

정책연구	2004-05
------	---------

# 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

- 모성관련 휴가제도를 중심으로 -

장지연 · 정혜선 · 류임량  
김수영 · 장은숙

## 목 차

제1장 모성보호의 필요성과 범위 .....	1
제1절 서 론 .....	1
제2절 모성보호의 정의 및 필요성 .....	3
1. 모성보호의 정의 .....	3
2. 모성보호의 필요성 .....	4
제3절 모성과 산업안전보건 .....	5
1. 유해물질이 직장여성의 임신과 출산에 미치는 영향 .....	5
2. ILO의 모성보호 규정 .....	7
3. 미국산업안전보건원(NIOSH)의 모성보호 규정 .....	9
4. 미국의학협회의 권고안 .....	11
5. ILO의 규정 .....	11
6. 유럽연합의 명령 .....	14
7. 우리나라 가임기 직장여성의 건강문제에 대한 기존연구 결과 .....	25
제4절 모성보호에 관한 국내제도 .....	26
1. 우리나라 모성보호 제도의 개요 .....	26
2. 여성의 임신·출산과 관련된 내용 .....	27
3. 여성근로자의 근로조건에 관한 내용 .....	29
4. 자녀양육과 관련된 내용 .....	29
5. 여성고용 관련법 위반에 대한 벌칙규정 .....	30
제5절 모성보호에 관한 국외제도 .....	31
1. 산전 산후 휴가제도 .....	31

2. 모성보호 관련 휴가제도 .....	35
3. 임신 중인 여성의 취업금지 .....	37
4. 육아휴직제도 .....	40
5. 우리나라의 모성보호 실태 .....	42
<b>제2장 모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권 .....</b>	<b>51</b>
제1절 서론 .....	51
제2절 이론적 배경과 분석틀 .....	53
1. 주류 및 페미니스트 복지국가론의 개념들, 그리고 새로운 분석틀 .....	53
2. 성별분업양식에 대한 강조 대 노동자성에 대한 강조 .....	57
3. 분석방법과 자료 .....	59
4. 모성휴가제도의 변화과정 .....	61
5. 사회세력의 역할: 갈등과 협력 .....	64
6. 요약 및 결론 .....	79
<b>제3장 일본의 모성휴가제도와 자원 .....</b>	<b>81</b>
제1절 서론 .....	81
제2절 일본 모성보호제도의 역사 .....	82
1. 전전(戰前)의 모성보호투쟁 .....	82
2. 전후(前後)의 모성보호투쟁 .....	83
3. 1980년대 이후 일본정부의 모성보호정책 .....	85
4. 일본의 산전후 휴가제도 .....	87
5. 일본의 육아휴직제도 .....	105
<b>제4장 독일의 모성휴가 제도와 자원 .....</b>	<b>119</b>
제1절 서론 .....	119
제2절 모성휴가제 발전과정 .....	120

1. 산전후휴가, 산전후휴가급여 .....	120
2. 육아휴직제도입 및 변화 .....	123
3. 산전후휴가 및 급여 .....	125
4. 육아휴직 및 육아급여 .....	138
<b>제5장 모성보호의 주요 쟁점과 정책방안 .....</b>	<b>154</b>
제1절 서론 .....	154
1. 문제제기:출산과 여성의 경제활동 .....	154
2. 출산과 여성의 경제활동의 관련성에 관한 이론적 논의 .....	158
3. 기본적인 전제 .....	163
제2절 제도의 활용실태와 문제점 .....	164
1. 제도 현황 .....	164
2. 활용실태와 문제점 .....	165
3. 선진국 사례의 함의 .....	174
4. 주요쟁점과 정책방안 .....	184
<b>참고문헌 .....</b>	<b>191</b>

## 표 목 차

<표 1- 1> 1997년 여성의 경제활동참가율 국제비교 .....	4
<표 1- 2> 남성과 여성의 생식에 해로운 물질 .....	7
<표 1- 3> 임신한 여성근로자에 대한 작업장내 위험요인 (ILO) .....	8
<표 1- 4> 모성건강에 대한 위험요인(NIOSH) .....	10
<표 1- 5> 작업 중의 물리적 요구에 대한 미국의학협회의 권고안 (1984년) .....	11
<표 1- 6> 작업조직, 야간작업, 교대작업에 대한 European Council Directive의 핵심조항 .....	14
<표 1- 7> 유럽연합의 명령 .....	15
<표 1- 8> 근로기준법 시행령 제37조 <b>【별표 2】</b> 임신부 등의 사용금지직종 .....	28
<표 1- 9> 근로기준법의 별칙규정 .....	31
<표 1-10> 남녀고용평등법의 별칙규정 .....	31
<표 1-11> EU 국가의 산전산후 휴가제도 .....	32
<표 1-12> 각국의 산전산후 휴가기간 .....	34
<표 1-13> 건강과 안전에 따른 휴가 기간 .....	36
<표 1-14> 일본의 연령별 임신 중인 여성에 대한 중량물 취급 규정 .....	38
<표 1-15> 각국의 법적 육아휴직에 대한 급여현황(1995년) .....	41
<표 1-16> 임신 전·후 근무시간의 변화 .....	42
<표 1-17> 임신 전·후 야업-휴일 근무시간의 변화 .....	43
<표 1-18> 임신 전·후 서서 근무하는 시간 .....	44
<표 1-19> 임신 전·후 중량물 취급 여부 .....	45
<표 1-20> 자연유산, 사산, 조산, 저체중아 발생 현황 .....	46
<표 1-21> 산전후 휴가 사용일수 .....	47

<표 1-22> 수유시간 및 수유형태 .....	48
<표 2- 1> 여성노동자 모성정책의 범위 .....	53
<표 2- 2> 성에 대해 미분화된 시각을 수정하는 포괄적인 분석틀 .....	56
<표 2-3> 모성보호 연간 추가 소요비용 추정 비교표 .....	71
<표 3- 1> 임신·출산에 관한 주된 권리 .....	88
<표 3- 2> 일본 의료보험제도의 개요(2001년 4월 현재, 단 대상인원은 2001년 3월말 현재) .....	90
<표 3- 3> 보험료 산출의 기초가 되는 표준임금일액 (건강보험법 제124조) .....	100
<표 3- 4> 일본 고용보험제도의 개요(2001년 4월 현재, 단 대상인원은 2001년 3월말 현재) .....	109
<표 3- 5> 일본의 성별 육아휴직 취득자 비율의 추이 (1993~99년) .....	114
<표 4- 1> 독일의 산전휴가제도의 변화과정 .....	121
<표 4- 2> 육아급여 및 육아휴직 제도의 변화과정 .....	124
<표 4- 3> 자영업자의 산전후휴가급여수준(예제) .....	133
<표 4- 4> 주정부가 지급하는 주육아급여의 수급조건과 급여수준, 수급기간 등을 비교 .....	147
<표 4- 5> 육아급여 지출액 .....	148
<표 4- 6> 아동수당 금액의 변화 .....	153
<표 5- 1> 양육과 직장생활을 병행하는 여성의 숨겨진 선택 .....	158
<표 5- 2> 산전후휴가 및 육아휴직 활용현황 .....	166
<표 5- 3> 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급자 특성별 분포 I (2002년) .....	167
<표 5- 4> 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급자 특성별 분포 II (2002년) .....	168
<표 5- 5> 임신 여성 및 태아 위한 시급 개선 사항 .....	171
<표 5- 6> 육아휴직 비사용 이유 .....	171

<표 5- 7> 출산 및 육아휴직 사업장 영향도 평가 .....	173
<표 5- 8> 출산휴가 제도개선 요구 .....	173
<표 5- 9> 육아휴직 제도개선 요구 .....	173
<표 5-10> 국가별 산전후휴가기간 및 급여수준 .....	181

## 그림목차

[그림 4-1] 모성보호를 위한 근로금지 .....	136
[그림 5-1] 출산율과 여성의 경제활동참가율(OECD) .....	157
[그림 5-2] 여성의 경제활동수준별 출산율 .....	157
[그림 5-3] 출산율과 여성 관리직 비중의 관계 .....	158
[그림 5-4] 양육지원정책조합 .....	178

## 제1장 모성보호의 필요성과 범위

### 제1절 서론

산업화가 진전됨에 따라 여성인력의 경제활동 참여에 대한 요구가 증가하고, 생활 수준이 향상되면서 여성의 취업률은 지난 30년간 꾸준히 증가하여 왔다. 1980년 여성의 경제활동참가율은 42.8%에서 1990년에는 47.0%, 2000년에는 48.3%로 늘어나(노동부, 2000), 취업여성의 비율이 점점 증가하는 경향을 나타내고 있다.

이처럼 여성의 취업률이 증가하는 이유는 학력수준의 향상으로 인해 여성 스스로 경제활동에 참여하고자 하는 욕구가 증가하고 있으며, 산업구조의 고도화로 인해 여성노동을 필요로 하는 분야가 확대되고 있기 때문이다. 또한 인구구조가 노령화되면서 부양해야 할 노인인구가 많아짐에 따라 가계지출이 증가하고, 소비수준이 향상되어 추가적으로 부담해야 할 소득에 대한 욕구가 강화되고 있어 여성의 취업률은 앞으로도 계속 증가할 것으로 전망된다(김재호 등, 2001).

여성의 취업률이 증가하고 있음에도 불구하고 우리나라 취업여성의 고용구조는 남성에 비해 매우 열악한 특성을 갖고 있다. 취업여성의 고용실태를 기업규모에 따라 살펴보면, 1999년 현재 300인 이상의 대규모 사업장에 근무하는 여성은 4.5%에 불과하고, 300인 이하 중소기업 사업

## 2 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

장에 근무하는 여성이 95.5%에 이르고 있어(통계청, 2000), 대부분의 여성이 기업규모가 영세한 중소기업에 분포하고 있는 것을 알 수 있다. 고용형태별로 여성 근로자의 특성을 살펴보면, 1998년 현재 임금 근로자로 취업한 여성의 30.3%만이 상용직 근로자이고, 임시직이 46.4%, 일용직이 23.3%를 나타내고 있어(노동부, 2000), 여성 근로자의 고용형태가 매우 불안정한 것을 알 수 있다. 여성이 취업해 있는 직종도 관리직에 근무하는 경우는 전체 취업여성의 0.3%에 불과하고 대부분의 여성이 서비스판매직, 단순조립 등에 근무하고 있는 것으로 나타나 있다(노동부, 2000). 따라서 취업여성의 고용형태는 열악한 취업구조와 심한 고용불안정이 여성고용의 특성을 설명해 주는 지표가 되고 있다. 이와 같이 불안정한 여성고용의 특성은 취업여성의 건강상태에도 지대한 영향을 미쳐 여성 근로자의 건강수준을 취약하게 만드는 요인으로 작용하고 있다.

취업여성의 연령별 분포를 살펴보면, 35세 미만의 가임기 연령이 전체 취업 여성 근로자 중 37.3%를 나타내(노동부, 2000), 임신·출산 등의 시기에 있는 여성들의 취업분포가 높은 것을 알 수 있다. 이들 취업 여성은 제조업, 유통업, 서비스업 등의 다양한 업종에 분포되어 있는데, 이는 가임기 여성 근로자가 취업해 있는 업종에서 사용하는 유해물질과 취업여성의 근로조건이 다음 세대의 노동인력을 재생산하는 모성기능에 지대한 영향을 미치게 됨을 시사하는 것이다. 1996년 양산의 모 전자업체에서 2-브로모프로펜 취급 여성근로자 23명에게 집단으로 발생한 생식기 장애 직업병사건이 이를 단적으로 증명하는 것이다.

정부에서는 가임기 여성의 모성보호를 위하여 2001년 모성보호와 관련된 각종 법률을 개정하여 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하고, 유급 육아휴직제를 도입하는 등 취업여성의 모성보호를 위해 각종 노력을 기울이고 있다. 하지만 많은 취업여성들이 소규모사업장에 비정규직으로 근무하고 있고, 고용구조가 불안정하기 때문에 취업여성에 대한 모성보호제도는 실질적으로 뿌리내리고 있지 못한 것이 현실이며, 정부에서 마련한 각종 제도가 아직도 취업여성들의 모성보호를 위해서는 부족한 측면이 많은 것이 사실이다.

이에 본 연구에서는 취업여성을 위한 모성보호의 필요성을 제시하고, 국내외의 모성보호 제도를 살펴보고자 한다.

## 제2절 모성보호의 정의 및 필요성

### 1. 모성보호의 정의

모성보호란 여성의 생리·임신·출산·육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며, 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게 까지 포괄적으로 적용되는 개념이다. 특히 각종 유해요인에 노출되면서 작업을 해야 하는 취업여성에 대한 모성보호는 곧 우리 사회의 인구 자질 향상에 매우 중요한 영향을 미치게 된다.

그러나 모성보호의 범위를 광범위하고 포괄적으로 규정할 경우, 여성에 대한 고용의 기피현상이 초래될 수 있고, 남녀평등의 원칙이 지켜지지 않는다는 지적이 있다. 또한 모성보호 조치 속에 야업 및 휴일근로의 제한, 시간외 근로금지, 갭내 근로금지 등 실제 사업장에서 잘 지켜지지 않는 조항들을 규정함으로써 여성에 대한 과보호논쟁을 불러일으키기도 한다.

모성보호정책을 마련하기 시작한 초기에는 여성 근로자를 열악한 노동조건에서 보호하기 위한 조치에서 시작하였다. 그 이후 여성 근로자의 출산기능을 보호하기 위한 노동제한과 이 기간 동안의 소득보장 문제로 관심이 확대되었으며, 최근에는 모성보호의 범위를 축소하는 대신 남녀 근로자를 모두 보호하며 자녀양육을 부모의 권리로 인정하는 방향으로 나아가고 있다. 세계적으로 최근의 모성보호정책은 시간외 근로금지, 야업 금지, 갭내 근로금지 등의 간접적 모성보호는 최대한 축소하고, 여성의 임신, 출산 기능과 연결되는 직접적 모성보호는 국가가 개입하면서 보호조치를 강화하는 추세이다(김경주, 2002).

## 2. 모성보호의 필요성

여성의 건강은 곧 다음 세대의 인력을 재생산하는 데 직접적인 영향을 미친다. 직장여성은 여러 유해요인에 노출되어 근무하고 있는데, 이는 곧 2세의 건강수준에 영향을 줄 수 있으므로 건강한 사회구성원 형성에 부정적인 영향을 초래하게 된다. 임신한 여성을 위한 건강보호가 제대로 이루어지지 않게 되면 임신한 여성은 직장을 그만두게 된다. 이와 같은 현상은 우리나라에서 특히 심각하게 발생하고 있는데, OECD 국가와 비교해 볼 때 우리나라 가임기 여성들의 취업률은 매우 낮은 것으로 나타나 있다.

여성 근로자를 남성 근로자보다 특별히 보호해야 하는 이유는 여성이 남성이 할 수 없는 임신, 출산, 수유를 하는 모성기능을 갖기 때문이며(김엘림 등, 2000), 모성기능은 여성이 담당하지만 이는 곧 여성만의 과제가 아니라 사회 전체의 과제이기 때문에 여성이 받아야 할 모성보호는 적극적인 사회적 권리인 것이다. 이러한 원칙은 모든 것을 같은 잣대로 보는 절대적인 평등이 아니라 “같은 것은 같게, 다른 것은 다르게” 대우하는 상대적 평등의 법리에 따른 것이고, 남녀를 법적으로 달리 대우할 수 있는 차이를 여성의 모성기능에 두는 입장에 기초하고 있다. 이와 같은 견해가 바로 성(性) 인지적 관점(gender sensitive perspective)인데, 직장여성에 대한 모성보호제도는 남녀 성차별이 아니라 국민을 재생산하는 막중한 기능을 사회제도적으로 보호하기 위한 것으로, UN과 ILO, EU와 같은 국제기구 및 기타 선진국가에서는 보편적으로 채택되어온 개념이다.

〈표 1-1〉 1997년 여성의 경제활동참가율 국제비교

	한국	미국	프랑스	독일	일본
25~29세	54.1	77.3	80.9	74.4	68.2
30~34세	50.9	74.9	81.2	73.5	56.2

자료: ILO, *ILO Yearbook of Labour Statistics*, 1998. 정진주·이선화, 『여성근로자 보건관리지침 개발(1차년도)-문헌을 통한 국내외 관련 기준 및 관리실태조사』(2002)에서 재인용.

ILO는 모성에 대한 사회적 보호는 여성에 대한 보호가 아닌 다음 세대를 위한 인적자원 확보라는 사회적 기능에 비중을 둔다. 그것은 모성 보호가 여성 자신뿐만 아니라 태아 및 신생아의 건강을 보호하는 것이기 때문에 다음 세대의 건전한 인적자원을 확보한다는 사회적 기능을 중시한 것이고 여성에게 고유한 모성기능의 보호는 남녀평등에 반하지 않는 합리적 차별이며, 오히려 출산으로 인해 고용상 차별을 받지 않도록 해야 한다는 것이다.

즉 취업여성의 모성보호와 육아를 위한 근로복지 정책은 취업여성의 직업의 연속성 보장, 여성근로자와 2세의 건강보호, 취업여성의 건강악화 방지로 인한 장기적인 사회적 손실비용 감소, 여성건강과 육아로 인한 결근율·조퇴율 감소, 기업의 생산성향상, 국가의 향후 출산력 향상에도 영향을 준다는 점에서 매우 중요하다. 유능한 여성인력을 확보하여 기업의 경쟁력을 강화시킬 수 있다는 점에서 중요하다. 특히 취약계층의 경우에는 여성이 직장과 가정을 양립할 수 있도록 정부에서 지원을 함으로써 경제적 자립능력을 향상시킬 수 있어, 저소득 계층의 보호에도 크게 기여할 수 있다.

따라서 직장여성을 위한 모성보호는 여성 개인을 위한 것이 아니라 우리 사회 인구의 자질향상 측면에서 중요한 요인이며, 특히 많은 수의 직장여성이 열악한 고용구조 속에서 충분한 건강보호를 받고 있지 못하기 때문에 취약한 건강상태를 지니고 있으므로, 여성의 취업률이 날로 증가하는 추세에 맞추어 직장여성을 위한 모성보호제도를 정착시키는 것은 국가적, 사회적으로 관심을 가져야 할 과제이다.

### 제3절 모성과 산업안전보건

#### 1. 유해물질이 직장여성의 임신과 출산에 미치는 영향

직장여성은 여러 유해요인에 노출되어 근무한다. 특히 가임기 직장여

## 6 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

성이 노출되는 작업조건은 임신, 출산에 직접적인 영향을 미치기 때문에 여성의 생식기계에 영향을 초래할 수 있는 유해물질을 파악하는 것은 매우 중요한 문제이다.

사업장에서 사용하는 각종 유해물질 중 생식기계에 영향을 미치는 물질을 생식독성물질이라고 한다. 흔히 내분비계 교란물질(Endocrine Disruptors: EDs)이라고도 하는데, 이는 내분비계의 정상적인 기능을 방해하는 화학물질이다. 이 내분비계 교란물질은 환경 중 배출된 화학물질이 체내에 유입되어 마치 호르몬처럼 작용한다고 하여 환경호르몬이라고 불리기도 한다.

생식독성물질은 임신 전, 임신 중, 출산 후에 인체에 영향을 미친다. 임신 전에는 성적욕구의 변화, 난자 또는 정자에의 영향, 암과 다른 질병들을 발생시킨다. 임신 중에는 자궁 내의 태아에게 전달되어 기형이나 유산, 조산, 저체중아 출산을 유발한다. 출산 후에는 신생아에게 모유를 통해 전달되거나 신체에 묻어 있는 화학물질이 그대로 어린이에게 전달되어 질환을 일으키기도 한다. 현재 여성 근로자 중의 상당수가 생식독성물질과 관련된 화학물질을 취급하고 있는데, 이는 미혼 직장여성, 임신 전 여성이라 하더라도 향후 여성의 임신과 출산에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 모성보호의 대상으로 신중하게 고려해야 함을 시사하는 것이다. 여성 근로자가 화학물질에 노출되는 것은 대부분 여성의 개인적인 문제로 인식하는 경향이 있고, 또한 여성 근로자가 생식독성물질에 노출되었어도 그로 인한 증상이 뒤늦게 나타나기 때문에 결혼, 임신, 출산을 이유로 사업장에서 조기 퇴직해 버리는 경우에는 그 인과관계를 규명할 수가 없는 문제점이 있다.

사람에 대한 연구를 기초로 남성과 여성의 생식기에 위험하다고 증명된 물질 중 유기수은은 뇌기형, 낮은 유산 및 미숙아 출생, 폴리클로리네이티드비페닐(PCBs)은 저체중아 출생을 가져오는 것으로 알려져 있다. 생식에 위험하다고 의심되는 물질 중 유기용제는 구개파열, 유산, 신생아감염, 소아기암을 일으키고, 2,4,5-3 염화페놀은 유산을 일으키는 것으로 알려져 있다(한국산업안전공단, 1998).

〈표 1-2〉 남성과 여성의 생식에 해로운 물질

분 류	위험물질	결 과
- 생식에 위험하다고 증명된 것 (사람에 대한 연구를 기초로)	- 마취가스 - 디메틸스틸스트롤(DES) - B형 간염 - 유기수은 - 납 - 폴리클로리네이티드비페닐 (PCBs) - 방사선	- 유산, 신생아 사망 - 암 - 신생아 간염, 간암 - 뇌성마비, 뇌기형 - 유산, 미숙아 출생 - 저체중아 출생 - 유산, 뇌결함, 골격결함
- 생식에 위험하다고 의심되는 것 (사람에 대한 연구를 기초로)	- 일산화탄소 - 세포독성약 - 산화에틸렌 - 핵사클로로펜 - 유기용제 - 물리적 스트레스(열 포함) - 2,4,5-3염화페놀 - 비닐클로라이드 (염화비닐, VCM)	- 발달지연 - 유산 - 유산 - 출생결함 - 구개파열, 유산, 신생아감염, 소아기암 - 조산 - 유산 - 뇌결함
- 생식에 위험하다고 의심되는 것 (동물에 대한 연구를 기초로)	- 아크릴로니트릴 - 비소 - 카드뮴 - 다이옥신 - 글리콜에테르 - 무기수은 - 유기염소계 살충제 - 폴리브로미네이티드비페닐 (PBBs)	

자료: 한국산업안전공단, 「여성근로자의 건강관리 지침서」, 1998.

## 2. ILO의 모성보호 규정

ILO는 1999년 제87차 국제노동회의에서 여성의 임신, 출산, 산후 기간은 건강상의 위험이 존재하므로 작업장 내에서 특별한 보호가 요구된다는 점을 확인하고 있다. 이러한 보호조치는 임신 출산기에 여성이 취할 수 있는 근무형태를 제한하거나 유해한 물질이나 과정에 대한 노출을 막는 것을 포함한다.

8 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

<표 1-3> 임신한 여성근로자에 대한 작업장내 위험요인(ILO)

분 류	위험 요인
물리적 요인	- 기계하중(mechanical loads), 진동, 무거운 짐의 들어올림(heavy lifts), 이동과 자세, 정신적·육체적 피로, 그 밖의 가능한 물리적 부담
생물학적 요인	- 톡소플라스마(Toxoplasma), 풍진(Rubella virus)
화학적 요인	- 다음의 위험단계로 분류되는 물질 <ul style="list-style-type: none"> <li>· R40(만성건강장해의 위험)</li> <li>· R45(암을 유발할 수 있는 자주 그리고 반복된 노출)</li> <li>· R46(유전가능한 유전자손상(hereditary genetic damage)을 야기할 수 있다)</li> <li>· R61(태아에게 유해할 수 있다)</li> <li>· R63(태아에게 가능한 위험)</li> <li>· R64(수유 중인 아이에게 유해할 수 있다)</li> </ul> - 노출될 수 있는 가능성이 있다면 다음 과정상의 화학물질 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 오라민(auramines) 제조</li> <li>· 석탄 불연소화합물, 타르, 연기 또는 먼지 속의 다핵방향족 탄화수소(polycyclic aromatic hydrocarbons)에 노출될 수 있는 작업</li> <li>· 구리와 니켈을 함유한 물질에 열을 가하거나 전기적으로 정밀 가공하는 과정에서 형성되는 먼지, 흙, 에어로졸에 노출될 수 있는 작업</li> <li>· 이소프로필 알코올을 제조하는 과정에서 발생하는 황산</li> </ul> - 수은과 수은유도체 - 유사분열억제(antimitotic) 화학물질 - 일산화탄소 - 피부흡수를 통해서 유해한 영향을 주는 화학물질
임신한 근로자에 대한 노출금지	- 압력 밀폐된 공간과 수중에서의 작업 - 톡소플라스마바이러스(Toxoplasma virus) - 풍진(Rubella virus) - 납과 납 유도체 - 지하 갱내작업
수유중인 근로자에 대한 노출금지	- 납과 납 유도체 - 지하 갱내작업

자료: ILO, "Pregnant Woman at Work", Annex 4.

- <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/safetytm/toxann4.htm>.
- The Maternity Protection Convention(Revised), 1952(No.103) and Recommendation, 1952(No.95), The Night Work Convention, 1990(No. 171).

최근의 추세는 여성 전반에 대한 보호는 평등권에 위배된다는 견해에 따라 임신한 여성과 수유모에 집중하여 보호를 제공하는 방향으로 가고 있으며, 근무전환 또는 휴가 기간 이후의 고용보장이 중요한 이슈가 되고 있다.

ILO는 임신한 여성근로자에 대한 작업장내 위험요인을 물리적 요인, 생물학적 요인, 화학적 요인으로 구분하여 제시하고, 임신한 근로자에 대한 노출금지과 수유 중인 근로자에 대한 노출금지 항목도 구분하고 있다.

물리적 요인은 기계하중(mechanical loads), 진동, 무거운 짐의 들어 올림(heavy lifts), 이동과 자세, 정신적·육체적 피로, 그 밖의 가능한 물리적 부담을 제시하고 있다. 생물학적 요인은 톡소플라스마(Toxoplasma), 풍진(Rubella virus)을 제시하고 있다. 화학적 요인은 위험단계로 분류되는 물질(R40, R45, R46, R61, R64), 수은과 수은 유도체, 이황화탄소 등을 제시하고 있다.

임신한 근로자에 대한 노출금지 요인은 압력이 가해진 밀폐된 공간과 수중에서의 작업, 톡소플라스마 바이러스, 풍진, 납과 납 유도체, 지하갱내작업을 포함한다. 납과 납 유도체, 지하갱내작업은 수유중인 근로자에게도 노출을 금하고 있다.

### 3. 미국산업안전보건원(NIOSH)의 모성보호 규정

NIOSH도 ILO와 마찬가지로 모성건강의 위험요인을 물리적 요인, 생물학적 요인, 화학적 요인으로 구분하여 제시하고 있다. 그러나 ILO와 달리 위험요인의 영향, 잠재적으로 노출된 근로자, 노출방지방법까지 제시하고 있으나 임신한 근로자에 대한 노출금지과 수유 중인 근로자에 대한 노출금지 항목을 구분하여 제시하고 있지는 않다. 물리적 요인은 힘든 육체적 노동, 이온화방사선을, 생물학적 요인은 사이토메갈로 바이러스, B형 간염 바이러스, 후천성 면역결핍증 바이러스, 풍진, 수두 등을, 화학적 요인은 암 치료약물, 이황화탄소, 납 등을 제시하고 있다.

10 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

<표 1-4> 모성건강에 대한 위험요인(NIOSH)

분류	위험요인	영향	잠재적으로 노출된 근로자	노출 방지 방법
물리적 요인	힘든 육체적 노동	유산으로 끝나는 임신, 조산	많은 형태의 근로자	
	이온화방사선 (예를 들어, X-레이, 감마선)	불임, 유산, 선천적 결손증, 저체중아 출산, 발달장애, 소아암	보건관련 종사자, 치과관련 종사자, 원자력발전관련 근로자	
생물학 적요인	사이토메갈로 바이러스 (Cytomegalovirus)	선천적 결손증, 저체중아 출산, 발달장애	보건관련 종사자, 신생아·아동과 접촉하는 근로자	손을 씻는 것과 같은 위생적인 습관
	B형 간염 바이러스	저체중아 출산	보건관련 종사자	백신투여
	후천성면역결핍증바이러스 (HIV)	저체중아 출산, 소아암	보건관련 종사자	일반적인 사전 예방실천
	휴먼 파보바이러스 B19 (Human parvovirus B19)	유산	보건관련 종사자, 신생아·아동과 접촉하는 근로자	손을 씻는 것과 같은 위생적인 습관
	풍진(Rubella)	선천적 결손증, 저체중아 출산	보건관련 종사자, 신생아·아동과 접촉하는 근로자	면역성이 없다면 임신 전에 백신투여
	톡소플라스마(Toxoplasmosis)	유산, 저체중아 출산, 발달장애	동물관리근로자, 수의사	손을 씻는 것과 같은 위생적인 습관
	수두(Varicellazoster virus)	선천적 결손증, 저체중아 출산	보건관련 종사자, 신생아·아동과 접촉하는 근로자	면역성이 없다면 임신 전에 백신투여
화학적 요인	암치료약물(예를 들어, 메토틀렉세이트)	불임, 유산, 선천적 결손증, 저체중아 출산	보건관련종사자, 약사	
	일부 에틸렌 글리콜 에테르(예를 들어, 2-에톡시에탄올, 2-메톡시에탄올)	유산	전자공학, 전자공학 반도체관련 근로자	
	이황화탄소(CS <sub>2</sub> )	생리주기 변화	비스코스 레이온 제조관련 종사자	
	납	불임, 유산, 저체중아 출산, 발달장애	배터리제조근로자, 납땀공, 용접공, 라디오미터수리공, 페인트를 다루는 직종관련 종사자(다리, 건물, 집의 페인트칠), 방화구역 종사자(firing range workers)	

자료: 이 표는 NIOSH의 “The Effects of Workplace Hazards on Female Reproductive Health” 중 (<표 1> 여성의 모성건강에 위험한 작업장내 화학적·물리적 요인)과 (<표 2> 여성의 모성건강에 위험한 작업장내 질병유발요인)을 합쳐 재구성한 것임. 화학적·물리적 요인에 대한 노출을 방지하는 방법은 원표에도 제시되어 있지 않음.(<http://www.cdc.gov/niosh>)

#### 4. 미국의학협회의 권고안

물리적 요구에 대한 미국의학협회의 권고안에서는 서서 작업하는 것을 임신 40주에는 시간당 30분 미만으로, 임신 32주에는 시간당 30분을 초과하지 않도록 규정하고 있으며, 어깨와 허리를 구부리는 작업은 임신 40주에는 시간당 2회 미만으로, 임신 28주에는 시간당 2~10회를 초과하지 않도록 규정하고 있다.

〈표 1-5〉 작업 중의 물리적 요구에 대한 미국의학협회의 권고안(1984년)

작업특성	반복작업(repetitive)	간헐작업(intermittent)	허용된 최종 임신 주
서 있음	한 shift당 4시간 초과	시간당 30분 초과	24
		시간당 30분 미만	32
			40
어깨와 허리를 구부림	시간당 10회 초과	시간당 2~10회	20
		시간당 2회 미만	28
			40
사다리와 장대에 오름	8시간당 4회 이상	8시간당 4회 미만	20
			28
계단을 오름	8시간당 4회 이상	8시간당 4회 미만	28
			40
들어올림	23kg 초과 11~23kg 11kg 미만		20
			24
			40
		23kg 초과 11~23kg 11kg 미만	30
			40
			40

자료: Marvin L. Hage, *Working Hours, Shift Rotation, and Shift Duration*, Council on Scientific Affairs, American Medical Association. 정진주 외, 『여성근로자의 작업환경과 근로형태가 임신·출산에 미치는 영향』(2000)에서 재인용.

#### 5. ILO의 규정

ILO 협약 제183호 모성보호조약(2000)에서는 여성근로자의 모성보호

## 12 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

를 위하여 지향해 나가야 할 바를 전 세계 국가에 제시하고 있다. ILO 권고 제191조 모성보호에 관한 권고(2000)는 제183호 협약에 대한 보완 사항이다(금재호 등, 2001에서 재인용).

ILO 협약 제183호 모성보호조약(2000)의 주요내용은 다음과 같다.

- 1) 건강보호: 국가는 임신 중이거나 수유기간에 있는 여성이 본인과 자녀의 건강에 중대한 위험을 초래할 수 있는 작업을 수행하지 않을 수 있는 적합한 조치를 취해야 한다.
- 2) 모성휴가(Maternity Leave): 산전후휴가는 14주 이상으로 한다. 산 후 6주의 휴가기간을 보장해야 한다.
- 3) 관련질환으로 인한 휴가: 임신이나 출산과 관련된 질병이나 합병증이 있을 경우, 산전후휴가기간의 이전이나 이후에라도 일정기간의 휴가를 주어야 한다.
- 4) 모성수당: 산모와 자녀의 건강과 기초생활을 보장할 수 있는 수준의 현금수당(cash benefits)을 지급하여야 한다. 기존 소득을 근거로 수당의 액수를 결정할 때에는 이전 소득의 3분의 2 이상이 되어야 한다. 법이 정한 현금수당 지급기준을 충족시키지 못하는 여성에게는 소득수준에 대한 검증 절차를 거친 후 사회부조의 기금에서 수당을 지급해야 한다. 분만과 산전·후 진료, 필요시 입원진료를 포함하는 의료혜택을 제공하여야 한다. 현금 수당은 강제적인 사회보험이나 공공기금에서 충당하여야 하고, 고용주가 현금수당을 책임지도록 해서는 안된다. 단, 국가가 이 조약이 채택되기 이전에 이미 법에 정하여 고용주의 임금보전을 시행하고 있었거나, 정부와 노사단체 간에 충분한 합의가 있는 경우는 예외적으로 인정한다.
- 5) 고용보장과 차별금지: 임신 중이거나 혹은 모성휴가 중, 또는 휴가 후 복귀한 지 얼마 되지 않은 기간 이내에 있는 여성을 임신출산과 관련 없는 다른 중대한 사유가 없는 한 해고하지 못한다. 여성은 모성휴가 이전의 자리 또는 그와 유사한 자리로 복직할 권리가 있다.
- 6) 수유기간의 여성: 수유를 위하여 하루 1회 이상의 휴식을 갖거나

근로시간을 단축할 수 있다.

ILO 권고 제191조 모성보호에 관한 권고(2000)의 주요내용은 다음과 같다.

- 1) 모성휴가: 국가는 협약에 명시된 모성휴가를 최저 18주 이상으로 연장하도록 노력해야 한다.
- 2) 모성수당: 노사대표와의 협의를 거쳐 가능하면 이전소득전액을 보전해 주도록 한다.
- 3) 모성수당의 재원: 모성수당을 지급하기 위해서 강제적 사회보험이나 소득에 근거한 세금을 조성할 때에는(사용자가 내든, 사용자와 근로자가 같이 내든 간에) 성의 구분 없이 남녀근로자 모두가 기여하여야 한다.
- 4) 건강보호: 산모와 자녀가 위험한 상황에 있을 때에는, 건강진단서에 근거하여 위험요인을 제거하고, 근로조건을 변경하며, 변경이 불가능할 때에는 소득손실 없이 다른 위치로 배치전환을 시행한다. 전환이 불가능할 때에는 유급휴가를 지급한다. 임신 중인 여성에게 위험한 상황은 짐을 들어올리거나 옮기거나 밀거나 끄는 작업, 생식 보전에 유해한 생물학적 화학적 물리적 매체에 노출되는 작업, 공간적인 균형감각을 요구하는 작업, 장시간 앉아 있거나 서 있어야 하는 작업, 온도가 매우 높거나 낮은 상태에서 하는 작업, 진동이 있는 상황에서 하는 작업이다. 임신 중이거나 수유기간의 여성은 의료전문가의 진단서가 있는 경우 야간근무를 시키지 않는다. 여성은 임신 중의 건강검진을 하기 위하여, 사용자에게 알리고 나서 작업장을 이탈할 권리가 있다. 가능하다면 작업장 가까운 곳에 위생적인 조건을 갖춘 수유시설을 제공한다.
- 5) 관련 휴가: 산모가 출산 후 아프거나 입원한 경우, 태어난 아기를 돌보기 위하여 남아 있는 산전후휴가 기간만큼의 휴가를 아기의 아버지에게도 제공한다. 신생아의 부모는 산전후휴가기간을 소진한 후 연속해서 부모휴가(육아휴직)를 사용할 권리를 가진다. 육아휴직의 기간, 소득보전, 부모 중 사용하는 사람 등에 대하여는 법으로 정한다.

## 6. 유럽연합의 명령

유럽연합에서는 직장여성의 모성보호를 위하여 작업관리, 근무시간 등에 대해 세부적으로 자세한 규정을 정하고 있으며, 유럽연합에 소속되어 있는 국가들은 이 명령을 준수하여 실천하고 있다. 작업장에서의 모성보호를 위하여 세부적이고 구체적인 위험의 목록과 위험의 종류, 조치방법을 정하고 있는 규정이 거의 없는 현실에서 유럽연합의 명령은 매우 의미있는 것이기에 이에 관한 내용을 모두 소개하고자 한다.

〈표 1-6〉 작업조직, 야간작업, 교대작업에 대한 European Council Directive의 핵심조항

		필요한 조치
작업 조직	하루당 휴식 (중간) 휴식	24시간 동안 최소한 연속적인 11시간의 휴식
	주당 휴식	근무시간이 6시간 이상일 때 rest break
	주당 근무시간	주당 최소한 연속적인 35시간의 휴식
	휴가/년	주당 최대근무시간 48시간 연간 최소 4주의 유급휴가
야간 노동	야간노동 시간	24시간 동안 평균 8시간
	건강 평가	배치 전과 정기적인 무료 건강 평가
	낮근무로의 이동 기타 야간노동 문제	야간노동과 관련있는 건강문제 발생시 언제든지 주간 근무로 이동 야간노동과 관련된 안전보건문제가 발생하는 노동자에 대한 특별한 보장/야간노동을 정기적으로 사용하는 것에 대해 당국에 보고
야간, 교대 근무	안전, 보건	야간노동의 성격에 적합한 안전보건관리/다른 노동자들과 동등한 수준의 안전보건 관련 보호, 예방 서비스와 시설
	작업 양식	작업을 작업자에게 맞춘다는 원칙(특히, 단조로운 일이나, 속도가 미리 정해진 일의 위험을 약화시키기 위해), 안전보건의 원칙(특히 작업시간 중 휴식)에 대한 고려

자료: 이복임, 「가임기 직장여성의 건강문제」(2003)에서 재인용.

- European Directive 93/104/EC of October 1992 이행에 관한 EU 보고서.

〈표 1-7〉 유럽연합의 명령

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
정신적, 육체적 피로와 근무시간	장시간 근로, 교대근무, 야간근무는 임신 근로자, 가임 근로자, 수유 근로자의 건강에 중대한 영향을 미칠 수 있다. 모든 근로자에게 동일한 형태로 영향을 주는 것은 아니며, 위험수준은 작업의 종류, 작업조건, 개인적 특성에 따라 다양하다. 임신이나 수유로 인한 피로의 증가로 고통받기 때문에 일부 임신 근로자, 수유 근로자는 불규칙한 교대근무, 야근, 잔업을 하는 것이 불가능할 수 있다. 부적절한 작업시간의 배정은 임신 근로자와 아이의 건강, 출산 후의 회복, 수유능력에 영향을 미칠 수 있고, 스트레스와 스트레스 관련 질환을 증가시킬 수 있다.	일시적으로 근무 시간·휴식시간의 시기와 주기에 대한 작업조건을 조정하고 교대근무의 위험을 예방하기 위한 형태와 기간을 변화시킬 필요가 있다. 야근에 대해서는 임신한 근로자를 위한 주간 대체근무가 필요할 수 있다.
작업자세	기립자세와 다른 육체적 업무에서 오는 피로는 유산, 조산, 저체중아 출산과 연관되어 있다. 임신말기에 증가된 복부크기가 충분히 고려되지 않은 좁은 작업장에서 일하는 것은 염좌나 손상 등을 야기할 수 있다. 동작, 기만함, 작업속도, 도달과 균형에 장애가 올 수 있어 사고의 위험이 증가할 수 있다.	업무의 시간, 양, 속도가 과도하지 않도록 보장하여야 한다. 즉 근로자 스스로가 그들의 업무를 조절할 수 있게 해야 한다. 적절한 곳에서는 앉아서 일할 수 있도록 해야 한다. 작업시간에 더 자주, 더 많이 휴식을 가짐으로써 피로를 줄이거나 없앨 수 있다. 작업장 환경과 작업방법의 조정이 자세문제와 사고의 위험을 없애는 데 도움이 된다
작업높이	사다리나 계단 등 높은 곳에서 일하는 것이 임신 근로자에게 해가 될 수 있다.	사업주는 임신 근로자가 높은 곳에서 일하지 않도록 보장한다.

자료: 유럽연합의 명령(Commission of the European Communities) 92/85/EEC<sup>1)</sup> 중 「유전적 위험과 관련된 상황에 대한 위험도평가(Risk Assessment of Generic Hazards and Associated Situations)」.

1) 임신과 최근에 출산을 하였거나 또는 수유를 하고 있는 여성 근로자들의 건강과 안전에 유해한 화학적·물리적·생물학적 인자와 작업공정의 평가기준에 대한 위원회의 명령

<표 1-7>의 계속

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
혼자서 작업	임신 근로자는 추락이나 의학적 응급 상황이 발생할 수 있으므로 혼자서 일하는 것은 위험하다.	임신 근로자와 가임 근로자에 대한 응급조치와 지지가 보장될 수 있도록 이들이 다른 사람과 연락하고 관리받을 수 있도록 조치해야 한다.
기립 자세	임신 중 생리적 변화(혈류증가, 수축기 혈류증가, 혈관 확장, 복부와 골반 정맥 압박)는 기립하는 동안 말초에 울혈을 증가시킨다. 정맥 혈류의 압박은 골반의 혈류순환을 감소시켜 심박수의 증가와 자궁수축을 유발할 수 있다. 보상작용이 부족하다면 어지럼증을 유발할 수 있다. 작업 중 지속적인 기립(혹은 보행)은 조산의 위험을 증가시킬 수 있다.	적당한 곳에 앉을 수 있도록 보장한다. 지속적인 기립과 착석은 둘 다 바람직하지 않으며, 교대로 하는 것이 좋다. 만약 그렇지 못할 경우에는 규정에 의해 휴식을 취한다.
앉는 자세	혈액응고와 골반 정맥의 압박 같은 임신에 의한 특이적 변화로 임신 근로자는 혈전과 색전의 위험이 상대적으로 높다. 임신 중에 앉아 있는 자세도 하지의 정맥 혈류 충만을 증가시켜 통증과 부종을 유발할 수 있다. 복부의 둘레증가로 인한 척추의 후굴은 요통을 발생시킬 수 있고, 장기간 동안 특정한 자세를 취하는 것에 의해 악화될 수 있다.	
휴식과 기타 복지시설의 부족	임신 근로자와 가임 근로자에게 휴식은 중요하다. 임신과 출산 후의 피로는 작업관련 요인에 의해 증가될 수 있다. 육체적으로나 정신적으로 휴식이 필요하다. 흡연은 돌연변이와 암을 유발할 수 있고 임신한 여성의 흡연은 임신에 위험이 될 수 있다. 간접흡연은 덜 명백하지만 심장과 폐에 영향을 미치고, 아이의 건강에 위험하다. 흡연은 또한 호흡기 자극원이고, 천식과 관련이 있다.	육체적 휴식을 위해 개인적으로, 방해받지 않고, 적절한 주기로 앉거나 누울 수 있는 적당한 장소가 필요하다. 임신 근로자에 대해 간접흡연을 포함한 흡연의 위험에 대한 경고가 필요하다. 공식적인 흡연실이 없는 곳에서는 사업주는 흡연에 노출될 수 있는 임신 근로자의 잠재적 위험에 대해 고려한다. 필요하다면 예방적이고 보호적인 조치를 채택한다.

〈표 1-7〉의 계속

목 록	위험이 무엇인지?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
직무 스트레스	<p>임신 근로자와 가임 근로자는 다양한 요인의 직업적 스트레스에 영향을 받을 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 호르몬, 생리적, 심리적 변화가 생길 수 있고, 가끔은 출산전후로 급격한 변화가 올 수 있고, 스트레스, 불안, 우울에 대한 감수성이 떨어질 수 있다.</li> <li>- 경제적 환경의 변화(재정적, 감정적, 고용에 대한 불안 등)가 작업장 문화에 반영이 된다면 임신에 영향을 미칠 수 있다.</li> </ul> <p>임신기간, 출산후, 수유기간에 작업장에서 폭력은 위험하다. 이것은 태반의 탈락, 유산, 저체중아 출산을 초래할 수 있고, 수유능력에도 영향을 줄 수 있다. 특히 고객이나 의뢰인과 직접 접촉을 하는 근로자는 주의가 필요하다.</p> <p>임신 근로자의 임신, 출산(과거에 유산, 사산 혹은 다른 이상이 있었다면)에 대한 불안이 작업장에서 동료 집단에 의해 증가하여 추가적인 직무관련성 스트레스가 될 수 있다. 일부 연구에서 스트레스는 유산발생의 증가 및 수유능력의 장애와 연관이 있다. 최근에 유산, 신생아 사망 등으로 고통받고 있는 여성 근로자는 스트레스에 대해 감수성이 떨어지고, 임신과 출산에 관련하여 심한 질병이나 외상(제왕절개)을 경험한 근로자도 마찬가지이다. 하지만 작업장내 지지가 있는 특별한 상황에서는 작업복귀가 스트레스의 해소에 도움이 될 수 있다.</p>	<p>사업주는 스트레스 인자(교대근무형태, 고용불안정, 업무량)와 개인적으로 영향을 줄 수 있는 의학적, 심리적 인자를 고려할 필요가 있다.</p> <p>사생활을 존중하면서, 작업조건, 작업시간의 조정, 작업장에 복귀했을 때 필요한 이해, 지지, 인식에 대한 보장 등의 보호조치가 필요하다.</p>

<표 1-7>의 계속

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
시설의 부재	수유여성들이 안전하게 모유를 짜내고 저장할 수 있게 하거나 작업장 혹은 근처의 수유시설에 가도록 하는 것은 모성과 신생아 모두의 건강을 보호하는 데 중요할 수 있다.	수유나 모유를 짜낼 수 있는 수유실, 작업동안 짜낸 모유를 안전하고 깨끗하게 저장할 냉장고, 그리고 씻고 소독하고 저장할 용기 등이 필요하고, 모유를 짜내고 수유할 휴식시간이 필요하다.
부 적 당 한 공중 위생 시설	작업장과의 거리, 작업공정, 시스템 등의 문제 때문에 화장실 및 관련 위생시설에 쉽게 갈 수 없을 때 감염과 신장질환의 위험이 증가할 수 있다. 방광의 압력과 임신과 관련된 다른 변화 때문에 임신한 여성은 가끔 다른 사람들보다 더 빈번히, 더 급하게 화장실에 가야 한다. 수유여성도 또한 모유생산을 늘이기 위해 수분섭취의 증가가 필요하므로, 수분섭취를 충분히 할 수 있는 조건이 필요하다.	지속적인 공정과 팀작업 등과 같은 작업의 수정, 그리고 간단한 통고에 의해 임신여성이 작업장/작업을 떠날 수 있도록 적절한 조치 등이 필요하다.
부 적 당 한 영양	정기적으로 충분하고 적절한 영양과 신선한 음료(특히 깨끗한 음용수)를 섭취하는 것은 임신한 모성이나 아기의 건강에 필수적이다. 식사의 빈도와 기간 그리고 음식과 음료를 섭취할 수 있는 기회는 태아의 건강에 영향을 미치고 입덧(보통 임신초기), 자궁에서 태아의 위치, 산모와 태아, 수유신생아의 영양요구에 영향을 준다. 임신여성은 더 빈번한 식사와 물의 섭취가 필요하고 또한 정상적인 식사 시간보다 더 많은 시간이 필요할 수 있다. 그들의 식사형태와 기호는 특히 임신초기의 입덧뿐만 아니라 임신 말기의 불편감 혹은 다른 문제로 인해 변할 수 있다.	임신여성과의 개인면담을 통해 휴식과 식사, 신선한 음료 등에 대한 특별한 요구를 파악해야 한다. 휴식과 식사, 신선한 음료에 관한 보호조치는 규정되어야 하고 적절한 위생기준을 준수하여야 한다.

◆ 물리적 인자-태아손상이나 태반 착상을 방해하는 인자로서 간주되는 것들

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
쇼크, 진동 혹은 운동	신체에 갑작스럽고 심한 타격, 혹은 운전(진동), 지나친 운동은 유산의 위험을 증가시킨다. 오랜 기간 전신진동에 노출되면 조산 혹은 저체중아출산의 위험을 증가시킬 수 있다. 수유근로자에게 특별한 위험은 없다.	임신 근로자와 최근에 출산한 근로자들은 전신에 불쾌한 진동, 특히 저주파수, 미세손상, 진동, 쇼크 혹은 신체하부에 전달되는 충격이나 타격의 위험이 발생하는 작업에 노출되어서는 안된다.
소음	큰 소음에 계속 노출되는 것은 혈압과 피곤을 증가시킬 수 있다. 실험적 증거에서 임신동안 큰 소음에 태아가 계속적으로 노출되는 것은 나중에 청력에 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다. 출산했거나 수유 중인 여성에게 특별한 문제는 없다.	사업주는 임신 근로자, 최근에 출산한 근로자, 수유 중인 근로자가 국가의 허용한계치를 초과하는 수준의 소음에 노출되지 않도록 해야 한다. 모성이 개인 보호구를 착용하여도 물리적 위험에서 태아를 보호할 수 없을 것이라는 것을 인지해야 된다.
전리방사선	전리방사선에 노출되면 태아에 위험을 준다. 만약 임신여성이 방사선 액체 혹은 분진을 다룬다면 태아는 특히 모체의 피부를 통해 노출될 수 있다. 또한 모체에 의해 흡입·섭취된 방사선 오염물질은 모유나 태반을 통해 태아에게 전달될 수 있다.	임신한 근로자를 위해서 노출되는 방사선량은 가능한 한 낮은 용량이어야 하고 임신기간동안 1mSv를 초과하면 안된다. 사업주는 전리방사선에 노출되는 여성 근로자에게 태아의 노출 위험성과 수유받는 아기의 오염 위험성을 주지시켜야 한다. 작업공정은 임신 근로자가 전리방사선에 노출되는 것을 방지하도록 설계되어야 한다.
비전리 방사선	전자기 혹은 자기장에 의한 태아의 위험가능성을 배제할 수 없다.	건강 안전 조치를 통해 노출을 최소화하는 것이 요구된다.
한랭 혹은 고온	임신 여성은 고온을 잘 견디지 못하고 더 쉽게 피로해지고 열스트레스를 받는다. 고열의 노출은 임신결과에 역효과를 줄 수 있다. 수유는 열탈수에 의해 장애를 받을 수 있다. 한랭한 장소에서 작업을 하면 임신 여성과 태아에 위험을 줄 수 있다. 방한복이 제공되어야 한다. 위험은 특히 온도의 갑작스런 변화시에 증가한다.	임신여성은 작업시 한랭과 고온에 계속 노출되어서는 안된다.

20 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
고기압 하에서의 작업, 압력이 가해진 밀폐작업, 잠수 작업 등	압축된 공기: 고기압 하에서 작업하는 사람은 공기색전증이 생길 위험이 있다. 임신여성이 공기 색전증의 위험이 더 있다는 것은 명확하지 않지만 태아는 심각하게 해를 입을 가능성이 있다. 수유 여성이 고기압 하에서 작업해서는 안된다는 생리학적인 이유는 없다.	임신 근로자는 고기압 하에서 작업해서는 안된다. 사업주는 임신중인 근로자에 대해 임신이 잠수를 할 수 없는 의학적인 이유임을 주지시켜야 한다. 그리고 근로자 또한 본인이 잠수를 해서는 안되는 의학적인 이유가 발생한 경우 사업주가 적절한 조치를 취할 수 있도록 알려준다.

◆ 생물학적 인자

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
특소플라스마, 풍진, B형간염, 사이토메갈로바이러스, 에이즈, 수두, 휴먼파보바이러스 B19	만약 모체가 임신기간동안 생물학적 인자에 감염된다면 태아에 영향을 미칠 수 있다. 태아가 자궁에 있을 때 태반을 통해 감염될 수 있고 출산동안 혹은 후에 수유나 모체와 신생아의 밀접한 육체적 접촉을 통해 감염될 수 있다. 대부분의 근로자들이 작업시 감염의 위험은, 지역사회에서 생활할 때보다는 높지 않다. 그러나 어떤 직업에서는 감염에 노출되는 것이 더 많을 수 있다.	감염이 어떻게 전파되고, 어떻게 접촉이 되며, 조절할 수 있는 조치는 무엇인가에 대한 위험도 평가가 필요하다. 임신 초기에 예방접종이 추천된다. 만약, 매우 전염력이 높은 인자에 노출이 될 위험이 높다면 임신 근로자는 노출을 피하는 것이 적절하다. 사업주는 위험한 직업에 대한 면역검사(수두, 특소플라스마, 파보바이러스)와 작업전환 혹은 혈청이 음성이면 임신 근로자가 유행기간동안 일시적으로 작업을 떠나도록 권장한다.

◆ 화학적 인자-화학적 인자는 흡입, 섭취, 피부침투, 피부흡수 등 다른 통로를 통해 인간에 들어온다. 다음의 화학적 인자는 임신여성과 태아에 위험하다고 알려진 것들이다.

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
수은과 수은화합물	임신기간동안 수은에 노출되면 태아 성장이 느려지고 신경계가 손상받고 모체에 중독을 야기할 수 있다. 유기수은은 혈액이나 모유를 통해 전달된다. 즉, 모체가 임신 전후에 고농도로 노출이 되면 태어나 신생아에게 위험을 줄 수 있다.	노출 방지가 최우선이다. 위험을 예방하고 노출을 조절할 수 없는 곳은 재택근무, 개인보호구 착용 같은 기술적 조치를 병행할 수 있다. 개인보호구는 모든 다른 방법이 실패했을 때 사용되어야 한다. 또한 다른 방법과의 조합에서 이차적 보호로서 사용될 수 있다.
세포독성 약물	이런 약물을 오랜 기간 동안 복용하는 것은 정자와 난자에 유전적 손상을 줄 수 있다. 암을 유발시킬 수도 있다. 흡입이나 피부를 통해 흡수된다. 약의 조제(약사, 간호사), 약의 주입과 폐기물 처리 때 주의해야 한다.	알려진 허용한도는 없고 노출은 방지되거나 최소화되어야 한다. 아이를 가지려고 하거나 임신 혹은 수유 중인 자는 약물의 생식기계 위험에 대해 알아야 한다. 약물을 조제할 때 노출은 보호의류(장갑, 가운, 마스크)의 사용, 기구(후드시설) 그리고 좋은 작업방법에 의해 최소화할 수 있다. 항암제를 조제하는 임신 근로자는 다른 작업으로 전환해야 한다.
위험이 알려진 경피 흡수 화학 물질	피부접촉을 통해 흡수되는 해로운 화학물질들은 대부분 관련 법령에서 리스트로 하여 특별히 언급한다. 모든 물질과 마찬가지로 위험은 물질이 사용되는 방식과 위험한 성상에 좌우된다. 피부를 통한 흡수는 국소적 감염에서 발생할 수 있는데, 예를 들어 피부나 의복의 얼룩에서 혹은 어떤 경우에는 고기압의 증기 노출에서 발생한다. 농업근로자의 경우에 위험도 평가를 해야 한다.	노출방지가 최우선이다. 피부접촉을 예방하는 특별한 주의가 필요하다. 가능한 한 개인보호구 보다는 노출을 조절할 수 있는 기술적 조치를 사용한다.

