

2005 연구보고서-9

가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안

연구책임자 : 박 선 영 (연구위원)

공동연구자 : 윤 덕 경 (연구위원)

발 간 사

우리사회에서는 출산율의 감소와 인구고령화를 배경으로 일과 가족의 양립 지원 정책의 중요성이 그 어느 때보다 부각되고 있습니다.

일과 가족의 양립지원 정책에 있어서 근로시간제도는 중요한 위치를 차지합니다. 우리들의 일상은 시간을 단위로 구성되어 있습니다. 그 중에서 수입을 위해 시공간적으로 구속되는 시간이 근로시간이고 이 시간은 우리들의 생존을 위해 필요불가결한 시간이기 때문입니다. 그러나 우리 모두는 생산노동에 참여하는 사람임과 동시에 가족의 일원이고 시민의 한사람으로 각각의 생활이 조화를 이룰 때 행복해질 수 있습니다.

본 연구는 우리가 행복해지기 위해서는 근로시간제도가 가족친화적으로 구성되어야 한다는 문제의식 속에 현행 근로시간제도를 일과 가족의 양립이라는 관점에서 검토하고, 이를 통해 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안을 모색하는 것을 목적으로 진행되었습니다.

본 연구는 본원의 박선영 연구위원을 연구책임자로 그리고 윤덕경 연구위원을 공동연구자로 하여 수행되었습니다. 연구진행과정에서 비판적 조언을 아끼지 않았던 관계 전문가들과 초고에 대하여 유익한 논평을 해주신 여러 검토자에게 필자를 대신하여 감사드립니다. 아울러 자료수집과 자료의 기초 분석을 도와 준 심선희(서섹스대학교 여성학 석사)에게도 그 노고에 감사드립니다.

2005년 12월

한 국 여 성 개 발 원
원 장 서 명 선

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

저출산·고령화사회로의 변화는 일과 가족의 양립지원 정책의 중요성에 주목하게 한다. 수입을 얻기 위해서 시공간적으로 구속되는 근로시간은 일과 가족의 양립지원 정책에 있어서 중요한 위치를 차지한다. 근로시간이 길고 불규칙적이며 경직적일 때 일과 가족의 양립은 어렵기 때문이다. 이에 본 연구는 현행 근로시간제도를 일과 가족의 조화라는 관점에서 검토하고 이를 토대로 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안을 모색하는 것에 목적이 있다.

2. 연구내용 및 연구방법

가. 연구내용

- 1) 일과 가족의 조화를 위한 정책 방향의 변화 과정, 생활자 개념, 일과 생활의 조화의 법적 성격, 가족친화적 근로시간제도의 개념을 정의한다.
- 2) OECD국가 중에서 가장 긴 우리나라의 근로시간 현황과 문제점, 생활시간의 국제비교를 통해 근로시간 단축이 여성에게 미친 영향과 성별화된 생활시간 사용실태, 현행 시간외근로, 야간근로, 변형근로시간제도, 교대제 근로, 단시간 근로, 모성휴가, 육아휴직제도 등을 중심으로 일과 가족의 조화라는 관점에서 각 제도의 내용에 대해 검토한다.
- 3) 가족친화적 근로시간제도에 대한 국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU)의 협약과 지침의 전개 과정과 내용 그리고 주요국의 다양한 근로시간제도의 내용을 살펴봄으로써 외국의 다양한 근로시간제도가 우리 사회에 주는 함의를 모색한다.
- 4) 근로시간제도의 재편성 방향과 현재 실시되고 있는 제도의 발전방향, 그리고 새롭게 도입되어야 할 제도뿐만 아니라 이와 연동해서 진행되어야 할 고용상의 공정성 확보와 기업이 가족친화적으로 운영되기 위한 조건과 방안에 대해 제언한다.

나. 연구방법

- 1) 국내외 선행연구 분석 및 이론적 문헌연구
- 2) 관계 전문가 자문회의를 통해 보고서 방향과 내용에 대한 검토와 논의

3. 현행 근로시간제도와 젠더 및 가족친화성

가. 근로시간 및 생활시간의 현황 및 문제점

우리나라는 2004년 법정 근로시간 단축과 주5일근무제의 확대로 근로시간 단축이 단계적으로 진행되고 있다. 그럼에도 다른 나라의 총 근로시간과 비교해 볼 때 한국의 총 근로시간은 여전히 길다. 한국의 총 근로시간에 대한 성별 차이에는 통계에 따라 약간의 차이가 있지만 전체적으로 남성에 비해 여성의 수입노동시간이 짧았다. 그러나 생활시간의 분포를 통해 수입노동시간과 가사노동시간을 비교해보면 여성의 가사노동시간은 남성에 비해 혼인 여부에 따라서는 3시간, 취업 여부에 따라서는 2시간에서 4시간까지 차이가 났다. 취업 시간별 생활시간분포에 따른 차이에서도 수입노동시간의 장단에 따라 가사노동에 미치는 영향이 성별로 다르게 나타났다. 여성은 평균적으로 수입노동시간이 짧을 경우 가사노동시간이 1시간 정도 늘어나는 데 비해 남성은 약 20분 정도 늘어나는 데 그친다. 이러한 경향은 이전에 비해 남성의 가사노동비율이 증가하고 있으나 여전히 여성이 가사노동 및 가족을 돌보거나 가족과 관련된 일상적인 일을 많이 수행하고 있음을 의미한다. 이처럼 총 근로시간, 수입노동시간과 가사노동시간의 성별 비교에서 혼인 여부, 취업 여부, 수입노동시간의 장단에 따라 다르게 나타났다. 주 36시간 미만의 여성취업자가 36시간 이상의 취업자에 비해 가사노동에 소비하는 시간이 길다. 이는 근로시간의 단축이 여성에게 가사노동에 대한 부담을 가중할 수 있다. 상대적으로 저임금과 비정규직이라는 고용상으로 불안정한 위치에 놓인 여성이 일과 가족을 양립하기 위해서는 근로시간의 양적인 단축이 아니라, 노동시간 단축이 성별에 미치는 영향에 대한 차이를 인식하고 이를 고려할 수 있는 제도와 방안을 함께 마련해 나가야 할 것이다.

나. 현행 근로시간제도와 일과 가족의 조화

현행 근로기준법에 의하면 성인 남녀를 대상으로 한 야간근로는 특별한 제한 없이 이루어질 수 있는 구조로 되어있다. 야간근로가 근로자의 건강과 가족·사적 생활에 미치는 영향을 고려하면 야간근로에 대한 규제가 필요하다. ILO와 독일처럼 야간근로 그 자체는 인정하고 야간근로를 엄격하게 규제하는 것이 필요하고, 여기에 가족적 책임이 있는 근로자가 청구한 경우에 야간근로를 시킬 수 없다는 명문 규정을 마련하는 것이 바람직하다.

변형 근로시간제도는 일정한 기간 내 총 근로시간의 범위 안에서 특정일 또는 특정주의 법정 근로시간을 초과하여 근로시키는 것을 인정하는 제도이다. 변형 근로시간제도로 대표되는 근로시간의 유연화는 근로자에게 근로시간이 집중되는 시기에 부담이 가중되고 근로시간이 불규칙적이기 때문에 근로자의 건강과 가족생활에 좋지 않은 영향을 미친다. 이것은 근로시간의 조정과 선택의 주권이 근로자가 아닌 사용자에게 있기 때문에 나타나는 문제이다. 영국과 같이 노동의 유연화를 청구할 권리를 근로자에게 보장하는 것이 필요하다.

단시간 근로는 근로자가 가족생활에 필요한 시간을 확보할 수 있다는 의미에서 일과 가족의 양립을 위해 중요한 제도이다. 그러나 한국적 상황에서 단시간 근로는 시장노동과 돌봄 노동의 성별분업을 완화하기보다는 강화시킬 우려가 크다.

마지막으로 모성휴가와 육아휴직제도의 경우는 휴직기간, 기간 중의 소득보장 등은 제도 도입 초기와 비교하면 발전한 모습을 보이고 있다. 그러나 육아휴직제도 이용에서 남성의 참여가 저조하다는 문제가 있다. 이것은 남녀 간의 임금격차, 우리 사회의 직장문화와 일하는 방식의 문제가 주요한 요인으로 작용하지만, 제도 자체가 남녀 모두를 대상으로 설계되어 있지 않다는 문제가 있다. 아버지 휴가제와 시간제 육아휴직제도 등은 일과 가족의 양립지원의 대상과 방향을 남녀로 분명하게 하고 남성의 참여를 유도할 수 있다는 점에서 도입을 고려할 수 있다.

4. 가족친화적 근로시간제도에 대한 국제기준 및 외국사례

근로자들이 시간외근로시간을 적립해 두었다가 휴가로 사용하는 근로시간 계정제도는 일간, 주간, 월간 근로시간을 변화시킬 가능성을 크게 증대시켰고, 이는 근로자 스스로 근로시간을 선택할 수 있는 권한의 증대로 연결되었다는 긍정성을 갖는다. 한편, 압축근로시간제도와 학기 간 근로 등의 영국의 다양한 근로시간제도는 성별, 자녀 유무에 따라 그 이용 상황에 차이를 보인다. 압축 근로시간제도의 이용은 여성보다 남성이 높게 나타났다. 이를 통해 알 수 있는 것은 성별분업이 강하게 존재한다는 것이다. 학기 간 근로는 자녀의 방학 중에 무급 휴가가 가능한 제도로서 여성근로자들의 제도 이용률이 높은 것은 자녀 양육의 책임이 여전히 여성에게 존재한다는 것을 보여준다.

그러나 이런 상황을 전제로 한 경우, 학기 간 근로는 여성 스스로 근로시간을 조정하는 것을 통해 일과 가족을 양립시킬 수 있는 제도라는 점에서 유의미하다. 또한, 고령화 사회로의 진전이라는 한국사회의 변화는 가족간호 휴가 제도 도입의 필요성을 새롭게 부각시킨다. 그러나 가족간호 휴가제도가 돌봄을 가족에 의해 그것도 여성에 의해 이루어지고 있는 구조를 강화시키지 않고 돌봄 노동에 남성의 참여를 유인할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다. 유럽 국가를 중심으로 도입·실시되고 있는 배우자 출산휴가제도와 아버지 휴가제도는 일과 가족의 양립 주체는 여성도 남성도 아닌 여성과 남성 모두라는 것을 전제로 육아에 대한 남성의 참여를 일정 정도 강제하는 제도적 장치를 마련한다는 점에서는 의미 있는 제도이다.

5. 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안

가. 가족친화적 근로시간제도의 재편 방향

1) 일과 가족의 조화를 위한 일반적 근로시간에 대한 규제

일과 가족의 조화를 위해서는 하루의 근로시간에 대한 규제가 중요하다. 이런 의미에서 야간근로, 교대제 근로, 시간외근로는 점진적으로 규제되어야 한다. 이와 함께, 육아 및 가족간호를 위한 근로시간 단축제도가 도입되어야 한다. 근로시간의 단축뿐만 아니라 육아의 책임이 있는 근로자가 청구한 경

우에는 가족적 책임을 고려하여 시간외근무, 야간근로 등을 시킬 수 없다는 명문 규정을 마련하는 것이 필요하다.

2) 가족적 책임을 위한 다양한 휴직제도의 도입

가족적 책임이란 3세 미만의 영유아를 양육하는 것에 한정되지 않는다. 자녀나 노인 등의 가족이 아플 경우나, 가족의 급작스런 사고가 발생하는 등 다양한데 이는 근로자의 직장생활을 계속 수행하는 데 심각한 장애가 될 수 있다. 육아휴직제도를 시행하고 있는 국가의 많은 수는 가족간호 휴가제도를 운영하고 있고 이를 양부모에게까지 인정한다. 또한, 출산과 육아의 남녀 공동 책임을 분명하게 하기 위해 아버지 휴가제도를 시행하고 있다. 우리나라에서도 자녀간호 휴가제도와 아버지 휴가제도, 시간제 육아휴직제도 등 육아를 위한 다양한 휴가제도를 도입할 필요가 있다.

나. 근로시간의 다양화를 통한 생애주기별 근로시간제도 도입

일과 가족의 양립에서 무엇보다 중요한 것은 남녀근로자 모두에게 근로시간과 생활시간을 자신의 조건 속에서 적절하게 배분할 수 있는 권리를 부여하는 것이다. 근로시간제도의 재편 방식으로는 근로시간의 길이 그 자체를 단축하는 것과 근로시간제도를 다양화하는 것이 있다. 그러나 이 두 방식은 상호 모순되는 것이 아니다. 앞으로 근로시간 단축은 근로시간의 다양한 선택을 정비하는 흐름과 연동하여 이루어져야 한다. 기존과 같이 연간 총 근로시간을 일률적으로 단축하는 것을 목표로 하는 것이 아니라 개개의 남녀근로자가 생애의 각 단계에서 희망하는 일의 방식을 실현하는 것을 통해 근로시간 단축이 이루어지는 구조가 요구된다.

다. 가족친화적 기업환경 조성

근로시간제도가 가족친화적으로 구성되기 위해서는 국가에 의한 정책적 지원뿐만 아니라 기업문화가 가족친화적으로 변화되어야 한다. 우리나라 기업의 가족친화적 환경은 매우 취약한 것이 현실이다. 가족친화적 기업환경 조성을 위해서는 우선, 기업이 가족친화적 근무형태를 도입하는 것이 생산성 향상에 도움이 된다는 인식을 갖는 것이 선결되어야 한다. 그리고 국가는 직장문화를 가족친화적으로 조성하는 기업에 대해 장려금 지급, 세금감면 등의 인센티브

제공을 통해 유인하는 것이 필요하다. 마지막으로 가족친화적 근무형태의 개발에 있어서는 지금과 같은 휴직제도 중심에서 탈피하여 하루의 근로시간과 노동 장소를 다양화하는 방향으로 마련되어야 한다.

다. 고용상의 공정성 확보

일과 가족의 양립을 위한 근로시간제도의 재편은 고용에서 공정성의 확보와 함께 진행될 때 현실화될 수 있다. 성별뿐만 아니라 근로시간, 계약기간, 근무지, 일의 내용과 일에 대한 구속력 등이 다른 경우에도 처우에서 공정성이 확립되어야 한다.

목 차

연구요약

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
II. 이론적 배경	9
1. 일과 가족의 조화를 위한 정책의 배경	11
2. 일과 가족의 조화를 위한 ‘생활자’ 개념	13
3. 법적 권리로서의 일과 가족의 조화	14
4. 가족친화적 근로시간제도의 개념 정의	16
III. 현행 근로시간제도와 젠더 및 가족친화성	19
1. 근로시간 및 생활시간의 현황 및 문제점	21
가. 총 근로시간의 현황 및 문제점	21
나. 생활시간과 젠더	29
다. 소결	38
2. 현행 근로시간제도와 일과 가족의 조화	40
가. 현행 근로시간제도와 가족친화성	40
나. 소결	66
IV. 가족친화적 근로시간제도에 대한 국제기준 및 외국사례	69
1. 일과 가족의 양립에 관한 국제기준의 전개 과정과 현재 상황	71
가. ILO 및 국제노동기준	71
나. EU 및 EU지침	80
다. 소결	89
2. 외국의 다양한 근로시간제도와 일과 가족의 조화	93
가. 주요 외국의 다양한 근로시간제도	93

나. 소결	102
V. 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책과제	105
1. 가족친화적 근로시간제도의 재편 방향	107
가. 일과 가족의 조화를 위한 일반적 근로시간에 대한 규제	108
나. 가족적 책임을 위한 다양한 휴직제도의 도입	108
다. 근로시간의 다양화를 통한 생애주기별 근로시간제도 도입	111
2. 가족친화적 기업환경 조성	112
3. 고용상의 공정성 확보	113
참고문헌	115

표 목 차

<표 III-1> 연간 근로시간 국제 비교	21
<표 III-2> 우리나라의 연도별 초과근로시간의 추이	22
<표 III-3> 월평균 근로시간의 내역별 추이(전산업, 노동부 조사)	23
<표 III-4> 월평균 근로시간의 내역별 추이(제조업, 노동부 조사)	24
<표 III-5> 산업별 취업자 주평균 근로시간 추이(통계청조사)	26
<표 III-6> 월평균 성별 총 근로시간수	28
<표 III-7> 2004.1-2005.6월까지의 월평균 성별 총 근로시간수	28
<표 III-8> 성별 근로시간 만족도	28
<표 III-9> 취업남성과 취업여성의 노동시간	31
<표 III-10> 맞벌이 및 비맞벌이 가구의 남녀 노동시간	32
<표 III-11> 6세 이하 자녀를 둔 부모의 노동시간	33
<표 III-12> 취업 여부별 평균시간(20세 이상)	35
<표 III-13> 혼인 여부별 평균시간(20세 이상)	36
<표 III-14> 취업시간별 평균시간(20세 이상)	37
<표 III-15> 야간근로가 있는 경우 한 달 평균 야간근로일수	45
<표 III-16> 우리나라 기업들의 야간근로와 교대제 채택 유무	53
<표 III-17> 교대제를 하는 경우 교대제 유형	54
<표 III-18> 교대 형태	54
<표 III-19> 교대형태별 주당 근로시간 평균(특례업종 제외)	55
<표 III-20> 교대근무의 평균 근로시간	56
<표 III-21> 연도별 여성 시간제 고용비율	59
<표 IV-1> 독일의 시간외근로 추이	95
<표 IV-2> 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 도입·이용 현황	97
<표 IV-3> 기업에서 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 도입 현황 (종업원 규모별)	97

<표 IV-4> 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 이용 상황 (근로자의 속성별)	98
---	----

그 립 목 차

<그림 I-1> 본 연구의 구성	7
<그림 III-1> 수입노동시간과 가사노동시간의 국제 비교 (일평균)	30



서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 일과 가족의 양립 지원 방안¹⁾이 중요한 정책과제로 등장하고 있다. 여성의 노동권 확립을 위한 일과 가족의 양립 지원에 대한 요구와 정책적 관심은 새로운 것은 아니다. 그러나 최근 그 중요성이 부각되고 있는 배경으로 여성노동시장의 구조적 문제와 인구사회학적 변화를 들 수 있다.

여성노동시장의 구조적 문제는 1990년 이후 계속되는 여성 경제활동참가율의 둔화와 출산·양육으로 인한 여성의 경력 단절을 지적할 수 있다. 한국 여성의 경제활동참가율은 1990년 가장 높은 증가율을 보인 이후 2005년 7월 현재 3.7P 증가하는 것에 머무르고 있다.²⁾ 또한 연령별 경제활동참가율은 이전과 비교해 변화가 보이나³⁾ 여전히 M-Curve로 나타나, 30대 초반의 경제활동참가율이 현저히 낮음

- 1) 본 연구에서는 ‘일과 가족의 양립’과 ‘일과 가족의 조화’를 같은 의미로 사용한다. 단, 문맥에 따라 일과 가족의 ‘양립’ 또는 일과 가족의 ‘조화’로 표현한다. 그러나 일과 생활의 조화는 일과 가족의 조화를 포함한 사적 생활의 보장이라는 좀 더 광의의 개념을 의미한다.
- 2) 여성의 경제활동참가율은 1980년(42.8%), 1985년(41.9%), 1990년(47.0%), 1995년(48.4%), 1997년(49.8%), 2002년(49.7%), 2003년(48.9), 2005년 7월 현재(50.7%)이다.
- 3) 경력단절을 나타내는 지점이 1995년 25~29세에서 30~34세 연령층으로 이동하였고, M자 커브의 하락폭이 1990년에는 9.9%포인트이던 것이 2004년에는 7.4%포인트로 감소하였다. 이는 결혼 및 출산연령이 높아졌다는 것을 보여줌과 동시에 여성들의 경제활동을 지속하고자 하는 경향을 보여주고 있는 것이다. 민무숙·김혜영, 「2015, 여성정책의 새로운 비전과 과제」, 『국정과제-여성분야』, 경제·인문사회연구회, 2005, 30쪽. 1980년부터 2004년까지 우리나라 여성의 연령계층별 경제활동참가율 추이는 아래 표와 같다.

(단위; %)

	1980	1985	1990	1995	1998	2000	2001	2002	2003	2004
15-19	34.4	21.1	18.7	14.5	12.0	12.5	12.6	11.7	11.3	11.0
20-24	53.5	55.1	64.6	66.1	61.0	60.8	61.5	62.4	61.5	64.6
25-29	32.0	35.9	42.6	47.8	51.8	55.9	57.7	59.4	60.5	63.7
30-34	40.8	43.6	49.6	47.5	47.3	48.5	48.8	49.8	49.8	50.3
35-39	53.1	52.9	49.5	59.2	58.5	59.1	59.5	59.3	58.2	58.8
40-44	56.7	58.2	57.9	66.0	63.5	63.4	63.4	63.8	64.0	65.4
45-49	57.3	59.2	60.7	61.1	61.5	64.6	64.6	64.0	61.5	63.9
50-54	53.8	52.4	63.9	58.3	55.2	55.2	56.2	58.0	55.5	60.0
55-59	46.2	47.2	60.0	54.3	51.0	50.8	50.4	49.6	49.0	54.4
60세 이상	16.9	19.2	26.4	28.9	28.1	29.8	29.6	30.1	27.8	28.3

자료: 통계청, 「경제활동참가연보」, 각연도

을 알 수 있다. 이는 그동안 실시해 온 취업여성의 출산 및 육아 지원 정책의 효과가 낮다는 것을 반증하는 것이다.

인구사회학적 변화로는 저출산·고령화 사회로의 진전이라는 변화를 지적할 수 있다. 우리나라의 출산율은 1960년대 이후 지속적인 감소를 보여 1990년대 후반인 1998년에 1.47명에서 2003년 현재 1.19명으로 낮은 수치를 보이고 있다.⁴⁾ 1.2명을 밑도는 한국의 합계출산율은 OECD국가 중에서 가장 낮은 수치이다. 이처럼 저출산이 지속될 경우, 전체 인구 중 65세 이상 노년인구 구성비가 2018년에 14%(고령사회)대, 2026년에 20%(초고령사회)대에 진입할 것이 전망된다. 이 경우 노인 한명을 부양하기 위해 필요한 생산연령인구인 잠재적 부양비(potential supportive ratio)는 2003년 8.6명에서 2020년 4.7명, 2070년에는 1.1명으로 감소되어, 결국 저출산은 빠른 시일 내에 한국사회를 ‘나이 든 사회(old society)’로 만들면서 생산연령 인구의 절대적 감소를 거쳐 사회부양부담을 과부하시킬 것으로 예측된다.⁵⁾

이와 같은 출산율 감소와 고령화 사회로의 진전은 그 어느 때보다 여성노동력에 주목하게 한다. 이때 등장하는 핵심 키워드가 ‘일과 가족의 조화’이다. 일과 가족의 조화를 위한 지원정책은 개인의 소득활동과 가사노동이 서로 대립되지 않고 조화를 이룰 수 있도록 하기 위해 실시되는 제반 정책을 의미한다. 그리고 장차 고령화 사회에 대비하여 이러한 정책 목표는 한편으로는 인구 정책적 차원에서 개별가정의 출산 의사결정에 부정적인 영향을 미치는 요인들을 제거하고 다른 한편으로는 고용 정책적 차원에서 여성의 경제활동참가율을 높은 수준으로 유지하고자 하는데 있다⁶⁾. 따라서 자녀양육기의 여성이 근무하기 좋은 환경을 정비하는 것은 노동인구의 감소를 완화시킬 뿐만 아니라 출생율의 증가에 영향을 미친다.

4) 1970년부터 2003년까지의 우리나라 합계출산율 및 출생아수 동향은 아래 표와 같다.

(단위 : 명, 천명)

연도	1970	1980	1983	1990	1995	2000	2001	2002	2003
합계출산율(명)	4.53	2.83	2.08	1.59	1.65	1.47	1.30	1.17	1.19
출생아수(천명)	1,007	865	778	656	721	637	551	495	494

자료 : 통계청, ‘인구동태통계연보’, 각 연도.

5) 김태현, 「출산력 가정에 따른 인구전망과 함의」, 한국인구학회 학술세미나 발표분, 2004.

6) 이정우, 「여성취업 인센티브의 국가사례: 독일의 사례를 중심으로」, 장지연 외 『일·가족 양립체제의 선진국 동향과 정책 과제』, 한국노동연구원, 2005, 110쪽.

이와 같은 이유에서 그 중요성이 더욱 부각되고 있는 일과 가족의 양립 지원정책에서 근로시간제도는 중요한 위치를 차지한다. 우리의 삶은 시간으로 구성되어 있다. 유급노동시간(시장에서 수입을 만드는 활동에 할애된 시간) 무급노동시간(음식준비, 청소, 가족돌보기 등을 위해 할애되는 시간), 개인유지시간(수면, 식사, 옷입기 등을 위해 할애되는 시간), 여가시간(종교활동, 시민활동 등에 할애된 시간)등이 그것이다. 우리의 삶을 지탱해주는 시간 중 유급노동시간 즉, 근로시간은 수입을 얻기 위해 필요불가결한 시간으로 그 중요성은 부언을 필요로 하지 않는다. 그러나 개인은 생산노동에 참여하는 사람임과 동시에 가족의 일원이며 시민의 한 사람으로 각 영역에 대한 생활이 균등하게 보장될 때 행복해질 수 있다. 따라서 현재와 같은 유급노동시간 중심의 제도는 지양되어야 하고 일과 생활의 조화를 위한 정책은 지향되어야 한다.

현재, 국가에 의한 일과 가족의 양립지원정책은 일하는 여성이 일과 가족에 대한 책임의 이중부담을 지고 있다는 전제 하에서 여성근로자의 일할 수 있는 권리를 보장하기 위한 것이다. 대표적인 것이 모성휴가제도와 육아휴직제도이다. 그러나 일시적인 휴가나 휴직제도로서의 모성휴가와 육아휴직제도는 일과 가족의 조화를 위한 근로시간제도의 일부분에 불과하다. 가족적 책임이란 일시적인 휴가나 휴직으로 해결될 수 있는 것이 아니다. 육아 또는 가족 간병을 일상적으로 해야만 하는 경우, 시간외근로, 야간근로가 항상 이루어진다면 일과 가족의 양립은 불가능하기 때문이다. 이처럼 근로시간에 대한 일반적 규제가 가족친화적으로 구성되지 않으면 가족적 책임을 지는 근로자를 대상으로 한 특별 조치는 실효성 있게 작동하기 어렵다.

따라서 일과 가족의 양립지원 정책의 실효성을 확보하려면 근로시간에 대한 일반 규제와 특별 조치가 가족친화적으로 구성되어야 한다. 이때 중요한 전제는 일과 가족의 조화는 여성근로자만 대상으로 하는 것이 아니라 남녀근로자 모두가 대상이 되어야 한다는 것이고, 근로자는 일과 생활의 조화를 요구할 권리가 있다는 것이다.

이에 본 연구는 근로시간의 일반적 규제와 일과 가족의 조화를 위한 특별 조치를 대상으로 (시간외근로, 변형근로시간제도, 야간근로, 교대제 근로, 단시간 근로, 휴

직제도 등) 각각의 제도를 일과 가족의 조화라는 관점에서 검토하는 것을 통해 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방향 및 과제를 제시하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 본 연구는 다음과 같이 구성된다. 첫째, 한국의 근로시간 현황을 살펴봄으로써 문제의 소재를 명확하게 한다. 둘째, 한국의 근로시간제도를 일반적 규제와 일과 가족의 양립지원을 위한 특별 조치로 나누어 각 제도의 내용과 한계를 가족친화성이라는 관점에서 살펴본다. 셋째, 가족친화적 근로시간제도에 대한 국제기준(ILO, EU) 및 외국 사례를 살펴보는 것을 통해 한국에 주는 함의를 모색한다. 넷째, 이상의 검토 내용을 토대로 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방향과 과제를 제언한다.

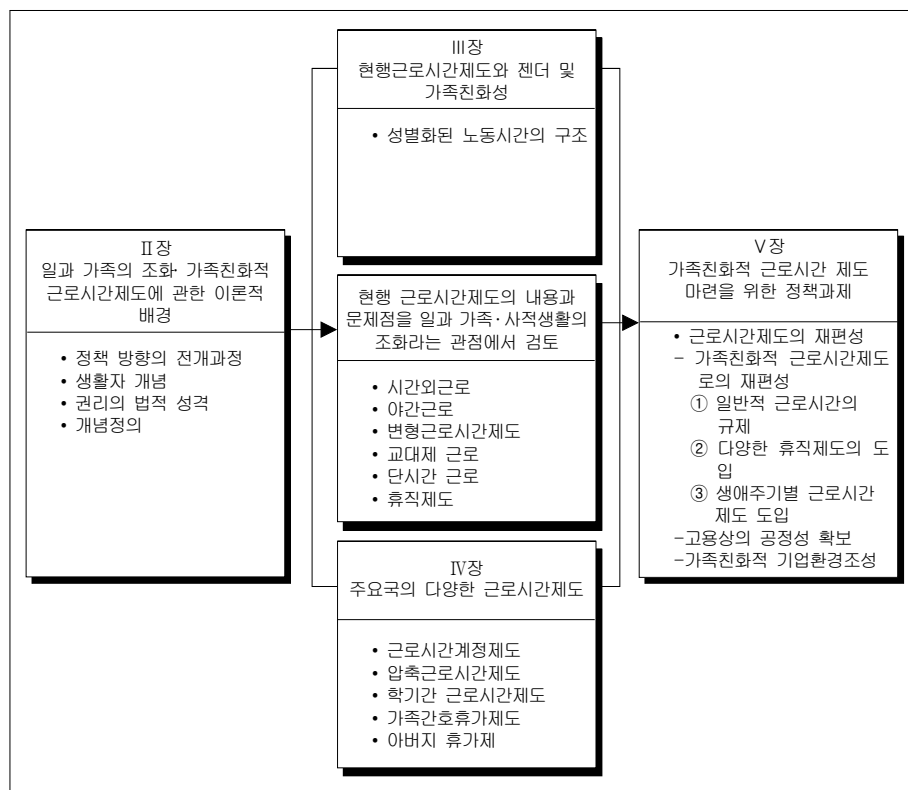
2. 연구내용 및 방법

본 연구의 구성은 <그림 I-1>과 같다. 우선, II장에서는 본 연구의 이론적 배경으로 일과 가족의 조화를 위한 정책 방향의 변화 과정을 국제적 동향을 중심으로 정리하고, 이것을 토대로 앞으로 일과 가족의 양립지원 방안은 일과 생활의 조화로 변화되어야 한다는 본 연구의 문제의식을 명확하게 한다. 이를 위해 일과 생활의 조화를 위한 생활자 개념의 도입을 주장한다. 또한 본 연구는 일과 생활의 조화를 근로자의 권리로 접근하기 위해서 규명되어야 할 권리의 법적 성격에 대해 살펴본다. 마지막으로 이상의 검토를 토대로 가족친화적 근로시간제도의 내용과 범위에 관한 개념을 정의한다.

III장에서는 한국의 근로시간이 국제협력개발기구(OECD) 국가 중에서 가장 긴 점에 주목하여, 법정근로시간이 국제기준에 맞춰 단축되었음에도 불구하고 OECD 국가 중에서 가장 긴 근로시간의 현황과 문제점을 살펴본다. 아울러 생활시간의 국제비교를 통해 근로시간의 단축이 여성에게 미친 영향과 성별화된 생활시간 사용에 대해 살펴본다. 그후에 현행 시간외근로, 야간근로, 변형근로시간제도, 교대제근로, 단시간 근로, 모성휴가, 육아휴직제도 등을 중심으로 일과 가족의 조화라는 관점에서 각 제도의 내용에 대해 검토한다. 이를 통해 가족친화적 근로시간제도로

의 변화 방향이 명확하게 된다.

IV장에서는 가족친화적 근로시간제도에 대한 국제기준이라고 할 수 있는 국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU)의 협약과 지침의 전개 과정과 내용을 살펴본다. 다음으로, 주요국의 다양한 근로시간제도의 유형별 내용을 살펴봄으로써 다양한 근로시간제도가 우리 사회에 주는 함의를 모색한다.



<그림 1-1> 본 연구의 구성

마지막으로는 이상의 검토를 토대로 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책과제를 근로시간제도의 재편성 방향과 현재 실시되고 있는 제도의 발전방향, 그리고 새롭게 도입되어야 할 제도뿐만 아니라 이와 연동해서 진행되어야 할 고용상의 공정성 확보와 기업이 가족친화적으로 운영되기 위한 조건과 방안에 대해 제언

한다.

