



(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)
T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323
(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호
T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582

노무법인 더휴먼 인사노무 뉴스레터

2026년 9월 첫번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] '투잡'하는 직원, 징계시 노무리스크는?

1. 개요

- 최근 유튜브, 스마트스토어, 배달 등 퇴근 후 부업을 하는 N잡러 직장인이 늘어나며 기업의 고민이 깊어지고 있습니다.
- 대부분의 취업규칙에 '사전 승인 없는 겸업 금지' 조항이 명시되어 있지만, 이를 근거로 투잡 사실이 적발된 직원을 곧바로 중징계하거나 해고할 경우 노동위원회에서 부당징계 판정의 리스크가 있습니다.

2. 법적 해석 (같은 업무와 불리한 처우의 기준)

- 우리 헌법은 '직업선택의 자유'를 보장하므로, 근로자가 퇴근 후 개인 시간을 활용해 수익 활동을 하는 것 자체를 회사가 전면 금지할 수는 없습니다.
- 다만, 판례는 취업규칙을 위반했더라도 ① 본업에 지장을 주었는지(상습적인 지각이나 조퇴, 업무 중 졸음 등), ② 기업의 기밀을 유출하거나 경쟁업체에서 일해 이해상충이 발생했는지, ③ 기업의 명예를 크게 실추시켰는지 등 '기업 질서를 실질적으로 문란하게 한 구체적 사실'이 입증될 때만 징계의 정당성을 인정합니다.

3. 사업장 운영방안

- 직원의 투잡 사실을 인지했다면 즉각적인 징계보다는 '객관적인 사실관계 조사'가 선행되어야 합니다. 해당 부업이 업무 몰입도를 떨어뜨리거나 회사 이익과 충돌하는지 면밀히 확인해야 합니다.
- 실무적으로는 투잡을 무조건 금지하기보다 '겸업 허가제(신고제)'를 도입하는 것을 권장합니다. 소속 부서장이나 인사팀의 승인을 받되, 본업에 지장을 주지 않는 범위(비경쟁 분야 등) 내에서만 예외적으로 양성화하여 관리하는 것이 리스크를 줄이는 가장 안전한 방법입니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 청와대 “노란봉투법 쟁의 기준, 현장서 즉시 적용 가능한 시행지침으로” 28일, 청와대 공지

- 청와대는 28일 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)의 노동쟁의 대상과 관련해 시행령이 아닌 시행지침에 담겠다고 밝혔다.
- 청와대는 이날 공지를 통해 “현장에 미치는 효과는 유사하지만 입법예고와 규제심사 등 3개월 이상 소요되는 시행령보다 현장에 즉시 적용 가능한 시행 지침을 제정하고자 한다”며 “지침 적용 후 현장 변화를 모니터링하고 필요할 경우 다른 방안도 검토할 것”이라고 설명했다.
- 이재명 대통령은 지난 11일 국무회의에서 김 장관에게 “노란봉투법상 쟁의 대상인지, 아닌지에 대해 규정으로 명확하게 해달라는 요구가 있다”며 “시행령이나 시행규칙, 시행 지침으로 충분히 할 수 있는 것은 하라”고 말했다. 이런 대통령의 지시는 지난달 21일 국무회의 때도 나왔다. 이 대통령은 삼성전자 노조가 호남 반도체 투자 계획을 단체교섭 의제로 다루겠다는 것과 일부 대기업 노조가 영업이익의 일정 비

을을 성과급으로 요구하는 것에 “쟁의 대상이 아닌 것 같다”고 문제의식을 드러낸 바 있다.

