

문서번호 : 10-10-노동-01
수 신 : 언론사 및 사회단체
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(담당: 전명훈 간사 / T. 02-522-7284)
제 목 : [보도자료] 고용허가제 헌법소원 공개변론, 민변 공동대리인단 구성 변론예정
전송일자 : 2010. 10. 6.(수)
전송매수 : 총 6매

[보도자료]

고용허가제 헌법소원 공개변론, 민변 공동대리인단 구성 변론예정

1. 헌법재판소는 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제4항 헌법소원'(2007헌마1083, 2009헌마230, 2009헌마352 병합)사건에 대하여 10월 14일(목) 오후 2시에 공개변론을 하기로 결정하였습니다.
2. 해당 사건(2007헌마1083, 2009헌마230)은 각 2007년, 2009년 공익변호사그룹 공감이가 각 청구인(수하르조, 파하니 무하마드 자이날 외 2인)들을 대리하여 헌법소원심판을 청구한 사건입니다.
3. 헌법소원심판 청구대상은 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 원칙적으로 3회를 초과할 수 없도록 한 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'(이하 고용허가제) 제25조 제4항 및 동법률시행령 제30조 제2항 규정(구법 포함)이며, 해당 법률(령) 규정들이 헌법 제10조 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권, 헌법 제11조 제1항 평등권, 헌법 제15조 직업선택의 자유 및 헌법 제32조 근로의 권리 등, 헌법상의 기본권을 침해하고 있다는 것이 주된 청구취지입니다.
4. 이에 민주사회를 위한 변호사모임(이하 민변)은 해당 헌법소원심판 청구사건이 이주노동자들의 헌법상 기본권의 보장에 있어서 주요한 사건이라 판단하여 해당 사건을 민변 변론사건으로 지정하여 민변 차원의 공동대리인단을 구성하게 되었습니다.

5. 공동대리인단으로는 민변 노동위원회 위원장을 맡고 있는 권영국 변호사(해우법률사무소)를 비롯하여 윤지영 변호사(공익변호사그룹 공감), 강지현 변호사(민주노총 법률원), 오세정 변호사(민주노총 법률원), 이학준 변호사(법률사무소 새날), 황필규 변호사(공익변호사 그룹 공감)가 참여하고 있으며, 헌법재판소 공개변론 당일 공동대리인단 전원이 출석하여 변론을 진행할 예정입니다. 또한 한상희 교수(건국대학교 헌법학)가 전문가로서 변론에 참여할 예정입니다.

6. 이에 보도자료를 발송하오니, 기자 여러분의 많은 관심과 보도협조 부탁드립니다.

※ 문의 : 민변 노동위원회 전명훈 간사(T. 02-522-7284), 공감 윤지영 변호사(T. 02-3675-7740)

※ 별첨. 고용허가제 헌법소원심판 청구소송의 주요한 쟁점

2010년 10월 6일

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

위원장 권영국



고용허가제 헌법소원심판 청구소송의 주요한 쟁점

■ 청구대상 법률

○ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2009. 10. 9. 개정 법률 제9798호, 개정이전 구법률 포함) 제25조 제4항

제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조 제1항에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2 제1항에 따라 연장된 기간중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조 제1항 제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다). 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령(2010. 4. 7. 개정 대통령령 제22114호, 개정 이번 구법률 시행령 포함) 제30조 제2항

법 제25조 제4항 단서에 따라 직업안정기관의 장은 외국인근로자가 법 제9조에 따라 근로계약을 체결하고 입국하여 최초 사업 또는 사업장에 배치되기 전까지 사용자의 귀책사유로 사업 또는 사업장을 1회 변경한 경우가 법 제25조 제4항 본문에 따른 3회에 포함되어 있을 때에는 법 제25조 제4항 본문에도 불구하고 1회를 추가하여 사업 또는 사업장의 변경을 허용할 수 있다.

■ 청구인들의 기본권

○ 헌법 제10조 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권은 '인간의 권리'로서 외국인도 그 주체가 될 수 있으며(헌법재판소 2001. 11. 29. 선고 99헌마494), 외국인도 행복추구권의 기본권 주체로서 계약자유의 원칙을 향유할 수 있음.

○ 자본주의 경제질서 하에서 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권적 성격을 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인근로자에게도 헌법 제32조의 근로의 권리에 대한 기본권 주체성이 인정된다고 할 것임. 또한

대한민국에 입국하여 근로를 하여 왔던 외국인근로자에 대하여는, 국내에서 실업이나 부당한 해고의 위험에 노출되어 있는 것이 현실이므로 이들의 근로관계의 존속 보호를 위하여 최소한의 조치를 제공할 의무가 국가에 있다고 할 수 있음.

