으로 신청해서 써야 되겠다”라는 것이 나올 수 있고, 또 향후에 저희들이 걱정스러운 것은 기업 안에서도 예를 들면 승진시험이 있든지 자기가 다른 데로 옮기고 싶어서 교육이 필요하다든지 이런 경우에는 이런 육아휴직을 이용하는 이런 사례가 30%가 되면 상당 부분 증가할 것으로 보여집니다.

○**金晟祚委員** 나머지 태아검진을 유급휴가로 실시한다든가 육아를 위한 휴직도 한다든가 아니면 가족간호휴직을 실시한다든가 이것을 지금 안으로서는 동시에 다 하고자 하고 있습니다.

그렇지만 지금 사회의 전반적인 추세가 최소한 일정 부분, 적어도 산·전후휴가제는 받아들여지는 것으로 가고 있는 것 같습니다.

만약에 경영계에서 솔직히 어느 부분은 인정하고 어느 부분은 좀 유보되었으면 좋겠다고 혹시 복안에 두고 있는 것이 있으면 이 자리에서 말씀해 주십시오.

○**陳述人 김영배** 기본적으로 저희들은 사실은 산·전후휴가를 60일에서 90일로 연장하는 문제가 거론될 때는 실질적으로 지금 현재는 우리가 출산을 앞둔 여성의 숫자가 적으니까 이런 부분들을 생리휴가하고 비교를 해보니까 얼마 안 된다고 볼지 모르지만 어쨌든 생리휴가와 산·전후휴가는 ILO 기준으로 보면 생리휴가는 없어져야 되고, 산·전후휴가는 늘어나야 되고 이 두 부분은 밸런스있게 반드시 똑같이 다루어져야 한다고 지금 현재 생각하고 있습니다.

다만 지금은 산·전후휴가같은 경우에 아까 말씀하셨듯이 해당되는 여성의 숫자가 적은 것은 지금 현재는 물론 적지만 앞으로 여성들의 경제, 사회 진출이 더 늘어나서 그때 가서는 산·전후휴가가 훨씬 더 어떤 면에서는 생리휴가를…… 왜냐하면 생리휴가는 1년 따지게 되면 12일이지만 산·전후휴가는 60일에서 90일로 30일입니다. 그러니까 그 날짜도 있기 때문에 이런 여러 가지 부분들은 저희들은 반드시 이 두 문제가 같이 걸려있고, 같이 논의가 되어야 되고, 같이 해결되어야 된다는 것이 저희 업계의 기본적인 입장입니다.

○**金晟祚委員** 상당 부분 앞에 위원님들이 많이 말씀하셨기 때문에……

○**陳述人 엄기웅** 金晟祚 위원님께 한마디 올리겠는데 결국 이것의 얘기는 항상 기업의 부담이 얼마나 되느냐가 문제입니다. 그러니까 아까 韓明淑 위원님과 全在姬 위원님이 잘 말씀하셨듯이 모성보호 문제는 기업부담이 아니고 국가부담이다 이것이 하나의 중요한 전제라고 저는 생각합니다.

그리고 아까 말씀 대로 60일 하고 나머지 30일은 임금으로 찾는다, 결국 그렇게 되면 임금인상이 되고 기업부담이 되는 것이 아니냐 이 말입니다. 그러니까 저는 그런 예산은 경영계에서 반대를 해야 된다고 생각합니다. 그렇기 때문에 국가부담을 얼마나 하느냐, 기업부담을 얼마나 하느냐 정확한 선을 그어서 입법을 해주시기 바랍니다.

○**金晟祚委員** 참고하겠습니다. 나머지 부분은 많은 위원님들이 이야기했으므로 마치겠습니다.

○**委員長 劉容泰** 申 위원님, 질의하시겠습니까?

○**申溪輪委員** 제가 네 분의 얘기를 들으면서 참 귀한 의견을 주시고 또 아까운 시간을 내주셔서

고맙다는 말씀을 먼저 드려야 될 것 같습니다.