■ 건강 값아먹는 야간노동...‘하루 10시간·월 12회 이하’ 법제화 검토

배송·물류 등 건강보호 무방비, 노동부 실태조사·대책 마련 나서

- 야간노동 횟수를 월 12회로 제한하는 등 야간노동자 건강 보호 방안을 담은 법 개정안이 최근 발의된 가운데, 야간노동자 보호 방안 제도화가 본격화할지 주목된다. 고용노동부는 9월 중 야간노동자 건강 보호 방안을 마련하는 걸 목표로 구체 방안을 검토하고 있다.
- 노동부는 최근 업종·직종별 야간노동 규모와 유형 등을 파악하는 야간노동 실태조사를 실시하고 국외 사례를 분석해 ‘야간노동자 건강 보호 방안’을 마련하고 이를 법제화하는 방안을 검토하고 있다. 이는 노동부가 지난해 12월 노사정 전문가와 구성한 ‘실노동시간 단축 로드맵 이행점검단’(이행점검단) 추진 과제 중 하나다. 이행점검단은 지난 24일 의료·돌봄 및 물류·배송 분야 야간노동자들과 만나 야간근무 형태와 야간노동 종사 이유, 건강상 애로사항 등에 대한 의견을 나눴다.
- 이행점검단 관계자는 “지금은 근로기준법에 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 일 하면 가산임금을 지급한다는 규정만 있을 뿐 건강권 보호 차원의 ‘야간노동’ 정의 규정 자체가 없다”며 “업종별 근무 실태를 반영해 야간노동 최대 시간과 횟수, 휴식 시간의 적정선을 정할 필요가 있다”고 밝혔다. 야간노동자 보호를 위한 규정 신설은 이재명 정부의 국정과제다.
- 관련해서 여당인 더불어민주당 박홍배 의원 등은 ‘야간노동’을 정의하고 최대 야간노동 허용 시간, 이후 휴식 시간 등 ‘야간노동 건강 보호 조치’를 담은 산업안전보건법 개정안을 발의했다. 이 법안은 ‘야간작업’을 ‘자정부터 오전 5시까지의 시간을 포함해 연속 7시간 이상 수행하는 모든 작업’으로 규정하고, 야간작업 시간을 하루 최대 10시간 이하, 주당 최대 48시간 이하로 제한하고 있다. 야간작업을 마친 뒤에는 최소 11시간의 연속된 휴식 시간을 의무 부여하고, 연속 야간작업 일수는 최대 3일, 한달 야간작업 횟수는 최대 12회로 제한했다.

- 앞서 국회 제3차 '택배 사회적 대화기구'를 중심으로 야간노동자의 건강권 관련 논의가 이어졌지만, 야간노동 시간과 건강 보호 기준 등 핵심 의제에 대해선 합의에 이르지 못했다. 택배 사회적 대화기구가 사실상 공전하는 상황에서 유럽연합(EU)과 국제노동기구(ILO)에서 통용되는 기준을 참조했다는 것이 박 의원실 쪽 설명이다. 프랑스, 스페인, 독일 등은 8시간을 초과하는 야간노동을 금지한다.
- 다만 최근 홈플러스 파산 위기 등을 계기로 대형마트도 새벽배송을 할 수 있게 허용하자는 유통산업발전법 개정 논의가 다시 본격화하고 있는 점이 변수다. 새벽배송을 허용하면 야간노동이 늘어날 수밖에 없는 상황에서 부처 간 서로 다른 입장을 내놓으면서 야간노동자 보호 방안이 후순위로 밀릴 수 있다는 우려도 나온다. 이행 점검단 관계자는 "대통령 지지율이 떨어지면서 경제성장에 초점을 맞추는데다 임금 때문에 야간노동을 자발적으로 원하는 여론도 있어 야간노동 보호 방안이 예정대로 추진될 수 있을지 우려된다"고 말했다.
- 노동부 관계자는 "야간노동을 하는 노동자 전반에 적용될 수 있는 규정을 만들기 위해 여러 직종 종사자 현장 의견 등을 듣고 있다"며 "노사 공감대를 마련해 나갈 것"이라고 밝혔다.

