

졸업논문

# 여성해기사 보호규정에 대한 연구



1997년 11월

한국해양대학교 해사대학  
해사수송과학부

박 경 아

## 제 1장. 머리말

### 제 1절. 연구 목적

1995년 본교 해사대학 해사수송과학과를 졸업한 권금향씨가 같은해 삼선해운의 3등 항해사로 승선함으로써 여성의 승선에 대한 우리사회의 오랜 금기가 깨졌다. 그 후로도 매년 여자 졸업생의 70%이상이 승선을 하고 있는 지금, 여성해기사에 대한 어떠한 복지, 후생시설 및 법률적인 규정이 미비한 것은 명백한 사실이다.

1995년 7월에 개정된 선원훈련·자격증명 및 당직기준에 관한 국제협약(STCW)의 주요 내용은 기술의 실질적인 반영, 휴식기간, 훈련, 자격기준제도 및 항만국통제에 관한 것이다. 이 개정안은 97년 2월 1일에 발효되었고 이에 따라 우리나라의 선원법도 97년 8월에 개정되었다. 그러나 이러한 개정에도 불구하고 여성해기사보호규정은 어디에도 찾아보기 어렵다.

이에 필자는 개정된 STCW협약, 근로기준법 및 우리나라의 선원법을 바탕으로 여성해기사의 법적인 보호측면에서 합리적인 방안을 모색하고자 본고를 쓰게 되었다.

당초 선진해운국의 여성해기사보호규정과 비교하여 향후 우리나라가 나아가야 할 방향을 제시하고자 했던 본래의 취지와는 달리, 자료의 미비와 시간적인 불충분함으로 본래의 취지에서 크게 벗어났다.

해난의 원인 중 70%이상이 인적 요인에 기인한다는 것을 감안할 때 선원의 보호는 인명 및 재산의 보호라는 측면에서 크게 강조되어야 한다. 특히, 앞으로 해운업계의 큰 몫을 차지할 여성해기사에 대한 법적인 보호는 더욱 강조되어야 한다.

### 제 2절. 연구 범위

본고는 전술한 바와 같이 여성해기사보호규정 중 논의의 범위를 근로기준법상의 여성근로자 보호규정에 준하는 선원법상의 여성해기사보호규정으로 좁히고자 한다. 이러한 논의의 과정에서 그 중점은 해기사에게 실제로 적용되는 해운선사의 취업규칙 및 단체협약상의 여성해기사보호규정의 문제점을 지적하고 그 내용을 세밀히 검토, 분석하여 21세기 신선원관리의 정립이라는 명제에 가장 근접한 입법방향을 도출하는데 두고 있다.

그 주요내용은 모성보호측면에서의 월 1회의 생리휴가 및 임신, 출산휴가에 대한 규정이다.

여기에는 최근에 개정된 선원법의 내용과 문제점을 설명하게 되며 이 과정에서 ILO등 국제노동규정과 세계 선진해운국의 법례에 대한 비교법적인 검토를 병행한 뒤, 우리나라의 현실에 가장 부합하면서 21세기 신선원관리의 올바른 모습에도 걸맞는 여성해기사보호입법의 모습을 제시해 보고자 한다.

이를 위해서 그 전체작업으로서 제 2장 제 1절에서는 모성보호측면에서의 여성근로자보호조항에 대해서 논의한 다음, 제 2절에서는 여성보호법리에 대한 국제적인 근로기준에 대해 개략적으로 소개하고, 제 3절에서는 근로기준법상의 여성보호법의 특성을 알아보고, 제 4절에서는 선원법상의 여성해기사보호규정에 대한 고찰을 하고, 제 4절에서는 논문의 핵심인 해운선사의 취업규칙 및 단체협약내의 여성해기사보호규정의 특성과 문제점을 살펴보고, 제 5절에서는 이들 규정의 문제점과 개정방향에 대한 논의를 통해 21세기의 바람직한 여성해기사보호법례의 정립이라는 목표에 대한 접근을 시도하며, 제 3장에서는 합리적인 결론을 제시하고자 한다.

