

『2022 광주여성민우회 평등팀』

‘다양한 가족을 포괄하는 내규 만들기’ 모니터링 결과 보고서



연구자

이경아(포키), 박다현(아무), 정진아(도비)

 광주여성민우회

『2022 광주여성민우회 평등팀』

‘다양한 가족을 포괄하는 내규 만들기’ 모니터링 결과 보고서

협력기관

광주지속가능발전협의회

광주여성가족재단

광주YMCA

연구자

이경아(포키), 박다현(아무), 정진아(도비)

【 목 차 】

다양한 가족구성권.....1

‘다양한 가족구성권’을 포함하는
광주여성민우회 내규 개정 사례.....3

한국여성민우회
「기업 내규 실태 설문조사」 분석 내용.....6

협력기관 내규 모니터링 보고서

「광주지속가능발전협의회 규정집」 모니터링 보고서.....11

「광주여성가족재단 취업 규칙」 모니터링 보고서.....19

「광주YMCA 인사 규정」 모니터링 보고서.....26

다양한 가족구성권

1. 가족구성권이란?

모든 사람이 각자의 가족을 형성할 권리. 가족 구성은 누구나 차별 없이 원할 때 구성하고 해소되어야 하며 차별 없는 가족 지위를 보장받을 수 있어야 함.

1-1. 우리나라 법 제도 상의 가족이란?

민법 779조: 배우자, 직계혈족, 형제자매로 가족의 범위를 규정

건강가정기본법 : 혈연·혼인·입양으로 이뤄진 사회의 기본단위

이성애 부부와 미혼 자녀로 이루어진 통념적 가족만을 '정상 가족'으로 인정함.

즉, 1인 가족, 동거가족, 동성가족, 비혼 출산 가족, 반려동물 동반 가족, 비혈연 공동체 등 이외에도 실존하는 수많은 관계들은 '가족'으로 인정받지 못하고 있음.

2. 제한적인 가족규정, 왜 문제일까?

복지제도 체계가 '가족'을 기초단위로 삼아 만들어졌고, 복지 수요 파악 및 복지 혜택 지급 역시 가족(가구, 세대)을 기준으로 삼고 있음.

모든 법안에서 '제도 밖 가족'을 차별함.

사례) 수술동의서 사인 불가, 장례 절차 참여 불가(무연고 사망처리), 주택 공급과정에서 배제(신혼 부부 즉 혼인 관계 우선), 파트너를 직장 내 건강 보험 피부양자로 등록 불가, 결혼 및 장례휴가, 가족 돌봄 휴가 사용 불가,

3. 다양한 가족구성권을 위해서는?

‘가족’에 대한 제도와 인식의 전환 필수

제도: 민법 ‘가족의 범위’ 조항 폐지, 건강가정기본법 폐지, 생활동반자법 제정, 한부모·다문화·조손·청소년 한부모 가족 등이 잔여적 복지 대상이 아닌 권리의 주체가 되어야 함. 기획재정부는 비혼 동거·출산 등 다양한 가족 형태가 인정받을 수 있도록 할 예정.

인식: ‘정상가족’ 중심에서 ‘다양한 가족’으로의 구조 전환. 구조의 전환은 기존의 혜택을 빼는 것이 아닌 권리의 확장.

4. 다양한 가족구성권을 포함하는 조직 내규 개선을 위한 가치기준 tip

- ① ‘정상가족’ 중심에서 다양한 가족구성권으로, 변화하는 가치가 반영되도록 한다.
- ② 돌봄을 주고받는 주체로서 서로를 지지하는 공동체를 지향한다.
- ③ 내규 개정의 취지는 대안적 지향을 드러내는 것이다.
- ④ 휴가일수의 최대기준을 정하되, 그 안에서 자율적으로 사용한다.

* 누구도 배제되지 않는 규정을 만드는 것은 불가능.

보완과 수정을 계속 필요로 할 것.

모두를 만족 시킬 순 없지만 개선의 필요성을 느끼고, 덜 배제하고자 노력한 것에 박수를!

‘다양한 가족구성권’을 포함하는
광주여성민우회 내규 개정 사례

■ 복무에 관한 내규

[제2장 상근활동가의 의무]

1. 겸직금지 예외

<개정 전>

제2조(겸직금지) 상근활동가는 이사회의 승인없이 다른 직업에 종사할 수 없다.

<개정 후>

제2조(겸직금지) 근무시간 내 상근활동가는 이사회의 승인 없이 다른 직업에 종사할 수 없다.

<사유>

1인 비혼 여성 가구의 비중이 높은 본회는 1인 여성 가구의 경제상황과 활동가들의 다양한 생활을 반영하여 근무시간 외 겸직을 이사회의 승인 사항으로 개정하였다.

2. 유연근무 사유

<개정 전>

제4조(근무시간과 휴게시간)

3. 임신과 육아 등의 이유로 유연근무(1시간 무급)를 신청할 수 있다.

<신규 추가>

3-1. 그 이외의 이유로 유연근무를 신청할 수 있고, 적용기간 및 기타 협의는 대표와 집행책임자 회의를 거쳐서 진행하고 결정한다.

<사유>

1시간 단축 근무를 해야하는 상황을 자녀 돌봄에 국한하지 않고, 활동가들의 다양한 삶의 형태를 반영하여, 임신과 육아 외의 이유로도 유연근무를 신청할 수 있도록 추가하였다.

3. 차등을 두지 않는 가족관계와 반려동물가족 인정

<개정 전>

제9조(휴일, 휴식의 종류)

1. 특별휴가

3) 부모 및 자녀, 배우자상에 5일

4) 조부모 및 형제자매상에 3일(장례 발인기간 3일)

<개정 후>

3) 부모, 자녀, 배우자, 조부모, 손자녀, 형제자매상 및 이에 준하는 자의 상 (5~10일)-유급, 5일 초과 시 무급

4) 반려동물 상에 3일

<사유>

① 가족관계에 따라 차등을 둔 장례휴가는 모든 활동가들의 가족형태에 부합할 수 없으므로, 가족관계에 따른 순위를 매기지 않고 동일한 휴가를 부여한다.

