

헌 법 제 판 소

결 정

사 건 2010헌바385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 451,
452, 453, 481(병합) 노동조합 및 노동관계조정법 제42조의2
등 위헌소원

청 구 인 ○○노동조합

대표자 위원장 나○자

대리인 법무법인 시민

담당변호사 김선수, 김남준, 강기탁, 권숙권, 고윤덕

- 당 해 사 건
1. 서울행정법원 2009구합27565 필수유지업무재심결정취소(2010헌바385)
 2. 서울행정법원 2009구합27565-1 필수유지업무재심결정취소(2010헌바386)
 3. 서울행정법원 2009구합27565-2 필수유지업무재심결정취소(2010헌바387)
 4. 서울행정법원 2009구합27565-3 필수유지업무재심결정취소(2010헌바388)
 5. 서울행정법원 2009구합27565-4 필수유지업무재심결정취소(2010헌바389)

6. 서울행정법원 2009구합27565-5 필수유지업무재심결정취소
(2010헌바390)
7. 서울행정법원 2009구합27565-6 필수유지업무재심결정취소
(2010헌바391)
8. 서울행정법원 2009구합27565-7 필수유지업무재심결정취소
(2010헌바392)
9. 서울행정법원 2009구합27565-8 필수유지업무재심결정취소
(2010헌바393)
10. 서울행정법원 2009구합27565-9 필수유지업무재심결정취소
(2010헌바394)
11. 서울행정법원 2010구합8249 필수유지업무재심결정취소(2010
헌바451)
12. 서울행정법원 2010구합8270 필수유지업무재심결정취소(2010
헌바452)
13. 서울행정법원 2010구합8263 필수유지업무재심결정취소(2010
헌바453)
14. 서울행정법원 2010구합8256 필수유지업무재심결정취소(2010
헌바481)

주 문

‘노동조합 및 노동관계 조정법’(2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되어 2008. 1.

1. 시행된 것) 제42조의2는 헌법에 위반되지 아니한다.

이 유

1. 사건의 개요와 심판의 대상

가. 사건의 개요

(1) 청구인 ○○노동조합은 1998. 2. 27. 설립된 전국단위 산업별 노동조합이고, 2010헌바385 당해사건 피고보조참가인 학교법인 ○○학원은 서울 성북구에 ○○의료원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바386, 2010헌바387 당해사건 피고보조참가인 학교법인 □□학원은 서울 서초구와 영등포구에 □□병원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바388 당해사건 피고보조참가인 △△병원은 전주시 덕진구에서 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바389 당해사건 피고보조참가인 ▽▽는 서울 종로구에 ▽▽병원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바390 당해사건 피고보조참가인 ××공단은 서울 강동구에 ××병원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바391, 2010헌바392 당해사건 피고보조참가인 학교법인 ◇◇학원은 대구 남구 대명동에 ◇◇의료원을, 영천시 오수동에 ◇◇병원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바393 당해사건 피고보조참가인 학교법인 ◎◎학원은 익산시 신용동에서 ◎◎병원을 경영하는 자, 2010헌바394 당해사건 피고보조참가인 의료법인 ▷▷은 부천시 소사구에 ▷▷병원을 두고 병원사업을 경영하는 자인데, 위 병원사업자들은 청구인과의 사이에 필수유지업무협정이 체결되지 않자, 서울 등 해당 지방노동위원회에 필수유지업무의 필요최소한의 유지, 운영수준 등의 결정신청을 하였고, 그 결정에 대해서는 청구인이 불복하여

중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나 기각되었다. 이에 청구인은 서울행정법원에 그 재심결정의 취소를 구하는 소송을 제기하였고, 위 소송계속 중 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제42조의2 내지 42조의6, 제89조 제1호 중 제42조의2 제2항 부분이 헌법에 위반된다고 주장하며 위헌심판제청신청을 하였으나 기각되자, 2010. 10. 4. 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

(2) 한편, 2010헌바451 당해사건 피고보조참가인 학교법인 ■■■학원은 서울 동대문구에 ■■■의료원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바452 당해사건 피고보조참가인 학교법인 ■■■은 서울 양천구에 ■■■의료원을 두고 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바453 당해사건 피고보조참가인 재단법인 ◆◆은 서울 노원구에서 병원사업을 경영하는 자, 2010헌바481 당해사건 피고보조참가인 학교법인 <<학원은 서울 성동구에 <<의료원을 두고 병원사업을 경영하는 자인데, 청구인과의 사이에 필수유지업무협정이 체결되지 않자, 서울지방노동위원회에 필수유지업무의 필요최소한의 유지, 운영수준 등의 결정신청을 하였고, 그 결정에 대해서는 청구인과 위 병원사업 경영자들이 모두 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 기각되었다. 이에 청구인은 서울행정법원에 그 재심결정의 취소를 구하는 소송을 제기하였고, 소송계속 중 위 (1) 기재 규정들이 헌법에 위반된다고 주장하며 위헌심판제청신청을 하였으며 기각되자, 2010. 11. 29.(2010헌바451, 452, 453)과 2010. 12. 21.(2010헌바481) 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