본 연구의 일차적 목적은 일과 가족의 양립에 있어 근로시간이 갖는 중요성에 주목, 현행 근로시간제도에 대한 젠더분석을 토대로 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안을 모색하는 것에 있으므로 이와 관련한 국내외 선행연구 분석 및 이론적 문헌연구를 중심으로 진행하였다. 그리고 연구자, 노동단체 실무자 등을 대상으로 수차례에 개최된 전문가 자문회의를 통해 보고서 방향과 내용에 대한 검토와 논의가 이루어졌다.

마지막으로 본 연구는 일과 가족의 양립에 있어서 근로시간제도가 차지하는 중요성에 주목하여 이를 법학적 관점에서 검토하는 것을 목적으로 하는 것으로 연구의 범위에는 한계가 있다. 특히 외국의 근로시간제도에 대한 소개에 있어서는 노동시장특성, 가족특성, 교육제도, 문화 등 구체적인 분석이 동시에 이루어져야 하나, 본 연구의 목적이 외국의 정책동향을 분석하는데 있지 않기 때문에 외국의 근로시간제도의 사례는 소개정도에 그친다는 한계가 있다. 외국의 근로시간제도에 대한 심도 깊은 분석은 앞으로의 과제이다.

Ⅱ



이론적 배경

1. 일과 가족의 조화를 위한 정책의 배경	11
2. 일과 가족의 조화를 위한 ‘생활자’ 개념	13
3. 법적 권리로서의 일과 가족의 조화	14
4. 가족친화적 근로시간제도의 개념 정의	16

1. 일과 가족의 조화를 위한 정책의 배경

일과 가족의 조화에 관한 연구는 지금까지 노동연구에서 그다지 주목받지 못한 분야였다. 기존의 일과 가족의 조화에 대한 논의는 모성휴가와 육아휴직제도 개정과 연동한 정책적 논의의 일부분으로 진행되었다. 그러나 최근에는 노동연구 중에서 일과 가족 양립체계 구축을 위한 실태 분석과 국제비교의 시점에서 정책 제언이 이루어지기 시작하고 있다. 또한 가족적 책임과 일의 조화를 위한 방안 연구는 정책적인 함의가 크게 기대되는 영역이기도 하다.

이하에서는 본 연구의 문제의식을 분명하게 하기 위해 일과 가족의 조화라는 문제의식의 전개 과정을 역사적으로 살펴본다.

노동문제에서 가족적 책임의 개념이 주목받게 된 배경에는 첫째, 가족적 책임을 지는 근로자의 ‘일할 권리’에 대한 문제의식이 존재한다. 1950년대 이후 선진국에서는 노동권을 보장하는 정책이 전개되기 시작했다. 특히 유럽을 중심으로 근대국가의 이념인 인권사상에 근거하여 근로자의 권리보장과 남녀고용평등, 고용차별을 시정하기 위한 정책이 전개되었다. 그러나 선진국에서도 일하는 여성이 직업과 가정생활의 이중 부담을 지고, 그것으로 인해 노동조건에서 남녀 사이의 부당한 격차가 존재한다는 공통 현상이 나타났다. 따라서 1950년대 이후부터 직장을 가진 여성에 대한 균등대우와, 남성과의 사이에 존재하는 불합리한 차별을 철폐하는 것을 목적으로 한 ‘여성이 평등하게 일할 권리’를 법적으로 보장하려는 움직임이 국제적으로 보이기 시작했다.

ILO는 1965년에 「가족적 책임을 갖는 여성 고용」에 관한 권고(제123호)를 채택했다. 이는 1951년의 「동일가치 근로에 대한 남녀근로자 동일보수에 관한 협약」(제100호)과 권고(제90호) 및 1958년의 「고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약」(제111호)과 권고(제111호)의 내용을 개정한 것으로 새롭게 가족적 책임을 지는 ‘기혼’ 여성의 노동권 보장을 목적으로 하는 것이다. 또한 국제연합(UN)은 1975년의 ‘세계여성의 해’ 선언을 계기로 이후 5년마다 개최된 세계여성대회를 통해 여성의 지위향상을 위해 각국 정부에 커다란 영향력을 행사했다.

1979년에는 UN이 「여성차별철폐협약」을 채택하고, 비준국이 남녀차별철폐와

여성의 지위향상에 관한 자국의 현황을 보고하는 것을 의무화했다. 이와 같은 UN의 움직임은 이후 ILO의 국제노동기준 책정에도 영향을 미쳤다. 세계여성의 해에 개최된 ILO 제60회 총회에서는 새로운 남녀평등사상에 기초한 제123호 권고에 관련한 협약을 검토했다. 이것은 뒤에서 살펴보는 바와 같이 1981년의 『가족부양의무가 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우의 평등에 관한 협약』(제156조)으로 발전한다. 이처럼 가족적 책임을 지는 근로자의 권리라는 사상의 첫 번째 특징은 여성근로자에 대한 차별철폐라는 움직임과 강하게 연동하는 것으로 기혼여성의 경제활동참여가 증가하는 것과 함께 가족적 책임을 지는 기혼여성의 노동권보장이라는 방향으로 진행되었다.

다음으로 주목할 점은 여성근로자의 노동권 보장이라는 시점에서 ‘남녀’ 근로자의 권리와 ‘양성의 가족적 책임’에 대한 시점으로 변화한 것이다. 앞서 살펴본 대로 ILO의 제123조 권고는 가족적 책임을 지는 기혼여성근로자의 권리보장이라는 관점에서 채택되었다. 1981년의 『가족부양의무가 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우의 평등에 관한 협약』에서는 여성뿐만 아니라 가족적 책임을 지는 남성근로자에 대한 노동권을 언급함으로써 남녀에 의한 가족적 책임을 공평하게 분담한다는 이념이 등장하였다. 즉, ILO 제123호 권고는 ‘가족적 책임은 여성에게 있다’라는 것을 암묵적으로 전제하고 있었다. 그러나 제156호 협약은 ‘남녀근로자가 공평하게 가족적 책임을 진다’라는 것을 분명하게 했다. 여기서 드러나는 이념의 전환은 일과 가족의 조화라는 면에서 매우 중요하다. 즉, 1980년 이전은 여성근로자의 권리보장이라는 이념이 중요했고, 그것으로부터 남녀차별 철폐운동을 전개했다. 그러나 이후에는 ILO의 제156조 협약의 이념이 보여주는 것처럼 남성과 여성이 평등하게 가족적 책임을 지는 것을 전제로 가족적 책임을 지는 남녀근로자의 노동권이 언급되었다. 이를 다른 말로 표현하면 여성의 노동권 보장이라는 여성주의 이론에서 남녀의 관계성을 언급하는 젠더의 시점으로 발전·심화하였다고 할 수 있다.⁷⁾

이와 같은 변화는 가족적 책임의 성별공유라는 점에서 의미있는 진전임에 틀림없다. 그러나 문제는 남는다. 일과 가족의 양립지원에 대한 현재의 방향은 뒤에서 살펴보는 것과 같이 가족의 범위와 가족적 책임의 범위를 협소하게 이해하고 있다.

7) 前田信彦, 『仕事と家庭生活の調和』, 日本労働研究機構, 2000, 3-7쪽.

뿐만 아니라 새로운 시대의 취업의식을 제대로 반영하지 못하고 있다. 또한 젠더 구조로부터도 자유롭지 못하다. 따라서 앞으로의 일과 가족의 조화를 위한 정책방향은 젠더 구조의 해체라는 관점에서, 일과 가족을 포함한 더욱 발전적인 개념인 일과 생활의 조화라는 시점으로 변화되어야 한다. 뒤에서 살펴보는 바와 같이 이런 의미에서 가족친화적 근로시간제도의 정의를 젠더를 포함하여 더 넓게 정의하고 있다.

2. 일과 가족의 조화를 위한 ‘생활자’ 개념

이상과 같이 일과 가족의 조화를 포함한 일과 생활의 조화라는 관점에 의하면 근로자의 개념이 아닌 생활자의 개념으로 시점을 변화할 필요가 있다.⁸⁾

지금까지 노동연구에서는 암묵적으로 남성 정규직 근로자만을 근로자로 상정하고 가족적 책임을 지는 여성 근로자 혹은 남성 근로자의 존재를 적극적으로 취급하지 않았다. 이와 같은 한계를 극복하려면 생활자인 근로자에 주목하면서 일과 가족·사적 생활의 영역을 통합적으로 파악해야 한다. 생활자의 개념은 근로와 가족이라는 분화된 개념을 통합하고 생활의 전체성을 파악하는 단서를 제공하기 때문이다.

생활자의 개념은 두 측면으로 정의할 수 있다. 하나는 생산 현장에서 노동자이면서 소비의 장에서는 소비자인 양면을 포함한 전체로서 생활의 장에서 존재하는 사람이라는 의미이다. 즉 생활자라는 용어는 노동과 소비, 정치라고 하는 형태로 분업화된 상태에서 생활이 본래 가지고 있는 전체성을 적극적으로 주장하는 자세와 결합된 개념이다.

다른 하나는, 개인으로서 다른 개인과 협동을 하면서 지금까지 자명하게 여겨왔던 삶의 방식과 다른 삶의 방식을 선택하려고 하는 사람으로서의 생활자이다. 즉, 사람들의 생활 장소인 개인, 가족, 직장, 지역·시민의 4개의 영역에서 각각의 사적

8) 생활자개념은 아래의 문헌을 참조했다. 前田信彦, 앞의 글 ; 千野正子, 『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』中央新書, 1996 ; 佐藤博樹, 『日本型雇用システムと企業コミュニティー—國際比較とその行方』『講座社會學勞働』東京大學出版會, 1999.

인 이해를 달리하는 사람들이 ‘나’를 넘어서는 장소로서의 지역·시민 영역으로 참여하는 것을 의미한다.

위와 같은 의미의 생활자라는 개념을 도입하여 직장가정이라는 이분화된 영역을 생활이라는 시점으로 재구성하고, 통합적인 시각에서 파악하는 것이 가능하다. 근로자의 생활을 단순히 육체적 재생산을 넘는 문제로서 파악하는 입장도 생활자의 개념과 유사하다.

근로자의 여가란 노동력 재생산을 위해 필요한 휴식(=여가)이 아니라, 인간으로서 누리는 정신적·문화적 욕망으로 파악해야 한다. 즉, 일한다는 것은 경제적 의미뿐만 아니라 정신적인 충실을 구하는 행위를 의미하기 때문이다.

3. 법적 권리로서의 일과 가족의 조화

앞서 살펴본 바와 같이 본 연구는 근로자의 일과 생활의 조화를 근로자의 권리로 접근한다. 이때 문제가 되는 것이 ‘권리의 법적 근거는 무엇인가’라는 것이다. 이하에서는 일과 생활의 조화를 권리로 구성할 수 있는 법적 근거에 대해 살펴본다.⁹⁾

근로자의 가족생활과 여성에 대한 모성보호는 현재의 법체계에서 중요한 보호법익이라고 할 수 있다. 즉, 헌법 제36조1항은 “혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다”라고 함으로써 혼인생활에서 양성이 평등한 권리를 갖고, 그 상호협력 의무에 의해 가족생활이 유지된다고 규정한다. 또한, 민법 제826조에서는 부부의 동거와 부양 및 협조를 상호 의무로서 규정하고 있다. 이는 건강하고 양호한 가족생활을 영유하는 것이 국민으로서, 또는 시민으로서의 의무라는 것을 보여준다.

또한, 헌법 제32조제4항은 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있다. 특별한 보

9) 일과 가족·사적생활의 조화를 법적 권리로 구성하기 위해서는 더욱 정밀한 연구가 필요하다. 그러나 이것은 본 연구의 범위를 넘는 것으로 여기서는 법적 구성의 가능성을 간단하게 언급하는 것으로 그친다.

호영역의 범위에 대해서는 이견이 존재할 수 있으나, 임신과 출산이라는 여성 고유의 기능에 대한 보호 필요성에 대해서는 이견이 없을 것이다. 그리고 고용상의 차별금지를 위한 정책 중에 일과 가족의 양립지원 정책도 포함된다. 또한 “헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적”으로 제정된 여성발전기본법은 국가 및 지방자치단체는 근로자가 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 영유아 보육시설의 확충, 방과후 아동 보육의 활성화, 육아휴직제의 정착 등의 시책을 강구하여야 한다(법 제23조). 그리고 “건강한 가정생활의 영위와 가족의 유지 및 발전을 위한 국민의 권리·의무와 국가 및 지방자치단체 등의 책임을 명백히 하고, 가정문제의 적절한 해결방안을 강구하며 가족구성원의 복지증진에 이바지할 수 있는 지원정책을 강화함으로써 건강가정 구현에 기여하는 것을 목적”으로 제정된 건강가정기본법은 여성가족부장관에게 5년마다 가족친화적 사회환경 정비 등의 건강가정기본계획을 수립할 것을 규정하고 있다.

국제적으로도 유엔의 여성차별철폐협약은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여, ① 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별 금지, ② 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제 도입, ③ 아동보육 시설의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는데 필요한 사회보장 혜택의 제공, ④ 임신중의 여성에 대한 특별한 보호 제공 등의 적절한 조치를 취할 것을 당사자국의 의무로 하고 있다. 또한 1981년에 채택된 ILO의 제156호 협약은 가족적 책임을 지는 남녀근로자가 평등하게 가족에 대한 책임을 질 수 있는 사회 환경의 정비를 각국에 요청하고 있다. 유엔의 여성차별철폐협약은 우리나라도 비준하고 있기 때문에 국내법적 구속력을 가진다.

이상의 것을 통해 볼 때 노동생활과 가족생활을 조화롭게 하는 것은 근로자의 권리이고, 사용자는 이것이 가능할 수 있도록 조치를 강구해야 한다.

근로자의 가족생활의 권리와 함께, 사적 생활 보장의 권리 여부는 헌법의 개인

의 존중과 행복추구권(헌법 제11조)에 근거하는 인격적 자율권과 자기결정권의 하나로서 적극적으로 자리매김할 수 있다. 이것은 근로자의 자기결정권의 하나로서 ‘사적생활형성권’으로 개념화되기도 한다.¹⁰⁾

일과 생활의 조화가 권리로서 인정될 때에는 그 조화 방법은 근로자가 선택할 수 있어야 한다. 그런 의미에서 가족적 책임에 대한 정책 과제는 근로자의 자유로운 선택을 가능한 범위에서 보장하는 것이 되어야 한다.

4. 가족친화적 근로시간제도의 개념 정의

가족친화적 근로시간제도는 가족친화적 근무제도의 하나로 남녀근로자가 일과 가족을 조화롭게 유지할 수 있도록 근로시간을 탄력적으로 조정하는 것으로 이해할 수 있다. 여기에는 근로시간 그 자체를 탄력적으로 운영하는 탄력적 근로시간제도, 선택적 근로시간 뿐만 아니라 육아 및 가족 관련 휴가제도가 포함된다.¹¹⁾

그러나 이런 정의는 첫째, 근로시간에 대한 특별조치에 주목함으로써 시간외근로나 야간근로 등의 일반적인 근로시간이 시야에서 벗어난다는 문제가 있다. 일과 가족 양립을 위해서는 근로자에게 일시적인 휴직의 권리를 인정하거나 전체 근로시간의 양을 조정하는 것만으로는 그 실효성을 담보하기가 어렵다. 앞서 살펴본 대로 육아와 가족 간호를 해야만 하는 경우, 시간외근로가 항상 행해진다면 일과 가족의 양립은 불가능하기 때문이다.

둘째, 앞의 내용과 관련하여 근로시간에 대한 성 평등적 관점이 부재하다는 문제가 있다. 근로시간은 남녀근로자에게 다른 영향을 미친다. 장시간근로 관행은 가족에 대한 책임이 여성에게 일방적으로 부과되는 현실에서만 가능한 것이고, 이런

10)和田肇,『業務命令權と労働者の家庭生活』,『講座21世紀の労働法 職場生活と家庭生活の調和』,有斐閣,2000,216-217쪽.

11) 가족친화적 기업제도에 관해서는 강혜련,『주요 선진국의 가족친화적 기업정책 비교연구』,『경영논총』,제17집 제2호,이화여자대학교 경영연구소,1999.; 강혜련 외,『가족친화적 환경과 기업정책』,이화여자대학교 경영연구소,2001.; 김태홍 외,『가족친화적 고용정책의 현황과 활성화 방안』,한국여성개발원,2001.; 김수영,『일본의 기업과 가족친화적 정책』,한국가족학회 춘계학술대회 발표문,2003 등을 참조.

현실 속에서 진행되는 장시간노동은 여성차별적인 결과를 가져오기 때문이다. 그리고 고용상 공정성의 확보는 근로시간의 선택에 중요한 전제가 된다. 여성에게 단시간 근로의 기회가 부여될 때에도 근로시간이 짧다는 것만을 이유로 하는 근로 조건의 차별이 있어서는 안 된다.

셋째, 가족적 책임을 협소하게 이해하고 있다는 문제가 있다. 가족적 책임이란 일반적으로 기혼의 근로자, 그것도 기혼여성근로자의 육아 등의 가족적 책임으로 이해할 수 있다. 그러나 남녀, 자녀의 유무, 미혼, 기혼에 관계없이 모든 사람은 가족의 일원으로 가족적 책임을 가지고 있다. 따라서 가족적 책임의 범위를 확대할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 가족친화적 근로시간제도를 ‘남녀, 자녀의 유무, 결혼 여부에 관계없이 모든 근로자의 일과 가족, 더 나아가 일과 생활의 조화를 보장하는 근로시간제도’로 정의하고 여기에는 근로시간의 일반 규제와 특별 조치 모두가 포함된다.¹²⁾ 따라서 가족친화적 근로시간제도를 다르게 표현하면 ‘일과 생활의 조화를 위한 근로시간제도’라고 할 수 있다.

즉, 가족친화적 근로시간제도를 근로시간에 대한 규율 방식을 가족·사적생활을 보장하는 방식으로 해야 한다는 것이다. 그러나 이것은 근로시간의 유연화를 의미하는 것은 아니다. 근로시간의 유연화란 기업의 필요에 따라 즉, 업무의 효율화를 극대화하기 위해 근로시간을 탄력적으로 운영하는 것이다. 그러나 가족친화적 근로시간제도는 근로시간제도의 다양화와 근로시간에 대한 근로자의 주권과 선택권을 보장하는 것이 동시에 진행됨으로써 근로자의 가족·사적생활과 조화를 꾀하려는 제도이다.

또한, 가족친화적 근로시간제도는 근로자에게 근로시간에 대한 주권을 부여하는 것을 통해 근로시간제도를 일과 가족·생활의 조화라는 관점에서 재편성해야 한다는 것으로 돌봄 노동의 사회화 논의와 충돌하는 것은 아니다.

12) 최근 ILO에서는 근로시간 정책을 수립하는데 필수적으로 고려해야 할 몇 가지 원칙을 다음과 같이 제시하고 있다. ① 건강한 근로시간 (healthy working time), ②가족친화적 근로시간 (family-friendly working time), ③ 근로시간을 통한 성 평등 (gender equality through working time), ④ 생산적인 근로시간 (decent working time as productive working time), ⑤ 근로시간에 대한 선택과 영향력 (choice and influence regarding working time) 등이다. 이상현, 「근로시간 동향: 변화 추세와 정책방향」, 『노동교육』, 2004년 5월.

가족친화적 근로시간제도에 대한 논의는 육아나 노인수발 등의 돌봄 노동의 주체는 남녀 모두이고, 이것은 사적 영역이라는 가족의 틀 안에서 해결될 것이 아니라 사회화해야 한다는 것을 기본 전제로 한다. 그리고 본 연구에서는 가족책임의 범위를 자녀 양육이나 노인수발 등으로 협소하게 해석하지 않고, 사적 생활 일반으로까지 확대하고 있다. 그리고 근로시간의 성별화된 구조의 해체를 위해 ‘생활자’ 개념을 도입하고 있다.

다음으로, 근로자의 현실, 즉 고용이 매우 불안정한 비정규직이 정규직보다 많은 노동시장의 구조와 소득을 위해 장시간노동을 해야만 하는 근로자의 존재를 무시하는 것으로 이해되어서도 안 된다. 근로시간제도의 재편은 근로시간제도 자체의 변화만으로는 현실화될 수 없다. 이를 위해서는 고용상의 공정성 확보와 소득보장 등의 방안이 연동해서 진행되어야 하기 때문이다.

Ⅲ



현행 근로시간제도와 젠더 및 가족친화성

-
1. 근로시간 및 생활시간의 현황 및 문제점 21
 2. 현행 근로시간제도와 일과 가족의 조화 40

본 장에서는 총 근로시간의 현황과 생활시간의 국제비교를 통해 근로시간 단축이 여성에게 미친 영향과 성별화된 생활시간 사용에 대해 살펴본다. 그 후에 현행 근로시간제도, 즉 시간외근로, 야간근로, 변형근로, 교대제 근로, 단시간 근로, 모성휴가, 육아휴직제도 등을 중심으로 일과 가족의 조화라는 관점에서 각 제도의 내용과 문제점을 검토한다.

1. 근로시간 및 생활시간의 현황 및 문제점

가. 총 근로시간의 현황 및 문제점

우리나라의 연간 근로시간은 OECD 국가 중 가장 길다. <표 Ⅲ-1>에 의하면 1983년 이후 꾸준히 감소해왔음에도 불구하고 다른 나라와 비교해서 상대적으로 긴 것으로 나타나고 있다. 이는 연간 근로시간 중에서 시간외근로시간이 차지하는 비중이 높기 때문이다.

<표 Ⅲ-1> 연간 근로시간 국제 비교

(단위 : 시간)

연도 국가	1979	1983	1990	2000	2001	2002	2003	2004
오스트리아				1509	1520	1493	1481	
벨기에		1562	1571	1432	1457	1451	1449	1441
캐나다	1764	1726	1735	1754	1745	1732	1726	1742
체코				2018	1922	1896	1882	1900
덴마크		1523	1384	1409	1447	1410	1423	1406
프랑스	1642	1544	1518	1426	1408	1374	1346	1360
독일			1473	1381	1370	1362	1361	1360
그리스		1766	1763	1818	1826	1818	1812	1803
헝가리		1829	1710	1795	1766	1766	1777	1806
아일랜드		1702	1712	1596	1598	1583	1576	1570
이탈리아		1608	1581	1548	1534	1533	1523	1519

(계속)

22 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안

연도 국가	1979	1983	1990	2000	2001	2002	2003	2004
일본	2114	2098	2052	1859	1848	1837	1846	1840
멕시코			1889	1935	1915	1945	1908	1920
네덜란드	1591	1530	1433	1331	1330	1317	1309	1312
폴란드				1963	1957	1958	1956	1957
포르투갈			1770	1670	1683	1686	1677	1690
스페인	1936	1837	1762	1754	1759	1743	1747	1746
영국	1750	1652	1704	1675	1677	1661	1650	1646
미국	1843	1841	1847	1843	1821	1816	1808	1812
한국		2734	2514	2474	2447	2410	2390	2380

자료 : OECD Employment Outlook 2005.

<표 III-3>과 <표 III-4>는 각각 전산업과 제조업 분야의 월평균 근로시간을 조사한 것으로 전산업의 경우, 1999년 시간외근로비율이 약 12%에 이르고 있다. 제조업은 전산업과 비교할 때 정상근무시간이 상대적으로 짧으나 시간외근로시간은 약 10시간 정도 길다. 그러므로 시간외근로 비율은 훨씬 높게 나타난다.

<표 III-2>를 살펴보면, 1985년 이래로 시간외근로 비율(14.7%)이 꾸준히 감소해 2004년에는 8.5%까지 도달했다. 그러나 여전히 소정근로시간과 시간외근로시간을 합한 총 근로시간이 다른 나라에 비해 높다.

<표 III-2> 우리나라의 연도별 초과근로시간의 추이

구분	1985	1990	1992	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2003	2004
총근로 시간(월)	225.5	209.5	206.5	205.9	207.0	205.6	199.2	206.2	203.9	198.2	197.2
초과근로 시간	32.8	28.1	26.1	25.0	26.0	24.6	20.1	25.6	22.7	17.6	16.7
초과근로 비율 (%)	14.7	13.4	12.6	12.1	12.6	12.0	10.1	12.4	11.1	8.9	8.5

자료: 노동부, 「근로시간 실태조사」, 2002 ; 노동부 노동통계 「2004년 임금, 근로시간 및 노동이동 동향」.

<표 Ⅲ-3> 월평균 근로시간의 내역별추이(전산업, 노동부 조사)

(단위 : 시간/월)

	전체	정상	초과
1999	206.6 (-)	184.0 (-)	22.6 (-)
2000	204.8 (-0.9)	181.4 (-1.4)	23.4 (-3.5)
2001	202.4 (-1.2)	182.1 (-0.4)	20.4(-12.8)
2002	199.6 (-1.4)	181.6 (-0.3)	18.0 (-11.8)
2003	198.2 (-0.7)	180.6 (-0.6)	17.6 (-2.2)
2004	197.2 (-0.5)	180.5 (-0.1)	16.7 (-5.1)
2004. 1	182.5 (-8.8)	166.4 (-8.8)	16.1 (-8.5)
2	191.7 (2.4)	175.2 (2.6)	16.5 (0.6)
3	204.8 (2.0)	188.1 (2.8)	16.7 (-6.7)
4	198.6 (-2.0)	181.7 (-1.9)	16.9 (-3.4)
5	191.9 (-3.0)	174.3 (-3.0)	17.6 (-3.8)
6	204.4 (4.2)	187.7 (5.2)	16.7 (-5.6)
7	202.0 (0.0)	185.9 (0.3)	16.1 (-4.2)
8	197.3 (1.8)	180.9 (2.4)	16.3 (-4.7)
9	184.3 (-0.9)	167.8 (-0.5)	16.5 (-4.6)
10	199.9 (-3.3)	182.4 (-2.8)	17.5 (-7.9)
11	203.4 (2.1)	186.8 (3.0)	16.6 (-7.8)
12	205.4 (-0.2)	189.2 (0.6)	16.3 (-7.4)
2005. 1	197.1 (8.0)	180.0 (8.2)	17.0 (5.6)
2	166.1(-13.4)	150.3(-14.2)	15.8 (-4.2)
3	203.1 (-0.8)	185.3 (-1.5)	17.8 (6.6)
4	195.9 (-1.4)	178.0 (-2.0)	17.9 (5.9)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호 - 「노동리뷰」, 2005년 8월호 재인용.

24 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안

<표 III-4> 월평균 근로시간의 내역별 추이(제조업, 노동부 조사)

(단위 : 시간/월)

	전체	정상	초과
1999	216.0 (-)	182.7 (-)	33.3 (-)
2000	213.1 (-1.3)	179.8 (-1.6)	33.3 (0.0)
2001	208.7 (-2.1)	178.9 (-0.5)	29.8 (-10.5)
2002	206.4 (-1.1)	177.7 (-0.7)	28.7 (-3.7)
2003	205.9 (-0.2)	177.9 (0.1)	28.0 (-2.4)
2004	205.0 (-0.4)	177.3 (-0.3)	27.7 (-1.1)
2004. 1	189.4 (-8.6)	163.6 (-8.8)	25.9 (-7.5)
2	199.5 (2.8)	172.9 (2.9)	26.6 (2.3)
3	213.4 (1.9)	185.2 (2.5)	28.3 (-1.7)
4	207.5 (-2.0)	178.8 (-2.7)	28.8 (2.5)
5	201.9 (-2.2)	172.0 (-2.9)	29.9 (2.0)
6	212.1 (3.5)	184.3 (4.1)	27.8 (0.4)
7	209.5 (1.2)	182.7 (1.1)	26.8 (2.3)
8	200.2 (1.2)	173.0 (1.3)	27.2 (0.7)
9	193.1 (-0.2)	165.4 (-0.5)	27.6 (1.1)
10	208.4 (-3.4)	178.8 (-3.3)	29.7 (-3.6)
11	212.3 (1.6)	184.5 (2.5)	27.8 (-3.8)
12	213.0 (-0.5)	186.3 (0.0)	26.7 (-3.6)
2005. 1	205.6 (8.6)	177.4 (8.4)	28.2 (8.9)
2	171.4(-14.1)	145.8(-15.7)	25.7 (-3.4)
3	211.1 (-1.1)	181.6 (-1.9)	29.5 (4.2)
4	206.5 (-0.5)	176.4 (-1.3)	30.1 (4.5)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호 - 「노동리뷰」 2005년 8월호 재인용.

<표 Ⅲ-5>는 산업별 취업자의 주당 평균 근로시간을 비교한 것으로 전산업, 제조업, 건설업, 서비스업별로 주당 근로시간을 보여준다. 여기에서 서비스업은 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험업, 부동산 및 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 사업과 기타서비스업이 포함된 것으로 다른 업종에 비해 근로시간이 길다는 특징을 보인다.

1999년의 주당 평균 근로시간은 건설업이 47.5시간으로 40시간대이며, 전산업, 제조업, 서비스업은 50시간을 넘고 있다. 전산업과 제조업의 주당 평균 근로시간은 차이가 거의 없지만 월평균 근로시간에서는 차이를 보인다. 이는 월평균 근로시간의 차이가 주당 근로시간으로 비교할 경우 그 차이가 미세해지는 것과, 제조업의 시간외근로 비율이 높기 때문인 것으로 보인다. 즉, 시간외근로시간이 많아지면서 총 근로시간의 격차가 심해지는 <표 Ⅲ-3> 과 <표 Ⅲ-4>의 경우와는 달리 <표 Ⅲ-5>에서는 제조업과 전산업의 주당 평균 근로시간이 비슷하다. 이것은 정상근로시간을 기준으로 한 통계이기 때문인 것으로 보인다.

업종별 주당 근로시간의 차이가 있음에도 전체적으로 해마다 조금씩 감소하는 경향을 보이고 있다. 2004년 1월~2005년 5월까지 월별 통계를 보면 주당근로시간이 40시간대로 떨어지고 있다. 그러나 여전히 50시간이 넘는 경우도 나타난다. 이는 근로시간의 단축이 원활하게 진행되지 못하는 것을 의미할 수 있다.

<표 III-5> 산업별 취업자 주평균 근로시간 추이(통계청조사)

(단위 : 시간/주)

	전산업	제조업	건설업	서비스업
1999	50.4 (-)	50.6 (-)	47.5 (-)	52.2 (-)
2000	50.6 (0.4)	51.0 (0.8)	48.3 (1.7)	52.0 (-0.4)
2001	50.4 (-0.4)	50.6 (-0.8)	48.7 (0.8)	51.7 (-0.6)
2002	49.8 (-1.2)	50.0 (-1.2)	48.2 (-1.0)	51.2 (-1.0)
2003	49.1 (-1.4)	49.6 (-0.8)	47.2 (-2.1)	50.3 (-1.8)
2004	48.7 (-0.8)	49.6 (0.0)	45.7 (-3.2)	49.8 (-1.0)
2004. 1	48.2 (-1.2)	50.2 (-1.0)	45.5 (-3.4)	49.8 (-1.4)
2	48.5 (-1.2)	49.9 (-1.4)	45.5 (-3.4)	50.0 (-1.8)
3	49.4 (-0.4)	50.2 (-1.2)	46.4 (-2.7)	50.9 (-0.8)
4	47.8 (-4.6)	47.5 (-6.1)	45.9 (-4.4)	48.8 (-5.1)
5	49.6 (-2.4)	49.9 (-1.4)	46.4 (-6.3)	50.4 (-1.9)
6	49.6 (-2.0)	49.9 (-0.6)	46.2 (-5.3)	50.4 (-1.9)
7	47.3 (-0.2)	47.6 (2.1)	42.1 (-4.1)	48.8 (0.0)
8	47.7 (5.5)	49.3 (10.0)	44.2 (0.7)	48.5 (5.9)
9	49.1 (-0.4)	50.7 (2.6)	45.6 (-3.0)	49.9 (-0.8)
10	49.6 (-0.1)	50.4 (0.4)	47.2 (-3.9)	50.1 (-1.4)
11	48.9 (-0.1)	49.9 (-0.2)	46.8 (-1.5)	50.0 (-1.6)
12	48.5 (-0.1)	49.7 (-0.8)	45.8 (-2.1)	50.0 (-1.4)
2005. 1	47.0 (-2.5)	49.1 (-2.2)	42.9 (-5.7)	48.6 (-2.4)
2	47.3 (-2.5)	49.5 (-0.8)	41.7 (-8.4)	49.1 (-1.8)
3	48.3 (-2.2)	50.0 (-0.4)	44.3 (-4.5)	49.8 (-2.2)
4	49.1 (2.7)	50.2 (5.7)	46.8 (2.0)	50.0 (2.5)
5	49.6 (0.0)	50.1 (0.4)	47.3 (1.9)	50.0 (-0.8)

주: 1) 15세 이상 인구중 취업자에 대한 평균임.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 원자료-「노동리뷰」2005년 8월호 재인용.

