

정 책 과 제 도

여성관련법안 개정*

I. 남녀차별금지 기준 강화

◆ 여성부, 모집·채용에서의 남녀차별금지 기준 강화

- 여성부는 11월 4일 모집·채용 등의 과정에서 남녀차별금지를 강화하는 내용으로 「남녀차별금지 기준」을 개정함.
 - 기업 또는 업체에서 직원 채용시 여비서, 남기사 등 특정 성(性)을 지칭하는 명칭을 사용하는 경우, 미혼일 것을 조건으로 하는 경우, 남성 또는 여성에 대하여 특별히 우대한다는 표시를 하는 경우에는 남녀차별에 해당함을 명시
 - 합리적 이유 없이 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우, ‘키 170cm 이상인 자’ 등 특정 성이 충족하기 어려운 조건을 제시하는 경우에도 남녀차별에 해당할 수 있음.
 - 공공기관이나 기업에서 직원 배치시 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서 특정 성에 대하여만 본인의 의사에 반하여 같은 자리에 계속 근무시키는 경우도 남녀차별에 해당함을 명시
 - 모집·채용 등의 과정에서 위에 예시한 차별을 받거나 기타 성별을 이유로 차별을 받은 경우에는 여성부 남녀차별신고센터에 신고할 수 있음.
 - 남녀차별신고센터에 접수된 사건은 남녀차별개선위원회에서 조사하게 되며 차별이 인정될 경우에는 사업주에게 차별행위의 중지, 손해배상 등을 권고하게 됨.

* 보도자료 「여성부, 채용에서의 남녀차별금지 기준을 강화」, 「회사가 크려면 여성인력활용을-모성보호 관련법 시행 1년 성과」 참조

◆ 남녀차별금지 기준 개정사항

- 합리적인 이유 없이 모집·채용 과정에서 다음에 해당하는 행위를 하는 경우
 - － 추천의뢰시 성별을 제한하는 경우
 - － 혼인 여부를 채용조건으로 하는 경우
 - － 특정 성을 지칭하는 직종의 명칭을 사용하거나 특정 성에 대하여 특별히 우대한다는 표시를 하는 경우
 - － 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우
 - － 직무수행상 반드시 필요하지 아니함에도 특정 성이 충족하기 어려운 조건을 채용조건으로 부과하는 경우
 - － 면접 과정에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성에게 불리하게 대우하는 경우
- 임금책정과 관련하여 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 그 가산의 정도가 군복무기간에 상응하는 정도를 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉을 가산하는 경우
- 배치와 관련하여 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서 특정 성에 대하여는 본인의 의사에 관계없이 특정 업무에만 계속 근무시키는 경우

◆ 남녀차별금지 기준 중 개정안

- 제6조 제1항 중 ‘연고’를 ‘추천이나 연고’로 하고, 동조 제2항 각호를 다음과 같이 함.
 - － 모집·채용에 있어서 성별에 따라 고용기회를 주지 아니하거나 연령, 혼인 여부, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우
 - － 성별로 채용예정 인원 또는 비율을 명시하여 모집하는 경우
 - － 특정 성을 지칭하는 직종의 명칭을 사용하거나 특정 성에 대하여 특별히 우대한다는 표시를 하는 경우
 - － 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우
 - － 학력, 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 낮은 직급·직위에 채용하거나 불리한 고용형태로 채용하는 경우
 - － 응모자 개인의 능력에 기초한 선발이 아닌, 그 개인이 속한 성별 집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기회·조건·방법 등을 달리하는 경우

- 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 성별에 따라 채용을 거부하는 경우
 - 특정 성의 이직률이 다른 성의 이직률보다 높다는 등의 상대적 근무특성을 이유로 특정 성에 대하여 채용을 거부하는 경우
 - 모집·채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 특정 성에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
 - 채용기회를 제한할 목적으로 직무수행상 반드시 필요하지 아니함에도 특정성이 충족하기 어려운 조건을 채용조건으로 부과하는 경우
 - 면접 과정에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성에게 불리하게 대우하는 경우
 - 기타 모집·채용의 과정에서 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우
- 제7조 제2항 제3호 중 ‘합리적인 이유 없이 성별에 따라’를 ‘성별에 따라’로 하여 동호를 제4호로 하고, 동항에 제3호를 다음과 같이 신설함.
- 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간에 상응하는 정도를 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉을 가산하는 경우
- 제9조 제2항 제6호 중 ‘합리적인 이유 없이 성별에 따라’를 ‘성별에 따라’로 하여 동호를 제7호로 하고, 동항에 제6호를 다음과 같이 신설함.
- 종사자 또는 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서 특정 성에 대하여는 본인의 의사에 관계없이 특정업무에만 계속 근무시키는 경우
- 제8조 제2항 제5호, 제10조 제3항 제8호, 제12조 제10호, 제13조 제2항 제4호 및 제14조 제2항 제3호 중 ‘합리적인 이유 없이 성별에 따라’를 각각 ‘성별에 따라’로 함.