나. 심판의 대상

청구인은 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제42조의2 내지 제42조의6, 제89조 제1

호 중 제42조의2 제2항 부분에 대해 이 사건 헌법소원심판을 청구하고 있으나, 당해사건에서 청구인에게 적용되어 그 위헌 결정 여부에 따라 재판의 효력에 관한 법률적 의미에 영향을 미치는 규정은 필수유지업무에 대해 쟁의행위를 금지한 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제42조의2이므로 이 사건 심판대상을 이에 한정한다. 따라서 이 사건 심판대상은 ‘노동조합 및 노동관계 조정법’(2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되어 2008. 1. 1. 시행된 것, 이하 ‘노조법’이라 한다) 제42조의2(이하 ‘이 사건 조항’이라 한다)의 위헌여부이고, 그 내용은 아래와 같다(관계 규정은 별지 참조).

노동조합 및 노동관계 조정법(2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되어 2008. 1. 1. 시행된 것)

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

2. 청구인의 주장, 법원의 위헌제청신청 기각 이유 및 관계기관의 의견 요지

가. 청구인의 주장 요지

(1) 이 사건 조항은 공익사업체의 필수유지업무에 종사하는 근로자에 대한 단체행동권을 사전적으로 봉쇄하고 있는바, 이는 헌법상 보장된 근로자의 단체행

동권을 본질적으로 침해한다.

(2) 이 사건 조항은 필수유지업무의 내용을 법률로 확정하고 있는 것이 아니라 대통령령으로 정하도록 하고 있는바, 이는 포괄위임금지원칙을 위반하는 것이고, 노조법 제42조의2에서 사용하고 있는 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무 등의 개념은 그 의미가 불명확하므로 명확성원칙에 위반된다.

(3) 필수유지업무를 포함한 필수공익사업에서 정의행위가 발생하여 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 노동부장관이 긴급조정을 결정하거나 대체근로를 사용할 수 있음에도 불구하고, 이 사건 조항은 필수유지업무에 종사하는 근로자의 단체행동권 행사를 사전적으로 봉쇄하고 있는바, 이는 과잉금지원칙의 최소침해성 원칙을 위반하는 것이다.

(4) 이 사건 조항은 필수유지업무에 종사하는 근로자와 그 외의 근로자를 합리적인 이유 없이 차별하므로 평등원칙에 위반된다.

나. 법원의 위헌제청신청 기각 이유 및 관계 기관의 의견 요지

(1) 법원의 위헌제청신청 기각 이유 요지

(가) 이 사건 조항은 필수공익사업의 필수유지업무에 종사하는 근로자들의 단체행동권을 제한하고 있지만, 이를 통해 보호하려는 공익이 공중의 생명, 건강 등이라는 점에서 과잉금지원칙에 위반된다고 볼 수 없고, 그 공익적 목적에 비추어 볼 때 다른 업무에 종사하는 근로자보다 단체행동권을 더 제한하더라도 평등원칙에 위반된다고 보기 어렵다.

(나) 필수공익사업 중 필수유지업무의 내용은 필수공익사업장별로 광범위하여

이를 일률적으로 정하기 곤란한 점, 같은 필수유지업무라 하더라도 각 사업장마다 운영형태가 다양한 측면이 있어 그 유지나 운영 수준 등에 대해 우선 노사가 협의를 통하여 정하도록 하고 협의가 성립되지 못한 경우에 노동위원회가 정하도록 하는 것이 합리적인 점, 필수유지업무제도의 도입 경위 및 취지 등을 종합적으로 고려하여 보면, 이 사건 규정이 포괄위임금지원칙이나 명확성 원칙에 위반된다고 볼 수 없다.

(2) 학교법인 ○○학원 등 병원사업 경영자들의 의견 요지

(가) 필수유지업무제도는 필수공익사업체의 모든 업무분야 근로자들의 단체행동권을 제한하는 제도가 아니라 필수공익사업장의 업무 중 필수유지업무 가운데 노사협정 또는 노동위원회 결정으로 정해진 필수유지인원에 한해 제한하고 있는 점, 이러한 제한은 국민의 생명 건강 또는 신체의 안전, 전체 국민의 일상생활의 안전을 위한 것이라는 점, 현행법상 인정되고 있는 긴급조정 등과 같은 사후적인 제도로서 이 사건 조항을 통해 보호하려는 공익을 충분히 보호할 수 없는 점, 필수유지업무는 대체가 불가능하거나 용이하지 않을 수 있고, 대체인력을 구할 수 없는 경우 필수유지업무가 정지·폐지되어 국민들의 생명과 안전을 정면으로 침해할 수 있는 점 등에 비추어 보면, 필수유지업무에 종사하는 근로자들에 대한 단체행동권 제한이 과도한 제한이라고 볼 수 없다.

