

# 헌법각론

5주차

이정덕 교수

## 제4절 근로3권

제33조 ①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

## I. 의의

## 1. 개념

- 근로조건 개선을 위하여 노동자가 가지는 기본권으로서, 구체적으로는 단결권.단체교섭권.단체행동권을 말한다.

## 2. 법적 성격

- 다수설은 혼합적 성격을 인정한다. 즉, 사용자에 의한 침해시 국가의 적극적인 개입을 요구할 권리로서 생존권적 측면과 국가의 간섭.방해배제권으로서의 자유권적 측면을 모두 포함한다. 헌법재판소는 근로3권에 대해 '사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 '사회권적 성격을 띤 자유권'이라고 말할 수 있다(헌재 1993.3.11, 92헌바33)고 판시하여 다수설과 같은 입장이다.

## II. 주체

- 직업의 종류를 불문하고 임금.급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자가 주체가 된다.

## 1. 노동자

- 노동의 대가로 생활하는 자를 말하며 육체노동, 정신노동 모두 해당한다. 단순노무에 종사하는 공무원, 외국인도 포함한다. 잠재적 노동자임으로 족하며, 실업 중인 자도 노동3권을 갖는다(통설). 판례도 해고의 효력을 다투고 있는 자를 노동자로 보고 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제2조). 다만, 자영업자나 개인택시 운전수처럼 고용주가 따로 있는 경우가 아니라면 여기서 말하는 노동자에 해당하지 않는다.

## 2. 사용자

### (1) 사용자 단체의 결성

- 사용자 단체의 결성은 무방하나 보장 정도는 노동자 단체와 다르다. 이 경우 결사의 자유에서 보장한다는 것이 다수의 견해이다.

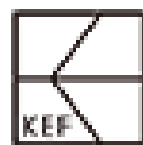
### (2) 직장폐쇄권의 인정 여부

- 사용자의 직장폐쇄권은 헌법 제119조 제1항의 조항과 노사균형론, 사용자의 재산권의 관점에서 인정된다고 보는 것이 다수설적 견해이다. 다만 사용자의 직장폐쇄권은 수동적.방어적 목적으로 행사할 수 있으므로 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 할 수 있다. 또한 이는 근로3권에 근거한 것이 아니라 재산권에 근거한 것으로 보아야 한다.

전국경제인연합회, 대한상공회의소, 한국무역협회, 중소기업중앙회, 한국경영자총협회가, 전국은행연합회 등



1961년 민간경제인들의 자발적 의지에 의해 설립된 순수 민간종합경제단체



한국경영자총협회  
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

회원서비스

Home > 경총소개 > 회원서비스



1	노사대책 부문	4	임금·근로시간과 HR 부문	7	입법·정책건의 및 홍보 부문
2	노동법제 부문	5	고용·사회보장 부문	8	교육·연수 부문
3	노동·노사관계 연구 부문	6	안전보건 및 환경관리 부문	9	온라인 정보 서비스 부문
10	발간물 부문				



1946년 발족 1961년 5.16으로 해체되었다 8월 재조직



1995년 11월 11일 사회를 개혁하고 노동자를 정치세력화하기 위해 창립한 노동운동계열의 진보단체이다

### Ⅲ. 내용

#### 1. 단결권

##### (1)의의

- 근로자들이 근로조건의 유지·향상을 위하여 사용자와 대등한 교섭력을 가질 목적으로 자주적으로 단체(노동조합)를 결성하고, 이에 가입하여 활동할 수 있는 권리를 말한다.
- 단결권의 개념으로 근로조건의 향상이라는 목적성과 자주적으로 단체를 결성하는 자주성을 그 개념요소로 하나 교섭을 행할 목적으로 일시적으로 쟁의단체를 구성하는 것도 단결권에 포함되므로 시간적 계속성은 단결권의 필수적 개념요소가 아니다.

##### (2)주체

- 단결권의 주체는 원칙적으로 근로자 개개인이나 단체 자체도 단결권의 주체가 될 수 있다(단위별 노동조합이 산업별 노동조합을 결성하는 경우), 다만 사용자는 제33조의 단결권의 주체가 될 수 없다.

