

勤勞女性の 法的保護와 福祉施設에 對하여

A Study on Legal Protection and Welfare Facilities of Women Workers

目 次	
I.	緒 言
II.	勤勞基準法の 大原則
III.	勤勞時間에 관한 保護
IV.	危險, 有害業務에 관한 保護
V.	母性의 保護
VI.	諸外國의 女性勤勞者의 保護
VII.	우리나라女性 福祉施設 現況
VIII.	結 論
	參考文獻

한양대학교 사범대학 가정학과
Dept. of Home Economics, Teachers College
of Han-Yang University.
부 교수 서 병 숙
Associate Prof. Suh, Byung Sook
동국대학교 사범대학 가정교육학과
Dept. of Home Economics, Teachers College
of Dong-Kuck University.
전임강사 이 정 덕
Instructor Lee, Chung Duk

Summary

It is a general trend in the world that female workers are drastically increasing due to the facts that highly developed capitalism requires women's job, women are inspired to work, housewives can shorten their working hours for house-keeping and save their energy from their routine works, educational expenses of their children become larger, large amount of saving is required for their home and their life at old age and that diversification of commodities has stimulated purchasing desire. Since the International Treaty on Prohibition of Female's Night Labor was agreed at the Bern's Conference in 1906, the International Labor Organization(I.L.O.) established after the World War II, has adopted innumerable international labor treaties.

Accoding to the laws of the advanced countries, the first priority of their protection has been placed on juvenile and female workers. The legal protection of female workers and equal treatments such as wage and promotion between men and women have become important world problems. In this thesis, the great principle of the Labor Standard Law, protection regarding working house, risk and harm in performance of jobs, protection of mother-workers, protection of women workers in advanced countries and the present status of welfare facilities for women workers in our country will be studied.

The most important points this thesis has placed stress and appealed, are as follows:

1. The scope and variety of women workers' jobs should be broadened.
2. Opportunity for promotion should be guaranteed for women workers based upon the ability and capacity of individual woman worker.
3. Equal wage principle between men and women workers, should be established based upon the idea that men and women should be equal.
4. The age limit or marriage limit of employment applied only to female workers, should be abrogated.
5. The ability of middle and old aged women workers should be developed and utilized to the maximum extent.
6. Welfare facilities for women workers, should be urgently secured and guaranteed.

I. 緒 言

19世紀初에 世界 最初의 工場法이라고 일컫는 法律이 英國에서 成立하여 오늘에 이르기까지 英, 佛, 獨, 美國 등의 資本主義國家에서 勤勞者를 保護하기 爲한 法律이 차차 整備되고, 그 內容도 高度化하기에 이르렀다. 또한 1906年 “베른”會議에서 決定된 「女性の 夜間業 禁止條約」以來, 國際條約에서 이 種類의 規定이 設定되어 第一次 世界大戰後에 設立한 I.L.O.는 數 많은 國際勞動條約을 채택하고 加盟國은 그것을 批准하고 國內法에 그러한 基準을 實現하도록 要請하게 되었다.

이들 先進諸國의 法律에 있어서 우선 保護의 對象이 된 것은 年少勤勞者이며 다음이 女性勤勞者이었다. 國際勞動條約에서는 처음부터 女性勤勞者의 保護가 年少勤勞者의 保護와 나란히 취급되었다. 우리나라의 경우는 憲法 第28條 第4項(1948年 7月 17日 制定)에서 「女子와 少年의 勤勞는 特別한 保護를 받는다」로 되어 있으며, 이를 根據로 하여 1953年 5月 10日에 制定된 勤勞基準法에도 女子의 保護規定이 明示되어 있다.

女性勤勞者의 法的保護와 男女均等 대우의 문제는 우리나라뿐 아니라, 工業生産으로 女性이 企業에 고용되는 社會에서는 女性勤勞者가 항상 直面하고 있는 진부하고도 새로운 問題가 되고 있다.

女性이 많은 職場에 進出함에 있어서 어디에서나 賃金, 昇進, 昇格 其他 여러 경우에 男性과 심한 차별대우를 받고 있음이 現實情이다.

本稿에서는 現行의 保護規定의 內容을 밝히고 檢討하여, 새로운 時代의 進展에 수반하여 야기되는 女性勤勞問題를 保護問題와 관련研究코자 한다.

II. 勤勞基準法の 大原則

勤勞基準法은 그 體系의 最初에 勞動關係의 基本原則을 들고 있다. 이 原則은 男女勤勞者 모두에게 勤勞者 權利의 宣稱으로서 重要한 意義가 있으므로 이것을 空文이 되지 않도록, 우리들 自身이 지키 나가야 될 것이다.

第一은 勤勞者의 基本的 生産을 보장, 향상시킴으로써, 勤勞者가 人間다운 生活을 영위할 수 있게 해야 한다(勤勞基準法 第1條)라고 한 것.

第二는 勤勞條件은 勤勞者와 使用者가 同等한 地位에서 決定되어야 한다는것.(同 第2條)

第三은 使用者는 勤勞者에 對하여 男女의 差別의 待遇를 못한다(第5條)는 것을 명시하고 있으나, 特히 賃金의 경우는 先進諸國에서도 同一職場, 同一作業에서 女性이 똑같은 대우를 못받고 있는 것이 오늘의 현실이지만, 이 隔差는 점점 철회되어 가고 있어 英國의 경우는 70년에 同一賃金法을 立案하여 75년에 發効, 76년에 實施를 위해 政策的인 努力을 기울이고 있다는 점을 생각할 때, 女性이 스스로 自己의 權利를 찾는 것이야말로 女性의 보다 바람직한 社會進출을 效果있게 하는 것이 된다.

우리나라 女性의 賃金은 <表 1>에서 보는 바와 같이, 이들 職種 가운데 醫師가 月 5만 3천 2백원으로 가장 임금수준이 높고 가축종사자가 月 5천원으로 가장 낮다.