◆ 채용 과정에서의 남녀차별 방지를 위한 지침서 개발 내용

- 여성부에서 한국여성개발원에 의뢰, 2001.9.15~10.10.까지 수도권지역 317개 기업 인사담당자를 대상으로 채용에서의 남녀차별 실태를 조사한 결과
- 혼인상태에 따른 인력분포를 보면, 전체 미혼 임직원 중 여성의 비율이 55.9%이고 전체 기혼 임직원 중 여성의 비율은 26.0%이나 신규 임직원의 경우에는 미혼 임직원 중 여성비율 64.7%, 기혼 임직원 중 여성비율은 24.2%로 나타나, 신규 직원 채용에 있어 혼인 제한이 심화되고 있는 것으로 나타남.
 - 138개 기업이 소개, 추천, 스카우트로 신입사원을 채용한다고 응답했는데 이러한

방식으로 채용된 사원 중 여성비율은 39.5%로 남성의 경우 소개, 추천, 스카우트로 채용되는 경우가 더 많은 것으로 나타남. 특히 138개 기업 중 82.5%가 공기업이고, 공기업의 경우 남성 신입사원 중 67.0%, 여성의 15.5%가 소개, 추천, 스카우트로 채용되어 남녀간 불균형이 심각

- 36개 기업이 남성의 경우에는 전공성적·자격증 소유 여부를 1순위로 보는 반면, 여성의 경우는 용모·인상·성격을 1순위로 본다
- 19개 기업은 면접시 남녀에게 묻는 질문에 차이가 있다고 응답했는데 남성에게는 병역, 주량 등에 대한 질문을, 여성에게는 결혼 후 근무 가능성, 결혼 예정시기 등을 묻는다고 응답
- 면접시 참관하는 면접위원수의 평균은 남자 3.5명, 여자 0.5명으로 여성 면접위원의 수가 14.1%에 불과한 것으로 나타남.

◆ 남녀차별금지 기준에 대한 규제순응도 조사 결과

- 여성부에서 이화여대 한국여성연구원에 의뢰, 2002.5.20~6.4.까지 중앙행정기관, 서울시 및 서울시 자치구, 서울소재 중소기업 100곳을 대상으로 고용에서의 남녀차별금지 기준에 대한 규제순응도 조사 실시
- 고용에서의 남녀차별금지 기준에 대한 규제순응도 조사 결과
 - 여성공무원 중 78.5%가 ‘동일자격자에 대한 최초 임용배치시 차별’이 있다고 했고, 65.4%가 ‘임신·출산을 이유로 한 주변적(보조적) 업무배치’, 64.5%가 ‘승진과 관련된 근무성적·인사고과에서 차별’이 있다고 응답
 - 민간기업 여직원 중 72%가 ‘직종·직급별로 남녀를 분리·모집하는 관행’이 있다고 했고, 62%가 ‘동일자격자 최초 임용배치시 남녀차별’이 있다고 했으며, ‘일정직위 이상 여성승진 제한’이 있다고 한 경우가 52%, ‘승진과 관련된 근무성적·인사고과에서 남녀차별’이 있다고 한 경우가 51%