##### (3)단결권의 내용

- 황견계약(yellow dog contract, 黃犬契約) : 근로자 개개인이 노동조합과 같은 단체를 결성하거나 가입함에 있어 국가나 사용자의 부당한 간섭을 받지 아니한다. 따라서 단체의 결성이나 가입을 이유로 하는 해고는 위헌이며 단체에의 불가입이나 그로부터 탈퇴를 조건으로 하는 근로계약의 체결, 이른바 황견계약은 위헌이다.
- 소극적 단결권의 인정 여부 : 헌법 제33조 제1항의 단결권에는 노동조합을 구성하고 이에 가입하여 활동할 수 있는 자유인 적극적 단결권 외에 단체에 가입하지 아니할 자유 내지 탈퇴의 자유, 즉 소극적 단결권이 인정되느냐에 관하여는 견해가 대립하고 있다. 판례는 소극적 단결권은 단결권에서 보호되지 않으며, 결사의 자유나 일반적 행동자유에서 보장될 수 있다고 판시하고 있다(헌재 2005.11.24, 2002헌바95 등).
- 단결강제 인정 여부 : 단결권은 자주성을 요건으로 하므로 단결강제는 원칙적으로 인정되지 아니한다. 다만 현행 노동조합 및 노동관계조정법에서도 어느 정도의 단결강제를 인정하여 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 부당노동행위에 해당되지 않는다고 하여 단결강제의 한 유형인 Union Shop조항을 인정하고 있다.

## (4) 효력

- 단결권은 대국가적 효력뿐만 아니라 사인 간에도 효력을 갖는다. 단결권의 대국가적 효력은 국가로부터 방해받지 아니할 권리(소극적 측면)와 사용자로부터 단결권의 행사를 방해받을 경우 국가에 대한 적극적인 보호청구권을 갖는다. 사인간의 효력은 사용자로부터 방해받지 아니할 권리를 의미한다.

## 2. 단체교섭권

## (1)의의

- 단체교섭권이란 근로자들이 근로조건의 향상을 위하여 단결체의 이름으로 사용자와 자주적으로 교섭할 수 있는 권리와 단체협약을 체결할 수 있는 권리를 의미한다(헌재 1998.2.27, 94헌바 등). 단체교섭을 하는 경우에는 계약자유의 원칙에 따른 민법규정이 적용되는 것이 아니라 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계조정법 등과 같은 노동법이 적용된다.

## (2)주체

- 단체교섭권의 주체는 노동조합이고 근로자 개개인은 주체가 될 수 없다. 단체교섭을 할 수 있는 권리는 노동조합이면 누구나 차별 없이 부여받기 때문에 유일한 단체교섭조항은 위헌이고, 단체교섭권에는 단체협약을 체결할 수 있는 권리를 포함하므로 단체협약체결능력 제한조항은 위헌이다.

## 판례

**우리나라 고속철도건설공단 단체교섭 제한(→ 한국철도시설공단 → 국가철도공단)(헌재 2004.8.26, 2003헌바28) 합헌**  
 우리나라 고속철도건설공단은 이윤추구를 목적으로 하는 사기업이 아니라 우리나라의 철도 교통망의 확충을 위한 고속철도를 효율적으로 건설함으로써 국민의 교통편의를 증진하기 위하여 설립된 공법인으로서... 이 사건 법률조항은 공단 이사장의 권한 행사 및 공단 운영에 대한 적절한 규제를 통하여 국가사업을 대행하는 공법인의 원활한 사업추진을 도모하고, 국민의 세금인 정부출연금과 연계되는 인사.예산.보수 등에서 방만한 운영이 발생하지 않도록 공단에 대한 건설교통부장관의 지도.감독 권한을 확보하기 위한 것으로서... 이 사건 법률조항이 단체교섭권을 침해하여 헌법을 위반하였다고 볼 수 없다.