○ 외국인 역시 헌법 제15조 직업의 자유와 관련된 기본권 주체성이 인정되어야 하며, 직업선택의 자유는 직장선택의 자유를 포함함(헌법재판소 1989. 11. 20. 선고 89헌가102). 한편, 객관적 사유에 의한 직업선택의 자유의 제한은 가장 엄격한 요건이 갖추어진 경우에만 허용될 수 있고 제한법률에 대한 심사기준도 비례의 원칙이 적용됨(헌법재판소 2002. 4. 25. 선고 2001헌마614). 특히 3년의 체류기간을 보장 받은 외국인근로자의 경우 직업선택의 자유를 폭넓게 인정 받아야 함

○ 헌법 제11조에서 정하고 있는 평등의 원칙은 법의 적용이나 입법에 있어서 불합리한 조건에 의한 차별을 하여서는 안된다는 상대적·실질적 평등을 뜻하는 것이므로 이러한 범위 내에서 외국인 또한 평등권을 가진다고 보아야 할 것임.

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제4항의 위헌성

○ 과잉금지 원칙의 위배

- 이 사건 법률 조항의 목적인 '외국인근로자의 임금상승의 방지'는 그 자체로 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리와 관련이 없고, 오히려 다른 목적인 '내국인 근로자의 일자리 보호'와 충돌하는 것이므로 이 사건 법률 조항은 목적의 정당성을 결여하고 있음.

- '내국인 근로자의 일자리 보호' 및 '외국인근로자를 고용하는 사용자의 이익 보호'라는 목적의 정당성이 인정된다고 하더라도 이 사건 법률 조항이 정하고 있는 '사업장 변경 횟수 제한'은 당해 목적 달성을 위한 유효한 수단이 될 수

있음.

- 이 사건 법률은 이 사건 법률 조항보다 완화된 다양한 규정을 통하여 내국인 근로자 고용 기회를 충분히 보호하고 있음에도 불구하고 이 사건 법률 조항을 통해 외국인근로자의 기본권을 제한하는 것은 최소 침해성 원칙에 반함.

- ‘내국인 근로자의 일자리 보호’ 및 ‘외국인근로자를 고용하는 사용자의 이익 보호’ 효과는 미비한 반면 사업장 변경 횟수를 제한함으로써 외국인근로자가 입는 불이익은 매우 크며, 즉 사업장 변경 횟수를 제한함으로써 외국인근로자는 계약을 자유롭게 해지할 수 없는, 더 나아가 강제로 근로를 제공할 수밖에 없는 불이익을 입게 되는 것임. 따라서 외국인근로자가 입는 불이익은 이 사건 법률 조항으로 인한 이익보다 중대하므로 법익의 균형성을 결여하고 있음.

○ 기본권의 본질적인 내용 침해

이 사건 법률 조항은 ‘사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한’ 사유가 최종적으로 변경된 사업장에서 발생한 경우에도 사업장 변경을 금지함으로써, 사실상 외국인근로자에게 근로를 강제하고 있음. 이는 결국 인간의 존엄성을 존중하는 근로조건을 규정한 헌법 제32조 제3항 근로의 권리 및 헌법 제10조의 가치를 본질적 내용으로 하는 헌법 제15조 직업의 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것이라고 할 것임.

○ 명확성의 원칙의 위배

- ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’ 제25조 제4항에 따르면 제25조 제1항 제2호의 사유, 즉 ‘휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우’에는 사업장 변경을 하더라도 변경 횟수에 포함되지 아니한다고 되어 있음.

- 그러나 제2호의 사유와 기타 각 호의 사유가 사실상 중복되고 이를 달리 취급할 이유는 없음에도 불구하고 현행법 제25조 제4항은 동조 제1항 제2호의 경우만 특별하게 취급함으로써 결과적으로 사업장 변경 횟수를 정함에 있어 집행

기관의 자의적인 판단이 가능하도록 하였음.

○ 포괄위임금지 원칙의 위배

이 사건 법률 제25조 제1항 제5호에서 사업장 변경 사유를 ‘그 밖에 대통령령이 정하는 사유가 발생한 경우’라고만 규정하고 있어서 변경 사유 자체를 예측할 수 없고, 나아가 추가 변경 횟수, 한계 등을 객관적으로 확정할 수 없는 점 등 법률의 전반적 체계와 관련 규정에 비추어도 이 사건 법률 조항은 법률 명확성의 원칙 및 헌법 제75조의 포괄위임금지의 원칙을 위반하는 것임.

■ 이 사건 시행령 제30조의 위헌성

○ 구법률 시행령 제30조 제2항의 위헌성

구 ‘외국인근로자 고용 등에 관한 법률’(2009. 10. 9. 법률 제9798호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구법률’) 제25조 제4항 단서의 규정에 따라 사업장 변경이 예외적으로 추가 허용되는 경우를 규정하고 있는 구법률 시행령 제30조 제2항은 구법률 제25조 제4항의 규정으로 인한 기본권 침해의 문제를 전혀 해결하지 못하고, 단지 허용 횟수를 1회 늘리는 것에 불과하다는 점에 비추어 기본권의 과잉제한 금지원칙 및 본질적 내용 침해 금지 원칙에 위반될 것임.

○ 신법률 시행령 제30조 제2항의 위헌성

현행 ‘외국인근로자 고용 등에 관한 법률’ 시행령 제30조 제2항은 이 사건 법률 조항에 대하여 지적한 바와 같이 기본권의 과잉제한 금지 원칙 및 본질적 내용 침해 금지 원칙에 위반될 뿐만 아니라 명확성의 원칙에 위반된다고 할 것임.