특히 김영배 상무이사는 개인적으로는 오랜만에 뵙게 됩니다마는 좋은 의견을 주신 것을 감사드리고, 또 김엘림씨, 이정식씨 모두 다 좋은 의견을 많이 주셔서 빨리 공청회를 열었으면 더 도움이 되었을텐데 하는 생각을 해보았습니다. 물론 안 한 것은 아니지만 국회 차원에서 하는 것이 좀 늦었다는 말씀을 드리고 그 점에 대해서 죄송하다는 말씀을 드리겠습니다.

그러나 어떻든 중요한 법률이기 때문에 이것을 날림으로 할 수는 없습니다. 아무리 급해도 의견수렴이 필요한 부분은 의견수렴을 해야 되고, 동의가 덜 된 부분은 가능하면 동의가 될 수 있도록 하는 노력을 상호간에 경주해야 된다고 생각하기 때문에 그런 노력의 일환으로 이해해 주십사 하는 부탁을 드립니다.

아까 엄기웅씨 말씀을 들으면서 약간 어감이 이상한 얘기를 들었어요. 기업이 있어야 국회의원 월급도 주는 것 아니냐 이런 표현을 쓰셔서 이것이 잘못되면 월급도 못 받는 것 아니냐 이런 생각을 했습니다. 그래서 좋은 뜻으로 하는 얘기이겠지만 듣기에 따라서는 대단히 그런 느낌이 들었다 이런 것이고, 또 하나는 물론 입장이 계시겠지만 노동자들 이야기만 들으면 남미 꼴이 된다, 사회주의가 된다 이런 비슷한 표현도 있었는데 저는 이것은 적절치 못한 표현이라고 생각합니다. 노동자들이 사회주의자들인 것만은 아니고, 아무튼 여기 환노 위원회가 노동문제를 많이 다루고 하지만 반드시 노동자 쪽을 대변한다고 생각하지 마시고 또 사용자 쪽을 대변해야 할 책무도 있고 의무도 있다고 생각하는 사람들이 모여 있습니다.

그래서 너무 일방적인 생각을 갖고 있지 않고 또 균등히 보려고 노력한다는 말씀을 제가 꼭 당부드리겠습니다.

대개 경총의 입장은 모성보호 등 관련제도개선안에 대한 경영계 입장, 2000년11월자로 낸 여기에 잘 정리되어 있다고 봐도 되겠지요?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 지난번 노동위원회 때 이 문건을 잘 읽어보도록 공식적으로 제가 말을 한 적이 있습니다. 경총의 이야기를 노동위원회에서 못 들어봤기 때문에 꼭 들어봐야 한다 그리고 노동부도 읽어보도록 했는데 다 읽어봤다고 얘기하시는 것 같아요.

다시 말해서 충분히 아니지만 이야기를 죽 듣

고 있고 참고하고 있다 이런 말씀을 드리는 것인데 여기에 보면 우리가 제출한 안건과 관련해서 출산휴가에 대해서는 90일에 조건부 동의함 이렇게 되어 있습니다.

그것이 맞나요?

○**陳述人 김영배** 지금 저희들의 기본적인 입장은, 물론 어느 선까지 조건부냐라는 부분이 있을 수 있습니다. 전면적으로 출산휴가 자체를 늘리는 것을 반대하는 것은 아니지만 저희들 입장은 좌우간 생리휴가 자체를 없애는 것을 전제로 출산휴가를 늘리는 부분에 관해서 조건부로 동의하고 있습니다.

○**申溪輪委員** 지금 묻는 것이 아니라 확인만 하려고 그러는데 어쨌든 조건부 동의로 되어 있다는 말이에요. 조건부라는 것이 아까 말씀하신 유급 생리휴가 폐지도 조건부에 들어간다 이런 뜻입니까?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 여기에는 그렇게 표현되어 있지도 않고 네 가지 조건이 명시되어 있는데 하나는 비용의 사회분담원칙을 수용해야 한다 이것이지요? 이것이 조건입니까?

○**陳述人 김영배** 아닙니다.

원래 생리휴가를 없애는 것을 저희들이 조건으로 하고 이 논쟁 자체는, 사실 출산휴가 문제는 어제오늘의 문제가 아니고 몇 년 전부터 세간에서 거론되고 있습니다. 그래서 저희들이 일관되게 생리휴가를 없애는 것을 전제로 산전·후 휴가를 늘려야 된다 이렇게 항상 이야기를 해 왔습니다.

