정리해고제한 비판과 대안

유병남



훑 어 보 기

개정 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요성'은 노사간에 이의 해석을 둘러싸고 논란이 심각하다. 긴박한 경영상의 필요성 여부는 법원이 심사하기가 어려울 정도로 전 문적이고 재량의 폭이 큰 문제이다. 특히 최근에는 법원이 반드시 기업의 도산을 회피하 기 위한 것에 한정하지는 않고 인원삭감이 객관적으로 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 보아 범위를 넓히고 있다. 정리해고 요건을 법으로 규정한 까닭은 정리해고 과정에서 생겨나는 불필요한 마찰을 원칙적으로 봉쇄하기 위함이었다.

이러한 입장에서 개정 노동법의 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요'는 '경영상의 필요'로 바뀌어야 한다. '긴박한' 필요성이란 기업의 위기나 변화가 목전에 있는 상황을 의미하는 제한적 상태를 가정하는데, 조직관리의 모든 정책과 같이 정리해고도 '단기간의 제한적 상태'에서는 그 성과를 유도할 수 없다. 따라서 포괄적인 범위를 상정하는 '경영상의 필요'로 바뀌어 전략 변화나 구조조정에 따른 정리해고의 적시성을 확보할 수 있어야 한다. 노동법이 개정되기 이전에도 '긴박한 경영상의 필요'에 대한 법원의 판단이일정하지 않았다. 만일 이 조항이 존속되는 한 정리해고를 둘러싼 판단을 법원에 의존하게 되어 논란이 가중될 것이기 때문이다. 또한 법원의 판단에 의존할 경우 1989년 대법원 판결과 같이 "기업이 도산할 정도의 위급한 경영상의 필요"를 판단하는 주체가 법원이 되어야 하는가는 시장경제와 기업경영의 관점에서 타당하지 않다. '긴박한 경영상의필요'는 1996년 12월에 입법된 경우와 같이 예시적인 사례, 즉 인수합병, 양도 등의 경우에만 정리해고가 가능하도록 해석될 수 있는데, 이는 기업의 경영상태가 극히 악화된 다음이나 급격한 변화에만 자구 노력을 해야 한다는 비상식적인 논리가 된다.

또한 근로기준법 제31조 부칙 제1조에서는 정리해고의 시행을 2년 간 유예하도록 하였다. 1999년 3월부터는 어떤 형태로든 우리나라에 정리해고가 법적 근거를 갖고 본격 도입되게 된다. 그러나 1999년 이전에도 법적 근거는 없지만 법원의 판례에 근거하여 관행상 정리해고가 가능하다는 것이 노동부와 학계의 일반적 해석이다.

그러나 1997년 3월 13일에 근로기준법을 개정하면서 제31조의 정리해고에 관한 규정을 명문화하였으나 부칙에서 동 규정의 시행을 2년 간 유예함으로써 유예기간(1997. 3. 1 3~1999. 3. 12) 동안 정리해고가 가능한가에 대해 논란이 가중되고 있다. 이와 관련 유예기간에 발생한 정리해고 사건에 대한 법원의 판결이 아직 나온 바 없으므로 법원의 견해를 알 수는 없다. 그러나 노동부는 개별 사안별로 법원의 결정에 따라 그 정당성을 판단하여야 하나, 유예기간 동안 정리해고가 가능함을 밝히고 있으면서도, 근로기준법 제31조의 시행을 2년 간 유예시킨 취지에 입각해 그 기간에는 정리해고를 최대한 자제시킬

것임을 내비치고 있다.

만일 법규정의 시행을 유보하였다고 하여 유보되는 기간 동안 정리해고가 불가능하다고 해석한다면 정리해고를 못해 도산하게 되는 사용자의 경영권, 영업권 등 재산권은 절대적, 상대적으로 현저히 침해받는다고 보아야 한다.

따라서 정리해고에 관한 명문의 규정이 없었던 법개정 이전과 같이 근로기준법 제30조 제1항의 '정당한 이유'가 있는 경우에는 그에 대한 법원의 해석에 의하여 정리해고가 가능하다고 보아야 할 것이다.

만일 노동계의 주장처럼 향후 2년 간 정리해고가 불가능하다면 결국 경영난 타개를 위해 기업들이 신규채용을 줄여 실업률을 상승시키는 결과를 초래할 수 있는 것이다. 그러므로 개정 노동법의 근로기준법 제31조 부칙 제1조인 정리해고의 2년 간 유예규정은 폐지되어야 한다. 이와 같은 유예규정으로 인하여 정리해고가 입법화되기 전에도 인정되어왔던 제도의 법적 타당성에 대한 논란과 노사간 갈등이 우려된다. 법률적으로도 근로기준법 제30조에 정당한 이유가 있으면 해고할 수 있다는 조항이 있고 정리해고에 관한 법률적 제도가 마련되지 않았던 과거에도 판례(대판 1989. 5. 25, 대판 1992. 11. 10 등)에 의해 인정되어 왔기 때문이다.

목 차

훑어보기 · 3

제1장 서론 · 7

제2장 개정 근로기준법 정리해고 조항의 입법 과정 · 12

- 1. 고용시장의 국내외적 상황 · 13 주요국 고용시장 동향 · 13 한국의 고용시장 동향 · 21
- 2. 관련 주체의 입장 · 23 경영계의 입장 · 23 노동계의 입장 · 32
- 3. 입법 과정과 내용 · 43 김영삼 대통령의 신노사관계 구상 · 43 노사관계개혁위원회의 활동 · 45 노동법 개정안의 확정 · 50

제3장 주요국의 정리해고제도 · 51

- **1. 미국** · 52
- **2. 영국** · 54
- **3. 독일** · 59
- 4. 프랑스 · 61
- **5. 일본** · 64
- 6. ILO · 66 근로자대표와의 협의 · 67 관할기관에의 통지 · 68

제4장 정리해고 조항의 문제점 · 72

- 1. 정리해고 관련 판례 · 73
- 2. 판례의 분석 · 82
- 3. 경영계의 입장 · 84
- 4. 노동계의 입장 · 86
- **5. 정부의 입장** · 87
- 6. 정리해고 조항의 문제점 · 88

제5장 정리해고 조항 개정을 위한 정책 방향 · 91

- **1. 정치권의 정책 방향** · 92
- 2. 경영계의 정책 방향 · 94
- **3. 노동계의 정책 방향** · 95

제**6장** 결론 · 97

참고문헌 · 100

영문요약 · 103

부록 · 104

제1장

서론

서론

기업이 처한 경제적, 구조적 또는 기술적 이유로 인하여 발생하는 잉여의 근로자를 감축하거나, 인원구성을 조정하기 위하여 시행하는 정리해고workforce reduction, redundancy는¹⁾ 각 국가의 사회문화적 특성과 경제적 상황에 따라 독특한 관행과 제도로써 정착되고 있다. 한국경제는 1980년대 후반 이후부터 뚜렷한 경제적 현상으로 부각된 수출주도 경제성장의 한계와 이로 인한 지속적인 경기침체와 더불어 기업도산이 속출하는 상황을 맞고 있는 것이다. 이는 한국경제가 과거와 같은 가격경쟁력에 의한 경제성장은 더 이상 기대할 수 없고 정보산업, 첨단 부가가치의 지적 산업으로 산업구조가 재편되어야 함을 제기하는 것이며, 이를 위해서는 1960년대부터 1980년대 중반까지 한국경제를 이끌어 왔던 기존의 산업구조를 질적인 차원뿐만 아니라 양적인 차원에서도 개편해야 된다는 소위, 구조조정기에 본격적으로 진입했음을 의미한다.

이에 따라 구조조정의 노동시장적 전제 조건인 노동시장의 유연성 문제가 본격적으로 거론되었으며, 그 핵심 쟁점인 정리해고에 대한 필요성과 관심이 증가하였다. 2) 이에 따라정리해고에 대한 논의가 활성화되는 가운데 그 적용범위, 절차, 대상에 관한 입장 차이가노.사.정.학에 따라 상이하고 특히 정리해고의 당사자인 경영계와 노동계의 갈등과 대립이 심화되었다. 이와 같은 현상은 그동안 정리해고에 관한 한국적 관행과 제도화의 부족이 주원인이라고 할 수 있고 아울러 법적 규정 또한 분명한 입장을 제시하지 못하였기때문이다. 한국에 있어 정리해고는 법적 명문 규정이 없는 상황속에서도 판례에 의해 형성된 법률적 판단기준을 근거로 정리해고의 타당성과 합법성을 평가하여 왔다. 그동안법원의 판례는 일본 판례법의 영향을 받아 정리해고의 요건을 엄격히 제한하는 판결이내려졌으나 최근에는 정리해고의 요건을 유연하게 적용하는 경향이 증가하고 있다. 이에

¹⁾ Yemin, Workforce Reduction in Undertakings, International Labour Office, 1982, p.4.

²⁾ 특히 최근의 외환위기를 극복하기 위하여 정부가 국제통화기금IMF의 자금지원을 요청 중에 있고 곧 성사될 전망이다. IMF 자금지원에 따른 구조조정이 본격화되면 실물, 금융 부문의 복합 불황의 가능성도 우려되고 있다. 과거 금융위기를 경험했던 중남미의 국가들은 금융위기 후 평균국내총생산GDP 성장률은 0.7% 정도 둔화하였고, 물가는 금융위기 전보다배 이상 치솟아 스태그플레이션 징후가 뚜렷한 것으로 나타났다. 물론 중남기의 금융위기와 한국의 상황은 다르지만 일단 IMF의 구제금융이 시작되면 경기위축 현상이 나타날 것이라는 예상에는 이론이 없는 실정이다. IMF는 재정긴축과 구조조정을 강력히 요구할 것이며 이는 금융기관의 통폐합, 투자규모의 축소, 인력조정으로 구체화될 것이다. 더욱이 기업들도 구조조정 차원에서 투자축소, 인력조정에 필연적으로 나설 수밖에 없다. 삼성, 현대, 쌍용, 한화 등 국내 주요 그룹들은 이미 내년도 투자조정에 착수했고 한국경영자총협회 또한 IMF의 긴급 자금지원 여파로 내년도 경영 여건이 더욱 악화될 것으로 보고 근로시간단축 및 임금 삭감을 내년도 임금협상 지침에 포함시키는 방안을 검토 중에 있다. 경총은 "1998년에는 노사가 정리해고 대신 근로자들의 작업시간을 줄여 업무를 나눠맡는 직무분할제work sharing 도입 및 임금 삭감도 논의될 것"이라고 예상하고 있다(중앙일보, 1997, 11, 24).

대해 경영계는 긍정적으로 평가하는 반면 노동계는 정리해고에 대한 법원의 유연한 해석이 고용불안을 야기시킬 것이라는 우려의 분위기가 존재하였다.

이러한 상황에서 김영삼 정부는 1996년 12월 노동법 파동을 거친 후, 여야합의에 의하여 1997년 3월 개정 노동법 근로기준법 제31조와 부칙 제1조를 입법하여 정리해고의 요건을 '긴박한 경영상의 필요성'으로 규정하고 그 시행은 '2년간 유예'한다는 조항을 부칙으로 공표하였다. 그러나 이의 해석에 있어 노동계는 '긴박한 경영상의 필요성'에 대하여 정리해고의 요건을 엄격하게 규정한 것으로 받아들이고 있는 반면에, 경영계는 최근의 대법원 판례에서 나타난 바와 같이 정리해고 요건을 완화하는 것으로 해석하는 경향을 보이고 있다.

또한 '2년간 유예' 조항에 대해서도 경영계는 근로기준법 제 31조만 유예된 것이고 정리해고 자체는 가능하다는 입장인 반면, 노동계는 정리해고를 2년간 실시하지 못한다는 의미로 해석하고 있어 이에 대한 논란과 갈등은 개정 노동법에서 해결되지 못하고, 오히려법개정 이전보다 가중되고 있는 현실이다.

기본적으로 정리해고제도의 본질은 사용자나 자본가의 이익만을 보호하기 위한 제도가 아니며 다수 근로자의 생존권을 일방적으로 위협하는 제도가 아닌 데도 불구하고 한국에 서는 노동계와 경영계가 대립적 해석을 하고 있다. 또한 사회적 인식과 언론매체의 태도역시 각자의 입장과 논리로 노동계의 입장을 옹호하거나 반박하고 있는 실정이며 학계 또한 정리해고를 둘러싼 사회적 여론이 통합되지 못하고 관련 집단의 첨예한 이견 때문에 정리해고의 필요성과 제도적 정착에 관한 논리적 의견과 대안의 제시는 하지 못한 채소극적인 자세를 취하고 있는 실정임을 부인할 수 없다. 이러한 현상은 존재하는 현실의 상황을 파악하고 이를 관리할 수 있는 제도화와 법제화라는 사회구조의 발전적 방향을 지체하는 역기능을 초래할 것이다.

돌이켜 보면 한국사회에서 사회 내부집단간에 의견이 대립되는 문제들이 처리되는 양상은 문제의 본질을 외면한 채 이루어지는 경향이 있어 왔다. 의약 분업 문제, 한의학과약학계의 분쟁, 심지어 최근의 경부고속전철 노선결정 방식을 둘러싼 자치단체의 대립이나 고속철도 역사의 지상.지하 입지 문제에서 핵폐기물 처리장 문제, 환경위생처리 시설입지 문제, 월드컵경기 유치를 둘러싼 자치단체의 유치 경쟁, 금융감독권을 둘러싼 재정경제원과 한국은행의 갈등 등은 정책의 배경과 목적 및 기대효과를 분석한 의사결정 방식으로 처리되기보다는 어느 집단의 주장과 로비 능력이 강한가, 어느 집단이 일시적인여론의 지지를 받고 있는가라는 점이 주목받게 되고 이를 경험적으로 확인하고 있는 집단들은 문제에 대한 냉정한 판단이 아니라 자기 집단의 이익만을 세력화하여 주장하고있는 실정이다.

정책당국 또한 정책의 명확한 인식에 기초하지 않거나 문제의 본질에 대한 여과 과정을 거치지 않은 채 정책과 제도를 추진하고 이것이 사회적 논란을 유발하면 흐지부지 유보하거나 관련 집단의 이해관계를 적당히 조정, 처리하는 봉합적인 관행이 만연되었음을 지적하지 않을 수 없다. 사회정책의 미흡함을 경제정책에서 보완하려 하고 시장경제에서 민주화나 인권운동이 주요 변수가 되고 복지국가의 이상을 복지정책의 정립에서 추구하지 않고 개별 근로계약 관계에서 확보하려 한다.

정치권 또한 민간 경제의 활성화, 자유시장경제를 지향한다는 주장 속에서도 정치적 대립과정에서 정책의 심의기능을 외면한 채 강행통과나 연계투쟁, 여론 살피기 등의 관행이 상존하고 있다. 노동법 분야에서도 과거의 권위주의적 정부가 집단 노동관계법을 규율하기 위하여 개별 노동관계법과 제도를 부칙과 변칙으로 완화하거나 근로자를 보상하는 관행이 오늘날에 와서는 기형적 법과 제도로 변하여 부담을 주고 있는 것이다. 1996년 12월의 노동법파동 같은 경우는 총리나 의원마저도 입법의 구체적 내용에 대하여 숙지하지 못하였던 현상이 발생하고 일부 야당이 반대하는 안기부법과 같이 처리함으로써 정책당국자들이 그토록 강조했던 노동시장 유연화의 필요성에 대한 사회적 공감대는 고사하고 강력한 여론의 저항에 직면하게 되었으며, 역설적으로 사회적 여론 역시 논리적, 분석적 반론이 아니라 전체적, 감정적 분위기 속에서 악화되었던 것이다.

저자는 정리해고제도에 대한 노동계와 경영계의 갈등과 일방적 해석, 이를 바라보고 있는 사회 일부의 여론과 언론의 태도, 학계의 자세 등을 비판적으로 평가하면, 제도와 정책의 본질적 배경, 취지, 목적에 대한 냉정한 접근방법보다는 정리해고제도의 일부 측면만을 강조하거나 부정하고 또는 정책효과를 기대할 수 없는 애매한 결론을 제시하는 경향이 존재한다고 판단한다. 어떤 국가나 사회체계에서도 이해관계가 대립되는 문제, 단기적인 사회적 비용이 요구되는 문제는 발생하게 된다. 더 나아가 모든 정책과 제도의정착은 이러한 고통을 극복하는 과정을 필요로 할 것이며 이를 극복할 수 있는 사회적능력의 여부와 정책당국의 의지와 리더십이 국가와 사회발전의 원동력이라 할 수 있다.

정리해고를 둘러싼 갈등이 지속되고 있는 것도 근본적으로는 입법규정과 제도적 차원의문제가 원인이라고 할 수 있다. 이러한 원인을 구체화하면 첫째, 개정 노동법의 정리해고 조항이 해석상 논란의 소지를 내포하고 있으며 둘째, 입법과정에서 노동시장의 경제원리와 현실적 상황을 무시하고 여야간 협상이나 여론 무마식으로 처리되었기 때문이며 셋째, 정리해고에 관한 법률적 판단기준이 판례에 의존하였는데 판례 또한 재판화되는 사건의 배경과 진행과정에 따라 법률적 판단이 상이하였기 때문이다. 넷째는 정리해고에관한 노사간 관행의 역사적 경험축적이 미흡하였고 이에 따라 제도 정착이 이루어지지못했기 때문이다.

따라서 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 입법규정에 대한 재검토와 제도적 차원의 개

선방안이 마련되어야 하는데 입법규정은 해석상의 논란을 유발하는 부분의 수정이 요구된다. 이는 국내의 판례동향을 분석하고 정리해고 관련 주요국의 법률적 규정을 검토함으로써 접근하고자 한다. 제도적 차원의 개선방안 역시 국내의 정리해고 관련 제도나 관행이 부족하기 때문에 주요국의 사례를 검토함으로써 한국적 대안을 모색하고자 한다. 구체적으로 제시하면 법개정 이전보다 논란과 갈등을 유발하고 현실적 의미가 상실된 개정 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요성'과 제31조 부칙 제1조인 정리해고의시행을 '2년간 유예'하도록 하는 규정은 개정될 필요성이 존재한다.

이에 이 연구는 국내외적 고용시장 동향의 분석을 통하여 정리해고의 필요성을 검토하고 주요국의 입법과정과 제도운영 및 내용을 분석함으로써 개정 근로기준법 제31조 정리해고 조항을 비교, 검토하고자 한다. 또한 그동안의 판례를 검토함으로써 법적 논란의 원인과 대안을 탐색하며 정리해고제도의 정착과 개정을 위한 바람직한 정책방향을 제시하고자 한다.

아울러 본인에게 정리해고제도에 관한 소중한 연구기회를 제공해 주신 전국경제인연합 회 최종현 회장님, 자유기업센터 공병호 소장님께 깊이 감사드리며 자유기업센터의 김정 호 박사님과 권오성 연구원께도 깊이 감사드립니다.

제2장

개정 근로기준법 정리해고 조항의 입법 과정

개정 근로기준법 정리해고 조항의 입법 과정

1. 고용시장의 국내외적 상황

(1) 주요국 고용시장 동향

WTO의 출범은 시장확대로 인한 기업간 경쟁의 가속화는 물론이고, 세계의 모든 지역과 국경을 넘어 경쟁조건의 제한이 없어지고 생산요소의 국제이동이 가속화되어 노동, 자본, 기술 등 요소시장의 경쟁력이 기업성과 달성의 주요한 원천이 된다는 것을 의미한다. 이에 따라 요소시장의 경쟁력이 약한 환경에 처해 있는 기업이나 산업은 경쟁우위를 상실할 것이며, 이러한 기업과 산업구조를 가진 국가에서는 경제성장이 둔화되고, 기업도산이 빈발할 것이며, 실업이 증가할 것이다.

또한 세계적인 산업구조의 재편이 가속화되는 가운데 첨단산업분야의 급속한 시장확대는 국제시장에서 상품구성과 이를 지원하는 기술발전 및 고용구성의 변화를 가속화시키고 있다. 첨단산업은 생산요소의 비용은 최소화하는 반면 그 부가가치는 기존의 산업구조와 상품구성을 능가하는 특성을 가진다. 이에 따라 대부분의 산업국가에서 산업구조별부가가치는 그 비중의 급속한 변화를 초래하게 된다. 산업별 부가가치 구성비는 일반적으로 다음과 같은 변화과정을 겪는다.3)

첫째, 농림어업 등은 부가가치 구성비가 정체하는 추세를 가진다.

둘째, 요소시장의 의존도가 큰 광공업 분야도 절대적인 구성비는 높지만 상대적 점유율은 지속적으로 하락하는 추세이다.

셋째, 첨단과학 기술집약적 산업은 전체 산업에서 부가가치 구성비가 급속히 증가하고 있다.

다음의 <표 1>에 제시된 바와 같이 주요 산업국가의 산업별 부가가치 구성비에서 농림어업은 2~3% 정도에서 정체하고 있다. 이는 농림어업의 요소시장이 안정되어 있고 수요과 공급의 총량적 한계를 지니고 있기 때문이다. 다만 한국의 경우 1970년의 26.7%에서 1993년에는 8.0%로 하락하였는데 이는 1970년대 초반의 농업 위주의 산업구조에서 급

³⁾ 박동운, 「노동환경변화와 노동시장의 유연성 제고」, 『노사포럼』 제8호, 한국경영자총협회-노동경제연구원, 1997. 6. p.41.

속한 공업화로 인한 상대적 추세라고 할 수 있다. 부가가치 구성비의 급속한 하락 추세는 광공업에서 뚜렷히 파악할 수 있다. 특히 1985년에서 1990년 사이에 각국의 광공업 부가가치 구성비는 급속한 하락 추세를 보이고 있는데 이는 그 기간 동안의 성장산업이 광공업에서 사회간접자본 및 서비스로 전환되고 있음을 의미한다. 이러한 산업별 부가가치 구성비의 전환은 고용유발효과가 큰 광공업의 퇴조로 인한 고용시장의 변화를 의미하는 것이다. 산업화, 기계화로 인한 농림어업의 고용인력이 1960년대에서 1970년대에는 광공업으로 이동하였으나 1985년 이후에는 급속히 사회간접자본 및 서비스로 이동한다는 추세를 다음의 <표 2>에서 보여 주고 있다.

대부분의 산업국가들이 일반 제조업 분야의 고용감소와 서비스 분야의 고용증가 추세를 보이고 있는 것이다. 그 원인은 일반 제조업 분야 생산과정에서 기술발전으로 인한 인력수요의 감소 및 서비스산업의 확대로 인한 정보와 기술집약 산업의 고용증가가 주된 원인이라고 할 수 있고 노동집약적 제조업의 경우 노동시장의 가격경쟁력이 우월한 후발 공업국가의 기업이 시장진입을 확대하였기 때문에 이로 인한 노동집약적 산업에 속한 기업의 해외 이전과 직접투자 및 국내 산업의 퇴조 현상이 발생하였기 때문이다.

<표 1> 주요국 및 한국의 GDP에 대한 산업별 부가가치 구성비

(경상가격기준, 단위: %)

국가		농	림어	업			-	광공입	1		사회	간접	자본	및 서	비스
1 1/	70년	80년	85년	90년	93년	70년	80년	85년	90년	93년	70년	80년	85년	90년	93년
캐나다	4	3.8	2.8	2.2	2.1	25	23.8	23.0	19.1	17.5	71	72.4	74.2	78.7	80.4
프랑스	7	4.2	3.9	3.4	2.4	30	25.1	22.8	21.9	20.3	63	70.7	73.3	74.7	77.3
독일	3	2.1	1.8	1.5	-	42	33.1	32.6	31.0	-	55	64.8	65.6	67.5	-
이태리	-	5.8	4.5	3.2	2.9	-	27.8	24.2	22.4	20.1	-	66.4	71.3	74.4	77.0
일본	6	3.6	3.1	2.4	2.1	39	29.2	29.2	28.3	26.6	55	67.2	67.7	69.3	71.3
영국	2	2.1	1.9	1.8	1.9	33	32.6	31.5	25.1	23.5	65	65.3	66.6	73.1	74.6
미국	3	2.4	2.1	2.1	1.7	29	26.1	23.3	20.7	19.4	68	71.5	74.6	77.2	78.9
한국	26.7	14.9	12.8	9.0	8.0	22.5	30.1	31.3	29.3	28.6	50.8	55.0	55.9	61.7	63.4

자료: 1970년 자료는 통계청, 「국제통계연감 제1호」1976.

UN, National Accounts Statistics: Main Aggregates and Detailed Tables 1993, 1996.

OECD의 자료에 의하면⁴⁾ 선진 산업국가의 고용증가 산업은 컴퓨터, 개인서비스, 전자, 자동차, 통신, 금융, 우주항공 등 기술집약적 산업이었고 고용감소 산업은 섬유, 신발, 광업, 농수산업, 선박 등의 산업으로 제시되는데 이는 모두 노동집약적 산업이었다. 물론 특정 산업 전체를 기술집약적이거나 노동집약적으로 분류하는 데는 한계가 존재한다. 노동집약적 산업으로 분류한 섬유, 신발, 광업, 선박 등은 제품의 특성과 품질에 따라 기술집약형으로 성숙할 수 있는 것이다. 이러한 인식에서 선진 산업국가들은 고품질과 특화제품은 자국 내에서 생산하고, 기존의 저가격 제품의 생산은

⁴⁾ OECD, "The OECD Jobs Study", Evidence and Explanation, Part I, 1994.

인건비가 저렴한 후발 산업국가로 이전하는 양상을 보이고 있는 것이다. 한국의 경우는 1970년대 이후 국제시장에서 생산요소의 경쟁력 중 가격경쟁력의 원천인 낮은 임금을 기반으로 섬유, 신발, 선박 등의 산업에서 고용증가 현상이 뚜렷하였다. 그러나 1980년대 중반 이후 고임금과 후발 공업국의 시장진입으로 국제시장에서 더 이상 가격경쟁력을 유지할 수 없게 되고, 중화학 분야의 비중이 증가하면서 고용구조의 변화를 맞이하게 된다.

특히 1990년대 들어 이러한 추세는 더욱 가속화되었는데 1992년에서 1994년 기간을 살펴보면 제조업 종사자는 4.5% 증가했다. 이 가운데 정보, 지식 등 성장산업 분야는 13.0% 증가한 반면, 그밖의 분야는 2.6%만이 증가하여 산업구조의 변화에 따른 고용구성비도 첨단산업과 고부가가치의 성장산업 분야로 급속히 수요가 확대되는 반면, 일반 제조업의 경우는 그 성장세가 둔화되고 있음을 보여주고 있다.5) 일례로 한국의정보통신산업은 향후 연간 20% 정도로 성장을 계속할 것으로 예상되어 2001년에는 생산액이 1백 22조 원에 달하며, GDP에서 차지하는 비율이 1996년의 6.9%에서 2001년에는 10.0%로 높아지고 향후 5년간 43만 명에게 새로운 일자리를 제공하리라는 낙관적인 전망도 제시되고 있다.

<표 2> 주요 산업국가 및 한국의 총고용에 대한 산업별 고용 구성비 (단위: %)

국가	국가 농림어업				광공업			사회간접자본 및 서비스업										
	73	79	83	90	94	95	73	79	83	90	94	95	73	79	83	90	94	95
카나다	7	6	5	4	4	4	31	29	26	25	23	23	63	66	69	71	73	73
프랑스	11	9	8	6	5	5	40	36	34	30	27	27	49	55	58	64	68	69
독일	7	5	5	4	3	3	47	44	41	40	38	38	45	50	54	57	59	59
이태리	18	15	12	9	7	-	39	38	36	32	33	-	42	47	51	59	60	-
일본	13	11	9	7	6	6	37	35	35	34	34	34	49	54	56	59	60	61
노르웨이	11	9	8	6	6	5	34	30	27	25	23	23	54	61	65	69	71	71
스페인	24	20	19	12	10	9	37	37	33	33	30	30	39	43	48	55	60	61
영국	3	3	3	2	2	2	42	39	33	29	26	26	55	59	64	69	72	72
미국	4	4	4	3	3	3	33	31	28	26	24	24	63	65	68	71	73	73
한국	49.8	35.8	29.7	18.3	13.6	11.6	16.3	23.6	23.3	27.3	23.9	22.6	33.9	40.6	47.0	54.4	62.5	65.8

자료: OECD, Employment Outlook, 1996. 통계청, 「경제활동인구연보」, 각 연도

구체적으로 살펴보면 산업구조의 변화에 따라 일반 제조업 고용구성비는 감소하고 유통, 음식, 숙박, 금융.보험, 사회.개인서비스 등 서비스업의 고용구성비는 높게 증가하고 있다.⁶⁾ 이러한 현상은 두 가지 측면에서 접근할 수 있는데 첫째, 앞서도 지적한 바와 같이

⁵⁾ 김애실, 「정보기술의 혁신과 산업별 고용구조의 변화」, 『경제경영연구』, 한국외국어대학교-경제경영연구소, 1997.

⁶⁾ 정인수, 「고용구조 변화와 정책과제-OECD 경험의 함의와 한국의 고용정책」, 한국노동연구

국제시장에서 후발 산업국가의 가격경쟁력에서 우위를 상실한 국내 일반 제조업의 침체로 인한 고용수요의 미흡 현상이다. 이는 1990년 이후 한국경제를 전자, 자동차, 반도체업종이 주도하고 있고 일반 제조업의 경우 수출보다는 내수에 의존하기 때문으로 파악할수 있다. 둘째, 일반 제조업의 경우도 기계화, 공장.사무자동화의 진전으로 생산직인력및 사무직인력이 과거보다 덜 필요로 한다는 데 그 원인이 있다.

그러나 최근의 실업률은 일시적인 경기침체가 아니라 한국 산업계가 겪고 있는 구조조정과 과거에는 경쟁력을 보유하였던 국내 산업이 요소가격의 상승과 후발 시장진입국가의 추격에 의해 국제경쟁력을 상실하고 이에 따른 실업이 증가하였다는 점에서 문제의 심각성이 있는 것이다. 또한 고임금과 3D업종의 근로를 회피하는 근로 관행이 고착화되고 있고 기업은 이를 극복하기 위해 아직도 고용구성비의 상당 부문을 흡수할 수 있는 일반제조업의 해외 직접투자나 이전의 증가가 지속적인 실업으로 귀착되었던 것이다. 이와관련하여 한국의 해외 순투자액(실행액 기준)은 1985년에는 9건에 6천 4백만 달러였는데 1990년에는 420건에 10억 2천 7백만 달러, 1996년에는 1,314건에 35억 3천만 달러로 빠르게 증가하고 있다. 물론 해외 직접투자의 증가를 부정적인 현상이라고 단정할 수는 없지만 외국기업의 국내투자는 부진하고 모기업의 국내거점 활동이 위축되는 가운데행해지는 해외투자는 국내의 기업여건 악화로 인한 비자발적 투자나 이전으로써 국내고용은 위축시키고 실업증가를 유발하는 부작용이 발생한다.7)

원, 1996.

⁷⁾ 특히 최근의 외환위기에 따라 한국이 국제통화기금IMF의 구제금융과 경제정책 간섭을 동시에 받게 됨에 따라 대규모 설비투자계획의 축소와 신규사업 진출을 추진중인 대기업들도 영향을 받을 가능성이 예상되고 있다. IMF의 강도 높은 산업구조 조정 추진 요청에 따라 정부가 중복투자 억제정책을 펼 전망인 데다 IMF가 전체 외화차입 규모를 제한할 경우 해외 자금조달도 어려워질 것으로 예상되기 때문이다. 소위 'IMF경제시대'가 예상되는 1998년도 국내 주요 그룹의 투자계획과 신규사업은 대폭 수정될 전망인데, 현대그룹의 경우 1998년 9조 원 규모의 투자계획을 세웠으나 IMF 구제금융 신청 등으로 경영환경이 급변할 것으로 보고 전면 재조정 작업에 착수했다. 삼성그룹의 경우 내년 투자계획을 올해보다

한국의 국제경쟁력이 주요 경쟁상대국에 비하여 낮다는 것은 국내의 연구뿐 아니라 외국의 연구에서도 지적되고 있다. 스위스 국제경영개발원IMD에서 발표한 자료에 따르면 한국의 경쟁력은 1996년 현재 조사 대상 46개국 중에서 27위인데 주요 경쟁상대국인 싱가폴, 홍콩, 일본은 각각 1~4위를 차지하고 대만은 18위, 말레이시아는 23위, 중국은 26위로 모두 한국을 앞서고 있다. 경쟁력을 결정하는 요인은 다양하지만 그 중에서도 생산비용은 중요한 요인이다. 생산비용이란 임금비용, 금융비용, 지대비용 그리고 물류비용 등을 포함한다. 한국에서 이들 생산비용이 교역국이나 경쟁상대국과 비교할 때 엄청나게높다는 것은 이미 잘 알려져 있다.⁸⁾ 특히 명목이자율은 현재 선진국과 경쟁국에 비교하여 약 2~3배 높고, 지가 또한 후발 산업국가에 비해 현저히 높은 수준이다.