이와 같이 한국의 근로시간이 OECD 국가들과 비교해 긴 이유로는 신규 고용보다는 시간외근로를 선호하는 노동시장의 경직성, 여가보다 소득을 선호하는 근로자의 규모, 유급휴가와 수당의 연계되어 부여된 휴가의 사용일수가 적다는 점, 유연한 근로시간제의 사용이 드물고 단시간근로자의 사용도 다른 나라에 비해 적다는 점 등이 지적되고 있다.¹³⁾

성별 근로시간 비교를 위하여 1999년도부터 2004년까지 5인 이상 사업장의 연평균 성별 총 근로시간수에 대한 노동부의 통계를 보면, 남성의 연평균 근로시간이 여성의 연평균 근로시간보다 약 5~6시간 정도 길게 나타난다. <표 III-6>를 보면 이를 알 수 있는데, 남성이나 여성 모두 전체적으로 연평균 근로시간이 해마다 약 2~3시간씩 감소해오고 있다. 하지만 감소 비율이 비슷하기 때문에 연평균 근로시간의 차이는 그대로 유지되고 있음을 알 수 있다. <표 III-7>에서 좀 더 최근의 통계를 세부적으로 비교해 보아도 이러한 현상은 그대로 유지되고 있다.

이러한 장시간근로에 대한 만족도를 보면 남성이 여성보다 낮게 나타난다. 1998년의 경우 남성과 여성이 각각 35.2%, 33.4%였으나, 2002년에는 36.2%, 30.9%로 남성의 근로시간에 대한 불만의 정도가 더 높아졌다. 이는 상대적으로 가족 부양자로서의 책임감과 함께 장시간노동에 시달리고 있는 남성이 일에 대한 스트레스와 부담을 더 많이 가지기 때문인 것으로 볼 수 있다. 남성과 여성 간의 만족도에 대한 약간의 차이가 존재한다고 하더라도 전반적으로 여성, 남성 모두 총 근로시간에 대한 만족도가 상당히 낮다. 1998년 남녀 모두 20% 미만이던 '만족' 상태가 2002년에는 20%에 가깝거나 약간 넘는 수준으로 올라섰으나, '불만족' 상태는 역시 30%를 훨씬 넘어서고 있어 근로시간에 대한 전체적인 만족도는 여전히 낮은 것으로 볼 수 있다.

13) 김승택·김원식, 『근로시간 단축과 정책과제』, 한국노동연구원, 2004, 4쪽.

<표 III-6> 월평균 성별 총 근로시간수

(단위 : 시간/년)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
남성	208.0	206.5	204.5	201.4	200.2	199.1
여성	203.2	200.9	198.1	195.6	193.6	192.9
계	206.6	204.8	202.5	199.6	198.2	197.2

자료: 「노동통계」, 「매월노동통계조사」.

* 5인 이상 사업장 대상.

<표 III-7> 2004.1-2005.6월까지의 월평균 성별 총 근로시간수

(단위 : 시간/월)

	2004.1	2004.2	2004.3	2004.4	2004.5	2004.6
남성	184.5	193.6	206.8	200.7	194.0	206.6
여성	178.0	187.4	200.4	194.0	187.2	199.6
	2004.7	2004.8	2004.9	2004.10	2004.11	2004.12
남성	204.1	198.7	186.2	201.3	205.2	207.7
여성	197.5	194.1	180.2	196.9	199.1	200.3
	2005.1	2005.2	2005.3	2005.4	2005.5	2005.6
남성	199.4	168.1	205.6	198.1	200.3	200.4
여성	191.8	161.7	197.7	190.9	193.1	193.3

자료: 「노동통계」, 「매월노동통계조사」.

* 5인 이상 사업장 대상.

<표 III- 8> 성별 근로시간 만족도

(단위 : %)

	만족	보통	불만
1991	20.9	42.8	36.3
1995	43.6	54.1	
1998	17.5	47.5	34.5
남자	17.0	47.4	35.2
여자	18.3	47.7	33.4
2002	20.8	44.4	34.0
남자	19.5	43.6	36.2
여자	22.6	45.6	30.9

자료: 통계청 「한국의 사회지표」(2003).

나. 생활시간과 젠더

1) 성인남녀의 수입노동시간과 가사노동시간의 국제비교

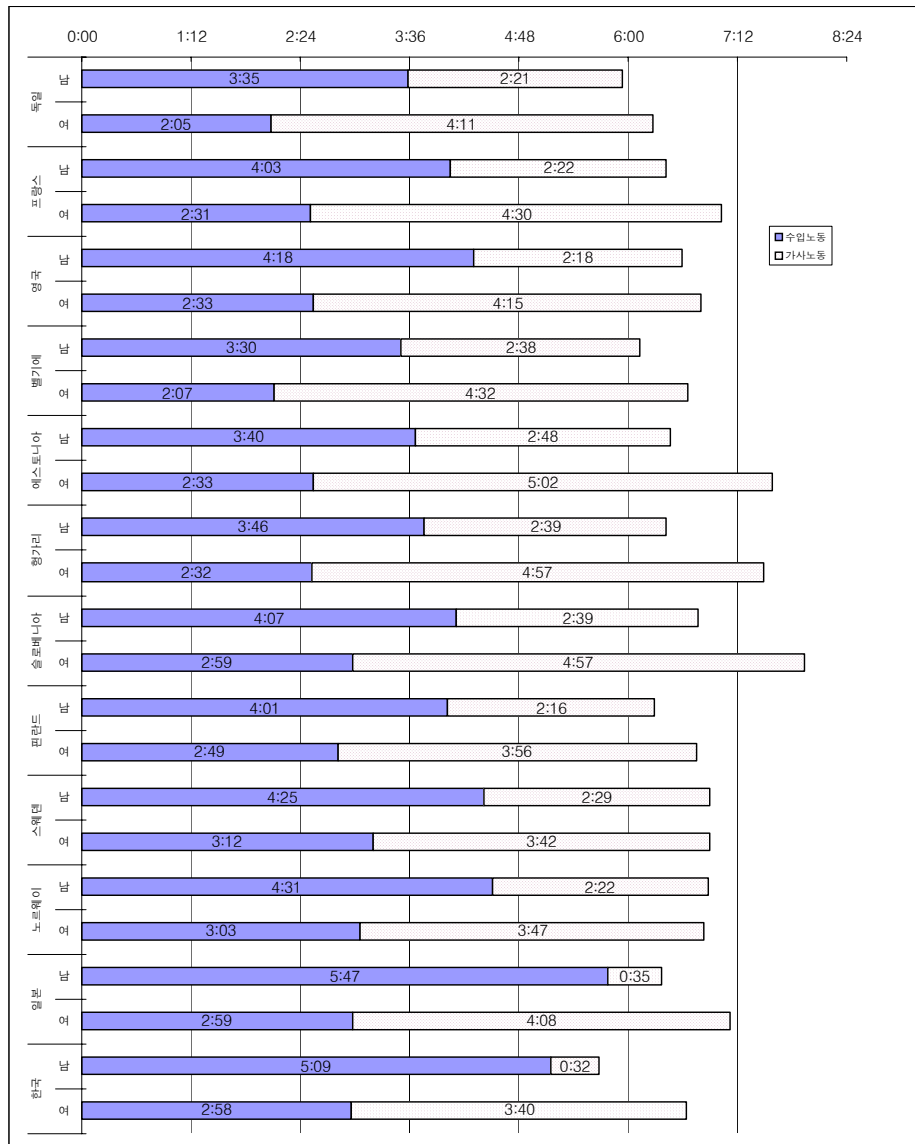
<그림 Ⅲ-1>은 각국 성인남녀의 생활시간 중, 수입노동시간과 가사노동시간을 비교한 것이다. 수입노동시간 (Gainful work)에는 주업과 부업에 보내는 시간, 시간외근로, 집에서의 잔업, 훈련기간, 출장기간 등이 포함된다. 가사노동시간 (Domestic work)에는 가사·육아 등 돌봄 노동, 정원 가꾸기, 애완동물 돌보기, 집안 수리, 쇼핑, 가정관리 등이 포함된다.

총 노동시간을 비교하면 벨기에, 독일, 프랑스, 핀란드, 스웨덴, 영국, 노르웨이 등에서는 남성과 여성의 근로시간 차이가 크지 않다. 반면 에스토니아, 헝가리, 슬로베니아, 한국은 여성의 근로시간이 남성보다 길다.

수입노동시간을 보면 유럽과 한국 모두 여성에 비해 남성의 수입노동시간이 길게 나타나는데 남성이 생계를 책임지는 비율이 높음을 알 수 있다. 특히 한국 남성의 수입노동시간은 비교국가 중 가장 높다. 수입노동시간이 가장 짧은 벨기에보다 1시간 54분이나 많다. 그러나 한국 남성의 가사노동시간은 비교국가들 중 현저하게 낮아서 다른 나라들과 총 노동시간의 차이는 없거나 더 작게 나타난다.

유럽국가와 비교해 한국 여성의 수입노동시간은 비슷하거나 약간 높은 수준이다. 그러나 가사노동시간은 비교국의 여성들에 비해 낮은 편으로 여성의 총 노동시간도 큰 차이가 나지 않는다.

비교국의 경우 취업남성과 취업여성의 노동시간 통계가 제시되지만, 우리나라는 취업주부와 전업주부의 노동시간 통계가 제시되어 다른 나라와 한국의 경우를 단순 비교하기는 어렵다.



<그림 III-1> 수입노동시간과 가사노동시간의 국제 비교 (일평균)

자료: * Eurostat(2004), 『How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men (1998-2002)』에서 작성.

* 일본의 자료는 총무성 통계국 『2002년도 사회생활기본조사』.

* 한국은 『2004 생활시간조사 결과』 보도자료(2005.5)

* 유럽국가와 일본은 20-74세의 합계, 한국은 20세 이상의 성인.

<그림 Ⅲ-1>과 달리 <표 Ⅲ-9>에 제시된 통계표의 수입노동시간에는 학습(study) 시간이 포함되어 있다. <그림 Ⅲ-1>과 비교할 때 남녀 모두 가사노동시간이 줄기는 했지만 수입노동시간이 많이 늘어 결과적으로 총 노동시간은 늘어났다.

<표 Ⅲ-9> 취업남성과 취업여성의 노동시간

(단위 : 시-분)

	남 자			여 자		
	수입 노동시간	가사 노동시간	총노동시간	수입 노동시간	가사 노동시간	총노동시간
벨기에	5:03	2:15	7:18	3:53	3:52	7:45
독일	5:05	1:52	6:57	3:52	3:11	7:03
에스토니아	5:00	2:20	7:20	4:13	4:04	8:17
프랑스	5:44	1:53	7:37	4:32	3:40	8:12
헝가리	5:25	2:09	7:34	4:43	3:54	8:37
슬로베니아	5:20	2:24	7:44	4:23	4:24	8:47
핀란드	5:32	1:59	7:31	4:20	3:21	7:41
스웨덴	5:17	2:23	7:40	4:05	3:32	7:37
영국	5:42	1:54	7:36	4:06	3:28	7:34
노르웨이	4:56	2:12	7:08	3:46	3:26	7:12

자료: 앞의 Eurostat(2004).

유럽의 비교 대상국과 우리나라의 취업 남녀 수입노동시간은 남성과 여성 모두 한국이 길어서, 노동시간이 가장 짧은 노르웨이에 비해 맞벌이 가구 남자는 1시간 38분, 여자는 1시간 28분 더 길다. 비교국 중 수입노동시간이 가장 긴 경우와 비교하더라도 남자는 50분(프랑스), 여자는 31분(헝가리)이 더 많았다.

<표 III-10> 맞벌이 및 비맞벌이 가구의 남녀 노동시간

(단위 : 시-분)

	맞벌이 가구		비맞벌이 가구	
	여자	남자	여자	남자
수입노동시간	5:14	6:34	0:05	6:26
가사노동시간	3:28	0:32	6:25	0:31
총 노동시간	8:42	7:06	6:30	6:57

자료: 통계청, 「2004 생활시간조사」.

유럽의 비교국에 비해 긴 한국 남성들의 수입노동시간은 남성들이 가사노동에 대해 보수적인 태도를 보이게 하고, 이는 부인이 취업을 하고 있는 경우에도 그대로 반영되어 가사노동의 책임은 대부분 여성에게 전가된다.

한국은 남편의 수입노동시간은 맞벌이와 비맞벌이 가구 간에 큰 차이가 없고, 가사노동시간에서도 마찬가지로 총 노동시간에 큰 차이가 없다.

취업주부는 수입노동시간이 비교국 취업여성에 비해 높은 데다 남편도 가사노동에 참여하지 않아 이중의 노동을 감내하고 있다.

수입노동에서 남편이 취업주부에 비해 1시간 20분 더 많이 일하지만, 가사노동에서는 취업주부가 남편보다 2시간 56분이나 더 많이 일하고 있다. 결과적으로 총 노동시간에서 취업주부는 남편보다 1시간 36분 더 긴 시간의 노동을 한다.

6세 이하 자녀를 둔 부모의 노동시간을 비교하기 위해 <표 III-10>과 <표 III-11>을 볼 경우, 이에 대한 단순한 비교는 취업주부와 취업여성을 동일선상에서 보기 때문에 문제가 발생할 수 있다. 그러므로 좀 더 정확한 비교를 위해 유사한 개념을 가진 두 집단의 노동시간을 비교해 본다.

비교국의 통계에서는 ‘6세 이하 자녀를 둔 부모의 노동시간’을, 한국은 ‘미취학자녀 유무에 따른 전업주부와 취업주부의 총 노동시간’을 살펴본다.

이 자료 역시 비교국의 자료가 취업주부와 전업주부가 나뉘지 않고, 한국은 남성의 통계가 없어서 남녀 간의 비교를 할 수 없다는 한계가 있다.

<표 III-11> 6세 이하 자녀를 둔 부모의 노동시간

(단위-시:분)

	남 자			여 자		
	수입노동 시간	가사노동 시간	총노동 시간	수입노동 시간	가사노동 시간	총노동 시간
벨기에	4:47	2:57	7:44	2:38	5:27	8:05
독일	4:32	3:00	7:32	1:12	6:11	7:23
에스토니아	4:32	2:41	7:13	2:03	6:51	8:54
프랑스	4:55	2:30	7:25	2:13	5:49	8:02
헝가리	4:47	3:11	7:58	1:31	7:33	9:04
슬로베니아	5:38	2:54	8:32	3:01	6:15	9:16
핀란드	5:15	2:48	8:03	2:14	6:05	8:19
스웨덴	4:53	3:21	8:14	2:17	5:29	7:45
영국	5:35	2:46	8:19	2:00	6:09	8:10
노르웨이	4:47	3:12	7:59	2:15	5:26	7:59

자료: 앞의 Eurostat(2004).

<그림 III-1>의 성인남녀의 수입노동시간과 가사노동시간을 비교할 때 6세 이하의 자녀를 둔 부모의 노동시간은 월등히 높다. 남녀 모두 수입노동시간과 가사노동시간이 증가하였으며, 총 노동시간은 모든 나라에서 1시간 30분~2시간 정도가 증가한다.

한국은 미취학 자녀를 둔 전업주부의 총 노동시간이 평일에는 8시간 06분, 토요일에는 7시간21분, 일요일에는 6시간 46분으로 나타났다.

미취학 자녀가 있는 취업주부의 평일 총 노동시간은 9시간 50분으로 다른 집단의 주부보다 총 노동시간이 가장 길며, 토요일에는 8시간 15분, 일요일에는 6시간 56분을 일한다.

이 중 수입노동시간은 평일에 5시간 51분, 토요일에 3시간 34분, 일요일에 1시간 51분이었으며, 가사노동시간은 각각 3시간 59분, 4시간 41분, 5시간 05분이다.

비교국의 통계는 주말과 휴일을 포함한 수치이기는 하나, 한국의 취업주부가 다

른 나라의 비교 대상에 비해 총 노동시간이 길다는 것을 알 수 있다.

2) 한국인의 생활시간 사용을 통해 본 젠더

<표 III-12>에서 일은 고용되거나 자영업으로 인한 경제활동과 무급가족종사, 일 관련 구직활동 등을 포함하는 것으로, 취업자를 전제로 비교하면 남성이 여성보다 일하는 시간이 길다. 일별 평균은 1999년, 2004년 모두 약 1시간 정도 남성이 여성보다 긴데, 이는 남성을 가족 부양자로 설정하는 우리 사회의 성별 역할에 대한 인식과 연결되는 지점이다.

반면에 가정관리 및 가족 보살피기와 같은 음식준비, 청소 따위의 가사노동과 가족구성원을 보살피는 돌봄 노동은 여성의 노동시간이 약 2시간가량 더 길다. 이는 여성, 남성이 모두 취업 상태일 때뿐만 아니라, 남녀 모두가 미취업인 경우에도 마찬가지인데, 미취업일 때 이 격차는 더욱 벌어진다. 미취업자의 경우, 여성이 가정관리 및 가족 보살피기에 소비하는 시간이 남성보다 3시간에서 많게는 4시간 정도 더 길다.

이러한 분포는 취업 여부와 상관없이 소위 가정과 관계된 일은 여성의 일로서 여기는 사고에 기반을 둔 것으로, 이러한 경향은 1999년과 5년이나 지난 2004년에도 크게 달라지지 않았다. 1999년과 2004년의 일일 가정관리에 소비하는 생활시간을 비교해 볼 때, 남성은 19분에서 20분으로 거의 변화를 보이지 않으며, 여성은 2시간 25분에서 2시간 11분으로 약간 감소한 경향이 있으나 여성과 남성의 격차는 여전히 크기 때문이다.

혼인여부별 평균시간을 보면 미혼은 여성과 남성의 일(수입노동시간)이 거의 비슷하나 혼인 이후에는 여성이 남성보다 짧다. 미혼의 경우, 1999년에는 일일평균시간에서 남성의 수입노동시간이 약 20분 정도 길지만, 2004년에는 오히려 여성이 2분 더 길게 나타난다. 주말을 제외한 평일 평균시간에서도 여성이 약간 길게 나타나는데 이는 상대적으로 여성의 사회경제적 진출이 확대되었기 때문이라고 볼 수 있다. 그러나 기혼여성은 2~3시간가량 수입노동시간이 짧게 나타나는데, 결혼 이후 여성의 경제활동은 여전히 남성보다 적음을 드러내는 것으로 보인다.

<표 III-12> 취업 여부별 평균시간(20세 이상)

	연도	취업여부	요일평균		평일평균		토요일		일요일	
			남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
일	1999	미취업자	0:25	0:11	0:28	0:11	0:18	0:10	0:16	0:11
		취업자	7:04	6:06	7:43	6:38	6:50	5:50	3:58	3:41
	2004	미취업자	0:20	0:10	0:20	0:10	0:20	0:10	0:18	0:08
		취업자	6:24	5:24	7:17	6:09	5:27	4:27	2:54	2:37
가정 관리	1999	미취업자	0:41	3:58	0:41	4:01	0:43	4:03	0:38	3:37
		취업자	0:19	2:25	0:16	2:19	0:20	2:28	0:30	2:53
	2004	미취업자	0:43	3:38	0:43	3:42	0:42	3:37	0:42	3:20
		취업자	0:20	2:11	0:16	2:02	0:24	2:24	0:35	2:43
가족 보살 피기	1999	미취업자	0:13	1:16	0:13	1:20	0:11	1:12	0:13	0:58
		취업자	0:08	0:25	0:07	0:25	0:09	0:25	0:15	0:24
	2004	미취업자	0:12	1:15	0:12	1:20	0:16	1:10	0:13	0:57
		취업자	0:11	0:25	0:08	0:24	0:14	0:27	0:19	0:25
교제 및 여가 활동	1999	미취업자	8:46	6:12	8:33	6:06	9:12	6:18	9:21	6:35
		취업자	4:15	3:20	3:49	3:03	4:26	3:30	6:16	4:34
	2004	미취업자	8:42	6:17	8:32	6:13	8:57	6:23	9:17	6:34
		취업자	4:25	3:41	3:52	3:18	5:02	4:13	6:33	5:03

자료: 통계청, 「1999 생활시간조사」, 「2004 생활시간조사」.

가정관리를 비롯해 가족과 관련된 일에서도 미혼과 기혼은 차이가 있는데 여성에게 이러한 차이가 두드러진다. 미혼여성은 가사노동 및 가족 관련 일에 소비하는 시간이 1시간 미만이지만 결혼 이후에는 3시간 이상으로 늘어나고 있다. 이러한 경향은 남성도 마찬가지인데, 결혼 전에 비해서 결혼 후에는 상대적으로 가사노동 및 가족 관련 일에 소비하는 시간이 늘어난다. 그러나 그 시간은 약 10분 정도로 미약한 수준이나 여성은 거의 3배 이상 늘어난다. 이는 기존의 성별분업에 근거해 여성은 가사노동자, 남성은 생계부양자라는 모델을 여전히 따르고 있는 것으로 해석된다.

그러나 교제 및 여가활동에서 여성보다 남성이 결혼 이후에 더 줄어든 것이 특이할 만하다. 교제 및 여가활동이라 함은 교제, 취미, 문화행사 및 기타 여가 관련 활동을 의미하는데, 여성은 미혼과 기혼의 차이가 10~20분 정도인데 비해, 남성은 2004년의 통계에서 거의 50분가량 차이를 보인다. 남성의 혼인 여부에 따른 가사 노동시간 기여도의 차이가 크지 않은 것을 고려할 때 교제 및 여가활동의 감소는 특이할 만하다.

<표 III-13> 혼인 여부별 평균시간(20세 이상)

	연도	혼인 여부	요일평균		평일평균		토요일		일요일	
			남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
일	1999	미혼	4:40	4:21	5:09	4:59	4:26	3:47	2:33	1:49
		기혼	5:58	3:06	6:32	3:20	5:46	2:58	3:23	2:05
	2004	미혼	4:08	4:10	4:42	4:57	3:33	2:50	1:48	1:35
		기혼	5:28	2:43	6:13	3:02	4:40	2:23	2:32	1:28
가정 관리	1999	미혼	0:19	0:54	0:17	0:48	0:21	0:58	0:26	1:23
		기혼	0:25	3:33	0:22	3:32	0:26	3:37	0:34	3:33
	2004	미혼	0:18	0:45	0:16	0:39	0:20	0:56	0:28	1:05
		기혼	0:26	3:18	0:23	3:15	0:30	3:23	0:39	3:24
가족 보살 피기	1999	미혼	0:02	0:04	0:02	0:04	0:02	0:06	0:03	0:05
		기혼	0:11	0:57	0:10	0:59	0:11	0:55	0:18	0:46
	2004	미혼	0:03	0:04	0:02	0:03	0:03	0:07	0:04	0:08
		기혼	0:13	0:57	0:11	1:00	0:17	0:55	0:22	0:46
교제 및 여가 활동	1999	미혼	5:31	4:57	5:00	4:26	6:07	5:31	7:31	6:54
		기혼	5:05	4:39	4:43	4:31	5:14	4:44	6:43	5:16
	2004	미혼	5:53	5:08	5:21	4:31	6:38	6:13	7:51	7:08
		기혼	5:07	4:50	4:40	4:41	5:36	5:01	6:53	5:27

자료: 통계청, 「1999 생활시간조사」, 「2004 생활시간조사」.

취업시간별로 여성과 남성의 수입노동시간을 비교해보면 성별에 관계없이 주당 36시간 이상, 미만 모두 일(수입노동)에 소비하는 평균시간이 1999년도에 비해 2004년에는 약 20~30분 줄었다.

일일 평균시간에서 남성이 여성보다 36시간 이상이든 미만이든 모두 더 짧은데,

이러한 격차는 계속 유지되는 것으로 보인다. 이는 앞서도 보았듯이 여성에 비해 남성의 근로시간이 길다는 것을 보여준다.

그러나 소위 가사노동이라고 일컫는 가정 관련 일에서 주 36시간 이상 일하는 여성과 36시간 미만 일하는 여성의 소비시간은 거의 1시간이 차이 나는 것에 비해 남성은 약 20분 정도만 차이가 난다. 이는 여성은 밖에서의 노동시간이 줄어든 경우 상대적으로 가사노동 시간이 늘어나는 경향을 보이는 반면, 남성은 밖에서의 노동시간과 가사노동시간의 상관관계가 상대적으로 적음을 드러내는 것이다. 앞서서도 드러났듯이 남성은 취업 여부에 따른 가사노동 기여에 차이를 드러내지 않는 것과 같은 맥락이라고 여겨진다. 이러한 결과는 노동시간의 단축으로 인해 상대적으로 수입노동시간이 감소할지라도 남성의 가사노동시간 비율은 크게 증가하지 않는 것을 보여준다. 이는 여전히 여성의 가사노동 부담이 크다는 것을 나타낸다.

<표 III-14> 취업시간별 평균시간(20세 이상)

	연도	주당 취업시간	요일평균		평일평균		토요일		일요일	
			남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
일	1999	36시간미만	4:17	3:32	4:32	3:51	4:35	3:18	2:44	2:14
		36시간이상	7:23	6:50	8:06	7:26	7:07	6:34	4:07	4:06
	2004	36시간미만	3:57	3:15	4:22	3:39	3:25	2:36	2:21	1:56
		36시간이상	6:40	6:03	7:36	6:54	5:42	5:02	2:58	2:50
가정 관리	1999	36시간미만	0:33	3:14	0:33	3:11	0:29	3:20	0:35	3:24
		36시간이상	0:17	2:11	0:15	2:04	0:19	2:12	0:30	2:45
	2004	36시간미만	0:33	2:55	0:33	2:51	0:35	3:02	0:32	3:05
		36시간이상	0:18	1:58	0:14	1:47	0:23	2:12	0:36	2:37
가족 보살 피기	1999	36시간미만	0:10	0:43	0:10	0:44	0:08	0:44	0:12	0:38
		36시간이상	0:08	0:20	0:07	0:20	0:09	0:20	0:15	0:20
	2004	36시간미만	0:12	0:39	0:11	0:39	0:12	0:42	0:13	0:34
		36시간이상	0:11	0:20	0:08	0:20	0:14	0:22	0:19	0:22

자료: 통계청, 「1999 생활시간조사」, 「2004 생활시간조사」.

다. 소결

지금까지 근로시간의 성별차이, 그리고 수입노동시간과 가사노동에서의 성별차이들을 중심으로 한국과 다른 나라들을 비교·분석해 보았다. 우리나라는 2004년 법정 근로시간 단축과 주5일근무제의 확대로 근로시간 단축이 단계적으로 진행되고 있다. 그럼에도 다른 나라의 총 근로시간과 비교해 볼 때 한국의 총 근로시간은 여전히 길다.

더욱이 법정 근로시간의 단축이 실질적인 근로시간 단축에는 여전히 미약하게 영향을 미치고 있다. 즉 근로시간의 단축이 일부 진행되고 있긴 하지만 그 수준은 아주 낮았으며 불균형적으로 나타나고 있었다. 산업별, 고용형태별, 직종별, 사업장 규모별 근로시간 단축에 따른 영향은 다르게 나타나고 있었으며, 시간의 단축의 경향도 일관되게 진행되기보다는 증감이 교차하는 양상을 보였다.

한국의 총 근로시간에 대한 성별차이에는 통계에 따라 약간의 차이가 있었지만 전체적으로 남성에 비해 여성의 수입노동시간이 짧았다. 그러나 생활시간의 분포를 통해 수입노동시간과 가사노동시간을 비교해보면 여성의 가사노동시간은 남성에 비해 혼인 여부에 따라서는 3시간, 취업 여부에 따라서는 2시간에서 4시간까지 차이가 났다.

따라서 소위 경제활동이라 일컫는 일(수입노동시간)에서 남성이 5~7시간까지 길게 나타나는데 이는 가사노동시간과 합한 총 노동시간으로 보면 대부분 상쇄된다. 더구나 여성의 사회활동이 증가하면서 여성의 수입노동시간은 늘어가고 있으나 취업 여성은 혼인 여부에 관계없이 가사노동시간은 남성에 비해 여전히 길게 나타나고 있다. 미취업 여성이나 기혼 여성은 같은 조건의 남성에 비해 차이가 더욱 두드러진다.

취업시간별 생활시간분포에 따른 차이에서도 수입노동시간의 장단에 따라 가사노동에 미치는 영향이 성별로 다르게 나타났다. 여성은 평균적으로 수입노동시간이 짧을 경우 가사노동시간이 1시간 정도 늘어나는 데 비해 남성은 약 20분 정도 늘어나는 데 그친다.

이러한 경향은 이전에 비해 남성의 가사노동비율이 증가하고 있으나 여전히 여성이 가사노동 및 가족을 돌보거나 가족과 관련된 일상적인 일을 많이 수행하고

있음을 의미한다. 남성의 경우는 수입노동시간이 여성보다 길었는데, 이는 노동시장에서 성별분리적인 구조가 여전히 지속되고 있는 것으로 볼 수 있다. 결국 수입노동시간에서 여성이 남성에 비해 짧은 경향이 있지만 가사노동에 소비하는 시간이 길기 때문에 총 노동시간에서 그 격차는 크지 않다.

이처럼 총 근로시간, 수입노동시간과 가사노동시간의 성별 비교에서 혼인 여부, 취업 여부, 수입노동시간의 장단에 따라 다르게 나타났다. 그러나 이러한 차이는 우리나라에만 국한되는 것은 아니다. 앞서 비교한 다른 나라들의 경우도 성별 격차가 드러나고 있기 때문이다. 그러나 한국은 남성의 수입노동시간은 다른 나라에 비해서 길지만, 가사노동시간은 짧은 경향을 보인다.

주 36시간 미만의 여성취업자가 36시간 이상의 취업자에 비해 가사노동에 소비하는 시간이 길다. 이는 근로시간의 단축이 여성에게 가사노동에 대한 부담을 가중할 수 있다. 상대적으로 저임금과 비정규직이라는 고용상으로 불안정한 위치에 놓인 여성이 가정과 직장을 양립하기 위해서는 단순한 근로시간의 양적인 단축이 아니라, 노동시장의 단축이 성별에 미치는 영향에 대한 차이를 인식하고 이를 고려할 수 있는 제도와 방안을 함께 마련해 나가야 할 것이다.

2. 현행 근로시간제도와 일과 가족의 조화

근로자의 생활은 직업생활과 가정생활을 중심으로 구성된다. 그러나 노동법은 직업생활에 대한 규제를 중심으로 발전해왔을 뿐 근로자의 가정생활에 대해서는 주의를 기울이지 않았다.

근로시간은 근로자가 임금을 얻기 위해 필요불가결한 시간이다. 그러나 한편으로는 근로자에게 신체적·정신적 부담을 주고 자유시간을 침식하는 시간이기도 하다. 따라서 일과 가족의 양립에 있어서 근로시간 문제는 중요한 위치를 차지한다.

현행 근로기준법은 근로자의 노동부담(업무량)의 한정과 근로자의 건강보장, 그리고 근로자의 자유시간 보장이라는 관점에서 법정 근로시간을 두고 1일, 1주의 최장 근로시간을 규제한다. 법정 근로시간 외의 근로 및 야간근로에 대해 할증임금 제도를 마련하여 총 근로시간의 길이, 배분방법·시간대를 규정한다. 또한 휴게, 휴일, 휴가제도에 의한 근로자의 자유시간을 보장하고 있다.

이하에서는 이와 같은 구조로 되어 있는 근로시간제도 중, 시간외근로, 변형근로 시간제도, 야간근로, 교대제 근로, 단시간 근로, 모성휴가, 육아휴직제도를 중심으로, 각각의 제도 내용과 문제점을 일과 가족의 조화라는 관점에서 살펴본다.

가. 현행 근로시간제도와 가족친화성

1) 시간외근로

앞서 살펴본 바와 같이 우리나라의 근로시간이 OECD 국가 중에서 가장 긴 이유는 총 근로시간 중 시간외근로가 차지하는 비중이 높기 때문이다. 이것은 임시적이고 예외적으로 이루어져야 하는 시간외근로가 항시적으로 이루어짐을 보여주는 것으로, 일상적으로 이루어지는 시간외근로는 강제노동의 성격이 짙을 뿐만 아니라 근로자 개인의 생활 설계를 어렵게 한다는 문제가 있다.