② 가족은 제도 안 가족뿐만 아니라 가족에 준하는 자로 확장하여, 제도 밖 가족을 반영한다.

③ 비인간가족인 반려동물도 가족의 일원으로 반영하여 휴가를 부여한다.

4. 가족에 준하는 자

<신규 추가>

제9조(휴일, 휴직의 종류)

1. 특별휴가

10) 가족 돌봄 휴가(남녀고용평등법 제22조의2에 의거)를 신청할 수 있다.

10-1) 가족 돌봄 휴가는 연간 최장 10일로 한정하고 일단위로 사용할 수 있다.

10-2) 가족의 범위는 위 3, 4번에 준하는 관계로 하고, 가족 돌봄 휴가 중 2일은 유으로 한다.

<사유>

가족돌봄휴가 역시 제도 안 가족과 가족에 준하는 자, 반려동물을 반영하여 휴가를 부여한다. 제외되는 가족이 없도록 모두를 위한 내규를 지향한다.

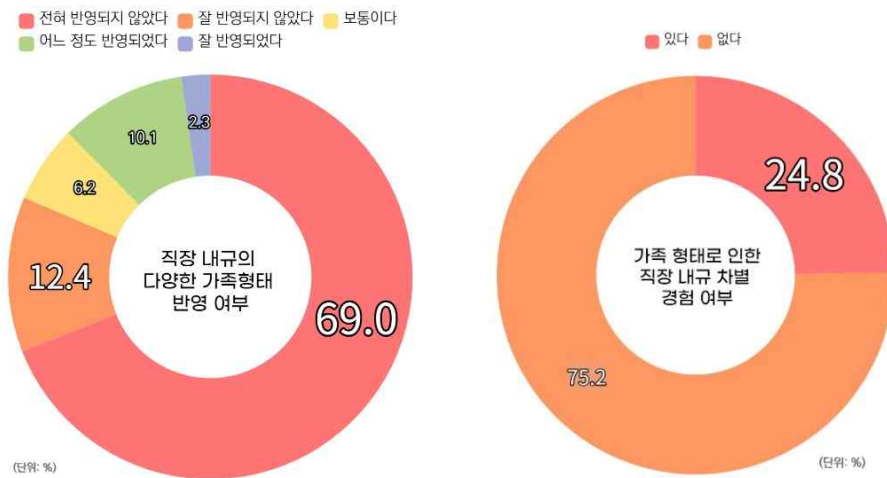
한국여성민우회 「기업 내규 실태 설문조사」 분석 중에서..

한국여성민우회는 ‘똑딱똑딱, 가족의 법·제도·문화를 다시 짓다’의 사업의 일환으로 「기업 내규 실태 설문조사」를 실시하였다. 이 중 ‘다양한 가족구성권’을 포함하는 내규 만들기가 필요한 이유와 관련한 분석을 요약한다.

1. 기업 내규에 ‘가족 다양성’ 반영

응답자들은 직장 내규 및 복리후생제도의 가족다양성 반영 정도를 매우 부정적으로 평가했다. 내규의 가족다양성이 “반영되지 않았다”는 응답은 81.4%, “반영됐다”는 응답은 12.4%에 그쳤다.

또한 응답자의 24.8%는 내규 및 복리후생 제도와 관련 “가족형태에 따른 차별을 겪었다”고 답했다.



2. 차별로 인한 피해

이러한 차별은 결국 ‘생계 부담 증가(71.0%)’, ‘스트레스 증가 및 시간빈곤 발생(48.4%)’, ‘직장 소속감 하락 및 업무동기 저하(48.4%)’, ‘자존감 하락 및 위축(41.9%)’ 등의 다양한 피해로 이어졌다.



3. 차별 사례

한 응답자는 “동거하는 파트너의 조부모님이 돌아가셨는데, 개인휴가를 쓰지 못해 저녁에나 장례식에 갈 수 있었다”고 전했다. “동거인이 아파도 회사에 휴가를 쓰겠다고 말하지 못했다”는 사례도 있었다. 또다른 응답자는 “8년간 사실혼 관계였는데 아무 혜택을 받지 못했다. 결국 혼인신고를 했다”고 말했다.

응답자들은 “결혼과 육아를 하지 않는 경우 복리후생 중 누릴 수 있는 혜택이 없다”고 지적했다.

일부 응답자는 부계중심적으로 위계를 두는 내규 때문에, △장례휴가를 부계 친척에 대해서만 지급하고 모계 친척은 제외한 경우 △장손의 경우 휴가나 비용을 추가 지급하는 경우 △부모와 주거지가 다를 경우 장남과 장녀에 대해서만 가족수당을 인정하는 경우 등의 사례가 나타났다.

4. 가족의 범위

‘가족범위’에 대한 인식을 물었을 때 “혈연·혼인·입양으로 구성된 법적 가족”이 가족이라는 응답은 28.7%에 그쳤다. 응답자들은 ‘주거공간을 공유하는 연인 및 친구(29.5%)’, ‘주거공간 공유와 상관없이 나와 친밀한 연인 및 친구(24.0%)’, ‘주거공간을 공유하는 사람 누구나(9.3%)’ 등 다양한 관계를 실제 자신의 ‘가족’으로 인식했다. ‘반려동물’을 가족에 포함해야 한다는 기타 응답도 많았다.

5. ‘다양한 가족구성권’을 인정하는 사례

러쉬코리아는 비혼을 선언한 노동자에게 결혼한 노동자와 같은 축하금과 유급휴가를 지원한다. 한겨레는 ‘정상가족’ 중심의 가족수당을 폐지하고 직원 복리후생에 재원을 사용하기로 단체협약을 체결했다. 민주노총 금속노조는 ‘가족’ 개념에 법적 가족외의 다양한 가족형태를 포함하는 모범 단협안을 만들었다.

외국 사례로 미국은 가족돌봄휴가의 돌봄 대상에 ‘선택된 가족’을 포함한다. 캐나다는 ‘가족으로 여기는 사람’을 돌보기 위해 노동을 못하면 임금을 보전해준다.