## 제 2장. 본문

### 제 1절. 모성보호측면에서 살펴 본 여성근로자보호의 당위성

인간 재생산 과정에서 여성에 의하여 수행되는 임신과 출산이 <재생산 노동>이라는 근거는 다음과 같이 요약해 볼 수 있다. 인간 재생산 과정에서 여성은 임신과 출산이라는 수고와 고통을 겪으며 인간이라는 산물을 생산해 낸다는 점에서 노동을 한다. 또한 물질 생산 노동의 관계가 역사적, 사회적으로 규정되고 조건지워지는 것과 마찬가지로 인간의 재생산 노동 역시 역사적이며 사회적 조건에 의하여 그 관계가 규정된다. 따라서 인간의 재생산도 물질생산과 마찬가지로 인간의 실존적인 국면인 역사성에 의하여 규정받는 역사적 행위이며 활동인 노동이라고 할 수 있다.

이러한 견지에서 볼 때, 모성보호란 노동시장 내에서 여성이 지니고 있는 임신, 출산, 수유라고 하는 여성고유의 본성을 근거로 하여 여성에 대한 특별한 보호를 의미하는 것으로, 여성의 이러한 기능은 월경이 시작되면서 폐경기에 이르기까지의 기간에 나타난다.

이렇게 임신과 출산을 통한 세대 재생산을 담당하는 모성기능도 노동과정 속에서 여러 가지 장애와 손상을 입을 수 있다. 즉, 여성근로자에게 영향을 미친 유해물질은 유전자에 손상을 입혀 불임, 태아기형, 자연유산, 조산을 일으킬 수 있으며, 모유오염으로 신생아에게 전달되고, 나중에 소아에게 암발생을 초래할 수 있다. 덧붙여 임신부가 중노동, 특히 계속 서서 일하면 조산하기 쉽다. 서 있는 자세는 태반혈류 순환에 장애를 가져오고 태반 혈관 전색(혈관이 막혀 피가 통하지 않는 현상)을 일으키기 쉽기 때문이다. 또 작업장의 소음은 임신부의 혈압과 심장박동을 증가시켜 태아의 발육과 기능 성숙에 영향을 준다는 보고도 있다. 또한 정상임신 상태라도 무거운 물건 운반, 높은 장소에서 사다리를 쓰는 작업, 간혹은 신장에 해로운 화학물질, 방사선 물질 등을 취급하는 작업은 피해야 한다.

이러한 사실을 바탕으로 모성보호취지에서 마련된 모성보호제도에는 산전산후 휴가와 육아휴직, 수유시간 등이 해당되며, 그 외에 여성체력의 상대적 열세와 가사업무의 역할 등을 감안한 시간 외 연장근로의 제한, 야업 및 휴일근로의 금지, 지하작업 및 유해, 위험한 작업에의 취업금지, 그리고 월 1회의 생리휴가 등이 포함된다. 이러한 여성근로자에 대한 특별보호가 남녀평등에 위배되는 것은 아닌가 하는, 즉 남성차별이 아닌가 하는 문제가 제기되기도 하나 여성근로자의 신체적, 생리적 특수성과 다음 세대를 담당할 자녀를 낳고 기른다는 모성기능을 인정할 때 이러한 여성보호규정은 오히려 남녀평등을 구체화한 것으로 볼 수 있겠다.

### 제 2절. ILO등 국제협약내의 여성근로자보호규정

제 1차 세계대전후 설립된 국제노동기구(ILO)는 설립 이래 여성근로자보호에 관한 많은 규정과 권고를 채택하였고, 그 내용은 다음과 같다.

