

등 유해·위험 기계·기구에 대하여 유해·위험방지를 위한 방호조치를 하여야 할 법령상의 의무가 있는 자가 필요한 방호조치를 하지 아니한 경우 뿐만 아니라, 널리 누구라도 승강기 등 유해·위험 기계·기구가 유해·위험방지를 위한 방호조치를 취하지 아니한 상태라는 점을 인식하면서 이를 사업장에 양도·대여·설치·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열하는 행위를 금지하는 규정이라고 해석함이 상당하고, 그렇게 해석하는 이상 위 법조항이 유해·위험 기계·기구를 이용하여 근로에 종사하는 근로자의 사업주만을 수범자로 하는 규정이라고 볼 아무런 근거가 없으며, 한편 여기서 말하는 '사용'이란 '사용에의 제공'을 뜻하는 것이라고 보아야 한다.」고 하여 반드시 '사업주'만을 한정하는 것이 아니라 사용자에게도 확대해서 적용하고 있다.57)

<근로자의 안전과 보건에 관한 정보 접근>

○ 사용자는 근로자에게 스스로의 안전과 보건에 관한 정보를 적극적으로 제공하여야 하며 근로자가 이를 알고자 할 때에는 즉시 이에 응하여야 한다.

○ 사용자는 근로자와 관련된 안전에 관한 관리를 명문으로 규정하여 기록하여야 하며 이 규정을 근로자가 접근할 수 있도록 게시, 비치, 통보하여야 한다. 이러한 규정의 변경은 근로자의 동의 없이 사용자가 일방적으로 할 수 없다.58)

- 산업안전보건법 상 사용자는 안전보건관리규정을 게시/비치/통보해야 하며 이를 위반한 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다. 59)

- 산업안전보건법 제 21조 1항에서 필요로 하는 근로자대표의 동의를 얻지 않고 안전보건관리규정을 작성/변경한 경우에도 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.60)

○ 사용자는 건강과 보전에 피해를 미칠 수 있는 화학물질을 보관, 제조, 사용, 운반, 제조하려고 하는 경우 화학물질에 관한 정보, 취급주의 사항, 인체와 환경에 미칠 수 있는 사항 등을 기재한 자료를 취급 근로자가 볼 수 있도록 하여야 한다.61)

- 산업안전보건법 제 41조.

- 법 제 41조 1항의 규정을 위반하여 물질 안전보건자료를 비치, 게시하지 아니한 때에는 500만원 이하의 과태료 부과대상62)이 되고 3항을 위반한 경우에는 300만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.63)

○ 사용자는 산업재해 발생 시 해당국가의 법령에 의거하여 재해발생에 관해서 기록하여야 하며 이를 향후 몇 년간 보존하여야 할 의무를 가진다. 64)

- 국내법상 위반 시 300만원 이하의 과태료에 처해지게 된다.65)

○ 사업주는 해당국의 법령에 따라 유해물질, 위험한 장소, 시설, 기계, 기구에 일반적인 위험을 경고하고



	<p>취급 방법을 표시하는 등 안전표지를 부착하여야 한다.<sup>66)</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업안전보건법 제 12조.</li> <li>- 안전, 보건표시 미부착시 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.<sup>67)</sup></li> </ul> <p>○ 해당국의 법령에 의한 유해, 위험 설비를 보유한 사용자는 당해 설비의 누출, 화재, 폭발 등으로 근로자에게 피해를 주거나 주변지역에 피해를 줄 수 있는 사고에 대해서 해당국의 행정국에 통보하여야 하고, 이를 기록한 자료를 사업장에 비치, 공개하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업안전보건법 제 49조의 2<sup>68)</sup></li> <li>- 공정안전보고서 작성/제출/비치의무 위반 시 (49조의2 1항 위반)에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처해진다.<sup>69)</sup></li> <li>- 산업안전보건위원회 심의를 거치지 않거나 근로자 대표의 의견을 듣지 않고 공정안전보고서를 작성하는 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.<sup>70)</sup></li> </ul> <p>&lt;근로자의 일상적 건강관리&gt;</p> <p>○ 사용자는 근로자가 일상적 사용관계로 인해서 얻을 수 있는 신체적 피로와 정신적 스트레스 등이 근로자의 건강상 장애로 발전하지 않도록 주의의무를 기울여야 한다.</p>
--	--

	<p>○ 사용자는 일정 규모 이상의 작업장에 산업재해 등 특별한 위험으로 발생하는 건강문제 외에 근로자들의 일상적인 건강관리와 쾌적한 작업환경 등 근로자의 일반적인 보건 관련 사항을 관리하기 위한 담당자를 배치하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주는 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도 조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 보건관리자를 두어야 할 의무가 있음.<sup>71)</sup></li> <li>- 보건관리자를 두어야 할 사업의 종류 규모는 산업안전보건법 시행령 별표 5참조.</li> <li>- 보건관리자의 직무와 관련해서는 산업안전보건법 시행령 제 16조, 17조 참조</li> </ul> <p>○ 사용자는 근로자의 생명을 보호하고 근로자의 안전과 보건상태를 유지하며 더욱 보호될 수 있도록 노력하여야 한다. 특히 그 작업에 사용하는 기계나 기구, 설비가 위험하다거나 폭발성, 인화성 물질을 사용하는 경우 등의 일정한 위험이 예상되는 경우에는 이러한 위험의 예방을 위해서 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업안전보건법 제23조 참조.<sup>72)</sup></li> <li>- 판례는 「건설기계의 조종사를 지휘·감독할 사용자의 지위에 있다고 인정되는 경우 사업신고 대표자는 그 조종사에 대하여도 직접 근로계약</li> </ul>
--	--



상의 책임을 지는 사용자로서 그 조종사가 근로를 제공하는 과정에서 생명·신체·건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하고 필요한 조치를 강구할 보호의무 내지는 산업안전보건법 제 23조 소정의 안전상의 조치의무를 부담하고, 이러한 보호 의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다.」고 하여 사업신고대표자에게 보호의무와 그 위반에 따른 손해배상 책임을 인정하고 있다. 73)

- 마찬가지로 판례는 본 조항을 근거로 「사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호 의무를 부담하고, 이러한 보호 의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다.」하여 본 조항을 손해배상에서의 보호의무 위반 근거 규정으로 파악하고 있다. 74)

- 산업안전보건법 제24조에 따른 경우 1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체등에 의한 건강장해 2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 잔재물 등에 의한 건강장해 4. 계측감시·컴퓨터단말기 조작·정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해 6. 환기·채광·조

명·보온·방습 및 청결 등에 대한 적정기준을 유지하지 아니함으로 인하여 발생하는 건강장해를 예방하기 위한 의무를 사업자에게 부과하고 있다. 75) 이를 위반한 경우, 근로자 사망 시 7년 이하 징역이나 1억원 이하의 벌금 76), 그 외의 경우 5년 이하 징역이나 5천만원 이하의 벌금 77)에 처해진다.

○ 사용자는 작업장 등 일정한 보호영역 아래서 근로자의 신체와 건강에 관한 보호의무를 진다. 이러한 영역에서 발생한 사고로 인해서 근로자에게 피해가 발생한 경우 이에 대해서 손해배상 책임을 진다. 이는 사용자가 근로자를 간접적으로 사용하고 있다고 하더라도 면책되지 않으며, 실질적으로 근로자를 보호/감독하고 있는지를 기준으로 판단되어야 한다.

- 판례로 「건설회사의 근로자 숙소로 사용되는 2층 가건물에서 원인을 알 수 없는 화재가 발생하여 취침 중이던 근로자가 상해를 입은 경우, 근로자는 사용자와 근로계약을 체결하고 노무를 제공하기 위하여 사용자가 노무의 수령을 쉽게 할 목적으로 제공한 가건물에서 잠을 자던 중 사고를 당한 것인바, 그 가건물에 대한 지배는 사용자가 하는 것이고 피용자는 사용자의 지배영역에 있어서의 모든 안전문제를 그 지배자인 사용자에게 의지하는 것이므로, 근로계약상 사용자는 근로자가 그 업무수행을 위한 시설 내에서 재해를 당하지 않도록 보호하고 그 안전을 배려하여야 할 의무를 부담하고 있다고 할 것이므로, 비록 위 화재의 발생 원인이 밝혀지지 않았지만 적어도 화재가 피해자와는 관계없이 발생하였고 사용자가



지배하는 공간인 가건물에서 발생한 것이 분명하므로, 사용자는 결과적으로 근로계약상 보호 의무를 다하지 못한 것으로서 피용자가 입은 손해를 배상할 책임을 부담하며, 사용자가 그 채무불이행에 대하여 자기에게 과실이 없음을 주장·입증하지 않는 한 그 책임을 면할 수 없다.»가 있다.<sup>78)</sup>

- 판례는 도급관계에 있어서 사업주의 판단에 대해서 「이른바 시공관리계약의 형태로 공사를 도급받은 수급인인 건설회사 소속 직원들이 공사현장에서 작업에 종사하였다면 그 건설회사는 산업안전보건법 제23조 제2항 소정의 "사업주"에 해당된다.»고 하여 시공관리계약 형태에서 수급인에게 '사업주'를 인정한 판결<sup>79)</sup>도 있고 「직접 주택신축공사를 시공하는 건축주로부터 일부 공사를 도급받은 수급인에 의해 고용된 인부가 공사 중 부상을 당한 사안에서, 그 건축주에게 산업안전보건법상 안전조치의무 위반을 이유로 책임을 인정」한 사례도 있다.<sup>80)</sup>

- 다만 하급심 판례 중에는 동법 29조에 대해서 「산업재해예방을 위한 조치를 취하여야 할 의무 주체로서 산업안전보건법 제29조 제2항이 규정한 '사업주'는 같은 조 제1항에 정한 '동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업의 사업주'를 의미하므로, 발주자로부터 공사를 수급 받은 건설회사가 그 공사의 공정 중의 일부를 직접 담당하여 시행하지 않고 이른바 '일괄하도급'에 의하여 사업의 '전부'를 하도급주어 행한 경우, 위 건설회사는 같은 법 제29조 제2항에 정한 사업주에 해당하지 않는다고 한 사례

。」<sup>81)</sup>가 있다. 판례는 사업주의 판단에 있어서 형식적인 요건에 의한 판단이 아니라 실질적인 지휘 감독 관계에 의한 판단을 하고 있는 것으로 보인다. 비슷한 취지의 하급심 판례로 「회사의 대표이사인 피고인을 산업안전보건법상의 사업주라고 볼 수 없고, 회사의 규모, 피고인의 업무와 회사의 개별현장에서 행하여지는 작업과의 관계, 소속 근로자의 안전사고 현장에서 이루어진 회사의 작업에 대한 안전관리책임은 회사의 현장소장이 담당하고 있었던 점, 피고인과 현장소장 사이의 업무분담관계 등을 고려하여 볼 때, 위 사고 현장에서 직접 근로자들을 지휘·감독하지 않았던 피고인을 위 사고 현장에서 작업 중 근로자가 추락할 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 취하지 아니한 행위자라고 볼 수도 없다는 이유로 피고인이 같은 법 제71조 양벌규정에 의한 처벌 대상이 되지 않는다고 한 사례.»가 있다.

○ 사용자는 근로와 관련하여 상태가 더욱 악화 되어 신체에 위험이 발생할 가능성이 있는 질병을 앓고 있는 자에게 근로를 금지하거나 제한하여야 한다. 그러나 근로자에게 이에서 회복하였음이 제 3자에 의해서 객관적으로 증명된 경우 이를 이유로 근로를 금지하거나 제한 할 수 없다.<sup>82)</sup>

- 위반 시 1천만원 이하의 벌금형.<sup>83)</sup>

○ 사용자는 유해 또는 위험한 작업을 취급하는 근로자에 있어서 그 작업에 요구되는 자격, 면허, 경험이 없는 자를 사용해서는 아니 된다. <sup>84)</sup>



	<p>- 위반 시 3년 이하의 징역 내지 2천만원 이하의 벌금<sup>85)</sup></p> <p>○ 사용자는 일정 기간 정기적으로 유해한 작업을 하거나 유해 물질을 취급하는 사업장에 정기적으로 작업환경측정 및 유해 정도를 검사하여야 하고 이를 해당국의 담당행정기관에 통보하여야 한다.<sup>86)</sup> 근로자측의 요청이 있을 경우에는 근로자측 인물을 측정 및 검사에 입회하도록 하여야 한다.</p> <p>- 산업안전보건법 제 42조. - 작업환경측정을 하지 않는 경우에는 천만원 이하의 과태료 부과대상이 된다. <sup>87)</sup> - 근로자 대표 입회 없이 작업환경 측정을 하는 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.<sup>88)</sup></p> <p>○ 사용자는 정기적으로 해당국에서 법령에서 요구하는 정도로 근로자에게 건강진단을 실시하여야 하며 그 정보는 해당 근로자에게 공개되어야 한다. 그러나 본인의 동의 없이 타인에게 공개하는 것은 금지되며, 이러한 정보를 다른 목적으로 사용, 제공, 공개하여서는 아니 된다.</p> <p>- 산업안전보건법 제43조 참조.<sup>89)</sup> - 건강진단을 하지 않는 경우에는 천만원 이하의 과태료 부과대상이 된다. <sup>90)</sup> - 국내법상 근로자 대표 입회 없이 건강진단을 하는 경우에는 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 된다.<sup>91)</sup></p>
--	---

	<p>⑦ 결사의 자유와 단결권</p> <p>○ 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 또한 조합원은 어떠한 이유에도 인종, 종교, 성별, 정당, 국적 또는 신분에 의하여 차별 대우를 받지 아니한다.</p> <p>- 노동조합 및 노동관계조정법 제 5조<sup>92)</sup> - 노동조합 및 노동관계조정법 제 9조<sup>93)</sup></p>
<p>⑧ 단체교섭</p>	<p>&lt;단체교섭과 협약&gt;</p> <p>○ 노동조합과 대표자는 그 조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 노동조합 및 대표자, 그리고 사용자와 사용자 단체는 신의성실의 원칙에 따라 교섭하고 협상하여야 하며 그 권한을 남용하거나 정당한 이유없이 교섭, 협상을 거부, 해태하여서는 안 된다.</p> <p>- 노동조합 및 노동관계조정법 제 29조, 30조.<sup>94)</sup></p> <p>○ 단체협약은 서면으로 체결되어야 한다. 이 체결서면은 관할 행정기관에 제출되어야 한다.</p> <p>- 노동조합 및 노동관계조정법 제 31조<sup>95)</sup></p> <p>○ 단체협약에 규정된 기준과 대우는 사측이 정한 취업규칙이나 개별 근로계약조건보다 우선하며, 규칙이나 근로계약에 규정사항이 없는 경우는 단체협약에 의한다.<sup>96)</sup></p>



○ 단체협약이 해당 사업 또는 사업장에 사용되는 동종의 근로자의 반수 이상에 적용되는 경우에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에게도 적용된다.

- 노동조합 및 노동관계조정법 제 35조97)

- 판례는 노동조합및노동관계조정법 제35조에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 동종의 근로자의 의미에 관해서 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다고 판시하였다.

- 판례는 또, 노동조합및노동관계조정법 제35조의 규정에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 동종의 근로자라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키는 것으로서, 단체협약의 규정상 사용자에게 해당하지 않는 한 기능직·관리직 등 직종의 구분 없이 사업장 내의 모든 근로자가 노조의 조합원으로 가입하여 단체협약의 적용을 받을 수 있도록 되어 있다면 관리직 근로자도 기능직 근로자와 함께 같은 법 제35조에서 말하는 동종의 근로자에 해당한다. 단체협약에서 그 협약의 적용 범위를 기능직 근로자로 한정하는 명문의 규정을 두지 않았다고 하더라도, 노동조합이 회사와 사이에 관리직 근로자를 '사업주를 위하여 행동하는 자'에 포함

되는 것으로 합의한 이래 관리직 근로자를 배제하고 기능직 근로자만으로 구성·운영하여 온 점 등의 제반 사정을 고려하면, 회사와 노동조합 사이에는 단체협약의 적용 범위를 기능직 근로자에 한정하기로 하는 묵시적 합의가 있었다고 봄이 상당하므로 관리직 근로자들은 기능직 근로자와 노동조합및노동관계조정법 제35조에 규정된 '동종의 근로자'로 볼 수 없다」고 판시하고 있다.98)

<취업 규칙의 변경>

○ 사용자는 근로자 대표 또는 근로자 과반수의 의견 청취 없이 근로에 관한 일반적인 규칙을 변경할 수 없다. 특히, 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에는 근로자들의 동의가 있어야 한다.

- 근로기준법 제97조99)는 취업규칙의 작성 변경 시, 당해 사업 또는 사업장의 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우) 또는 근로자의 과반수의 의견을 청취해야 하는 의무를 사용자에게 부여하고 있으며, 근로자에게 불이익하게 변경되는 경우는 동의를 구하도록 하고 있다. 이를 위반할 경우에는 근로기준법 제 115조에 의해서 500만원 이하의 벌금에 처해지게 된다.

<쟁의행위>

○ 근로자의 쟁의행위의 요건은 첫째, 단체교섭의 주체가 될 수 있는 자의 행위 일 것, 둘째, 근로조건



향상을 위한 행위일 것, 셋째, 사용자가 근로조건 개선에 관한 요구에 대해서 단체교섭을 거부하였을 경우일 것, 넷째, 그 수단과 방법이 해당국의 법령에 의한 행위일 것을 요구한다. 이러한 요건을 구비한 경우, 쟁의행위의 부수적인 이유가 이러한 요건들과 어긋남을 이유로 쟁의행위의 인정을 거부할 수 없다.

- 판례는 근로자의 쟁의행위가 적법하기 위한 요건과 관련하여 「근로자의 쟁의행위가 적법하기 위하여는, 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 할 것인바(대법원 1998. 1. 20. 선고 97도588 판결, 2001. 10. 25. 선고 99도4837 전원합의체 판결 등 참조), 정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건이 변경이 필연

적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없는 것이며(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결 참조), 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 제외하였다면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다(대법원 2001. 6. 26. 선고 2000도2871 판결 참조).」<sup>100)</sup>

○ 사용자는 쟁의기간 중에는 그 중단 업무의 수행을 위하여 무관계한 제 3자를 채용하여 근로자를 대신하여서는 안 되며, 이러한 업무를 도급 내지 하도급 주어서 쟁의행위를 무력화 하려는 시도를 하여서는 아니 된다.<sup>101)</sup>

- 국내법적으로는 이를 위반 시 1년 이하의 징역이나 1000만원 이하의 벌금형에 처해진다.<sup>102)</sup>

○ 사용자는 근로자의 쟁의행위 개시 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. 이 경우 해당국의 행정관청에 통보하여야 한다.<sup>103)</sup>

- 사용자는 쟁의행위가 있어야 직장폐쇄를 할 수 있으며 그 이전에 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 해당한다.<sup>104)</sup>

- 노동조합 및 노동관계조정법 제 46조.



<부당노동행위>105)

○ 사용자는 근로자가 노동조합에 가입, 가입 시도, 조직, 운영 및 조합 사무를 담당하는 것을 이유로 근로자를 해고하거나 불이익을 가해서는 아니 된다.