생산요소의 비용증가, 특히 품질향상이 지원되지 못한 가운데 이루어지는 고임금에 의한 가격경쟁력의 상실과 이로 인한 수출부진 및 경기침체는 채용 감소와 명예퇴직 등과 같은 현상을 유발한다. 이러한 추세는 고용불안으로 이어져 사회문제로 부상하고 있는 실정이다. 한국 제조업의 시간당 임금은 1995년 7.40달러로 싱가폴, 대만, 홍콩 등 경쟁국가운데서 가장 높지만, 제조업 생산성은 일본의 1/3정도에 지나지 않는 것으로 지적되고 있다.

<표 3> 한국 및 선진 산업국의 단위 노동비용 증가율

(단위: %)

국가	1970- 1979 평균	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
미국	6.5	10.7	7.2	7.8	1.4	2.2	2.8	2.7	4.3	4.0	2.1	5.0	4.1	2.4	24	2.0	3.1
일본	9.4	4.0	4.5	2.2	1.8	0.6	-0.6	0.3	-0.8	-1.6	0.8	1.6	1.9	0.9	0.7	0.9	0.2
독일	5.1	7.6	4.6	4.5	0.1	0.8	1.6	2.6	2.4	-0.1	0.7	1.3	5.4	5.4	3.1	-0.3	0.9
프랑스	9.4	13.0	11.8	10.4	8.7	5.0	4.0	1.5	1.9	0.4	1.2	3.4	3.3	1.5	2,4	-1.5	0.6
이태리	15.0	18.0	19.8	16.7	15.2	9.1	8.1	4.5	4.5	4.3	5.9	7.0	8.5	4.3	21	-1.2	2.0
영국	129	20.8	10.0	4.3	2.7	5.7	5.3	3.4	3.5	6.8	9.5	10.3	6.8	2.5	0.5	0.8	0.9
캐나다	7.4	11.5	11.2	9.9	1.4	1.2	3.3	2.8	5.0	4.7	4.8	5.1	4.5	1.3	0.6	-0.5	0.6
위 국가의 평균	8.2	10.6	8.1	7.1	3.0	2.7	2.7	2.3	3.0	2.5	2.6	4.4	4.3	2.5	1.9	0.8	1.8
한국	-	-	-	-	30.4	5.8	-13.7	9.7	8.9	16.6	20.8	23.7	23.9	16.6	13.3	12.3	15.0

^{20%} 정도 줄어든 6조 5천억 원 수준으로 계획했으나 이를 다시 축소 조정할 계획이다. 자동차의 경우도 IMF를 주도하는 미국이 자동차 'Big 3'의 압력을 받아들일 경우 삼성을 비롯한 국내 자동차업계의 설비투자 확대가 제한될 가능성이 높아졌다. 특히 내년초 연산 8만대 규모로 승용차에 진입할 삼성은 오는 2002년까지 연간 30만대까지 생산능력을 늘릴계획이었고 중장기적으로는 2백만대 생산규모가 되어야 세계 자동차시장에서 살아남을 가능성이 있다는 점에서 삼성의 추가투자가 불가피했지만 이에 대한 간섭이 예상된다(동아일보, 1997. 11. 24).

⁸⁾ 양병무, 「한국기업 임금구조의 실태와 과제」, 『노사포럼』, 한국경영자총협회-노동경제연구원, 1996.

<표 3>에서 제시되었듯이 한국의 단위노동비용 증가율은 주요 선진 산업국에 비해 월등 하게 그 증가의 폭이 높다. 물론 생산성이 지원된 고임금은 국민경제에 바람직한 현상이라고 할 수 있지만, 한국의 경우 최근의 10여 년 동안 노동비용이 생산성 향상이나 경쟁력과는 무관하게 상승하고 그것도 기업의 수용 능력을 이탈한 단기간의 급격한 상승이 경쟁력을 약화하는 주요한 요인이라는 데 문제의 심각성이 있는 것이다. 이러한 현상은 당연히 생산비용의 증가를 유발하고 이에 따른 국제시장에서의 수요감소는 산업의 효율성을 외면한 채, 모든 연구에서 지적하고 있는 한국경제의 문제점인 '고비용 저효율'구조의 원인이 되고 있다.

그러나 '고비용 저효율'의 원인인 노동비용의 증가에 대한 대책이 기업경쟁력을 강화하고, 이를 통한 고용수요의 창출로 이어져 현실의 사회문제인 고용불안을 해결할 수 있는 근본적인 접근방법임에도 불구하고 사회적 인식의 고정관념화 즉, 취업근로자만을 중시하는 기득권 보호적 인식구조, 고용문제를 시장원리에 기반하지 않고 과거 1970년대나 1980년대와 같은 시각에서 인권운동이나 시민운동 차원에서 접근하려는 사회분위기, 민주화의 과정에서 인정되어 온 노동운동적 차원에서 문제를 인식하려는 정치권, 국제경제적 상황을 무시한 교섭관행 등은 비록 1970년대와 1980년대의 상황에서는 그 타당성이 인정되었다는 점을 공감하면서도 1990년대의 한국기업의 현실과 세계적 상황은 더 이상 그러한 인식과 관행을 허용할 만한 여유가 없는 것이다.

<표 4> 유럽 주요국의 노동시장 규제강도(수치가 높을수록 규제가 심함)

주요국	(1) 절차상의	(2) 예고기간과	(3) 해고 어려움과	(4) 종합적
十五五	제약	퇴직수당	법적 보호	규제 강도
독일	13.0	2.0	12.0	9.5
스웨덴	11.0	8.0	9.0	11.0
프랑스	9.0	7.0	6.5	6.0
스페인	15.0	14.0	13.0	15.0
영국	4.5	5.0	1.0	2.0

- (1) 협의의무와 통지효과의 지연
- (2) 근로자 귀책사유 및 부당해고가 아닌 경우
- (3) 부당해고의 범위와 부당해고로 제소될 가능성

선진 산업국에서 주도되고 있는 기술발전으로 인한 산업구조 변화는 전세계적으로 고용 구조에 영향을 주며 특히 산업구조가 과도기에 있는 후발 산업국의 노동집약적 제조업에서 실업증가를 가속화시켜 가고 있다. 이와 같은 노동환경의 급속한 변화 속에서 경쟁국 대비 생산요소가격의 상승은 경쟁력의 약화를 초래하고 이는 고용수요를 위축시킨다. 고용수요의 위축은 미취업자의 증가와 고용불안을 유발하는 인과 구조를 형성하는 것이다. 이를 개선하기 위한 유일한 대안은 생산요소 가격의 조정임은 부인할 수 없는 것이다. 즉 고용불안을 해결하기 위해선 기업의 경쟁력을 촉진시켜야 하고 그 경쟁력은 생산요소

의 경쟁력을 의미하기 때문에 당연히 경쟁력을 강화하고 실업률을 해결하기 위해서는 노동시장의 유연성 제고가 시급한 과제인 것이다. 노동측면에서 경쟁력의 강화 방안은 노동시장의 유연화로 압축할 수 있는 것이다.⁹⁾

노동시장의 유연성에 대한 출발은 1970년대 석유파동을 계기로 선진국들이 자국의 실업 증가를 극복하기 위한 방안으로 검토되었으며, 한국에서는 1990년대 들어와 국가경쟁력 강화차원에서 노동시장의 유연화 필요성이 논의되기 시작하였는데 김영삼 정부에서 1997년 3월 10일 국회가 여야합의로 100여 개 이상의 노동법 조항을 입법함으로써 노동시장의 유연성 제고를 위한 법률적 기초는 마련되었다. 이와 같은 노동시장의 유연화에 대한 정책적 노력은 한국적 현실에서 노동시장이 노조의 강력한 교섭력, 노사관계의 대립구조 등으로 시장경제의 원리에 입각하지 않고 수요.공급이 왜곡되었기 때문에 그 필요성이 더욱 요청되었던 것이다.

OECD는 구조조정이 요청되는 산업구조를 지니고 있는 사회에서 실업률이 증가하는데 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 노동시장의 경직성이 개선되어야 한다고 지적하면 서, '경제조정, 기술혁신, 실업과 사회문제, 그리고 삶의 질'이라는 목표를 달성하기 위해 서는 노동시장의 유연성 제고가 필요하다고 밝히고 있고¹⁰⁾ 『1990년대의 노동시장 정책』에서도 노동시장의 유연성 확보가 기업의 국제경쟁력 강화에 필수적임을 지적하였다.

고용보호와 실업률의 관계에 관한 단국대 박기동 교수의 연구에 의하면¹¹⁾ 첫째, 고용보호가 심한 나라에서는 고용률(총고용/총인구 비율)이 낮다는 것을 제시하면서 그 원인으로 고용보호가 심하면 해고가 어려워져 사용자가 신규채용을 기피하기 때문이라고 주장하였다. 그러나 이러한 원인의 인과구조를 확대하면, 고용보호가 심한 국가의 기업이 신규채용을 억제하는 현상은 사업 전환이나 구조조정이 쉽지 않고 이는 성장 산업과 사업에 진입하기가 어렵게 되며 기존의 산업과 사업에만 경영활동을 주력하게 되는데, 이 역시도 저임금구조를 가진 후발 산업국가의 가격경쟁력에 밀리게 된다.

이는 또한 국내 경기침체를 유발하고 실업률이 증가하며 고용위기에 불안감을 가진 노동계의 반발로 고용시장이 또다시 경직되는 악순환을 되풀이하여, 결국 고용시장의 지나친 규제는 시장을 상실하고 기업활동을 위축시키는 과정을 내재하고 총고용률을 둔화하거나 하락시키게 된다. 또한 세계적인 경쟁의 가속과 산업화로 제품과 시장의 수명주기가 단축되는 현상이 일반화되어 있는데 기존 산업과 사업단위의 수명주기 또한 단축되어 구

⁹⁾ 김재원, 「국가경쟁력 강화를 위한 노사관계의 기본방향」, 『노사포럼』, 한국경영자총협회-노동경제연구원, 1996.

¹⁰⁾ OECD, Labour Flexibility, Report by a high-level group of experts to the Secretary-General, 1986.

¹¹⁾ 박동운, 「노동환경변화와 노동시장의 유연성 제고」, 『노사포럼』 제8호, 경총-노 동경제연구원, 1997.6.

조조정에 어려움을 겪는 국가경제는 제품과 시장의 성장기에 진입하는 기회를 놓침으로 써 경제적 위축을 초래하게 된다. 고용보호가 가장 약한 미국의 고용률은 1995년에 73.5%이었으나 고용보호가 심한 이태리, 스페인의 고용률은 각각 52.1%, 45.9%로서 매우 낮은 편인데 이들 국가는 국제시장에서 각광받는 주력 상품이라고 할 수 있을 만한 대표적 상품이나 사업분야를 소유하지 못하고 있는 형편이며 이에 따라 국내적으로는 경기침체 현상을 겪고 있다.12)

<표 5> 주요국의 고용관련 거시지표

(단위: %)

	실업률(1995)					
구분	전체	청소년	장기 실업자 비율			
독일	9.4	8.5	65.4			
스웨덴	7.7	15.4	35.2			
프랑스	11.6	25.9	68.9			
이탈리아	12.0	32.8	79.4			
스페인	22.9	42.5	72.2			
영국	8.2	15.5	60.7			
미국	5.6	12.1	17.3			

주: 스웨덴, 영국, 미국의 청소년은 16~24세, 그외 국가는 15~24세임. 장 기실업자 비율은 실업자 중 실업기간이 6개월 이상인 자의 비율임. 자료: OECD, Employment Outlook, 1996, 박덕제(1997), 노동시장의 유연성 제고, 21C 국가과제 정책토론회, 1997. 7. 31. 한국노동연구원, p.3에서 재인용.

둘째, 고용보호가 심한 나라에서는 장기 실업률이 높은 것으로 제시되었고 그 원인으로는 일단 실업자가 된 사람에게는 취업의 기회가 적기 때문이라고 하였다. 고용보호가 약한 나라에서는 대체로 실업률이 낮고(미국, 뉴질랜드, 스위스, 영국, 일본) 고용보호가 심한 나라(이태리, 스페인, 벨지움, 프랑스)에서는 실업률이 높게 나타나고 있다. 특히 유럽은 청소년 계층의 실업률이 높으며, 6개월 이상 장기 실업자의 비율이 독일, 프랑스, 이탈리아 등에서는 60%이상에 이르고 있어 막대한 복지지출의 원인이 되고 있음을 지적하고 있다. 또한 노동이동과 실업률 통계를 보면 미국은 실업자가 될 확률이 유럽국가들에비해 높지만, 실업자가 재취업할 확률도 동시에 높아 결과적으로 실업률이 유럽국가보다낮은 수준에 있는 실업구조를 보여주고 있다.

이러한 현상은 미국이 임금 및 고용 관련 규제수준이 낮기 때문에 노동시장의 자율기능이 활발하다는 것을 의미한다. 물론 노동시장에서의 임금과 고용 관련 규제수준은 각국의 역사적 관행과 경제적 상황에 따라 상이하게 나타난다. 각국의 노동시장 여건, 법.제도, 역사적 전통, 국가이념, 노조의 조직수준과 정책 측면 등에 의해 영향을 받기 때문이

¹²⁾ 박동운, 「노동환경변화와 노동시장의 유연성 제고」, 『노사포럼』, 제8호, 한국경영자총협회 -노동경제연구원, 1997. 6.

다. 스웨덴은 1950년대 중반 노동조합의 요구로 연대임금정책solidarity wage policy을 추진하였는데(Rehn-Meider 모델), 그 영향으로 임금의 시장기능이 크게 약화되었다. 그결과, 1990년대에 들어와 국제경쟁력이 약화되면서 실업률이 급증하고 있는 것이다. 반면에 영국은 1980년대 들어 노동시장의 활성화, 즉 시장기능의 회복을 통한 경쟁력 강화를 목표로 하여 노동시장의 법과 제도적 규제의 철폐, 복지수준의 저하 등 과감한 개혁정책을 채택하였는데 이러한 정책에 힘입어 경제가 회복되고 실업률이 저하하는 현상이 나타나고 있다. 앞에서도 제시한 바와 같이 OECD는 이러한 현상에 주목하여 노동시장의유연성이 높은 국가가 실업률이 낮고, 노동시장의 경직성이 높은 국가는 실업률이 높아고용경직성의 완화 등 노동시장 유연성 제고정책을 OECD회원국가에 권고하고 있는 것이다.

<표 6> 노동 이동과 실업률(1993)

구분	미국	일본	프랑스	독일	스웨덴
실업자가 될 확률	2.1	0.4	0.3	0.6	1.3
실업자가 재취업할 확률	37.4	17.1	3.4	9.0	11.6
실업률	6.8	2.5	11.7	8.9	9.3

자료: OECD(1994)

(2) 한국의 고용시장 동향

한국경제는 과거에 누려왔던 국제시장에서의 경쟁력이 세계적인 경제환경의 변화 추세인 개방화와 후발 국가의 경쟁이 치열해짐에 따라 어려움을 겪고 있다. 이에 고부가가치를 유발하는 첨단.정보산업이 성장산업으로 대두됨에 따라 지식, 기술, 자본, 노동 등 생산요소의 개발과 비교우위를 통한 경쟁력강화가 국가적 과제로 등장하고 있다. 그런데한국은 지난 10년간 금리, 지가, 물류비용, 임금 등 생산요소 시장의 가격이 급격히 상승하는 고비용화가 진행되어 경제난의 주요한 원인이 되고 있는 실정이다.

국내산업도 1990년대 들어 기술발전으로 인한 고용수요의 감퇴, 3D업종의 취업을 기피하는 현상 및 요소가격 상승으로 인한 생산기지의 해외 이전 등으로 고용유발 요인이 발생하지 않고 있다. 1990년을 전후한 고용탄성치가 1986년~1990년에는 0.39를 기록하였는데 1991년~1996년에는 0.31로 감소하여 고용수요가 급속히 감소하는 추세를 보이고 있다. 반면 노동력 공급 측면에서는 고학력화, 여성화, 고령화 추세의 확산으로 향후 2000년까지 매년 45~50만명 수준으로 증가할 전망이다. 13) 이러한 추세는 선진 산업국이 오일쇼크 이후 경험했던 고실업.장기실업이라는 사회문제가 우리나라에서도 나타나고 있다는 사실을 보여주는 것이다. 따라서 선진 산업국의 대응방안을 참고함으로써 대안을모색할 수 있는데 그 핵심적인 사항은 노동시장의 활성화에 관한 법적.제도적 지원 및

¹³⁾ 한국노동연구원, 「노동시장의 유연성 제고」, 21C 국가과제 정책 토론회, 1997. 7. 31.

이를 지원하는 정부역할이라고 할 수 있다.

또한 WTO체제의 구축에 따른 요소시장의 국가간, 지역간 이동이 증대되면서 국내 요소시장의 경쟁력 확보가 산업 및 경제발전의 원동력이 되고 있다. 자유시장경제 원리에 입각한 시장기능의 유지가 WTO체제의 기조인 만큼 생산요소, 특히 노동시장의 효율적 개발과 이용에 장애요인으로 존재하였던 규제 및 제한을 제거할 수 있는 법률적, 제도적, 개선이 중요한 과제로 부각하고 있다. 한국경제가 성장하기 위해서는 21세기의 성장 산업분야에서 경쟁력을 확보해야 하는데 이는 지식.기술.질적 노동이 결합한 효율적 산업구조로의 이동이라고 할 수 있다. 노동시장의 입장에서는 유연성의 확보로 요약된다.

노동시장의 유연성은 인적 자원이 탄력적이고 효율적으로 배분.조정되는 노동시장의 특성을 의미한다. 노동시장의 유연성을 추구하는 방향은 질적 차원(지식, 기능, 기술, 배치전환 등), 양적 차원(고용량, 근로시간, 고용형태 등), 가격 차원(임금의 결정방식, 임금조정)에서 총체적으로 이루어질 수 있다. 따라서 특정 국가의 노동시장 유연성 정도를 판단하는 기준을 OECD는 ① 노동시장의 사회간접자본 ② 노동시장 규제(법, 제도, 정책) ③ 사회복지제도 ④ 단체교섭제도 등 노동조합의 역할과 범위 ⑤ 교육.훈련에서의 정부정책으로 제시하고 있다. 그러나 한국의 경우 최근의 10년간 임금상승률이 경쟁상대국에 비해 빠른 속도로 증가하고 있으며, 1990년대 중반에 들어서는 실업률이 급속히 상승하고 있다. 또한 노동시장의 불균형 현상도 발생하는데 단순생산직 및 전문기술직의 인력부족과 사무관리직의 인력과잉이 공존하는 인력수급 불균형 현상이 가속화되고 있다. 즉, 노동시장의 자율적 조정기능이 취약하다는 점이다.

<표 7> 제조업의 직종별 인력과부족 업체비율(1997년 2월)

구분	과잉	부족	과잉 - 부족
관리직(대기업)	4.6(4.8)	1.9(0.0)	2.7(4.8)
전문직	0.1	18.2	-18.1
기술직	1.0	21.6	-20.6
사무직(대기업)	6.8(8.0)	8.7(2.0)	-1.9(6.0)
생산직	3.2	30.7	-27.5

주: ()안의 숫자는 300인 이상 대기업의 경우임.

자료: 노동부, 「제조업고용동향 전망조사 보고서」, 1997.

특히 공공 부문 및 독과점 대기업 부문에서 노동시장의 경직성이 문제되고 있다. 지난 10년간 기업규모간 임금 및 복지수준의 격차 확대로 공공 부문 및 독과점 대기업의 고임금 프리미엄이 커지고 특히 사무관리직의 과잉 현상이 나타나고 있으며, 이 부문의 임금이 경직적이고 고용조정 또한 매우 어려운 상황에 있다. 이는 우리나라 노동시장이 경직적인 공공 부문 및 대기업 부문과 비교적 유연한 중소기업 부문으로 이중구조화되고 있음을 보여준다. 구체적으로 살펴보면 전자, 정보, 컴퓨터 등의 인력부족이 심화되면서 전

문직 및 기술직 인력부족업체 비율이 증가하고 있는 반면에 사무관리직 인력과잉업체의 비율은 높아 인문계 대졸자의 구직난은 지속되고 있다. 임금 측면에서는 10년간 근로자 1인당 실질임금 상승률은 91.8%에 이르러 미국 2.2%, 캐나다 3.0% 프랑스 10.2%, 영국 15.7%, 독일 14.1% 이탈리아 20.1%에 비해 크게 높은 수준이다. OECD국가 중 임금상 승률이 가장 높은 벨기에의 23.5%에 비해서도 매우 높은 상승률을 기록하였다. 14)

<표 8> 주요국의 제조업 근로자 1인당 시간당 노무비 (단위: \$)

구분	제조업 근로자 1인	당 시간당 노무비(\$)
1 년	1985년	1995년
독일	9.60	31.88
프랑스	7.52	19.34
이탈리아	7.63	16.48
스페인	4.66	12.70
영국	6.27	13.77
미국	13.01	17.20
일본	6.34	23.66
싱가포르	2.47	7.28
중국	0.19	0.25
한국	1.23	7.40

반면에 실업률은 증가하여 1997년 들어서도 1/4분기 현재 실업자는 646천 명으로 작년 동기 대비 191천 명(42.0%) 증가하고, 실업률은 0.9%p 증가한 3.1%를 기록하여, 실업자수는 10년, 실업률은 4년만에 최고 수준을 보이고 있는 데서도 알 수 있다. 이와 같은 현상은 결국 임금의 급격한 상승이 기업경쟁력을 약화시키고 실업률 증가로 이어졌다는 것이다. 물론 임금상승이 근로자 삶의 질을 좌우하는 요인이나 그 증가속도가 기업의 생산성과 경쟁력을 반영하지 않는 시장경제외적인 요인에 의해 영향받는다는 부정적 현상이 문제라는 것이다.

2. 관련 주체의 입장

(1) 경영계의 입장

경영계의 기본 입장은 자동화, 기술변화, 경영합리화 등의 필요성에 따른 경영상 사유를 정당한 해고요건으로 할 것을 법조문화하자는 입장이었다.¹⁵⁾ 경영계는 현재 한국에서 야기되고 있는 고용불안의 문제가 순환적인 경기 하강 국면에서 발생하는 일시적인 현상이

¹⁴⁾ OECD, 1997.

¹⁵⁾ 김영배, 『노동법 개정에 대한 경영계의 기본입장』, 전국경제인연합회, 1996. 9.

아니라 구조적인 요인에 의해 발생하는 것으로 진단하고 있다. 한국경영자총협회를 중심으로 하는 경영계는, 한국경제가 1980년대까지의 저임금.고성장시대의 노동집약적 산업에서 자본.기술집약적 산업으로 재편되는 과정을 겪으면서 고용유발 효과가 줄어드는 구조조정의 과정에 있다고 파악하면서 고임금.저성장시대로 진입할 때 발생하는 구조적 현상이라고 주장하고 있다. 국제경쟁력을 상실한 업종은 인건비가 싼 후발 공업국으로 진출하고 국내에서는 대다수의 기업이 첨단사업 분야로 사업 다각화를 추진하고 있으며, 바로 이러한 노력의 성공 여부는 사업의 진입과 퇴각에 따르는 인력의 탄력적 운영이 전제조건이라고 할 수 있다. 환경분석을 통해 적시에 쇠퇴사업을 철수하고 신규사업을 모색, 진출하는 것이 바로 사업재편이며 구조조정인데, 사업 및 기술 특성상 필요한 인력은 차별적이며 이때 인력의 처리 및 확보가 유연하게 이루어지지 않는 한 사업재편은 탄력적으로 이루어지지 못하여 결국 경영성과가 악화될 것이라는 것은 주지의 경험이라는 것이다.16)

경영계는 이러한 구조조정이 WTO체제로 본격화된 무한경쟁의 시장구조에 대응하기 위한 생존전략이고 이는 국제경쟁환경의 변화에 대응할 수 있는 유연한 경영체제를 요구하고 있으며 이에 따라 팀제, 리엔지니어링, 능력.성과주의 인사제도, 의사결정라인의 축소, 인력의 정예화 등을 통해 추구된다는 것이다. 따라서 이 과정에서 발생하는 유휴인력의 발생과 이에 대한 처리는 불가피하여 노동력의 유연성에 대한 필요성이 증대되고 있다는 것이다. 특히 외국의 선진기업에서도 이러한 사업재편 및 조직혁신 과정에서의 사업장 폐쇄 및 축소, 그리고 이에 따른 인력 감축은 일반화되어 있음을 지적하고 있다. 경영계에서 예측하는 실업률 역시 1997년말에는 2.7%까지 상승하리라는 판단 자료를 제시하면서 고용안정이 중요한 과제임을 강조하고 있으나 그 방법론은 기업경쟁력 강화를위한 노동력의 유연성 확보에서 찾고 있다.

경기변동에 의하여 특정한 사업, 직업, 직능, 지역 등에서 경기침체 내지 사양화라는 변화는 필연적이기 때문에 국가경제 전체의 발전을 위해 산업구조조정을 효과적으로 진행시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 현실적으로 경쟁력을 잃은 중소기업들의 무더기 도산 사태가 야기되고 있고 국내의 고임금을 견디다 못한 중소기업체들이 해외 이전을 추진하는 데 이어 첨단산업조차 해외 이전이 가속화되어 국내산업의 공동화 현상이나타날 가능성도 주시해야 한다고 강조하고 있다. 또한 우리나라의 노동시장은 대기업중심 시장과 중소기업 중심 시장으로 이분되어 있어 효율성 면에서 문제를 유발하고 있다. 즉 대기업은 고용과잉, 중소기업은 인력부족 현상이 발생한다. 따라서 대기업에서 중소기업으로의 인력순환이 필요한 것이다.

^{16) 「}고용불안의 실태와 과제」, 『전경련』, 전국경제인연합회, 1997. 4. pp.4~5.

<표 9> 경영계의 노동법 개정에 대한 기본입장

[노동법 개정의 기본방향]

세계화, 정보화 시대를 맞아 대외 경쟁력을 갖추고 국제경쟁에서 살아남기 위해서는 모든 제도를 국제경쟁이라는 틀에 맞추어 재정비되어야 할 것이다. 이에 21세기 고도산업사회로의도약이라는 국가발전 목표의 실현을 위해서는 무엇보다 우리 노사관계제도의 선진화가 필요한 실정이다. 지금 세계시장이 단일화되어 지구촌 경쟁이 가열되고 있고, 기술혁신에 따른정보통신 혁명은 산업구조나 생산방식은 물론 일의 내용까지 바꿔놓고 있으며, 노사관계 또한 서로 양보하고 협력하는 새로운 모습으로 탈바꿈하고 있다.

그러나 현재 우리의 노사관계제도는 노사대립관계를 전제로 하여 근로자 보호에 치우친 나머지 노사간의 신뢰 조성을 어렵게 하고 급변하는 환경변화에 대한 기업의 대처능력을 제약함으로써 노사 모두에게 불리한 결과를 낳고 있다. 국내외 경제환경의 대전환기를 국가발전의계기로 만들기 위해서 노사관계제도 개혁은 다음과 같은 방향에서 접근해야 하지 않나 생각된다.

첫째, 기술혁신과 산업구조의 변화, 노동시장변동에 맞춰 기업이 생존과 발전전략을 도모할 수 있도록 현행법의 너무 경직적으로 정해져 있는 고용, 근로시간, 임금제도의 유연성을 제고 하여 재정비하여야 한다.

둘째, 치열한 국제경쟁 속에서 우열은 경쟁력에 의해서 좌우되는 만큼 경쟁 상대국가보다 지나치게 높은 법정 근로조건(선진각국에 비해서도 월등히 좋은 조건을 정하고 있음)의 적정화를 도모한다.

셋째, 노동권과 경영권이 상호 존중되는 가운데 성실한 대화, 타협이 이루어 질 수 있는 합리적인 교섭질서를 확립한다. 즉, 집단적 노사관계에서는 복수노조, 노조정치활동, 제3자 개입문제 등에 대한 법개정은 근로자의 의식과 행동이 선진국 수준으로 성숙되어 있지 않은 현실여건을 감안하여 이의 검토는 매우 신중을 기해야 할 면도 없지 않을 것이다. 또한 노사합의사항이 추후 자주 번복되어 노사간의 불필요한 마찰을 일으키는 등 노사안정을 저해하지 않도록 교섭권과 협약체결권의 분리문제와 같이 노노분쟁의 요인으로 작용하는 부분은 시정해야 한다.

넷째, 노조의 부당한 요구와 쟁의권 남용을 제한하여 불필요한 국가적 손실을 방지하고 실효 성 있는 분규조정제도를 마련해야 한다.

다섯째, 노사간 신뢰형성과 협력풍토조성을 위해 노사협의회를 활성화한다.

특히 1987년 이후 산업구조 변화와 기술개발에 따른 작업현장의 변화에 비해 기업의 인력구조는 거의 경직되어 있어 대기업들이 상당한 과잉 고용의 문제를 안고 있다. 연공적고용관리가 기업의 성과와는 무관하게 인건비의 상승을 유발하고 강력한 노동운동은 기업의 혁신과 합리화의 적기適期를 선택하는 데 장애가 되고 있다. 실제로 자동차업계는 1990년대 초반에는 2만 여 명으로 40만대를 생산했으나 1996년의 경우에는 동일한 인력으로 80만대의 생산이 가능하다. 고용조정이 용이한 미국과 영국의 실업률이 1996년 9월 현재 각각 5.0%, 7.4%로 낮게 나타나고 있으며, 고용조정이 경직된 일부 유럽국가의 평균실업률이 10%를 넘고, 특히 프랑스 12.6%, 벨기에 14%, 스페인 23%의 실업률은 바로 그들 국가의 국내 고용시장의 경직성이 주된 원인이라는 연구결과를 근로자 측이 객관적으로 평가해야 한다는 것이다.

따라서 이를 극복하기 위해서는 노.사.정이 지혜를 모아 대안을 마련해야 한다고 보고 있다. 급격한 세계시장의 경쟁구조 속에서 한국 기업은 선진국의 품질경쟁력과 개도국의 가격경쟁력 사이에서 특별한 경쟁 원천을 소유하지 못하고 있으며 이를 극복하기 위해선 품질이나 가격 중 가능한 경쟁 원천을 개발해야 하지만 현실적 상황은 품질은 선진국에 뒤지고, 가격은 후발국에 뒤지기 때문에, 결국 품질과 가격경쟁력을 동시에 확보하는 전략이 바람직하다는 견해를 제시하고 있다. 경영계는 국제경쟁력의 확보가 고용안정의 기초라는 인식을 가지고 있는 것이다. 비단 경영계뿐만 아니라 경쟁력 강화를 위해서는 고비용 저효율 구조를 타파해야 한다는 주장은 사회적인 의견일치를 형성하고 있다. 고비용 구조는 고임금, 고금리, 고지가, 고물류비로 구성되는데 한국적 노사관계의 대립적 풍토, 정부규제 등은 경제의 효율성을 저하시키는 대표적인 장애요인으로 평가되고 있다.

경영계는 이와 같은 문제점을 극복하기 위해서 몇 가지 대안을 제시하고 있는데 첫째, 임금의 안정이 필요하다. 한국의 제조업 임금수준은 7.4달러로 싱가포르 7.28달러, 대만 5.8달러, 홍콩 4.8달러에 비해 높고 전자, 자동차 등 주요 업종의 임금수준은 오히려 선진국 수준을 상회하고 있어 국제경쟁력을 악화시킨다. 17)

둘째, 임금과 고용의 연계 필요성이다. 임금은 생산성 향상을 기반으로 결정되어야 함에 도 불구하고 단체교섭에서의 교섭력의 우위를 확보한 집단에 의해 기업성과와는 무관한 임금인상률은 당연히 기업경영을 악화시킨다. 경영계는 임금의 보상적 기능과 동기유발적 기능이 한국적 현실에서는 무시되고 있음을 지적하면서 고임금.저인건비 전략을 제시하고 있다. 다시 말해서 인력의 정예화를 지원할 수 있는 인적 자원관리가 필요한 시점이다. 셋째, 고용조정의 유연성 확보이다. 경영계도 고용의 유연성을 확보하는 데는 먼저기능적 유연성에 주력하고 수량적 유연성이 이를 보완하는 방향, 즉 '신규채용 억제 - 재훈련.향상훈련 제고 - 전환배치의 활용 - 명예퇴직 - 정리해고'의 단계적 과정을 통하여 고용조정의 부작용을 흡수하는 것이 바람직하다는 인식을 가지고 있고, 최근에는 그

¹⁷⁾ 전자업종의 경우 한국의 시간당 임금수준은 11.2달러로 영국의 7달러에 비해 높다.

러한 방향의 노력을 전개하고 있다.