22 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
일산화탄소	<p>일산화탄소는 엔진의 연료와 가전제품에서 가솔린이나 디젤 그리고 액화석유가스를 사용할 때 발생한다. 위험은 엔진이나 가전기구가 밀폐된 장소에서 작동이 될 때 일어난다. 임신여성은 일산화탄소에 민감성이 높다.</p> <p>일산화탄소는 쉽게 태반을 통과하여 태아에게 산소결핍을 유발할 수 있다. 임신한 여성에 대한 일산화탄소의 영향에 관한 자료는 제한되어 있지만 태아에게 역효과가 있다는 증거는 있다. 노출수준과 기간은 태아의 영향에 중요한 인자이다.</p> <p>수유아기가 모체의 일산화탄소 노출로 고통을 받는다는지, 출산 이후 모체가 일산화탄소에 더 민감하다는 증거는 없다.</p>	<p>가장 훌륭한 예방조치는 공정을 변화시키거나 시설을 사용하여 위험을 제거하는 것이다. 예방이 적절하지 않을 때는 좋은 작업방법과 개인보호장비를 종합한 기술적 조치가 필요하다.</p>
납과 납화합물	<p>임신여성의 납노출은 유산과 관련이 있다. 그러나 현재의 노출기준에 대한 타당한 증거는 없다. 납에 대한 노출은 신경계와 조혈기관의 발육에 문제를 낳는다. 여성, 신생아 그리고 어린이는 성인 남성보다 납에 더 민감하다.</p> <p>납은 혈액을 통해 모유로 전달되므로 여성이 임신전, 임신동안 고농도로 노출되면 아기에게 위험을 줄 수 있다.</p>	<p>가임여성은 태아를 보호하기 위해 다른 근로자들보다 낮은 혈중 납 농도상태에 있어야 한다.</p> <p>일단 임신이 확정이 되면 납에 노출되는 작업을 중지해야 한다.</p> <p>신체에서 납이 제거되는 것은 매우 느린 과정이므로 생식능력이 있는 여성은 이것을 알고 있어야 한다. 사업주는 임신근로자의 납에 대한 노출이 감소될 때까지, 배치에 대한 근로자 의견을 보장한다.</p> <p>이런 관점에서 납이 있는 모든 지역에 임신 그리고 수유 근로자를 금지하는 것이 유일한 방법일 수도 있다.</p>

◆ 작업조건

목 록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
중량물의 취급	<p>중량물의 취급은 태아손상과 조산의 위험이 있다. 중량물의 무게, 어떻게 들어올리고 작업시간동안 얼마나 자주 있는가 등에 따라 위험수준이 다르다.</p> <p>임신이 진행함에 따라 중량물 취급으로 인한 위험은 더 커진다. 이것은 호르몬에 의한 인대의 이완과 임신에 따른 자세의 문제 때문이다.</p> <p>최근 출산한 여성들 또한 위험이 있을 수 있는데, 예를 들어 제왕절개 후에 들어올리고 취급하는 능력에 일시적인 제한이 있을 것이다.</p> <p>수유 여성은 유방크기나 민감도 증가로 불편감을 경험할 수 있다.</p>	<p>수작업에서 발생하는 위험을 임신 여성을 포함하여 모든 근로자에서 감소시키기 위하여 작업의 성격을 변화시키는 것이 가능할 수 있다. 또한 육체적 작업의 양을 줄이거나 그들이 직면한 위험을 줄일 수 있는 보조기구를 제공할 필요가 있다.</p> <p>다음의 내용이 필요하다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위험한 수작업에 종사를 제한</li> <li>- 피할 수 없는 작업수행에 대한 위험도를 평가</li> <li>- 위험도를 가장 낮은 수준까지 감소시키기 위한 단계적 조치</li> </ul>
시설 안팎으로 이동	<p>작업의 과정에서 그리고 작업장까지 그리고 작업장에서 이동은 임신여성에게 피로, 진동, 스트레스, 정적인 자세, 불편감과 사고 같은 위험의 문제를 야기할 수 있다. 이러한 위험은 임신 여성의 건강에 중대한 영향을 미칠 수 있다.</p>	
컴퓨터 모니터 등 VDT 작업	<p>단말기에서 방출되는 방사선과 임신에 대한 관련성은 아직 발견되지 않았다.</p> <p>VDT에서 발생하는 전자기 방사선의 수준은 국제적 방사선 노출제한 수준 이하이다. 제한수준 이하의 방사선에서 건강을 보호하기 위해 필요한 특별한 보호조치는 없다.</p> <p>많은 과학적 연구에서 수행되었지만 전적으로 VDT작업과 유산, 태아기형과의 연관성을 보여주는 결과는 없었다.</p> <p>VDT작업과 인간공학적 위험도가 있을 수 있다.</p>	<p>과학적 증거의 관점에서 임신 여성은 VDT 작업을 그만둘 필요는 없다. 그러나 스트레스와 불안을 야기하는 문제를 피하기 위해 임신여성이나 VDT 작업에 대해 걱정하는 여성은 현재의 권위적인 과학적 지식과 충고에 대해 알고 있는 사람과 그들의 관심사에 대해 토론할 기회를 주도록 한다.</p>

24 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

목록	위험이 무엇인지 ?	어떻게 위험을 다룰 것인가? 보호조치의 예
<p>동작과 자세</p>	<p>임신기간과 출산이후에 동작과 자세로 인한 건강장해의 성격과 범위는 다음과 같은 요소에 달려 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일/동작의 성격, 기간과 빈도</li> <li>- 작업의 속도, 강도, 다양성</li> <li>- 작업시간과 휴식의 형태</li> <li>- 인간공학적 요소와 일반적 작업환경</li> <li>- 관련된 작업시설 및 장비의 적합성과 적응성</li> </ul> <p>임신이나 출산한 여성에서 호르몬의 변화는 인대에 영향을 줄 수가 있으며 손상에 대한 감수성을 증가시킨다. 출산이후 작업에 복귀하여 석달 동안은 중량물을 취급하는 여성에게 특별한 주의를 기울여야 한다.</p> <p>자세의 문제는 개인적 혹은 작업조건에 따라 임신의 각 단계와 작업복귀시에 발생할 수 있다. 이러한 문제는 임신이 진행함에 따라 증가할 수 있고 특히 작업이 어색한 동작이나 장시간 서있거나 앉아있는 것과 관련이 있다면 더욱 그러하다. 이것들은 요통과 마찬가지로 정맥류와 치질로 발전하는 요인이 될 수 있다. 임신에서 요통은 과도한 동작과 함께 연장근로 및 잘못된 작업자세와 관련이 있을 수 있다. 임신 여성은 더 많은 작업공간이 필요할 수 있고, 임신이 진행함에 따라 오랫동안 편안하고 안전하게 움직이고 서거나 앉을 수 있는 작업방식으로 바꿀 필요가 있다.</p> <p>또한 제왕절개나 심부정맥 혈전증 같은 의학적 합병증을 가지면서 출산이후 작업에 복귀하는 여성은 추가적인 위험이 있을 수 있다.</p>	<p>사업주는 임신한 근로자, 최근에 출산한 근로자, 혹은 수유근로자가 다음에 노출되지 않도록 보장한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 손상과 관련될 수 있는 수 작업</li> <li>- 부적절한 동작과 자세 특히 제한된 공간의 작업</li> <li>- 고소작업</li> <li>- 적절한 작업장비, 리프팅 기어를 들이거나 적용되어야 하는 곳, 적재 배치가 변하거나 작업장 혹은 작업의 구성이 재구성되는 곳</li> <li>- 오랫동안 중량물을 취급하거나 혹은 고정적으로 앉아 있거나 서있는 것, 잘못된 혈액순환을 지속시키는 동작</li> </ul>

## 7. 우리나라 가임기 직장여성의 건강문제에 대한 기존연구 결과

의료보험진료비 명세서의 분석을 통해 직장여성과 비직장여성의 자연유산율을 비교한 박정순(1994)의 연구에 의하면, 직장여성의 자연유산율이 6.65%였고, 비직장여성의 자연유산율은 4.54%로 나타나 직장여성의 자연유산율이 비직장여성보다 높은 것으로 나타났다. 이를 업종별로 살펴보면, 제조업의 경우에는 금융업보다 2.7배, 서비스업보다 2.1배나 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 여성이 제조업에 종사함으로써 유해한 물질에 노출될 기회가 많고, 노동시간이 길고 무거운 물건을 취급하는 것과 같은 육체적 노동을 수행하고 있으며, 작업환경이나 작업조건이 인간공학적으로 불편한 환경 속에서 근무하고 있고, 교대근무로 인한 불규칙한 생활 때문이라고 해석할 수 있다. 따라서 직장여성이 임신을 한 경우에는 정기적으로 산전진찰을 받고 산전관리를 하는 것이 필요하다.

김남송과 이재형(1993)은 섬유업체에 근무하는 1,040명의 미혼여성 근로자를 대상으로 작업환경과 건강상태에 관한 조사를 하였는데, 응답 여성의 53.3%가 생식기계로 인한 건강장해가 있다고 호소해, 다른 기관(눈, 귀, 호흡기, 소화기, 피로도)에 비해 가장 높은 증상호소율을 나타내었다고 보고하여, 미혼여성 근로자에게도 모성보호가 필요하다는 것을 시사하였다.

직업활동이 조산과 저체중아 출생 및 자연유산에 미치는 영향에 대한 연구에 의하면(신용덕 등, 1994), 교사, 의료인, 은행원, 공무원 등과 같은 직종에서 직업이 없는 경우보다 조산율과 저체중아 출산의 비율이 많았으며, 회사원과 같은 직종에서는 저체중아 출산 비율이 15.2%로 비직업군 및 다른 직업군보다 비교적 높게 나타났다.

임신한 여성에게 근로를 금지시키고 있는 직종에 임신한 여성이 근무하고 있는지의 실태를 파악한 연구에 의하면(한성현 등, 2002), 873명의 생산직 여성 근로자를 대상으로 조사한 결과, 신체를 심하게 피거나 굶히는 업무에 18.9%의 여성이 근무하고 있었고, 납·수은·크롬 물질을 취급하는 업무에 12.1%의 여성이 근무하고 있었으며, 5kg 이상의 물건

을 연속해서 들거나 10kg의 물건을 취급하는 업무에 11.9%의 여성이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

작업환경이 근로여성의 임신, 출산에 미치는 영향을 알아보기 위하여 병원과 공공부문에 종사하는 임산부 295명을 대상으로 실시한 조사에서(정진주 등, 2000) 교대제, 중량물 취급 등의 작업환경이 유산, 조산, 저체중아 출산에 영향을 미치는 요인으로 분석되었으며, 특히 교대 근무를 하는 여성 중 나이가 많으면서 중량물 취급을 많이 할수록 조산이 일어날 위험이 높아진다고 보고하였다.

1일 7시간 정도를 서서 근무하는 수술실 간호사의 조산율을 외래 간호사와 비교한 연구에서(신숙희, 2003), 수술실에 근무하는 간호사가 외래 간호사보다 조산율이 높은 것으로 나타났으며, 수술실에서 방사선 업무를 하는 경우 자연유산율이 높은 것으로 나타났다.

이상의 연구에서 직장여성이 노출되어 있는 유해한 작업환경은 직장 여성의 모성보호에 심각한 영향을 초래할 수 있으며, 임신한 여성뿐만 아니라 미래에 임신을 할 미혼여성도 각종 유해환경에 노출되어 있어 가임기 미혼여성을 위한 모성보호 대책을 마련하는 것이 필요하다고 여겨진다.

## 제4절 모성보호에 관한 국내제도

### 1. 우리나라 모성보호 제도의 개요

국내의 모성보호제도는 단일법안으로 되어 있는 것이 아니라 근로기준법, 고용보험법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법 등에 부분적으로 규정되어 있다. 우리나라에서는 2001년 모성보호 관련 3법을 개정하여 직장여성의 모성보호제도를 구체화하였다. 특징적인 것은 근로기준법상 여자라는 용어를 ‘여성’으로 변경하였고, 임산부의 모성보호 조치는 강화되었으나 일반여성에 대한 규정은 완화되었다. 모성보호 관련법의 개

정으로 비현실적인 규정의 존재로 인해 여성의 취업에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 요인이 해소되었고, 법의 적용대상이 전 업종으로 확대되었다.

## 2. 여성의 임신·출산과 관련된 내용

### 가. 산전·산후 휴가

사업주는 임신 중의 여성에 대하여 90일간의 출산휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

출산 휴가를 받은 여성근로자는 휴가기간 중 급여를 받을 수 있다. 60일의 임금은 사업주가 부담하고, 나머지 30일의 임금은 고용보험에서 부담한다. 고용보험에서 부담하는 최고 상한선은 135만원으로 되어 있다.

### 나. 임신한 여성이 근무해서는 안되는 업무

사업주는 여성이 임신 중이거나 출산 후 1년이 경과되지 않은 경우에는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무에 근무하지 않도록 해야 한다. 임신부 등이 근무해서는 안되는 직종에 대한 규정이 근로기준법 시행령 제37조 관련 [별표 2]에 자세히 제시되어 있다.

### 다. 임신한 여성의 근로시간

사업주는 임신한 여성에게는 오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 야간작업과 휴일근무를 시켜서는 안된다. 출산 후 1년이 되지 않은 여성에 대해서는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안된다. 사업주는 임신중인 여성에게는 시간외근로를 시키지 못하며, 임신한 여성이 요구할 때에는 가벼운 업무로 전환시켜 주어야 한다.

〈표 1-8〉 근로기준법 시행령 제37조 【별표 2】 임신부 등의 사용금지직종

	사용금지직종
임신 중인 여성	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무</li> <li>2. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 농후한 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등으로서 면허증을 소지한 자 또는 양성중에 있는 자를 제외한다.</li> <li>3. 산업안전기준에관한규칙 제5편 제3장 및 제4장의 규정에 의한 정전작업, 환선작업 및 활선 근접작업</li> <li>4. 산업안전기준에관한규칙 제59조 및 제60조에서 규정하는 동근톱으로 지름 25센티미터 이상, 동 규칙 제61조 및 제62조에 규정하는 띠톱으로서 플리의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무</li> <li>5. 산업안전기준에관한규칙 제6편 제2장 제3절에서 규정하는 통나무 비계의 설치·해체업무와 제6편 제5장의 규정에 의한 건물 해체작업(다만, 지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)</li> <li>6. 착암기·항타기 등 산업보건기준에관한규칙 제10조의 규정에 의한 강렬한 진동을 일으키는 작업</li> <li>7. 연속작업에 있어서는 5kg 이상, 단속작업에 있어서는 10kg 이상의 중량물을 취급하는 업무</li> <li>8. 산업보건기준에관한규칙 제8조의 규정에 의한 고열·한랭작업</li> <li>9. 산업보건기준에관한규칙 제213조의 규정에 의한 고압실내 작업과 잠수작업</li> <li>10. 신체를 심하게 피거나 굶힌다든지 또는 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무</li> <li>11. 산업안전기준에관한규칙 제6편 제3장 제3절에서 규정하는 터널작업, 동 규칙 제439조의 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 동 규칙 제452조의 붕괴·낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업</li> <li>12. 원자력법 제97조 규정에 의한 방사선작업 종사자 등의 피폭선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선관련 업무</li> <li>13. 그밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정·고시하는 업무</li> </ol>
산후 1년이 경과되지 아니한 경우	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 납, 비소를 취급하는 업무. 다만, 모유수유를 하지 아니하는 여성으로서 본인이 취업 의사를 사업주에게 서면으로 제출한 경우에는 그러하지 아니한다.</li> <li>2. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무</li> <li>3. 그밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정·고시하는 업무</li> </ol>
임산부가 아닌 18세 이상의 여성	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무. 다만, 의학적으로 가임 가능성이 전혀 없는 여성의 경우에는 그러하지 아니한다.</li> <li>2. 그밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정·고시하는 업무</li> </ol>
18세 미만인 자	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무</li> <li>2. 산업안전기준에관한규칙 제213조의 규정에 의한 고압실내작업과 잠수작업</li> <li>3. 유류(주유업무를 제외한다)·양조의 업무</li> <li>4. 소각 또는 도살의 업무</li> <li>5. 교도소 또는 정신병원에서의 업무</li> <li>6. 청소년보호법 등 다른 법률에서 18세미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종 또는 업종</li> <li>7. 건설기계관리법, 도로교통법 등에서 18세미만인 자에 대하여 운전·조정면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종 업무</li> <li>8. 그밖에 노동부장관이 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 지정·고시하는 업무</li> </ol>

### 3. 여성근로자의 근로조건에 관한 내용

#### 가. 야간근로 및 휴일근로 금지

사업주가 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 야간근로 및 휴일에 근무시키고자 할 경우에는 여성근로자의 동의를 얻어야 한다.

#### 나. 생리휴가

사업주는 여성 근로자에게 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.

#### 다. 갱내 근로금지

사업주는 여성근로자를 갱내에서 근무하는 곳에서 일하게 해서는 안 된다. 다만 다음에서 정하는 경우에는 일시적으로 제외한다.

- 1) 보건·의료 및 복지 업무
- 2) 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
- 3) 학술연구를 위한 조사 업무
- 4) 관리·감독 업무
- 5) 제1호 내지 제4호의 업무와 관련된 분야에서 행하는 실습업무

### 4. 자녀양육과 관련된 내용

#### 가. 육아휴직

사업주는 생후 1년 미만의 아이를 가진 근로자가 육아휴직을 신청하면 이를 받아주어야 한다. 이 때 육아휴직기간은 출산휴가 3개월을 포함하여 1년 이내이다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 하여서는 안된다. 육아휴직기간은 근속기간에 포함된다. 육아휴직 중

### 30 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

료 후에는 휴직 전과 동일한 업무에 복귀시켜야 한다. 육아휴직은 여성 근로자뿐만 아니라 남성근로자에게도 적용된다.

육아휴직 적용이 제외되는 경우는 당해 사업장의 근속기간이 1년 미만인 근로자, 동일한 영아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우, 동일한 영아에 대하여 반복 육아 휴직 신청시(다만 배우자의 사망·부상·질병 및 신체적·정신적인 장애 또는 이혼 등으로 인하여 당해 영아의 양육이 곤란하게 된 경우에는 제외)이다.

국가는 직장과 가정생활의 양립을 지원하기 위해 사업주가 근로자에게 육아휴직을 부여한 경우 당해 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.

#### 나. 수유시간

사업주는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 요청이 있을 때는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다.

#### 다. 보육시설

근로자가 300인 이상인 사업장에서는 수유, 탁아 등 육아에 필요한 보육시설을 설치해야 한다.

### 5. 여성고용 관련법 위반에 대한 벌칙규정

여성고용 관련법을 위반한 경우에는 다음과 같이 근로기준법과 남녀고용평등법에서 벌칙규정을 정하고 있다.

〈표 1-9〉 근로기준법의 벌칙규정

	벌 칙
사용금지직종(법 제63조)	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
여성 및 18세 미만자의 야업 및 휴일근로 제한(법 제68조 제1항, 제2항)	2년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금
여성 및 18세 미만자의 야업·휴일근로 시행여부·방법에 대한 근로자대표와의 협의(법 제68조 제3항)	5백만원 이하 벌금
산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 시간외 근로금지(법 제69조)	2년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금
깁내근로금지(법 제70조)	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
임신중인 여성 산전후휴가, 휴가기간 중 임금지급, 근로전환, 시간외 근로금지(법 제72조)	2년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금

〈표 1-10〉 남녀고용평등법의 벌칙규정

	벌 칙
육아휴직을 이유로 해고 등 불이익 조치금지(법 제19조제3항)	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
육아휴직 미부여(법 제19조제1항)	5백만원 이하 벌금
육아휴직종료후 동일한 직무복귀 의무(법 제19조제4항)	5백만원 이하 벌금
산전후휴가급여 수급시 미협조(법 제18조제3항)	3백만원 이하 벌금

## 제5절 모성보호에 관한 국외제도

### 1. 산전 산후 휴가제도

영국은 고용관계법(Employment Relations Act 1999)과 부모휴가제(Maternity and Parental Leave Regulations 1999)에 따라 18주의 산전 후휴가에 대한 권리를 부여하고 있다. 근무경력에 관계없이 부여하고 비

〈표 1-11〉 EU 국가의 산전산후 휴가제도

국가	산전산후휴가기간	소득보장
프랑스	산전 6주부터 시작되어 산후 10주까지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 급여의 84%+산후수당(postnatal allowances)을 지급</li> <li>- 수급자격: 산전 3개월 동안 최소한 200시간 이상 고용되어 있어야 하고, 산전 최소한 10개월 동안 사회보장에 가입되어 있어야 한다.</li> <li>- 공무원은 급여의 전액을 지급</li> </ul>
독일	산전 6주부터 산후 8주까지 (산전 6주 동안에 여성근로자가 계속 근무할 것을 요구할 수 있다)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산후가 시작될 때 법정건강보험에 가입되어 있고, 출산 10개월 전부터 출산 4개월까지 해당되는 기간동안에 최소한 12주 동안 법정건강보험체계에 가입되어 있었던 여성: 건강보험에서 출산수당과 세금공제소득 간의 차액을 더해, 일일 최고 25DM에 달하는 수당을 지급</li> <li>- 같은 기간에 유급고용관계에 있었던 여성: 앞의 급여와 동일하게 지급</li> <li>- 법정건강보험체계에 가입되어 있지 않고 최소한 출산 10개월 전부터 출산 4개월 전까지 유급고용관계에 있었던 여성: 연방정부에서 출산수당과 평균 일일 세금공제후 급여의 차액을 더해 최고 400DM의 수당을 지급</li> </ul>
이탈리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산전 2개월부터 산후 3개월까지</li> <li>- 만약 여성근로자가 힘든 일을 하고 있다면 산전 3개월부터 근무를 하지 않을 수 있다.</li> </ul>	건강/안전급여와 같은 액수인 급여의 80%를 지급
네덜란드	산전 6주+4주 사이에 시작되어 전체 16주. 산전 4주, 산후 8주는 법정기간	보험에 가입된 여성은 급여의 100%를 지급
노르웨이*	42주 또는 부성 휴가 (leave for father) 법정 4주를 포함하여 52주. 부성 휴가를 요구하지 않으면 휴가기간은 4주 줄어든다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여의 100%</li> <li>급여의 80%</li> </ul>
스웨덴	기본적으로 14주(산전 7주+산후 7주). 법정기간은 없다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일당 60skr인 질병급여와 같은 수준으로 지급</li> <li>- 자격조건: 급여를 지급받기 전 180일 동안 사회보장부에 등록되어 있어야 한다.</li> <li>- 사회보장부에 240일 동안 등록되어 있었던 여성에게는 더 높은 수준의 수당을 지급</li> </ul>

<표 1-11>의 계속

국가	산전산후휴가기간	소득보장
영국**	- 임신, 출산한 여성 근로자는 근무경력과 관계없이 18주 - 부가적인 산전산후휴가: 1년 이상(1999년 개정 전에는 2년이었던)의 근무경력을 가진 여성에게만 부여. 통상적인 18주의 산전산후 휴가가 끝났을 때 시작되고 출산 20주 이후가 되면 끝난다.	- 법정출산급여(SMP): ① 자격조건: 26주 이상 한 사업장에 근무하여야 하고 출산전 8주간의 월평균 소득(보너스와 시간외수당 포함)이 국민 보험최저 소득한도(1994/95 기준 주당 57파운드) 이상인 여성에게 지급. ② 급여수준: 피용자의 수급자격 주말 이전의 최종 보수 지급일을 포함한 8주 이상의 보수를 평균한 액수를 기준으로 계산(소득 공제 이전의 총보수를 의미한 것으로 국민보험 기여금이 계산되는 보수 뿐만 아니라 질병수당, 시간외수당, 보너스, 소득보수와 휴가 수당도 포함한다) ③ 지급형태: > 낮은 급여율의 법정출산수당(Lower Rate SMP)은 피용자가 수급자격주(임신 26주)에 달하였을 때 동일한 사업장에 6개월 이상 근무하거나, 2년 미만 전일제(주당 16시간 이상)로 근무한 여성이나, 5년 미만 시간제(주당 8시간 이상 16시간 미만)로 근무를 하고 90년 4월 기준으로 주당 평균 46파운드 이상의 소득이 있는 여성에게 주당 48.80파운드(94/95년 기준)를 지급 > 높은 급여율의 법정출산수당(Higher Rate SMP)은 피용자가 수급자격주에 달했을 때 동일한 사업장에 전일제 근무를 2년 이상, 시간제 근무를 5년 이상한 경우에 첫 6주동안 주당 평균 소득의 90%의 수당을 지급한다. 그러나 그 후 잔여 12주간은 94/95년 기준으로 52.50파운드를 지급 - 출산수당(MA): ① 자격조건: 자영자이거나 법정출산수당을 받을 자격이 없는 여성에게 보건사회보장성(DHSS)이 지급 ② 지급수준/지급형태: 출산이 예상되는 주의 15주전 66주 동안에 최소한 26주 동안 국민보험 최저소득 한도의 소득이 있는 여성은 주당 52.50파운드(94/95년 기준)의 고정액을 지급받는다. 자영자와 같이 '근로자'가 아닌 여성은 MA의 낮은 급여율인 주당 44.55파운드(94/95년 기준)의 고정액을 지급받는다.

자료: 한국여성연구소, 『성주류화 관점에서의 생산적 여성복지정책 연구』(2000)에서 재인용.

- EU(1999), Council Directive 92/85/EEC의 이행에 관한 보고서와 EU, 「산전산후휴가기간」, 인터넷자료(<http://www.europa.eu.int/scadplus/citizens/en/d4.htm>)를 바탕으로 재구성한 것.

- 전반적인 내용은 EU(1999) Council Directive 92/85/EEC의 이행에 관한 보고서 참조.

\* 는 EU, 「산전산후휴가기간」 인터넷자료(<http://www.europa.eu.int/scadplus/citizens/en/d4.htm>) 참조.

\*\* 은 영국의 「모성권(Maternity Rights(PL958)-[http://www.dti.gov.uk/access/job\\_3/pl958/pl958.htm](http://www.dti.gov.uk/access/job_3/pl958/pl958.htm))」과 「모성권(maternityright)에 있어서 변화된 사항 -<http://www.dti.gov.uk/er/matleaf.htm>」 참조.

34 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

정규직 근로자에게도 부여하고 있으며, 18주의 휴가 이후의 복직 보장을 하고 있다. 모성보호에 소요되는 비용은 국민보험기금에서 지출되며, 영국의 국민보험제도는 퇴직연금, 질병수당, 장애급여, 출산급여, 실업수당을 포함하는 포괄적인 사회보장제도(재원: 고용주, 피고용자, 자영업자, 임의가입자의 보험료와 정부의 지원금)이다. 피고용자는 18주 동안의 산전후휴가 기간동안 법정출산수당(Statutory Maternity Pay)이 나온다. 자영업자나 직장을 떠난 여성도 18주 동안 보건사회보장성이 지급하는 분만수당을 받고 있다.

스웨덴의 산전 산후 휴가는 14주이며, 급여는 일당 60skr로 질병급여와 같은 수준의 액수이고, 급여를 지급받기 전 180일 동안 사회보장부에 등록되어 있어야 한다.

<표 1-12> 각국의 산전산후 휴가기간

기 간	국 가
12주 미만	○ 60일 미만: 튀지니(30일), 레바논·카타르(40일), 바레인·아랍에미리트연합(45일), 이집트(50일), 네팔(52일), 바하마·싱가포르·수단·스위스·우간다(8주) ○ 60일: 볼리비아, 에리트레아, 기니비사우, 아이슬란드, 이라크, 케냐, 한국, 말레이시아, 모잠비크, 필리핀, 예멘 ○ 70일: 온두라스, 요르단, 쿠웨이트, 사우디아라비아 ○ 75일: 시리아
12주	방글라데시, 바베이도스, 벨리즈, 보츠와나, 부룬디, 콜롬비아, 도미니카, 에콰도르, 엘살바도르, 피지, 감비아, 가나, 과테말라, 아이티, 인도, 이스라엘, 자메이카, 레소토, 모리셔스, 멕시코, 모로코, 미얀마, 니카라과, 나이지리아, 파키스탄, 파라과이, 르완다, 솔로몬, 남아프리카, 스리랑카, 스와질랜드, 탄자니아, 터키, 미국, 우루과이, 잠비아
13주	아프가니스탄, 앙골라, 아르헨티나, 캄보디아, 차드, 중국, 에티오피아, 그레나다, 가이아나, 인도네시아, 이란, 페루, 세인트루시아, 트리니다드 토바고, 짐바브웨.
14주	알제리아, 베닌, 부르키나파소, 카메룬, 중앙아프리카공화국, 코모로, 콩고, 지부티, 가봉, 독일, 아일랜드, 일본, 마다가스카르, 말리, 니제르, 뉴질랜드, 파나마, 포르투갈, 세네갈, 세이셸, 소말리아, 스웨덴, 토고, 영국
15주	몽고(101일), 벨기에, 콩고, 핀란드, 슬로베니아
16주	오스트리아, 키프로스, 코스타리카, 프랑스, 그리스, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 루마니아, 스페인
17주	브라질, 불가리아, 캐나다(17주); 베트남(4~7개월); 아제르바이잔, 칠레, 쿠바, 덴마크, 에스토니아, 우크라이나, 베네수엘라(18주); 러시아(20주); 이탈리아(5개월); 헝가리(24주); 크로아티아(6개월+4주); 체코 공화국 (28주); 노르웨이(38~48주); 오스트레일리아(52주)

자료: ILO, *Maternity Protection at Work*, 1999.

## 2. 모성보호 관련 휴가제도

### 가. 산전건강검진

EU의 경우 산전건강검진이 근무시간 내에 이루어질 수밖에 없을 경우, 임신한 근로자는 임금에 대한 손실 없이 산전관리를 위한 시간을 사용할 수 있는 권리가 있다고 규정되어 있으며, EU 대부분의 국가는 임신한 여성근로자의 산전관리에 대한 권리를 법으로 보호(정진주 등, 2000)하고 있다.

영국의 경우 고용보호법(Employment Protection Consolidation Act)에 따라 임신한 근로자가 산전관리를 받기 위한 시간을 근무 중에 가질 수 있고, 산전관리는 건강검진뿐 아니라 휴식을 취하거나 부모교육에 참가하는 것도 포함하고 있다.

### 나. 유·사산휴가

영국의 경우 임신 24주 이후에 사산한 여성근로자는 정상 출산한 근로자와 동일한 산전후 휴가를 받고 있고, 휴가기간 동안의 소득보장도 동일하다. 스웨덴은 사산한 경우 30일의 휴가를 지급하고 있다.

### 다. 건강과 안전을 위한 휴가

스웨덴은 모든 여성근로자와 자영업자는 출산예정일 60일 전부터 경미한 업무로 전환 배치할 수 있으며, 그것이 가능하지 않으면 최대 50일간 임신수당을 지급받고 휴식을 취할 수 있다. 해당자가 보통 업무량의 절반 정도를 수행할 수 있으면 임신수당은 절반만 지급된다. 만약 여성이 근무환경이 태아에게 손상을 줄 위험이 있다는 사실을 이유로 직장을 그만두었더라도 같은 기간의 수당이 지급되고 있다.

미국은 여성근로자가 임신으로 인해 일시적으로 근무를 할 수 없다면, 이를 다른 일시적인 장애와 유사하게 취급하여 경이(輕易)한 업무로

〈표 1-13〉 건강과 안전에 따른 휴가 기간

국가	내 용
오스트리아	지난 13주 동안에 받았던 보수의 평균을 지급. 고용계약상의 권리는 계속 유지되고, 보너스와 같은 특별급여를 지급받을 수 있는 자격이 주어진다. 그러나 여성이 휴가를 취하는 이유가 노동감독관이 임신한 여성근로자의 건강을 위해 휴가가 필요하다는 것을 증명하는 소견서를 내놓았기 때문이라면, 그 여성은 사회보험급여와 출산수당을 지급받을 수 있는 자격을 가진다. 이러한 수당은 기존 수입이 낮은 사람에게는 지급되지 않고, 소득이 적은 여성에 대해서는 고용주가 보수를 계속적으로 지급해야 한다.
벨기에	급여를 받기 전 6개월 동안에, 120일 근무한 여성을 기준으로 최고 임금의 60%를 지급
덴마크	여성근로자의 고용계약은 계속 유지. 임신한 여성은 일일현금급여와 임금의 절반을 비교하여 더 액수가 많은 급여를 지급. 일일현금급여는 여성근로자가 기존에 13주 동안 근무를 했다는 사실 또는 실업급여를 받을 수 있는 자격에 달려 있다.
핀란드	연차로 간주. 그러나 휴가를 취하는 여성근로자에게 급료를 지급하지 않는다. 대신에 노동무능력급여(incapacity benefit)와 같은 액수, 그리고 급여의 약 60%에 해당하는 액수의 특별 출산수당을 지급받을 수 있는 자격이 주어진다. 급여를 받을 수 있는 자격을 가지기 위해 보험에 가입되어 있어야 한다.
프랑스	처음 30일 동안은 급여의 90%를 지급하고, 다음 30일 동안은 급여의 2/3를 지급
독일	고용계약은 계속적으로 유지. 휴가가 시작되기 전 13주 동안의 평균 봉급을 지급
아일랜드	고용계약은 계속적으로 유지. 휴가 처음 21일 동안 고용주가 급료의 전액을 지급. 그 이후에는, 만약 여성근로자가 출산 전 12개월 안에 최소한 39주 동안 사회보험 기여금을 내 왔고, 전년도 회계기간중의 여성의 평균 주당 수입이 £1R70이 된다면, 건강과 안전급여상의 표준액수를 지급. 수입이 그 액수 미만인 여성은 더 낮은 수준의 급여를 지급
이탈리아	급료의 80%에 해당하는 수당을 지급. 공공부문 여성근로자는 급여의 100%를 지급
룩셈부르크	보험에 가입되어 있는 한 질병급여와 같은 수준의 출산수당을 지급.
네덜란드	보험에 가입되어 있는 한 급여의 100%에 해당하는 수당을 지급. 이 액수는 질병에 걸렸을 때 받는 액수(급여의 70%)보다 크다.
포르투갈	임금(person's reference wage - R/180 공식을 통해 결정되는데, 여기 R은 지난 6개월간의 전체 소득을 의미한다)의 65%에 해당하는 출산급여가 지급. 공공부문의 근로자는 휴가 전기간동안 급료의 전액을 지급
스페인	여성근로자가 건강과 안전상의 이유로 휴가를 취할 수 있는 자격이 규정되어 있지 않다. 따라서 직장으로부터의 부재 기간에 지급되는 급여에 대한 조항이 없다.
스웨덴	보험에 가입되어 있고(기본적으로 스웨덴에 거주하는) 안전과 건강상의 이유로 휴가를 취하는 여성근로자에게 임금의 75%에 해당하는 임신현금급여를 지급
영국	여성근로자가 대체고용을 불합리하게 거절하지 않는 한, 여성근로자의 급료 전액을 계속적으로 지급
지브롤터	영국과 동일

자료: 한국여성연구소, 『성주류화 관점에서의 생산적 여성복지정책 연구』(2000)에서 재인용.

- EU(1999), "Council Directive 92/85/EEC 이행에 관한 보고서".

직무를 조정하거나 대체근무를 허용(The Pregnancy Discrimination Act)하고 있다. 임신기간동안 근무를 할 수 없다는 것을 전문가가 인정한다면 12주간의 휴가를 취할 수 있다.

### 3. 임신 중인 여성의 취업금지

일본은 1998년 3월에 개정된 여성노동기준규칙의 규정에서 임신 중인 여자에 대해서는 24가지, 산후 1년 이내의 여자에 대해서는 22가지 (그 중 17가지는 그 업무에 종사하지 않는다는 뜻을 사용자에게 신청한 때에 한함), 임신부 이외의 여성에 대해서는 2가지의 취업금지직종을 규정하고 있다(김엘림 등, 2000에서 재인용).

◇ 일본의 임신 중인 여자에 대한 취업금지 직종(24가지)

1. 다음 표의 상단에 열거된 연령의 구분에 따라 각각 이 표의 하단에 열거된 중량 이상의 무거운 물건을 취급하는 업무
2. 보일러 취급업무
3. 보일러 용접업무
4. 끌어올리는 화물중량이 5톤 이상인 크레인 혹은 트럭 또는 제한화물중량이 5톤 이상을 들어올리는 장치의 운전업무
5. 운전 중의 원동기 또는 원동기로부터 중간축까지의 동력전달장치의 청소, 급유, 검사, 수리 또는 벨트교체업무
6. 크레인, 트럭 또는 들어올리는 장치의 전구 거는 업무(두 사람 이상이 하는 전구 거는 업무에 보조작업인 업무는 제외)
7. 동력으로 움직이는 토목건축용기계 또는 선박화물용기계의 운전업무
8. 직경이 25cm 이상인 등근톱(횡절용 등근톱 및 자동송급장치를 가진 등근톱 제외) 또는 차의 직경이 75cm 이상인 띠톱(자동송급장치를 가진 띠톱 제외)에 목재를 송급하는 업무
9. 조차장(操車場)의 구내에서 철도차량의 갈아 넣음, 연결 또는 해체 업무

10. 증기 또는 압축공기에 의해 가동되는 프레스기계, 단조(鍛造)기계를 사용하는 금속가공 업무
11. 동력에 의해 작동하는 프레스기계 등을 사용하는 두께가 8mm 이상인 강판가공 업무
12. 암석 또는 광물의 파쇄기 또는 분쇄기에 재료를 공급하는 업무
13. 토사가 붕괴할 위험이 있는 장소 또는 깊이가 5m 이상인 땅굴에서 하는 업무
14. 높이가 5m 이상인 장소로서 추락시 근로자가 피해를 받을 위험이 있는 장소에서의 업무
15. 토대의 조립, 해체 또는 변경업무(지상 또는 발판 위에서의 보조 작업 업무를 제외한다)
16. 가로 직경이 35cm 이상인 나무벌채업무
17. 기계집재장치, 운재삭도 등을 사용하는 목재의 반출업무
18. 납, 수은, 크롬, 비소, 황인, 불소, 염소, 시안화수소, 아닐린 기타 이에 준하는 유해물의 가스, 증기 또는 분진을 발산하는 장소에서 하는 업무
19. 다량의 고열물체를 다루는 업무
20. 현저하게 고온인 장소에서 하는 업무
21. 다량의 저온물체를 다루는 업무
22. 현저하게 냉온인 장소에서 하는 업무
23. 이상기압 하에서 하는 업무
24. 자르는 기계, 못 박는 기계 등 신체에 현저한 진동을 주는 기계용구를 사용하여 하는 업무

〈표 1-14〉 일본의 연령별 임신 중인 여성에 대한 중량물 취급 규정

(단위 : kg)

연 령		만 16세 미만	만 16세 이상 만 18세 미만	만 18세 이상
		중량	단속작업의 경우	12
	계속작업의 경우	8	15	8

◇ 일본의 산후 1년을 경과하지 않은 여성을 취업시켜서는 안되는 업무(22가지)

1. 전항 제1호부터 제12호까지 및 제15호부터 제24호까지 열거한 업무로 함

(임신 중인 여자에 대한 24가지 취업 금지직종 중, 토사가 붕괴할 위험이 있는 장소 또는 깊이 5m 이상의 땅굴에서의 업무, 높이가 5m 이상이고 추락에 의해 근로자가 위험이 있는 장소에서 하는 업무의 두 가지를 제외한 것임).

2. 다만, 동 항 제2호부터 제12호까지, 제15호부터 제17호까지 및 제19호부터 제23호까지에 열거한 업무(17가지)에 대해서는 산후 1년을 경과하지 않은 여성이 그 업무에 종사하지 않는다는 뜻을 사용자에게 신청한 때에 한하여 취업을 금지시킴.

◇ 일본의 임신부 이외의 여성을 취업시켜서는 안되는 업무(2가지)

전조 제1항의 제1호(중량물 취급) 및 제18호(유해물의 가스, 증기 또는 분진을 발산하는 장소에서 하는 업무)로 함.

한편 독일은 임신 중인 여성과 수유 중인 산모에 대해 심한 육체적 노동과 건강에 해로운 물질과 방사선, 먼지, 가스, 증기, 열기, 냉기, 습기 등의 유해한 영향을 받는 근로에 취업되는 것을 금지하고 있다. 임신부에 대해서는 10가지, 수유 중인 산모에 대해서는 8가지 취업금지직종이 법에서 명시되어 있다.

◇ 독일의 임신부와 수유 중인 산모에 공통적으로 금지되는 직종(8가지)

1. 항상 5kg을 초과하는 때로는 10kg 이상이 되는 하물을 기계적 보조용구 없이 손으로 들어올려서 움직이거나 운반하는 노동(기계적 보조용구를 사용하는 경우에도 육체적 부담이 그러한 기준을 초과하는 중량의 노동보다 크면 안됨)

2. 여러 차례 신체를 심하게 펴거나 굽히든지 또는 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 노동

3. 발에 고도의 부담을 가져오는 종류의 기구 및 기계의 조작, 특히

#### 40 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

발로서 작동하는 기구 및 기계의 조작

4. 목재의 껍질을 벗기는 노동
5. 재해보상보험법에서 직업병이 발생할 가능성이 있다고 규정한 노동으로서 임신과 출산의 결과 당해 노동이 특별한 정도로 직업병의 위험이 있는 노동
6. 보다 큰 위험, 특히 미끄러지거나 넘어지거나 굴러떨어질 위험이 있는 노동
7. 생산고에 따라 임금이 지급되거나 작업속도를 높이면 더 많은 임금이 지급되는 노동
8. 사전에 작업속도가 규정되어 있는 노동(다만, 이 노동이 기업의 모든 종업원 여성에게 부여된다면 임신부근로자에게 적용될 수 있음)

◇ 독일의 임신 중 여성에게만 특별히 금지되는 노동

1. 임신 5개월 경과 후, 매일 4시간을 넘는 근로시간 중 임신 중인 여성이 항상 서 있어야 하는 노동
2. 임신 3개월 경과 후, 수송기관에서의 노동

#### 4. 육아휴직제도

호주는 유아지원을 위한 유급휴가(paid leave)는 없으나 모든 근로자에게 무임휴가가 제공된다.

미국의 Family and Medical Leave Act(FMLA)는 50인 이상 근로자를 고용하는 공사 기업체가 병가 혹은 가족복지 차원의 휴가를 12주 이상 제공할 것을 규정(대상 근로자는 전년도에 근로자로서 최소 1,250시간을 일한 자에 한함)하고 있다. 그러나 사업체는 의료보험을 제공하는 것 외에 급여를 지급해야 할 의무는 없다.

핀란드는 EU 국가 중 여성의 취업률이 가장 높고(75% 이상), 여성들이 풀타임으로 일하고 있어서(취업여성의 12%만이 파트타임) 여성이 노동시장에서도 주된 노동력으로 평가받고 있다.

보육시설이 널리 보급되어 있을 뿐 아니라 부모휴가의 사용률이 높다. 43주의 부모휴가와 자녀가 3세에 달할 때까지의 양육휴가를 사용한다.

스웨덴에서 부모가 가질 수 있는 휴가의 총량은 450일(이 중 30일은 반드시 부모의 다른 한편이 사용)이며, 자녀가 12세가 될 때까지 부모는 자녀가 아플 경우 부모휴가를 사용할 수 있으며, 근로시간의 4분의 3까지 단축할 수 있다.

〈표 1-15〉 각국의 법적 육아휴직에 대한 급여현황(1995년)

국 가	자격조건	급여형태	급여수준 <sup>1)</sup>	급여기간	재 원
오스트리아	출산전 2년 동안 50주 이상 고용	고정액	Low rate: 하루 181Sch High rate: 하루 268Sch	104주	실업보험법
벨기에	12개월 이상 고용	고정액	10,504BF(1992년)	260주 <sup>2)</sup>	실업보험법
프랑스	휴가이전 5년 동안 2년 이상 고용	고정액	월 2,929FF	자녀연령 3세까지	국민보험
독일	없음	고정액	월 600DM	104주	연방 자녀 양육수당법
이탈리아	근로자	임금비율	임금의 30%	26주	-
일본	휴가전 24개월중 12개월 보험에 가입한 근로자	임금비율	임금의 25%	52주	고용보험
노르웨이	출산 10개월전 6개월 이상 고용	임금비율	42주 휴가-임금의 100% 52주 휴가-임금의 80%	52주 혹은 42주	국민보험법
스웨덴	출산전 240일 이상 연속고용	12개월 동안은 임금비율, 이후 3개월은 고정액	10개월 동안 임금의 80% 그리고 2개월 동안은 임금의 90%, 이후 3개월은 고정액	65주	국민보험법
영국	① 고정액에 대해서는 제한 없음 ② 동일한 고용주에 대해 26주 이상 연속고용	① 고정액 ② 임금비율 - 첫 6주 동안	①고정액-주당 £52.5 ②임금의 90%	18주	사회보장기여 및 급여법

주: 1) 급여기준은 단순화를 위해서 단산(單産)의 첫째 자녀를 기준으로 한 것임.  
2) 전체 취업기간을 기준으로 한 것이고, 급여는 12개월마다 5%씩 감소됨.  
자료: 김연림 등, 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정방안』(2000)에서 재인용.  
- OECD. *Employment Outlook*, 1995, pp.177~178.

## 5. 우리나라의 모성보호 실태

우리나라의 모성보호 실태를 파악하기 위하여 고용보험 DB상에 나타난 산전후 휴가 사용자를 모수로 하여 표본을 추출하여 1,000명에 대한 설문조사를 실시하였다. 다음은 1,000명에 대한 설문조사에서 나타난 결과이다.

### 가. 근무시간

#### 1) 일일 근무시간 및 주당 근무시간

임신 전과 임신기간 중의 근무시간의 변화를 조사하였다. 일일 근무시간이나 주당 근무시간 모두 임신 전보다 임신 기간 중 약간 감소된 경향을 나타내었으나, 큰 차이를 보이지는 않았다. 특히 일일 근무시간, 주당 근무시간 모두 임신기간 중 법정 근무시간인 1일 8시간, 주 44시간을 초과하여 근무한 것으로 나타났다. 연령별로는 연령이 20대인 경우에서 30대 이상보다 근무시간이 더 많은 것으로 나타났으며, 직업에 따라서는 전문기술직의 근무시간이 임신 기간 중에도 여전히 높은 것으로 나타났다.

〈표 1-16〉 임신 전·후 근무시간의 변화

		일일 근무시간		주당 근무시간	
		임신 전	임신 중	임신 전	임신 중
평균		8.8	8.6	48.5	47.6
연령	20대	8.8	8.7	48.9	47.8
	30대 이상	8.7	8.6	48.2	47.6
직업	관리직	8.6	8.5	48.1	46.6
	전문기술직	8.9	8.8	49.7	49.3
	사무직	8.8	8.7	47.9	47.4
	서비스영업직	8.8	8.3	49.0	46.2
	생산/노무/기타	8.6	8.3	49.9	48.0

## 2) 야업 및 휴일 근무시간

임신 전과 임신기간 중의 야업 및 휴일 근무시간의 변화를 조사하였다. 주당 야업근무시간은 임신 전보다 임신기간 중에 감소한 것으로 나타나 주당 1.8시간의 야업근무를 하였으나, 임신기간 중에는 주당 1.5시간의 야업근무를 한 것으로 나타났다. 그러나 월평균 휴일 근무일수는 오히려 증가하여 임신 전에는 0.3일 근무하였으나 임신기간 중에는 0.4일 근무한 것으로 나타났다. 근로기준법 제68조의 규정에 의하면 임신 부에게는 야업 및 휴일근무를 제한하고 있으나 임신기간 중에도 야업 및 휴일근무가 계속되고 있는 것을 알 수 있었다.

연령별로는 주당 야업근무시간이나 월평균 휴일근무일수 모두 20대보다 30대 이상에서 더 높은 것으로 나타났다. 30대 이상의 경우에는 20대보다 임신으로 인한 합병증이 더 많이 발생하고 있으나 30대 이상에서 야업 및 휴일 근무일수가 더 많은 것으로 나타난 것은 직장여성의 모성보호 차원에서 관리되어야 할 문제이다. 직업에 따라서는 전문기술직의 야업 및 휴일 근무일수가 많은 것으로 나타났고, 생산/노무/기타의 경우에는 임신 전에는 야업 및 휴일근무가 많았으나, 임신기간 중에는 크게 감소한 것으로 나타났다.

〈표 1-17〉 임신 전·후 야업-휴일 근무시간의 변화

		주당 야업근무시간		월평균 휴일근무일수	
		임신 전	임신 중	임신 전	임신 중
평균		1.8	1.5	0.3	0.4
연령	20대	1.6	1.3	0.3	0.3
	30대 이상	1.9	1.6	0.3	0.4
직업	관리직	0.8	0.6	0.3	0.5
	전문기술직	2.8	2.6	0.8	0.7
	사무직	1.5	1.2	0.2	0.2
	서비스영업직	1.4	1.0	0.3	0.2
	생산/노무/기타	3.7	2.4	0.7	0.1

나. 근무형태

1) 서서 근무하는 시간

서서 근무하는 시간을 조사한 결과 약 80%의 여성이 1일 2시간 미만 서서 근무하는 것으로 나타났으며, 대체로 서서 근무하는 시간이 임신 전보다 임신기간 중 감소하는 경향을 나타내었다. 그러나 독일의 경우에는 임신 5개월이 지난 임신부에게는 1일 5시간 이상 서서 근무하는 근로를 금지하고 있는데, 본 조사에 의하면 임신기간 중 1일 5시간을 초과하여 서서 근무하는 작업을 하는 경우가 11.6%로 높은 경향을 나타내었다.

연령별로 살펴보면 20대에서 30대 이상보다 서서 근무하는 시간이 더 많은 것으로 나타났고, 20대의 2.8%는 임신기간 중에도 8시간을 초과하여 서서 근무하는 작업을 하는 것으로 나타났다. 직업에 따라서는 전문기술직, 서비스영업직, 생산/노무/기타의 직업에서 서서 근무하는 시간이 많은 것으로 나타났다. 특히 서비스영업직의 5.3%는 임신기간 중에도 8시간을 초과하여 서서 근무하는 작업을 하는 것으로 나타났고, 전문기술직의 경우에는 32.6%가 임신기간 중 5시간 이상을 서서 근무하는 것으로 조사되었다.

<표 1-18> 임신 전·후 서서 근무하는 시간

		임신 전					임신 중				
		2시간 미만	2~4시간	5~6시간	7~8시간	8시간 초과	2시간 미만	2~4시간	5~6시간	7~8시간	8시간 초과
평균		77.7	9.0	6.0	4.9	2.4	80.2	8.2	5.3	4.5	1.8
연령	20대	77.9	7.9	6.9	4.1	3.2	81.1	7.3	6.0	2.8	2.8
	30대 이상	77.6	9.5	5.6	5.3	2.0	79.8	8.6	5.0	5.3	1.3
직업	관리직	80.4	12.5	1.8	3.6	1.8	82.1	10.7	3.6	1.8	1.8
	전문기술직	48.1	17.8	20.7	9.1	4.3	50.0	17.3	19.2	9.1	4.3
	사무직	92.6	5.1	1.3	0.5	0.5	94.1	4.1	1.0	0.5	0.3
	서비스영업직	54.3	11.7	4.3	19.1	10.6	61.7	10.6	3.2	19.1	5.3
	생산/노무/기타	52.9	11.8	11.8	20.6	2.9	64.7	14.7	5.9	11.8	2.9

2) 중량물 취급 여부

중량물 취급 여부를 조사한 결과 임신 전보다 임신기간 중 중량물을 취급하는 경우는 대체적으로 감소한 것으로 나타났다. 그러나 임신기간 중 5~10kg 미만의 물건을 취급하는 경우가 9.3%였으며, 10kg 이상의 물건을 취급하는 경우가 1.6%였다. 근로기준법 시행령 제37조 [별표 2]에 의하면 임신부는 단속작업의 경우에는 10kg, 연속작업의 경우에는 5kg 이상의 중량물을 취급하지 못하도록 되어 있는데, 본 조사에 의하면 임신기간 중 5kg 이상의 물건을 취급하는 경우가 10.9%나 되는 것으로 나타났다.

연령별로 살펴보면 30대 이상에서 중량물을 취급하는 경우가 더 많았다. 직업에 따라서는 전문기술직의 경우 중량물 취급자가 많은 것으로 나타났으며, 임신기간 중에도 전문기술직의 28.3%가 중량물을 취급하는 것으로 나타났다.

<표 1-19> 임신 전·후 중량물 취급 여부

		임신 전			임신 중		
		들지 않는다	5~10kg 미만	10kg 이상	들지 않는다	5~10kg 미만	10kg 이상
평균		81.4	16.4	3.3	89.5	9.3	1.6
연령	20대	81.1	17.0	2.5	89.9	9.8	0.6
	30대 이상	81.6	16.1	3.7	89.3	9.1	2.0
직업	관리직	85.7	12.5	1.8	92.9	7.1	0.0
	전문기술직	61.5	30.8	9.6	72.6	21.6	6.7
	사무직	89.6	10.0	1.0	94.7	5.3	0.2
	서비스영업직	71.3	26.6	4.3	90.4	9.6	0.0
	생산/노무/기타	76.5	20.6	5.9	91.2	8.8	2.9

3) 자연유산, 조산 등

조사대상자 중 자연유산을 경험한 경우는 11.1%였고, 사산을 경험한 경우는 0.7%였으며, 조산한 경우는 1.5%, 저체중아를 출산한 경우는 3.8%였다. 의료보험진료비 명세서를 분석하여 자연유산율을 조사한 박

〈표 1-20〉 자연유산, 사산, 조산, 저체중아 발생 현황

		자연유산		사산		조산		저체중아	
		있다	없다	있다	없다	있다	없다	있다	없다
평균		11.1	88.9	0.7	99.3	1.5	98.5	3.8	96.2
연령	20대	10.1	89.9	0.0	100.0	1.3	98.7	1.9	98.1
	30대 이상	11.6	88.4	1.0	99.0	1.6	98.4	4.7	95.3
직업	관리직	8.9	91.1	0.0	100.0	3.6	96.4	7.1	92.9
	전문기술직	15.4	84.6	1.4	98.6	2.4	97.6	6.3	93.8
	사무직	9.7	90.3	0.5	99.5	1.0	99.0	2.5	97.5
	서비스영업직	13.8	86.2	1.1	98.9	2.1	97.9	2.1	97.9
	생산/노무/기타	5.9	94.1	0.0	100.0	0.0	100.0	11.8	88.2

정순(1994)의 연구에 의하면 1993년에는 직장여성의 자연유산율이 6.65% 였는데, 2003년에 실시한 본 조사에 의하면 직장여성의 자연유산율이 11.1%나 되는 것으로 나타났다.

연령별로는 30대 이상인 경우에서 자연유산, 사산, 조산, 저체중아의 경향이 많은 것으로 나타났다. 특히 저체중아 출생이 20대의 1.9%보다 2.5배나 많은 4.7%가 30대 이상에서 발생한 것으로 나타났다.

전문기술직의 경우 자연유산과 사산의 경향이 많은 것으로 나타났으며, 관리직의 경우에는 조산과 저체중아의 출산이 높은 것으로 나타났다. 서비스영업직의 경우에는 자연유산의 비율이 높은 것으로 나타났고, 생산/노무/기타의 경우에는 저체중아 출산율이 높은 것으로 나타났다.

30대 이상인 경우와 전문기술직에서 자연유산, 조산 등이 높게 나타난 것은 30대 이상의 임신부와 전문기술직에 종사하는 임신부가 서서 근무하는 시간이 많고, 중량물을 취급하는 경우가 많기 때문인 것과 관련된 것으로 보인다.

#### 4) 산전후 휴가 사용현황

산전후 휴가 사용일수를 조사한 결과 출산 전에는 평균 15.7일을 사용하였고, 출산 후에는 평균 74일을 사용한 것으로 나타났다. 연령별로는 30대 이상인 경우에서 출산 전보다 출산 후에 휴가를 더 많이 사용

〈표 1-21〉 산전후 휴가 사용일수

		출산 전	출산 후	희망 산후 휴가일수
평균		15.7	74.0	124.7
연령	20대	17.4	73.8	123.9
	30대 이상	14.9	74.1	125.1
직업	관리직	15.0	71.2	112.0
	전문기술직	12.7	75.2	113.1
	사무직	14.9	74.2	127.1
	서비스영업직	23.5	70.7	147.2
	생산/노무/기타	27.3	76.1	111.8

하였다. 직업에 따라서는 생산/노무/기타 직종과 전문기술직에서 출산 후에 휴가를 더 많이 사용하는 것으로 나타났으며, 생산/노무/기타 직종은 출산 전에도 휴가를 많이 사용하는 것으로 나타났다. 희망하는 산후 휴가일수는 서비스영업직에서 가장 높은 것으로 나타났다.

##### 5) 수유시간

수유시간이 있는 경우는 응답자의 5.7%였으며, 수유형태는 기존시설을 사용하면서 수유시간을 제공하는 경우가 43.1%로 가장 많았다. 근로기준법 제73조의 규정에 의하면 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자에게는 1일 2회 각각 30분씩의 유급수유시간을 제공하도록 되어 있다. 그러나 본 조사결과에 의하면 응답자의 5.7%만이 수유시간이 있다고 응답하였다. 한국산업간호협회(2002)에서 300인 이상의 대규모사업장을 대상으로 조사한 결과에 의하면 응답사업장의 13.6%에서 수유시간을 제공하고 있다고 하였는데, 본 조사결과는 그보다 낮은 5.7%의 여성이 수유시간이 있다고 응답하였다. 이와 같은 결과의 차이는 본 조사의 대상자가 300인 이상의 대규모사업장만이 아니라 사업장의 규모에 관계없이 분포되어 있는 특성에 따른 것이라 생각된다.

수유시간을 제공하는 경우에도 회사에서 수유실을 같이 제공하는 경우는 17.6%에 불과하였다.

연령별로 살펴보면, 30대 이상인 경우에서 수유시간이 있다는 응답이

〈표 1-22〉 수유시간 및 수유형태

		수유시간 여부		수유형태			
		있다	없다	회사에서 수유실과 수유시간 제공	기존시설 사용하면서 수유시간 제공	출퇴근시간조정(실제적인 근무시간 단축)	수유휴가 사용
평균		5.7	94.3	17.6	43.1	33.3	5.9
연령	20대	4.7	94.3	7.7	61.5	15.4	15.4
	30대 이상	6.2	93.8	21.1	36.8	39.5	2.6
직업	관리직	4.1	95.9	0.0	100.0	0.0	0.0
	전문기술직	2.6	97.4	0.0	100.0	0.0	0.0
	사무직	6.4	93.6	14.3	42.9	42.9	0.0
	서비스영업직	8.5	91.5	28.6	0.0	28.6	42.9
	생산/노무/기타	8.3	91.7	100.0	0.0	0.0	0.0

더 높았으며, 수유형태는 출퇴근 시간을 조정하여 수유를 하는 경우가 가장 많았다. 서비스영업직의 경우 수유시간이 8.5% 있다고 응답하였으며, 수유휴가를 사용하는 경우가 가장 많았다. 전문기술직의 경우에는 2.6%만이 수유시간이 있다고 응답하였다.

6) 소 결

모성보호에 관한 우리나라의 실태를 조사한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 직장여성이 임신 전보다는 임신기간 중에 근무시간이 감소되고, 야간근로가 감소된 경향을 나타내고는 있지만, 법정 규정보다는 초과하여 근무하고 있는 것으로 나타났다. 특히 휴일근로의 경우에는 임신 전보다 오히려 임신기간 중 증가한 경향을 나타내었다.