6. 결론

한국여성민우회는 이번 조사에서 기업 내규에 여전히 성차별적이고 부계 중심적인 내용이 남아있으며 ‘법적 가족’ 이외의 다양한 가족을 포괄하지 못하는 상황을 확인했다. 노동자들의 가족 경험과 인식은 달라지고 있다. 기업과 사회가 이를 반영해야 한다.

법 밖의 가족형태를 아우르기 위한 현실적 방안의 하나로 △경조사·돌봄휴가 등 직장 내 복리후생에서 인정되는 가족의 범위에 ‘노동자가 지정한 1인’ 추가 △모계·부계 구분 등의 성차별적 조항 폐지를 제안한다.

협력기관 내규 모니터링 보고서

1. 광주지속가능발전협의회 규정집
2. 광주여성가족재단 취업 규칙
3. 광주YMCA 인사 규정

『광주지속가능발전협의회 규정집』

모니터링 보고서

I. 종합의견

「광주광역시 지속가능발전협의회 규정집」中 협의회 규정 제5호 ‘보수 및 복리후생 규정’과 협의회 규정 제6호 ‘복무관리규정’을 모니터링한 내용이다. 협의회 규정은 「국가공무원 복무규정」을 참고하되 직원들의 업무능률 향상 및 처우 개선을 위해 경조 휴일 일 수 확대, 유연근무제, 재택근무, 자기계발을 위한 교육 및 훈련 지원 등 다양한 복리후생을 부가적으로 지급하고 있다. 또한 지속가능발전목표(SDGs)를 실천하는 기관답게 평등하고 안전한 조직을 만들기 위해 성평등 조직문화 토론회, 내·외부 조직문화 워크숍 등 적극적인 노력을 보였다.

K-SDGs 5번 목표인 ‘성평등 보장’의 주요 정책에는 성평등 의식 확산, 여성폭력 근절·예방, 평등하게 일할 권리 보장, 일·생활 균형 사회기반 조성, 여성 대표성 제고 등이 포함되어 있다. 평등하게 일할 권리와 기회를 보장하기 위해서는 돌봄 및 가사노동에 가치를 부여해야 한다. 또한, 돌봄은 여성에게만 해당하는 것이 아니며 ‘정상 가족’에게만 국한된 것이 아님을 분명히 해야 한다.

성 역할에 대한 고정관념 탈피와 더불어 혼인·혈연·입양 외 생활 동반자·반려동물·대안 가족 등 즉, 다양한 가족을 포괄하는 내규가 평등하고 지속 가능한 조직문화를 가능하게 만들 수 있다.

이에 개선의견으로는 1. 가족의 범위 확장(‘가족에 준하는 자’와 반려동물 가족 인정) 2. 내규가 가족의 순위 정하지 않기 3. 경조사 중 특히 ‘사망휴가’에 관해 가족 차등 없애기이다.

더불어 ‘다양한 가족 구성권’을 포함하는 내용은 아니지만, 전체 인사 규정을 모니터링하며 발생한 추가적인 기타 개선의견 사항은 다음과 같다.

1. 관련 상위법 개정에 따른 반영 2. 육아 시간 보장에 따른 내규 명시 3. 관리직 성비 차이에 대한 적극적 대응이 필요하다.

II. 우수한 점

1) 복무관리규정 제3장 휴일 및 휴가 제12조(연가일수)

- | |
|--|
| <p>① 1년간 8할 이상 출근한 직원은 15일의 유급휴가를 할 수 있다.</p> <p>② 계속근무년수가 1년 미만인 직원은 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 할 수 있다.</p> <p>③ 3년 이상 계속 근무한 근로자는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 할 수 있다.</p> <p>④ 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 휴가는 연가보상비를 지급하지 아니하는 경우, 미사용 연가에 대하여 이월, 저축할 수 있다. <개정 2021.10.28.></p> |
|--|

근로기준법 제4장 근로시간과 휴식 제60조(연차 유급휴가) 7항에 따르면 1년간 사용하지 않은 휴가는 소멸한다. 협의회는 「국가공무원 복무규정」 제3장 휴가 제16조 3항(연가의 저축)에 의거 하여 사용하지 않고 남은 연가 일수를 이월·저축할 수 있도록 개정했다. 국가공무원의 경우 연가보상비가 지급되지만, 대부분의 일반 회사는 연차 사용을 권장하고 미사용 휴가는 따로 보장하지 않는 경우가 많다.

‘연가저축제’는 적절한 시기에 연차를 사용할 수 있도록 하는 제도로 ‘정상가족’ 중심의 특별휴가, 경조사 휴일 등에서 배제된 ‘다양한 가족’의 일·가정 생활 양립과 복리후생에 도움을 주는 제도라고 볼 수 있다. ‘비’정상가족을 고려해 만들어진 제도는 아니지만 생활동반자 및 반려동물 가족

의 돌봄 또는 휴식이 필요한 경우 본인의 미사용 휴가를 적절하게 활용할 수 있다는 점은 큰 장점이다.

2) 복무관리규정 제3장 휴일 및 휴가 제13조(연가 허가)

- ① 연가는 30분 단위로 허가·사용할 수 있다. <개정 2021.10.28.>
- ② 사무총장은 직원으로부터 연가원의 제출이 있을 때는 업무 수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다.

협의회는 기존의 연차, 반차 개념에 30분 단위의 시차를 허용함은 물론 당일 신청 및 당일 사용이 가능하다. 이는 협의회 복무관리규정 제2장 근무시간 제8조(근무시간)에 따른 ‘탄력적 근무 시간제’ 중 시차출퇴근형(1일 8시간 근무체제 유지, 출퇴근 시간 8~17시, 9~18시, 10~19시 중 선택)을 이용하는 직원들에게 더욱 유용한 제도이다.

출퇴근이 편한 시간대에 근무하고, 30분 단위의 연가를 적절히 사용한다는 것은 육아, 돌봄, 출퇴근, 자기계발, 취미활동 등 필요할 때 자유롭게 활용할 수 있다는 것이며 이는 업무 효율성을 높여서 일·생활 균형 실현에 큰 효과를 줄 수 있다.