- 국내 판례는 '불이익'의 해석과 관련하여 "여기서 '불이익을 주는 행위'란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는, 위 법 제81조 제4호에 규정된 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 해당한다고 할 수 없음은 별론으로 하고 위 법 제81조 제1호 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고는 볼 수 없다."고 판시하고 있다. 106)

○ 사용자는 근로자에게 노동조합을 가입하지 않을 것을 조건으로 하거나, 탈퇴할 것을 조건으로 하거나, 특정 조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하여서는 아니 된다.

- 다만 국내법에 의할 경우 근로자의 2/3이상이 가입한 조합에 가입할 것을 조건으로 하는 것은 허용하고 있다.

- 헌법재판소는 위의 2/3 이상 가입 조합에 가입 강제를 하는 것을 허용하는 국내 법령의 해석이 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조 제1항 등에 위반되는지 여부에 관한 판시사항에서 "노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중시된다고 할 것"이라고 판시하면서 "조직강제를 적법·유효하게 할 수 있는 노동조합의 범위를 엄격하게 제한하고 지배적 노동조합의 권한남용으로부터 개별근로자를 보호하기 위한 규정을 두고 있는 등 전체적으로 상충되는 두 기본권 사이에 합리적인 조화를 이루고 있고 그 제한에 있어서도 적절한 비례관계를 유지하고 있"다고 하여 합헌이라는 입장이다. 107)

○ 사용자는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 하여서는 아니 된다.

○ 사용자는 노동조합의 인적 조직이나 물적 재원등을 지배하는 방법으로 노동조합을 스스로의 지배하에 두려는 시도를 하여서는 아니 된다.

- 국내법에 의할 경우 예외적으로, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다고 하고 있다.

- 판례는 사용자측이 파업 전까지는 근로자들이



		<p>회사의 컴퓨터를 이용하여 산업별 노동조합의 홈페이지에 접속하는 것을 아무런 제한 없이 허용하여 오다가 파업 이후 사무실 등의 업무용 컴퓨터뿐만 아니라 노동조합 사무실의 컴퓨터와 일부 사택에 설치된 컴퓨터를 이용하여 위 홈페이지에 접속하는 것을 일괄 차단한 것에 대해서 부당한 방해 행위로 부당노동행위로 인정된다고 하고 있다.108)</p> <p>○ 사용자는 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 행정관청에 사용자가 노동관련 규칙이나 법규의 위반 사실을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>- 위의 4개 항에 위배할 경우 국내법적으로는 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다.109)</p>
<p>⑨ 협의회</p>		<p>&lt;부당한 제 3자의 개입금지&gt;</p> <p>○ 노동조합과 사용자의 교섭은 노동조합이나 사용자에게 해당국의 법이 허용된 자의 간여 하에서 이루어질 수 있다. 그 외의 자가 노동조합과 사용자의 교섭과정에 간섭하여서는 아니 된다.</p> <p>- 노동조합 및 노동관계 조정법 제 40조110)</p> <p>- 국내법적으로는 이를 위반 시 3년 이하의</p>

		<p>징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 해당한다.111)</p> <p>- 판례는 “노동조합및노동관계조정법 제40조 제2항이 금지하는 '간여'란 단체교섭 또는 쟁의행위의 당사자의 자유롭고 자주적인 의사결정을 저해할 정도로 단체교섭 또는 쟁의행위에 관하여 관계 당사자에 대하여 강요, 유도, 조장, 억압 등 객관적이고 구체적인 간섭행위를 하는 것을 의미한다고 볼 것이고, 그러한 간섭행위가 단체교섭 또는 쟁의행위를 강화시키는 것인지 아니면 억제하는 것인지를 가리지 아니하며, 다만 사용자나 근로자의 자주적 의사결정을 침해할 정도에 이르지 않는 상담, 조언 등 단순한 조력행위는 여기에 포함되지 아니한다.” 고 판시하고 있다. 112)</p>
	<p>⑪ 고충 심사</p>	
	<p>⑫ 산업분쟁 의 해결</p>	
<p>환경</p>		<p>&lt;환경 일반&gt;</p> <p>○ 사업자는 그 사업 활동으로부터 야기되는 환경오염 및 환경훼손에 대하여 스스로 이를 방지함에 필요한 조치를 하여야 하며, 국가 또는 지방자치단체의 환경보전시책에 참여하고 협력하여야 할 책무를 진다.</p>



- 환경정책기본법 제 5조

- 판례는 「관광지조성사업시행 허가처분에 오수처리시설의 설치 등을 조건으로 하였으나 그 시설이 설치되더라도 효능이 불확실하여 오수가 확실하게 정화 처리될 수 없어 인접 하천 등의 수질이 오염됨으로써 인근 주민들의 식수 등도 오염되어 주민들의 환경이익 등이 침해되거나 침해될 우려가 있고, 그 환경이익의 침해는 관광지의 개발 전과 비교하여 사회통념상 수인한도를 넘는다고 보이며, 주민들의 환경상의 이익은 관광지조성사업시행 허가처분으로 인하여 사업자나 행락객들이 가지는 영업상의 이익 또는 여가생활향유라는 이익보다 훨씬 우월하다는 이유로, 그 환경적 위해 발생을 고려하지 않은 관광지조성사업시행 허가처분은 사실오인 등에 기초하여 재량권을 일탈·남용한 것으로서 위법하다.」고 판시한 경우가 있다.113)

- 판례는 환경권의 인정근거와 관련하여 「개개 국민에게 구체적인 사법상 권리로서의 환경권을 인정할 명시적인 법률규정이 없다 하더라도, 식수에 관한 환경이익에 대하여는 헌법 제35조 제1항의 정신에 따른 환경정책기본법 및 먹는물관리법의 각 규정 취지에 비추어, 또한 식수오염의 피해가 인간생존에 대한 근원적인 위협을 의미한다는 조리에 비추어도, 오염되지 않은 식수를 음용할 구체적인 사법상 권리로서의 환경권이 예외적으로 인정된다고 보아야 할 것이고, 그 권리의 내용으로서도 부당침해에 대한 손해배상청구는 물론, 사후적 금전배상으로는 회복, 전보할 수 없는 생존에 직결된 환경이익을 침해받는 이상, 그 침해의 위협을 사전에 방지하기 위한 유지청구권도 부여된다고 보지 않을 수 없으므로 식수오염의 가능성 있는 공사를 진행하고자 하는 사업자로서는 그 공사로 인하여 식수오염의 위험이 전혀 없음을 스스로 소명하지 못하는 한 그 공사중

지청구를 거부할 수 없다.」고 하여 환경정책기본법과 먹는물관리법을 결합한 해석에서 식수음용권을 도출해내고 있으며 사전 방지를 위한 유지청구권도 부여하고 있다.114) 115)

○사업자는 자기의 행위 또는 사업 활동으로 인하여 환경오염 또는 환경훼손의 원인을 야기한 자는 그 오염·훼손의 방지와 오염·훼손된 환경을 회복·복원할 책임을 지며, 환경오염 또는 환경훼손으로 인한 피해의 구제에 소요되는 비용을 부담하여야 한다.

- 환경정책기본법 제 7조116)

○ 사업자는 제품의 제조·판매·유통 및 폐기 등 사업활동의 모든 과정에서 환경오염이 적은 원료를 사용하고 공정을 개선하며, 자원의 절약과 재활용의 촉진 등을 통하여 오염물질의 배출을 원천적으로 줄이고, 제품의 사용 및 폐기로 인하여 환경에 미치는 해로운 영향을 최소화하도록 노력하여야 한다.

- 환경 정책 기본법 제7조의2117)

○ 사업장등에서 발생하는 환경오염 또는 환경훼손으로 인하여 피해가 발생한 때에는 당해 사업자는 그 피해를 배상하여야 한다. 또한 사업장등이 2개 이상 있는 경우에 어느 사업장등에 의하여 피해가 발생한 것인지를 알 수 없을 때에는 각 사업자는 연대하여 배상하여야 한다.118)

- 판례는 이를 민법 750조의 특별 규정으로 보고 있다.

- 판례는 원자력발전소 냉각수 순환 시 발생하는 온배수의 배출이 환경오염에 해당하는지 여부가 문제가 된 사안에서



「환경정책기본법 제3조 제4호는 "환경오염이라 함은 사업 활동 기타 사람의 활동에 따라 발생하는 대기오염, 수질오염, 토양오염, 해양오염, 방사능오염, 소음·진동, 악취 등으로서 사람의 건강이나 환경에 피해를 주는 상태를 말한다."고 규정하고 있으므로, 원전냉각수순환 시 발생하는 온배수의 배출은 사람의 활동에 의하여 자연환경에 영향을 주는 수질오염 또는 해양오염으로서 환경오염에 해당한다。」고 판시한 례가 있다.119)

- 판례는 공해 소송에 있어서 인과관계의 입증책임에 관해서 「일반적으로 불법행위로 인한 손해배상청구사건에 있어서 가해행위와 손해발생 간의 인과관계의 입증책임은 청구자인 피해자가 부담하나, 대기오염이나 수질오염에 의한 공해로 인한 손해배상을 청구하는 소송에 있어서는 기업이 배출한 원인물질이 물을 매체로 하여 간접적으로 손해를 끼치는 수가 많고 공해문제에 관하여는 현재의 과학수준으로도 해명할 수 없는 분야가 있기 때문에 가해행위와 손해의 발생 사이의 인과관계를 구성하는 하나하나의 고리를 자연과학적으로 증명한다는 것은 극히 곤란하거나 불가능한 경우가 대부분이므로, 이러한 공해소송에 있어서 피해자에게 사실적인 인과관계의 존재에 관하여 과학적으로 엄밀한 증명을 요구한다는 것은 공해로 인한 사법적 구제를 사실상 거부하는 결과가 될 우려가 있는 반면에, 가해기업은 기술적·경제적으로 피해자보다 훨씬 원인조사가 용이한 경우가 많을 뿐만 아니라, 그 원인을 은폐할 염려가 있고 가해기업이 어떠한 유해한 원인물질을 배출하고 그것이 피해물건에 도달하여 손해가 발생하였다면 가해자 측에서 그것이 무해하다는 것을 입증하지 못하는 한 책임을 면할 수 없다고 보는 것이 사회형평의 관념에 적합하다。」고 판시하고 있다. 120)

- 판례121)는 환경영향평가대상지역 안의 주민들이 그 대상

사업인 전원(電源)개발사업실시계획승인처분과 관련하여 갖는 환경상 이익이 직접적·구체적 이익인지 여부 및 위 주민들에게 그 침해를 이유로 위처분의 취소를 구할 원고적격이 있는지 여부에 관해서 적극적인 입장을 보이고 있다. 122)

#### <수질 오염>

○ 사업주는 공공 수역에 유해물질, 폐기물 또는 석유 등 타인의 건강을 위협할 수 있는 물질을 배출하는 것은 금지된다. 아울러 동물의 사체나 그로 인한 폐기물, 또는 다량의 토사를 유출하여 하천을 오염시켜서는 안 된다.123) 이러한 오염이 이미 진행된 경우 사업주는 이를 제거하여야 하며, 오염 발생 위험이 있는 경우에도 이를 방지하기 위한 조치를 하여야 한다.

- 수질환경관리법 제 15조.

- 위반 시 행위 태양에 따라 3년 이하의 징역(또는 1천 500만원 이하의 벌금형) 124), 1년 이하의 징역(또는 1천만원 이하의 벌금)에 처해진다. 125)

○ 사업주는 오염물질을 배출하거나 관리 하에 있는 물질로 인하여 수질이 오염된 경우 해당국의 행정관청에 신고하여야 한다.

- 수질환경관리법 제 16조126)

○ 산업폐수를 배출하는 시설을 소유하고 있거나 배출하지 않고 처리하는 시설을 가지고 있는 경우에 이러한 시설의 설치 및 변경에 관해서는 해당국의 행정관청의 허가를 받아야 하며 이러한 시설의 사용 및 운영으로 인하여 수질을 오염시켜서는 안된다. 이러한 의무는 사업이 양도, 상속, 합병된 경우에도 유지된다. 아울러 이러한 시설의 운영에 관해서는 기록으로 남겨



야 한다.

- 수질환경보전법 제 33조 ~ 36조<sup>127)</sup>
- 수질환경보전법<sup>128)</sup>에 따른 경우 산업폐수 배출시설에서

1. 배출시설에서 배출되는 수질오염물질을 방지시설에 유입하지 아니하고 배출하거나 방지시설에 유입하지 아니하고 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위
2. 방지시설에 유입되는 수질오염물질을 최종 방류구를 거치지 아니하고 배출하거나, 최종 방류구를 거치지 아니하고 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위
3. 배출시설에서 배출되는 수질오염물질에 공정 중에서 배출되지 아니하는 물 또는 공정 중에서 배출되는 오염되지 아니한 물을 섞어 처리하거나, 배출허용기준이 초과되는 수질오염물질이 방지시설의 최종 방류구를 통과하기 전에 오염도를 낮추기 위하여 물을 섞어 배출하는 행위. 다만, 환경부장관이 환경부령이 정하는 바에 따라 회색하여야만 수질오염물질의 처리가 가능하다고 인정하는 경우 그 밖에 환경부령이 정하는 경우를 제외한다.
4. 그 밖에 배출시설 및 방지시설을 정당한 사유 없이 정상적으로 가동하지 아니하여 배출허용기준을 초과한 수질오염물질을 배출하는 행위

가 금지되고

폐수를 배출하지 않고 처리하는 시설에서는

1. 폐수무방류배출시설에서 나오는 폐수를 사업장 밖으로 반출 또는 공공수역으로 배출하거나 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위
2. 폐수무방류배출시설에서 배출되는 폐수를 오수 또는 다른 배출시설에서 배출되는 폐수와 혼합하여 처리하거나 처리할 수 있는 시설을 설치하는 행위
3. 폐수무방류배출시설에서 배출되는 폐수를 재이용하

는 경우 동일한 폐수무방류배출시설에서 재이용하지 아니하고 다른 배출시설에서 재이용하거나 화장실 용수·조경용수 또는 소방용수 등으로 사용하는 행위

등을 금지하고 있다.

- 국내법상 위의 폐수 무방류 시설 관련 행위 위반 시 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해진다.<sup>129)</sup> 폐수방류시설의 사업자 내지 방지시설운영자의 의무 위반 시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다.<sup>130)</sup> 아울러 이러한 시설의 운영 기록을 보존하지 아니하거나 거짓으로 기록한 경우에는 300만원 이하의 과태료에 처해진다. <sup>131)</sup>

- 우리나라 판례는 폐수배출시설의 인정여부와 수질오염물질이 포함된 액체를 공공수역에 배출하지 않고 재사용하는 시설이 수질환경보전법상 폐수배출시설에 해당하는지 여부에 관해서 「2000. 1. 21. 법률 제6199호로 개정되기 전의 수질환경보전법 제2조 제5호에서는 폐수배출시설을 '수질오염물질을 공공수역에 배출하는 시설·기계·기구 기타 물체로서 환경부령으로 정하는 것'이라고 정의하고 있었으나, 2000. 1. 21. 개정된 수질환경보전법(2000. 10. 22. 시행) 제2조 제5호에서는 폐수배출시설을 정의하면서 위 규정에서 "공공수역에"라는 부분을 삭제하여 '수질오염물질을 배출하는 시설·기계·기구 기타 물체로서 환경부령으로 정하는 것'이라고 규정하고 있으므로, 2000. 1. 21. 개정된 수질환경보전법의 시행 이후에는, 폐수배출시설은 수질오염물질을 '공공수역'에 배출하는 시설에 한정되지 않게 되었다고 할 것이고, 또한 위 개정법 하에서는 당해 기계시설에서 발생된 수질오염물질이 포함된 액체를 공공수역에 배출하지 않고 당해 기계시설에 재사용하는 시설도 폐수배출시설에 해당한다.»고 하여 공공수역의 배출여부에 관계없이 폐수배출시설을 판단하고 있다.<sup>132)</sup>



<토양 오염>

○ 토양오염물질을 생산·운반·저장·취급·가공 또는 처리하는 자가 그 과정에서 토양오염물질을 누출·유출한 때에는 지체 없이 해당국의 관할행정관청에 신고하여야 한다. 아울러 이를 신고 받았거나 이러한 사실을 인지한 관할 관청은 당해 토지에 대해서 토지의 오염에 관한 조사를 실시하고 오염 사실이 인정되는 경우 정화 조치를 명하는 등의 조치를 취하여야 한다.

- 토양환경보전법 제 11조<sup>133)</sup>

○ 토양 오염물질을 배출하는 시설 중, 토양오염의 위험이 높다고 판단되는 시설(혹은 해당국의 법령이 정하는 시설)을 설치할 때는 그 설치와 방지에 관한 사항을 해당국의 관할 관청에 신고 및 허가를 받아야 한다.

- 토양환경보전법 제 12조<sup>134)</sup>

- 국내법상으로는 토양오염물질 배출시설 설치에 관한 신고를 하지 않고 특정토양오염관리대상시설을 설치하거나 허위로 신고하였거나 3항에 위배하여 방시설을 설치하지 않은 경우에는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처해진다.<sup>135)</sup>

○ 토양 오염의 위험이 높은 시설을 설치하는 자는 그 시설이 해당 토양의 오염에 미칠수 있는 영향을 평가하기 위한 검사를 받아야 한다.

- 토양환경보전법 제13조<sup>136)</sup>

- 국내법상으로는 검사를 받지 아니하거나 기록보전을 하지 않은 경우 200만원 이하의 과태료에 처해진다.<sup>137)</sup>

○ 토양을 오염시킨 자는 이를 정화하여야 한다. 오염 토양은 정화가 불가능 하거나 곤란한 경우를 제외하고는 해당 부지 안에서 정화되어야 한다.

- 오염 토양에 타 토양을 섞어 오염농도를 낮추는 행위는 금지된다.

- 토양환경보전법 제 15조의 3<sup>138)</sup>

- 토양환경보전법 제 15조의 3을 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.<sup>139)</sup>

○ 누구든지 오염 토양을 타 지역에 버리거나, 보관 또는 정화, 운반의 과정에서 오염토양을 누출, 유출하는 행위는 금지된다.

- 토양환경보전법 제15조의4 <sup>140)</sup>

- 오염토양을 버린 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다.<sup>141)</sup>

○ 토양오염으로 인하여 피해가 발생한 때에는 당해 오염원인자는 그 피해를 배상하고 오염된 토양을 정화하여야 한다. 또한 이 오염에 오염원인자가 2인 이상 있는 경우에 어느 오염원인자에 의하여 제1항의 피해가 발생한 것인지를 알 수 없을 때에는 각 오염원인자가 연대하여 배상하고 오염된 토양을 정화하여야 한다.

- 토양환경보전법 제 23조.<sup>142)</sup>

- 국내법상 예외로 토양오염이 천재·지변 또는 전쟁으로 인하여 발생한 경우에는 정화의무를 면제 해주고 있다.

- 국내법은 오염원인자에 관해서

1. 토양오염물질을 토양에 누출·유출시키거나 투기·방



치함으로써 토양오염을 유발시킨 자  
 2. 토양오염의 발생 당시 토양오염의 원인이 된 토양오염유발시설을 소유·점유 또는 운영하고 있는 자  
 3. 토양오염유발시설을 양수한 자 및 합병·상속 그 밖의 사유로 제1호 및 제2호에 해당되는 자의 권리·의무를 포괄적으로 승계한 자  
 4. 민사집행법에 의한 경매, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의한 환가, 국세징수법·관세법 또는 지방세법에 의한 압류재산의 매각 그 밖에 이에 준하는 절차에 따라 토양오염유발시설을 인수한 자

으로 규정하고 있다. 다만, 제3호(토양오염유발시설을 양수한 자에 한한다) 및 제4호의 경우에 토양오염유발시설을 인수한 자가 선의이며 과실이 없는 때에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있다.