### (3)내용

- 단체교섭은 근로조건의 유지.향상을 목적으로 하는 것이므로 이러한 근로조건과 무관한 사항인 사용자의 고유한 권한인 경영권이나 인사권 및 이윤 취득권에 속하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 다만 그것이 근로자들의 근로조건이나 지위에 직접 관련되거나 중대한 영향을 미치는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있다.
- 대법원 판례는 사용자가 인사처분을 함에 있어 노동조합과의 합의를 거치기로 단체협약에 규정된 경우에 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 무효라고 하여 예외적으로 사용자의 고유한 권한인 인사권도 단체협약의 대상이 된다고 하였다.
- 사용자는 단체교섭에 응할 의무가 있으므로 정당한 사유 없이 단체교섭을 거부하면 부당노동행위가 되어 단체행동권의 행사를 정당화시키게 된다.
- 단체교섭권에는 단체협약체결권이 포함되어 있고, 단체협약은 국법상 보호를 받는다.

## 3. 단체행동권

### (1)의의

- 근로자와 사용자 쌍방 간에 임금, 근로시간, 복지 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 노동쟁의가 발생한 경우 쟁의행위를 할 수 있는 권리를 말한다.
- 쟁의행위라 함은 파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

\*태업 : 표면적으로는 작업을 하면서 집단적으로 작업능률을 저하시켜 사용자에게 손해를 주는 쟁의행위. 외관상으로는 작업을 하지만 실제로는 작업을 하지 않거나 고의적으로 완만한 작업, 또는 조잡한 작업을 하는 것을 말한다.

## (2)주체

- 단체행동권의 주체는 근로자 개개인이나, 보통 근로자는 단결체를 통하여 쟁의행위를 하는 것이 일반적이므로 노동조합이나 근로자단체도 주체가 될 수 있다. 다만 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.
- 사용자도 단체행동권의 주체가 될 수 있느냐에 대해서 학설이 대립하나 단체행동권의 경우 근로자를 위한 것으로 사용자를 위한 권리로 보기는 힘들다고 보는 것이 옳다.

## (3)내용

- 쟁의행위의 유형으로는 근로자가 노동력의 제공을 거부하는 파업(Strike), 작업능률을 의식적으로 저하시키는 태업(Sabotage), 사용자 또는 그와 거래관계에 있는 자의 상품불매운동이나 계약체결을 거절할 것을 호소하는 보이코트(Boycott), 근로자들의 사업장 출입을 저지하고 파업에 협력할 것을 고하는 피케팅(Picketing) 등을 들 수 있다.

\*준법투쟁 : 법규를 규정대로 지키면서 사용자에게 손해를 주는 노동 쟁의 방법. 단체 휴가, 정시 퇴근, 안전 운전을 핑계로 한 지나친 서행 운전 따위가 있으며, 쟁의권을 가지지 못한 공무원이나 공공 기업의 직원들이 흔히 사용한다.[국어사전]

## (4)효과

- 정당한 근로자의 단체행동에 대하여는 적극적 효과로서 형사책임을 포함하여 일체의 민사상 손해배상책임도 지지 아니한다. 근로3권은 사용자의 재산권에 대하여 우월한 지위를 갖는다고 보기 때문이다. 또한 소극적 효과로서 단체행동에 참가하였다는 이유로 해고나 불리한 처우를 받지 아니한다.

## (5)한계

### ①목적상의 한계

- 단체행동권은 근로조건의 향상을 위한 목적으로만 행사되어야 하고 특정 정권의 타도 등과 같은 명백한 정치적 목적의 파업은 인정될 수 없다. 다만 최저임금법의 제정이나 노동관계법령의 개폐 등과 같은 근로자의 지위와 밀접한 관계를 맺은 사항을 쟁점으로 하는 산업적 정치파업은 인정된다.

### ②절차상의 한계

- 과거 판례는 파업을 할 경우 찬.반투표를 하지 않더라도 파업현장에 대다수의 근로자가 참가하면 적법한 파업으로 보았으나, 최근에는 찬.반투표를 필수적 절차로 보아 이를 거치지 않은 경우 불법 파업으로 보고 있다.

### ③방법상의 한계

- 단체행동권의 수단과 방법은 사용자의 재산권과 조화를 이루어 행사되어야 하고, 비파괴.비폭력적으로 행사하여야 한다. 또한 조정.중재 등의 조정절차를 먼저 거쳐야 하고 조정기간과 중재기간 등의 냉각기간을 반드시 거쳐야 한다.
- 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다. 헌법재판소는 노동쟁의조정법상의 강제중재제도를 합헌이라 하였다.