Ⅲ. 개선의견

1. 가족 부문

1) 보수 및 복리후생 규정 제3장 복리후생 제18조(복지포인트)

[별표5] 직원 복지 포인트 운영 기준

가족포인트	· 배우자는 100포인트, 그 외 부양가족은 1인당 50포인트를 추가 지급
-------	---

복지포인트는 공무원제도에 근거한 규정으로 직원과 그 가족의 복리후생을 위해 지급하는 복리후생비 종류 중 하나이다.

그 중 가족포인트는 모든 직원에게 기본으로 제공되는 복지포인트 외 조건에 따라 추가 제공되는 포인트이다. 가족 포인트 대상은 공무원제도 내 '가족수당' 지급대상과 동일한데 배우자 포함 4인 이내의 부양가족으로 가족의 범위가 제도권 가족만 인정하고 있어 제한적이다.

법률혼 중심의 전통결혼방식에서 벗어나 다양한 방식으로 가족을 구성하는 이들이 점점 증가하고 있다. 사실혼 관계 역시 법률혼 관계와 마찬가지로 동거의무, 부양의무, 협조 의무를 이행하나 법률혼이 아니라는 이유로 많은 부분에서 권리를 보장받지 못한다. 결국, 제도권 밖에 놓여 있는 '생활 동반자'를 가족으로 수용하고, 다양한 가족의 형태를 인정함으로써 차별 없이 모두가 권리를 누려야 한다.

복지 포인트가 성과제나 직급제가 아닌 직원과 그 가족의 복리후생을 위한 제도이기에 가족의 범위를 넓혀 많은 이들이 혜택을 누릴 수 있도록 해야 한다.

이에 가족 포인트 지급대상을 현재 명시된 '배우자'의 경우는 '그에 준하는 자'(혼인신고를 하지 않은 이성애 가족, 법적 혼인신고가 불가능한 동

성 가족 등) 더 나아가 '1인 가구', '생활 동반자', '그 외 부양가족'의 경우는 직계비속뿐만 아니라 '반려동물 가족'까지 범위를 확대하길 권장한다.

2) 복무관리규정 제3장 휴일 및 휴가 제18조(특별휴가)

[별표1] 경조사별 휴가일수표

① 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경.조사가 있을 경우에는 “별표1”의 기준에 의한 경조사휴가를 얻을 수 있다.

[별표1] 경조사별 휴가일수표

- 결혼 : 본인 7일, 자녀 1일, 본인 및 배우자의 형제 자매 1일
- 환갑 : 본인 및 배우자 5일, 본인 및 배우자의 직계존속 1일
- 출산 : 배우자 5일
- 사망 : 배우자, 본인 및 배우자의 부모 7일
 본인 및 배우자의 증조부모·조부모·외증조부모 5일
 자녀와 그 자녀의 배우자 3일
 본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자 3일
 본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자 3일
- 탈상 : 배우자, 본인 및 배우자의 부모 2일
 본인 및 배우자의 증조부모·조부모·외증조부모·외조부모 1일
 본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자 1일

경조사에 대한 적용 대상을 정하는 것이야말로, '다양한 가족구성권'을 포함하는 내규를 만들 수 있는 항목이다. '정상가족'에 포함되지 않는 비제도권 가족도 '가족에 준하는 자'로 인정하여 경조사에 대한 지원을 받을 수 있어야 한다. [별표1] 아래에 참고표(※)를 추가하여 '가족에 준하는 자'와 '반려동물'에 대한 경조사가 반영되기를 바란다.

또한 '사망'에 대한 휴가일 수는 본인(배우자 포함)의 부모는 7일, 조부모는 5일, 자녀 및 형제자매는 3일 등 가족관계에 따라 차등을 둬으로써, 내규가 가족의 우선순위를 규정하고 있다. 직원들의 가족관계와 우선순위는 다양할 것이다. 사망 휴가일 수에 수정이 필요하다.

2. 기타

1) 보수 및 복리후생 규정 제2장 보수 제8조(휴직자의 보수)

직무 수행 중 업무와 관련한 질병 또는 신체정신상의 장애로 휴직한 자에게는 연봉의 5할의 범위 안에서 그 일부를 지급할 수 있다.

근로기준법 제79조(휴업보상)에 따르면 ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. 고 명시되어 있다. 이를 위반한 자는 근로기준법 제110조(벌칙)에 따라 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 그러므로 해당 규정을 개정하거나 휴업보상 상황 발생 시 상위법 우선 원칙에 따라 휴업보상금을 지급해야 한다.

2) 복무관리규정 제3장 휴일 및 휴가 제18조(특별휴가)

- ② 임신 중의 여자직원은 그 출산의 전후를 통하여 90일의 출산휴가를 허가를 얻을 수 있다.
- ③ 여자직원은 매 생리기와 임신한 경우 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다.
- ④ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자직원은 1일 1시간의 육아 시간을 얻을 수 있다.
- ⑤ 직원은 복리후생을 위하여 회장의 승인을 얻어 특별휴가를 얻을 수 있다.

협회의 내규에는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원, 여성 근로자의 경력 단절 예방을 위해 출산휴가, 여성보건휴가, 육아 시간 지급 등이 안내되어 있다. 이외에도 내규에는 명시되어 있지 않으나 남녀고용평등법 제19조 제1항(육아휴직)에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함) 양육을 위해 남녀 근로자 모두에게 육아휴직을 허용 중이며, 실제로 남성 직원 2명이 이용했음을 확인했다.

남녀고용평등법 제3장의2 제19조 2항(육아기 근로시간 단축)에 따르면 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위해 근로시간 단축을 신청하면 이를 허용하고, 대체인력을 채용하게 되어 있다. 또한, 고용보험법 시행령 제29조 제1항 제2·3호에 따르면 근로자에게 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 허용한 기관에는 고용안정장려금 및 대체인력 지원금을 지급할 만큼 정부에서는 해당 제도를 적극 홍보 중이다. 현재 협의회에서도 시행되고 있는 사항이니 규정집에도 현행이 반영되면, 이후 육아기 직원도 모르거나, 알아도 눈치 보지 않으며 사용할 수 있게 될 것이다.