가) 법적 구조

근로기준법은 1주 또는 1일의 최장 근로시간(법 제49조) 및 최저휴일수(법 제54조)를 규정하고 있다. 단, 당사자 간의 합의가 있는 경우(법 제52조1항)와 특별한

사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다(법 제52조3항 본문). 단, 개정근로기준법이 적용되는 사업장은 개정법 시행후 3년간 한시적으로 연장근로 한도를 1주 12시간에서 16시간으로 확대하고 최초 4시간에 대해서는 할증율을 50%에서 25%로 한다.

특별한 사정이란 천재·사변 기타 이에 준하는 재해와 긴급하고 불가피한 사고로서 사회통념에 비추어 일반적인 업무운영 과정에서 이를 예견할 수 없는 경우를 말하며, 업무량 증가 등 개인경영상의 필요에 의한 경우 또는 단순한 기계고장 등 통상적으로 예견되는 사태 등은 해당하지 않는다.

또한 운수업 등 소정의 사업¹⁴⁾에 대해서는 근로자대표와 서면합의를 하는 조건으로 주 12시간을 초과하는 시간외근로를 하게 할 수 있다(법 제58조1항의4).

현행 근로기준법은 연소자와 여성에 대해 시간외근로 예외규정을 두고 있다. 그 내용은 ① 연소자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못하고 다만 당사자의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장근로를 시킬 수 있다(법 제67조). ② 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다(법 제69조). ③ 사용자는 임신 중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다(법 제72조4항).

사용자는 연장근로(법 제52조·제58조 및 제67조 단서의 규정에 의하여 연장된 시간의 근로)와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(법 제55조). 또한 근로자대표와의 서면합의에 따라 시간외근로와 야간근로, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다(법 제55조의2).

14) 1. 운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업
3. 의료 및 위생사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 기타 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 사업 - 동법시행령에서 사회복지사업을 말한다.

근로기준법상 시간외근로의 요건인 당사자 간의 합의란 근로계약당사자, 즉 근로자 개인과 사용자 간의 합의를 말한다. 여기서 ‘합의’란 서면이나 구두를 불문하고 연장근로의 일수·시간수, 대상업무의 범위, 합의의 유효기간 등을 당사자간에 구체적으로 정할 수도 있고 포괄적으로 사용자에게 맡길 수도 있다. 또한, 당사자 간의 합의는 반드시 연장근로를 할 때마다 개별적으로 하는 것이 아니고 근로계약 등으로 미리 약정할 수도 있다(대판 1995.2.10, 94다19228). 개별근로자의 합의권을 박탈·제한하지 않는 범위에서 단체협약에 의한 합의도 무방하다(대판 1993.12.21, 93누5796).

나) 문제점

이와 같이 현행법은 당사자 간 합의를 요건으로 시간외근로를 허용하고 있다. 또한 판례에 의하면 사용자와 근로자 사이에 시간외근로에 대한 포괄적인 협의가 있으면 근로자의 시간외근로 의무가 발생하는 포괄적 동의설에 입각해 있다. 이런 판례는 근로자의 가족적 책임과 사적 생활에 대한 존중이라는 관점이 존재하지 않는다는 점에 문제가 있다. 따라서 시간외근로 의무는 시간외근로의 일정 기간 전에 개개의 근로자와 시간외근로의 사유, 구체적 일시, 연장시간의 한도 등을 합의할 때 근로자가 그것에 따를 의무가 발생한다고 해석하는 것이 타당하다.¹⁵⁾

이처럼 시간외근로에 대한 해석을 엄격하게 하는 것이 시간외근로를 예외적으로 인정하는 입법취지와 부합한다. 그러나 시간외근로에 대한 해석을 엄격하게 하는 것만으로는 실제 근로시간의 단축과 가족적 책임을 가진 근로자의 근로시간에 대한 주권이 보장되기 어렵다.

실 근로시간의 단축을 위해 시간외근로시간의 상한선을 현재, 1주 12시간을 10시간으로 단축하거나, 시간외근로의 한도를 1일 2~3시간, 1주 10시간, 1월 20시간, 1년 100시간 등으로 정하는 방식을 도입하자는 견해가 있다.¹⁶⁾ 일단위로 시간외근로의 상한을 규정하고 있는 나라로는 독일, 이탈리아, 룩셈부르크, 포르투갈이 2시간, 터키가 3시간이다. 또한 ILO의 「상업 및 사무부문에서 근로시간규제에 관한 협

15)和田肇, 앞의 글, 220-221쪽.

16) 윤지호, 「근로시간 단축 어떻게 할 것인가?」, 『근로시간단축에 관한 노사정위원회 토론회』, 2000, 42쪽.

약」(제30호, 1930년) 제4조에서 2시간의 한도를 정하고 있고, EU에서는 1993년에 채택된 「근로시간에 관한 지침」의 경우에는 하루에 연속하는 11시간의 휴식규정을 두어 간접적으로 일단위 상한선을 규제하고 있다.¹⁷⁾ 이처럼 일단위로 시간외근로의 상한선을 두는 것은 노동자의 개인생활 존중과 보호라는 취지에서 의미가 있다.

또한, 가족적 책임을 갖고 있는 근로자의 일과 가족의 양립을 위해서는 일본의 입법례와 같이, 초등학교 입학 전의 자녀를 양육하는 근로자 또는 수발이 필요한 상태¹⁸⁾에 있는 대상가족을 돌봐야 하는 근로자가 시간외근로를 하지 않을 수 있는 권리를 부여하는 방식을 고려할 수 있다.

2) 야간근로

가) 국제기준¹⁹⁾

ILO는 「야간근로에 관한 협약」(1990년, 제171조)을 통해 남녀 근로자의 야간근로를 규제하고 있다. 제171조 협약은 “자정부터 오전 5시까지를 포함한 7시간 이상의 계속되는 근로”를 야간근로로 정의하고, “일정한 제한을 초과하여 상당기간 동안 야간근로를 수행해야 하는 업무에 고용된 자”를 야간근로자로 정의, 다양한 보호 조치를 규정하고 있다. 그 보호 조치는 “야간근로자의 건강을 보호하고 가정 및 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지원하며 직업상의 성취기회를 제공하고 적절한 보상을 하기 위한 ”(제3조) 것으로, 구체적인 조치로는 임신부의 보호(제7조) 외에 건강진단을 받을 권리(제4조), 응급조치를 받을 권리(제5조), 적용 가능한 유사 업무로의 전환 등(제6조), 야간근로의 성격을 감안하여 근로시간과 임금의 보상(제8조), 적절한 서비스의 제공 (제9조), 야간근로가 필요한 근무편성을 도입하는 경우

17) 김소영 외, 『근로시간단축관련 법·제도 정비방안』, 노동부, 2001, 51-52쪽.

18) 일본의 개호(介護)에 상응하는 한국어를 선택하는 것은 어렵다. 따라서 본 연구에서는 개호를 문맥에 따라 수발로 표현한다. 법에서 수발이 필요한 상태란 부상, 질병 또는 신체상·정신상의 장애에 의해 상시 수발을 필요로 하는 상태로 일상 생활의 동작에 있어서 개조(介助)가 필요한 상태 또는 중도 이상의 문제행동이 있는 상태 중 어느 것이 2주 이상 계속되는 경우를 말한다.

19) ILO의 협약과 권고에 대해서는 <http://www.ILO.org> ; International Labour Office, *List of Ratifications by Convention and by Country*, 1996, Geneva ; 노동부, 「ILO 주요 협약집」, 2000, 참조. EU 지침에 대해서는 <http://europa.eu.int/eur-lex/de/lif/dat>

근로자 대표와의 협의(제10조)가 규정되어 있다.

이처럼 제171호 협약은 야간근로 그 자체를 규제하기보다는 야간근로의 존재를 전제로 야간근로자의 보호를 꾀한다. 동시에 채택된 제178호 권고는 야간근로에 관해서 취해야 할 일반적 규제 방법을 제시하고 있다. 야간근로자의 근로시간은 연속한 24시간 중 8시간 이하로, 주간에 동일 조건·동일 근로에 종사하는 근로자의 근로시간보다 평균해서 짧게 할 것, 심야업무를 수반하는 교대근무에서는 연속근무를 피하고 근무와 근무 간에 적어도 11시간의 휴식시간을 만들 것 등이다. 그 중 근무와 근무 사이에 11시간의 휴식시간의 요청은 ILO의 일관된 규제방침이다.

EC (EU)의 「근로시간지침」(1993년)은 야간근로를 자정부터 오전 5시까지를 포함하여 7시간 이상 계속되는 근로로 정의하고, 야간근로자를 일일 근로시간 중에서 적어도 3시간을 야간근로에 종사하는 근로자라고 정의하고 있다. 일반적인 야간근로의 규제로는 야간근로자의 근로시간을 평균해서 연속한 24시간 중 8시간 이하로 할 것과, 야간근로자 여부와 관계없이 24시간 중 연속 11시간의 휴식시간(daily rest)과 7일 마다 일요일을 포함해서 연속 35시간 이하의 휴식시간(weekly rest period)을 부여할 것을 가맹국의 의무로 규정했다. 야간근로자의 보호조치로는 건강진단을 받을 권리, 야간근로와 관련한 건강상의 문제가 있는 근로자의 주간근로로의 전환 등이 규정되어 있다. EC지침에서는 주간근로로 전환하는 것에 대해 건강상의 문제만을 그 이유로 제시하고 있지만 이 지침에 따라 정비된 독일의 1994년 근로시간법에서는 뒤에서 살펴보는 바와 같이 건강상의 문제 이외에 육아(근로자의 세대에 12세 미만의 자녀가 있고 다른 세대원이 양육할 수 없는 경우)와 노인을 수발을 해야 하는 경우에도 주간근로로 전환하는 것이 인정된다는 규정을 두고 있다.

나) 법적 구조

현행 근로기준법에 의하면 야간근로란 심야시간대인 22시부터 다음날 6시까지의 근로를 말한다(법 제55조). 야간근로를 하는 남성근로자에 대한 규제 조항은 없고, 18세 미만인 자와 여성에 대한 특별규제가 있다. 사용자는 18세 이상 여성에게 야간근로를 시키려면 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다(법 제68조1항). 또한 임신

부와 18세 미만자의 야간근로는 원칙적으로 금지된다. 그러나 18세 미만자의 동의가 있는 경우와 산후 1년이 경과하지 않은 여성의 동의가 있는 경우, 그리고 임신 중인 여성이 명시적으로 청구한 경우에는 노동부장관의 인가를 요건으로 야간근로를 시킬 수 있다. 이처럼 근로기준법상의 야간근로는 남성근로자에 대해서는 특별한 규정을 두고 있지 않고 여성근로자에 대해서는 개별적 동의를 전제로 허용하고 있다. 그리고 18세 미만자와 임산부에 대해서는 원칙적으로 금지, 개별적 동의와 노동부장관의 인가를 요건으로 허용하는 구조를 가지고 있다.

다) 현황

야간근로가 있는 경우, 한 달 평균 야간근로일수가 길면 길수록 장시간노동을 하게 되어 근로자의 육체적 피로도가 클 뿐 아니라 가족생활에 미치는 영향도 크다. 노동부의 근로시간실태조사(2002년)에 의하면 우리나라는 약 44%의 기업에서 야간근로를 하고 있고, 한 달 평균 야간근로일수는 월평균 6~10일이 35.9%, 11~15일이 45.1%의 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 특히 기업의 규모가 작을수록, 그리고 노동조합이 없는 경우에 11일 이상의 야간근로를 하는 비중이 커서 중소기업에서 장시간 근로로 인한 문제가 심각하게 나타날 가능성을 보여준다(표 Ⅲ-15 참조).

<표 Ⅲ-15> 야간근로가 있는 경우 한 달 평균 야간근로일수

	1~5일	6~10일	11~15일	16~20일	21일 이상	평균(일)
전체	8.4	35.9	45.1	5.1	5.6	11.98
자동차 제조업	10.0	23.3	55.7	3.3	6.7	12.23
규모(1000인 이상)	5.9	56.9	27.5	7.8	2.0	10.75
노조가 있는 경우	5.8	44.9	38.1	5.8	5.4	11.78
노조가 없는 경우	10.8	27.4	51.6	4.5	5.7	12.17
매출액(5000억원 이상)	6.6	62.3	26.2	4.9	0	10.18

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

라) 문제점

이와 같은 법적 구조로 되어 있는 야간근로는 사용자의 필요성에 의해, 성인 남녀 근로자를 대상으로, 특별한 제한 없이 이루어질 수 있다는 점에 문제가 있다. 특히, 현행 야간근로에 대한 규제 방식은 야간근로가 근로자의 생체리듬에 심각한 영향을 미친다는 점과 가족적 책임을 가진 근로자의 존재를 고려하지 않은 점에 문제가 있다.

야간근로를 규제하는 방식으로는 야간근로를 원칙으로 금지하되 필요가 인정되는 경우에 한해 야간근로를 인정하는 방식과, 야간근로 그 자체는 인정하지만 엄격하게 규제하는 방식이 있다. 야간근로가 반드시 필요한 업무로는 우선, 주간과 야간의 업무가 계속될 필요에 근거하여 ① 업무의 공공성으로 인해 중단이 인정되지 않는 경우(의료분야), ② 기술적인 문제로 조업을 중단할 수 없는 경우(장치산업의 분야), ③ 업무의 성격상 야간에 근무해야 하는 업무(경비와 보수, 점검업무 등), ④ 생산수단의 최대한의 유효활동에 의한 부하자본의 효율적인 회수를 위해 야간을 활용하는 업종(자동차, 전기 등)이 있다. 또한, 업무의 성격상 야간근로가 필수적이지 않지만 ⑤ 야간에도 공중의 서비스를 제공하는 것을 통해 이윤을 얻는 업종이 있다(24시간 편의점 등).²⁰⁾

야간근로를 원칙적으로 금지하고 필요한 경우에 한해 인정하는 방식에 의하면 앞의 ④, ⑤는 야간근로 도입의 필요성을 포함해서 규제의 대상이 되어야 한다. 그러나 야간근로의 허용 기준을 정하는 것은 어려운 게 사실이다. ILO협약과 EU지침에서도 야간근로가 가능한 업무를 제한하지 않는다. 따라서 현실적으로는 야간근로가 가능한 업무를 중심으로 하는 것이 아니라, 엄격한 야간근로시간 규제의 틀을 설정함으로써 간접적으로 야간근로를 제한하는 방향이 바람직하다. 그러나 야간근로의 존재를 전제로 하더라도 사용자의 의무로는 “야간근로자의 근로가 필요한 작업 계획을 도입하기 이전에 그 계획의 세부사항, 당해 사업장에 가장 적합한 야간근로 조직의 형태, 그 구성원, 필요한 산업보건 조치 및 사회서비스 등을 관련 근로자대표와 협의해야 한다”라고 정하고 있는 ILO 제171호 협약의 내용을 근거로 한 제도를 마련해야 한다.

20) 水野勝, 「労働時間制と立法構想」, 『労働』67号、1986、119쪽; 吉田美喜夫, 「深夜交代制労働の現状と法規制の課題」, 『立命』248号、1996、580쪽.

야간근로의 존재를 전제로 하는 규제방식으로는 야간근로가 인정되는 경우에도 야간근로의 회수를 제한하고, 근로시간은 주간근로보다 짧게 설정하며 장시간이 될 경우에는 임시 수면시간을 설정하는 등 근로자의 생체리듬을 배려해서 충분한 휴식시간이 보장되도록 규제해야 한다. 특히 근무와 근무 사이 휴식시간에 대해서는 체력의 회복뿐만 아니라 근로자의 가정생활을 포함한 사적 생활을 충실하게 할 수 있도록 설정되어야 한다. 야간근로를 법률로 규제하고 있는 나라로는 독일과 프랑스 등이 있다. 프랑스는 야간근로(오후 21시부터 오전 6시까지)는 근로자의 안전과 건강의 보호 요청을 고려하여, 경제활동과 공공서비스의 계속성을 확보할 이유가 정당화되는 경우에만 특별적으로 실시한다고 규정하고 있다(노동법213-1). 이 규정에 의하면 프랑스는 야간근로를 원칙적으로 금지하되, 예외적으로 허용한다는 태도를 취하고 있다.

반면, 독일은 야간근로 그 자체를 규제하기보다는 야간근로자의 보호에 중점을 둔다. 야간근로(오후 23시부터 오전 6시까지, 제과·제빵의 경우는 오후 22시부터 오전 5시까지)는 1일 8시간을 초과할 수 없다. 단, 1개월 이내 또는 4주 이내의 기간을 평균해서 주일의 근로시간이 1일 8시간을 초과하지 않는 경우, 1일에 10시간까지 야간근로 시간을 연장할 수 있다(근로시간법 제6조제2항). 또한, 야간근로자는 취업 후 3년 이하의 기간마다 정기·주기적으로 사용자가 비용을 부담하는 노동의학상의 검진을 받을 권리를 가진다(법 제6조3항). 그리고 사용자는 경영상의 긴급함에 반하지 않는 한 ① 야간근로를 계속함으로써 건강에 위험하다고 의사가 판단한 경우, ② 12세 이하의 자녀를 두고 그 육아를 맡길 동거자가 없거나 중도의 수발이 필요한 친족이 있는 경우에는 그 청구에 의해 야간근로자를 주간의 직장에 배치해야 한다(법 제6조4항)고 규정함으로써 가족적 책임을 가진 근로자를 특별하게 배려하고 있다.

일본에서도 야간근로에 대한 일반적인 규제는 없지만, 입학 전의 아동을 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해 청구한 경우에는 그 근로자의 가족적 책임을 고려하여 야간근로를 시킬 수 없다는 명문 규정이 있다. 단, 일일고용, 근속 1년 미만의 노동자, 보육할 수 있는 동거 가족이 있는 근로자, 1주간의 소정근로일수가 2일 이하인 근로자, 소정근로시간의 전부가 야간에 있는 근로자는 청구할 수 없다.

3) 변형 근로시간제도

변형 근로시간제도는 일정한 기간 내 총 근로시간의 범위 안에서 특정일 또는 특정 주의 법정 근로시간을 초과하여 근로시키는 것을 인정하는 제도이다. 우리나라의 변형 근로시간제도의 법률상 제도로는 탄력적 근로시간제도, 선택적 근로시간제도, 재량적 근로시간제도 등이 있다.

가) 탄력적 근로시간제도

탄력적 근로시간제도는 일정한 기간의 근로시간을 평균해서 1일간 또는 1주간의 근로시간이 법정 근로시간을 초과하지 않으면 특정일 또는 특정주의 법정 근로시간을 초과할 수 있는 제도이다. 탄력적 근로시간제는 사용자에게는 업무량의 변화에 대처하여 근로자를 사용할 수 있기 때문에 인건비를 절감할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 근로자에게는 생활을 계획적으로 할 수 없게 한다는 문제가 있다. 따라서 근로기준법은 일정조건하에서 탄력적 근로시간제도를 운영하고 있다.

(1) 법적 구조

탄력적 근무시간제도는 2주 48시간 제도와 3월 56시간 제도가 있다. 2주 48시간 제도(법 제50조1항)는 2주 이내의 일정한 단위기간을 정한 후, 단위기간 내의 1주 평균 근로시간이 40시간을, 1주 최대 근로시간이 48시간을 초과하지 않은 경우, 연장노동수당을 지급하지 않고 특정일에 8시간을, 특정 주에 40시간을 초과하여 근로시킬 수 있는 제도이다. 2주 48시간 제도를 시행하려면 취업규칙 또는 취업규칙에 준하는 것으로 정해야 한다.

3월 56시간 제도(법 제50조2항)는 3월 이내의 일정한 단위기간을 정한 후, 단위기간내의 1주 평균 근로시간이 40시간을, 1주 최대 근로시간이 52시간 1일 최대 근로시간이 12시간을 초과하지 않은 경우, 연장근로수당을 지급하지 않고 특정일에 8시간을, 특정 주에 40시간을 초과하여 근로할 수 있다. 사용자와 근로자 대표의 서면합의를 요건으로 시행할 수 있다.

탄력적 근로시간제도는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에 대하여는 이를 적용하지 않는다(법 제50조3항).

(2) 현황

노동부의 근로시간실태조사(2002년)에 의하면, 1년간 탄력적 근로시간제를 사용한 기업은 전체에서 7.9%이다. 그 중 41%는 2주 단위의 탄력적 근로시간제를, 40%는 1월 단위의 제도를 채택하고, 그 외 9%는 1주나 3주 등 기타 단위의 제도를 사용한 것으로 나타난다. 산업별로는 제조업에서 많이 사용하지만 서비스업의 기계장비 및 소비용품대여업과 연구 및 개발업에서 20% 이상의 사업체가 탄력적 근로시간제를 사용한 것으로 나타났다.

우리나라에서 유연한 근로시간 제도를 채택하는 기업의 숫자나 비중은 지속적으로 증가하고 있으나 그 속도는 매우 느리며, 절대 수치로 볼 때 이러한 제도를 채택하는 기업의 비중은 아직 매우 낮은 편이다.

(3) 문제점

탄력적 근로시간제도의 가장 큰 문제는 근로시간에 대한 근로자의 주권이 배제된 채 사용자의 경영상의 필요성에 의해서 근로시간이 탄력적으로 운영된다는 것이다.

근로자의 입장에서는 근로시간이 집중하는 시기에 부담이 가중될 위험이 있고, 근로시간이 불규칙적이기 때문에 근로자의 건강한 직업 생활, 더욱이 가족생활에 나쁜 영향을 미칠 위험이 있다.

탄력적 근로시간제도에서 근로시간의 배분이 탄력적으로 특정일 또는 특정 주일의 근로시간을 길게 하면 할수록, 시간외·휴일근로의 규제를 약하게 하면 할수록 직업생활과 가정생활의 조화가 곤란해진다. 또한, 소정근로시간의 확정시기가 늦으면 늦을수록 그에 대한 대응을 강구하는 것이 곤란하게 된다.

일과 가족의 양립을 위해서 1일의 근로시간 규제가 갖는 의미는 매우 크다. 2주 단위의 탄력적 근로시간제도는 1일의 근로시간 규제가 존재하지 않아서 일과 가족의 양립에 모순되는 성질을 가지므로 1일 근로시간에 대한 규제가 확립되어야 한다. 또한, 가족적 책임을 갖는 근로자에게 그 적용의 면제를 인정하는 규정이 마련되어야 한다.

나) 선택적 근로시간제도

(1) 법적 구조

선택적 근로시간제도는 당사자가 일정한 정산기간 동안의 총 근로시간을 결정한 다음, 근로자가 자신의 근로제공시간을 일정한 시간대에서 자유로이 선택할 수 있는 제도를 말한다. 선택적 근로시간제도의 시행 요건은 ① 취업규칙(이에 준하는 것 포함)에 의하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자일 것. 다만, 15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외, ② 근로자대표와 서면합의, ③ 1월 이내의 총 근로시간을 평균하여 1주의 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않을 것 등이다. 적용범위는 시간외근로수당의 지급 없이 1월 이내의 총 근로시간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않은 범위 내에서 1주 40시간, 1일 8시간의 기준 근로시간을 초과하여 근로할 수 있다(법 제51조).

(2) 문제점

선택적 근로시간제도는 출, 퇴근 시간을 근로자 스스로 결정하는 제도로써 일과 가족의 양립을 위해서는 유용한 제도이다. 또한, 사용자에게는 별도의 연장근로 수당의 지급 없이 작업능률의 향상을 가능하게 할 수 있다는 점에서 외국에서는 오래전부터 보급되고 있는 제도이다.

선택적 근로시간제도는 탄력적 근로시간제와 다른 규율상의 특징이 있다. 선택적 근로시간제가 시업·종업시각을 근로자가 자유롭게 결정한다는 이유로 1일, 1주에 대한 근로시간의 상한규제가 없고, 임신부에 대한 적용도 배제되지 않는다.

근로시간에 대한 근로자의 선택권이 보장된다고 해도 1일, 1주의 근로시간의 상한규제는 근로자의 건강과 생활시간의 확보라는 점에서 절대적인 상한규제의 기준을 정한 것이라고 할 수 있다. 따라서 선택적 근로시간제도에서도 1일 또는 1주의 근로시간에 대한 규제가 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 일과 가족의 양립을 위해서는 1일의 근로시간 규제가 가지는 의미가 크기 때문에 1일 최장 근로시간에 대한 규제가 필요하다.

다) 재량적 근로시간제도

(1) 법적 구조

고도의 전문적, 창의적 업무에는 사용자의 구체적 지시에 따라 이를 수행하는 것보다 업무수행을 근로자의 재량에 맡기고, 근로시간보다는 노동성장에 따른 임금지급 및 근로시간 책정이 필요하다. 이와 같이 고도의 전문적 업무에 종사하는 근로자에 대하여 실제 근로시간을 당사자 간의 약정에 의하여 결정하게 되는 제도가 재량적 근로시간제도이다. 따라서 재량적 근로시간제도는 ‘재량근로’를 근로시간 규제의 적용에서 제외하는 것이 아니라 규제대상이 되는 근로시간을 실근로시간으로 인정하는 근로시간수 산정방법의 예외조항이다.

현행 근로기준법에 의하면 재량적 근로시간제도는 다음의 업무에서 실시할 수 있다. 즉, ① 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구업무, ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석업무, ③ 신문·방송 또는 출판사업에서 기사의 취재·편성 또는 편집업무, ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안업무, ⑤ 방송프로·영화 등의 제작사업에서 프로듀서 또는 감독업무, ⑥ 기타 노동부장관이 정하는 업무에 한하여 시행할 수 있다. 즉, 전문 업무나 기획업무에 종사하는 경우가 그 대상이 된다. 재량근로시간제를 실시하기 위해서는 사용자와 근로자대표가 근로시간에 대하여 다음 사항을 명시한 서면합의를 하여야 한다. ① 대상업무, ② 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 구체적인 지시를 하지 않는다는 내용, ③ 근로시간의 산정은 당해 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용 등이다(법 제56조3항).

(2) 문제점

재량적 근로시간제도에서 근로자는 업무 수행수단 및 시간배분에서 큰 폭의 재량을 가지게 된다. 그러나 노동부담(업무량)은 사용자에게 의해 결정되고 근로자가 해야 할 업무의 내용, 양, 기한은 사용자의 지시에 따라야 하기 때문에 근로시간의 길이를 자유롭게 결정할 수 없으므로 장시간근로의 위험을 회피할 수 없다. 따라서 실근로시간 규제에 대체하는 근로자의 건강·자유시간대를 보장하는 조치가 충분히 정비되어야 한다. 구체적으로는 업무량의 적절한 제한 조치, 특별한 자유시간

보장조치로서 휴식시간과 휴일수 등의 규제, 근로자의 건강관리의 강화 등이 필요하다. 그리고 건강·자유시간 보장조치에 대한 구체적 내용의 최저기준을 법률로써 명문화하는 것이 필요하다. 근로자의 건강과 자유시간 보장을 위한 규제 방법 으로서는 첫째, 종업시간에서 다음의 시업시간까지의 시간, 즉 휴식시간에 관한 규제를 통해 구속시간을 제한하고 간접적으로 1일의 실근로시간이 장시간이 되지 않도록 하는 것이다. 프랑스와 EU는 휴식시간은 연속 11시간, 주에 한 번은 주휴 24시간 더하기 11시간으로 연속 35시간의 휴식시간을 부여하는 것으로 되어있다. 이와 같은 휴식시간수는 실근로시간 규제에 더하는 것으로 재량 근로시간제를 적용하고 1일의 실근로시간을 규제하지 않은 경우에는 적어도 11시간 이상의 휴식시간을 보장해야 한다. 둘째, 실근로일수를 규제하여 간접적으로 실근로시간이 장시간이 되는 것을 회피하는 것이다. 현행 재량 근로시간제에서도 휴일규제는 적용되지만, 1일 8시간 1주 40시간의 실근로시간 규제는 현실에서 주 2일 상당분의 휴일을 보장하는 기능을 가지고 있기 때문에 재량 근로시간제를 적용하려면 주휴 2일 더하기 유급휴가일수를 휴일로 보장하는 것이 필요하다.

4) 교대제 근로

가) 법적 구조

교대제란 근로자를 복수의 조로 나누어 각 조의 근로시간대를 일정한 주기로 회전하면서 교대로 취업시키는 제도이다. 교대 수, 시간대 등에 의해 다양한 종류가 존재한다. 또한, 교대제 근로는 야간근로를 동반하는 경우가 많기 때문에 때에 따라서 가혹한 근로조건이 될 수 있다. 그러나 근로기준법은 교대제에 관한 규정은 두지 않고 있다. 교대제를 취할 경우에 사용자의 “취업시간 전환에 관한 사항”의 명시 의무와 취업규칙에 기재 의무가 있을 뿐이다. 또한, 야간근로를 포함하는 교대제는 야간할증 임금의 지급 및 연소자의 야간근로금지가 있을 뿐이다. 국제적으로도 교대제에 관한 일반적 기준은 존재하지 않는다.

나) 현황

<표 III-16>에 의하면 전체 산업에서 교대제를 가진 기업은 전체 기업의 39.9%

이고 야간근로를 하는 기업은 약 44%로 나타났다. 그리고 교대제와 야간근로를 모두 가지고 있는 기업은 전체 기업의 35.6%로 교대제가 있는 기업은 대부분 야간근로를 하는 것으로 나타났다.

규모별로는 1000인 이상의 대기업 중 50% 이상이 교대제를 시행하고 있으며, 매출규모별 분석에서도 매출규모가 큰 기업일수록 교대제의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 III-16> 우리나라 기업들의 야간근로와 교대제 채택 유무

	야간근로 +교대제	교대제만	야간근로만	둘 다 없음	사례수
전체	35.6	4.3	8.3	51.7	1384
자동차 제조업	42.9	4.1	18.4	34.7	49
규모(1000인 이상)	45.7	6.4	8.5	39.4	94
노조가 있는 경우	47.6	5.6	6.9	40.0	540
노조가 없는 경우	28.0	3.6	9.2	59.2	844
매출액(5000억원 이상)	50.5	7.3	5.5	36.7	109

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

<표 III-17>에 의하면 전체 산업에서 교대제를 하는 기업 중 2교대제가 40%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 1일 맞교대(격일제)도 19.7%로 나타나, 포괄적인 의미에서의 2교대가 약 60%에 달하고 있어 여전히 지배적인 교대제로 자리 잡고 있는 것을 알 수 있다. 2교대제의 비중이 높은 것은 장시간의 시간외근로를 하는 기업이 다수 존재한다는 것을 의미한다. 한편, 1000인 이상 규모의 사업체는 3교대제의 비중이 59%로 나타났으며, 매출액 5,000억 원 이상의 사업체에서도 3교대제가 69.8%로써 기업규모가 클수록 3교대를 많이 사용하는 것으로 나타났다.

<표 III-17> 교대제를 하는 경우 교대제 유형

	2교대	3교대	1일 맞교대	노동자별 교대제	기타	사례수
전체	40.1	37.3	19.7	1.8	1.1	553
자동차 제조업	91.3	0	8.7	0	0	23
규모(1000인 이상)	34.7	59.2	2.0	2.0	2.0	49
노조가 있는 경우	43.6	46.7	7.7	1.4	0.7	287
노조가 없는 경우	36.5	27.1	32.7	2.3	1.5	266
매출액(5000억원 이상)	28.6	69.8	0	0	1.6	63

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

2교대제나 3교대제를 채택한 기업의 구체적인 형태를 살펴보면, 2교대와 3교대를 사용하는 사업체 중에서 역시 2조 2교대가 46.5%로 가장 높은 비중을 보이며, 3조 3교대가 그 뒤를 이어 34.8%를 기록했다. 한편, 4조 3교대는 11%인데 이 형태는 1000인 이상, 매출액 5,000억 원 이상의 대기업에 집중되어 있는 것으로 나타났다(표 III-18 참조).

<표 III-18> 교대 형태

	2조 2교대	3조 2교대	기타 2교대	3조 3교대	4조 3교대	기타 3교대
전체	46.5	3.7	1.6	34.8	11.0	2.3
자동차 제조업	100.0	0	0	0	0	0
규모(1000인 이상)	32.6	0	4.3	30.4	30.4	2.2
노조가 있는 경우	41.7	4.2	2.3	34.7	14.7	2.3
노조가 없는 경우	53.8	3.0	0.6	34.9	5.3	2.4
매출액(5000억원 이상)	24.2	1.6	3.2	30.6	37.1	3.2

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

교대제 형태별 근로시간을 살펴보면, 통상 근로시간은 평균적으로 3교대가 2교

대보다 짧고, 교대제가 없는 경우보다 교대제가 있는 경우 통상 근로시간이 더 짧다.