(나) 이 사건 위임규정에서 위임하고 있는 필수유지업무의 내용은 전문적이고 기술적인 검토가 필요할 뿐 아니라 사회적 변동 상황에 따라 탄력적 대응이 필요하므로 국회에서 법률에 이를 모두 규정하는 것은 적절하지 않고, 나아가 필수유지업무는 노조법에 규정된 12개 필수공익사업과 관련하여 그 업무가 정지되

거나 폐지되는 경우 공중의 생명, 건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 것으로 그 기준과 개요가 설정되어 범위가 한정되므로 포괄위임원칙이나 명확성 원칙에 위반된다고 볼 수 없다.

(다) 필수유지업무의 경우 단체행동권을 제한하는 것은 국민의 생명권과 같은 최상위 기본권을 보호하기 위한 것으로서 다른 업무의 경우와 차별하는 것은 합리적인 이유가 있으므로 평등원칙에 위반되지 않는다.

(3) 고용노동부장관의 의견 요지

(가) 이 사건 당해소송은 중앙노동위원회의 중재재심결정의 취소를 구하는 행정소송이므로 처벌규정인 노조법 제89조 중 제42조의2 제2항 규정에 위반한 자 부분은 재판의 전제성이 없다.

(나) 그 밖의 의견은 법원의 위헌제청신청 기각 이유와 대체로 같다.

3. 필수유지업무제도에 대한 개관

가. 필수유지업무제도 도입 경과

(1) 구 노동쟁의조정법(이 사건 노조법으로 개정되기 전의 법률)은 공익사업의 노동쟁의에 대해 노동위원회가 직권으로 중재에 회부하여 중재제정을 할 수 있는 직권중재제도를 채택하고 있었는바, 제4조에서 공중운수사업, 수도 전기 가스 및 정유사업, 공중위생 및 의료사업, 은행사업, 방송 통신사업을 공익사업으로 정하고, 제30조 제3호에서 이러한 공익사업에 대해 노동위원회가 그 직권 또는 행정관청의 요구에 의하여 중재에 회부한다는 결정을 한 때에는 강제로 중재가 개시되도록 하는 이른바 직권중재제도를 규정하고 있었다.

(2) 위와 같은 직권중재제도에 대해서는 근로자의 노동기본권을 과도하게 제약하고 있다는 비판이 있었으나, 헌법재판소는 1996. 12. 26. 90헌바19 등 결정에서 이에 대해 합헌결정을 하였다.

(3) 한편, 1996. 12. 31. 법률 제5244호로 노동쟁의조정법이 폐지되고, '노동조합 및 노동관계 조정법'(이하 '구 노조법'이라 한다)이 제정되어 1997. 3. 1.부터 시행되기에 이르러, 구 노조법은 중재의 주체로 노동위원회를 규정함으로써 노동부장관 등 행정관청의 직권중재회부권한을 박탈하는 조치를 취하였다. 그리고 구 노조법 제62조 제3호의 중재개시 요건인 필수공익사업의 경우 노동위원회 위원장이 특별조정위원회의 권고에 의하여 중재에 회부할 수 있도록 한 규정에 대해서는 헌법재판소가 2003. 5. 15. 2001헌가31 결정에서 합헌결정을 하였다.

(4) 위 합헌결정이 있는 후 정부와 노사 당사자는 새로운 경제, 사회 환경 변화에 대응하고자 노사관계 선진화 방안을 논의하게 되는데, 위 선진화 방안에 대한 노사정 대표자회의 합의와 국회의 심의를 거쳐 구 노조법은 2006. 12. 이 사건 노조법으로 개정되기에 이르렀는데, 필수공익사업에 대한 중재회부제도를 규정한 구 노조법상의 제62조 제3호와 중재회부의 권고 및 결정에 관한 제74조, 제75조를 삭제하여 직권중재제도를 폐지하였고, 기존의 필수공익사업에 항공운수사업, 혈액공급사업을 추가하는 한편(노조법 제71조 제2항 제1호, 제3호), 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지 또는 폐지되는 경우 공중의 생명, 보건, 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무를 필수유지업무로 규정하고, 이에 대해서는 쟁의행위 기간 중에도 정당한 유지·운영 의무를 부과하는 등의 필수유지업무제도를 도입(노조법 제42조의2 내지 6 등)하였다.

나. 노조법령상의 필수유지업무

(1) 노조법 제42조의2 제1항은 필수유지업무를, ‘제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지 또는 폐지되는 경우 공중의 생명, 신체의 안전이나 건강 또는 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무’라고 규정하고 있다. 그리고 노조법 제71조 제2항에서는 필수공익사업을, ‘제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업’으로 규정하고, 이에 해당하는 사업을 1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업, 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업, 3. 병원사업 및 혈액공급사업, 4. 한국은행사업, 5. 통신사업으로 하고 있다.