1997년 들어, 대기업을 중심으로 경쟁력강화를 위한 사업구조조정 작업 결과, 국내 주요 그룹마다 여유 인력이 발생, 연말 대대적인 인력재배치, 감원태풍이 불어닥칠 것으로 예상된다. 기업들은 인력재배치를 통하여, 이것이 간접적인 해고수단으로 작용하지 않도록 한다는 데 중점을 두고 있다. 인력재배치가 조직슬림화의 새로운 수단으로 부상하면서 이를 둘러싼 논란이 거세지고 있다. 인력재배치에 대한 부정적 시각은 이 것이 간접적인 고용조정의 수단, 즉 해고의 우회적인 방법으로 악용된다는 점이다. 반면, 인력재배치는 감원 없는 경영합리화를 추진할 수 있는 최선의 선택이라는 주장도 있다. 즉 인력재배치란 감원을 하지 않는다는 전제에서 출발한다는 것이다. 얼마 전까지만 해도 기업들은 고비용구조 타개의 최선책으로 명예퇴직을 우선 고려했다. 이같은 분위기가 급선회하게 된 배경은 여러 가지가 있겠지만, 그중에서도 '감원 없는'경영합리화에 대한 사회적 요구와 내부적인 부작용을 우려한 나머지 명예퇴직 바람은 잠잠해진 반면에 '인력재배치'는 전면으로 부상했다고 볼 수 있다. 더구나 최근의 인력재배치는 특정 기업 차원에서 제한적으로 실시되는 것이 아니라, 그룹 차원의 리스트럭츄어링Restructuring을 통해 전면적으로 시행된다는 점에서 종전과는 크게 다른 양상을 보이고 있다. 주요 그룹의 인력재배치 현황을 살펴보면 다음과 같다. 18)

삼성그룹: 삼성그룹은 전 계열사별로 인력재배치를 통해 지원부서 인력을 영업부서로 전진 배치하기로 했다. 이중 삼성물산은 이미 지원부서 인력 40명 중 120명을 영업부서로 발령해 관리인력 비중을 종전의 18%에서 9%로 슬림화했다. 또한 삼성자동차 영업 부문이 본격적으로 가동되는 하반기부 터 대규모 인력이 이 부문으로 재배치될 것으로 보고 있다. 따라서 경영혁신전략인 스피드경영이 추진되는 향후 3년간은 어차 피 30% 이상의 여유 인력이 생겨날 수밖에 없으며 그 잉여인력을 신규사업 부문으로 적극 흡수할 계획이라고 한다. 또 이를 위해 파격적인 재교육체계도 준비 중에 있다. 전자 소그룹의 경우 전체 인력의 25~30%인 15,000여 명만이 1999년까지 점진적으로 자체 영업 부문이나 타 계열사 영업 부문으로 재배치될 것이라고 한다. 이미 전자소그룹은 반도체, 가전 등의 인력을 대부분 해당 사업장의 영업부서로 이동시키고 신규사업인 자동차 유통쪽으로 일부 인력을 재배치한다는 전략을 마련해 놓고 있다. 삼성전자의 경우 사업구조조정, 인력구조의 급격한 변화 등 내부적인 변화와 노동법 개정, 시가주의 사회실현 등 외부적인 여건을 감안하고 고비용 저효율 구조를 과감히탈피하고자 인적 자원배분의 최적화 실현을 목표로 '21세기 아카데미 플랜21C Academy Plan'을 수립하였다.

이는 전략 부문, 취약 부문의 핵심 인력 확보와 더불어 내부 인적 자원의 리스트럭츄

^{18) 「}경영합리화를 위한 인력재배치 작업이 활발히 추진되고 있다」, 『인사관리』, 한국인사관리 협회, 1997년 11월호, pp.23~25.

어링Restructuring에 의한 전략화는 21세기 생존의 주요한 요소가 될 것이라는 판단하에 실시되는 프로그램이라고 할 수 있다. '21세기 아카데미 플랜'은 첫째, 사업구조혁신을 위한 연구개발 부문 및 영업인력 양성 둘째, 변화혁신을 선도할 과정혁신 Process Innovation, 사무혁신 인력 및 현장 개선인력 양성 셋째, 녹색경영을 선도할 환경안정 인력양성 프로그램으로서 자원의 효율적 운영 및 사업 여건에 따른 전략적 집중과 분산정책의 일환으로 실시되는 것이라고 한다.

삼성그룹은 또한 신입사원들을 대상으로 순환근무 프로그램을 도입하여 시행 중에 있다. 일단 신입사원으로 선발되면 한달간의 교육훈련을 거친 뒤 6개월에서 1년간 소속계열사에서 보직을 받지 않고 순환근무를 한다. 희망부서가 영업직이라도 생산지원부서나 기획파트에서 의무적으로 근무해야 한다. 반대로 기획이나 총무부서를 희망하는 신입사원도 영업팀에 소속돼 영업 관련 업무를 수행해야 한다. 이는 부서간 업무차이를 이해하기 위한 취지이다.

LG그룹: LG그룹은 지난해 사업이 부실한 부문에서 32% 정도의 인력재배치를 단행한 것으로 알려지고 있다. 더욱이 치열한 판매경쟁에 들어간 PCS 등 신규사업에 많은 인력이 재배치될 것으로 보인다. 특히 LG전자가 지난해부터 가동중인 '조직횡단팀'은 순환보직제의 장점을 살려 영업, 생산, 기획 등 각 부서를 자유롭게 일하면서 상호간의 이해 충돌을 해소하고 의견을 수렴할 수 있도록 운영하고 있다.

대우그룹: 세계경영을 추진하고 있는 대우그룹은 이미 지난해부터 동남아, 동구 등 해 외현지 생산공장으로 많은 인력을 실질적으로 재배치하고 있다. 대우중공업은 해외 현지 공장설비를 위해 필요인력 외에 10~20%가 더 해외로 나갈 계획으로 있다고 한 다. 대우전자 구미공장의 경우는 올해 초부터 생산과 관리.기획업무를 서로 순환해 근 무할 수 있는 시스템을 채택하였다. 연관 부서간의 이해의 폭을 넓혀 사원 개개인이 폭넓은 업무경험을 할 수 있도록 하기 위한 것이다. 이같은 순환보직제는 사원 입장 에서는 자연스럽게 재교육의 장으로 이용된다. 영업과 관리.기획부서를 모두 경험하게 되면 개인적으로는 각 업무에 대한 경험이 축적되기 때문이다. 또한 (주)대우는 세계 화전략에 따라 앞으로 5년간 약 400개에 달하는 해외사업기지가 설립될 것이라고 한 다. 이에 따라 사업의 성격상 가급적 과장급 이상의 인력이 파견되어야 할 것으로 판 단되어 우수한 인재는 발탁, 승진을 통하여 조기에 해외로 전진배치될 수 있도록 하 여 국내에서 쌓은 경영의 노하우를 최대한 활용하고자 한다. 따라서 본사 조직은 보 다 젊고 유능한 인재를 조기에 발탁, 보임함으로써 패기있고, 추진력 있는 조직으로 운영하겠다는 전략으로 인력운영에 임하고 있다. 이렇듯 해외본사 체제를 발빠르게 추진하고 있는 대우그룹은 하반기부터 중공업, 자동차 부문의 인력재배치가 더욱 확 대될 전망이며 대우자동차 판매로의 인력재배치도 증대될 계획으로 있다.

쌍용그룹: 쌍용그룹은 업무과정 개선을 통하여 관리·지원부서 인력을 대대적으로 줄여나간다는 경쟁력 개선대책을 확정하였다. 쌍용은 우선 1단계로 금융관련 계열사인 화재보험과 투자증권 본사직원 1,000여 명 중 20%를 영업부와 일선점포에 재배치하기로 했다고 한다. 쌍용자동차의 경우는 감량경영을 위해 아예 희망퇴직자를 공개적으로 모집하고 있는 실정이며, 또 하반기에 외국법인과 합작으로 자동차판매 법인을 설립할 것으로 알려지고 있다. 이에 따라 쌍용자동차도 대규모 인력이 판매법인에 재배치될 계획이다.

현대그룹: 현대그룹은 각 계열사별로 영업부서에 인력을 집중 배치하는 인력활용 극대화 방안을 마련 중에 있다. 또한 협력업체로의 파견근무 형태로 주력업종의 감량경영을 진행하고 있다. 이는 명분은 협력업체 경쟁력 향상이지만 실제로 이들이 파견근무를 함으로써 직책이나 업무조정을 어떻게 할 것인지가 문제인 것으로 본다. 현대자동차의 경우 올 연말 관리직 300여 명을 영업직으로 재배치할 계획으로 있다고 한다.

종합적으로 국내 50대 그룹 가운데 82%(41개사)가 구조조정을 적극 추진하고 있거나 계획하고 있다. 또 이들 그룹은 구조조정의 최대 걸림돌로 '인원정리'를 들고 있다. 무역협회는 국내 50대 그룹을 대상으로 조사한 '대기업 구조조정에 관한 업계의견'을 통해 이같이 밝혔다. 구조조정의 애로점은 전체의 38%가 '인원정리'를 지적했고 그다음으로 신규 유망분야의 발굴, 보유 부동산의 매각, 거래금융기관의 비협조 순으로 응답했다. 정부의 구조조정 정책이 기업에 미치는 영향에 대하여 '영향이 크다'와 '조금 있다'는 응답이 각각 42%와 46%를 차지한 반면에 '전혀 영향이 없다'고 답한 경우는 12%에 불과했다.¹⁹⁾

<표 10> 국내 주요 그룹의 인력재배치 현황

구분	감원 및 재배치 내용			
현대	계열사별 재배치 추진 중, 현대자동차 300명 예정			
삼성	1999년까지 60,000명 재배치 추진			
LG	연말까지 1천명 이상 재배치 추진			
쌍용	쌍용자동차 등 770명 감원, 600명 재배치 완료			
한화	2년내 9,000명 재배치 추진			
▶ 한라	연말까지 1,000명 감원 및 500명 재배치 예정			
두산	500명 재배치 완료			
진로	(주)진로 등 2,650명 감원, 계열사별 150명 재배치 추진			
뉴코아	연말까지 750명 재배치 예정			
아남	연말까지 200명 재배치 예정			

▶ 한라그룹은 1997년 11월 6일 부도처리됨.

또한 이러한 과정 속에서 근로자 측과 성실한 협의의 필요성도 인식하고 있다. 반면에

¹⁹⁾ 매일경제 1997. 8. 28.을 『인사관리』, 1997년 11월호, p.25에서 재인용.

경영계가 제기하는 근로자 측에 대한 기대사항은 먼저 고용조정에 대하여 근로자 측이 부정적 입장에서 벗어나는 인식의 전환이 필요함을 주문하고 있다. 정리해고에 관한 외국의 입법 예를 보면 정리해고의 판단요건외에 절차적 제한을 강조하고 있어 이해당사자간 협의와 객관성의 확보를 중시하는 경향을 보이고 있다. 미국은 '해고자유의 원칙'에의해 일시해고lay-off가 일반화되어 있으며, 일본도 해고의 정당한 사유를 명시한 법 자체가 없고, 판례로서 해결하는데 최근의 판례도 '4요건'설에서 '3요건'설로 전환되면서정리해고에 대한 완화된 입장을 취하고 있는 것이다.20)

정리해고에 대해 비교적 엄격한 독일의 경우도 해고 자체에 대한 제한이 아니라 '해고시의 사회적 정당성'을 중시하고 있어²¹⁾ 정리해고에 앞서 해고회피노력의 중요성과 절차의 객관성을 강조하고 있다는 것이다. 대만도 휴업.양도하는 경우, 적자 또는 사업규모의 축소의 경우, 사업변경으로 감원이 필요한 경우로써 다른 업무로 특정 근로자를 배치하기가 불가능한 경우에는, 예고 있는 해고가 가능하도록 규정하고 있다.²²⁾ ILO 제158조 협약(고용종료에 관한 협약) 역시 정리해고의 본질적 요건인 '경영상의 필요성'은 사용자이외의 외부인사가 판단하는 것이 어렵기 때문에 사용자의 판단에 일임하고, 해고권의 남용 여부는 절차적 요건의 합리성, 객관성을 확보하는 방향으로 입장을 정립하고 있다는 것이다.

따라서 경영계는 경영상의 필요성 때문에 근로자를 해고하는 정리해고에 대하여, 특히한국적 상황에서는 노동조합의 강력한 교섭력 때문에 남용의 가능성에 대한 지나친 우려는 비현실적이라는 것이다. 즉 해고의 필요성 판단은 사용자에게 일임하고 사법부는 해고권의 남용만을 판단하는 데 그쳐야 한다. 이러한 입장에서 경영계는²³⁾ '노동법 개정의기본방향'을 앞의 <표 9>와 같이 제안하였다. 경영계는 정리해고란 기업의 축소나 경영상의 사정 때문에 합리화의 계획에 따라 잉여근로자를 감축 또는 인원구성을 바꾸기 위한 해고로서 인식하고 있다. 즉, 일반적 해고와는 달리 근로자에게 아무런 귀책사유가 없음에도 사용자 측의 경영상 사정 때문에 이루어지지만, 기업의 존속과 국제경쟁력 유지라는 차원에서 불가피한 것이고 다만 일시적인 집단적 해고로 인한 영향을 고려해야 할필요성도 인정하고 있다. 정리해고는 기본적으로 자본가의 소유권에 기초한 영업의 자유와 생존권을 바탕으로 하는 노동기본권의 서로 상반되는 두 이념의 조화가 요청된다는시각을 가지고 있어 정리해고제도 시행에 있어 합리적 조화와 협의의 필요성도 공감하면서 정리해고에 따른 근로자의 고용불안을 감소시키기 위한 방안으로 기업 측의 정리해고

^{20) 1986}년 일본 최고재판소는 "정리해고의 3요건이나 4요건은 필수조건이 아니 라 해고권의 남용을 판단하기 위한 유형적 요소이고 정리해고는 전체적, 종합적으로 고려해야 한다"고 하였다.

²¹⁾ 해고제한법 제1조 1항.

²²⁾ 근로기준법 제11조.

²³⁾ 경총, 노동법 연구과제 보고서, 경제계 노사개혁추진 대책위원회, 1996. 7. 경총, 개별근로관계법 개정요구(안), 노개위 제출자료 1996. 7.

조치 시행 전 대안을 성의 있게 취하는 사전 노력이 필요함을 부인하지 않는다.

또한 정리해고가 불가피한 경우에는 합리적인 정리해고 절차의 진행이 요구되고 정부도 적절한 사회보장제도의 마련 및 재취업을 위한 직업훈련을 강화해야 한다는 점을 제시하고 있다. 판례에 의해 성립된 정리해고의 유효 요건도 최근 "반드시 기업도산을 회피하기위한 것에 한정할 필요는 없고 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 해석해야 한다"고 판결한 바 있기 때문에(대법원 판례 1991, 12, 10일자, 동부화학 정리해고 사건) 정리해고 요건의 완화가 필요하다고 주장하였다. 경영계는 현실적으로 정리해고가 명문화된 법규정 없이 판례만을통하여 인정되었는데 그동안의 판례에서는 매우 엄격한 요건²⁴⁾에 부합하는 경우만 인정하고 있는 바, 최근 수출경쟁력의 악화, 수입개방압력, 금융과 증권시장의 교란, 대기업의 있단 부도사태 등 경기침체로 우리나라 기업의 휴.폐업과 도산이 급증하고 있는 상황에서 국내의 정리해고와 관련된 법원의 해석과 판단기준이 지나치게 엄격함으로써 기업의 생존과 변혁에 어려움이 있는 실정이며, 이는 다수 근로자들의 고용을 역으로 불안하게 하고 있는 상황이라고 진단하고 있다. 이러한 상황에서 경영상의 이유로 인한 정리해고의 '정당한 이유'가 법원의 판단에 맡겨져 개별사건에 따라 정리해고의 요건에 대한 적용이 큰 차이를 보여 통일적인 제도 시행기준으로 삼기 불충분하다는 것이다.²⁵⁾

<표 11> 한국경영자총협회의 개별 근로관계법 개정 요구안

구노동법	개정요구안
	근로기준법 제27조(해고 등의 제한)
	① 좌동
그르기즈비 덴27조/헤그 드이 덴호()	다만, 사용자는 계속된 경영실적의
근로기준법 제27조(해고 등의 제한)	악화, 생산성 향상을 위한 작업형태
① 사용자는 정당한 이유 없이	의 변경과 신기술 도입이라는 기술
해고 를 하지 못한다.	적 이유와 이에 따른 산업구조 변화
	등 경영상의 이유에 따라 근로자를
	해고할 수 있다.

따라서 이를 법규정에 명문화하여 경영합리화, 기술개발, 사업구조 개선 등으로 발생하게 되는 이여인력에 대하여 회사는 인원을 감축하거나 그 구성원을 바꾸기 위하여 해고할 수 있는 길을 열어놓아야 할 필요가 있음을 주장하고 있다. 각 기업의 필요에 따라이루어지고 있는 정리해고는 이미 판례를 통하여 인정되고 있고 최근의 판례도 정리해고의 적용 요건을 완화하고 있는 추세이기 때문에 현실적으로 실행되고 있고 법원이 인정하고 있는 사항을 법에 명문화하는 것은 극히 당연한 작업이라고 주장하고 있다. 또한

²⁴⁾ ① 급박한 경영상의 필요성 ② 사용자의 해고 회피노력 ③ 공정한 기준에 따 른 대상자 의 선정 ④ 노조 측과의 사전 협의.

^{25) 「}노동관계법 개정에 대한 경영계 의견」, 경총 1996. 7. p.1.

이러한 관점에서 노동계 등이 반대할 이유는 없다는 것이다. 아울러 1995년 7월부터 고용보험제도가 시행되고 있어 정리해고를 통하여 일자리를 잃은 근로자들에게도 다른 직장을 구하기까지 생계비를 보전해 줄 수 있는 바, 일시해고로 인한 부작용은 해결될 수있을 것이라고 하였다. 이에 기업의 고용조정 탄력성을 제고시켜 생산성 향상을 위한 기술혁신과 설비투자 촉진으로 치열한 국제경쟁에 대처할 수 있어야 한다.²⁶⁾ 경영계가 1996년 7월에 발표한 개정안은 다음과 같다.²⁷⁾

(2) 노동계의 입장

노동계는 기본적으로 근로기준법상 해고제한규정을 강화하는 법개정이 필요하다는 입장이었다. 노동계의 입장은 1990년대 들어 노동의 유연화를 요구하는 사용자의 일방적인주장이 확대되면서 노동입법의 후퇴를 가져올 수 있는 움직임이 대두되고 있는데, 정부역시 사용자의 요구에 종속되어 노동관계법상의 각종 규제를 완화하려는 움직임을 보이고 있다는 것이다. 정리해고제도 자체에 대한 노동계의 인식은 경영계와 큰 차이는 없다. 노동계는 정리해고를 "기업이 합리적인 경영의 유지, 증진을 위해 고용조정의 수단으로복수의 잉여노동자를 기업으로부터 배제하는 것"으로 정의하고 있다. 다만 노동계는 정리해고가 근로자의 생존권을 박탈하는 것이고 노동자의 귀책사유와는 전혀 관계 없이 기업의 경제적 여건 변화에 따라 생계의 원천인 직장을 잃게 된다는 점에서 일반 해고와는다르며 사용자의 임의에 의해 단행될 수 있는 자본편향적 제도라는 점에서 문제를 제기하고 있다.²⁸⁾

경영층의 임의적 판단에 따라 정리해고가 남용될 경우 사회.경제적으로 부정적인 영향이 확산되는데 이에 대한 법적규제가 미비된 실정이며 법개정은 이러한 임의적 정리해고를 규제하는 방향에서 추진되어야 한다는 것이다. 노동계는 지금도 우리나라에는 경기변동을 이유로 한 정리해고가 남용되고 있는데 이에 대한 실정법적인 규제가 분명치 않다는 상황 인식을 하고 있다. 노동자 보호법으로서 근로기준법이 정리해고에 대한 명확한 조항이 없어 해고의 합리성을 판단하기 어렵다는 것이다. 또한 대법원 판례에 대해서 한국 노총과 민주노총 공통으로 '극히 예외적인 경우'만 정당한 해고로 인정하여 왔는데29 1991년 12월 10일 대법원 판결30이 노동자의 고용불안을 야기시키고 있다는 점이다. "경영상의 이유만으로 정리해고를 단행하는 것은 초헌법적인 것이며 산업민주주의의 기본질서를 부정하는 것이다. 이는 민주적인 결정 과정이나 절차 없이 사용자에게 일방적인 정리해고권한을 부여하는 것이기 때문이다. 사용자 측의 주장은 정리해고의 합법화가

^{26) 「}노동관계법 개정에 대한 경영계 의견」, 경총, 1996. 7. p.2.

²⁷⁾ 노사관계 개혁위원회 제출자료.

²⁸⁾ 정길호, "근로기준법상 해고제한규정을 강화한 법 개정이 필요", 한국노총, 「정리해고의 입법화에 대한 노동계와 기업계의 주장」, 나라경제, 96. 9.

^{29) 1989}년 5월 23일 대법원 판결(87다카2132).

³⁰⁾ 대판. 91다19463.

노동자뿐만 아니라 사회와 국가에게도 도움이 되지 않는다는 점을 간과하고 있고 사용자 측의 주장대로 정리해고의 입법화가 이루어지면 경영상의 일시적인 애로를 이유로 한 정 리해고를 빈번하게 발생시킬 것이다"라고 주장하고 있다.

<표 12> 한국노총의 해고 예고기간 개정안

구노동법	개정안
제27조의 2[해고의 예고] ① 사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일전에 그 예고를 하여야 한다. 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의통상임금을 지급하여야 한다.(단서 생략)② (생략)	

노동계는 더 나아가 구조조정이 피할 수 없는 과제이고 경기변동 또한 필연적인 것이라면 사용자의 정리해고가 남용될 가능성이 크고 이는 노사 대등이 실현되지 못한 현실을 고려할 때, 오히려 기업의 경영 사정만을 고려할 것이 아니라 노동자의 고용불안을 해소하기 위한 해고제한 규정을 강화해야 할 것을 요구하고 있다.

1) 한국노총의 입장

한국노총은 정리해고에 대한 법개정에서 해고 예고기간을 90일(근로기준법 제27조 2항)로 연장할 것을 주장하였다. 한국노총이 제시하였던 개정의 필요성은 먼저 근로자에게 있어 해고는 자신과 가족의 생계파탄을 의미하는 매우 가혹한 것이며, 그렇기 때문에 해고 예고기간을 설정하는 것은 노동자가 해고를 당한 경우 새로운 직장을 구하여 생계를 이어갈 수 있도록 보호하자는 취지이다. 향후 경기가 침체되고 고용의 불안정한 상태가지속될 경우, 해고노동자가 30일 동안에 새로운 직장을 구한다는 것은 현실적으로 대단히 어렵다는 점을 들고 있다. 특히 장기근속자의 경우는 부양가족이 많아 정신적, 물질적 타격이 더욱 심하므로 조속히 새로운 직장을 구해야 할 것이나 경력사원으로 제대로 대우를 받을 수 있는 적합한 직장을 구하기 위해서는 현행 30일로서는 매우 부족한 형편이다. 한국노총은 외국의 경우도 해고 예고기간을 근속연수에 따라 탄력적으로 적용하고 있음을 강조하고 있다.

<표 13> 한국노총의 정리해고 제한규정 개정안

구노동법	개정안
(신설)	제27조의 4 [정리해고 등의 제한] ① 사용자는 정당한 이유없이 정리해고하지 못한다. ② 사용자는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수와 합의하지 아니하고는 정리해고할 수 없다.

또한 회사에 따라서는 해고대상자에게 퇴직금을 적게 줄 목적으로 통상적으로 해오던 잔업을 시키지 않아 평균임금이 낮아지는 불이익 처분을 하는 사용자가 있으므로 평균임금의 계산에서 해고 예고기간의 경우 그 일수와 그 기간 중에 지불된 임금은 당해 기간과임금의 총액에서 공제해야 한다는 것도 지적하였다.³¹⁾

아울러 한국노총은 정리해고의 제한(제27조 4항의 신설) 규정을 신설할 것을 주장하였는데 한국노총이 밝힌 개정 이유로 대법원이 판결을 통하여 정립된 정리해고의 요건인 급박한 경영상의 필요성에 대해 '기업의 도산이 우려되거나 경영 악화로 사업 계속이 불가능한 경우와 재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있을 경우'에 한정하였던 종래의입장을 변경한 점에 우려를 표명하였다. 즉, 판결의 구체적인 내용은 '기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정하지 않고 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는산업의 구조적 변화를 이유로 하여 실제 이루어지고 있고, 또한 그럴 필요성이 충분히있다는 점에 비추어 보면 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이있는 것으로 넓게 보아야 한다'고 판결하여 종래의 입장을 크게 완화시켰다.

이에 따라 기업은 경영합리화를 이유로 무분별한 정리해고를 함으로써 고용의 불안정이 가속화되고 있으므로 이를 방지하기 위해서는 정당한 이유 없이 정리해고하지 못하도록 명시하고, 사용자는 노동조합 또는 근로자 과반수와 합의하도록 그 요건을 강화해야 할 것을 주장하였던 것이다.

한국노총은 이와 같은 개정안을 제시하면서 사용자 측의 주장에 대한 반론을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 사용자는 최근 산업구조조정이 급속히 이루어지고 있어 해고나 공장 이전에 따른 전출 등 근로자의 탄력적인 운용이 시급한 실정이라며 기업이 살아남기위해서는 정리해고 권한이 주어져야 한다고 주장하고 있다. 그러나 노동자와 노동조합에대한 사용자의 전근대적인 의식수준을 고려할 때 정리해고제도의 입법화는 해고회피노력에 대한 사용자의 의무를 약화시켜 노동자의 고용불안을 초래할 것이다. 둘째, 기업의경영정상화를 위한 노력을 게을리 하고 손쉬운 정리해고를 남용함으로써 실업자를 양산하고 이는 결국 사회불안을 야기할 것이며, 사용자의 정리해고 남용은 다른 한편으로 노동자의 숙련향상 및 기술인력 양성을 소홀히 하게 되어 결국 정부가 주창하는 국제경쟁력은 약화될 수밖에 없을 것이다. 셋째, 정부와 사용자는 고용보험제도의 실시로 해고자의 생활안정을 보장할 수 있다고 주장하고 있으나 현행 고용보험법상의 실업급여는 실직자의 생활안정에 매우 미흡한 수준임을 지적하고 있다.

³¹⁾ 한국노총, 『한국노총의 노동법 개정안』, 1996. 7.

<표 14> 각국의 해고 예고기간 및 해고수당

국가	해고 예고기간	해고수당
독일	시용기간중(최장 6개월): 2주간 근속 2년: 1개월 근속12년: 5개월 근속 5년: 2개월 근속15년: 6개월 근속 8년: 3개월 근속20년: 7개월 근속 10년: 4개월	▶사후구제로 각종의 실업급부 및 그 기금의 확보가 단체협약으로 확보되어 있음.
영국	2년 이상~12년 미만 근속자: 1년 마다 1주 12년 이상 근속자: 12주 ▶노동조합과의 사전협의 기간	22~41세인 자: 1년당 1주의 급료 41~65세인 자: 근속년수마다 1.5 주의 급료지급, 20년 제한 ▶해고수당(일시금)은 주당 최저 1 백파운드(121,300원) 최고 3천파운
프랑스	근속 6개월 이상: 1개월 근속 2년 이상: 2개월	2년~10년 근속: 1년마다 0.1개월 분의 임금 10년 이상 근속: 1년마다 0.1 내지 0.15개월분
이탈리아	근속연수와 등급 및 급수에 따라 최소 10일, 최고 6개월	
인도네시아	1년의 기간 동안 3회의 경고장을 발급한 경우 해고 가능	1년 미만 근속: 기본임금 1개월분 1~2년 근속: 기본임금 2개월분 2~3년 근속: 기본임금 3개월분 3년 이상 근속: 기본임금 4개월분

자료: 『해외진출기업 노무관리 안내서(인도네시아편)』, 노동부, 1995. 이철수, 『노동관계법 국제비교 I 』, 한국노동연구원, 1993. 『해외노동시리즈』94-3, 한국노동연구원.

한국노총은 이와 같은 개정 요구안을 제기하면서 외국의 예를 언급하고 있다. 요약하면 먼저 미국의 경우, 단체협약을 통하여 정리해고를 제한해 왔으며 1988년에는 작업장 폐쇄 또는 집단적 일시해고에 대하여 '노동자정리및재교육에관한통지법Worker Adjustment & Retraining Notification Act'이 제정되어 엄격한 규제를 하고 있다. 독일은 1969년 해고제한법³²⁾에 따라 경영협의회와의 협약, 행정관청에 대한 신고, 노·사·

제1조(사회적으로 정당성이 없는 해고)

- ① 동일한 사업장이나 기업에서 6개월 이상 계속 근로한 자에 대한 근로계약의 해지는 사회적으로 정당성이 없으면 법률상 무효이다.
- ② 해고가 근로자 개인의 귀책사유에 의한 것이거나 계속 고용이 어려운 절박한 경영상의 필요성에 의한 것이 아니면, 그 해고는 사회적으로 정당성이 없다.
- 1. 민간기업
- a) 해고가 공동결정법 제95조의 규정을 위반한 경우(주: 공동결정법 제95조는 종업원평의회의 동의를 얻어 해고대상 선정기준을 정해야 한다.)
- b) 근로자가 동일 기업내 동일 사업장의 다른 부서나 다른 사업장에서 계속 고용이 가능한

³²⁾ 독일의 해고제한법(발췌)

정의 3자 구성원리에 따른 행정위원회의 심사 등 엄격한 절차적 규제를 받도록 하고 있으며, 사후 구제로 각종의 실업급부 및 그 기금의 확보가 단체협약으로 확보되어 있다. 프랑스는 1975년 입법을 통하여 '경제적 이유로 인한 해고'를 규제하고 있으며 특히 노동부의 사전 승인을 얻도록 하고 있다. 이밖에 영국은 고용보험법, 스웨덴은 고용안정법을 통해 엄격한 규제를 하고 있고 인도네시아는 해고할 경우 조합원은 조합과의 협의가 필요하며, 노동조합과의 협의가 이루어지지 않는 개별해고의 경우에는 지방노동위원회의 허가를 얻어야 하며 1개월 이내에 10인 이상을 대량 해고할 때는 중앙노동위원회의

경우

c) 종업원평의회 또는 공동결정법에 따라 근로자대표가 상기 a) 또는 b)를 이유로 공동결정법 제102조 2항에 따른 기한내에 해고에 관한 이의를 제기한 경우

2. 공공기업 및 관청

a) 해고가 해고대상자 선정 지침을 위반한 경우

b) 근로자가 자신의 통근 가능 지역을 포함하여 동일한 근무지내의 근무부서나 다른 근무지 내의 근무부서에 계속 고용이 가능한 경우

c) 소속부서 대표가 상위부서와 협의하여 상기 a) 또는 b)를 이유로 기한내에 해고에 관한 이의를 제기한 경우

2항 제1호와 제2호는 재교육이나 향상교육 또는 변경된 노동조건하에서 근로자의 계속 고용이 가능하고 근로자가 이를 수용한 경우에도 적용되며, 사용자는 해고 사유를 입증해야 한다. ③ 절박한 경영상의 필요성에 있어 제2항에 따라 해고를 했다 하더라도 사용자가 당해 근로자를 선택할 때 사회통념상 합리성을 결여했다면 그 해고는 사회적으로 정당성이 없다. 사용자는 근로자가 청구하면 해고대상 선정기준을 제시해야 한다.

제3조(해고이의)

해고가 사회적으로 정당성이 없다고 판단하는 근로자는 1주일 이내에 종업원평의회에 이의를 신청할 수 있다. 이의가 근거있다고 판단하는 경우 종업원평의회는 사용자와의 합의를 도출하기 위해 노력해야 한다. 근로자와 사용자가 요구하는 경우 종업원평의회는 이의 입장을 문서로 전달해야 한다.

제10조(보상금액)

① 보상금은 12개월분 임금의 범위내에서 정할 수 있다.

② 근로자가 50세에 달하고 근로관계가 적어도 5년 이상 지속되었을 때 보상금은 15개월분의 임금 범위내에서 정하고 근로자가 55세에 달하고 근로관계가 적어도 2년 이상 지속되었을 때 보상금은 18개월분 임금 범위내에서 정할 수 있다.

제17조(신고의무)

① 사용자가

1.상시 20인 이상 60인 미만을 사용하는 사업체에서 5인 이상

2.상시 60인 이상 500인 미만을 사용하는 사업체에서 노동자의 10% 또는 25인 이상

3.상시 500인 이상을 사용하는 사업체에서 30인 이상을 해고하려 하는 경우에는 적어도 30일 이내에 노동부에 신고하여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따라 노동부에 신고할 때에는 종업원평의회에 다음의 사항을 서면으로 통보하고 종업원평의회와 특히 해고를 회피하거나 줄일 수 있는 방법을 협의해야 한다. ③ 해고 실시 이유 ① 해고될 근로자 수와 직종 © 전체 근로자 수와 직종 ② 해고실시 시기 ② 해고 대상자 선정기준 ④ 보상기준

③ 사용자는 종업원평의회에 보낸 통보의 사본과 종업원평의회가 제출한 입장을 첨부하여 노동부에 신고하면, 신고서 사본을 종업원평의회에 전달해야 한다. 종업원평의회는 추가로 의견을 노동부에 제출할 수 있으며, 이때 그 사본은 사용자에게 전달해야 한다.