▶ 노동계 동향

■ 노란봉투법 시행 6개월...요구 받은 4곳 중 1곳만 '교섭중'

30일, 김소희 국민의힘 의원실

- 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 이후 6개월째로 접어들고 있지만, 하청 노동조합으로부터 교섭 요구를 받아 실제 교섭에 들어간 사업장은 전체의 4분의 1에도 미치지 못한 것으로 나타났다.
- 30일 김소희 국민의힘 의원실이 고용노동부로부터 받은 자료를 보면, 지난 14일 기

준 노란봉투법에 따라 교섭 요구를 받은 원청사업장 456곳(민간 259곳, 공공 197곳) 가운데 실제 교섭에 들어간 사업장은 102곳으로 전체의 22.4%에 그쳤다. 4곳 중 1 곳도 교섭에 임하지 않은 것이다. 교섭요구 사실을 공고한 원청 사업장도 149곳으로 32.7%에 그쳤다.

- 이에 대해 노동부는 “실제 교섭이 진행되고 있는 곳은 102곳이지만, 102곳을 포함해 47곳은 교섭요구 사실을 공고했고, 52곳도 교섭을 위한 절차를 진행하고 있다”며 “교섭 절차가 전혀 진행되지 않고 있는 곳은 255곳으로 절반을 조금 넘는다”고 설명했다.
- 노란봉투법에 따른 실 교섭률이 낮은 이유는 원청 사업장의 ‘시간 끌기’ 때문으로 보인다. 대부분의 원청 사업장들은 지방노동위원회로부터 하청노조에 대한 구체적·실질적 지배력을 갖췄다는 판단을 받더라도, 중앙노동위에 재심을 청구한다. 노동위원회의 결정서를 받아보는 데까지 30일이 걸리고 각종 행정절차를 밟고 행정법원에 소송을 제기하기도 한다.
- 예컨대 한화오션은 지노위·중노위에서 모두 하청노조들에 대한 사용자성이 인정됐지만, 지난달 20일 서울행정법원에 행정소송·집행정지 신청을 제기했다. 노란봉투법 시행 이후 첫 행정소송 사례다. 한화오션은 거통고조선하청지회(생산직 노동조합)와 급식과 통근버스 등 복지사업을 맡아 운영하는 웰리브지회에 대한 사용자성을 부인하고 있다.
- 노동계는 현재 노조법 시행령과 개정노조법 해석지침 등이 원청 교섭의 걸림돌이 되고 있다고 지적한다. 특히 민간 기업보다 ‘모범 사용자’가 돼야 할 정부 부처나 지방자치단체 등 공공 부문조차 원청 교섭을 회피하고 있다고 지적한다. 공공운수노조는 이러한 해석지침 개선을 요구하며 지난 24일부터 서울고용노동청 앞에서 농성에 들어간 상태다.
- 한편, 노동부는 다음달 초 노동쟁의 범위를 구체화하기 위해 시행지침을 보강해 발표할 예정이다. 최근 삼성전자를 필두로 논란이 됐던 영업이익의 일정 부분에 대한 성과급 요구, ‘근로조건에 미치는 사업 경영상의 결정’의 구체적인 판단 범위 등이 담길 것으로 보인다.

■ “네이버, ‘지분 100% 자회사’에도 ‘실질적 지배’ 없다고 주장...통합교섭 나서야”