둘째, 모성보호에 영향을 미칠 수 있는 서서 일하는 작업, 중량물 취급 등의 근무형태를 조사하였다. 임신기간 중에도 서서 근무하는 경우가 많았으며, 특히 독일에서 제한하고 있는 임신기간 중 5시간 이상을 초과하여 근로하고 있는 경우가 11.6%나 되는 것으로 나타났다. 근로기준법에서 제한하고 있는 5kg 이상의 중량물을 취급하는 경우는 10.9%

였다.

셋째, 자연유산, 사산, 조산, 저체중아 출생률이 높은 것으로 나타났다. 특히 1993년에 의료보험진료비 명세서를 분석하여 직장여성의 자연유산율을 조사한 경우에는 6.65%였는데, 본 조사에서는 11.1%로 나타나 자연유산율이 높은 경향을 보여주었다.

넷째, 산전후 휴가 사용실태를 조사한 결과 평균적으로 출산 전에는 16일, 출산 후에는 74일을 사용하여 90일의 휴가 중 18%의 비중을 산전에 사용하고, 82%의 비중을 산후에 사용하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 수유시간이 제공되고 있다고 응답한 경우는 5.6%로서 매우 낮은 것으로 나타났다. 수유시간을 제공하는 경우에도 회사에서 수유실을 같이 제공하는 경우는 17.6%에 불과하였다.

여섯째, 연령별 특성에 따른 모성보호 실태를 요약하면, 임신으로 인한 합병증과 후유증이 20대보다 상대적으로 많이 발생할 수 있는 30대 이상 임신부에서 야간근로와 휴일근로가 더 많았고, 서서 일하거나 중량물을 취급하는 경우가 더 많았다. 자연유산, 사산, 조산, 저체중아 출생도 20대보다 30대 이상에서 높은 것으로 나타났으며 특히 저체중아 출생이 30대 이상에서 높은 것으로 나타났다.

일곱째, 직업별 특성에 따른 모성보호 실태를 요약하면, 전문기술직에서 임신기간 중의 근로시간도 많았고, 야간근로 및 휴업근로도 많았으며, 서서 일하거나 중량물을 취급하는 경우도 많았고, 자연유산, 사산, 조산, 저체중아의 출생이 높은 것으로 나타났다. 특히 자연유산율이 높은 것으로 나타났으며, 출산 후 수유시간 제공률은 가장 낮은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 직장여성의 모성보호를 위하여 취약계층을 대상으로 한 보다 집중적인 제도의 시행과 관리가 이루어지는 것이 필요하며, 대상자의 특성에 적합한 모성보호 프로그램을 개발하여 사업장 단위에 적용하는 것이 필요하다고 하겠다.

## 7) 모성보호의 범위

김경주(2002)는 모성보호의 범위를 직접적 모성보호와 간접적 모성보

호로 구분하였다. 직접적 모성보호는 여성의 임신·출산 기능과 직접적으로 관련된 것으로 그 내용은 생리휴가, 산전산후휴가, 수유시간 제공, 유산유급휴가, 출산휴가 중의 해고금지, 임신 중 경미한 업무로의 배치 전환 등을 뜻한다. 간접적 모성보호는 시간외 근로의 제한, 야간 업무의 금지, 위험유해작업의 금지, 갱내 노동의 금지 등을 뜻한다.

정진주와 이선화(2002)는 모성보호를 세 가지 범주로 구분하였다. 첫째는 여성의 임신, 출산 기능과 관련된 모성보호이고, 둘째는 임신부와 수유모의 건강을 보호해 주는 측면(시간외 노동의 제한, 야간작업의 금지, 위험유해 작업의 금지, 갱내노동의 금지 등)이며, 셋째는 자녀의 양육과 관련된 제반 사회적 조치(육아권)로 구분하였다.

또한 모성보호는 생물학적 모성과 사회적 모성으로 나눌 수 있는데, 생물학적 모성은 임신, 출산, 수유 등 여성만이 가지는 기능이고, 사회적 모성은 부모의 자녀양육 및 보육기관을 통한 양육노동의 사회화를 포함하는 개념이다.

최근에는 모성보호를 위해 직장여성을 위한 각종 보호조치를 마련하는 것이 여성의 취업에 저해 요인이 되며 남녀차별이 될 수 있다는 지적이 있어, 모성보호를 위한 직접적인 조치는 강화하되, 일반적인 규정들은 완화하는 경향을 나타내고 있다. 또한 전통적으로 모성보호에 대한 것은 직장여성에 국한된 문제로 생각하기 쉽기 때문에 자녀양육과 같이 사회적인 모성은 여성만 담당하는 것이 아니라 남성도 같이 담당할 수 있는 문제이므로, 자녀양육을 모성보호에 포함시키게 될 경우 여성의 취업에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 지적도 있다.

그러나 모성보호는 여성에 대한 시혜적 차원에서 수행되는 것이 아니라 사회적 권리에 대한 보호이고, 제도의 영향이 여성과 남성에게 동등하게 적용되어야 한다는 측면에서 남성들이 담당할 수도 있는 육아문제를 보다 확대하여 적용할 필요도 있다.

모성보호의 대상은 현재 임신 중인 여성만이 아니라, 미혼여성을 포함하여 임신의 가능성이 있는 가임기 여성 모두에게 적용되어야 하며, 생리·임신·출산·수유·양육에 이르기까지 생물학적 모성과 사회적 모성을 포괄하는 개념으로 접근해야 할 것이다.

## 제2장 모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권 - 2001년 '모성보호3법' 개정과정<sup>2)</sup> -

### 제1절 서론

여성의 출산과 양육역할이 어떻게 규정되는가 하는 것은 복지국가의 성격을 가늠하는 중요한 잣대이기도 하지만, 더욱 중요한 것은 그것이 그 사회의 성역할 구분과 평등의 정도를 판단하게 하는 준거라는 점이다. 특히 여성노동자의 모성역할에 대한 지원체계는 노동권과 복지수준, 성평등의 문제가 만나는 지점으로서 학술적, 정책적 관심의 초점이 되는 것은 당연한 일이다.

이 글은 여성노동자의 '모성휴가제도'의 변화과정을 살펴보고자 하는 글이다. 모성휴가제도는 그 사회의 여성의 노동권과 모성권에 대한 인정수준과 그 결합양상을 반영하는 것이기 때문에, 모성휴가제도의 변화과정을 살펴본다는 것은 우리나라에서 여성이 지속적으로 노동할 권리를 갖는 잠재적인 노동자라는 인식의 확산과 출산·양육의 책임이 배분되는 양식의 변화과정을 살펴본다는 의미를 갖는다.

이론적으로는 페미니스트 복지국가론에 기대어 여성의 지위와 경험

---

2) 소위 '모성보호3법'은 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법으로서, 출산휴가의 확대와 급여의 사회보험화의 내용을 담고 있는 부분에 대한 개정과정을 말한다.

을 반영하는 복지국가 성격규정과 유형화의 개념을 비판적으로 차용하여 우리나라의 모성휴가 제도를 들여다보는 틀로 삼는다. 이 이론적 틀에서는 시장의 힘으로부터의 자유를 반영하는 탈상품화라는 개념과 유급노동에의 접근권, 탈가족화의 개념 등이 적절한 위치를 잡음으로써, 크게는 노동자이자 어머니로서의 여성지위를 반영하는 복지국가의 성격을 판단하게 해줄 뿐 아니라, 작게는 ‘모성휴가제도’와 같은 구체적인 제도의 특성을 판단할 수 있게 하는 기준이 된다.

특히 관심의 초점은 모성휴가제도와 관련한 논의과정에서 다양한 사회세력의 주장과 활동들이 여성의 노동자성을 어떻게 정의하고 확대해왔는지 살펴보는 데 있다. 모든 여성은 잠재적으로 어머니이자 노동자이지만, 어머니로서의 여성에 무게를 실은 주장들과 노동자로서의 여성을 강조하는 시각이 언제나 갈등 없이 양립할 수 있었던 것은 아니다. 모성휴가제도의 성격을 결정하는 과정에는 매우 다양한 사회세력들의 입장이 개입되게 되는데, 이 과정에서 여성을 남성노동자와 동등한 위치에 세우고자 하는 입장을 가진 세력은 다양한 사회세력과 어떤 지점에서는 갈등하고 다른 어떤 지점에서는 협력하면서 가게 된다. 이 논문은 이러한 과정을 드러내는 데 목적이 있다.

먼저 우리가 여성노동자의 ‘모성정책’이라고 할 때 그 범위를 어디까지로 설정할 수 있으며 여기서 모성휴가제도의 위치는 어디가 될지 정리할 필요가 있다. ‘모성정책’은 여성이 담당해 온 사회재생산의 기능 때문에 여성이 사회적인 노동을 수행하는 경우 정책적으로 고려되어야 할 내용들을 포괄적으로 일컫는 것으로 생각할 수 있다. 이러한 정의에서는 ‘사회재생산 기능’의 범위를 어디까지로 보느냐에 따라 협의로 또는 광의로 정의될 수 있다. 좁게 보자면 여성노동자의 출산과 관련된 정책, 그리고 출산을 가능하게 하기 위한 모성건강, 모성안전에 관한 정책만이 ‘모성정책’이 될 것이다. 그러나 사회의 재생산은 생물학적인 출산뿐 아니라 양육, 즉 ‘보살핌’노동이 없이는 불가능하다는 점을 인정한다면, 소위 ‘사회적 모성’에 대한 정책적 고려는 불가피할 것이다. 따라서 기본적으로 모성정책의 범위는 <표 2-1>에 제시한 바와 같이 폭넓은 것이다.

여성의 노동권과 모성권의 결합양상, 관련된 복지수준과 성평등의 문

〈표 2-1〉 여성노동자 모성정책의 범위

모성의 정의	제도의 분류	구체적인 정책
생물학적 모성	모성건강/안전 모성휴가제도	유해사업장 사용금지, 근무시간제한규정 등 산전후휴가, 생리휴가
사회적 모성	양육지원 육아휴직제도	보육시설, 보육수당, 수유시간 육아휴직

제를 다루자면 표에 제시한 내용들, 즉 모성건강과 안전에 관련된 제도, 보육시설과 양육지원의 관점이 얼마나 여성의 노동자성을 강조하고 있는가를 모두 다루고 종합적으로 판단하여야 할 것이나, 앞서 언급한 바와 같이 본 논문은 휴가제도에 관한 것으로 초점을 제한하고 다른 부분에 대한 분석은 후속연구로 미루기로 한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절은 페미니스트 복지국가론에서 끌어온 개념들을 중심으로 모성휴가제도의 특성을 드러내기 위한 분석틀을 구성한다. 제3절에서는 분석방법, 즉 구체적으로 검토한 문헌들과 인터뷰한 인물들에 대하여 소개한다. 제4절에서는 1990년대 초반 이후 모성휴가제도의 주요 변천과정과 이 과정에서 등장하였던 주요 이슈들을 개괄적으로 정리한다. 제5절에서는 주요 이슈들을 둘러싼 행위자, 즉 사회세력들의 갈등과 협력의 내용들을 추적하면서 이런 행위와 주장들의 함의를 여성의 노동권과 모성권의 결합양상에 미치는 영향이라는 측면에서 조명한다. 제6절에서는 요약과 함의를 정리한다.

## 제2절 이론적 배경과 분석틀

### 1. 주류 및 페미니스트 복지국가론의 개념들, 그리고 새로운 분석틀

지난 10여년간 페미니스트 이론가들은 젠더시각을 가지고 기존 이론

을 비판적으로 수정함으로써 복지국가 연구에 커다란 기여를 한 것으로 평가되어 왔다(Sainsbury, 1999). 페미니스트 비판의 핵심은 기존의 복지국가는 남성을 주요 대상으로 조직화되어 있는데, 복지국가에 대한 연구 및 이론적 시각도 남성 편향적이어서 여성의 경험을 포괄하는 이론을 구성하지 못하고 있다는 것이다. 복지국가들의 특성에서 공통점과 차이점을 발견해 내고 이런 특성들을 초래하는 기제를 밝힌 가장 대표적인 주류이론은 Esping-Andersen의 연구이므로 이에 대한 비판적 논의가 많았다. Esping-Andersen(1990)에 있어서 복지국가의 성격을 규정하는 가장 기본이 되는 개념은 ‘탈상품화(decommodification)’이다. 그에 따르면 사회적 권리의 질은 ‘시장(market)의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도’에 따라 결정된다. 달리 말하자면 이것은 개인(또는 가족)이 노동시장 참여와 상관없이 일정수준의 삶의 질을 누릴 수 있는 정도이다. ‘탈상품화 개념’에 대한 페미니스트 비판의 핵심은 ‘시장의 힘으로부터의 자유’라는 개념은 이미 임금노동을 전제로 하는 것이므로 기본적으로 임금노동자로 정의되지 않는 대다수 여성의 경험이 배제된 개념이라는 점이다(Orloff, 1993; Sainsbury, 1999). 요컨대, Esping-Andersen의 ‘탈상품화론’은 ‘남성노동자의’ 탈상품화일 뿐이라는 것이다(이혜경·홍승아, 2003).

Esping-Andersen의 ‘탈상품화’ 개념에 대한 가장 직접적인 비판과 대안 제시는 Orloff(1993)에 의해 이루어졌다. 그녀는 Esping-Andersen의 복지국가 유형론의 세 차원에 대하여 성관점을 통합시켜 수정하고 ‘여성의 유급노동에의 접근권’과 ‘독립적인 가구를 구성할 수 있는 가능성’이라는 두 차원을 추가하였다. Orloff가 제시한 ‘유급노동에의 접근권’은 성통합적인 복지국가론을 재구성하려는 전략에서 볼 때 결정적으로 중요한 기여이다.

이러한 페미니스트 비판을 적극적으로 수용하여 Esping-Andersen은 ‘탈가족화전략(de-familisation)’이라는 새로운 개념을 추가적으로 제시하였다. 탈가족화란 가족의 복지와 부양의무를 얼마나 완화시킬 수 있는가의 정도를 의미하는데, 이것은 여성에게 자신의 노동력을 상품화시키기 위한 전제조건이 된다. Esping-Andersen은 이 개념의 측정기준으

로 보육서비스 제공, 아동수당, 모성/부성휴가수준을 제시하였다(Esping-Andersen, Gøsta, 1999).

Esping-Andersen의 ‘탈가족화’ 개념은 여성의 무급노동의 경험을 반영하는 분석틀로서 그의 이론의 중요한 진전이라고 볼 수 있으나 다음 두 가지 점에서 아직은 불완전한 상태라고 생각된다. 첫째, 탈가족화는 곧 바로 여성의 경제적 독립성이나 유급노동에의 접근을 보장하는 것이 아니라는 점에서 여성의 경험을 반영하기에 충분한 개념이 아니다. 즉, 탈가족화 개념에 흡수될 수 없는 개념으로서 여전히 ‘유급노동에의 접근권’ 개념은 독자적인 유용성이 있어 보인다. 둘째, 그가 탈가족화를 위하여 필요하다고 제시한 세 가지 제도적 장치들은 여성의 보살핌노동의 전담여부와 그 가치 평가라는 측면, 그리고 그 결과 나타나는 성별분업양상이라는 측면에서 매우 다른 의미를 갖는 제도적 장치들이다. 페미니스트들은 보육서비스의 제공과 아동수당의 지급이 각각 여성의 삶과 성별분업양상에 미치는 영향이 다르다는 점을 주지하고 있으며 복지국가 전략이라는 측면에서도 분명히 구분하고 있는 개념이다. 요컨대, 탈가족화 개념만으로는 여성의 경험을 반영하기에 불충분할 뿐 아니라, 그 자체로 분화되어야 할 개념이다. 보육서비스와 같이 여성의 보살핌노동이 담당하던 가족의 기능을 가족 밖으로 끌어내는 제도와 아동수당이나 모성휴가와 같이 적극적으로 부모로서의 권리를 보장하는 제도가 구분되어야 한다.

성에 대해 미분화된 시각 또는 여성의 경험을 간과하는 분석틀을 수정하는 포괄적인 분석틀은 다음과 같은 차원을 분석적으로 구분하면서 이론의 완결성을 기할 수 있다고 본다. 첫째, 유급노동과 무급노동의 구분이다. 노동시장에서의 임금노동 그리고 가정에서의 무급양육노동은 동시에, 그러나 분석적으로 구분해서 다루어져야 한다. 그러나 유급노동은 남성의 노동으로 무급노동은 여성의 노동으로 사전적으로 전제되어 분석될 필요는 없다. 현재 남성의 경험과 여성의 경험을 이 틀에 비추어서 봄으로써 자연스럽게 그 특성이 대비되어 나타날 것이다.

둘째, 시민권적 권리의 차원을 접근권과 자유, 즉 적극적 권리와 소극적 권리로 구분하여 살펴볼 필요가 있다. 접근권은 유급노동이나 무급

〈표 2-2〉 성에 대해 미분화된 시각을 수정하는 포괄적인 분석틀

		권리의 차원	
		접근권	자유
노동의 종류	유급노동	노동권	탈상품화
	무급(양육)노동	부모권	탈가족화

양육노동에 대한 적극적인 권리를 표현하고자 하는 개념이다. 유급노동에 접근할 수 있는 권리는 ‘노동권’으로, 무급의 보살핌노동에 대한 권리는 ‘부모권’ 또는 ‘양육권’으로 명명하였다. 자유는 유급노동이나 무급양육노동을 강제적으로 하지 않을 수 있는 권리를 표현하고자 하는 차원이다. 유급노동, 즉 시장의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도가 ‘탈상품화’로 개념화되고, 무급양육노동, 즉 가부장제의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도는 ‘탈가족화’로 개념화할 수 있겠다.

이러한 분석틀을 가지고 모성휴가 제도를 조명할 때 살펴보아야 할 것은 크게 다음과 같은 두 가지 지점이다. 첫째, 부모권과 탈상품화의 차원이다. 모성휴가는 출산과 양육활동에 참여할 수 있는 부모권을 적극적으로 보장함으로써 동시에 노동의 탈상품화를 일정부분 반영하는 제도이다. 모성휴가제도가 제공하는 휴가기간과 그 기간동안 소득보전의 수준은 이러한 차원에서 살펴보아야 할 구체적인 내용이다. 지금까지 모성휴가제도를 바라보는 시각은 대체로 이 제도가 얼마나 부모로서의 권리를 보장하면서 노동의 탈상품화에 기여하였는가를 기준으로 이루어져 온 것 같다.

둘째, 모성휴가제도는 그 사회가 여성의 잠재적인 노동자성을 얼마나 인정하느냐, 또는 노동권을 얼마나 보장하느냐와 관련된다. 모성휴가제도는 기본적으로 여성이 출산과 양육역할에도 불구하고 노동자로서의 지위를 유지하게 하는 제도이다. 그러므로 휴가기간 후 원직복귀 보장 정도는 노동권 보장과 직접적으로 연결된다. 그러나 이러한 점 이외에도 모성휴가제도가 여성의 노동자성을 인정하는 정도는 구체적인 제도 설계에 따라 달라진다. 이 부분은 본 연구가 강조하고자 하는 가장 핵심적인 지점이다.

모성휴가제도가 여성의 보편적인 노동자성을 인정하는 정도와 관련 되는 방식은 여러 가지이다. 첫째, 모성휴가제도가 여성과 남성에게 얼마나 유사하게 또는 다르게 적용되는가도 중요한 문제이다. 이것이 여성들만이 사용하는 휴가가 되면 될수록 모성역할은 여성의 배타적인 책임으로 정의되고 여성과 남성은 서로 다른 성격의 노동자로 정의되게 된다. 둘째, 휴가권의 문제뿐 아니라 여기서 발생하는 비용을 부담하는 방식도 여성이 남성과 다른 특수한 종류의 노동자로 정의되는지, 아니면 그냥 구분할 필요 없는 단일한 노동자집단으로 정의되는지를 결정하는 데 영향을 미친다. 모성휴가에서 발생하는 비용을 사회화하느냐 아니면 개별화하여 휴가를 사용하는 개인에 대하여 직접적으로 발생하게 하느냐는 그래서 중요한 문제가 된다. 셋째, 얼마나 넓은 범위의 여성노동자들에게 적용되는가의 문제이다. 정규직 노동자뿐 아니라 다양한 형태의 비정규노동자에게 폭넓게 적용된다면 보다 많은 여성의 노동권을 보장하고 노동자로서의 지위를 유지하게 해 준다는 의미가 된다.

## 2. 성별분업양식에 대한 강조 대 노동자성에 대한 강조

본 연구는 모성휴가제도가 여성을 보편적인 노동자로 인정하는 정도를 반영하는 양식에 주목한다. 따라서 제도의 변천과정에서 여성의 노동자성을 강조하는 입장을 가진 사회세력들이 다른 사회세력과 어떻게 갈등하고 협력하면서 여성의 노동자성에 대한 인식을 확대해 나가는지 살펴보는 것은 중요하다.

한편으로는 복지국가가 여성에게 제공하는 가능성에 주목하고(Hernes, 1987) 여성의 정치적 행위능력을 강조함으로써(Gordon, 1990; Skocpol, 1992) 복지국가 전반에 대한 평면적인 비판적 시각에서 벗어나고, 다른 한편으로는 기존의 주류복지국가론의 남성 편향적인 시각에 대한 비판의 논리를 정교화하면서 페미니스트 이론가들은 복지국가에 대한 비교 연구를 발전시켰다. 이러한 중요한 기여에도 불구하고 페미니스트의 복지국가 연구에 대하여 필자가 느끼는 아쉬움은 이들이 복지국가유형화의 기준으로 ‘성별분업정도(또는 성별분업양식)’에 주로 의존하고 있다

는 데 있다. 즉, 이들은 유형화의 기준으로 ‘여성이 어느 정도나 임금노동자로 정의되는가’보다는 ‘누가 보살핌노동을 담당하느냐’에 집중한다. 루이즈와 세인즈베리, 크롬튼과 고닉 등 복지국가 유형론을 제시한 대부분의 연구들은 여성이 무급노동, 즉 보살핌노동을 얼마나 배타적으로 전담하고 있는가와 보살핌노동이 국가로부터 직접적으로 가치평가되고 보상되는가의 여부를 중심으로 유형화를 하고 있다는 사실을 발견할 수 있다.<sup>3)</sup>

여성의 임노동자성을 살펴보는 것과 보살핌노동의 담당자가 누구인가에 주목하는 것은 동전의 양면같이 보이지만 사실은 매우 중요한 차이일 수 있다. 필자는 후자의 방법론을 취했을 때 ‘차이와 평등의 딜레마’에서 빠져나오지 못하게 된다고 생각한다. 보살핌노동의 사회화나 보살핌노동에 대한 보상이나 문제의 문제로 쉽게 넘어가게 되기 때문이다. 보살핌노동의 가치인정(보상)의 문제가 모델의 핵심이슈가 되었을 때 ‘차이’전략과 ‘평등’전략의 대립에서 해결책을 찾기는 어려워진다.<sup>4)</sup>

‘차이옹호자들’의 주장, 즉 현재상태에서 여성과 남성의 성역할이 너

3) 예컨대, Sainsbury(1999)가 제시한 유형화의 기준에는 사회적 권리가 혼인상태에 영향을 받는지 여부나 여성의 유급노동에 대한 접근권 등이 포함되어 있기는 하지만, 다른 두 가지 중요한 기준은 양육자로서의 여성의 권리나 양육에 대한 국가의 책임범위 등이어서 이 부분에 대한 가중치가 크다고 볼 수 있고, 결과적으로 제시하는 부양자모델 대 개인모델(1994), 또는 성역할 분리모델을 포함시킨 세 가지 레짐의 구분에서 나타나는데, 그녀의 고민은 여성의 무급노동(양육노동)의 전담여부와 그 가치의 평가방식으로 귀결되는 듯하다. 김혜경(2003)이 정리한 최근의 유형화에서도 여성의 취업형태를 한 축으로 고려하기는 하지만 포커스는 양육책임자가 누구인가와 양육의 대체방식에 맞추어진다.

4) ‘차이’의 옹호자들은 평등(equality)전략이 ‘남성을 규범’으로 삼으면서 왜곡된 기준을 제시한다고 비판한다. 이런 주장에 근거하면 보살핌노동의 가치인정과 이에 기반한 사회적 권리의 주장으로 이어진다. 자연히 이들은 여성의 모성권을 주장한다. 여성이 노동시장에서 일하지 않고 보살핌노동을 전담하더라도 낙인(stigma) 없는 복지수급권을 부여받아야 하며 그 수준도 노동자에 못지않아서 유급노동과 무급노동 간에 자유롭게 선택할 수 있어야 한다는 것이다. 이들에게 있어 가부장제의 타파는 탈가족화전략이 아니라 보살핌노동에 대한 가치인정과 부모권(또는 모성권)의 확립에 의해서 가능한 것이다. 한편, 평등주의자들은, 차이전략은 여성성에 대한 근본주의적 개념으로 기존의 성별분업을 강화하는 결과를 초래한다고 비판해 왔다. 이들은 보편적 시민권을 위해서는 여성에게는 유급노동에 대한 접근권, 무급노동에서 벗어나도록 하는 복지시스템을 요구한다.

무나 분명하게 구분되어 있다는 점을 인식해야 한다는 점은 옳다. 그러나 필자가 보기에 평등전략, 즉 여성의 노동자화를 통해 독립된 경제주체화를 유도한다는 것이 분리된 성역할이라는 현실인정과 논리적으로 양립 불가능한 것은 아니다. 오히려 평등전략은 이러한 기본전제의 차이를 인정하고 출발하여야 한다.

이런 입장에서 본다면, 복지국가의 가부장적 성격분석과 성별분업양상에 대한 연구를 수행하기 위한 가장 중요한 개념적 도구는 ‘여성의 노동자성 수준’이다. 달리 말하자면, 여성이 그 사회에서 얼마나 강한 정도로 ‘노동자’로 정의되는가 하는 점이다. 이것은 단순히 여성의 경제활동참가율과는 전혀 다른 것으로서, 여성이 노동자(또는 잠재적인 노동자)인 것이 얼마나 당연하게 받아들여지는가와 연결된다.

여성의 ‘노동자성 수준’이라는 개념은 복지국가의 성격과 성별분업양상의 특징에 미치는 사회세력의 역할을 역동적으로 포착할 수 있게 해준다. 이 개념은 복지제도의 형성과정에서 활동한 사회세력의 성격논의에서 매우 중요한 기준인 것이다. 예컨대, 당시에 페미니스트 운동의 성격이 시민주의와 얼마나 친화적이었는가라는 질문과 그 국가의 복지국가 성격을 연계해 주기도 하고, 본 연구에서 적용하고자 하는 바와 같이, 여성을 보편적인 노동자로 정의하고자 하는 사회세력의 주장과 활동양상이 모성휴가라는 제도가 성별분업양상과 여성의 복지수준이라는 측면에서 어떤 특성을 띠게 만들었는지를 보여주는 중요한 개념적 도구가 된다.

### 3. 분석방법과 자료

분석방법으로 문헌연구와 심층면접을 병행하였다. 본 연구가 주된 분석대상으로 삼는 모성휴가제도의 변화는 1990년대 중반에서 2001년에 걸쳐서 일어났다. 이 과정에서 제출되었던 관련 법률의 개정을 위한 안들과 여성단체와 노동단체, 사용자단체가 작성한 각종 문건들을 직접 검토하였으며, 추가적으로 이 과정에 관여하였던 활동가들과 단체의 대표들을 인터뷰하여 당시의 상황에 대한 증언을 청취하였다. 필자가 인

터뷰한 여성·노동계 관련자들은 대표, 여성국장 등 책임있는 담당자들이며, 경제인총연합회 관련자는 당시 직접 상황을 분석하고 성명서를 작성한 실무자이다. 관련된 2차자료들과 문헌들을 보완적으로 참고하였다. 활용한 자료들을 종류별로 정리하면 다음과 같다.

■ 공식적으로 제출된 법률안과 국회 회의록

- 국회 회의록
- 제출된 법률안: 한명숙안, 김정숙안, 정우택안, 환경노동위원회 대안 등

■ 성명서 및 보도자료, 내부자료

- 모성보호관련법 7월 시행을 촉구하는 여성·노동·시민사회단체 기자회견 자료(2001년 4월 27일)
- 여성노동법개정 연대회의: 모성보호비용 사회분담화의 조속한 시행을 촉구하는 여성·노동계 의견서(2001년 1월 17일)
- 여성노동법개정 연대회의: 성명서(2001년 4월 30일; 2001년 5월 9일)
- 여성노동법개정 연대회의: 보도자료(경총 등 경제5단체의 4월 21일 보도자료에 대한 논평 <경제5단체의 모성보호관련 비용통계자료는 사기에 가까운 지나친 과장이다!>)
- 여성노동법개정 연대회의: 성명서(모성보호법 2년 유예 결정에 대한 입장, 2001년 4월 25일)
- 한국여성단체연합, 한국여성민우회, 한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합: 경총 등 경제5단체 4월 17일 발언 <여성노동관련법 입법 연기 촉구>에 대한 여성계 항의 성명서
- 한국여성단체연합: 모성보호비용 사회분담화의 조속한 시행을 촉구하는 한국여성단체연합 의견서(2001년 1월 21일)
- 한국여성노동자회 모성보호활동 내부자료
- 한국노총: 모성보호비용 사회분담화의 조속한 시행을 촉구하는 한국노총 의견서(2001년 1월 18일)

- 민주노총: 여성노동권 관련 법개정 투쟁보고(2001년 7월 13일)
- 민주노총: 보도자료(2001년 5월 17일)
- 한국경영자총협회 성명서 및 보도자료(2001년 4월 21일; 2001년 4월 23일)
- 일간지 기사색인

■ 개인 인터뷰 및 토론회 녹취록

- 한국여성단체연합 및 여성민우회 관련자(2003년 5월 16일)
- 한국여성노동자회 관련자(2003년 5월 2일)
- 한국노총 관련자(2003년 5월 22일)
- 민주노총 관련자(2003년 5월 27일)
- 경제인총협회 실무담당자(2003년 4월 28일)
- 2000년 한국노총 주최 토론회의 녹취록: 여연, 여노자회, 민주노총, 경총 담당자가 토론자로 참석

■ 2차적인 문헌자료

- 한국여성단체연합, 『열린희망-한국여성단체연합 10년사』, 1998.
- 조은, 『절반의 경험 절반의 목소리』, 미래미디어, 1996.
- 한국경영자총협회, 『노동경제연감』, 1982~2000년 각호.

#### 4. 모성휴가제도의 변화과정

우리나라 여성노동자의 모성휴가제도는 1953년 근로기준법상의 모성보호조항에서부터 언급되고 있다. 당시 근로기준법상의 모성보호규정 내용은 산전산후 60일의 유급휴가와 이 기간을 전후한 해고의 제한, 생리휴가 등이 포함되는 것이었다. 이후 한동안 변화가 없다가 1987년 제정된 남녀고용평등법에서 임신 등 모성기능을 이유로 한 차별을 명시적으로 금지하였고, 여성노동자로 한정하고 무급이기는 하지만 육아휴직을 규정하였다. 1차 고평법 개정을 통해서 육아휴직기간을 근속기간에 포함시켜 육아휴직을 하더라도 승급, 승진, 퇴직금 등에 불이익이 없도

를 개선하였다(김엘림, 1999: 8).

1989년에는 근로기준법상 모성보호규정에 대한 벌칙이 다소 강화되었다. 산전산후 휴가기간동안과 그 후 30일간의 해고금지 규정에 대한 벌칙이 종전에는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금이었던 것이, 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금으로 강화되었고, 산전산후휴가 및 임신 중에 경이한 작업으로 전환하는 경우도 처벌이 강화되었다(정혜선, 1995: 41). 또한 근로기준법을 5인 이상 사업장에 적용하고, 생리휴가의 경우에 “사용자는 여자가 생리휴가를 청구하는 경우”에 주던 것을 “사용자는 여자인 근로자에 대하여 월 1일 유급생리휴가를 주어야한다”로 바뀌면서 청구를 하지 않아도 생리휴가가 지급되게 되었다.

1994년 2월에는 여성정책심의위원회의 심의의결로 확정된 ‘제1차 근로여성복지 기본계획’이 수립되었는데, 여기서 모성보호에 관련된 계획안은 태아검진 휴일제도 신설, 출산휴가는 ILO 규정인 12주로 유·사산휴가 법제화, 육아휴직은 남성근로자까지 확대, 모성보호비용의 공공부담화의 내용을 담고 있으며, 여성일반에 대한 과보호를 완화하고 그 일환으로 생리휴가의 무급화를 계획하고 있다. 이러한 제1차 근로여성복지기본계획의 성과로 육아휴직 장려금제도<sup>5)</sup> 도입되었다(한국여성개발원, 2001: 127).

1995년 8월에 남녀고용평등법이 2차로 개정되었는데 개정의 주요 내용은 모집·채용에 관련된 내용이었지만, 모성휴가와 관련해서도 중요한 변화가 있었는데, 육아휴직 적용대상을 “근로여성”에서 “근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자”로 확대하였다는 점이다. 이것은 남녀고용평등법이 보편적인 국제적 동향에 부응하여 종래의 전통적 성별 역할관을 탈피하고, 육아에 대한 남녀공동의 참여와 책임을 지향하는 의미있는 질적 변화라 할 수 있다(김엘림, 1999: 9~10). 그러나 기본적인

5) 1995년 5월부터 고용보험에 의해서 육아휴직 장려금 지원제도를 도입하게 되었다. 육아휴직장려금액은 제도 도입 초기인 1995년 7월~1996년의 경우 1인당 대기업 월 8만원, 중소기업 월 12만원을 지급하였고, 이후 액수는 계속 상향조정되었다(한국여성개발원, 2001: 122).

으로 “근로여성”이 우선적인 양육책임자로 정의되고 있다는 한계를 벗어나지는 못하였다.

모성보호사안의 새로운 전기를 마련해 준 것은 세계화추진위원회의 활동이었다. 세계화추진위원회 여성정책소위원회는 여성과제의 윤곽을 4가지로 정하였고<sup>6)</sup> 모성보호내용도 이에 포함되었다(조은, 1996: 17~37). 최종적으로 발표된 10대 추진과제에서는 모성보호비용의 사회적 분담체계 확립이 6번째 과제로 추진되어서 ‘모성보호비용의 사회화’에 대한 논의가 본격적으로 시작되었다. 여기서 모성보호비용을 사회보장에서 해결한다는 기본적인 원칙에 동의하였으나, 재원확보방안에 대한 합의에는 도달하지 못하였다(조은, 1996: 38~116).

모성보호법의 개정 문제가 본격적으로 법적인 절차를 거친 것은 2000년 6월 한나라당 김정숙 의원이 모성보호를 위해 근로기준법 개정안을 제출하면서부터다. 김정숙 의원 개정안의 내용은 60일인 산전산후 휴가를 90일로 연장하고, 태아검진휴가, 유·사산 휴가, 육아휴직급여지급을 포함하는 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법, 국민건강보험법을 개정하는 것이었다. 이 안에서는 모성보호비용의 문제를 당장은 고용보험에서 지급하더라도 국민건강보험으로 순차적으로 바뀌어 나가야한다는 점을 근거규정에 두도록 하고 있다. 11월 25일에는 민주당 한명숙 의원의 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 개정안도 발의되었다.

소위원회에서는 여성보호조항을 완화하는 조건으로 산전산후 휴가 확대, 육아휴직 급여지급, 태아검진휴가, 유·사산휴가, 가족간호휴가 등을 모두 법제화하고 생리휴가는 따로 논의하기로 하고 법안심사를 거쳤다. 그러나 정기국회에서 개정법안으로 의결되지 못하여 2000년을 넘기게 되었다. 그리고 법안심사 후에 다시 자민련 정우택 의원의 발의가 나왔는데, 정우택안은 산전산후 휴가를 12주로 확대하고 사업주 부담으로 전담하며 생리휴가를 폐지하는 것을 개정안에 포함하고 있었다. 모성보호내용은 2001년 4월 환경위원회에서 다루어지기 시작했으며, 이러

6) 4가지 과제의 내용은 ① 가사와 육아의 사회적 분담체계, ② 취업여건 조성, ③ 인력개발, ④ 기타 사회지원체계이다. 모성비용의 사회적 분담은 ② 취업여건 조성에 해당된다(조은, 1996: 37).

한 논의의 결과, 산전산후 휴가 90일 확대, 육아휴직급여 지급이 법제화 되었고, 유·사산휴가, 태아검진휴가 등은 제외되었다. 모성보호 관련법의 적용은 2001년 11월 1일부터 시작되었다.

### 5. 사회세력의 역할: 갈등과 협력

본 연구의 분석틀을 제시하는 제2장에서 필자는 복지국가 성격분석과 성별분업양상에 대한 연구를 수행하기 위한 가장 중요한 개념적 도구는 ‘여성의 노동자성 수준,’ 즉, 여성이 그 사회에서 얼마나 강한 정도로 ‘노동자’로 정의되는가라는 것이라고 논의하였다. 따라서 복지정책이자 노동정책이고 여성정책이기도 한 모성휴가제도의 특성과 변화를 조명하기 위해서는 ① 부모권과 탈상품화의 수준을 반영하는 휴가기간과 소득보전수준뿐 아니라 ② 여성의 노동자성, 즉 노동권보장의 수준을 반영하는 제도적 특성들을 살펴보는 것이 특별히 중요하다는 점을 지적하였다. 여기에는 휴가 후 원직복귀의 보장여부, 남성과 여성에 부여되는 휴가권의 차이, 휴가권이 적용되는 노동자의 범위, 그리고 마지막으로, 휴가기간 동안 임금보전에 들어가는 비용의 분담방식이 포함된다.

따라서 여성의 노동권에 대하여 각기 다른 입장을 표방하는 사회세력들이 이상의 쟁점들에 대하여 어떤 갈등과 협력양상을 보였고 무엇을 쟁취하였는가를 분석하는 것은, 우리나라 모성휴가제도의 변천과정에 대한 이해를 제공할 뿐 아니라 나아가 부분적으로는 복지국가의 성격과 성별분업양상에 대한 접근을 가능하게 한다.

앞에서 살펴본 바와 같이 1950년대 근로기준법의 모성휴가제도는 60일의 유급산전후휴가와 유급의 생리휴가로 출발하였다. 휴가기간 동안의 임금은 개별기업이 제공하였고, 육아휴직제도는 없었다. 이후 지금까지 모성휴가제도에 있어서의 중요한 변화들을 앞서 정리한 분석기준에 따라 살펴보면 다음과 같다.

가. 부모권과 탈상품화

- 1-1. 휴가허용여부 및 기간: 산전후휴가가 60일에서 90일로 확대되었고, 육아휴직이 도입되었다.
- 1-2. 소득보전: 산전후휴가의 소득보전수준은 100%이며 육아휴직기간에 대해서는 적은 액수이기는 하나 사회보험에서 일정액이 지급되게 되었다. 생리휴가는 무급화되었다. 휴가기간의 확대와 높은 소득보전수준의 유지 또는 휴가기간 동안 새로운 사회보험급여의 도입은 부모권의 강화와 노동자의 탈상품화의 진전으로 이해할 수 있다.

나. 여성의 노동자성 또는 노동권

- 2-1. 원직복귀: 산전후휴가와 육아휴직이 권리로서 정의되면서 원직복귀가 명시되었다. 법에 원직복귀가 명시된다는 것은 여성이 출산과 양육역할에도 불구하고 노동자로서의 지위를 유지한다는 것을 의미한다(그러나 법의 내용이 아니라 관행을 기준으로 보면 임신과 출산에도 불구하고 직업을 유지할 수 있는 정도, 즉 여성의 노동권의 정도는 높지 않다).
- 2-2. 남녀노동자의 차이:
  - 2-2-a. 휴가권의 성별차이: 육아휴직은 명시적으로나마 남성과 여성이 동등한 권리를 갖게 되었다. 이것이 여성들만이 사용하는 휴가가 되면 될수록 모성역할은 여성의 배타적인 책임으로 정의되고 여성과 남성은 서로 다른 성격의 노동자로 정의되게 된다.
  - 2-2-b. 비용부담의 주체: 산전후휴가는 늘어난 30일분의 임금만 사회보험에서 지급되게 되었고 기존의 60일분은 여전히 기업이 제공하고 있다. 육아휴직급여도 사회보험에서 일정액 제공되는데, 이것은 모두 고용보험이 담당하게 되었다. 비용의 사회화문제는 여성이 남성과 다른 특수한 종류의 노동자로 정의되는지, 아니면 그냥 구분할 필요 없는 단일한 노동자집단으로 정의되는지와 관

런된다.

2-3. 휴가권이 적용되는 노동자의 범위: 명시적으로는 모든 여성노동자(육아휴직의 경우는 남녀노동자)이다(그러나 현실적으로는 비정규 여성노동자들에게는 거의 적용되지 못하고 있다).

이상의 쟁점들 가운데 원직복귀명시와 휴가권의 성별차이 문제는 상대적으로 격렬한 의견대립 없이 법·제도가 정착되었다. 그러나 이 밖에 다른 쟁점들은 사회적으로 뜨거운 논란을 불러일으켰다. 이러한 쟁점들을 놓고 사회세력들간의 갈등과 협력이 나타나게 되는데, 다음과 같은 차원에서 갈등구도 또는 이해관계의 차이가 중층적으로 포착된다. 그것은 첫째, 노동자 대 자본가의 계급구도, 둘째, 가부장적 국가 대 여성의 대립구도, 셋째, 여성·노동자 연대에 속한 그룹들간의 입장 차이로 나누어 살펴볼 수 있다.

#### 1) 노동자 대 자본가 계급구도

노동자(때로는 여성노동자) 대 자본가의 대립구도는 기본적으로 새로운 휴가(육아휴직)의 도입이나 기간의 연장(산전후휴가), 기존 휴가(생리휴가)의 존폐 문제 등 휴가권 자체를 쟁점으로 하는 대립과 임금보전 수준(육아휴직급여의 액수)에 대한 대립 등 부모권의 인정과 탈상품화 수준을 결정짓는 쟁점을 둘러싸고 전개되었다. 노동자 측에서는 산전후휴가의 확대, 육아휴직의 도입, 생리휴가의 존속을 주장하였고, 자본가 측에서는 이에 대한 반대의견을 제기하였다.

주요 정책과 관련하여 자본가 측의 입장을 전달하는 창구인 한국경제인총협회(이하 경총)는 1987년 남녀고용평등법 제정에 대해 반대하면서 유급생리휴가 폐지를 주장한 이래로(경총, 1988: 68) 끊임없이 생리휴가 폐지를 요구하였다. 1992년 노동관계법 개정과정에서도 생리휴가 폐지를 요구하였고(경총, 1994: 396), 1996년 8월 노사개혁위원회 토론에서 다시 유급생리휴가를 폐지할 것을 요구하는 경영계 의견안을 제시하였고(경총, 1997: 362~363), 1997년에도 다시 남녀고용평등법 개정과 관련하여 같은 의견을 다시 주장하였다(경총, 1998: 361).

또한 경총은 1997년 남녀고용평등법 개정시 산전후휴가의 확대와 육

아휴직의 유급화가 논의될 때, 여성근로자의 유급 산전산후 휴가, 육아 휴직 등에 따른 추가비용부담이 여성인력 활용에 걸림돌이 되고 있다고 주장하고, 이러한 내용을 노동부와 여야 3당에 건의하였다(경총, 1998). 2001년 산전후휴가기간 확대 논의 시에 경총은 9월 21일에 <모성보호 관련제도 개정에 대한 의견>을 내게 되는데 산전산후 휴가 확대와 육아휴직급여 등은 ILO 협약에서도 채택되지 않았고 일부 선진국에서만 채택하고 있는 내용이라고 반대입장을 제시하였다(경총 2001년 9월 21일 성명서).

이러한 주장에 맞서서 여성노동자는 여성단체와 노동자단체의 연대를 통해서 대응하였다. 1990년대 초반에는 모성보호를 모토로 한 여성단체의 활동이 활발했다. 여성단체연합에서는 1990년을 ‘모성보호의 해’로 선언하고 “평등한 노동, 건강한 모성”이라는 슬로건 하에 노동시장에서의 모성과괴 실상을 폭로하고 모성보호는 여성노동자의 기본적인 노동권임을 선전하며 이를 확보하기 위해 다양한 활동을 전개하였다. 이는 특히, 모성이 개인의 문제가 아니라 사회전체에서 책임지고 분담화해야 할 것이라는 주장을 제기한 것을 의미한다. 1992년 5월 19일에는 경총이 노동관계법 개정과정에서 생리휴가 폐지를 요구하였을 때, 여성단체연합은 성명서를 발표하고 노동관계법 개정요구안을 만들어 한국노동연구원 노동관계법 연구위원회에 제출하였다(한국여성단체연합, 1998: 54).

2000년 6월에 여성단체들 및 노동단체들은 여성노동법개정 연대회의(7)를 만들고, 이 연대를 통해서 남녀고용평등법과 근로기준법 개정을

7) 2000년 여성노동법개정과 관련하여 공대위 구성을 제안한 것은 민주노총이었다. 2000년 4월 정부가 경제정책조정회의에서 출산휴가연장, 비용의 사회분담, 육아휴직제도 급여신설 등을 추진하기로 결정한 것을 보고, 이해 5월 민주노총 여성담당자 회의는 이러한 개정과정에서 생리휴가 폐지 등 여성보호조치의 완화가 함께 추진될 가능성이 있다고 판단하였다. 따라서 이 문제에 대해서 공동대책위 구성을 제안하고 6월 14일 한여노협, 민주노총, 한국노총이 참석한 가운데 첫 모임을 가졌다. 이후 7월 4일 여성노동법개정 연대회의의 제1차 회의가 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합, 서울여성노동조합의 8개 단체가 참가한 가운데 발족하였다(민주노총, ‘여성노동권 관련 법개정투

요구하는 청원서를 제출하였다. 이 청원서의 내용은 임신여성에 대한 보호를 강화하고 산전산후 휴가기간을 ILO 기준으로 확대하며 유·사산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 급여 70% 등을 주장하는 한편, 기업의 부담을 가중시킴으로써 결국은 여성고용을 저해시키는 비용의 문제에 대해 사회분담화를 명시하도록 하는 것이었다.

모성휴가기간의 비용 분담문제는 계속 논란거리였다. 경총은 휴가기간 동안의 급여에 필요한 비용을 추계하는 과정에서 여성계나 정부에서 추정한 액수의 4배가 넘는 금액을 제시하였는데, 주된 차이는 육아휴직을 사용할 노동자가 몇 명이나 될 것인가에 대한 추정비율의 차이에 기인하는 것이었다. 즉, 경총은 육아휴직의 유급화를 비용부담의 문제를 들어 적극 반대하고 나오게 된다(경총, 성명서 및 보도자료; 2001년 4월 21일자, 2001년 4월 23일자).

그러나 늘어나는 산전후휴가기간의 급여나 육아휴직 급여는 사회보험에서 지급하는 것을 전제로 한 상황에서 경총의 주된 관심이 비용부담의 문제였다고 믿기는 어렵다. 표면적으로는 육아휴직 급여에서 발생하는 비용을 과다추정하여<sup>8)</sup> 고용보험의 재정에 위기를 초래할 수 있다는 점을 들고 있으나, 이러한 추정이 현실과는 크게 동떨어진 추정치라는 것은 누구나 알 수 있는 상황이었다. 나아가 산전후휴가만 본다면 이 당시 추구된 비용의 사회보험화는 사업주만 보험료를 내는 사회보험에서 비용을 담당하는 안이 아니었고, 출산여성노동자의 임금으로 인한 기업의 비용부담을 덜어주는 것을 염두에 둔 계획안이었다. 그러나 자본가 전체의 입장에서 볼 때 비용을 일부 사회보험으로 돌리는 것보다 더 절실한 문제는 휴가권의 확대, 즉 산전후휴가기간의 연장과 급여지급으로 인해 육아휴직 사용자가 늘어나는 것 자체를 막는 것이었다. 이러한 점은 경총의 실무담당자와의 인터뷰에서도 드러난다.

우리가 반대논리로 제시했던 비용부분은, 사실은 그 때 제기했던 비용조

쟁 보고, 2001. 7. 13 제20차 대의원대회 제출).

8) 경총은 출산을 하는 여성노동자의 30%와 배우자가 출산을 한 남성노동자의 30%가 법이 정한 최대기간의 육아휴직을 사용하는 것을 전제로 육아휴직비용을 추정하였다.

차도 그 정도의 비용이면 뭐 그렇게 그 뭐 설령 그게 다 나간다고 하더라도 그것 때문에 못 받아들일 정도로 과도한 비용은 아니에요.... 그래서 인제 지금도 상황변화가 없다는 건 뭐냐하면 우리가 비용 때문에 반대를 하는 게 아니고 전체 여성고용과 관련된 여러 가지 여건들이 굉장히 좀 불리하게 가는 게 아닌가, 그러니까 여성들을 기업들이 고용하는 입장에서 보면 여러 가지 자꾸 제한 조건들이 많아지니까... 비용 자체가 큰 문제였던 것은 아니에요.(경총 실무자)

요컨대, 자본가계급을 대변하는 경총은 생리휴가폐지를 오랫동안 요구하였을 뿐 아니라 산전후휴가나 육아휴직과 관련된 휴가권의 확대 자체에 대하여 제동을 걸고자 하였던 것으로 보인다. 이에 대응하여 여성·노동자 연대는 모성관련 휴가기간을 연장하고 급여를 확보하여 휴가권을 확대하고자 공동으로 대응하였다. 그러나 구체적으로 어떤 부분을 얻는 데 더 주력하느냐 하는 지점에 있어서까지 여러 사회세력들의 이해가 일치한 것은 아니었다. 이 점에 대한 자세한 논의는 후술하기로 한다.

## 2) 성별구도 또는 가부장적 국가 대 여성노동자 구도

모성휴가와 관련하여 여성 대 남성의 성별구도는 휴가권의 성별차이와 비용분담의 사회화 수준과 관련된다. 먼저 휴가권의 성별차이는 보다 포괄적인 의미에서의 성평등, 그리고 가부장제적 성역할배분을 반영한다. 모성휴가가 여성들만이 사용하는 휴가가 되면 될수록 모성역할은 여성의 배타적인 책임으로 정의되고 여성과 남성은 서로 다른 성격의 노동자로 정의되게 된다. 생리휴가와 산전후휴가는 여성들만이 사용하는 휴가이지만 논란이 될 수 있는 휴가는 육아휴직과 배우자출산휴가이다.

육아휴직은 처음에 도입될 때에는 ‘출산여성근로자’만이 사용할 수 있는 휴가였다가 이후 고평법 개정과 함께 ‘출산여성근로자 또는 출산여성근로자를 대신하는 남성근로자’로 자격요건을 확대하였다. 그러나 확대된 자격요건도 배우자가 근로자일 때에만 남성노동자가 휴가를 사용할 수 있는 것이므로 자녀양육의 책임이 일차적으로 여성에게 있는 것

으로 보는 관점을 벗어나지 못한 것이었다. 2001년 개정에서야 비로소 육아휴직의 권리가 ‘만 1세 미만의 자녀를 둔 모든 남녀노동자’로 확대되게 되었다. 한편, ‘배우자출산휴가’는 2001년 모성보호법 개정과정에서 출산한 배우자의 수발을 위하여 남성노동자에게 2주의 휴가를 부여하는 방안이 거론되었으나 결국 도입되지 못하였다.

남성에게도 동등하게 부여되는 휴가권의 확대를 위하여 노력해 온 과정이 어려운 과정이었던 것은 사실이나 이 과정에서 가부장제, 즉 여성에 대한 남성의 지배 및 차별구조가 계급적인 성격을 띠고 나타난 것은 아니었다. 그러나 휴가기간 동안의 임금보전을 위한 비용부담의 주체를 정하는 문제에 있어서 가부장제적 사회구조는 보다 분명하게 드러났다고 볼 수 있는데, 이것은 주로 가부장적인 국가와 여성·노동자 연대 사이에서 불거졌다.

산전후휴가기간을 90일로 확대하는 것에 대한 논의는 90년대 초부터 있었으나 이것이 2001년에야 가능해질 만큼 어려움을 겪었던 것은 적어도 표면적으로는 휴가기간 동안의 급여문제를 둘러싸고 합의를 도출하지 못한 데 그 이유가 있었다. 물론 휴가권의 확대 자체를 자본가계급이 반대하였고 급여문제는 표면적인 이유일 수도 있지만, 적어도 사회적인 논란의 핵심은 휴가기간 동안의 급여를 부담할 사회보험기금을 정하는 것이었다.

1996년 세계화추진위원회의 10대 추진과제에서는 모성보호비용의 사회적 분담체계확립이 6번째 과제로 추진되어서 ‘모성보호비용의 사회화’에 대한 논의가 본격적으로 시작되었다. 여기서 모성보호비용을 사회보장에서 해결한다는 기본적인 원칙에 동의하였으나, 재원확보방안에 대한 합의에는 도달하지 못하였다. 재원확보방안으로는 고용보험에서 해결하는 방안, 의료보험에서 해결하는 방안, 그리고 기금조성 등 제3의 방안이 논의되었다. 그러나 이러한 논의과정에서 부처간의 이해관계가 대립되었는데, 보건복지부는 개별기업이 유급 출산휴가를 주는데 굳이 사회적 분담을 해야 되느냐는 의문을 제기했으며, 특히 의료보험에서 분담된다는 사실에는 강경한 반대입장을 밝혔다(조은, 1996: 38~116).<sup>9)</sup>

9) 의료보험에서 해결해야 된다는 논리는 대부분의 선진국이 의료보험에서 담당을

---

하고 있고, 이 당시 직장의료보험이 고용보험보다 안정적이며, 직장의료보험은 5인 이상 사업체가 가입된 반면, 그 당시 고용보험은 70인 이상 사업체만 가입해 있어서 현실적인 수혜폭과 안정성에 유리하며 여성들은 미혼 직장여성이 많고 의료보험의 재정흑자에서 기여분이 상당부분 미혼여성 때문이라고 본다면 그 수혜를 받는다는 점에서 불합리하다는 것이 아니라는 점이였다(조은, 1996).

1999년 국회의 여성특별위원회에서 다시 이 문제가 논의될 때에도 보건복지부는 다른 나라보다 우리나라의 의료보험요율이 낮은 상태에서 건강보험에서 출산휴가 급여를 지급하는 것은 불가능하다고 주장하였다(제208회 여성특별위원회회의록, 1999. 11. 2).

2001년 이 문제가 다시 본격적으로 논의될 때에는 건강보험의 재정위기가 심각한 상태였다. 따라서 고용보험에서 급여를 지급하는 방안을 적극 검토하게 되었는데, 노동부와 가부장적 국회의원들이 제기하는 모성휴가급여 유보의 논리는 첫째, 모성보호비용의 부담이 고용보험에서 이루어질 경우 고용보험의 재정이 불안정해져서 제2의 사회보험 파탄이 일어날 수 있다는 것과, 둘째, 고용보험은 실업자를 구제하려는 것이 주목적이므로 출산휴가급여에 사용하는 것은 본래의 기능을 벗어나는 것이라는 것이었다(220회차 환경노동위원회 회의록 2001. 4. 25; 한국노총 토론회 녹취록, 노동부 관료 발언)

〈표 2-3〉 모성보호 연간 추가 소요비용 추정 비교표

(단위: 억원)

	여성·노동계	경제단체	노동부
출산휴가연장비용	427	530	763
육아휴직 비용	632	7,650	611
태아검진휴가비용	307	358	283
합 계	1,366	8,500	1,657

주: 추계에 사용한 근거기준

출산여성노동자수: 여성계-132,560명, 경제계-132,560명, 노동부-122,272명  
여성노동자 임금기준: 여성계-870,000원(2000년 평균 임금), 경제계-912,291원(2001년 통상임금추정치), 노동부-870,000원.

육아휴직 사용률: 여성노동계-여성 20%, 경제계-남녀노동자 각각 30%, 노동부-여성 20%.

자료: 여성노동법개정 연대회의 보도자료 2001. 4. 21.

그러나 이 두 가지 논리는 각각 다음과 같이 반박될 수 있는 것이었다. 우선 고용보험 재정의 문제를 우려하게 하는 소요예산 추정과정에서 경총뿐 아니라 정부도 소요예산을 과다추정한 혐의가 짙다(표 2-3 참조). 소요예산 추정치에 영향을 미치는 요인들은 기준 임금과 육아휴직 사용률, 그리고 출산근로자의 수이다. 정부는 기준 임금과 육아휴직 사용자 비율에 대해서는 비교적 합리적인 수준의 기준치를 가지고 예측에 임하였으나, 출산근로자의 예상치를 12만여 명으로 잡은 것은 애초에 잘못된 것이었다. 또한 우리나라는 실업보험으로 되어 있는 다른 나라와는 달리 일본, 독일, 캐나다의 제도와 유사한 고용보험제도로 되어 있어서 실업자의 생계유지라는 협소한 목적을 넘어서는 다양한 제도를 포함하고 있다.

육아휴직급여의 수준을 결정하기 위한 고용보험법 시행령 개정과정에서 처음에 입법예고된 육아휴직급여 금액은 10만원이었다. 이에 여성노동법개정 연대회의에서는 최소한 통상임금의 25%인 295,000원이 되어야 한다고 주장하는 등 반대가 심해지자, 민주당과 노동부의 당정협의에서 20만원으로 인상되었다(여성노동법개정연대회의 성명서, 2001. 7. 8, 2001. 9. 6일자).