제18조(해고금지)

제17조에 따라 신고의무가 있는 해고에 대해 노동부는 신고한 날로부터 1개월내에 승인 여부를 결정해야 하며, 이 기간 동안 사용자는 근로자를 해고할 수 없다.

허가를 받아야 한다는 등이다.

2) 민주노총(전국민주노동조합총연맹)의 입장

민주노총은 1996년 8월 노동법개정안을 발표한 바 있는데³³⁾ 민주노총의 노동법 개정방향은 기본적으로 ILO기준에 따른 자주적 단결권 보장과 노사자치주의를 기본으로 국민소득 1만 불 시대에 걸맞는 노동자의 삶의 질 개선과 고용안정 보장을 추구하는 방향으로 노동법이 개정되어야 한다는 입장이다. 민주노총은 상황적 인식으로 한국경제는 30여년간 비약적인 성장을 거듭하여 1995년에 국민소득 1만 불을 넘어섰고, 1996년에는 OECD가입을 눈앞에 두고 있는데, 정작 경제성장의 주역인 노동자들은 기여에 상응하는 생활과 권리를 보장받지 못하고 있다는 인식을 가지고 있다.

구체적으로 노동시간은 연간 2,500시간대에 달하여 여전히 선진국에 비해 높은 수준인 데도 불구하고 산업재해는 빈발하고 있으며, 산업구조.기술혁신.노동시장의 변화 등으로 고용불안이 심화되고 있어 이에 대한 사회복지적 차원의 대책이 필요하다는 입장이다. 근로기준법 개정의 전체적인 방향으로는 첫째, 중소영세업체.비정규직 노동자에게도 국민소득 1만 불 시대에 걸맞는 삶의 질을 보장하고 둘째, 주 40시간 노동제 등 ILO조약이 보장하는 최저 기준을 충족시켜야 하며 셋째, 경영상 해고의 요건과 절차를 엄격히 제한하여 고용안정을 보장하는 방향에서 개정되어야 한다는 것이다. 또한 노동조합의 경영참가.정책참가 확대를 강력히 요구하고 있는 바, 민주노총은 이러한 요구의 타당성으로 다음과 같은 이유를 제시하고 있다.

첫째, 과거 정부와 기업주들은 경영전권이란 이름하에 노동조합의 경영참가를 불온시하여 왔는데 그 결과, 부당한 징계권 남용을 막기 위한 '징계위원회 노사 동수 구성'마저 사용자의 경영권에 대한 도전으로 왜곡하였다는 것이다. 그러나 작업장에서 기업의 주요 의사결정까지 노조대표의 참여 없이는 실질적인 노사협력은 불가능하고 정부와 기업이 바라는 생산성 증가와 경쟁력 강화도 기대할 수 없다는 것이 민주노총의 입장이다. 또한 대통령이 밝힌 신노사관계 구상은 '참여와 협력의 원칙'에서 ① 경영.기술.노동관련 정보 공유와 ② 기업의 각종 의사결정 참여를 제시하고 있기 때문에 참여를 확대하기 위해서는 단체교섭 영역을 확대하는 한편 기존의 노사협의회법을 개정하거나 또는 경영참가법 (가칭)을 제정하여 참여를 제도화해야 대통령의 구상을 실현하는 것이라고 주장하고 있다.

민주노총은 이러한 목적을 합리적으로 달성하기 위해서는 노동조합 대표의 정부정책 결정과정의 참여도 제도화되어야 할 것이라고 주장한다. 민주노총의 근로기준법 개정 요구안 중에서 정리해고 조항에 관련된 사항을 검토하면 먼저 경영상 해고의 요건과 절차 신설을 제기하고 있다. 이러한 해고요건과 절차의 법제화의 필요성으로 한국노총의 상황적

³³⁾ 정책 96-7, 노동법개정안, 전국민주노동조합총연맹, 1996. 8.

인식과 유사한 필요성을 제기하고 있는데 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 최근 들어 경기변동과 산업구조조정이 맞물려 기술혁신과 합리화 조치가 빠른 속도로 진전되면서 집단해고가 대량으로 발생하고 있다. 이러한 집단해고는 노동자에게는 아무런 책임이 없음에도 단순히 사용자 측의 경영상의 사유로 말미암아 노동자와 그 가족의 생활 기반이 송두리째 뽑힌다는 점에서 그 요건과 절차를 엄격히 제한해야 한다.

둘째, ILO조약 제158조(1982년 고용해지 조약)와 권고 제166호(1982년 고용해지 권고)는 '경제적.기술적.구조적 또는 유사한 이유에 의한 고용해지에 관한 보충규정'을 두어 집단해고의 사유와 절차를 엄격히 제한하고 있고, 많은 나라가 특별법 내지 별도의 규정을 두어 집단해고 사유와 절차를 엄격히 제한하고 있다는 것이다. 민주노총은 이러한 예로써 독일의 '해고제한법'(1951년), 프랑스의 '경제적이유로인한집단해고에관한 법률'(1975년), 영국의 '고용계획법'(1963년), '노사관계법'(1971년), '고용보호법'(1975년), '고용법'(1980년), 스웨덴의 '고용안정법', '고용증대대책에관한법'(1975년) 등을 들고 있다.

셋째, 그러나 한국에서는 '경제적.기술적 이유로 인한 집단해고' 즉 경영상의 해고에 대한 별도의 입법규정이 없기 때문에 사용자 측의 무분별한 정리해고의 가능성이 우려되어이에 대한 대비책이 필요하다는 것이다. 다만 근로기준법 제27조 1항에 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 감봉, 기타 징벌을 하지 못한다"라고 규정하고 있고, 1989년 5월 대법원이 "기업이 경영상의 사정에 의하여 근로자를 해고하는이른바 정리해고에 있어서는 4요건이 요구된다(87다카2132)"고 판결함으로써 경제적.기술적 이유로 인한 집단해고를 어느 정도 제한하는 역할을 수행해 왔었다. 그러나 대법원은 1991년 12월 기존의 집단해고 요건 중 '긴박한 경영상의 필요성을 기업의 인원삭감조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적 이유뿐만 아니라 생산성 향상.경쟁력의 회복내지 증강에 대비하기 위한 작업형태의 변경.신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화'로 폭넓게 해석하여 사용자 측의 정리해고에 대한 법적 허용기준을 완화하는 경향을 보이고 있다.

또한 노동부도 1992년 1월 '경영합리화 등 기업 사정으로 인한 해고요건 지침'을 수정하여 "감원을 하지 않으면 회사가 도산할 위기에 있거나 경영악화로 사업을 계속할 수 없다고 인정되는 경우 등 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상.경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경.신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술력신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화 등을 이유로 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때"로 집단해고 사유를 대폭 완화하였다. 그 결과, 1989년 대법원 판결이 수행하여 온 그나마의 집단해고 제한기능은 크게 상실되어 고용불안에 대한 사회적문제를 유발하게 되었다는 것이다.

<표 15> 민주노총의 해고요건에 대한 개정안

개 정 안

제27조의 4(경영상 해고의 요건과 절차) ① 사용자가 경영상의 사정에 의하여 근로자를 해고하고자 할 때는 다음 각호의 요건을 충족시켜야 하며, 그러하지 않은 해고는 사회적으로 부당한 해고로서 법률상 무효이다.

- 1. 해고를 하지 않으면 기업의 도산 등 더 이상 근로 관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경영상의 필요성이 현실적으로 존재하여야 한다.
- 2. 해고를 하기에 앞서 사용자는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련과 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장 노동시간 제한과 정상 노동시간 단축 등 해고 회피노력을 기울여야 한다.
- 3. 해고를 하기에 앞서 사용자는 적어도 60일 이전에 성실한 협의를 거쳐 노동조합이 있는 경우에는 노동조합대표, 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다.
- 4. 사용자는 노동자의 연령, 근속연수, 부양가족수, 재산상태 등을 종합적으로 고려하여 노동조합대표 또는 근로자 과반수의 동의를 얻어 합리적이고 공정한 정리기준을 설정해야 하고 이에 따라 해고대상자를 선별해야 한다. ② 1항 각호의 요건을 갖춘 사용자는 노동조합이 있는 경우에는 노동조합대표, 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의서를 서면으로 첨부하여 노동위원회에 신고하고 그 승인을 얻어야 한다.

넷째, 민주노총은 최근들어 사용자 측의 경제적 기술적 이유로 인한 집단해고가 증가하고 있음에도 불구하고 이에 관한 별도의 입법규정이 마련되어 있지 않을 뿐만 아니라 대법원의 판례가 대폭 완화됨에 따라 수많은 노동자들이 헌법에 보장된 근로권과 생존권을 박탈당하고 있다. 또한 정리해고를 둘러싼 해석 및 적법성에 관하여 노사간에 마찰이 자주 발생하고 이것이 노사관계의 안정과 산업평화를 위협하고 있다. 따라서 '경제적 기술적 이유로 인한 집단해고 규제법'을 제정하거나 또는 근로기준법에 '경영상 해고의 요건과 절차' 규정을 신설하여 이를 엄격히 제한해야 한다는 것이다. 이러한 법률 도입은 고용보장을 통해 헌법으로 보장된 노동자의 근로권과 생존권을 보장함과 아울러, ILO조약제158조와 권고 제166조34)를 수용하는 차원에서 적극적으로 이루어져야 하며, 해고의

(가) 기업의 주요한 변경에 관한 협의제20조

- 1. 사용자는 해지를 수반하기 쉬운 생산, 계획, 조직, 구조 또는 기술상의 주요한 변경의 도입을 계획하는 경우에는 특히 그와 같은 변경의 도입, 변경에 의하여 발생할 수 있는 영향 및 그와 같은 변경에 의한 불리한 영향을 회피 또는 경감하기 위한 조치에 대하여 가능한 한 빠른 시일내에 관련 노동자대표와 협의하여야 한다.
- 2. 관련 노동자대표가 본조 제1항에 규정된 협의에 효과적으로 참여할 수 있도록 사용자는 계획된 주요한 변경 및 그러한 변경에 의하여 발생할 수 있는 영향에 관한 모든 관련 정보를 적절한 때에 관련 노동자대표에게 제공하여야 한다고 규정하고 있다.

(나)해고를 회피 또는 최소화하기 위한 조치 제21조

[3]경제적, 기술적, 구조적 또는 유사한 이유에 의한 고용의 해지를 회피 또는 최소화 하기

³⁴⁾ ILO권고 제166호

요건과 절차 중 어느 한 가지라도 정당성을 결여하면 그 해고는 당연히 무효로 간주되는 방향으로 입법화되어야 한다는 것이다.

다섯째, 재정경제원과 한국경총이 최근 해고요건을 대폭 완화하여 사용자가 마음대로 해고시킬 수 있는 방향에서 정리해고제를 도입하자고 주장하면서, 1991년 대법원 판결로 대폭 완화된 해고의 불가피성 즉 '다만, 사용자는 계속된 경영실적의 악화.생산성 향상을 위한 작업형태의 변경과 신기술 도입이라는 기술적 이유와 이에 따른 산업구조 변화 등의 경영상의 이유에 따라 근로자를 해고할 수 있다'는 규정을 아예 근로기준법 제27조 1항 단서로 신설하자는 것인데 경총의 주장처럼 '생산성 향상.신기술 도입.산업구조 변화' 등이 근로기준법상의 정당한 해고로 명문화될 수는 없다. 왜냐하면 사용자 자의적으로 노동자를 해고할 수 있다는 조항이 법조항으로서 객관성과 타당성을 가질 수 없기 때문이다. 또한 생존권과 근로권을 기본권으로 규정한 우리 헌법과도 배치될 뿐만 아니라다른 어느 나라 입법례를 보더라도 해고제한법은 있어도 마음대로 해고할 수 있다는 법률은 없기 때문이라고 하였다.

민주노총은 또한 정당한 해고절차의 신설을 주장하고 있는 바, 사용자가 근로자에 대하여 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 등의 불이익을 처분하기 위해서는 사유와 절차의 정당성이 함께 요구된다는 것이다. 또한 절차의 정당성을 기하기 위해서는 최소한 징계위원회의 의결과 해당 근로자의 진술 기회가 보장되어야 한다는 개정 이유를 제시하고 있다. 현재도 단체협약이나 취업규칙으로 징계절차를 규정하고 있는 경우는 많으나 대법원 판례는 단체협약이나 취업규칙에 징계절차가 없으면 징계절차를 거치지 않아도 유효하다는 입장을 취하고 있기 때문에 이에 따른 혼란을 해소하고 절차의 정당성을 확보하기 위해 근로기준법에 해고절차를 명시할 필요가 있다는 것이다.

위하여 고려하여야 할 조치에는 특히 채용의 제한, 일정 기간에 걸친 노동력의 자연감축, 내부이동, 훈련 및 재훈련, 적당한 소득보장을 수반한 조기퇴직, 초과노동의 제한과 함께 정규노동시간의 단축을 포함할 수 있다고 규정하고 있고 제22조에서 정규노동시간의 일시적 단축이 일시적인 경제적 곤란에 의한 고용의 해지를 회피 또는 최소화하기 위한 것이라고 여겨지는 경우에는, 국내 법령 및 국내 관행에 기초하여 적당하다고 인정되는 방법에 의하여 정규노동시간 중 불취업시간에 대한 임금손실의 부분적 보상을 고려하여야 한다고 규정하고 있다.

⁽다) 해고대상 선정기준

제23조

경제적.기술적.구조적 또는 유사한 이유에 의하여 고용이 해지되는 노동자의 사용자에 의한 선정은 가능한 경우에는 사전에 설정된 기업, 사업장 또는 사업의 이익과 노동자의 이익 쌍방 을 충분히 고려한 기준에 따라 행하여져야 한다.

<표 16> 해고절차의 신설에 관한 민주노총의 개정안

구노동법	개정안
제27조(해고등의 제한) ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다. ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그후 30일간 또는 산전, 산후의 여자가 이 법에 규정된 휴업기간과 그후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 규정된 일시 보상을 지급하였을 경우 또는 천재, 사변 기타부득이한 사유로 인하여 사업 계속이 불가능한 때에는 그러하지 아니한다. ③ 제2항 단서 후단의 경우에는 그 사유에관하여 노동부 장관의 인정을 받아야 한다.	제27조(해고등의 제한) ① 현행 1항과 동일 ② 사용자가 근로자에 대하여 제1항의 징 벌을 가하고자 할 때에는, 노동조합이 있는 경우는 노동조합대표, 노동조합이 없는 경 우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자가 적어도 1인 이상 참석한 징계위원회의 의 결을 거쳐야 하고, 그 근로자에게 진술의 기회를 부여하여야 한다.(신설) ③ 현행 2항과 동일 ④ 현행 3항과 동일

민주노총은 이와 같은 입법의 타당성으로 세계 주요국 사례를 제시하고 있다. 영국에서는 '노동조합과의 협의의무'와 관련하여 "1개의 사업장에서 90일 이내에 100명 이상의 노동자를 해고하려 할 때는 그 최초의 해고일로부터 적어도 90일 이전에 협의해야 하고 30일 이내에 10명 이상의 노동자를 해고하려 할 때는 그 최초의 해고일보다 적어도 30일 이전에 협의해야 한다. 사용자는 노동조합과 협의를 할 때에 해고이유, 해고예정자 수 및 종류, 해고예정자가 속하는 종류의 노동자 총수, 해고자 선별방법, 협정된 절차를 깊이고려한 해고방법 등 5가지의 정보를 공개할 의무가 있다. 사용자는 협의 때 노동조합대표가 집단해고에 관하여 진술한 의견에 대해 답변해야 하며 그 의견을 받아들일 수 없을때에는 그 이유를 제시하여야 한다"고 규정하고 있다.

<표 17> 민주노총의 해고 예고기간에 관한 개정안

구노동법	개정안
제27조의 2(해고의 예고) ① 사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야한다. 30일전에 그 예고를 하지 아니할 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야한다. 다만, 천재 지변 기타 부득이한 사유로 사업 계속이 불가능할 경우 또는 근로자가고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니한다.	제27조의 2(해고의 예고) ① 사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 근속연수 5년 이상으로 만 30세 이상 40세 미만인 자는 적어도 60일, 만 40세 이상인 자는 적어도 90일 전에 그 예고를 하여야 한다. 해고 예고기간 전에 예고를 하지 아니한 때에는 그 기간에 해당하는 평균임금을 지급하여야 한다.

프랑스에서는 '노동자 대표와의 사전 자문 및 관련 정보 제공'과 관련하여 "상시 11인 이상의 노동자를 고용하고 있는 사용자가 30일 이내에 10인 이상의 노동자를 해고하려할 때는, 노동자대표(노동자수 50인 이상 기업은 기업위원회, 노동자수 11인 이상 50인 미만 기업은 종업원 대표위원회)로부터 사전에 자문을 받아야 한다. 이때 사용자는 모든 필요한 관련 정보를 노동자대표에게 제공해야 한다. 필요한 관련 정보에는 해고의 경제적, 기술적 이유, 해고예정자 수, 해고대상의 직종, 고용노동자 수, 해고일정, 해고회피또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고가 불가피한 경우 해고자의 재취업을 위한 조치 등이 포함된다. 상시 50인 이상의 노동자를 고용하고 있는 사용자는 이상의 자문 절차를 거친 뒤 적어도 15일을 경과하지 않으면 행정관청에 해고허가를 신청할 수 없다"고 규정하고 있다. 프랑스에서는 '행정관청의 사전 감독'과 관련하여 "사용자는 권한 있는 행정관청(노동국)에 해고허가를 신청해야 한다. 행정관청은 신청일로부터 30일 이내에 사전 자문 절차의 적용조건, 해고이유의 진실성, 복직 및 해고수당에 관한 사정 등을 심사한 뒤, 사용자에게 허가 또는 허가의 거부를 통지한다"고 규정하고 있다.

스웨덴에서는 5인 이상 해고시 1개월 전에, 25인 이상 해고시 2개월 전에 사용자가 도노동위원회에 신고해야 한다. 이탈리아에서는 집단해고를 할 경우 최고 18개월 동안의 휴직기간(보상급부 지급)이 경과해도 노동자가 할 일이 없을 때에만 해고가 가능하도록 규정하고, 기업체가 고용인원을 해고시키는 대신 자체적으로 교육을 실시하면 국가가 이비용을 보상함으로써 해고발생을 억제하고 있다.

한편 연령별 해고예고기간 연장규정도 제시하고 있다. 민주노총은 해고예고기간은 갑작스런 해고로 빚어지는 생활상의 위협을 방지하고 새로운 직업을 선택할 수 있는 시간적여유를 부여하며 방어권 행사의 준비기간으로써 의의가 있는데, 현행 근로기준법은 연령이나 근속연수 등에 관계 없이 해고예고기간을 획일적으로 정하고 있어, 전직이 용이치않은 고연령층일수록 많은 어려움에 봉착하고 있다는 것이다. 외국의 예를 통해서도 이를 확인할 수 있는데 독일은 해고예고기간이 사무직의 경우 6주간이며, 25세 이상으로 25세 이후 근속연수 5년 이상 8년 미만인 자는 3개월, 8년 이상 10년 미만인 자는 4개월, 10년 이상 12년 미만인 자는 5개월, 12년 이상인 자는 6개월로 되어 있다. 생산직의 경우도 해고예고기간은 2주간이며 35세 이상으로 35세 이후 근속연수가 5년 이상 10년 미만인 자는 1개월, 10년 이상 20년 미만인 자는 2개월, 20년 이상인 자는 3개월이다. 해고수당과 관련하여 해고제한법 제10조는 "해고수당은 12개월간의 소득을 한도로 하며, 50세 이상으로 근속연수가 15년 이상인 자는 15개월, 20년 이상인 자는 18개월간의 소득을 한도로 한다"고 규정하고 있다. 스웨덴도 25~29세 2개월부터 45세 이상 6개월까지 연령별 해고예고기간을 차등 적용하고 있다.

이와 같은 개정요구안을 제시하면서 민주노총도 한국노총과 같이 경총의 개정안에 대한 문제점을 제기하였다. 민주노총은 우리나라에는 '경제적, 기술적 이유로 인한 집단해고'

에 대한 별도의 입법규정은 없지만 1989년 5월 대법원 판결(87다카2132)이 집단해고를 어느 정도 제한하는 역할을 수행해 왔는데 1991년 12월 대법원 판결과 1992년 1월 노동부의 '경영합리화 등 기업 사정으로 인한 해고요건 지침'이라는 수정안³⁵⁾으로 말미암아 1989년 대법원 판결이 수행하여 온 그나마의 집단해고 제한기능은 상실되었다고 판단한다.

<표 18> 노동법 개정요구안 비교

구분	한국노총	민주노총	한국경총
해고예고기간(27조의 2)		연령별 예고기간 연장	
정디애고 세인(신걸)	정리해고제 반대, 정당한 이유없는 정리해고 규제, 노동조합과 합의 절차준 수, 정리수당 신설	정리해고제 반대, 경영 상 정리해고의 요건과 절차 신설	정리해고제 도입, 정당한 이유 입법화

민주노총은 경총의 주장이 1991년 대법원 판결로 대폭 완화된 해고의 불가피성을 근로 기준법 제27조 단서로 명문화하자는 것인데, 이는 노동자로서는 아무런 책임이 없음에도 단순히 사용자 측의 경영상의 사유만으로 노동자의 생활기반이 송두리째 뿌리뽑힌다는 점에서 집단해고는 엄격히 규제되어야 한다는 것이다. 따라서 헌법으로 보장된 노동자의 근로권과 생존권을 보장하고 ILO 조약 제158조와 권고 제166호를 수용하는 차원에서 '경제적.기술적 이유로 인한 집단해고 규제법'을 제정하여 집단해고의 사유와 절차를 엄격히 제한해야 한다는 것이다.

3. 입법 과정과 내용

(1) 김영삼 대통령의 신노사관계 구상36)

김영삼 대통령은 1996년 2월 15일, 21세기의 국가발전을 지향하는데 현재와 같은 노사대립 구도는 개혁되어야 한다고 강조하였다. 대립적 노사관계를 청산하고 근로자 참여와 노사협력의 새로운 노사관계의 정착이 시급한 국가 과제임을 밝히면서 노사개혁의 방향은 국민적 합의와 당사자간 협의를 통하여 추진할 것을 지시하였다.³⁷⁾

³⁵⁾ 이 수정안은 "감원을 하지 않으면 회사가 도산할 위기에 있거나 경영 악화로 사업을 계속할 수 없다고 인정되는 경우 등 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화 등을 이유로 인원삭감이 객관적으로 보아합리성이 있다고 인정될 때"로 집단해고 사유를 대폭 완화하였다.

³⁶⁾ 부록 Ⅱ. 참고.

³⁷⁾ 이원덕, 갸사개혁: 미래를 위한 선택로 한국노동연구원, 1997. 9.

대통령의 지시에 의하여 관계 부처는 '21세기형 신노사관계 구축'을 위한 중단기 계획을 수립하였다. 38) 1996년 4월 17일 진념 노동부 장관은 '노사관계 개혁 추진방안'을 대통령에게 보고하고, 4월 24일 김영삼 대통령은 노사, 시민단체, 언론계, 학계 대표들과 관계 장관 등 200여 명의 배석하에 '신노사관계로 21세기 세계일류국가 건설'이라는 신노사관계 구상을 발표하게 되었다. 특히 정부는 대통령의 참여와 협력에 바탕한 노사관계 구상이라는 정책목표에 부응하여 법외 단체로 인정하지 않았던 민주노총대표를 참석시킴으로서 그동안의 재야단체로 평가했던 민주노총의 실체를 사실상인정하였다. 김영삼 대통령은 이 자리에서 21세기 한국의 노사관계가 지향해야 할 원칙을 다섯 가지로 요약하여 천명하였다.

첫째, 공동선의 극대화 원칙인데 노사가 자기몫의 극대화만을 추구하는 분배지상주의가 아니라 노사의 공동발전을 위한 생산의 극대화를 추구하고 이를 통하여 기업발전과 근로 자의 복지향상이 동시에 이루어지는 '생산과 복지의 공동체'를 구축하는 '신노사관계'가 되어야 한다.

둘째, 참여와 협력의 원칙이다. 사용자는 각종 의사결정에 근로자의 참여를 확대하는 '열 린 경영'을 추구하고, 근로자는 품질개선과 기술향상을 위해 최선의 노력을 기울임으로 써 노사의 대립적 구조를 공생하는 동반자 관계로 발전시켜야 한다는 것이다.

셋째, 노사자율과 책임의 원칙이다. 노사관계의 대립적 구조는 결국 정부개입에 의한 타율적인 해결을 유발하는데 노사가 상대방을 책임 있는 파트너로 이해하고 존중하는 인식의 전환이 필요하고 대화와 협상을 통해 문제를 자율적으로 해결하는 '노사자치주의'에 입각해야 한다.

넷째, 교육중시와 인간존중의 원칙이다. 근로자의 지식, 정보, 기술을 높이는 '사람에 대한 투자'를 추구함으로써 노사 공동의 발전이 가능한 것이며 기업의 국제경쟁력과 근로 자들의 '삶의 질'도 향상된다.

<표 19> 김영삼 대통령의 신노사관계의 5원칙

- 1. 공동선의 극대화 생산과 복지의 공동체 형성
- 2. 참여와 협력 열린 경영과 생산적 노동운동
- 3. 자율과 책임 책임을 수반한 노사자치주의 구현
- 4. 교육중시와 인간존중 인적 투자와 삶의 질 향상
- 5. 제도와 의식의 세계화 국제기준과 관행의 존중

^{38) 1996}년 2월 23일 재경원 장관(나웅배), 통산부 장관(박재윤), 노동부 장관(진념), 경제 수석(구본영), 사회복지 수석(박세일).

다섯째, 제도와 의식의 세계화 원칙이다. 노사관계에 대한 구시대의 지나친 규제와 개입을 줄이고 환경변화에 따른 노동관련 법과 제도 및 의식과 관행을 개선시켜 유연하고 선진화된 노사질서를 구축해야 한다. 아울러 이 자리에서는 대통령의 '신노사관계 구상'을 구체화할 수 있는 기구로 노사 및 공익대표들이 참여하는 대통령 직속의 국민적 위원회를 구성한다는 방침이 확정되었다.

(2) 노사관계개혁위원회의 활동

김영삼 대통령이 제시한 '신노사관계 구상'을 구체화할 수 있는 기구로 1996년 5월 9일 대통령 직속의 '노사관계개혁위원회'³⁹⁾가 발족되었다.⁴⁰⁾ 대통령이 제시한 신노사관계 5 대 원칙의 구체화를 목표로 하여 출범한 노개위는 개혁과제로 첫째, 새로운 노사의식과 관행의 정립 둘째, 노동관계법 및 제도의 개혁 셋째, 공공 부문 노사관계.노사교육.노동 행정의 쇄신을 설정하여 3개 분과위원회를 두고 각각의 과제를 다루도록 하였다.⁴¹⁾

활동단계	중심 활동 내용
1단계(96. 5~6.)	<노사관계 개혁기반구축> 신노사관계 5대 원칙에 대한 국민적 공감대 형성(공청회, 여론수렴) 현 노사관계의 문제점과 노사관계 개혁과제 도출
2단계(96. 7~12.)	<노사관계 제도의 개혁> ▶각계 각층과의 광범위한 토론회, 공청회 등을 통하여 종합적인 노동관계법, 제도 개선안 마련 ▶노동관계 법률의 제.개정, 노동행정조직의 개편 등 노사 관계 제도의 개혁
3단계(97. 1~98. 2.)	<신노사문화의 정착> ▶신노사문화 정착을 위한 국민의식 개혁운동의 전개 ▶잘못된 노사관행과 노동행정의 쇄신

<표 20> 노사관계 개혁의 단계적 활동계획

한편 노개위는 노동관계법을 개정하는 데에 한정하지 않고 노사관계에 관련된 모든 분야에 대해 국민운동적 차원에서 개혁을 추진하기로 활동방향을 정립하였는데, 이는 노사관계 개혁을 공개적인 논의와 범국민적인 합의를 통하여 달성하고자 하였기 때문이다. 이

³⁹⁾ 이하 노개위로 약칭한다.

^{40) &#}x27;노사관계개혁위원회'의 조직은 노사대표 각 5명, 학계 10명, 공익대표 10명으로 구성되었다. 위원장은 현승종 전총리, 부위원장은 이세중 전변협회장, 상임위원은 배무기 교수가위촉되었다. 또한 정부와의 협력을 위해 관계 부처 차관급 공무원 4명이 특별위원으로 위촉되었고 자문위원에는 언론계, 학계, 노사단체, 시민단체 등 관계전문가 30명이 임명되었다. 또한 위원회의 조사.연구 활동.공청회를 주관할 전문위원(20명)과 행정지원을 위한 사무국을 조직하고 관계 부처 공무원을 파견하였다.

⁴¹⁾ 부록 Ⅲ. 참고.

를 위해 노개위는 단계적 활동계획을 수립하였다.

제1단계 활동은 공청회를 통한 여론의 수집활동이었는데⁴²⁾ 여론수집 결과, 일반 국민은 대부분 노사개혁에 찬성하는 것으로 나타났고 노사관계의 안정과 정착이 공장부지 가격인하, 물류비용 감소, 금리인하, 규제완화보다 시급한 경쟁력 강화요인으로 인식하는 것으로 조사되었다. 이러한 상황에서 노사 관련 단체에서도 각각의 입장을 정리하여 노개위에 의견을 제시하였다. 한국경영자총협회는 5월 23일 '노사개혁추진대책위원회'의 및 '실무대책위원회'를 개최하여 경영계의 입장과 주장을 적극적으로 제안하기로 의견을 모았으며, 한국노총은 5월 20일 정부의 노사관계 개혁에 관한 노동계의 의견을 집약하여이를 관철하기 위해 '노사관계개혁추진위원회'를 구성하였는데 이 위원회는 노사관계의 개혁원칙을 제시하였다. 첫째 노동기본권 보장의 원칙: 결사의 자유 및 정치활동 등 노동기본권의 완전보장, 둘째 참여의 제도화 원칙: 경영참여 및 정책참여, 셋째 노사관계의민주화 원칙, 넷째 연대의 원칙, 다섯째 국민경제 발전의 원칙이다.

또한 민주노총도 5월 28일 '노동관계특별대책위원회'를 구성하였는데 민주노총은 좀더 구체적으로 노동법 개정문제, 해고자 복직문제 등 노동현안에 대한 민주노총 입장을 정리하여 적극적인 정책반영을 요구하였던 것이다.

제2단계 활동은 1996년 7월에서 12월까지 수행된 노사관계 제도의 개혁에 관한 활동이었다. 이를 위해 각계 각층과의 광범위한 토론회, 공청회 등을 통하여 종합적인 노동관계법, 제도 개선안과 노동관계 법률의 제.개정, 노동행정조직의 개편 등 노사관계 제도의개혁안을 마련하는 것이었다. 노사관계 개혁에 관한 국민적 공감대가 형성되면서 대립, 갈등, 투쟁적 노사관계를 청산하기 위해서는 먼저 노사관계 주체의 의식, 관행, 행태의변화와 더불어 새로운 노사관계 발전을 지원하기 위한 노동행정서비스도 개선되어야 할필요성이 제기되었다.

이러한 입장에서 노개위는 1996년 7월 9일 '노사의 자기혁신과제 및 정부의 역할'이라는 노사관계 주체들의 행동지침을 발표하였는데 이는 노사의 과거에 대한 반성 및 미래지향적 행동과 노동행정의 개선방향을 제시하는 것이었다. 노개위의 합의문은 노.사.정간의대립과 갈등구조를 극복하고 각 집단의 의식과 자세 전환을 객관적으로 제안했다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있다. 이러한 분위기 속에서 7월 11일에는 '노동관계법 제도개선의 기본방향', '노사관계 제도개혁의 부문별 추진방향'에 대해서도 노개위 자체적으로 합의하는 성과를 기록하였다. 이 가운데 노동관계법, 제도개선의 기본방향에 관한 주요한 합의내용은 위의 <표 22>와 같다.44)

⁴²⁾ 공청회는 5월 27일 서울, 6월 3일 광주, 6월 5일 부산에서 개최되었다. 또한 5월 18일과 6월 23일은 기업체 방문(현대전자, 기아자동차), 6월 14일부터 20일은 전문가 워크숍이 개최되었다.

⁴³⁾ 부록 Ⅳ. 참고.

<표 21> 노사의 자기혁신과제 및 정부의 역할

노사의 자기혁신 과제 및 정부의 역할

첫째, 근로자와 노동조합은 국민의 지지를 받는 '책임 있는 노동운동'을 지향해야 한다. 노동조합은 간부 중심의 활동에서 현장중시, 조합원 중심의 활동으로 전환하고, 인적 자원 개발을 위해 기업과 공동노력을 펴나간다. '품질과 생산성'은 우리가 책임진다는 적극적인 참여와 협력의 자세로 임하며, 공정한 배분을 통해 국민 전체의 이익과 근로자 권익의 균형 있는 발전을 추구한다.