(2) 그리고 노조법 시행령 제22조의2 별표 1은 해당 필수공익사업의 필수유지업무를 자세히 규정하고 있는바, 이 사건 병원사업 관련한 필수유지업무의 내용을 보면, ‘응급의료에 관한 법률’ 제2조 제2호에 따른 응급의료 업무, 중환자 치료·분만(신생아 간호를 포함한다)·수술·투석 업무, 위 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무 등이 여기에 속하고, 혈액공급사업 중에서는 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무, 혈액관리법 제2조 제6호에 따른 혈액제제 제조 업무, 혈액 및 혈액제제의 수송 업무 등이 여기에 속한다.

(3) 이러한 필수유지업무에 대해서는 쟁의행위 기간 중에도 그 업무의 유지·운영이 강제된다.

다. 필수유지업무의 운영 절차

위에서 본 바와 같이 필수유지업무는 그 요건과 내용을 법령에서 정하고 있다. 그런데 필수공익사업장에서 쟁의행위에 돌입할 경우 어떤 업무가 필수유지업무의 대상 업무가 되는지, 이를 유지·운영하기 위한 인력은 어느 정도 되는지 등은 사업장에 따라 다를 것이므로 그 내용을 다시 구체적으로 정하는 절차가 필요하다. 노조법에서는 이에 관하여 구체적인 규정을 두고 있다(노조법 제42조의3 내지 6, 제69조, 제70조 제2항).

(1) 필수유지업무 협정

필수공익사업장의 노동자와 사용자는 노조법 시행령에서 정한 필수유지업무 범위에서 그 유지수준, 대상직무, 필요인원 등 그 구체적 운용방법을 협정으로 체결하여야 한다. 필수유지업무협정 체결을 위한 교섭요구는 노동관계 당사자 어느 일방이 다른 일방에게 할 수 있다.

(2) 필수유지업무협정의 내용

노사는 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위한 필수유지업무의 필요 최소한의 범위를 쟁의권과 공익이 조화되는 합리적 범위에서 정할 필요가 있으므로 대상직무와 필요인원을 필수유지업무에 해당하는 직무 중 서비스 제공에 필수불가결한 직무를 중심으로 정하게 되는데, 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되는 등의 경우에 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하고, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 하므로 이에 대한 절차를 정할 필요가 있다. 그리고 기통보 또는 지명된 조합원을 변경하는 절차나 필수유지업무 협정의 유효기간에 대해서도 정할 필요가 있다.

(3) 필수유지업무협정서 체결

당해 필수공익사업 노동관계 당사자는 위와 같은 내용에 관하여 필수유지협정을 서면으로 체결하여 쌍방이 서명 또는 날인하여야 하나, 필수유지업무협정을 행정관청에 신고할 의무는 없고, 필수유지업무협정 체결을 위한 노사간 교섭은 근로조건의 결정을 둘러싼 단체교섭과는 다르므로 어느 일방이 교섭을 거부하는 경우에는 노동위원회에 결정을 신청할 수 있다.

(4) 노동위원회의 결정과 결정에 대한 불복

노사간에 협정이 체결되지 않을 경우 관계 당사자 일방 또는 쌍방이 노동위원회에 신청하여 노동위원회가 결정한다. 이 경우 노동위원회는 특별조정위원회를 구성하여 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한다. 다만 필수유지업무제도는 노동위원회가 일방적 결정으로 쟁의권을 제한하는 직권중재제도에 대한 반성적 고려에서 도입된 제도이므로 노사간 교섭이 교착상태에 빠졌을 때에만 보충적으로 양 당사자 사이의 의견을 최대한 좁혀 노동위원회가 필수유지업무 유지수준을 결정하여야 한다. 노사도 양 당사자 사이의 필수유지업무협정 체결 교섭이 교착상태에 빠졌을 때 비로소 필수유지업무 결정을 신청해야 하고, 노동위원회도 노사 양 당사자 사이의 교섭이 불충분하다고 판단될 때에는 좀 더 적극적인 교섭을 권고하여 양 당사자의 의견 접근을 최대한 이끌어내도록 노력하여야 한다.

한편, 지방노동위원회의 결정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정되는 경우 당사자는 결정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에

재심을 요청할 수 있고, 중앙노동위원회의 재심결정이 위법하거나 월권에 의한 것일 경우에는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

4. 본안 판단

가. 포괄위임금지원칙 위반 여부

(1) 포괄위임금지원칙과 명확성원칙의 관계

(가) 이 사건 노조법 제42조의2 제1항은 “이 법에서 ‘필수유지업무’라 함은 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다”고 규정하고 있다.

그런데 위 규정에서 사용하고 있는 ‘공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’에서 ‘공중’, ‘일상생활’, ‘현저히’, ‘위태롭게’ 등은 추상적 의미의 용어들인바, 청구인은 이것이 포괄위임금지원칙과 명확성원칙에 위반된다고 주장한다.