추가적으로 협의회 내규에는 명시되어 있지 않으나 '다양한 가족구성권'을 포함하여 내규를 개정할 시 참고할만한 사례를 소개하고자 한다. 전주지속가능발전협의회는 '⑥(돌봄휴가) 가족 및 공동체 구성원에 대한 긴급한 조력이 필요한 경우 신청하면 휴가를 부여한다.'라는 내용을 신설하였다. <개정 2021. 1. 25>

이는 '정상가족' 범위에 한정된 '가족'을 '공동체 구성원'으로 확대한 규정으로 부모, 조부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀 이외에 동거인(성별 관계X), 가족에 준하는 자, 반려동물 등 다양한 가족구성권을 포괄하는 규정이다. 협의회는 성평등한 조직문화를 위해 해 년마다 여러 방식으로 모니터링을 진행하는 기관으로써 다양한 가족형태를 어떻게 담아낼지 기대된다.

3) 광주지속가능발전협의회 사무국 내 관리직 성별 비율

2022년 6월 기준 광주지속가능발전협의회 사무국은 사무총장 1명(남성), 부장 2명(남성), 팀장 3명(여성), 상근활동가 5명(남성 1명, 여성 4명)으로 구성되어있다.

사무국 인원 11명 중 7명이 여성으로, 63%의 비율을 차지한다. 그에 반해 사무총장, 부장, 팀장 등 관리직 직급에서 여성은 상대적으로 낮은 직급의 보직을 맡고 있다.

협약회의 『직급별 보직 및 자격기준』 중 사무총장, 부장, 팀장의 자격 기준은 공무원 또는 기업체 또는 시민사회운동 분야에서 각각 10년 이상, 5년 이상, 3년 이상의 활동경력만이 전제조건에 해당한다. 승진의 자격 기준이 근속연수 외에 다른 것은 없는지 또한 근속연수가 중요한 승진 조건이라면 협약회 사무국 내 여성 직원의 근속연수가 남성 직원보다 짧은 원인이 무엇인지 파악해야 한다.

2020년 여성가족부가 시행한 2149개 상장기업 성별 임금 격차 조사에 따르면, 남성의 평균 근속연수는 12.2년이지만 여성은 8.2년으로 남녀 근속연수 격차 비율은 32.6%이다. 근속연수 격차 원인에는 여러 요소가 있으나 결과적으로 출산·육아·돌봄 등에 따른 경력 단절이 여성의 고용 유지를 막고 있음을 보여준다.

남녀 근속연수 격차는 낮은 여성 관리자 비중에 분명 영향을 미친다. 2149개 상장기업의 여성 임원 비율은 5.2%에 불과했다. 남녀 근속연수 격차 및 아울러 남녀 임금 격차의 주된 원인인 여성의 경력 단절 예방을 위해서는 고용 유지를 위한 정책 강화는 물론 근로자 해당 지원을 편리하게 사용할 수 있는 조직문화가 필수적이다.

대표적으로 근로기준법 및 남녀고용평등법에 명시된 출산전후휴가(유산·사산포함), 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가 등 근로자의 일·가정 양립 지원 및 가족 돌봄 지원을 허용하고 안내하고 있는지 확인해야 한다. 또한, 신청기준에는 부합하나 직원들의 실제 사용률이 낮다면 그 원인을 점검하고 문제점을 보완해야 한다.

‘광주여성가족재단 직원 취업규칙’ 모니터링 보고서

I. 종합의견

「재단법인 광주광역시 여성가족재단 직원 취업규칙」을 모니터링 한 내용이다. 재단의 취업규칙은 「지방공무원 복무규정」을 성실히 따르고 있다.

취업규칙 내 명시된 많은 휴가(출산 및 육아휴직, 가족돌봄휴가, 육아시간 등) 및 수당(가족수당, 자녀학비보조수당 등)과 경조사 휴일(결혼, 출산, 입양, 사망)들이 배우자와 자녀로 구성된 ‘정상 가족’을 위한 내용 들이다. 이는 물론 여성의 모성보호 및 일생활양립과 복리후생을 위해 필요한 제도이다. 그러나 우리 사회에는 다양한 모습으로 구성된 가족(1인 가구, 조손 가정, 비제도권 생활동반자, 반려동물 동거가족 등)이 적지 않게 함께하고 있다. 부모-자녀로 구성된 ‘정상가족’이 아닌 직원을 위한 제도를 찾아보기 어렵다. 실제로 직원의 지속가능한 일과 생활을 지원해주어야 할 특별한 휴일과 수당과 경조사는 ‘정상가족’에게만 있는 것일까? 이 의제는 여성가족재단이 다양한 가족의 형태로 살아가는 광주 시민들에게 질문하고 목소리를 들어야 할 것이다.

여성가족재단은 기존의 제도에서 더 나아가 여성가족재단의 설립 취지에 맞는 ‘다양한 형태의 가족’을 반영한 재단 내부의 제도 개선으로, 재단의 구성원들에게 여성과 가족의 의제에 대한 방향성을 제시해야 한다.

이에 개선의견으로는 1. ‘생활동반자’와 ‘반려동물 가족’ 포함, 2. 내규가 가족의 우선순위 정하지 않기, 3. 일가정양립을 위한 ‘육아시간’에 대해 자녀 연령과 사용기간 확장, 4. 경조사 중 특히 ‘사망휴가’에 관해 가족 차등 없애기이다.

더불어 현재 개선사항은 아니지만, 재단이 공무원 사회 뿐만 아니라 지역민들의 목소리를 듣고 정책제시를 해주었으면 하는 것은 1. 여성 당직제도, 2. 무자녀 비혼 직원의 지원 제도이다.