II. 모성보호 관련법 시행 1년 성과

◆ 모성보호 권리의식 크게 향상

- 자율적인 고용차별 개선 분위기 확산
 - 출산휴가기간을 법정기간보다 2개월 많은 5개월로 연장하여 운영하는 회사가 있고, 사업자의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 당해 사업장 소속근로자로 구성된 명예고용평등감독관도 2001년 90명에서 2002년 9월 현재 786명이 위촉되어 활동하고 있음.
- 여성관리자 크게 증가
 - 전체 대졸 이상 사원 중 여성비율이 63% 이상을 차지하고, 본부장급 간부인사 중 절반이 여성인 회사가 있는 반면, 여성 리더를 양성하기 위한 별도의 프로그램을 운영하고 있는 기업도 있음.
- 출산휴가제도가 정착되고 있음.
 - 1953년 출산휴가제도가 도입되어 60일의 휴가를 부여하였으나 90일로 확대하고 늘어난 30일분의 임금을 국가가 지급하면서 산전후휴가제도가 정착되고 있음.
 - ※ 산전후휴가급여를 지급받은 사람이 1월 45명이었으나 2월 503명, 3월은 1,744명으로 계속 증가하여 9월 현재 15,966명이 지급받았으며, 금년 말까지 22만5천명 정도가 활용할 것으로 예상됨.
 - 공무원도 90일의 산전후휴가를 부여하게 되었으며, 병원 수련의도 그동안 유급등을 이유로 법정 산전후휴가를 활용하지 못했던 것을 법정 산전후휴가로 갈 수 있게 되었음.
- 육아를 담당하는 남성 배우자가 증가
 - 만 1세 미만의 영아를 양육하기 위한 육아휴직을 활성화하기 위하여 육아휴직급여가 지급된 이래 53명의 남성이 육아휴직을 활용하였고, 공무원의 경우 최근 3년 동안 매년 육아휴직을 하는 남성 공무원수가 늘어나고 있음.
- 엄정한 법집행을 통해 범위반 사업장에 대해서 시정 조치
 - 병원 등 여성다수고용사업장 1,066개 업체를 대상으로 모성보호 및 고용평등 이

행·실태를 지도점검하여 671개 사업장에서 1,209건의 범위만 사례에 대해서 시정 조치 및 사법처리를 하였음.

◆ 향후 추진계획

- 육아휴직급여를 인상(현행 20만원에서 30만원으로 인상)하여 관련제도의 활성화를 도모
 - 보육교사 인건비 지원수준 확대 등 직장보육시설 설치지원제도를 개선하여 육아 부담을 완화해 나갈 계획
- 또한 여성고용에 따른 기업의 비용부담을 완화해 가기 위하여 육아휴직시 대체인력 지원방안 등을 적극 강구
 - 지속적인 지도·점검 등 엄정한 법집행으로 제도의 조기정착을 유도하고, 사업주 및 근로자의 관심과 이해를 돕기 위한 적극적인 홍보계획을 수립·시행할 계획

Ⅲ. 모성보호 관련3법 개정 주요내용

- 21세기 지식기반경제사회에서 여성인력 활용이 중요하나 여성에 대한 사회적 편견과 출산·육아부담 등으로 여성의 경제활동참가율이 50%를 하회하는 수준
 - ※ 외국자료와 비교하면, 2000년의 경우 한국 여성의 경제활동참가율은 48.3%이나 일본 49.3%, 미국은 60.2%, 스위스 75.7%로 나타남.
 - 이러한 사회적 제약해소와 출산·육아부담을 사회가 분담토록 제도적 기반을 마련하여 여성 경제활동을 촉진하고자 모성보호 관련3법을 개정
- 모성보호 강화 및 사회분담
 - 산전후휴가 기간을 60일에서 90일로 확대
 - 늘어난 30일분의 출산휴가 급여(통상임금, 135만원 한도)를 재정과 사회보험에서 지원
 - 여성사용 금지 직종 6개를 1개 직종으로 완화하며, 다만 임신부에 대해서는 12개 직종으로 강화
 - 임신부에 대해서는 야간·휴일근로 제한규정을 강화

- ※ 여성근로자의 연장·야간·휴일근로는 허용
- 육아문제를 남녀의 공동책임으로 하고 휴직기간 중 해고금지 및 휴직종료 후 복직 보장 등을 규정
- 육아휴직급여(월 20만원)를 고용보험에서 지원함으로써 모성과 육아비용의 사회분담화 기반 마련
 - ※ ·국가공무원법 제71조 및 72조 : 3세 미만 자녀양육을 위해 육아휴직기간 1년 부여
 - 국가공무원 복무규정 제20조 : 산전후휴가 90일
- 수혜범위의 확대
 - 남녀고용평등법 및 근로기준법 적용범위를 5인 이상 사업장에서 1인 이상 사업장으로 확대(약 140만명 근로자 혜택)
- 분쟁의 예방과 조정기능 강화
 - 「명예고용평등감독관」과 「고충처리기관」을 통해 분쟁의 자율적 해결 추진
 - 민간단체에 「고용평등상담실」을 설치·운영하고, 지방노동관서에 설치된 「고용평등위원회」의 기능강화
- 여성의 고용촉진 도모
 - 여성의 연장·야간·휴일근로 제한 및 사용금지직종을 합리적으로 조정
 - 남녀고용평등 실현에 앞서가는 우수기업에 대한 지원근거를 마련하여 기업의 자발적인 참여유도
- 법 시행상 문제점 및 미비점 보완
 - 간접차별의 개념과 요건을 구체화하고, 직장내 성희롱 금지의무 명시 및 예방노력 강화
 - 남녀고용평등의 실효성 확보를 위한 벌칙수준 상향 조정