(나) 그런데 헌법재판소는 명확성 원칙과 포괄위임금지원칙의 관계에 대하여, 헌법 제75조는 “대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있다”고 규정하여 위임입법의 헌법상 근거를 마련함과 동시에 위임은 구체적으로 범위를 정하여 하도록 하여 그 한계를 제시하고 있는바, 이는 행정부에 입법을 위임하는 수권법률의 명확성원칙에 관한 것으로서 법률의 명확성원칙이 행정입법에 관하여 구체화된 특별규정이라고 할 수 있으므로 수권법률조항의 명확성원칙 위배 여부는 헌법 제75조의 포괄위임금지의 원칙의 위반 여부에 대한 심사로써 충족된다(헌재 2007. 4. 26. 2004헌가29, 판례

집 19-1, 349, 365-366; 헌재 2011. 2. 24. 2009헌바13, 판례집 23-1상, 53, 63 등 참조)고 판시한 바 있다.

(다) 일반적으로 법률에서 일부 내용을 하위 법령에 위임하고 있는 경우 위임을 둘러싼 법률 규정 자체에 대한 명확성의 문제는 포괄위임금지원칙 위반의 문제가 될 것이다. 다만 위임 규정이 하위 법령에 위임하고 있는 내용과는 무관하게 법률 자체에서 해당 부분을 완결적으로 정하고 있는 경우 포괄위임금지원칙 위반 여부와는 별도로 명확성의 원칙이 문제될 수 있는바, 위임입법에서 사용하고 있는 추상적 용어가 하위 법령에 규정될 내용의 범위를 구체적으로 정해주기 위한 역할을 하는지, 아니면 그와는 별도로 독자적인 규율 내용을 정하기 위한 것인지 여부에 따라 별도로 명확성원칙 위반의 문제가 나타날 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있게 된다.

(라) 이 사건의 경우, 노조법 제42조의2 제1항은 대통령령에 정해질 필수유지업무의 요건으로 ‘필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’일 것을 요구하고 있는바, 이는 필수유지업무로서 대통령령에서 담아야 할 범위의 한계를 규정하고 있는 것에 불과하다. 즉, ‘공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’라는 규정은 그 자체로 필수유지업무의 의미를 확정하는 것이 아니라 대통령령에 담아야 할 필수유지업무의 내용의 대강을 설명하고 있는 것이다. 그렇다면 이는 독자적인 명확성원칙의 문제가 아니라 명확성원칙이 헌법상 구체화된 포괄위임금지원칙의 문제라 할 것이므로 이 부분 청구인 주장과 관련해서는 포괄위임금지원칙 위반 여부에 대해서만 본다.

(2) 포괄위임금지원칙 위반 여부에 대한 판단

(가) 심사기준

헌법 제75조는 “대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있다”고 규정하여 위임입법의 근거 및 그 범위와 한계를 제시하고 있다. 여기에서 ‘법률에서 구체적으로 범위를 정하여’라 함은 법률에 이미 대통령령 등 하위법규에 규정될 내용 및 범위의 기본사항이 구체적이고 명확하게 규정되어 있어 누구라도 그 자체로부터 대통령령 등에 규정될 내용의 대강을 예측할 수 있어야 함을 의미한다. 다만 이러한 위임의 구체성·명확성의 요구 정도는 규제대상의 종류와 성격에 따라서 달라진다. 즉, 일반적인 급부행정법규의 경우보다 처벌법규나 조세법규 등 국민의 기본권을 직접적으로 제한하거나 침해할 소지가 있는 법규에서는 구체성·명확성의 요구가 강화되어 그 위임의 요건과 범위가 더 엄격하게 제한적으로 규정되어야 하고, 규율대상이 지극히 다양하거나 수시로 변화하는 성질의 것일 때에는 위임의 구체성·명확성의 요건이 완화되어야 할 것이다(헌재 2002. 6. 27. 2000헌가10, 판례집 14-1, 565, 570).

이 사건 노조법 제42조의2는 제1항과 제2항이 불가분적으로 결합하여 필수유지업무에 대해 쟁의행위를 금지하고 있는바, 이는 헌법상 보장된 단체행동권을 제한하는 것이므로 위임의 구체성 여부에 대한 판단은 원칙적으로 엄격한 심사기준이 적용되어야 할 것이다.

(나) 포괄위임금지원칙 위반여부

1) 위임의 필요성 여부

필수유지업무의 경우 그 대상사업이 일반 공중의 생명이나 신체, 건강 등과 밀접한 관련이 있는 사업이라는 점에서는 공통점을 가지고 있으나, 개별 대상사업마다 구체적으로 어떤 업무가 일반 공중의 생명이나 신체, 건강 등에 영향을 주는지에 대해서는 공통점을 찾기 어렵고, 따라서 이를 유형화하여 법률로 규정하는 것에 입법 기술상 한계가 있을 수밖에 없다. 즉, 필수유지업무는 필수공익사업별로 산업적 특성에 따라 구체화될 수밖에 없기 때문에 필수공익사업마다 일반 공중의 생명이나 건강 등에 직접적으로 영향을 미치는 핵심적 업무인 필수유지업무를 사전에 전부 법률로써 일률적으로 정하는 것은 불가능하다 할 것이다.