II. 우수한 점

광주여성가족재단의 취업규칙은 「지방공무원 복무규정」 등 관련 상위법을 잘 따르고 있어, 제도기반 개선사항은 없다. 우리 지역의 ‘다양한 가족’ 의제를 교육/문화/사업/제도로 애쓰고 있는 만큼, 재단 내부 취업규칙도 재단 직원들의 논의과정을 통해 ‘다양한 가족구성권’을 담아낼 수 있을 것이라 기대해 본다.

Ⅲ. 개선의견

1. 개선 제안

1) 제3장 휴일 및 휴가 제26조(특별휴가)

⑩ 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우 <신설 2016.12.29.><개정2020.01.23.><개정 2021.11.29.>

‘가족돌봄휴가’는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거한 제도이다. 다양한 가족구성권을 반영할 수 있는 대표적 제도이기에, ‘생활동반자’와 ‘반려동물’을 포함하는 제도로의 개선의견을 낸다.

여기서 ‘생활동반자’란 혼인제도 밖의 동반 가족을 말한다. 제도 밖 가족은 가족 내 위기 및 돌봄 상황에 처해도, 위 내용의 ‘가족돌봄휴가’를 이용할 수 없다. 이것은 엄연한 ‘비제도권 가족’에 대한 차별이다. ‘생활동반자’ 또는 ‘가족에 준하는 자’에 대한 논의는 이제 더 이상 늦춰져서는 안된다.

또한 ‘반려동물’ 역시 ‘비인간동물가족’으로서, 반려동물에 대한 돌봄을 지원하는 것은 반려동물을 가족으로 인정하는 적극적 조치이다.

다수의 가족형태와 다르다고 하여 소수의 가족형태를 인정하지 않는 것은 기득권의 권력이다. 시민들이 이미 이루어 살고 있는 그대로의 가족을 제도가 담아야 할 것이다.

⑫ 제11항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족 돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 직원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 유급으로 한다. <신설 2021.11.29.>

제12항은 가족돌봄휴가 중 미성년 또는 장애인 자녀를 돌보기 위한 휴가는 연 2일까지 유급으로 하고 있다. 이 역시 「지방공무원 복무 규정」에 근거한 내용이지만, 미성년 또는 장애인 자녀 돌봄만 유급휴가를 주는 것은 가족 돌봄에 대한 가치 차등을 두는 것이다. 개인들이 형성하고 있는 가족관계의 우선순위와 가치는 ‘정상가족’을 기준으로 삼을 수 없다. 2일의 유급휴가는 모든 가족돌봄휴가 사용자에게 보편적으로 적용되어야 한다.

2) 제26조의 7(육아시간부여)

① 5세 이하의 자녀를 가진 직원은 24개월의 범위에서 자녀 돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다. 이 경우 자녀 1인당 각각 24개월의 범위에서 허가하되 다음 각 호에 따라 계산한다. 1. 사용한 날(日)을 기준으로 1일을 공제하며, 2시간 미만의 시간을 사용하더라도 1일을 사용한 것으로 봄
2. 월(月) 단위 이상 연속하여 사용한 경우는 합산하여 해당 개월을 사용한 것으로 계산함
3. 월(月) 단위 이상 연속하여 사용하지 않은 경우는 사용일수를 합산하여 20일마다 1개월을 사용한 것으로 계산함(다만, 1개월이 30일이 안되는 월(月)에 연속 사용한 경우는 해당 월(月)을 연속 사용한 것으로 봄)
〔본조신설 2020.01.23.〕

육아시간 부여 규정은 「지방공무원 복무규정」에 근거한다. 그러나 자녀의 연령(5세 이하)과 사용기간(24개월)이 한정되어 있다. 이것은 현실적인 일가정양립 지원이 되지 못한다. 미취학 아동은 어린이집·유치원 등에서 종일 돌봄이 가능하나, 초등 저학년의 돌봄은 여전히 취약하기 때문이다. 이른 하교, 부족한 돌봄 교실, 긴 방학, 방학 중 점심 식사 등 아동이 직접 해결하기 어려운 조건들이 많다.

광주일가정양립지원본부에서는 ‘육아기 근로시간 단축 연차 보상’ 사업을 하고 있고, 광주아이키움단은 이를 홍보하고 있다. 민간기관 또는 기업에서도 ‘육아기 근로시간 단축’ 제도를 시행하고 있는 곳들이 있는데, 재단의 규정은 공무원 복무규정에 한하고 있다. 재단은 육아기 여성의 일가정양립이 가능할 수 있도록, 육아시간에 대한 자녀 연령과 사용기간에 대한 확장이 시급하다.

3) [별표 1] <개정 2016.12.29.> <개정 2020.01.23.>

경조사별 휴가일수표(제26조 관련)

구분	대 상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
	본인 및 배우자의 형제자매	1
출산	배우자	10
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제 자매의 배우자	1
	본인 및 배우자 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	3

경조사에 대한 적용 대상을 정하는 것이야말로, ‘다양한 가족구성권’을 포함하는 내규를 만들 수 있는 항목이다. 비제도권 가족도 ‘가족에 준하는’자의 인정을 받아 경조사에 대한 지원을 받을 수 있어야 한다.

특히 사망 휴가의 차등은 다양한 가족형태를 제도가 우선순위를 정하고 있어 문제가 있다. 예를 들어 조손가정의 경우 조부모의 위치가 부모의 순위와 같을 수 있다. 또한 자녀의 사망 휴가가 부모나 배우자보다 적은 3일인 것은, 현 가족 형태를 반영하지 못한다고 보인다.

2. 연구 제안

1) 제2장 복무 제19조의 2(야간근로와 휴일근로의 제한)

① 재단은 18세 이상의 여직원을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 직원의 동의를 받아야 한다.