## IV. 효력

- 노동3권은 국가권력을 직접 구속하는 대국가적 효력과 사인 간에도 적용되는 대사인적 효력을 갖는다. 사인 간에는 권리의 성질상 직접 적용된다고 보는 것이 다수설적 견해이고, 간접 적용된다고 보는 소수설이 있다.



## V. 제한

### 1. 공무원

- (1) 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 노동3권을 가진다. 공무원의 노동3권을 제한하고 있는 이유는 국민 전체에 대한 봉사자설과 직무성질설, 특별권력관계설 등을 들고 있다. 다만 국가 공무원법은 사실상 노무에 종사하는 공무원인 정보통신부 및 철도청소속의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 노무에 종사하는 기능직 공무원에 한하여 노동3권을 인정하고 있다.
- (2) 제5공화국 헌법에는 '공무원인 근로자는 법률로 인정된 자를 제외하고는 근로3권을 가질 수 없다'라고 규정되어 있던 것을 현행 헌법에서는 '공무원인 근로자는 법률이 정한 자에 한하여 근로3권을 가진다'라고 규정하고 있다. 이 두 조항의 차이는 제5공화국 헌법에서 공무원은 원칙적으로 노동3권을 부인한 것을 현행 헌법에서는 원칙적으로 공무원의 노동3권을 인정한 것이라고 볼 수 있다. 따라서 이 조항은 개별적 헌법유보조항이고 이때의 법률은 공무원의 노동3권의 인정여부를 정하는 법률이 아니라 단지 노동3권을 행사할 수 있는 공무원의 범위만을 정한다고 보아야 할 것이다.

노조 소개

알림마당

뉴스/속보

참여마당

자료실

사이트링크



조합소식

전국본부소식

전국지부소식

## 공무원노조, 정치기본권 보장 법안 개정 촉구 전국 동시 기자회견 진행



전국공무원노동조합 | 2021.03.22

▲ 공무원 교원 제단체가 기자회견을 열어 정치기본권 보장을 위한 법 개정을 촉구했다.  
전국공무원노동조합(위원장 전호일, 이하 공노조)이  
대한민국공무원노동조합총연맹(이하 공노총), 전국교직원노동조합(이하 전교조)과  
함께 17일 오전 국회 앞에서 '공무원·교원 정치기본권 보장법보장 법 개정 촉구 전국  
동시 기자회견'을 열고 국회에 즉각적인 법 개정을 요구했다. 이와 더불어 강원, 경기,  
경남, 대경, 서울, 세종충남, 울산, 전남, 전북, 충북본부

성명 / 논평 / 보도자료

[성명]미안마의 시민불복종운동을 지지 연대하 [N](#)  
[성명]하위직 공무원은 땅투기 위기모면의 희생양  
[기자회견문]공무원 · 교원 정치기본권 보장 법안  
[취재요청서]공무원 · 교원 정치기본권 보장 법안  
[기자회견문]중앙선거관리위원장 최저임금법 위반  
[취재요청서]중앙선거관리위원장 최저임금법 위

# 강령

1

우리는 공직사회의 관료주의와 **부정부패를 청산**하여 국민들에게 신뢰받는 민주적이고 깨끗한 공직사회를 건설한다.

2

우리는 공무원의 **노동조건개선**과 정치 경제 사회적 지위향상을 위하여 노력한다.

3

우리는 자주적이고 민주적인 노동조합 운동의 역사와 전통을 계승하고 **노동3권을 쟁취**한다.

4

우리는 **민주사회건설과 세계평화**를 이룩하기 위하여 국내외 단체들과 연대한다.

5

우리는 분단된 조국의 **자주, 민주, 평화통일**을 지향한다.

6

우리는 사회의 불평등 해소와 **인간의 존엄성 실현**을 지향한다.