그리고 필수유지업무의 경우 행정부가 사회 경제 상황의 변화에 맞게 그 업무의 내용을 조정할 필요성이 존재한다는 점에서, 그 구체적인 내용에 대해서는 필수공익사업의 종류나 내용, 현황, 국가 전체의 경제 상황, 주변 또는 관련 사업의 사정 등에 따라 그 적합성 유무를 따져 적시에 규율할 수 있도록 할 필요가 있다.

위와 같은 사정에 비추어보면, 이 사건 필수유지업무의 구체적 범위에 대해서는 하위 법령에 정할 필요성이 인정된다.

2) 예측가능성 유무

필수유지업무의 성질상 위에서 본 바와 같이 위임의 필요성이 인정된다고 하더라도 하위 법령에 위임할 경우에는 구체적으로 범위를 정하여 그 대강의 내용을 알 수 있도록 하여야 하는바, 위 규정에서는 대통령령에서 정할 내용에 대해

필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무라고 그 한계를 설정해 주고 있으므로 이러한 한계 설정이 위임의 범위와 그 내용을 예측가능하도록 하고 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 다만 청구인이 이 사건 위임 규정에서 예측가능성을 담보하지 못하고 있다고 주장하는 규정은 ‘공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’ 부분이므로 이를 중심으로 살핀다.

그런데 사전적 의미로 ‘공중의 일상생활’이라 함은 ‘일반 사람들의 평상적인 생활’을 의미하고, ‘현저히’란 ‘뚜렷하게 드러나는’이라고 할 수 있으며, ‘위태롭게’란 ‘형세가 마음을 놓을 수 없을 만큼 위험한’이란 뜻이다. 따라서 위 의미는 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 ‘일반 사람들이 인간으로서 최소한으로 유지하여야 할 일상생활을 할 수 없을 정도로 영향을 미치는 업무’일 것이다. 필수공익사업 중 가스공급 업무를 예로 들어 보면, 가스를 공급하는 사업장에서 쟁의권 발동으로 그 공급을 중단하는 경우 일반 사람들은 그 일상생활을 영위하는 것이 극히 어렵게 될 것인데, 이러한 업무가 대표적으로 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무에 속할 것이다.

따라서 이 사건 조항은 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 업무가 무엇인지 알 수 있도록 그 한계를 분명히 하여 대통령령에서 정해질 내용의 대강에 대해 예측가능성을 부여하고 있다.

3) 소결

이상과 같이 이 사건 조항은 포괄위임금지원칙에 위반되지 아니한다.

나. 과잉금지원칙위반 여부

이 사건 조항은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무에 대해 그 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위에 대해 쟁의행위를 금지하고 있다. 이는 필수공익사업에 종사하는 근로자의 단체행동권을 부정하는 것이 아니라 필수공익사업 중 필수유지업무에 종사하는 근로자의 단체행동권 행사를 사전에 제한하는 것일 뿐이다. 그러므로 이를 제한하기 위해서는 헌법 제37조 제2항에서 정하고 있는 기본권제한 입법 활동의 한계라고 할 수 있는 과잉금지의 원칙을 준수하여야 한다(헌재 2003. 5. 15. 2001헌가31, 판례집 15-1, 484, 494).

(1) 목적의 정당성과 수단의 적합성

필수유지업무제도는 필수공익사업장 근로자의 쟁의권을 사전에 전면적, 강제적으로 제한하던 직권중재제도를 폐지하고 업무 중심으로 세분화하여 쟁의권 행사를 부분적, 자율적으로 제한하고자 도입된 제도로, 필수공익사업 전체적으로는 파업이 가능하도록 하되 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전 등을 보호하기 위한 최소한의 업무 범위 내에서만 쟁의행위를 제한하기 위한 것이어서 그 목적의 정당성이 인정된다 할 것이다.

그리고 필수공익사업 중 필수유지업무로 설정된 업무에 대해 쟁의행위를 금지하는 경우 국민의 생명이나 건강, 신체의 안전 등은 보호될 수 있으므로 필수유지업무제도는 그 입법목적 달성에 기여하는 적절한 수단이 될 것이다.

(2) 최소침해성

(가) 필수유지업무제도가 위와 같이 그 목적의 정당성과 수단의 적합성이 인정된다 하더라도 그 수단은 국민의 기본권을 가장 존중하고 기본권을 최소로 침해하는 수단을 선택하여야 한다(헌재 1998. 5. 28. 96헌가5, 판례집 10-1, 541, 556; 헌재 2003. 9. 25. 2003헌마293, 판례집 15-2상, 536, 542).

(나) 이 사건 조항은 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지, 폐지, 또는 방해하는 정의행위를 금지하여 필수유지업무에 대해 근로자의 정의권 행사를 제한하고 있는바, 필수유지업무는 필수공익사업 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무이므로 이에 대해 아무런 제한 없이 근로자의 정의권을 인정한다면 공중의 생명이나 신체, 건강 등은 위협에 처해질 수밖에 없다. 따라서 공중의 생명, 건강, 신체의 안전 및 일상생활을 현저히 위태롭게 하지 않도록 그 필요 최소한에 해당하는 필수유지업무에 대해 정의권 행사를 제한하는 것은 기본권 제한의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 없다.