우선 휴가에 관한 규정들을 보면, ILO협약은 출산휴가의 경우 보통 12주간으로 정하고 산후 6주간의 강제휴가 외에는 산전·산후의 휴가기간을 각국의 법례에 위임하고 있다. 제 103호 협약과 제 95호 권고에서는 최저기준으로서 산후 강제휴가 6주년을 포함한 총 14주년을 출산휴가로 정하였다. 그 외에 추가휴가로서 1)분만일이 예정보다 늦어진 경우 예정일과 분만일 사이의 기간, 2)임신 또는 분만으로 인한 질병의 치료에 필요한 기간, 3)신생아의 보육을 위한 산모의 휴업이 필요한 경우의 휴가에 대해 ILO협약은 1)의 경우

“출산휴가에 포함시켜야 하며, 산후의 강제휴가기간을 감소시켜서는 안된다.”고 규정하고 있으며, 2)에 대해서는 “각국의 법령에 임신으로 인한 질병은 산전휴가를, 분만으로 인한 질병은 산후휴가를 연장하도록 정해야 한다.”로 되어 있다. 권고에는 “감독기관이 산모의 증상에 따라 휴가의 연장을 개별적으로 결정하는 권한을 가진다.”로 정해져 있다.

그 다음은 모성급부에 관한 규정으로서 ILO협약은 출산휴가기간중 금전 및 의료급부를 지급하도록 규정하는 바, 금전급부에 대해서는 “산모 및 신생아가 충분히 건강한 생활을 영위할 수 있는 급부를 국내의 법령으로 정하고, 강제적 사회보험으로 지급하는 경우는 종전 소득의 2/3보다 적어서는 안된다.”라고 정하고 있다. 또한 의료급부에 대해서는 “유자격 조산부나 의사에 의한 진료, 산전, 분만, 산후의 수당 및 필요한 경우의 입원비를 사회보험 또는 공동기금으로 지급해야 하며” 이들의 급부에 대해 “어떠한 경우에도 사용자는 개인으로서 책임을 지지 않는다.”고 명시하고 있다.

권고에는 모성급부로서 “모성급부는 가능하면 종전 소득의 100%를 지급해야 한다.” 또는 “의료급부는 가능하면 외래환자 및 입원환자에 대한 의사의 치료, 치과치료, 가정 또는 병원 등의 의료시설에 있어서 수당, 간호, 약제 등의 지급을 포함하고 보호를 받는 여성의 건강과 노동능력을 유지, 회복하고 증진시킬 수 있도록 해야 한다.”라고 권장하였다. “산의나 우유등 현물지급이나 필요비용 또는 보육수당의 지급등도 급부에 포함시키는 것이 바람직하다.”라고 말하고 있다.

ILO 제 60회 총회에서 채택된 선언 및 행동계획도 모성이 사회적 기능이라는 것을 확인하고 “모성보호를 위한 비용도 사회보장, 공적기금 혹은 단체협약의방법에 의해 지급되어야 한다.”고 정하였다.

그 외에 “출산휴가중의 고용보장 규정으로서 출산휴가 기간중에 사용자가 해고통지를 하거나 해고예고를 하는 것을 금한다.”라고 조약으로 정하고 있다. 권고에서는 “해고금지 기간은 사용자가 여성근로자로부터 임신했다는 통고를 받은 날로부터 출산휴가 경과후 적어도 1개월까지 연장해야 한다.”로 되어 있다.

육아에 관한 규정으로서 ILO조약은 “신생아를 보육하고 있는 여성은 국내법령에 정해진 육아시간을 가지고 신생아의 보육을 위해 업무를 중단할 권리를 가진다. 이 육아시간은 근로시간으로 계산하고 임금을 지불해야 한다.”고 규정하였다. 권고에는 “보육을 위한 휴식시간은 1시간 30분이 되어야 하며, 그 회수 및 길이는 제출된 진단서에 따라 조정할 수 있다.”고 되어 있다.

보육시설에 대해서는 제 95호 권고를 통해 “육아시설 또는 탁아시설의 설치에 관한 규정을 마련해야 하며, 이 시설은 기업밖에 두는 것이 바람직하다.”고 권장하였다. 그래서 “가능한 경우에는 이 시설이 다른 단체나 강제적 사회보험으로부터 재정지원을 받거나 적어도 보조금을 받도록 하는 규정이 제정되어 있다. 이들 시설의 설비 및 위생요건, 탁아시설의 직원수 및 자격은 적당한 규칙에 따라야 하며 관할기관의 승인, 감독을 받아야 한다.”고 규정되어 있다.