○**申溪輪委員** 생리휴가를 없애는 것을 전제로 하고 그다음에 네 가지 조건이 나와 있군요. 비용의 사회분담원칙을 수용하거나 기업부담 경감대책을 수립하거나 그다음에 급부 상한선을 도입하거나 또는 일 단위를 주 단위로 변경 이렇게 네 가지가 나와 있어요. 이것이 조건입니까?

○**陳述人 김영배** 그 부분들은 고려사항이라고 할 수 있겠습니다.

○**申溪輪委員** 생리휴가 문제도 아울러 있고, 이 네 가지는 주장하는 것이지요? 확인하는 것입니다.

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 그다음에 두 번째, 태아검진휴가는 신설에 반대하는 것이 공식 입장이지요?

○**陳述人 김영배** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪委員** 그다음에 유산·사산 휴가도 시기 상조이기 때문에 법제화에는 현재 반대하는 것이

지요?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 그다음에 육아휴직급여 이것도 반대하시는 것이지요?

○**陳述人 김영배** 저희들의 기본입장은 지금 현재, 육아휴직급여는 과거부터 있던 부분입니다마는 그 부분에 30%를 지급하게 되면 아마 상당 부분신청자가 늘어나고 또 악용하는 사례가 상당 부분 생길 수 있기 때문에 그 부분은 저희들이 반대하는 것입니다.

다만 위원님께 말씀드리고 싶은 것은 지금 각 하나를 가지고 찬성이나 반대나 이렇게 일일이 질의를 하시니까 제가 그렇게 대답할 수밖에 없습니다마는 그럼에도 불구하고 전체적으로는 저희들이 생리휴가가 없어지는 것을 전제로 해 가지고 여러 가지 생각들을 하고 있다는 말씀을 드립니다.

○**申溪輪委員** 그다음에 가족간호휴직제도, 이것은 개별적으로 떼어놓기는 어려운 면이 있지만 이것도 장기과제로 검토해야지 지금 당장 도입할 일이 아니다 이렇게 보고 있는 것이지요?

○**陳述人 김영배** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪委員** 그리고 여성과보호조항의 개정에서 야업·휴일근로 제한부분은 경총도 동의하시는 것이지요?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 시간외 근로제한도 동의하시는 것이지요?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 갱내근로 금지에도 동의하시고요?

○**陳述人 김영배** 예.

○**申溪輪委員** 다만 유급 생리휴가제도는 폐지되어야 한다 대체로 이렇게 정리하면 경총의 주장이 우리 위원회에 전달된 것으로 해도 되겠습니까?

○**陳述人 김영배** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪委員** 고맙습니다.

그다음에 이정식 본부장님께 아까 말씀이 있었지만 정리하는 의미에서 여쭙어 볼게요.

여기에 나와 있는 것과 관련해서 다시 정리해 놓으면 부족한 것, 잘못되었다고 생각하는 것을 요약해서 쉽고 짧게 한 일이 분 안에 말씀해 주실 수 있나요?

○**陳述人 이정식** 지금 나온 안에 대해서 부족한 것이요?

○**申溪輪委員** 나온 안에 대해서 뿐만 아니라 안 나온 안에 대해서도, 아까 다른 얘기도 하신 것 같

아세요.

○**陳述人 이정식** 이것은 방향은 맞고요, 그래서 될 수 있으면 그것을 현실적으로 사용할 수 있도록 하는 장치가 마련되어야 된다 그런 맥락에서는 일단 하루빨리 전부를 사회분담화할 수 있는 그런 것이 필요하고 그다음에 그것이 안 될 경우, 예컨대 육아휴직제같은 경우에는 유급이 되어야 된다, 유급이 지금 통상임금의 30%를 얘기하고 있는데 그것 가지고는 턱도 없지요. 100%는 못할 망정 한 70% 이상은 돼야 된다고 이런 부분들이 좀 보완이 되어야 될 것 같고 마지막으로 꼭 한 말씀드리고 싶은 것은 이것을 사회보험에서 한다고 그랬을 때 고용보험이나 건강보험이나 이렇게 논란이 있는데 이것이 법의 취지와 우리의 실정 이런 것들, 다른 나라의 사례를 봤을 때 다 일리는 있는 얘기입니다.