<폐기물>

○ 토지 건물의 소유자·점유자·관리자는 그의 소유·점유·관리하고 있는 토지 건물의 폐기물을 처리하여야 한다. 이 폐기물들은 폐기물의 처리를 위하여 마련된 시설이나 지역 이외에 버려지거나 매립되어서는 안 된다.

- 폐기물 관리법 6조, 7조<sup>143)</sup>
- 판례는 폐기물이 재활용의 재료가 된다고 하여도 폐기물성을 상실하지 않는다는 입장<sup>144)</sup>이다.

○ 사업장폐기물을 배출하는 사업자는 사업장 안에서 발생하는 모든 폐기물을 적절하게 처리하여야 하며 생산 공정에 있어서는 폐기물 감량화시설의 설치, 기술개발 및 재활용 등의 방법으로 사업장폐기물의 발생을 최대한으로 억제하여야 한다. 또한 이러한 사업장폐기물의 종류·발생량 및 그 변동사항 등을

해당국의 법령이 요구하는 수준에 따라 행정관청에 신고하여야 한다.

- 폐기물관리법 제 24조<sup>145)</sup>
- 국내법상으로는 폐기물에 관한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 징역에 처해진다.<sup>146)</sup>
- 판례는 “자연환경 및 생활환경에 중대한 영향을 미칠 우려가 있는 폐기물의 배출을 엄격히 규제하여 환경보전과 국민생활의 질적 향상을 도모하려는 법 취지에 비추어 위 규정들의 내용을 종합하여 보면, 사업장에서 배출되는 쓰레기·연소재·오니·폐유·폐산·폐알카리·동물의 사체 등의 물질이 당해 사업장의 사업 활동에 필요하지 아니하게 된 이상은 그 물질은 구 폐기물관리법에서 말하는 폐기물에 해당한다고 보아야 하며, 당해 사업장에서 폐기된 물질이 재활용 원료로 공급된다고 해서 폐기물로서의 성질을 상실한다거나 사업장폐기물배출자의 신고의무가 없어진다고 볼 것이 아니다.” 고 하여 재활용원료 폐기물의 신고의무를 부과하고 있다.<sup>147)</sup>

○ 사업장에서 폐기물을 배출하는 자는 이 폐기물을 스스로 처리하거나 폐기물에 관한 허가 또는 자격이 있는자에게 이를 처리하도록 하여야 한다. 사업장폐기물을 배출, 운반 또는 처리하는 자는 이를 수행할 때마다 이와 관련된 기록을 문서로 하여 보존하고, 해당국의 행정관청에 신고하여야 한다.

- 폐기물관리법 제 25조<sup>148)</sup>
- 국내법상으로 허가 또는 면허가 없는 자에게 사업장폐기물을 처리한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다. <sup>149)</sup>
- 국내법상으로 폐기물인계서를 작성하지 아니하거나 허위



로 작성한 경우 또는 미제출의 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다. 150)

○ 사업자는 제품의 제조·가공·수입·판매 등을 함에 있어서 그 제조·가공·수입·판매 등에 사용되는 재료·용기나 제품 등이 폐기물로 되는 경우 그 회수 및 처리가 용이하게 되도록 하여야 한다.

- 폐기물관리법 제 44조의 3(151)

○ 해당국의 행정관청은 폐기물매립시설이 사용종료 내지 폐쇄된 경우, 침출수의 누출이나 제방의 유실 등으로 인하여 주민의 건강 또는 재산, 주변 환경에 중대한 위해를 가저울 우려가 있다고 인정되는 경우에는 당해 시설의 소유권 기타 권리자에게 이용방법을 제한하여 위해를 방지 하여야 한다.

- 폐기물관리법 제50조(152)

1) 근로기준법 제 5조.

2) 근로기준법 제115조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 1999.2.8, 2001.8.14>

1. 제5조, 제13조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제38조, 제40조, 제41조, 제46조, 제47조, 제52조제3항 단서, 제64조, 제65조, 제68조제3항, 제71조, 제77조, 제94조, 제96조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제102조, 제103조 및 제106조의 규정에 위반한 자

3) 근로기준법 제30조 (해고 등의 제한)

①사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다.

②사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

4) 대법원 2003. 7. 8. 선고 2001두8018 판결 【부당해고구제재심판정취소】

5) 대법원 2006.2.24. 선고 2005두5673 판결 【부당해고및부당노동행위구제재심판정취소】

6) 대법원 2004. 6. 25. 선고 2003두15317 판결 【부당해고구제재심판정취소】

7) 근로기준법 제31조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

①사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

②제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④사용자는 제1항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 일정규모이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다.

8) 근로기준법 시행령 제9조의2 (경영상의 이유에 의한 해고계획의 신고) ①법 제31조제4항의 규정에 의하여 사용자는 1월 동안에 다음 각 호의 1에 해당하는 인원을 해고하고자 하는 경우에는 최초로 해고하고자 하는 날의 30일전까지 노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 상시 근로자수가 99인 이하인 사업 또는 사업장 : 10인 이상

2. 상시 근로자수가 100인 이상 999인 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10퍼센트 이상

3. 상시 근로자수가 1000인 이상 사업 또는 사업장 : 100인 이상

② 제1항의 규정에 의한 신고에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 해고의 사유

2. 해고예정인원

3. 근로자대표와의 협의내용

4. 해고의 일정

[본조신설 98·2·24]

9) 대법원 2006.1.26. 선고 2003다69393 판결 【해고무효확인】

10) 대법원 2006.1.12. 선고 2005두9873 판결 【부당해고구제재심판정취소】

11) 대법원 2005. 7. 8. 선고 2003다40798,40804 판결 【퇴직금등·부당이득금】



12) 대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결 【부당해고구제재심판정취소】

- 13) 산업안전보건법 제31조 (안전·보건교육)
- ①사업주는 당해 사업장의 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
  - ②사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 당해 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
  - ③사업주는 유해 또는 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 실시하여야 한다.

14) 산업안전보건법 제72조 (과태료) ②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 1996.12.31, 2002.12.30, 2006.3.24>

2. 제12조, 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항, 제18조제1항, 제19조제1항·제4항, 제21조제1항, 제29조제5항, 제31조제1항 내지 제3항, 제32조제1항(제2호 및 제3호의 자를 제외한다), 제36조제1항, 제42조제5항, 제43조제6항, 제44조제2항, 제49조의2제2항, 제50조제3항·제4항 또는 제52조의4제1항의 규정을 위반한 자

15) 근로기준법 제42조 (임금지불) ①임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 또는 통화이외의 것으로 지급할 수 있다.

16) 대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다25184 판결 【퇴직금】

17) 근로기준법 제112조 (벌칙) ①제36조, 제42조, 제43조, 제45조, 제55조, 제63조 또는 제70조의 규정에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금에 처한다.

18) 대법원 2001. 2. 23. 선고 2001도204 판결 【근로기준법위반】

19) 근로기준법 제46조 (도급근로자) 사용자는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

20) 근로기준법 제115조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조, 제13조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제38조, 제40조, 제41조, 제46조, 제47조, 제52조제3항 단서, 제64조, 제65조, 제68조제3항, 제71조, 제77

조, 제94조, 제96조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제102조, 제103조 및 제106조의 규정에 위반한 자.

21) 근로기준법 제49조 (근로시간)

- ①1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다. <개정 2003.9.15>
- ②1일의 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다.

22) 근로기준법 제55조 (연장·야간 및 휴일근로) 사용자는 연장근로(제52조·제58조 및 제67조 단서의 규정에 의하여 연장된 시간의 근로)와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다.

23) 근로기준법 제53조 (휴게)

- ①사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ②휴게시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다

24) 근로기준법 제54조 (휴일) 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 한다.

25) 근로기준법 제7조 (폭행의 금지) 사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다.

26) 근로기준법 제6조 (강제근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.

27) 근로기준법 제110조 (벌칙) 제6조, 제7조, 제8조, 제30조제1항·제2항 또는 제39조의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금에 처한다.

28) 근로기준법 제62조 (최저연령과 취직인허증)

- ①15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 의한 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령이 정하는 기준에 따라 노동부장관이 발급한 취직인허증을 소지한 자는 그러하지 아니하다. <개정 2001.8.14, 2005.3.31>
- ②제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 의하여 의무교육에 지장이 없는 한 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.

29) 근로기준법 제67조 (근로시간) 15세 이상 18세미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 간의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.



30) 근로기준법 113조 (벌칙)

다음 각 호의 1에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조, 제29조제1항, 제32조, 제34조제1항·제2항, 제49조, 제52조제1항·제2항·제3항 본문, 제53조, 제54조, 제59조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제62조, 제67조, 제68조제1항·제2항, 제69조, 제72조, 제73조, 제81조, 제82조, 제83조, 제85조, 제86조 및 제107조제2항의 규정에 위반한 자

31) 근로기준법 113조 (벌칙)

다음 각 호의 1에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조, 제29조제1항, 제32조, 제34조제1항·제2항, 제49조, 제52조제1항·제2항·제3항 본문, 제53조, 제54조, 제59조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제62조, 제67조, 제68조제1항·제2항, 제69조, 제72조, 제73조, 제81조, 제82조, 제83조, 제85조, 제86조 및 제107조제2항의 규정에 위반한 자

32) 근로기준법 제68조 (야업(야업) 및 휴일근로의 제한)

- ①사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키거나 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
- ②사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 1의 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

33) 근로기준법 제69조 (시간외근로) 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다. <개정 2001.8.14>

34) 근로기준법 113조 (벌칙)

다음 각 호의 1에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조, 제29조제1항, 제32조, 제34조제1항·제2항, 제49조, 제52조제1항·제2항·제3항 본문, 제53조, 제54조, 제59조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제62조, 제67조, 제68조제1항·제2항, 제69조, 제72조, 제73조, 제81조, 제82조, 제83조, 제85조, 제86조 및 제107조제2항의 규정에 위반한 자

35) 근로기준법 제71조 (생리휴가)

사용자는 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다. [전문개정 2003.9.15]

36) 근로기준법 제115조 (벌칙)

다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 1999.2.8, 2001.8.14>

1. 제5조, 제13조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제38조, 제40조, 제41조, 제46조, 제47조, 제52조제3항 단서, 제64조, 제65조, 제68조제3항, 제71조, 제77조, 제94조, 제96조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제102조, 제103조 및 제106조의 규정에 위반한 자

37) 근로기준법 제70조 (갱내근로 금지) 사용자는 여성과 18세미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2001.8.14>

38) 근로기준법 제112조 (벌칙)

- ①제36조, 제42조, 제43조, 제45조, 제55조, 제63조 또는 제70조의 규정에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금에 처한다.
- ②제36조, 제42조, 제43조, 제45조 또는 제55조의 규정을 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다. <신설 2005.3.31>

39) 산업안전보건법 시행령 제 9조.

40) 산업안전보건법 제13조 (안전보건관리책임자) ①사업주는 다음 각 호의 업무를 총괄·관리하게 하기 위하여 안전보건관리책임자(이하 "관리책임자"라 한다)를 두어야 한다. <개정 1996.12.31>

41) 산업안전보건법 제14조 (관리감독자<개정 2006.3.24>) ①사업주는 사업장의 관리감독자(경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자를 말한다. 이하 같다)로 하여금 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로서 안전·보건점검 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다. 다만, 위험방지가 특히 필요한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 대하여는 소속 직원에 대한 특별교육 등 대통령령이 정하는 안전·보건에 관한 업무를 추가로 수행하도록 하여야 한다.

42) 산업안전보건법 시행령 제 10조

제10조 (관리감독자의 업무내용) ①법 제14조제3항의 규정에 의하여 관리감독자가 수행하여야 할 업무내용은 다음 각 호와 같다.

1. 사업장내 관리감독자가 지휘·감독하는 작업(이하 이 조에서 "당해 작업"이라 한다)과 관련된 기계·기구 또는 설비의 안전·보건점검 및 이상유무의 확인
2. 관리감독자에게 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육·지도
3. 당해 작업에서 발생한 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치
4. 당해 작업의 작업장의 정리정돈 및 통로확보의 확인·감독
5. 당해 사업장의 산업보건의·안전관리자(법 제15조제4항의 규정에 의하여 안전관리자의 업무를 안전관리대행기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 대행기관의 당해 사업장 담당자) 및 보건관리자(법 제16조제3항의 규정에 의하여 보건관리자의 업무를 보건관리대행기관에 위탁한 사업장의 경우에는 그 대행기관의 당해 사업장담당자)의 지도·조언



에 대한 협조

- 5의2. 제11조제3항 각호의 규정에 의한 업무(건설업의 경우에 한한다)
- 6. 기타 당해 작업의 안전·보건에 관한 사항으로서 노동부장관이 정하는 사항

43) 산업안전보건법 시행령 제 11조 및 별표 2

44) 산업안전보건법 제15조 (안전관리자등) ①사업주는 제13조제1항 각 호의 사항 중 안전에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 안전관리자를 두어야 한다. <개정 2006.3.24>

45) - 위험방지가 특히 필요한 작업은 다음과 같다.

<산업안전보건법시행령[별표 2]>

안전담당자를 지정하여야 할 작업(제11조제1항 관련)

1. 고압실내 작업(잠함공법 기타 압기공법에 의하여 대기압을 넘는 기압하의 작업실 또는 수갱 내부에 있어서 행하는 작업에 한한다)
2. 아세틸렌용접장치 또는 가스집합용접장치를 사용하여 행하는 금속의 용접·용단 또는 가열작업(발생기·도관 등에 의하여 구성되는 용접장치에 한한다)
3. 밀폐된 장소(탱크 내 또는 환기가 극히 불량한 좁은 장소를 말한다)에서 행하는 용접작업 또는 습한 장소에서 행하는 전기용접작업
4. 폭발성·발화성 및 인화성 물질의 제조 또는 취급 작업(시험연구를 위한 취급 작업을 제외한다)
5. LPG·수소가스 등 가연성·폭발성 가스의 발생장치 취급 작업
6. 화학설비 중 반응기·교반기·추출기의 사용 및 세척작업
7. 화학설비의 탱크 내 작업
8. 삭제 <2003.6.30>
9. 분말·원재료 등을 담은 호퍼·사이로 등 저장탱크의 내부 작업
10. 다음 각목에 정하는 설비에 의한 물건의 가열·건조작업
  - 가. 건조설비 중 위험물 등에 관계되는 설비로 내용적이 1세제곱미터 이상인 것
  - 나. 건조설비 중 가목의 위험물 등 외의 물질에 관계되는 설비로서, 연료를 열원으로 사용하는 것(그 최대연소소비량이 매 시간당 10킬로그램 이상인 것에 한한다) 또는 전력을 열원으로 사용하는 것(정격 소비전력이 10킬로와트 이상인 것에 한한다)
11. 다음 각목에 해당하는 집재장치(집재기·가선·운반기구·지주 및 이들에 부속하는 물건으로 구성되고, 동력을 사용하여 원목 또는 장작과 숲을 담아 올리거나 공중에서 운반하는 설비를 말한다) 또는 운반색도(가선·운반기구·지주 및 이들에 부속하는 물건에 의하여 구성되고 원목 또는 장작과

- 숲을 일정구간 공중에서 운반하는 설비를 말한다)의 조립·해체·변경 또는 수리작업 및 이들 설비에 의한 집재 또는 운반 작업
  - 가. 원동기의 정격출력이 7.5킬로와트를 넘는 것
  - 나. 지간의 경사거리 합계가 350미터 이상인 것
  - 다. 최대사용하중이 200킬로그램 이상인 것
- 12. 동력에 의하여 작동되는 프레스기계를 5대 이상 보유한 사업장에서의 당해 기계에 의한 작업
- 13. 목재가공용기계(동근톱기계·띠톱기계·대패기계·모떼기기계 및 루타에 한하며 휴대용을 제외한다)를 5대 이상 보유한 사업장에서의 당해 기계에 의한 작업
- 14. 운반용 하역기계를 5대 이상 보유한 사업장에서의 당해 기계에 의한 작업
- 15. 1톤 이상의 크레인을 사용하는 작업 또는 1톤 이하의 크레인 또는 호이스트를 5대 이상 보유한 사업장에서의 당해 기계에 의한 작업
- 16. 건설용 리프트·곤돌라를 이용한 작업
- 17. 주물 및 단조작업
- 18. 전압이 75볼트 이상인 정전 및 활선작업
- 19. 콘크리트파쇄기를 사용하며 행하는 파쇄작업(2미터 이상인 건축물의 파쇄작업에 한한다)
- 20. 굴착면의 높이가 2미터 이상이 되는 지반 굴착(터널 및 수직갱 외의 갱굴착을 제외한다)작업
- 21. 흙막이 지보공의 보강 또는 동바리의 설치 또는 해체작업
- 22. 터널 안에서의 굴착작업(굴착용 기계를 사용하여 행하는 굴착작업 중 근로자가 칼날 밑에 접근하지 아니하고 행하는 작업을 제외한다) 또는 동작업에 있어서의 터널 거푸집 지보공의 조립 또는 콘크리트작업
- 23. 굴착면의 높이가 2미터 이상이 되는 암석의 굴착작업
- 24. 높이가 2미터 이상인 물건을 쌓거나 무너뜨리는 작업(하역기계에 의하여서만 행하는 작업을 제외한다)
- 25. 선박에 짐을 쌓거나 부리거나 이동시키는 작업
- 26. 거푸집 동바리의 조립 또는 해체작업
- 27. 비계의 조립·해체 또는 변경작업
- 28. 건축물의 골조·교량의 상부구조 또는 탑의 금속제의 부재에 의하여 구성 되는 것(5미터 이상인 것에 한한다)의 조립·해체 또는 변경작업
- 29. 처마 높이가 5미터 이상인 목조건축물의 구조 부재의 조립이나 건축물의 지붕 또는 외벽 밑에서의 설치작업
- 30. 콘크리트 공작물(그 높이가 2미터 이상인 것에 한한다)의 해체 또는 파괴 작업
- 31. 보일러(소형 보일러 및 다음 각목에 정하는 보일러를 제외한다)의 설치 및 취급 작업
  - 가. 몸통 반지름이 750밀리미터 이하이고 그 길이가 1,300밀리미터 이하인 증기보일러



- 나. 전열면적이 3제곱미터 이하인 증기보일러
- 다. 전열면적이 14제곱미터 이하인 온수보일러
- 라. 전열면적이 30제곱미터 이하인 관류보일러
- 32. 게이지 압력이 매 제곱센티미터 당 1킬로그램 이상으로 사용하는 압력용기의 설치 및 취급 작업
- 33. 방사선업무에 관계되는 작업(의료 및 실험용을 제외한다)
- 34. 맨홀작업
- 35. 노동부령이 정하는 밀폐공간에서의 작업
- 36. 제30조의 규정에 의한 허가대상 유해물질 및 노동부령이 정하는 관리대상 유해물질의 제조 또는 취급작업(시험연구를 위하여 취급하는 작업을 제외한다)
- 37. 및 38. 삭제 <2003.6.30>
- 39. 로봇작업
- 40. 노동부령이 정하는 강렬한 소음작업

46) 시행령 제 20조 1항

47) 산업안전보건법 제72조 (과태료) ②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.<개정 1996.12.31, 2002.12.30, 2006.3.24>

2. 제12조, 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항, 제18조제1항, 제19조제1항·제4항, 제21조제1항, 제29조제5항, 제31조제1항 내지 제3항, 제32조제1항(제2호 및 제3호의 자를 제외한다), 제36조제1항, 제42조제5항, 제43조제6항, 제44조제2항, 제49조의2제2항, 제50조제3항·제4항 또는 제52조의4제1항의 규정을 위반한 자

48) 산업안전보건법 제26조 (작업중지 등)

①사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.