둘째, 기업과 경영인은 근로자의 만족과 참여를 중시하는 '인본주의 경영', '열린 경영'을 실현해 나가야 한다. 경영정보의 공개와 근로자 참여 확대를 통해근로자의 일하는 보람을 증진시키고 일에 대한 열정과 창의를 북돋움으로써근로자의 참여와 만족이 기업의 높은 성과를 가져오도록 한다. 또한 기업은 국제경쟁력을 제고하고 근로자의 삶의 질을 지속적으로 증진시킬 수 있도록근로자의 지식과 기술향상에 대한 교육, 훈련투자를 증대한다.

이와 함께 근로자의 참여와 창의 유도를 위한 기업조직의 혁신, 권한의 하부이양, 노사협력 프로그램의 개발, 실시 등을 위해서도 적극적으로 노력한다.

셋째, 정부는 신노사관계의 정착을 지원하는 서비스 위주의 '선진형 노동행정'을 펼쳐야 한다. 정부는 합리적인 물을 설정하여 이를 엄정하게 집행하는 대신 노사관계에 대한 불필요한 개입을 최소화한다. 여성 및 중소기업근로자의 자기개발을 위한 종합적인 인력개발 체제를 구축하고 장애인, 중고령자 등의고용기회를 확대하기 위한 정책을 마련한다. 아울러 사회복지 확충, 근로소득세제 개편, 물가안정 등을 통해 기업에 대해서는 임금 압박을 줄여주고 근로자에 대해서는 마음놓고 일할 수 있는 여건을 조성해 주어야 한다.

그러나 1996년 7월부터 본격화된 노사관계 법.제도의 구체화 작업은 기본방향과 노.사. 정의 자세 전환과 혁신이라는 차원의 선언적인 차원의 공감대는 별다른 문제가 없었지만 구체적인 법개정과 이해관계 사항의 조정은 매우 힘들고 많은 갈등을 유발하였다. 노개 위는 전체회의 및 분과회의를 주 1회 이상 개최하고 공개토론회도 하였는데 8월 13일 노개위 6차 전체회의에서 '노동법 개정요강 소위원회'를 구성하고 초안을 작성하였다. 소위원회는 전원합의제로 하고 활동기간은 8월 14일~9월 8일로 하였다.

소위원회는 8월 14일~21일까지 회의를 하였으나 노사간 쟁점사항에 대한 합의가 이루어지지 않았다. 전원합의제로 소위원회를 운영한다는 원칙 때문에 쟁점사항에 대한 어느일방의 양보도 선행되지 않은 것이다. 소위원회는 첨예한 갈등을 보이고 있는 노사 당사자들을 일단 배제한 가운데, 8월 22일부터 공익위원을 중심으로 법개정 요강초안을 마련하고 이를 노사가 참여하는 전원 회의에서 합의하는 진행방식으로 전환하였다.

⁴⁴⁾ 법, 제도개선의 7대 기본방향과 좀더 구체적인 부문별 추진 방향에 관한 합의도 이루어 졌다.

<표 22> 노동관계법, 제도 개선의 7대 기본방향

- 1. 노사협력관계를 증진시키고 대립관계를 합리적으로 조정한다. 분배문제 등 노사대립적 사항을 공정하고 합리적으로 조정하고 인력개발 등 협력적 사항 을 강화해 간다.
- 2. 노사자치와 대등을 존중한다. 노사간 교섭력이 적정한 수준에서 균형을 유지하고 노사가 자율과 책임하에 스스로 문제를 풀어나가도록 제도를 발전시킨다.
- 3. 근로자의 삶의 질을 향상시키기 위한 제도적 기틀을 마련하고 산업구조 변화에 따른 노동시장의 활력을 제고한다.
- 4. 경제의 국제경쟁력 제고 및 부문간 균형발전을 위하여 다양성을 중시한다. 업종별, 기업규모별, 근로형태별 다양성과 여건 차이를 고려하여 법과 제도를 다양화시킨다.
- 5. 기준 개념의 명료화와 절차적 기준을 정비한다. 애매한 법규정을 명확히 하고 법, 제도가 반드시 지켜질 수 있도록 절차적 규정을 현실화한다.
- 6. 국제적인 기준과 관행을 중시한다. 보편타당한 국제적 규범을 존중하며 노사관계 제도를 세계화한다.
- 7. 노사간의 합의 및 국민이익을 존중한다. 노사합의를 통한 법, 제도 개선을 추진하되 국민의 이익과 합치되는 방향으로 추진해 나간다.

<표 23> 노동관계법 개정일지

일 시	주요 일정
1996. 4. 24.	대통령의 신노사관계 구상
1996. 5. 9.	'노사관계개혁위원회' 발족
1996. 5. 15.	노개위 3개 분과위원회 설치
1996. 5. 27 ~ 6. 5.	국민공청회(서울, 광주, 부산) 개최
1996. 7. 16.~7. 31.	제1차~6차 노동관계법 개정 공개토론회 개최
1996. 8. 13.	노동관계법 개정요강 소위원회 구성
1996. 10. 1.	민주노총 노개위 불참 선언
1996. 10. 25.	노개위 1차 합의안 의결
1996. 11. 4.	민주노총 노개위 참여
1996. 11. 7.	노동관계법 개정요강 확정(이후 법안은 정부이관)
1996. 11. 11.	'노사관계개혁추진위원회(정부)' 구성
1996. 11. 12.	노동관계법 개정논의 결과 대통령 보고(노개위)
1996. 12. 3.	노동관계법 개정안(노개추안) 확정
1996. 12. 10.	노동관계법 개정안 국무회의 통과, 국회 제출
1996. 12. 26.	노동관계법 개정안 임시국회 통과
1997. 1. 21.	영수회담에서 노동법 재개정 합의
1997. 3. 10.	노동관계법 재개정안 국회통과
1997. 3. 13.	새노동법 시행

이에 공익위원은 쟁점사항에 대해 복수안을 작성하여 전원회의에서 합의를 시도하였으나 정리해고제, 복수노조 금지, 노조의 정치활동 금지, 공익사업장 직권중재, 공무원 및 교원의 단결권, 변형근로제 등 핵심 쟁점사항에 대해선 여전히 견해차를 좁히지 못했다. 45

<표 24> 개정 노동법정리해고 조항의 입법과정

노개위 쟁점사항 단계	공익안: 긴박한 경영상의 이유로 해고 가능하되 노조 또는 근로자 대표와 협의 노동계: 정리해고시 노조와의 합의 전제 경영계: 경제적, 구조적, 기술적 요인 등 경영상의 이유로 해고 가능
노개위안.정부의 국회제출 개정안 (96.12.10) 비교	노개위(공익안): ▶ 긴박한 경영상의 이유있을 때 정부안: ▶ 계속되는 경영악화, 생산성 향상을 위한 구조 조정과 기술혁신 또는 업종전환 등 긴박한 경영상의 필요 있을 때 ▶ 일정 규모 이상의 인원을 해고할 때는 노동위 원회의 승인을 받도록 함(12.26 국회처리안에서 추가)
최종 개정안 (97.3.10.)	근로기준법 제31조 1항: 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다고 규정하고 그 구체적 내용을 명시하지 않았다. ▶ 따라서 '긴박한 경영상의 필요'는 사안별로 그내용이 탄력성있게 결정될 수 있도록 하고 있다. 근로기준법 제31조 2항: 경영상 이유에 근거한 해고시 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 정하여야 한다고 정하고 있다. 근로기준법 제31조 3항: 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 성실하게 협의하여야 한다고 규정하고 있다.

대통령이 제시한 신노사관계 개혁의 추진방향인 국민적 합의와 당사자간 협의를 통하여 접근한다는 것이 수많은 논의와 각 집단별 의견이 난무하는 상황을 초래하는 원인이 된 것도 부인할 수 없다. 9월 23일과 10월 1일 전체회의에서도 지금까지 토의된 사항을 일단 표결로 처리하고 노.사의 의견은 첨부하여 대통령에게 보고하는 방법도 제기되었으나 노동계의 반발로 무산되었던 것이다. 특히 민주노총은 이 방법이 노사합의에 의한 법개정이 아니라고 선언하면서 노개위에 불참을 선언하였다.

이러한 상황은 노사합의를 중시한 대통령의 선언을 전제로 합의가 이루어지지 않으면 법

⁴⁵⁾ 부록 I.참고.

개정도 불가능하리라는 계산 때문이었다. 노개위는 최종적으로 11월 4일과 7일 노동법 쟁점사항 148개 중 107개 항에 합의하고 41개 미합의 사항은 그대로 둔 채, 합의된 사항에 대한 노동관계법 개정요강을 정부로 이송하고 활동을 마쳤다.

(3) 노동법 개정안의 확정

노개위에서 이송된 노동관계법 개정요강을 기초로 정부는 '노사관계개혁추진위원회'를 발족하여 노동법 개정안을 마련하는 작업에 들어갔다. 그러나 1996년 8월에 단행된 개각으로(재경원 장관은 나웅배에서 한승수, 경제 수석은 구본영에서 이석채) 일부 각료의 변동이 있었는데 새로운 각료들은 노개위 합의사항에 대하여 이견을 제시하였다. 이들은 노동법 개정은 노동시장의 유연성을 획기적으로 개선하는 것에 그 목적이 있다는 입장을 견지하였다.

그 당시에는 정부 내에서도 노동법 개정을 둘러싼 입장의 차이가 유발되었는데 결국 당시의 정치, 경제적 상황에 의해 '노사관계개혁추진위원회'의 노동법 개정안은 노개위의노동법 개정안을 대폭 수정하였다. 정부는 1996년 12월 3일 노동법 개정안을 확정하고집권당인 신한국당과의 당정협의를 거쳐, 1996년 12월 10일 노동관계법 개정안을 국무회의에서 통과시켰다. 노개위안과 최종 확정된 정부안을 비교하면 정리해고의 요건 완화,46) 1개월 단위 변형근로 허용, 사외 대체근로의 허용, 직권중재대상 확대, 노조전임자임금지급에 대한 부당노동행위 규정, 교원의 단결권 보장에 대한 유예기간 설정 등이다.

그러나 국회통과 과정에서 그동안 첨예하게 대립된 상급단체의 복수노조 허용을 3년간 유예한다는 수정안이 추가되었으며 그것도 1996년 12월 26일 새벽에 안기부법과 같이 여당 단독처리라는 변형적 방식이었다. 이는 안기부법의 개정에 반대하는 야당의 강력한 저항과 노동계의 반발을 초래하였다. 이러한 상황이 지속되자 김영삼 대통령은 1997년 1월 21일 여야 영수회담을 개최하여 여야 단일안에 의한 노동법 재개정을 합의하였다. 결국 1997년 3월 10일 여야합의로 노동법재개정안이 국회에서 통과하였다.

⁴⁶⁾ 경영상의 이유에 의한 정리해고 요건은 계속되는 경영의 악화, 생산성 향상을 위한 구조 조정과 기술혁신 또는 업종의 전환 등 긴박한 경영상의 필요로 한정하고 이 규정의 남용 방지를 위하여 일정 규모 이상의 인원을 해고하고자 할 때는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동위원회의 승인을 받아야 한다는 절차규정이 조문에 추가되었다.

제3장

주요국의 정리해고제도

주요국의 정리해고제도

1. 미국

미국은 정리해고에 대해 제정법 및 판례법상의 언급이 없다. 해고의 자유를 부정한 입법은 연방법에 없을 뿐 아니라⁴⁷⁾ 개별 사안에 따른 규제라 해도 대부분 행정구제 혹은 형사규제이고 피해고자가 직접 법원에 청구할 수 있는 경우는 드물다. 또한 해고조치의 위법성에 대한 입증책임도 피해고자에 있다. 이와 같이 미국에서는 정리해고와 관련한 제정법상의 규제 없이 단체협약 등 자치규범으로 해결하는 것이 통례였으나 작업장 폐쇄, 또는 이전 등이 근로자뿐만 아니라 지역사회에 미치는 부정적 영향이 커지자 주차원에서입법이 활발하게 되었고⁴⁸⁾ 마침내 'Worker Adjustment and Retraining Notification Act'(1988)이 제정되면서 작업장 폐쇄와 일시해고의 절차에 대한 구체화가 명시되었다.

노사간의 권리의무 관계를 규제하고 있는 기본법인 Common Law도 해고자유의 원칙이 천명되고 거의 규제가 없다. 해고자유의 원칙은 의무의 상호성이라는 개념이 기반을 형성하고 있는데, 근로자의 퇴직의 자유와 해고의 자유를 상호 동등한 권리로 판단하는 계약자유의 원칙이다. 사회의 인식과 노동조합도 단체협약과 노사관행으로 역사적으로 축적되어 온 해고제한조치에 대해 원칙적으로 수용하고 있다.

⁴⁷⁾ 연방법에서 해고제한 등과 같은 불이익 처분에 대한 규제는 해고가 공공정책에 반할 때 금지하는 정도이다. 그 예를 들면 아래와 같다.

Labor Management Relations Act[1947, 제8조(a),(3)]: 노동조합 가입의 장려 또는 억제를 목적으로 하는 차별을 금지하는 법.

Title of the civil Rights Act[1964, 제703조(a)]: 인종, 피부색, 종교, 성, 출 신국을 이유로 하는 차별을 금지하는 민권법 제7편.

⁴⁸⁾ 작업장 폐쇄나 공장 이전으로 인한 해고가 심각하자 16개주에서 이에 관한 입법을 하였는데 이를 요약하면 첫째, 작업장 폐쇄, 공장 이전(100마일 이상), 대규모의 조업단축 및이로 인한 인원감축(1년에 15% 이상)을 행하려는 사용자는 근로자, 노동조합, 당해 지방정부에 대하여 60일에서 2년까지의 사전 통지 의무화(16개 법안 공통). 둘째, 11개 법안은근로자에 대한 퇴직금의 지급, 6개 법안은 생명보험과 의료급여를 일정 기간 또는 다른 직에 고용될 때까지 사용자의 계속 지급의무화 셋째, 6개 법안은 근로자의 배전 또는 재고용의 권리에 대한 사용자의 보증 넷째, 8개 법안은 해고 또는 일시 해고된 근로자의 연간 임금총액의 최소한 10%를 지방정부에 대하여 납입할 것을 규정 다섯째, 8개 법안은 사용자또는 주 대리기관에 대하여 근로자에 의한 당해 기업의 매수가 가능하도록 원조할 것을 규정하고 작업장 폐쇄와 공장 이전을 규제할 수 있는 주 또는 지방 차원의 기관의 창설을 규정하고 있다. Barbara Rhiene, "Business Closing and Their Effect on Employees - The Need for New Remedies," Labor Law Journal, May 1984. pp.272~273.

<표 25> Worker Adjustment and Retraining Notification Act(1988)의 주요 내용

항 목	내 용
적용대상	임시직 근로자(주평균 근로시간이 20시간 이하나 계약기간이 동법 통지일 전 12개월 중 6개월 미만)를 제외한 상시 100인 이상의 근로자를 고용하거나 근로자의 총근로시간(시간외 근로 제외)이 최소한 주 4,000시간인 100인 이상의 근로자를 고용한 기업(제1조)
적용범위	작업장 폐쇄, 집단적 일시해고로 인하여 고용 상실이 발생하는 경우의 기업. ① 작업장 폐쇄: 단일한 고용장소 혹은 그 시설이나 운영단위의 폐쇄로 30일간 임시직을 제외한 50인 이상의 근로자가 고용을 상실한 경우(제1조(a) (2)) ② 집단적 일시해고: 작업장 폐쇄의 결과가 아닌 상황의 ③ 30일 동안 단일 고용장소에서 임시직을 제외한 종업원의 33%의이상 또는 50인 이상의 근로자가 고용상실하거나 ⑥ 30일 이내에 단일 고용장소에서 임시직을 제외하고 500인 이상 근로자가고용상실을 하는 경우(제1조(a)(3)) ③ 고용상실: 정당한 이유가 있는 해고, 자발적 이직, 정년퇴직을 제외한 고용종료 또는 6개월을 초과하는 일시해고나 6개월중 어느 한 월에 50% 이상의 조업단축이 있는 경우(제1조(a)(6)) 단, 작업장 폐쇄 및 일시해고가 기업의 전부 또는 일부에 대한 사업장 이전이나 합병 결과일 때는 고용상실로 보지않는다. 이 경우는 작업장 폐쇄 또는 일시해고에 앞서 ① 사용자가 합리적인 통근거리 내의 다른 고용장소에의 전직을 제의하거나(이때도 고용공백기간이 6개월 미만이어야 한다) ② 고용공백기간이 6개월을 넘지 않는 한도에서 사용자가 거리에 관계 없이다른 고용장소로의 전직을 제의하고 근로자는 그 제의가 있은 날, 작업장 폐쇄가 된 날 또는 일시해고된 날로부터 30일 이내에이를 수용할 것을 조건으로 한다.(제1조 (a)(2))
통지	사용자는 고용상실의 해당 근로자대표(대표가 없는 경우에는 각 근로자)와 지방정부에 대한 서면통지일로부터 60일 이내에 작업장 폐쇄나 집단적 일시해고를 하여서는 아니된다.(제2조(a)(1)(2)) 단, ① 사용자가 작업장 폐쇄를 피하고자 적극적으로 자본과 사업을 찾으려고 노력하였고 통지를 하는 것이 이러한 노력의 방해가 될 것이라고 사용자가 믿는 것이 합리적으로 인정되는 경우 ② 작업장 폐쇄 또는 집단적 일시해고가 통지가 필요한 시점 이후에 합리적으로 예측할 수 없는 사유에 의한 경우는 60일의 기간이 초과하기 전에 정리해고를 행하는 것이 가능하고자연재앙(홍수, 지진, 가뭄 등)으로 작업장 폐쇄나 집단적 일시해고를 할 경우에는 동 법상의 통지가 필요치 않다.(제2조(b))
제재	위의 규정을 위반한 사용자는 당해 조치의 결과로 고용을 상실한 근로자에 대하여 back pay와 의료보험료를 포함한 제 급여의 지급을 하여야 한다.(4조(a)(1)) 또한 지방정부에 대해서는 매일 500달러 이상의 민사벌civil penalty의 제재를 받는다.(4조(a)(3))

다만 Common Law에서는 고용계약을 한시적 고용과 기간의 한정이 없는 고용으로 구분하여 한시적 고용의 경우는 그 고용이 임의적이기 때문에 근로자를 자유롭게 해고할수 있고 기간의 한정이 없는 고용의 경우는 근로자의 정당한 사유(근로자의 귀책사유: 근무태만 등)를 필요로 하고 있다. 특히 정당한 사유가 없는 해고의 경우에도 원직복직이아니라 해고로 인한 임금손해분의 배상으로 처분하고 있다. 미국은 법적 규제보다는 노사간 단체협약에 의한 해고과정과 규제가 관행화되었다. 일시해고lay-off, 리콜recall제도가 가장 대표적이며 이것도 정당한 이유just cause⁴⁹⁾에 의하도록 되어 있다. 정당한이유에 대한 해석과 운용은 임의중재로 해결된다.

일시해고제도는 근속연수에 따라 근로조건을 정한 선임권제도seniority system를 전제로 한다. 물론 잉여인원의 조정은 채용억제, 잔업조정, 임시직의 정리, 초과 근로의 제한등이 사용되고 있으나 가장 대표적인 것은 일시해고제도이다. 일시해고에 있어 일시해고대상 근로자의 선정, 일시해고 단위 등이 논란의 여지가 있으나 그 순서를 결정하는 기준이 바로 선임권이다. 노동조합도 해고조치 자체에 반대하지 않고 일시해고 순서의 명확화와 재고용의 보장에 중점을 두어 직무보장의 실현을 도모하고 있다. 미국에서 일시해고제도는 고용조정시스템으로서 그 기능을 수행하고 있다.

2. 영국

영국에서는 2년 이상 근무한 근로자를 해고하기 위해서는 정당한 이유가 있어야 하고 사전 통고를 필요로 한다. 영국은 사용자의 해고 남용으로부터 근로자를 보호하기 위하여 고용보호법에서 퇴직연령이 되지 않은 주당 16시간 이상 노동하는 근속연수 2년 이상의 근로자와 주당 8시간 이상 16시간 미만 근로하는 근속연수 5년 이상의 근로자는 반드시정당한 해고동기와 해고절차를 따를 것을 요구하고 있다. 경제적 해고 즉 정리해고는 법적 절차 이전에 ACAS⁵⁰⁾의 노사관계 실무지침에 관한 권장 사항⁵¹⁾을 준수하는 것이 바람직하다. 법적 절차에 따르면 해고를 실시하는 사용자는 노동부 장관에게 서면으로 보

⁴⁹⁾ 정당한 이유에 대한 적용기준은 다음과 같다. ① 근로자의 귀책사유뿐만 아니라 사용자가 그 귀책사유를 결정하고 제재결정을 하는 데 있어 채택한 절차의 적합성도 정당해야 한다. 즉 근로자에 대한 취업규칙의 적절한 통지, 근로자가 자신의 행위를 변호할 기회의 부여, 징계의 단계적 적용을 중시한다. ② '정당한 이유'는 평등대우의 요건을 의미한다. 결근이 해고의 원인이라면 이에 대한 사전 경고가 있어야 하고 모든 근로자에게 똑같은 기준으로 적용되어야 한다. ③ '정당한 이유'는 고용관계에 대한 관련성으로 한정되며 직무와 무관한 행위는 징계 원인이 될 수 없다.

⁵⁰⁾ ACASAdvisory, Conciliation and Arbitration Service는 1975년 고용보호법에 따라 설립되었다. 따라서 ACAS의 지침은 법률 심사에 중요한 자료가 된다.

⁵¹⁾ 사용자는 사전에 종업원 및 대표들과 해고를 상의해야 하고 채용감축, 은퇴, 초과 시간 감축, 기술적 실업, 교육훈련, 재분류 등의 예방적 정책을 실시해야 하고 해고대상자 명단 작성시 자발적 사임을 요청해야 한다.

고해야 하고 이를 노조에도 전달해야 한다. 사용자는 또한 노조와 반드시 협의를 하여야 하고 이때 해고이유, 해고대상수, 해고대상의 선정방법, 해고방법 및 일정 등을 보고해야 한다.

영국은 1965년 이전까지 사용자가 예고기간을 두거나 그 기간 상당분의 임금을 주기만 하면 일방적으로 고용계약을 종료시킬 수 있는 보통법의 원리가 유지되었는데 이로 인하여 집단적 노사분쟁이 급증하자 해고의 정당성에 관하여 객관적 판단을 위한 입법적, 행정적 필요성이 강하게 대두되었다. 이러한 상황하에서 1965년의 정리해고수당법 redundancy payment act, 1971년의 노사관계법industrial relations act, 1974년의 노동조합 및 노동관계법trade union and labour relations act, 1975년의 고용보호법 employment protection act, 1978년의 고용보호법EPCA: employment protection (consolidation) act이 제정되었다.

영국의 고용관련법에서 정리해고는 잉여인원임을 이유로 하는 해고를 의미한다.52) 즉 "사용자가 당해 근로자를 고용한 목적인 영업을 정지하였거나 정지하려고 하는 사실 또 는 당해 근로자가 고용된 장소의 영업을 정지하였거나 정지하려고 하는 사실" 또는 "특 정 종류의 작업 또는 당해 근로자가 고용되어 있는 장소에 있어서의 특정 종류의 작업을 근로자로 하여금 계속 수행하게 하는 것에 대한 영업상의 요구가 정지, 감소하였거나 또 는 정지나 감소가 예상되는 사실"에 '전적 또는 주로' 기인하여 근로자를 해고하는 것이 다(EPCA 제81조 제2항). 고용보호(통합)법 제54조와 제80조는 "해고는 실체적이며 절차 적으로 정당하게 이루어져야 한다"고 규정하고 그 구제조치로써 일차적으로 복직 또는 재고용, 이차적으로 금전적 보상을 하는 '부당해고'의 구제를 명시하여 고용보호의 기능 을 강화하였다. 또한 노동심판소의 권한이 '권고'에서 '명령'으로 강화된 점이 주요 특성 이다. 고용보호(통합)법 제81조와 제120조에서는 해고의 정당한 이유인 '잉여인원'에 대 한 해고에 관하여 근로자에 대한 사용자의 정리해고수당의 지급을 의무화한 '정리해고수 당'53)에 관하여 규정하고 있다. 또한 고용보호법 제99조와 제107조에서는 정리해고의 절 차로서 노동조합과의 협의의무 및 노동성에의 통고의무를 규정하고 있다. 그리고 이러한 해고에 관하여 근로자는 3자 구성의 노동심판소에 구제를 신청할 수 있다. EPCA 제54조 제1항은 "근로자는 그 사용자에 의하여 부당하게 해고되지 않을 권리를 갖으며 부당하게 해고된 근로자는 노동심판소에 구제신청을 할 수 있다"라고 규정되어 있다. 단, 구제신청 은 해고의 효력이 발생한 후 3개월 이내에 신청을 하여야 한다(EPCA 제67조 제1, 2항).

⁵²⁾ 고용보호(통합)법에서 정당한 해고는 합리적인 이유가 있어야 하는데(EPCA 제57조 제1항) 잉여 인원은 정당한 해고유형으로 인정된다(EPCA 제57조 제2항 b호). 또한 정리해고의 정당성 여부는 고용보호(통합)법 제59조에서 피해고자의 선정이 관례상이나 협약상 인정되어야 하고 이러한 요건을 구비하지 못한 정리해고는 부당해고가 되는 것을 규정하고 있다.

⁵³⁾ 정리해고수당제도는 노동력의 직종간, 지역간의 이동을 촉진하는 긍정적 역할을 수행하는 것으로 평가된다. 즉 정리해고에 대한 수당을 지급함으로써 근로자의 해직에 대한 불안감을 완화하고 새로운 구직 기간까지의 생활보장의 효과가 있는 것이다.

이때 해고의 정당성 입증 책임은 사용자에게 있다(EPCA 제57조 및 59조). 구제내용은 복직, 재고용, 보상금이다(EPCA 제68조).

복직과 재고용에 있어서 노동심판소가 구제신청이 정당하다고 판단되는 경우, 일단 사용자에게 복직을 명령할지 검토하고 그 명령이 타당하지 않을 때는 재고용을 명령해야 한다(제69조 제5~6항). 복직명령은 피해고자를 모든 관점에서 해고되지 않았던 것으로 대우할 것을 사용자에게 명령하는 것이고 재고용명령은 "구제자가 해고 당시의 사용자, 그승계인, 또는 그 관련 기업의 사용자에 의해 해고 당시의 고용내용과 상당한 또는 기타적절한 고용에 채용되어야 할 것"을 명령하는 것이다. 노동심판소가 복직과 재고용 중어떤 것을 선택하는 데에는 첫째, 피해고자가 복직과 재고용 중어떤 것을 희망하는가둘째, 복직 내지는 재고용 중어느것이 실제적인가 셋째, 피해고자에게 어느 정도의 귀책사유가 있는 경우에 그 명령이 정당한가 등을 고려해야 한다(제69조 제5~6항).

<표 26> 보상금의 유형

기초적 재정	▶ 피해고자의 직업 상실에 대한 보상금을 사용자에 부과하는 것
보상적 재정	▶ 부당해고에 의하여 피해고자가 입은 혹은 입게 될불이익에 관하여 ① 해고시점으로부터 심문 내지 심판에 이르기까지의 임금 ② 해고를 받지 않았더라면얻을 수 있었던 장래의 임금 ③ 기타 고용상의 이익④ 고용을 전제로 하는 제정법상의 권리⑤ 연금법상의 권리 등의 상실에 관하여 산출한 보상(74조)을 말한다. Hepple and O'Higgins, Employment Law, Sweet & Maxwell, pp.297~301
특별재정	▶ 피해고자가 노조원이라는 이유 또는 그 활동을 이 유한 부당해고일 때 정한 보상을 말한다(72조, 58조 59조 a항, 75조).

한편 노동심판소가 부당해고임을 인정하면서도 복직 또는 재고용을 명령하지 않을 때는 법정의 기준에 의하여 산출된 보상금의 재정을 하여야 한다(제68조 2항). 이 경우 사용자에게 부과되는 보상금의 재정은 ① 기초적 재정basic award ② 보상적 재정 compensatory award ③ 특별 재정special award 등 세 가지로 구성되어 있다(제72조). 또한 사용자가 복직 또는 재고용의 명령을 이행하지 않았을 때에도 보상금이 재정되며(72조, 71조2항 a호) 복직 또는 재고용의 명령을 불완전하게 이행한 경우는 근로자가입은 손해에 대하여 일정액의 보상을 재정한다(71조 1항).

고용보호법은 근로자를 정리해고하는 경우에 해고대상자 선정의 공정성이 정리해고의 유일한 요건이 아니고 정리해고가 정당한가의 여부는 위에서 언급한 제57조의 합리적인

이유가 있는가, 없는가에 따라 결정된다. 합리적인 이유에 관하여는⁵⁴⁾ ① 피해고자 선정 절차상에 공정성이 확보되었는가 ② 관련 근로자 또는 노동조합에의 사전통고 및 사전협의가 합리적으로 충분히 이루어졌는가 ③ 피해고자에 대하여 해고를 회피하기 위한 전직등이⁵⁵⁾ 합리적으로 고려되었는가의 관점에서 판단되고 있다.⁵⁶⁾ 해고의 정당 사유에 관한 입증책임은 사용자가 부담한다.

대상	협의기간
90일내에 100명 이상의 근로자를 해고할 때	그 최초의 해고일보다 적어도 90일 전
30일내에 10명 이상의 근로자를 해고할 때	그 최초의 해고일보다 적어도 30일 전 (EPCA 제99조 제3~4항)
10명 미만의 근로자를 해고할 때	'가능한 한 빠른 시기'에 협의해야 함
대상	예고기간
1개월~2년 미만 계속 고용의 경우	1주

1년당 1주

12주

2년~12년 미만 계속 고용의 경우

12년 이상 계속 고용의 경우

<표 27> 정리해고시 협의기간과 예고기간

또한 1975년 고용보호법은 정리해고에 대한 절차적 규정을 제시하고 있는 바 노동조합과의 협의 및 노동성에 통고의무57)이다. 이 법에 의하면 사용자가 정리해고를 할 때는 노동조합의 대표자와 협의하여야 하는데(EPCA 제99조 제1항), 해고대상 근로자의 조합원 여부는 불문한다. 사용자는 노동조합과 ① 정리해고 계획의 이유 ② 해고예정자의 인원수 및 종류 ③ 해고대상자가 속하는 종류의 총근로자수 ④ 피해고자 선정방법 ⑤ 해고

⁵⁴⁾ Pritchardi(ed.) Croner's Employment Law, Croner Publications, Ltd., 1990, p.113.

⁵⁵⁾ 정리해고와 관련하여 'The Industrial Relation Code of Practice'라는 권고를 마련하고 있는데 이 Code는 일종의 지침기준으로서 법적인 강제성은 없으나 이에 따르지 않으려면 사용자가 합리적인 이유를 밝혀야 한다(Croner's Employment Law, D,113 참조). 이 Code에는 사용자는 정리해고를 회피하기 위하여 ① 신규채용의 제한 ② 조기퇴직의 권유 ③ 시간외 근로시간의 단축 ④ 일시적인 단축근로 ⑤ 전직 등을 강구하도록 하고 있다.

⁵⁶⁾ 정리해고에 관한 대표적인 판결로 William and other vs Compair Maxam Ltd, 1982, IRLR 83이 자주 인용되고 있는데 이 판결에서도 정리해고의 요건으로 ① 사용자는 근로자 또는 노동조합에게 차선의 방법을 모색할 수 있도록 사전에 통고를 하여야 하며 ② 해고회 피나 해고대상자 선정 등에 관하여 노동조합과 협의하여야 하며 ③ 선정에 있어서 객관적인 기준이 적용되어야 하고 ④ 기준에 따라 공정하게 대상자가 선정되어야 하고 ⑤ 해고대상자에게 해고 대신에 전직 등 다른 방법을 강구하여야 한다는 원칙을 정하고, 이러한 원칙 등은 그 배제가 정당화될 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 배제할 수 있다고 한다(위의 책 D114. 참조).

⁵⁷⁾ 사용자는 노동조합과의 협의 유무와는 관계 없이 노동성에 정리해고 계획을 사전에 통고 하여야 한다(EPCA 제100조). 통고 기간은 노동조합과의 협의에서 요구되는 최소 기간과 같다. 단 10명 미만의 근로자를 해고할 때는 통고의무가 없다. 사용자가 통고의무를 위반하면 즉결심판에 의해 벌금(2,000파운드 이하)의 제재를 받게 된다.

방법(EPCA 제99조 제5항) 등에 관해 협의하고 노동조합대표의 의견에 대해 대답해야 하고 노동조합대표의 의견을 수용하지 않을 때는 그 이유를 제시하여야 한다(EPCA 제99조 제7항).