(다) 더욱이 필수유지업무제도는 정의행위에 대한 사전적 제한이라는 성격을 가지지만, 필수유지업무제도를 통해 보호하려고 하는 공익은 공중의 생명이나 건강과 같은 중대한 법익으로서 그 침해가 현실화된 이후에는 회복이 어려울 뿐만 아니라 회복을 할 수 있다 하더라도 많은 비용이 소요될 수 있어 정의권의 사후적 제한만으로는 그 보호가 미흡할 수밖에 없는 점, 필수유지업무에 대한 정의행위 금지 범위를 자율적 협정을 통해 정하는 해당 사업장의 종사자들은 필수유지업무로서 공중의 생명이나 건강 등에 위협을 가하지 않을 수준을 충분히

예상할 수 있으므로 이를 사전적으로 정하는 것이 불가능하지 않은 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 쟁의권 제한이 사전제한이라 하더라도 최소침해성 원칙에 위반된다고 보기는 어렵다.

(라) 다만 이 사건 필수유지업무에 대한 쟁의권 행사 제한과 관련하여 노조법은 이 제도 이외에 긴급조정이라는 쟁의권 행사 제한에 관한 또 다른 제도를 두고 있는바, 노조법 제76조 제1항과 제77조에 의하면, 고용노동부장관(전 노동부장관)은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있으며, 긴급조정결정이 공표되면 그 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하고, 그로부터 30일이 경과되지 않으면 쟁의행위를 재개할 수 없으므로 이러한 제도로도 충분히 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영에 지장을 초래하지 않을 것이라고 주장할 수 있다. 그런데 긴급조정은 단체행동권이 행사되어 파업 등이 진행되고 난 이후에나 발동될 수 있는바, 위에서 본 바와 같이 이러한 사후적 제도로는 이 사건 조항을 통해 보호하려는 공익을 충분히 보호할 수 없으므로 필수유지업무에 대한 쟁의권 행사 제한은 긴급조정제도와는 별개로 필요하다고 할 것이다.

(마) 이상에서 본 바와 같이 이 사건 조항의 필수유지업무에 대한 근로자의 쟁의권 제한은 기본권 침해의 최소침해성 원칙에 위반된다고 볼 수 없다.

(3) 법익 균형성

근로자들에 대한 쟁의권 보장과 그 제한을 통한 공익 보호 사이에는 적절한 균형이 유지되어야 하고, 과도한 제한이나 침해는 허용될 수 없다. 이 사건 조항

을 통해 보호하려는 공익은 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활이고, 이를 위해 제한되는 기본권은 근로자의 단체행동권인바, 근로자의 단체행동권이 사용자와 대등한 입장에서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하는데 필요 불가결한 기본권이 라 하더라도, 이 사건 조항은 국민의 생명, 건강, 신체의 안전 등과 같은 중요한 공익을 위해 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영이라는 지극히 제한된 범위의 업무에 대해서만 단체행동권을 제한하고 있으므로 이것이 법익 균형성 요건을 벗어났다고 볼 수 없다.

(4) 소결

이상과 같이 이 사건 조항은 과잉금지원칙에 위반되지 않는다.

다. 평등원칙 위반 여부

(1) 평등원칙은 본질적으로 같은 것은 같게, 본질적으로 다른 것은 다르게 취급할 것을 요구한다. 그렇지만 이러한 평등은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적인 근거가 없는 차별을 배제하는 상대적 평등을 뜻하고, 따라서 합리적 근거가 있는 차별은 평등의 원칙에 반하는 것이 아니다(헌재 2001. 6. 28. 99헌마516 판례집 13-1, 1393, 1406; 헌재 2003. 1. 30. 2001헌바64, 판례집 15-1, 48, 59).

(2) 그런데 근로자의 단체행동권을 보장하기 위해 어느 정도는 노사의 다툼 사이에서 일반 국민이 일정한 고통을 감수할 수밖에 없다고 하더라도 그러한 감수가 국민의 생명이나 신체의 안전 등을 위협하도록 하여서는 안될 것인바, 이 사건 필수유지업무는 필수공익사업 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공

중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무이므로 이에 대한 쟁의권 행사는 그 영향이 치명적일 수밖에 없다는 점에서 다른 업무 영역의 근로자보다 쟁의권 행사에 더 많은 제한을 가한다고 하더라도 그 차별의 합리성이 인정된다 할 것이다.

따라서 이 사건 필수유지업무에 대한 쟁의권 제한이 평등원칙을 위반하고 있다고 보기 어렵다.

5. 결론

그렇다면, 이 사건 조항은 헌법에 위반되지 아니하므로 관여 재판관들 전원의 일치된 의견으로 주문과 같이 결정한다.