또한 제 60회 총회에서는 “남녀근로자의 기회 및 대우의 실질적 균등을 보장하기 위한 사회적 하부기구를 강화하기 위하여 자녀의 양친의 요구에 따라 보육 및 교육에 관한 원조, 서비스나 설비가 공적기관에 의해 제공되어야 한다.”고 선언하고 있다.

출산휴가 종료후 즉시 직장으로 복귀할 수 없는 여성을 위해 일정기간 휴업시키는 조치인 육아휴가에 대해 “합리적인 기간만큼 출산휴가를 연장하고, 그 기간동안 고용을 통해 얻은 권리를 충분히 보호해 주어야 한다.”라고 제 123호 권고에 정해져 있다.

임신중, 출산후의 보호에 관한 임신 및 보육중의 여성의 모자건강을 위해 야간작업, 시간외 근로의 금지, 휴식의 확보, 유해업무에의 취업금지, 보수를 감축하지 아니하고 비유해업무로 전환할 권리등을 보장할 것을 요청하고 있다.(제 95호 모성보호에 관한 권고) 또한 임신, 수유중의 여성의 초과근무에 대해서는 그 특수사정을 충분히 고려해야 한다고 제 116호 근로시간 단축에 관한 권고에서 규정하고 있다.

그 외에 유해작업에의 취업제한으로 위험업무 금지조약으로서 갱내근로에 관한 조약(1935년, 제 45호)과 중량물 운반작업에 관한 조약(1967년, 제 127호)이 있으며, 유해업무 금지조약으로서 연중독에 관한 권고(1919년, 제 4호), 페인트칠 작업에 관한 조약(1921년, 제 13호), 전리방사선에 관한 권고(1960년, 제 114호), 벤젠 중독에 관한 조약(1971년, 제 136호)이 있다.

### 제 3절. 근로기준법상의 여성근로자보호규정

우리나라 여성근로자보호법의 체계는 다양한 기준에 의해 분류할 수 있으나 크게 민간부분과 공무부분으로 나누어 구성할 수 있다.

민간부분에는 첫째, 근로기준법의 여성근로자의 보호규정(제 5장)이 있다. 현행 근로기준법의 여성보호에는 1)취업제한 보호로서 도덕, 보건상 위험, 유해한 직종에서의 여성사용금지규정(제 51조), 여성의 갱내 근로금지(제 58조)가 있다. 2)근로시간제한 보호로서는 여자의 야간(밤 10시부터 오전 6시)근로 및 휴일 근로의 원칙적 금지규정(제 56조), 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 여성의 시간외근로의 제한규정(제 57조)이 있다. 3)임신, 출산보호규정으로는 산후 30일을 포함한 60일 이상의 출산휴가규정(제 60조 제 1항)과 임신중의 여자의 요구에 의한 경이한 근로에의 전환배치와 시간외근로금지규정(제 60조 제 2항), 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자에게 1일 2회 각 30분의 수유시간제공규정(제 61조)이 있고 그 외 월 1일의 유급생리휴가가 있다. 4)도덕 및 풍기상의 위험에 대한 귀향여비규정으로는 귀책사유 없이 해고된 여성에 대한 귀향여비지급(제 62조)이 있고, 여성의 야업금지규정, 갱내근로금지규정도 이에 해당한다.

둘째, 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 1년 이내의 무급휴직을 제공하는 남녀고용평등법의 육아휴직규정과 상시 여성근로자 500인 이상의 사업장에 의무적으로 직장탁아소를 설치하도록 한 영유아보육법의 작정탁아 등 보육시설에 관한 규정등이 있다.

공무부분에는 공무원복무규정의 60일 이내의 출산휴가 및 생리휴가규정, 교육공무원법의 임신, 출산휴가규정이 있다.

### 제 4절. 선원법상의 여성해기사보호규정

1997년 8월에 개정된 선원법상의 여성해기사에 관한 조항은 다음과 같다.

-제 83조 (생리휴식) 선박소유자는 여자선원에 대하여는 월 1일의 생리휴식을 주어야 한다.

-제 84조 (산전산후보호)

1. 선박소유자는 6주 이내에 출산할 예정인 여자선원의 청구가 있는 경우에는 그 여자선원을 작업에 종사시켜서는 아니된다.