오세윤 민주노총 화섬식품노조 네이버지회장

- “네이버는 통합교섭 요구 공문을 보낸 당일 저녁에 바로 본사를 제외한 다른 (계열사) 법인에 대해선 ‘실질적이고 구체적으로 지배하지 않아 노동 조건을 결정할 지위에 있지 않다’며 거부했습니다. 본사가 지분 100%를 보유한 자회사가 있는데 어떻게 그렇게 응답할 수 있는지 이해가 가지 않습니다.”(오세윤 민주노총 화학섬유식품산업노동조합 네이버지회장)
- 네이버 노동조합이 본사와 계열사 노사가 함께 교섭에 나서야 한다며 요구한 ‘통합교섭’이 시작부터 난항에 부딪혔다. 네이버 본사가 자회사·계열사의 노동조건을 실제로 결정하는 ‘진짜 사용자’임을 거부하면서다.
- 오세윤 화섬식품노조 네이버지회장은 24일 경기도 성남시 네이버 본사에서 한겨레와 만나 “(노조 설립 이후) 지난 8년 동안 본사와 계열사 등 16개 법인과 개별 교섭을 진행해왔지만 네이버 본사의 합의안이 나오기 전까진 계열사가 독자적으로 협상안을 제시하지 못하는 상황이 반복됐다”며 “‘노란봉투법’ 시행으로 법적인 근거까지 만들어졌는데도 나아진 것이 없다”고 비판했다.
- 네이버지회는 교섭 요구 사항으로 △전사 통합 경영 프로세스 개선 △업무 몰입도 높이는 근무 환경 개선 △안전하고 건강하게 일할 수 있는 제도 개선 △구성원 성장과 발전을 위한 복지 제도 확대 △네이버 전 계열사의 노동조합으로서 통합적 노사관계 구축을 꼽고 있다.
- 네이버지회의 ‘통합교섭’ 요구는 계열사 별로 진행해 온 개별교섭이 실제 의사결정 구조와 맞지 않아 교섭의 비효율을 키우고 계열사 간 처우 격차를 심화한다는 문제 의식에서 비롯했다. 네이버지회는 2018년 출범 때부터 본사와 계열사 구성원 모두를 가입대상으로 열어뒀, 현재 28개 법인의 조합원 6200명이 가입돼있다. 이 가운데 단체협약을 체결한 법인은 16개다.
- 오 지회장은 “매년 16개 법인을 대상으로 150회의 교섭이 열리고 100명이 넘는 노사 양쪽 교섭 위원이 각각 연 1천시간 이상을 교섭에 쏟고 있는데 정작 협상 내용

은 대부분 동일하다”며 “법무법인 자문료까지 고려하면 고려하면 굳이 쓸 필요 없는 비용과 시간이 낭비되고 있는 것”이라고 지적했다.

- 네이버지회는 통합교섭이 교섭의 실질과 형식의 괴리를 줄이는 방법이라고 본다. 계열사 대표가 독자적으로 노동조건을 결정할 권한이 없어 매년 임금·단체교섭 국면이 되면 네이버 본사가 일단 합의한 뒤, 각 개별 법인이 같은 문구로 잠정합의하는 형태가 반복돼왔기 때문이다.
- 오 지회장은 “네이버는 주요 계열사 지분의 대부분을 보유한 최상위 지배기업이고 대표이사와 이사회 역시 대부분 네이버 또는 계열사 임원 출신으로 구성된다”고 설명했다. 실제로 계열사에 대한 네이버의 보유 지분 비율을 보면 네이버클라우드·네이버랩스는 100%, 스노우는 90%, 네이버파이낸셜은 89%에 이른다.
- 본사의 개별 서비스·사업조직을 자회사 등 별도 법인으로 쪼개 운영하고 법인 간 이동도 잦은 아이티(IT)업계의 특성도 존재한다. 오 지회장은 “네이버 자회사 스노우산하에 네이버제트, 크림, 케이크라네 계열사가 있는데 대표이사가 모두 동일하고 스노우 인사부서가 4개 법인 인사 업무를 모두 수행한다”며 “사실상 하나의 회사인 셈인데 이런 법인들조차 따로따로 교섭하고 있다”고 말했다.
- 회사의 경영 판단에 따라 본사와 1·2차 자회사 간 대규모 인사 이동이 빈번하고, 이로 인해 개별 노동자의 노동조건도 영향을 받는 점도 통합교섭의 필요성을 뒷받침한다. 오 지회장은 “실제론 네이버라는 큰 틀 안에서 (여러 법인) 유기적으로 업무를 하고 있는데 회사는 수익이 잘 나오지 않는 서비스를 별도 법인으로 분사한 뒤 해당 서비스를 운영해 온 직원들에게 임금 동결을 요구하고 있다”며 “투자·사업 결정을 내린 경영진은 책임을 지지 않고 법인별로 노동조건에 차등을 두면서 격차를 만들고 있다”고 지적했다.
- 노동위원회도 네이버 본사의 사용자성을 이미 수차례 인정한 바 있다. 2022년 서울·경기·강원지방노동위원회는 엔테크서비스 등 네이버 자회사 5개 법인 조정과정을 병합하면서 “결정권자는 네이버로 동일하기 때문”이라고 밝힌 바 있다. 지난해 강원지방노동위원회는 네이버 자회사 인컴즈의 노동쟁의 조정과정에서 “인컴즈의 노동조건 결정하는 데 네이버가 실질적인 영향력을 갖고 있다”며 네이버 본사에 출석 요구 공문을 보내기도 했다.