表 1. 主要女子職種別月平均賃金

(단위 : 원)

직	종	근로자수	평균임금	직	종	근로자수	평균임금
전 기 및	전자 기술 자	7	32,714	선 기 설 비 공		24	8,930
기 계 기	술 자	6	28,770	진 자 설 비 공		890	7,010
화 학 기	술 자	26	24,300	전기 및 전자장비조립공		5,950	8,110
기 타 공 학	기 술 자	9	33,589	라 디 오 T.V 수 리 공		22	6,000
식 료 품 기	술 자	5	25,420	전 공		290	7,750
섬 유 기	술 자	4	43,800	웨이터, 바텐더 및接客관		3,389	9,248
기 계 기	술 공	277	18,740	련 종사자			
화 학 기	술 공	16	21,500	이용사, 미용사 및 이용관		737	10,890
의 료 보 조	사	52	53,200	련 직 종사자			
의 료 보 조	원	632	11,100	접 객 부		65	12,500
수 련 의	사	9	30,000	농 경 종 사 자		57	8,000
약 사 보 조	원	38	22,200	사 무 직		29,955	18,427
약 사 보 조	원	34	11,300	키 판 처		16	23,600
간 호 원		1,208	19,300	교 환 수		666	21,009
방 사 선 기	술 공	9	29,600	관 매 종 사 자		1,182	11,470
경 계 학	자	7	36,700	증 권 거 래 인		798	12,100
어 부		109	7,060	당 양 사 및 조 리 사		236	14,850
감독 및 직공반장		542	13,680	달리 분리하지 않은 화학제		2,276	8,738
				품제조공 및 관련직공			

대한 가정 학회지

구 누 재 단 공	89	9,000	편 물 공	11,759	9,770
광 부 및 채 석 부	926	8,020	표 백 공 및 염 색 공	5,094	8,390
광 석 및 석 채 처 리 누	190	7,800	기 타 제 직 공 및 편 물 공	26,847	8,500
금 속 압 연 공	143	6,620	피 혁 및 양 피 공	27	8,030
금 속 구 조 공	248	8,200	모 피 제 조 공	20	7,140
금 속 범 프 연 마 공	811	6,800	정 미 공	138	14,060
기 타 금 속 가 공	1,084	7,060	제 당 공	387	8,730
목 재 처 리 공	36	6,600	육 류 가 공 공	80	9,700
제 재 공	6,352	8,780	식 품 저 장 공	2,623	7,640
필 프 제 조 공	293	8,800	우 유 제 조 공	201	7,090
제 지 공	2,527	7,810	제 빵 공	4,162	7,010
파쇄공, 조각공, 연마공 및 혼합공	187	11,800	차 제 조 공	246	7,498
장 식 공	1,812	8,450	선 박 도 장 공	2,085	8,530
제 화 공 및 구 두 수 선 공	124	9,400	기 타 식 품 및 음 료 제 조 공	2,882	8,850
피 혁 제 품 제 조 공	482	7,750	양 부 공 및 양 장 공	1,727	7,800
일 반 가 구 제 조 공	68	6,280	모 자 제 조 공	28	8,900
목 재 연 마 공	36	7,400	도 안 사 및 재 단 공	579	10,400
기 타 가 구 제 조 공 및 관 련 목 공	516	7,060	농 경 종 사 자	51	8,000
금 속 모 형 제 작 공	226	6,600	정 원 사	14	8,000
기 타 대 장 공 및 공 구 제 작 공	173	7,770	기 타 농 경 및 축 산 종 사 자	20	9,000
기 계 설 치 공 및 기 계 조 립 공	905	6,511	회 계 사	17	19,200
정 밀 기 계 조 립 공	560	8,720	사 법 서 사	6	13,500
자 동 차 정 비 공	8	6,250	교 직 자	2,826	37,200
기 타 기 계 설 치 공	446	7,890	기 자	5	22,600
작 곡 연 주 및 가 수	46	14,000	영 사 기 자	17	9,060
무 용 가	10	17,800	연 관 공 및 배 관 공	41	7,050
배 우 및 무 대 감 독	11	26,000	용 접 공 및 절 단 공	42	9,100
타 자 수	48	23,100	보 석 공 및 귀 금 속 공	14	7,171
사 무 용 기 계 조 작 원	64	19,000	도 자 기 형 성 공	1,820	7,161
고 무 및 프 라 스틱 제 품 제 작 공	10,436	9,880	유 리 및 도 기 가 마 공	269	6,630
타 이 어 제 조 공 및 타 이 어 경 화 공	163	7,680	유 리 도 자 기 칠 공 및 장 식 공	844	6,920
지 류 제 품 제 조 공	770	8,510	진 흙 혼 합 공	218	6,580
인 쇄 공	18	13,000	악 기 제 조 공	301	7,910
스 테 레 오 제 판 공	92	7,200	뚝 자 리 제 조 공	73	7,440
인 쇄 제 판 공	18	10,500	달 리 분 류 되 지 않 는 기 타 종 사 자	499	6,740
사 진 제 판 공	329	17,000	벽 돌 공 및 석 공	234	6,850
제 본 공 및 제 본 관 련 직 종	1,229	8,330	시 멘 트 공 및 테 라 즈 공	219	9,000
사 진 암 실 종 사 자	37	14,710	지 붓 및 기 공	22	8,040
구 조 물 도 장 공	110	6,000	목 공	28	19,710
도 장 공	71	6,600	기 타 건 설 종 사 자	31	6,100
도 안 및 제 단 공	579	101,400	부 두 노 동 자 및 화 물 휘 급 인 부	1,909	7,420
재 봉 공	22,349	9,460	자 동 차 운 전 사	212	17,749
			기 타	69,736	8,560

(직종별 임금조사 결과보고서 1970. 노동청)

우리나라 女性의 賃金構造는 그 임금決定의 基準과 그 支拂形態가 同一勞動, 同一賃金의 原則에 입각한 職務급제도를 채택한 것이 아니고 性別이나 學歷, 勤續年數, 年齡에 따르는 年功序列型의 賃金 構造를 擇하고 있기때문에 그 賃金隔差의 진폭은 매우 크고 多樣하다.

Ⅲ. 勤勞時間에 關한 保護

勤勞基準法에서는 勞動時間等에 對하여 成人男子, 成人女子, 年少者의 三段階로 나누어 그 취급을 달리하고 있다. 여기에서는 一般的으로 女性勤勞者라 할 수 있는 成人女子에 關한 規定의 內容에 對하여 檢討해 보기로 한다. 18歲未滿의 女子의 경우, 女性勤勞者임에는 틀림이 없으나, 年少勤勞者로서의 따로 保護規程이 있으므로 여기에서는 考察의 對象外로 한다.