2. 선박소유자는 출산후 6주를 경과하지 아니한 여자선원을 작업에 종사시켜서는 아니된다.

3. 선박소유자는 임신중인 여자선원의 청구가 있는 경우에는 그 여자선원을 가벼운 작



업에 종사시켜야 한다.

4. 가족만을 사용하는 선박이 경우에는 제 1항 내지 제 3항의 규정을 적용하지 아니한다.

#### 제 5절. 국내해운선사의 취업규칙 및 단체협약내의 여성해기사보호규정

취업규칙이란 일반적으로 다수의 근로자를 고용하고 있는 사용자가 근로자일반이 취업상 준수하여야 할 공통된 근로조건과 복무규율 등에 관하여 구체적 항목을 정한 규칙을 말한다. 이러한 취업규칙은 법령과 마찬가지로 법적효력을 가진 사회규범이다. 따라서 고용당시에 근로자가 취업규칙의 내용을 알았거나 또는 승낙여부에 관계없이 취업규칙의 구속을 받게 된다.

취업규칙은 1) 임금의 결정, 계산, 지급방법, 마감 및 지급시기와 승급에 관한 사항, 2) 근로시간, 휴일 및 선내복무에 관한 사항, 3) 유급휴가 부여의 조건, 승하선 교대 및 여비에 관한 사항, 4) 선내급식과 선원의 후생, 안전, 의료 및 보건에 관한 사항, 5) 퇴직금에 관한 사항, 6) 실업수당, 퇴직금 및 재해보상등에 관한 사항, 7) 인사관리, 상벌 및 징계에 관한 사항, 8) 교육, 훈련에 관한 사항, 9) 단체협약이 있는 경우에 단체협약의 내용중 선원의 근로조건에 해당하는 사항 등의 내용을 포함하고 있다.

이러한 취업규칙에 대한 기본 상식을 바탕으로 실제로 해기사들이 적용을 받고 있는 P 해운선사의 취업규칙을 살펴 본 결과 다음과 같은 여성해기사 관련조항들이 있었다.

##### 2.6.1조 휴직사유

회사는 해상직원이 다음 각 항에 해당할 때에는 휴직을 허락하거나 명할 수 있다.

- 1) 유급휴가 또는 특별휴가 자격이 없이 하선하였거나 2.4.5조에 의한 하선 예고없이 하선한 경우
- 2) 병역법에 따라 징소집에 응할 경우
- 3) 형사사건으로 기소되어 승선 또는 출국이 불가능한 경우
- 4) 직무와 상병으로 3개월간 치료한 후에도 승선근무가 불가능한 경우
- 5) 신체가 쇠약하여 승선근무가 부적당하다고 인정되는 경우
- 6) 해기사 면허장 또는 통신사 면허장이 일시 정지된 경우
- 7) 단체협약, 본 규칙 또는 기타 사유에 명시되지 않는 사유로 승선근무를 기피하거나 회사의 정당한 지시에 따르지 않는 경우
- 8) 천재지변 기타 부득이한 사유로 회사의 사업이 불가능한 경우
- 9) 여성 해상직원이 육아 휴직을 원할 경우
- 10) 본인의 요청이 있고 회사가 그 사유를 인정할 경우

위와 같이 해운선사의 취업규칙내에는 선원법에서 정하고 있는 월 1회의 생리휴가 및 산후 3주를 포함한 6주 이상의 산전산후휴가에 대한 어떠한 조항도 찾아볼 수 없었다.

#### 제 6절. 취업규칙 및 단체협약의 올바른 개정방향에 대한 제안

제 1절에서 언급했듯이 다음 세대의 재생산이라는 의미에서 여성의 모성은 보호받아야 마땅하다. 그리고 이러한 면에 있어서 여성해기사라고 해서 결코 예외가 될 수는 없다. 아직 우리나라에서는 여성해기사라는 직업이 보편화 되어 있지 않아서인지 여성해기사에 대한 법적인 보호가 미비한 상태이다. 그러나 본교 여학생의 70%가 승선을 희망하고 있는 점을 감안할 때 여성해기사에 대한 제도적인 보호가 반드시 필요하다.