그런데 저희들 입장에서는 현재 피고용자를 상대로 하기 때문에 고용보험에서 하는 것도 나름대로 맞는 부분인 것 같다, 전 국민에게 확대할 경우에는 건강보험 이런 것들이 가능할 수 있다, 그런데 제가 강조하고자 하는 바는 단서조항을, 이것이 보건복지위와…… 상임위가 다른데 그런 부분들이 깔끔하게 정리가 안 됨으로써 모처럼 마련된 이 좋은 취지, 제도가 통과되지 못하는 사례가 있어서 안 될 것 같다, 이것이 서로 상임위가 다르니까 보건복지부가 입장이 다를 수도 있고 해서 그런 생각이 듭니다.

그래서 법이 통과되는 쪽으로 그리고 부족한 것은 저희들이 법개정 청원안을 제출한 바가 있기 때문에 그것을 참고하시면 되겠습니다.

○**申溪輪委員** 잘 알았습니다.

끝으로 한 말씀만 더 물어볼게요.

고용정책실장님, 오늘 발언 한 마디라도 하셨나요?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 안 했습니다.

○**申溪輪委員** 그래서 발언도 하셔야 되는데 그 옆에 앉아계셔 가지고……

추정치이기는 하겠지만 소요예산을 연간 1,840억원이라고 했는데 이것이 노동부 자료입니까?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 예, 노동부 자료입니다.

○**申溪輪委員** 이것을 좀 설명해 주십시오. 왜냐하면 자료의 돈 액수가 페이지마다 다르기도 하고 서로 다른 주장이 있어서 뒤에 뭐가 나와 있는데 제가 이것을 봐서 잘 모르겠어요. 소요예산을 책정

한 것이 1,840억원, 연간 출산 여성근로자를 19만 8,324명으로 계산하고 1인당 92만8,000원씩 계산했거든요. 그래서 1,840억원으로 산정했는데 이것을 어떻게 해서 산정했는지 잠깐 공식적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 전체 여성근로자를 469만명으로 봤습니다. 그래서 여기에다가 통계청에서 나온, 연령별 출산율이라는 것이 있습니다. 연령별 출산율을 곱한 것입니다. 그러니까 469만명의 20%가 적용된 것으로 해서……

연령별 가임 여성근로자 숫자를 내고 여기에다 연령별로 출산율을 곱해서 나온 숫자가 19만 8,324명입니다. 이것을 92만8,000원을 잡아가지고 해서 1,840억원이 나왔습니다.

○**申溪輪委員** 92만8,000원을 잡은 이유는 무엇입니까? 연간 1,840억원이거든요.

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 이것은 2000년6월 월 정액급여가 86만4,000원인데 내년 것이니까 인상을 7.4%를 반영해 가지고 92만8,000원이 나온 것입니다.

○**申溪輪委員** 만약에 1,840억원이 그렇게 계산되었다면, 여기 자료에 정부지원 예산 150억원이 연간지원 예산입니까?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 예.

○**申溪輪委員** 그러면 이 150억원은 무엇이에요?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 그것은 연간이고 내년 7월1일부터인데 이것이 사실은 7월1일부터 시행되지만 실질적으로 10월부터 지급되어서 3개월간 지급됩니다. 그래서 150억원으로 잡은 것입니다. 그러니까 전체적으로 300억원이 되는 것이지요.

○**申溪輪委員** 제 얘기는 1,840억원을 연간 소요예산으로 잡고 왜 정부지원 예산을 150억원으로 잡았는지가 잘 납득이 안 가는데 이것이 시간 때문에 그런 것이예요?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 그렇습니다. 7월1일부터 시행되더라도 이것이 실제로 주는 것은 10월, 11월, 12월 3개월분이 나가게 되는 것입니다. 이것이 300억이다 그래서 1년으로 계산하면 4배가 되니까 한 1,200억이 되는데 피보험자 숫자가 앞으로 더 늘어나거든요. 그리고 저희들이 보험은 연간으로 봐서 더 크게 잡은 것입니다.

○**申溪輪委員** 알았습니다. 대충 무슨 말인지는 알았는데 150억원이라는 것을 왜 이렇게 딱 떨어지게 150억을 책정했는지 지금 설명을 들어도 잘

납득이 안 가요.