1. 勤勞時間

一般勤勞者의 경우 1日 8時間, 1週 48時間이 原則이나 당사자간의 合意에 依하여 1週日에 60時間을 限度로 勤勞할 수 있다. 이에 對하여 女性勤勞者의 경우는 團體協約이 있는 경우라도 1일에 2時間, 1週日에 6時間, 1년에 150時間을 超過하는 時間外에 勤務를 시키지 못한다(약간의 例外는 있으나)고 되어 있는데 1971年 月平均 女子 1人의 勤勞時間은 299時間이고 月平均 勤勞日數는 25.8日이다.

月平均 勤續年數는 事業規模가 클수록 勤續年數가 길고, 技能程度가 높으면 근속연수도 길다. (表2 참조)

表2. 産業別, 月平均勤勞時間 및 勤勞日數

産業別 區分	총 평균		광업	제조업	건설업	전기·가스·열·수·도·위·생·및·서비스업	도·소매업·음식숙박업	운수·보관·통신업	서비스업
	시간	일수							
勤勞時間	25.2	26.1	25.4	24.9	25.3	25.1	23.9	25.4	
勤勞日數	225.3	196.8	227.8	205.1	213.1	211.4	231.1	212.7	

(한국노동통계연감, 1971, 노동청)

表3. 學歷別 女子勤勞者 種類別勤勞日數, 勤勞時間 및 給與額

학 력 별	平均勤勞日數					平均勤勞時間					平均給與額				
	계	기술자	기술공	기능공	건설공	계	기술자	기술공	기능공	건설공	계	기술자	기술공	기능공	건설공
총 계	25.8	25.6	25.5	25.9	25.6	22.9	233	224	227	228	6,578	14,457	9,633	7,575	5,247
大卒이상	25.5	25.6	25.3	25.3	25.9	222	222	223	221	219	16,325	18,002	17,023	14,860	9,068
大卒미만	25.8	26.2	25.8	25.9	25.6	234	231	221	235	240	8,426	17,209	11,112	9,221	6,517
高卒미만	25.9	25.5	25.7	25.9	25.8	231	238	231	230	231	5,997	11,412	9,528	8,025	5,630
中卒미만	25.7	25.5	25.3	25.9	25.6	224	234	233	223	223	6,355	11,580	9,387	7,335	5,094
國卒미만	25.6	25.3	26.2	25.7	22.5	220	231	222	220	218	5,990	11,110	9,802	7,130	4,814

(한국노동통계연감, 1971, 노동청)

女子의 月平均 勤勞日數를 學歷別로 보면 高卒未滿이 29.5日로서 가장 길고 國卒未滿의 女性勤勞者가 25.6日로, 大卒以上の 女性勤勞者의 25.5日보다 月 0.1日 더 길다. (表 3 참조)

2. 休日, 深夜業

每週 적어도 1回(4週를 通해서 4回 以上이라도 무방)의 休日을 주어야 되는 原則이나 時間外 勤勞의 경우와 같이 成年男子에게는 勞使間 協定에 依하여 休日勤勞가 認定되나, 女子의 경우에는 保社部の 認可를 얻기전에는 休日勤勞를 시키지 못하게 되어 있다. (법제 56 조)

또한 女子는 年少者와 마찬가지로 下午 10時부터 上午 6時까지 사이에 勤勞시키지 못한다고 되어 있다.

例外로서 農, 林, 畜, 양잠, 水産 等の 第1次産業, 病院같은 保健 衛生の 事業, 旅館, 料理店, 飲食店, 接客, 娛樂의 事業, 電話의 事業 等 또는 災害 其他 피치못할 事由에 依한 임시적인 深夜業은 認定한다.

그러나 深夜業이 人體에 有害함은 勿論이오, 年少者나 女子에 있어서는 현저한 弊害가 나타난다는 것이 證明되어 英國의 工場法(1802年 成立), 日本의 工場法(1911年 制定)에서 이미 初期段階에 그 禁止가 規定되었다. 또한 國際勞動條約에도 1919年I.L.O. (註: International Labour Organization) 設立當時에 夜間에 있어 女子使用에 關한 條約(第4號條約)이 採擇되어 그 후에도 1934년에 改正된 第41號條約, 1948년에 改正된 第89號條約(工業에 사용되는 女子의 夜間業에 關한 條約)이 各各 採擇되었다.

원래 人間の 여러가지 生理機能은 晝夜에 依하여 高유의 律動的인 變化를 表示하고, 夜間은 機能衰退를 가져온다. 深夜業은 人體內部的 이러한 機能을 逆行하는 것이므로, 反生理的인 點은 男女가 다를바 없다. 原則的으로 制度化된 完全徹夜業은 強健한 어떤 人間에게도 反生理的이기때문에, 非健康的인 勞作이며 勤勞者에게 큰 苦痛을 주게 된다.

Ⅳ. 危險·有害業에 關한 保護

女性은 男性에 比하여 脂肪組織이 많고 筋力이나 肺活量이 낮고 基礎代謝量도 적다. 또한 腹部에 生殖機能을 保護하는 많은 內臟器管을 가지고 있어 體重心이 男子보다 아래쪽에 있다. 이러한으로 過激한 運動이나 重勤勞에는 適合하지 않을뿐 아니라, 그와같은 運動이나 勤勞를 常時 繼續하는 경우, 生理的으로 害가 된다고 한다. 그렇기때문에 女性勤勞者에게 그런 과격한 勤勞를 하지 못하도록 勤勞基準法은 禁止하고 있다.

1. 危險한 業務

이에 대해서는 女性勤勞者는 經驗이 없는 勤勞者(成年男子)와 同一한 取扱을 받는다. 即 勤勞基準法에서는 一般的으로 經驗이 없는 勤勞者나 必要한 技能이 없는 勤勞者를 危險한 業務에 使用하지 못한다고 되어있다. (同法 第68條)

女子의 경우는 經驗의 有無에 關係없이 危險한 事業에 使用하지 못한다 (同法 第51條)라고 되어 있다.