②근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.<신설 1995.1.5>

③사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의하여 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.<신설 1996.12.31>

49) 산업안전보건법 제 67조. 42번 각주 참조.

50) 산업안전보건법 제37조 (제조 등의 금지)

①누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조·수입·양도·제공 또는 사용하여서는 아니 된다.

1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 보건에 특히 해롭다고 인정되는 물질
  2. 제39조의 규정에 따라 유해·위험성을 평가하거나 제40조의 규정에 따라 유해·위험성을 조사한 유해인자 가운데 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질
- ②제1항의 규정에 불구하고 시험·연구를 위한 경우로서 노동부령이 정하는 기준에 적합한 경우는 노동부장관의 승인을 얻어 제1항의 규정에 따른 물질을 제조·수입 또는 사용할 수 있다.
- ③노동부장관은 제2항의 규정에 따라 승인을 얻은 자가 동항의 규정에 따른 기준에 적합하지 아니하게 된 때에는 승인을 취소하여야 한다.
- [전문개정 2006.3.24]

**산업안전보건법 제38조 (제조 등의 허가)**

①제37조제1항 각 호의 어느 하나의 기준에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 미리 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가 받은 사항을 변경하고자 할 때에도 또한 같다. <개정 2002.12.30, 2006.3.24>

51) 산업안전보건법 제40조 (신규화학물질의 유해·위험성조사<개정 2002.12.30>)

①대통령령이 정하는 화학물질외의 화학물질(이하 "신규화학물질"이라 한다)을 제조 또는 수입하고자 하는 사업주(수입을 대행하는 자가 따로 있는 경우에는 당해 수입을 대행하는 자를 말한다)는 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 신규화학물질에 대한 유해·위험성조사보고서를 노동부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 1995.1.5, 1996.12.31, 2002.12.30>

1. 일반 소비자의 생활용으로 제공하기 위하여 신규화학물질을 수입하는 경우로서 노동부령이 정하는 경우
  2. 신규화학물질의 수입량이 소량이거나 기타 위해의 정도가 적다고 인정되는 경우로서 노동부령이 정하는 경우
- ②사업주는 제1항의 규정에 의한 유해·위험성조사에 따라 당해 신규화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 즉시 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 1995.1.5, 2002.12.30>

52) 산업안전보건법 제67조. 42번 각주 참조.

53) 산업안전보건법 제67조의 2.

54) 산업안전보건법 제69조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원이하의 벌금에 처한다.



2. 제29조제6항, 제40조제2항, 제42조제3항, 제43조제5항, 제45조제1항·제2항 또는 제49조제2항의 규정에 위반한 자

55) 산업안전보건법 제33조 (유해·위험한 기계·기구등의 방호조치 등 <개정 2006.3.24>)

①유해 또는 위험한 작업을 필요로 하거나 동력에 의하여 작동하는 기계·기구로서 대통령령이 정하는 것은 노동부장관이 정하는 유해·위험방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 이를 양도·대여·설치 또는 사용하거나, 양도·대여의 목적으로 진열하여서는 아니 된다.

②기계·기구·설비 및 건축물 등으로서 대통령령이 정하는 것을 타인에게 대여하거나 대여받는 자는 노동부령이 정하는 유해·위험방지를 위한 필요한 조치를 하여야 한다.<개정 1995.1.5>

56) 산업안전보건법 제67조 참조.

57) 대법원 2006.1.12. 선고 2004도8875 판결 【산업안전보건법위반】

58) 산업안전보건법 제20조 (안전보건관리규정의 작성 등<개정 1995.1.5>)

①사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시 또는 비치하고, 이를 근로자에게 알려야 한다.<개정 1995.1.5>

산업안전보건법 제21조 (안전보건관리규정의 작성·변경절차)

①사업주는 제20조의 규정에 의하여 안전보건관리규정을 작성 또는 변경할 때에는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에 있어서는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.<개정 1996.12.31>

59) 산업안전보건법 제72조 (과태료) ②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.<개정 1996.12.31, 2002.12.30, 2006.3.24>

1. 제11조제1항, 제20조제1항 또는 제41조제1항의 규정에 위반하여 이 법 및 이 법에 의한 명령의 요지, 안전보건관리규정, 물질안전보건자료를 비치·게시하지 아니한 자, 제41조제8항의 규정에 따라 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공하지 아니한 자

2. 제12조, 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항, 제18조제1항, 제19조제1항·제4항, 제21조제1항, 제29조제5항, 제31조제1항 내지 제3항, 제32조제1항(제2호 및 제3호의 자를 제외한다), 제36조제1항, 제42조제5항, 제43조제6항, 제44조제2항, 제49조제2항, 제50조제3항·제4항 또는 제52조의4제1항의 규정을 위반한 자

60) 산업안전보건법 제 72조 2항 2호. 41번 각주 참조.

61) 산업안전보건법 제41조 (물질안전보건자료의 작성·비치 등)

①사업주는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(대통령령이 정하는 제제를

제외한다. 이하 같다)를 제조·수입·사용·운반 또는 저장하고자 할 때에는 미리 다음 각 호의 사항 모두를 기재한 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 작성하여 취급근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다. <개정 2002.12.30, 2006.3.24>

1. 화학물질의 명칭·성분 및 함유량
2. 안전·보건상의 취급주의 사항
3. 인체 및 환경에 미치는 영향
4. 기타 노동부령이 정하는 사항

②제1항의 규정에 불구하고 사업주는 물질안전보건자료를 작성함에 있어서 영업비밀로서의 보호가치가 있다고 인정되는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 구체적으로 식별할 수 있는 정보를 노동부령이 정하는 바에 따라 기재하지 아니할 수 있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제로서 노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다. <신설 2006.3.24>

③사업주는 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 근로자의 안전·보건을 위하여 이를 담은 용기 및 포장에 경고표시를 하고, 근로자에 대한 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2002.12.30, 2006.3.24>

62) 산업안전보건법 제 72조

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제11조제1항, 제20조제1항 또는 제41조제1항의 규정에 위반하여 이 법 및 이 법에 의한 명령의 요지, 안전보건관리규정, 물질안전보건자료를 비치·게시하지 아니한 자, 제41조제8항의 규정에 따라 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공하지 아니한 자

63) 산업안전보건법 제72조 (과태료)

③다음 각 호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. <신설 1996.12.31, 1999.2.8, 2000.1.7, 2002.12.30, 2006.3.24>

7. 제41조제3항 또는 제4항의 규정에 위반하여 경고표지를 부착하지 아니하거나 교육을 실시하지 아니한 자 또는 물질안전보건자료를 양도·제공하지 아니한 자

64) 산업안전보건법 제10조의2 (산업재해기록)

사업주는 산업재해가 발생한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록하여야 하며, 이를 3년간 보존하여야 한다. [본조신설 2002.12.30]

65) 산업안전보건법 제72조 (과태료) ③다음 각 호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. <신설 1996.12.31, 1999.2.8, 2000.1.7, 2002.12.30, 2006.3.24>

2. 제10조의2, 제25조, 제40조제5항, 제43조제3항·제7항, 제43조의2제4항 또는 제52조의8의 규정에 위반한 자



- 66) 산업안전보건법 제12조 (안전표지의 부착 등)  
사업주는 사업장의 유해 또는 위험한 시설 및 장소에 대한 경고, 비상시 조치의 안내 기타 안전의지의 고취를 위하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 안전·보건 표지를 설치하거나 부착하여야 한다.
- 67) 산업안전보건법 제 72조 2항 2호
- 68) 산업안전보건법 제49조의2 (공정안전보고서의 제출등)  
①대통령령이 정하는 유해·위험설비를 보유한 사업장의 사업주는 당해 설비로부터의 위험물질의 누출·화재·폭발 등으로 인하여 사업장내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근지역에 피해를 줄 수 있는 사고(이하 이 조에서 "중대 산업사고"라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 공정안전 보고서를 작성하여 노동부장관에게 제출하고, 이를 사업장에 비치하여야 한다. <개정 2000.1.7, 2002.12.30>  
②사업주는 제1항의 규정에 의하여 공정안전보고서를 작성할 때에는 산업안전 보건위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에 있어서는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.
- 69) 산업안전보건법 제 68조 1호
- 70) 산업안전보건법 제 72조 2항 2호.
- 71) 산업안전보건법 제16조 (보건관리자등) ①사업주는 제13조제1항 각 호의 사항중 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 보건관리자를 두어야 한다. <개정 2006.3.24>
- 72) 산업안전 보건법 제23조 (안전상의 조치)  
①사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 다음 각 호의 위험을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.  
1. 기계·기구 기타 설비에 의한 위험  
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험  
3. 전기, 열 기타 에너지에 의한 위험  
②사업주는 굴착·채석·하역·벌목·운송·조작·운반·해체·중량물 취급 기타 작업에 있어 불량한 작업방법 등에 기인하여 발생하는 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.  
③사업주는 작업 중 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 낙하·비래할 위험이 있는 장소 기타 천재지변으로 인하여 작업수행 상 위험발생이 예상되는 장소에는 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.  
④제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 사업주가 하여야 할 안전상의 조치사항은 노동부령으로 정한다.

- 73) 대법원 2002. 11. 26. 선고 2000다7301 판결 【손해배상(산)】
- 74) 대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결 【손해배상(산)】
- 75) 산업안전보건법 제24조 (보건상의 조치)  
①사업주는 사업을 행함에 있어서 발생하는 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2002.12.30>  
1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume)·미스트(mist)·산소결핍공기·병원체등에 의한 건강장해  
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해  
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 잔재물 등에 의한 건강장해  
4. 계측감시·컴퓨터단말기조작·정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해  
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해  
6. 환기·채광·조명·보온·방습 및 청결 등에 대한 적정기준을 유지하지 아니함으로 인하여 발생하는 건강장해  
②제1항의 규정에 의하여 사업주가 하여야 할 보건상의 조치사항은 노동부령으로 정한다.
- 76) 산업안전보건법 제66조의2 (벌칙) 제23조제1항 내지 제3항 또는 제24조제1항의 규정을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.
- 77) 산업안전보건법 제67조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다. <개정 2002.12.30>  
1. 제23조제1항 내지 제3항, 제24조제1항, 제26조제1항, 제28조제1항, 제33조제1항, 제37조, 제38조제1항 또는 제52조제2항의 규정에 위반한 자  
2. 제38조제5항, 제48조제4항 또는 제51조제7항의 규정에 의한 명령에 위반한 자 [전문개정 1996.12.31]
- 78) 서울고법 1999. 2. 12. 선고 98나9276 판결 【손해배상(기)】 : 확정
- 79) 대법원 1994.5.24. 선고 94도660 판결 【업무상과실치사, 업무상과실치상, 업무상과실기차전복, 산업안전보건법위반】
- 80) 대법원 1996. 7. 26. 선고 95다45156 판결 【손해배상(산)】
- 81) 대구지법 2005.6.23. 선고 2005노901 판결 【산업안전보건법위반】 : 상고
- 82) 산업안전보건법 제45조 (질병자의 근로금지·제한)  
①사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령이 정하는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.



②사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지 또는 제한받은 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체 없이 취업하게 하여야 한다.

83) 산업안전보건법 제69조 (벌칙)

84) 산업안전보건법 제47조 (자격 등에 의한 취업제한)

①사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 노동부령이 정하는 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자외의 자를 당해 작업에 임하게 하여서는 아니 된다.<개정 1995.1.5>

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 자격·면허·경험·기능 및 교육기관의 지정요건·지정절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.<개정 1995.1.5, 2000.1.7>

85) 산업안전보건법 제67조의2 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제33조제2항·제3항·제7항, 제34조제2항·제7항, 제35조제1항·제5항, 제38조제3항, 제46조 또는 제47조제1항의 규정을 위반한 자

86) 산업안전보건법 제42조 (작업환경측정 등<개정 1999.2.8>)

①사업주는 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장으로서 노동부령이 정하는 작업장에 대하여 노동부령이 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후, 그 결과를 기록·보존하고 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 작업환경측정시 근로자대표를 입회시켜야 한다. <개정 1999.2.8, 2002.12.30>

87) 제72조 (과태료) ①다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

3. 제42조제1항의 규정에 의한 작업환경측정을 실시하지 아니한 자

88) 산업안전보건법 제72조 (과태료)②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.<개정 1996.12.31, 2002.12.30, 2006.3.24>

4. 제42조제1항의 규정에 의한 작업환경측정 또는 제43조제1항의 규정에 의한 건강진단을 하는 경우 근로자대표의 요구가 있음에도 근로자대표를 입회시키지 아니한 자

89) 산업안전보건법 제43조 (건강진단)

①사업주는 근로자의 건강보호·유지를 위하여 노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강진단을 실시하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 입회시켜야 한다. <개정 2002.12.30, 2006.3.24>

④사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 지체 없이 근로자에게 통보하고 노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2002.12.30>

⑥사업주는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있을 때에는 직접 또는 건강진단을 실시한 건강진단기관으로 하여금 건강진단결과에 대한 설명을 하여야 한다. 다만, 본인의 동의 없이는 개별 근로자의 건강진단결과를 공개하여서는 아니 된다. <신설 1996.12.31, 2002.12.30, 2006.3.24>

⑦사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단의 실시결과를 근로자의 건강보호·유지 외의 목적으로 사용하여서는 아니 된다. <신설 2002.12.30>

90) 산업안전보건법 제72조

91) 산업안전보건법 제72조

92) 노동조합 및 노동관계조정법 제5조 (노동조합의 조직·가입)

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

93) 노동조합 및 노동관계조정법 제9조 (차별대우의 금지)

노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

94) 제29조 (교섭 및 체결권한)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

③노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제30조 (교섭 등의 원칙)

①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

95) 제31조 (단체협약의 작성)

①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 날인하여야 한다.

②단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. <개정 1998.2.20>

96) 제33조 (기준의 효력)

①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업



규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

97) 제35조 (일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

98) 2004. 8.13. 선고 광주지방법원 2002가합4964 임금

99) 근로기준법 제97조 (규칙의 작성, 변경의 절차)

①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

100) 2005. 4.29. 선고 대법원 2004두10852 해임처분취소

101) 노동조합 및 노동관계조정법 제43조 (사용자의 채용제한)

①사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다

102) 노동조합및노동관계조정법 제91조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원이하의벌금에 처한다.

1. 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정에 위반한 자
2. 제42조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

103) 노동조합및노동관계조정법 제46조 (직장폐쇄의 요건)

①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다. <개정 1998.2.20>

104) 노동조합및노동관계조정법 제91조

105) 노동조합및노동관계조정법 제81조 (부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고

하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

106) 2004. 8.30. 선고 대법원 2004도3891 노동조합및노동관계조정법위반

107) 2005.11.24. 선고 헌법재판소 2002헌바95 노동조합및노동관계조정법 제81조 제2호 단서 위헌소원

판결요지

1. 가. 이 사건 법률조항은 노동조합의 조직유지·강화를 위하여 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 노동조합(이하 '지배적 노동조합'이라 한다)의 경우 단체협약을 매개로 한 조직강제[이른바 유니언 샵(Union Shop) 협정의 체결]을 용인하고 있다. 이 경우 근로자의 단결하지 아니할 자유와 노동조합의 적극적 단결권(조직강제권)이 충돌하게 되나, 근로자에게 보장되는 적극적 단결권이 단결하지 아니할 자유보다 특별한 의미를 갖고 있고, 노동조합의 조직강제권도 이른바 자유권을 수정하는 의미의 생존권(사회권)적 성격을 함께 가지는 만큼 근로자 개인의 자유권에 비하여 보다 특별한 가치로 보장되는 점 등을 고려하면, 노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중시된다고 할 것이고, 또 노동조합에게 위와 같은 조직강제권을 부여한다고 하여 이를 근로자의 단결하지 아니할 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 단정할 수는 없다.

나. 이 사건 법률조항은 단체협약을 매개로 하여 특정 노동조합에의 가입을 강제함으로써 근로자의 단결선택권과 노동조합의 집단적단결권(조직강제권)이 충돌하는 측면이 있으나, 이러한 조직강제를 적법·유효하게 할 수 있는 노동조합의 범위를 엄격하게 제한하고 지배적 노동조합의 권한남용으로부터 개별근로자를 보호하기 위한 규정을 두



고 있는 등 전체적으로 상충되는 두 기본권 사이에 합리적인 조화를 이루고 있고 그 제한에 있어서도 적절한 비례관계를 유지하고 있으며, 또 근로자의 단결선택권의 본질적인 내용을 침해하는 것으로도 볼 수 없으므로, 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조 제1항에 위반되지 않는다.

2. 노동조합의 조직강제는 조직의 유지·강화를 통하여 단일하고 결집된 교섭능력을 증진 시킴으로써 궁극적으로는 근로자 전체의 지위향상에 기여하고, 특히 이 사건 법률조항은 일정한 지배적 노동조합에게만 단체협약을 매개로 한 조직강제를 제한적으로 허용하고 있는데다가 소수노조에게까지 이를 허용할 경우 자칫 반조합의사를 가진 사용자에 의하여 다수 근로자의 단결권을 탄압하는 도구로 악용될 우려가 있는 점 등을 고려할 때, 이 사건 법률조항이 지배적 노동조합 및 그 조합원에 비하여 소수노조 및 그에 가입하였거나 가입하려고 하는 근로자에 대하여 한 차별적 취급은 합리적인 이유가 있으므로 평등권을 침해하지 않는다.

108) 2004. 7.22. 선고 서울행정법원 2003구합32923 부당노동행위구제제심판정취소  
원래 사용자는 자신의 시설 관리의 방법을 자유로이 변경할 수 있고, 그로 인하여 노동조합의 활동에 다소간의 불편이 초래되더라도 그것은 불가피한 것이라고 할 수 있으나, 그와 같은 시설 관리 방법의 변경이 구체적인 경우에 권리남용에 해당하는 때에는 노동조합의 운영에 대한 지배·개입이 될 수 있으며, 어떠한 경우에 사용자의 시설 관리 방법의 변경이 권리남용이 되는가는 그 변경의 시기와 사유, 그 필요성과 그것이 노동조합 활동에 미치는 일반적 또는 구체적 영향, 그 시설의 특성과 노동조합 운영과의 관련성, 사용자의 의도와 같은 관련 사항을 모두 종합하여 판단하여야 할 것인데, 사용자측이 파업 전까지는 근로자들이 회사의 컴퓨터를 이용하여 산업별 노동조합의 홈페이지에 접속하는 것을 아무런 제한 없이 허용하여 오다가 파업 이후 사무실 등의 업무용 컴퓨터뿐만 아니라 노동조합 사무실의 컴퓨터와 일부 사택에 설치된 컴퓨터를 이용하여 위 홈페이지에 접속하는 것을 일괄 차단한 것은 비록 파업이 종료된 후에도 참가인 산업별 조합의 홈페이지에 사용자 및 그 경영진들의 명예를 훼손하는 내용의 글이 계속 게시되는 등의 사정이 있었다고 하더라도 노동조합 운영에 대한 간섭 또는 방해행위로서 지배·개입에 해당한다.