또한, 전체 근로시간은 교대제를 시행하는 대부분의 기업이 교대제가 없는 경우보다 더 긴 근로시간을 기록하고 있으며, 3교대보다 2교대에서 근로시간이 더 길게 나타난다. 특히 2조 2교대제의 경우 거의 주당 52시간에 근접하는 장시간 근로를 보이고 있는데, 이것은 매우 긴 시간외근로시간 때문이라는 것을 알 수 있다. 따라서 장시간 근로를 단축하기 위해서는 시간외근로시간의 단축이 무엇보다 필요하며, 특히 2조 2교대제의 경우에는 심각한 문제라고 할 수 있다.

<표 III-19> 교대형태별 주당 근로시간 평균(특례업종 제외)

(단위 : 시간)

	통상근로시간	초과근로시간	합계
2교대	43.9	7.5	51.4
2조 2교대	43.9	7.8	51.7
3조 2교대	44.6	6.6	51.2
기타 2교대	43.6	4.4	48.0
3교대	43.5	6.1	49.6
3조 3교대	43.5	6.3	49.8
4조 3교대	43.6	5.4	49.0
기타 3교대	44.0	5.8	49.8
교대제 없음	44.6	4.5	49.1

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

한 번 교대근무를 할 때 평균 근로시간은 교대제의 형태와 비슷한 분포를 보인다. 8시간이 45.9%로 정점을 이루는데, 이는 2교대제와 3교대제에서 시간외근로시간이 없는 경우를 의미한다. 12시간이 18.4%로 나타난 것도 주목해야 한다. 24시간이 15.9%로 나타난 것은 격일 맞교대제의 비중이 반영된 결과로 볼 수 있다. 3교대제가 많은 대기업은 8시간에 많은 사업체가 집중되어 있다는 것(1000인 이상 67.3%, 매출액 5,000억 원 이상 79.4%)도 특이할 만하다.

<표 III-20> 교대근무의 평균 근로시간

	6~ 7시간	8시간	9~ 11시간	12시간	13~ 23시간	24시간	평균 (시간)
전체	3.3	45.9	13.4	18.4	3.1	15.9	11.74
자동차 제조업	0	21.7	43.5	30.4	0	4.3	10.39
규모(1000인 이상)	6.1	67.3	12.2	12.2	0	2.0	8.94
노조가 있는 경우	3.5	55.7	12.9	20.9	2.1	4.9	9.99
노조가 없는 경우	3.0	35.3	13.9	15.8	4.1	27.8	13.64
매출액(5000억원이상)	1.6	79.4	7.9	9.5	1.6	0	8.60

자료: 노동부, 「근로시간실태조사」, 2002.

다) 문제점

일과 가족의 조화라는 관점에서 교대제를 검토할 경우, 시간외·휴일근로가 항시적으로 이루어지는 교대제가 유효한 것인가 하는 점과 휴일부여의 방식이 문제가 된다. 전자의 경우는 본래 예외적인 일하는 방식인 시간외·휴일근로를 필연적으로 예정하는 것 같은 교대제는 인정하지 않는다. 그리고 휴일부여 방식에서 행정해석은 원칙으로는 0시부터 24시까지의 역일(曆日)을 휴일로 해야 한다고 정하면서, 3교대제를 실시하고 있는 사업장에서는 연속하여 24시간을 휴식하면 근로기준법 제54조에 해당하는 휴일이 된다는 것이 노동부의 행정해석이다(1969.6.7, 기준 1455.9-6327). 그러나 야간교대제 근로 자체가 생체리듬에 반하는 노동인 만큼 생체리듬을 충분히 회복하고, 가족생활과 조화를 꾀하기 위해서는 역일(曆日)휴일을 기본으로 해야 한다.

교대제 근로는 일반적으로 근로시간과 휴게, 휴일, 야간근로의 규제 방법에 의해 간접적으로 규제되기 때문에 교대제 그 자체에 대한 직접적인 규제는 가족책임의 유무와 관계없이 존재하지 않는다. 그러나 교대반수, 교대순서, 휴게시간의 방법, 교대근무 수당의 도입 등 교대제의 특징에 입각한 규제가 필요하다. 그 경우에는 야간근로의 경우와 같이 근무와 근무 사이에 있어야 하는 휴식 시간의 규제가 중요하고 근로자의 가정과 직장생활을 포함한 사적 생활을 충실하게 할 수 있도록

설정되어야 한다.

그리고 교대제 근로는 근로자에게 생리적·인간적·문화적인 측면에서 좋지 않은 영향을 미치기 때문에 기업의 생산 공정상의 필요성 또는 사업의 공공성의 경우가 아닌 기업채산상의 경우까지도 교대제 근로에 의한 심야작업을 허용해서는 안 된다는 입법론적 주장이 있다.²¹⁾

현재 교대제 근로자 근로기준법 적용지침(근기68201-574('99.11.10))에 의하면 전기, 가스, 운수, 수도, 통신, 병원 등 공익적 사업을 중지할 수 없는 경우, 철강, 석유화학 등 생산과정이 연속되어 작업을 중단할 수 없는 경우, 생산설비 완전가동, 기업 간 경쟁 등 사유로 조업 및 영업시간을 길게 하는 경우에는 교대제 근로를 채택할 수 있다.

5) 단시간 근로

단시간 근로는 육아 등의 가족적 책임이 있는 근로자에게는 가족생활에 필요한 시간을 확보할 수 있다는 의미에서 일과 가족의 양립을 위해 중요한 제도이다.

가) 법적 구조

근로기준법에 의하면 “단시간근로자”라 함은 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주간의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다(법 제21조).

단시간 근로자의 근로조건은 ①단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 하고, ②제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정하며, ③ 1주간의 소정 근로시간이 현저히 짧은 단시간 근로자로서 대통령령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부규정을 대통령령이 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다(법 제25조).

사용자는 단시간근로자에 대하여 시간외근로를 시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 합의가 있어야 한다. 그리고 단시간근로자를 소정근로일이 아닌 날에 근

21) 김형배, 『노동법 제11판』, 박영사, 1999, 317쪽.

로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서·취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하고 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시해야 한다

여성단시간근로자에 대해서는 생리휴가 및 산전 후 휴가를 주어야 한다. (근로기준법시행령 [별표 1-2] 단시간근로자의 근로조건결정기준 등에 관한 사항).

나) 현황

앞서 살펴본 바와 같이 단시간 근로는 일과 가족의 양립에 필요한 시간을 확보한다는 의미에서 여성, 특히 기혼 여성들이 선호하는 취업형태이다. 따라서 선진국에서는 여성 취업자 중에서 차지하는 단시간 근로자의 비율이 높다. 그러나 우리나라는 단시간 근로자의 비율이 낮다는 특징을 보인다.²²⁾

또한 <표 III-21>에 의하면 OECD 국가 중 전체 시간제 중에서 여성이 차지하는 평균 비율은 72.3%인데 비해서, 우리나라는 59.4%로서 터키에 이어서 두 번째로 낮다.

우리나라는 단시간근로자의 비율이 낮을 뿐만 아니라 명목상의 단시간근로자, 즉 근로시간이 짧지 않으면서 단시간 근로자로 고용되어 있는 근로자가 많다는 특징이 있다. 명목상의 단시간근로자는 특수한 고용형태로서의 시간단시간 근로자라기 보다는 근로시간이 상대적으로 짧은 임시 근로자에 속한다고 할 수 있다. 또한, 단시간 근로자는 그 고용형태를 이유로 정규직 근로자와 비교해 임금, 퇴직금, 상여금, 시간외수당 등에서 차별적 대우를 받고 있다는 문제가 있다.

22) 여성취업자 중에서 시간제비율: 호주 42.2%, 일본 42.2%, 네덜란드 59.6%, 스위스 45.8%, 영국 18.8%, 미국 30.1%, OECD 회원국 평균 24.8%, EU-19 평균 27.6%, 한국 11.2%이다. OECD, 2004.

〈표 III-21〉 연도별 여성 시간제 고용비율

(단위 : %)

국가	전체		여성		파트타임 중 여성비율	
	1990	2003	1990	2003	1990	2003
캐나다	17.1	18.8	26.9	27.9	70.0	68.9
덴마크	19.2	15.8	29.7	21.9	71.1	64.2
핀란드	7.6	11.3	10.6	15.0	67.0	63.5
프랑스	12.2	12.9	22.5	22.8	78.6	80.0
독일	13.4	19.6	29.8	35.3	89.7	83.3
그리스	6.7	5.6	11.6	9.9	60.8	67.9
아일랜드	10.0	18.1	21.2	34.7	70.3	72.1
이탈리아	8.9	12.0	18.4	23.6	70.5	74.7
일본	19.2	26.0	33.4	42.2	70.5	66.7
한국	4.5	7.7	6.5	11.2	58.7	59.4
네덜란드	28.2	34.5	52.5	59.6	70.4	76.0
노르웨이	21.8	21.0	39.8	33.4	82.7	75.2
포르투갈	7.6	10.0	12.8	14.9	70.3	68.3
스페인	4.6	7.8	11.5	16.5	79.2	80.7
스웨덴	14.5	14.1	24.5	20.6	81.1	70.8
터키	9.2	6.0	18.8	12.1	62.5	56.9
영국	20.1	23.3	39.5	40.1	85.1	77.3
미국	13.8	13.2	20.0	18.8	68.2	68.8

자료: OECD(2004). Employment Outlook.

다) 문제점

단시간 근로의 확대를 통한 일과 가족의 양립은 크게 일본 방식과 네덜란드 방식이 있다. 일본 방식은 전통적인 가족 역할의 유지와 여성의 단시간 근로자화이다. 즉 남편이 주된 수입원으로 전일제 근무를 하고 주부는 단시간으로 취업함과 동시에 가사·육아 등의 가족적 책임도 부담하는 것이다. 여기서 주부의 취업은 보조적인 것에 불과하다.

네덜란드 방식은 여성뿐만 아니라 남성의 단시간 근로를 촉진하는 것을 통해 남성도 가사와 돌봄 노동에 적극적으로 참여하게 하는 것이다. 부부가 함께 취업하고 있지만 전일제근로가 아니기 때문에 임금은 두 사람분이 아닌 1.5인분의 임금이 된다. 그 대신 근로시간을 단축하고 그 단축된 시간을 가사와 육아에 투여하는 것이다. 이때 전제가 되어야 하는 것은 단시간 근로자와 전일제 근로자 간의 균등대우원칙을 확립하는 것이다. 단시간 근로자와 전일제 근로자는 근로시간의 장단에 의해 구별될 뿐 같은 근로자로서 노동법과 사회보장에서 동등한 권리를 가지는 것이 가능한 조건일 때 남녀의 단시간 근로자화를 통한 일과 가족의 양립지원 방식을 고려할 수 있다.

그러나 우리나라는 단시간 근로가 시장노동과 돌봄 노동의 성별분업을 완화하거나 해체하기보다는 전통적인 가족적 역할의 유지와 여성의 단시간 근로자화를 가져올 가능성이 크다. 네덜란드와 같이 남녀가 함께 근로시간을 단축하여 근무하고 가사·육아 등의 가족적 책임도 함께 수행한다는 의식이 사회적으로 형성되어 있지 않을 뿐만 아니라 남녀 간의 임금격차와 비정규직근로자에 대한 극심한 차별이 존재하는 현실에서는 하나의 아이디어에 불과하게 된다.

6) 모성휴가, 육아휴직제도

우리 사회의 일과 가족의 양립 지원 정책 중에서 대표적인 것이 모성휴가와 육아휴직제도이다. 각 제도는 여성에게 또는 남녀 모두에게 휴가와 휴직의 권리를 보장하는 것을 통해 일과 가족의 양립을 목표로 한다.

가) 모성휴가제도

(1) 법적 구조

유급의 모성휴가는 여성에 대한 특별보호로서 1953년 근로기준법 제정 당시부터 보장된 제도이다. 당시는 산전 산후 60일의 유급휴가와 이 기간을 전후한 해고를 제한하는 것이었다. 그 후 근로기준법의 모성보호 규정은 1989년 개정되어 모성휴가 규정에 대한 별칙을 강화했다. 산전후 휴가기간과 그 후 30일간의 해고금지 규정에 대한 별칙이 종전 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금이던 것이

5년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금으로 강화되었다.

모성휴가제도의 획기적인 변화는 두 차례의 개정을 통해 이루어졌다. 첫 번째 개정은 근로기준법 제정 이후 48년 만인 2001년에 이루어진 근로기준법 개정으로, 산전후 휴가기간이 60일에서 90일로 확대되었고, 출산휴가 급여를 신설하여 늘어난 30일분에 대해서는 고용보험에서 지원하는 모성휴가 급여의 사회보험화가 시작되었다. 두 번째의 변화는 2005년 모성보호관련법률의 개정을 통해 산전 후 휴가 급여 90일분 전액이 고용보험에서 지급되고 유사산 휴가와 휴가기간 중의 임금지급이 명문화되었다. 산전 후 휴가급여의 전액 사회보험화와 유사산 휴가제의 도입은 “여성들이 임신·출산·양육 등으로 여성의 직장에 대한 부담감이 가중됨에 따라 직장여성들이 임신을 꺼리는 경우가 많아지고 이는 우리나라의 출산율을 매우 저조하게 만드는 주 원인”으로 이는 “인구고령화와 사회복지비용 증가, 생산성 저하 등 경제·사회 전반에 걸쳐 심각한 문제가 되고 있는 실정”이다. “여성들이 임신 16주 이후에 유산·사산한 경우 보호휴가를 주도록 하고, 산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간 중 산전후휴가급여가 지급된 경우 사용자는 그 지급된 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면하도록 하는 등 여성들이 직장에서 출산으로 인한 불이익을 받지 않도록 하는 제도적 장치”를 마련하기 위함이다.

현행 모성휴가의 권리와 기간, 휴가 중의 소득보장 부분은 이른바 모성보호관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)에 의해 규정하고 있다. 지난 5월 31일 개정 공포된 모성보호관련 3법에 의하면, 2006년 1월 1일부터 고용보험법상 우선지원 대상기업²³⁾ 여성근로자가 산전후 휴가를 사용할 경우 고용보험에서 90일분 급여를 지급받게 된다. 그러나 산전후 휴가 60일 유급조항은 그대로 남겨두어 고용보험 지급요건에 해당하지 않는 근로자 및 통상임금이 고용보험에서 지급하는 급여보다 많은 근로자(135만 원 이상)는 차액을 사업주가 부담하게 된다. 또한, 그

23) 우선지원대상기업(고용보험법 제15조 및 시행령 제15조)은 원칙적으로 제조업 500인이하, 광업 300인 이하, 건설업 300인이하, 운수·창고·통신업 300인이하, 기타 100인이하 기업을 말한다. 예외로는 중소기업법상 중소기업으로서 중소기업청장의 확인을 받은 기업은 산업별 상시근로자수가 위 기준에 해당하지 않더라도 우선지원대상기업에 포함된다 (독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제14조제1항의 규정에 의하여 대규모집단에 속하는 기업으로 통지받은 회사는 상시근로자수가 위 기준에 해당하더라도 그 통지를 받은 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원대상기업으로 보지 않는다)

동안 행정해석으로 활용하던 유산·사산 휴가제도가 법제화되었다. 따라서 임신 16주 이상 여성은 유산·사산 시 보호 휴가를 사용할 수 있게 되었다. 그러나 이 휴가는 자연유산·사산일 때만(모자보건법상 허용되는 인공임신중절인 경우도 해당) 사용할 수 있다.

나) 육아휴직제도

(1) 법적 구조

육아휴직제도는 1987년 남녀고용평등법(이하 ‘고평법’) 제정에 의해 모성보호의 하나로 도입되었다. 당시의 육아휴직제도는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자를 대상으로 한 무급휴가를 부여하는 방식이었다. 즉, “사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.” “제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 근로기준법 제60조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1년 이내로 한다.” “사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다” (법 제11조). 여기서 주목할 점은 육아휴직제도가 모성보호 차원에서 도입되었다는 것이다. 그것은 육아휴직 규정이 고평법 제3장 모성보호 및 복지시설설치 장에 규정된 것을 통해 확인할 수 있다. 고평법 제3장은 2001년 개정에 의해 모성보호 및 일과 가족의 양립지원으로 개정되었다. 현재 육아휴직제도는 모성보호보다는 일과 가족의 양립지원 정책으로 파악된다.

이후 고평법 1차 개정(1989)에 의해 육아휴직기간이 근속기간에 포함되었다. 개정 내용은 다음의 조항이 신설된 것이다. “②제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 근로기준법 제60조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1년 이내로 하며 이 기간은 근속기간에 포함한다.” (법 제11조3항)

육아휴직제도의 근본적 변화가 시작된 것은 고평법 2차 개정(1995)에 의해서이다. 육아휴직의 적용 대상을 근로여성에서 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자로 확대하였다. 그것은 육아의 남녀 공동참여와 책임을 지향하는 국제적 기준에 부합하는 것이다. 개정 조항은 “사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청

하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다”(법 제11조1항)이다.

이후 보다 큰 변화는 2001년 모성관련법 개정과 2005년 고령법 개정에 의해서이다. 2001년 개정에 의해 육아휴직급여 지급이 법제화되었고 2005년 12월 8일 고령법 개정안이 국회 본회의를 통과하여 육아휴직을 신청할 수 있는 요건을 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자에서 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자로 확대된다(남녀고용평등법개정안 제19조 개정, 2008년 1월1일 시행). 육아휴직 신청기간의 요건을 확대한 이유는 육아휴직 제도를 활성화하기 위한 것으로 “저출산·고령화 사회로의 진전에 따라 여성인력의 적극적 활용이 중요한 정책과제로 대두되고 있는 반면, 각종 성차별적 인식과 관행으로 여성의 경제활동 참가율이 저조한 실정을 개선” 하기 위해서이다.

다) 모성휴가와 육아휴직제도의 문제점

이와 같은 내용으로 구성되어 있는 출산휴가와 육아휴직제도는 일과 가족의 양립 지원이라는 관점에서 다음과 같은 문제와 한계를 가지고 있다. 첫째, 일과 가족의 양립 지원 정책의 목적이 일하는 여성은 직장과 가족적 책임의 이중부담을 지고 있다는 전제에서 여성근로자의 근로권을 보장하기 위한 것이라는 성격이 짙다는 점이다. 이는 일과 가족의 양립 주체는 남녀 모두여야 함에도 남녀 모두를 대상으로 한 정책설계가 미흡한 것을 통해 나타난다. 노르딕 국가에는 남녀 모두 일과 가족생활을 양립해야 하는 주체라는 점을 고려하여 육아휴직은 일정기간을 부모가 나누어 사용하는 것을 기본으로 일정 기간에 대해서는 반드시 아버지가 사용하도록 하고, 사용하지 않을 경우에는 어머니가 대신 사용하는 것이 아니라 그 기간만큼의 휴가권이 없어지는 방식을 취하고 있다.²⁴⁾ 육아에 남성의 참여를 확대하는 것은 참여율을 높이는 것만을 의미하는 것이 아니다. 그것은 일과 가족적 책임이 남녀 모두에게 있다는 것을 정책적으로 지원하는 것이다. 이런 의미에서 남성에게 육아휴직을 강제적으로 사용하게 하는 방식은 고려할 만하다. 그러나 이것은 육아휴직급여의 현실화와 연동해서 이루어져야 육아휴직기간만 짧아지는 부작용을 막

24) 장지연 외, 앞의글, 105-106쪽.

을 수 있다.

둘째, 일과 가족의 양립 지원 정책은 일시적인 휴직의 권리를 보장하는 것을 통해서 달성되지 않는다는 점이다. 근로시간제도 전반이 가족친화적으로 구성되지 않으면 일과 가족의 조화는 어렵다는 것이다. 또한, 시간외근로를 포함한 장시간 근로는 남성 부양자 모델, 즉 남성이 주된 수입원이고 여성은 가사와 육아의 책임자라는 전제하에서 이루어지는 것이다. 따라서 남성의 일하는 방식의 변화 없이는 일과 가족의 양립 지원 정책은 효과를 보기 어려울 뿐만 아니라 결과적으로 여성에게 일과 가족의 양립을 의무화하는 것으로 작용할 가능성이 크다.

육아를 위한 근로시간의 탄력적인 운영과 관련해서는 일본이 우리에게 시사하는 바가 크다. 일본의 육아·개호(介護) 휴가제도를 살펴보면, 일본의 육아휴직법은 1991년 제정되어 1995년에 ‘육아휴직, 개호휴직 등 육아 또는 가족 개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률’(이하 육아·개호 휴가법)로 그 범위와 대상을 확대하여 수차례의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다.

이하에서는 육아·개호휴직법의 내용 중 육아 관련 제도인 ① 휴직제도, ② 시간외근로를 제한하는 제도, ③ 야간근로를 제한하는 제도, ④근로시간의 단축 등의 조치, ⑤ 3세에서 취학까지의 자녀를 양육 또는 가족을 개호하는 근로자에 관한 조치, ⑥ 자녀의 간호를 위한 휴가 조치, ⑦ 근로자의 배치에 관한 배려 등에 대해 살펴본다.

일본에서는 1세 미만의 자녀를 양육하는 남녀근로자는 자녀가 한 살이 될 때까지의 기간 중 육아휴직을 신청할 수 있다. 육아휴직은 일일고용 및 기간이 정한 근로계약을 체결한 근로자와 단체협약에서 대상 범위 근로자에서 제외할 수 있는 근로자, 즉 고용된 기간이 1년 미만인 근로자, 배우자가 자녀를 양육할 수 있는 상태인 근로자와 1년 이내에 고용관계가 종료하는 근로자, 소정 근로일수가 2일 이하인 근로자, 배우자가 아닌 부모가 자녀를 양육할 수 있는 근로자는 적용대상에서 제외한다(법 제5조 - 제10조).

사업주는 취학 전의 아동을 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해 청구한 경우, 시간제한(1월 24시간, 1년 150시간)을 초과해서 근로시간을 연장할 수 없다. 그러나 일일고용, 근속 1년 미만의 근로자, 배우자가 자녀를 양육할 수 있는 상태

인 근로자, 1주간의 소정 근로일수가 2일 이하의 근로자, 배우자가 아닌 부모가 자녀를 양육할 수 있는 상태에 있는 근로자는 청구할 수 없다(법 제17조).

사업주는 취학 전의 아동을 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해 청구한 경우, 오후 10시~오전 5시에 근로시킬 수 없다. 그러나 일일고용, 근속 1년 미만의 근로자, 보육할 수 있는 동거의 가족이 있는 근로자, 1주간의 소정 근로일 수가 2일 이하의 근로자, 소정 근로시간의 전부가 야간에 있는 근로자는 청구할 수 없다(법 제19조).

사업주는 1세 미만의 자녀를 양육하는 근로자(일일고용 제외)로 육아휴직을 하지 않은 근로자와 1세 이상 3세 미만이 자녀를 양육하는 근로자(일일고용 제외)에 관해서는 육아휴직에 준하는 조치 또는 단시간 근로제도, 탄력 근로시간제, 시업·종업 시간의 연장과 단축, 소정 외 근로를 시키지 않는 제도, 탁아시설의 설치운영 그 밖에 이에 준하는 편의 제공의 조치 중 하나를 강구할 의무가 있다(법 제23조).

사업주는 3세부터 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자에 관해서는 휴직제도 또는 근무시간 단축 등의 조치에 준해서 필요한 조치를 강구할 노력의무가 있다(법 제24조).

사업주는 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자에 관해서는 그 자녀의 간호를 위해 휴가를 줄 수 있는 조치를 강구할 노력의무가 있다(법 제25조).

사업주는 취업 장소의 변경이 따르는 배치의 변경을 할 때 취업 장소의 변경에 의해 자녀 양육이 곤란하게 되는 근로자가 있는 경우는 그 자녀의 보육 상황을 배려해야 한다(법 제26조).²⁵⁾

셋째, 일과 가족의 조화는 젠더와 고용정책의 기본방향 그 자체의 변화를 통해 현실화할 수 있다는 점이다. 노동력을 재생산하는 가족생활과 고용노동의 방향에 대해서는 젠더 관계의 ‘표준’ 또는 ‘전형’을 어떻게 파악하느냐에 따라 사회정책의 제도설계에 차이가 생긴다. 젠더 관계의 표준을 남성은 주된 수입원으로, 여성(처)은 가사·육아 등을 담당하는 것으로 볼 것인가 아니면, 여성과 남성 모두가 직장생활과 가정, 지역에서의 생활을 양립하는 주체로 볼 것인가 하는 것이다. 전자를

25) 박선영, 『일본의 고령화사회의 저출산 대응법제에 관한 개관』, 『고령사회의 저출산에 대비한 법적 과제』, 한국법제연구원, 2004.

근거로 한 정책은 남성의 계속 취업을 전제로 가족을 포함한 생활을 보장하는 처우와 함께 사회보장의 대상이 되는 여성과 자녀는 그 부양가족으로서 부수적으로 보장을 받게 된다. 후자를 근거로 한 정책은 남녀 모두 직장생활과 돌봄 노동을 함께 한다(해야 한다)고 보는 것으로, 남녀 각자가 개인으로서 일을 통한 처우와 사회보장의 대상이 되고 가족책임을 지원하는 사회서비스의 대상도 되는 ‘양립 지원’ 정책이 중심 방향이 된다.²⁶⁾

나. 소결

이상으로 현행 시간외근로, 변형 근로시간제도, 야간근로, 교대제 근로, 단시간 근로, 모성휴가, 육아휴직제도를 중심으로 각 제도의 법적 구조와 문제점을 일과 가족의 조화라는 측면에서 살펴보았다.

우리나라의 근로시간이 OECD 국가 중에서 가장 긴 이유는 시간외근로시간이 길기 때문이다. 근로자의 개인생활을 보장하고 근로시간에 대한 주권을 보장하기 위해서는 시간외근로 의무의 범위에 대한 해석을 엄격하게 하고, 시간외근로시간의 상한선을 일단위로 규제하는 것이 필요하다. 또한, 가족적 책임을 가지는 근로자에게는 일정 조건하에서 시간외근로를 하지 않을 권리를 부여해야 한다.

현행 근로기준법에 의하면 성인 남녀를 대상으로 한 야간근로는 특별한 제한 없이 이루어질 수 있는 구조로 되어있다. 야간근로가 근로자의 건강과 가족·사회 생활에 미치는 영향을 고려하면 야간근로에 대한 규제가 필요하다.

규제방법으로는 프랑스처럼 야간근로 자체를 원칙적으로 금지하고 필요가 인정되는 경우에 한해 야간근로를 인정하는 방식과, ILO와 독일처럼 야간근로 그 자체는 인정하고 야간근로를 엄격하게 규제하는 방법으로 대별될 수 있다. 후자의 방식으로 야간근로를 규제하는 것이 필요하고, 여기에 가족적 책임이 있는 근로자가 청구한 경우에 야간근로를 시킬 수 없다는 명문 규정을 마련하는 것이 바람직하다.

탄력적 근로시간제도, 선택적 근로시간제도, 재량적 근로시간제도 등의 변형 근로시간제도는 일정한 기간 내 총 근로시간의 범위 안에서 특정일 또는 특정 주의 법정 근로시간을 초과하여 근로시키는 것을 인정하는 제도이다. 변형 근로시간제

26) 박선영, 「전업주부를 우대하지 말라」, 『한겨레 Economy21』, No254, 2005.

도로 대표되는 근로시간의 유연화는 근로자에게 근로시간이 집중되는 시기에 부담이 가중되고 근로시간이 불규칙적이기 때문에 근로자의 건강과 가족생활에 좋지 않은 영향을 미친다. 이것은 근로시간의 조정과 선택의 주권이 근로자가 아닌 사용자에게 있기 때문에 나타나는 문제이다. 영국과 같이 노동의 유연화를 청구할 권리를 근로자에게 보장하는 방식으로 이루어져야 한다. 또한, 일과 가족의 양립을 위해서는 1일의 근로시간 규제가 가지는 의미가 크다. 그러나 현행 제도는 1일 최장 근로시간에 대한 규제가 이루어지지 않는다는 점은 문제로 지적할 수 있다.

단시간 근로는 근로자가 가족생활에 필요한 시간을 확보할 수 있다는 의미에서 일과 가족의 양립을 위해 중요한 제도이다. 그러나 단시간 근로는 시장노동과 돌봄 노동의 성별분업을 완화하기보다는 강화시킬 우려가 크고, 여성근로의 비정규직화와 이로 인한 성별임금격차가 확대되고 있는 우리 현실에서는 하나의 아이디어에 불과하다.

마지막으로 모성휴가와 육아휴직제도의 경우는 기간, 기간 중의 소득보장 등은 제도 도입 초기와 비교하면 발전한 모습을 보이고 있다. 그러나 육아휴직제도 이용에서 남성의 참여가 저조하다는 문제가 있다. 이것은 남녀 간의 임금격차, 우리 사회의 직장문화와 일하는 방식의 문제가 주요한 요인으로 작용하지만, 제도 자체가 남녀 모두를 대상으로 설계되어 있지 않다는 문제가 있다. 아버지 휴가제와 시간제 육아휴직제도 등은 일과 가족의 양립지원의 대상과 방향을 남녀로 분명하게 하고 남성의 참여를 유도할 수 있다는 점에서 도입을 고려할 수 있다.

IV



가족친화적 근로시간제도에 대한 국제기준 및 외국사례

1. 일과 가족의 양립에 관한 국제기준의 전개 과정과 현재 상황	71
2. 외국의 다양한 근로시간제도와 일과 가족의 조화	93

Two horizontal decorative bars at the bottom of the page. The top bar is thin with a light gray cross-hatch pattern. The bottom bar is thicker with a darker gray cross-hatch pattern.

1. 일과 가족의 양립에 관한 국제기준의 전개 과정과 현재 상황

가. ILO 및 국제노동기준

ILO는 설립된 지 90년을 바라보는 UN 전문기구의 하나이며,²⁷⁾ 2001년 현재 175개 회원국으로 구성되어 있다.²⁸⁾

ILO의 설립은 19~20세기 각국의 산업화 과정에서 발생한 노동문제에 직면하여, 자본주의의 모순을 합리적으로 해결하기 위한 인식과 노력, 근로조건과 연계한 국제 경쟁력의 공정성 확보를 위한 국제노동기준을 제정할 필요성의 대두, 국제노동운동의 활성화 요구 등을 배경으로 한다.

ILO의 조직은 총회, 이사회, 사무국으로 구성되어 있다. 각 조직의 기능을 보면, 총회는 협약 및 권고심의·채택, 회원국 가입 승인, 예산 및 분담금 결정을, 이사회는 총회 의제 결정, 사무총장 임명 및 사무국의 감독을, 사무국은 총회나 이사회와 달리 상설기구로서, 총회 및 이사회 활동을 위한 기술적 준비작업과 노동문제에 관한 정보수집 및 출판활동의 기능을 담당한다.

한편, ILO가 채택하는 국제 노동기준으로는 헌장(Conference), 협약(Convention), 권고(Recommendation)가 있다. 이 중 국제노동기구 헌장은 모든 회원국이 당연히 준수할 의무가 있으며, 협약은 회원국이 비준할 경우 반드시 이를 준수할 의무가 발생하나, 권고는 각국의 정책지침 또는 참고자료로만 작용하고 강제력은 없다.

ILO의 협약 채택은 ILO 이사회의 총회 의제 결정, 이 문제에 관한 사무국의 보고서 작성, 이에 관한 설문조사 실시 및 회원국 의견을 종합한 보고서 작성, 사무국의 협약 초안 작성, 총회에서 출석대표 투표 2/3 이상의 다수결에 의해 새로운 협약 채택이라는 몇 년에 걸친 일련의 과정을 거쳐 이루어지게 된다. 이러한 과정을 거쳐 채택되는 협약의 효력은 대체로 2개국의 비준서가 ILO에 등록한 날로부터 1년 후에 발생하며, 개별국가에 대한 효력은 비준국에 한해 효력이 발생한다.

27) 1919년 6월 베르사유 평화조약(제13편 노동)에 의거 국제연맹 산하에 설립, 1944년 5월 동 기구의 설립 취지와 목적을 확인하는 “필라델피아 선언문(Declaration of Philadelphia)” 채택, 1946년 12월 “UN 전문기구”로 편입되었다 : 노동부, 『ILO 주요 협약집』, 2000, 1쪽.

28) 우리나라는 1991.12.9 152번째 회원국으로 가입하였다.

