



장은 희 / 한국산업안전공단 구미지도원 보건지원부장

보호에서 평등으로

일본에서는 고령화에 수반되는 노동력의 감소와 고학력화, 일하고자 하는 의욕, 여성의 능력향상 등으로 인해 여성들의 직장진출이 급속히 진행되고 있고 직업의 범위도 많이 확대되고 있다. 또 결혼 및 출산 후에도 직업에 계속해서 종사하는 여성도 많다. 이러한 상황변화를 배경으로, 여성노동자에 관한 법제는 「보호」중심으로부터 「남녀 평등」중심의 법규제로, 그 축을 전환하고 있다. 이 자료에서는 여성을 둘러싼 직장의 법률이라는 제목으로 「보호」와 「평등」의 현황에 대해 설명하고 있다.

보호법제의 현황

노동 기준법(이하 노기법)의 노동자 보호법 규정에 의하면 여성은 「남성에 비해 약한 존재」, 「가정의 책임자」, 「모성」이라고 한 관점으로부터 「보호」의 대상으로 서술하고 있다. 그 결과, 여성에 대해서는 시간의 휴일 근무, 심야 업무 등의 근로시간을 규제하는 것은 물론, 유해위험작업이나 중량물 운반, 갭 내 노동 등에 대해 취업을 제한하거나 금지시키고 있다. 그러나, 현재는 여성을 「약한 성」이나 「가정의 책임자」라고 보는 것은 고정적인 여성관이거나 성 역할 의식에 근거한 것으로 직장에서 남녀

를 차별하는 원인의 하나로 생각돼 왔었다. 그 결과, 여성의 직장 진출이 진행되는 가운데 남녀 고용평등을 실현시키기 위해 제정된 이른바 「均等法」(1985년 제정, 1997년 개정)에서는 상기와 같은 취업 규제가 폐지되어 임신 출산 등에 대해서만 「모성 보호」의 대상으로 규정하고 있다.

(1) 임신 출산등 모성의 보호

① 산전 산후 휴가

노동 기준법 65조에서는 여성근로자에게 산전 6주간(쌍둥이를 임신 경우 14주), 산후 8주간의 산전 산후 휴가를 부여하고 있다. 산전휴가의 경우 해당여성이 청구함으로써 주어지는 임의휴업이며, 산후휴가의 경우 해당여성의 청구와는 관계없이 무조건 주어지는 강제휴가로 정해져 있다. 여성에 대해서는, 해당 휴업 기간 중과 휴업 후 30일간은 해고를 금지하고 있다(노동 기준법 19조).

② 업무 전환

임신 중 취업하는 여성을 보호하기 위해 해당여성이 요구하는 경우, 사용자는 업무강도가 낮은 업무로 전환시켜야 한다.(노동 기준법 65조 3항). 여기에서 말하는 업무전환에는 직무내용의 전환 외에도 근로 시간대의 변경도 포

합된다. 단, 이를 위해 별도의 업무를 신규로 만들 의무는 없다.

③임신 중 또는 출산 후 건강 관리에 관한 조치

앞에서 언급한 ①, ②외에도 균등법에서는 산모와 태아의 보호를 위해 산후 1년이 경과되지 않는 여성의 건강관리에 관해서 사업주가 취해야 할 조치를 정하고 있다. 이에 의하면 사업주는 임신부가 모자보건법에서 규정하는 건강진단을 받기 위해서 필요한 시간을 사용할 수 있도록 조치해야 하며(균등법 22조) 취업규칙 등에 통원 휴가에 관한 규정을 명시해야 한다. 그러나, 이러한 사내규정이 없더라도 임신부가 청구하면 휴가를 사용할 수 있으며 사업주는 위에서 언급한 건강진단에 근거한 사항을 근로자가 준수할 수 있도록 근로시간의 변경, 작업전환 등 필요한 조치를 강구해야 한다.(균등법 23조). 구체적인 조치로는, 임신 중 업무 완화조치(시차 출근, 근무시간 단축 등의 조치), 임신 중 휴식시간에 관한 조치(휴식시간의 연장이나 회수의 증가 등), 임신 중 또는 출산후의 병상에 대응하는 조치(작업 제한, 근무의 단축, 임신 장애 휴가 등)이 있다. 균등법에 따르는 조치는 종전에는 사업주가 지켜야 할 권고사항으로 설정되어 있었지만 임신 출산 후에도 근무를 계속하는 여성이 증가하는 가운데, 모성보호를 통해 여성이 안심하고 출산할 수 있도록, 1997년 균등법 개정 당시 의무규정으로 격상시킨 것이다.

(2) 임신부와 관련된 취업 제한

①유해위험 업무의 취업 제한

노동기준법 64조의 5 제 1항에서는 임신부가 중량물 취급업무, 유독 가스가 발생하는 장소에서의 업무, 그 외 임신, 출산, 보육 등에 유해한 업무에 종사하는 것을 금지하고 있다. 개정 전에는 일반적인 여성근로자의 유해위험업무 취업이 모두 제한되었다. 그러나, 균등법의 제정과 노동 기준법의 개정에 의해, 취업제한을 임신부로 한정하고 있다.

그 외의 일반여성에게는 중량물 취급업무 및 납이나 수은등의 가스 증기 분진 발생 장소에서의 업무, 여성의 임신, 출산에 유해한 업무에 대해서만 이러한 취업 제한을 준용하고 있다(노동기준법 64조의 5 제2항). 취업이 금지되는 업무의 범위 및 보호의 대상이 되는 자의 범위는 별도의 령에서 규정하고 있다(동조 3항, 여성칙 9, 100조).

②근로시간의 규제

: 근로시간 규제의 경우 사용자는 임신부가 요청한 경우

변형 근로시간제를 적용한다 하더라도 1주간, 1일간의 법정 근로시간을 초과해서는 안된다.(노동기준법 66조 1항) 또한, 재해 그 외 비상업무, 공무로 필요한 경우(노동기준법 3조 1, 3항), 노사가 합의한 경우라 하더라도 시간외 근로나 휴일근무를 시키지 못하도록 규정하고 있다(동조 2항). 야간근무(원칙적으로는 오후 10시 ~ 오전5시) 시간대의 근무)에 대해서도, 임신부가 요청한 경우라 하더라도 허용해서는 안된다.(동 조 3항).

(3) 그 외의 취업 제한

위에서 살펴본 내용 이외에도, 노동기준법 69조에서는 「육아시간의 부여」, 생후 1년 미만 신생아의 양육을 위해 여성이 휴가를 요청한 경우 1일 2회 적어도 30분의 육아시간을 부여해야한다고 규정하고 있다.

자료출처 : 일본 중재방 「안전과 건강」1월호