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률  
[시행 2021. 7. 6.] [법률 제17860호, 2021. 1. 5., 일부개정]

[일부개정]

◇ 개정이유

국제노동기구(International Labour Organization)의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 공무원 노동조합의 가입 기준 중 공무원의 직급 제한을 폐지하고, 퇴직공무원, 소방공무원 및 교육공무원의 공무원 노동조합 가입을 허용하는 등 공무원의 단결권 보장의 범위를 확대하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 공무원 노동조합의 가입 기준 중 공무원의 직급 제한을 폐지하고, 소방공무원과 교육공무원(교원은 제외)의 노동조합 가입을 허용함(제6조제1항).

나. 퇴직공무원 등의 노동조합 가입을 허용함(제6조제1항제4호, 현행 제6조제3항 삭제).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률을 이에 공포한다.

대통령           문재인 (인)

2021년 1월 5일

국무총리           정세균

국무위원 고용노동부 장관           이재갑

## 2. 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권 제한

- 헌법 제33조 제3항은 '법률이 정하는 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다'라고 하여 주요 방위산업체에 종사하는 근로자에 대하여 법률로써 단체행동권을 제한하거나 부인할 수 있도록 규정하고 있다.

## 3. 제3자 개입의 금지

- 헌법재판소는 이러한 제3자 개입금지조항에 대해서 근로자의 단결권과 단체교섭권이 근로자의 근로조건의 유지·향상 등과는 관계없는 목적에 의하여 왜곡될 수 있다고 하여 합헌결정하였다. 이후 국제노동기준에 배치되는 문제가 발생하면서 2006년 개정법에 의하여 제3자 개입금지규정을 모두 삭제하였다.

## 4. 헌법 제37조 제2항에 의한 근로3권의 제한

- 근로자의 근로3권도 국가안전보장·질서유지·공공복리를 위해 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 본질적 내용을 침해할 수 없다.
- 노동조합 및 노동관계조정법 제3조(손해배상 청구의 제한)에 의하면 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 정당쟁의행위에는 형사상·민사상 모든 책임이 면제되고 손해배상청구를 할 수 없다.



## 제5절 환경권

제35조 ① 모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위하여 노력하여야 한다.

② 환경권의 내용과 행사에 관하여는 법률로 정한다.

③ 국가는 주택개발정책 등을 통하여 모든 국민이 쾌적한 주거생활을 할 수 있도록 노력하여야 한다.

## I. 의의

## 1. 연혁

- 1960년대 이후 처음으로 각국의 입법을 통해 규정되었고(미국, 국가환경정책법, 1970년), 우리나라는 제8차 개정헌법에서 최초로 신설된 이후 현행 헌법에서 구체화되었다.

## 2. 개념

- 미래세대의 기본권이다.
- 상대적 기본권, 국제적 기본권으로 제3세대 기본권이다.
- 다른 기본권의 제한을 전제로 하며, 의무성이 강하다.
- 경제활동에 장애요인으로 작용한다.

## 3. 범위

- 과거에는 환경의 범위를 자연환경에 국한하여 좁게 보기도 하였으나, 오늘날에는 자연환경은 물론이고, 종교적 환경이나 교통·교육환경까지 그 보호범위를 넓혀가고 있다.

## II. 주체

- 주체는 자연인이며, 미래의 자연인도 포함한다. 법인에게서는 적용되지 않는다.

### Ⅲ. 법적 성격

#### 1. 종합적 기본권

- 기본권의 전제조건을 보호하는 기본권으로서의 성질과 기본권의 헌법적 한계로서의 성질을 함께 가지고 있다.

#### 2. 구체적 권리 여부

- 대법원은 환경권의 법적성격에 대하여 추상적 권리설의 입장을 취하고 있다.
- 대법원은 환경권에 관한 환경정책기본법 제6조 규정만으로는 그 보호대상인 판결의 내용과 범위 등이 명확하지 못하여 개개인의 국민에게 직접적으로 사법상의 권리를 부여한 것이라고 보기는 어렵다. 환경권이 사법상의 권리로서 인정되려면 권리의 주체, 대상, 내용, 행사방법 등이 구체적으로 정립될 수 있어야 한다고 판시한바 있다(대판 1995.5.23, 94마2218). 그러므로 대법원은 헌법의 규정에서 직접 사법상의 환경권이 나오지 아니한다는 견해를 보인바 있다.