그래서 필자는 여성해기사보호조항에 대한 몇가지 제안을 하고자 한다.

첫째, 선원법에 정해져 있는 월 1회의 생리휴가 및 산후 3주를 포함한 6주 이상의 산전산후휴가에 대한 조항을 여성해기사들이 실제적으로 적용을 받고 있는 취업규칙내에 삽입해야 한다.

둘째, 선박이라는 공간이 육상과는 달리 의료적인 조치를 신속히 받을 수 없고 또한 해기사의 업무 특히, 항해사 같은 경우에는 장시간 서서 근무를 해야 하기 때문에 임신부에게는 부적당한 업무라고 생각된다. 그래서 임신을 한 여성해기사의 경우에는 임신이 휴직의 사유가 될 수 있어야 한다.

셋째, 선박이라는 공간은 육상과 고립되어 선내에서 모든 업무를 처리해야 하기 때문에 승조원 중 1인이라도 자신의 업무를 제대로 수행하지 못하면 화물운송업무가 원활히 돌아갈 수 없다. 이러한 여건에서 여성해기사가 선내에서 생리휴가를 쉴 수 있다는 것은 거의 불가능하다고 생각된다. 그래서 필자는 월 1회의 생리휴가에 대해서 금전적으로 보상을 해주어야 한다고 생각한다. 즉 취업규칙내에 생리수당에 대한 조항을 신설해야 한다.

### 제 3장. 맺은말

지금까지 논의해 온 본고의 내용을 요약하자면, 다음 세대의 재생산이라는 시점에서 여성의 모성보호는 당위적이고 여성해기사라고 예외가 될 수는 없다는 것이다. 하지만 현실적으로 여성해기사가 적용을 받고 있는 해운선사내의 취업규칙에는 여성해기사보호조항은 어디에서도 찾아볼 수 없다. 매년 기하급수적으로 늘어 가는 여성해기사의 수를 고려할 때, 여성해기사를 보호할 수 있는 제도적인 장치가 꼭 필요한 것이다.

그래서 필자는 다음과 같은 몇 가지 제안을 하고자 한다.

첫째, 선원법상의 월 1회 생리휴가 및 산후 3주를 포함한 6주 이상의 산전산후휴가에 대한 규정을 취업규칙내에 신설해야 한다.

둘째, 선박내에서 해기사의 업무를 고려해 볼 때 임신중인 여성해기사의 휴직에 대해 취업규칙내의 휴직사유에 첨가해야 한다.

셋째, 월 1회의 생리휴가에 대한 금전적인 보상을 해주어야 한다. 즉 취업규칙내에 생리수당에 대한 조항을 신설해야 한다.

이미 앞에서 밝혔듯이 본고는 <여성해기사보호>라는 주제 아래서 앞으로는 여성해기사 보호 문제가 보다 심층적인 분석과 연구를 기반으로 하여 논의되어야 한다는 견지에서 시도된 하나의 시론적인 성격의 고찰이므로, 어떠한 체계적이고 완결된 이론틀을 제시할 수는 없었다. 따라서 필자는 어떠한 종합적인 결론을 내리기보다는 계속적이고 발전적인 연구를 위한 과제를 제기하는 것으로 이 글을 맺으려 한다.

### 참고 문헌

- 이상화(1992), <생물학적 재생산과정의 변증법>, 청하
- 한국여성연구3(1992), <일과 성>, 청하
- 임동철, 민성규(1992), <신간 해사법규요론>, 한국해양대학교해사도서출판사
- 김형배(1990), <근로기준법>, 전영사
- 여성사연구회(1989), <여성3>, 창작과 비평사
- 줄리엣 미첼 지음, 이형량, 김상화, 옮김(1984), <여성의 지위>, 동녘
- 최귀영(1988), <남녀고용평등법에 관한 연구>, 숭실대학교 중소기업대학원 석사학위논문

이재용(1996), <여성근로자의 연구에 관한 연구-근로기준법을 중심으로>, 연세대학교 석사학위논문

최호열(1988), <남여고용평등법등법에 관한 연구>, 중앙대학교석사학위논문