2. 重量物의 運搬

女性은 男性에 比해서 筋力이 弱하고 또한 腹部에 母性機能을 保護할 여러 內臟器管을 가지고 있으므로, 重量物의 運搬에 適合하지 않을뿐 아니라 常時 重量物을 取扱하면 內臟의 下垂現象이 일어나 잘못하면 母性機能을 상실할 위험이 있으므로 重量物의 運搬은 制限되어야 한다.

3. 安全 衛生에 有害한 業務

“보일러”의 取扱, 起重機의 運轉等 重勞動이라 일컫는 18種의 業務에 女性勤勞者의 就業이 禁止되어 있다.

다음으로 鉛水銀, “크롬”, 砒素, 弗素, 鹽素, 靑酸 기타 이에 準하는 有害한 gas, 蒸氣 또는 粉塵을 發散하는 場所, 高熱物 또는 低溫物을 取扱하는 業務, 험저한 暑熱이나 寒冷한 場所, 異常氣壓下에 있어서의 業務, 身體에 심한 振動을 오게 하는 業務等 衛生上 有害한 業務에 女性의 就業은 禁止되어 있다.

이것은 女性은 男性에 比해서 一般的으로 皮膚가 纖細하고 月經으로 因하여 血液이 消耗되기 때문에 血液의 中毒性 物質에 대한 抵抗力이 弱하고, 中毒의 解毒, 排泄 等に 必要한 內臟器管이 生殖機能때문에 男子보다 많은 負擔을 받게 됨으로 母性機能에 장애를 받을 우려가 있으므로 女性勤勞者를 保護하기 위해서 就業制限은 合理的인 것이라 하겠다.

4. 坑內勤勞

事務勞動 또는 가벼운 勞動이라도 女子가 坑內에서 일하는 것은 認定하지 않고 있다. (同法 第58條)

坑內勤勞는 危險率이 높고 衛生的으로도 有害하며 女子에게는 過激할 뿐 아니라 風紀上 問題가 일어나기도 쉽다. 앞서 女子의 坑內勤勞를 禁止하지 않던 時代에는 弊害가 말할 수 없이 많았기때문에 어느 나라이든 오래 전부터 坑內에서 勤勞하는 것을 禁止하고 國際勞動條約도 1939년에 「모든 種類의 鑛山內의 地下作業에 있어서 婦人使用에 關한 條約」(第45號)

을 採擇하여 女子의 地下作業을 禁止하고 있다.

V. 母性의 保護

1. 産前産後의 休暇

産前 産後의 休業은 母性保護의 中核이라고 할 수 있는 것으로 이것이 지켜지지 않으면 直接的으로 女性의 肉體를 손상시키고 태어날 아기에게도 害를 주는 것이므로 國際勞動條約은 勿論, 世界各國이 이를 保障하고 있다. 그 期間에 있어서는 絶對的인 基準이 없으므로 나라에 따라 또는 時期에 따라 長短이 있다.

또한 이 休業期間 및 그 後 30日間에 當該 女子를 解雇시키는 것을 禁止시키고 있고(法 第27條 第3號) 國際勞動條約에서는 産後 9週間의 休暇를 「産前産後に 있어서 婦人使用에 關한 條約」에 明示하고 있다. 이러한에도 불구하고 우리나라 女性은 勤勞基準法에서 規定한 特別保護內容을 전혀 모르고 있는 女性이 全體의 15.7%가 되며 法の 內容을 「잘 안다」고한 8.3%를 除外한 91.7%의 女性勤勞者는 特別한 保護를 받는 權利를 모르고 있다고 보아야 하며 계몽시켜야할 대상자라고 말할 수 있다.(表 4 참조)

表 4. 女子에 대한 特別保護의 內容(1971年)

구 분 지 역 별	응답자	여자가 특별히 보호되는 법의 내용은				
		전혀 모른다	조금 안다	듣은적이있다	잘 안다	기 타
계	4,625	15.7	46.5	24.2	8.3	4.3
서울	1,380	26.5	41.7	22.3	7.4	2.1
부산	775	16.0	46.9	26.3	5.6	5.2
경기도	370	13.8	48.5	26.1	7.0	4.6
강원도	50	6.0	42.0	44.0	8.0	4.6
충청북도	420	16.4	46.3	20.7	10.2	6.4
충청남도	280	20.0	47.1	21.4	5.4	6.1
전라북도	200	16.5	57.0	15.5	8.5	2.5
전라남도	190	23.2	42.2	22.6	4.7	6.8
경상북도	410	9.3	45.8	28.8	11.5	4.6
경상남도	490	15.3	45.8	23.3	13.1	2.5*
제주도	50	3.8	61.7	28.3	1.7	—

(노동청—여성 근로 실태 조사 보고서)

2. 育兒時間

生後 1年 未滿의 乳兒를 가진 女子勤勞者의 청구가 있을 때에는 1日 2回 各 30分以上의 有給授乳時間을 주도록 되어 있다.

3. 生理日에 對한 保護

使用者는 女子가 生理休暇를 請求한 경우에 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다(法 第59條)라고 되어 있는데 女性の 健康에 有害하다든지 母性機能에 손상을 가져올 수 있는 경우에는 請求에 依하여 休暇를 준다는 것은 女性の 生理的 特性을 고려한 根據가 明白한 保護라고 볼 수 있다. 우리나라의 경우 每 1回 生理休暇를 請求한다는 女子勤勞者는 26.2%로 地域別로 볼 때 경기도의 女子勤勞者가 42.2%로 가장 請求하는 比率이 높으며 手當받기 위해서 請求하지 않는 女子는 37.1%가 된다. 女子勤勞者에 규정해 놓은 有給生理休暇 請求를 전혀 몰라서 請求하지 않는 女子도 7.7%가 된다.(表 5 참조)

表 5. 地域別 生理休暇 請求狀況(1971年)

구 분 지 역 별	응답자	생 리 휴 가					
		몰라서 청 구않는다	부끄러워 청구않는다	수당받기위해 청구않는다	매월 한 번씩 청구한다	한번씩 청구해도 허락않는다	청구해도 허락않는다
계	4,625	7.7	17.1	37.1	26.2	11.9	
서울	1,380	19.4	12.1	18.7	24.9	24.9	
부산	775	12.2	19.2	32.0	25.0	11.6	
경기도	370	3.5	8.7	44.2	42.2	1.4	
강원도	50	4.0	—	56.0	40.0	—	
충청북도	420	6.9	13.8	47.9	19.8	11.6	
충청남도	280	3.9	21.0	50.0	7.9	17.2	
전라북도	200	6.0	22.5	46.0	18.5	7.0	
전라남도	190	2.6	20.5	49.0	15.3	12.6	
경상북도	410	5.4	22.4	25.6	25.1	21.5	
경상남도	490	1.8	12.7	41.0	42.0	2.5	
제주도	60	16.7	60.0	10.0	11.7	1.6	

(한국노동통계 연감 1971, 노동청)

그러나 生理日 外에 生理休暇를 請求하는 등, 이 규정을 濫用한다면 女子勤勞者는 自己 自身을 속박하는 結果가 될 것이다.