### IV. 내용

#### 1. 대국가적 방어권(소극적 환경권)

- 환경권의 내용으로 자유권적 측면에서 국가를 상대로 국가활동으로 인한 환경오염상태의 제거를 요구하거나 환경파괴행위의 중단을 요구하고, 국가에 손해배상을 청구할 수 있다.

#### 2. 적극적 환경권

- 사인이 환경침해를 야기한 경우 국가에 대해 그 배제 청구를 할 수 있으며(청구권적 기본권), 다른 나라의 환경오염행위(핵실험 등)에 대해서도 배제청구가 가능하다.

### 3. 환경조성청구권

- 국가에게 건강하고 쾌적한 생활환경을 보전하고 조성해줄 것을 요구할 수 있는 권리로서, 환경에는 자연환경뿐만 아니라 인공환경(도로, 공원, 교량 등)과 쾌적한 주거환경(헌법 제35조 제3항)도 포함되며, 사회환경(교육, 의료, 주거 등)도 포함된다는 것이 다수설이다.
- 헌법 제35조 제2항의 환경권의 내용과 행사에 관하여는 법률로 정한다는 규정은 법률유보를 규정하고 있는 것으로 쾌적한 생활환경조성청구권은 법률에 의해서 구체화된 것이다. 대법원은 국민이 쾌적한 생활환경조성청구권을 법률규정에 의해서 직접 행사할 수 있다고 판시한바 있다(대판 1997.7.22, 96다56153).

## V. 효력.제한과 한계

### 1. 효력

- (1) 대국가적 효력 : 입법권, 행정권, 사법권 모두를 구속한다.
- (2) 대사인적 효력 : 사인 상호간에 간접 적용된다(다수설).

### 2. 제한과 한계

- (1) 헌법 제37조 제2항 : 제37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.
- (2) 복수법주의
  - 우리나라 환경법은 복수법주의를 채택하고 있다.
  - 1990년 8월 **환경정책기본법**을 제정하여 환경보전정책의 기본방향을 정하고 대기환경보전법, 소음진동규제법 등을 제정하여 환경법의 복수법주의를 채택하고 있다.



## 환경정책기본법

환경정책의 기본이 되는 사항을 규정하기 위해 제정한 법률(1990. 8. 1 법률 제4257호).

- 환경보전에 관한 국민의 권리·의무와 국가의 책무를 명확히 하고, 환경정책의 기본이 되는 사항을 정하여 환경오염과 환경훼손을 예방하며, 환경을 적정하게 관리·보전함으로써 모든 국민이 건강하고 쾌적한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.
- 정부는 오염의 원인이 되는 물질의 배출 등에 대한 규제와 유해화학물질의 적정한 관리, 방사성 물질에 의한 환경오염의 방지 등에 관하여 적절한 조치를 하여야 한다. 환경부 장관은 대기오염의 영향권별 지역 및 수질오염의 수계별 지역 등에 대한 환경의 영향권별 관리를 하여야 한다.

**제3조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.<개정 2016. 1. 27., 2019. 1. 15.>

1. “**환경**”이란 자연환경과 생활환경을 말한다.
2. “**자연환경**”이란 지하·지표(해양을 포함한다) 및 지상의 모든 생물과 이들을 둘러싸고 있는 비생물적인 것을 포함한 자연의 상태(생태계 및 자연경관을 포함한다)를 말한다.
3. “**생활환경**”이란 대기, 물, 토양, 폐기물, 소음·진동, 악취, 일조(日照), 인공조명, 화학물질 등 사람의 일상생활과 관계되는 환경을 말한다.
4. “**환경오염**”이란 사업활동 및 그 밖의 사람의 활동에 의하여 발생하는 대기오염, 수질오염, 토양오염, 해양오염, 방사능오염, 소음·진동, 악취, 일조 방해, 인공조명에 의한 빛공해 등으로서 사람의 건강이나 환경에 피해를 주는 상태를 말한다.
5. “**환경훼손**”이란 야생동식물의 남획(濫獲) 및 그 서식지의 파괴, 생태계질서의 교란, 자연경관의 훼손, 표토(表土)의 유실 등으로 자연환경의 본래적 기능에 중대한 손상을 주는 상태를 말한다.