109) 노동조합및노동관계조정법 제90조 (벌칙)제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금에 처한다.

110) 노동조합 및 노동관계조정법 제40조 (노동관계의 지원)

①노동조합과 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위와 관련하여 다음 각 호의 자로부터 지원을 받을 수 있다. [개정 98·2·20]

1. 당해 노동조합이 가입한 산업별 연합단체 또는 총연합단체
  2. 당해 사용자가 가입한 사용자단체
  3. 당해 노동조합 또는 당해 사용자가 지원을 받기 위하여 행정관청에게 신고한 자
  4. 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자
- ②제1항 각호외의 자는 단체교섭 또는 쟁의행위에 간여하거나 이를 조종·선동하여서는 아니 된다.

111) 노동조합및노동관계조정법 제89조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원이하의벌금에 처한다.

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제40조제2항 또는 제42조제1항의 규정에 위반한 자
2. 제85조제3항의 규정에 의하여 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

112) 2005. 4.15. 선고 대법원 2002도3453 직권남용권리행사방해·업무방해·노동조합및노동관계조정법위반

113) 2001. 7.27. 선고 대법원 99두8589 온천조성사업시행허가처분취소

114) 1998. 2.26. 선고 청주지방법원 97카합613 공사증지가처분

115) 「사법상의 권리로서의 환경권이 인정되려면 그에 관한 명문의 법률규정이 있거나 관계 법령의 규정취지나 조리에 비추어 권리의 주체, 대상, 내용, 행사방법 등이 구체적으로 정립될 수 있어야 한다.」고 하여 환경권자체의 도출을 부정하는 것이 일반적인 대법원의 입장이다. 따라서 본 관례에서는 먹는물 기본법이 대법원 관례에서 언급된 '관계 법령'으로서 작용한 것으로 보인다.

116) 환경정책기본법 제7조 (오염원인자 책임원칙)

자기의 행위 또는 사업 활동으로 인하여 환경오염 또는 환경훼손의 원인을 야기한 자는 그 오염·훼손의 방지와 오염·훼손된 환경을 회복·복원할 책임을 지며, 환경오염 또는 환경훼손으로 인한 피해의 구제에 소요되는 비용을 부담함을 원칙으로 한다.

[전문개정 99·12·31]

117) 환경정책기본법 제7조의2 (환경오염 등의 사전예방)

①국가 및 지방자치단체는 환경오염물질 및 환경오염원의 원천적인 감소를 통한 사전예방적 오염관리에 우선적인 노력을 기울여야 하며, 사업자로 하여금 환경오염의 예방을 위하여 스스로 노력하도록 촉진하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

②사업자는 제품의 제조·판매·유통 및 폐기 등 사업 활동의 모든 과정에서 환경오염이 적은 원료를 사용하고 공정을 개선하며, 자원의 절약과 재활용의 촉진 등을 통하여 오염물질의 배출을 원천적으로 줄이고, 제품의 사용 및 폐기로 인하여 환경에 미치는 해로운 영향을 최소화하도록 노력하여야 한다. [개정 2002.12.30.] [[시행일 2003.07.01.]]

118) 환경정책기본법 제31조 (환경오염의 피해에 대한 무과실책임)

①사업장등에서 발생하는 환경오염 또는 환경훼손으로 인하여 피해가 발생한 때에는 당해 사업자는 그 피해를 배상하여야 한다. [개정 99·12·31] [[시행일 2000·8·1]]

②사업장등이 2개 이상 있는 경우에 어느 사업장등에 의하여 제1항의 피



해가 발생한 것인지를 알 수 없을 때에는 각 사업자는 연대하여 배상하여야 한다.

119) 2003. 6.27. 선고 대법원 2001다734 양수금

120) 2002.10.22. 선고 대법원 2000다65666 채무부존재확인·손해배상(기)

121) 1998. 9.22. 선고 대법원 97누19571 발전소건설사업승인처분취소

122) 전원(電源)개발사업실시계획승인처분의 근거 법률인 전원개발에관한특별법령, 구환경보전법령, 구환경정책기본법령 및 환경영향평가법령 등의 규정 취지는 환경영향평가 대상사업에 해당하는 발전소건설사업이 환경을 해치지 아니하는 방법으로 시행되도록 함으로써 당해 사업과 관련된 환경공익을 보호하려는 데 그치는 것이 아니라 당해 사업으로 인하여 직접적이고 중대한 환경피해를 입으리라고 예상되는 환경영향평가대상 지역 안의 주민들이 전과 비교하여 수인한도를 넘는 환경침해를 받지 아니하고 쾌적한 환경에서 생활할 수 있는 개별적 이익까지도 이를 보호하려는 데에 있으므로, 주민들이 위 승인처분과 관련하여 갖고 있는 위와 같은 환경상 이익은 단순히 환경공익 보호의 결과로서 국민일반이 공통적으로 갖게 되는 추상적·평균적·일반적 이익에 그치지 아니하고 환경영향평가대상지역 안의 주민 개개인에 대하여 개별적으로 보호되는 직접적·구체적 이익이라고 보아야 하고, 따라서 위 사업으로 인하여 직접적이고 중대한 환경침해를 받게 되리라고 예상되는 환경영향평가대상지역 안의 주민에게는 위 승인처분의 취소를 구할 원고적격이 있다.

123) 수질환경보전법 제15조 (배출 등의 금지)

①누구든지 상당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 공공수역에 특정수질유해물질, 「폐기물관리법」에 의한 지정폐기물, 「석유 및 석유대체연료 사업법」에 의한 석유제품 및 원유(석유가스를 제외한다. 이하 "유류"라 한다), 「유해화학물질 관리법」에 의한 유독물(이하 "유독물"이라 한다), 「농약관리법」에 의한 농약(이하 "농약"이라 한다)을 누출·유출하거나 버리는 행위
2. 공공수역에 분뇨, 축산폐수, 동물의 사체, 폐기물(「폐기물관리법」에 의한 지정폐기물을 제외한다) 또는 오니(오니)를 버리는 행위
3. 하천·호소에서 자동차를 세차하는 행위
4. 공공수역에 다량의 토사를 유출하거나 버려 상수원 또는 하천·호소를 현저히 오염되게 하는 행위

②제1항제1호 또는 제2호의 행위로 인하여 공공수역이 오염되거나 오염될 우려가 있는 경우에는 그 행위자·행위자가 소속된 법인 및 그 행위자의 사업주(이하 "행위자등"이라 한다)는 당해 물질을 제거하는 등 오염의 방지·제거를 위한 조치(이하 "방제조치"라 한다)를 하여야 한다.

124) 수질환경보전법 제 77조.

125) 수질환경보전법 제 78조.

126) 수질환경보전법 제16조 (수질오염사고의 신고)

유류·유독물·농약 또는 특정수질유해물질을 운송 또는 보관 중인 자가 당해 물질로 인하여 수질을 오염시킨 때에는 지체 없이 지방환경관서 또는 시·군·구 등의 행정기관에 신고하여야 한다.

127) 수질환경 보전법 제33조 (배출시설의 설치허가 및 신고)

①배출시설을 설치하고자 하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 환경부장관의 허가를 받거나 환경부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 제7항의 규정에 의하여 폐수무방류배출시설을 설치하고자 하는 자는 환경부장관의 허가를 받아야 한다.

②제1항의 규정에 의하여 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 대통령령이 정하는 중요한 사항을 변경하고자 하는 때에는 변경허가를 받아야 한다. 다만, 그 외의 사항을 변경하고자 하는 때에는 변경신고를 하여야 한다.

수질환경보전법 제34조 (폐수무방류배출시설의 설치허가)

①제33조제1항 단서 및 동조제2항의 규정에 의하여 폐수무방류배출시설의 설치허가 또는 변경허가를 받고자 하는 자는 폐수무방류배출시설 설치계획서 등 환경부령이 정하는 서류를 환경부장관에게 제출하여야 한다.

수질환경보전법 제35조 (방지시설의 설치 등)

①제33조제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 허가·변경허가를 받은 자 또는 신고·변경신고를 한 자(이하 "사업자"라 한다)가 당해 배출시설을 설치하거나 변경할 때에는 그 배출시설로부터 배출되는 수질오염물질이 제32조의 배출허용기준 이하로 배출되게 하기 위한 수질오염방지시설(폐수무방류배출시설의 경우에는 폐수를 배출하지 아니하고 처리할 수 있는 수질오염방지시설을 말한다. 이하 같다)을 설치하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 배출시설(폐수무방류배출시설을 제외한다)의 경우에는 그러하지 아니하다.

수질환경보전법 제36조 (권리·의무의 승계)

①사업자가 배출시설 및 방지시설을 양도하거나 사망한 경우 또는 법인의 합병이 있는 경우에는 그 양수인·상속인 또는 합병 후 존속하는 법인이나 합병에 의하여 설립되는 법인은 허가·변경허가·신고 또는 변경신고에 따른 사업자의 권리·의무를 승계한다.

128) 수질환경보전법 제38조 (배출시설 및 방지시설의 운영)

①사업자(제33조제1항 단서 또는 동조제2항의 규정에 의하여 폐수무방류배출시설의 설치허가 또는 변경허가를 받은 사업자를 제외한다) 또는 방지시설을 운영하는 자(제35조제5항의 규정에 의한 공동방지시설 운영기구의 대표자를 포함한다. 이하 같다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 배출시설에서 배출되는 수질오염물질을 방지시설에 유입하지 아니하고 배출하거나 방지시설에 유입하지 아니하고 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위



2. 방지시설에 유입되는 수질오염물질을 최종 방류구를 거치지 아니하고 배출하거나, 최종 방류구를 거치지 아니하고 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위
3. 배출시설에서 배출되는 수질오염물질에 공정 중에서 배출되지 아니하는 물 또는 공정 중에서 배출되는 오염되지 아니한 물을 섞어 처리하거나, 배출허용기준이 초과되는 수질오염물질이 방지시설의 최종 방류구를 통과하기 전에 오염도를 낮추기 위하여 물을 섞어 배출하는 행위. 다만, 환경부장관이 환경부령이 정하는 바에 따라 회석하여야만 수질오염물질의 처리가 가능하다고 인정하는 경우 그 밖에 환경부령이 정하는 경우를 제외한다.
4. 그 밖에 배출시설 및 방지시설을 정당한 사유 없이 정상적으로 가동하지 아니하여 배출허용기준을 초과한 수질오염물질을 배출하는 행위

③제33조제1항 단서 또는 동조제2항의 규정에 의하여 폐수무방류배출시설의 설치허가 또는 변경허가를 받은 사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 폐수무방류배출시설에서 나오는 폐수를 사업장 밖으로 반출 또는 공공수역으로 배출하거나 배출할 수 있는 시설을 설치하는 행위
2. 폐수무방류배출시설에서 배출되는 폐수를 오수 또는 다른 배출시설에서 배출되는 폐수와 혼합하여 처리하거나 처리할 수 있는 시설을 설치하는 행위
3. 폐수무방류배출시설에서 배출되는 폐수를 재이용하는 경우 동일한 폐수무방류배출시설에서 재이용하지 아니하고 다른 배출시설에서 재이용하거나 화장실 용수·조경용수 또는 소방용수 등으로 사용하는 행위

③사업자 또는 방지시설을 운영하는 자는 조업을 할 때에는 환경부령이 정하는 바에 의하여 그 배출시설 및 방지시설의 운영에 관한 상황을 사실대로 기록하여 이를 보존하여야 한다.

129) 수질환경보전법 제 75조.

130) 수질환경보전법 제 76조.

131) 수질환경보전법 제 82조 2항.

132) 2005.10.28. 선고 대법원 2003도5192 대기환경보전법위반·수질환경보전법위반·유해화학물질

133) 토양환경보전법 제11조 (토양오염의 신고 등)

- ①토양오염물질을 생산·운반·저장·취급·가공 또는 처리하는 자가 그 과정에서 토양오염물질을 누출·유출한 때에는 지체 없이 관할시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다.
- ②시장·군수·구청장은 제1항의 규정에 의한 신고가 있거나 토양오염물질을 누출·유출사실을 발견한 때에는 소속공무원으로 하여금 당해 토지에 출입하여 오염원인·오염도에 관한 조사를 하게 할 수 있다.

- ③제2항의 조사를 한 결과 오염도가 제4조의2의 규정에 의한 우려기준을 넘는 토양(이하 "오염토양"이라 한다)에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 오염원인자에게 토양관련전문기관에 의한 토양정밀조사의 실시, 오염토양의 정화 조치를 할 것을 명할 수 있다.
- ④토양관련전문기관은 제3항의 규정에 의하여 토양정밀조사를 실시한 경우에는 조사결과를 관할 시장·군수·구청장에게 지체 없이 통보하여야 한다.

134) 토양환경보전법 제12조 (특정토양오염관리대상시설의 신고 등)

- ①특정토양오염관리대상시설을 설치하고자 하는 자는 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 시설의 내용, 제3항의 규정에 의한 토양오염방지시설의 설치 계획을 관할 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다. 신고한 사항 중 환경부령이 정하는 내용을 변경(시설의 폐쇄를 포함한다) 하는 때에도 또한 같다.
- ②위험물안전관리법 및 유해화학물질관리법 그 밖의 환경부령이 정하는 법령의 규정에 의하여 특정토양오염관리대상시설의 설치에 관한 허가를 받거나 등록을 한 경우에는 제1항의 규정에 의한 신고를 한 것으로 본다. 이 경우 허가 또는 등록기관의 장은 환경부령이 정하는 토양오염방지시설에 관한 서류를 첨부하여 그 사실을 당해 특정토양오염관리대상시설이 설치된 지역을 관할하는 시장·군수·구청장에게 통보하여야 한다.
- ③특정토양오염관리대상시설의 설치자(당해 시설을 운영하는 자를 포함한다. 이하 같다)는 대통령령이 정하는 바에 따라 토양오염을 방지하기 위한 시설을 설치하고 이를 관리하여야 한다.

135) 토양환경보전법 제 30조.

136) 토양환경보전법 제 13조 (토양오염검사)

- ①특정토양오염관리대상시설의 설치자는 대통령령이 정하는 바에 따라 토양관련전문기관으로부터 당해 시설의 부지 및 그 주변지역에 대한 토양오염검사(이하 "토양오염검사"라 한다)를 받아야 한다. 다만, 토양시료의 채취가 불가능하거나 토양오염검사가 필요하지 아니한 경우로서 대통령령이 정하는 요건에 해당하여 시장·군수·구청장의 승인을 얻은 때에는 그러하지 아니하다.

137) 토양환경보전법 제 32조 1항.

138) 토양환경보전법 제 15조의3 (오염토양의 정화)

- ①오염토양은 대통령령이 정하는 정화기준 및 정화방법에 따라 정화하여야 한다.
- ②오염토양은 제23조의7제1항의 규정에 의하여 토양정화업의 등록을 한 자(이하 "토양정화업자"라 한다)에게 위탁하여 정화하여야 한다. 다만, 유기용제류(유기용제류)에 의한 오염토양 등 대통령령이 정하는 종류와 규모에 해당하는 오염토양에 대하여는 오염원인자가 직접 정화할 수 있다.
- ③오염토양을 정화하는 경우에는 오염이 발생한 당해 부지 안에서 정화하여야 한다. 다만, 부지의 협소 등 환경부령이 정하는 불가피한 사유로 당해 부지 안에서 오염토양의 정화가 곤란한 경우에는 토양정화업자가 보유한 시설(제23조의7제1항



의 규정에 의한 시설을 말한다)로 환경부령이 정하는 바에 따라 반출하여 정화할 수 있다.

④오염토양을 정화하는 자는 오염토양에 다른 토양을 섞어서 오염농도를 낮추는 행위를 하여서는 아니 된다.

139) 토양환경보전법 제 30조.

140) 토양환경보전법 제 15조의4 (오염토양의 투기금지 등)

누구든지 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 오염토양을 버리는 행위
2. 보관·운반 및 정화 등의 과정에서 오염토양을 누출·유출하는 행위  
[본조신설 2004.12.31] [[시행일 2005.7.1]]

141) 토양환경보전법 제 29조.

142) 토양환경보전법 제 23조 (토양오염의 피해에 대한 무과실책임)

①토양오염으로 인하여 피해가 발생한 때에는 당해 오염원인자는 그 피해를 배상하고 오염된 토양을 정화하여야 한다. 다만, 토양오염이 천재·지변 또는 전쟁으로 인하여 발생한 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2001.3.28] [[시행일 2002.1.1.]]

②오염원인자가 2인 이상 있는 경우에 어느 오염원인자에 의하여 제1항의 피해가 발생한 것인지를 알 수 없을 때에는 각 오염원인자가 연대하여 배상하고 오염된 토양을 정화하여야 한다. [개정 2001.3.28] [[시행일 2002.1.1.]]

③다음 각 호의 1에 해당하는 자는 제1항의 규정에 의한 오염원인자로 본다. 다만, 제3호(토양오염유발시설을 양수한 자에 한한다) 및 제4호의 경우에 토양오염유발시설을 인수한 자가 선의이며 과실이 없는 때에는 그러하지 아니하다. [개정 2002.1.26. 법률제6627호, 2005.3.31 법률 제7428호(채무자 회생 및 파산에 관한 법률)] [[시행일 2006.4.1]]

1. 토양오염물질을 토양에 누출·유출시키거나 투기·방치함으로써 토양오염을 유발시킨 자
2. 토양오염의 발생 당시 토양오염의 원인이 된 토양오염유발시설을 소유·점유 또는 운영하고 있는 자
3. 토양오염유발시설을 양수한 자 및 합병·상속 그 밖의 사유로 제1호 및 제2호에 해당되는 자의 권리·의무를 포괄적으로 승계한 자
4. 민사집행법에 의한 경매, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의한 환가, 국세징수법·관세법 또는 지방세법에 의한 압류재산의 매각 그 밖에 이에 준하는 절차에 따라 토양오염유발시설을 인수한 자

143) 폐기물관리법 제6조 (국민의 책무)

①모든 국민은 자연환경 및 생활환경을 청결히 유지하고, 폐기물의 감량화 및 자원화를 위하여 노력하여야 한다.

②토지·건물의 소유자·점유자 또는 관리자는 그가 소유·점유 또는 관리하고 있는

토지·건물의 청결을 유지하도록 노력하여야 하며, 시장·군수·구청장이 정하는 계획에 따라 대청소를 실시하여야 한다.

폐기물관리법 제7조 (폐기물의 투기금지 등)

①누구든지 시장·군수·구청장이나 공원·도로 등 시설의 관리자가 폐기물의 수집을 위하여 마련한 장소 또는 설비의외 곳에 폐기물을 버려서는 아니된다.

②누구든지 이 법에 의하여 허가를 받거나 승인을 얻은 매립시설외의 곳에 폐기물을 매립하여서는 아니된다.

144) 대법원 2003. 2. 28. 선고 2002도6081 판결 【폐기물관리법위반】

폐기물관리법 제2조 제1호는 "폐기물"이라 함은 쓰레기·연소재·오니·폐유·폐산·폐알카리·동물의 사체 등으로써 사람의 생활이나 사업 활동에 필요하지 아니하게 된 물질을 말한다고 규정하고 있어, 당해 사업장의 사업 활동에 필요하지 아니하게 된 물질은 비록 그 물질이 재활용의 원료로 공급된다는 사정만으로는 폐기물로서의 성질을 상실하지 않는다고 할 것이다(대법원 2002. 6. 1. 선고 2001도70 판결 참조).