ILO 협약 내용은 서문과 본문으로 구성되며, 서문에서는 협약의 채택 배경과 관련된 국제기준을 소개하고 있다. 본문은 협약의 본질적 내용을 담은 부분과 효력 발생, 폐기 등 절차적 내용을 담고 있는 부분으로 크게 나뉜다. 여기서 절차적 내용을 담고 있는 부분은 대부분의 협약이 유사하므로 불필요한 반복을 피하기 위하여 각 협약에서 ‘표준최종규정’이라고 간략히 표기하며, 비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본에 관한 내용이 포함된다.²⁹⁾

ILO는 근로기준, 노사관계, 산업안전, 고용, 사회보장, 외국인근로자, 노동행정, 선원 등 노동관계의 다양한 분야에 관한 많은 수의 협약을 맺고 있다. 1919년 설립 이후, 1999년까지 협약 182개, 권고 189개를 채택하였으며, 새로운 기준의 형태를 정하는 데는 협약 또는 권고만 채택하는 경우도 있고, 협약과 함께 이를 보완하는 권고를 함께 채택하는 경우도 있다.

여기서 남녀 근로자의 일과 가족의 양립의 양립을 지원하기 위해 제시한 국제기준으로는 다음에 소개할 ‘가족부양 책임을 진 남성 및 여성근로자의 기회 및 처우 균등에 관한 협약과 권고’가 중요한 기준으로 국제사회에 영향을 미치고 있다. 협약과 이를 보완하기 위한 권고가 함께 채택된 경우이다.

1) 가족부양 책임이 있는 남녀 근로자의 기회 및 대우 균등에 관한 협약 (ILO 제156호)

가) 협약의 구성 및 특징

ILO는 1981년 6월 3일 「가족부양책임이 있는 남녀근로자의 기회 및 대우균등에 관한 협약」(Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities: 제156호)을 채택하였다.

이 협약은 1965년의 「가정 책임을 가지는 여성의 고용에 관한 권고」(Recommendation concerning the Employment of Women with Family Responsibilities, 제123호)³⁰⁾

29) 노동부 앞의 글, 1-4쪽.

30) 이 권고에서는 기혼여성근로자의 증대와 이에 따른 가족생활과 직장생활의 이중책임을 수행해야 하는 특수한 문제에 직면하여, 기혼여성근로자들이 차별대우를 받지 않고, 가정과 직장의 제반책임을 조화롭게 수행할 수 있는 환경조성의 하나로 육아휴직제도를 국제문서사상

를 대체하는 형식으로 이루어졌으며, 후술한 제165호 권고와 함께 채택되었다.

이 협약은 협약 채택의 배경 설명과 19개 조항으로 이루어져 있다.³¹⁾

이 협약이 1965년의 권고와 다른 점은 1975년 이후 남녀평등의 목표로 의식했던 성별역할분업 변혁의 이념을 고용분야에서 구체화하려 했다는 점이다. 이것은 종래의 ILO 시책을 근본부터 수정, 변혁하려는 내용을 담고 있다.

새로운 협약의 특징은 다음 4가지로 요약된다.³²⁾

첫째, 가족 책임을 남녀 근로자가 공동으로 책임지는 것을 이론상 전제로 하고 있다. 여성만이 가족 책임을 진다는 종래의 발상을 배제하고 성별에 관계없이 가족 책임을 지는 근로자가 차별받아서 안 된다는 사상이 이 문서의 기저에 흐르고 있다.

둘째, 이 문서가 대상으로 한 가족 책임이란 부양하는 자녀에 대한 책임뿐 아니라, 간호 또는 원조가 필요한 근친에 대한 책임도 포함되어 있다. 즉, 이 협약은 피부양 아동에 대한 책임 때문에, 또한 보호와 부양의 필요성이 명백한 기타 직계가족에 대한 책임 때문에 경제활동에서의 준비, 편입, 참여 또는 승진의 가능성이 제한되는 남녀 근로자에게 적용되도록 하고 있다. 여기에는 가족 규모의 축소, 가족 관계의 변화라는 다양한 현상과 함께 고령화 사회의 도래라는 시대 배경을 반영하고 있다.

셋째, 이 문서는 인종이나 성별과 같이 가족 책임을 지는 것이 고용상 차별의 원인이 되어서는 안 된다고 하는 평등관에 기초하고 있다. 따라서 가족책임뿐 아니라 혼인상의 지위, 가족 상황을 이유로 하는 차별도 함께 금지하였다.

넷째, 구체적 시책에서도 특색을 찾을 수가 있다. 이것은 남녀를 불구하고, 모든 근로자들이 당면하고 있는 많은 문제가 가족부양 책임이 있는 근로자에게는 더욱 심각하다는 점을 고려하여, 가족 책임을 지는 근로자와 그렇지 않은 근로자의 평등달성이 이러한 문서의 최종 목표라는 것과 관련된다.

처음으로 규정하였다.

31) 제12조 이하는 표준최종규정이다.

32) 김엘림·윤덕경·박현미, 『20세기 여성인권법제사』, 한국여성개발원, 2000, 132쪽.

나) 협약의 주요 내용

이 협약에서는 가족과 직장생활의 양립·조화를 달성하기 위해 가정 책임을 지는 근로자의 특별한 필요에 대응한 조치와 근로조건의 전반적 향상을 위한 조치를 다음과 같이 구체적으로 제시하였다.

- ① 피부양 아동이나 직계가족에 대한 부양책임 때문에 경제활동 참여 가능성이 제한되는 남녀 근로자에게 적용되는 것으로서, 협약 비준국은 이들 근로자들이 고용에 있어서 차별을 받지 않으며, 가능한 한 직업과 부양책임사이의 갈등이 없도록 국가정책을 수립할 것(제3조)
- ② 남녀 근로자에 대한 기회와 대우의 효과적인 평등을 창출하기 위해 국내 여건에 따라 가족부양 책임이 있는 근로자가 자유롭게 직업을 선택할 수 있는 권리를 행사할 수 있도록 하고, 근로조건, 고용상태 및 사회보장에 있어서 가족부양 책임이 있는 근로자의 요구를 고려할 것(제4조)
- ③ 지역계획에 있어서 가족부양 책임이 있는 근로자의 요구를 고려하며, 공사를 불문하고 탁아, 가족서비스 및 편의시설과 같은 지역사회사업을 개발·촉진시킬 것(제5조)
- ④ 관할기관과 당국은 남녀근로자에 대한 기회와 대우균등원칙과 가족부양 책임이 있는 근로자 문제에 대한 일반의 폭넓은 이해를 도모하기 위한 정보와 교육을 증진시키기 위한 적절한 조치를 취할 것(제6조)
- ⑤ 가족부양 책임이 고용종료의 정당한 사유로 되어서는 안 될 것(제8조)

한편, 이 협약의 규정은 법령, 협약, 취업규칙, 중재재정(仲裁裁定), 법원의 판결 및 이러한 수단의 결함이나 국내 여건을 고려하여 적절하다고 인정하는 국내관행과 일치하는 기타의 방법으로 적용할 수 있다(제9조).

또한 필요한 경우에는 국내여건을 고려하여 단계적으로 적용할 수 있으나, 어떠한 경우라도 실시되는 조치의 이행은 적용대상인 모든 근로자에게 적용되어야 한다(제10조).

2) 가족부양 책임이 있는 남녀 근로자의 기회 및 대우 균등에 관한 권고 (ILO 제165호)

가) 권고의 구성 및 특징

ILO는 1981년 6월 3일, 1965년의 「가정책임은 가지는 여성의 고용에 관한 권고」를 대체하기 위한 165호 권고를 채택하였다. 이 권고는 권고채택의 배경설명에 이어 I.정의, 적용범위 및 실시방법, II. 국가정책, III. 교육훈련 및 고용, IV. 고용조건, V. 육아 및 탁아시설, VI. 사회보장, VII. 가족적 책임의 수행에 관한 지원, VIII. 현존하는 권고에 대한 영향의 8개 장(chapter), 35개의 조항으로 이루어져 있다.

제156호 협약이 가족 책임이 있는 남녀 근로자의 기회균등에 관한 원칙을 규정 한 것이라면, 이 권고는 이를 달성하기 위한 구체적인 수단과 방법을 제시한 것이다.

이와 같이 국가정책, 훈련 및 고용, 고용조건, 보육 및 가족과 관련한 서비스 및 시설, 사회보장 등에 관해 더욱 구체적인 조치들을 제시하고 있다. 또한, 처음으로 부모를 위한 육아휴직을 명시적으로 규정하였다.

나) 권고의 주요 내용

권고 채택의 배경에서는 남성과 여성의 기회 및 처우 균등에 관한 문서가 유엔 등 타 전문기관에서도 채택되었다는 사실에 주목하고, 특히 “사회와 가정에서 남성의 전통적인 역할과 함께 여성의 전통적인 역할의 변화는 남성과 여성 간에 완전한 동등을 이룰 것을 요구하고 있다는 점을 인정한다”라는 취지의 1979년 여성차별철폐협약의 전문 제14조를 상기하고, 가족부양 근로자의 문제는 국가정책을 세울 때 고려되어야 하는 가정 및 사회에 관한 더 광범위한 주제의 측면을 지닌다는 점을 인식하고 있다.

또한, 가족부양 책임을 가진 남성 및 여성 근로자 간에 또한, 이러한 근로자와 다른 근로자 간에 효과적인 기회 및 처우 균등을 창출해야 할 필요성을 인식하고, 모든 근로자들이 직면하는 많은 문제가 가족부양 책임을 진 근로자에게는 더욱 악화한다는 점을 고려하고, 그들의 조건에 따른 특수한 요구에 부응하는 조치뿐만 아니라 근로자 일반의 조건을 향상시키기 위해 입안된 조치로써 향상시켜야 한다는

필요성을 인식하여, 가족부양 책임을 진 남녀 근로자의 기회균등 및 대우균등에 관한 제안의 채택을 결정하면서, 이 제안은 권고안의 형식을 취하기로 결정하였음을 밝히고 있다.

제165호 권고의 주요내용은 다음과 같다.

① 정의, 실행범위 및 방법

동 권고는 피부양 자녀 또는 보호나 부양이 필요한 기타 직계가족 구성원들과 관련하여 책임을 지닌 남성 및 여성 근로자에게 적용하며, 그 책임은 피부양인이 경제활동의 준비, 편입, 참여 혹은 진출 시까지만 한정한다.

또한, 동 권고는 모든 경제활동 부문과 모든 근로자 범주에 적용되며, 동 권고 각 조항은 법률이나 규칙, 단체협약, 취업규칙, 중재재정, 판례 또는 이들 방식의 결합 또는 각국 조건을 고려한 각국의 적절한 관례에 따른 기타 방법으로 적용할 수 있다.

사용자 및 근로자 조직은 본 권고 각 조항을 시행하기 위하여 고안된 조치를 입안하고 적용함에 있어 각국 조건과 관례에 맞는 방식으로 참여할 권리를 가져야 한다.

② 국가정책

동 권고는 남녀 근로자의 실효적인 기회와 대우를 균등하게 실현하기 위해, 각 회원국은 가족부양 책임을 지는 자로서 고용하고 있거나 취업을 희망하는 자가 차별대우를 받지 않고, 또한 가능한 한, 취업에 관한 책임과 가족부양 책임이 충돌하지 않고 취업할 권리를 행사할 수 있도록 하는 것을 국가정책 목적으로 할 것을 요청하고 있다.

또한, 남녀 근로자의 기회 및 대우 균등을 촉진시키기 위한 국가정책의 체계 내에서 결혼 여부 또는 가족부양을 이유로 한 직·간접적인 차별을 방지하기 위한 조치가 채택되고 적용되도록 하였다.

이와 함께 국가정책 수립 시 유의할 사항을 정하고 있다.

○ 남녀 근로자 사이의 실효적인 평등을 달성하기 위한 특별한 조치는 차별로 간

주하여서는 안 된다.

- 남녀 근로자의 효과적인 기회 및 대우 균등을 창출하기 위하여, (a) 가족부양 근로자가 직업훈련과 고용의 자유선택의 권리를 행사할 수 있도록 할 것, (b) 고용조건과 사회보장에서 그들의 요구를 고려할 것, (c) 그들의 요구에 부응하여 공공부문이든 민간부문이든 육아 및 탁아시설 기타 공동생활의 편의를 개발 촉진할 것에 관한 각 국가의 조건과 가능성에 맞는 모든 조치를 취해야 한다.
- 각국 소관당국은 남녀 근로자의 기회 및 대우 균등의 원칙과 가족부양 근로자의 문제와 이의 극복에 관한 여론조성, 정보제공 및 교육촉진을 위한 적절한 조치를 취하도록 한다.
- 각국 소관당국은 가족부양 근로자 고용에 관한 연구 사업에 착수하고, 가족부양 책임의 분담을 장려하며, 가족부양 근로자가 더욱 양호하게 자신의 고용과 가족부양에 대처할 수 있게 하는 교육훈련을 촉진해야 한다.

③ 교육훈련 및 고용

동 권고는 가족부양 근로자에게 노동력의 일부로 편입되고 유지될 뿐 만 아니라 가족부양 책임 때문에 이탈하였다가 재편입 할 수 있게 각국의 조건과 가능성에 맞는 모든 조치가 취해질 것을 요청하고 있으며, 국가정책 수립 시 교육훈련과 고용에 관해 유의할 사항을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 국가정책이나 국내 관행에 따라 가족부양 책임을 지는 근로자가 직업훈련시설 및 가능한 경우에는 그 시설을 이용하기 위해 유급교육휴가를 사용할 수 있게 해야 한다.
- 가족부양 근로자를 고용에 편입 또는 재편입 하는 데 필요한 편의가 모든 근로자를 위한 기존의 편의 체계 내에서, 혹은 기존 편의가 없는 경우 각국 조건에 맞는 수준에서 제공되어야 한다. 여기에는 적절히 훈련받은 인원이 배치되어 가족부양 근로자의 특수한 요구에 적합하게 응할 수 있는 무료직업안내, 상담, 정보, 알선 편의가 포함되어야 한다.
- 가족부양 근로자는 고용 준비, 고용편입, 고용상태에서의 승진 및 고용보장과 관련하여 다른 근로자와 기회 및 대우 균등을 누릴 수 있어야 한다.

- 결혼 여부, 가족상황, 또는 가족부양 책임은 고용거부 및 고용해지의 타당한 이유가 될 수 없다.

④ 고용조건

동 권고는 고용조건이 가족부양 근로자에게 자신의 고용과 가족부양을 조화시킬 수 있도록 보장하는 각국 조건 및 가능성에 맞고 다른 근로자의 합법적 이익에 맞는 모든 조치가 취해질 것을 요청하며, 국가정책 수립 시 고용조건과 관련하여 유의해야 할 사항을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 국가나 각종 활동 면에서 발전단계 및 특별한 필요를 고려하여, 근로조건 및 직업생활의 질을 개선하기 위한 일반적인 조치에 유의하여야 한다. 이러한 일반적인 조치는 하루(일당) 근로시간의 점진적 단축과 시간 외 근로의 단축, 작업계획, 휴식기간 및 휴일에 관한 더욱 탄력적인 조치를 포함해야 한다.
- 교대근무 및 야간작업에 배당할 때는 실행할 수 있거나 또는 적당한 경우에는 근로자의 특별한 요구(가족부양책임에서 생기는 필요를 포함)를 고려해야 한다.
- 근로자를 한 지방에서 다른 지방으로 전근시킬 때는 가족부양 책임 및 배우자의 취업 장소, 자녀의 교육가능성 등 제반사항을 고려해야 한다.
- 대부분 가족부양 책임을 지는 시간제 근로자, 임시직 근로자 및 가내 근로자를 보호하기 위해 이러한 형태의 취업을 할 수 있는 조건을 적절히 규제하는 동시에 감독해야 한다.
- 시간제 근로자 및 임시 근로자의 고용조건(사회보장 적용을 포함)은 가능한 한, 각각 전시간제 근로자 및 상용 근로자의 고용조건과 동등하게 해야 한다. 적당한 경우에는 시간제 근로자와 임시 근로자의 권리는 비례적으로 고려할 수 있다.
- 시간제 근로자는 결원이 있을 때, 시간제 고용의 배치를 결정했던 상황이 이미 없어졌을 때는 전시간제 고용으로 하거나 복귀할 선택권을 주어야 한다.
- 출산휴가에 이어지는 일정기간 내에 부모 중 한 명은 고용을 포기하지 않고, 고용이 보호됨으로 나오는 제반 권리를 보장받으며 휴가(육아휴직)를 획득할

가능성을 가져야 한다.

- 가족부양 책임을 지니고 있는 근로자는 피부양 자녀가 아플 때 또는 보호나 부양이 필요한 기타 근친의 가족이 아플 때에도 휴가를 취득할 수 있어야 한다.

⑤ 육아 및 탁아시설

동 권고는 가족부양 근로자가 자신의 고용과 가족부양 책임에 대처하는 것을 돕는데 필요한 육아 및 탁아시설의 범위와 성격을 결정하기 위하여, 소관당국은 공공 및 민간 관련 조직, 특히 사용자 및 근로자 조직과 협조하여 자신의 정보수집 자원의 범위 내에서 필요하고 적절한 다음 각호의 조치를 취할 것을 요청하고 있다.

- 고용상태에 있는 또는 고용을 찾는 가족부양 근로자의 수와 그들의 자녀 및 보호를 요하는 기타 피부양인의 수와 연령에 관한 적절한 통계를 수집·발간하고, 지역사회에서 수행되는 체계적인 조사를 통하여 육아 및 탁아시설의 필요성 및 우선순위를 확인한다.
- 소관당국은 육아 및 탁아시설의 체계적인 개발을 위한 계획을 수립하도록 장려하고 촉진해야 하며, 무료 또는 근로자의 지불능력에 따른 합리적인 비용으로 유연한 계획에 따라 개발하고, 다양한 연령의 아동, 기타 보호를 요하는 피부양인 및 가족부양 근로자의 요구를 고려해야 한다.
- 또한 모든 형태의 육아 및 탁아시설은 소관당국이 제정하고 감독하는 기준에 따라야 하며, 그 기준에는 편의 및 시설의 장비와 위생적, 기술적 요구 및 직원의 수와 자격 등이 포함되어야 한다. 소관당국은 육아 및 탁아시설에 필요한 인력을 위한 교육훈련을 제공해야 한다.

⑥ 사회보장

- 사회보장제도, 세금감면, 기타 국가정책에 따른 적절한 조치는 필요한 경우 가족부양 근로자에게 제공해야 한다.
- 육아휴직과 가족간호 휴가기간 중 관계 근로자는 법률이나 규칙, 단체협약, 취업규칙, 중재재정, 판례 또는 각국의 적절한 관례에 따라 사회보장에 의한 보호를 받을 수 있다.

○근로자는 그 배우자의 직업 활동과 그 직업 활동에서 생기는 수급자격을 이유로 사회보장대상 범위에서 제외되지 않는다.

⑦ 가족적 책임의 수행에 관한 지원

○각국의 공적 기관은 근로자의 가족부양 책임에서 생기는 부담을 경감할 수 있도록 공적이나 사적인 활동을 촉진해야 한다.

○가족부양 책임을 갖는 근로자를 지원하기 위해 적절하게 관리된 가사도우미 또는 가족에 대한 보살핌에 필요한 서비스를 발전시키기 위한 국내의 사정과 양립하는 모든 조치를 취한다.

○각국의 공적 기관은 공공수송, 근로자의 주거, 물, 에너지 공급, 노동절약형 주택의 공급 등 가족부양 책임이 있는 근로자의 필요를 충족시키기 위한 모든 공적 및 사적 활동을 촉진해야 한다.

⑧ 현존하는 권고에 대한 영향

이 권고는 1965년의 ‘가정 책임을 가지는 여성의 고용에 관한 권고’를 대체한다.

나. EU 및 EU지침

EU(European Union, 유럽연합)는 법적·정치적·경제적 실체로서 국제사회에서 중요한 위치에 있다. 제2차 세계대전으로 황폐한 유럽의 경제재건과 유럽에서의 전쟁재발을 막기 위해 유럽공동체가 창설된 이래, 유럽경제공동체(EEC), 유럽원자력공동체(Euratom)의 창설을 거쳐, 1992년 2월 Maastricht에서 유럽연합조약(Treaty on European Union) 서명, 1997년 10월 Amsterdam 조약 서명에 따라 EU 고유의 조직, 기능과 권한을 갖는 범국가적 성격을 지닌 새로운 형태의 조직으로 자리 잡게 되었다.

EU는 초기에 벨기에, 독일, 프랑스, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드의 6개 회원국으로 시작하여, 덴마크, 아일랜드, 영국, 그리스, 스페인, 포르투갈, 오스트리아, 핀란드, 스웨덴의 15개의 회원국으로 늘어났다. 2004년에는 폴란드, 헝가리, 체코, 슬로바키아, 슬로베니아, 리투아니아, 라트비아, 에스토니아, 사이프러스, 몰타의 10개

국이 추가되어 2005년 현재 25개 회원국으로 구성되었다.

EU는 연방국가나 국제연합으로 분류할 수 없는 새로운 형태의 조직이다. EU 기관들 역시 일반 국가기구와 전혀 다른 조직, 기능과 권한을 가지고 있고, 이들 기관의 상호작용도 개별국가나 다른 국제기구와 별개의 형태로 이루어진다. 또한 EU법 역시 '새로운 법질서'라고 지칭될 정도로 기존의 법률용어나 법·제도와 상이한 형태를 보여준다.

EU를 구성하는 공동체 기관에는 입법을 제안하고, 정책을 실행하며, 조약을 집행하고 국제적인 포럼 등에서 EU를 대표하는 유럽위원회(The European Commission), 15개 회원국의 각료들로 구성되고, 입법권과 결정권을 갖는 EU의 핵심적인 결정기구인 유럽연합이사회(The Council of the European Union), EU 시민에 의해 직접 선출되는 EU의 대의기구인 유럽의회(The European Parliament), 공동체법이 공동체의 조약들에 합치되게 해석되고 이행되도록 보장하는 유럽사법재판소(The Court of Justice) 등이 있다.

EU법은 크게 1차적 법규와 2차적 법규로 나뉘는데, 1차적 법규는 공동체조약(Treaty law)으로 EC(유럽경제공동체) 설립조약, 유럽경제지역협정, 이에 관한 개정조약 및 설립조약을 보충하는 부속서(annexes)와 의정서(protocols)가 해당된다. 2차적 법규는 1차적 법규인 EC설립조약 등의 이행을 위하여 공동체기관에서 제정하는 법규를 말하며, 규칙(regulation), 지침(directive), 결정(decision) 등이 포함된다.

이 2차적 법규들은 공동체 설립조약 다음에 위치하지만, 회원국과 공동체시민의 실제 생활을 규정한다는 면에서 가장 중요한 공동체 법규라고 할 수 있다.³³⁾

이하에서 살펴 볼 가정생활과 직장생활의 균형 있는 참여에 관련된 기준들은 지침의 형식으로 되고 있으며, 회원국과 시민들의 실제생활을 규율한다는 면에서 그 중요성이 매우 크다고 하겠다.

33) 김영희, 『EU법에 있어서의 여성의 지위에 관한 법적 고찰』, 한국여성개발원, 1999, 3-32쪽.

- 1) UNICE(유럽산업경영자연맹), CEEP(유럽공공기업체센터) 및 ETUC(유럽노련)이 체결한 부모육아휴가의 기본협정에 관한 1996년 6월 3일의 이사회 지침 96/34/EC

가) 지침의 구성

동 지침은 UNICE(유럽산업경영자연맹), CEEP(유럽공공기업체센터) 및 ETUC(유럽노련)이 1995년 12월 14일에 체결한 「부모 육아휴가에 관한 기본협정」의 실시를 위해 EU이사회가 1996년 6월 3일에 채택한 지침이다.

지침의 구성은 지침 채택의 배경 설명과 기본협정의 실시(제1조), 최종규정(제2조) 등의 3개 조문과 부속문서로 「부모 육아휴가에 관한 기본협정」이 첨부되어 있다.

따라서 동 지침은 ‘부모육아휴가에 관한 기본협정’의 실시를 목적으로 하기 때문에 동 기본협정의 내용이 무엇인가를 파악하는 것이 중요하다.

나) 지침의 내용

지침의 내용을 요약하면, 동 지침의 목적이 전 산업횡단조직(UNICE, CEEP, ETUC)간에 1995년 12월 14일에 체결된 부모 육아휴가에 관한 부속 기본협정을 발효하는 것에 있다는 것과 가맹국은, 늦어도 1998년 6월 3일까지 동 지침의 준수에 필요한 법률, 규약 및 행정규정을 시행해야 하며, 그렇지 않으면 늦어도 그날까지 노사가 협정에 의해 필요한 조치를 도입할 것을 보장해야 한다는 것을 규정하고 있다.

그리고 가맹국이 특별한 곤란 또는 노동협약에 의한 실시를 고려할 필요가 있는 경우에는 최대 1년간 기한을 연장할 수 있다고 규정하였다.

다) 부모 육아휴가에 관한 기본협정(부속문서)

① 기본협정의 채택 배경

‘부모 육아휴가에 관한 기본협정’은 협정 채택의 배경 설명 및 목적과 범위(제1조), 부모 육아휴가(제2조), 불가항력을 이유로 한 휴업(제3조), 최종조항(제4조)의 4개 조문으로 구성되어 있다.

동 기본협정은 직장和家庭생활의 조화 및 남녀 기회균등과 균등대우의 촉진의 중요한 수단으로써, 부모 육아휴가 및 불가항력을 이유로 한 휴업(time off from work on grounds of force majeure)에 관한 최저 요건을 정한 것이고, 동 협정의 채택을 통해 가맹국에 대한 구속력을 가지는 것이다.

동 협정의 채택배경을 보면, 근로자에 대한 균등대우 정책은 더욱 좋은 근로시간의 편성 및 탄력성의 증대 및 노동생활로 복귀하는 것을 더 쉽게 하는 종합적 전체적 전략인 것으로 인식하고, 이 분야에서 남녀 쌍방에 노동의 책임과 가족적 책임의 조화의 기회를 제공할 산업노사의 중요한 역할에 대해 언급하고 있다.

이와 관련하여, 남성이 가족적 책임의 균등한 분담을 받아들일 것을 촉진하면서, 예를 들어 남성의 자각계획(awareness programmes)과 같은 방법으로 부모 육아휴가를 장려하도록 하였다. 또한 동 협정은 가맹국이 부모 육아휴가의 최소 기간을 보장해 질병보험에 의한 현물급부의 수급자격과 부모 육아휴가기간 중에 사회보장급부의 수급자격의 존속을 고려하게 하였다.

동 협정의 시행을 통해 이루려는 목표는 노동의 기회 및 취로 중의 대우에 관한 남녀 균등대우의 달성 및 직장和家庭생활의 조화와 이를 통해 사회정책의 요건을 개선하고, 유럽공동체 경제의 경쟁력을 강화하려는 데 있다.

② 기본협정의 목적과 범위(제1조)

동 협정은 일하는 부모의 부모로서의 책임과 직업적 책임의 조화를 쉽게 하기 위해 계획된 최저요건을 규정한 것이며, 가맹국에서 시행하고 있는 법률, 노사협약 또는 관행에 정한 고용계약 또는 고용관계를 가진 모든 남녀근로자에게 적용된다.

③ 부모육아휴가(제2조)

동 협정은 자녀의 출생 또는 양자 입양을 했을 때 가맹국이 정한 부모 육아휴가에 관한 개별적 권리를 남녀 근로자에게 부여하고, 그들의 자녀가 만 8세 되기까지 최저 3개월간 자녀의 보육이 가능하도록 하는 것이다.

또한, 육아휴가는 원칙적으로 양도할 수 없는(non-transferable basis) 성질이며, 부모 육아휴가제도 시행을 위한 조건 및 시행세칙은 동 협정의 최저 요건이 존중

되는 한에서, 가맹국의 법률 또는 노동협약으로 정하게 하였고, 그 때 다음 사항을 유의하도록 하였다.

- (a) 부모 육아휴가를 풀타임으로 줄 것인가, 또는 파트타임으로 조금씩 줄 것인가, 또는 타임 크레딧(time-credit system)로 줄 것인가를 결정하는 일
- (b) 1년을 넘지 않는 노동 자격기간(period of work qualification) 또는 노무제공 기간에 따라 부모 육아휴가를 취득할 자격을 결정하는 일
- (c) 양자 입양의 특별한 상황에 대한 부모 육아휴가의 적용에 관한 세칙을 정하는 일
- (d) 근로자가 부모 육아휴가의 권리를 행사할 경우, 사용자에게 휴가기간의 개시 및 종료를 명시하고, 통고 기간을 확정하는 일
- (e) 사용자가 국내법, 근로협약 및 관행에 따라 기업운영에 관한 정당한 이유(예를 들면, 노동이 계절적 성질을 갖는 경우, 통고 기간 중에 대체 근로자를 구하는 것이 불가능한 경우, 노동력의 상당 부분에서 동시에 부모 육아휴가가 적용되는 경우, 특수한 근무가 전략적 중요성을 갖는 경우)로 인하여, 부모 육아휴가의 부여를 연기할 수 있는 상황을 한정하는 일
- (f) (e)에 추가해서, 중소기업의 경영적, 조직의 요건에 적합하기 때문에 특별한 결정을 행할 권한을 인정하는 일

또한, 근로자에게 부모 육아휴가의 권리를 보장하기 위해, 가맹국 및 노사는 국내법, 근로협약 또는 관행에 따라 부모 육아휴가의 적용 또는 취득을 이유로 한 해고에 대해 근로자 보호에 필요한 조치를 취해야 하며, 부모 육아휴가의 종료 시 근로자는 동일한 직무 또는 유사한 직무에 복귀할 권리를 가져야 한다.

근로자는 부모 육아휴가가 개시한 날에 취득한 또는 취득할 예정인 권리를 부모 육아휴가의 종료까지 보전되어야 하며, 부모 육아휴가의 종료 시에는 국내법, 근로협약 또는 관행에서 나오는 다양한 변화가 당해 근로자에게 고려되어야 한다.

그리고 가맹국 및 노사는 부모 육아휴가기간 중의 고용계약 또는 고용관계의 지위를 정해야 하며, 동 협정의 사회보장에 관한 일체의 사항은 다른 제도, 특히 보건제도에 따라 정한 사회보장의 권리의 계속의 중요성에 유의해서, 가맹국의 국내법에 규정되어야 한다.

④ 불가항력을 이유로 한 휴업(제3조)

가맹국 및 노사는 국내법, 근로협약, 관행에 따라 노동자의 신속한 참여가 불가결한 질병 또는 사고발생의 경우에, 긴급한 가족적 이유에 의한 불가항력 때문에 근로자에게 자격을 부여하는 데 필요한 조치를 취해야 하며, 이에 적용할 규칙의 조건을 정하도록 하고 있다.

⑤ 최종조항(제4조)

가맹국은 동 협정에 정해진 것보다 보다 유리한 제 규정을 적용할 수 있으며, 동 협정의 시행이 동 협정의 범위 내에서 근로자에게 부여한 보호의 일반적 수준을 저하시키려는 합법적 이유로 이용되어서는 안 된다.

또한, 가맹국은 채택 후 2년의 기간 내에 이사회 결정에 적합한 법률, 규칙, 행정 규정을 선택해야 하고, 또는 노사가 이 기간의 종료 시까지 협정에 의해 필요한 조치를 채용할 것을 보장해야 한다. 가맹국은 특별한 곤란 또는 근로협약에 의한 시행을 고려할 필요가 있는 경우에는 이 이사회 결정을 준수하기 위해, 최대 1년간 기한을 연장할 수 있다.

2) UNICE, CEEP 및 ETUC가 체결한 부모 육아휴가의 기본협정에 관한 지침 96/34/EC를 개정하고, 동시에 영국에 확대하는 1997년 12월 15일의 이사회지침 97/75/EC

UNICE, CEEP 및 ETUC가 체결한 「부모 육아휴가의 기본협정에 관한 지침 96/34/EC」을 개정하고, 동시에 영국에 확대하는 1997년 12월 15일의 이사회지침 97/75/EC은 위에 설명한 1996년 6월 3일의 이사회지침 96/34/EC의 적용범위를 영국에 확대하는 것을 내용으로 한다.

동 지침의 채택 배경에서, 지침 96/34/EC를 영국에 적용할 수 없다는 사실은 지역시장의 기능에 직접 영향을 준다는 것과 함께, 이 기본협정의 시행으로 일하는 부모의 부모로서의 책임과 직업적 책임을 조화시킨다는 원칙이 이미 가맹국에서의 지역시장의 기능을 개선하고 있다는 전제하에 영국에 적용해야 한다는 것을 설명하고 있다.