요컨대, 각 부처들이 비용부담이 어려운 이유로 제시한 것은 건강보험의 재정안정성 문제, 고용보험의 재정안정성 문제와 모성보호의 전담부처 문제 등이었지만, 보다 본질적으로는 이것은 모성정책에 정책의 우선순위가 낮게 배정되어 있었던 데 기인한 것이다. 특히 노동부는 휴가기간의 임금보전 문제이므로 고용정책의 하나로 접근하는 것이 타당함에도 불구하고, 이것이 노동부 또는 고용보험의 역할범위를 벗어나는 것이라고 강변하였다. 그러므로 이것은 국가가 모성의 역할을 개별화하여 그 부담을 여성에게 지우고 비용의 사회화조차 거부한 것이었다. 표면적으로는 부처간의 갈등과 의견대립인 것으로 비쳐졌을 이 논란의 본질은 국가의 가부장적 성격을 드러낸 것에 지나지 않았다.

그러나 여기서 약간의 부연설명과 종합적인 평가의 유보가 필요한데, 그것은 부처 내부적으로도 이 문제에 대하여 의견이 통일되어 있었던 것이 아니라는 점이다. 2001년 당시 노동부 내에서도 여성국(현재 고용

평등국)을 중심으로 하는 일부 관료들은 고용보험에서 산전후휴가 전 기간에 대한 급여를 제공하는 것이 바람직하다는 견해를 가지고 있었으나, 고용정책실과 고용보험사업을 담당한 국을 중심으로 하는 핵심 남성 관료들은 산전후휴가기간의 비용부담이 건강보험에서 나와야 하는 것이라는 의견을 굽히지 않았다. 이 두 라인 간에는 의견이 다르다고 할 정도의 논의는 있었으나, 갈등으로 비취질 만큼의 의견대립은 애초에 가능하지 않을 정도로 힘의 불균형이 존재한다. 여성부를 제외한 모든 부처에서 여성정책은 핵심에서 벗어나 있으며, 노동부도 여기서 예외가 아니었다.

### 3) 여성·노동자 연대 내의 입장 차이

‘여성노동법개정 연대회의(이하 연대회의)’에 참여한 단체는 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합, 서울여성노동조합의 8개 단체이다. 이들 8개 단체는 ① 여성일만을 위해 일하는 여성단체, ② 노동조합연맹의 여성담당조직, ③ 기존 노조조직에 가입되어 있지 않은 주변적인 여성노동자를 포괄적으로 대변하는 단체로 구분할 수 있다.

첫 번째 그룹은 한국여성단체연합(여연)과 한국여성단체협의회(여협)로서 우리가 일반적으로 알고 있는 여성단체의 연합체들이다. 여연의 경우 그 안에 다시 여성민우회와 여성노동자회 등 여성노동자단체가 가입되어 있기는 하지만, 노동자가 아닌 회원들로 구성된 여성단체들을 포함하고 있고, 여성노동운동만을 하는 것이 아니라 소비자운동과 환경운동, 성폭력방지운동 등 다양한 여성관련 사회운동을 주도하는 단체이다. 여협도 마찬가지인데, 특히 여협은 여성이 주를 이루는 전문직 직능단체들이 회원단체로 되어 있다. 두 번째 그룹은 전국단위 노동조합연맹으로서 한국노총과 민주노총이다. 이들 양대노총은 각각 여성분부와 여성국, 여성위원회 등의 여성노동자를 대표하는 조직을 가지고 있고 이들 여성조직의 담당자가 실무적으로 연대회의에 참석하였으나, 이들은 공식적으로 양대노총을 대표하여 연대회의에 참여한 것이었다. 세

번째 그룹인 나머지 4개 단체는 기존의 노동조합연맹에서 적극적으로 대변해 오지 못한 주변적인 여성노동자들을 대변하는 단체로 볼 수 있다. 우리나라의 여성노동자의 70% 이상이 비정규직이고 그 대다수가 영세사업장에 속해 있는 현실에서 이런 여성노동자들을 조직화한 단체들이 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합, 서울여성노동조합의 4개 단체들이다.

연대회의에 참여한 8개 단체들을 그 성격에 따라 구분한 데서 짐작할 수 있는 바와 같이, 이들 단체들은 모성보호입법과 관련해서도 사안별로 각각 여성일반, 조직여성노동자, 여성노동자일반(주변적인 여성노동자를 포함)의 이해와 좀더 긴밀히 연결되어 있다.

#### 가) 여성일반 대 여성노동자를 대표하는 그룹의 입장 차이

모성(출산과 양육)의 문제는 노동자여성만의 문제일 수는 없다. 따라서 모성보호비용이라는 용어의 원래적인 의미에는 출산과 관련하여 모체와 태아/신생아의 건강문제, 출산을 전후한 기간의 기초적인 생계에 대한 보장, 그리고 더욱 확대된 의미로 보자면 양육활동에 대한 보상의 범주를 다루는 것이다. 그러므로 모성보호를 사회적 모성까지 확대해서 보면, 관련제도와 비용은 임신·출산과 관련된 의료서비스, 휴가기간 동안의 급여, 출산수당(일시금), 양육수당까지 다양하다.<sup>10)</sup> 출산을 전후한 기간의 생계에 대한 보장 문제만 해도 우리나라에서는 현재 임금 노동자 만이 유급의 출산휴가를 통해서 임금보전을 받고 있지만, 다른 선진

10) 지나친 일반화의 위험을 무릅쓰고 정리하자면, 가족수당(아동수당)은 모든 출산 여성과 자녀를 양육하는 가족에 제공되는 보편적인 급여로서 대부분의 경우 조세수입을 통한 국가예산에서 지급한다. 양육수당은 주로 전업주부(때로는 시간제 여성노동자 포함)로서 자녀를 양육하는 경우에 지급되는데, 이것은 양육노동의 가치에 대한 인정의 의미를 갖는 것으로서 독일 등 일부 국가에서 실시하고 있는 제도이다. 출산급여는 많은 국가에서 건강보험을 통해 지급되는데, 임금노동자와 자영업자의 보험체계가 분리되어 있는 경우가 대부분이다. 이렇게 분리된 보험체계 내에서 임금노동자에게는 휴가기간 동안 이전의 임금수준에 비례하는 급여를 지급한다(약 70~100%). 자영업자나 농어민 등에 대한 출산급여는 보험제도와 요율에 따라 달라지는데, 임금소득자보다는 낮은 수준의 액수를 일시금으로 지급하는 경우가 많다(장지연·류임량, 2004).

국에서는 전체 출산여성에 대하여 적은 액수나마 급여를 지급한다. 이러한 이유로 하여 ‘모성보호비용의 사회화’라는 용어가 근거를 갖게 되는 것이다.

그러나 2000년과 2001년에 공방이 벌어졌던 모성정책은 주로 여성노동자의 산업안전과 건강의 문제, 그리고 출산·양육과 관련된 휴가권의 문제였다. 그 중에서도 특히 비용분담의 문제를 둘러싸고 논란이 되었던 문제는 거의 전적으로 노동자의 휴가와 그 기간 중의 임금보전의 문제였다. 그럼에도 불구하고 이러한 논의는 “모성보호비용의 사회화”라는 전체 여성과 관련되는 이슈를 다루는 듯한 매우 포괄적인 용어를 사용하면서 전개되었다. 다시 말하면, 이상적으로는 전체 출산여성에 대한 사회보험급여 문제를 제기하는 것이 마땅하겠으나 당시의 현실적인 제약들은 이러한 문제를 제기하기 어려운 형편이었고, 실제로는 임금노동자의 출산휴가 기간의 임금지급을 개별 기업이 아니라 사회보험을 통해서 해야 한다는 문제로 제한적으로 논의되었던 것이다.<sup>11)</sup>

사정이 이렇다보니 여성일반의 이해를 반영하는 단체의 경우 당장 출산수당(일시금)을 요구하지는 못하더라도 나중에 이를 요구할 것을 염두에 두고 산전후휴가급여의 재원을 정하게 된다. 즉 나중에 자영업자와 전업주부까지 차등적이거나 급여를 요구할 수 있는 재원인 건강보험을 선호하게 되는 것이다. 그러나 2001년 당시 건강보험은 직장과 지역가입자의 재정통합이 이루어진 상태인데다 현금급여체계가 갖추어져 있지 않았고 무엇보다도 재정의 안정성이 크게 훼손되어 있었다. 이러한 이유로 하여 건강보험에서 산전후휴가급여를 지급할 것을 고집할 경우 사회보험화 자체가 불가능해질 수 있었다.

한편, 노동계의 입장에서는 휴가기간 중의 임금보전의 성격을 갖는 산전후휴가급여가 고용보험을 통해서 지급되는 것이 문제가 될 수 없었고, ‘사회보험화’ 자체가 역사적인 의의를 가진다고 할 만큼 중요한 사안

11) 이 문제는 굳이 하나의 제도가 적용범위를 달리하는 경우라고 볼 수도 없다. 전체 출산여성에게 지급되는 급여가 일정하게 존재하고(대부분의 경우 상대적으로 낮은 급여수준), 출산여성노동자의 임금보전은 사업주와 노동자가 각출한 사회보험기금을 통해서 이루어지는 분리된 제도라고 보는 것이 오히려 타당하다.

이었다. 특히 개별 사업주로부터 휴가기간 동안 100%의 임금을 받고 있는 정규직 조직노동자가 아닌 한, 비정규직이나 영세사업장의 불안정한 고용관계에 있던 대다수의 여성노동자에게 산전후휴가급여의 사회보험화는 절실한 것이었다. 이러한 여건 속에서 여성·노동자연대는 내부적인 이해의 차이를 극복하고 출산여성노동자의 산전후휴가를 확대하고 늘어난 기간동안이나마 임금은 고용보험에서 지급하는 데 동의하게 된다. 이러한 이해의 차이와 입장정리의 과정이 당시 연대회의에 참여했던 단위의 책임있는 관계자와의 인터뷰를 통해서 확인된다.

솔직히 저희가 오늘 이 자리에 나오기를 처음에 망설였던 이유가 있었는데, 그것이 여성연합 안에서 복지 쪽 입장과 노동 쪽 입장이 이 부분에 있어서 좀 이견 내지 의견의 차이를 보이고 있습니다. 복지 쪽 입장에서는 물론 여성복지 차원에서 모성보호 사회분담화 시행 초기부터 이것을 모두 의료보험에서 분담을 하고, 그리고 비취업여성에게도 출산일시금을 제공하는 방식으로 나가야 된다고 얘기는 하고 계십니다. 그런데 이제 저희 노동 쪽 입장에서 본다면 이것이 원칙적으로는 맞으나, 일단 시행 초기에는 이것이 재정문제로 인해서 어렵지 않겠느냐, 일단 우리가 시행 초기에는 임금노동자를 대상으로 해서 출산급여를 제공하는 것으로 하고 점차 단계를 밟아가면서 비취업여성에게도 출산일시금을 제공하는 형태로 확장되어야 하는 것이 아니냐.... (2000 한국노총 토론회 여연 관계자 발언)

왜 일하는 여성이나, 취업여성 아닌 농어촌여성이나 도시영세민, 도시자영업자 내지는 주부까지를 얘기할 수 있겠는데, 일단 우리는 전업주부 부분은 제외를 시켰구요.... 농어촌성과 도시영세민 경우는 이 제도의 가장 일차적 수혜층이어야 되는데, 이게 지금 자원배분에 있어서 이게 형평한 거냐라는 여성운동 내부의 쟁점논의가 있었어요.... 한 견해로는 이거는 일하는 여성에 대한 지원정책, 노동복지, 사회복지시스템이라고 보는 거죠.... 우선은 일하는 여성에게 포커싱될 수밖에 없는 구조가 있다는 것으로 고용보험에서 처리되어지는 것을 일정하게 논리를 세웠고.... 노위하고 복지위하고 조정이 안되어서 우리끼리도 복잡했어요(여성민우회 관계자 인터뷰, 2003. 5. 16).

이게 보편적인 여성의 권리 문제로 접근할 것인지, 아니면 일하는 여성의 노동권 문제로 접근할 것인지는 입장차이는 조금 있는 것 같은데... (여성노동자회협의회 관계자 인터뷰, 2003. 5. 2)

특히 여성계는 건강보험으로 가야 된다 그게 강했어요. 전 여성에게 혜택이 가려면 건강보험으로 가야 되고.... 그래서 우선 고용보험으로 가는 것으로 정리를 했는데, 그 때 여성계가 양보를 했죠. 그 부분을. 고용보험으로 가면 양대노총 들어 있는 조합원들, 이 사람들은 다 혜택을 볼 수 있지만 고용보험을 들지 않거나 이런 사람들은 혜택을 못 보는 거 아니냐. 이런 불균형.... 그렇게라도 만들어 놔야 다른 사람들이 혜택을 받을 수 있느니깐 여성계가 노동계 쪽에 양보를 한거나 마찬가지예요. (한국노총 관계자 인터뷰, 2003. 5. 22)

나) 조직여성노동자를 대표하는 그룹 대 주변적 여성노동자를 대변하는 그룹의 차이

여성노동법개정 연대회의 내에서 더욱 첨예하게 부각된 입장의 차이는 조직여성노동자를 대표하는 그룹 대 주변적인 여성노동자를 대변하는 그룹 간에 나타난 차이이다. 조직여성노동자를 대표하는 단체는 여성노동자의 야간휴일근로와 시간외근로에 대한 규제조항을 푸는 내용이 산전후휴가급여 사회보험화와 함께 묶여져 가는 상황에 대하여 내부적인 이견의 조정과정을 거쳐 최종적으로는 시간규제완화 반대로 무게 중심을 옮기게 된다.

민주노총의 공식적인 기록에 의하면 2001년 2월 1일 민주노총 여성담당자 2차 회의에서 국회 환경노동위원회 대안법률안에 대해 야간근로(근기법 제68조), 휴일근로와 시간외근로(제69조)에서 여성노동자에 대한 시간규제조항을 삭제하고 임신부에 대한 보호로만 한정하는 것은 문제이며 이에 대한 대응이 필요하다는 논의가 있었다(민주노총 여성노동권 관련 법개정투쟁 보고, 2001. 7. 13 제20차 대의원대회 제출).<sup>12)</sup> 이후

12) 이 보고내용은 민주노총 내부에 이 문제에 대하여 이견이 있었던 사실도 기록하고 있다. 5월 9일 민주노총은 연대회의에 ‘야간휴일근로 연장근로에 대한 규제 삭제는 원칙적으로 노동시간 단축과 맞물려 이뤄지는 것이 맞으나 현 상황을 고려할 때 모성보호 관련법개정 차원에서 다 대응하기 어려운 조건을 감안,

5월 15일과 16일 상집회의와 여성담당자 회의를 거쳐 ‘시간규제가 풀리는 조건에서 어떤 법개정도 받을 수 없다’는 기조를 결정하게 된다.

야간근로나 휴일근로 보호조항 얘기할 텐데 절대 그렇게 하면 안된다. 그거를 민주노총이 휴일근로 야간근로 완화를 동의했다고 한다면 앞으로 여성노동자들에게 무슨 소리를 할 수 있겠느냐. 설혹 법개정을 한다고 치더라도 민주노총이 인정했다고 하는 거는 말이 안된다.... 그런데 우리가 이 안을 제기하면 가뜩이나 (출산급여 사회보험화) 통과시키지 않으려고 하는 사람들 힘을 실어주게 되면서 오히려 하지 말자는 얘기랑 똑같은 거다, 이런 식의 논리들이 있었거든요. 그런데 세계적 추세로 보면 모성보호를 확대하겠다는 거는 정부의 약속이었던 거고.... 우리가 여성보호조항을 완화시켜 주지 않으면 사회분담화를 가져올 수 없다는 거는 말도 안되는 논리라는 생각이 들었어요. (민주노총 관계자 인터뷰, 2003. 5. 27)

우리도 그랬고 여성단체도 그랬고 풀어놓으면 더 문제가 있을 것이다 하는 문제는 얘기를 했어요.... 염려는 했는데, 근데 그게 임금이 높아지니까 그냥 일반적으로 막 늘어날 거라고 생각은 안 했어요. 야간근로수당이라든지 이런 게 많이 늘어나니까.... 여성계는.... 다른 부분은 평등으로 가고 모성부분은 강화하는 측면으로 가자, 이렇게 의견들이 모아졌어요. (한국노총 관계자 인터뷰)

민주노총 같은 경우는.... 이런 맞바꾸기로 가는 거는 안된다.... 여성노동계 같은 경우는 지금 현재 여성들이 2교대 3교대 다 하고 있고, 그리고 실질적으로 여성들에게 야간근로시키면 안된다고 갔을 때 오히려 여성들이 일할 수 있는 일자리를 더 제한하는 게 아닌가 이런 사고가 있었던 거고.... 일단 변한 노동현실 속에서 그렇게 고집하는 것 자체가 여성의 노동권을 지켜내는 문제가 아니라는 거고, 또 하나는 사회분담화의 계기를 만들어 내야지 확대될 수 있으니까 그쪽에 더 집중을 한 거죠. (여성

---

향후 노동시간단축 투쟁에서 대응해 나가는’ 것을 전제로 ‘환노위 대안법률안이 그대로 관철되도록’ 한다는 입장을 제출한 바 있으나 이것이 민주노총 내부의 일부 의견이었다고 기록하고 있음. (민주노총 여성노동권 관련 법개정투쟁 보고, 2001. 7. 13, 제20차 대의원대회 제출). 이 일로 민주노총의 여성국장이 사표를 내는 상황 발생.

노동자회협의회 관계자 인터뷰, 2003. 5. 2)

인터뷰에서 나타난 바와 같이 여성노동자의 이해의 차이는 정규직 노동자와 비정규직 또는 영세사업장의 주변적 노동자가 각기 처한 현실이 다르다는 사실을 상기시킨다. 정규직 조직노동자는 대체로 이미 사업주로부터 2개월의 출산휴가와 그 기간동안의 급여를 받고 있는 상황이었으므로, 사회보험화의 대의에 동의하면서도 근로시간규제와 맞바꾸기는 어려웠던 것으로 보인다. 한편 주변적 여성노동자의 경우 이미 근로시간규제는 사문화된 법에 불과하였고, 출산을 전후한 기간의 고용보장과 급여지급은 절실한 것이었다.

## 6. 요약 및 결론

우리나라 근로여성에 대한 모성정책은 1953년 근로기준법 제정 이후 큰 변화 없이 오랫동안 유지되어 오다가 1987년과 2001년 두 번에 걸쳐서 중대한 변화를 경험하였다. 1987년 남녀고용평등법이 제정되면서 무급이기는 하지만 육아휴직제도가 처음으로 도입되었고, 2001년에는 산전후 휴가기간의 연장과 비용 일부의 사회화, 육아휴직의 유급화 등 모성정책 면에서 획기적인 진전이 있었다. 이러한 성과는 여성과 노동자의 연대를 통한 적극적인 문제제기와 대응의 결과였음은 두말할 필요가 없다.

특히, 2000년에서 2001년의 기간동안 사회적으로 논란이 된 모성보호 3법의 개정과정에서 크게 부각된 이슈는 사회보험에서 지급되어야 할 급여의 총액규모의 문제, 재원이 어떤 사회보험에서 나와야 할 것인가의 문제, 여성노동자의 근로시간에 대한 규제 등 다른 보호조항의 완화에도 불구하고 추진해야 할 것인가의 문제 등이었다. 이러한 문제들에 대한 사회세력들의 대응양식은 여성노동자의 모성정책을 둘러싼 노동자 대 자본가의 계급구도와, 가부장적 국가와 여성노동자의 대립구도가 있는데, 이 과정에서 여성·노동자 연대의 역할이 돋보인다. 이러한 대립구도에서 여성·노동자 연대의 주장이 관철되는 과정은 여성노동자

의 부모권의 확대와 탈상품화의 진전으로 이해될 수 있다.

그러나 여성계와 핵심조직여성노동자, 주변적 여성노동자를 대변하는 그룹들로 구성된 여성노동법개정 연대회의는 단체의 특성상 개별적인 사안에 대해서는 이견이 표출될 수 있었다. 특히 비용부담의 주체나 휴가권이 적용되는 노동자의 범위에 따라 직접적으로 수혜를 보게 되는 집단이 달라질 수 있었기 때문이다. 이러한 의견의 차이들은 ‘여성의 노동자성에 대한 인정’ 또는 ‘여성의 노동권’에 대한 강조의 정도가 서로 다른 데서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

### 제3장 일본의 모성휴가제도와 재원

#### 제1절 서론

본 장에서는 일본의 산전후휴가 및 육아휴직제도의 내용과 재원조달 방식을 중심으로 하여 일본의 모성휴가제도를 살펴본다. 본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 일본 모성보호제도의 역사를 살펴본다. 먼저, 전전과 전후의 모성보호투쟁의 역사를 검토하고, 다음으로 1980년대 이후 본격적으로 추진된 일본정부의 모성보호정책의 전개과정과 그 특징을 정리한다. 제3절에서는 일본의 산전후휴가제도에 대해서 살펴본다. 먼저, 출산과 관련한 사회보장제도의 종류와 내용을 정리한 후 출산과 관련한 사회보험의 내용과 법제를 소개한다. 다음으로 산전후휴가급부의 재원조달방식을 검토한 후 산전후휴가제도의 현황을 살펴본다. 제4절에서는 일본의 육아휴직제도에 대해서 살펴본다. 먼저 육아와 관련한 지원정책을 정리한 후 육아휴직급부와 관련한 사회보험의 내용과 법제를 소개한다. 다음으로 육아휴직급부의 재원조달방식을 검토한 후 육아휴직제도의 현황을 살펴본다.

## 제2절 일본 모성보호제도의 역사

### 1. 전전(戰前)의 모성보호투쟁

일본에서 최초로 모성보호가 이루어졌던 것은 1908년 나가노현의 소학교 여교사가 출산 전에 2개월의 휴가를 청구하여 인정받았던 때이다. 이렇게 시작된 모성보호에 대한 요구는 1920년에 전국여교사의 요구가 되었고, 드디어 1922년에는 전국에서 산전 2주간, 산후 6주간의 출산휴가가 실현되었다.

이와 같은 선구적인 투쟁의 전통은 ‘일본노동조합평의회’(평의회)와 ‘일본노동조합전국협의회’(전협)로 계승되었다. 평의회 부인부는 여성노동자의 문제를 계급적 입장에서 파악하여, 1925년 모성보호와 남녀평등에 대한 독자적인 요구(여성노동자의 심야노동·잔업·유해작업의 금지, 산전 산후 각각 8주의 유급휴가, 수유시간을 3시간마다 30분씩 등 7항목)를 구체적으로 정리했다. 그 후 ‘생리휴가’의 요구도 추가되었다.

그리고 1931년에는 일부 노동조합에서 일본 최초의 유급생리휴가를 취득했다.

그러나 1931년의 만주사변 이후 일본의 군국주의가 진전되면서, 노동조합은 침략전쟁에 협력하는 ‘산업보국회’(전쟁협력, 군수증산을 위해 전국 공장, 사업소에 만들어진 노사일체의 관제노동조합)로 변질되었다. 그 결과 여성노동자들은 그동안 애써 쟁취했던 모성보호와 관련된 권리들을 모두 박탈당했다.

1945년 5월에는 동경도 교직원조합의 부인교사들이 부인부 결성대회를 열고, ‘남녀의 지위·대우의 차별 금지, 생리휴가, 특별위생재료의 배급, 일하는 모성의 옹호 및 시설, 여성교원의 지적 수준을 높이기 위한 시설, 여성교육제도의 개혁, 학교급식의 즉시 실시’라는 7개 항목을 결의하고 교육장에게 제출했다. 그리하여 ‘승급률의 남녀 격차를 없앤다,

3일간의 생리휴가를 인정한다, 탁아소·모자기숙사를 준비한다’는 회답을 쟁취했다. 그리고 이것은 전후 1947년의 일본교직원조합 부인부 결성대회로 이어졌다.

## 2. 전후(前後)의 모성보호투쟁

전후 자주적·자각적으로 투쟁하는 노동조합을 결집하여 1946년에 결성된 산별회의는 여성노동자의 공동요구로서 ① 유해작업, 갱내노동, 심야노동의 금지, ② 각각 8주간의 산전산후 휴가, ③ 3일간의 유급 생리휴가, ④ 직장에 탁아소와 수유소의 설치, ⑤ 남녀 동일노동 동일임금 등을 내걸고, 부인조직을 확립하기 위해서 적극적으로 지원했다. 산별회의는 ‘노동협약기준안’을 발표하여 각 노조의 노동협약체결투쟁을 지도함과 동시에, ‘노동기준법 제정’을 위한 강력한 투쟁도 전개해 나갔다. 그로 인해 국철·교직원조합을 포함하는 산별회의 산하의 각 노조에서는 노동기준법의 제정 이전에 이미 출산휴가, 육아시간, 생리휴가 등을 노동협약에서 유급으로 쟁취하고 있었다.

1947년 4월 노동기준법이 공포되고, 9월부터 시행되었다. 2차대전 이전부터의 여성노동자들의 모성보호요구 투쟁을 계승한 여성노동자들의 오랜 기간에 걸친 절실한 요구가 노동기준법에 반영되었다. 노동기준법은 임금의 남녀차별 금지, 여성의 시간외 노동·휴일노동과 심야노동의 제한과 금지, 위험물유해업무의 금지, 출산휴가, 육아시간, 생리휴가 등을 법적 권리로서 확립했다. 모성보호와 관련하여, 노동기준법은 당시 ‘직접적 모성보호’라고 일컬어졌던 ‘임신·출산 보호규정’과 당시 ‘간접적 모성보호’라고 일컬어졌던 ‘일반여성 보호규정’이 있었다. 한편 노동성에는 부인소년국이 설치되어, 노동기준감시행정을 측면에서 지원하는 기능을 맡게 되었다.

1950년대 중반 이후 일본경제가 고도성장을 달성하게 되면서, 재계는 ‘합리화’를 본격적으로 진행해 갔다. 재계는 특히 여성노동력을 보다 효율적으로 사용하기 위해 ‘모성보호는 남녀평등을 방해한다’고 공격하면서, 여성들이 쟁취해 온 모성보호와 관련한 권리들을 빼앗으려는 노력

을 계속해 왔다. 일경연(일본경영자단체연맹)은 1951년 ‘노동기준법에 관한 요망’을 제출하고, 그 후 매년 ‘여성보호’ 규정 완화 등 노동기준법의 개악을 정부에 강하게 요구해 왔다. 그리하여 1952년에는 노동기준법의 일부 개정에 의해 여성의 시간외 노동의 제한이 완화되었다. 또한 심야노동에 대해서 스튜어디스 등의 업무가 금지의 대상에서 제외되었다. 1954년에는 심야노동의 금지 제외가 더욱 확대되어 매스미디어 관계 업무에도 이루어졌다. 재계는 노동기준법의 여성보호조항이 ‘과보호’라고 하는 캠페인을 벌이면서, 1950년대 후반에 극심한 ‘합리화’ 공격을 진행해 갔다.

이러한 재계의 ‘합리화’ 공격에 맞서 합리화에 반대하는 투쟁의 일환으로서 ‘모성보호운동’이 직장에 뿌리내리면서 진전되어 갔다. 또한 1950년대에는 민주적인 부인운동과 국제적인 부인운동의 연대가 확대되어 일본어머니대회, 일하는 부인의 중앙집회 등이 개최되었다. 여성노동자들은 이러한 집회에 참가하여 모성보호 등을 포함한 직장실태를 발표하는 가운데 서로 격려하면서 직장에서의 투쟁을 확대해 갔다. 그리고 1960년대가 되면, 결혼 후에도 계속해서 일하는 여성이 증가하면서 다양한 요구가 나타났고, 특히 보육소 만들기 투쟁이 중요한 쟁점으로서 광범위한 여성의 투쟁을 이끌어냈다.

일본에서는 1960년대의 고도경제성장기, 특히 1970년대 초반의 1차 석유위기 이후 이루어진 ‘감량경영’에 따라 장시간·과밀노동체제가 정착되고, 모성보호에 대한 공격도 한층 강화되어 갔다. 노동부장관의 사적 자문기관인 ‘노동기준법연구회’에서 1978년에 나온 보고서는 남녀평등을 위해서 남녀가 ‘동일한 기반’에서 노동할 필요가 있다고 하면서, 임신·출산에 따르는 권리를 ‘모성보호’, 그것 이외는 ‘일반여성보호’로 한다는 내용이었다. 즉, 시간외 노동의 제한, 심야노동의 금지, 위험유해업무의 제한을 철폐하고, 생리휴가는 폐지해야 한다는 것이었다.

한편, 1960년대와 1970년대에는 공무원 중에서 기혼자가 증대해감에 따라 출산 후에도 계속해서 일하는 여성이 증가하는 동시에, 모성보호의 권리 확대도 진전되어 갔다. 예를 들어 임신부의 노동시간 단축, 임신장애 휴가, 통원휴가, 산전산후 휴가의 연장, 육아시간의 확대, 자녀간

호휴가, 남편의 출산보조휴가 등의 권리가 노동조합의 직장교섭에서 주장되고 실현되어 갔다.

### 3. 1980년대 이후 일본정부의 모성보호정책

#### 가. 의료보험에 있어서 출산·육아지원

일본의 의료보험제도는 가구 단위이며, 피보험자 본인 및 피부양자인 배우자가 분만하여 그 출생아를 양육할 때 보험급부가 행해진다. 일본 정부는 출산지원 정책으로서 1980년에 건강보험법을 개정하여 분만비를 신설하였다. 이로써 본인의 경우는 자녀 1명당 표준보수월액의 반액(최저 20만엔)이 지급되고, 배우자의 경우는 자녀 1명당 20만엔의 정액이 지급되게 되었다. 1992년에는 출산급부의 개선이 행해져서 분만비가 인상되고 출산수당금 지급기간이 개정되었다. 1994년에는 의료보험제도에서 출산·육아지원을 충실히 하기 위해 분만에 대한 일시금인 ‘분만비’와 ‘육아수당금’을 포괄하여, 출산 전후의 제반 비용의 가계부담을 경감시킬 수 있도록 ‘출산육아일시금’을 창설하고, 배우자에 대해서는 ‘배우자출산육아일시금’이 지급되게 되었다. 수입에 관계없이 분만에 따르는 비용은 기본적으로 동일하다고 생각되기 때문에, 종래의 보수비례방식을 고쳐서 정액(30만엔)을 지급하게 되었다. 또한 피보험자가 출산휴가기간에 사업주에 의해 보수를 받을 수 없을 때는 그 기간 ‘출산수당금’(1일당 표준보수일액의 6할 상당액)을 지급받게 되었다.

#### 나. 육아휴직제도

1990년대에 들어서 일본사회에서는 소자화(少子化) 문제가 심각한 사회문제로 부각되면서 이를 해결하기 위해 국가의 적극적인 인식과 대책이 모색되기 시작했다. 그리하여 1991년 4월에는 일본사회에서 처음으로 남녀노동자가 육아휴직을 신청할 수 있도록 하는 육아휴직법이 제정되었다. 그리하여 1992년 4월부터 30명 이상 규모의 사업장에서 육아휴

직제도가 의무화되고, 1995년 4월부터는 모든 사업주의 의무가 되었다. 1994년에는 육아휴직 중 본인 부담분의 사회보험료(연금보험, 의료보험)가 면제되게 되었다. 또한 1994년 6월에는 고용보험개정법이 공포되어, '고용계속급부'로서 '육아휴직급부'가 신설되었다. 이로써 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 얻은 피보험자는 휴직 직전 임금의 25% 상당액을 지급받게 되었다. 1999년 4월에는 육아개호휴직법이 다시 개정되면서, 육아 혹은 가족개호 등의 가족적 책임을 행하는 노동자에게 심야노동을 면제하는 규정이 도입되었다. 2000년에는 육아개호휴직법이 다시 개정되어 육아휴직급부금이 휴직 직전 임금의 40% 상당액으로 인상되었다.

#### 다. 직접적 모성보호의 강화와 간접적 모성보호의 완화

일본정부는 1985년에 '남녀고용기회균등법'을 제정하였다. 이것은 일본정부가 유엔의 여성차별철폐조약에 비준하면서, 일련의 국내법을 개정하는 과정에서 이루어진 것이었다. 그러나 균등법의 제정과 동시에 노동기준법의 '여성보호' 규정이 대폭 완화되었다. 그동안의 노동조합과 부인단체 등의 남녀평등법 제정을 목표로 하는 운동이 결실을 맺은 동시에, '여성보호'에 대한 재계의 집요한 공격도 어느 정도의 결실을 맺게 된 것이다. 1980년대에 들어서 일본경제의 호황이 계속되면서 대기업의 합리화정책을 용인하는 노동조합의 흐름이 급속히 진전되어 가는 상황 속에서 노동법제가 개악되었다. 이로써 여성만을 대상으로 한 시간외노동규제와 심야노동금지규정의 대상에서 '지휘명령자'와 '전문업종사자'가 제외되었다. 또한 그 때까지 '1일 2시간', '1주 6시간', '연간 150일'을 상한으로 하고 있었던 시간외노동의 규제는 비공업적 사업에 종사하는 여성에 대한 1일 1주의 제한이 '4주간에 대해 24시간'으로 완화되었다. 그리고 업무의 특성상, 심야노동을 필요로 하는 업무에 종사하는 단시간노동자와 택시 및 전세자동차의 운전자는 여성이라도 심야노동에 종사하는 것이 허용되었다.

남녀고용기회균등법은 1997년에 다시 개정되면서 여성노동자의 임신

중, 그리고 출산 후의 건강관리가 사업주의 의무규정이 되고 그 지침이 나왔다. 그러나 균등법의 개정과 동시에 노동기준법 중의 여성보호규정도 개정되어 여성만의 시간외노동·휴일노동에 관한 규제가 철폐되고, 심야노동금지규정도 폐지되어 버렸다. 이로써 1950년대 이래 재계가 줄기차게 주장해 온 노동기준법의 ‘여성보호’ 규정에 대한 공격이 확실한 결실을 보게 되었다. 이제 여성의 노동시간도 남녀평등이라는 미명 하에 남성과 똑같이 무제한적으로 길어지게 되었다. 그러나 현재 일본사회에서는 실제로 가족 내에서 가사와 육아 등의 가족적 책임을 여성이 전담하고 있는 상황이기 때문에, 여성들은 과도한 이중노동의 부담 속에서 장시간노동을 하지 않을 수 없게 되었다. 이러한 가혹한 노동은 일하는 여성의 건강파괴로 나타나고 있으며, 이는 모성에도 커다란 영향을 끼쳐서 현재 일본사회에서는 심각한 모성파괴가 진행되고 있다.

#### 4. 일본의 산전후휴가제도

##### 가. 출산과 관련한 사회보장의 종류와 내용 - leave & cash benefits

일본에서는 ‘노동기준법’에 산전산후휴가에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

임신 중의 여성노동자가 청구한 경우, 산전 6주간(쌍둥이 임신의 경우는 14주간)은 노동을 하게 해서는 안되는 것으로 되어 있다. 산후에 대해서는 8주간 중 6주간은 강제적인 휴직으로 되지만, 6주간을 경과한 후는 여성노동자 본인의 청구가 있고, 의사가 지장 없다고 인정한 업무를 맡기는 것은 지장이 없다(노동기준법 제65조).

산전휴직, 산후휴직일지라도 반드시 유급으로 할 필요는 없고, 취업규칙 등에 정해진 바에 따른다.

여기서 ‘출산’이란 임신 4개월 이상의 분만을 말하는 것이기 때문에, 임신 4개월 이상의 분만의 경우에는 산후휴직을 부여할 필요가 있다. 이 ‘출산’에는 ‘사산’과 ‘유산’도 포함되어 있다. 출산일은 산전휴직에 포함된다.

〈표 3-1〉 임신·출산에 관한 주된 권리

법률	권리의 내용	
생리휴가 (노동기준법 제68조)	- 생리일에 노동이 매우 곤란한 여성이 휴가를 청구할 때, 사업주는 휴가를 부여하지 않으면 안된다.	- 본인의 청구
산전산후휴가 (노동기준법 제65조)	- 산전휴가: 예정일의 6주간 전(예정일은 제외, 다테아임신은 14주간 전) - 산후휴가: 출산 다음날부터 8주간(단, 6주간은 강제적 휴가)	- 본인의 청구 - 6주 이후는 본인의 청구
위험유해업무의 취업제한(노동기준법 제64조의 5)	- 임신부의 위험유해업무의 취업을 제한 ① 무거운 물건을 취급하는 업무 ② 유해가스를 발산하는 장소에서의 업무 ③ 기타 임신·출산·수유에 유해한 업무	
경미한 업무로 전환(노동기준법 제65조의 3)	- 위험유해업무 이외의 업무라도 임신 중의 여성의 청구에 의해 사업주는 그 여성을 경미한 업무로 전환해주시지 않으면 안된다.	- 본인의 청구
변형·시간외·휴일노동·심야노동의 제한(노동기준법 제66조)	- 임신부의 시간외노동·휴일노동·심야노동을 금지 - 임신부의 1주 40시간, 1일 8시간 이상의 변형노동시간제의 적용을 금지	- 본인의 청구
통원휴가 (근등법 제26조→제22조) <sup>2)</sup>	- 임신부 <sup>1)</sup> 는 보건지도와 건강검진을 받는 시간을 확보하기 위해 휴가를 취득할 수 있다. <횟수> 임신 23주까지: 4주간 1회 임신 24주~35주까지: 2주간 1회 임신 36주~출산까지: 1주간 1회 출산 후 1년 이내: 의사와 조산부가 지시하는 횟수 단, 의사와 조산부가 위에 언급한 횟수와 다른 지시를 한 경우에는 그 지시에 따른다.	- 본인의 청구
통근완화, 임신장애휴가(근등법 제27조→제23조)	- 임신 중 및 출산 후의 여성노동자가 의사 등으로부터 지도를 받는 경우, 사업주는 필요한 조치를 강구하지 않으면 안된다. ① 입덧의 악화와 조산으로 연결되는 통근시의 혼잡을 피할 수 있도록 통근완화 ② 휴식시간의 연장, 휴식횟수의 증가 등 ③ 병상에 따른 작업의 제한, 근무시간의 단축, 휴업 등의 조치 - 의사 등의 지도가 없어도 본인의 청구가 있었던 경우, 사업주는 의사 등에게 판단을 요구하여 대응하지 않으면 안된다.	- 의사의 지도에 따른 본인의 청구

주: 1) 임신부란 '임신 중의 여성 및 산후 1년을 경과하지 않은 여성'을 말함.

2) 근등법 제26조, 제27조는 1999년 4월 1일부터 각각 제22조, 제23조가 됨.

자료: 駒田富枝(1998: 48~49).

휴가기간 중의 소득보장은 피고용자인 피보험자가 분만한 경우에 출산육아일시금(건강보험법 제50조 1항)과 함께, 산후 8주간의 산후휴가(노동기준법 제65조 1항·2항)의 취득기간 중 1일에 표준보수일액의 60%에 상당하는 출산수당금이 지급된다(건강보험법 제50조 2항, 제54조).

#### 나. 관련 사회보험의 종류와 법제

일본에서 산전산후 휴가기간 중의 소득보장은 의료보험제도에 의해서 이루어진다.

일본의 의료보험제도는 지역별로 창설되어 서서히 발전해 오다가, 1958년에 지역주민을 강제가입시키는 신국민건강보험법이 성립되어 1961년부터 전국민보험체제가 되었다. 현재 일본의 의료보험제도는 자영업자 등의 지역주민을 대상으로 한 국민건강보험제도와 일반의 피고용자를 대상으로 한 건강보험제도 외에, 선원보험, 각종 공제조합제도가 있다.

건강보험제도는 주로 민간의 피고용자를 대상으로 하여, 업무 외의 사유로 인한 질병, 부상 혹은 사망 혹은 분만에 관해 피보험자 본인과 그 피부양자에 대해 보험금부를 행하는 것이며, 국가와 건강보험조합이 보험자로 되어 있다. 국민건강보험제도는 자영업자 등의 지역주민을 대상으로 피보험자의 질병, 부상, 출산 혹은 사망에 관해 필요한 보험금부를 행하는 것이며, 시구정촌 또는 국민건강보험조합이 보험자로 되어 있다.

다음에서 일본의 의료보험제도를 좀더 자세히 살펴보기로 한다.

〈표 3-2〉 일본 의료보험제도의 개요(2001년 4월 현재. 단, 대상인원은 2001년 3월말 현재)

		고용보험		선원보험	
근거법	고용보험법			선원보험법(선원법) 개정	
창설 시기	1974년 12월 법 116호(적용 1975년 4월)			1974년 12월 법 25호(적용 1975년 11월)	
대상	일반피고용자 및 일용노동자			선원	
경영 주체	정부(후생노동성)			정부(사회보험청)	
대상 인원	(일반피고용자) 332만명	(일용노동자) 5만명	8만명		
제원	보험료	(일반 (농림수산업) (건설업) 0.70% 0.80% 0.80% 1.05% 1.15% 1.25% 1.75% 1.95% 2.05% (2002년 10월 1일 현재)	1급 88엔 2급 73엔 3급 48엔 1급 88엔 2급 73엔 3급 48엔 1급 176엔 2급 146엔 3급 96엔 (2002년 10월 1일 현재)	1.0% 1.0% 2.0% (2002년 10월 1일 현재)	
	국고보조	급부의 1/4 고용계속급부의 1/8	급부의 1/3 (특차일 때는 1/4까지)	국채 등 국고(고령자가 많은 경우는 없는)의 급부의 1/4 취직준비급은 없음 고용계속급은 급부의 1/8	
시업(근로)급부	구직자 급부	1. 기본수당 · 일반피보험자 일액 前職임금의 6~8할 급부일수: 90~300일 · 단기고용특례피보험자 기본수당의 일액의 3/5일분(기본수당은 수급자의 피보험기간과 연령에 따라 다름) · 고연령계속피보험자 기본수당의 일액의 3/5일분 2. 기능수당 3. 기술수당 4. 상병수당	일용노동구직자급부금 급부일액: 1급 750엔, 2급 620엔, 3급 410엔)의 13~17일분	1. 실업보험금 · 일반적 일액: 최종 2개월 전의 표준보수일액의 평균 급부일수: 50~300일 · 고령구직자급부금 실업보험금일액의 30~60일분(기본수당은 수급자의 피보험기간과 연령에 따라 다름) 2. 기능수당 3. 기술수당 4. 상병급부금	
		1. 채취직수당 기본수당의 지급일수의 1/3 상당액 2. 상용취직준비금 기본수당일액의 30일분 3. 이직비 4. 광역구직활동비	1. 상용취직준비금 일용노동구직자급부금의 30일분 2. 이직비 3. 광역구직활동비	1. 채취직수당 (고용보험과 같음) 2. 이직비	
	교육훈련 급부	교육훈련급부금 교육훈련에 드는 비용의 8할 상당액 (상한액 30만엔)		교육훈련급부금 교육훈련비용의 80%	
	고용계속 급부	1. 고연령고용계속급부 2. 육아휴직급부 (1) 수급조건: 휴직을 개시한 날 前 2년간에 임금지불기준 일수가 11일 이상인 달이 12개월 이상인 피보험자에 대해 지급 (2) 급부액: 당해피보험자가 육아휴직 개시일 前에 이직한 것으로 간주한 때의 임금일액의 30배에 원칙 30%를 곱한 금액을 개월당 지급 (3) 지급기간: 피보험자가 맹세가 되지 않은 재직을 양허하는 기간 2) 육아휴직자직장복귀급부금 (1) 수급조건: 육아휴직(본급)의 지급을 받을 수 있는 피보험자가 휴직 전부터 고용되어 있던 사업주에게 휴직을 종료한 후 계속해서 6개월간 고용되어 있는 경우에 지급됨 (2) 급부액: 당해피보험자가 육아휴직 개시일 전일에 이직한 것으로 간주한 때의 임금일액의 30배에 상당하는 액에 10% 및 지급단위기간의 수를 곱한 금액 지급 개호휴직급부		1. 고령고용계속기본급부금 2. 고령채취직급부금 3. 육아휴직기본급부금 육아휴직 취득 전의 보수의 원칙 20% 상당액을 지급 4. 육아휴직자직장복귀급부금 육아휴직 취득 전의 보수의 50%지급 단위기간의 수 5. 개호휴직급부	
3사업	고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업				
비고	1. 사업주부담의 보험료 중, 피보험자부담을 넘는 분은 3사업의 재원이다. 2. 급부일수의 연장에는 개별연장급부(2001년 4월 폐지), 훈련연장급부, 광역연장급부, 전국연장급부의 4종류가 있다.	1. 지급일의 연장은 특례개발연장급부(2001년 4월 폐지), 개발연장급부(2001년 4월 폐지), 취업연장급부, 전국연장급부의 4종류가 있다.			

자료: 健康保険組合連合會 編, 『社會保障年鑑 2003年版』, 東洋經濟新報社, 2003, pp.10~11의 표를 기본으로 하면서, 財團法人 厚生統計協會, 『厚生の指標: 保險と年金の動向』, 2003와 中央法規, 『社會保障の手引: 施策の概要と基礎資料-平成15年1月改訂』, 2003을 참고하여 내용을 일부 수정(개정 내용) 및 보완함.

1) 건강보험(근거: 건강보험법)

피보험자는 고용형태에 의해 일반피보험자(건강보험법 제3조 제2항 피보험자 이외의 피보험자)와 건강보험법 제3조 제2항 피보험자로 구분되어, 보험급부의 수급자격, 보험료의 급부방법, 피보험자 자격의 취득 및 상실에 상당한 차이가 있다.

가) 일반피보험자

\* 보험자(건강보험법 제4조~제6조)

1. 정부(건강보험조합의 조합원 이외의 자를 관장한다)<sup>13)</sup>

2. 건강보험조합

- 단일건강보험조합(단일사업소에서 700명 이상의 종업원으로 조직하는 것)
- 종합건강보험조합(동종, 동업의 사업소가 모여서 3,000명 이상으로 조직하는 것)<sup>14)</sup>

\* 피보험자(건강보험법 제3조, 제31조, 제35조~제37조)

1. 피보험자(임의계속피보험자 제외)(건강보험법 제3조 제1항·제3항, 제31조)

- 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 적용사업(제조업, 토목건축업, 광업, 물품판매업 등의 사업)의 사업소에서 사용되는 자.
- 상시종업원을 사용하는 사업소에서 사용되는 자.
  - ※ 강제적용사업소 이외의 사업소에서, 해당 사업주가 피보험자가 되어야 하는 자의 2분의 1 이상의 동의를 얻고 후생노동부장관의 허가를 받아 적용사업소가 된 사업소에서 사용되는 자.

2. 임의계속피보험자(건강보험법 제3조 제4항, 제37조)

- 퇴직 등에 의해 자격을 상실한 경우에도, 계속해서 2개월 이상 피보험자였던 자는 자격상실 후 20일 이내에 신청하면 2년간에 한해 피보험자가 될 수 있다.

13) 창구는 사회보험사무소.

14) 창구는 각종 건강보험조합.

- 또한 55세 이상으로 자격을 상실한 자에 대해서는 60세가 될 때까지(60세가 되기 전에 국민건강보험법의 규정에 의해 퇴직 피보험자가 되는 것이 가능할 때는 그 때까지) 동안, 2년을 넘은 경우에도 피보험자가 될 수 있다(2003년 3월까지).

\* 피부양자의 범위(건강보험법 제3조 제6항)

피보험자의 부양자도 보험급부의 대상이 되지만, 그 범위는 다음과 같다.

1. 피보험자의 직계존속, 배우자(신고를 하지 않아도 사실상 혼인관계와 같은 상태에 있는 것을 포함한다), 자식, 손자 및 남동생과 여동생으로, 주로 피보험자에 의해 생계를 유지하고 있는 자.
2. 피보험자의 3親 안의 친족으로, 피보험자와 동일 가구에 속하고, 동시에 주로 피보험자에 의해 생계를 유지하고 있는 자.
3. 피보험자의 배우자로 신고를 하지 않아도 사실상 혼인관계와 같은 상태에 있는 자의 부모 및 자녀로 피보험자와 동일 가구에 속하고, 주로 피보험자에 의해 생계를 유지하고 있는 자.
4. 3의 배우자의 사망 후에 있어서 그 부모 및 자녀로 계속 피보험자와 동일 가구에 속하고, 주로 피보험자에 의해 생계를 유지하고 있는 자.

\* 출산에 대한 급부

- 피보험자에 관한 급부: ① 출산육아일시금 ② 출산수당금
- 피부양자에 관한 급부: ③ 가족출산육아일시금
  - ① 출산육아일시금(건강보험법 제101조)  
피보험자가 출산했을 때 30만엔이 지급된다.
  - ② 출산수당금(건강보험법 제102조)  
피보험자가 출산을 위해 휴직하고, 급료가 지급되지 않을 때 혹은 지급되어도 출산수당금보다 적을 때 지급된다.
- 금액: 휴직 1일당 표준보수일액의 60% (급료의 일부가 지급되고 있을 때는 그에 상당하는 만큼 감액된다).
- 기간: 분만일(분만이 예정일보다 늦어진 경우는 분만예정일) 이전 42일(쌍둥이 임신의 경우는 98일)로부터 분만일 후 56일의

범위내.

③ 가족출산육아일시금(건강보험법 제114조)

피부양자가 분만했을 때는 가족출산육아일시금으로서 30만원이 지급된다.

나) 건강보험법 제3조 제2항 피보험자(대상 : 건강보험법 제3조 제7항 노동자)

\* 보험자

보험자는 정부이고, 보험자의 사무는 사회보험청장관이 행한다. 또한 그 사무의 일부는 지방사회보험사무국장 혹은 시정촌장에 위임되고 있고, 제일선(第一線)의 창구는 다음과 같다.

- 사회보험청장관이 지정하는 지역 : 시정촌장
- 기타 지역 : 사회보험사무소장

\* 피보험자

1. 건강보험법 제3조 제2항 피보험자의 범위(건강보험법 제3조 제2항)

- 적용사업소에서 사용되는 건강보험법 제3조 제7항 노동자는 건강보험법 제3조 제2항 피보험자가 된다.

2. 건강보험법 제3조 제7항 노동자의 정의(건강보험법 제3조 제7항)

- 건강보험법 제3조 제7항 노동자는 다음의 어느 쪽인가 해당하는 자를 말한다.

- ① 일용노동자(동일한 사업소에서 1개월을 넘어서 계속 사용되기에 이른 경우를 제외)
- ② 계약노동자(2개월을 넘어서 사용되기에 이른 경우를 제외)
- ③ 계절적 업무에 사용되는 자(계속해서 4개월을 넘어서 사용되어야 하는 경우를 제외)
- ④ 임시적 사업의 사업소에서 사용되는 자(계속해서 6개월을 넘어서 되어야 하는 경우를 제외)

\* 피부양자의 범위 (건강보험법 제3조 제6항)

일반피보험자와 같다.

\* 출산에 대한 급부

① 출산육아일시금(건강보험법 제137조)

- 요건: 분만일에 속하는 달의 전(前) 4개월간에 26일분 이상의 보험료가 납부되어 있는 것.
- 지급액: 30만엔.

② 출산수당금(건강보험법 제138조)

- 건강보험법 제3조 제2항 피보험자의 분만에 의한 휴가 중의 소득을 보장.
- 요건: 분만일에 속하는 달의 전 4개월간에 26일분 이상의 보험료가 납부되어 있는 것.
  - 지급액: 분만일에 속하는 달의 전 4개월의 표준임금일액의 각 월마다의 합산액 중에서 최대 액수의 50분의 1에 상당하는 금액. 또한 임금을 받은 때는 그에 상당하는 만큼 감액된다.
  - 기간: 분만일 (분만이 예정일보다 늦어진 경우는 분만예정일) 이전 42일(쌍둥이 임신의 경우는 98일)로부터 분만일 후 56일의 범위내.

③ 가족출산육아일시금(건강보험법 제144조)

- 요건: 전 2개월간 26일 이상 혹은 전 6개월간 78일 이상.
- 지급액: 30만엔.

2) 선원보험

- 선원보험은 1939년 4월 법령 73호 '선원보험법'에 의해 창설되었다. 정부를 보험자로 하여 피보험자인 선원을 대상으로 한 질병급부, 실업급부, 산재급부 외에 그 가족을 대상으로 한 질병급부를 행하는 총합적인 사회보험제도이다.

\* 출산에 대한 급부

① 출산육아일시금 및 배우자 출산육아일시금

- 피보험자 혹은 피부양자인 배우자가 분만했을 때는 30만엔이 지급된다.

- 피보험자의 자격상실 후의 분만에 대해서는 자격상실 후 6개월간까지의 분만에 한정된다.

② 출산수당금

- 피보험자의 분만에 대해 임신이 판명된 날부터 분만일까지와 분만일 후 56일 이내에 있어서 직무에 복무하지 않았던 기간 1일당 표준보수일액의 60%에 상당하는 금액의 출산수당금이 지급된다.
- 출산수당금과 동시에 간병수당금 혹은 실업수당금이 지급되는 때는, 간병수당금 혹은 실업수당금은 그 사이에 지급되지 않는다.
- 간병수당금과 마찬가지로 보수와의 조정이 없다.
- 이상의 출산급부를 피보험자 자격상실 후에 받기 위해서는 피보험자자격상실 후에 요양의 급부를 받는 경우와 마찬가지로 자격요건이 필요하다.

3) 공제조합

- 공제조합은 1906년에 은급제도의 적용을 받을 수 없는 고용공무원 국가의 직원을 대상으로 제철소공제조합이 설립된 이래 철도, 통신, 인쇄, 조폐, 전매 등의 현업관청에서 조직되었다.
- 의료보험에 해당하는 단기급부에 대해서는 건강보험법의 급부내용의 개정에 맞춰서 공제조합의 급부내용도 개정이 이루어져 왔다.
- 의료보험을 실시하고 있는 공제조합은 그 대상, 직종별에 의해 국가공무원 공제조합, 지방공무원 공제조합, 사립학교교직원 공제조합으로 크게 구별된다. 그러나 출산에 대한 급부를 포함한 단기급부는 어느 공제조합에서도 거의 동일하다.

\* 조합원

1. 국가공무원공제조합: 국가공무원공제조합 직원 및 국가공무원공제조합연합회 임원으로 구성. 전원 단기급부의 적용을 받고 있다.

2. 지방공무원공제조합: 지방공무원을 주된 조합원으로 하고 있다.
3. 사립학교교직원공제조합: 사립학교의 교직원을 주된 조합원으로 하고 있다.

\* 출산에 대한 급부

① 출산비

조합원의 출산에 대한 급부.

급부액: 표준보수의 1개월분. 최저보장 30만엔.

② 배우자 출산비

조합원의 피부양자인 배우자의 출산에 대한 급부.

급부액: 표준보수의 70%(최저보장 30만엔).

③ 출산수당금

조합원의 출산에 의한 휴직에 대한 급부.

금액: 휴직 1일당 표준보수일액의 65%.

지급기간: 분만일 이전 42일(쌍둥이 임신의 경우는 98일)로부터 분만일 후 56일의 범위내. 단, 1992년부터 분만이 예정일보다 늦어진 경우에도 휴직기간 중에는 출산수당금이 지급된다.

4) 국민건강보험(근거: 국민건강보험법)

- 국민건강보험은 건강보험, 선원보험, 공제조합 등의 피용자보험에 가입하고 있지 않은 자를 대상으로 하여 질병, 부상, 출산, 사망에 대해 필요한 보험급부를 행하는 것을 목적으로 한 의료보험제도이다.

\* 보험자(국민건강보험법 제3조)

1. 보험자는 시정촌(특별구를 포함) 및 국민건강보험조합이다.
2. 국민건강보험조합은 동업직종에 종사하는 자에 의해 조직되는 법인으로 시정촌이 행하는 국민건강보험사업에 지장이 없는 한에서 지사(知事)의 인가를 받아 설립된다.

\* 피보험자의 범위(국민건강보험법 제5조, 제6조)

1. 시정촌 혹은 특별구의 구역 내에 주소를 가진 자는 당연히 해당 시정촌이 행하는 국민건강보험의 피보험자가 된다. 단, 다음의

어느 쪽인가 해당하는 자는 제외된다.

- ① 건강보험의 일반피보험자 및 그 피부양자.
- ② 선원보험의 피보험자 및 그 피부양자.
- ③ 국가공무원공제조합 등 각종 공제조합(농림어업단체직원공제조합 제외)의 조합원 및 그 피부양자.
- ④ 건강보험의 일용특례피보험자(건강보험인지(印紙)를 붙일 수 있는 여백이 있는 일용특례피보험자수첩의 소지자에 한정한다) 및 그 피부양자.
- ⑤ 국민건강보험조합의 피보험자.
- ⑥ 생활보호법에 의해 보호를 받고 있는 가구.
- ⑦ 기타 특별한 이유가 있는 자로 시정촌의 조례에서 정한 자.

2. 퇴직 피보험자(국민건강보험법 제8조 2)

피보험자 중에서 후생연금보험법 등의 피용자연금보험에 관한 법령에 의거하는 노령 혹은 퇴직을 지급이유로 하는 연금급부를 받을 수 있는 자이고, 이러한 법령의 규정에 의한 피보험자 기간이 20년 이상(20년 미만으로 해당 연금급부를 받을 수 있는 자에 있어서는 일정한 피보험자기간 이상)이든가 혹은 40세가 된 달 이후의 연금보험의 피보험자 기간이 10년 이상인 자는 '퇴직피보험자'가 되고, 그 피부양자도 퇴직피보험자의 피부양자가 된다. 의료의 급부율에 대해서는 일반의 피보험자와 다르게 되어 있다.

\* 출산육아일시금의 지급

- 출산육아일시금(1994년 10월 1일 이후, 창설 이전의 조산비, 육아수당금은 폐지)은 모든 보험자(시정촌, 국민건강보험조합)가 행하고 있다.
- 출산육아일시금은 피보험자가 출산했을 때 지급된다. 임신 만 12주를 경과한 사산·유산에도 의사의 증명서가 있다면 지급된다. 단, 퇴직 후 6개월 이내의 출산으로, 이전의 건강보험 등으로부터 출산육아일시금에 상당하는 급부를 받을 수 있는 경우는 지급되지 않는다.