재단은 보안담당을 평일 오후 7시까지 여남직원이 동일하게 하고 있지만, 시·구청 및 교육청과 각급 학교에서는 여성이 당직근무에 배제되는 것에 대한 갈등이 크며, 일부에서는 여성 당직도 시행하였다. 여성 당직에 대한 주요 의제는 여성의 일가정양립과 안전이다. 광주시 성평등지수 중 가족분야는 17개 광역 시도 중 12위, 안전분야는 5위이다. 여성의 일가정양립과 안전은 여전히 열악한 상황 속에서, 당직근무를 하지 않는 여성들을 비난하는 방식의 젠더갈등은 문제를 제대로 보지 못하게 한다. 당직근무가 부담이라면 이를 줄일 수 있는 다양한 방법을 강구해야 한다. 수당지급, 재택근무 시스템, 당직 전담 직원, 여성도 당직이 가능할 수 있게 하는 지원 체계 등에 대해 다각적인 논의가 이루어져야 한다. 이런 논의들이 이루어지도록 재단이 공무원들의 의견을 담은 연구를 시행하길 제안한다.

2) 제3장 휴일 및 휴가 제26조(특별휴가)

⑩ 군 입영자녀를 둔 직원은 자녀의 입영일에 1일의 휴가를 받을 수 있다.<신설 2016.12.29.>

자녀 입영 휴가 역시 공무원제도에 근거한 제도이다. 이 제도 역시 부모-자녀로 이루어진 '정상가족' 안에서도 특히 남성 자녀를 둔 직원이 혜택을 볼 수 있는 제도이다. 자녀의 군입대는 분명 가족의 중요 행사이지만, 왜 늘 제도는 다양한 가족형태 중 유독 '정상가족'의 이벤트 만을 챙기는 것인지, 이 입영 휴가제도가 잘 보여주고 있다. 다양한 모습의 가족들에게도 중요한 순간들이 있는지 들어야 한다. 그냥 기존의 제도를 답습하는 것은 비'정상가족'의 구성원들에게 제도에 대한 무관심이나 상대적 박탈감을 느끼게 할 것이다.

‘광주 YMCA 인사규정’ 모니터링 보고서

I. 종합의견

「광주광역시 광주YMCA 인사규정」을 모니터링한 내용이다.

YMCA는 가족의 범주를 확장시키고자 하는 고민이 엿보였지만, 다양한 가족구성권을 고려하지는 못했다.

근로자를 위한 권리와 복리후생은 근로에 대한 동기부여와 재충전 그리고 근속 등에 영향을 미친다. 이는 본회에서 행하는 업무처리에 질을 향상시키고 효율성을 높인다. 하지만 이런 제도가 ‘정상가족’ 중심이라면, 우리 사회에는 다양한 모습으로 구성된 형태의 가족(1인 가구·혼인·혈연·입양 외 생활 동반자·반려동물·대안 가족 등)구성원으로 이루어진 근로자에게는 차별이라고 볼 수 있을 것이다.

YMCA는 100년이 넘는 지역사회의 대표적인 단체로, 특히 청소년과 청년에 대한 활동들을 하며 지역의 밝은 내일을 만들어가고 있다. 시대를 꿰뚫는 통찰력과 시대정신을 가지고 지역과 소통하려고 하는 단체이기에, ‘다양한 가족구성권’을 포함하는 내규를 갖는 것은 시대의 당연한 흐름이다. 언제나처럼 YMCA가 소외되는 가족 없는 모두를 위한 내규로 지역사회를 선도하길 바란다.

이에 개선의견으로는 1. ‘생활동반자’와 ‘반려동물 가족’ 포함, 2. 가족돌봄에 대한 모두의 몫 반영, 3. 내규가 가족의 순위 정하지 않기 4. 경조사 중 특히 ‘사망휴가’에 관해 가족 차등 없애기이다.

더불어 ‘다양한 가족구성권’을 포함하는 내용은 아니지만, 전체 인사규정을 모니터링하면서 추가적인 기타 개선의견 사항은 1. 임신부 및 여성의 업

무에 대한 차별적 인식 방지, 2. 친목이 스트레스가 되지 않는 방법 모색 및 개인 소진 예방 시간, 3. '정신병'에 대한 명시 필요하다.

II. 우수한 점

100년의 세월을 지나온 기관인 만큼 디테일과 고민이 느껴졌고, 개정된 근로기준법 등 노동 관련 법규의 내용이 잘 추가되어 있다. 그 외에 더 많은 구성원을 포함하려는 고민, 본회와 근로자의 편의 사이에 합의점을 찾으려고 노력한 부분을 찾아볼 수 있었다.

1) 제3장 16조(휴직사유 및 기간)

4. 직원이 **조부모**, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, **손자녀**(이하 '가족'이라 한다)의 질병, 사고, 노령, 자녀양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우(이하 이에 다른 휴직을 "가족돌봄 휴직"이라 한다):연간 90일 이내, 1회 30일 이상(단, 연간 90일 중 10일을 1일 단위로 사용 가능)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제1항에는 조부모, 손자녀가 포함되어있지 않는데, YMCA에서 자체적으로 내규에 포함시켰다.

이는 가족의 범위에 대해서 고민하고, 가족의 범위를 확장하여 직원의 복리후생과 복지를 증진시키기 위한 내규이다.

2) 제3장 17조(휴직명령)

② 본회는 휴직사유가 제 16조 제3호에 해당하는 경우라도 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 휴직명령을 하지 않을 수 있다.

③ 본회는 휴직사유가 제16조 제4호에 해당하는 경우라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직명령을 하지 않을 수 있다. 다만, 이 경우 본회는 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 연장근로의 제한 또는 근로시간의 단축·탄력적 운영 등 가족돌봄휴직을 신청한 직원을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력한다.

1. 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 1년 미만인 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 직원 외에 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우

휴직명령을 하지 않을 수 있더라도 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 연장근로의 제한 또는 근로시간의 단축·탄력적 운영 등 가족돌봄휴직을 신청한 직원을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력하라는 내규가 추가되어 있다. 이는 노동자의 권리와 복지를 위해 힘쓰고 있음을 알 수 있는 대목이다.