4. 歸鄉旅費에 關한 保護

解雇된 女子勤勞者(年少者도 同一)가 解雇日로부터 14日以內에 歸鄉하는 경우, 使用者는 必要한 旅費를 負擔하지 않으면 안되게 規定하고 있다.(法 第62條) 이것은 歸鄉費가 없기때문에 偷落生活를 할 수 밖에 없었다는 女性の 例가 있으므로 만들어진 規定이라 한다.

이러한 規定이 있으므로 女性이 就業의 機會를 놓치는 경우가 없기때문에 實利的으로 有益無害하다고 볼 수 있겠으나, 理論的으로는 若干 問題가 있다. 그 理由는 이 保護規定이 年少者는 別途로 하고, 成人男子에게는 혜택을 주지 않고 女子에게만 주고 있는데, 그 根

據가 女子의 生理的 特性때문이라고 하기에는 說明이 불충분하겠기 때문이다.

外國의 立法例에도 日本을 除外하고는 찾아볼 수가 없다. 이 법은 女子의 地位가 向上되고 또 女性 勤勞者의 經濟的 條件이 良好해지면 必要가 없어지는 規定이라 본다.

VI. 諸外國의 女性勤勞者의 保護

1. 婦人勞動에 關한 ILO條約

國際勞動機構에서는 勞動問題를 審議하고 條約이나 勸告를 採擇하여 加盟國에 대한 勤勞條件의 改善을 도모하고 있다. 女子에 대한 勤勞條件에 關해서도 몇가지의 條約과 勸告가 採擇되었다. 이를 추려보면 다음과 같다.

① 產前產後에 있어서 婦人使用에 關한 條約(第3號, 1919年採擇)

產後 6週間의 強制的 休業, 產前 6週間 以內의 診斷書提出에 依한 休業의 權利, 休業期間中의 保險制度에 依한 金錢이나 醫療에 대한 給付, 休業期間 또는 延長期間中의 解雇의 禁止, 1日 2回 30分 씩의 保育時間의 確保에 關한 規定 등이 있다.

批准國數는 27個國(1971年現在 以下同)으로 佛, 西獨, 伊는 批准하고 있으나, 美, 英, 小, 日은 未批准이다.

② 夜間에 있어 婦人使用에 關한 條約(第4號, 1919年採擇)

女子의 年令에 관계없이 夜間(밤 10時부터 아침 5時까지의 적어도 11時間의 繼續時間)의 家事作業外 公私의 工業的 企業에의 使用을 禁止하고 있다. 그러나 不可抗力의 경우에는 이 規定이 適用되지 않는다. 批准國數는 56個國으로, 佛, 伊는 批准하고 있으나 美, 小, 西獨, 日本은 未批准이다. 英國은 일단 批准했다가 廢棄通告를 했다.

③ 夜間에 있어 婦人使用에 關한 條約(1934年 改正) (第41號, 1934年 採擇)

前記 第4號에 첨가한 것으로 特定한 例外의 경우, 權限있는 機關은 勞使團體 諮問後, 밤 10時부터 아침 5時를, 밤 11時부터 아침 6時로 할 수 있다는 規定이다. 批准國數는 36個國으로 佛은 批准하고 있으나 美, 小, 西獨, 日本은 아직 批准되지 않았다. 英國은 일단 批准했었으나, 廢棄通告를 하고 있다.

④ 모든 種類의 鑛山의 坑內作業에 있어서의 女子使用에 關한 條約(第45號, 1935年採擇)

地下에서 物質을 採取하는 모든 公私의 事業場에서의 女子의 坑內作業 使用禁止(年令을 불문하고)를 規定하고 있으나, 管理職, 訓練中의 女子 等 若干의 例外가 인정되고 있다.

批准國數는 74個國으로 英, 佛, 小, 伊, 日本 등은 批准하고 있으나, 美는 未批准이다.

⑤ 工業에 使用되는 婦人의 夜業에 關한 條約(1948年改正) (第89號, 1948年 採擇)

第4號 및 第41號條約을 改正하고, 「夜間」의 定義를, 밤 10時부터 아침 7時까지의 사이에

적어도 연속 7시간동안 하는 것을 규정하고 있다.

批准國數는 50個國으로 佛, 伊는 批准하고 있으나, 美, 英, 소, 西獨, 日本 등은 未批准이다.

⑥ 同一價値의 勞動에서의 男女勤勞者에 對한 同一報酬에 關한 條約(第100號, 1951年 採擇)

性別에 따라 差別하지 않도록 정한 보수원칙을 모든 勤勞者에게 적용하도록 促進하고 있으며, 이를 실지로 적용할 경우, 職務의 客觀的 評價를 명료히 하도록 規定하고 있다.

批准國數는 71個國으로 佛, 西獨, 伊, 日本, 소련은 批准하고 있으나 美, 英은 未批准이다.

⑦ 社會保障의 最低基準에 關한 條約(第102號, 1952年 採擇)

社會保障의 最低基準은 部門別로 정해져 있으나, 여기서는 특히 妊娠, 出産時의 醫療 및 收入 補償에 관해서의 基準을 規定하고 있다.

批准國數는 20個國으로 西獨, 伊, 英은 批准하고 있으나 美, 佛, 소, 日本 등은 未批准이다.