- 출산육아일시금의 금액은 보험자가 임의로 정하는 것으로 되어 있어, 각 시정촌, 각 국민건강보험조합마다 차이가 있지만, 모든 보험자가 30만엔 이상을 지급하고 있다. 시정촌, 국민건강보험조합 양쪽 다 30만엔을 지급하는 경우가 대다수이고, 35만엔을 지급하는 경우가 그 다음이며, 35만엔 이상을 지급하는 경우도 있다.
- 또한 출산비자금(出産費資金)의 무이자 대부제도가 있다.

#### 다. 산전후휴가금부의 재원조달 방식

일반노동자인 경우는 건강보험, 선원인 경우는 선원보험, 국가공무원·지방공무원·사립학교 교직원의 경우는 공제조합, 농민 및 자영업자인 경우는 국민건강보험에서 지급된다.

##### 1) 건강보험

###### a. 일반 피보험자—일반 피고용자 대상

일반피보험자에 관한 건강보험사업은 피보험자와 사업주가 부담하는 보험료(특별보험료를 포함)와 국고부담금으로 조달되고 있다.

\* 보험료(건강보험법 제155조~제167조, 부칙 제3조~제6조)

보험료액은 표준보수월액<sup>15)</sup>에 보험요율을 곱하여 계산되지만, 보험요율 및 부담비율은 다음과 같이 정해져 있다.

###### 가) 일반보험료

###### (1) 정부 관할 건강보험

###### a. 보험료율 : 82/1,000(2003년 4월부터)

---

15) 건강보험에서는 피보험자의 보수월액을 39등급의 표준보수로 구분하고, 이것을 보험급부 및 보험요율 산정의 기초로 하고 있다. 보수로 인정되는 것: ① 기본급(임금, 급여, 봉급 등), ② 수당(가족수당, 役付수당, 잔업수당, 능률수당, 주택수당, 통근수당, 연 4회 이상 받는 상여), ③ 현물급부(통근정기권, 식권, 식사, 자사제품, 의복(근무복 제외), 사택 등).

b. 부담 비율: 피보험자, 사업주가 반분한다.

나) 조합 관할 건강보험

(1) 보험요율: 30/1,000~95/1,000의 범위에서 조합이 정한다(후생노동대신의 인가가 필요).

(2) 부담 비율: 원칙으로 피보험자, 사업주의 반분이지만, 다음의 예외가 있다.

a. 조합의 규약에서 사업주의 부담비율을 증가시킬 수 있다.

b. 피보험자의 부담액이 45/1000 이상이 될 때는, 초과분은 사업주의 부담이 된다.

다) 특별보험료(2003년 3월까지)

극심한 재정상황에 대응하기 위해, 임시응급의 조치로서 1978년부터 종래의 보수에 포함되지 않은 상여 등이 지급되는 경우에 특별보험료를 부담한다.

(1) 정부 관할 건강보험

a. 보험요율: 10/1,000

b. 부담 비율: 피보험자, 사업주가 반분한다(각각 5/1,000으로 된다).

단, 피보험자 부담분에 대해서는 당분간 그 2/5를 면제한 것에 상당하는 분은 국고가 보조한다.

(2) 조합 관할 건강보험

규약에 정해서 징수할 수 있다(임의).

a. 보험요율: 10/1,000 이내

b. 부담 비율: 피보험자, 사업주 반분을 원칙으로 하지만, 규약으로써 사업주의 부담비율을 증가시킬 수 있다.

\* 국고 부담

1. 정부 관할 건강보험

급부비의 13.0% 국고 부담

2. 조합 관할 건강보험

급부비 임시보조금(정액-예산 보조)

\* 건강보험법 제3조 제2항 피보험자-일용노동자, 계약노동자, 계절노동자, 임시노동자 대상

건강보험법 제3조 제2항 피보험자에 관한 건강보험사업은 건강보험법 제3조 제2항 피보험자 및 사업주가 부담하는 보험료(특별보험료를 포함), 국고부담금 및 건강보험법 제3조 제2항 피보험자를 사용하는 건강보험조합의 각출금으로 조달된다.

\* 보험료(건강보험법 제168조, 제169조, 부칙 제3조)

보험료액은 표준임금일액에 보험요율을 곱해서 산출한 금액과 그 금액에 일정률을 곱한 금액의 합산액이다.

1. 일반보험료

다음의 합산액

(a) 표준임금일액×82/1000(2003년 4월부터)

(b) (a)의 금액×31/100

부담 비율

건강보험법 제3조 제2항 피보험자 (a)×1/2

사업주 (a)×1/2+(b)

2. 특별보험료

일반피보험자와 같음.

<표 3-3> 보험료 산출의 기초가 되는 표준임금일액(건강보험법 제124조)

표준임금일액의 등급	표준임금일액	임금일액
제 1 급	1,334엔	1,499엔 이하
제 2 급	2,000엔	1,500엔~2,499엔
제 3 급	3,000엔	2,500엔~3,499엔
제 4 급	4,400엔	3,500엔~4,999엔
제 5 급	5,750엔	5,000엔~6,499엔
제 6 급	7,250엔	6,500엔~7,999엔
제 7 급	8,750엔	8,000엔~9,499엔
제 8 급	10,750엔	9,500엔~11,999엔
제 9 급	13,250엔	12,000엔~14,499엔
제10급	15,750엔	14,500엔~16,999엔
제11급	18,250엔	17,000엔~19,499엔
제12급	21,250엔	19,500엔~22,999엔
제13급	24,750엔	23,000엔 이상

\* 국고 부담

급부비의 13.0% 국고 부담

\* 현황

1. 정부 관할 건강보험

- 2002년 3월 말 현재, 평균표준보수월액은 28만 9,250엔이다.
- 2001년의 재정수지는 4,710억엔의 적자로 1993년 이후 9년 연속의 적자결산.

2. 조합 관할 건강보험

- 2002년 3월 말 현재, 평균표준보수월액은 37만 3,956엔이다.
- 2001년 말 현재, 전조합 평균보험요율은 85.60/1,000(조정보험요율을 포함).
- 사업주와 피보험자의 부담비율은 56:44(←수년간 무변화).
- 건강보험조합 중 52.3%에 해당하는 901조합이 정부 관할의 보험료 85/1000 이상의 보험료가 되고 있다.
- 건강보험조합의 2001년도 결산의 재정상황은 경상수지로 3,013억엔의 적자이고, 전년도에 비해 적자 확대.

라) 선원보험

- 재원의 대부분은 선박보유자와 피보험자의 보험료이다.
- 보험료는 피보험자였던 기간으로서 산정되는 각 월(피보험자 자격을 취득한 월부터 자격을 상실한 월의 전월까지)마다 징수되며, 보험료액은 표준보수월액에 일정의 보험료율을 곱해서 산정된다. 선원보험(질병급부부문, 실업급부부문, 연금급부부문(산재 상당부분만)을 합쳐서 행하는)은 총합보험적 사회보험이라는 점과 경기변동 등의 제 요건에 의해 보험요율이 변동한다.
- 선원보험의 피보험자에는 실업급부의 적용이 있는 자와 적용이 없는 자가 있기 때문에 양자는 구별해서 취급되고 있다.
- 2002년 10월 1일 현재 실업보험의 적용이 되는 일반피보험자의 경우 표준보수월액의 195/1000(선원 54/1000, 선박소유자 141/1000)의 보험요율이 적용되고 있다. 질병급부 부문의 보험요율은 8.80%

이며 피보험자 4.40%, 선박보유자 4.40%로 반분 부담으로 하고 있다.

- 질병급부 부문에 있어서는 선원법에 정해진 요양보상에 상당하는 것을 제외한 급부비에 대해서 그 일부를 국고에서 보조하는 것으로 되어 있다.

마) 공제조합

\* 보험료

1. 국가공무원 공제조합

- 단기급부의 재원율은 각 조합마다 당해 연도의 수지가 균형이 되도록 결정되고 있고, 소속조합원의 연령구성, 평균표준보수, 부양률 등의 사정이 다르기 때문에 각 조합간에 균일하지 않다.
- 2002년 3월 31일 현재 최저는 참의원공제조합의 51.2/1000, 최고는 임야청공제조합의 105/1000이며, 23조합의 평균 재원율은 75.8/1000(단, 자위관(自衛官)과 재외공무원을 제외)이다.
- 이 재원율을 사업주(국가)와 조합원이 반분하여 부담하는 구조로 되어 있다.
- 각 공제조합의 재정기반의 강약에 따라 재원율에 큰 차이가 생기기 때문에, 조합간의 조합원 부담의 공평을 도모하는 관점에서 1981년부터 국가공무원공제조합연합회를 사업주체로 하는 재정조정사업이 발족했다. 이것에 의해 부금이 일정 수준을 넘은 공제조합에 대해서는 당해 초과부금부분에 대해서 재정조정사업으로부터 교부금이 교부되는 구조로 되어 있다.
- cf. 복지사업에 충당하기 위한 재원율은 각 조합 모두 약 2.8/1000으로 되어 있고, 단기급부의 재원율과 마찬가지로 반분 부담으로 되어 있다.

2. 지방공무원 공제조합

- 2001년 말의 단기급부의 재원율은 각 조합마다 당해 연도의 수지가 균형되도록 결정되고 있고, 지방직원공제조합이 100.0/

1000, 공립학교공제조합이 84.0/1000, 경찰공제조합이 111.0/1000, 동경도직원공제조합이 91.20/1000, 삿뿌로시직원공제조합이 137.04/1000, 나고야직원공제조합(나고야항관리조합의 직원만)이 112.00/1000, 시정촌직원공제조합이 85.00/1000~126.36/1000(46조합의 단순평균은 101.96/1000), 홋카이도 도시직원공제조합이 127.20/1000, 센다이시공제조합이 98.00/1000으로 되고 있고, 그 재원율을 지방공공단체와 조합원이 반분하여 부담하고 있다.

- cf. 복지사업에 충당하기 위한 재원율로서 각 조합 2.0/1000~13.0/1000과 개호사업에 충당하기 위한 재원율로서 각 조합 7.70/1000~10.52/1000을 정하고 있고, 단기급부의 재원율과 마찬가지로 반분으로 부담하고 있다.

### 3. 사립학교 교직원 공제

- 단기급부사업의 재원은 가입자 및 학교법인 등으로부터의 부금 등에 의해 조달되고 있다. 부금률은 81.1/1000(사무비분 1/1000, 복지사업분 1.5/1000을 포함)이고, 이것을 가입자와 학교법인 등이 반분 부담하고 있다.
- 가입자 중 개호보험제도의 제2호 피보험자가 되는 자로부터 개호납부금에 관한 부금을 징수하고 있다. 부금률은 7.8/1000이고, 이것도 가입자와 학교법인 등이 반분 부담하고 있다.

### 바) 국민건강보험

#### \* 보험료

- 보험료는 가구 단위로 계산된다. 가구주가 다른 건강보험에 가입하고 있는 경우에도 가구원 중에 국민건강보험가입자가 있으면 가구주가 납부의무자가 되어, 가구주 앞으로 보험료의 통지서를 보낸다.
- 국민건강보험료는 4월부터 다음해 3월까지를 1년간으로 하여, 가입자의 주민세와 인구(人數)를 기초로 기초(의료분)보험료와 개호납부금분보험료를 각각 계산하여 합산한 것이다.

기초(의료분)보험료+개호보험료=연간보험료

기초분의 보험료:(가입자 전원의 2003년도 주민세액×2.04)(=소득할액)+(가입자수×29,400엔)(=균등할액)\*최고한도액: 53만엔

개호분의 보험료:(40~64세 가입자의 2003년도 주민세액×0.18)(=소득할액)+(40~64세 가입자수×9,000엔)(=균등할액)\*최고한도액: 7만엔

- 저소득자에 대한 보험료 경감: 국민건강보험의 피보험자에는 저소득자가 많아서, 상기의 방법으로 산정된 보험료의 부과액이 과중한 경우가 있기 때문에, 소득이 일정 기준 이하인 가구에 대해서는 부과액을 경감하는 조치를 실시하고 있다. → 전년도 중의 가구의 소득이 일정 기준 이하일 때는 보험료의 균등할액이 감액되는 제도가 있다.<sup>16)</sup>

\* 국고 부담

- 국민건강보험의 피보험자는 일반적으로 소득이 낮은 계층이 많아서 보험료의 부담능력이 모자라고, 또한 다른 피고용자보험의 경우와 같이 보험료의 사업주 부담이 없기 때문에 보험료만을 가지고 국민건강보험사업을 운영하는 것이 곤란한 실정에 있다. → 국민건강보험사업에 대해서 보험재정의 건전화를 도모하기 위해 고율, 고액의 국고보조(부담)가 행해지고 있다. 국민건강보험사업에 대한 국고부담금 및 국고보조의 2002년도 당초 예산액은 약 3조 8,311억엔이었다.
- 1992년부터 시정촌에 대한 출산육아일시금 보조금(당시는 조산비 등 보조금)에 대해서는 일반재원화되었다. 현재 출산육아일시금에 있어서 출산 1건당 지급금액은 30만엔으로 되어 있고, 그 2/3에 상당하는 금액을 일반회계로부터 국민건강보험특별회계로

16) 저소득가구에 대해서는 보험료경감제도가 있고, 종래 일률로 균등할액 및 평등할액의 6할 내지 4할이 경감되고 있었지만, 1995년의 제도개정에 의해 응의할합(균등할액 및 평등할액의 부과총액에 대한 비율)에 따른 보험료 경감제도의 확충이 행해졌다. 구체적으로는 전년도 또는 당해연도의 응의비율이 45~55%의 보험자에 대해 새로 2할 경감제도가 창설되었다. 또한 당해 보험자에 있어서는 1996년 이후는 종래의 6할, 4할 경감을 7할, 5할 경감으로 하게 되었다.

이월하게 되어 있다.

- 현재 출산육아일시금 등 보조금은 국민건강보험조합에 대해서만 지급된다. 출산육아일시금의 지급액이 30만엔 이상인 조합에 7만 5천엔을 보조하고 있다. 출산육아일시금 등 보조금에 대한 2002년도 당초예산액은 25억엔이었다.

#### 라. 산전산후휴가의 현황

- 일본사회에서 1인 평균 산전·산후휴가 취득일수는 조금씩 증가하고 있다. 『平成12年度女性雇用管理』에 따르면, 남녀고용기회균등법이 시행된 1985년의 평균휴가일수는 산전 36.4일, 산후 49.7일이고, 1997년에는 산전 37.8일, 산후 58.8일로, 산전은 1.4일, 산후는 9.1일 길어지고 있다. 산전산후휴가 중의 임금에 대해서는 유급이 17.4%이고, 그 중 반수 이상이 전기간 100% 지급되고 있다(獨立行政法人國立女性教育會館, 2003: 55-56).
- 『平成12年度女性雇用管理』에 따르면, 과거 1년 동안에 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성이 있는 기업의 비율은 전체의 17.5%였다. 퇴직 시기는 임신 중의 산전휴가 전이 74.9%로 가장 많았다. 또한 산후휴가 혹은 육아휴직 후 복귀해서 1년 이내가 17.5%였다. 산전산후휴가기간 중은 10.9%이고, 육아휴직기간 중이 8.9%로서, 휴직 전후에 퇴직한 비율이 높게 나타났다(獨立行政法人國立女性教育會館, 2003: 58).

### 5. 일본의 육아휴직제도

#### 가. 육아와 관련한 지원 정책—leave & cash benefits

일본에서는 ‘육아·개호휴직법’에 의해, 만 1세 미만의 자녀를 키우는 남녀노동자는 사업주에게 신청하여 1년간 육아휴직할 수 있는 것으로 되어 있다. 육아휴직의 신청이 있을 경우, 사업주는 휴직신청을 거부할

수 없다.

단, 일용직 노동자와 계약직 노동자는 적용대상이 되지 않는다. 더욱이 그 사업소에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있을 때는 그 노동조합(과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때는 과반수를 대표하는 자)과 서면에 의한 협정을 체결한 경우는 다음에서 열거한 노동자 중 육아휴직을 할 수 없는 것으로 정해진 노동자에 해당하는 노동자가 신청한 경우는 제외한다고 되어 있다(육아·개호휴직법 제6조).

1. 당해 사업주에게 계속해서 고용된 기간이 1년 미만인 자.
2. 노동자의 배우자로 당해 휴직 신청에 관련된 자녀의 부모인 자가 정상적으로 당해 자녀를 양육할 수 있는 근로자로서 후생노동성령으로 정한 자에 해당하는 경우에 있어서 당해 노동자.
3. 이장에서 언급한 유형 이외에 육아휴직을 할 수 없는 합리적인 이유가 있다고 인정되는 노동자로서 후생노동성령으로 정한 자. 후생노동성령에서 정한 2의 자란 다음의 어느 쪽에라도 해당하는 경우로 되어 있다(동법시행규칙 제6조).
  - a. 취직하고 있지 않은 자(육아휴직, 그 밖에 휴직에 의하여 취업하고 있지 않은 자 및 1주간의 취업일수가 현저하게 적은 자로서 노동부장관이 정하는 일수 이하의 자를 포함).
  - b. 부상, 질병 또는 정신 및 신체의 장애에 의하여 자녀양육이 곤란한 상태에 있는 자가 아닌 경우.
  - c. 6주간(쌍둥이 임신의 경우에는 10주간) 이내에 출산할 예정이거나 산후 8주간을 경과하지 않은 자가 아닌 경우.
  - d. 휴직 신청상의 자녀와 동거하고 있는 자. 후생노동성령에서 정한 3의 자란 다음의 어느 쪽에라도 해당하는 경우로 되어 있다(동법시행규칙 제7조).
    - e. 휴직신청일로부터 기산하여 1년 이내에 고용관계 종료가 명백한 노동자.
    - f. 1주간의 소정노동일수가 현저하게 적은 자로서 후생노동부장관이 정한 일수(2일) 이하인 노동자.
    - g. 휴직신청상의 자녀의 부모로서 당해 휴직신청을 하는 노동자 혹

은 당해 노동자의 배우자의 어느 쪽도 없는 자이지만, 위의 a~d의 어느 쪽이라도 해당하는 경우에 있는 노동자.

또한 노동자가 육아휴직을 신청하지 않은 경우에도, 사업주는 노동시간의 단축 등 당해 노동자가 계속 취업하면서 자녀를 양육하는 것을 용이하게 하기 위해서, 다음의 어느 쪽인가의 조치를 강구하지 않으면 안 된다.

- a. 단시간근무제도를 설치한다.
- b. 희망하는 노동자에 대해 탄력적 근무제도의 이용과 시차출근제도를 설치한다.
- c. 소정 노동시간을 넘겨서 노동시키지 않는 제도를 설치한다.
- d. 탁아시설의 설치·운영, 기타 편리를 제공한다.

육아기간 중의 소득보장—① 육아휴직 급부, ② 피고용자보험의 보험료 면제.

육아휴직 급부—1995년부터 고용보험법에 육아휴직급부가 설정되었다. 고용보험의 일반피보험자인 노동자가 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아·개호휴직법에 입각한 육아휴직을 취득한 경우, 육아휴직급부가 지급된다. 동 급부는 육아휴직기간 중에 지급되는 육아휴직기본급부금(고용보험법 제61조 4)과 직장복귀 후에 지급되는 육아휴직자직장복귀금(고용보험법 제61조 5)으로 구성되며, 급부율은 전자에 휴직전 임금의 30% 상당액, 후자에 10% 상당액(합계: 40% 상당액)이다.

피고용자보험의 보험료 면제—육아·개호휴직법에 입각한 육아휴직기간 중은 사업주에 의한 신청에 의해, 피고용자보험의 보험료의 징수가 면제된다(후면 제81조 2, 건강보험법 제71조의 3의 2).

#### 나. 관련 사회보험의 종류와 법제

일본에서 육아휴직 기간 중의 소득보장은 고용보험제도(+선원보험, 공제조합)에 의해 이루어진다.

1) 고용보험

1975년 4월부터 시행된 일본의 고용보험제도는 노동자가 실업한 경우와 노동자에 대한 고용을 계속하기가 곤란하게 되는 사유가 생겼을 경우에 필요한 급부를 행하고, 노동자의 생활과 고용의 안정을 도모함과 동시에 구직활동을 용이하게 하는 등 재취직을 촉진하고, 동시에 직업의 안정에 이바지하기 위해 실업의 예방, 고용상태의 시정, 고용기회의 확대, 노동자의 능력개발의 향상, 기타 노동자의 복지의 증진을 도모하는 것을 목적으로 하고 있다.

고용보험은 전산업에 적용되고, 노동자가 고용되는 사업은 업종과 규모 여하를 불문하고 모두 적용사업이 된다. 단, 농림수산업은 사업소의 파악 등에 곤란이 예상되기 때문에, 개인사업으로 고용노동자 수가 5인 미만의 곳은 당분간 임의적용으로 하고 있다.

고용보험의 보험자는 국가이며, 피보험자는 적용사업에 고용된 노동자이다. 피보험자에는 일반피보험자<sup>17)</sup>, 고연령계속피보험자<sup>18)</sup>, 단기고용특례피보험자<sup>19)</sup> 및 일용노동피보험자<sup>20)</sup>의 4종류가 있다. 일반피보험자는 단시간노동피보험자<sup>21)</sup>에 해당하는가 아닌가에 의해 단시간노동피보험자인 일반피보험자(=단시간피보험자)와 단시간피보험자 이외의 일반피보험자로 구분된다.

\* 육아휴직에 대한 급부

- 육아휴직급부에는 육아휴직 중에 지급되는 「육아휴직기본급부금」과 직장복귀 6개월 후에 지급되는 「육아휴직자직장복귀급부금」의 2종류가 있다.

---

17) 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자 및 일용노동피보험자 이외의 자를 말한다.  
 18) 고연령계속피보험자는 동일사업주의 적용사업에 65세가 되는 날 전일(前日)부터 계속해서 65세가 된 날 이후의 날에 있어서 고용되어 있는 자를 말한다.  
 19) 계절노동자 또는 계약(동일사업주에 계속해서 피보험자로 고용된 기간이 1년 미만인 고용)노동자를 말한다.  
 20) 일일 고용되는 자 또는 30일 이내의 기간을 정해서 고용되는 자 중 피보험자가 되는 자를 말한다.  
 21) 단시간노동자(1주간의 소정노동시간이 동일 적용사업에 고용되는 통상의 노동자의 경우에 비해서 짧고, 동시에 후생노동대신이 정한 시간수(30시간) 미만인 자)인 피보험자를 말한다.

〈표 3-4〉 일본 고용보험제도의 개요(2001년 4월 현재, 단, 대상인원은 2001년 3월말 현재)

		고용보험	선원보험
근거법		고용보험법	선원보험법(실업부조 포함)
창설 시기		1974년 12월 법 116호(적용 1975년 4월)	1974년 12월 법 25호(적용 1975년 11월)
대상		일반피고용자 및 일용노동자	선원
경영 주체		정부(후생노동성)	정부(사회보험청)
대상 인원		(일반피고용자) 3352만명	(일용노동자) 5만명 8만명
제원	보험료	(일반) (농림수산업) (건설업) 0.70% 0.80% 0.80% 1.05% 1.15% 1.25% 1.75% 1.95% 2.05% (2002년 10월 1일 현재)	1급 88엔 2급 73엔 3급 48엔 1급 88엔 2급 73엔 3급 48엔 1급 176엔 2급 146엔 3급 96엔 (2002년 10월 1일 현재)
	국고보조	급부비 1/4 고용계속급부의 1/8 전액	급부비의 1/3 (혹자일 때는 1/4까지) 구차 등 급고령자가 많은 경우는 급부의 1/4 취직준비금: 없음 고용계속급: 급부의 1/8 전액
선원근로자보조	구직자 급부	1. 기본수당 · 일반피보험자 일액: 前職임금의 6-8할 급부일수: 90~360일 · 단기고용특례피보험자 기본수당의 일액의 30일분(기본수당은 수급자의 피보험자기간에 연령에 따라 다름) · 고령계속피보험자 기본수당의 일액의 30~75일분 2. 가능습득수당 3. 기숙수당 4. 상병수당	일용노동구직자급부금 급부일액: 1급 750엔, 2급 620엔, 3급 410엔의 13-17일분
	취직추진 급부	1. 채취직수당 기본수당의 지급잔액의 13 상당액 2. 상용취직준비금 기본수당일액의 30일분 3. 이전비 4. 광역구직활동비	1. 상용취직준비금 일용노동구직자급부금의 30일분 2. 이전비 3. 광역구직활동비
	교육훈련 급부	교육훈련급부금 교육훈련에 드는 비용의 8할 상당액 (상한액 3만엔)	교육훈련급부금 교육훈련비용의 80%
	고용계속 급부	1. 고령계속고용계속급부 2. 육아휴직급부 1) 육아휴직기본급부금 (1) 수급요건: 휴직을 개시한 날 前 2년간에 임금지불기초 일수가 11일 이상인 달이 12개월 이상인 피보험자에 대해 지급 (2) 급부액: 당해피보험자가 육아휴직 개시일 前에 이직한 것으로 간주한 때의 임금일액의 30배에 원칙 30%를 곱한 금액을 개월당 지급 (3) 지급기간: 피보험자가 맨 새가 되지 않은 자를 양육하는 기간 2) 육아휴직자직장복귀급부금 (1) 수급요건: 육아휴직기본급부의 지급을 받을 수 있는 피보험자가 휴직 전부터 고용되어 있던 사업주에게 휴직을 종료한 후 계속해서 6개월간 고용되어 있는 경우에 지급됨 (2) 급부액: 당해피보험자가 육아휴직 개시일 전일에 이직한 것으로 간주한 때의 임금일액의 30배에 상당하는 액에 10% 및 지급단위기간의 수를 곱한 금액 지급 개호휴직급부	1. 선원보험금 · 일반적 일액: 최종 2개월 전의 표준보수일액의 평균 급부일수: 50~300일 · 고령구직자급부금 선원보험금일액의 30~60일분(기본수당은 수급자의 피보험자기간에 연령에 따라 다름) 2. 가능습득수당 3. 기숙수당 4. 상병급부금
3사업	고용안정사업 능력개발사업 고용복지사업		1. 지급잔액의 연장에는 특례개발장급부(2001년 4월 제지), 개발안정장급부(2001년 4월 제지), 취업안정장급부, 훈련장급부, 광역장급부, 전국장급부의 4종류가 있다
비고	1. 사업주부담의 보험료 중 피보험자부담을 넘는 분은 3사업의 재원이다. 2. 급부일수의 연장에는 개발안정장급부(2001년 4월 제지), 훈련장급부, 광역장급부, 전국장급부의 4종류가 있다		1. 지급잔액의 연장에는 특례개발장급부(2001년 4월 제지), 개발안정장급부(2001년 4월 제지), 취업안정장급부, 훈련장급부의 4종류가 있다

자료: 健康保險組合連合會 編, 『社會保障年鑑(2003年版)』, 東洋經濟新報社, 2003, p.14의 표를 기본으로 하면서, 中央法規, 『社會保障の手引: 施策の概要と基礎資料-平成15年1月改訂』, 2003, pp.572~577를 참고하여 내용을 일부 수정 및 보충함.

1. 육아휴직기본급부금(고용보험법 제61조 4)

- 요건: 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 한 피보험자이며, 육아휴직 개시 전 2년 동안에 임금지불의 기초가 되었던 일수가 11일 이상인 달이 12개월 이상인 자에 대해 지급된다.
- 금액: 육아휴직기본급부금의 지급액은 1개월에, 휴직개시시 임금월액(당해 피보험자가 육아휴직을 개시한 날을 이직한 날로 간주해서 임금일액을 산정하고, 그 30배에 상당하는 금액을 육아휴직 전의 1개월분의 임금으로 하는 것이다. 구체적으로는, 원칙으로서 산전휴직 취득 전(남성의 경우는 육아휴직 취득 전) 6개월의 임금의 합계액을 180으로 나눈 다음 여기에 30을 곱한 금액의 30%에 상당하는 금액이 지급된다.

육아휴직기간 중에 사업주로부터 임금이 지급된 경우의 지급액은 다음과 같다.

- ① 사업주로부터 지급된 임금액이 휴직개시시 임금월액의 50% 이하일 때 특단의 조정은 행해지지 않고, 원칙대로 휴직개시시 임금월액의 30% 상당액.
- ② 사업주로부터 지급된 임금액이 휴직개시시 임금월액의 50%를 넘어 80% 미만일 때 임금액과 육아휴직기본급부금과의 합계액이 휴직전 임금의 80% 상당액에 달할 때까지의 금액.
- ③ 사업주로부터 지급된 임금액이 휴직개시시 임금월액의 80% 이상일 때 육아 휴직기본급부금은 지급되지 않는다.

- 지급기간: 자녀가 1세가 될 때까지의 육아휴직 중의 각 지급단위기간<sup>22)</sup>.

2. 육아휴직자직장복귀급부금(고용보험법 제61조 5)

- 요건: 육아휴직자기본급부금의 지급을 받을 수 있는 피보험자가 육아휴직 중의 사업주와 동일한 사업주 하에서 직장복귀하고, 그 사업주 하에서 육아휴직을 종료한 날 이후 계속해서 6개월 이상

---

22) 지급단위기간이란 휴직개시일 또는 휴직개시 응당일(應當日)로부터 각 익월(翌月)의 휴직개시 응당일의 전일(그 휴직을 종료한 날이 속하는 달에 있어서는 그 휴직을 종료한 날)까지의 각 기간을 말한다.

고용되어 있는 경우에 지급된다. 따라서 육아휴직 후 6개월이 되지 않은 동안에 이직하여 다른 사업주에게 재고용된 때는 육아휴직자직장복귀급부금은 지급되지 않는다.

- 지급액: 육아휴직자직장복귀급부금의 금액=휴직 개시 직전의 임금월액×10%×지급 단위기간 수

## 2) 선원보험

\* 육아에 대한 급부

### 1. 육아휴직기본급부금

- 요건: 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 취득한 피보험자이며, 피보험자였던 기간이 1년 이상인 자.
- 지급액: 육아휴직 취득 전의 보수의 20% 상당액을 지급.

### 2.육아휴직자직장복귀급부금

- 요건:육아휴직기본급부금의 수급권자가 휴직기간 중 피보험자로서 사용되고 있었던 선박소유자에게 육아휴직 후 계속해서 6개월 이상 고용되었던 경우에 지급.
- 지급액:육아휴직 취득 전의 보수의 5%×지급단위기간의 수

## 3) 공제조합

\* 육아휴직에 대한 급부

### 1. 육아휴직수당금

- 육아휴직에 대한 급부.
- 지급액:육아휴직기간 1일당 표준보수일액의 40%.

### 2. 육아휴직 중 부금 및 부담금을 면제

다. 육아휴직급부의 재원조달 방식

### 1) 고용보험

고용보험사업에 드는 비용은 사업주 및 피보험자가 부담하는 보험료와 국고부담금으로 조달되고 있다.

\* 보험료

<보험료의 종류>

일반보험료: 사업주가 사용하는 노동자에게 지불하는 임금총액을 기초로 하여 산정하는 통상의 보험료이며, 원칙으로서 고용보험과 산재보험의 양 보험에 대해 하나의 보험료로서 징수된다. 단, 농림·수산·건설업 등의 경우에 대해서는 고용보험, 산재보험 양쪽 보험마다 개별사업으로 간주하여 보험료도 각각 따로 징수된다.

인지(印紙)보험료: 일용노동피보험자에 대해서 일반보험료 외에 사업주로부터 징수하는 보험료이다. 그 금액은 일용노동피보험자의 임금의 일액에 따라 다음과 같은 정액으로 되어 있다.

임금일액	인지보험료의 금액
11,300엔 이상	176엔
8,200엔 이상 11,300엔 미만	146엔
8,200엔 미만	96엔

제1종 특별가입보험료: 산재보험의 특별가입자로서 승인받은 중소기업주에 대한 보험료이며, 그 금액은 급부기초일액에 따라 정해진 보험료산정기초액의 총액에 제1종 특별가입보험요율을 곱하여 산정한다.

제2종 특별가입보험료: 산재보험의 특별가입자로서 승인받은 一人親方 등에 대한 보험료이다. 그 금액은 상기의 경우와 같이 보험료산정기초액의 총액에 제2종 특별가입보험요율을 곱하여 산정된다.

제3종 특별가입보험료: 산재보험의 특별가입자로 승인받은 해외파견자에 대한 보험료이며, 그 금액은 제1종의 경우와 같이 보험료산정기초액의 총액에 제3종 특별가입보험요율(1000분의 10)을 곱하여 산정한다.

<일반보험료의 산정방법>

일반보험료의 금액은 사업마다 그 사업에 사용되는 모든 노동자에게 지불하는 임금의 총액에 일반보험료를 곱하여 산정한다.

일반보험요율은 다음과 같다.

- a. 고용보험, 산재보험 양 보험의 보험관계가 성립하고 있는 사업: 고

용보험률과 산재보험률을 합산한 율

- b. 고용보험의 보험관계만 성립하고 있는 사업: 고용보험률
- c. 산재보험의 보험관계만 성립하고 있는 사업: 산재보험률

<고용보험요율>

고용보험의 보험요율은 1000분의 17.5이다. 단, 다음 사업의 경우는 1000분의 19.5이다.

- a. 농림수산업(계절적으로 휴업하거나 사업의 규모를 축소하는 것이 아닌 사업으로서 후생노동대신이 지정하는 사업은 제외한다.)
- b. 청주(淸酒)제조업
- c. 단기고용특례피보험자의 고용상황 등을 고려하여 정령(政令)으로 정해진 사업

건설업의 경우는 1000분의 20.5이다.

\* 국고 부담(고용보험법 제66조)

고용계속급부(←육아휴직급부는 여기에 해당됨)에 드는 비용의 1/8 (cf. 일반피보험자 및 단기고용특례피보험자에 대한 구직자 급부에 대해서는 급부비의 1/4 부담, 일용노동피보험자에 대한 구직자 급부에 대해서는 급부비의 1/3 부담(고용보험법 제66조))

## 2) 선원보험

\* 보험료

- 재원의 대부분은 선박보유자와 피보험자로부터 받는 보험료이다.
- 보험료는 피보험자였던 기간으로서 산정되는 각 월(피보험자 자격을 취득한 월부터 자격을 상실한 월의 전월까지)마다 징수되며, 보험료액은 표준보수월액에 일정의 보험요율을 곱해서 산정한다. 선원보험(질병급부부문, 실업급부부문, 연금급부부문(산재상당 부분만)을 합쳐서 행하는)은 총합보험적 사회보험이라는 점과 경기변동 등의 제 요건에 의해 보험요율이 변동한다.
- 선원보험의 피보험자에는 실업급부의 적용이 있는 자와 적용이 없는 자가 있기 때문에 양자는 구별해서 취급되고 있다.
- 2002년 10월 1일 현재 실업보험의 적용이 되는 일반피보험자의

경우 표준보수월액의 195/1000(선원 54/1000, 선박소유자 141/1000)의 보험요율이 적용되고 있다. 실업급여 부분의 보험요율은 2.0%이며 피보험자 1.0%, 선박보유자 1.0%로 반분 부담으로 되어 있다.

- 구직자 등 급여비에 대해서는 그 비용의 1/4, 고용계속급여비(←육아휴직급여는 여기에 포함됨)에 대해서는 그 비용의 1/8의 국고보조가 행해지고 있다.

라. 육아휴직제도의 현황

- 육아휴직제도를 실시하는 사업소는 90년대 이후 증가해 왔다. 1999년에 500인 이상 규모의 사업소의 경우 육아휴직제도가 있는 비율은 98.7%였다. 그러나 사업소 규모가 작아지면 실시 비율은 내려간다. 30~99인 규모의 사업소에서는 실시비율이 74%로 나타났다.
- 육아휴직 취득자는 압도적으로 여성이다. 남성의 육아취득자 비율은 1993년에는 육아휴직취득자 전체의 0.2%, 1996년에는 전체의 0.8%, 1999년에는 전체의 2.4%로 조금씩 증가하고 있다. 1999년에는 출산한 여성노동자 중에서 육아휴직을 취득한 노동자가 56.4%로 반수 이상이 되었지만, 배우자가 출산한 남성 중에서 육아휴직을 취득한 남성의 비율은 0.42%에 불과하다. 휴직기간 중의 임금은 유급인 사업소가 18.9%이며, 그 중 6할이 100%를 지급하고 있다 ((獨立行政法人國立女性教育會館, 2003: 56).

〈표 3-5〉 일본의 성별 육아휴직 취득자 비율의 추이(1993~99년)

(단위: %)

	육아휴직 취득자의 남녀비율			출산한 여성노동자에서 차지하는 육아취득자의 비율	배우자가 출산한 남성노동자에서 차지하는 육아휴직 취득자의 비율
	계	여성	남성		
1993	100.0	99.8	0.2	48.1	0.02
1996	100.0	99.2	0.8	44.5	0.16
1999	100.0	97.6	2.4	56.4	0.42

자료: 『女性雇用管理基本調査』.

〈부표 3-1〉 유럽과 일본의 출산휴가제도(1999~2001년)

국가	기간(주)	소득 보전(%)	부친의 휴가
오스트리아	16	100	×
벨기에	15	82(1개월) 75~60(1개월 후)	3~4일
덴마크	18(모친의 출산휴가는 육아휴직의 일부. 여기서는 모친만이 취득가능한 주를 기재)	정액(실업수당과 동등)	14일
핀란드	17.5	43~82	6~18일
프랑스	16~26(세번째 자녀 이후는 26주)	84	3일
독일	14	100	×
그리스	18	100	○
이탈리아	20	80	×
네덜란드	16	100	2일
노르웨이	9(모친의 출산휴가는 육아휴직의 일부. 여기서는 모친만이 취득가능한 주를 기재)	100	2주(법적 육아휴직은 무급)
포르투갈	17.1	100	5일
스페인	16	100	2일
스웨덴	8.5(모친의 출산휴가는 육아휴직의 일부. 여기서는 모친만이 취득가능한 주를 기재)	80	10일
영국	18	90(6주간) 정액(6주 후)	×
일본	14	60	×(정부는 2004년부터 실시계획책을 기업에 의무화)

〈부표 3-2〉 유럽과 일본의 육아휴직제도(1999~2002년)

	기간	급부	연령 제한	파트타임노동	부친의 취득 권리
오스트리아	2년	정액(30개월+6개월(부친))	3세; 7세까지 3개월은 무급	yes	6개월
벨기에	3개월+경력휴가(5년)	정액	4세; 10세(공무원)	yes	○
덴마크	13주(부모 각각에 대해) 또는 26주(자녀가 1세 미만)	정액(60%실업수당)	8세		○
핀란드	26주	43~82%	3세	yes	○
핀란드	재택보육수당(3세까지)	정액+자녀수에 따른 보전	3세	yes	○
프랑스	3년	정액(2명 이상의 경우)	3세	yes	○
독일	3년	정액 2년, 소득제한 있음	3세; 8세까지 1년은 유급	yes	○
그리스	3.5개월(부모 각각에 대해)	무급	3세; 8세(공무원)	yes	○
이탈리아	10개월	월수입의 30%	8세	yes	○, 부친이 3개월 취득하면 1개월 추가
네덜란드	6개월(부모 각각에 대해)	무급	8세	yes	○
노르웨이	42~52주(출산휴가 포함) + 1년 cash-for-care	100%(42주) 80%(52주) 정액	2세	yes	1개월
포르투갈	6개월(부모 각각에 대해) 2~3년(세번째 자녀 이후)	무급	3세	yes	○
스페인	3년	무급	3세; 6세(공무원, 파트타임)	yes	○
스웨덴	480일	80%(1년), 그후는 정액	8세	yes	2개월
영국	13주(부모 각각에 대해)	무급	5세	yes	○
일본	1년	40%	1세	no	○

〈부표 3-3〉 육아휴직제도 국제비교

	스웨덴	프랑스	독일	영국	미국	일본
관련법	부모휴가법	노동법전	연방육아수당·육아휴직·급부에 관한 법률	① 고용보호통합법 ② 노동조합개혁·고용보호법	가족의료휴가법	육아휴직, 개호휴직 등 육아 혹은 개호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률
대상자	남녀노동자(친부모, 양부모, 사실혼의 부모, 감호자)	남녀노동자(친부모, 양부모)	남녀노동자(친부모, 양부모의 부부모자식의 부양권을 인계 받은 자)	①, ② 모두 여성노동자(친부모)	남녀노동자(친부모, 양부모, 감호자)	1세가 되지 않은 자녀를 양육하는 남녀노동자(일용노동자와 계약노동자는 제외)
청구권행사의요건	직전 6개월간 또는 2년간에 적어도 12개월간 고용되었던 적이 있어야 함.	자녀의 출생 또는 3세 미만의 양자를 인계받은 날에서 최저 1년의 근무를 증명해야 함.	동일 가구에서 생활하고 있는 배우자가 고용되어 있든가, 실업자로서 등 록되어 있든가, 직업훈련기간 중이어야 함.	①만 1) 출산예정주의 11주 전까지 적어도 2년간 계속 고용되어 있었어야 함. 2) 종업원 6인 이상 기업에 고용되어 있어야 함. 3) 출산예정의 11주간 전까지 취업하고 있어야 함.	당해 사업주에 12개월 이상 고용되어 있었어야 함. 과거 12개월의 노동시간이 1,250시간이어야 함.	노사협정으로 육아휴직을 하는 것이 불가능한 것으로 정해진 노동자에 해당하지 않아야 함.
기간	전일휴가형: 자녀가 생후 18개월까지 노동시간단축형: 8세 미만 또는 초등학교 1학년 종료까지	자녀가 3세가 될 때까지 원칙 1년 최장 3년까지, 연장을 2회 할 수 있음.	자녀가 3세가 될 때까지, 양자의 경우는 인계받은 시점부터 그 아이가 7세가 될 때까지 사이의 3년간	① 산후 29주 이내 ② 14주간	생후 또는 양자 등록 후 12개월 사이에 12주간. 단, 부부가 동일 사업소에 고용되어 있는 경우는 부부로 합쳐서 12주간	최장으로 자녀가 출생한 날부터 1세가 될 때까지
형태	전일휴가 노동시간단축형	전일휴가 파트타임노동(노동시간은 최장으로 통상의 노동시간의 80%)	전일휴가, 단, 19시간을 넘지 않는 범위에서 노동이 가능함.	① 고용관계의 단절 ② 전일휴가	전일휴가	전일휴가
청구예고기간	휴직 개시 2개월 전	출산휴가에 연속하는 경우: 휴직 개시 1개월 전, 기타의 경우: 휴직 개시 2개월 전.	휴직 개시 4주간 전	① 고용관계의 단절일의 21일 전 ② 휴직 개시일의 21일 전까지	휴직 개시일의 30일 전까지	원칙으로서 육아휴직 개시 예정일의 1개월 전
해고·불이익취급	휴직 청구 또는 취득을 이유로 하는 해고 예고와 해고의 금지 및 불이익 취급의 금지	규정 없음.	휴직 청구 이후 종료까지 해고 금지. 단, 고용에 관한 관할 최상급 관청 등이 특별한 경우 예외적으로 해고를 허용하는 선언을 발표할 경우 해고할 수 있음.	① 적법한 복직권의 행사를 허가하지 않는 것은 불공정해고로 간주됨. 단, 종업원 5인 이하의 기업은 허가하지 않은 것에 합리성이 있을 때 이에 관한 한 불공정해고로 간주되지 않음. ② 출산휴가를 취득한 것 등을 이유로 하는 해고는 불공정해고로 간주됨.	육아휴직의 권리 행사에 대한 간섭, 억압, 거부, 불이익 취급 금지.	육아휴직의 신청을 하거나 육아휴직을 한 것을 이유로 하는 해고 기타 불이익한 취급 금지

〈부표 3-3〉의 계속

	스웨덴	프랑스	독일	영국	미국	일본
복직	이전과 같은 정도의 일자리에 복직할 수 있음. 단, 휴직예정기간이 1개월 이상의 경우, 복직통고를 받은 후 사업주가 최고 1개월간은 노동자의 직장복직을 연기할 수 있음.	이전과 같거나 같은 정도의 일자리에 복귀할 수 있음.	이전과 같은 정도의 일자리에 복귀할 수 있음.	① 이전의 노동조건을 하회하지 않는 조건으로 이전의 일자리로 복직할 수 있음. ② 출산휴가를 취득한 것 등을 이유로 하는 해고는 불공정 해고로 간주됨.	휴직 전과 동일한 일자리 또는 같은 정도의 일자리로 복직할 권리를 가짐.	법률에 있어서는 사업주에 대해 휴직 후의 원직복귀를 의무 부여하고 있지 않지만, 휴직 후의 취업이 원활히 행해지도록 하기 위한 고용관리상의 필요한 조치를 행할 노력의무가 부과되어 있음.
담보 방법	사용주에 의한 손해배상	별급. 사용주에 의한 손해배상, 해고수당금 등의 지불	규정 없음.	①, ② 모두 재판소에 의한 원직복귀명령, 재고용명령, 보상금 지불명령	사용주에 의한 손해배상	규정 없음.
급여	무급	무급	무급	① 고용관계는 단절하고 있기 때문에 급여는 지불하지 않음. ② 무급	무급	규정 없음.
휴직 기간 중 사회보험의 취급	연금에 대해 산정기초가 됨.	연금에 대해 산정기초가 됨.	휴직 1개월당 휴직의 1/12을 줄이는 것이 가능한 연금에 대해 산정기초가 됨.	① 선입권, 연금권 등에 대해 고용관계 단절 전과 직장복귀 후의 고용은 연속하는 것으로 간주됨. ② 연금에 대해 산정기초가 됨.	의료급부는 휴직 중에도 계속됨.	휴직 중 피보험자로서의 자격은 계속하지만, 보험료는 피보험자분, 사업자 부담분 모두 면제됨.
중소기업의 취급	없음.	1995년부터 모든 사업소에 대해 휴직제도를 전면 실시	없음.	①만. 종업원 5인 이하의 기업은 적용 제외	종업원 50명 미만의 사업주는 적용 제외	
기타	복직자는 필요가 있는 한, 특히 노동의 기술 또는 방법이 변화한 경우에 직업상의 재훈련을 받는 것으로 함.	휴직 중 또는 파트타임노동 기간 중은 직업활동을 행한 것이 되지 않음.	대체요원에 대해 기간이 정해져 있는 고용계약을 체결할 수 있음.	육아휴직은 존재하지 않음. 2개의 출산휴가제도가 병립함.	개호 노동자 본인의 병을 이유로 하는 휴가도 취득할 수 있음.	1. 육아휴직을 하는 노동자에 대해 고용보험으로부터 휴직취득 전의 임금월액의 40%가 지급되는 육아휴직 급여제도가 있음. 2. 국가는 사업주 등에 대해 육아휴직제도의 환경을 정비하기 위한 고용관리 등에 대해 상담 및 조언, 급부금의 지급, 기타 필요한 원조를 행하고 있음.

자료: 日本労働研究機構, 『データブック 国際労働比較 2003』, 2003, pp.244~245.

## 제4장 독일의 모성휴가 제도와 재원

### 제1절 서론

독일에서 모성보호에 관한 법적 규정이 처음 만들어진 것은 150년 전인 1878년 7월 17일에 공업조례(Gewerbeordnung)의 개정으로 생산에 종사하는 여성노동자에 대해 산후 3주간 근로금지(산후휴가)를 정한 때이다. 이후 산업사회의 발전·정착과정에서 노동력보호의 일환으로 모성(여성)보호가 확대·강화되기도 하였지만, 건전한 사회적 재생산구조 확보에 대한 국가적·사회적 책임의식이 모성보호뿐만 아니라 육아에 대한 지원제도의 발전을 가능하게 하였다. 임신 중 특정근로금지, 출산 전후 일정기간 근로금지, 육아휴직제 등은 경제활동에 참여하는 여성에 대한 모성보호와 육아지원의 핵심이라고 할 수 있다. 이러한 보호 및 지원제도가 모성 및 육아로 인해 경제활동을 일시적으로 중단하는 데에 따른 경제적 손실을 일정수준 보상하는 제도와 맞물려 있지 않다면 현실적으로 활용되기 어려울 것이다. 이러한 측면에서 볼 때 독일은 모성보호 및 육아지원에 관한 한 모성휴가(산전후휴가 및 육아휴직)와 그에 따른 비용의 사회적 분담을 비교적 높은 수준으로 보장하고 있다. 비용의 사회적 분담에는 모성휴가에 대한 임금대체급여지급뿐만 아니라 모성휴가 중 제반 사회보장보험의 혜택(보험료를 납부하지 않아도)도 포

함하므로 모성 및 육아에 대한 보호범위가 제도적으로 상당히 확대되어 있다.

본 장에서는 독일의 산전후휴가 및 육아휴직제도와 그 재정을 중심 주제로 다루면서 이와 직·간접적으로 관련되는 모성보호 및 육아지원에 관한 제도를 참고로 소개한다. 우선 본 장 제2절에서는 산전후휴가와 육아휴직제도에 대해 그 도입부터 현재에 이르기까지의 중요한 변화내용과 변화배경을 알아본다. 제3절은 산전후휴가기간이 실제로 어떻게 계산되는지와 산전후휴가기간에 대한 급여지급제도를 살펴본다. 산전후휴가급여에 관한 한 근로관계에 있는 임금노동자인 경우와 그렇지 않은 경우에 각각의 산전후휴가급여 수준과 재원이 다르므로 이를 구분하여 자세히 알아본다. 제3절에 이은 참고 1)에서는 임신 중 특정 근로에 대한 근로금지와 이러한 근로금지로 인한 임금손실에 대한 보상은 어떻게 이루어지는가와 임신 및 출산과 관련된 별도의 의료보험혜택을 소개한다.

제4절은 육아휴직제도와 육아급여에 관해 알아보는데, 제4절 1에서는 육아휴직과 관련하여, 이를 사용할 수 있는 경우, 휴직기간, 육아휴직 중의 고용관계 등에 관해 살펴보고, 제4절 2는 육아급여의 수준 및 수급기간, 수급요건, 재원을 소개하는데 몇 개의 주에서 추가로 지급되는 육아급여에 관해서도 알아본다. 제5절에서는 산전후휴가와 육아휴직 중 제반 사회보장보험혜택에 관하여 살펴본다. 마지막으로 참고 2)에 독일의 아동수당제도에 대해 간단히 소개함으로써 독일의 육아지원체계를 이해하는 데에 도움을 주고자 한다.

## 제2절 모성휴가제 발전과정

### 1. 산전후휴가, 산전후휴가급여

앞서 언급했듯이 독일에 모성휴가제가 처음 도입된 것은 1878년 7월

17일의 노동보호 관련법인 공업조례(Gewerbeordnung)<sup>23)</sup>의 개정으로 생산직 여성노동자에 대해 산후 3주간 근로를 금지(무급산후휴가)한 때이다. 1883년에 의료보험제<sup>24)</sup>가 도입되면서는 산후휴가기간에 질병급여수준과 동일한 하루 일당의 50%씩을 의료보험이 주급으로 지급하였다. 산전휴가제는 1908년 12월 28일의 공업조례개정을 통해 도입되었는데, 독일의 산전후휴가제도의 변화과정을 간단히 도표로 소개하면 다음과 같다.

〈표 4-1〉 독일의 산전후휴가제도의 변화과정

제정일자	산전후휴가	산전후휴가급여	비고
1878. 07. 17	산후 3주	-	-
1883. 06. 15	동일	질병급여수준 (하루일당의 50%) 주급으로 지급	의료보험에서 지급
1891. 06. 01	산후4주, 최장 6주	동일	동일
1908. 12. 28	산전후휴가 8주(이중에 6주는 산후휴가)	동일 <sup>1)</sup>	동일
1926. 07. 09, 1927. 07. 16 <sup>2)</sup>	산전6주+산후6주 (12주간 연장 가능)	산전후휴가 총 12주간 질병급여수준(최하 하루 0.5RM)	산전후휴가+출산 후 12주간 수유급여(산전후휴가급여의 50%) - 의료보험에서 지급
1942. 05. 17 <sup>3)</sup>	산전6주+산후8주 (조기출산인 경우 12주)	산전후휴가기간 에 주당 임신 전 13주간의 순수입 급 <sup>4)</sup>	수유급여액 인상
1952. 01. 24 <sup>5)</sup>	위와 동일+다생아 출산 시에도 산후 12주까지	동일	산전후휴가급여와 수유급여 <sup>6)</sup> 의 일정수준을 연방정부가 세금에서 지급
1968. 04. 18	동일	모성급여+모성 급여보조금	연방정부보조금: 일괄적으로 1인당 400DM, <sup>7)</sup> 모성급여: 하루 최고 25DM 까지 <sup>8)</sup> 모성급여보조금 <sup>9)</sup> : 사용자가 지급

23) 공업조례(Gewerbeordnung)는 노동보호기준을 정하고 있고 우리나라의 근로기준법과 유사한 내용을 담고 있다.

24) 의료보험제가 처음 도입되었을 때에는 산업노동자만을 가입대상으로 하였다.

〈표 4-1〉의 계속

제정일자	산전후휴가	산전후휴가급여	비 고
1996. 12. 20	조기출산인 경우에 사용하지 못한 산전휴가기간 만큼 산후휴가 연장	동일	위와 동일. 소기업장 사용자에게 대해 모성급여·보호급여 완전보상제도 마련(사용자기금(Umlage 2) 설치),
2001. 10. 23	동일	동일	모성급여 수급요건 중 대기기간 규정 삭제
2002. 06. 16	동일	동일	산전후휴가를 사용했어도 정상적 연차휴가 보장. <sup>10)</sup> 사산인 경우에 산후2주간 휴가 보장

- 주: 1) 1914년까지는 산후휴가 6주간만 지급하다가 1915년부터는 산전후휴가 8주간에 대해 지급.
- 2) 1926년 7월 9일의 국영보험법 개정으로 산전휴가 4주, 산후휴가 6주를 보장하였고 수유급여제를 새로이 도입하였음. 1927년 7월 16일에 ‘출산전후의 근로에 관한 법(Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft)’이 제정되면서 산전휴가가 6주로 늘어났음.
- 3) ‘경제활동참가여성보호를 위한 법(Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Frauen)’이 제2차 세계대전 중에 제정되어 모성보호를 강화하였음. 이 법은 전시경제를 위해 여성이 더욱 필요해짐에 따라 “경제활동에 참가하는 여성을 임신과 출산에 따른 위험에서 보호하고 후세의 건강을 확보하기 위해 제정한다”고 당시에 발표하였음.
- 4) 의료보험 피보험여성에 대해서는 의료보험에서 지급하고, 피보험자가 아닌 경우에는 사용자가 산전후휴가기간에 정상임금을 계속 지급.
- 5) 현재의 모성보호법(Mutterschutzgesetz) 제정. 모성보호법 적용대상 확대, 임신 중 특정근로금지 및 해고보호제의 신규도입.
- 6) 1952년에 수유급여를 일괄적으로 100DM씩 지급하다가 국영보험법의 개정으로 임신 및 출산시 병원비나 진찰비 등을 의료보험에서 전적으로 부담하면서 수유급여제는 없어졌음.
- 7) 연방정부가 일반회계에서 산전후휴가급여로 월 400DM씩 지원함으로써 인해 모성과 관련한 의료보험기관 지출액의 15% 가량을 줄일 수 있었다. 하지만 이 제도는 ‘건축·건설·성장프로그램에 대한 법’이 제정(1983년 12월 12일)되면서 법적의료보험 피보험자에 대한 연방정부의 지원은 완전히 폐지되었음.
- 8) 모성급여는 출산 전 4~10개월 이내에 최소한 12주간(대기기간) 법적의료보험에 가입한 경우에 한해 수급자격이 있음. 이러한 수급요건은 2002년부터 삭제되어 현재는 대기기간에 대한 규정이 없음.
- 9) 임신 전의 순수임금액(통상임금에서 세금과 사회보장보험료를 공제한 임금)과 모성급여액의 차액.
- 10) 법적 연차휴가는 토요일을 포함해서 24일(4주)이지만 대부분의 산별단체 협약에는 토요일을 제외하고 30일(6주)의 연차휴가를 보장하고 있음. 산전후휴가를 14주간 가졌어도 연차휴가 6주가 보장되므로 그 해의 휴가는 20주(14주+6주)임.

1952년에 모성보호법이 제정된 것은 전쟁 이후 독일 개진과정에서 모성보호를 확대·강화하려는 목적도 있었지만, 더 중요한 이유는 그 때까지 의료보험에서(피보험자에 한해) 산전후휴가급여를 전적으로 지급했었는데, 산전후휴가에 대한 혜택이 강화되면서 더 이상 모성보호기간에 대한(임금대체)급여를 의료보험에서만 부담하는 것이 보험재정상 어려웠기 때문이다. 모성보호법의 제정으로 의료보험에서 제공하는 급여혜택의 일부를 연방정부가 부담토록 하였다. 1965년에 모성보호법 개정을 통해 의료보험에서 지급하는 모성급여액과 임신 전의 순임금소득액의 차액을 연방정부가 부담할 것을 정했지만, 일반회계의 재정확보를 위해 그 시행을 1967년 1월 1일부터로 연장했었다. 1967년도 불경기에는 재정개정법(Finanzänderungsgesetz)의 제정으로 시행이 유예되었던 1965년의 모성보호개정법을 그대로 시행하지 못하고 의료보험 피보험 여성에 대해 법적 의료보험이 지급하는 모성급여보조금에 보조로서 연방정부가 1인당 최고 400DM를 의료보험에 지원하였다. 1981~83년에 연방정부가 긴축정책을 실시하면서 법적 의료보험에 가입해 있지 않은 여성노동자에 한해 산전후모성급여액을 월 400DM으로 제한했다.