<표 28> 정리해고 수당의 지급

요건	2년 이상 근속한 근로자를 정리해고할 때 사용자는 정리해고수당을 지급하여야 한다(EPCA 제81조 제1항 a호). 일시해고나 단축근로의 경우는 별도의 계산방법에 의한 정리해고수당을 지급하여야 한다(EPCA 제81조 제1항 b호). 단 ① 근로자가 65세에 도달하였거나 또는 65세보다 낮은일반적인 퇴직연령에 도달하였을 경우 ② 근로자의 행위를이유로 한 정당한 해고의 경우 ③ 근로자가 사용자로부터의계약의 갱신 또는 재고용의 제의(해고 이전 또는 이후의 4주 이내)를 받아들여 고용이 계속되는 경우 및 그 제의를합당한 이유없이 거절한 경우에는 예외이다(EPCA 제82조). 여기에서의 제의는 근로자에게 적절한 것이어야 한다(EPCA 제82조 제5항).
계산	18세부터 22세 이전까지의 근속기간 1년당: 0.5주의 임금 22세부터 41세 이전까지의 근속기간 1년당: 1주의 임금 41세부터 근속기간 1년당: 1.5주의 임금 산입 가능한 최장 근속연수는 20년이며 1주당 임금액도 일 정액(174파운드)으로 제한된다. 또한 64세 이후로는 근무개월당 12분의 1씩 삭감하게 되어 결국 65세가 되면 정리해고수당은 소멸한다.
지급	수당은 원칙적으로 사용자가 지급한다. 단, 사용자가 지급을 않거나 일부만을 지급할 때 또는 파산 등으로 지급불능일때 근로자는 노동성에 그 지급을 신청할 수 있고(EPCA 제 106조), 노동성은 이유있다고 판단되면 정리해고기금에서 직접 지급한다(정리해고기금은 사용자의 전국적인 간접보험기여금의 할당금으로 충당). 노동성은 근로자에게 지급한 금액을 사용자에게 추급하여 기금을 복원한다. 근로자는 사용자의 미지급에 대하여 노동심판소에 구제신청할 수 있다. 이 경우 반증이 없는 한 해고는 잉여인원임을이유로 한 것이라고 추정된다(EPCA 제91조 제2항의 잉여인원추정 규정). 따라서 사용자가 정리해고수당의 지급을 면하기 위해서는당해 근로자가 잉여인원이 아니었거나 또는 잉여인원이기는해도 그것이 해고의 주된 이유가 아니라 다른 정당한 주된이유에 의해 해고가 행해졌다는 점을 입증하여야 한다.

사용자가 위의 의무를 위반한 경우, 노동조합은 해고 이전이나 해고효력이 발생한 후 3 개월내에 노동심판소에 구제신청할 수 있다. 이에 대해 사용자는 협의의무를 수행하지 못한 상황 또는 그 상황에서 합리적으로 실행 가능한 모든 방법을 취했다는 것을 입증하여야 한다. 노동심판소는 구제신청에 이유가 있다고 판단되면 보호재정protective award을 한다(EPCA 제101조).58) 협의 시점과 예고기간은 위와 같다. 또한 정리해고의 예고를 받은 근로자는 예고기간이 만료되기 이전에 사용자에게 합당한 기간 동안의 유급휴가를 요구할 권리를 행사할 수 있는데(EPCA 제31조) 이는 예고기간 만료시를 기준으로 2년 이상 근속근로자에게만 인정된다. 정리해고 수당은 <표 28>과 같다.

3. 독일

해고에 대한 독일법의 연혁은 1920년의 경영협의회법, 1934년의 노동질서법을 거쳐 1951년의 해고제한법으로 발전되었다. 이 당시 경영협의회법과 노동질서법에서 해고대 상자는 경영협의회에 이의제기를 할 수 있고 경영협의회는 사용자와 협의할 수 있는 것으로 규정되어 있는데 강제력은 없는 상태였다. 또한 법원을 통한 구제조치도 복직 또는 재고용의 권고에 불과하였다. 그러나 '해고제한법'은 사회적으로 부당한 해약고지는 무효가 되며 노동법원을 통한 구제조치도 원칙적으로 복직 또는 재고용의 명령으로 강제성을 갖도록 규정하였다.

해고제한법은 사회적으로 정당한 해약고지는 경영상의 긴급한 필요성에 의할 뿐 아니라 해고자 선택에 '사회적 관점의 고려'를 요구하고 있다. 그후 해고제한법도 개정되면서 경영상의 사유에 의한 해고에 있어서 경영상 긴급한 필요성, 해고회피의 노력, 사회적 관점의 고려 등을 강조하고 있다. 먼저 경영상 긴급한 필요성을 구체적으로 살펴보면 노동절약형 기계의 도입, 생산방식의 변경, 개별 부문의 휴업, 판매부진, 주문부족, 원료부족,에너지부족 등으로 인한 집단해고의 긴급한 필요성이 인정되어야 한다. 긴급한 필요성이란 해고가 피할 수 없는 현존하는 것이어야 한다. 또한 해고회피노력은 사용자가 해고를 회피하기 위하여 가능한 여러 조치를 취해야 한다는 것이다. 즉, 기술상, 경제상, 조직상견딜 수 있는 경우에는 근로시간 단축이나 배치전환, 재교육 후 취로, 근로조건 변경 후취로 등이 해당된다.59)

한편 이러한 요건을 갖춘 해약고지도 해고자 선택에 있어서 '사회적 관점'을 전혀 고려하

⁵⁸⁾ 보호재정액은 전술한 협의기간과 그 기간을 초과하지 않는 범위 내에서(10명 미만의 정리해고 경우에는 28일 이내) 노동심판소가 정하는 기간 동안의 통상임금을 재정액으로 정한다. 만일 사용자가 그 지급의무를 해태할 때는 근로자가 직접 노동심판소에 지급명령을 신청할 수 있다(EPCA 제103조 제1항).

⁵⁹⁾ 단, 경영협의회가 개별적인 인사조치에 관하여 동의를 거절한 경우에는 배치전환의 가능성이 부정된다(경영협의회법 제99조).

지 않았거나 충분하게 고려하지 않았을 경우에는 사회적으로 부당한 해약고지가 된다(1조 3항 1문). 사회적 관점의 내용은 근로자의 연령, 근무기간, 부양자 수, 가족의 상태, 가족 수입, 재산, 건강 등이 포함되며 일반적 기준을 설정한 평가는 인정되지 않는다. 이는 피해고자의 개인적 사정을 고려하기 위함이다. 여기에서 "사용자는 근로자의 요구에 따라 근로자에게 당해 사회적 선택을 하게 된 이유를 제출하여야 한다(1969년 개정 해고 제한법 1조 3항 1문)."

단, 기술상, 경제상, 기타 정당한 경영상의 필요성으로 인하여 특정 근로자의 계속 고용이 요구되고 이것이 경영 또는 기업이윤에 결정적 의의를 가질 때에는 사회적 관점이 적용되지 않는다(1조 3항 2문). 한편 해고시에는 예고기간을 두어야 한다. 해약고지의 사전예고기간은 생산직은 최소 2주, 사무직은 최소 6주이며 근무연수에 따라 그 이상을 법정法定하고 있다. 그러나 예고를 했어도 해약고지가 '사회적으로 부당'한 경우에는 무효이며(제1조 1항)60) 이러한 요건하에서의 해고도 경영협의회와의 보고 및 협의과정을 명시하고 일정 규모 이상의 사업장에서 일정한 규모 이상의 근로자를 해고할 때는 란트노동청에의 신고 등 절차적 규제를 정하고 있다.

경영협의회는 사용자의 해약고지가 노사간 협의한 기준에 저촉되거나 해고회피노력이 충분치 않다고 판단되면 이의를 제기할 수 있고 해고를 유발하는 사용자의 경영 변경계획 등에 관하여 협의할 수 있다. 사용자는 모든 해약고지에 대하여 사전에 경영협의회에 해약고지의 사유를 알리고 의견을 청취하여야 하며(경영협의회법 102조 1항), 이를 위반한 해약고지는 무효이다(경영협의회법 102조 1항 3문). 경영협의회는 이의가 있을 때는 61) 그 이유를 제시하여 1주일 내에 사용자에게 서면으로 통지해야 하고 그 기간이 경과하면 해약고지에 동의한 것으로 본다(경영협의회법 102조 2항). 근로자는 자신에 대한해약고지가 사회적으로 부당하다고 생각되는 경우에는 해약고지를 받은 날로부터 1주일이내에 경영협의회에 이의를 제기할 수 있다(해고제한법 3조).

또한 사용자는 해고를 유발하는 '경영의 변경, 경영계획'에 관하여 경영협의회에 보고하고 협의해야 한다(경영협의회법 111조). 경영의 변경은 ① 전체 경영이나 주요 경영 부문의 감소, 조업정지 또는 이전 ② 다른 경영과의 통합 ③ 경영조직, 경영목적 또는 경영시설의 근본적인 변경 ④ 근본적인 새로운 작업방식 및 조업절차의 도입 등이 해당되며(동법 111조 2문) 해고를 유발하는 인사계획, 인력수요, 인사조치와 직업교육조치에 관해서

^{60) 6}개월 이상 근로관계를 보유한 근로자에 해당.

⁶¹⁾ ① 해고근로자 선택에 있어 사회적 관점을 고려하지 않거나 충분히 고려하지 않은 경우 ② 해약고지가 경영협의회법 95조에 의한 선택 기준에 저촉되는 경우 ③ 해약고지된 근로 자를 동일한 경영내의 다른 작업장이나 기업의 다른 경영의 작업장에서 계속 취로가 가능한 경우 ④ 상당 기간의 재교육 조치 또는 계속 교육 조치 후에 계속 취로가 가능한 경우 ⑤ 근로자가 동의하여 다른 근로조건으로 계속 취로가 가능한 경우에는 이의를 제기할 수 있다(동법 102조 3항).

는 경영협의회에 보고, 협의하여야 한다(경영협의회법 92조 1항). 또한 경영협의회는 인사계획의 도입과 시행에 관하여 제안할 수 있다(동법 92조 2항). 또한 근로자는 해약고지가 사회적으로 부당한 경우 해약고지후 3주 이내에 노동법원에 소송을 제기할 수 있다(해고제한법 4조).62) 제소 기간을 경과한 경우, 해고는 처음부터 유효한 것으로 간주된다(동법 7조). 근로자의 제소에 대한 사회적으로 정당성에 관한 입증 책임은 사용자가 진다(1조 2항 4문). 이 경우 노동법원은 소송의 종결까지 종전의 근로조건으로 계속 고용해야하는데 단, ① 근로자의 제소가 승소의 가망이 없거나 또는 이유없다고 생각되는 경우② 근로자의 계속 취로가 사용자에게 예상치 않은 경제적 부담을 초래하는 경우③ 경영협의회의 이의 제기가 명백히 근거가 없는 경우에는 사용자의 신청에 의하여 계속 고용할 의무를 면제할 수 있다(경영협의회법 102조 5항 2문).

사용자는 일정한 수 이상의 해고⁶³⁾에는 노동청에 신고하여야 한다. 상시 20인 이상 60인 미만을 사용하는 기업에서는 5인 이상, 60인 이상 500인 미만을 사용하는 기업에서는 10% 이상 또는 25인 이상, 500인 이상을 사용하는 기업에서는 30인 이상의 근로자를 30일 이내에 해고하는 경우에는 노동청에 신고해야 하고(해고제한법 17조 1항), 경영협의회에도 서면으로 해고사유, 해고대상자의 수, 상시근로자의 수, 해고효력일 및 기타 관련 정보를 알려주어야 한다(동법 17조 2항 1문). 이러한 의무를 해태하면 그 해고는 무효가 된다.

신고의무가 있는 해고는 일반적으로 신고접수 후 1개월까지 해고의 효력이 발생하지 않는다(해고제한법 18조 1항). 또한 노동청은 신고접수 후 2개월까지 그 효력의 발생을 정지할 수도 있으며(동법 18조 2항), 1개월 이전에 해고의 효력을 인정할 수도 있다.⁶⁴⁾ 노동청은 해고의 효력이 정지되는 동안에 기업이 근로자를 완전히 조업시킬 수 없는 상황인 경우, 조업단축의 실시 및 임금의 감액지급을 허가할 수 있다(동법 19조). 노동청은 위원회를 구성하여 의사결정하는데 위원장은 노동청장 또는 노동청장이 임명하는 직원이 담당하고 근로자, 사용자, 공공단체대표 각 2명이 위원회를 구성한다. 위원회는 의사결정을 하기 전에 사용자와 경영협의회의 의견을 청취하며 위원회의 결정은 다수결로 이루어 진다(동법 20조 1항).

4. 프랑스

⁶²⁾ 경영협의회에 이의를 제기한 경우는 경영협의회의 의견서를 소장에 첨부해야 하고(동법 4조 3문), 대량 해고와 같이 노동청의 허가가 필요한 해고의 이의신청은 노동청의 결정이 통지된 날로부터 제소기간을 기산한다(동법 4조4문).

⁶³⁾ 이 때의 해고는 사용자에 의하여 일방적 의사표시(해약고지)를 통한 해고를 말한다. 다시 말하여 근로자에 의해 해약고지, 기간을 정한 근로관계에서 기간 경과 등으로 인한 근로관계의 종료는 포함되지 않는다(동법 17조 4항).

⁶⁴⁾ 노동청의 이와 같은 결정은 사용자와 피해고자의 이익, 노동시장의 상황, 경제상황 등을 고려해야 한다(동법 20조 3항).

프랑스 노동법은 해고사유의 정당성과 해고절차.형식의 준수를 요구하는 특성을 가지고 있다. 1975년 법이 정리해고시 종업원 대표기구와의 협의 및 노동부의 승인을 규정하고 있는데 개정된 1986년의 해고관련법은 노동성의 승인을 불필요하게 만들었다. 또한 임신 및 출산 여성, 산재근로자, 근로자대표들은 해고로부터 특별한 보호를 받는다. 프랑스에서 해고는 근로자의 개인적 사유에 의한 해고와 경제적 사유에 의한 정리해고로 구별되는데 정리해고의 경우 해고된 근로자는 해고된 날로부터 1년간 회사 내에 생기는 일자리에 대해 우선권을 갖는다.

또한 1989년 법은 50인 이상을 고용하는 기업에서 집단해고시 해고회피 가능수단, 해고 대상 인원수의 제한, 해고근로자들의 재배치 및 재전환 촉진에 관한 계획을 세우도록 하고 있다. 또한 1989년 법에 따르면 기업이 고용하고 있는 종업원 수와 해고당하는 근로 자의 수에 관계 없이 해고를 실시하는 모든 기업은 직종전환 지원을 위해 전환수당, 개인 적성검사, 오리엔테이션 및 교육훈련을 규정한 전환협약을 해당 고용주와 실업보험기구, UNEDIC 그리고 국가 사이에 체결해야 한다.

프랑스는 기간의 정함이 없는 근로계약은 당사자 일방의 발의에 의해 종료시킬 수 있는 내용이 노동법전에 규정되어 있어(L122-4) 해고는 원칙상 자유이다. 단, 기간의 정함이 있는 근로계약의 해약은 원칙상 인정되지 않는다. 1975년 법은 '경기 또는 구조적 원인과 관련된 경제적 이유'에 의한 집단해고에 관하여 사용자는 기업위원회 또는 종업원 대표위원에게 자문해야 하며 행정관청의 사전승인을 받아야 한다고 규정하고 있다. 여기서 '경제적 이유'란 불황뿐만 아니라 기업의 외부 사정의 변화 및 신규 생산설비의 도입, 기업의 통합.분리 등의 경제적, 재정적, 기술상의 이유로 해석된다. 단, 30일의 기간내에 10인 미만의 근로자를 해고할 때는 '1979년 1월 18일의 법률'이 적용되며, 이 경우 1975년 법에서 규정하고 있는 절차가 다소 완화된다.

해고예고는 중과실을 이유로 하는 해고 이외의 경우 다음의 예고기간이 필요하다. ① 근속 6개월 미만은 피용자의 사직의 경우 예고기간(단체협약에서 정함)과 동일한 기간 ② 근속 6개월 이상 2년 미만은 1개월 ③ 근속 2년 이상은 2개월이다.

1975년법에 있어서 정리해고의 절차를 살펴보면 먼저 종업원대표기관에의 자문 규정이 있다.⁶⁵⁾ 상시 10인을 넘는 근로자를 사용하는 기업 또는 사업장에서 '경기 또는 구조적 원인과 관련된 경제적 이유'에 의해 30일의 기간 내에 10인 이상 근로자를 집단적으로 해고하려는 경우에, 사용자는 종업원대표기관⁶⁶⁾의 회의를 소집하여 해고계획에 관하여

⁶⁵⁾ 프랑스는 '고용보장에 관한 직업간 전국협정'등의 전국적인 단체협약이 체결되어 있는데 이러한 협약들은 경제적 이유에 의한 해고에 관하여 그 절차요건과 해고 회피노력 즉, 해고자 수의 최소화를 위한 근로시간 단축, 퇴직, 인력이동 등의 조치와 피해고자에 대한 해고보상, 재고용선임권 등에 대하여 법률보다 엄격하게 규제하고 있다.

⁶⁶⁾ 종업원대표기관은 근로자의 수에 따라 근로자 50인 미만의 사업 및 사업장에서는 '종업원

자문하여야 한다고 규정하고 있다.

사용자는 소집 요청시 ① 해고계획의 경제적, 재정적 내지 기술상의 이유 ② 해고예정자의 수 ③ 관계 직종 ④ 당해 사업장에서 사용되는 상근, 비상근 근로자 수 ⑤ 해고 실시의일정 ⑥ 해고를 회피하고 피해고자 수를 줄이고 또 종업원의 재취직을 용이하게 하기 위하여 사용자가 취하고 있는 조치 등에 관한 정보를 송부해야 한다(L321 조의 4). 단, 30일의 기간 내에 10인 미만의 근로자를 해고하려고 하는 경우에도 종업원대표기관에게 자문하여야 하나, 위와 같은 정보를 제공할 의무는 없다. 종업원대표기관에 제공된 정보는이에 대한 종업원대표위원 또는 기업위원회의 의견 등의 조서를 첨부하여 행정관청에 송부한다.

사용자가 경제적 이유에 의해 근로자를 해고할 때는 행정관청의 승인을 받아야 한다. 사용자가 승인을 요청시에는 해고에 관련된 사항⁶⁷⁾을 서식에 따라 명기해야 한다(노동법전 L321 조의 7, R321조의 8). 또한 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업 및 사업장에서 근로자를 해고할 때는 기업위원회에의 자문을 한 때로부터 15일을 경과한 후에 승인신청을 할 수 있고, 집단적 해고의 경우에는 종업원대표기관에 대한 자문 절차를 종료하지 않은 경우에도 신청을 할 수 없다(노동법전 321조의 8). 사용자의 신청에 기하여 행정관청은 ① 협의 절차의 실시 상황 ② 주장된 해고이유가 진실한가 ③ 재고용조치 및 지급하여야 할 제수당의 적절성 등에 관하여 심사하는데(노동법전 L321조의 9 제1항) 신청일로부터 30일 이내에 승인 또는 불승인의 결정을 한다. 30일 경과 후에도 사용자에 대한결정의 통보가 없을 때에는 승인한 것으로 간주한다(노동법전 L321조의 9 제1항). 단,해고예정자가 10인 미만의 경우 심사기간은 7일이며 1회에 한하여 기간의 갱신이 허용된다(노동법전 L321조의 9, 제2항). 사용자는 행정관청의 승인, 또는 30일간의 심사기간 이 경과하여 승인이 간주될 때만 근로자에게 해고통고서를 송부할 수 있다(노동법전 L321조의 9, 제3항).

그러나 법원에 의하여 재판상의 정리 또는 청산의 절차가 개시된 상태에서의 해고절차는 비교적 단순하다. 근로자 10인을 넘는 기업은 집단적 해고 실시 일정을 기업위원회(또는 종업원대표위원)를 소집하여 통고하면 되고, 기업위원회 등의 의견청취는 필요치 않고 (노동법전 L321조의 10) 사용자 또는 관재인이 해고통고서를 근로자에게 송부하기 전에 행정관청에 대하여 해고를 통고하면 된다(노동법전 L321조의 제72항).

대표위원', 근로자 50인 이상의 사업 및 사업장은 '기업위원회(또는 사업장위원회)'이다(노동법전 L321조의 3).

⁶⁷⁾ ① 사용자의 주소 성명 ② 기업의 업종 ③ 피해고자의 성명, 국적, 생년월일, 성별, 주소, 직무 및 적격 ④ 채용연월일 ⑤ 사용자가 주장하는 경제적, 재정적 내지 기술상의 이유 ⑥ 해고를 회피하고 피해고자 수를 줄이고 또 종업원의 재고용을 용이하게 하기 위하여 취한 조치 ⑦ 해고 실시의 일정.

해고보상금의 지급은 2년 이상 중대한 귀책사유 없이 지속적으로 근로한 근로자가 해고된 경우에 그 권리를 갖는다(노동법전 L122조의 9). 해고보상금은 월급제 근로자에 대하여 2년 이상 10년까지 근속 1년에 대하여 임금의 0.1개월분, 10년을 초과한 경우에는 근속연수에 따라 근속 1년에 대하여 임금의 0.1내지 0.15개월분이 지급된다(노동법전 L122조의 9 이하). 시간제 근로자는 근속 1년에 대하여 임금 200시간분이 지급된다. 단,이 규정은 최소한의 규정이고 단체협약 등에 의하여 근로자에게 유리한 규정을 둘 수 있다. 사용자가 경제적 이유에 의한 해고에 있어 그 절차⁶⁸⁾를 위반하면 1,000프랑 이상 8,000프랑 이하의 벌금에 처한다(노동법전 L321조의 11 제1항). 재판상의 정리 또는 청산일 때도 사용자 또는 관재인이 종업원대표기관에 통지하지 않고 해고통고를 송부한 경우에도 같은 형벌에 처한다(노동법전 L321조의 11 제2항).

또한 사용자가 행정관청에 해고승인신청을 않거나 심사기간의 경과를 기다리지 아니하고 근로자에게 해고통고를 한 경우, 근로자는 법령 또는 협약에서 정한 각종 수당과는 별도로 계약파기의 남용을 이유로 노동법원에 손해배상을 청구할 수 있다(노동법전 L321조의 12). 행정관청의 처분에 대하여 근로자나 사용자가 불복하는 경우에는 행정관청의 결정 통지 이후 2개월 내에 노동부 장관에게 재심을 신청하거나 행정소송을 제기할수 있다. 그러나 노동부 장관이 해고무효 판정을 하더라도 피해고자가 원직에 복귀되지는 않으며, 노동법전 L321조의 12에 규정된 손해배상을 청구할 수 있게 된다.

5. 일본

일본은 정리해고를 규정한 입법내용이 없고 법리는 판례에 의해 형성되었다. 일본은 판례를 통하여 소위 4요건론이 형성되었는데(長岐地裁 大村支部, 1975. 12. 24)⁶⁹⁾, 대체적으로는 이와 같은 4요건론에 입각한 판례가 주류를 형성하고 있지만, 1975년 이후 일본경제의 상황과 노동시장의 변화 등으로 인하여 하급심에서의 법리에는 차이가 발생하고있다. 정리해고에 있어 대기업을 중심으로 해고회피노력이 관행으로 정착되었는데 이는일본 법원의 판례가 정리해고의 4요건설을 강조하고 있는 법리와 관련이 있다. 즉, 정리해고의 필요성이 인정된다고 하더라도 사용자는 먼저 정리해고회피조치를 취하여야 한다는 것이 판례의 태도이다.70) 따라서 해고회피 조치를 취하지 않고 바로 정리해고를 한

⁶⁸⁾ ① 행정관청에 해고승인 신청을 않거나 승인거부결정에도 불구하고 해고절차를 개시한 때 ② 사전에 종업원대표기관에의 자문을 하지 않고 해고승인신청을 한 때 ③행정당국의 승인을 얻기 전에 또는 신청 후 30일 또는 7일의 심사기간 경과 전에 해고통고를 송부한 때.

⁶⁹⁾ 정리해고의 4요건을 명시한 최초의 판결로서 구체적 내용은 다음과 같다.

① 해고를 하지 아니하면 기업의 유지존속이 위태할 정도로 긴박한 필요성

② 배치전환, 일시 귀가, 희망퇴직자의 모집 등 잉여노동력을 흡수하는 노력의 선행

③ 노동조합 내지 근로자대표와 인원정리의 시기, 규모, 방법 등에 관한 협의노력

④ 정리기준 및 그에 의한 인선방식의 객관성 , 합리성의 확보

⁷⁰⁾ 이에 관한 판례로는 1983년의 아사비 보육원 사건이 대표적이다. 판례의 요지를 보면 "사

경우는 무효가 된다. 해고회피 조치는 생산성 향상, 판매촉진, 경비절감 등의 일반적 경영노력뿐만 아니라 유휴부동산과 유가증권의 매각, 배치전환, 신규채용억제, 퇴직자 불보충, 시간외 근로의 제한, 일시 귀휴, 하도급의 해약, 출향, 희망 퇴직자의 모집 및 사외공 및 임시공 기타 단기고용자의 해고 등을 들 수 있다. 그러나 최근 일본 법원도 경영합리화를 위한 고용조정의 필요성이 증가함에 따라, 4요건설을 완화하는 경향을 보이고 있고 경영상의 필요성에 대한 판단보다는 기업측의 판단을 일단 수용하고 정리해고의 절차와 과정에 대한 객관성, 합리성을 심사하려는 경향이 증가하고 있다. 71) 동양산소사건(東洋酸素事件, 東京高判 79. 10. 29, 最一小判 80. 4. 3)에 대한 판결과 72) 일본강관경병제철소사건(日本鋼管京兵製鐵所事件, 橫決地川崎支判 82. 7. 19)에 대한 판례가 대표적이다. 73)

더욱이 1986년 최고재판소 사무총국 행정국은 '정리해고 관계사건 실무자료'에서 그러한 입장을 분명히 밝히고 있는데, 이는 일본고용구조의 대표적 특성인 종신고용제가 최근 퇴조하고 있는 상황을 반영한 것으로 해석된다. 최고재판소는 판결로 명시화하지는 않았지만 행정국의 견해에 영향을 받아 앞으로는 정리해고의 요건을 보다 완화한 판결이 나타날 가능성이 크다.

정리해고는 근로자의 귀책사유가 아니라 경영상의 필요에 의해 행하여지기 때문에 피해고자 선정의 합리성과 적용의 공평성이 매우 중요한 문제이다. 판례동향도 1970년대 이전의 판결에서는 정리해고 기준이 꼭 필요한 것도 아니고 또는 그 기준을 위반한 해고도

용자가 직원에 대하여 인원정리가 부득이 하다는 등의 사정을 설명하고 협력을 구하는 노력을 일절 하지 아니하였을 뿐만 아니라 또 희망퇴직자 모집 등의 조치를 취한 바도 없이해고일 6일 전에 돌연 통고한 것은 노사간의 신의칙에 반하고 해고권의 남용으로서 무효라고 한 원심판단은 긍정될 수밖에 없고 원판결에 소론의 위법은 없다."

⁷¹⁾ 일본에타트파이프사건(古松地決 83.7.22)

⁷²⁾ 정리해고도 보통 해고의 일종이라고 할 것이므로, 해고자유를 원칙의 예외로서 당해 해고 가 해고권의 남용에 해당하는 경우에 비로소 해고가 무효로 되는 것이 원칙이다. 그리고 해고권 남용이라는 것은 전형적인 불확정 개념이기 때문에 본래 제반 사정을 종합 고려하여 해당여부를 판단할 수밖에 없다. 소위, 정리해고의 3요건 내지 4요건이라는 것은 이와 같은 판단요소를 유형화한 판단기준으로서의 의의를 갖는 것이라고 할 수 있는데, 이들이 당연히 유효한 정리해고의 필요조건으로 된다고는 할 수 없고 어디까지나 해고권의 남용의 당부를 판단하기 위한 유형적인 판단요소에 불과하기 때문에 전체적, 종합적으로 고려하여야 한다.

^{73) &#}x27;본래 업무를 축소하는가 여부는 기업주체인 사용자의 경영책임에서 있을 수 있는 것이므로 경영책임을 지지 않는 법원의 제1차적인 판단을 기업주체의 판단으로 대치하려는 것은 피하여야 하며 법원으로서는 사용자가 기업주체로서 업무축소를 필요하다고 판단하기에 이른 사정으로 주장하는 바에 대하여 과연 그러한 사정(사실)이 있었는가라는 점 이외에 경제목적상 업무축소의 판단을 내림에 있어서 고려해서는 아니될 것을 고려하지는 않았는지, 당연히 고려하여야 할 것을 고려 대상에서 제외시키지는 않았는지, 판단과정에서 부자연스러움은 없었는지 등 판단방법상의 불합리에 대하여 음미하고, 만일 그러한 판단에 불합리한 점이 없다고 인정되는 경우에는 기업주체로서의 사용자의 업무축소의 필요성에 대한 판단이 상당하다는 심리방식을 취해야 하리라고 해석함이 상당하다(경총신서, 7고용조정의 이론과 실제로 1994)'.

무효라고 할 수 없다고 하였으나 1975년을 넘어서는 해고기준을 정립하여 그에 따른 피해고자의 선정을 하지 않은 해고의 효력에 대해 많은 판례가 무효라고 해석하고 있다. 그러나 1980년대 이후에는 정리해고 기준의 선정에 있어서는 사용자의 재량적 판단이인정하는 경향으로 바뀌고 있는 것이다. 즉, 경영상 필요성과 근로자의 사정 등을 합리적, 객관적으로 고려한 공평한 것이어야 하고 선정기준은 근로능력의 우열, 근로자의 생활 사정, 선정의 공정성 등을 들 수 있는데 기준의 결정은 사용자의 재량적 권한에 속하고 다만 그러한 재량의 적용이 불합리할 때에 위법하다는 입장이다.

일례로 정리해고의 기준으로 '몇 세 이상', '기혼의 여성' 등은 무효이나 '임시공' 등은 유효한 것으로 판시하고 있다. 또한 판례에서는 정리해고시 단체협약, 취업규칙의 해고 동의, 협의약정의 유무에 관계 없이 사용자는 노동조합 또는 근로자와의 사이에 협의를 다할 것을 유효요건으로 하고 있다. 취업규칙 또는 단체협약 규정에 협의 조항이 있는 경우에 이를 위반한 해고는 무효라고 해석하는 것이 일반적이고 단체협약이나 취업규칙 상의 사전협의 조항이 없는 경우에는 사용자에게 협의의무를 부과할 수 없다고 한 판결도 있다. 협의사항은 정리해고의 필요성에 관해서만이 아니라 정리방침, 절차, 규모, 기준, 해고회피노력 등이다.

6. ILO

ILO의 정리해고에 대한 입장은 1963년 제47차 국제노동회의International Labor Conference에서 채택한 제119호 '사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 권고', 1982년 제68차 국제노동회의의 제158호 '사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 협약Convention cencerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer' 및 1963년의 제119호를 보완한 제166호 권고에서 그 기조를 밝히고 있다. 주요 내용은 해고 회피노력, 해고선정기준, 해고영향 경감조치, 정리해고의 절차, 근로자대표와의 협의, 관할기관의 통지 등이다.

ILO는 1963년 제119호 권고 제12조에서 "모든 관련 당사자는 기업, 사업장, 사업의 효율적 운영을 저해함이 없이 적절한 방법을 채택함으로써 가급적 노동력의 감축을 피하거나 최소화하기 위하여 적극적 조치를 취하여야 한다"고 밝힘으로써 정리해고에 앞서 해고회피를 위한 노사간의 노력을 분명히 하였다. 그후 1982년의 제166호 권고는 해고회피조치로서 채용제한, 일정 기간에 걸친 노동력의 자연감축, 배치전환, 훈련 및 재훈련, 적절한 소득보장을 수반한 조기희망퇴직, 연장근로의 제한과 정규근로시간의 단축 등을 구체적으로 예시하였다(제166호 권고, 제21조). 또한 정규근로시간의 일시적 단축의 경우 이로 인한 임금손실분에 대해서는 부분적 보상을 고려할 것을 권고하고 있다(제166호 권고, 제22조).

1963년의 제119호 권고에서는 해고 선정기준은 미리 설정되고, 기업 및 사업의 이익과 근로자의 이익을 적절히 고려한 기준에 따라 행하여질 것을 권고하고 있다. 고려기준은 ① 기업의 능률적 운영상의 필요성 ② 근로자의 능력, 경험, 기술, 직업적 자격 ③ 근속연수 ④ 연령 ⑤ 가족관계 등을 예시하면서 이러한 기준들의 순위와 상대적 비중은 국내법과 관행에 따라 정해질 것을 권고하고 있다.