⑧ 母性保護에 關한 條約(1952年改正)(第103號, 1952年 採擇)

最低 12時間의 出産休暇, 産後 6週間の 強制的 休暇, 妊娠 및 分娩에 따른 疾病에 對한 追加休暇, 出産休暇中の 休業補償, 出産休暇期間中の 解雇의 通告 등의 禁止, 育兒時間의 權利 등에 관해 規定하고 있다.

批准國數는 13個國으로, 소련은 批准하고 있으나 美, 英, 西獨, 佛, 伊, 日本 등은 未批准이다.

⑨ 雇用 및 職業에 關해서의 差別待遇에 關한 條約(第111號, 1938年 採擇)

人種, 皮膚의 色, 性, 宗教, 政治的 見解 國民的 出身, 社會的 出身 등에 基礎를 두고 行해지는 모든 差別待遇를 除去하기 爲해서 나라가 취할 措置에 關해 規定하고 있다.

批准國數는 75個國으로, 西獨, 소련은 批准되어 있으나, 美, 英, 佛, 伊, 日本 등은 未批准이다.

⑩ 1人的 勤勞者가 運搬하는 것을 허용하는 荷物の 最大重量에 關한 條約(第127號, 1967年 採擇)

人力에 依한 重量物의 運搬에 女子를 配置하는 것을 制限, 最大重量은 成人男子 勤勞者의 그것보다 상당히 낮추도록 規定하고 있다.

批准國數는 8個國으로 美, 英, 佛, 西獨, 伊, 소, 日本 등이 未批准이다.

2. 婦人勤勞者의 保護規定

여러 外國에서는 婦人勤勞者에 대해서는 그의 實情에 맞추어 男子勤勞者와는 다른 特別한 保護를 加하고 있다.

主要國家의 保護狀況에 對해 主要項目을 살펴보면 다음과 같다.

① 產前產後 休業

英國：產後 4週間

西獨：產前 6週間(만일 本人이 원하면 就業할수도 있음) 및 產後 8週間(早産 및 多子出産의 경우는 12週間을 포함)이며 任意休業는 產前 6週間, 產後 8週間(妊娠 또는 出産에 의한 疾病의 경우는 產前 8週間, 產後 12週間까지 延長)

佛蘭西：強制休業는 產前 產後 합하여 8週間(分娩後 6週間)

② 育兒時間

西獨：授乳中인 母親에 對해서는 하루 30分씩 2回 혹은 1時間 1回(연속해서 8時間이 넘는 勞動時間일 때는 45分 2回)이며, 授乳時間은 有給임.

佛蘭西：出産日로부터 1年間, 午前과 午後 各 1回 30分씩의 授乳時間을 認定함.

③ 解雇制限

西獨：妊娠中 및 產後 4個月間은 解雇禁止.

佛蘭西：妊娠中 및 產後 12週間은 解雇禁止.

④ 夜間勞動의 規制

英國：工場勞動者의 경우는 原則으로 20時부터 7時까지, 土曜日は 13時以上の 使用禁止, 非筋肉勞動에 從事하는 管理職 및 緊急時는 이러한 法の 適用除外.

佛蘭西：製造業, 鑛業, 建設業등 22時부터 5時까지의 使用 禁止. 女子의 夜間 休息은 적어도 繼續 11時間 以上, 突發的 事故에 의한 休業 등의 경우는 適用除外.

西獨：一般女子는 原則으로 20時부터 6時까지의 夜間 및 日曜, 祭日 前日의 17時 以後의 就業禁止. 단 交通業, 旅館 및 飲食店, 演藝 또는 娛樂 等 特定産業 및 非常인 경우는 適用除外.

妊娠 및 授乳中の 母親은 原則으로 20時부터 6時까지의 夜間就業 禁止.

3. 婦人勤勞者의 家庭責任

既婚婦人 勤勞者가 增加傾向이라는 것은 必然的으로 婦人勤勞者의 家庭責任問題를 대두시키게 된다.

OECD의 勞動力 社會問題 委員會는 加盟國을 對象으로 하여 婦人勤勞者의 家庭責任問題에 關해 그 實情이나 取해진 對策에 대한 調査를 행하고 있다. 그 報告를 中心으로 各國의 狀況을 살펴보면 다음과 같다.

家庭責任을 가진 婦人勤勞者에 對한 政府, 地方公共團體 等の 援助는 크게 나누어 넷으로 구별하고 있다.

첫째는 家事的 援助이다.

就職希望의 理由	%
자기 능력을 살리기 위해	43.6
家事만으로는 건딜 수 없다.	37.7
社會에 기여하기 위해	26.5
專攻을 살리기 위해	21.1
社會의 움직임에 뒤떨어지지 않기 위해	18.6
경제적으로 여유있는 생활을 하기위해	10.6
老後의 生活安定을 위해	8.3
生計를 돕기 위해	2.2
기 타	1.8
不 明	0.8
計	171.2

(註: 日本女子大學卒業生을 대상으로한 調查報告)

家族을 위해 各種施策의 一部로서 洗濯, Dry cleaning, 衣服修理 등을 실시하고 있는 例를 들 수 있으며 또 佛에서 勞動者의 協同組合이 이와 같은 일들을 돌봐주고 있는 예도 들 수 있다.

둘째는 育兒施設問題이다.

이 施策은 各國에서 比較的 一般化되어 있는 實情이기는 하나 어느 나라이고 充分히 이루어지고 있다는 것은 아니다. 保育施設은 政府, 自治體, 民間團體 등에서 設置하는 것이 보편적 현실이나, 伊나 터키 등에서는 一定數以上の 既婚婦人을 雇傭하고 있는 經營者에게 그 子女들을 위한 託兒所를 設置할 것을 法令으로 義務化시키고 있다. 英國에서는 地方保健局에 Child-minder라는 것을 두어 料金を 주고 一定數까지의 兒童을 돌보는 것을 公認하고 있는 곳도 있다. 스웨덴의 家庭保育園(family day nurseries)도 英國과 같은 취지로 출발된 것으로, 兒童福祉委員會가 認可한 個人的 家庭시설이다. 美國에서도 託兒施設의 數는 불충분한 실정이어서 「婦人의 地位에 關한 大統領諮問委員會」는 保育施設의 充實을 勸告하고 있으며 이를 爲한 施策이 진척되고 있다.