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 150억원은 일반회계에 150억원을 반영했거든요.

○**申溪輪委員** 일반회계가 왜 150억원이예요?

○**勞動部雇傭政策室長 金在英** 그것이 50 대 50으로 한 것입니다. 그래서 저희들이 고용보험 쪽에서도 50을 일단은 출연한 것입니다. 부족하다면 저희들이 고용보험 운용계획을 수정하면 되기 때문에 이것은 큰 문제가 안 됩니다.

○**申溪輪委員** 제 얘기는 300억으로 잡아도 1,840억원으로 딱 아구가 떨어지지 않고 맞지 않는다 이런 얘기입니다. 그래서 대충 어떻게 계산하는 다른 방법이 있었는가 하는 것인데, 알았습니다.

제 말씀은 비용계산과 재정계산에 대해서는 대단히 신중하게 수치 하나까지도 섬세하게 관찰해서 한치의 차이도 없게 해야 한다는 뜻을 말씀드리려고 하는 취지를 강조하다 보니까 조금 길어졌습니다.

이상입니다.

○**委員長 劉容泰** 수고하셨습니다.

더 이상 질의하실 위원님들이 안 계시기 때문에 위원님들의 질의와 진술인의 답변을 모두 마치도록 하겠습니다.

특히 오늘 네 분 모두진술과 또 위원님들과의 토론과정을 통해서 제시해 주신 고견들이 우리 위원회 위원님들께서 관련 법률안을 심사하시는데 많은 참고가 그리고 도움이 되셨으리라고 확신합니다.

특히 법안심사소위원들께서는 계속해서 공청회에서 걸러진 내용들이 소위원회심사 시에 법률안 내용에 많이 반영될 수 있도록 또 참고가 될 수 있도록 해주시기를 바랍니다.

바쁘신 가운데 나오셔서 진술해 주시고 진지하게 토론에 참여해 주신 네 분께 위원회를 대신해서 다시 한번 감사드리면서 공청회를 마칠까 합니다.

아까 朴仁相 위원께서도 말씀이 계셨고 申溪輪 위원께서도 잠시 언급하셨습니다마는 15대국회 상임위까지 사용자 측의 의견을 충분히 듣는 기회가 별로 없어서 평소에 경총이나 전경련이나 상공회의소나 기타 무역협회 등 경제단체, 사용자 단체에서 다소 아쉽고 불편스러운 심정이 있으셨던 것 같이 오늘 위원장이 느꼈습니다.

향후 16대 국회환경노동위원회는 노동조합이나

또 사용자 측이나 기타 이해당사자, 관계된 분에 대해서 법률안 개정이나 청원이나 기타 저희들이 다루는 모든 안건과 관련해서 말씀을 들을 수 있는 방향으로 충분한 기회를 제공해 드리고 또 함께 토론할 수 있는 기회를 많이 갖도록 하겠으니 향후에는 오늘과 같은 생각은 오늘을 기해서 말끔히 씻어 주시기를 부탁드립니다.

남녀고용평등법개정법률안은 당 위원회 법률안 심사소위원회에 회부해서 심사보고하도록 하겠습니다.

그러면 소위원들께서는 공청회가 끝난 후 8시 반부터 법률안심사소위원회를 속개해서 심사해 주실 예정이라고 하시는데 소위원들께서 모여서서 시간관계는 협의해서 조정해 주시기 바랍니다.

오늘 회의는 이것으로 모두 마치고 산회를 선포합니다.

(17시26분 산회)

○**出席委員(9人)**

金文洙 金晟祚 朴仁相 申溪輪  
吳世勳 劉容泰 李浩雄 全在姬  
韓明淑

○**委員아닌 出席議員(2人)**

李美卿 申榮國

○**出席專門委員**

수석전문위원 姜長錫  
전문위원 李昌熙

○**政府側參席者**

노동부  
고용정책실장 金在英  
근로기준국장 鄭秉錫

○**出席陳述人**

김영배(한국경영자총협회상무이사)  
엄기웅(대한상공회의소상무이사)  
김엘림(한국여성개발원수석연구위원)  
이정식(한국노동조합총연맹대외협력본부장)