원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 채용증거들을 종합하여, 피고인이 피고인 경영의 공장 옆 부지에 매립한 이 사건 물질은 폐기물중간처리업을 영위하는 피고인이 사업장 폐기물배출자들과의 사이에 체결한 폐수처리오니 처리계약 내지 일반폐기물 재활용계약에 따라 수거한 오니인데, 피고인 경영 공장에서 생산되는 물품인 비료 및 암반녹화식생토는 산업폐기물배출자들로부터 수거한 오니를 공장 내에 야적하고 톱밥 및 발효제를 배합한 후 약 1주일간의 발효과정과 건조과정을 거쳐 선별된 것임에 반하여, 이 사건 물질은 폐기물배출자들로부터 수거한 오니 그 자체이거나 혹은 오니에 흙을 섞은 것에 불과하고, 이를 비료 또는 암반녹화식생토로 만들기 위한 공정인 톱밥 및 발효제와 배합한 후 발효·건조시키는 공정을 거치지 않은 것인 사실을 인정한 다음, 비록 이 사건 물질이 장차 피고인에 의하여 피고인 경영의 공장에서 비료 내지 암반녹화식생토로 만들어지는 원료로 사용될 것이라는 사정만으로는 그 성상이 변경된 것으로 볼 수 없어 아직 폐기물로서의 속성을 상실하지 않았으므로 이 사건 물질은 여전히 폐기물에 해당한다고 판단하였는바, 위에서 본 법리 및 기록에 비추어 관계 증거를 살펴보면, 이와 같은 원심의 사실인정과 판단은 정당하고 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같이 채증법칙을 위배하여 사실을 오인하거나, 폐기물관리법에 있어서의 폐기물에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다.

145) 폐기물관리법 제24조 (사업장폐기물배출자의 의무 등)

①사업장폐기물을 배출하는 사업자(이하 "사업장폐기물배출자"라 한다)는 다음 사항을 지켜야 한다. [개정 95.8.4, 2003.5.29.] [[시행일 2003.11.30.]]

1. 사업장 안에서 발생하는 모든 폐기물을 적정하게 처리하여야 한다.
2. 생산 공정에 있어서는 폐기물 감량화시설의 설치, 기술개발 및 재활용 등의 방법으로 사업장폐기물의 발생을 최대한으로 억제하여야 한다.
3. 제25조제1항의 규정에 따라 폐기물의 수집·운반·처리를 위탁하는 경우에 사업



장폐기물배출자는 수탁자가 제12조의 규정에 의한 기준에 적합하게 폐기물을 수집·운반·처리할 능력이 있는지를 환경부령이 정하는 바에 따라 확인한 후 위탁하여야 한다. 다만, 제4조 또는 제5조의 규정에 의한 폐기물처리시설을 설치·운영하는 자에게 위탁하는 경우에는 그러하지 아니하다. [신설 2003.5.29.] [[시행일 2003.11.30.]]

②환경부령이 정하는 사업장폐기물배출자는 사업장폐기물의 종류·발생량 등을 환경부령이 정하는 바에 따라 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다. 신고사항 중 환경부령이 정하는 사항을 변경하는 때에도 또한 같다. [개정 99·2·8]

④대통령령이 정하는 업종 및 규모이상의 사업장폐기물배출자는 제1항제2호의 규정에 의한 사업장폐기물의 발생억제를 위하여 환경부장관과 관계중앙행정기관의 장이 환경부령이 정하는 기본방침과 절차에 따라 통합하여 고시하는 지침을 준수하여야 한다. [신설 95·8·4]

⑤사업장폐기물배출자가 그 사업을 양도하거나 사망한 경우 또는 법인의 합병이 있는 경우에는 그 양수인·상속인 또는 합병 후 존속하는 법인이나 합병에 의하여 설립되는 법인은 당해 사업장폐기물과 관련한 권리·의무를 승계한다. 민사집행법에 의한 경매, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의한 환가나 국제징수법·관세법 또는 지방세법에 의한 압류재산의 매각 기타 이에 준하는 절차에 따라 사업장폐기물배출자의 사업을 인수한 자도 또한 같다. [개정 99·2·8., 2002.1.26. 법률 제 6627호, 2005.3.31 법률 제7428호(채무자 회생 및 파산에 관한 법률)] [[시행일 2006.4.1]]

146) 폐기물관리법 61조.

147) 대법원 2001. 6. 1. 선고 2001도70 판결 【폐기물관리법위반】

148) 폐기물관리법 제 25조 (사업장폐기물의 처리)

①사업장폐기물배출자는 그의 사업장에서 발생하는 폐기물을 스스로 처리하거나 제26조제3항의 규정에 의한 폐기물처리업의 허가를 받은 자, 제44조의2의 규정에 의하여 다른 사람의 폐기물을 재활용하는 자, 제4조 또는 제5조의 규정에 의한 폐기물처리시설을 설치·운영하는 자 또는 해양오염방지법 제18조의 규정에 의하여 폐기물해양배출업의 등록을 한 자에게 위탁하여 처리하여야 한다. [개정 95·8·4, 99·2·8, 99·12·31]

②사업장폐기물을 제26조의 규정에 의한 폐기물처리업자에게 위탁처리하고자 하는 사업장폐기물배출자는 제25조의7의 규정에 의하여 환경부장관이 고시하는 폐기물처리 가격의 최저액보다 낮은 가격으로 폐기물처리를 위탁하여서는 아니 된다. [신설 2003.12.30.] [[시행일 2004.07.01.]]

③삭제 [95·8·4]

④환경부령이 정하는 사업장폐기물을 배출·운반 또는 처리하는 자는 폐기물을 배출·운반 또는 처리할 때마다 폐기물의 인계·인수에 관한 폐기물간이인계서를 작성하여야 한다. 다만, 환경부령이 정하는 사업장폐기물을 배출·운반 또는 처리하는 자는 그 폐기물을 환경부령이 정하는 거리를 초과하여 운반하는 경우에는 폐기물인계서를 작성하고, 그 폐기물을 처리하는 자는 폐기물인계서를 시·도지사에게 제출하

여야 한다. [개정 99·2·8]

149) 폐기물관리법 제 60조.

150) 폐기물관리법 제 61조.

151) 폐기물관리법 제 44조의3 (폐기물의 회수조치)

①사업자는 제품의 제조·가공·수입·판매 등을 함에 있어서 그 제조·가공·수입·판매 등에 사용되는 재료·용기나 제품 등이 폐기물로 되는 경우 그 회수 및 처리가 용이하게 되도록 하여야 한다.

152) 폐기물관리법 제50조 (사용종료 또는 폐쇄후의 토지이용제한 등)

①환경부장관은 제47조제2항의 규정에 의한 사후관리대상인 폐기물을 매립하는 시설이 사용 종료되거나 폐쇄된 후 침출수의 누출, 제방의 유실 등으로 인하여 주민의 건강 또는 재산이나 주변 환경에 중대한 위해를 가져올 우려가 있다고 인정되는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 시설이 소재한 토지의 소유권 또는 소유권외의 권리를 가지고 있는 자에 대하여 대통령령이 정하는 기간 동안 그 토지이용을 공원, 수목의 식재, 초지의 조성 및 체육시설의 설치에 한정하도록 그 용도를 제한할 수 있다. [개정 95·8·4, 97·12·13 법5454]

②삭제 [95·8·4]



## 다국적기업 관련 국제기준 : 노동기준

윤효원 (국제화학노련 프로젝트 코디네이터 ICEM project coordinator)

### 1. 들어가면서

IMF 경제위기 이후 한국 경제에서 차지하는 다국적기업의 비중이 날로 커지고 있다. 2005년 한해에만 3,666건에 115억 달러의 외국인직접투자가 이뤄졌는데, 그 대부분이 다국적기업에 의한 것이었다. 다국적기업은 제조업은 물론 농업에서부터 금융업과 부동산업에 이르기까지 모든 경제 분야에 진출해 있으며, 점점 더 그 영향력을 높여가고 있다.

다국적기업이라 하면 GM이나 포드 같은 거대 기업을 생각하는 경우가 많은데, 엄밀한 의미에서는 두 나라 이상에서 영업활동을 하는 모든 기업을 다국적기업이라 정의할 수 있을 것이다. 이런 정의에 따를 경우, 세계 경제는 거의 대부분이 다국적기업의 활동 속에서 이뤄진다고 해도 과언이 아니다.

경제발전이 급속히 이뤄지면서 우리나라 거대기업들도 세계적으로 유력한 다국적기업으로 이름을 떨치고 있다. 삼성, 현대, LG, SK같은 민간대기업은 물론 한국전력 같은 공기업에 이르기까지 한국 국적의 다국적기업들은 세계경제로 무섭게 파고들면서 그 영향력을 넓혀가고 있다.

2005년 한해만 4,392건에 달하는 한국기업의 해외투자가 이뤄졌으며, 그 액수는 67억 달러에 달했다.

다국적기업의 영향력은 단순히 경제 영역에만 머무는 것이 아니라, 정

치, 사회, 문화, 법률 등 인간의 삶 구석구석에까지 미치고 있다. 그리고 다국적기업의 활동이 긍정적인 결과와 더불어 부정적인 폐해까지 동반함은 당연지사다.

다국적기업 문제를 다룰 때 '투자'는 환영하고, '투기'는 거절한다고 말들 하지만, 사실 어디까지를 투자로 볼 것이고 어디까지를 투기로 볼 것이냐가 애매한 게 사실이다.

2005년 외국기업의 국내투자를 살펴보면, M&A가 361건이었던 데 반해 공장설립은 234건에 그쳤다. 톤스타의 외환은행 '떡튀' 논쟁은 다국적기업의 부정적인 모습을 잘 드러내고 있다. 제조업에서도 알짜배기 기업을 낮은 가격에 인수한 다음 가치를 부풀려 고가에 팔아넘기고 철수해버리는 다국적기업의 투기 행태를 우려하는 목소리가 점차 커지고 있다.

고용을 창출하고 세수를 늘리는 데 기여하는 투자적 성격을 갖는 다국적기업 활동과 관련해서도 노동권 보장이나 환경 보호 등 기업의 사회적 책임의 불량함을 우려하는 목소리가 높다.

근래에 들어서는 인권보호나 노동권보장 따위의 사회경제적 권리와 관련하여 국내에 진출한 외국기업의 문제와 더불어 해외에 진출한 국내기업의 문제도 심각하게 대두하고 있다.

외국, 특히 개발도상국에 투자한 한국 기업이 대만 기업과 더불어 "악명 높은 사용자"로 그 명성이 자자함은 널리 알려진 사실이다. 내로라하는 대기업의 경우에도 노동권이나 사회권과 관련해서는 그리 적극적이지 못하거나 부정적인 정책을 갖고 있다는 점은 널리 알려진 사실이다.

'무노조' 정책을 가진 삼성은 논외로 한다면 치더라도 상대적으로 강한 노동조합이 존재하거나 협력적인 노사관계를 유지하고 있다는 현대나 LG의 경우에도 해외의 지사나 공장에서 노동조합을 허용한 경우는 극히 드물다.



세계경제와 국내경제에 미치는 다국적기업의 영향력이 커짐에 따라 그 활동을 '지속 가능한 경제'와 '사회 발전'이라는 시대적 요구에 부합시키려는 노력이 정부와 시민사회 차원에서 활발해지고 있다.

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)을 둘러싼 각종 논의가 대표적이다. 기업의 사회적 책임, 즉 CSR의 국제적 확산은 기업을 운영하는 데 있어 소유주나 경영진 혹은 주주만의 이익을 대변할 것이 아니라 이해당사자들(stakeholders)의 이해를 폭넓게 고려하려는 노력의 일환이다.

기업의 이해당사자에는 소유주나 경영진 그리고 주주와 더불어 종업원, 노동조합, 지역사회, 지방정부, NGO 등이 포함된다. 기업의 활동에 관한 각종 정보를 이해당사자들과 공유하고, 이를 통해 지역사회 혹은 국가의 지속 가능한 발전에 기여하도록 한다는 것이 CSR의 근본 취지다.

우리나라에서는 '기업의 사회적 책임'이란 말은 낯설다. 오히려 기업의 사회적 공헌이란 말이 널리 쓰이는 데, 그 내용은 성금지원이나 자원봉사가 주를 이룬다. 기부행위나 자선활동도 중요하지만, CSR은 종교단체나 모금단체들이 행하는 '선행'(good works)을 넘어서는 개념이다.

CSR은 기업의 투자와 영업활동으로 야기되는 경제적·금전적 결과뿐만 아니라 사회적·환경적 결과와도 연관되어 있으며, 이윤추구라는 기업의 활동이 사회적 책임 및 윤리적 기준과 조화를 이루고, 경제적·사회적·환경적으로 지속가능한 방식을 통해 기업 활동을 펼쳐나가는 것을 전제한다.

우리나라 기업들이 '사회적 공헌'의 일환으로 선전하는 불우이웃 돕기, 장학금 지원, 자선재단설립 따위와 CSR은 엄연히 다른 범주인 것이다.

이런 점에서 CSR은 주주·경영진(shareholders)의 이해와 이해당사자(stakeholders)의 이해 사이에 적절한 균형을 맞출 것을 요구한다. 세계 기업인협의회(WBC)는 기업의 사회적 책임을 다음과 같이 규정하고 있다.

"기업의 사회적 책임은 지역사회와 사회 전체뿐만 아니라 노동자와 그 가족의 삶의 질을 개선하면서 윤리적으로 행동하고 경제발전에 기여하려는 기업의 지속적인 노력이다."

이것은 이윤만 추구하고 주주의 이익에 봉사하는 좁은 의미의 경제적 수단으로 기업을 바라보는 데서 벗어나 이해당사자와 지역사회의 완전한 파트너로서 기업을 바라보게 한다.

이상의 맥락에서 일국경제는 물론 세계경제에서 그 영향력이 날로 커지고 있는 다국적기업의 활동과 기업의 사회적 책임(CSR)을 조화시키려는 노력이 기업, 정부, NGO, 노동조합에 의해 활발히 이뤄지고 있다.

필자는 세계화 시대의 다국적 기업 활동과 관련하여 노동조합이 유용하게 활용할 수 있는 국제기준으로 다음의 5개를 골라보았다.

- ILO핵심노동기준
- OECD다국적기업가이드라인
- UN글로벌콤팩트
- 국제산별협약
- Responsible Care

이상의 5가지 기준을 선정한 이유는 첫째 국제사회에서 공신력과 책임성을 인정받고 있는 국제적인 노사정 기구들이 이 기준들을 개발하고 채택하였으며, 둘째 이들 5개 기준이 인권·노동권·환경권의 영역에서 국제적으로 인정받고 통용되는 보편성을 띠고 있고, 셋째 각 기준들이 그 내용에서 결사의 자유, 단결권, 산업안전보건 등 노사관계와 관련한 구체적이고 실제적인 내용을 담고 있기 때문이다.

무엇보다도 5개 기준 모두가 기업의 일방적인 주도가 아니라 노사정 혹은 노사의 적극적인 역할을 촉진하고, 노동조합의 제도적·정책적 참여를 통한 사회적 대화의 정착을 목표로 한다는 점에서 노동조합 활동을 한 단계 발전시키는 데 있어 디딤돌이 될 수 있다.



이 가운데 노동조합에게 가장 익숙한 것은 ILO핵심노동기준일 것이다. 하지만, ILO기본협약의 내용을 제대로 알고 있는 노조활동가는 많지 않으며, 다른 4가지 기준들은 더더욱 그러하다.

이 글이 다국적기업의 규제와 기업의 사회적 책임에 관련된 국제기준들에 대한 노동조합의 이해를 높이는데 조그만 도움이 되었으면 한다.

## 2. 다국적기업 관련 국제기준

### 1) ILO핵심노동기준

#### (1) ILO와 국제노동기준 개요

국제노동기구(ILO)는 노동 문제를 다루는 UN 산하기구로 스위스 제네바에 본부가 있다. 1차 세계대전 직후인 1919년 베르사유 조약 제13편(노동)에 의거 출범했으며, 처음에는 국제연맹(League of Nations) 산하기구였다가 2차 세계대전이 끝나고 UN이 출범하자 1946년 UN 산하기구로 개편되었고, 1948년 제29차 총회에서 채택한 국제노동헌장에 입각하여 운영되고 있다.

UN 체계 안에서 ILO는 노동자와 사용자가 정부와 동등한 파트너로 참여하는 노사정 3자 조직이라는 독특한 구조를 갖고 있으며, 회원국 정부는 물론 노동자단체(노동조합)와 사용자단체의 독립적인 발전을 지원하며 필요한 교육과 자문을 제공하고 있다.

사회 정의와 국제적으로 인정된 인권과 노동권의 증진을 목표로 하는 ILO는 노동자 권리 강화, 노동생활 조건 개선, 고용 창출, 교육훈련과 관련된 활동을 진행하고 있다.

ILO는 회원국들에 다음의 영역에서 기술적 지원을 제공한다.

- 직업훈련과 직업재활
- 고용정책
- 노동행정
- 노동법 및 노사관계
- 노동조건
- 경영개발
- 협동조합
- 사회보장
- 노동통계와 직업안전보건

2006년 10월 현재 ILO 회원국은 179개 나라로, 한국은 1991년 12월 152번째 회원국으로 가입했으며, 1996년부터 비상임이사국으로 활동하고 있다.

ILO의 가장 중요한 임무와 역할은 국제적으로 인정받는 노동기준, 즉 국제노동기준(International Labour Standards)을 정하는 것이다. ILO는 노동기본권의 최저기준(결사의 자유, 노조결성·단체교섭 권리, 강제노동의 철폐, 기회와 처우의 평등)과 노동세계의 조건과 관련하여 협약과 권고의 형태로 국제노동기준을 정하고 있다.

ILO가 만든 협약(Conventions)은 국제조약의 효력을 가지며 회원국들이 자발적으로 협약을 비준해야 하는 구속력을 갖는다. 협약을 비준한 국가는 자국의 법률과 관행을 협약의 내용에 맞게 개정해야 하며, 국제적인 감독을 받아야 한다.

ILO 협약과 달리 ILO의 권고(Recommendations)는 국제조약이 아니고 구속력은 없으나 국가의 정책과 관행에서 가이드라인 역할을 한다.

2006년 10월 현재 ILO협약은 모두 187개(권고는 198개)로 이 가운데 한국은 20개를 비준했다.