제166호 권고 24조는 경제적 기술적 구조적 또는 이와 유사한 이유에 의하여 고용을 해지당한 근로자가 재고용을 희망한다는 의사표시를 이직 후 소정의 기간 내에 하였다 면, 사용자가 동등의 자격을 가진 종업원을 다시 채용할 경우에는 당해 근로자에게 재고 용의 우선권이 주어져야 한다. 제166호 권고 제25조에서는 다음과 같은 해고영향 경감조 치를 규정하고 있다. ① 경제적ㆍ기술적ㆍ구조적 또는 이와 유사한 이유에 의한 고용해 지의 경우 관할기관은 가능하다면 사용자 및 관련 근로자대표의 협력을 얻어, 당해 근로 자를 가능한 한 빠른 시일 내에 적당한 경우에는 훈련 또는 재훈련을 시켜, 다른 적당한 고용으로 전환시킬 수 있도록 국내 조건에 맞는 조치를 채택하고 촉진하여야 한다. ② 사용자는 가능하다면 당해 근로자가 다른 적당한 고용을 찾을 수 있도록 다른 사용자와 직접 교섭을 통하는 방식 등과 같이 도와주어야 한다. 또한 권고 제26조에서는 피해고근 로자의 소득보장 등에 관해서도 다음과 같이 규정하고 있다. ① 경제적 · 기술적 · 구조적 또는 이와 유사한 이유에 의한 고용해지의 불리한 영향을 경감시키기 위하여 훈련 또는 재훈련 기간 중의 소득보장과 함께 훈련、재훈련과 관련한 비용 및 고용발견과 채용과 관련된 비용의 일부 또는 전부의 보상을 제공하는 문제를 고려하여야 한다. ② 관할기관 은 위 조치의 전부 또는 일부를 원조하기 위하여 국내 법령 및 국내 관행에 따라 재원을 제공하는 것을 고려하여야 한다. ILO의 정리해고 절차는 다음과 같다.

(1) 근로자대표와의 협의

1982년 협약 제6조에서는 근로자대표와의 협의를 다음과 같이 규정하고 있다.

① 고용종료에 대한 이유, 고용종료의 대상인 근로자의 종류 및 고용종료가 수행되는 데 걸리는 예상기간 등의 관련 정보를 근로자대표에게 충분한 시간을 두고 제공하여야 한다.

② 당해 종료를 회피하거나 또는 최소화시키기 위하여 취한 조치 및 대체고용을 제공하는 등 관련 근로자에게 고용종료가 미치는 역효과를 완화시키기 위한 조치에 관하여 관련 근로자대표와 가능한 빠른 시일 내에 협의할 기회를 국내 법률 및 관행에 따라 부여하여야 한다.

또한 1982년 권고 제20조는 "사용자는 해지를 수반하기 쉬운 생산, 계획, 조직, 구조 또는 기술상의 주요한 변경의 도입을 계획하는 경우에도 그와 같은 변경의 도입, 변경에 의하여 발생할 수 있는 경향 및 그와 같은 변경에 의한 불리한 영향을 회피 또는 경감하기 위한 조치에 대하여 가능한 빠른 시일 내에 관련 근로자대표와 협의하여야"하고, "관련 근로자대표가 협의에 효과적으로 참여할 수 있도록 사용자는 계획된 주요한 변경 및 그러한 변경에 의하여 발생할 수 있는 영향에 관한 모든 관련 정보를 적절한 때에 관련근로자대표에게 제공하여야 한다"고 하는 보충규정을 마련하고 있다.

(2) 관할기관에의 통지

1982년 협약 제14조에서는 "경제적·기술적·구조적 또는 이와 유사한 이유로 인하여 사용자가 고용종료를 고려하는 경우 사용자는 국내 법률 및 관행에 따라 이를 가장 빠른시일 내에 관할기관에 통지하여야 하며, 고용종료의 수 그리고 당해 고용종료가 수행되는 기간 등을 포함하는 관련 정보를 함께 제공하여야 한다"라고 규정함으로써 일반적인 정리해고에 대해서도 관할기관에 통지하도록 하고 있다. 관할기관은 해고영향을 경감시킬 수 있는 조치를 채택할 것을 권고하고 있다(166호 권고 제17조, 제25조, 제26조; 제119호 권고 제17조). 이상과 같은 주요국의 정리해고제도를 요약하면 다음 <표 29>와 같다.

<표 29> 주요국의 정리해고제도

구분	정리해고법 규정
ILO	< 관련협약> ▶제158조 협약(사용자의 발의에 의한 고용의 종료에 관한 협약, 1982) 제3절 경제적, 기술적, 구조적 또는 이와 유사한 이유로 인한 고용종료에 관한 보충규정 A.근로자대표와의 협의 제6조 1. 사용자가 경제적, 구조적, 기술적 또는 이와 유사한 이유로 인한 고용종료를 고려하는 경우에는 다음 각호의 사항을 준수해야 한다. (가)고려중인 고용종료에 대한 이유, 그로 인하여 영향을 받을 우려가 있는 근로자의 종류 및고용종료가 수행되는 데 걸릴 예상기간을 포함한 관련 정보를 관련 근로자대표에게 충분히 시간을 두고 제공하여야 한다. (나)당해 종료를 회피하거나 또는 최소화하기 위하여 취한 조치 및 대체고용을 제공하는 등관련 근로자에게 어떠한 종료가 미치는 역효과를 완화시키기 위한 조치에 관하여 관련 근로자대표와 가능한 빠른 시일내에 협의할 기회를 국내법률 및 국내관행에 따라 부여하여야 한다. 2. 이 조항 제1항의 적용 가능성은 제2조에서 규정한 시행방법에 따라서 고용종료가 고려되는근로자의 수를 적어도 일정한 수 또는 근로인구의 일정한 백분율인 경우로 제한될 수 있다. 3. 이 협약에서 '관련 근로자대표라 함은 1971년 근로자대표 협약의 취지와 같이 국내 법률 또는 국내 관행에 따라 인정된 근로자대표를 뜻한다. B. 권한 있는 기관에 대한 통지(제14조)

구분

정리해고법 규정

▶사업변경으로 감원이 필요하고, 다른 적당한 업무로의 특정 근로자의 배치가 불가능한 경우에는 예고있는 해고가 가능토록 하고 있음.

<법규정>

▶근로기준법 제11조

사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우가 아니면 예고없이 근로계약을 종료시킬 수 없다.

- ① 휴업, 양도하는 경우
- ② 적자 또는 사업규모의 축소의 경우
- ③ 불가항력적인 사유로 1개월 이상 임시로 작업을 중지하는 경우
- ④ 작업내용의 변경으로서 근로자의 감원이 필요한 경우로서 적당한 업무를 제공할 수가 없을 때
- ⑤ 근로자가 담당하고 있는 업무를 감당할 수 없을 때
- ▶근거:근로기준법(공법, 중화민국 73년 7월 30일(총통령 공포 시행))

대만 ►참고규정

근로기준법 제12조(해고예고 절차 없이 근로관계 종료)

- ① 근로계약체결시 허위로 의사표시를 하여 사용자로 하여금 오판하게 함으로써 손해를 끼칠 우려가 있는 자
- ② 사용주, 사용주의 가족, 사용주의 대리인 혹은 기타 함께 근로하는 근로자에 대하여 폭행을 하거나 중대한 모욕행위를 하는 자
- ③ 유기징역 이상의 형을 확정받고 집행유예로의 결정통지나 벌금으로 형의 내용이 변경되지 아니하는 자
- ④ 근로계약인 취업규칙 내용의 중요한 사항을 위반한 자
- ⑤ 고의로 기계, 공구, 원재료, 생산품, 또는 사용자 소유의 물품을 훼손하거나 기술상의 중요한 내용을 고의로 누설하는 자
- ⑥ 정당한 이유 없이 3일 이상 무단결근하거나 1개월에 무단결근일수가 6일에 도달하는 자 <법규정>
- ▶해고제한법 제1조에 경영상의 사유에 의한 해고 즉 정리해고를 인정하고 있음.
- -경영상의 사유란 예컨데 경기불황의 경우나 신기술의 도입 및 경영합리화 등을 위해 인원감축을 해야 할 긴박한 경영상의 필요성을 의미함. 또한 해고제한법상 사회적으로 정당한 해고만이 허용됨(①기능부족, 질병 기타 근로자의 인격상 이유 ②의무위반이나 신용실추 등의 근로자의 행동상의 이유 ③급박한 경영상의 이유)
- ▶해고제한법(1988. 7. 13. 일부 개정)
- -사회적 정당성이 없는 해고
- (1)당해 사업장 또는 기업에서 6개월 이상 계속하여 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대한 근로관계의 해고는 사회적으로 정당성이 없는 한 법적 효력이 없다.
- (2)근로자에 대한 해고는 근로자의 일신상이나 행태상의 사유 또는 근로자의 당해 사업장에의 계속 근무가 불가능한 긴박한 경영상의 필요가 없으면 사회적으로 정당성이 없다.
- 독일 (3)2항에 정한 긴박한 경영상의 필요를 이유로 근로자를 해고한 경우에는, 사용자가 해고대상 근로자를 선별함에 있어 사회적 관점을 전혀 또는 충분히 고려하지 않았다면, 그 해고는 사회적 정당성이 없다. 사용자는 해고근로자의 요구에 따라 그 근로자에 대하여 사회적 선별기준으로 삼은 사유를 당해 근로자에게 통지하여야 한다. 다만 경영기술적, 경제적으로나 또는 그밖에 정당한 경영상의 필요에 따라 1인 또는 수인의 특정근로자의 계속 근무가 필수적이고이로 인해 사회적 관점에 의한(해고대상근로자의) 선별이 불가능한 경우에는 제1문은 적용하지 않는다.

<절차규정>

- ▶정리해고시 주 노동국에 30일 전까지 신고함(해고제한법 제 17조)
- -행정위원회에서 다수결로 결정(국장, 노.공대표 2인)
- ▶사용자는 사전에 회사내 경영협의회의 의견을 들어야 함.
- -대상 ①20-60인 미만: 5인 이상 해고시 ②20-500인 미만: 10%이상 또는 25인 이상 해고시 ③500인 이상: 30인 이상 해고시

구분	정리해고법 규정
미국	<법규정> ▶보통법(common law)상 해고자유의 원칙이 적용되고 있음. 즉 '기간의 정함이 없는 한 당사자 일방의 의사에 의해 고용관계를 언제든지, 이유의 여하를 묻지 않고 제소할 수 있다'고 하는 '任意解雇'의 原理(principle of at-will employment)'임 ▶정리해고에 대한 법리는 법규정이 없음 다만 단체협약 등 노사자율에 맡기는 방식에 의한 규제, 즉 선임권제도에 의한 lay-off와 recall 제도와. 대부분의 노동조합은 임금삭감보다는 일시 해고에 찬성. lay-off의 경우 노조와 협의토록 하고 있는 경우가 많음. <판례> > 장리해고관련 판례법 없음. <작업장 폐쇄 및 집단적 lay-off> -대상: 임시직근로자를 제외한 상시 100인 이상의 근로자를 고용하거나 근로자의 총근로시간(시간외근로 제외)이 최소한 주 4,000시간 이상으로서 100인 이상의 근로자를 고용한 기업에 대하여 적용함. -작업장 폐쇄: 단일한 고용장소 또는 그곳의 시설이나 운영단위의 영구적, 일시적 폐쇄로 30일동안 임시직근로자를 제외한 50인 이상의 근로자가 고용을 상실한 경우를 말함 (제1조 (a),(2)) -집단적 일시해고: 작업장 폐쇄의 경우가 아닌 ①30일 동안 단일한 고용장소에서 임시직을 제외한 중업원 33%이상 최소한 50인 이상의 근로자가 고용상실을 하는 경우를 말함(제1조 (a)(3)) -근로자 100인 이상 사업장은 작업장 폐쇄(plant closing) 또는 집단적 일시해고시 60일 전에 근로자(대표)및 주정부에 사전통보의무화(Worker Adjustment & Retraining Notification Act, 19x8) -근로자는 해고시 정리해고수당을 받을 권리를 규정하고 있는 바, 인원정리에 의한 해고란 ① 근로자는 하고시 정리해고수당을 받을 권리를 규정하고 있는 바, 인원정리에 의한 해고란 ① 근로자는 하고시 있는 작용을 사용자가 중단하거나 중지하려고 하는 사실, ②근로자가 종사하는 직무에 대한 수요가 중단되었거나 중단하려고 하는 사실에 기인한 해고를 의미함(고용 보험법 제81조) (상기는 노동관계법 개정에 대한 경영계 의견, 1996. 7. 경총, p.3)
프랑스	▶노동법전은 경제적 이유로 인한 해고, 즉 정리해고에 관한 규정을 두고 있음. 정리해고의 요건은 일반적 해고인 일신상의 이유로 인한 해고와 마찬가지로 '진실하고 중대한 이유'가 그 실체적 요건이 되고 있음. ▶30일 전에 회사내 기업위원회, 종업원위원회의 자문을 받은 후 행정관청에 허가 신청함. -허가관청은 신청을 받은 후 30일 이내에 '가, 부' 통보 -대상: 11인 이상 사업장이 10인 이상 해고시
영국	▶78년 고용보험법 제4장에 인원정리에 의한 해고시 정리해고 수당을 받을 권리를 규정하고 있으며, 인원정리에 의한 해고란 동법 제81조에 따라 ①근로자가 종사하고 있는 작업을 사용 자가 중단했거나 중지하려고 하는 사실 ②근로자가 종사하는 직무에 대한 수요가 중단됐거나 중단되려고 하는 사실에 기인한 해고를 의미함. ▶10명 이상 해고시 30일 전에 노동부에 통고 및 근로자 대표와 협의

구분	정리해고법 규정
일본	 <법규정> ▶정리해고에 관한 일반적인 해고보호법 규정이 없으며(정리해고 법규정도 없음) -우리나라와 같이 판례에 의해 정리해고 요건이 정립되어 있음주로 해고권 남용이론(및 정당사유론)의 적용에 위임됨 -노동기준법(제 19~21조)과 단체협약, 취업규칙의 해고제한 규정이 보완하는 형태임. <판례> ▶판례는 정리해고가 단지 사용자 측의 이유에 의하는 것으로 근로자의 책임에 의한 것이 아니라는 점, 일시적으로 다수 근로자의 생활에 중대한 불이익을 부여하는 것 등의 사정을 고려하여 해고권남용 법리의 적용에 관하여 한층 엄격한 입장을 취함. <정리해고의 요건> ① 정리해고의 필요성 유무 ② 정리해고 회피를 위한 노력(희망퇴직자의 모집, 배치전환 등)을 하였는지 유무 ③ 정리기준 및 대상자 선정의 객관성.합리성 ④ 근로자.노조와의 성실한 협의 유무(大阪造船事件.大阪地決 1989. 6. 27. 勞判545.15 등) -판례 중 동양산소 사건(東京高判 1979. 10. 29 勞民集 30.5.1002, 同 最判 1980.4.3. 勞經速 1045.9)과 같이 위의 요건 중 ④의 기준을 인정하지 않는 것도 있음정리해고 요건 발생시 중추적인 노동력에 대해서는 재훈련을 통한 전환배치, 조업시간 단축과 낮은 임금에서의 고용을 통해 해결함. <참고규정> "특정불황업종 등 근로자의 고용안정 특별조치" -사업주에게 '고용유지 등 계획'의 작성과 공공직업안정소장에 신고 및 그 인정을 받을 것을 의무로 하고, 안정소장은 부적당하다고 인정하는 경우에 계획의 변경을 요구할 수 있는 등의 규정이 설정됨(제6~8조).
싱 가 폴	▶'도급 또는 기간을 정한 고용계약은 도급업무가 끝날 때까지 또는 계약기간이 만료될 때 종료되나 기간을 정하지 않은 고용계약은 당사자 일방에 의해 종료될 수 있는 것으로서 고용계약 당사자는 언제든지 고용계약의 종료의사를 상대방에게 통고할 수 있음. ▶ 경영상의 이유로 인한 '정리해고' 역시 마찬가지임.

제4장

정리해고 조항의 문제점

정리해고 조항의 문제점

1. 정리해고 관련 판례

(1) 정리해고의 요건에 관한 판례

사건: 삼익건설(임금 등), 대법원 1989. 5. 23. 제2부 판결, 87다카2132(원심: 서울고법 87. 7. 2. 판결, 86나2061)

▶ 요지

(가) 정리해고의 요건과 절차

기업이 경영상의 사정에 의하여 근로자를 해고하는 이른바 정리해고에 있어서는 ① 해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도로 급박한 경영상의 필요성이 존재하여야 하고, ②경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의활용 등 해고회피를 위한 노력을 하였어야 하며, ③ 합리적이고 공정한 정리기준을 설정하여이에 따라 해고대상자를 선별해야 하고, ④ 해고에 앞서 노동조합이나 근로자 측과성실한 협의를 거칠 것이 요구된다.

(나) 해고수당의 수령과 해고조치의 승복

근로자가 해고를 당한 후 사용자 측에서 제공하는 해고수당을 수령한 사실이 있다고 하여 이것만으로 자신에 대한 해고의 정당성을 인정하여 해고조치에 승복한 것이라고 단정할 수 없다.

(다) 부당해고시의 임금전액청구권

사용자의 근로자에 대한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 그동안 고용관계는 유효하게 계속되고 있었는데도 근로자가 근로를 제공하지 못한 것은 부당한 해고를 한 사용자의 귀책사유로 말미암은 것이므로, 근로자는 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있 는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다.

[참조조문] 근로기준법 제27조 1항 [전문]

「법률신문」, 1989. 7. 3, p.6

「법원공보」, 1989. 7. 15, pp.972~974

「판례월보」, 1989. 6, pp.86~88

「대법원판례집」, 37-2(1989), pp.84~89

「신노동판례」, 사례(210), pp.634~637 「노동동향분석」, 1989.3/4, pp.84~85 참조: 대법원 1972. 6. 27. 선고, 71다1635 판결 12. 22. 선고, 81다626 판결

위 판결은 정리해고의 네 가지 기준을 제시한 최초의 판결이다. 즉, 일본의 하급심과 판결을 통하여 정리해고를 비교적 엄격하게 제한하는 입장에서 다루어져 온 정리해고의 4 요건론을 도입하여 이를 최종 법률심에서 선언한 것으로서 정리해고의 유효요건에 대한 논란에 법률적 지침을 마련한 것이다.74)

(2) '긴박한 경영상의 필요성'에 대한 포괄적 적용

사건: 동부화학(해고무효확인 등), 대법원 1991. 12. 10. 제1부 판결, 91다8647(원심: 서울고법 1991. 1. 17. 판결, 89나38159)

▶ 요지

정리해고의 한 요건인 '긴박한 경영상의 필요성'이라는 것은 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화도 이러한 이유로 하여 실제 이루어지고 있고 또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점에 비추어 보면 반드시 기업의 도산을회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고인정될 때에는 '긴박한 경영상의 필요성'이 있는 것으로 넓게 보아야 한다.

[참조조문]: 근로기준법 제27조

[출처]: 법원공보 1992. 2. 1, pp.470~472: 최신 노동판례 92-1호, pp.111~114 참조: 대법원 1989. 5. 23. 선고, 87다카2132 판결(공 1989, 972), 대법원 1990. 3. 13. 선고, 89다카 24445 판결(공 1990, 881), 대법원 1991. 1. 29. 선고, 90누4433 판결(공 1991, 884), 대법원 1992. 5. 12. 선고, 90누9421 판결(공 1992, 1877), 대법원 1992. 8. 14. 선고, 9216973 판결(공 1992, 2665)

이 사건은 원심(서울고법 1991. 1. 17. 89나38159)에서 "새 경영진이 회사경영권 인수 직후 회사를 제대로 경영해 보지 않은 채 적자경영이 예상된다고 판단한 나머지, 근로자를 해고하지 않으면 안될 긴박한 경영상 필요가 없음에도 불구하고 정리해고한 것은 당연무효이다"라고 판시하였다.

원심(서울고법 1991, 1, 17. 선고, 89나38159)에서는 "기업이 경영상의 사정에 의하여

⁷⁴⁾ 이우조, '정리해고의 기준', 「대법원 판례해설」 1989년 하반기(통권 제12호), pp.197~ 211. 오창수, '정리해고의 유효요건', 「판례월보」 1989년 10월호, pp.49~64.

근로자를 해고하는 이른바 정리해고에 있어서는 첫째, 해고를 하지 아니하면 기업경영이 위태로울 정도의 급박한 경영상의 필요성이 존재해야 하고 둘째, 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 자산매각 등 해고회피를 위한 노력을 다하였어야 하고 셋째, 합리적이고 공정한 정리기준을 설정하여 이에 따라 해고대상자를 선별하여야 하고 그밖에도 해고에 앞서 노동조합이나 근로자 측과 성실한 합의를 거칠 것이 요구된다. 그러나 영남화학이 동부그룹에 인수된 후부터 이 사건 해고시까지 동 회사의 경영상태에 변동이 있었다고 볼 만한 자료가 없을 뿐만 아니라 재벌그룹의 회사 인수는 그 회사에 대한 면밀한 분석 끝에 이루어지는 것이라고 할 것인데, 영남화학이 이 사건 해고시에 원고 등을 해고하지 아니하면 필연적으로 기업의 도산이 초래될 객관적 상황에 처하여 있는 고도의 경영위기 상태에 있었다면, 재벌기업으로서 이미영남화학의 주식 일부를 소유하고 있어 동 회사의 실태를 잘 파악하고 있었을 것이다.

결국 영남화학의 새로운 경영진은 동 회사의 경영권을 인수한 직후 동 회사를 제대로 경영도 해보지 않은 채 적자경영이 예상된다고 판단한 나머지 원고 등을 해고하지 않으면 안될 긴박한 경영상의 필요가 없었음에도 불구하고 원고 등을 정리해고하였다고 봄이 상당하다"고 판시한 것이다.

그러나 대법원은 정리해고가 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 보아 주어야 함이 타당하다고 하였다. 따라서 원심판결은 정리해고의 한 요건인 긴박한 경영상의 필요성에 관한 법리 오해의 위법이 있어 판결의 결과에 영향을 미친 잘못이 있다고 지적하고 있는 것이다.

(3) '긴박한 경영상의 위기'가 일개 영업 부문만의 수지를 기준으로 결정할 수 없음

사건: 대림사건(해고무효확인 등), 대법원 1990. 3. 13. 제2부 결정, 89다카24445(원심: 서울고법 1989. 8. 16. 판결, 8845259)

▶ 요지

(가) 정리해고에 있어서는 근로관계의 존속보호라는 관점에서 첫째, 해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도의 긴박한 경영상의 필요성이 존재하여야 하고 둘째, 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직자의 활용, 배치전환 등 해고회피를 위한 노력을 다하였어야 하며, 셋째, 합리적이고 공정한 정리기준을 설정하여 이에 따라 해고대상자를 선별하여야 하고, 이밖에 해고에 앞서 노동조합이나 근로자 측에 적절한 통지를 하고 이들과 사이에 성실한 혐의를 거칠 것이 요구된다.

- (나) 정리해고의 요건 중 '긴박한 경영상의 위기'는 회사 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 하며, 이 사건에서와 같이 일개 영업 부문 또는 영업소에 불과한 중기사업소의 영업수지만을 기준으로 결정되어서는 안된다.
- (다) 근로자가 정리해고가 유효한 것임을 전제로 하여 회사의 종용, 요구에 따라 사직서를 제출한 경우라면 위 정리해고와 무관하게 별도로 사직의 의사를 표시한 것으로 볼 수 없다.

[참조조문]: 근로기준법 27조 1항; 민법 139조; 노동조합법 제40조

[출처]: 법원공보 1990. 5. 1, pp.881~882

[참고]: 대법원 1989. 5. 23. 선고, 87다카2132 판결(공 1989, 1972), 1990. 1. 12. 선고, 88다카34094 판결(공 1990, 461)

이 사건은 정리해고의 네 가지 요건의 적용에 있어 '긴박한 경영상의 위기'는 회사 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 하며, 회사내 특정 부문의 영업수지만을 기준으로 결정되어서는 안된다는 판결이다.

(4) 노조 파업으로 인한 일시적 경영 곤란은 정리해고의 요건이 아님

사건: 삼흥공업(부당해고구제 재심판정 취소), 대법원 1993. 1. 26. 제2부 판결, 92누 3076(원심: 서울고법 1992. 1. 23. 판결, 91구3743)

▶ 요지

- (가) 정리해고의 요건인 '긴박한 경영상의 필요'는 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에만 인정되는 것은 아니므로 기업에 종사하는 인원을 줄이는 것이 객관적으로 보아합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보아야 할 경우가있을 수도 있다.
- (나) 노동조합의 파업으로 일시 정상적인 경영이 어려웠다는 사정만으로는 부득이 사업장을 폐쇄하여야 할 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 보기 어렵다.
- (다) 일부 사업장을 폐쇄하였다고 하더라도 다른 사업장에서 사업을 계속하고 있는 이상 사업을 축소한 것에 지나지 아니할 뿐, 사업 전체를 폐지한 것이라고 할 수는 없다. 따라서 그 사업장의 폐쇄만을 이유로 그 사업장에 종사하는 모든 근로자를 다 해고할 수 없다.

[참조조문]: 근로기준법 제 27조 1항

[출처]: 법원공보 1993. 3. 15, pp.866~868: 최신 노동판례 93-2호, pp.220~222

[참고]: 대법원 1992. 5. 12. 선고, 90누9421 판결(공 1992, 1877), 대법원 1990. 3. 13. 89다카2445 판결(공 1990.881), 1991. 1. 29. 90누4433판결(공 1991. 884), 1991. 12. 10 91다8647판결(공1992, 470)

이 사건은 정리해고의 유효요건 적용에 있어 회사내 특정 부문의 경영상 사정만으로 해당 부문 근로자를 정리해고할 수 없다는 판결로써 앞의 대림사건(대법원 1990. 3. 13. 제2부 결정, 89다카24445)과 같은 기조를 유지하고 있다. 특히 이 사건은 해고무효확인 소송에 대한 판결로써 노동조합이나 근로자의 동의를 확보하지 못한 정리해고의 부작용을 인식할 수 있는 판결이다.

(5) '해고회피를 위한 노력'의 적용

사건: 삼한합성(해고무효확인 등), 대법원 1992. 12. 22. 제2부 판결, 92다14779(서울고법 1992. 3. 17. 판결, 91나41905)

▶ 요지

- (가) 정리해고에 정당한 이유가 있기 위하여 필요한 요건 중 해고회피를 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 사용자가 근로자의 해고범위를 최소화하기 위하여 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 그리고 전근 등의가능한 조치를 취하는 것을 의미한다.
- (나) 사용자가 경영하는 공장 중 하나를 폐업하고 폐업근로자 전부를 해고함에 있어서 해고회피를 위한 조치를 취할 수 없다.

[참조조문]: 근로기준법 제27조 1항

[출처]: 법원공보 1993. 2. 15, pp.556~557: 최신노동판례 93-2호, pp.217~219

[참고]: 대법원 1989. 5. 23. 87다카2132 판결(공 1989, 972), 1990. 1. 12. 88다타34094 판결(공 1990, 461)

이 사건은 회사가 경영상의 필요성에 의해 공장을 폐업한 경우, 그 회사의 사정상 해고회 피를 위한 노력의 여지가 없기 때문에 정리해고의 정당성을 인정한 것이다. 이 판결과 삼흥공업의 판결상의 차이점은 삼흥공업의 경우, 일개 사업소만의 영업부진이 원인이며 동일한 사업을 회사가 계속 영위하기 때문에 해고회피의 가능성이 있는 것으로 평가하였고, 삼한합성은 회사 전반적인 경영상의 위기에 의한 공장폐쇄로써 정리해고의 필요성을 인정했다는 점이다.

(6) 정리해고시 해고대상 일부와는 협의를 않고 노동조합과는 협의한 경우

사건: 동부화학(해고무효확인소송 등), 대법원 1992. 8. 14. 제3부 판결, 92다16973(원심: 서울고법 1992. 3. 31. 판결, 91나51575)

▶ 요지

- (가) 정리해고의 요건인 긴박한 경영상의 필요성이란 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 않고 객관적으로 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있 는 것이다.
- (나) 비록 회사가 노동조합원이 아닌 일부 정리해고대상자들과 해고에 앞서 성실한 협의를 거치지 않았다 하더라도 조합원들을 대표한 노동조합과 합의를 거쳤으며, 나머지 정리해고의 유효요건인 인원삭감을 하여야 할 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 하고, 해고회피를 위한 노력을 하였어야 하며, 합리적이고 공정한 정리기준에 의하여 해고대상 자를 선정하여야 한다는 요건을 충족시키고 있다면 회사가 사전협의를 거치지 아니하였다고 하더라도 전체적으로 고려하여 볼 때 정리해고는 유효하다.

[참조조문]: 근로기준법 27조1항

[출처]: 법원공보 1992. 10. 1, pp.2665~2667

[참고]: 대법원 1992. 8. 14. 선고, 92다 21036 판결(공1992, 2667)

대법원은 최근 판결(동부화학 사건, 대판 1991. 12. 10. 91다8647)에서 '긴박한 경영상의 필요성'을 도산회피에 한정하지 않고 경영합리화의 경우에도 정리해고가 가능하다고 판시하였는데, 이 사건에서 정리해고의 요건인 사전협의에 대해서도 그 적용을 완화하였다. 이외에도 삼익주택 사건(1992. 11. 10. 91다19463)의 판결에서는 "정리해고의 실질적 요건이 충족되어 해고의 실행이 시급히 요청되고, 근로자들을 대표할 만한 노동조합이나 기타 근로자 집단도 없고 취업규칙에도 그러한 협의조항이 없으며, 또 해고대상 근로자에 대하여는 해고 조치외에 마땅한 대안이 없어서 그 근로자와 협의절차를 거친다고하여도 별 다른 효과를 기대할 수 없는 등 특별한 사정이 있을 때에는, 사용자는 근로자측과 사전협의 절차를 거치지 아니하였다 하여 그것만으로 정리해고가 무효라고 할 수는 없다"라고 판시하여 사전협의 요건을 더욱 완화하는 입장을 보이고 있다.75)

⁷⁵⁾ 김기섭, '비조합원인 근로자의 보호', 갸도 동법률로 1993년 3월호, pp.14~17.

(7) 근로자 측과 사전협의절차를 거치지 아니한 정리해고가 유효한 경우

사건: 삼익주택(해고무효확인 등), 대법원 1992. 11. 10 제1부 판결, 91다19463(원심: 서울고법1991. 4. 19. 90나13361)

▶ 요지

정리해고의 실질적 요건이 충족되어 해고실행이 시급하고, 근로자들을 대표할 만한 근로자집단도 없고 취업규칙에도 근로자 측과의 협의조항이 없으며 또한 해고조치 이외에 마땅한 대안이 없어서 그 근로자와의 협의절차를 거친다고 하여도 별다른 효과를 기대할 수 없는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 근로자 측과의 사전협의 절차를 거치지 아니한 정리해고도 유효하다. 즉, 정리해고에 있어 사용자가 노동조합이나 근로자측과 성실한 협의를 거쳐야 한다는 것은 정리해고의 실질적 요건을 모두 갖춘 경우라도 사용자는 노동조합의 단체교섭권 보장이나 근로계약의 상대방 보호의 관점에서 근로자 측에 대하여 정리해고의 내용을 설명하는 등 성실한 협의를 거칠 것을 요구하는 것이다.

[참조조문]: 근로기준법 27조 1항

[출처]: 법원공보 1993. 1. 1, pp.67~69

[참고]: 대법원 1992. 8. 14. 선고, 91다16973 판결(공 1992, 2665), 1992. 8. 14. 선고, 92다21036

판결(공 1992, 2667)

(8) 동종의 사업을 2개 단위로 분할 경영해 오다가 적자상태인 하나의 사업부 소속 근로자들을 정리해고한 경우

사건: 동진(부당행위 구제 재심판정 취소), 대법원 1992. 5. 12. 제2부 판결, 90누9421 (원심: 서울고법 1990. 11. 1. 판결, 89구11734)

▶ 요지

(가) 어떤 기업이 하나의 사업장에서 하나의 영업허가를 가지고 동종의 사업을 경영하면서 경영진의 사정 때문에 그 사업을 2개 이상의 단위로 분할하여 그 인적, 물적설비를 서로 독립시키고 회계를 서로 분리하여 경영하여 왔다 하더라도 그 경영주체가 동일한 인격체라면 그 회사 내부의 분리경영이라는 사정이 있다 하여 이를 별개의 사업체로 볼 수는 없는 것이다. 이때 여러 개의 사업단위 중 하나의 사업단위를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 사업축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수는 없는 것이어서 그 사업체가 폐업되었음을 전제로 하여 그 사업단위에 속한 전체 근로자를 해고할 수는 없는 것이다.

그러나 정리해고가 정당하다고 인정되기 위한 요건으로서 '긴박한 경영상의 필요'라 함은 반드시 기업도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원의 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 보아야 할 것인 바, 자본금이 총 8억 원인 회사가 계속적인 노사분규로 1년 동안 무려 4억원의 적자가 발생할 정도였다면 경영이 악화된 것이고 그 경영 사정이 호전될 전망이 전혀 보이지 않는다면 이는 노사분규로 인한 파업 등으로 일시적으로 매출액이 줄어드는임시적인 곤경에 그친다고 할 수 없기 때문에 근로자를 해고했다면 이는 정당한 해고에해당한다.