세째는 兒童에 대한 돌봄이다.

放課後 아동을 돌보기 위한 施設, 制度 등은 아직 各國에서 不充分하나, 西獨의 「晝間學校」, 오오스트리아의 勞動組合聯合 施策의 하나인 兒童을 爲한 「晝間的 집」, 또한 스위스의 대개의 大都市에 있는 「監督教室」, 스웨덴의 一部地方 行政機關에 設置되어 있는 「餘暇 Center」 등이 있다.

兒童에 대한 이러한 施設面에 積極的인 關心을 가지고 發展시킨다는 것은 대단히 重要한 일이었다.

넷째, 이외의 各種 社會的 援助들은 특별히 婦人勤勞者만을 對象으로 하는 것은 아니나, 家事의 訓練, 家庭用 諸 器具의 購入에 대한 公的 機關의 資金援助등을 들 수 있겠다.

家庭內에 緊急한 일이 있을때 重要한 家事를 一部 맡길 수 있는 制度 등에 대한 研究가 必要하다. 이는 단지 婦人勤勞者만을 對象으로 하는 것이 아니라 해도, 婦人勤勞者도 利用할 수 있는 制度가 어느 程度 갖추어져 있는가 하는 것은 家庭責任을 가진 婦人勤勞者에 큰 關係를 가지고 있다. 特히 婦人勤勞者를 對象으로한 長期的 社會的 援助로서는 유고슬라비아에서 실시하고 있는 自治體와 地方行政機關이 婦人勤勞者의

VII. 우리나라 福祉施設 現況

우리나라에 있어 女性勤勞者를 위한 福祉施設 現況을 살펴보면 다음과 같다.

企國 各市, 道, 地方自治團體의 補助金으로 設置된 女性會館은 11個所이다. (1972年 5月 末 現在) 그리고 이들 女性會館이 가진 施設로는 講義室, 展示室, 相談室, 圖書室, 宿食室 등이다.

노동청은 또한 1971년 2월 1일부터 女子와 少年勤勞者의 권익옹호 및 건전한 生活指導 등으로 이들을 保護하기 위하여 13個 地方事務所에 <婦女 少年 相談 窓口>를 설치하여 民願 및 各種 勤勞相談, 就業指導 등의 業務를 맡아 하고 있다.

또한 노동청은 이들 근로노동자를 위한 감독업무의 필요성을 느껴 1972年 5月末 現在, 13個 地方事務所中 영등포와 성동 두곳에 女子勤勞監督官을 배치하고, 감독업무와 아울러 여자와 소년근로자를 위하여 상담자로서의 역할을 실시하고 있다. (表 6, 7 참조)

表 6. 女子勤勞者 監督 狀況

구 분	1965	1966	1967	1968	1969	1970
감독 사업장 수	4,206	4,272	5,230	5,735	4,385	7,615
위 반 총 수	9,677	9,778	13,099	12,014	8,107	21,286
여자와 소년에 관련된 위반건수	1,086	1,685	1,803	1,484	1,022	740

(한국노동 통계연감, 1971, 노동청)

表 7. 相談內容別 女子勤勞者數

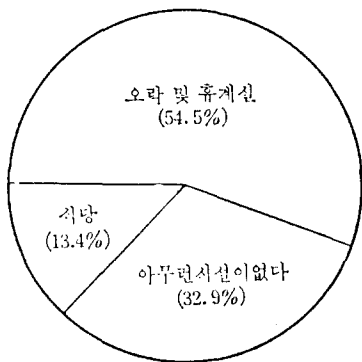
상 담 내 용	상 담 신 청 자	
	총 수	비 율(%)
	11,390	100.0
勤 勞 監 督	5,309	46.6
○ 未拂賃金支拂 및 退職金支拂要求	175	41.1
○ 勤勞條件의 改善	4,690	
○ 勤勞基準法違反	42	
○ 몸수색	3	
○ 기 타	399	
職 業 安 定	4,103	35.0
○ 취업(구직)	3,707	
○ 有料직업안내소 소개료 및 부당징수고발	27	
○ 선박승선 증명서교부	354	32.5
○ 기 타	15	
技 能 開 發	1,978	17.4
○ 기능검정 문의 및 안내	1,978	

(한국노동통계연감, 1971, 노동청)

女子勤勞者들이 利用하고 있는 福祉施設로는 오락실 및 휴게실이 가장 많이 이용되고 있으나(표 8 참조), 시설이 전혀 설치되지 않아 혜택을 못받는 경우가 큰 비중을 차지하고 있는 실정이어서 시급한 복지 시설이 요망된다.

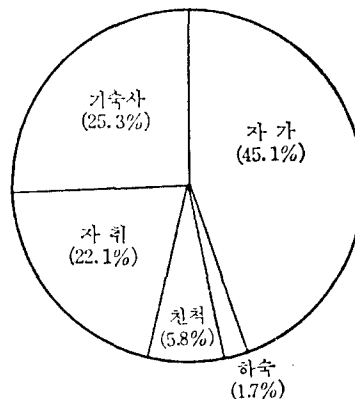
또한 女性勤勞者의 宿食關係 施設이 시급함도 알 수 있다, <표 9>에서 보는바와 같이 自家에서가 아닌 自炊나 친척집에서 숙식하고 있는 근로자가 27.9%로서 기숙사 이용자보다 많음은 그들에게 많은 불편과 바람직하지 않은 환경이 되어주고 있음을 알 수 있다. (表 8, 9 참조)

表 8. 福祉施設設置狀況



(노동청—여성근로자 실태조사보고서)

表 9. 女子勤勞者의 宿食關係



(노동청—여성근로자 실태조사보고서)

참고로 우리나라 女性勤勞者가 希望하는 福祉施設을 들면 다음과 같다. (表 10)