6. **“환경보전”**이란 환경오염 및 환경훼손으로부터 환경을 보호하고 오염되거나 훼손된 환경을 개선함과 동시에 쾌적한 환경 상태를 유지·조성하기 위한 행위를 말한다.
7. **“환경용량”**이란 일정한 지역에서 환경오염 또는 환경훼손에 대하여 환경이 스스로 수용, 정화 및 복원하여 환경의 질을 유지할 수 있는 한계를 말한다.
8. **“환경기준”**이란 국민의 건강을 보호하고 쾌적한 환경을 조성하기 위하여 국가가 달성하고 유지하는 것이 바람직한 환경상의 조건 또는 질적인 수준을 말한다.

**제7조(오염원인자 책임원칙)** 자기의 행위 또는 사업활동으로 환경오염 또는 환경훼손의 원인을 발생시킨 자는 그 오염·훼손을 방지하고 오염·훼손된 환경을 회복·복원할 책임을 지며, 환경오염 또는 환경훼손으로 인한 피해의 구제에 드는 비용을 부담함을 원칙으로 한다.

**제7조의2(수익자 부담원칙)** 국가 및 지방자치단체는 국가 또는 지방자치단체 이외의 자가 환경보전을 위한 사업으로 현저한 이익을 얻는 경우 이익을 얻는 자에게 그 이익의 범위에서 해당 환경보전을 위한 사업비용의 전부 또는 일부를 부담하게 할 수 있다.

**제27조의3(남북 간 환경부문 교류·협력)** 정부는 남북 간 환경·생태 관련 실태조사·공동연구 등 환경부문 교류 및 협력의 활성화를 위하여 노력하여야 한다.

**제44조(환경오염의 피해에 대한 무과실책임)** ① 환경오염 또는 환경훼손으로 피해가 발생한 경우에는 해당 환경오염 또는 환경훼손의 원인이자 그 피해를 배상하여야 한다.  
 ② 환경오염 또는 환경훼손의 원인이자 둘 이상인 경우에 어느 원인에 의하여 제1항에 따른 피해가 발생한 것인지를 알 수 없을 때에는 각 원인이자 연대하여 배상하여야 한다.

## 제6절 혼인.가족.모성.건강에 관한 권리

- 제36조 ①혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.  
 ②국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.  
 ③모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

### I. 혼인제도와 가족제도 보장의 의의

- 혼인 및 가족제도는 개인의 존엄성과 양성의 평등을 기초로 성립.유지되어야 한다는 혼인과 가족 생활에 있어서의 인간의 존엄성 존중을 강조한 헌법원리이다.

### II. 법적 성격

- 혼인.가족 생활규정은 자유권으로서의 성격, 제도보장으로서의 성격, 원칙규범으로서의 성격을 가진다고 판시하고 있다.

### III. 주체

- 혼인과 가족제도는 자유권적 기본권의 성격을 지니므로 국민뿐만 아니라 외국인도 주체가 된다.

### IV. 내용

- 혼인여부, 혼인의 상대방, 시기, 방식 등에 관하여 자유로이 결정할 수 있는 혼인결정의 자유를 내용으로 하며, 또한 일부일처제의 제도적 보장을 규정함으로써 첩을 거느린다는 의미의 축첩제나 중혼제도 등은 금지된다.

## 제7절 모성의 보호와 보건권

### I. 모성의 보호

#### 1. 의의

- 헌법 제36조 제2항은 모성보호를 위한 국가적 노력의 의무를 규정하고 있다.
- 여기서 모성이라 함은 모든 여성을 의미하는 것이 아니라 자녀를 가진 여성만을 의미한다.
- 따라서 모성의 보호받을 권리의 주체는 자녀를 가진 여성에 한한다.

#### 2. 내용

- 모성의 보호란 모성의 건강뿐 아니라 자녀를 출산하거나 양육하는데 필요한 급부를 국가에 대해 적극적으로 요구할 수 있는 권리를 말하며, 이에 관한 법률로는 모자보건법이 규정되어 있다.