- 이에 더해 지난 3월 계약 외 사용자도 노동조건 결정에 영향을 미친다면 교섭 대상으로 본 '노란봉투법'(개정 노동조합 및 노동관계조정법)이 시행되면서 통합교섭을 위한 공식적인 법적 근거도 갖춰졌다고 네이버지회는 본다.
- 오 지회장은 "노란봉투법이 명시한 '실질적·구체적 지배력'의 범위에 대해 고용노동부가 좀 더 상세한 기준을 제시해주면 좋겠다"면서도 "계열사의 노동안전·작업환경, 노동시간과 작업방식 등은 모두 네이버 본사의 결정에 영향을 받고 있기 때문에 노란봉투법에 따라 네이버는 교섭에 응해야한다. 그것이 사용자로서 책임을 다하는 것"이라고 강조했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 실질임금, 석달 연속 감소..."유가·물가·환율 3고 영향"

27일, 고용노동부 '7월 사업체노동력조사' 발표

- 지임금 인상이 물가 상승을 따라가지 못하면서, 노동자들의 실질임금이 석달 연속 줄어든 것으로 나타났다. 2023년 이후 3년 만에 3개월 연속 감소세다.
- 고용노동부가 27일 발표한 '7월 사업체노동력조사' 결과를 보면, 상용근로자 1인 이상 사업체의 1인당 월평균 명목임금은 409만4천원으로 지난해 같은달(397만1천원)보다 3.1%(12만3천원) 늘었지만, 물가수준을 반영한 노동자 1인당 실질임금은 341만2천원(6월 기준)으로 지난해 같은 달(341만4천원)보다 0.1%(2천원) 줄었다. 실질임금은 명목임금을 소비자물가지수로 나눠 물가변동 영향을 제외해 실질적인 구매력을 나타내는 수치다. 지난 4월 1%, 5월 1.4% 각각 줄어든 데 이어 석달 연속 감소세다. 실질임금이 3개월 이상 연속 줄어든 것은 2023년 4~8월 이후 처음이다.
- 정향숙 노동부 노동시장조사과장은 이날 브리핑에서 "평이한 임금 상승률에 견줘 물가상승률이 높아 실질임금이 마이너스를 기록했다"고 말했다. 정 과장은 "지금은

유가·물가·환율이 모두 높은 이른바 '3고' 상황"이라며 "물가상승률은 현재 3%대로 6%대를 기록한 2022년 이후 가장 높은 수준"이라고 설명했다.