동 지침의 채택에 의해, 지침 96/34/EC가 영국에 적용되게 하였고, 이 지침의 발효일부터 지침 96/34/EC의 「가맹국」이란 용어는 영국을 포함하는 것으로 해석하도록 하였다. 또한, 이 지침 제2조에 ‘1a. 영국에 관해서는, 1항의 1998년 6월 3일의 일자를 1999년 12월 5일로 대체한다’라고 삽입하였다.

3) 가정과 노동생활에 있어서의 남녀의 균형 있는 참여에 관한 2000년 6월 29일의 이사회 내부회의에서의 고용·사회정책장관 및 이사회 결의

가) 결의의 구성

2000년 6월 29일 EU의 고용·사회정책장관은 「여성과 남성의 가정생활과 직업생활에서의 균형 있는 참여에 관한 결의」를 채택하였다.

동 결의는 I. 선언의 내용, II. 가맹국의 의무, III. 유럽공동체 제기관의 의무, IV. 유럽위원회의 의무, V. 공사영역의 사용자, 근로자 및 노사의 의무, VI. 기타 사항으로 이루어져 있다.

여기서는 ‘결의’라는 형태를 취하는데, 이 결의는 EU법규 중 지침에 비해 법적 구속력은 없다 하더라도 국제사회의 일원으로서 EU의 각 회원국이 지켜나가야 할 기준을 설정한 것으로 각국의 정책입안, 운영에 영향력을 미칠 수 있는 매우 중요한 하나의 법원(法源)으로 작용한다고 할 것이다.

나) 결의의 내용

동 결의는 채택 배경과 관련하여, ‘여성은 주로 가족을 돌보는 일 등의 임금이 지불되지 않는 일에 책임을 지고, 남성은 주로 경제활동에서 파생되는 임금을 동반하는 일에 책임을 진다’라는 관념을 전제로 하고 있는 사회관행이 존재하고, 노동시장 접근이나 참여에 관한 조건과 관련해서 여성이 직면하고 있는 불이익과, 가정생활 참여에 관련해서 남성이 직면하고 있는 불이익을 불식하기 위해 남녀평등원칙은 불가결한 것이며, 고용과 노동에 있어서의 남녀평등원칙은, 특히 자녀들과 기타 부양가족의 돌봄을 위한 휴가에 관해서, 일하는 아버지와 일하는 어머니 사이의 평등한 분배를 의미하는 것이고, 노동시장과 가정생활과의 쌍방에 있어서 남녀의 균형 있는 참여는 남녀양자에게 이익을 주는 것이고, 사회, 모성, 부성의 발전에 있

어 기본적 측면이고, 자녀의 권리는 사회 및 유럽공동체 가맹국에 의해 보호되어야 한다는 훌륭한 사회적 가치이고, 남녀 쌍방은 성을 이유로 한 차별을 받음이 없이, 가정과 직장을 양립시킬 권리를 가지고 있다는 것을 천명하였다.

또한 가맹국의 고용정책을 위한 가이드라인에 관한 이사회결정 2000/228/EC (2000년 3월 13일)³⁴⁾은 직장和家庭생활의 양립을 위한 정책강화를 규정한다. 이 결정은 유연성과 안전성 사이에 필요한 균형을 확보하면서, 직업의 중단, 부모 육아휴가와 파트타임근로 및 사용자와 피용자 쌍방의 이익이 되도록 유연한 근로협정 등에 관한 정책이 남녀 모두에게 중요하다는 것을 강조하였다는 것을 규정하고 있다.

① 선언의 내용

동 결의는 우선, 다음과 같이 선언하고 있다. 즉, 남성과 여성의 가정생활과 직장생활에서의 균형 있는 참여의 목적은 남성과 여성의 의사결정 과정에 균형 있는 참여라는 목적과 함께 남녀균등을 위해 특히 중요한 조건을 이루고 있다. 남성과 여성의 권리로서 가정생활과 직장생활을 조화시키기 위한 포괄적인 접근을 요구한다. 그 때문에 사회구조와 태도의 변화를 위해 다양한 노력을 하고, 특별한 조치를 촉진할 필요가 있다.

또한 미래세대와 노인세대의 쌍방에 대해서, 남녀가 존경하고 적극적으로 단결하며, 다양한 사람들을 위한 생활의 질을 향상시키는 시책을 촉진해 가는 것이 필요하다.

② 가맹국의 의무

동 결의는 가맹각국에 대해 사실상의 남녀균등의 기초적 조건으로 남녀의 가정생활과 직장생활의 균형 있는 참여 촉진프로그램을 강화하고, 구체적으로는 다음과 같은 조치를 취할 것을 종용하고 있다.

- (a) 각국의 법제도에 대해, 어머니가 산전산후의 모성휴가(maternity leave)를 갖는 동시에, 기간에 관계없이, 일하는 남성에게 자녀의 출생 또는 양자 입양을

34) OJ L072, 21/03/2000, p.0015.

할 때 고용관계의 권리를 유지하면서 양도할 수 없는 권리로써 부성휴가 (paternity leave)를 부여할 것을 검토할 것

- (b) 각국의 법제도에 대해서, 남녀균등을 강고하게 하는 관점에서 일하는 남성에게 가정생활에 지원을 제공하도록 권리를 부여할 것을 검토할 것
- (c) 일하는 남성과 여성 간에 자녀, 노인, 장애인 또는 그 이외의 보살핌이 필요한 이를 위한 케어제공에 균형 있는 분배를 장려하는 조치를 강화할 것
- (d) 가족을 위한 지원서비스의 발전을 장려할 조치를 강화하는 것과 함께 자녀 양육의 부담의 개선에 관해서는 결과를 검사할 기준을 만들 것
- (e) 한부모 가정에 대한 특별한 보호를 부여하는 것
- (f) 학교와 근로시간의 조화의 가능성을 검토하는 것
- (g) 남녀 균등의 전제조건으로서 직업생활과 가정생활의 조화의 필요를 인식하기 위한 학교 프로그램을 발전시킬 가능성을 검토하는 것
- (h) 정기적으로 여성과 남성의 노동시장 참여 상황과 남성과 여성의 가정생활에 대한 참여 상황, 여성과 남성의 모성휴가, 부성휴직, 육아휴가의 이용 상황, 그들의 노동시장에서 남녀 상황에 대한 영향 등을 포함한 보고를 종합정리해서 보고하는 것
- (i) 이 분야에 있어서 새로운 관념과 개념을 발전시키기 위해 과학적 연구를 지원하는 것
- (j) 본 결의의 목적에 적극적으로 참여하는 비정부기구에 대한 인센티브 지원조치를 발전시키는 것
- (k) 일반대중과 특정의 타겟 집단(목표 집단?)에 관해서, 좀 더 진보적 전망을 발전시키기 위해 정기적인 정보제공과 의식계발의 캠페인을 실시하는 것
- (l) 기업 특히 중소기업에 대한 그 근로자의 가족생활을 고려하여 경영관행을 도입하고, 확대하도록 장려하는 것

③ 유럽공동체 제 기관의 의무

동 결의에서 이사회는 유럽공동체의 제 기관에게 사용자의 입장에서 노동시장의 횡단적 동시에 수직적 분단을 저지하기 위해, 남녀의 균형 있는 채용과 승진을

촉진하도록 시책을 실시하고, 이 결과를 정기적으로 평가하여 공표할 것을 요청하고 있다.

④ 유럽위원회의 의무

동 결의는 유럽위원회에 대해 EU주도의 기본계획을 이용해서, 남녀의 가정생활과 직장생활에서의 균형 있는 참여를 향한 조사연구 활동을 촉진하고, 파일럿프로젝트(시범사업)를 도입할 것을 요구함과 함께 현재 책정 중인 제5차 남녀 균등행동계획에서 남성과 여성의 가정책임의 균등을 강조할 것을 요구하며, 더구나 조약상 규정(제2조, 제3조, 제137조 제1항, 제141조 제3항)에 기초해서, 여성과 남성의 직업생활과 가정생활에서의 균형 있는 참가의 새로운 형태에 대해서 제안할 것을 요구하고 있다.

게다가 유럽레벨의 노사단체 간에 가정생활과 직장생활을 조화하는 것에 의해 남녀균등을 촉진하는 관점에서 대화를 발전시킬 것을 요구한다.

⑤ 공사영역의 사용자, 근로자 및 노사의 의무

끝으로 공사영역의 사용자, 근로자 및 각국 레벨, EU레벨의 노사단체에 대해 특히, 근로시간의 편성과 남녀의 임금격차를 가져오는 조건의 폐지에 의해, 남녀의 가정생활과 직장생활에서의 균형 잡힌 참여를 확보하는 노력을 증진할 것을 요구하고 있다.

⑥ 기타 사항

의사결정과정에서 남녀의 균형 있는 참여에 관한 주제와 병행하여 본 결의에서 기술하고 있는 주제에 대한 정기적인 논의를 행해가는 것에 착수한다.

다. 소결

이상에서 살펴 본 ILO협약이나 EU지침들이 우리에게 주는 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직장과 가정생활의 양립에 관한 국제적 기준을 확립하고 있다는 점이다.

1981년의 ILO협약이나 권고는 1965년의 ‘가정 책임을 가지는 여성의 고용에 관한 권고’를 대체하면서 가족부양 책임이 있는 근로자에 대한 지원을 선언함으로써 직장과 가정생활의 양립에 관한 국제적 기준을 세우고 있다.

1965년의 권고가 가정 책임을 가진 여성의 고용에 관한 지원을 내용으로 함으로써 가정 책임은 여성에게 있고, 그러한 여성을 근로현장에서 지원하기 위한 규정이 있었다고 한다면, 1981년의 협약과 권고는 직장和家庭생활의 양립의 주체는 남녀근로자 양쪽임을 새로이 천명했다는 점에서 중요한 의미가 있다.

이에 더 나아가 ILO협약에 비해 더 늦게 이루어진 EU지침에서는 직장和家庭생활의 양립과 남성 근로자의 적극적인 참여를 유도하기 위해 부성휴가를 도입하는 단계로 한 단계 진일보함을 보여준다.

현재 각 국가에서 직장和家庭생활의 양립을 지원하기 위한 다양한 정책, 예컨대 육아휴직제도 등을 입법화한 곳이 많다. 우리나라의 경우도 1988년 남녀고용평등법의 제정 당시부터 육아휴직제도를 도입하였고, 육아휴직기간을 근무연수에 산입한다거나 남성근로자에게 범위를 확대한다든지, 육아휴직수당을 지급하는 등의 제도개선이 이루어지고 있다. 이어서 여성가족부에서는 2006년부터 아버지의 육아휴직을 의무화하는 ‘파파쿼터제’의 도입을 검토 중이라고 한다.³⁵⁾

이와 같이 각 국가들이 직장和家庭생활의 양립지원이라는 국제기준의 수용으로 법제화는 상당히 이루어지고 있지만, 이러한 법들이 실제로 어느 정도 이용되고 있는가는 미지수이다. 그 사회의 관행이나 사회적 인식에 따라 법에 있는 제도의 시행에도 많은 차이가 생기며, 이러한 제도에 대한 사회적 공감에 의한 시행이 무엇보다도 필요하다.

둘째, 육아휴직 이외에 가족간호 휴가를 제안하고 있다는 점이다. ILO 권고는 “출산휴가에 이어지는 일정기간 내에 부모 중 한 명은 고용을 포기하지 않고, 고용이 보호됨으로 나오는 제반 권리를 보장받으며 휴가(육아휴직)를 획득할 가능성을 가져야 한다”라고 하여 육아휴직에 관한 규정을, 그리고 “가족부양책임을 지니고 있는 근로자는 피부양 자녀가 아플 때 또는 보호나 부양이 필요한 기타 근친의 가

35) 조선일보 2005년 6월 15일, ‘아빠도 육아휴직 의무화’ ; 조선일보 2005년 6월 23일 ‘파파쿼터제, 내년실시’.

족이 아플 때에도 휴가를 취득할 수 있어야 한다”라고 하여 가족간호휴가에 관한 규정을 두고 있다.

일반적으로 가정생활과 직장생활의 양립을 지원한다는 것에 대해서는 자녀양육을 우선으로 생각하고, 이를 위한 육아휴직제도의 도입을 우선순위에 두는 경향이 있다. 그러나 자녀의 양육뿐만 아니라 자녀가 아플 때나 함께 사는 가족이 아플 때 휴가를 낼 수 있도록 하는 조치는 필요하다고 하겠다.

이와 관련하여, EU의 「부모 육아휴가 기본협정」에서는 “불가항력을 이유로 한 휴업”이라는 표현을 쓰는데, 가족간호휴가를 지칭하는 것으로 해석할 수 있겠다.

우리나라에서는 국가공무원법과 지방공무원법이 남녀 공무원을 대상으로 하는 가족간호 휴직제도를 이미 도입, 시행하고 있다.

셋째, 부성휴가가 제창되고 있다는 점이다. EU 지침이 ILO 협약과 내용상 크게 다른 점 하나는 일과 가족의 양립을 실질적으로 지원하기 위해 부성휴가 등 아버지의 참여를 강조하고 있다는 점이다.

EU의 ‘부모 육아휴가에 관한 기본협정’은 「산전산후의 모성휴가와와는 별도의 부성휴가」를 규정하고 있는데, 이것은 ILO의 협약에서는 없었던 중요한 부분이라고 하겠다.

이에 따르면, 남성 및 여성 근로자는 개인의 권리로서 아동의 출생 또는 양자 입양에 근거해서 그 아동을 보살피기 위해 8세가 될 때까지, 각국 또는 노사가 정한 연령까지, 적어도 3개월간, 육아휴업의 권리를 갖도록 하였고(제2조 제1항), 남성과 여성의 기회균등과 균등대우를 촉진하기 위해, 노사는 육아휴가의 권리는 원칙적으로 양도할 수 없는 것으로 설정하고 있다(제2조 제2항).

이것은 매우 중요한 것으로, 아버지와 어머니가 육아휴가를 각각 3개월씩 사용하면 총 6개월의 권리가 있지만, 어머니가 아버지의 부분까지 6개월 육아휴가를 할 수 있도록 한 것은 아니다. 가정생활과 직업생활의 조화는 남녀가 함께하는 것이 필요하다는 생각과 이에 따라 아버지의 육아휴가를 유도하겠다는 생각이 여기에 깔려 있는 것이다.

그러나 법제도는 있지만, 부성휴가를 쓰는 남성은 그리 많지 않은 것이 현실이다. 1995년 현재, EU국가에서 부성휴가를 쓰는 남성근로자는 5%에 지나지 않는다

고 한다. 실제 각국의 육아휴가기간은 지침의 최저 기준보다도 긴 것이 보통이기 때문에 많은 경우 어머니만이 육아휴가를 쓰는 것으로 되고 만다.

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라도 내년부터 아버지의 육아휴직을 의무화하는 일명 ‘파파쿼터제’를 도입하려고 한다. 유럽의 예에서도 보듯이, 제도의 도입과 현실적 실행의 괴리는 존재한다. 우리나라의 경우도 남성근로자가 육아휴직을 이용하는 비율이 높지 않고, 또 육아 이외의 다른 목적을 위해 육아휴직을 이용한다는 지적은 동 제도의 취지를 거스르는 것이다.

따라서 진정한 의미의 부성휴가제를 시행하고자 한다면, 남성근로자들이 육아휴직제도를 활발하게 이용하지 않는 이유를 파악해서 실질적인 대책을 세워야 할 것으로 보인다.

넷째, 육아휴직의 대상에 양자 입양도 포함하고 있다는 점이다. 일반적으로 육아휴직의 자격요건을 자녀가 출생한 경우로 하고 있지만 ILO 협약이나 EU 지침은 양자 입양의 경우도 대상으로 하고 있다. 양자 입양이 보편적으로 이루어지는 서양의 현실을 반영한 결과라고 할 것이다.

우리의 남녀고용평등법의 육아휴직 자격요건에는 자녀가 출생한 경우만을 대상으로 하고 있다. 향후 양자 입양이 더 증가할 전망이라고 한다면, 우리의 경우도 육아휴직의 대상에 포함해야 할 것이다. 입양은 사회적 출생이라고 볼 수 있기 때문이다.

다섯째, 직장가정생활의 조화에 관한 교육, 홍보, 조사연구, 통계보고를 강조하고 있다는 점이다. ILO 협약이나 EU 지침은 직장가정생활의 조화에 관한 교육, 홍보, 조사연구, 통계보고를 할 것을 강조하고 있다.

직장과 가정생활의 조화 및 양립지원에 관한 사회적 인식변화를 이끌어 내기 위해서는 교육, 홍보가 필요하고, 실제 조사에 의한 통계와 연구에 의한 정책수립이 필요하다. 우리 법제에서도 이를 강조해야 할 것이다.

여섯째, 국제기준의 도입과 관련해서는 각 국가의 현실을 고려해야 할 필요가 있다는 점이다. 유럽국가의 부성휴가제의 낮은 이용률을 보면서 법이 현실적으로 이행되는 것이 얼마나 어려운 가를 알 수 있다. 따라서 우리의 노동현장의 현실에 따른 정책 도입을 검토해야 한다.

2. 외국의 다양한 근로시간제도와 일과 가족의 조화

이하에서는 외국의 다양한 근로시간 제도의 내용을 일과 가족의 조화라는 관점에서 살펴본다.

가. 주요 외국의 다양한 근로시간제도

주요 외국의 다양한 근로시간제도 중에서 근로시간 계정제도, 압축 근로시간, 학기간 근로, 가족간병 휴가, 배우자 출산휴가, 아버지 휴가제도 등의 내용을 일과 가족의 조화라는 관점에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 근로시간 계정제도(time-banking)

근로시간 계정제도는 독일 등에서 채용되고 있는 근로시간제도이다. 근로시간 계정제도란 개인의 근로시간을 은행구좌와 같이 기록하고 소정 근로시간을 초과한 부분을 저축으로 파악하는 제도이다.

근로시간 계정제도의 유형으로는 ① 일정시간대에서 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 출퇴근시간을 정한 탄력 시간제, ② 시간외근로 분을 그 후의 시간에서 정산하는 시간외 근로구좌, ③ 사업소의 통상 근로시간은 변경하지 않고 협약의 시간단축 분을 휴가로서 정산하는 시간단축구좌, ④ 협약의 근로시간이 일정한 폭을 갖고 정해지고 그 사이의 근로시간을 구좌로서 관리하는 근로시간제도 등 다양한 유형이 사업장에서 실시되고 있다.

근로시간 계정제도의 내용으로는 소멸 혹은 변제 기간에 따라 단기계정과 장기계정으로 나누어지는데, 장기계정의 경우 안식년을 선택하거나 조기퇴직 또는 고연령이 되었을 경우 짧은 근로시간을 선택할 수 있다. 현재 제조업뿐 아니라 서비스산업에서도 근로시간 계정제도가 활용된다.

상한선을 넘는 근로시간 채권은 많은 수의 사업장이 근무시간을 조정하거나 금전적으로 보상하는 방식을 채택하고 있으며, 상한선 이상의 근로시간 채무는 주로 근무시간을 조정하는 방식을 택하고 있다.

독일에서는 이와 같은 근로시간 계정제도가 확산 추세를 보이고 있다. 연방노동시장직업연구소가 사회보험가입의무를 부담하는 근로자를 1인 이상 고용하는 약 1만6000개의 사업장에 대해 매년 실시한 앙케트 조사를 사용한 최근 연구에 의하면, 서비스산업의 민간부문에 있어서 계약상의 주 평균 근로시간은 2002년도에 38.9시간이다. 그러나 근로시간 계정을 이용하는 사업장은 서비스산업 전체의 18.1%이다. 근로시간 계정의 이용에서 사업장 규모와 부문에 따라 많은 차이가 있고, 대규모사업장 특히 금융·보험업에서 30.1%, 고도의 자격을 갖고 있는 근로자가 많은 정보처리·연구부문에서는 28.3%로 증가하고 있다. 또한, 제조업에서는 37.4%로 서비스산업 보다 근로시간 계정을 이용하는 사업장이 많다.

근로시간구좌 중에서는 앞의 ②의 시간외근로 계정 이용이 가장 많고 (90.2%), 조정기간은 6개월 이하가 31.4%, 6개월 이상 1년 이하가 38.6%를 차지하고 있다. 1년을 넘는 조정기간을 정하는 경우는 2.9%로 차지하는 비율이 낮지만, 사업장의 27.6%가 정해진 조정기간을 두지 않고 있다.³⁶⁾

근로시간 계정의 문제점으로는 기업 도산 시에 보장이 없고, 일정의 조정기간 내에서 저축의 상한이 정해져 있어서 그 이상은 저축할 수 없는 경우가 적지 않다는 것이 지적되고 있다.

다음으로는 근로시간 계정제도의 보급이 시간외근로에 미친 영향에 대해 살펴보면, 1991년부터 1998년까지의 서독일과 영국의 시간외근로를 조사·분석한 연구에 의하면 영국에서 할증임금이 지급된 시간외근로의 시간은 변화가 보이지 않는 반면, 독일에서는 큰 폭으로 감소했다. 독일에서의 감소원인은 근로시간 계정제도라고 한다.

시간외근로 추이에 대한 독일조사는 사회경제패널(SOEP)의 데이터를 이용한 것으로 이 조사는 공무원, 농림수산업, 가사사용인을 제외한 전일제 남성근로자를 대상으로 한정했다. 이것에 의하면 독일에서의 시간외근로의 추이는 아래와 같다.

36) Bellman/ellguth/ Promberger, Arbeitszeiten in der öffentlichen und privaten Dienstleistungswirtschaft Sachstand, Datenlage und Möglichkeiten einer verbesserten Erfassung und Basis betriebsbezogener Erhebungen, Juni 2003. 労働政策研究・研修機構, 『諸外國のフワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究報告書』, 2005, 88쪽.

<표 IV-1> 독일의 시간외근로 추이

연도	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
시간외근로를 한 근로자의 비율								
현업 근로자	45.0	46.2	37.2	41.0	43.2	44.0	46.8	46.2
직원	71.5	71.4	70.3	72.0	69.0	71.5	76.5	74.2
주당 평균 시간 외 근로수								
현업 근로자	4.7	4.7	4.5	4.3	4.6	4.2	4.4	4.5
직원	5.7	4.8	5.5	5.4	5.8	5.4	5.6	5.6

영국에서는 1주 평균 시간외근로 시간은 10시간으로 독일의 2배가 된다.

시간외근로 중 주목할 것은 독일에서는 (할증)임금을 지불한 시간외근로의 시간이 감소했다는 것이다. 1991년에는 현업 근로자의 시간외근로의 약 70%가 임금으로 보상을 받고, 12%가 휴가로 부여받았다. 보상이 없는 시간외근로는 2%였다. 1998년에 임금이 지급된 시간외근로는 40%로 감소했다. 직원에 대해서는 임금이 지불된 시간외근로는 1991년에는 약 27%로 1998년에는 13%로 감소되었다. 휴가로 보상된 시간외근로는 20%에서 30%로 상승했지만 무상의 시간외근로는 일관해서 30%를 넘는다.

종업원 2000인 이상의 대기업에서는 유상이든 무상이든 시간외근로가 적고 그 이유는 근로시간 계좌의 이용 때문인 것으로 추측된다. 또한 직업상의 지위가 높을수록 무상 또는 휴가에 의한 보상이 증가한다.

2) 압축 근로시간제도와 학기 간 근로

압축근로시간제도와 학기 간 근로 등은 영국에서 근로시간의 다양화를 통해 일과 생활의 조화를 꾀하려는 제도이다. 영국은 2003년부터 시행하고 있는 고용관계법의 개정을 통해 노동의 유연화(Flexible Working)를 요구할 권리를 근로자에 인

정하였다. 즉 6세 미만의 자녀나 18세 미만의 장애를 갖고 있는 자녀를 두고 있는 근로자의 경우 청구 당시 ‘26주 이상 계속 근무’라고 하는 요건이 충족되면 근로시간 유연화를 청구할 수 있다. 근로자의 청구에 대해 사용자는 진지하게 검토할 의무가 있고 업무상의 이유가 있다고 인정될 때만 그 청구를 거절할 수 있다.

근로시간 유연화의 구체적 예로서는 주 단위가 아니라 연간 단위로 근로시간을 계약하고 그를 근거로 근로시간을 결정할 수 있는 ‘연간 근로시간 계약제(Annualized hours)’, 통상보다 짧은 기간 내에서 총 근로시간을 계약하는(주 5일이 아니라 4일 근무이지만 총 근로시간은 5일과 같은) ‘압축 근로시간제(Compressed hours)’, 단시간 근로계약을 체결한 두 명이 하나의 풀타임 일을 나눠서 하는 ‘일자리나누기(Job-sharing)’, 자녀의 방학 중에 무급의 휴가가 가능한 ‘학기간 근로(Term-time working)’, 연속적인 일정기간(예를 들어 6개월) 동안은 근로시간을 단축하고 그 후는 통상의 근로시간으로 돌아가서 일하는 ‘기간한정 근로시간단축 제도(Reduced hours for a limited period)’ 등이 실시되고 있다.³⁷⁾

이상의 근로시간제도의 도입 및 이용 현황은 다음의 표와 같다.³⁸⁾ <표 IV-2>에 의하면 다양한 근로시간 중 학기간 근로와 기간한정 시간단축제도를 도입하고 있는 사업장의 비율이 높고, 학기간 근로제도를 이용한 근로자의 비율이 가장 높게 나타났다. 다음으로 종업원 규모로 제도의 도입 상황을 살펴보면 표에 의하면 500인 이상 사업장에서 가장 많이 도입되고 있음을 알 수 있다. 다음으로 근로자의 속성별 이용 현황을 <표 IV-4>를 통해 살펴보면 남성보다 여성의 자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 높았고, 판매서비스직에 종사하는 근로자의 이용이 높게 나타났다.

37) 横田裕子、「イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス事情」、労働政策研究・研修機構、2005年.

38) 이하의 도입·이용현황은 2003년 DTI 조사(The Second Work-life Balance Study)에 의한 것으로 사용자 1500명, 근로자 2000명을 대상으로 실시되었다. <http://www.dti.gov.uk/>

<표 IV-2> 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 도입·이용 현황

(단위 : %)

	학기 간 근로	일자리 나누기	압축형	연간 근로 시간 계약	기간 한정 시간 단축
제도를 도입하고 있는 사업장의 비율	16	14	7	8	15
이용할 수 있다고 응답 한 근로자의 비율	32	41	30	20	62
과거 1년간에 제도를 이용한 사람의 비율	46*	15	36	32	20

* 학기 간 근로를 이용한 근로자의 비율은 19세 이하의 자녀를 갖고 있는 경우의 회답비율.

<표 IV-3> 기업에서 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 도입 현황(종업원 규모별)

	학기 간 근로	일자리 나누기	압축형	연간 근로 시간 계약	기간 한정 시간 단축
전체	16	14	7	8	15
5~9인	8	7	2	5	8
10~24인	14	11	7	8	14
25~49인	29	21	10	10	19
50~99인	19	17	14	12	23
100~249인	27	25	12	16	29
250~499인	25	58	21	13	41
500~	55	78	56	24	66

<표 IV-4> 학기 간 근로, 압축 근로시간제도 등 이용 상황(근로자의 속성별)

	학기 간 근로	일자리 나누기	압축형	연간 근로 시간 계약	기간 한정 시간 단축
전체	46	15	36	32	20
남성	24	12	37	33	18
여성	59	17	34	31	23
유 자녀	46	16	38	33	19
무 자녀	0	14	34	31	21
관리전문직	49	10	38	33	15
사무직, 숙련	39	15	29	22	19
서비스+판매	57	22	34	36	30
제조, 비숙련	29	27	38	33	28

3) 가족간호 휴가제도

가족간호 휴가제도는 장기적 간호나 보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등이 있는 경우에 간병·보호를 목적으로 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 현재 주요 선진국에서는 가족간호 휴가제도가 도입되어 있다.³⁹⁾ 그 중 우리와 법체제와 사회문화적 요인이 유사한 일본의 가족간호 휴가제도에 대해 살펴보면 다음과 같다.

일본에서 가족간호 휴가제도는 육아·개호 휴직법에 의해 규율되고 있다. 육아·개호 휴직법의 내용 중에서 가족간호 휴가와 개호 휴직제도에 대해 살펴보면, 간호 휴가제도는 2004년 육아·개호휴직법 개정⁴⁰⁾에 의해 처음으로 도입되었다. 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자는 사업주에게 신청하여 1년에 5일 한도로 부상, 또는 질병에 걸린 자녀를 돌보기 위한 휴가를 취득할 수 있다(법 제16조의 2). 사업주는 노사협정에서 정한 적용 제외 근로자 이외의 근로자로서의 간호휴가 신

39) 우리나라는 공무원에 한해 가족간호휴가제도가 도입되어 실시되고 있다. 공무원법 제 71조 제2항 제5호에 의하면 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 원하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때에는 1년 이내 기간 동안 무급으로 휴직할 수 있다.

청에 대해 이를 거부할 수 없다(법 제16조의3). 노사협정으로 간호 휴가제도의 적용을 제외할 수 있는 근로자는 ① 계속근무 6개월 미만인 자, ② 간호휴가를 취득할 수 없는 것에 대해 합리적 이유가 있다고 인정되는 근로자로서 후생노동성령에서 정하는 근로자이다. 간호휴가제도는 장기의 휴직을 예정하는 것이 아니기 때문에 연차유급휴가와 같이 6개월의 계속근무를 요건으로 하고 있다(일본노동기준법 제29조1항 참조). 후생노동성령이 정하는 적용제외 근로자로는 1주의 소정 근로시간이 현저하게 짧은 근로자가 상정되어 있다. 또한 육아휴직의 경우에는 근로자의 배우자가 전업주부의 경우에는 노사협정의 체결에 의해 육아휴직의 대상에서 제외될 수 있었지만, 간호휴가의 경우에는 배우자가 전업주부라도 적용 제외는 인정되지 않는다.

육아·개호 휴직의 경우와 같이 가족간호 휴가의 경우에도 근로자의 신청과 취득을 이유로 하는 불이익 취급을 금지하고 있다(법 제16조의4)

개호 휴직과 관련해서는 가족 중에 수발을 필요로 하는 상태 1회에 대해 1회의 개호휴직을 취득할 수 있다. 가족 한 명이 취득할 수 있는 휴직기간은 93일 내의 범위에서 인정된다. 개호 휴직을 취득할 수 있는 근로자에 대해서는 2004년 개정에 의해 단기계약의 근로자까지로 그 범위를 확대했다. 단기계약의 근로자가 개호휴가를 취득하기 위해서는 ① 계속근무 1년 이상, ② 그리고 개호 휴직 개시 예정 일로부터 계산해서 93일을 경과한 날을 넘어 계속고용 될 예정의 근로자여야 한다.

육아·개호 휴직법은 사용자에게 간호휴가, 간병휴직 기간 중의 임금지불을 의무로 규정하지 않기 때문에 무급으로 할 수 있다. 육아·개호 휴직기간 중에는 고용보험에서 육아·개호 휴직 급부가 지급된다.

그 밖의 국가의 가족간호 휴가제도에 대해 살펴보면, 독일은 12세 이하의 자녀가 아픈 경우, 유급의 휴가를 받을 수 있고, 급여는 소득의 100%를 보장하고 있다. 자녀 1명 당 1년에 10일(최대 25일)의 휴가를 취득할 수 있고 한부모 가정의 경우는 1명 당 20일(최대 50일)의 휴가를 취득할 수 있다.

프랑스는 16세 이하의 자녀가 아픈 경우 3일의 유급휴가를 보장한다. 프랑스에서는 2001년부터 중병, 사고, 장애로 인한 간호에 대한 육아휴직제도를 도입하였다. 휴직은 1번 신청 시 최대 4개월까지이고, 2회 더 갱신할 수 있으며 최대 신청기

간은 12개월이다.

영국은 “부양자를 위한 휴가”라는 명목으로 아프거나 몸이 쇠약해진 가족원을 돌보기 위해, 1년에 1~2일의 무급휴가가 주어진다. 또한 영국에서는 2000년에 응급사태에 대한 유급휴가제도를 도입했는데 이는 휴가의 원인이 자녀의 질병뿐만 아니라 모든 응급사태로 확대되었다.

스웨덴은 12세 이하의 자녀가 아프거나 특정한 상황에서 16세 이하의 자녀가 아플 경우, 부모는 연간 120일 이하의 유급휴가를 받을 수 있으며 급여는 소득의 80%가 보장된다.

이처럼 가족간호 휴직제도를 법제화하고 있는 나라에서도 자녀가 질병에 걸렸을 때 간호하기 위한 휴가(독일, 스웨덴, 덴마크, 이태리 등)와 근친을 간호하기 위한 단기 휴가(스웨덴, 노르웨이, 스페인 등)가 주류로 일상적인 간병을 위한 휴직을 육아휴직기관처럼 장기간 보장하고 있는 나라는 존재하지 않는다.