## 2. 육아휴직제 도입 및 변화

독일은 1979년 7월 1일부터 모성휴가(Mutterschaftsurlaub)제를 도입하여 여성임금노동자에 대해 산후휴가에 이어 아이가 만 6개월이 될 때까지 모성휴가를 가질 수 있도록 보장하였다. 모성휴가기간의 임금보전을 위해 연방정부의 일반회계에서 월 750DM까지의 모성휴가급여(Mutterschaftsurlaubsgeld)를 지급하였다.

모성휴가와 모성휴가급여는 1985년 12월 6일에 연방육아급여법(Bundeserziehungsgeldgesetz)의 제정으로 육아휴직과 육아급여제가 도입되면서 폐지되었고, 이 때부터는 어머니뿐만 아니라 아버지도 육아급여와 육아휴직 혜택을 받을 수 있게 되었다. 1991년 12월 6일자로 연방육아급여법이 개정되어 휴직기간을 3년으로 연장함으로써 아이가 유치원에 들어가기 전까지 아이를 돌볼 수 있도록 지원하고 있다. 1993년까지는

부모의 수입수준과 상관없이 출생 후 6개월까지는 월 600마르크의 육아급여가 지급되었는데 1994년부터는 연방정부가 긴축정책을 강화함으로써 부모의 수입이 높으면(수입상한선 이상) 육아급여가 지급되지 않는다. 2001년부터는 육아급여가 두 종류로 나뉘어져서 양자선택을 할 수 있도록 하였다. 이 양자의 수급기간과 총급여액을 비교할 때 24개월간 육아급여를 받는 것이 총수입측면에서는 많지만, 육아휴직을 1년만 사용하려는 경우에는 12개월간 육아급여를 받는 것이 오히려 유리하다. 따라서 수급권자가 자신의 상황을 고려해서 유연하게 선택할 수 있도록 개선되었다.

〈표 4-2〉 육아급여 및 육아휴직 제도의 변화과정

제정 및 개정	육아급여	육아휴직	비고
1985. 12. 06	만 12개월간 <sup>1)</sup> 지급 : 출산 후 6개월간 월 600DM 7개월부터는 부모의 수입이 일정수입액을 초과하면 감소	육아급여수급자여야하며 수급기간에 한해 사용가능	고용관계에 있는 임금노동자, 직업양성교육생 또는 집에서 근로하는 임금노동자만 육아휴직 사용가능
1989. 06. 30	출산 후 만 18개월까지로 지급연장	만 18개월까지 사용가능	-
1991. 12. 06	수급기간을 24개월까지로 연장	아이의 나이 만 3세까지	육아급여수급과 관련 없이 육아휴직 사용 가능 <sup>2)</sup>
1993. 06. 23	동일	동일	법적 혼인관계가 아닌 배우자의 수입도 부모의 수입으로 고려됨.
2000. 10. 23	수급기간 12개월: 월 900DM(460€) 수급기간 24개월: 월 600DM(307€)	위와 동일. 휴직기간 중 일부(최장 12개월간)를 아이나이 만 8세까지 사용 가능 <sup>3)</sup>	부모가 나누어서 또는 동시에 육아휴직 사용 가능. 육아급여수급자격에 있어서 주 19시간까지 근로허용을 주 30시간으로 연장

- 주: 1) 1985년 12월 31일 이후에 출생한 아이부터 적용됨. 1987년 12월 31일 이전에 출생한 아이의 육아급여 수급기간은 만 10개월.
- 2) 1991년 12월 31일 이후 출생부터 적용. 그 이전에는 육아휴직사용요건 중에 ‘육아급여수급’ 조건이 포함되었으나 이후부터는 육아급여 수급과는 상관없이 육아휴직 사용 가능. 이러한 규정을 새로 도입하면서 육아휴직기간은 3년으로 연장하였지만 육아급여수급기간은 24개월에 불과하다. 독일의 5개 주에서는 사회복지정책 차원에서 육아휴직기간 중 육아급여를 받을 수 있도록 자체적으로 1년을 연장하여 육아급여를 지급하고 있는데, 이에 대해서는 본 장에서 소개함.
- 3) 2001년 1월 1일부터 ‘육아휴직(Erziehungsurlaub)’이란 표현을 ‘부모기간(Elternzeit)’로 바꿈으로써 이 기간이 육아를 위한 기간임을 강조하고 있음.

### 3. 산전후휴가 및 급여

산전후휴가 및 급여의 법적 근거는 모성보호법(Mutterschutzgesetz) 제3조, 제6조, 제11조, 제13조, 제14조와 독일 국영보험법(Reichsversicherungsgesetz) 제200조이다.

독일 국영보험법은 1911년 7월 19일에 제정되어 1912년 1월 1일부터 효력을 발휘하였는데, 의료보험, 재해보험, 연금보험 및 폐질보험에 관한 법을 종합했었다. 국영보험법은 그 사이에 사회법전으로 완전히 이 전되었고 현재는 임신과 모성에 대한 혜택만을 정하고 있다. 국영보험 법은 경제활동에 참가하지 않는 여성, 배우자를 통해 의료보험에 가입 한 여성들도 모성보호를 받을 수 있는 권리를 부여하기 때문에 모성보 호법에 근거한 모성보호보다 더 넓은 인적범위를 포함하고 있다.

#### 가. 산전후휴가

독일의 현재 법적산전후휴가는 출산예정일 6주 전부터 출산일까지이며, 산후휴가는 출산 다음날부터 8주까지, 다생아 또는 조산인 경우에는 12 주까지이다. 따라서 총상적인 경우에 산전후휴가는 총 14주가 되는 셈 이다. 산전후휴가는 본인이 원한다면 단축할 수도 있는데, 이는 언제든지 취소할 수 있다.<sup>25)</sup> 산전후휴가는 의사나 조산원이 예측한 출산예정일을 기준으로 하기 때문에 실제의 출산일이 예정일보다 빠르거나 늦을 수 있다. 따라서 출산일이 예정일보다 늦을 경우에는 산전후휴가기간이 그만큼 늘어나고, 예정출산일 이전에 출산(조산은 제외)한 경우에는 산전후 가일수가 상대적으로 적다.

예를 들어, 출산예정일이 10월 15일이어서 9월 3일부터 산전후휴가를 가졌는데, 실제 출산일이 10월 8일이라면 산전후휴가는 5주일이 되는 셈

---

25) 모성보호법 제3조2항. 예를 들어 한 여성이 자신의 건강에 지장이 없다고 하여 출산예정일 6주 이전이 아닌 4주 전부터 산전후휴가를 사용하겠다고 결정하고 계속 일을 할 수 있다. 하지만 이 결정은 어떤 이유를 불문하고 언제든지 번복될 수 있다는 의미이다.

이고, 예정일보다 1주일 늦은 10월 22일에 출산하였다면 산전휴가는 총 7주가 된다.

산후휴가는 실제의 출산 일을 기준으로 하는데, 조산<sup>26)</sup>을 제외하고, 예정일 이전에 출산한 경우에는 출산일 다음날부터 8주까지가 산후휴가이다.

예를 들어, 출산예정일이 10월 15일이어서 9월 3일부터 산전휴가를 사용하였는데, 실제의 출산일이 10월 1일(의학적 의미에서의 조기출산은 아님)이라면 산후휴가는 출산일 다음날부터 8주까지인 11월 27일에 끝난다. 이 경우에는 산전후휴가가 총 12주인 셈이다.

조산인 경우에는 산후휴가가 정상 분만보다 길면서 사용하지 못한 산전휴가기간만큼 산후휴가기간이 더 늘어난다.

예를 들어, 출산예정일이 8월 22일인데, 실제 출산일이 예정일보다 3주가 이른 7월 31일이고 조산이라면, 산후휴가는 8월 23일부터 총 15주(산후휴가 12주+사용하지 못한 산전휴가 3주)간이다.

#### 나. 산전후휴가급여

앞서 소개했듯이 독일은 여성임금노동자<sup>27)</sup>의 산전후휴가기간에 임금보전을 보장하기 위해 산전후휴가급여를 지급토록 하고 있다. 임금노동자에 대한 산전후휴가급여는 임금대체급여로서 산전휴가 이전의 순임금소득액과 일치하며, ‘모성급여(Mutterschaftsgeld)’와 ‘모성급여보조금(Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)’을 합친 금액이다. 임금노동자 중에서도 산전후휴가 중 근로관계를 갖고 있지 않은 여성(예를 들어, 실업금

26) 조산이란 임신기간과는 상관없이, 갓난아이 몸무게가 2,500g 이하거나, 육체가 제대로 성숙하지 않았거나, 조기에 태어나 보호가 많이 필요한 경우를 의미한다.(연방대법원판례, BAG 1997. 12. 03)

27) 여기서 임금노동자란 공무원, 군인, 과소노동종사자를 제외한 사무직·생산직 노동자를 총칭한다. 즉, 정규직, 비정규직, 계약직 등등의 근로계약형태나 근로시간(전일근로, 부분시간노동 등)과는 상관없이 근로를 제공하여 임금을 받는 모든 노동자를 의미하며, 집에서 근로하는 임금노동자와 직업양성교육생도 이에 포함된다. 공무원과 군인은 산전후휴가기간에 산전휴가 이전의 급여를 계속 받기 때문에 별도의 산전후휴가급여가 없다.

여 수급자, 산전후휴가 중 근로관계가 종료된 경우 등)이나, 과소노동종사자, 자영업자, 농업종사자에 대해서도 산전후휴가급여가 지급되는데, 이 때에는 급여수준 또는 재원이 임금노동자의 산전후휴가급여와는 다르다.

본 소절에서는 우선 임금노동자에 대한 모성급여와 모성급여보조금 각각의 수준과 재원을 소개한 후, 기타 여성에 대한 산전후휴가급여수준과 재원을 알아본다.

#### 1) 임금노동자의 산전후휴가급여

임금노동자에 대한 산전후휴가급여(모성급여+모성급여보조금)의 수급요건은 여성이면서,

- a) 산전휴가 이전에 임금노동자로서의 근로관계를 갖고 있으면서 산전후휴가기간에 근로소득이 없거나,
- b) 임신부에 대한 해고보호기간<sup>28)</sup>에 사용자에게 의해 정당하게 해고된 경우이다.

- a) 에 ‘산전후휴가기간에 근로소득이 없어야 한다’는 것은, 예를 들어 본인의 의사로 산전후휴가기간을 단축하여 법적산전후휴가기간(출산 전 6주) 중에 2주간 근로에 종사하여 임금소득을 갖는다면, 이러한 2주간에 대해서는 산전후휴가급여가 지급되지 않음을 의미한다.
- b) 는 근로감독청이 허가한 경우에 한해서만 사용자가 해고할 수 있음을 의미한다. 근로감독청의 허가가 없이 해고된 경우에는 해고가 무효이므로 근로관계가 지속되고 사용자는 임금지급의무를 가진다. 근로감독청이 해고를 인정할 수 있는 경우는 본 장의 육아휴직에서 소개하는 ‘육아휴직 중 해고가 가능한 경우’와 일치한다.

위의 수급조건을 충족하더라도, 이어서 소개하듯이, 모성급여의 수준과 재원에 있어서는 법적의료보험<sup>29)</sup>의 피보험자인 경우와 그렇지 않은

28) 모성보호법 제9조에는 임신부터 출산 후 4개월까지 해고를 금지하고 있다.

29) 법적의료보험기관(gesetzliche Krankenkassen)은 지역의료보험(Ortkrankenkassen), 직장의료보험(Betriebskrankenkassen), 조합의료보험(Innungskrankenkassen),

경우(민간의료보험 피보험자 또는 의료보험 미가입자)에 다르다.

## 2) 모성급여(Mutterschaftsgeld)

법적의료보험의 피보험자인 경우에 모성급여는 산전휴가 이전의 3개월간 통상임금에서 법적 공제금(각종 세금, 사회보장보험료)을 제외한 순수임금을 달력기준으로 한 평균일당에 해당하는 금액으로서 1일 최고 13€(한 달에 최고 390€)이다. 이 때의 평균일당은, 달력의 실제 개월 일수와는 상관없이 한 달을 30일로 계산하여 지난 3개월간의 순수임금을 90일로 나눈 금액이다. 지난 3개월간의 임금을 기준으로 할 때 1회 지급된 보수(상여금)와 조업단축·작업중단으로 인한 임금손실은 계산에 포함되지 않는다. 이로 인해 평균일당을 계산하는 것이 불가능한 경우에는 동일근로 노동자의 평균 하루일당을 근거로 한다. 산전후휴가 중에 근로관계가 시작되는 경우에는 근로관계가 시작된 때부터 모성급여를 지급한다. 임신부에 대한 해고보호기간에 근로감독청의 동의로 사용자에게 의해 해고된 경우에도 임금노동자로서의 정상적인 모성급여를 받을 수 있다.

모성급여는 법적 의료보험기관이 의료보험료수입에서 지급한다.

민간의료보험에 가입해 있거나, 의료보험에 아예 가입되어 있지 않은 경우에는 모성급여액이 산전후휴가기간에 대해 총 210€까지이다. 법적 의료보험의 피보험자가 아니면서 사용자에게 의해 정당하게 해고된 경우에도 위 금액의 모성급여를 받을 수 있다. 이 경우의 모성급여는 연방정부의 일반회계(세금)에서 지급되는데, 신청접수 및 지급행위를 담당하

---

선원의료보험(Seekrankenkassen), 농촌경제의료보험(landwirtschaftliche Krankenkassen), 광산업의료보험(Knappschaftkrankenkassen)과 대체의료보험(Ersatzkrankenkassen)이다. 대체의료보험은 특정 직업을 대상으로 하는 의료보험기관들이다.

법적의료보험에 가입의무가 있는 자는, ① 표준소득상한선(Beitragsbemessungsgrenze, 2003년도 월 3,450€) 이하의 근로소득을 갖는 모든 생산직·사무직노동자, ② 직업양성교육생, ③ 법적 연금생활자, ④ 고용보험의 혜택을 받는 자(실업급여·실업부조 수급자 등) 등이다. 법적의료보험에 가입할 의무는 없더라도 자유의사에 의해 가입할 수 있다. 2003년도 법적의료보험료는 평균 14.4%이며, 사용자와 노동자(피보험자)가 절반씩(각 7.2%) 부담한다.

는 기관은 ‘연방보험청(Bundesversicherungsamt)’이며 모성급여는 출산 이후에 지급받을 수 있다.

### 3) 모성급여보조금

위의 1에 소개한 모성급여 수급자격이 있는 여성에 대해 모성급여수급기간(즉, 산전후휴가기간)에 사용자는 모성급여보조금을 지급할 의무가 있다.<sup>30)</sup> 모성급여보조금지급은 산전후휴가로 인한 임금손실을 방지하기 위한 제도로써, 모성급여보조금의 수준은 산전휴가 이전의 순수임금과 모성급여액의 차액이다. 순수임금은 통상임금에서 사회보장보험료와 세금을 공제한 임금이며, 모성급여보조금액의 기준이 되는 순수임금은 지난 3개월(13주)간의 임금이다. 지난 3개월간의 임금 중에 한 회만 지급된 수당이나, 임시적인 조업단축, 조업중단 등으로 임금소득이 적었던 일수는 고려되지 않는다. 산전후휴가기간에 임금인상이 이루어진다면 인상시점부터 임금인상분만큼 모성급여보조금이 증가한다.

산전후휴가를 갖는 여성노동자가 법적의료보험의 피보험자가 아닌 경우에, 모성급여액이 법적의료보험가입 여성노동자에 비해 훨씬 적지만, 사용자가 지급하는 모성급여보조금은 실제의 모성급여액(총 210€)과는 상관없이 순수임금의 하루일당과 모성급여액(13€)과의 차액이다.

모성급여 및 모성급여보조금에 대한 예를 하나 들어본다.

출산(예정)일 : 6월 1일

산전휴가 시작일 : 4월 20일

산후휴가 종료일 : 7월 27일

모성급여 및 모성급여보조금의 기준이 되는 순수임금액이,

1월 : 1,500€

2월 : 1,600€

3월 : 1,500€ 이라면 1일 평균 순수임금은  $4,600 \div 90 \text{일} = 51.11 \text{€}$ 이다. 1일 평균 순수임금에서 모성급여액인 13€를 공제한 금액인 26.11€가 모성급여보조금이다.

---

30) 모성보호법 제14조1항.

이를 기준으로 산전후휴가에 대한 매월 모성급여보조금을 계산하면 다음과 같다.

4월 20일~4월 30일 : 11일×26.11=287.22€

5월 1일~5월 31일 : 30일×26.11=783.30€

6월 1일~6월 30일 : 30일×26.11=783.30€

7월 1일~7월 27일 : 27일×26.11=704.97€

모성급여보조금은 원칙적으로 개별 사용자가 지급할 의무를 지는데, 임신부에 대한 해고보호기간에 근로감독청의 동의(허가)로 해고된 경우(외<sup>31)</sup> 사업장의 도산으로 사용자가 지불능력을 갖추지 못한 경우에는 연방정부가 사용자를 대신하여 지급한다.<sup>32)</sup>

육아휴직 중에 있는 여성노동자가 다음 아이를 출산한 경우에는 이에 대한 산전후휴가기간에 모성급여보조금은 지급되지 않는다.<sup>33)</sup>

소규모사업장(종업원 20인 이하의 사업장)에 대해서는 이들의 지불능력을 보장하기 위하여 법적의료보험에 사용자만의 의무적 분담금으로 조성된 별도의 기금(Umlage 2)이 설치되어 있다. 의료보험기관은 이 기금에서 모성급여보조금을 지불한 사용자에게 그 금액만큼(100%)을 변상한다.

〈모성급여보조금 재원마련을 위해 법적 의료보험에 설치된 사용자의 기금(Umlage 2)〉

위의 기금은 ‘질병시 임금의 지속적 지급에 관한 법(Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle-Lohnfortzahlungsgesetz)’ 제 10조에 의거하여 법적의료보험에 설치된 기금으로서 종업원 20인 이하 사업장들은 매월 의무적으로 분담금을 납부하여 한다. 법적의료보험기관들은 각각의 규약에 기금에 대한 분담금요율, 적용사업장의 규모(종업원 30인 이하의 사업장까지로 적용대상을 확대할 수 있음) 등을 정할 수 있다.<sup>34)</sup> 분담금요율은 현재 월평균통상임금의 0.05~0.1%에 달한다.

31) 모성보호법 제14조2항.

32) 모성보호법 제14조3항.

33) 모성보호법 제14조4항1문.

종업원 수를 계산할 때에 20인 또는 30인 기준은 전일근무자를 기준으로 하는데, 주 10시간 또는 월 45시간 근로하는 노동자 수는 계산에 포함되지 않으며, 주노동시간이 20시간 이하인 노동자는 0.5명으로, 주 30시간까지의 노동자는 0.75명으로 계산된다. 사업장의 직업양성교육생 수는 계산에서 제외된다. 사업장에 남성노동자만 고용되어 있다고 하더라도 사용자는 위의 기금에 분담금을 납부하여야 한다.

사용자 기금(Umlage 2)으로부터는 개별 사용자에게 모성급여보조금 뿐만 아니라 임신 중의 근로금지<sup>35)</sup>에 해당하여 근로하지 않은 기간에 대해 임금(“모성보호급여(Mutterschutzlohn)”)을 지급한 것에 대해서도 보상한다. 후자에 대해서는 각종 사회보장보험료(연금·의료·간호·고용보험료) 중의 사용자분담금 또한 100% 보상한다.

#### 4) 기타 경우의 산전후휴가급여

기타의 경우란 앞서 열거했듯이 과소노동종사자, 실업급여 수급자, 자영업자, 농업종사자, 산전후휴가 중 근로관계가 종료된 경우 등이다. 이들에 대한 산전후휴가급여는 그 수준이나 재원이 다르다.

##### 가) 과소노동종사자

과소노동종사자란, a) 월 근로소득이 400€ 이하이거나, b) 달력을 기준으로 근로일이 한 해에 50일 또는 2개월 이하인 경우이다. 과소노동종사자는 법적의료보험에 가입의무가 없으며, 대부분이 여성으로서 일반적으로는 배우자의 의료보험에 가족으로 가입되어 있다. 그렇지 않은 경우에는 스스로 민간의료보험에 가입되어 있는데 어떤 형태로 의료보험에 가입되어 있다 하더라도 과소노동종사자에 대한 산전후휴가급여는 민간의료보험에 가입된 여성노동자와 마찬가지로 산전후휴가기간을 총 합쳐서 최고 210€이며 연방정부가 세금에서 지급한다. 법적의료보험에 가족으로 가입되어 있는 경우에는 의료보험기관에서 추가로 출산당일에 대해 77€의 출산급여(Ebntbindungsgeld)를 받게 된다.

34) 질병시 임금의 지속적 지급에 관한 법 제16조.

35) 본 장의 각주 23) 참조.

## 나) 실업급여 수급자

산전휴가 이전에 실업자로서 고용보험의 혜택을 받고 있는 경우(예를 들어, 실업급여 및 실업부조 수급자, 직업향상 및 전직훈련 참가자로서 생계비보조금을 받는 경우)에 산전후휴가급여는 질병급여와 동일한 수준이며 고용보험에서 받는 각각의 급여수준과 일치한다.<sup>36)</sup> 즉, 실업급여수급자는 실업급여액, 실업부조수급자는 실업부조액, 직업향상 및 전직훈련에 참가하여 생계비보조를 받는 경우에는 그 금액과 일치한다. 따라서 고용보험의 혜택을 받던 여성이 산전후휴가급여를 받는 경우에 금액차이는 없지만, 그 재원은 다르다. 고용보험으로부터의 혜택은 고용보험담당기관인 연방노동청이 고용보험료수입에서 지급하지만, 모성급여는 법적의료보험기관에서 지급한다. 산전후휴가급여를 받는 동안에 실업급여수급권은 유예되어 남아 있는 실업급여수급기간에 대한 실업급여는 산전후휴가 이후에 받을 수 있다.

## 다) 자영업자

자영업자는 법적의료보험에 가입되어 있어 질병급여(Krankengeld)<sup>37)</sup> 수급자격이 있는 경우에만 산전후휴가급여를 의료보험으로부터 받을 수 있다. 이 때의 산전후휴가급여는 질병급여 수준이다. 민간의료보험 피보험자인 자영업자는 산전후휴가급여 수급자격이 없으며, 법적의료보험에 가입되어 있더라도 질병급여수급자격이 없는 경우에는 출산당일에 대한 출산급여(77€)만 의료보험기관이 지급한다.

법적의료보험 피보험자인 자영업자의 산전후휴가급여수준을 알아보기 위해서는 질병급여수준과 계산 방식을 소개할 필요가 있다. 질병급여는 평균 통상근로소득(Brutto-Arbeitsentgelt, 세금과 사회보장보험료를

36) 사회법전 제5권47b조(실업급여, 실업부조, 생계비보조, 조업단축수당 또는 동절기 휴업수당 수급자에 대한 질병급여수준) : 실업급여 · 실업부조 · 생계비보조 수급자에 대한 질병급여는 최근에 수급한 실업급여 · 실업부조 · 생계비보조금액과 일치한다.

37) 질병급여는 질병으로 근로를 못하는 기간에 의료보험에서 지급하는 일종의 임금대체급여로서 최장 78주간 받을 수 있다. 자유의사에 의해 법적의료보험에 가입한 피보험자에 대한 질병급여수급자격부여에 관한 규정은 각 법적의료보험의 규약에 정해져 있다.

공제하지 않은 임금소득)의 70%이며, 순수근로소득(Netto-Arbeitsentgelt)의 90%를 넘어서는 안 된다. 임금노동자인 경우에 보험료납부대상인 일시불(예를 들어, 성탄절상여금, 연차휴가수당, 특별수당 등)도 질병급여계산에 포함된다.<sup>38)</sup>

예를 하나 들어본다.

이 경우에 산전후휴가급여는 하루 69.30€ 이므로 14주간 산전후휴가를 가진 경우에 산전후휴가급여는 대략 총 6,7914€이다.<sup>39)</sup>

〈표 4-3〉 자영업자의 산전후휴가급여수준(예제)

통상근로소득 계산		EUR
월 통상근로소득액		3,000.00
1일 통상임금소득액(1/30) <sup>1)</sup>		100.00
일시불(예를 들어, 상여금) 금액		3,600.00
일시불의 하루치(1/360) 금액		10.00
1일 통상근로소득총액		110.00
1일 통상근로소득총액의 70%		77.00
순수근로소득 계산		
월 순수근로소득액		2,100.00
1일 순수근로소득액(1/30)		70.00
일시불의 1일 순수근로소득액(=70€ : 100€ x 10€)		7.00
1일 총 순수근로소득액		77.00
1일 총 순수근로소득액의 90%		69.30
비교계산		
통상근로소득액의 70%		77.00
순수근로소득액의 90%		69.30
질병급여액		69.30

주:1) 한 달 30일 기준.

38) 사회법전 제5권(법적 의료보험) 제47조(질병급여 수준 및 계산).

39) ‘대략’이라고 표현한 이유는 산전후휴가 중 한 달이 31일인 경우에 이를 30일로 계산하기 때문이다.

## 라) 농업종사자

농업의료보험(Krankenversicherung der Landwirte)은 자영업자로서의 농부뿐만 아니라 직업적으로 농업에 종사하는 가족종사자, 3촌까지의 친척, 2촌까지의 인척을 포함한다. 가족종사자로서 연금보험가입의 무가 있는 경우(만 15세 이상)와 임금노동자로 고용되어 있는 경우에는 통상적인 임금노동자와 동일한 수준의 산전후휴가급여(모성급여+모성급여보조금)를 농업의료보험에서 받을 수 있다. 가족종사자로서 연금보험가입의 무가 없는 경우 또는 고용보험의 혜택을 받고 있는 경우에는 농업의료보험에서 질병급여수준의 산전후휴가급여를 받을 수 있으며 자영업자인 경우에는 출산급여(77€)만이 지급된다.

## 마) 산전후휴가 중에 근로관계가 종료된 경우

근로계약상의 근로기간이 산전후휴가 이전에 또는 산전후휴가 중에 만료될 수 있다. 근로기간이 산전후휴가 이전에 만료된 경우에는, 실업급여 수급자격을 갖추었다면 질병급여수준의 산전후휴가급여를 의료보험기관에서 받을 수 있고 이 기간만큼 실업급여지급기간이 유예되며 실업급여는 산전후휴가 이후에 계속 지급된다. 하지만 산전후휴가 이전에 근로기간이 만료되었는데 실업급여 또는 질병급여 수급자격을 갖추지 못하였다면 ‘경제활동에 참가하지 않는 여성’과 마찬가지로 1회 77€의 출산급여만 받을 수 있다.

산전후휴가 중에 근로기간이 만료된다면 근로기간까지에 대해서는 임금노동자로서의 정상적인 산전후휴가급여(모성급여 하루 최고 13€ +사용자의 모성급여보조금)를 받을 수 있다. 근로기간이 만료된 다음 날부터의 산전후휴가에 대해서는 질병급여수준의 산전후휴가급여를 법적인료보험에서 받게 된다.

예를 하나 들어 본다.

여성노동자 ‘갑’은 법적인료보험의 피보험자이며 2003년 4월 15일까지 임시직(또는 계약직)으로 근로하기로 되어 있었다. 갑은 임신하였고 의사가 예측한 출산예정일이 2003년 5월 31일이었다. 갑의 산전후휴가는 출산예정일 6주 전인 4월 19일부터 시작되는데, 근로기간이 이미 4월 15

일에 만료되므로 임금노동자로서의 산전후휴가급여를 받을 자격이 없었다. 하지만 갑은 출산예정일보다 빠른 5월 26일에 출산하였다. 이러한 경우에는 실제출산일을 기준으로 하기 때문에 산전휴가를 거슬러 계산하면 산전휴가는 4월 14일에 시작되는 셈이다. 4월 14일에는 근로관계가 유지되고 있는 상태였으므로 4월 14일과 15일에 대해서는 법적의료보험에서 모성급여(1일 13)+모성급여보조금을 받을 수 있다. 4월 16일부터의 산전후휴가에 대해서는 질병급여수준의 산전후휴가급여를 법적의료보험이 지급한다.

역으로 출산예정일이 5월 26일이었고 출산 이전에 모성급여신청을 한 상태에서 실제출산일이 5월 31일이었다면, 갑은 산전휴가에 대한 모성급여(모성급여보조금 수급자격은 없음)는 받을 수 있지만 산후 8주에 대해서는 받을 자격이 없다.

바) 경제활동에 참가하지 않는 여성

법적 의료보험에 가입되어 있지만 경제활동에 참가하지 않는 여성에 대해서는 산전후휴가급여가 지급되지 않으며 출산에 한해 출산급여(Entbindungsgeld)로서 1회에 한해 77€를 의료보험기관이 지급한다.<sup>40)</sup>

참고 1) 모성보호급여 및 모성보호를 위한 혜택

모성보호급여(Mutterschutzlohn)는, 산전후휴가급여와는 별도로, 모성보호법 제11조에 의거하여 임신 및 출산 후에 개별적인 근로금지 또는 노동시간 제한에 따른 임금손실방지를 법적으로 보장하기 위한 급여로서 사용자가 지급할 의무를 진다.

임신 중 개별적 근로금지는 다음에 해당하는 경우이다.<sup>41)</sup>

- 1) 근로를 지속하는 것이 어머니와 아이의 생명과 건강에 유해하다는 것을 의사가 증명하는 경우
- 2) 육체적으로 힘든 노동과 건강에 유해한 재료, 광선, 분진, 가스 또는 증기, 열기, 냉기, 습기, 진동 및 소음 등에 노출되는 작업인 경우

40) 국영보험법 제200b.

41) 모성보호법 제3조와 4조.

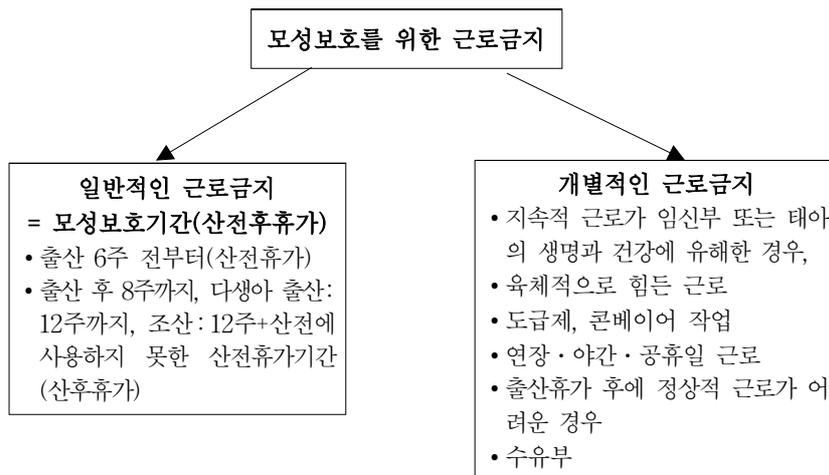
- 3) 규칙적으로 5kg(불규칙적으로 10kg)의 물건을 들어올리거나, 운반하는 작업
- 4) 도급 또는 작업속도를 높임으로써 임금소득이 올라가는 작업,
- 5) 정해진 작업속도로 일하는 콘베이어작업,
- 6) 하루 4시간 이상 계속 서서 하는 작업(임신 5개월부터)
- 7) 연장근로, 야간(20~06시)근로, 공휴일근로 등.

출산 후에는 다음의 경우에 근로를 제한한다.

- 1) 출산 후 몇 개월간 정상적인 근로능력을 갖추지 않았다면, 의사가 증명하는 경우에, 근로가 가능한 정도에 한해 근로할 수 있다.
- 2) 수유부에 대해서는 근로시간 중에 하루에 한 시간씩 수유시간을 준다. 수유부의 근로시간이 하루 8시간을 넘거나 작업장에 적당한 수유장소가 없는 경우에 수유시간은 하루에 90분이다.

모성보호급여는 산전후휴가 이외의 근로금지에 해당하여 임금손실이 생긴 근로일수 및 시간에 대해 지급되며, 급여수준은 임신 이전에 받은 지난 13주(또는 3개월)간의 평균임금을 시간급으로 계산한 금액이다. 여기서의 평균임금에는 기본급뿐만 아니라 각종 수당(연장·공휴일근로수당, 위해수당 등등)도 포함된 금액이다.

(그림 4-1) 모성보호를 위한 근로금지



앞서 소개했듯이, 소규모사업장에 대해서는 사용자가 지급한 모성보호급여를 법적의료보험기관에 설치된 사용자기금(Umlage 2)에서 보상한다.

독일은 모성보호급여를 비롯하여 산전후휴가 및 산전후휴가급여를 법적으로 보장함과 동시에 법적의료보험의 피보험자에 대하여 다음과 같은 혜택을 보장하고 있다.<sup>42)</sup> 여기에 열거하는 각종 혜택은 전적으로 의료보험기관이 비용을 지출하며 개인의 재정적 부담은 없다. 민간의료보험 피보험자인 경우에는 보험계약내용에 따라 혜택의 내용이나 개인이 별도로 부담해야 할 비용이 다르다.

- 1) 의사검진과 의약품, 조산원의 보조: 모성과 관련하여 임신과 출산, 출산 후까지 임신을 확인하기 위한 의사의 검진부터 임신기간 중의 정기진단, 건강보호, 조산원의 보조에 이르기까지 의학적 혜택, 의사가 처방하는 임신부와 출산부의 건강보호를 위해 필요한 각종 의약품, 치료제
- 2) 출산에 드는 비용: 임신부가 종합병원이나 다른 시설에서 출산할 경우에 출산부와 갓난아이에 대해 출산 후 6일까지 병원숙박비, 식비, 간호 등에 드는 비용. 집에서 조산원의 도움으로 출산하는 경우에는 의료보험에서 조산원에게 보수를 지급. 출산 후에 집에서 보호를 받을 경우(산모와 갓난아이에 대한 조산원의 건강체크 등)에 드는 비용
- 3) 가사보조: 임신과 출산으로 인해 본인이 가사를 돌보지 못하거나 동거하는 사람도 가사를 돌보지 못하는 경우에 의료보험기관이 일정기간 가사를 돌볼 사람을 보내거나, 본인이 가사보조인을 둘 수 있다. 본인이 직접 가사보조인을 쓰는 경우에 의료보험기관은 적절한 수준의 비용을 변상하는데, 가사보조인이 2촌까지의 친척이라면 의료보험에서 원칙적으로 비용을 부담하지 않지만, 다른 가사보조인에 대한 비용과 비교할 때 무리하지 않다면. 이들에 대해서도 필요한 경우에 교통비와 임금손실분을 보상받을 수 있다.

---

42) 국영보험법 제195조~제199조.

사용자는 임신 및 출산 후에 법적의료보험의 혜택범위에서 진찰을 받을 경우에 유급으로 근로를 면제할 의무를 진다. 이는 법적의료보험에 가입된 여성뿐만 아니라 민간의료보험에 가입된 여성에 대해서도 마찬가지이다.

#### 4. 육아휴직 및 육아급여

##### 가. 육아휴직(Erziehungsurlaub, Elternzeit)

육아휴직은 근로관계가 지속되는 상태에서 무급휴가를 갖는 것이다. 즉, 육아휴직기간에 노동자가 근로에 종사할 의무를 수행하지 않아도 근로관계는 지속되는 대신에 사용자가 임금을 지급할 의무 또한 없다.

육아휴직을 사용할 수 있는 전제조건은,

- 1) 생모나 생부(혼인하지 않은 경우에는 생모에게 근본적으로 육아휴직 요구권이 있다. 혼인하지 않은 상태에서 생부가 육아휴직을 요구하려면 자기 아이를 입양하거나 생모와 함께 아동복지국이나 공증인에게 부양선언서를 제출하여야 한다).
- 2) 아동의 후견인
- 3) 아동을 돌보고 있으며 후견재판소에서 보호자로 인정을 받은 자
- 4) 양모나 양부
- 5) 의붓어머니나 의붓아버지
- 6) 양육권이 없는 생모나 생부인 경우에는 양육권이 있는 생모나 생부가 아이의 양육을 동의해야 한다.

육아휴직은 3년간, 원칙적으로는 아이의 나이가 만 3세 될 때까지, 개월 단위로 사용할 수 있다. 육아휴직은 출산 다음날부터 사용할 수 있으며, 육아휴직의 일부기간을 나중에 사용하려면 사용자의 동의를 얻어 최장 12개월간의 육아휴직을 아이의 나이가 만 8세 될 때까지 사용할 수 있다.<sup>43)</sup> 입양아인 경우에는 입양한 날로부터 3년간이며 최장 아이의

---

43) 이러한 규정은 초등학교입학이 통상적으로 만 6세, 늦으면 만 7세이므로 아이가

나이 만 8세까지 사용할 수 있다. 육아휴직은 부모 중 한편만 또는 부모가 동시에 사용할 수도 있는데, 육아휴직기간을 합쳐서 한 자녀당 최장 3년으로 제한된다. 어머니 또는 아버지가 총 3년을 사용하든지, 부모가 각각 총 1년 반씩 사용하든지, 교대로 사용할 수 있으며 사용기간에 한해(3년 이내) 총 4번 나누어서 사용할 수 있다. 육아휴직동안에 아이가 사망할 경우에는 사망일로부터 3주일 이내에 육아휴직이 종료된다.

산후휴가에 바로 이어서 육아휴직을 사용할 경우에, 산후휴가는 육아휴직기간에 합산된다. 이는 아버지가 육아휴직을 갖더라도 마찬가지로 적용된다. 예를 들어, 출산일이 2000년 6월 1일이었다면, 산후휴가는 2000년 7월 27일에 종료되고 육아휴가는 2000년 7월 28일에 시작되며, 육아휴직을 3년간 사용한다면 육아휴직은 2003년 5월 31일에 끝난다.

〈육아휴직신청 및 육아휴직 중 근로시간감소〉

아이가 출생하자마자 또는 산후휴가에 이어서 바로 육아휴직을 사용하려는 노동자는 육아휴직 사용 이전에 늦어도 6주, 다른 경우에는 늦어도 8주 이전에 사용자에게 문서로 신청하면서 앞으로 2년간 언제 육아휴직을 사용하고자 하는지를 사용자에게 알려야 한다. 어쩔 수 없는 이유 때문에 정해진 기간 내에 육아휴직신청을 하지 못했다면, 어쩔 수 없는 이유가 소멸된 때로부터 1주일 이내에 신청할 수 있다. 육아휴직을 사용할 수 있는 조건이 갖추어졌다면 사용자는 육아휴직신청을 거부할 수 없다.

육아휴직을 사용할 수 있는 조건을 갖춘 남성·여성노동자는 ‘육아휴직을 사용할 수 있는 기간(Elternzeit)’에 한해 근로시간감소를 요구할 수 있다. 노동자가 근로시간감소를 요구할 수 있는 전제조건은,

- 1) 해당 사업장에 통상 15명 이상의 노동자(직업양성교육생은 제외)가 종사하고 있으며,
- 2) 6개월 이상 고용되어 있으며,
- 3) 근로계약서에 합의한 정규 노동시간이 최소한 3개월간 주 15~30

---

초등학교에 입학한 한 해 동안 부모가 특별히 아이를 보살필 필요가 있을 수 있음을 고려한 것이다.

시간으로 줄어들며,

- 4) 근로시간을 감소하더라도 사업장 운영에 지장이 없어야 하며,
- 5) 8주일 이전에 사용자에게 문서로 요구를 하여야 한다.

이러한 조건이 충족되면 노동자는 육아휴직을 사용할 수 있는 기간에 한해 두 차례까지 근로시간감소를 요구할 수 있다. 사용자가 노동자의 근로시간감소 요구를 거절하려면 4주일 이전에 문서로 거부이유를 알려야 한다. 위의 조건들이 갖추어졌는데도 사용자가 근로시간감소 요구를 거부하거나 제때에 동의하지 않을 경우에 노동자는 노동법원에 이를 소송할 수 있다.

육아휴직 중에 노동자가 다른 사용자에게서 또는 자영업자로 주 30시간 이하 근로할 경우에는 사용자의 동의를 얻어야 하며, 사용자는 긴급한 사업장상의 이유에 한해 4주일 이내에 이러한 근로를 필기로 거부할 수 있다.

〈육아휴직동안의 연차휴가, 해고로부터의 보호〉

육아휴직을 사용하는 기간에는 연차휴가일이 줄어든다. 예를 들어, 정상적인 연차휴가가 30일인 경우에, 한 해에 6개월간 육아휴직을 했다면 그 해의 연차휴가는 15일간( $30일 \div 12개월 \times 6개월$ )이다. 하지만 육아휴직기간에 주 30시간 이하의 근로에 종사했다면 연차휴가일수는 줄지 않는다. 육아휴직 이전에 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해서는 육아휴직이 끝난 후에 사용할 수 있다. 육아휴직동안 또는 육아휴직에 이어 근로관계가 종료되면 사용자는 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 금액으로 지급하여야 한다.

육아휴직신청일(육아휴직 사용 8주 이전)부터 육아휴직이 끝날 때까지 사용자에게 의한 해고는 금지되어 있다. 특별히 예외적인 경우에 해고가 가능한데, 이런 경우에는 주정부 산하에 설치되어 있는 노동보호담당기관(근로감독청, Gewerbeaufsichtsamt)의 허가를 받아야 한다. 특별히 예외적인 경우는 다음의 사항에 해당될 때이다.<sup>44)</sup>

44) 이는 연방정부가 연방참의회회의 동의를 얻어 공포한 ‘육아휴직시 해고로부터의 보호에 관한 일반적 행정지침(Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum

- 1) 해당 노동자가 근로한 사업장이 조업을 중단했으며 다른 사업장에서 계속 종사할 수 없는 경우,
- 2) 해당 노동자가 근로한 사업장부서가 조업을 중단했으며 사업장의 다른 부서에서 계속 종사할 수 없는 경우,
- 3) 해당 노동자가 근로한 사업장이나 사업장부서가 이전하여 계속 근로할 수 없는 경우,
- 4) 위의 1)~3)에 해당하는데, 사용자가 제공한 다른 적절한 일자리에 서의 근로를 노동자가 거부할 경우,
- 5) 육아휴직종료 후에 근로관계를 지속하는 것이 사업장의 존립이나 사용자의 경제적 존립에 피해를 입히는 경우<sup>45)</sup>,
- 6) 노동자가 근로계약상의 의무를 현저하게 위반하여 지속적 근로가 불가능한 경우 등이다.

노동자가 육아휴직 이후에 자발적으로 이직하려면 3개월 이전에 통고를 해야 한다.

#### 나. 육아급여

육아급여는 육아휴직과는 상관없이 기본적으로 부모의 수입(소득)이 일정수준 이하인 경우에 받을 수 있다. 이러한 의미에서 육아급여는 임금대체급여라기보다는 저수입가계를 대상으로 육아에 대한 경제적 부담을 줄일 수 있도록 국가적 차원에서 지급하는 보조금이다. 물론 육아휴직으로 인해 근로수입이 없거나 줄어든 경우의 육아급여는 임금대체급여로서 육아휴직급여라고 해석할 수는 있겠지만, 육아휴직이나 과거에 고용관계를 가졌어야 하는 것이 육아급여의 수급조건은 아니며, 육

---

Kündigungsschutz beo Erziehungsurlaub)'에 명시되어 있다.

45) 이에 해당하는 경우는, ① 통상적으로 종업원 5명 이하의 사업장인 경우에 조업을 계속하기 위해서는 육아휴직 중인 자의 일자리에 다른 사람을 채용해야 하는데 이 일자리가 정규직일 경우에 채워지는 것이 가능하거나, ② 육아휴직종료 후에 근로관계를 지속하기 위해(육아휴직 동안) 이를 대체할 수 있는 전문 노동자를 임시적으로 채용할 수 없음으로 인해 사업장의 여러 개 일자리가 마비되는 경우 등이다.

아휴직 중 자신의 수입은 없더라도 배우자의 수입이 일정수준을 초과할 경우에는 수급자격이 없다.

육아급여는 연방육아급여법(Bundeserziehungsgeldgesetz)에 의거하여 수급요건을 갖추고 일정수준 이하의 수입을 갖는 경우에 연방차원에서 지급되는데, 독일의 5개 주에는 연방차원의 육아급여지급에 이어 추가로 주차원의 육아급여(Landeserziehungsgeld)제를 두고 있다. 후자에 대해서는 앞에서 이미 소개했다.

#### 1) 수급요건

육아급여의 수급요건은<sup>46)</sup>,

- (1) 독일에 거주하고 있고,
- (2) 보호되어야 할 아동과 동거하고 있으며,
- (3) 이 아동을 스스로 양육하면서,
- (4) 경제활동에 전혀 참가하지 않거나 부분적(주 30시간 이하)으로만 참가하는 경우이다.

이상의 수급요건은 육아급여 신청 이전에 충족하여야 한다. 위의 조건을 충족하고 부모의 수입이 일정수준 이하인 경우에 한해 육아급여가 지급된다.

위의 (1)에 해당하는 조건이 충족되지 않더라도,

- ① 독일에서 근로관계를 갖고 있으면서 임시로 외국에 파견되었거나, 독일의 사회보장보험에 가입되어 있거나,
- ② 공무원법이나 군인법상의 규정에 따른 부양급여를 받고 있거나,
- ③ 저개발국 원조자인 경우에도 육아급여를 받을 수 있다.

이는 이상에 해당되는 자와, 동거하는 배우자(혼인신고여부와는 상관 없음)가 외국에서 경제활동에 참가하지 않는다면 배우자에게도 적용된다.

위의 (2)에 명명한 아동은 자신의 아이를 포함해서,

- ① 입양한 아동

---

46) 연방육아급여법 제1조, 제2조.

② 자신과 동거하는 배우자(혼인여부와는 상관없이)의 아동이다.

중요한 이유 때문에 아이를 당장 양육할 수 없거나 중단해야 할 경우에도 육아급여를 지급할 수 있다.<sup>47)</sup> 특별한 경우, 예를 들어, 중병에 걸려 있다거나 아버지나 어머니가 장애 또는 사망했거나, 경제적으로 상당한 위험에 처해 있을 경우에는 위의 (3)과 (4)의 조건 충족이 무시될 수 있다.

유럽연합체(EU) 소속국적의 외국인과 유럽경제구역(EWG)의 계약상 대국가 국적의 외국인도 이상의 조건에서 육아급여를 받을 수 있다. EU 및 EGW 소속 국적이면서 독일에 주거하지는 않지만 독일에서 과소노동 이상의 근로에 종사(노동자 또는 자영업자로서)하는 경우에도 위의 나머지 조건을 충족하면 육아급여를 받을 수 있다. 그 외의 외국인은 영주권이나 체재허가증을 갖고 있거나 난민으로 인정된 경우에 육아급여를 받을 수 있다.

위의 (4)는 육아로 인해 경제활동에 전혀 참가하지 않거나 주 30시간 이하의 근로 또는 직업양성교육을 받는 경우를 의미한다. 주 30시간 이하의 경제활동(임금노동자, 자영업자, 공무원 등으로)으로 인한 수입액은 육아급여수급의 기준이 되는 수입액으로 계산되지 않는다. 한 주에 30시간 이상 근로하였어도 한 달을 평균하여 주 30시간 이하 근로하였다면 이 조건을 충족한 것으로 인정된다.<sup>48)</sup>

사회법전 제3권(고용보험), 제5권(법적의료보험), 제7권(재해보험) 및 연방부양법, 군인부양법 등에 다른 각종 급여(예를 들어, 실업급여, 실업부조, 질병급여, 부상자급여 등등)의 지급자는 이러한 급여를 받기 이전에 주 31시간 이상 근로했었다면(직업양성교육생인 경우를 제외하고는)

47) 예를 들어, 출산 후 갓난아이는 1주일 만에 퇴원하였는데, 산모가 폐렴에 걸려 4주일간 병원에 더 머물러 있는 경우에, 산모가 직접 아이를 돌보지는 못하지만, 산모는 육아급여를 받을 수 있다. 하지만 아이를 친정에 맡기고 남편과 함께 반년간 외국에 나가면서 육아휴직이나 육아급여 신청을 한다면 육아휴직을 사용할 자격도 없고 육아급여수급자격도 없다.(Ebener, S. 106)

48) 예를 들어, 정규근로시간은 주 25시간인데 2주일간 주 35시간 근로하였다 하더라도 한 달을 기준으로 따지면 평균 주 30시간 이하 근로한 셈이므로 육아급여를 받을 수 있다.

육아급여 수급대상에서 제외된다. 하지만 모성보호법 제9조3항(사용자에 의한 정당한 해고)에 따라 자신의 잘못 없이 정당하게 해고된 경우에는 주 31시간 이상 근로했다라도 실업급여를 받으면서 동시에 육아급여를 받을 수 있다.

## 2) 급여 수준 및 수급기간

육아급여는 아이의 출생일로부터 만 24개월까지 받을 수 있다. 유아를 입양한 경우에는 입양일로부터 최장 2년간, 입양아의 나이 만 8세까지 지급된다.

육아급여는 두 종류로 나누어지는데,

A. 아이출생 후 24개월간 매월 307€까지(이하, '육아급여A')

B. 12개월간만 매월 460€까지(이하, '육아급여B')에 달한다.

육아급여 수급자격자는 육아급여를 신청할 때 위의 두 가지 중에 한 가지를 선택할 수 있다. 부모의 수입을 고려할 때 출산 후 6개월만 육아급여가 지급될 경우에는 육아급여A만을 받을 수 있다. 일단 선택한 후에는 결정을 번복할 수 없으며, 수급자격자가 어느 것을 선택할지 결정하지 못할 경우에는 육아급여A가 지급된다. 육아급여는 세금면제를 받는다.

육아급여수급조건을 충족하고 부모의 수입이 '수입상한선(Einkommensgrenze)'을 초과하지 않는 경우에 육아급여를 받을 수 있는데, 수입상한선은 연수입을 기준으로 출생 후 6개월까지의 육아급여에 대해서는, 배우자와 같이 살고 있는 경우에 51,130€, 혼자 아이를 키우는 경우에는 38,350€이다. 출생 후 7개월부터의 육아급여에 대한 수입상한선은 부모가 같이 살고 있는 경우에는 16,470€, 혼자 아이를 키우는 경우에는 13,498€이다. 수입상한선은 자녀 2명 이상인 경우에 자녀 1인당 2,454€(2001년에 출생한 경우, 2002년에 출생한 경우는 2,797€, 2003년도 출생은 3,140€)씩 높아진다. 혼인신고를 하지 않고 동거하는 배우자의 수입도 배우자의 수입으로 취급된다. 수입상한선을 초과한 경우에도 육아급여를 받을 수는 있는데, 위 육아급여A는 육아급여 수준이 수입상한선을 초과한 금액의 4.2%만큼 줄어들고, 육아급여B는 수입상한선 초

과금액의 6.2%만큼 줄어든다.

배우자의 수입은, 연수입총액이 아니라 연수입액에서 기본적으로 27% (공무원이나 군인인 경우에는 22%)를 공제한 금액이다. 연수입액은, 출생 후 만 1년까지는 출생한 해(입양아인 경우에는 입양한 해)에 예상되는 연수입을 기준으로 하고, 13~24개월에 대해서는 다음해(입양한 다음해)에 예상되는 연수입이다. 각각의 예상되는 수입이 불분명한 경우에는 전년의 수입을 기준으로 하며 전전년의 수입 또한 고려될 수 있다. 육아급여의 기준이 되는 수입액 중에서도 수입과 관계되어 받을 수 있는 사회적보조금(예를 들어, 사회부조, 주거비, 실업부조 등)은 수입으로 계산되지 않으며, 마찬가지로 육아급여수급이 이러한 사회적보조금 계산에 영향을 미치지 않는다.

육아급여 수급자격자가 수급기간에 경제활동에 참가하지 않는다면 이전에 경제활동에 참가했을 때의 수입이 고려되지 않지만, 경제활동에 참가하고 있다면 이로 인한 수입이 기준이다. 예상되는 수입이 육아급여지급결정 때의 수입 금액보다 20% 이상 적은 경우에는 신청을 새로이 해야 한다.

출산 후에 모성급여를 받고 있는 경우에는 모성급여액이 육아급여액에 산정된다. 즉, 육아급여 수급자격은 갖추었지만 산후휴가(8주 또는 12주) 중 모성급여를 받으며 모성급여액이 육아급여액보다 많거나 일치한다면 이 기간에 대해서는 육아급여가 지급되지 않으므로 실제상의 육아급여수급기간은 최장 24개월에서 8주(또는 12주)가 줄어든다. 모성급여액이 육아급여보다 적을 경우에는 그 차액만큼 육아급여가 지급된다. 모성급여보조금은 육아급여에 산정되지 않는다. 모성급여액이 육아급여에 산정되지 않는 세 가지 예외적인 경우가 있다.

- ① 모성급여를 연방정부가 세금에서 부담하는 경우,
- ② 출산 다음날부터 산후휴가기간에 이미 아버지가 육아급여수급자인 경우, 또는
- ③ 한 유아에 대해 육아급여를 받고 있는 상황에서 또 한 아이를 출산하여 모성급여를 받는다면 이 모성급여액은 전자의 육아급여에 산정되지 않는다.

공무원이나 군인법에 의해 근로가 금지된 기간에 지급되는 수당이나 대기급여 등도 마찬가지로 육아급여액에 산정된다. 이러한 금액은 육아급여A를 수급하는 경우에는 달력을 기준으로 1일 10€, 육아급여B를 받을 경우에는 1일 13€까지만 육아급여에 산정된다.

육아급여는 1년마다 신청해야 한다. 두 번째 해에 대한 육아급여는 유아의 나이가 만 9개월 된 때부터 할 수 있으며, 신청을 늦게 한 경우에는 신청일 이전 최고 6개월분을 소급하여 육아급여를 지급한다. 즉, 출산 후 바로 육아급여신청을 하지 못하고 몇 개월이 지난 후에 신청하여도 지난 6개월분에 대해서는 지급받을 수 있다. 아이 출생 후 처음 6개월에 대해서는, 신청자가 기록한 수입이 수입경계선 이하에 있는 경우에 한해, 상환을 조건부로 지급될 수 있다.

육아급여 수급기간에 아이가 사망한 경우에는 사망일로부터 3주까지 육아급여를 받을 수 있다.

### 3) 육아급여 재원 및 지급 담당기관

육아급여의 재원은 연방정부의 일반회계이다.

육아급여신청 및 지급은 각 주정부가 정한 기관이 담당하므로 주마다 담당기관이 다르다.

### 4) 주정부의 육아급여

연방차원에서 지급하는 육아급여에 이어서 주정부가 해당 주의 거주민에게 추가로 지급하는 육아급여가 있다. 주정부가 지급하는 육아급여는 법적으로 보장된 육아휴직기간은 3년인 데 비해 육아급여수급기간은 2년이므로 주차원에서 이를 보완하기 위해 연방육아급여 수급 이후에 최장 1년간 지급한다. 주육아급여는 주국회의 결의로 제정된 ‘주육아급여법(Landeserziehungsgeldgesetz)’을 근거로 하는데, 현재 독일의 5개 주(바이에른(Bayern), 바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg), 작센(Sachsen), 튀링엔(Thüringen), 메클렌부르크-포어포메른(Mecklenburg-Vorpommern))에서 주육아급여제도를 실시하고 있다. 주육아급여의 재원은 주정부의 일반회계이며 연방육아급여지급 담당기관이 지급한다.

〈표 4-4〉 주정부가 지급하는 주육아급여의 수급조건과 급여수준, 수급기간 등을 비교

	수급조건	급여수준	수급기간
Bayern	▶ 수급 이전에 12개월 이상 바이에른주에 거주하고 있으며, ▶ 연방육아급여 수급요건을 충족하였을 때	▶ 월 256€까지, 셋째아이부터는 월 307€까지 ▶ 연방육아급여와 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존 <sup>3)</sup> 하지만, 부모수입이 수입상한선을 초과할 경우에 첫 번째와 두 번째 아이에 대해서는 수입초과분의 3.5%, 셋째아이부터는 4.2% 감소	연방육아급여수급에 이어 12개월간
Baden-Württemberg	▶ 바덴-뷔르템베르크주에 거주하며, ▶ 연방육아급여 수급요건을 충족하였을 때	▶ 월 230€, 셋째아이부터는 월 307€ ▶ 부모의 순소득이 월 1,380€ 이하, 혼자 아이를 키우는 경우에는 월 1,125€ 이하인 경우	연방육아급여수급에 이어 12개월간
Sachsen	▶ 작센주에 거주하며, ▶ 연방육아급여 수급요건을 충족하였을 때	▶ 월 205€까지, 셋째아이부터는 월 307€까지 ▶ 연방육아급여와 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존 <sup>3)</sup>	연방육아급여수급에 이어 12개월간
Thüringen	▶ 튀링겐주에 거주하며, ▶ 연방육아급여 수급요건을 충족하였을 때	▶ 월 307€까지 ▶ 연방육아급여와 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존 <sup>3)</sup>	연방육아급여수급에 이어 6개월간
Mecklen-Vorpommern	▶ 메클렌-포어포메른주에 거주하며, ▶ 육아급여 수급자가 교육에 참가하며, ▶ 연방육아급여수급요건을 충족하였을 때	▶ 월 307€까지 ▶ 연방육아급여와 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존 <sup>3)</sup>	연방육아급여수급에 이어 12개월간

주 : \* 연방육아급여법 제5조에 의거하여 아이 출생 후 7개월부터 육아급여를 수급할 수 있는 수입한계선(배우자와 같이 살고 있는 경우에는 배우자의 연 수입액이 16,470€, 혼자 아이를 키우는 경우에는 13,498€를 초과하지 않는 경우).

자료 : Internet-homepage/www.bayern.de/www.baden-wuerttemberg.de; www.thueringen.de/de/index.html;www.mv-regierung.de.