[표1] 한국 정부가 비준한 ILO협약 현황 (2006년 10월 현재)

ILO협약	비준일
제19호 노동자 재해보상에 대한 내외국인 노동자의 균등 대우에 관한 협약(1925년)	2001. 3. 29 비준
제26호 최저임금결정제도의 수립에 관한 협약(1928년)	2001. 12. 27 비준
제53호 상선에 승무하는 선장과 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 협약(1936년)	2003. 4. 11 비준
제73호 선원의 건강진단에 관한 협약(1946년)	1992. 12. 9 비준
제81호 공업 및 상업 부문에서 근로감독에 관한 협약(제81호)	1992. 12. 9 비준
제88호 직업안전기관의 구성에 관한 협약(1948년)	2001. 12. 27 비준
제100호 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(1951년)	1997. 12. 8 비준
제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년)	1998. 12. 4 비준
제122호 고용정책에 관한 협약(1964년)	1992. 12. 9 비준
제131호 개발도상국을 특히 고려한 최저임금결정에 관한 협약(1970년)	2001. 12. 27 비준
제135호 기업에서 노동자대표에게 제공하는 보호 및 편의에 관한 협약(1971년)	2001. 12. 27 비준
제138호 취업의 최저연령에 관한 협약(1973년)	1999. 1. 28 비준
제142호 인적자원의 개발에 있어서 직업지도 및 훈련에 관한 협약(1975년)	1994. 1. 21 비준
제144호 국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 3자 협의에 관한 협약(1976년)	1999. 11. 15 비준
제150호 노동행정(역할·기능·조직)에 관한 협약(1978년)	1997. 12. 8 비준
제156호 가족부양책임이 있는 남녀 노동자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약(1981년)	2001. 3. 29 비준
제159호 장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약(1983년)	1999. 11. 15 비준
제160호 노동통계에 관한 협약(1985년)	1997. 12. 8 비준
제170호 작업장에서의 화학물질 사용상 안전에 관한 협약(1990년)	2003. 4. 11 비준
제182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999년)	2001. 3. 29 비준

협약과 권고의 형태를 띠는 ILO의 국제노동기준을 구성하는 범주는 다음과 같다.

- 노동기본권
- 고용
- 사회정책
- 노동행정
- 노사관계
- 노동조건
- 사회보장
- 여성고용
- 아동·청년 고용
- 장년노동자
- 이주노동자
- 원주민노동자
- 기타 특수 노동자 범주(선원, 해원, 항만, 플랜테이션 노동자, 간호인력, 호텔·식당 인력)

ILO는 매년 6월 제네바 본부에서 열리는 ILO총회(International Labour Conference)에서 협약과 권고를 심의하고 채택한다. ILO총회는 노사정 3자 구성원칙에 따라 회원국별로 정부대표 2명, 노사대표 각 1명으로 구성된다. 한국의 경우 노동부, 한국노총, 민주노총, 경총이 참여하고 있다.

## (2) ILO핵심노동기준의 내용

ILO핵심노동기준은 1998년 ILO가 채택한 '작업장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO선언'에 바탕하고 있다. ILO는 "사회 진보가 경제적 진보와 발전과 함께 가야 한다"는 목표를 달성하기 위해 선언을 마련했다고 밝히고 있다.



이 선언은 다음과 같이 4개 영역에 걸쳐 8개 협약으로 이뤄져 있다.

#### 결사의 자유와 단체교섭권

- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년)
- 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호, 1949년)

#### 강제노동의 폐지

- 강제노동에 관한 협약 (제29호, 1930년)
- 강제노동의 폐지에 관한 협약 (제105호, 1957년)

#### 아동노동의 철폐

- 취업의 최저연령에 관한 협약 (제138호, 1973년)
- 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (제182호, 1999년)

#### 작업장 차별의 폐지

- 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약 (제100호, 1951년)
- 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 (제111호, 1958년)

ILO는 협약 비준 여부와 상관없이 모든 회원국들이 8개 핵심협약을 존중하고 증진해야 한다는 정책을 갖고 있다. 이는 관련 기준들이 보편적인 권리이며, 경제발전 정도에 상관없이 회원국 국민 모두에게 적용되고, 실업자나 이주노동자들을 포함한 특별한 보호가 필요한 계층들에게도 유효함을 뜻한다.

ILO핵심노동기준 8개 협약의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

#### 제87호 협약. 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (1948년)

- 노동자와 사용자는 각자의 이익을 보호 증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 가진다.
- 노동자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자

를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가진다.

- 공공기관은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 한다.
- 노동자 및 사용자는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안 된다.
- 노동자단체 및 사용자단체는 이들 단체와 동일한 권리 및 보장을 받는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가진다. 동 협약에 의하여 이들 단체들은 국제노동자단체 및 사용자단체에 가입할 권리를 갖는다.
- 이 협약에서 규정한 권리를 행사하는 데 있어서 노동자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내법령을 존중하여야 한다. 그러나 국내법령과 그 법령의 적용으로 인하여 협약에 규정한 보장내용이 침해받아서는 안 된다.

#### 제98호 협약. 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 (1949년)

- 본 협약은 단결권을 행사 중인 노동자에 대한 보호, 노동자단체와 사용자단체 간의 상호불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 한다.
- 노동자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용 거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동 참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 한다.
- 노동자단체와 사용자단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받아야 한다. 사용자나 사용자단체가 노동자단체를 지배, 재정지원, 통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이뤄져야 한다.
- 필요한 경우 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위하여 각국의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 한다.
- 필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려, 촉진해야 한다.

#### 제29호 협약. 강제노동에 관한 협약 (1930년)

- 본 협약은 강제노동의 폐지를 목적으로 한다.
- 강제노동이라 함은 처벌의 위협 하에서 강요받거나 임의로 제공하는



것이 아닌 모든 노무로서 △의무 군복무, △공민으로서의 특정의무, △교도소 내의 강제노동, △비상시의 강제노동, △지역사회 노무 따위의 5개 사항은 강제노동에 포함되지 않는다.

- 강제노동의 불법적인 강요는 형사 범죄로 처벌되어야 한다.

#### 제105호 협약. 강제노동의 폐지에 관한 협약 (1957년)

- 본 협약 하에 회원국은 다음 다섯 가지의 강제근로를 금지하는 조치를 취해야 한다.

1. 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단
2. 경제발전을 목적으로 노동력을 동원·이용하는 경우
3. 노동규제의 수단
4. 파업참가에 대한 제재
5. 인종적 사회적 민족적 또는 종교적 차별대우의 수단

#### 제138호 협약. 취업의 최저연령에 관한 협약 (1973년)

- 협약 비준국은 아동노동의 효과적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 목적으로 하는 국내정책을 수행할 책임을 진다.
- 협약의 규정에 따라 명시된 최저연령은 의무교육 종료연령 미만이어서는 아니 되며, 어떠한 경우라도 15세미만이어서는 안 된다.
- 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕성에 위해가 우려되는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세, 특수한 경우에는 16세미만이어서는 안 된다.
- 본 협약에서 제한된 종류의 업무에 대하여는 특수하고 실질적인 적용상의 문제가 발생한 경우 적용에서 제외시킬 수 있다.
- 이 협약은 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위한 학교 및 기타 훈련기관에서 행하여지는 노동에는 적용되지 않는다. 또한, 14세 이상의 실습생에게는 이 협약이 적용되지 않는다.
- 13세 이상 15세 미만인 청소년 혹은 의무교육을 마치지 아니한 15세 이상의 청소년이 일정유형 또는 일정 조건 하에서 가벼운 노동에 종사

하는 것은 가능하다.

- 예술 공연 참가와 같은 목적을 가진 개별적인 경우 예외가 인정될 수 있다.
- 위의 조치에 관하여 사용자단체 및 노동자단체가 존재하는 경우 이들과 협의해야 한다.

#### 협약 제182호. 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (1999년)

- 이 협약에서 '아동'이라 함은 18세 미만의 모든 자를 말한다.
- '가혹한 형태의 아동노동'이라 함은 △모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서 아동매매·밀매·채무담보·농노 및 무력분쟁에 이용하기 위해 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 등의 강제노동 또는 의무노동, △매춘·음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용·주선 및 제공, △관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매 등 불법 활동을 목적으로 하는 아동의 사용·주선 및 제공, △수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강·안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업을 말한다.
- 행정당국은 관련 노사단체와의 협의를 거쳐 '작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업'이 어느 곳에서 이뤄지고 있는지를 파악해야 하며, 이 목록은 관련 노사단체와의 협의를 통해 정기적으로 검토하고 필요한 경우 수정되어야 한다.

#### 제100호 협약. 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약 (1951년)

- 협약비준국은 보수수준 결정방법과 일치하는 선에서 모든 노동자에게 동일가치 노동에 대한 동등보수 원칙 적용을 촉진·보장하여야 한다.
- 본 협약은 고용에 의하여 발생한 노동에 대하여 사용자가 노동자에 직간접으로 혹은 현금 현물의 형태로 지불하는 최저임금·급료, 그 밖의 모든 형태의 '추가급여'에 적용된다. 본 협약에서 동일가치 노동에 대한 동등보수란 남녀차별 없이 동등하게 지불되는 보수를 말한다.
- 이 원칙은 국내법령, 임금결정제도, 단체협약 혹은 이 모든 방법을 결합하여 적용할 수 있다. 협약이행을 지원하는 수단중의 하나는 수행업무에 근거한 객관적인 직무평가가 있다.



- 본 협약에서는 정부가 협약을 이행할 목적으로 사용자단체 및 노동자 단체와 협력할 것을 규정하고 있다.

제111호 협약. 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 (1958년)

- 본 협약은 고용과 직업에 있어서 모든 형태의 차별철폐를 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 대우의 평등을 촉진하는 것을 근본 목표로 한다.
- 차별이란 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신·국·사회적 출신성분에 따라 행해지는 모든 차별·배제 또는 우대로서 고용과 직업상의 기회 또는 대우균등을 저해하는 효과를 가져 오는 행위를 말한다. 본 협약에서는 직업훈련·고용·특정 직업에의 접근·고용계약 및 조건을 다루고 있다.
- 협약 비준국은 협약의 기본정책에 위반되는 법조항을 철폐하고 행정조치 및 관행을 수정해야 하며, 사용자단체 및 노동자단체와의 협력이행에 도움이 되는 법안을 제정하고 교육프로그램을 추진해야 한다. 국가 주도의 고용이나 직업지도, 훈련, 직업소개 활동에 있어서 협약의 기본정책이 견지되어야 한다.

(3) ILO기본협약과 한국의 비준 현황

한국 정부는 ILO의 핵심노동기준을 다룬 8개 기본협약 가운데 2006년 현재 아동노동 철폐 관련 협약 2개(제138호·제182호)와 작업장에서의 차별 철폐 관련 협약 2개(제100호·제111호)를 비준했을 뿐, 결사의 자유 및 단체교섭권과 강제노동에 관한 협약들은 아직 비준하지 않고 있다.

[표2] 한국 정부의 ILO기본협약 비준 현황

ILO기본협약	비준 여부
결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년)	비준 안함
단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약	비준 안함

(제98호, 1949년)	
강제노동에 관한 협약 (제29호, 1930년)	비준 안함
강제노동의 폐지에 관한 협약 (제105호, 1957년)	비준 안함
취업의 최저연령에 관한 협약 (제138호, 1973년)	1999. 1. 28 비준
가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (제182호, 1999년)	2001. 3. 29 비준
동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약 (제100호, 1951년)	1997. 12. 8 비준
고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 (제111호, 1958년)	1998. 12. 4 비준

한국 정부가 결사의 자유와 단체교섭권과 관련된 ILO협약 제87호와 제98호를 비준하지 않고 있는 이유는 이들 협약과 현행 노동법이 서로 충돌하기 때문이다.

현행 「노동조합 및 노동관계 조정법」 제5조는 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다”고 규정하고 있으나, “다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다”는 단서조항을 두고 있어 공무원과 교원에 대한 결사의 자유에 제한을 가하고 있다. 이는 노조 결성을 둘러싸고 벌어지는 전국공무원노조와 정부 사이의 대립과 단체교섭을 둘러싸고 벌어지는 전국교직원노조와 정부 사이의 갈등에서 잘 드러난다.

더욱 중요한 문제로는 「노동조합 및 노동관계 조정법」 부칙 제5조로 강제되고 있는 복수노조 금지가 있다. 부칙 제5조는 ①항에서 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에도 불구하고 2006년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다”고 규정하고 있다.



이 조항은 노조의 중복 결성과 복수노조의 경쟁에서 오는 노동자 내부의 갈등을 막고 노동조합의 단결력을 강화한다는 긍정적인 측면도 있다. 그러나 역사적으로 민주적이고 자주적인 노동조합의 결성을 가로막는 법적 근거로 한국 노동자들의 결사의 자유를 크게 제약해왔을 뿐만 아니라, “어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한”을 보장한 ILO협약 제87호와와는 정면으로 충돌하고 있다.

특히 2006년 9월 11일 민주노총을 제외한 ‘노사정 합의’로 2006년 12월 31일 사라질 예정이었던 이 조항은 앞으로 3년 동안 여전한 효력을 발휘하게 됨으로써 ILO협약 제87호와 제98호의 비준은 더욱 지체될 전망이다.

또한 한국 정부가 강제노동을 금지한 ILO협약 제29호와 제105호를 비준하지 않는 이유는 의무경찰과 공익근무요원처럼 제29호와 제105호의 내용에 위배되는 노동력을 국가가 동원해 사용하고 있기 때문이다. 의무경찰과 공익근무요원은 군인이 아니며, 이들의 존재는 ILO협약 제29호에서 말하는 “의무적인 군복무”의 요건으로 해석하기에는 다름의 소지가 있다.

그리고 중소기업 노동자들과 비정규직 노동자들의 경우 저임금과 장시간 노동에 시달리고 있는데, 이들이 처한 무권리 상태와 저임금 조건은 사실상 연장근무를 강제하는 요인이 되고 있다. 또한 성매매여성이나 외국인노동자들의 경우 불합리한 제도와 부당한 차별 때문에 주거이동과 직장 선택의 자유를 박탈당하는 경우가 많은데, 이 역시 강제노동으로 해석할 수 있다.

정부가 핵심협약을 비준한 것과 이를 존중하고 증진하는 것은 전혀 별개의 일임도 명심할 필요가 있다. 15세 미만 아동의 취업을 금지한 제138호와 가혹한 형태(worst form)의 아동노동 철폐를 규정한 제182호를 한국 정부가 비준하고 있기는 하다. 그러나 패스트푸드점이나 주유소, 24시간 편의점 등 열악한 조건에서 아르바이트를 하는 중고생 가운데 상당수가 최저임금이나 산재보험 같은 최소한의 법적 보호 장치로부터 배제되

고 있는 게 우리 현실이다.

“행정당국은 관련 노사단체와의 협의를 거쳐 ‘작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업’이 어느 곳에서 이뤄지고 있는지를 파악해야 하며, 이 목록은 관련 노사단체와의 협의를 통해 정기적으로 검토하고 필요한 경우 수정되어야 한다”고 협약 제182호는 규정하고 있으나, 행정당국은 물론 관련 노사단체 역시 이런 문제에 관심조차 없다.

한국 정부는 남녀노동자에 대한 동일노동·동일임금을 규정한 제100호와 작업장에서의 차별금지를 규정한 제111호 역시 비준했지만, 임금과 고용에서 여성과 비정규직노동자에 대한 차별이 이뤄지는 현실을 개선하려는 노사정의 노력은 더디기만 한다.

전체 노동자의 60%를 차지하는 비정규직노동자들은 한국 정부의 비준 여부를 떠나 ILO기본협약이 보장한 ‘결사의 자유와 단체교섭권’, ‘동일노동·동일임금’, ‘강제노동 철폐’, ‘사업장에서의 차별금지’ 등의 권리들을 누리지 못하는 현실도 지적되어야 한다.

## 2) OECD 다국적기업가이드라인

### (1) OECD와 다국적기업가이드라인 개요

경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD)는 다원주의적 민주주의와 자유 시장경제 원리를 인정하는 선진국들로 구성된 국제기구로 1948년 미국과 캐나다 정부의 지원을 받아 출범한 유럽경제협력기구(OEEC)를 전신으로 한다. OEEC는 마샬플랜 등 2차 대전 이후 유럽 재건을 지원하기 위한 원조를 조정하기 위해 설립된 기구였다. 이후 OEEC는 회원자격을 유럽 밖의 나라들에 확대했고, 1961년 OECD로 재편되었다.



OECD의 본부는 프랑스 파리에 있으며, 30개 나라가 회원국으로 참여하고 있고, 우리나라는 1996년 12월 가입했다.<sup>1)</sup>

OECD는 자신의 임무가 회원국들의 지속가능한 경제성장과 고용, 그리고 생활수준의 향상을 도움으로써 세계경제 발전에 기여하는 데 있다고 밝히고 있다. 이를 위해 ① 고도의 경제성장과 완전고용을 추진하여 생활수준의 향상을 도모하고, ② 다각적이고 무차별한 무역·경제 체제를 마련하기 위해 노력하며, ③ 저개발 지역에 대한 개발 원조를 촉진한다는 정책 방향을 갖고 있다.

최고의결기구로는 회원국 대표들로 구성되는 이사회(Council)가 전원합의체로 운영되고, 각료이사회와 상주대표이사회가 있다. 행정기술적 사항을 심의하는 집행위원회와 예산위원회·특별집행위원회가 있으며, 이사회의 특수정책사업을 운영하기 위한 보좌기구로서 별도 위원회와 자문기구들이 있다.

노사관계의 측면에서 OECD의 자문기구들 가운데 대표적인 것이 기업자문위원회(Business and Industry Advisory Committee, 이하 BIAC)와 노동조합자문위원회(Trade Union Advisory Committee, 이하 TUAC)다.

BIAC는 1962년 만들어진 독립기관으로 OECD 회원국의 재계를 공식적으로 대표하는 단체다. BIAC의 회원은 OECD 30개 회원국의 주요 재계단체들이다. BIAC에는 모두 38개의 재계단체들이 회원으로 참여하고 있는데, 한국에서는 전국경제인연합(FKI, 이하 전경련)이 한국 재계를 대표해 참여하고 있다.

1) OECD 회원국은 모두 30개로 유럽 23개국(그리스, 네덜란드, 노르웨이, 덴마크, 독일, 룩셈부르크, 벨기에, 스웨덴, 스위스, 스페인, 슬로바키아공화국, 아이슬란드, 아일랜드, 영국, 오스트리아, 이태리, 체코공화국, 터키, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 헝가리), 아시아태평양 4개국(뉴질랜드, 일본, 한국, 호주), 미주 3개국(멕시코, 미국, 캐나다)이다.

TUAC는 1948년에 만들어졌으며, OECD가 정부간 정책입안 기구로 개편될 무렵인 1962년 OECD 안에서 노동조합의 목소리를 대변하는 노동단체로 거듭났다. TUAC는 자신의 역할을 지구적 시장에서 사회적 차원의 균형을 맞추는 것이라고 밝히고 있다. OECD 안의 사무국, 각종 위원회, 회원국들의 활동에 적극 개입해 노동조합운동의 입장을 대변하는 사업을 벌이고 있다. TUAC에는 30개 회원국 57개 노총이 참여하고 있으며, 한국의 경우 한국노총과 민주노총이 회원이다.

OECD다국적기업가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 다국적기업의 활동으로 인한 부정적 영향을 최소화하고 이들 기업의 사회적 책임을 강화하기 위해 1976년 처음 만들어졌다. 이후 국제무역과 외국인투자의 활성화로 다국적기업의 영향력이 급격히 커짐에 따라 기존 다국적기업가이드라인의 내용과 이행절차에서 현실성과 적합성이 떨어진다는 지적이 제기되었고, 그 결과 1998년 4월 OECD각료이사회는 기존 가이드라인을 전면 개정하는데 합의하였다.

이에 따라 전문가, NGO, 노동조합, 재계와의 협의를 거쳐 본격적인 개정작업이 이뤄졌고, 2000년 6월 27일 제정에 버금가는 새로운 내용의 다국적기업가이드라인이 채택되었다.