이것은 육아와 간병에 대한 가치관의 차이에서 기인한다. 육아에 관한 법률정책의 배경에는 부모와 유아의 연결을 중시하고 부모가 직업을 단념하지 않고 자신의 손으로 자녀를 양육할 수 있는 환경을 만드는 것이 사회적 책무라는 가치판단이 공통으로 존재한다. 따라서 각국의 육아휴직제도는 유아를 가지고 있는 근로자의 직업상의 이익을 지키는 반면, 근로자에게 육아의 기회를 보장한다는 측면이 있다.

그러나 노인수발 등의 가족간병에 있어서는 자녀와 근친이 하는 것이 바람직하다는 공통의 가치관은 법제도상으로는 존재하지 않는다. 특히 유럽의 경우에는 고령자의 간병은 사회복지서비스로 행해지고, 가정의 역할은 애정과 정신적인 도움이라고 하는 기본방침을 적어도 법제도상으로는 채용하고 있는 나라가 많기 때문이다.

우리나라에서 1990년대 후반부터 가족간호 휴가제도 도입 논의가 신중하게 이루어지고 있다.⁴⁰⁾ 가족간호 휴가제도가 도입될 경우, 여성만이 그것을 이용할 가능성이 상대적으로 높고 그로 인해 누군가를 돌보는 노동을 여성의 전유물로 여기는 성별이분화가 강화될 가능성이 있기 때문이다. 그러나 남녀를 불문하고 인간은 불

40) 가족간호휴가제도의 도입방안에 대해서는 김엘림·장영아, 『가족간호휴직제도의 법제화방안 연구』, 한국여성개발원, 1995에서 상세하게 다루고 있다.

안전한 존재로서 어느 시기까지는 돌봄을 받고 어느 시기부터는 누군가를 돌봐야 하는 존재라는 점을 감안하면 가족간호 휴가제도 자체를 부정하기 보다는 가족간호 휴가제도가 한쪽 성에 의해서만 사용되고 결과적으로 성별분업이 강화되는 것을 막기 위해서는 남성의 참여를 유인할 수 있는 방식으로 제도가 설계되는 것이 바람직하다.

4) 배우자 출산휴가제도와 아버지 휴가제도

배우자 출산휴가제도란 자녀를 출산 또는 입양했을 경우 어머니에게만 법정 유급휴가를 주던 것을 그 범위를 확대하여 아버지에게도 일정 기간 유급휴가를 부여하는 것을 말한다. 또한 아버지 휴가제란 육아휴직 기간에 일정 기간을 아버지도 사용하도록 의무화함으로써 육아 참여를 유도하는 제도이다.

남성의 돌봄 참여는 남성에게 여성과 함께 자녀양육의 책임을 나누게 함으로써 장기적으로 남성과 여성의 노동시장 참여조건을 같게 만들어 노동시장에서 남성과 여성 지위의 불평등 원인을 완화시키는 주요한 정책적 의미를 갖는다. 그러나 남성의 돌봄 노동 참여가 갖는 의미는 이것에 한정되지 않는다. 우리사회의 중심이 생산노동에서 재생산노동으로 이동한다는 것을 의미한다. 또한 기존의 여성주의적 접근과 가족정책의 방향이 주로 생계부양자로서 여성의 지위를 강화하는 일면적 접근이라는 한계를 넘어 남성의 돌봄노동 참여를 제도화함으로써 남성과 여성모두를 가족정책의 대상으로 포괄하는 것을 통해 성별분업체제의 해체에 커다란 영향을 미친다.⁴¹⁾

배우자 출산휴가제도를 가지고 있는 국가 중 노르웨이는 부모휴가 중 일부로서 4주간의 배우자 출산휴가가 주어지는데 아버지가 사용하지 않으면 소멸된다. 스웨덴의은 임금의 80%가 보전되는 배우자 출산휴가제도가 2주간(10일간) 보장되며, 부모 휴가에서 4주는 아버지를 위한 것이며 사용하지 않을 경우 없어진다. 프랑스는 아버지에 대한 유급휴가 기간은 11일이며 결혼 여부와 관계없이 지급된다. 영국의 경우에는 2003년부터 2주간의 배우자 휴가를 부여하고 모성휴가와 동일하게

41) 윤홍식, 「OECD 국가들의 남성 돌봄 노동참여 지원정책과 한국 가족정책에 대한 함의: 부모·부성휴가를 중심으로」, 한국여성단체연합 『남성의 돌봄노동 권리, 어떻게 확실히 것인가? 토론회』 자료집, 2005.

급여도 지불하고 있다.

육아휴직기간 중의 아버지 휴가제도를 갖고 있는 대표적인 국가는 스웨덴이다. 스웨덴은 1995년에 ‘어머니의 달과 아버지의 달’을 도입하였다. 15개월 중 한 달은 아버지가 사용해야 한다. 사용하지 않을 경우 자동으로 소멸된다. 2002년에는 전체 육아휴직 기간이 연장되면서 아버지 휴가기간도 연장되었다. 2002년 이후 12개월은 부모 중 누구나 사용이 가능하고 그 중에서 2개월은 어머니만이 2개월은 아버지만이 사용해야 한다. 이것은 자녀가 만8세 될 때까지 언제든지 사용할 수 있다.⁴²⁾

배우자 출산휴가제도와 아버지 휴가제도는 성평등한 양육책임을 확산하기 위해 그 도입의 필요성이 제기되고 있다.

나. 소결

이상으로 외국의 다양한 근로시간제도를 일과 가족의 조화라는 관점에서 살펴 보았다. 근로자들이 시간외근로시간을 적립해 두었다가 휴가로 사용하는 근로시간 제정제도는 일간, 주간, 월간 근로시간을 변화시킬 가능성을 크게 증대시켰고, 이는 근로자 스스로 근로시간을 선택할 수 있는 권한의 증대로 연결되었다는 긍정성을 갖는다. 한편, 압축근로시간제도와 학기 간 근로 등의 영국의 다양한 근로시간 제도는 성별, 자녀 유무에 따라 그 이용 상황에 차이를 보인다. 학기 간 근로의 경우, 자녀가 있는 여성근로자가 유자녀의 남성의 2배 이상 사용한 것으로 나타났고, 압축 근로시간제도의 이용은 여성보다 남성이 높게 나타났다. 이를 통해 알 수 있는 것은 성별분업이 강하게 존재한다는 것이다. 학기 간 근로는 자녀의 방학 중에 무급 휴가가 가능한 제도로서 여성근로자들의 제도 이용률이 높은 것은 자녀 양육의 책임이 여전히 여성에게 존재한다는 것을 보여준다.

그러나 이런 상황을 전제로 한 경우, 학기 간 근로는 여성 스스로 근로시간을 조정하는 것을 통해 일과 가족을 양립시킬 수 있는 제도라는 점에서 유의미하다. 또한, 고령화 사회로의 진전이라는 한국사회의 변화는 가족간호 휴가제도 도입의 필요성을 새롭게 부각시킨다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 가족간호 휴가제도가 돌

42) 장지연 외, 앞의글, 92-93쪽.

봄을 가족에 의해 그것도 여성에 의해 이루어지고 있는 구조를 강화시키지 않고 돌봄 노동에 남성의 참여를 유인할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다.

유럽 국가를 중심으로 도입·실시되고 있는 배우자 출산휴가제도와 아버지 휴가제도는 일과 가족의 양립 주체는 여성도 남성도 아닌 여성과 남성 모두라는 것을 전제로 육아에 대한 남성의 참여를 일정 정도 강제하는 제도적 장치를 마련한다는 점에서는 의미 있는 제도이다.



가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책과제

1. 가족친화적 근로시간제도의 재편 방향	107
2. 가족친화적 기업환경 조성	112
3. 고용상의 공정성 확보	113

본 연구는 일과 가족의 양립지원 정책에서 근로시간제도가 갖는 중요성에 주목하여, 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방향 및 과제를 제언하는 것을 목적으로 진행하였다.

이를 위해 본 연구는 III장에서, 근로시간의 현황과 생활시간의 국제비교를 통해 근로시간의 문제점과 성별화된 생활시간의 구조를 살펴보았다. 그리고 우리나라의 근로시간제도를 일반적 규제와 일과 가족의 양립지원을 위한 특별 조치로 나누어 각각의 제도의 내용과 문제점을 일과 가족의 조화라는 관점에서 검토하였다. IV장에서는 가족친화적인 근로시간에 대한 ILO와 EU의 국제기준과 현재 주요 외국에서 실시되고 있는 다양한 근로시간제도를 소개했다. 본 장에서는 이상의 검토를 토대로 우리나라의 가족친화적 근로시간제도의 마련을 위한 정책방안을 제언하면 다음과 같다.

1. 가족친화적 근로시간제도의 재편 방향

국가에 의한 일과 가족의 양립지원 방식은 가족적 책임을 지는 남녀 근로자에 대한 육아 등을 지원하는 제도를 정비하는 것에 중심이 놓여있다. 물론 가족적 책임을 갖는 남녀 근로자에 대한 특별조치를 강구하는 것은 매우 중요하다. 그러나 근로자의 근로시간이 길면 제도가 정비되어도 그것을 이용하기가 쉽지 않다.

ILO 제165호 권고와 같이 일과 가족의 양립을 위해서는 무엇보다 하루 근로시간의 단축에 관한 일반적 규제가 반드시 갖춰져야 한다. 현재와 같은 장시간근로의 상황은 가족적 책임을 위해 배려한 특별조치를 이용하기 어렵게 하고 가족적 책임을 지는 근로자에 대한 불이익도 발생하기 쉽다. 즉, 일반적 규제가 불충분한 상황에서 가족적 책임을 배려한 특별조치는 그 실효성을 갖기 어렵다.

이와 같은 한국의 상황을 고려하여 일과 가족의 조화가 가능하게 하려면 남녀 근로자에 대한 근로시간의 일반적 규제, 즉 시간외근로, 야간근로, 교대제 근로제도 등이 정비되어야 한다. 그를 바탕으로 육아와 간병 등의 가족적 책임을 가진 근로자에 대한 조치를 정비하는 것이 필요하다.

가. 일과 가족의 조화를 위한 일반적 근로시간에 대한 규제

일과 가족의 조화를 위해서는 하루의 근로시간에 대한 규제가 중요하다. 이런 의미에서 야간근로, 교대제 근로 시간외근로는 점진적으로 규제되어야 한다.

현재 야간근로, 교대제 근로는 특별한 규제를 받지 않는다. 야간근로, 교대제 근로, 특히 야간근로를 수반하는 교대제 근로는 근로자의 건강뿐 아니라 가족생활에 막대한 지장을 가져옴으로써 건강하고 문화적인 삶을 영위할 수 없게 한다.

따라서 야간근로시간의 상한 규정, 휴식시간, 주간근로로의 전환, 가족적 책임에 대한 배려 등을 명문화하는 것을 통해 야간근로자를 보호할 필요가 있다. 교대제도 근무와 근무 사이의 휴식시간이 일정 정도 확보될 수 있도록 규제해야 한다.

우리나라의 장시간근로는 시간외근로가 차지하는 시간이 많기 때문이다. 시간외근로는 1주 상한 시간과 할증임금제도 등을 통해 규제하고 있지만, 시간외근로가 일상적으로 이루어지고 있는 것이 현실이다. 시간외근로의 요건을 강화하고 상한 시간을 점진적으로 축소해 나가는 것이 필요하다.

이와 함께, 육아 및 가족간호를 위한 근로시간 단축제도가 도입되어야 한다. 앞서도 살펴본 바와 같이 일본과 유럽 국가 중에서는 가족적 책임을 위해 기업 내에 신분이나 직위는 그대로 유지하면서 근로시간만 단축하고 거기에 상응하는 임금을 받는 제도가 보편화되어 있다.

또한, 근로시간의 단축뿐만 아니라 육아의 책임이 있는 근로자가 청구한 경우에는 가족적 책임을 고려하여 시간외근무, 야간근로 등을 시킬 수 없다는 명문 규정을 마련하는 것이 필요하다. 즉, 초등학교 입학 전의 자녀를 양육하는 근로자에 대해서는 본인의 청구를 요건으로 근로시간을 단축할 권리와 야간근로, 시간외근로를 하지 않을 권리를 법적으로 인정해야 한다.

나. 가족적 책임을 위한 다양한 휴직제도의 도입

현재 일과 가족의 양립지원을 위한 근로시간의 특별조치로서는 모성휴가와 육아휴직제도가 있다. 그러나 가족적 책임이란 3세 미만의 영유아를 양육하는 것에 한정되지 않는다. 자녀나 노인 등의 가족이 아플 경우나, 가족의 급작스런 사고가

발생하는 등 다양한데 이는 근로자의 직장생활을 계속 수행하는 데 심각한 장애가 될 수 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 육아휴직제도를 시행하고 있는 국가의 많은 수는 가족간호 휴가제도를 운영하고 있고 이를 양부모에게까지 인정한다. 또한, 출산과 육아의 남녀 공동 책임을 분명하게 하기 위해 아버지 휴가제도를 시행하고 있다. 우리나라에서도 자녀간호 휴가제도와 아버지 휴가제도 등 육아를 위한 다양한 휴가제도를 도입해야 한다. 그 내용은 다음과 같다.

1) 가족간호 휴가제도 도입

가족간호 휴가제도는 근로자가 부상, 질병, 장애, 노령 등으로 일상생활이 곤란한 가족(자녀, 배우자, 부모 등)을 간호하기 위한 휴가제도로 육아휴직제도 못지않게 중요한 제도이다.

가족간호 휴가제도의 입법 방식으로는 남녀고용평등법에 가족간호 휴가 관련 조항을 새롭게 만들거나 스웨덴과 같이 독립입법 형식을 취하거나, 아니면 일본처럼 육아휴직과 가족간호 휴가를 독립적인 하나의 법으로 제정하는 방법이 있다. 가족간호 휴직의 형태로는 전일제 휴직 형태와 근무시간단축 형태의 두 가지를 규정하고 그 중 근로자가 선택하도록 하는 것이 필요하다. 육아휴직과 같이 가족간호 휴가도 취득을 이유로 하는 불이익을 주는 것을 금지해야 한다. 그리고 가족간호 휴직 기간과 횟수 등은 외국의 입법례와 현실을 고려하여 마련하고, 휴가 중의 소득보장에 대해서는 고용보험을 통해 일정 수준의 현금 급부를 제공하는 것이 적절하다. 이와 함께 가족간호휴가제도의 실효성을 높이기 위한 방안으로 가족간호 휴가제도를 실시하고 있는 기업을 대상으로 고용보험에서 가족간호 휴가 장려금을 지급하는 제도를 도입하는 것이 필요하다.⁴³⁾

2) 아버지 휴가제도 도입

앞서 살펴본 바와 같이 모성휴가와 육아휴직제도의 문제점 중의 하나는 가족적 책임의 주체는 남녀 모두인데도 불구하고 남성의 참여를 유인할 수 있는 정책설계

43) 김엘림·장경아, 앞의글, 김태홍·고인아, 앞의 글 참조.

가 미비하다는 점이다.

육아 등의 돌봄 노동이 여성의 역할이라는 사회의식을 변화시키기 위해서는 가능한 한 많은 남성이 육아휴직제도를 사용할 수 있는 방안을 강구해야 한다.

배우자 출산휴가와 육아휴직의 아버지 할당제 등의 아버지휴가제 도입을 모색할 필요가 있다. 그러나 1995년 현재, EU 국가에서 아버지 휴가제도를 사용한 남성근로자는 5%에 지나지 않고, 아버지가 사용할 휴가기간이 의무화될 경우, 남녀간의 임금격차가 큰 폭으로 존재하는 현실을 고려하면, 결과적으로 육아휴직기간만 단축될 수 있다는 우려가 존재한다. 이러한 현실적 조건을 참작하여 제도를 설계하는 것이 바람직하다.

3) 시간제 육아휴직제도 도입

현행 육아휴직제도는 육아휴직 형태에서 전일 휴직 형태만을 인정하고 있다. 그러나 직무의 내용에 따라, 경력을 중시하는 개인의 이해에 의해 전일 휴직이 아닌 근로시간의 단축 등으로 육아시간을 확보하려는 근로자 군이 존재한다. 따라서 다양한 육아휴직제도의 방안을 마련하는 것이 필요하다.

다양한 육아휴직제도 중 전일 휴직과 병행하여 실시되는 것이 시간제 육아휴직제도이다. 시간제 육아휴직제도는 직무의 특수한 사정, 근로자 개인의 사정과 의사 등의 형편을 고려하여 노사합의를 통해 일정 기간 또는 1주간의 근로시간을 단축하고 그 기간이 끝나면 다시 정규 근무로 복귀하는 육아휴직의 한 형태이다. 시간제 육아휴직제도는 근로자에게 자신의 이해에 따른 선택을 가능하게 한다는 측면에서 그리고 남성근로자의 육아 참여를 유도할 수 있는 있다는 점에서 많은 국가에서 실시되고 있다.

육아휴직을 사용하지 않는 집단을 대상으로 시간제 육아휴직제도를 도입할 경우 대상자의 45.2%가 이를 선택한 조사 결과를 통해 알 수 있듯이 시간제 육아휴직제도가 현행, 육아휴직제도의 활성화의 주요한 방안이 될 수 있다.⁴⁴⁾

44) 이규용 외, 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 2004.168쪽.

다. 근로시간의 다양화를 통한 생애주기별 근로시간제도 도입

일과 가족과의 양립에서 무엇보다 중요한 것은 남녀근로자 모두에게 근로시간과 생활시간을 자신의 조건 속에서 적절하게 배분할 수 있는 권리를 부여하는 것이다.

앞서 살펴본 바와 같이 한국의 근로시간은 OECD 국가 중에서 가장 길다. 장시간근로의 전통은 ‘남자는 직장, 여자는 가정’이라는 성별분업을 전제로 형성된 것이다. 따라서 가족적 책임으로부터 자유로운 남성근로자를 근로자의 상으로 하여 발전해 온 노동법상의 근로시간제도는 일과 가족, 더 나아가 생활과의 조화라는 관점에서 재편성되어야 한다. 근로시간제도의 변화 없이 이루어지는 출산, 육아휴직 등의 일시적인 휴직제도는 일과 가족의 양립 지원을 위한 중요한 제도지만, 효과에서 한계를 보일 수밖에 없다.

근로시간제도의 재편 방식으로서는 근로시간의 길이 그 자체를 단축하는 것과 근로시간제도를 다양화하는 것이 있다. 그러나 이 두 방식은 상호 모순되는 것이 아니다. 앞으로 근로시간 단축은 근로시간의 다양한 선택을 정비하는 흐름과 연동하여 이루어져야 한다. 기존과 같이 연간 총 근로시간을 일률적으로 단축하는 것을 목표로 하는 것이 아니라 개개의 남녀근로자가 생애의 각 단계에서 희망하는 일의 방식을 실현하는 것을 통해 근로시간 단축이 이루어지는 구조가 요구된다.

인생에서 어느 시기는 직장을 우선하고 다른 시기는 가족을 우선하고 또한 어느 시기에는 자기 자신을 우선하는 등 상황에 따라 중심이 이동하면서 전 생애를 시야를 넓을 때 충실감을 느낄 수 있도록 하는 것이 일과 가족의 양립에서 중요한 과제이기 때문이다. 즉, 일에 집중하고 싶은 시기에는 집중해서 일하고, 자녀양육의 시기에는 단시간 근로를 할 수 있도록 하는 근로시간제도의 다양화가 필요하다. 이때 중요한 전제는 최근 영국입법례와 같이 일정 조건속에서 노동의 유연화를 요구할 권리를 근로자에게 인정하고 사용자는 근로자의 청구에 대해 업무상의 이유가 없는 경우에는 이를 인정하는 방안을 고려할 수 있다.

2. 가족친화적 기업환경 조성

앞서 살펴본 바와 같이 현행 근로시간제도가 가족친화적으로 구성되기 위해서는 국가에 의한 정책적 지원뿐만 아니라 기업문화가 가족친화적으로 변화되어야 한다. 일과 가족의 양립 정책의 행위주체는 기업이기 때문이다. 법률을 통해 권리로 인정되는 출산휴가와 육아휴직 등의 권리가 현실에서 제대로 기능하지 못하는 것은 기업이 이것에 적극적이지 않기 때문이다.

우리나라 기업의 가족친화적 환경은 매우 취약한 것이 현실이다.⁴⁵⁾ 출산휴가는 모든 여성근로자의 권리임에도 불구하고 여성근로자의 많은 수는 출산휴가를 법적 기준만큼 사용하지 못하고 있고, OECD국가 중에서 가장 긴 우리나라의 근로시간은 일과 가족의 양립의 어려움을 보여주기에 충분하다.

우리와는 달리 1980년대부터 유럽과 미국 등에서는 가족친화적 근무형태가 도입되기 시작했다. 그 이유는 근로자의 일과 가족의 조화가 기업의 생산성과 인적 자원확보에 긍정적인 영향을 미친다고 생각되었기 때문이다. 이들 국가에서는 가족친화적 근무제도를 실시한 결과 생산성 향상에 효과가 있는 것으로 나타났다.⁴⁶⁾

가족친화적 기업환경 조성을 위해서는 우선, 기업이 가족친화적 근무형태를 도입하는 것이 생산성 향상에 도움이 된다는 인식을 갖는 것이 선결되어야 한다. 그리고 국가는 직장문화를 가족친화적으로 조성하는 기업에 대해 장려금 지급, 세금

45) 여성부의 전국가족조사(2003)에 의하면 (5세 이하의 자녀를 둔 공식부문근로자 440명(남자 352명, 여자 88명)) 출산휴가제도와 주5일 근무제도만이 20% 이상의 경험을 보였고, 가족친화적 제도 자체가 없는 경우가 80%이상 되었다. 또한 여성부의 TNS 조사(2004)에 의하면 (1000대 기업체 여성근로자 대상)유급출산휴가제도 있음이 87.4%, 활용이 82.0%. 육아휴직제도 있음이 77.2%, 활용이 60.2%. 배우자 출산휴가제도 있음이 52.8%, 활용이 69.5%. 가족간호휴가제도 있음이 29.0%, 활용이 65.5%, 탄력적 근무시간제도 있음이 44.3%, 활용이 78.6%. 시차출근제 있음이 25.0%, 활용이 84.4%로 우리나라 기업의 가족친화적 환경이 매우 취약함을 알 수 있다. 한국여성개발원, 『가족정책기본계획(초안) 공청회』자료집(2005), 77쪽에서 재인용.

46) 가족친화적 근무제도의 효과에 대해서는 1974년부터 1987년까지의 미국의 27개의 연구물을 보면 대체로 생산성 향상과 결근률감소에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 예를들어 제록스사는 근무시간 조정 이후 결근율이 30% 하락한 것으로 나타났다. 김태홍·고인아, 앞의 글 41쪽.

감면 등의 인센티브 제공을 통해 유인하는 것이 필요하다. 마지막으로 가족친화적 근무형태의 개발에 있어서는 지금과 같은 휴직제도 중심에서 탈피하여 하루의 근로시간과 노동 장소를 다양화하는 방향으로 마련되어야 한다. 일과 가족과의 양립에서 무엇보다 중요한 것은 남녀근로자 모두에게 근로시간과 생활시간을 자신의 조건 속에서 적절하게 배분할 수 있는 권리를 부여하는 것과 노동 장소를 자유롭게 선택할 수 있게 하는 것이 필요하기 때문이다. 이와 함께 근로자가 기업 내의 신분이나 직위에 변동 없이 근로조건의 비례균등대우원칙이 보장되는 것을 전제로 근로시간 단축과 시차출근제도, 재택근무제 등의 가족친화적 근무형태가 도입되는 것이 필요하다.

3. 고용상의 공정성 확보

일과 가족의 양립을 위한 근로시간제도의 재편은 고용에서 공정성의 확보와 함께 진행될 때 현실화될 수 있다. 성별뿐만 아니라 근로시간, 계약기간, 근무지, 일의 내용과 일에 대한 구속도 등이 다른 경우에도 처우에서 공정성이 확립되어야 한다.

여성근로자의 경우는 고용상의 성차별뿐만 아니라 가족적 책임을 이유로 불이익을 받지 않을 권리의 실효성 확보가 필요하다. 근로기준법과 남녀고용평등법은 출산휴가와 육아휴직 사용을 이유로 하는 해고와 기타 불리한 처우를 금지하고 있다. 그러나 서울여성노동자회 평등의전화에 접수된 성차별 상담분포를 보면, 임신과 출산으로 인한 불이익 및 해고 관련 상담이 2005년 9월 현재, 52.6%로 가장 많고, 정규직 대기업에 종사하는 여성들에 의한 모성보호 상담이 10년 동안 10배 이상 증가한 것으로 나타났다.⁴⁷⁾

고용상의 공정성 확보를 위해서는 균등대우 원칙의 확립이 필요하고, 균등대우 원칙의 확립에 무엇보다 중요한 것은 임금에서의 균등대우 원칙이다.

47) 황현숙, 『평등의 전화 10년을 통해 본 여성노동자의 현실』, 『평등의 전화 10주년을 통해 본 여성노동자들의 현실, 그리고 재도약을 위하여』, 평등의 전화 10주년 기념토론회, 서울여성노동자회, 2005.

우리나라는 남녀고용평등법을 통해 남녀 간의 동일가치근로 동일임금원칙이 명문화하고 있다. 동 원칙의 범위를 여성뿐만 아니라 비정규직으로까지 확대해야 한다. 그러나 문제는 동일가치노동 동일임금원칙이 정착되고 있지 않다는 것이다.

남녀고용평등법 제8조에 의하면 “사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 근로에 대하여는 동일한 임금을 지급” 해야 하고, “동일가치근로의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다”라고 동일가치근로 동일임금원칙을 규정하고 있다. 여기서 말하는 동일가치근로 기준인 기술이란 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준 등을 말하고, 노력이란 업무수행에 필요한 육체적·정신적인 힘 작용을 말한다. 또한, 책임이란 업무에 내재한 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를 말하며, 작업조건이란 소음, 열, 기타 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경을 말한다. 이상의 기준 외에 해당 근로자의 학력, 경력, 근속연수 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(노동부예규 제422호(1999.4.28)제5조; 서울서부지판 90 가단 7848,91.6.27).

이상의 판단 기준은 직무평가와 우리 사회의 특성을 고려해 숙인적 요소(연령, 근속연수, 학력 등)를 가미한 방식이다. 그러나 직무평가 제도를 갖춘 기업이 많지 않고, 갖추고 있다 하더라도 극히 형식적이고 자의적으로 이루어지는 한국의 상황에서 위와 같은 평가기준을 통해 위법한 임금격차를 구제할 수 있는가에 대한 의문이 있다. 동일가치노동 동일임금원칙은 직무별로 임금이 결정되는 것이 전제되어 있는 제도이기 때문이다. 따라서 동일가치노동 동일임금원칙을 한국에 적용하기 위해서는 우리의 일하는 방식과 임금체계와 정합성을 갖는 형태로 직무평가 모형이 개발되어야 한다. 또한, 능력주의와 성과주의 임금이 확대되는 상황에서 임금 결정에 근로시간과 계약기간의 장단에 차이가 존재할 때 어느 수준까지의 임금격차가 차별이 아니라 합리적인 차이인지에 대한 고민도 함께 이루어져야 한다.

참고문헌

- 강혜련 외(2001), 『가족친화적 환경과 기업정책』, 이화여자대학교 경영연구소.
- 강혜련(1999), 「주요 선진국의 가족친화적 기업정책 비교연구」, 『경영논총』, 제17집 제2호, 이화여자대학교 경영연구소.
- 김소영 외(2001), 『근로시간단축관련 법·제도 정비방안』, 노동부.
- 김수영(2003), 「일본의 기업과 가족친화적 정책」, 한국가족학회 춘계학술대회 발표문.
- 김승택·김원식(2004), 『근로시간 단축과 정책과제』, 한국노동연구원.
- 김유선 외(2004), 『경제·사회·문화적 권리 국가인권정책기본계획 수립을 위한 노동권(개별적 노사관계) 기초현황조사』, 국가인권위원회.
- 김엘림·윤덕경·박현미(2000), 『20세기 여성인권법제사』, 한국여성개발원.
- 김엘림·장영아(1995), 『간호휴직제도의 법제화방안 연구』, 한국여성개발원.
- 김영희(1999), 『EU법에 있어서의 여성의 지위에 관한 법적 고찰』, 한국여성개발원.
- 김인홍(1995) 「가정과 직장, 조화된 양립은 불가능한가?」 『교육학연구』 33(3).
- 김태홍·고인아(2001), 『가족친화적 고용정책의 현황과 활성화 방안』, 한국여성개발원.
- 김형배(1999), 『노동법 제11판』, 박영사.
- 노동부(2001), 『외국의 근무시간단축 사례집』, 노동부.
- 노동부(2000), 『ILO주요협약집』.
- 경제·인문사회연구회(2005), 『국정과제 - 여성분야』, 한국여성개발원.
- 박선영(2004), 「일본의 고령화사회의 저출산 대응법제에 관한 개관」, 『고령사회의 저출산에 대비한 법적 과제』, 한국법제연구원.
- 박선영(2005), 「전업주부를 우대하지 말라」, 『한겨레 Economy21』, No254, 2005.
- 서울여성노동자회(2005), 『평등의 전화 10주년을 통해 본 여성노동자들의 현실, 그

리고 제도약을 위하여』, 평등의 전화 10주년 기념토론회 자료집.

윤지호(2000), 「근로시간 단축 어떻게 할 것인가?」, 『근로시간단축에 관한 노사정위원회 토론회』 자료집.

이상현(2004), 「근로시간 동향: 변화 추세와 정책방향」, 『노동교육』, 2004 년 5월.

_____(2002), 「노동시간의 정치경제학: 노동시간에서 노동자시간으로」, 김수행 · 신정완 편, 『현대 마르크스 경제학의 쟁점들』, 서울대학교 출판부.

임종률(2004), 『노동법』, 박영사.

장지연(2004), 『일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원.

_____, 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가제도를 중심으로』, 한국노동연구원.

정영애(1998), 「평등한 노동권과 재생산책임의 공유」, 『여성과 사회』 제9호.

정진주(2004), 『교대제와 스트레스: 건강장해와 관리』, 한국여성개발원.

조희금, 이기영, 이연숙, 김외숙(2000), 「한일양국 전일제 맞벌이 부부의 수입근로시간 분석」, 『한국가정관리학회지』, 18(2).

한국ILO협회(2004), 「선진국의 근로시간 격차」, 『국제노동』, 93: 4.

前田信彦(2000), 『仕事と家庭生活の調和』, 日本労働研究機構.

千野正子(1996), 『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』 中央新書.

佐藤博樹(1999), 「日本型雇用システムと企業コミュニティ—國際比較とその 行方」, 『講座社會學 労働』 東京大學出版會.

和田肇(2000), 「業務命令權と労働者の家庭生活」, 『講座21世紀の労働法職場生活と家庭生活の調和』, 有斐閣.

労働政策研究・研修機構(2005),『諸外國のフワイトカラー労働者に係る労働 時間法制に関する調査研究報告書』.

横田裕子(2005),『イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス事情』, 労働政策研究・研修機構.

水野勝(1986),『労働時間制と立法構想』,『労働』67号.

吉田美喜夫(1996),『深夜交代制労働の現状と法規制の課題』,『立命』248号.

西谷敏外(2003),『轉換期労働法の課題』,旬報社.

OECD(2004) *Employment Outlook*, Paris.

_____(2003), *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life*, Vol.2

ILO(1996), *List of Ratifications by Convention and by Country*, International Labour Office, Geneva

ILO(1992), "convention No156, Convention concering Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers : Workers with Family Responsibilities., *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991.*, International Labour Office, Geneva

P.McDonald & S.Taskinen(2000), *European Observatory on Family Matters Annual Seminar.*

A, Jolivet and S, Lee, Forthcoming, Working time and older workers : time for change?, *ILO-TRAVAIL Research Paper Series*, Geneva: ILO.

D.Bell and R.Hart(2003), Annualised hours contracts : the way forward in labour market flexibility?, *National Institute Economic Review*. No185.

2005 연구보고서-9

가족친화적 근로시간제도
마련을 위한 정책방안

2005년 12월 29일 인쇄
2005년 12월 31일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원

서울시 은평구 불광동 1-363

전화 / 02)3156-7000(代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02)313-7593 (代)

ISBN 89-8491-146-1 93330

<정가 4,500원>