### II. 보건권

#### 1. 의의

- 국민이 건강을 유지하는데 필요한 국가적 급부를 요구할 수 있는 권리를 말한다. 보건권에 관한 법적 성격은 국가로부터 건강을 침해받지 아니할 자유권적 성격과 국가적 급부를 요구할 수 있는 적극적 성격인 생존권적 성격을 가지나, 주된 성격은 사회적 기본권성이다.

**모자보건법[시행 2021. 1. 1.] [법률 제17007호, 2020. 2. 18., 타법개정]**

보건복지부(출산정책과), 044-202-3399

**제1조(목적)** 이 법은 모성(母性) 및 영유아의 생명과 건강을 보호하고 건전한 자녀의 출산과 양육을 도모함으로써 국민보건 향상에 이바지함을 목적으로 한다.

#### 2. 주체

- 국민에게만 인정되고 외국인에게는 인정되지 아니한다.
- 국가는 국민보건을 위하여 필요한 정책을 적극적으로 수립하고 추진할 의무를 진다.

## 판례

**동성동본금혼(헌재 1997.7.16, 95헌가6 등)****헌법불합치**

동성동본금혼제 역시 만고불변의 진리로서 우리의 혼인제도에 정착된 것이 아니라 시대의 윤리나 도덕관념의 변화에 따라 나타나서 그 시대의 제반 사회·경제적 환경을 반영한 것에 지나지 않는다는 점을 감안할 때, 이미 이 제도는 이제 더 이상 법적으로 규제되어야 할 이 시대의 보편타당한 윤리 내지 도덕관념으로서의 기준성을 상실하였다고 볼 수밖에 없고, 헌법 제9조의 정신에 따라 우리가 진정으로 계승·발전시켜야 할 전통문화는 이 시대의 제반 사회·경제적 환경에 맞고 또 오늘날에 있어서도 보편타당한 전통윤리 내지 도덕관념이라 할 것이다.

**호주제(헌재 2005.2.3, 2001헌가9 등)****헌법불합치**

헌법 전문과 헌법 제9조에서 말하는 '전통', '전통문화'란 역사성과 시대성을 띤 개념으로 이해하여야 한다. 따라서 가족제도에 관한 전통·전통문화란 적어도 그것이 가족제도에 관한 헌법이념인 개인의 존엄과 양성의 평등에 반하는 것이어서는 안 된다는 자명한 한계가 도출된다. ... 결론적으로 전래의 어떤 가족제도가 헌법 제36조 제1항이 요구하는 개인의 존엄과 양성평등에 반한다면 헌법 제9조를 근거로 그 헌법적 정당성을 주장할 수는 없다.

\*호주 : 호적법에서, 한집안의 주인으로서 가족을 거느리며 부양하는 일에 대한 권리와 의무가 있는 사람을 이르던 말.

**사실혼 배우자에게 상속권불허(헌재 2014.8.28, 2013헌바119)****합헌**

객관적인 기준에 의하여 파악할 수 있도록 함으로써 상속을 둘러싼 분쟁을 방지하고 법률관계를 조속히 확정시켜, 거래의 안전을 도모하기 위한 것이다.

**부부의 자산소득합산과세(헌재 2002.8.29, 2001헌바82)****위헌**

부부간의 인위적인 자산 명의의 분산과 같은 가장행위 등은 상속세 및 증여세법상 증여의제규정(제44조) 등을 통해서 조세회피행위를 방지할 수 있고, 부부의 일방이 혼인 전부터 소유하고 있던 재산 또는 혼인 중에 상속 등으로 취득한 재산과 같은 특유재산 등으로부터 생긴 소득은 소득세 부담을 경감 또는 회피하기 위하여 인위적으로 소득을 분산한 결과에 의하여 얻어진 소득이 아니다. ... 따라서 이 사건 법률조항은 혼인한 자의 차별을 금지하고 있는 헌법 제36조 제1항에 위반된다.

모두 고생 많았어요. 건강한 모습으로 다음주에 만나요.