#### 다. 육아급여 지출 및 육아휴직 활용상황

육아급여 수급자 수는 계속 줄어드는 경향을 보이고 있어, 1999년에는 715천명, 2000년 703천명이었는데, 2001년에는 650천명에 불과하였다. 수급률에 있어서도 1980년대 말에는 수급조건을 갖춘 자 중에 85% 가량이 전액수준의 육아급여(월 600DM)<sup>49)</sup>를 받았는데, 2000년에는 50%

---

49) 배우자의 수입이 수입상한선을 초과하지 않은 경우를 의미하며 수입상한선을 다소 초과하여 육아급여액이 적은 수급자 수는 위 비율에 포함되지 않음.

〈표 4-5〉 육아급여 지출액

(단위 : 조€, 마르크(DM))

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001
연방육아급여	72.3	69.5	71.2	71.4	68.8	66.6	69.2	35.4
주 육아급여	3.3	4.5	5.1	6.1	6.3	6.5	6.2	3.2

이하로 줄어들었다. 육아급여수급자 수와 수급률의 감소원인은 무엇보다도 법에 정해진 수입상한소득액은 변하지 않은 반면 부모의 수입은 상대적으로 증가하기 때문이다. 육아급여수급자의 97% 가량은 여성이었다.

육아휴직 활용에 있어서는, 2001년을 기준으로 39만명 가량의 부모가 아이출생 직후에 육아휴직을 가졌던 것으로 발표되었는데, 이 중의 95%는 여성이었다. 남성이 육아휴직을 갖는 경우는 지극히 적은 것으로 나타났는데, 그 요인은 무엇보다도 통상적으로 남성이 여성보다 임금소득이 높으며, 휴직기간에 임금대체급여가 지급되지 않기 때문이라고 분석되고 있다.<sup>50)</sup>

육아휴직 후에 과거의 직장으로 복직한 여성의 수는 전체의 절반정도였고, 나머지 절반은 과거의 근로관계가 종료되었는데 주요인은 여성 스스로가 육아를 위해 과거의 전일근로보다는 부분시간노동을 원하지만 복직한 사업장에 이에 적당한 일자리가 없어서 고용관계가 끝난 것으로 조사되었다.<sup>51)</sup> 어린 자녀를 둔 여성들이 부분시간노동을 선호하는 경향을 보이는데, 2002년 4월의 조사에 의하면, 만 3세까지의 아이를 둔 여성의 20%, 만 3~6세까지의 자녀를 둔 여성의 41%, 만 6~10세까지의 자녀를 둔 여성의 46% 가량이 부분시간노동에 종사하였다.<sup>52)</sup>

2001년부터 육아휴직 중에 주 30시간까지 부분시간노동을 허용하였는데 연방통계청에 따르면 2002년도 육아휴직 중에 여성의 35%가 부분시간노동에 종사한 것으로 발표되었다. 육아휴직기간에 남성이 부분시

50) Sozialbericht, *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*, 2001.

51) Ebener, S.5.

52) 연방통계청의 2003년 6월 12일자 언론보고.

간노동에 종사하는 비율은 3%(26만명)에 불과하였지만, 1996년에 비하면 38%나 증가하였다.

#### 라. 산전후휴가 및 육아휴직기간 중의 사회보장보험

여기에서는 산전후휴가 및 육아휴직 또는 육아급여 수급기간 중에 사회보장보험은 어떻게 보장되는지를 알아본다.

##### 1) 의료보험 및 간호보험

법적의료보험의 가입의무가 있는 피보험자인 경우에는, 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아급여수급기간에 모성급여나 육아급여 이외에 별도의 수입이 없는 경우에 한해 보험료납부를 면제받으면서도 의료보험의 혜택에 있어서는—육아휴직 중에 질병급여 수급자격을 상실하는 것을 제외하고는<sup>53)</sup>—다른 피보험자와 동일하다. 육아휴직기간에 보험료를 납부하지 않으면 질병급여수급자격이 없지만, 육아휴직 이전이나 육아휴직 중에도 과소노동 이상의 부분시간노동에 종사하여 보험료를 납부한다면 질병급여 수급자격을 갖는다. 질병급여수급과 관련된 두 가지 예를 들어본다.

- A. ‘갑’이라는 여성은 2003년 6월 18일에 끝나는 산전후휴가에 바로 이어서 육아휴직을 사용하려고 하였는데 2003년 6월 16일부터 질환에 걸렸다. 갑은 육아휴직 사용 이전에 질환에 걸렸기 때문에 산전후휴가 이전의 임금소득에 근거하는 질병급여를 수급할 수 있다. 하지만 의료보험에서 모성급여를 받고 있었기 때문에 모성급여수급기간 중의 질병급여수급권은 유예되어 6월 19일부터(여전히 질병에 걸려 있다면) 질병급여를 받을 수 있다.<sup>54)</sup>
- B. ‘을’이라는 여성은 2003년 4월 15일부터 육아휴직을 사용하면서 주 20시간의 사회보장보험 가입의무가 있는 부분시간노동에 종사하였다. 을은 2003년 6월 20일부터 질병으로 근로할 수 없었다. 이

53) 사회법전 제5권 제49조1항2호.

54) 사회법전 제5권 제49조1항3호.

경우에 을은 질병급여를 받을 수 있는데, 질병급여액은 지난 달 급여(2003년 5월분)를 기준으로 계산된다. 물론 의료보험에서 지급하는 질병급여는 질병으로 일을 못한 날부터 6주가 지난 후에나 받을 수 있다. 따라서 6월 20일부터 6주까지의 임금은 ‘보수의 지속적 지급에 관한 법(Entgeltfortzahlungsgesetz)’에 의거하여 사용자가 지급하고, 그 이후에 질병으로 계속 일을 못할 경우에 질병급여를 받게 된다.<sup>55)</sup>

법적의료보험에 자유의사에 의해 가입한 피보험자는<sup>56)</sup> 일정수준의 의료보험료와 간호보험료를 납부하여야 한다.

민간의료보험에 가입해 있는 경우에는 육아급여수급여부 또는 수입액의 변화와 상관없이 보험료를 정상적으로 납부하여야 하며 사용자의 분담금까지 스스로 부담하여야 한다. 민간의료보험의 피보험자이면서 육아휴직 중에 사회보장보험가입의무가 있는 부분시간노동에 종사하여 법적의료보험에 가입해야 하는 경우가 있다. 이럴 경우에는 민간의료보험기관과의 계약을 해지하거나 또는 지역의료보험기관에 법적의료보험가입의무면제신청을 할 수 있다.

## 2) 고용보험

2003년 1월 1일부터 사회법전 제3권의 개정으로 산전후휴가와 육아휴직(아이 출생 후 3년까지) 기간은 고용보험가입의무가 있다. 그 전제 조건은 산전휴가 이전에, ① 사회보장 가입의무가 있는 임금노동자였거나, ② 고용보험의 혜택(실업급여, 실업부조, 또는 적극적 노동시장정책 사업에 따른 혜택)을 받는 경우이다.

고용보험 가입의무가 있다는 것은 산전후휴가 및 육아휴가기간이 보험

55) 보수의 지속적 지급에 관한 법 제3조에 의거하면 4주 이상 사업장에서 근로에 종사했다면 질병시 정규급여의 100%를 사용자가 지급할 의무를 가진다. 소규모사업장(종업원 20인 또는 30인 이하)에 대해서는 의료보험기관에 사용자기금(Umlage 1)이 설치되어 있어 질병시 사용자가 지급한 급여를 보상한다.

56) 자영업자나, 임금노동자이지만 월통상임금액이 표준소득상한선(2003년도는 3,450 €)을 초과함으로써 인해 법적의료보험에 가입할 의무를 갖지 않지만 자유의사에 의해 법적의료보험에 가입한 경우.

가입기간으로 인정되어 대기기간에 합산된다는 의미이다. 예를 하나 든다.

‘을’이라는 여성은 출산 이전에 사회보장보험 가입의무가 있는 근로관계를 갖고 전일근로에 종사했었다. 2000년 5월 17일에 아이를 출산한 후 3년간 2003년 5월 16일까지 육아휴직을 사용하였다. 육아휴직이 지나고 복직하면서 을은 유치원에 다니는 아이를 돌보기 위해 오전근무(부분시간노동)만 하고 싶으나 사용자는 이에 적당한 일자리가 없다는 이유로 을과의 근로관계를 해약하였다. 을은 5월 17일자로 실업자가 되어 지역노동사무소에 실업신고를 하였다.

이 경우에는 실업급여 수급요건 중 통상적으로는 “지난 3년간 12개월 이상 보험료를 납부”해야 하는데, 육아휴직기간 3년이 합산되어 “지난 6년간 12개월 이상 보험료를 납부”했으므로 을은 실업급여 수급자격이 있다.

육아(휴직)기간 중에 주 30시간 노동에 종사하면서 월 400€ 이상의 급여를 받아 사회보장보험 가입의무가 있었다면 육아휴직 후의 실업시 실업급여액을 계산하는 근거는 원칙적으로 이 기간의 근로수입이다. 하지만 사회법전 제3권 제131조2항에 근거하면 다음에 해당하는 기간에 대한 근로수입은 근본적으로 고려되지 않는다.

- ① 육아급여수급여부와는 상관없이 육아급여수급기간에 육아로 인해 임금이나 정규 주노동시간이 줄었거나 또는,
- ② 실업 이전 지난 3년 6개월을 기준으로 총 6개월 동안 노동시간이 더 길었던 근로에 종사하였다면, 부분시간노동으로 인해 정규 주 노동시간(통상 3개월 이상)이 전일근로를 기준으로 해서 80% 이하로 줄었거나, 최소한 주 5시간 줄어든 경우.

따라서 육아휴직 중의 근로수입이 육아휴직 이전에 비해 적다면 실업시에 실업급여는 육아휴직 이전의 근로수입을 기준으로 실업급여를 받게 된다.

### 3) 연금보험

연금보험의 대기기간에 육아기간을 고려한 것은 1986년부터이다. 1991년까지는 육아기간 1년간을 연금가입기간으로 인정하였다가 1992

년 1월 1일부터 출생한 아이에 대해서는 한 자녀당 출생 후 3년간의 육아기간(Kindererziehungszeiten)이 연금보험가입의무기간으로 인정되어 연금보험가입기간에 산정된다. 한 자녀당 3년이므로 쌍둥이를 분만하였다면 6년간을 인정받는다. 연금수급자격이 있으려면 최소한 5년간 연금보험료를 납부하여야 하므로, 육아기간만 따져서 5년이 넘는다면 연금보험료를 납부하지 않았어도 연금을 받을 수 있다. 육아기간에 대한 연금보험료는 연방정부가 일반회계에서 지급하는데 보험료는 연금보험에 가입한 전체 피보험자의 평균임금소득을 기준으로 보험료를 납부한다. 연금보험의 개정으로 2002년 1월 1일부터는 아이의 나이 만 3세~만 10세(육아고려기간, Kinderberücksichtigungszeiten)까지 육아로 인해 부분시간노동에 종사하여 근로소득이 적다면 근로소득의 50%만큼 추가로, 최고 연금보험 전체피보험자의 평균근로수입까지 근로소득으로 인정받게 된다. 이의 전제조건은 위의 육아고려기간을 포함해서 25년 이상 연금보험에 가입한 경우이다.

#### 4) 육아휴직 중 과소노동에 종사할 경우의 사회보장보험

육아휴직 중에 월 400€ 이하의 근로수입을 갖는 근로에 종사하는 경우에는 과소노동종사자로 인정되어 각종 사회보장보험의 가입의무에서 면제되어 보험료를 납부하지 않는다. 일반적으로는 1년에 2개월 또는 50일간 근로에 종사하고 월 400€ 이상의 근로수입을 갖는 경우도 과소노동종사에 해당되지만, 육아휴직 중에는 이러한 근로가 과소노동으로 인정되지 않는다. 따라서 이러한 근로에 종사하면 제반 사회보장보험에 가입할 의무가 있고 이의 근로소득에 대해서는 사회보장보험료를 납부하여야 한다. 이 때에 이러한 과소노동을 육아휴직을 낸 사업장에서 하든, 다른 사업장에서 하든 상관없다.

#### 참고 2) 아동수당(Kindergeld)

아동수당은 부모의 소득수준과 상관없이 독일에 거주하는 개별아동에 대해 매월 지급된다.<sup>57)</sup> 외국인에 대해서는 영주권(Aufenthaltsbere

57) 아동수당을 받지 않고 대신 세금공제혜택을 받을 수도 있는데 이는 고수입가계

chtigung)이나 체재허가증(Aufenthaltserlaubnis)을 소지한 부모의 자녀에게만 지급된다. 아동수당은 기본적으로 만 18세까지 지급되는데, 만 18세가 지났어도 근로에 종사하지 않으며 지역노동사무소에 구직자신고를 한 경우에는 만 21세까지 아동수당을 받을 수 있으며, 다음의 경우에 해당하면 만 27세까지 지급된다.

- 학교교육(예를 들어, 대학교) 또는 직업양성교육을 받고 있거나,
- 직업양성교육을 받을 일자리가 없어서 직업양성교육을 받지 못하거나, 받는 중에도 지속할 수 없는 경우,
- 자유의사로 사회봉사에 참가하는 경우,
- 정신적, 육체적 또는 심적 장애로 인해 스스로 생계를 이어갈 수 없는 경우.

독일의 아동수당지급제도는 1954년에 처음 도입되어 셋째아이에 대해서부터 아동수당이 지급되었다. 1964년 이전까지는 아동수당이 사용자의 분담금으로 구성된 ‘가족보상기금(Familienausgleichskasse)’에서 지급되었다가 1964년부터는 연방정부의 일반회계에서 지급되면서 둘째아이에 대해서부터 지급되었다. 1975년에 조세개혁을 통해 첫째아이부터 부모수입액과 관계없이 일정액의 아동수당을 매월지급하고 있다. 아동수당금액은 계속 증가하여 현재 첫째, 둘째, 셋째아이에 대해서는 각각 매월 154€이며, 넷째아이부터는 매월 179€이다.

〈표 4-6〉 아동수당 금액의 변화

(단위: 마르크)

	첫째아이	둘째아이	셋째아이	넷째아이부터
1975	50	70	120	120
1982	50	100	220	240
1990	50	130	220	240
1996	200	200	300	350
1997	220	220	300	350
1999	250	250	300	350
2000	270	270	300	350
2002*	154	154	154	179

에게는 유리하지만 대부분은 아동수당을 지급받는다.

156 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안

주: \* 단위: 유로(€), 1€=1.95575마르크.

## 제5장 모성보호의 주요 쟁점과 정책방안

### 제1절 서론

#### 1. 문제제기 : 출산과 여성의 경제활동

최근 여성과 관련된 중요한 사회문제로 저출산과 낮은 경제활동참여율의 문제가 자주 거론되고 있다. 낮은 출산율은 급속한 인구고령화의 직접적인 원인이다. 인구의 급속한 고령화는 사회 전체가 부양해야 하는 노인인구의 급증을 의미하고 이것은 연금재정과 건강보험재정, 기타 사회복지재정의 위기를 초래할 것으로 예상되면서 중요한 사회문제로 떠오르고 있다. 이렇게 인구의 고령화가 급진전하게 된 원인은 평균수명의 연장뿐 아니라 저출산이 더욱 커다란 영향요인이라는 데에 이견이 없다. 치열한 경쟁과 경제성장의 시기를 지내고 나서 돌아본 우리나라의 출산율은 1.17로 세계 최하위 수준이다(2002년).

저출산이 고령화와 연결되는 것이 아니라면 저출산 자체가 사회적인 문제가 될 이유는 없을 것이다. 우리 사회가 건강하지 못하다는 징후, 즉 여성들이 자녀를 낳고 살기에 녹록치 않은 사회라는 것을 보여주는 지표이기는 할지언정, 개인들의 선택인 저출산 자체를 문제라고 할 수는 없기 때문이다.

최근 출산율을 높이기 위한 정책을 펴겠다고 하는 것은 급속한 고령화의 속도를 조금이나마 늦추어 보겠다는 의도에서이다. 그러나 출산율을 높이려는 정책적 개입은 출산율을 낮추기 위한 정책보다도 훨씬 성공하기 어렵다는 것이 전문가들의 견해이다. 대체출산율 수준인 2.1까지 가는 것은 물론이고 1.7~1.8 정도의 수준으로 증가시키는 것도 당분간은 어려워 보인다. 오히려 지금 국가가 적극적인 노력을 하지 않으면 1.0 이하로 떨어질 수도 있다는 견해를 피력하는 전문가도 있다. 그러나 출산율이 더 떨어지지 않도록 노력할 필요는 있으되, 더욱 중요한 것은 고령사회에 대비하는 준비를 하는 것이다.

저출산의 문제와는 독립적으로 여성의 경제활동참가율이 낮은 데 대한 우려의 소리도 높다. 이 문제를 제기하는 논리는 두 가지이다. 하나는 여성 노동권의 제약이라는 측면에서 문제제기이다. 우리나라 여성의 낮은 경제활동참가율은 단순히 노동력의 공급이 저조하다는 문제가 아니라 배제적인 노동시장구조에 기인한 노동권의 제한이라고 보는 것이다. 다른 하나의 논리는 여성의 저조한 경제활동참가는 전체 경제성장에도 걸림돌이 된다는 것이다. 단순히 선진국의 경제활동참가율이 우리나라보다 10%p 이상 높다는 비교에 근거한 우려가 아니다. 매킨지보고서(2001)는 경제성장과 소득수준의 향상을 위해서는 2005년까지 300만 개의 순일자리창출이 필요하고 이 자리를 고학력의 인력으로 채우기 위해서는 여성의 경제활동참가율이 증가하여야 함을 주장하였다. 이러한 논리는 EU의 고용전략인 리스본전략의 논리와도 다르지 않다(2000). EU는 3%의 경제성장을 지속하기 위하여 2010년까지의 취업률 목표치를 설정하였는데, 그 핵심에는 여성과 55세 이상 고령자의 고용확대가 자리하고 있다.

요컨대, 우리 사회는 현재 저출산과 여성의 낮은 경제활동참가라는 두 가지 문제에 당면해 있다는 것이다. 그런데, 문제는 여성의 경제활동과 출산은 대체로 반비례하는 관계에 있다는 것이다(Becker, 1965; Schultz, 1974). 이론적으로는 제한된 시간과 경제적인 여건 속에서 여성은 임금 노동과 출산·양육 간에 선택을 하는 것으로 파악되며, 이것은 개인들을 분석단위로 하는 경험적인 연구들에서 지지되어 왔다. 국가수준에서

도 장기간의 추세가 보여주는 바에 따르면 여성의 경제활동과 출산율은 대체로 반비례관계에 있다(그림 5-1). 그렇다면 출산을 장려하는 정책은 여성의 경제활동참가에 악영향을 미치며, 여성의 경제활동을 장려하는 정책은 출산율의 하락을 초래할 가능성이 있다는 뜻이다.

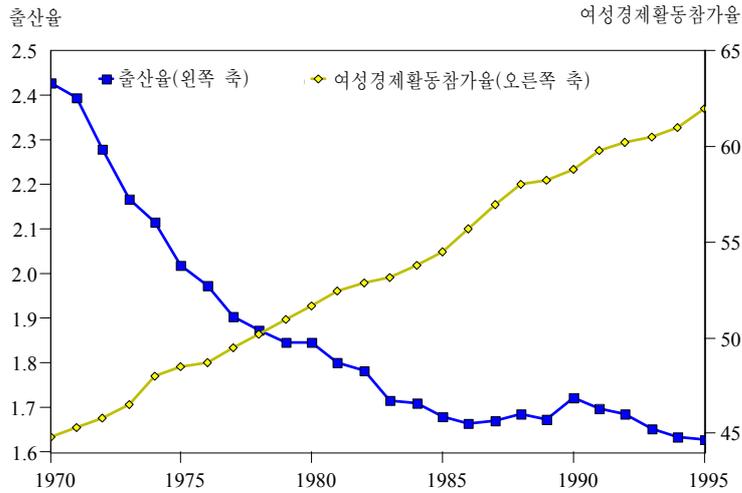
그러나 OECD 통계를 살펴보면 스페인, 이탈리아, 그리고 우리나라와 같이 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고, 북구나 서구와 같이 출산율과 경제활동참가율이 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 발견된다. 특히 1980년대 중반 이후 여성의 경제활동참가율이 높은 국가와 낮은 국가 간에 출산율의 차이는 거의 없다. 오히려 여성의 경제활동참가율이 낮은 국가군의 경우 출산율도 가장 낮은 경향이 관찰된다(그림 5-2). 뿐만 아니라 한 나라의 여성의 경제적 지위를 반영하는 지표로 볼 수 있는 ‘관리직에서의 여성비율’과 출산율이 정(positive)의 상관관계를 보이는 경향마저 나타나고 있다(그림 5-3). 국가간 비교를 통해서 살펴볼 때 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라지는 것이라는 이해가 가능해진다.

우리가 알고 있는 대부분의 선진국에서 여성의 경제활동참가율과 출산율은 둘 다 우리나라보다 높다. 즉, 다른 선진국들이 자국의 여성들로 하여금 경제활동과 출산이 더 이상 선택의 문제가 아닌 것으로 만들어 가는 동안, 우리나라의 여성은 아직도 ‘일이나 자녀냐’ 하는 문제로 고통 받고 있다. 2003년에 여성민우회가 양육과 직장생활을 병행하고 있는 여성들을 상대로 조사한 바에 따르면 이들의 57%는 직장중단을 고려한 적이 있으며 47%는 직장생활을 더 잘 하기 위해 자녀수나 출산시기를 조절한 경험이 있는 것으로 나타났다(표 5-1). 사실 여성의 소득활동참여는 대부분의 사회계층에서 더 이상 선택의 문제가 아님에도 불구하고, 현실에서 여성들은 양육과 직장생활의 두 가지 짐을 지고 ‘자녀에게 충실한 엄마’와 ‘책임을 다하는 직업여성’ 사이에서 매 순간 선택의 기로에 선다.

여성의 낮은 경제활동참가율은 경제성장에 걸림돌이 되고 있으며, 저출산으로 인한 급속한 고령화는 사회의 안정적인 재생산을 위협하고 있

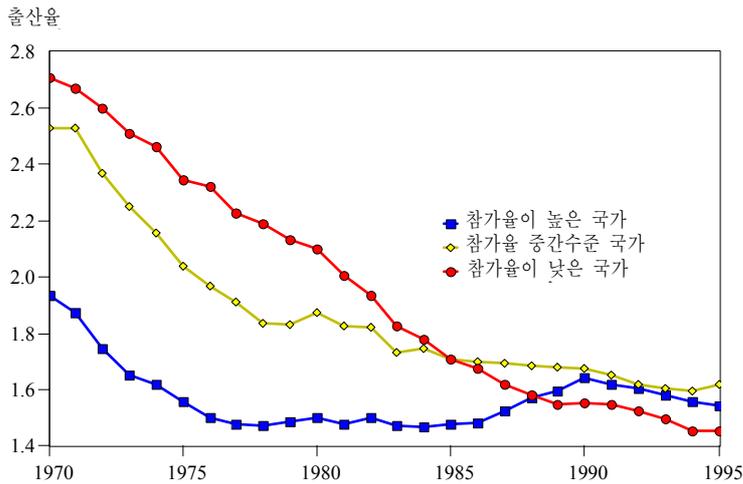
음에도 불구하고 여전히 일과 자녀 중에서 한 가지를 선택하도록 강요하는 사회구조를 개선하지 못하고 있는 것이다.

[그림 5-1] 출산율과 여성의 경제활동참가율(OECD)

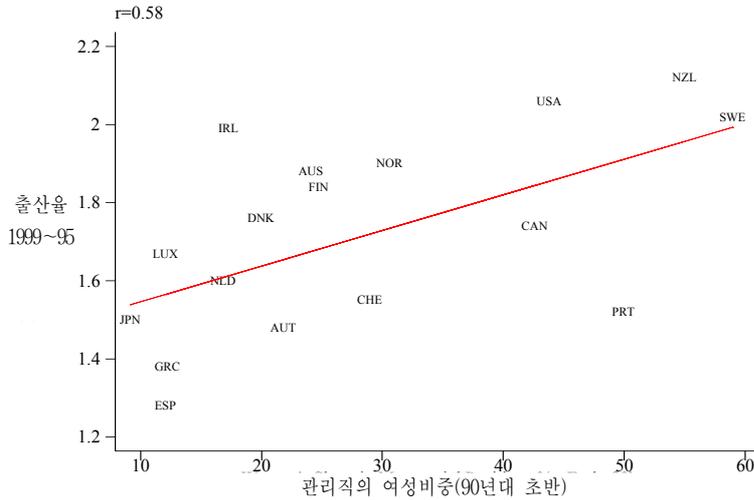


자료 : OECD, *Labour Force Statistics*, Paris: OECD, 2000.

[그림 5-2] 여성의 경제활동수준별 출산율



(그림 5-3) 출산율과 여성 관리직 비중의 관계



자료: United Nations, *The Women's Indicators and Statistics Database*, New York: United Nations, 1999.

<표 5-1> 양육과 직장생활을 병행하는 여성의 숨겨진 선택

(단위: %)

		직장중단 고려		전 체
		yes	no	
자녀수 · 출산시기 조절	yes	29.5	17.8	47.3
	no	27.6	25.1	52.7
전 체		57.1	42.9	100

## 2. 출산과 여성의 경제활동의 관련성에 관한 이론적 논의

로빈스(Robbins, 1930) 이래로, 노동경제학에서는 개인이 노동을 공급하는 시간은 임금의 대체효과(substitution effect)와 소득효과(income effect)라는 상반되는 방향을 가진 두 가지 힘이 서로 상쇄된 결과라고 본다. 실질임금률의 상승은 여가시간을 더 비싼 것으로 만들어서 일하는 시간을 증가시킨다. 한편, 소득의 증가는 재화뿐 아니라 여가시간에 대한 구매력을 향상시킨다. 일반적으로 학력수준이나 경력 같은 인적자

본(Human Capital)의 양이 많을수록 노동시장참여가 높은 것은 임금효과라고 볼 수 있으며, 가족의 소득수준이 높을수록 노동력 공급이 감소하는 현상은 소득효과로 설명된다. 따라서 신고전주의 경제학이론의 전통 또는 인적자본이론의 틀 안에서 파악할 때, 노동시장에서 받을 수 있는 잠재적 임금(potential market wage)이 높을수록 여성의 노동력공급은 늘어나게 되고, 잠재적 임금은 학력과 경력 같은 인적자본의 양에 달려 있게 되므로 고학력 여성일수록 경제활동참가율이 높아질 것으로 예상된다.

출산이 여성의 경제활동참가를 제약하는 직접적인 이유는 육아가 어머니의 시간과 노력을 요구하는데 어머니의 시간은 제한되어 있기 때문이다. 신고전경제학의 분석틀에서 개인의 노동시간에 관한 의사결정의 규칙은 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장제안임금(market wage 또는 offered wage)의 비교로 요약된다. 의중임금을 상회하는 임금이 시장에서 제안될 때 일하게 된다는 것이다. 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등 그의 인적자본에 의해 크게 영향을 받는다. 이것은 노동하지 않을 경우 잃게 되는 기회비용이기도 하다. 유보임금은 주로 자산소득이나 다른 가족구성원의 임금에 의해 결정되고 교육수준과도 관련이 있는 것으로 여겨진다. 특히, 여성의 경우는 자녀의 수가 많거나 자녀의 나이가 어릴수록 유보임금이 높아지는 것으로 본다(Nakamura and Nakamura, 1991). 이 이론에서는 출산과 양육이 왜 여성의 경제활동을 제약하는지에 대해서는 자녀가 비용을 수반하는 내구성 소비재와 같은 역할을 하기 때문이라고 한다(Becker, 1960·1965). 비용의 가장 중요한 부분은 어머니의 시간인데 이는 달리 말하면 여성의 기회비용이다(Schultz, 1974). 여성이 경제활동에 참여할 경우에는 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 하기 때문에 이 비용을 뺀 나머지가 취업여성의 '순 시장임금(net market wage)'이 된다. 따라서 어린 자녀를 양육해야 하는 여성의 유보임금은 그 만큼 높아질 수밖에 없다고 한다(Connelly, 1992; Blau and Robins, 1988; Klerman and Leibowitz, 1990; Heckman, 1974).

이러한 이론적 논의가 시사하는 바는 다른 조건이 일정하다면 경제활

동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득이 많을수록, 그리고 나아가서는 보육서비스를 구매하는 데 필요한 비용을 제외한 소득이 높을수록 가사노동이 임금노동을 대체할 가능성이 줄어든다는 것이다. 이러한 설명은 우리의 상식에 부합하는 함의를 전달할 뿐 아니라 개인을 단위로 하는 분석을 통해서 검증되어 왔다.

그러나 이러한 노동경제학적인 설명이 여성의 경제활동과 출산·양육을 포함하는 행위양식에 대한 충분한 설명을 제공한다고 보기는 어렵다. 신고전경제학의 분석틀에서 개인단위의 모든 선택행위는 유보임금과 시장임금을 상승 또는 하락시키는 요인들의 함수로 설명되므로 이들 자체 내에서는 설명하지 못하는 것이 없고 아무런 오류도 없다. 그러나 이 이론틀에서는 양육에 들어가는 비용이나 여성의 시장임금수준 등이 왜 각 사회에서 다르게 나타나는지에 대한 관심은 포함될 여지가 별로 없으며, 여성의 유보임금을 결정하는 요인이 남성과는 다르게 구성되는 원인 등에 대해서도 설명해 주는 바가 없다. 이 모든 것들은 이 분석틀에서는 ‘주어진 조건 하에서’로 표현될 뿐이다.

사회현상에 대한 올바른 이해를 위해서는 ‘주어진 조건’에 대해서도 천착할 필요가 있다. 사회학에서 이것은 ‘행위’에 대비되는 개념으로서 ‘구조’에 대한 이해를 추구하는 것을 의미한다. 이러한 문제의식을 보다 현실적인 측면에서 다시 제기하기 위하여 국가 수준에서는 여성의 경제활동참가율과 출산율이 반비례하는 관계를 보이지 않는다는 점을 상기해 보자. 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고 이 두 가지가 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 있다면, 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라진다고 볼 수 있다.

국가가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원체계의 성격을 평가하고 유형화하는 다양한 연구들이 이루어져 왔다. 고티에(Gauthier, 1996)에 따르면, 국가의 양육지원체계와 여성경제활동지원체계는 인구의 증감현상과 이에 대한 국가의 태도, 경제의 조직원리와 경기의 변화, 그리고 무엇보다도 성역할의 분리 또는 성평등에 대한 사회적 합의의 수준에 영향을 받는다. 이러한 요인들에 주목하여 그녀는 출산장려주의모델

(pro-natalist model; 프랑스), 전통적인 성역할 분리를 강화하는 전통주의모델(pro-traditional model; 독일), 평등주의모델(pro-egalitarian model; 스웨덴), 비개입주의모델(non-interventionist model; 영국)을 구분하였다.

복지국가 가족정책의 젠더적 특성에 관한 체계적인 연구로서 Lewis (1992), Orloff(1993), Sainsbury(1994·1996·1999)로 이어지는 일련의 연구들이 기여한 바는 매우 크다. 이들의 연구는 모두 Esping-Andersen을 비롯한 주류 복지국가론이 탈상품화(decommodification)의 수준과 그 결과로 사회적으로 용인할만 한 생활수준을 제공하는 정도를 근거로 복지국가를 분류한 데 대한 여성주의적 비판에서 출발한다. 여성주의적 시각에서 볼 때, 탈상품화의 개념은 노동시장에 대한 종속으로부터 개인을 보호하는 정도, 즉 강제적인 노동으로부터 보호의 개념인데 이것이 문제가 되려면 먼저 노동시장에 접근 가능해야 한다는 것이 전제되어야 한다. 이렇게 볼 때, 탈상품화의 개념은 여성이 배제된 개념이라는 것이다. 또한 주류 복지국가유형론은 사회적으로 용인할 만한 생활수준이라는 것이 개인에게 적용되는 것인지 가족에 적용되는 것인지 불분명하다(Sainsbury, 1999).

Orloff(1993)는 국가-시장간의 넥서스만을 볼 것이 아니라, 여성의 무급노동(unpaid work)에 주목하면서 국가-시장-가족의 관계를 파악할 것, 그리고 탈상품화에 더하여 노동(paid work)에 대한 접근성과 독립적인 가구를 형성할 수 있는 능력을 살펴볼 것을 주장하였다. Lewis (1992)와 Lewis & Ostner(1991)는 여성이 사회보장체계 내에서 어떻게 다루어지는지, 사회서비스 제공(특히 보육서비스)수준, 그리고 여성의 경제활동참여정도를 기준으로 다양한 수준의 남성부양자모델(strong, moderate, weak male-breadwinner model)과 이중부양자모델(dual-breadwinner model)을 구분하였다.

Sainsbury(1994·1996·1999)는 국가-시장-가족의 관계가 주요 분류근거이지만 여기에 더하여 성·가족 이데올로기의 중요성을 강조하였다. 그녀는 ① 사회적 권리가 ‘가족을 단위로 구성되는가(familialized)’ 아니면 ‘개인화되어 있는가(individualized)’ ② 사회보장의 수급권이 전통적인 성

별분업에 근거하는 정도, 즉, 여성은 carer로서 남성은 earner로서 수급하는 것인지 여부 ③ 보살핌노동(caring work)에 대한 국가 책임의 범위와 개입방식 ④ 임금노동에 대한 동등한 접근가능성이라는 네 가지 기준을 근거로 세 가지 ‘젠더정책의 레짐(Gender Policy Regimes)’을 분류하였다. 남성부양자체제(male-breadwinner regime)는 성별분업이 유지되는 사회에서 남성은 부양자로서 직접적인 복지수급자격을 갖고 여성은 피부양자로서 수혜자가 되는 모델이다. 따라서 결혼여부는 여성의 사회적 권리에 영향을 미치고, 여성은 노동시장에서 불리한 위치에 처한다. 성역할분리체제(seperate gender roles regime)는 성별분업이 유지된다는 점에서는 남성부양자모델과 같지만, 남성은 가족부양자로서, 여성은 보살핌제공자(caregiver)로서 각각 혜택을 받는 모델이다. 성역할공유체제(individual earner-carer regime)는 개인이 각각 소득자이자 보살핌제공자인 모델이다. 사회적 권리와 납세의 의무가 가족이 아닌 개인에 달려 있다. 따라서 결혼여부가 사회적 권리에 영향을 미치지 않으며, 자녀양육의 비용은 공공서비스와 수당을 통해서 사회가 공유한다.

여성주의적 시각으로 기존의 복지국가를 새롭게 들여다보는 이러한 유형화는 여성의 경제활동을 설명하는 데 매우 유용하다. 즉 이러한 연구들은 국가가 제공하는 양육지원과 가족복지의 체계에 따라서 여성의 경제활동과 출산이 상호 대체하는 수준이 결정된다는 가설을 검증하는 기본틀을 제공한다. 예컨대, Esping-Andersen은 노르웨이와 스웨덴을 사회민주주의 모델로 묶었지만, Sainsbury(1999)의 분류기준에 따르면 이들 국가의 차이는 분명하다. 노르웨이는 소득보장제도나 세금제도가 가족구성여부에 따라 다른 혜택을 제공하도록 되어 있고 보육서비스체계가 뒤져 있으며 아동수당이나 모성수당이 가족구성원의 수에 따라 달라지도록 설계되어 있다는 점에서 스웨덴이나 덴마크와 같은 스칸디나비아 국가들과는 확연히 구분된다.

Meyer et. al.(1999·2001)은 이러한 이론적인 연구들을 경험적으로 검증하였다. EU 또는 OECD국가들의 공보육체계와 모성휴가제도, 양육수당과 가족에 대한 세제혜택 등의 제도가 어린 자녀를 둔 여성의 고용률에 미치는 영향, 그리고 자녀가 있는 여성과 없는 여성간의 고용률의

차이에 미치는 영향에 대한 경험적인 연구는 Sainsbury(1999)의 가설을 뒷받침하는 결과를 나타내었다. 공보육체계와 강한 모성휴가제도를 가지고 있는 스웨덴이나 덴마크의 경우 자녀를 둔 여성의 경제활동을 촉진하는 효과가 확실하다. 네덜란드나 노르웨이는 강력한 소득보장제도를 가지고 있으면서 수당이나 세제를 통해서 여성의 양육노동에 대한 보상을 하는 경우로 여성(어머니)의 경제활동참가율은 상대적으로 낮아진다. 미국과 같이 공보육도 미비하고 보살핌노동에 대한 보상도 없는 국가의 경우 여성의 노동시장참가가 피할 수 없는 선택(employment-forcing)이 되기 때문에 전체 여성의 경제활동참가율은 높아지지만 자녀가 있는 여성과 없는 여성 간의 경제활동참가율의 차이가 크게 나타나게 된다고 한다(Meyer et al., 1999·2001).

여기서 주의할 점은 공보육체계 등을 통한 직접적인 서비스의 제공은 여성의 고용을 촉진하고 오랜 성별분업체계의 변화를 유도하지만, 보살핌노동에 대하여 수당의 형식이나 세제혜택을 주는 방식은 전통적인 성역할을 강화한다는 점이다. 이 글의 주요 관심 주제인 육아휴직이나 장기간의 출산휴가가 여성의 고용에 미치는 영향에 대해서는 선진국의 연구들에서도 논란이 많다. 직장과 가정의 양립을 지원하는 제도라는 점에서 여성의 경제활동참가를 강화하는 효과가 있을 것으로 보이지만, 실제로 대부분의 경우 여성이 사용함으로써 노동시장에서 여성의 지위에는 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 특히 보육서비스에 비해서는 성별분업을 완화하는 효과가 적은 것은 분명하다.

### 3. 기본적인 전제

따라서 모성관련 휴가 정책의 기본방향은 일-가족 양립의 지원을 주요 축으로 하는 것이어야 한다. 급속한 인구고령화의 속도를 조절하기 위하여 출산율의 제고가 바람직하다고 하더라도 이를 위해 취해진 정책이 여성의 경제활동참여를 저해하는 방식이 되어서는 결코 안 된다. 모성휴가정책이 여성의 경제활동을 촉진하는 효과를 가지면서 양성평등한 양육책임 등과 같은 가치관의 확산에도 기여하는 방식으로 설계되는

것이 바람직하다. 좀더 구체적으로는 출산·양육관련 휴가제도를 정비할 때 비용의 사회보험 책임부분 확대를 추구해 나가야 한다.

## 제2절 제도의 활용실태와 문제점

### 1. 제도 현황

근로여성의 산전후휴가는 근로기준법 제정당시부터 2001년까지 60일로 유지되었고 휴가기간 동안의 임금은 사업주가 전적으로 부담하고 있었다. 그러다가 2001년의 법개정과 더불어 약 50여년만에 90일로 확대되었으며, 추가된 30일 분의 임금은 고용보험에서 지급하는 것으로 결정되었다(노동부, 2001).

산전후휴가제도의 개선은 기간의 연장 못지않게 비용부담의 주체를 결정하는 과정에서 어려움을 겪었다. 모성보호비용의 사회분담 문제는 1995년 세계화추진위원회에서 본격적으로 다루어지기 시작하였으나, 당시 의료보험에서 비용을 부담하기로 하는 안이 제기된 데 대하여 보건복지부가 강력히 반발하면서 ‘모성보호비용은 사회가 분담하여야 한다’는 원칙에 동의하는 것 이상으로 현실적인 진전을 보지는 못하였다. 2000년 소위 ‘모성보호법’ 개정 과정에서 비용분담의 문제는 다시 논의되었으나 연장된 30일의 휴가기간의 임금에 대해서만 국가예산과 고용보험기금에서 비용을 부담하는 것으로 정리되었고 기존에 사업주가 부담하고 있던 60일분에 대해서는 향후의 과제로 남기게 되었다.

육아휴직은 1987년 남녀고용평등법의 제정과 함께 도입되었으나, 도입당시에는 육아휴직을 사용할 수 있는 대상자를 ‘여성노동자’로 한정하고 있고 휴가기간 동안의 급여는 없는 불완전한 형태였다. 1995년 남녀고용평등법 3차 개정시에는 ‘여성근로자’로 제한된 적용대상을 ‘여성근로자 또는 그를 대신한 남성근로자’로 확대하였으나, 아직은 육아휴직이 여성고용지원의 의미를 넘어서 남녀 모두의 양육책임과 권리를 위한 제

도라는 점을 부각시키고 있지는 못하였다. 2001년 개정된 남녀고용평등법에는 ‘가정과 직장의 양립 지원’이라는 표제 하에 육아휴직을 다루고 있는데, 육아휴직의 대상자를 ‘남녀근로자’로 명시하고, 휴직기간 중의 해고금지와 원직복귀 등이 명시되었다.

육아휴직과 관련하여 발생하는 비용을 사회적으로 분담한다는 원칙은 1995년 고용보험에서 근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주에 대하여 월 8만원(대기업)~12만원(중소기업)을 지원하기 시작하면서 조금씩 가시화되었다고 볼 수 있다. 2003년 현재 사업주에게 지급되는 육아휴직장려금은 20만원이다. 2001년 ‘모성보호3법’의 개정을 통해서도 육아휴직자에 대해서도 월 20만원의 급여가 고용보험에서 지급되게 되었고 이 금액은 현재 30만원으로 인상되어 있다. 2004년부터는 40만원으로 인상하는 것이 예정되어 있는 상황이다.

## 2. 활용실태와 문제점

산전후휴가와 관련하여 가장 먼저 제기되는 문제는 모든 출산여성근로자가 90일의 산전후휴가를 사용하도록 하는 제도를 운영하고 있음에도 불구하고 현실에서는 이것이 이루어지지 못하고 있다는 점이다. 건강보험에서 출산급여(현물)를 수급하는 여성이 약 5만명인 것을 생각하면 출산여성근로자 중에서 90일의 산전후휴가를 사용하고 고용보험에서 급여를 수급하는 여성은 60%에 불과하다는 것이다.

비정규직여성과 영세사업장 근로자를 중심으로 산전후휴가와 급여를 법이 정한 만큼 사용하지 못하는 여성의 비율이 높다.

육아휴직제도도 우리나라에서 자리를 잡았다고 보기는 아직은 어렵다. 2002년 현재 산전후휴가급여수급자 22,711명 중에서 육아휴직을 사용한 사람은 3,763명으로 약 16.7%에 불과하다. 2003년에는 산전후휴가급여수급자가 29,139명으로 증가하였으며, 육아휴직 사용자도 6,148명으로 증가하여 산전후휴가자 대비 21.1%로 증가하였다. 더욱 문제가 되는 것은, 절대다수의 비정규직 여성노동자는 산전후휴가를 사용할 수도 없는 상황에 있으므로 현재 나타나고 있는 육아휴직 사용률도 현실을 반

〈표 5-2〉 산전후휴가 및 육아휴직 활용현황

	2002		2003(11월까지)	
	인 원	지급총액	인 원	지급총액
산전후휴가	22,711명	226억원	29,139명	303.3억원
육아휴직	3,763명	30.9억원	6,148명	94억원

자료: 노동부.

영하는 수치는 되지 못한다고 볼 수 있다.

육아휴직의 활용도는 2002년에 비해서 2003년이 증가하였으나, 여전히 매우 낮은 수준이다.

#### 가. 산전후휴가자 및 육아휴직자 분포

산전후휴가와 육아휴직을 활용하는 여성은 주로 어떤 여성인지를 살펴보기 위해서 고용보험DB에 나타난 산전후휴가 및 육아휴직급여 수급자의 분포를 살펴보았다. 물론 산전후휴가자의 분포는 업종 또는 직종별로 일정 연령대의 여성근로자가 얼마나 많은가에 주로 영향을 받을 것이므로 전체 가입여성 또는 출산여성 수 대비 휴가 사용자의 비율을 살펴보는 것이 바람직하겠으나 이 수치를 정확히 측정하고 있는 데이터가 없으므로 여기서는 수급자 전체를 100으로 보면서 특성별 분포를 살펴보기로 한다(표 5-3, 표 5-4 참조).

산전후휴가급여 수급자는 사무직종사자가 전체의 58.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 전문가와 준전문가, 서비스근로자가 각각 10% 내외를 차지하고 있다. 이런 산전후휴가급여 수급자의 분포에 비교해 볼 때 육아휴직급여 수급자는 사무직과 서비스근로자가 상대적으로 더 높은 비율로 육아휴직을 활용한다고 볼 수 있고 전문가그룹과 기능원에서 출산휴가자 대비 육아휴직자의 비율이 낮은 편이다.

업종별로 살펴보면, 산전후휴가급여는 금융업분야 종사자가 22.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 그 다음이 제조업 종사자와 보건·사회복지서비스 근로자의 순인데, 이에 비하여 육아휴직급여는 금융업 종사자가

전체 사용자의 45.2%를 차지함으로써 활용비율이 가장 높다. 그 밖에 보건분야나, 제조업 종사자, 부동산·사업서비스 분야는 출산휴가자 수에 비하여 육아휴직 활용자의 비율은 낮다고 볼 수 있다.

〈표 5-3〉 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급자 특성별 분포 I (2002년)

(단위: 명, %)

		직종별									
		전체	고위 임직원	전문가	기술공/ 준전문가	사무직	서비스 근로자 등	농/어업 숙련 근로자	기능원/ 관련 근로자	조직원/ 조립원	단순 노무직
산전후휴가 급여	22,233 (100.0)	197 (0.9)	2,156 (9.7)	2,233 (10.0)	13,113 (58.9)	2,059 (9.2)	2 (0.0)	1,457 (6.5)	303 (1.4)	763 (3.4)	
육아휴직 급여	3,706 (100.0)	23 (0.6)	289 (7.8)	221 (6.0)	2,416 (65.2)	445 (12.0)		145 (3.9)	63 (1.7)	103 (2.8)	
		업종별									
		전체	농수림· 어업	광업	제조업	전기가스 수도사업	건설업	도소매 소비자	숙박· 음식점업		
산전후휴가 급여	22,233 (100.0)	27 (0.1)	5 (0.0)	4,366 (19.6)	282 (1.3)	409 (1.8)	2,175 (9.8)	371 (1.7)			
육아휴직 급여	3,706 (100.0)	6 (0.2)		536 (14.5)	17 (0.5)	61 (1.6)	216 (5.8)	59 (1.6)			
			운수창고 통신업	금융· 보험업	부동산 사업	교육 서비스	보건· 사회복지	기타 공공	기타 산업		
산전후휴가 급여		1,456 (6.5)	4,921 (22.2)	2,597 (11.6)	479 (2.1)	3,820 (17.1)	729 (3.3)	656 (2.9)			
육아휴직 급여		358 (9.7)	1,677 (45.2)	255 (6.9)	70 (1.9)	219 (5.9)	112 (3.0)	120 (3.2)			
		사업장 규모별									
		전체	5인 미만	5~ 9인	10~ 29인	30~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상	
산전후휴가 급여	22,233 (100.0)	1,684 (7.6)	1,190 (5.3)	1,783 (8.0)	2,383 (10.7)	3,044 (13.7)	1,402 (6.3)	2,083 (9.3)	8,724 (39.1)		
육아휴직 급여	3,706 (100.0)	250 (6.7)	131 (3.5)	167 (4.5)	224 (6.0)	206 (5.6)	92 (2.5)	179 (4.8)	2,457 (66.4)		

주: 산전후휴가급여 직종별 분포에서 결측사례 10명.

육아휴직급여 직종별 분포에서 결측사례 1명.

자료: 고용보험 DB.

사업장 규모별로는 근로자 1,000인 이상의 대규모사업장에서 일하는 여성이 전체 산전후휴가급여 수급자의 39.1%를 차지하고 그 이하 규모의 사업장 종사자는 범주별로 큰 차이를 보이지 않고 분포되어 있다. 한편 육아휴직급여 수급자는 1,000인 이상 대규모사업장 종사자가 전체의 66.4%를 차지함으로써 활용도가 대규모사업장 근로자에 편중된 것으로 나타난다.

연령별로는 30대의 육아휴직 활용률이 20대에 비해서 더 높게 나타났으며, 학력별로 살펴볼 때에는 산전후휴가 활용자의 분포와 육아휴직 활용자의 분포에 큰 차이가 없었다. 근속연수별로는 5년 이상 장기근속한 여성일수록 육아휴직급여를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5-4〉 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급자 특성별 분포Ⅱ(2002년)  
(단위: 명, %)

		연령별				
		전체	20~24세	25~29세	30~39세	40~49세
산전후휴가	22,293	340	9,385	12,462	106	
급여	(100.0)	(1.5)	(42.1)	(55.9)	(0.5)	
육아휴직	3,706	36	1,325	2,324	21	
급여	(100.0)	(1.0)	(35.8)	(62.6)	(0.6)	

		학력별						
		전체	초졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸	대학원 이상
산전후휴가	22,293	47	71	10,729	5,150	5,915	381	
급여	(100.0)	(0.2)	(0.3)	(48.2)	(23.1)	(26.5)	(1.7)	
육아휴직	3,706	15	10	1,940	653	1,050	38	
급여	(100.0)	(0.4)	(0.3)	(52.4)	(17.6)	(28.3)	(1.0)	

		근속연수별						
		전체	6월 미만	6월 이상~ 1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상
산전후휴가	22,293	543	1,452	5,398	3,164	8,171	3,441	
급여	(100.0)	(2.4)	(6.5)	(24.4)	(14.3)	(36.9)	(15.5)	
육아휴직	3,706	18	108	675	442	1,478	969	
급여	(100.0)	(0.5)	(2.9)	(18.3)	(12.0)	(40.1)	(26.2)	

주: 산전후휴가급여 근속연수 기관별 분포에서 결측사례 124명.

육아휴직급여 근속연수 기관별 분포에서 결측사례 16명.

자료: 고용보험 DB.

나. 산전후휴가자 실태 및 요구분석

산전후휴가자와 육아휴직 사용자의 특성과 제도관련 요구를 분석하기 위하여 개인 수준에서 고용보험DB상에 나타난 산전후휴가 사용자를 모수로 하여 표본을 추출하여 설문조사를 실시하였고<sup>58)</sup>, 사업체 조사를 통해서도 모성보호 관련 사업체의 관행과 인사관리에 미치는 영향을 조

58) 실태조사 표본추출 개요:

분석에 사용된 실태조사 데이터는 고용보험사업 데이터베이스 가운데 하나인 모성보호급여사업(산전후휴가급여 및 육아휴직급여) 데이터베이스의 특정 기간내 전체 수급자들을 대상으로 무작위 표본추출방식을 취하여 선정된 사람들의 정보를 담고 있다.

모수로 사용된 모성보호급여사업 수급자 데이터베이스는, 2001년 10월 1일 근로기준법, 남녀고용평등법 및 고용보험법의 개정을 통하여 새롭게 고용보험제도내 모성보호급여 사업으로 제도가 시행된 이후 실제의 수급관련 정보들이 적치되기 시작한 2001년 11월 1일부터 2003년 3월 31일까지 행정적으로 전산 입력처리가 완료된 전체 수급자들에 대한 정보를 담고 있다. 해당기간내 산전후휴가급여 수급자는 29,479명, 육아휴직급여수급자는 5,211명이었다.

연구의 목적에 따라서 실사 대상자는 크게 육아휴직을 사용한 사람과 사용하지 않은 사람의 두 부류로 유형을 분류하였고, 각각에 대하여 다음과 같은 분류기준을 통하여 목표화된(targeted) 실사대상자를 선정하고 각 개인에 대한 추적면접조사 방식을 취하였다.

실사 대상자는 육아휴직급여 수급 여부에 따라 두 가지 유형으로 구분하였다. 육아휴직급여 수급자의 경우 조사시점인 2003년 5월 기준으로 육아휴직급여를 수급 중인 사람(A), 육아휴직을 종료한 사람 가운데 휴직 이전의 동일 직장으로 복직한 사람(B)과 이직·전근한 사람(C)의 세 가지 유형으로 재구분하였고, 비수급자의 경우 산전후휴가급여를 수급하였으나 육아휴직급여를 수급하지 않은 사람(D)으로 특성화하였다. 표본은 모수에서의 유형 분포 쿼터(quota)에 준하여 추출한 것이다. 아래 표는 이러한 유형 분류를 통해 추출한 실사 표본 1,000명에 대한 분포이다.

〈실사대상자의 유형 분류〉

(단위: 명, %)

육아휴직급여 수급 여부	수급자의 특성 및 직장이동 행태	
수급자	· 조사시점 당시 육아휴직급여 수급 중	106 (10.6)
	· 휴직 종료 이후 동일 직장 복귀 근무	305 (30.5)
	· 휴직 종료 이후 이직 또는 전근	85 ( 8.5)
비수급자	· 산전후휴가 사용 이후 육아휴직 비수급	504 (50.4)

사하였다.<sup>59)</sup>

산전후휴가를 사용한 여성근로자에 대한 설문조사에서 나타난 바는 다음과 같다. 임신 중에 태아검진을 위해서 어떻게 시간을 내었는가 하는 질문에 대하여 33.7%의 여성이 업무시간을 활용하였다고 응답하였으며, 연월차나 조퇴를 활용하였다는 응답은 31% 정도로 나타났다. 생리휴가로 대체했다는 경우는 12.4%였으며 나머지는 퇴근 이후와 휴일 등을 활용하였다고 응답하였다. 한편, 자연유산을 경험한 여성은 111명으로 전체의 11% 여성이 자연유산을 경험하였고, 사산한 경험이 있는 여성은 7명이었다. 유산한 경우 회복기에 휴가를 어떻게 사용하였는지에 대해서는 37%가 연월차휴가를 사용하였다고 응답하였고 병가를 냈다는 경우가 32.4%, 산전후휴가를 사용하였다고 응답한 경우는 22.5%였다. 임신여성 및 태아를 위해서 시급히 개선해야 할 사항을 묻은 질문에 대해서 34.9%가 산전후휴가의 연장을 꼽아서 가장 높은 비율을 차지했지만, 두 번째 높은 비율을 차지한 것이 태아검진휴가법제화로 21.3%를 차지하였으며 유사산휴가법제화는 7%의 여성이 1순위로 꼽았다. 태아검진휴가제도와 유사산휴가의 법제화가 필요한 현실이다.

산전후휴가 이후에 육아휴직을 사용하지 않은 여성에 대하여 그 이유를 물었는데, 아이 돌볼 사람이 있어서라는 응답이 비율적으로는 가장 많았다. 그러나 제도개선과 관련하여 의미 있는 응답은 경제적인 문제와 복귀에 대한 불안감이 비교적 높게 나타났다는 점이다. ‘동료에게 부담이 될까봐’라는 응답이나 ‘분위기가 조성이 안 되어’, ‘전례가 없어서’ 등 회사내 허용적인 분위기와 관련된 유사한 응답을 합치면 이 부분에

59) 사업체폐널은 사업체를 대표하는 2,000개 사업장을 폐널로 하여 전반적인 경영환경 및 인적자원관리체계, 노사관계의 현황 및 임금교섭과정 등에 관한 정보를 매년 추적하는 중단면 자료이다

『사업체폐널조사』는 통계청 『전국사업체기초통계조사』의 사업체 분포를 기준으로 하여 고용보험DB에 등록된 사업체를 대상으로 표본을 층화추출하였으며, 2003년 제2차년도 조사가 실시되었다.

제2차년도 조사는 제1차년도 실사에 성공한 표본과 새로운 표본을 근거로 2,275개 사업장(인사 2,005개 사업장)에서 4~6월에 실시되었다.

부가조사인 산전후휴가 및 육아휴직에 대한 조사는 인사담당자가 응답한 사업장 중 1,504개 사업장에서 2003년 7~8월 실시되었다.

〈표 5-5〉 임신 여성 및 태아 위한 시급 개선 사항

(단위: %)

응답자 수	사례수 999(명)	산전진찰 휴가/태아 검진 휴가	임신시 미한 일로 전환	경 출산휴가의 연장	임산부의 시간외 근 로금지	임산부의 야간/휴일 근로금지	임산부를 위한 작업 환경개선	유사산, 조산휴가 법제화
1순위	100.0	21.3	8.4	34.9	7.3	7.8	12.0	7.0
전 체	100.0	38.9	18.4	52.0	18.0	18.3	29.9	21.2

〈표 5-6〉 육아휴직 비사용 이유

(단위: %)

응답자수	503(명)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1순위	100.0	28.0	15.5	18.5	5.8	8.5	10.7	2.4	-	2.0	8.5
전 체	100.0	40.6	34.0	31.0	16.3	21.7	24.5	6.8	0.2	4.2	20.3

대한 비율도 매우 높다고 볼 수 있다.

- 1) 친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문
- 2) 경제적인 이유 때문에
- 3) 직장복귀가 어려울 것 같아서
- 4) 승진 등에서 불이익이 될까봐
- 5) 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서
- 6) 회사에서 육아휴직 전례가 없기 때문에
- 7) 자신의 일이 회사에서 매우 중요하고 남이 대신할 수 없어서
- 8) 배우자가 육아휴직을 신청할 계획
- 9) 보육시설이나 전문 보모 등을 이용할 수 있어서
- 10) 직장분위기 때문에

다. 모성보호관련 사업체 실태 및 요구분석

모성보호 조치와 관련한 사업체 실태조사의 결과는 <표 5-7>, <표 5-8>, <표 5-9>에 제시하였다. 출산휴가가 단체협약이나 취업규칙에 명문화되어 있는 사업체는 전체의 89.6%였다. 300인 이상의 대기업에서

는 99% 명문화되어 있는 반면 30인 미만 소기업에서는 77.3%가 명문화하고 있었다.