- 당분간 실질임금이 큰 폭으로 상승하긴 어려워보인다. 정 과장은 "아직 7월 사업체 노동력조사가 완료되지 않아 (구체적으로) 말씀은 어렵다"면서도 "7월 물가상승률이 약 2.8% 수준인 상황에서 임금 상승률이 지금처럼 3% 안팎을 유지한다면 (증감률은) 0%대 안팎에서 머물 것으로 보인다"고 덧붙였다.
- 실질임금 감소가 가장 길게 이어진 기간은 2022년 4월부터 2023년 1월까지로 총 10개월이다. 코로나19 여파와 우크라이나 전쟁 등으로 물가상승률이 크게 높았던 시기다.

■ 김영훈 노동장관 "AI분야 현장 투입 가능한 인재 1만명 키울 것"

27일 태국, 아세안+3 노동장관회의

- 김영훈 고용노동부 장관이 27일(현지시각) 타이에서 열린 제14차 '아세안+3 노동장관회의'에 참석해 인공지능(AI)으로 인한 산업전환 국면에서 한국의 노동·고용 정책을 공유하고 협력 방안을 논의했다. '아세안+3 노동장관회의'는 이날 양질의 고용 등과 관련해 협력을 강화하는 내용을 담은 공동선언문을 채택했다.
- 타이 방콕에서 열린 '아세안+3 노동장관회의'는 아세안 11개국(타이, 필리핀, 인도네시아, 베트남, 캄보디아, 라오스, 미얀마, 말레이시아, 싱가포르, 브루나이, 동티모르)과 한국·중국·일본의 고용노동분야 대표가 모여 2년마다 관련 의제를 논의하는 자리다. 이번 노동장관회의는 '아세안 인적자원 발전: 글로벌 인정을 향한 역량 인증'을 주제로 열렸으며, 인공지능(AI) 등 디지털 전환과 탄소중립 이행에 따른 녹색전환 등에 대응하기 위한 각국의 고용노동정책을 나눴다.
- 김 장관은 이날 수석대표 연설에서 한국의 '노동있는 산업대전환' 정책을 소개했다. 대표적으로 인공지능이 고용에 끼치는 영향을 모니터링하고 관련 직업훈련 내용 등

을 담은 '산업전환 고용안전 기본계획'을 수립한 점, 청년이 처음 취업할 때까지 직업훈련 등을 통해 지원하는 점, 중장년 재출발을 위해 산업전환 특화훈련 등을 실시하는 점 등이다.

- 김 장관은 특히 이번 회의 주제인 '인적자원 개발'과 관련해 "내일배움카드를 활용한 훈련 지원으로 인공지능 분야에서 즉시 현장에 투입할 수 있는 실무인재 1만명을 양성할 계획"이라고 말했다. 이어 "전국민이 시공간 제약없이 교육을 받을 수 있는 온라인 스마트직업훈련플랫폼(STEP)을 구축해 디자인, 기계, 전기 등 다양한 산업 분야에서 인공지능 활용 능력이 향상되도록 지원하고 있다"고 밝혔다.
- 이날 '아세안+3' 회원국 수석대표는 "양질의 완전고용, 녹색 및 디지털 기술을 포함한 인적자원 개발, 지속가능하고 포용적인 사회보장제도 등의 분야에서 협력을 강화하기로 합의한다"는 내용을 담은 공동선언문을 채택했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ "단체교섭 거부 사용자 형사처벌 합헌" 헌재 첫 판단

재판관 전원일치 결정 ... "노동위 구제만으로 예방 한계"

- 노조의 단체교섭 요구를 정당한 이유 없이 거부하거나 교섭을 고의로 지연한 사용자를 형사처벌하는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 조항은 헌법에 어긋나지 않는다는 헌법재판소 판단이 나왔다. 사용자의 단체교섭 거부·해태에 관한 처벌조항의 위헌성 판단은 처음이다.