表 10 女子勤勞者가 希望하는 福祉施設

지역	구분	응답자	필요로 하는 시설				
			기숙사	식당	오락실	탈의실	휴게실
서울	울	1,380	13.0	19.8	25.1	20.9	21.2
	산	775	15.7	19.6	28.4	18.6	17.7
경기	기	370	17.8	6.5	24.6	10.5	8.1
	도	50	4.0	4.0	30.0	12.0	50.0
충청	북	420	10.9	25.6	21.4	19.3	22.8
	남	200	13.0	15.0	22.0	24.5	25.5
전남	남	190	13.2	9.5	34.1	12.1	31.1
	북	410	3.2	2.7	56.0	12.7	25.4
경계	남	440	15.3	7.6	45.6	13.1	18.4
	도	55	25.0	3.3	10.0	40.0	13.5
계	계	4,575	14.0	13.4	30.1	16.1	24.4

(노동청, 여성근로자 실태조사보고서, 1971)

VIII. 結 論

婦人勤勞問題는 다음의 몇가지 問題點에 의해서 不進해 왔다. 卽 그 첫째가 社會的, 經濟的 男女差別觀(婦人은 職業意識이 퇴박하며 組織人으로서의 自覺이 적다, 創造力이 적으며 事務的이 아니고 感情的이다, 결핍하면 家事 등의 理由로 缺勤, 지각등이 많다 등), 둘째가 婦人이 母性을 가지고 있는데서 오는, 男子에게는 없는 困難, 苦痛, 不便 등이 다른 點, 職場과 兩立함으로써 오는 energy의 消耗(育兒, 家事處理, 夫婦間·家族間의 人間關係나 全盤的인 家庭管理에의 支障 초래 등)가 빛는 兩方에의 不充實性 등이 그것이다. 그러나 이러한 點에도 불구하고 요즈음 婦人勤勞者의 世界的인 激增 現象을 볼 수 있는 것은

첫째 資本主義 發展에 수반되어 技術革新의 進前이 빛는 經濟·社會的 要請과 이에 따른 婦人에게 알맞는 新職種の 出現, 둘째 婦人側의 要因으로서는, 職業進出意慾이 고취된 점, 早婚이라든가 子女의 숫자가 줄므로서 生活周期에 變化가 일어난 점, 主婦가 家事勞動에 energy 및 時間을 단축시킬 수 있는 점, 막대한 教育費에 대한 부담, 住宅資金 및 住宅設備, 老後의 生活準備, 商品의 多樣化에 따른 購置意慾의 增加 등의 現狀에서 유도된 生活樣式의 變化, 또한 婦人의 教育向上이 빛어낸 社會意識의 向上(社會에 直接 參加코자하는 意慾) 등을 들 수 있겠다.

이러한 理由로 앞으로 더욱 婦人의 職場進出 기운이 強化될 것이 예상된다.

이와같은 시점에서 본고를 맺으며 몇가지 이에 대한 對應策을 提案하려 한다.

<提 案>

첫째 女子職場, 男子職場이라는 固定觀念을 탈피하여 婦人에게도 能力을 보다 廣範하게 活用할 수 있도록할 것,

둘째 女子에게는 能力에 따른 昇進, 昇格이 確保되도록 할 것. 그리고 能力을 開發하기 위한 職業訓練도 考慮할 것,

셋째 男女平等理念에 입각하여 男女 同等한 賃金 原則을 세울 것,

넷째 女子 特有的인 定年制(年齡制限) 및 結婚退職制는 勤勞 基準法에 저촉된다는 點에서도 하루빨리 이를 지양할 것, 오히려 中年 勤勞者의 能力開發과 活用に 힘쓸 것, 中年 勤勞者들이 가지고있는 직장경험이 적다든가, 직업중단이 길었다든가 하는 불편한 點을 적응훈련으로써 재 성장시키는 대책만 강구한다면, 그들은 家庭管理를 통한 풍부한 人生의 경험자이기 때문에 젊은 社員의 相談役으로 혹은 젊은 층틈에 이들을 적절히 배치함으로써 職 場의 圓 滑한 人 間 關 係 유 지 를 위 해 서 도 바 람 직 할 것 이 다.

다섯째 女性勤勞者를 爲한 福祉施設의 擴充問題이다. 위에서 살핀 바와 같이 우리나라의

女性 福祉施設은 간단한 오락실 및 휴게실 정도여서 극히 미담상태에 있는 實情이다. 그러나 女性이기때문에 더욱 이러한 福祉施設이 절실하다. 住宅事情이 좋지 않은 現在, 獨身寮의 設置라든가, 그들의 個人問題를 상담할 Counseling制度設置라든가, 教養함양에 도움이 되는 洋裁, 手藝, 꽃꽂이 등 직장내 정서생활함양책, 테니스, 탁구 등 體育活動 및 기타 Recreation活動에 도움이 되는 施設이 시급하다. 또한 福利 厚生充實의 일단으로 위생실비의 必要性은 女性이기때문에 重要한 位置를 차지한다. 기타 家庭과의 通信獎勵로서 勤勞者의 家庭과 긴밀한 유대를 갖는 것도 必要한 일이라 본다.

그리고 무엇보다도 시급한 것은 婦人勤勞者의 育兒負擔輕減措置로서, 地域의 實情에 맞는 乳兒施設의 增設 및 充實이다. 保育施設과 勞動時間과의 關係를 조절할 것이며 學齡期 兒童의 下校後의 保育法 檢討 등도 고려해바야 할 점이다.

女性, 특히 主婦의 職場進出은 女性 自身の 生活과 地位를 向上시킬뿐 아니라, 國家經濟, 兒童福地의 發展에도 크게 기여할 것이다.

參 考 文 獻

1. 勞動問題研究所, 勞動公論. (10, 11月號). 1972.
2. 韓國社會福祉協議會·韓國社會福祉研究所, 韓國社會福祉年鑑, 1972.
3. 金文永, 御導槓 前, 勞動法令 解釋通牒 例規集. 서울, 弘文館, 1965.
4. 보건사회부, 보건사회 통계년보—1954~1969—1970.
5. 탁아사업의 필요(정부의 탁아사업시책), 국립 사회사업 지도자 훈련원 교재, 1969.
6. 법무부, 인권년보. 법무부, 1969.
7. 藤井敏子, 高橋久子, 婦人勞動의 知識. 日本經濟新聞社, 1972.
8. 田中寿美子, 日高大郎, 婦人政策·婦人運動. 亞紀書房, 1971.
9. 勞動廳, 勤勞女性の 現況——勤勞女性資料 No. 1——勞動廳 婦女 少年擔當官室, 1972.