출산휴가로 인하여 사업체에 어떤 영향이 있는지를 질문했는데, 인력 공백으로 인하여 업무에 지장을 초래했다는 기업이 전체의 41%를 차지했다. 중소기업에 비하여 대기업이 업무지장이 있었다는 답변을 한 비율이 높게 나타났고, 공공서비스 부문에서 높게 나타났다. 인건비 부담이 증가했다는 응답을 한 사업체는 전체의 32% 정도이다. 모성보호조치로 인하여 가임기 여성의 채용과 배치에 대한 기피현상이 나타난다는 응답은 전체의 11% 수준이다. 여성인력 전반에 대한 기피현상이 나타난다는 응답은 3.8%로 나타났다.

출산휴가제도의 어떤 부분이 보완되었으면 하는지를 물었는데, 전체 응답 사업체의 47%가 출산휴가 기간 전체에 대한 임금보전을 1순위로 요구하였고, 대체인력에 대한 인건비 지원을 요구한 사업체도 40.2%여서 출산휴가 기간에 대한 인건비를 최우선으로 요구한 경우가 전체의 87.2%를 차지하였다. 현실적으로 출산휴가 기간동안 기업이 부담하는 인건비 부분이 현행 제도가 가지고 있는 결정적인 문제라는 점을 기업들의 의견을 통하여 다시 확인한 셈이다.

전체 조사대상 1,504개 업체 중에서 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 사업체는 203개소 13.5%에 불과하였다. 이들 203개 업체 중에서 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여 이외에 추가급여를 지급한 업체는 33.5%(68개소)이다. 육아휴직기간 동안의 업무공백을 대체인력 충원을 통해서 해결한 사업체는 70개소 34.5%에 불과하였고 나머지는 기존 인력이 업무를 나누어 처리한 것으로 나타났다. 또한 휴직자에게 지급되는 급여 이외에 사업체에 지급되는 육아휴직장려금이 있다는 사실을 인지하고 있는 사업체가 69개소 34%에 불과하였다.

육아휴직이 사업체에 미치는 영향을 조사해 본 결과, 사업체로서는 산전후휴가보다 육아휴직이 더 부담스러운 것으로 나타났다. 업무에 지장을 초래한다는 견해가 55%에 근접하였고 인건비가 부담된다는 사업체도 45%를 넘었다. 한편, 제도개선 과제로는 전체의 84%가 대체인력에 대한 인건비보조를 요구하였으며, 급여의 인상과 생활비 용자제도에

등 휴직자의 소득보조와 관련된 제도 개선에도 비교적 높은 지지를 나타내었다.

산전후휴가·육아휴직과 관련하여 업무의 공백을 초래하였다는 사업체의 의견이 높고 휴가기간동안의 인건비에 대한 비용보조가 필요하다는 의견이 지배적이다.

〈표 5-7〉 출산 및 육아휴직 사업장 영향도 평가

(단위: %)

	출산휴가 사업장 영향도 평가				육아휴직 사업장 영향도 평가			
	업무 지장	인건비 부담	가임기 여성근로자 기피	여성인력 전반에 대한 기피	업무 지장	인건비 부담	가임기 여성근로자 기피	여성인력 전반에 대한 기피
전혀 그렇지 않다	40.2	41.5	65.4	77.9	13.8	20.7	58.6	76.4
그렇지 않은 편이다	8.6	17.0	18.2	15.0	15.3	20.7	26.1	16.7
보통이다	10.0	9.4	5.5	3.3	16.3	13.3	5.9	3.4
그런 편이다	33.2	27.5	9.7	3.3	46.8	39.9	7.4	3.4
매우 그렇다	7.9	4.6	1.2	0.5	7.9	5.4	2.0	

〈표 5-8〉 출산휴가 제도개선 요구

(단위: 명, %)

응답자수	1,504
출산휴가 기간 전체에 대한 임금보전	47.0
대체인력에 대한 인건비 지원	40.2
대체인력이나 휴가 후 복귀인력에 대한 재교육 비용 지원	7.8
대체 인력풀을 가지고 있는 파견회사와 원활한 연결	4.7

〈표 5-9〉 육아휴직 제도개선 요구

(단위: 명, %)

응답자수	1,504	
육아휴직기간 연장 방안	현 수준보다 연장되어야 한다	10.7
육아휴직급여 인상방안	"	66.4
생활비 무이자 용자제도 도입방안	"	68.8
육아휴직 장려금 수준	"	59.2
대체인력에 대한 인건비 지원방안	인건비가 지원되어야 한다	83.9
시간제 육아휴직 제도	도입하는 방안에 대해 찬성한다	51.9

산전후휴가와 관련해서는 현재 개별 사업주가 부담하고 있는 60일간의 임금을 전액 사회보험화하는 것이 시급하다. 대부분의 사업체는 개선요구 사항 제1순위로 휴가 사용자가 일하지 못하는 기간에 대한 인건비 부담완화를 꼽고 있다. 이는 여성고용기피현상을 초래할 수 있는 제도적일 결함일 뿐 아니라 우리나라 여성근로자의 70%에 달하는 비정규직 여성의 모성보호와 고용안정을 위한 기본조건이다.

육아휴직의 활용도가 충분히 높지 않은 이유는 급여의 수준이 낮은 데도 그 원인이 있겠지만 더욱 중요하게는 여성의 고용이 자유로이 휴직을 사용할 만큼 안정되어 있지 못하다는 데서도 그 원인을 찾을 수 있다.

육아휴직제도의 개선방안으로 급여의 인상이나 시간제 육아휴직의 도입 등이 논의되고 있으나 정책의 우선순위가 육아휴직제도의 정비 쪽에 집중되는 것에 대해서는 여성계 내부에서도 일관된 지지가 형성되어 있지는 않다. 마찬가지로 그동안 검토되어 온 가족간호휴가제에 대해서도 여성계 내부에서도 한결같은 동의가 존재하는 것은 아니다. 그보다는 보육시설의 확충과 저소득층 보육비 지원을 통한 양육지원에 힘을 실어 주기를 바라는 의견이 형성되고 있는 것으로 보인다.

### 3. 선진국 사례의 함의

선진국에서는 여성노동자의 모성보호를 어떻게 하고 있나? 특히 산전후휴가와 육아휴직제도는 어떻게 설계되어 있는가? 구체적인 제도설계상의 차이는 여성의 노동과 가정생활을 어떻게 구조화하는가? 즉, 여성의 노동공급과 관련하여 어떤 인센티브구조를 형성하는가? 이런 질문에 답하는 것이 이 절의 목적이다.

#### 가. 제도조합의 특성과 인센티브구조

선진국의 제도를 비교연구함으로써 우리나라의 정책수립에 참고자료로 삼고자 할 때 유의해야 할 것은 개별적인 제도의 설계 자체에만 주목하여서는 안 된다는 점이다. 넓게는 제도가 도입된 역사적 맥락과 사

회적 배경을 고려하여야 할 것이나, 연구를 그렇게 확대하기가 어렵다고 하는 제약이 있을 경우라고 할지라도 적어도 관련된 제도를 하나의 세트론으로 인식하고 살펴보는 것은 기본적으로 필요하다. 예컨대, 우리의 관심사인 출산·양육과 관련된 휴가제도가 여성의 경제활동참가에 어떤 영향을 미쳤는지를 선진국의 사례를 통해 살펴보고자 한다면 관련되는 제도인 아동수당, 양육에 대한 세제혜택, 보육서비스 등에 대한 종합적인 접근을 통해서만이 여성들에게 주어지는 노동공급의 인센티브 구조를 판단할 수 있을 것이다. 출산·양육지원정책을 하나의 조합으로 인식할 필요가 있다는 것이다. 따라서 이 절에서는 산전후휴가와 육아휴직 이외에 국가의 아동수당(또는 가족수당, 아동양육수당)과 양육에 관련된 세제혜택, 보육시설과 비용부담주체 등에 대한 종합적인 검토를 시도하기로 한다.

출산과 양육에 대한 국가의 지원체계는 크게 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫째, 일하는 엄마(working mothers)를 지원함으로써 여성을 전일제 근로자로 남게 하는 정책적 지향을 가질 수 있다. 이것은 여성의 노동자로서의 역할과 경제적 독립을 전제로 개인으로서 시민권을 획득하도록 하는 것이다. 출산으로 인한 경력의 단절을 막기 위해서 산전후휴가와 육아휴직제도를 운영하지만 기간은 길게 두지 않고 그 대신 휴가기간 동안의 임금보전율은 높게 유지하는 특성이 있다. 한편 양육의 책임은 상당부분 국가가 공유한다. 즉, 공보육체계(public childcare)를 중심으로 양육의 사회화가 진전된다. 전형적인 국가군은 스웨덴을 포함하는 사민주의적 복지국가를 지향하는 국가들이다.

스웨덴은 공보육체계 확립을 통한 양육의 사회화를 이룬 대표적인 국가이다. 여기서 2003년부터 부모의 경제활동여부에 상관없이 4세 이상 모든 어린이에게 무료로 pre-school을 제공한다. 또한 모든 연령에 대하여 보육시설 사용시 부모의 소득수준별로 비용에 상한액을 정하는 'Maximum Fee'제도를 도입하였다. 스웨덴 정부가 EU에 제출한 자료에 의하면 'Maximum Fee'제도를 통해서 여성의 경제활동참가율의 증가를 기대할 수 있다고 하는데, 저소득층 여성의 경우 7%, 중간소득층 여성의 경우 약 3%의 경제활동참가율의 증가를 기대한다고 한다.<sup>60)</sup> 2001년

현재 스웨덴은 0~3세 영유아의 48%, 3세~취학전 어린이의 80%가 보육시설을 이용한다.

둘째, 다른 쪽 편의 극단에는 여성의 어머니로서의 역할을 강조하고, 적어도 자녀가 어린 시절에는 여성이 임금노동을 중단하고 노동시장을 떠나서 아이를 돌볼 수밖에 없는 인센티브구조를 제공하는 체계가 있다. 육아휴직(parental leave)의 허용기간이 길고 그 기간 동안의 소득지원수준도 높게 유지한다. 보육시설에 대한 국가적인 투자는 상대적으로 미흡하며 그 대신 여성에게 시간제노동의 기회가 많이 제공된다. 전형적인 국가는 독일과 네덜란드를 비롯한 유럽의 대륙국가들이다.

독일의 경우 육아휴직 자체는 무급이다. 그러나 전업주부와 육아휴직 중인 여성은 직접 자녀를 양육하는 대가로 2세 미만의 자녀 1인당 한 달에 300달러의 아동양육수당(child rearing benefits)을 받는다. 1995년 현재 70만명의 여성(그리고 18,000명 남성)이 아동양육수당을 수급했다. 이 중에서 약 40만명이 육아휴직 중인 여성이다. 육아휴직 중인 여성의 경우 시간제 근로는 할 수 있도록 허용되어 있음에도 불구하고 단지 3.9%만이 시간제로 일을 하면서 이 수당을 수급했다(E. Trzcinski 2000). 영유아를 둔 여성의 경우 직접 자녀를 양육하도록 제도가 설계되어 있기 때문에 2001년 현재 0~3세 영유아의 10%만이 보육시설을 활용하고 있다. 3세~취학전 어린이의 78%가 보육시설을 이용한다.

셋째, 위에 언급한 두 가지 인센티브구조의 어느 한쪽을 뚜렷하게 따르지 않는 국가군이 있다. 노동시장으로의 복귀를 보장하는 양육휴가를 가능하게 하고 그 기간동안의 소득보전도 해주는 한편 보육시설에 대한 투자수준도 높아서 부모의 직접 양육과 시설을 통한 양육에 대한 개인의 '선택'을 가능하게 한다는 목표를 가지고 있다. 전형적인 국가로 프랑스가 자주 논의된다. 그러나 선택을 가능하게 하는 시스템이라는 것은 수사(rhetoric)에 불과할 뿐 실제로 공보육체계의 후퇴를 의미한다는 비판의 소리도 있다.

60) EU Employment Strategy 사이트, "Sweden's Action Plan for Employment 2002: The Swedish National Evaluation of the European Employment Strategy".

이런 출산·양육에 대한 국가의 제도적 지원과 이에 따른 여성노동공급의 인센티브구조의 유형화는 지극히 이념형(ideal type)적인 것이다. 즉 현실에서는 개별 국가를 어느 한 유형에 대입하기에 부적절한 매우 다양한 양태가 발견된다. 국가마다 각각 다른 특성을 보인다는 것이 적절할 수도 있다. 그러나 이런 이념형은 분석의 틀로서의 의의를 지니는 것이므로 여기서 출발하여 국가별 특성에 접근하는 것이 바람직할 것이다.

구체적인 국가별 제도의 사례분석에 들어가기에 앞서 지적되어야 할 또 다른 중요한 사실은 국가간 차이와 그에 따른 유형화가 가능한 한편으로 선진국 전반을 아우르는 커다란 추세도 발견된다는 점이다. 즉, 선진국의 출산·양육에 대한 국가의 지원체계는 차이점과 함께 공통점도 뚜렷이 부각되고 있다. 보다 정확하게는, ‘분화’하는 경향도 있지만 어떤 중요한 축을 중심으로 ‘수렴’하는 경향도 발견된다는 것이다.

공통적으로 나타나는 방향은 산전후휴가기간의 연장과 소득보전 강화, 부모의 평등한 양육책임을 강조하는 것이다.<sup>61)</sup> 대부분의 선진국에서 부모의 직접양육과 대리양육(parental and nonparental childcare)이 둘 다 발전하면서 ‘선택(choice)’이 강조되고 있음에도 불구하고 큰 흐름은 ‘고용지원’으로 수렴되는 경향이라고 볼 수 있다.

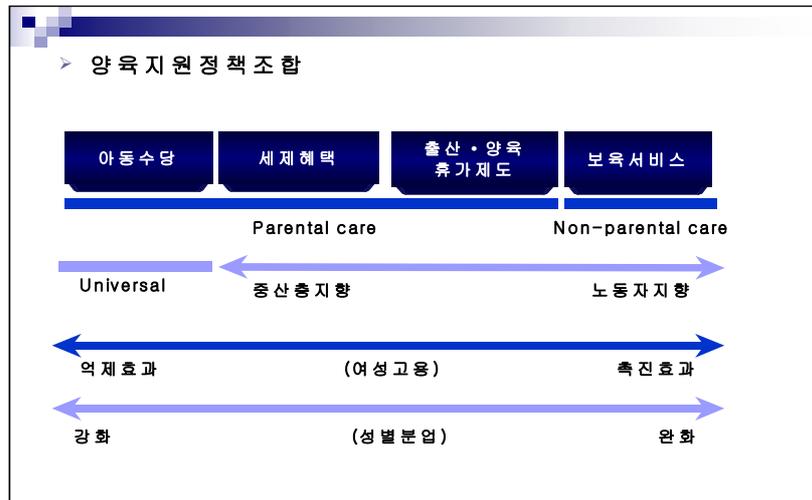
여성의 노동시장통합을 강조하고 이를 지원하는 제도로서의 모성휴가제도의 강화와 보육시설확대가 강력히 추진되는 방식으로 정책의 방향이 수렴하는 이유는 다음과 같은 부분에서 찾을 수 있다. 첫째, 여성의 노동시장참여를 확대해야 하는 경제상황의 문제이다. 유럽국가들은 대부분의 경우 복지재정의 위기를 맞고 있고 이 때문에 부양비를 낮추고 노동력(workforce)을 늘려야 할 필요에 직면해 있다. 여성의 노동시장통합의 문제가 고실업, 특히 청년실업이 큰 사회문제가 되는 상황에서도 그 필요성에 대한 인식이 지속되는 데는 지난 수십년간의 경험에 비추어 볼 때 실업률을 낮추기 위해서 여성을 가정으로 돌려보낸다는 정책이 실제 의도한 효과를 보지 못하였을 뿐 아니라 여성참여 확대는 비가역적인 추세임이 밝혀졌기 때문이라고 할 수 있다. 현재 EU는 여성

61) 예컨대 paternity leave, father's month의 법제화.

의 노동시장참가 확대를 중요한 경제성장의 동력으로 파악하고 있다.

둘째, 유럽 통합의 추진동력이 사회정책의 수렴으로 이어지는 측면이 있다. EU의 내부에는 복잡한 정치(politics)가 있고 이 과정에서 social partners의 전형적인 이해가 교차하고 있는 것이 당연하지만, 어떤 방향이 설정되었을 때 이는 개별 국가에 대하여 독립적인 영향력을 갖는다.<sup>62)</sup> 사회정책부문은 soft-law의 성격을 띠기는 하지만 정책조율의 역할은 충분히 하고 있다. 1957년부터 시작되어 1979년 강제규정이 된 Directives on Equal Opportuniciies Measures는 특정국가가 자국 여성의 임금을 저임금으로 하여 국가간 경쟁에서 이득을 보지 않게 하기 위한 숨은 의도를 가지고 도입되기는 하였으나 결과적으로 동일노동에 대한 동일임금의 원칙을 확립하였다. 마찬가지로 사회보장제도나 사회정책의 차이가 노동이동에 영향을 미칠 것을 우려하여 사회보호(social protection)의 수준을 맞추어 나가는 시도를 하게 되었고, 이는 고용과 가정생활의 조화를 지원하는 여러 가지 정책에도 적용이 된다. 1989년 EC Communication에서 시작하여 1997년 강제조치로 완결된 ‘시간제노동에 대한

[그림 5-4] 양육지원정책조합



62) “EU는 국제기구가 아니라 ‘다층지배구조(multitiered system of governance)’이다.”(P. Dierson & S. Leibfried, 1995)

조치(Directive on Part-time Work)’와 ‘부모휴가에 관한 조치(Directive on Parental Leave)’가 전형적인 사례이다.

요약하자면, 일찍이 서구에서는 여성의 어머니로서의 역할, 보살핌노동에 대한 대가의 의미를 지니는 아동수당제도가 도입되었다.<sup>63)</sup> 이런 제도는 당시 여성의 주된 성역할에 대한 사회적 가치를 인정한다는 의미에서 여성주의자들의 지지를 받으며 도입되었으나, 여성이 사회적, 경제적으로 독립된 주체로서 시민권을 획득하도록 하는 과정은 아니었다. 즉, 양육노동자(보살핌노동자)로서의 현실을 인정함으로써 남성과 동등한 지위에서 임금노동자로서 그리고 그에 따르는 복지수급자로서의 권리는 멀어지게 되는 것이다.

현대에 와서는 사민주의적 복지국가나 잔여적(자본주의적) 복지국가를 막론하고 남성과 여성의 ‘차이’보다는 ‘동등한’ 권리를 강조하는 입장이 강하게 대두되었고, 그 방법은 노동시장에의 통합이었다.<sup>64)</sup> 그러나 아동수당과 같이 모성역할의 사회적 가치를 강조하는 대신 여성의 노동시장 통합을 유도하는 방식으로 방향을 선회하는 공통적인 과정에서도 국가마다 강조점의 차이가 나타난다. 다시 거칠게 구분하자면 장기간의 휴직과 시간제근로로 부모의 직접 양육(parental care)을 지원하는 방식과 보육서비스의 확대를 통해서 양육을 사회화(non-parental care)하는 방식으로 나누어 볼 수 있다.

그러므로 크게 보자면, 산전후휴가와 육아휴직은 현대적 의미에서 여성의 노동시장통합을 지원하는 제도이지만 보육서비스의 확대 정책에

63) 프랑스 1932년, 캐나다 1944년, 영국 1945년, 스웨덴 1947년, 독일 1954년, 일본 1971년(Gauthier, 1996).

64) 가족(아동)수당제도 자체가 폐지되지는 않았으나 수당이 인상되지 않음으로써 임금노동자의 임금수준에 비교해서 볼 때 가족수당(아동수당)의 가치는 점차 축소되었다(Gauthier, 1996, 김수정, 2002). 한편, 휴가제도 중에서 산전후휴가제도는 물론 대부분의 국가에서 가족(아동)수당보다 먼저 도입되었으나 초기에는 무급이었다. 육아휴직은 상대적으로 늦게 도입되었으며 유급화도 현재 진행중인 정도이다: 프랑스 1977년 도입(당시 무급), 독일 1979년 도입(당시 무급, 현재도 육아휴직 자체는 무급, 그러나 직접 양육하는 경우 양육수당 수급), 영국 1979년 도입(당시 무급, 현재도 무급), 캐나다 1990년 도입(당시 유급), 스웨덴 1979년 도입(당시 무급) 그러나 childcare leave 이외에 parental leave가 있다.

비해서는 여성의 양육역할을 온존시키는 방식이므로 노동자로서의 여성에 대한 강조는 약화된다. 그러나 여기서 주의해야 할 점은 휴가제도는 그 설계에 따라서 여성의 양육역할 지원의 의미가 강조될 수도 있고, 노동시장 통합 지원의 의미가 강조될 수도 있다는 점이다.

#### 나. 휴가제도의 설계 사례

출산과 양육에 관련된 휴가제도의 국가별 차이는 그 폭이 매우 크다. 물론 '선진국들은 우리나라보다 이런 휴가제도가 잘 발달되어 있다'고 한 마디로 말할 수는 있겠으나 이들 선진국간에는 차이도 적지 않다. 이런 제도적 차이에 따라 여성의 노동력 공급결정에 미치는 인센티브구조도 그 편차가 매우 크다. 모성관련 휴가제도가 구체적으로 어떻게 설계되어 있고 그 결과 여성의 노동력공급에는 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위해서는 기본적으로 휴가가능 기간과 이 기간동안의 소득보전의 수준이 가장 중요하지만, 이 밖에도 직장복귀의 보장 여부, 아버지의 사용 가능성 또는 의무화 여부,<sup>65)</sup> 시간제 휴직 여부 등이 종합적으로 검토되어야 할 것이다.

그러나 이러한 종합적인 평가는 지금까지 시도되지 못하였던 것으로 보인다. 현재까지의 연구결과들을 검토해 보자면, 단기적으로는 산전후 또는 육아휴가를 시행하고 그 기간 동안의 임금을 보전해 주는 것은 여성의 유급노동 증가에 기여하는 것으로 나타났다(Mayers, Gornick & Ross, 1999). 그러나 장기적효과는 학자들간에 약간의 이견이 있는데, Joesch(1995)나 O'Connell(1990)은 긍정적인 효과가 있다고 평가한 데 비하여, Klerman & Leibowitz(1990)는 그 효과가 불확실하다고 보고하고 있다. 한편, 휴가자격조건이 되는 여성이 그렇지 않은 여성보다 고용상태로 빨리 돌아오는 것이 분명하지만, 그러나 휴가의 기간이 2~3년으로 장기화되면 두 집단간 차이는 줄어드는 것으로 나타났다(Rosen, 1999).

65) 이것은 일차적으로 휴가의 자격이 개인에 속해 있는지 아니면 가족에 달려 있는지의 문제이다(family or individual entitlement).

〈표 5-10〉 국가별 산전후휴가기간 및 급여수준

(단위: 주)

국가	출산휴가기간	출산휴가비용 (평균임금대비%)	출산 및 육아휴직기간의 총합
영국	18	44	44
프랑스	16	100	162
독일	14	100	162
네덜란드	16	100	68
덴마크	30	100	82
노르웨이	42	100	116
스웨덴	64	63	85
핀란드	52	70	164

주: 이 표가 반영하는 시점은 2000년 이전임. 후술하는 내용은 개별 국가 자료로 보완한 것이고 입수 가능한 가장 최근 상황을 정리한 것이므로 이 표의 내용과 다른 부분이 있을 수 있음.

자료: OECD(2001).

#### 1) 스웨덴

스웨덴의 육아휴직제도는 무엇보다도 아버지의 육아휴직사용을 강조함으로써 양육책임의 양성평등의식을 구현하고 있는 것으로 유명하다. 그리고 그 기간이 다른 국가보다 긴 것은 아니지만, 사용이 가능한 자녀의 연령대가 매우 길게 잡혀 있고 시간제 휴직이 매우 유연하게 설계되어 있는 것이 특징이다. 스웨덴은 자녀가 영아인 시기동안에는 모성휴가를 통한 부모의 직접보육 중심으로 지원하고 유아기 이후에는 공보육시설의 제공을 통해서 여성의 노동시장복귀를 지원하는 국가로 유형화된다. 그러므로 모성휴가기간 자체는 길게 설정되어 있지 않다.

스웨덴은 1995년에 ‘어머니의 달과 아버지의 달’을 도입하였다(daddy’s quota). 15개월 중 한 달은 아버지가 사용하되 만약 사용하지 않는 경우 어머니가 대신 사용할 수 없고 그 휴가자격은 자동 소멸되는 것이다.<sup>66)</sup> 2002년에는 전체 육아휴직 가능기간이 연장되면서 아버지에게 할당된 기간도 연장되었다. 2002년 이후 12개월은 부모 중 누구나 사용이 가능

66) ‘Use or Lose’ 방식이라고 한다.

하고, 그 중에서 2개월은 어머니만, 2개월은 아버지만 사용 가능하다. 이것은 자녀가 만 8세 될 때까지 아무 때나 사용할 수 있는 것이다. 시간제 육아휴직의 유연성(flexibility)도 확대되었다. 1/2 휴직과 1/4 휴직, 그리고 1/8 휴직까지 가능해졌는데 이것은 하루 1시간 단축근무가 가능하다는 것을 의미한다. 휴가기간 동안의 임금보전을 위한 재원은 부모보험(parental insurance)이라는 조세에 가까운 사회보험으로 충당한다.

## 2) 독일

독일은 전형적으로 여성의 어머니로서의 역할을 강조하는 보수주의적(또는 조합주의적) 복지국가의 유형을 대표하는 국가이다. 산전후휴가는 14주로 비교적 짧지만<sup>67)</sup> 육아휴직은 자녀가 3세 되는 해까지 가능하게 되어 있어서 유럽국가 중에서도 긴 편에 속한다. 육아휴직 기간동안 자신의 임금(또는 임금지정비율)을 지급받는 것은 아니지만, 전업주부와 함께 육아휴직 중인 여성도 2세 미만의 자녀에 대하여 매월 약 300달러 정도의, 다른 국가에 비해서 비교적 높은 수준의 양육수당(child-rearing benefits)을 받을 수 있게 되어 있기 때문에 실제로는 장기간의 유급 육아휴직제도와 유사한 효과를 갖는다. 1995년 현재 약 70만명의 여성이 양육수당을 수급하고 있었는데 이 중에서 약 40만이 육아휴직 중인 여성이었다. 이 제도 하에서는 시간제근로를 하면서 수당을 받는 것이 허용되어 있음에도 불구하고 실제로는 수급자의 단 3.9%만이 시간제근로를 하는 것으로 조사되어 있다.

## 3) 영국

영국은 비교적 모성휴가제도가 인색한 편이지만 최근에 약간의 개선이 있었다. 평균 90%의 임금을 보전하는 산전후휴가가 이전에 18주이던 것이 2003년부터는 26주로 연장되었다. 우리나라의 육아휴직에 해당하는 부모휴가(parental leave)는 13주이지만 지금도 여전히 무급이다.

67) 이 기간동안 임금은 100% 보전된다. 하루에 12.50달러는 maternity benefit으로 의료보험에서 지급되고 이를 초과하는 액수는 해당 여성근로자를 채용하고 있는 개별 사업주가 보충해 준다.

한편, 2003년에 2주의 부성휴가(paternity leave)가 도입되었는데 여성의 산전후휴가에 맞추어 배우자간호를 위하여 남편의 휴가를 가능하게 한 것이다. 이 기간동안 임금은 평균 90% 지급된다. 모성휴가와 부성휴가 기간 동안의 임금보전을 위한 재원은 영국의 통합사회보험인 국민보험에서 지급한다.

한편 영국은 일하는 부모가 자녀를 보육시설에 맡기는 경우 그 비용의 상당부분을 세제혜택(tax credit)으로 보상해 주는 방식으로 육아를 지원한다. 혜택(credit)의 규모는 ① 소득수준(저소득층 유리) ② 자녀수와 나이 ③ registered childcare 비용지출인데, 최고 비용의 70%까지 환불받는다. 즉, 영국은 공보육체계를 갖추어 보육을 국가가 책임지는 방향으로 가지 못하였고, 모성휴가는 26주라는 비교적 단기간에 대해서만 소득을 보전해 줌으로써 여성이 1~2년 자녀를 키워 놓고 직장으로 돌아가는 경력루트를 보편화하지도 못하였다. 전형적인 자본주의적(capitalist) 또는 잔여적(residual) 복지국가의 성격을 반영하여 보육을 시장에 맡기되, 그 대신 비용을 세제를 통하여 지원하는 방식을 취함으로써 여성노동을 공급측면에서 진작하는 시스템이라고 볼 수 있다.

#### 4) 프랑스

프랑스는 여성의 출산양육과 경제활동의 문제와 관련해서 늘 두 가지 화두를 제기해 왔는데, ‘조화(reconciliation)’와 ‘선택(choice)’이 그것이다. 프랑스는 주변국과의 전쟁이나 국력경쟁의 오랜 역사로 인하여 출산장려주의(pronatalism)가 전통적으로 강한 국가였다. 이 때문에 한편에서는 여성의 양육역할에 대한 사회적 보상의 의미를 갖는 아동수당과 같은 제도가 발달하였다. 그러나 다른 한편으로는 조기교육이나 공화주의적 평등교육의 이념이 강하였기 때문에 영유아를 위한 보육시설에 대한 공공투자도 높은 수준을 유지했던 것이다.

그러나 최근 이러한 전통적인 정책방향에 중요한 변화가 나타나기 시작하였다. 첫째, 출산장려와 양육역할에 대한 보상의 의미가 강했던 양육수당제도가 변화하였다. 이전에는 셋째 이후의 자녀를 직접 양육하는 경우 지급하던 것을 1985년부터는 육아휴직 중인 부모도 받을 수 있게

되었고,<sup>68)</sup> 1994년에는 둘째자녀에까지 자격요건이 완화되어 대상이 확대되었으며 이 기간에 시간제근로도 가능해짐으로써 육아휴직의 유급화와 시간제 육아휴직제도와 유사한 형태의 제도가 성립되었다. 둘째, AGED(allowance for childcare at home)이나 AFEAMA(Allowance subsidizing the employment of a licensed mother's assistance)와 같이 가정보육모 지원제도가 확대되었다. 1986년에 가정에서 부모를 고용하는 경우 보조금을 지급하는 AGED가 도입되었고, 1994년에 자녀연령을 6세까지로 연장하고 수당을 증액하였다가 1996년 다시 삭감되었다. 이런 제도는 외연상으로는 개별 가정에 선택의 폭을 넓혀준다는 의미와 고용창출효과가 있다는 논리로 정당화를 하였으나, 그 주 수혜자가 중산층이라는 점과 보살핌노동을 여성의 일로 규정하면서 저임금화하는 경향이 있다는 비판도 거셴다. 특히, Morgan(2002)는 '자유로운 선택(Libre Choix)'이라는 이념으로 포장하였지만 사실은 고실업과 사회보장체계의 재정문제에 대한 대응이었다고 주장하였다.

요약하자면, 프랑스는 출산장려주의에 기대어 여성의 직접 양육을 지원하는 양육수당제도와 여성의 노동통합에 기여해 온 공공보육시설의 두 가지 반대되는 인센티브를 창출하는 제도가 각각 발달되어 있었다. 그러나 최근에는 양육수당의 성격이 육아휴직제도와 유사한 효과를 낳는 방식으로 변화하였고, 공보육의 기여가 줄고 민간보육의 기여가 확대되는 결과를 초래하는 변화가 있었다. 이 밖에도 부성휴가의 법제화<sup>69)</sup> 등과 같이 양육책임의 부부 공유를 강조하는 제도가 도입됨으로써 유럽국가 전반에서 나타나고 있는 변화의 추세를 공유하기도 하였다.

#### 4. 주요쟁점과 정책방안

지금까지 우리 사회가 당면한 저출산과 여성의 낮은 경제활동참가율이라는 문제를 제기하고, 이를 염두에 두고 근로자의 모성휴가제도를

68) 육아휴직 자체는 무급이다.

69) 11일, 100% 임금보전.

검토하였다. 우리나라의 모성휴가제도 관련 실태를 통계를 통해 살펴보고 선진국 제도의 동향을 살펴본 결과, 몇 가지 중요한 쟁점과 제도개선 과제가 드러났다고 본다. 먼저 가장 중요한 전제는 모성휴가제도는 여성을 노동시장에 안정적으로 통합하는 데 도움이 되는 방식으로 설계되어야 한다는 것이며, 이 점은 선진국 제도가 지향하는 바이기도 하다.

현재 우리나라 모성휴가제도에서 가장 중요한 결함이라고 할 수 있는 부분은, 첫째, 모성휴가 기간동안의 임금을 개별 사업주가 부담함으로써 발생하는 문제와 둘째, 제도 자체가 자녀양육의 역할을 여성으로 전제하고 있으며 이 문제에 대한 개선을 유도하려는 의지가 전혀 없다는 점이다. 이 밖에도 태아검진휴가와 유사산휴가의 미비로 인하여 ‘모성보호’라는 근본 취지에 충분히 부응하는 제도를 구성하지 못하고 있다는 점이 문제로 제기될 수 있다. 여기서는 앞의 두 문제에 대하여 좀더 깊이 있는 논의를 전개하고자 한다.<sup>70)</sup>

#### 가. 산전후휴가 급여의 사회보험화

산전후휴가 전 기간의 급여를 사회보험화 하여야 한다는 것은 가장 시급한 과제이다. 2001년 연장된 30일간의 급여는 고용보험에서 지급하고 있으나 산전후휴가기간 90일 중 60일분의 임금을 아직도 기업이 부담하고 있기 때문에 남성에 비하여 여성을 고용하는 경우 사용자에게 추가적인 비용부담이 발생하고, 이는 기업의 여성고용기피의 원인을 제공하고 있음은 앞서 실태조사 결과로 드러난 바이다. OECD국가뿐 아니라 전 세계적으로 산전후휴가 급여를 개별기업이 지급하는 국가는 거의 없다. 이런 부정적인 효과를 고려하여, 모성보호에 관한 ILO협약도 산

70) 육아휴직급여 인상 및 기간 연장과 가족간호휴가 도입은 여성계의 요구가 있고 정부에서도 검토해 온 정책이지만, 필자로서는 여성고용촉진이나 출산율제고를 위해서는 장기간의 육아휴직보다 보육서비스의 확충이 보다 효과적이라는 연구결과(P. McDonald(2000), S. Taskinen, European Observatory on Family Matters Annual Seminar(2000) 등)와 여성이 주로 사용하는 휴가기간의 연장은 장기적으로 볼 때, 여성의 경제적 지위 향상에 도움이 되지 않는다는(Klerman & Leibowitz, 1990; Rosen, 1999) 기존의 연구결과에 근거해 볼 때, 현재로서는 정책추진의 시급성이 낮다고 판단하여 제안하지 않는다.

전후휴가시 임금을 보전하되 이 비용을 개별기업이 부담하지 않도록 할 것을 명시하고 있는 것이다.

더군다나 우리나라 여성노동시장의 특수성은 이 문제를 더욱 심각한 것으로 만들고 있다. 우리나라 여성근로자의 절반 이상이 영세사업장에 근무하고 있으며 70%가 비정규직인 상황에서, 산전후휴가급여의 개별 사용자 부담은 결국 영세사업장 또는 비정규직 여성근로자를 모성보호의 사각지대로 내모는 결과를 초래한다. 비정규직여성은 출산 후 계약 해지나 계약기간 만료 등으로 결국 고용이 단절될 수밖에 없고 그렇지 않은 경우라고 하더라도 기껏해야 산후 회복기를 무급으로 지내고 이후 다시 재계약하는 수밖에 없는 것이다.

현재 30일분의 급여를 담당하고 있는 고용보험이 산전후휴가급여 90일분 전체를 지급하는 방안을 강구해 본다면, 2002년에 산전후휴가급여 수급자 22,711명이고 지급총액 22,602백만원이었던 것을 근거로, 비용은 최대 1470억원이 소요될 것으로 추산할 수 있다(box).

※ 소요비용 추계 - 최대 1,470억원.

산출근거: 비정규직 여성수급자 증가로 35,000명, 휴가급여 상한선 폐지로 평균 140만원 수급하는 것으로 계산함.

현재 고용보험이 비정규직 근로자에 대한 수혜율이 낮은 것이 사실이지만 제도적으로는 1인 이상 전사업장과 일용근로자를 포함하는 전체 임금근로자를 대상으로 하는 사회보험이기 때문에 고용보험의 산전후휴가급여 부담을 확대하는 것이 차선책이긴 하지만 현실적인 방안이라고 판단된다. 급여문제를 고용보험에서 해결하면서 비정규직 여성의 경우 이 기간동안 계약기간이 만료되지 않고 연장되도록 행정지도를 병행해야 할 것이다.

산전후휴가 비용의 사회보험 부담 문제에 대해서는 오래 전부터 이견이 존재해 왔으므로 이 점에 대한 검토가 필요하다. 산전후휴가급여를 건강보험에서 지급해야 한다는 견해가 그것이다. 이런 견해는 ① 대부

분의 선진국에서 건강보험재원으로 지급한다는 사실과 ② 건강보험이 고용보험보다 피보험자가 많아서 보다 폭넓은 모성보호를 제공할 수 있다는 사실에 근거하는 것으로서 나름대로 정당성이 있는 견해이기는 하다.

그러나 필자는 다음과 같은 근거를 가지고 우리나라의 현실에서는 고용보험에서 지급하는 것이 바람직하다고 판단하고 있다. 우선, 대부분의 선진국에서 건강보험의 재원으로 산전후휴가급여를 지급하므로 우리도 그렇게 하는 것이 정상적이라는 논리에 대하여 몇 가지 반박이 가능하다. 조세방식을 적용하는 국가가 아니라고 할지라도 스웨덴과 영국의 경우는 건강보험에서 지급한다고 할 수 없고, 더 나아가 네덜란드와 캐나다의 경우는 우리나라의 고용보험과 비슷한 성격의 사회보험에서 산전후휴가급여를 지급하고 있으므로 우리나라도 고용보험에서 지급하는 것이 선례가 없다고 할 수 없다.

더구나 대부분의 선진국의 경우 사회보험구조가 우리나라와 달라서 고용보험 대신 실업보험에 국한되어 있고, 산전후휴가급여의 도입이 실업보험 도입 시점보다도 오히려 선행하는 경우가 대부분이라서 이 나라들로서는 사실상 건강보험 이외의 사회보험 대안이 없는 상황에서 제도를 만들었다는 점이 우리와는 기본적으로 다르다는 점을 인식할 필요가 있다.

나아가 이들 국가에서는, 우리나라의 고용보험에 해당하는 보험이 다른 기능이 없이 실업보험에 국한된 제도를 가지고 있는 한편, 이들 국가의 건강보험은 우리나라의 건강보험과는 달리 현물급여(benefit in kind) 이외에 현금급여(cash benefit)체계를 가지고 있다. 즉, 출산 이외에도 건강상의 문제로 근로를 하지 못하는 기간동안의 소득을 보전하는 취지의 급여체계(상병수당, sickness payment)를 갖추고 있다는 점이 우리와 매우 다른 점이다. 장기적으로 볼 때 우리나라의 건강보험도 이러한 현금급여체계를 갖추어야 한다는 데에는 이견이 없지만, 가까운 시기에 이를 실현하기는 어렵다는 현실 또한 인정하지 않을 수 없다.

이 밖에도 현재 우리나라 건강보험의 재정의 건전성이 매우 문제가 되고 있는 상황이라는 점과 지역가입자와 직장가입자의 재정이 통합된

상태에서 근로자에 대한 현금급여를 도입하기 어렵고 전체 가입자를 대상으로 ‘출산급여제도’를 설계하고 이에 따라 가입자 종류별로 보험요율의 조정 등이 필요하다는 점이 함께 고려되어야 할 것이다. 이 경우 수혜자를 임금근로자로 제한하는 것이 아니라, 임금근로여성에게는 이전 임금수준에 해당하는 소득을 보전하고 그 밖에 다른 여성에게는 보험료 기여수준에 따라 일정한 정도의 출산급여를 지급하는 방식으로 그 대상을 폭넓게 적용 가능하다는 장점이 있지만 그만큼 전 국민의 사회보험료 부담은 높아진다는 것과 건강보험제도의 대수술이 필요하다는 점을 감안하여야 한다.

요컨대, 장기적으로 건강보험이 재정안정화를 이루고 현금급여체계를 갖추면서 산전후휴가급여를 부담하도록 제도를 수정하는 때가 올 수 있다는 점을 전제하더라도, 현재 시점에서는 여전히 고용보험이 그 역할을 담당하는 것이 현실적으로 타당하다고 하겠다. 이것은 건강보험이 담당하여야 하지만 일시적으로 고용보험이 담당하도록 하자는 논리와는 다른 것임을 강조하고자 한다. 앞서도 밝혔지만 굳이 건강보험이 산전후휴가 기간 동안 근로자의 임금을 지급하여야 할 이유는 없다는 것이 필자의 생각이다.

둘째, 이 밖에도 현행 30일분 지급을 60일로 늘리고, 이 비용의 50%를 일반회계 재원을 통해 확보하는 방안을 제시하는 입장도 있다. 그러나 임금근로자의 모성보호비용을 고용보험에서 충당하는 것 자체가 정당성이 있다면 이 안은 바로 설득력이 떨어지게 된다. 즉, 사회보험 적용대상인 여성근로자의 산전후휴가 급여 보전에 일반회계를 투입할 필요성이 있는가의 문제가 제기된다. 특히 고용보험의 수혜대상이 상대적으로 여건이 좋은 여성근로자라고 볼 수 있는 이상, 일반회계 예산을 모성보호비용으로 투입하되 고용보험 피보험자가 아닌 저소득층이나 농어촌여성의 모성보호비용으로 사용하는 것이 바람직하다는 견해를 제기하고 싶다.

그리고 모성보호비용은 사회가 분담하여야 한다는 논리에 근거하여 지금까지 노사정이 함께 분담하여야 한다는 논리가 흔히 제기되어 왔으나, 사회분담이 곧 노사정의 공동 각출을 의미하는 것일 수는 없다. 즉,

모성보호비용의 ‘사회분담화’는 조세 또는 사회보험으로 처리하여야 한다는 의미이다. 다른 나라에서, 우리나라의 산전후휴가급여와 유사한 ‘출산급여’의 사회보험 재원조달 유형은 크게 세 가지로 분류할 수 있다. ① 고용주 단독 기여 ② 고용주와 피보험자 기여 ③ 고용주와 피보험자의 기여+정부의 재정지원. 즉, 고용주가 단독으로 기여한 보험을 가지고 모성보호비용을 사용하는 국가도 있고, 근로자도 보험료를 내는 보험에서 사용하지만 조세에서의 지원은 없는 경우도 많다(box).

요컨대, 모성보호비용의 재원과 관련해서는 국가마다 매우 다양한 제도를 가지고 있되, 다만 해당 근로자를 직접 고용하고 있는 개별 사업주가 부담하게 하지는 않는다는 점만이 중요한 공통점이라고 보면 된다.

출산급여에 대한 정부의 재정지원	
조세방식 적용하는 국가 (전액 국가)	덴마크, 호주
전액 사회보험	스웨덴, 일본
정부지원 비율 정해놓은 국가	오스트리아
재정지원할 재원의 근거를 정해놓은 국가	프랑스
국가가 보조할 대상을 정해놓은 국가	영국, 독일
부족할 경우 부족분만 부담하는 국가	노르웨이, 핀란드
사회보험체계 관리를 위한 보조금만 지원	벨기에
자료출처: U.S. Social Security Administration, <i>Social Security Programs Throughout the World</i> , 2002. (www.ssa.gov/policy/docs/prgdesc/ssptw)	

#### 나. 성평등한 양육책임 확산

모성휴가제도와 관련하여 당면한 다른 과제는 모성휴가제도가 전적으로 여성이 사용하고 여성을 위한 제도로 남지 않게 하는 것이다. 모성휴가제도가 현재 우리나라 여성이 지고 있는 자녀양육역할을 강화하는 방향으로 가서는 안 되기 때문이다.

이 점을 염두에 두고 제도를 개선할 경우 시급히 도입되어야 할 것은 배우자출산간호휴가와 육아휴직기간의 부모할당이다. 배우자출산휴가는 배우자가 출산한 경우 남성근로자에 2주의 유급 휴가를 보장하는 것으로, 앞서 밝혔듯이 EU 국가들에서는 빠르게 확산되고 있다. 육아휴직기간의 부모 할당은 스웨덴의 사례를 참고할 수 있는데, 아버지의 달과 어머니의 달을 도입하여 8개월은 부모 중 누구나 사용 가능하게 하고, 2개월은 아버지만, 다른 2개월은 어머니만 사용 가능하게 하는 것이다. 사용하지 않을 경우에는 다른 사람이 대신 사용할 수 없고 자동소멸되도록 한다.

## 참고문헌

- 국회(2004. 2. 2), <http://www.assembly.go.kr/>-국회 회의록 및 제출된 법률안.
- 금재호·김주섭·장지연·조준모(2001), 『21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기정책방향 및 목표설정』, 노동부 용역과제 보고서, 한국노동연구원.
- 김경주(2002), 「여성정책결정과정에서의 정책네트워크분석: 근로여성의 모성보호정책을 중심으로」, 이화여자대학교 행정학과 박사학위논문.
- 김남송·이재형(1993), 「일부 제조업 여성근로자들의 작업환경과 건강실태에 관한 조사」, 『최신의학』, 36(12), 63~68쪽.
- 김수정(2002), 「복지국가 가족지원체계의 구조변화에 관한 일연구-가족수당과 보육지원 프로그램을 중심으로」, 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.
- 김엘림·윤덕경·박현림(2000), 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정방안』, 노동부 연구용역 보고서, 한국여성개발원.
- 김혜경(2003), 「가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구: 서구복지국가의케어정책 체제를 중심으로」, 『여성연구』, 2003년 2호 통권 65호, 서울: 한국여성개발원.
- 나 정(2003), 「영유아 교육과 보육발전 방안」, 교육인적자원부.
- 노동부(2000), 「여성과 취업」.
- \_\_\_\_\_ (2001), 『근로여성 정책의 변화에 관한 연구: 근로여성정책 50년』, (연구기관:여성개발원), 서울: 노동부.
- \_\_\_\_\_ (2002), 「작업장에서의 임신부 보호방안」.
- \_\_\_\_\_ (2003), 「2002 산업재해분석」.
- 달럽(D. Dahlerup)(1990), 「개념의 혼돈-현실의 혼돈: 가부장제 국가에 대한 이론적 고찰」, 앤 쇼우스틱 사순 편저, 『여성과 국가: 국가정책과 여성의 공·사영역의 변화』, 서울: 한국여성개발원.

- 박경주(2002), 「여성정책결정과정에서의 정책네트워크분석: 근로여성의 모성 보호정책을 중심으로」, 서울: 이화여자대학교 행정학과 박사학위논문.
- 박정순(1994), 「여성의 종사산업과 자연유산」, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 볼코스트·심(A. Borchorst & B. Siim)(1990), 「여성과 선진복지국가-새로운 가부장적 권력관계」, 앤 쇼우스틱 사쑤 편집, 『여성과 국가: 국가정책과 여성의 공·사영역의 변화』, 서울: 한국여성개발원.
- 서울대학교 의과대학 의료관리학교실(1995), 『여성의 건강과 인권』, 한울.
- 신숙희(2003), 「수술실 간호사의 업무환경과 직무스트레스가 임신에 미치는 영향」, 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 신용덕·이태용·이영수·이동배(1994), 「모성 직업활동이 조산과 저체중아 출생 및 자연유산에 미치는 영향」, 『대한산업의학회지』, 6(1), 69~84쪽.
- 이복임(2003), 「가임기 직장여성의 건강문제」, 직업과 여성건강 연구회 월례 세미나 자료.
- 이혜경·홍승아(2003), 「성통합적 복지국가재편 논의를 위한 여성주의적 비판」, 『사회보장연구』, 제19권 제1호.
- 장지연·류임량(2004, 예정), 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안』, 서울: 한국노동연구원.
- 전진호·강동목·김정원·김정연·정진주·안명옥(2002), 『작업장에서의 임신부 보호 방안』, 노동부 연구용역 보고서.
- 정진주·고경심·김지용·조정진(2000), 『여성근로자의 작업환경과 근로형태가 임신·출산에 미치는 영향-병원과 공공부문 근로여성을 중심으로』, 노동부 연구용역 보고서, 노동환경건강연구소.
- 정진주·이선화(2002), 『여성근로자 보건관리지침 개발(1차연도)-문헌을 통한 국내외 관련 기준 및 관리실태조사』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 조 은(1996), 『절반의 경험 절반의 목소리』, 서울: 미래미디어.
- 통계청(2000), 『1999 경제활동인구연보』.

- \_\_\_\_\_ (2001), 『2000 경제활동인구연보』.
- 한국경영자총협회(1982~2000), 『노동경제연감』, 1982~2000년 각호.
- \_\_\_\_\_ (2001), 모성보호법 개정 관련 보도자료.
- 한국산업간호협회(1996), 「여성근로자의 직업병 예방대책」.
- \_\_\_\_\_ (1997), 「여성근로자의 건강과 재해예방」.
- \_\_\_\_\_ (1999), 「여성근로자의 건강관리」.
- \_\_\_\_\_ (2002), 『직장여성의 모성보호 정착을 위한 교육자료 데이터베이스 구축』, 2002 여성부 IT 활성화사업 보고서.
- 한국산업안전공단(1998), 「여성근로자의 건강관리지침서」.
- \_\_\_\_\_ (2002), 「여성근로자 근로환경 실태조사」.
- 한국여성개발원(2001), 『근로여성 정책의 변화에 관한 연구』, 서울: 노동부.
- \_\_\_\_\_ (2002), 『외국의 가족정책과 한국의 가족정책 및 전담부서의 체계화 방안 연구』.
- 한국여성단체연합 <http://www.women21.or.kr/> - 여성노동법개정연대 자료
- \_\_\_\_\_ (1998), 『열린희망-한국여성단체연합 10년사』.
- 한국여성연구소(2000), 『성주류화 관점에서의 생산적 여성복지정책 연구』.
- 한성현·이경재·신혜종·김증임(2002), 『여성근로자의 건강보호 대책을 위한 기초연구』, 한국산업안전공단 연구용역 보고서.
- 中央法規(2003), 『社會保障の手引: 施策の概要と基礎資料 - 平成15年1月 改訂』.
- 健康保險組合連合會 編(2003), 『社會保障年鑑(2003年版)』, 東洋經濟新報社.
- 駒田富枝(1998), 『母性保護』, 學習の友社.
- 都村敦子(2002), 「家族政策・男女平等と社會保障」, 『大原社會問題研究所雜誌』, No. 526・527, 2002. 9・10.
- 獨立行政法人國立女性教育會館(2003), 『男女共同參劃統計データブック: 日本の女性と男性 2003』, きょうせい.
- 日本勞働研究機構(2003), 『データブック國際勞働比較 2003』.
- 財團法人 厚生統計協會(2003), 『厚生の指標: 保險と年金の動向』.
- 坂元正一(2002), 『女性勞働者・事業主・醫師・助産婦・保健師・看護師のた

- めの職場における母性健康管理』, 財団法人 女性労働協會.
- 横山文野(2002), 『前後日本の女性政策』, 勁草書房.
- 厚生労働省 雇用均衡・児童家庭局 短時間・在宅労働課(2001), 『働く女性と母性健康管理』, 労働調査會.
- Becker, G. S.(1954), “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis”.  
New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S.(1965), “A Theory of the Allocation of Time”, *Economic Journal*, 75, pp.493~517.
- Blau, D. and P. Robins(1989), “Fertility, Employment, and Child-Care Costs”, *Demography*, Vol.26, pp.287~299.
- Cannon, R.B., J.V. Schmidt, B. Cambardella, S.E. Browne(2000), “High Risk Pregnancy in the Workplace”. *AAOHN Journal*, 48(9), pp.435~446.
- Cochran, Moncrieff(1993), *International Handbook of Child Care Policies and Programs*, London : Greenwood Press.
- Connelly, R(1992), “The Effect of Child Care Costs on Married Women’s Labor Force Participation” *Review of Economics and Statistics*, Vol.74, pp.83~90.
- Conway, M, David W. Ahern and Gertrude A. Steuernagal(1999), *Women and Public Policy in Progress*, Washington, D.C.: A Division of Congressional Quarterly Inc.
- Esping-Andersen, Gøsta(1990), “Three Post-industrial Employment Trajectories”, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, pp.191~220.
- \_\_\_\_\_(1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_(2002), *Why We Need New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs(2002), *Family Benefits and Family Policies in Europe*.

- Ferber, Mariaan, A. and Brigid, O'Farrell La, Rue Allen(1991), *Work and Family*, Washington: National Academy Press.
- Gauthier, Anne Hélène(1996), *The State and the Family*, Clarendon Press · OXFORD.
- Gerhard Bäcker/Reinhard Bispinck, Klaus Hofemann, Gerhard Naegle (2000), *Sozialpolitik und Soziale Lage in Deutschland*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Gordon, Linda(1990), "New Feminist Scholarship on the Welfare State", in Linda Gordon(ed.), *Women, the State, and Welfare*, Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Gornick, Janet C. and Jerry A. Jacobs(1998), "Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries". *American Sociological Review*, Vol.63, October, pp.688~710.
- Griffith-Kenney J.(1986), *Contemporary Women's Health*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Heckman, J.(1974), "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply", in T. Schultz(ed.), *Economics of the Family*, Univ. of Chicago Press, pp.3~22
- Hernes, Helga Maria(1987), "The Transition From Private to Public Dependence", *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*, Denmark: Norwegian University Press, pp.31~50.
- ILO(1994), *Conditions of Work Digest: Maternity and Work*, 13.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Maternity Protection at Work*.
- Jost Ebener(2002), *Mutterschutz-Erziehungsgeld-Elternzeit*, 3. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- Kammerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn(1991), *Child Care, Parental Leave, and the Under 3s, Trends, Issues, and Possible Lessons*, Auburn House, pp.202~223.
- Kammerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn(1997), *Family Policies Since*

- World War II: Evolving National Commitments.*
- Kilbom A, M. Messing, C.B. Thorbjornsson(1998), *Women's Health at Work*, Arbetslivsinstitutet.
- Klerman, J. and A. Leibowitz(1990), "Child Care and Women's Return to Work After Childbirth", *American Economics Review*, Vol.80.
- Lexikon Personalrecht von Rudolf Haufe Verlag(2003), *Planegg*, Lohnfortzahlungsgesetz.
- Lothar F. Neumann/Klaus Schaper(1990), *Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Loutfi, Martha Fetherolf(2001), *Women, Gender and Work*, Geneva : ILO.
- Mazur, Amy G.(2002), *Theorizing Feminist Policy*, Oxford University Press.
- McGovern PM, D.A. Cossi(1996), "Work and Family", *AAOHN Journal*, 44 (8), pp.408~418.
- Meisel/Sowka(1999), *Mutterschutz und Erziehungsurlaub*, 5. Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, München.
- Meleis, A.I., D.K. Messias, E.N. Arruda(1996), "Women's Work Environment and Health : Clerical Workers in Brazil". *Research in Nursing & Health*, 19, pp.53-62.
- Messing, K.(1997), "Women's Occupational Health: A Critical Review and Discussion of Current Issues". *Women & Health*, 25 (4), pp.39-68.
- Meyers, M. & J. Gornick(2001), "Gendering Welfare State Variation", in N. Hirschmann & U. Liebert(eds.), *Women and Welfare: Theory and Practice in the U.S. and Europe*.
- Meyers, M., J. Gornick, & K. Ross(1999), "Public Childcare, Parental Leave, and Employment", in D. Sainsbury (ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.
- Michael Kittner(2003), *Arbeits-und Sozialordnung*, 28. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main
- Michalopoulos, C. , P. K. Robins and I. Garfinkel(1992), "A Structural

- Model of Labor Supply and Child care Demand”, *The Journal of Human Resources*, Vol.27, No.1, pp.167~203.
- Misra, Joya(1998), “Mothers or Workers? The Value of Women’s Labor: Women and the Emergence of Family Allowance Policy”, *Gender & Society*, Vol.12, No.4, pp.376~399.
- Moss, P. and Fred Devin(1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall?*, NIDI/CBGS Publications.
- Nakamura, A. & M. Nakamura(1991), “Children and Female Labor Supply: A Survey of Econometric Approaches”, in J. Siegers et al.(eds.), *Female labor Market Behavior and Fertility*, Springer-Verlog.
- Orloff, Ann Shola(1993), “Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States”, *American Sociological Review*, Vol. 53, June, pp.303~328.
- Riber, David C.(1992), “Child Care and the Labor Supply of Married Women”, *The Journal of Human Resources*, Vol.27, No.1, pp.134~165.
- Ruzek, Olesen V.L. A. Clarke(1997), *Women’s Health*, Ohio State University Press.
- Sainsbury, Diane(1999), “Gender and Social-Democratic Welfare States”, in D. Sainsbury (ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.
- Sainsbury, Diane(1999), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.
- Schultz T.P.(1974), “Fertility and Economic Values” in T. Schultz (ed.), *Economics of the Family*, Univ. of Chicago Press, pp.3~22
- Skocpol, Theda(1992), “Protecting Soldiers and Mothers”. *The Political Origins of Social Policy in the United States*, Cambridge/Mass.
- Stetson, D.(1997), *Women’s Rights in the U.S.A.*
- Trzcinski, Eileen(2000), “Family Policy in Germany: a Feminist Dilemma?”. *Feminist Economics*, 6(1), pp.21~44.

- Trzcinski, Eileen, and T. Alpert William(1994), "Pregnancy Parental Leave Benefits in United States and Canada: Judicial Decisions and legislation". *The Journal of Human Resources*, Vol.29, No.2, pp.535~554.
- Wyness,(1997), "Parental Responsibilities, Social Policy and the Maintenance of Boundaries. *The Sociological Review*, Vol.45, No.2, pp.304~324.