새롭게 마련된 OECD다국적기업가이드라인의 특징은 뇌물방지과 소비자이익에 관한 장이 신설되고, 모든 이해당사자가 효과적으로 활용할 수 있도록 가이드라인과 절차지침에 대한 주석(commentary)을 달았다는 점이다. 그리고 가이드라인이 갖는 자발적인 권고라는 원칙을 지키면서도 그 이행이 제대로 이뤄질 수 있도록 회원국들이 연락사무소(National Contact Point)를 설치토록 하는 등 이행절차를 강화하였다.

OECD다국적기업가이드라인에는 30개 회원국과 더불어 9개 비회원국(루마니아, 리투아니아, 브라질, 슬로베니아, 아르헨티나, 에스토니아, 이스라엘, 칠레)이 참여하고(adhering) 있다.



## (2) OECD 다국적기업가이드라인 내용

OECD 다국적기업가이드라인 본문은 서문과 10개의 장으로 구성되어 있으며, 각 장은 다음의 영역을 다룬다.

- 1장 개념 및 원칙
- 2장 일반정책
- 3장 정보공개
- 4장 고용 및 노사관계
- 5장 환경
- 6장 뇌물방지
- 7장 소비자 이익
- 8장 과학 및 기술
- 9장 경쟁
- 10장 조세

전문과 각장의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### 서문

가이드라인은 다국적기업에 대한 정부의 권고(recommendations)이며, 책임 있는 기업행동에 관한 자발적인 원칙과 기준을 제시한다. 이 원칙과 기준은 적용 가능한 법령(applicable laws)과 합치하여야 한다. 가이드라인은 다국적기업의 활동이 정부정책과 조화를 이루도록 보장하고, 다국적기업이 활동하고 있는 사회와 다국적기업들 사이에 상호 신뢰의 기초를 튼튼히 하며, 외국인투자 환경의 개선에 기여하고, 다국적기업이 지속가능한 개발에의 기여를 촉진하도록 보장하기 위한 것으로 「OECD 국제투자 및 다국적기업 선언」(OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)의 일부를 구성한다.

다국적기업의 활동은 국제적인 법적 정책적 기본틀 안에서 이루어지게 되며, 정부들은 그러한 기본틀을 강화하기 위해 상호간 그리고 그 밖의

주체들과 협력하고 있다. 전후 기간 중 이러한 기본 틀의 개발이 이루어졌는데 1948년 「세계인권선언」(Universal Declaration of Human Rights)의 채택이 그 출발이다. 최근의 문서들로는 「작업장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), 「환경과 개발에 관한 리우선언」(Rio Declaration on Environment and Development) 그리고 「의제 21」(Agenda 21)과 「사회개발을 위한 코펜하겐 선언」(Copenhagen Declaration for Social Development) 등이 있다.

가이드라인에 참여한 정부들의 공통된 목표는 다국적기업이 경제적·환경적·사회적 발전에 긍정적인 기여를 할 수 있도록 장려하고, 아울러 이들의 다양한 활동이 초래할 수 있는 문제들을 최소화하기 위한 것이다. 이러한 목적을 향해 노력함에 있어 정부들은 동일한 목표를 향해 활동 중인 많은 기업, 노동조합 및 여러 NGO와의 협력을 도모한다. 정부들은 안정적인 거시경제정책, 기업들에 대한 무차별대우, 적절한 규제 및 신중한 감독, 공정한 사법제도 및 법집행, 효과적이고 정직한 공공행정 등을 비롯한 국내 정책에 있어 효과적인 기본 틀을 제공함으로써 이를 도울 수 있다. 가이드라인에 참여하는 정부들은 모든 사람의 복지와 생활수준을 향상시키기 위한 국내정책 및 국제정책의 지속적인 개선을 약속한다.

### 제1장 개념 및 원칙

가이드라인은 다국적기업에 대해 정부들이 공동으로 보내는 권고이며, 적용 가능한 법령과 합치하는 모범관행(good practice)의 원칙 및 기준을 제시한다. 본 가이드라인의 준수는 자발적인 것이며, 따라서 법적으로 강제되지는 않는다.

가이드라인에서 말하는 다국적기업이라 하면 대체로 두 나라 이상에서 설립되어 다양한 방법으로 자신들의 활동을 조정할 수 있을 만큼 서로 연계되어 있는 그러한 회사 또는 기타 실체들을 가리킨다. 이들 다국적기업의 소유권은 민간과 국가 또는 양자가 가질 수 있다.



가이드라인은 (모기업과 또는 현지법인을 포함하여) 다국적기업에 속한 모든 법적 실체에 적용된다.

가이드라인은 다국적기업과 국내기업(domestic enterprises)간의 대우를 구분할 목적으로 도입된 것이 아니고, 모든 기업을 위한 모범관행을 확립하고자 도입된 것이다. 따라서 가이드라인이 다국적기업이나 국내기업 모두에게 관련이 있는 경우, 다국적기업이나 국내기업 모두 자신들의 행동에 있어 동일하게 가이드라인을 준수할 것이 기대된다.

가이드라인에 참여하는 정부들은 이를 홍보하고, 그 활용을 장려해야 한다. 정부들은 가이드라인을 홍보하고 가이드라인과 관련된 제반 문제의 논의를 위한 장으로 활동할 연락사무소(National Contact Points: NCP)를 설립해야 한다.

## 제2장 일반정책

다국적기업들은 자신들이 활동하고 있는 국가에서 확립된 정책을 충분히 고려해야 하고 다른 이해관계자의 견해를 검토해야 하며 다음을 이행하여야 한다.

- 지속가능한 개발을 달성하기 위하여 경제적, 사회적 및 환경적 발전에 기여할 것.
- 진출국의 국제의무 및 약속과 합치하도록 자신들의 활동으로 영향을 받는 자들의 인권을 존중할 것.
- 기업 이익(business interests)을 포함한 지역사회와의 긴밀한 협력을 통한 현지역량의 강화(local capacity building)와 아울러 건전한 상관행에 합치하는 국내 및 해외 시장에서의 다국적기업 활동의 개발을 촉진할 것.
- 특히 고용기회의 창출과 종업원에 대한 훈련기회의 제공을 통해 현지 인적자원의 양성에 힘쓸 것.
- 환경·건강·안전·노동·조세·재정상 인센티브 또는 기타 현안과 관련된 법규 또는 규제적 기본 틀에서 의도하고 있지 않은 면제를 모색하거나 받

는 것을 삼갈 것.

- 좋은 기업지배구조 원칙(good corporate governance principles)을 지지하고 유지하며, 좋은 기업지배구조 관행을 개발하고 적용할 것.
- 다국적기업과 당해 다국적기업이 활동하고 있는 사회 사이에 신용 및 상호 신뢰관계를 촉진하는 효과적인 자율규제 관행 및 관리 시스템을 개발하여 적용할 것.
- 훈련프로그램의 적절한 홍보를 통해 이러한 회사정책에 대한 종업원들의 인식 및 준수를 제고할 것.
- 법률이나 가이드라인 또는 기업 정책에 반하는 그러한 관행에 대해 경영진이나 적절한 경우 관련 당국에 신의성실하게 보고한 종업원에 대해 어떠한 차별적 또는 징계적 조치도 부과하지 않을 것.
- 실행 가능한 경우 납품업자(suppliers) 및 하도급업자(contractors)를 포함한 거래 상대방에게 본 가이드라인과 합치하는 기업행동원칙을 따르도록 장려할 것.
- 현지의 정치활동에 부적절한 관여를 삼갈 것.

## 제3장 정보공개

다국적기업들은 기업의 활동·구조·재무상태·실적에 관한 신뢰할만한 관련 정보의 정기적인 공개를 보장해야 한다. 정보는 원칙적으로 기업 전체에 관한 정보를 말하며, 기업의 정보공개정책은 그 비용, 기업비밀 및 다른 경쟁 요소들을 적절히 고려하고 기업의 성격·규모 및 소재지에 맞추어 수립할 수 있다.

기업들은 자신들의 상호·소재지 및 구조와 모기업(parent enterprise) 및 그 주요 자회사의 상호·주소 및 전화번호 그리고 모기업과 그 자회사간의 주식소유를 포함하여 모기업의 이들 자회사에 대한 직간접적인 지분 소유비율 등을 공개하여야 한다.

기업은 다음 사항에 대한 실질적인 정보를 공개하여야 한다.

1. 당해 기업의 재무 및 경영 상태
2. 회사의 목표



3. 대주주의 소유비율 및 투표권
4. 이사회와 구성원과 핵심 경영진 및 이들의 보수
5. 중요하고 예측 가능한 위험 요소
6. 종업원과 다른 이해관계인에 관한 중요 사항
7. 지배구조 및 정책

기업들은 다음을 포함한 부가 정보를 제공할 것이 장려된다.

1. 당해 기업의 사회·윤리 및 환경 정책에 대한 정보를 포함한 정보공개를 위한 (윤리)가치선언 또는 기업행동선언. 그 외에 채택일, 그러한 선언이 적용되는 국가 및 실체, 그리고 이러한 선언과 관련한 당해 기업의 이행성과 등에 관한 정보를 제공할 수 있다.
2. 위험관리 및 법규준수 시스템에 관한 정보 및 선언 또는 기업행동규약에 관한 정보.
3. 종업원 및 기타 이해관계인과의 관계에 대한 정보.

#### 제4장 고용 및 노사관계

##### 노동기본권

- 노동조합이나 노동자대표가 대변하는 노동자 권리를 존중한다.
- 고용조건에 대한 합의를 위한 개별적 혹은 집단적 협상을 한다.
- 아동노동을 철폐한다.
- 모든 형태의 강제노동을 폐지한다.
- 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·국적(national extraction)·사회적 출신성분 따위의 이유로 고용 또는 직업에 있어서 종업원을 차별해선 안 된다.

##### 종업원대표

- 유효한 단체협약의 체결을 지원하는데 필요한 편의를 종업원 대표에게 제공한다.
- 고용조건에 대한 의미 있는 협상을 위해 필요한 정보를 종업원 대표에게 제공한다.
- 노사의 상호 관심사항에 대하여 종업원·종업원대표 간의 협력 및 협의

를 촉진한다.

##### 정보제공

- 종업원 및 종업원대표들로 하여금 개별 사업장(entity)의 성과나 필요한 경우 당해 기업 전체의 성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 정보를 제공한다.

##### 고용·노사관계·보건·안전 조치

- 진출국의 유사한 사용자가 준수하는 기준보다 불리하지 않은 고용·노사관계 기준을 준수한다.
- 직업상 보건과 안전을 보장하기 위해 적절한 조치를 취한다.

##### 훈련제공

- 기업 활동에서 가능한 현지 인력을 채용하고, 종업원 대표 및 적절한 경우 정부당국과 협력하여 숙련도(skill levels)를 향상하기 위한 훈련을 제공한다.

##### 정리해고

- 종업원의 생계에 중대한 영향을 미치는 사업활동의 변경, 특히 집단적인 정리해고를 수반하는 사업장 폐쇄를 검토하는 경우, 그러한 변경사항을 종업원대표와 적절한 경우 정부당국에 합리적인 통보를 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 종업원대표 및 정부 당국과 협력해야 한다. 각 경우의 특별한 상황을 고려하되, 경영진은 최종 결정을 내리기 전에 그러한 통보를 할 수 있다면, 마땅히 그렇게 해야 할 것이다. 그러한 결정에 따른 영향을 완화하기 위한 실질적인 협력을 제공하기 위하여 다른 방법을 이용할 수도 있다.

##### 단결권행사 방해

- 고용조건에 대해 종업원대표와 성실한 협상을 진행 중이거나 종업원들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 그러한 협상에 부당하게 영향을 행사하거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 사업활동 단위의 전부 또는 일부를 당해 국가로부터 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 당해



기업의 일정 사업장에서 다른 나라로 전근시키겠다고 위협해서는 아니 된다.

#### 실질권한을 가진 경영자대표와의 교섭

- 종업원의 정당한 대표가 교섭중인 사항을 결정할 권한을 가진 경영자 측의 대표와 단체교섭 또는 노사관계 문제에 대해서 교섭을 할 수 있어야 하고, 노사 상호간의 관심사항에 대해서 협의할 수 있어야 한다.

### 제5장 환경

아래의 사항을 포함한 기업에 적합한 환경경영시스템을 수립하고 유지하여야 한다.

1. 기업 활동이 환경·건강·안전에 미치는 영향에 대한 적절하고 제때 이뤄지는 정보의 수집 및 평가
2. 측정 가능한 목적의 수립과 적절한 경우 이러한 목적들 사이의 지속적인 연관성에 대한 정기적인 검토를 포함하여 환경성과의 개선을 위한 목표의 설정
3. 환경·건강·안전상의 목적 또는 목표의 진전 상황에 대한 정기적인 감시와 확인

비용·기업비밀·지적재산권의 보호에 대한 우려를 고려하여

1. 환경성과의 개선에 대한 진전 상황 보고를 포함하여 당해 기업 활동의 환경·건강·안전에 미치는 잠재적 영향에 관한 적절하고 시의성 있는 정보를 일반 및 종업원들에게 제공하여야 한다.
2. 기업의 환경·건강·안전에 관한 정책과 그러한 정책의 실시로 인해 직접 영향을 받는 지역사회와 적절하고도 시의성 있는 대화 및 협의를 가져야 한다.

의사결정을 함에 있어 기업의 제조공정, 제품 및 서비스의 전 공정에 걸쳐 예견할 수 있는 환경·건강·안전과 관계된 영향을 평가하고 반영하여야 한다. 이러한 활동이 환경·건강·안전에 중대한 영향을 미칠 수 있는 경우, 또한 그러한 활동이 권한 있는 당국의 결정에 따라야 하는 경우에는

적절한 환경영향 평가를 준비하여야 한다.

환경에 대한 심각한 피해의 위협이 있는 경우 위협에 대한 과학적·기술적 이해에 기초하여 인간의 건강 안전을 고려하되, 그러한 피해를 방지하거나 최소화할 비용절감 조치의 실시를 지연시키기 위한 이유로 과학적 확실성의 결여를 내세워서는 안 된다.

사고 및 긴급사태를 포함하여 기업 활동으로부터 발생하는 심각한 환경 및 건강상 피해를 방지·경감·통제하기 위한 비상계획을 유지해야 하고, 관할 당국에의 즉각적인 보고체제를 유지해야 한다.

적절한 경우 다음과 같은 활동을 장려함으로써 기업의 환경성과를 지속적으로 향상시키기 위해 노력하여야 한다.

1. 당해 기업 내 최상의 환경성과를 이룩한 부서의 환경성과에 관한 기준을 반영한 기술 및 작업절차를 당해 기업 모든 부서에 채택하도록 할 것.
2. 환경에 부정적 영향을 미치지 않고, 그 의도된 사용에 있어 안전하며, 에너지 및 천연자원의 소비에 있어 효율적이고 재사용·재활용이 가능하거나 안전하게 폐기될 수 있는 제품 및 서비스의 개발과 공급.
3. 당해 기업 제품 및 서비스 이용이 환경에 미치는 영향에 대한 소비자 인식의 고취.
4. 당해 기업의 환경성과를 향상시킬 방법에 대한 장기적인 연구.

위험물질의 취급 및 환경사고의 예방을 포함한 건강 및 안전 문제에 대해서는 물론, 환경영향 평가절차·홍보 및 환경기술과 같은 보다 일반적인 환경경영분야에 대해 노동자들에게 충분한 교육훈련을 제공하여야 한다.

환경적으로 의미 있고 경제적으로 효과적인 공공정책의 개발에 기여하여야 한다.

### 제6장 뇌물방지



기업은 영업 또는 기타 부당한 이득을 취득하거나 유지할 목적으로, 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제의·약속하거나, 공여 또는 요구해서는 아니 된다. 또한 기업에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대해서도 아니 된다.

### 제7장 소비자 이익

소비자를 대함에 있어 다국적기업은 공정한 영업·마케팅 및 광고관행에 따라 행동하여야 하고, 기업이 공급하는 생산제품 또는 서비스의 안전과 질을 보장할 수 있도록 모든 합리적인 조치를 취하여야 한다. 특히 기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. 기업이 공급하는 제품 또는 서비스가 건강에 관한 경고와 제품안전 및 정보 라벨을 포함하여 소비자의 건강 및 안전에 관해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족하도록 보장한다.
2. 적절한 경우 제품이나 서비스에 대해 소비자로부터 하여금 정보에 기초한 결정을 내릴 수 있도록 그 성분, 안전한 사용(방법), 유지, 보관 및 폐기 등에 관한 정확하고 명확한 정보를 제공한다.
3. 소비자 불만을 처리하고 소비자 분쟁을 과도한 비용이나 부담 없이 공정하고 적시에 해결할 수 있는 투명하고 효과적인 절차를 제공한다.
4. 기만적이고, 잘못된, 허위의 불공정한 표시나 누락을 행하거나 그러한 관행에 관여해서는 안 된다.
5. 소비자의 프라이버시를 존중하고, 개인정보를 보호한다.
6. 자사 생산제품의 소비나 사용으로 인해 초래된 공중의 건강 및 안전에 대한 심각한 위협을 방지 또는 제거함에 있어 공공당국과 투명한 방식으로 최대한 협조한다.

### 제8장 과학 및 기술

1. 기업의 활동이 그들이 활동하고 있는 국가의 과학기술 정책 및 계획과 합치하고 아울러 국가 및 지역의 혁신 능력의 배양에 적절히 기여할 수 있도록 노력한다.

2. 기업의 사업 활동 중 실행 가능한 경우 지적재산권의 보호에 관한 합당한 고려와 함께 기술 및 노하우의 이전과 신속한 보급을 허용하는 관행을 채택한다.
3. 적절한 경우 현지 시장의 필요를 다루기 위하여 진출국의 과학기술 발전 사업을 수행함과 아울러 상업적 필요를 고려하면서 과학기술 능력 안에서 진출국 인력을 고용하고 이들의 훈련을 장려한다.
4. 지적재산권의 사용을 위한 라이선스를 부여하거나 달리 기술을 이전함에 있어 합리적인 조건에 따라 그리고 당해 진출국의 장기발전계획에 기여하는 방식으로 하여야 한다.
5. 상업적 목적과 관련이 있는 경우 현지 대학 및 공공연구기관과의 유대를 발전시키고, 또한 현지 산업이나 산업협회들과의 협력연구프로젝트에 참여한다.

### 제9장 경쟁

다국적기업은 적절한 법규의 기본 틀 안에서 경쟁적 방식으로 자신들의 활동을 수행하여야 한다. 특히 기업은 다음과 같은 사항을 이행하여야 한다.

1. 경쟁자들 사이에 다음과 같은 목적을 위하여 반경쟁적 협정을 체결하거나 이를 행하는 것을 삼간다.
  - a. 가격의 고정
  - b. 입찰담합
  - c. 생산량의 제한 또는 쿼터의 설정
  - d. 고객, 납품업자, 지역 또는 거래선(line of commerce)의 할당을 통한 시장의 분배 또는 분할
2. 반경쟁 행위로 경제에 피해를 입게 될 수 있는 당해 관할영역의 경쟁법 적용을 염두에 두고, 적용가능한 모든 경쟁법과 합치되는 방식으로 모든 기업 활동을 수행한다.
3. 특히 정보의 요청에 대해, 적용 가능한 법령 및 적절한 안전장치(safeguards)를 조건으로 가능한 한 신속하고 철저한 응답을 제공함으로써 관할 경쟁당국에 협조한다.