Ⅲ. 개선의견

1. 가족 부문

1) 제3장 16조(휴직사유 및 기간)

4. 직원이 **조부모**, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, **손자녀**(이하‘가족’이라 한다)의 질병, 사고, 노령, 자녀양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우(이하 이에 다른 휴직을 “가족돌봄 휴직”이라 한다):연간 90일 이내, 1회 30일 이상(단, 연간 90일 중 10일을 1일 단위로 사용 가능)

법률에 없던 가족의 범위를 확장하여 내규에 넣은 것은 훌륭하다. 하지만 여기서 가족의 범위 또한 ‘정상가족’을 기준으로 구성되어있다.

혼인제도 밖의 동반가족인 ‘생활동반자’나 ‘비인간 동물가족’인 ‘반려동물’에 대한 돌봄을 지원하는 것이 반려동물을 가족으로 인정하는 적극적 조치일 것이다. 특히 반려동물과 함께 사는 것도 인간 가족과 마찬가지로 돌봄이 많이 필요하다. 반려동물에 대한 돌봄과 입양 및 사망에 대한 내규 지원이 필요한 때이다.

2) 제3장 17조(휴직명령)

㉓ 본회는 휴직사유가 제16조 제4호에 해당하는 경우라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직명령을 하지 않을 수 있다. 다만, 이 경우 본회는 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 연장근로의 제한 또는 근로시간의 단축·탄력적 운영 등 가족돌봄휴직을 신청한 직원을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력한다.

1. 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 1년 미만인 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 직원 외에 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우

3-2. 가족돌봄휴직에 대한 휴직명령 제한

돌봄은 어머니, 아내, 할머니, 며느리, 딸 등 주로 여성들에게 전가되어왔다. 그래서 3-2 조항의 직원 외에 다른 가족을 찾게 하는 것은 또다시 여성 가족에게 돌봄이 맡겨지게 될 것이다. 돌봄은 가족 구성원의 몫이다. 재단의 직원도 자신이 가능한 만큼의 가족돌봄을 할 수 있어야 한다.

3) 제7장 61조(특별휴가)

㉔경조사일 휴가

4. 사망: 배우자의 사망 5일, 본인 및 배우자의 부모 5일, 본인 및 배우자의 조부모 또는 외조부모, 형제자매 및 자녀 3일

가족을 잃은 슬픔의 크기를 내규가 규정하기는 어렵다. 직원들은 다양한 모습의 가족 형태로 살아오거나 살고 있기에, 그 가족에 대한 우선순위를 경조사 휴가 일수 차등으로 매길 수는 없다.

다양한 가족 형태를 고려하여 ‘정상가족’뿐만이 아닌 ‘생활동반자’또는 가족에 준하는 자, ‘반려동물’을 포함하여 다양한 형태의 가족들이 기쁨과 슬픔을 함께 했으면 한다.

4) 제7장 63조(경조금)

본회는 직원과 그 가족의 경조, 재해, 상병에 대하여 그 위로금을 따로 정하는 규정에 의거 지급 할 수 있다.

경조사에 대한 적용 대상을 정하는 것이야말로, '다양한 가족구성권'을 포함하는 내규를 만들 수 있는 항목이다. 비제도권 가족도 '가족에 준하는' 자의 인정을 받아 경조사에 대한 지원을 받을 수 있어야 한다.

2. 기타

1) 제7장 61조(특별휴가)

㉔ 임신부보호:

4. 임신 중에 여성에 대해서는 휴일근로와 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 여성의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

'쉬운 종류의 근로로 전환'이라는 문장이 근로기준법에 명시되어있는 부분이지만, '쉬운 근로'라는 것에 대한 해석에 대해서, 여성의 업무에 대한 차별적 인식으로 작동할 수 있기에, '임산부에 요구에 맞는 적합한 근로형태로의 전환'으로 변경을 제안한다.

2) 제7장 제65조(친목)

본회는 직원의 친목을 위하여 여행, 친교, 등산, 교양, 건강 등의 프로그램을 행한다.

동료로서의 멤버십을 향상하는 것은 조직문화를 위해서 필요한 일이다. 그러나 많은 직장인들이 회식이나 문화의 날 행사에 대한 스트레스를 토로한다.

친목을 쌓을 수 있는 방법은 각 팀안에서 제안하기 어려울 수 있다. 자신이 일하고 있는 부서안에서는 직위, 연차, 나이 등의 권력관계가 작동하고, 이를 전혀 고려하지 않고 자신의 욕구를 표현하는 것은 쉬운 일이 아니기 때문이다. 조금은 상위 체계에서 팀원들의 의견을 수렴하여, 팀에게 친목 도모의 방법을 제안하는 것도 방법일 수 있다.

함께하는 친목 도모와 별개로 직원 개인의 소진 예방을 위한 시간을 마련해 보는 것도 직원의 지속가능한 근무를 촉진할 수 있을 것이라 기대한다.

3) 제9장 제81조 및 82조(보고 및 근무금지)

제 81조(보고 및 근무금지)

- ① 직원은 업무상 상병 또는 위험한 전염병에 감염된 것을 알았을 때는 즉시 상위 직급자에게 보고하여야 한다.
- ② 전염성의 질병, 정신병 또는 근무로 인하여 병세가 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 직원에 대하여는 이 규정이 정하는 바에 따라 근무를 금한다.

제 82조(취업금지)

직원이 다음 각 항의 하나에 해당할 때는 의사의 서면에 의한 허가가 없는 한 근무하지 못한다.

- ① 정신병 또는 이에 준한 질병
- ② 법정 전염병 기타 전염성 질환에 걸렸을 때
- ③ 취업하면 병세가 더 악화될 경우

제81조와 제82조에서에서 언급되는 ‘정신병’은 「산업안전보건법 시행규칙」 제220조 1항2에 ‘조현병, 마비성 치매에 걸린 사람’ 이라고 규정되어 있다.

현대인들은 대부분 가벼운 우울증을 앓고 있고, 공황장애, 강박장애 등 정신과적 치료를 요하는 많은 병을 가지고도 일상생활을 영위한다. 정신과 진료기록 자체가 근로금지 대상으로 낙인찍히거나, 일상적인 정신질환을 가진 사람들까지 차별대상이 지 않도록, ‘정신병’에 대한 용어 수정이 필요하다.