11차례 교섭 거부로 기소, 재판 중 헌법소원

- 30일 법조계에 따르면 헌재는 지난 27일 옛 노조법 81조3호에 관한 위헌소원 심판에서 재판관 전원일치 의견으로 합헌 결정했다. 해당 조항은 사용자가 노조 대표자나 노조로부터 위임받은 사람과의 단체협약 체결이나 그 밖의 단체교섭을 '정당한 이유 없이 거부하거나 해태'하는 것을 부당노동행위로 규정한다. 이를 위반하면 2년 이하

징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처한다.

- 사건은 회사 대표 황아무개씨 등이 노조와의 교섭을 거부한 혐의로 재판에 넘겨지면서 시작됐다. 황씨는 2017년 4월부터 8월까지 11차례에 걸쳐 노조의 교섭 요청을 받고도 정당한 이유 없이 거부한 혐의로 기소됐다. 이후 2018년 5월부터 2019년 11월까지 노조가 제시한 단체협약 수정안에 대한 협의를 거부해 교섭을 해태한 혐의도 적용됐다. 황씨는 2021년 1심에서 벌금 150만원을 선고받고 2심 진행 중 위헌법률심판 제청을 신청했지만 기각되자 2022년 3월 헌법소원을 냈다.
- 쟁점은 크게 세 가지였다. 청구인들은 우선 '해태'와 '정당한 이유'라는 표현의 의미가 불분명해 죄형법정주의의 명확성 원칙에 어긋난다고 주장했다. 또 노동위원회 구제절차가 있는데 형사처벌까지 하는 것은 과도하고, 성실교섭 의무가 노사 모두에게 있는데 사용자만 처벌하는 것은 평등원칙에도 위배된다고 강조했다.
- 헌재는 청구인 주장을 모두 배척했다. 헌재는 해태가 형식적으로만 교섭에 응하거나 노조 요구에 장기간 응하지 않는 등 "단체교섭의 거부"에 준하는 정도로 단체교섭의 성립을 어렵게 하는 행위"를 포괄한다고 봤다. 정당한 이유 역시 교섭 주체·대상·방법 등 구체적인 사정을 고려할 때 사용자가 교섭의무 이행을 기대하기 어려운 사정을 뜻한다고 설명했다. 헌재는 "법관의 보충적 해석을 통해 충분히 의미를 확정할 수 있어 명확성 원칙에 어긋나지 않는다"고 판시했다.

"사용자만 형사처벌, 노동자 권리 보호"

- 형사처벌 자체도 과도하지 않다고 판단했다. 헌재는 해당 조항이 노동위의 구제명령만으로 단체교섭 거부·해태를 실효적으로 예방하기 어려웠던 현실을 개선하기 위해 마련됐다는 점을 강조했다. 민사적 구제수단만으로 형벌 수준의 예방 효과를 확보하기 어렵고, 징역형과 벌금형 모두 하한을 두지 않아 행위자의 책임에 맞춰 형을 정할 수 있어 '비례원칙'에도 부합한다고 봤다.
- 특히 사용자만 형사처벌하는 것도 합리적 이유가 있다고 판단했다. 헌재는 해당 규정이 "근로자의 권리가 사용자의 불성실한 단체교섭 태도로 인해 악화되는 것을 방지하기 위한 것"이라고 설명했다. 사용자의 행위와 노조의 행위를 동일하게 볼 수 없는 만큼 평등원칙에 반한다고 볼 수도 없다고 판단했다.

- 이번 결정은 사용자의 단체교섭 거부·해태를 형사처벌하는 노조법 규정의 합헌성을 헌재가 처음 판단했다는 데 의미가 있다. 특히 명시적으로 교섭을 거부하는 경우뿐 아니라 형식적으로 교섭에 참여하면서 실질적인 협의를 장기간 지연하는 행위도 처벌 대상인 해태에 포함될 수 있다는 점을 분명히 했다. 헌재쪽은 “이 사건은 사용자의 단체교섭 거부 혹은 해태에 대한 처벌조항의 위헌성에 관해 최초로 판단한 결정이라는 점에서 의의가 있다”고 말했다.

< 끝 >