2011. 12. 29.

재판장 재판관 이강국 이 강 국

재판관 김종대 김 종 대

재판관 민형기 민 형 기

재판관 이동흡 이 동 흡

재판관 목영준 목 영 준

재판관 송두환 송 두 환

재판관 박한철 박 한 철

재판관 이정미 이 정 미

[별지] 이 사건 관계 규정

노동조합 및 노동관계 조정법(2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되어 2008. 1. 1. 시행된 것)

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하“필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정) ① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조 제2항의 규정을 준용한다.

제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의4 제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

제69조(중재재정 등의 확정) ① 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

제70조(중재재정 등의 효력) ② 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조 제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제71조(공익사업의 범위 등) ② 이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게

하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자

노동조합 및 노동관계조정법 시행령(2007. 11. 30. 대통령령 제20397호로 개정된 것)

제22조의2(필수유지업무의 범위) 법 제42조의2 제1항에 따른 필수공익사업별 필수유지업무는 별표 1과 같다.

[별표 1] 필수공익사업별 필수유지업무(제22조의2 관련)

1. 철도사업과 도시철도사업의 필수유지업무

가. 철도·도시철도 차량의 운전 업무

나. 철도·도시철도 차량 운행의 관제 업무(정거장·차량기지 등에서 철도신호 등을 취급하는 운전취급 업무를 포함한다)

다. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무

라. 철도·도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무

마. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무

바. 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무

사. 선로점검·보수 업무

2. 항공운수사업의 필수유지업무

가. 승객 및 승무원의 탑승수속 업무

나. 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무

다. 항공기 조종 업무

라. 객실승무 업무

마. 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제 업무

바. 항공기 운항과 관련된 시스템·통신시설의 유지·보수 업무

사. 항공기의 정비(창정비는 제외한다) 업무

아. 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의 요구에 따른 항공운송사업자의 안전 또는 보안 조치와 관련된 업무

자. 항공기 유도 및 견인 업무

차. 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무

카. 항공기에 대한 제설·제빙 업무

타. 승객 승하기 시설·차량 운전 업무

파. 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무

하. 「항공법」 제2조 제16호에 따른 항행안전시설과 항공기 이·착륙 시설의

유지·운영(관제를 포함한다)을 위한 업무

3. 수도사업의 필수유지업무

가. 취수·정수(소규모 자동화 정수설비를 포함한다)·가압·배수시설의 운영 업무

나. 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무

다. 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무

4. 전기사업의 필수유지업무

가. 발전부문의 필수유지업무

1) 발전설비의 운전(운전을 위한 기술지원을 포함한다) 업무

2) 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원은 제외한다) 업무와 안전관리 업무

나. 송전·변전 및 배전 부문의 필수유지업무

1) 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무는 제외한다)

2) 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무

3) 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시·제어와 배전선로 긴급 계통 전환 업무

4) 전력계통 보호를 위한 통신센터(전력계통원방감시제어장치를 포함한다) 운영 업무

5) 통신보안관제센터 운영 업무

6) 전력공급 비상시 부하관리 업무

7) 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무

다. 전력거래 부문의 필수유지업무

1) 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무

2) 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영계획 수립 등 급전 운영 업무

3) 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리를 포함한다) 업무

5. 가스사업(액화석유가스사업은 제외한다)의 필수유지업무

가. 천연가스의 인수(引受), 제조, 저장 및 공급 업무

나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

6. 석유정제사업과 석유공급사업(액화석유가스사업을 포함한다)의 필수유지업무

가. 석유(천연가스는 제외한다)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무

나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

7. 병원사업의 필수유지업무

가. 「응급의료에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 응급의료 업무

나. 중환자 치료·분만(신생아 간호를 포함한다)·수술·투석 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무

8. 혈액공급사업의 필수유지업무

가. 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무

나. 「혈액관리법」 제2조 제6호에 따른 혈액제제(수혈용에 한정한다. 이하 이 호에서 같다) 제조 업무

다. 혈액 및 혈액제제의 수송 업무

9. 한국은행사업의 필수유지업무

가. 「한국은행법」 제6조, 제28조와 제29조에 따른 통화신용정책과 한국은행 운영에 관한 업무

나. 「한국은행법」 제47조부터 제86조까지의 규정에 따른 다음의 업무

- 1) 한국은행이 수행하는 한국은행권 발행 업무
- 2) 금융기관의 예금과 예금지급준비 업무
- 3) 금융기관에 대한 대출·지급결제 등의 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 각종 전산시스템 운영·통신 및 시설보호 업무

라. 다른 법령에 따라 한국은행에 위임 또는 위탁된 업무

10. 통신사업의 필수유지업무

가. 기간망과 가입자망의 운영·관리업무

나. 통신장애의 신고접수 및 수리 업무

다. 「우편법」 제14조에 따른 기본우편역무

라. 「우편법」 제15조에 따른 부가우편역무 중 내용증명과 특별송달 업무