(나) 동종의 사업을 2개 단위로 분할하여 경영하여 온 기업의 정리해고에 있어 제1 사업부와 제2사업부가 연혁상이나 운영상으로 인적.물적 설비가 분리되고 교류가 없다면 적자를 내고 있는 제1사업부만을 축소 내지 폐지하는 것이 불합리하다고 할 수 없을 것 이다.

[참조조문]: 노동조합법 제39조 ; 근로기준법 제27조 1항

[출처]: 법원공보 1992. 7. 1, pp.1877~1881: 최신노동판례 92-4호, p.190

(9) 빌딩관리업무 위탁에 따른 직제폐지로 인한 정리해고

사건: 문화 류씨 전사령공파 종친회(해고무효 확인등) 대법원 1992. 3. 10 제2부 판결, 91다27334(원심: 서울고법 1991. 7. 3. 판결, 91나8786)

▶ 요지

빌딩을 매입하여 관리하여 오던 종친회가 빌딩 관리업무에 종사하는 근로자들이 노동조합에 가입한 사실을 통지받기 이전에 관리업무를 용역 전문업체에 위탁하기로 결의하고 이에 따라 빌딩의 관리업무를 위탁함으로써 직제가 폐지된 근로자들에게 그 업체로의 전직 희망 여부를 물었으나 일부 근로자들이 전직을 거부하여 그들을 해고하였다면 그 해고처분이 노동조합에 가입한 것을 혐오하여 이루어진 것이 아니라 경영상의 필요에따라 행한 것이고 신의칙상 근로자들과 거쳐야 할 협의 등의 절차를 다한 것이라고 보아정당하다고 한 사례.

[참조조문]: 근로기준법 제 27조

[출처]: 법원공보 1992. 5. 1, pp.1282~1283; 최신노동판례 92-3호, pp.172~174

(10) 인원을 감축한 후 동일 자격 근로자들을 채용한 경우

사건: 현대아파트 입주자대표 회의(해고무효확인), 대법원 1987. 4. 28. 제2부 판결, 86 다카1873(원심: 서울고법 1986. 7. 24. 판결, 85나3594)

▶ 요지

- (가) 해고하기에 앞서 직급을 낮추어 근무할 의향이 있는지의 여부를 타진하는 등 해고회피의 수단을 강구하지 않았으며 근무연한이 짧은 사람을 먼저 선정하도록 되어 있는 단체협약의 기준을 고려하지 않았을 뿐 아니라 해고 후 동일 자격을 가지고 있는 사람을 비슷한 봉급 수준으로 채용한 것은 정당한 사유없이 이루어진 해고이다.
- (나) 해고된 근로자들이 그 해고처분에 대하여 쟁송하고 해고 직후 종전 근무처와 노동부 등에 해고의 부당성을 진정하였다면 퇴직금을 수령하였어도 해고처분의 효력을 인정하였다고 볼 수 없다. 또한 생계를 위하여 일시 다른 업체에 취업하고 있었다는 사정 만으로는 종전 근무처와의 근로계약을 해지하거나 스스로 파기하였다고는 볼 수 없다.

[참조조문]: 근로기준법 제27조 1항

[출처]: 법원공보 1987. 6. 15, pp.882~883

[참고]: 대법원 1979. 2. 13. 선고, 78다1855 판결

(11) 임원 직제개편에 따른 전속기사의 해고

사건: 한국일보(부당징계구제 재심판정 취소), 대법원 1991. 1. 29. 제1부 판결, 90누 4433(원심: 서울고법 1990. 5. 17. 판결, 89구16777)

▶ 요지

해고가 회사의 인사관리 규정에 근거하여 경영합리화를 목적으로 한 직제개편에 따라 행해진 것으로 회사에 그와 같은 경영상의 필요가 있었고 해고회피를 위한 노력도 있었던 것으로 보인다. 임원 전속기사의 채용과정과 근무형태의 특수성에 비추어 볼 때, 원심이 인정하는 바와 같은 기준에 의한 전속운전기사의 해고가 합리적이라고 보여지며, 해고에 앞서 적절한 통지와 협의가 있었던 것으로 보여지므로 이 사건 해고는 정당한 이유가 있다.

[참조조문]: 근로기준법 27조

[출처]: 법원공보 1991. 3. 15, pp.884~885

[참고]: 대법원 1987. 4. 14. 선고, 86다카1875 판결, 1989. 2. 28. 선고, 88다카11145 판결

(12) 직제규정 개정으로 폐지된 엘리베이터 주임직에 있던 근로자가 동일한 근무조건 인 경비 주임직으로의 근무를 거부한 경우

사건: 서울시 새마을교통회관(해고무효확인등), 대법원 1991. 9. 24. 제2부 판결, 91다 13533(원심: 서울고법 1991. 3. 29. 판결, 90나11402)

▶ 요지

(가) 직원의 수를 줄이기 위한 것이 아니라 기구와 인원배치를 조정함으로써 업무의 능률화를 기하기 위한 목적으로 법인정관에 규정된 직제규정이 개정됨에 따라 엘리베이터 주임이라는 직책이 폐지되었음에도 불구하고 종전에 이를 담당하고 있던 근로자가 그 직책으로의 복귀만을 고집하는 의사를 명백히 표시함으로써 이루어진 해고는 정당한이유가 있는 통상해고로서 정리해고가 아니라고 봄.

[참조조문]: 근로기준법 제27조

[출처]: 법원공보 1991. 11. 15, pp.2598~2599 ; 최신노동판례 92-1호, pp.104~106 [참고]: 대법원 1989. 5. 23 선고, 87다카2132판결(공 1989,972), 대법원 1990. 1. 12. 선고, 88다카 34094 판결(공 1990, 461), 대법원 1990. 3. 13. 선고, 89다카2445 판결(공 1990, 881)

2. 판례의 분석

우리나라는 1997년 3월 13일에 개정된 근로기준법에서 정리해고에 관한 규정을 명문화하기 이전까지는 경영상의 필요에 의한 해고에 관하여 별도의 법률이나 규정이 없었다. 따라서 정리해고에 관해서는 근로기준법 제27조 제1항(현재는 제30조 제1항)이 규정하고 있는 '정당한 이유'를 근거로 법원이나 노동위원회가 판단하였다. 법원이 정리해고에 대하여 유효요건을 처음으로 제시한 판결은 1989년 5월 삼익건설 사건⁷⁶⁾이다. 이 판결은 일본의 하급심과 학설을 통하여 정립된 정리해고의 4요건론을 원용하여 정리해고의 유효요건에 대한 법리적 판단을 제시하였다는 의미를 지닌다. 이 판결에서는 '긴박한 경영상의 필요성'을 "근로자를 해고하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도의 급박한 경영상의 필요성이 존재하는 경우"로 한정하고, 해고회피를 위한 노력도 경영방침이나 작업 방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 등으로 구체화하고 있다. 이러한 경향은 동부화학사건(대법원 1990. 3. 13. 선고, 89다카24445 판결)에서도 그대로 이어졌다.

⁷⁶⁾ 대판 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결.

그러나 1992년 5월의 대법원 판결77)은 '긴박한 경영상의 필요성'의 요건을, "반드시 기 업도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원의 삭감이 객관적으로 보아 합리 성이 있다고 인정될 때"라고 해석하여 정리해고의 정당성을 부정 한 1990년 11월의 원 심78)을 파기하고 있다. 또한 법원은 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증감을 위한 작 업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적 이유와 그에 따른 산업의 구조적 변화를 이 유로 한 인원감축도 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 인정하고(동부화학 사건: 대 판 1991. 12. 20 91다8647), 경영난을 해소하기 위하여 해당 사업 부문을 외부 하도급제 로 운영하기로 함에 따라 잉여인력을 감축한 경우도 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것 으로 인정(포철로재사건: 대판 1995. 12. 22. 94다 52119)하고 1992년 8월의 동부화학 사건⁷⁹⁾에서는 "원고들과 해고에 앞서 성실한 협의를 거치지 않았다고 하더라도 노동조 합과 합의를 거쳤으며 나머지 세 요건을 충족시키기 때문에, 이를 전체적、종합적으로 고려하여 보면 정리해고는 유효하다고 보아야 한다"고 판결하였고, 1992년 11월의 삼익 주택80)사건은 "정리해고의 실질적 요건이 충족되어 해고의 실행이 시급하게 요청되고 한편 근로자들을 대표할 만한 근로자집단도 없고 취업규칙에도 근로자 측과의 협의 조항 이 없으며 또한 해고대상 근로자들에 대하여 해고조치 이외에 마땅한 대안이 없는 등 특 별한 사정이 있는 경우에는 근로자 측과 사전협의절차를 거치지 아니한 정리해고도 유효 하다"고 판결하였다. 1992년 12월의 삼한합섬사건(대판 1992. 12. 22. 92다14779)에서 는 근로자 전부를 해고함에 있어 그 근로자들을 다른 공장으로 전근시킬 여지가 없었고 다른 해고회피를 위한 조치도 취할 수 없는 경우에는 정당한 해고로 본다는 입장을 보여 정리해고의 절차적 규정에 대해서도 완화된 입장을 취하고 있다. 또한 해고대상자 선정 을 위한 합리적 기준도 단체협약이나 취업규칙에 규정되어 있으면 이에 준해야 하나 그 렇지 않을 경우는 사용자가 그 기준을 '공평의 원칙'에 따라 합리적이고 공정하게 정할 수밖에 없다는 입장을 유지하고 있다. 왜냐하면 정리해고의 기준은 절대적일 수 없으며 객관성과 합리성이 부정되지 않는 범위에서 그 기준의 선택, 결정은 사용자의 경영 자유 의 일환으로서 경영권에 위임되어 재량으로 허용된다고 할 수 있기 때문이다.⁸¹⁾ 또한 정 리해고가 유효하기 위해서는 취업규칙이나 단체협약에 규정이 있는 경우는 물론이고 그 러한 규정이 없는 경우에도 노사간의 근로계약에서 생기는 신의칙상, 사용자는 노동조합 또는 근로자 대표기구와 정리해고의 필요성과 그 긴박성.정리기준과 그 적용방법 및 해 당자, 정리해고 대상자에 대한 보호조건(해고예고제, 해고에 대한 보상 등) 등에 대해 사 전에 협의할 의무가 있다고 할 수 있으나 최근 판례는 정리해고 요건 중 사전 협의요건을 완화하는 추세이다. 정리해고의 필요성과 그 시기, 규모, 방법 등에 관하여 노동조합이나 근로자 측과 사전 협의를 거친다 하여도 별 다른 효과를 기대할 수 없었던 특별한 사정이

⁷⁷⁾ 대법원 1992. 5. 12. 선고. 90누9421 판결.

⁷⁸⁾ 서울고법 1990. 11. 1. 선고, 89구11734 판결.

⁷⁹⁾ 대법원 1992. 8. 14. 선고, 92다1697 판결.

⁸⁰⁾ 대법원 1992. 11. 10. 선고, 91다19463 판결.

⁸¹⁾ 강주원, 인력구조조정과 정리해고와의 관계, 「인사관리」, 한국인사관리협회, 1997. 11. p.29.

있었던 것이라 할 것이므로 …… 근로자 측과 사전 협의를 거치지 아니하였다는 것만으로 정리해고가 무효라 할 수 없다고 하였다(동진사건: 대판 1994. 5. 10. 93다4892).

이는 과거 강남조선사건에서도 확인된 바 있다.82)

이와 같이 판례를 분석하면 초기에는 정리해고의 정당화 요건 즉, 첫째 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 하고, 둘째 해고회피를 한 노력이 있어야 하며, 셋째 정리기준의 합리성과 선별의 공정성이 있어야 하고, 넷째 노동조합이나 근로자 측과 성실한 협의를 거쳐야한다는 절차적 요건을 필요로 하고 있다.⁸³⁾ 그러나 "이 네 가지 요건 또는 요소는 각각고정적인 것이 아니고 상호관련하에서 유동적인 것이라 할 것이므로 위 네 가지 판단기준은 각각 독립적인 것으로 작용하여 그중 하나만 결하여도 해고가 무효로 되는 엄격한의미의 요건이라고는 할 수 없는 것이고 상호관련하에 전체적, 총체적으로 고려할 많은요소 중 유형화되어 있는 중요한 고려요소라하여야 할 것"이라는 판결도 제시되고 있어⁸⁴⁾ 정리해고의 4요건을 완화하고 있다. 또한 해고회피노력도 절대적 요건이 아니라 해고의 효력을 저지하는요건에 불과하고 사용자의 사전 협의의무 역시 정당성 판단의 고려요소에 불과하다는견해도 있다.⁸⁵⁾ 이러한 경향은 산업구조조정 과정에서 조직개편이불가피하고 경기의 수명주기가짧아지는 현실을 고려할 때,정리해고의요건을 완화함으로써 기업의 유연성을 향상시키기 위한 입장의 전환인 것이다.⁸⁶⁾

3. 경영계의 입장

경영계는 일단 개정 노동법이 노동시장에 탄력성을 부여하고 노동기본권을 부분적으로 보완한 것으로 인식하고 있다. 1996년 12월 26일 국회에서 변칙 처리된 개정법에 비하면 노동계의 요구가 더 수용됨으로써 노사간에 균형을 맞춘 것으로 평가된다. 그러나 개정 노동법이 정치적 타협과 노사의 요구를 절충하는 방향에서 타결됨으로써 국가경쟁력 회복이라는 목표에는 미흡한 것으로 평가한다. 특히 정리해고제의 명문화는 고용탄력성을 확보하고 근로자의 자기개발을 요구하는 것으로서의 의의가 있다고 판단하고 있다.87)

그러나 경영계는 노동법 개정이 객관적 논리에 따라 추진되지 못하고 정치논리나 상황에

⁸²⁾ 감원조치를 함에 있어 종업원들의 평소 근무성적, 상벌관계, 경력, 기능의 숙련도 등의 기준에 의하여 감원대상자들을 선정하였던 사실을 인정할 수 있으므로 이 해고는 정당함(강남조선 사건: 대판 1987. 5. 12. 86누690).

⁸³⁾ 삼익건설 사건, 대법원 1989. 5. 23. 제2부 판결, 87다카2132.

⁸⁴⁾ 서울민사지방법원 1990. 1. 18 선고, 86가합4699 판결.

⁸⁵⁾ 김소영, 「해고사유에 관한 연구」, 고려대학교 박사학위 논문, 1991. p.209.

⁸⁶⁾ 김상준, 「정리해고에 대한 사법적 통제법리의 연구(하)」 7법조로 제413호 1991, pp.258~264.

⁸⁷⁾ 이승길(경총 법제처장), 신노동관계법 및 시행령(규칙)에 따른 인사노무관리자 대응방안.

밀려 여야가 절충했다는 점에서 아쉽다는 입장이다.⁸⁸⁾ 정리해고제는 급변하는 세계화, 정보화시대에 걸맞게 기업의 경쟁력을 강화할 수 있도록 노동시장의 제반 규제를 완화하고 유연성을 제고하는 의미가 있다는 것이다. 정리해고 과정에서 경영상의 이유에 의한해고의 이유와 절차 등에 관한 법적 기준이 없어 노사간의 불필요한 마찰을 원칙적으로방지하고, 원활한 산업구조조정과 근로자 보호를 위해 노동위원회나 법원의 판단에 따라처리되므로 과다한 비용과 시간이 소모된 점을 보완하기 위하여 그동안 판례로서 인정되던 정리해고⁸⁹⁾에 관해 법적 기준을 명문화하였으며(제31조), '긴박한 경영상의 이유에 한정'해 이를 인정하고 앞으로 2년간(1999. 3. 12까지) 정리해고의 규정을 유예하도록 조치하여 1999년 3월부터는 정리해고제가 법적 근거를 갖고 시행하게 되었다는 점에 의미를부여하고 있지만 경영계는 개정법이 판례에서 인정된 요건을 토대로 법제화한 것이기 때문에 어떠한 방향으로 정착될지는 여전히 법원의 태도에 의존하게 된다는 점에서 의문을가지고 있다.

특히 경영계는 노조가 단체협약시 정리해고와 관련하여 '노조동의' 조항 요구나 '60일 전 에 조합에 통고하되 인원정리방법은 노조와 합의한다'는 문구를 단체협약에 넣도록 요구 하는 것에 대하여 반대하고 있다. 또한 정리해고의 2년간 유예규정에 대하여 경영계는 노동법 개정과 관련 없이 지금까지의 관행대로 법원의 판례(행정해석도 포함)에 근거하 여 시행할 수 있다는 입장을 취하고 있다. 즉 정리해고에 대한 법적 근거는 없지만, 근로 기준법 제30조(정당한 이유없는 해고의 제한)에 정한 바, 정당성이 부인되지 않는 한 가 능하고, 판례에 근거해 정리해고를 할 수 있는 것이라고 주장한다. 90) 특히 최근의 외환위 기에 따라 국제통화기금IMF의 차입을 모색하고 있는 시점에서 국제통화기금의 경제관리 가 표면화될 내년초부터 노동조건이 급격하게 악화될 것을 우려하는 노동계와 구조조정 을 강행하려는 재계 사이에 더욱 치열한 공방이 예상되고 이는 금융개혁과 맞물려 저성 장과 대량해고 사태를 유발할 가능성이 큰 만큼 정리해고 실시를 유보한 노동법 조항을 이번 기회에 대폭 손질해야 한다는 주장이 강력하게 제기되고 있다. 한국경영자총협회는 최근 내년 경제 여건이 더욱 악화될 것이 확실한 만큼 임금삭감 및 근로시간 단축을 내년 도 임금협상 지침에 포함시키는 방안을 추진 중에 있다. 국제통화기금이 구조조정, 금융 긴축 등을 요구하고 있어 기업들 역시 신규 채용 축소와 근로자 감원에 나서지 않을 수 없기 때문이다. 전국경제인연합회 역시 근로기준법을 대체할 '근로계약법'제정을 추진 하고 있다. 국제통화기금이 노동시장의 유연성을 높이라고 요구할 것인 만큼 2년간 유보 된 정리해고제를 앞당겨 실시하자는 주장도 재계에 팽배해 있다.

⁸⁸⁾ 정리해고제의 2년 유예와 그 요건의 강화, 상급단체 복수노조의 즉각 허용, 노조자립기금 의 조성노력 의무 추가 등이다.

⁸⁹⁾ 용어상의 문제로 일본식의 정리해고라는 표현 대신 실체를 명확히 나타내는 '경영상 이유에 의한 고용조정'이라고 하였다.

⁹⁰⁾ 정리해고는 근로자의 근로권과 기업의 영업 자유권이 상충되어 나타나는 것으로, 현재의 판례에서는 개별적인 사안별로 경영상 이유에 근거한 해고를 인정하고 있다. 판례로는 삼 익건설사건(대판 1989. 5 .23. 87다카2132), 동부화학사건(대판 1991. 12. 10. 91다카 8647).

1995년 국제통화기금 등으로부터 500억 달러를 지원받은 멕시코도 초긴축정책을 채택, 6개월 사이에 100만 명 이상이 일자리를 잃었다. 우리나라도 잉여인력이 많은 금융권, 공기업 등이 우선적인 구조조정 대상으로 주목되고 있다. 경총 등 재계는 정리해고제의 조기 도입이 끝내 좌절될 경우 통상근로시간을 단축해 인건비 부담을 줄여야 한다는 입장이다. 대기업 노사담당 임원들은 노동관계법 개정의 필요성을 역설하면서도 이 문제가 내년도 노동쟁의의 불씨가 될 것을 우려, 정부 측이 '사회적 합의'를 이루어 줄 것을 주문하고 있다. 이에 따라 내년초 노사간에는 정리해고제 도입과 함께 해고없이 근로자들의 평균근로시간을 단축해 인건비를 줄이는 '직무분할제'도입 여부에 대한 논의가 어느 때보다도 뜨거울 전망이다.91)

앞에서 지적한 바와 같이 '긴박한 경영상의 이유'에 대한 해석에서도 최종 결정은 전적으로 법원의 판단에 의존할 것이기 때문에 그 해석을 둘러싼 잡음과 노사간 갈등을 우려하고 있다. 이러한 상황에서 경총은 다음과 같은 지침을 정하였다.

<표 30> 경영계 지침

- ① '경영상 이유에 의한 고용조정'의 내용을 협약에 규정하는 것을 99. 3. 12.까지 유보한다.
- ② '경영상 이유에 의한 고용조정'의 이유를 포괄적으로 열거한다.
- ③ 대상자 선정기준은 합리적, 공정한 기준이라는 선언적 규정을 둔다.
- ④ 노조의 동의를 받는 규정이 아니라 노조와의 성실한 '협의' 규정을 둔다.
- ⑤ 해고예고기간은 법정예고기간인 '30일'로만 규정하고, 해고예고를 하지 않는 경우 해고수당을 30일분의 '통상임금'을 지급한다.

4. 노동계의 입장

노동계도 개정 노동법의 정리해고제 자체에 대한 필요성은 수용하고 있다. 다만 정리해고제가 근로자가 납득할 수 있는 범위에서 그리고 근로자의 삶의 질이 저해되지 않는 범위에서 이루어져야 한다는 것이다. 특히 노동계는 노동시장의 유연성이라는 차원에서 정리해고가 필요하지만 그동안의 법원의 판결이 초기에는 요건엄격론을 유지하다가 최근들어 정리해고의 범위를 확대하는 경향이 있는데 이에 대한 규제의 필요성을 제기하고 있었다. 즉, 긴박한 경영상의 이유보다는 구체적인 경우를 제시하려는 입장을 가지고 있었는데 금번 노동법은 이를 엄격히 한 것인지 아니면 탄력적으로 만든 것인지 불분명하다는 것이다.

⁹¹⁾ 동아일보, "「IMF경제」시대 노사관계 이렇게 바뀐다. 정리해고 조기 실시 압력 가중", 1997. 11. 24.

노동계는 1996년 12월에 제정된 법에서 기업의 인수.합병 및 양도의 경우가 명시되었는데 이번에는 삭제되었기 때문에 그 요건에 엄격해졌다는 해석을 하고 있다. 노동계는 정리해고의 필요성은 인정하면서도 경영계가 이를 노동운동을 저해하거나 단체교섭시 활용할 수단으로 이용하지 않을까 하는 우려를 가지고 있다. 근로기준법 제31조의 규정을부칙에서 2년간 유예한다는 규정에 대해서도 대법원판례에 의하여 안정되었던 것을 법제화하면서 2년간 유예했다는 것은 2년간은 금지된다는 것으로 해석하고 있다.

5. 정부의 입장

노동부는 개별근로관계법 및 동법 시행령 종합해설에서 경영상의 이유에 의한 고용조정 제도는 구 근로기준법 제27조의 해고의 정당성과 관련하여 그간 대법원 판례로 인정되어 온 경영상 이유에 의한 해고의 정당성의 요건과 절차를 명시적으로 입법화한 것이라 규정하였다.

이에 따라 사용자가 경영상 이유에 의해 근로자를 해고하려면, ① 긴박한 경영상의 필요 ② 해고를 피하기 위한 노력 ③합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 대상자 선정 ④근로자 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 대표와의 성실한 협의 등의 요건을 모두 충족하여야 한다는 점을 제시하고 있다. 또한 이 규정의 시행은 향후 2년간(1999. 3. 12까지) 유예된 상태인데 그렇다고 향후 2년간은 경영상 이유에 의한 해고를 할 수 없는 것은 아니며 경영상 이유에 의한 해고는 동 제도의 명문화에 의하여 비로소 할 수 있게 된 것이 아니며, 동 제도의 명문화 여부와는 관계 없이 근로기준법 제30조에 정한 바 정당성이 부인되지 않는 한 가능한 것이라는 입장을 취하고 있다. 다만 이 제도를 명 문화함으로써 앞으로는 경영상 이유에 의한 해고의 정당성을 판단함으로써 제30조와 함께 동 규정을 적용할 수 있게 되었으나, 그 시행이 2년간 유예됨으로써 해당 조문(제31조)은 2년간 없는 것과 같은 상태가 되었다는 것이다.

따라서 향후 2년간은 법 제30조(구법 제27조)에 의한 일반적인 해고의 정당성 판단시와 같은 기준이 적용되며, 그 정당성은 최종적으로 종전과 같이 개별 사안별로 사후에 법원에 의해 판단될 것이라는 것이다. 또한 기업의 양도, 양수, 합병의 경우에도 96년 12월 31일 개정법에서 긴박한 경영상의 사유로 예시되었던 사업의 양도, 합병, 인수, 계속되는 경영의 악화, 생산성 향상을 위한 구조조정과 기술혁신 또는 업종의 전환 등은 현행법에서는 모두 삭제되고 '긴박한 경영상의 필요'로만 간결화되었는데 위에서 예시되었던 사례들이 개별 사안에 따라 '긴박한 경영상의 필요'라는 요건을 충족시키는지 여부에 따라 달라진다는 것이다.92)

⁹²⁾ 임서정(노동부 근로기준과 서기관), 「신 노동관계법시행령 설명회」, 신 개별 근로관계법 및 동법시행령 종합해설.

6. 정리해고 조항의 문제점

개정 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요성'은 노사간 이의 해석을 둘러싸고 논란이 예상되며 결국 법원의 판결에 의존할 가능성이 높은데 긴박한 경영상의 필요성 여부는 법원이 심사하기가 어려울 정도로 전문적이고 재량의 폭이 큰 문제이다. 사기업의 정리해고를 법원이 심사하는 취지는 해고회피조치와 선별의 공정성 및 근로자대표와의협의와 같은 절차적 요건을 통해 정리해고의 여과 과정을 거치게 함으로써 합리적인 정리해고를 제도적으로 담보하는 데 있는 것이다. 특히 최근에는 법원이 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원삭감이 객관적으로 합리성이 있다고인정될 때는 긴박한 경영상 필요성이 있는 것으로 보아 범위를 넓히고 있다. 정리해고요건을 법으로 규정한 까닭은 정리해고 과정에서 생겨나는 불필요한 마찰을 원칙적으로 봉쇄하기 위함이었다. 따라서 경영계에서는 판례에 의해 존재하던 정리해고제도가 법에의해 비로소 인정되는 선언적 의미 외에 큰 의미가 없다고 한다.

물론 아무런 귀책사유 없이 직장에서 이탈되는 정리해고는 근로자만이 경기변동이나 불황 또는 경영합리화의 일방적인 희생물이 될 수 없다는 점은 타당하지만 한편으로 경영 악화가 지속됨에도 불구하고 인원정리조치를 탄력적으로 행하지 못하고 적자를 감수하면서 기업을 운영할 의무도 사용자에게는 없는 것이다.

따라서 개정 노동법의 근로기준법 제31조는 개정되고, 부칙 제1조인 2년간 유예규정은 폐지되어야 한다. 법률적으로도 근로기준법 제30조에 정당한 이유가 있으면 해고할 수 있다는 조항이 있고 정리해고에 관한 법률적 제도가 마련되지 않았던 과거에도 대법원 판례(대판 1989. 5. 25, 대판 1992. 11. 10)에 의해 인정되어 왔기 때문이다.

정부가 정리해고제도를 법으로 규정한 입법 동기는 제도의 새로운 도입이 아니라 현실적으로 존재하는 제도가 법적 규정의 미비로 인하여 법원의 판례에 의존하여 왔기 때문에이에 대한 불필요한 갈등을 방지하기 위함이다. 이와 같은 입법 동기에도 불구하고 노동법 개정을 둘러싼 노동계의 저항 등을 회피하기 위하여 명확한 근거 없이 임시 방편적인정치적 타협의 산물로 입법화된 유예규정은 폐지되어야 한다.

이러한 입장에서 개정 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요'는 '경영상의 필요'로 바뀌어야 한다. '긴박한' 필요성이란 기업의 위기나 변화가 목전에 있는 상황을 의미하는 제한적 상태를 가정하는데 조직관리의 모든 정책과 같이 정리해고제도는 '단기간의 제한적 상태'에서는 그 성과를 유도할 수 없다. 따라서 포괄적인 범위를 상정하는 '경영상의 필요'로 바뀌어 전략변화나 구조조정에 따른 정리해고의 적시성을 확보할 수 있어야 한

다. 노동법이 개정되기 이전에도 '긴박한 경영상의 필요'에 대한 법원의 판단이 일정하지 않았다. 만일 이 조항이 존속되는 한 정리해고를 둘러싼 판단을 법원에 의존하게 되어 논란이 가중될 것이기 때문이다. 또한 법원의 판단에 의존할 경우 1989년 대법원 판결과 같이 "기업이 도산할 정도의 위급한 경영상의 필요"를 판단하는 주체가 법원이 되어야 하는가는 시장경제와 기업경영의 관점에서 타당하지 않다. '긴박한 경영상의 필요'는 1996년 12월에 입법된 경우와 같이 예시적인 사례 즉, 인수합병, 양도 등의 경우에만 정리해고가 가능하도록 해석될 수 있는데 이는 기업의 경영상태가 극히 악화된 다음이나 급격한 변화에만 자구 노력을 해야 한다는 비상식적인 논리가 된다.

또한 근로기준법 제31조 부칙 제1조에서는 그 시행을 2년간 유예하도록 하였다. 따라서 1999년 3월부터는 어떤 형태로든 우리나라에 정리해고가 법적 근거를 갖고 본격 도입되게 되었다. 그러나 1999년 이전에도 법적 근거는 없지만 법원의 판례에 근거하여 관행상 정리해고가 가능하다는 것이 노동부와 학계의 해석이다.⁹³⁾

앞에서 언급한 바와 같이 1997년 3월 13일에 근로기준법을 개정하면서 제31조에 정리해고에 관한 규정을 명문화하였으나 부칙에서 동 규정의 시행을 2년간 유예함으로써 유예기간(97.3.13~99. 3. 12) 동안 정리해고가 가능한가의 문제가 제기되고 있다. 이와 관련유예기간에 발생한 정리해고 사건에 대한 법원의 판결이 아직 나온 바 없으므로 법원의견해를 알 수는 없으나 노동부는 모 회사의 질의에 대한 회시(근기 68207~ 368, 1997. 3. 22)에서 "(법이 시행될 때까지는)개별 사안별로 법원의 결정에 따라 그 정당성을 판단하여야 하나 제정법이 그간의 판례의 입장을 그대로 입법화한 점을 감안할 때, 이와 유사한 요건과 절차를 준수할 경우 그 정당성을 확보할 수 있을 것으로 판단된다"고 해석하여유예기간 동안 정리해고가 가능함을 밝히고 있다.

다만, 최근의 정리해고 관련 질의에 대한 서면 답변과 국정감사 답변자료를 통해 "정리해고의 요건과 절차를 규정한 근로기준법 제31조의 시행을 2년간 유예시킨 취지에 입각해그 기간에는 정리해고를 최대한 자제시킬 것임을 내비치고 있다. 그러나 현실적으로 기업에서 정리해고가 발생하여 그 정리해고의 유.무효에 대하여 다툼이 있을 경우에는 사후적으로 사법부에 그 정당성을 판단할 수밖에 없음을 노동부도 인정하고 있다. 왜냐하면 법규정의 시행을 2년간 유보하였다고 하여 그것을 곧바로 정리해고를 할 수 없다는 취지로 해석할 수는 없는 것이며, 정리해고에 관한 법규정(근로기준법 제31조)과 법규정의 시행을 유보하고 있는 규정(같은 법 부칙 제1조 단서)도 내용상 정리해고를 행할 수 없다는 취지의 내용으로는 보이지 않기 때문이다.

만일 법규정의 시행을 유보하였다고 하여 유보되는 기간 동안 정리해고가 불가능하다고

⁹³⁾ 옥평석, 새 노동관계법과 ILO기준과의 비교 및 노사관계에 미치는 영향, 부은경제, 79. 5-6. 부은경영정보연구소.

해석한다면 정리해고를 못해 도산하게 되는 사용자의 경영권, 영업권 등 재산권은 절대적, 상대적으로 현저히 침해받는다고 보아야 한다. 따라서 정리해고에 관한 명문의 규정이 없었던 법개정 이전과 같이 근로기준법 제30조 제1항의 '정당한 이유'가 있는 경우에는 그에 대한 법원의 해석에 의하여 정리해고가 가능하다고 보아야 할 것이다.

만일 노동계의 주장처럼 향후 2년간 정리해고가 불가능하다면 결국 경영난 타개를 위해 기업들이 신규채용을 줄여 실업률을 상승시키는 결과를 초래할 수 있는 것이다. 그러므로 개정 노동법 근로기준법 제31조 부칙 제1조인 정리해고의 2년간 유예규정은 폐지되어야 한다.

개정 근로기준법 제31조와 부칙 제1조의 문제점을 방치할 경우 법률적 판단의 어려움을 사법기관에 전가하게 되며 노사간 갈등과 대립이 가중될 것이라는 점을 인식하여야 한다. 아울러 정부와 입법기관은 영국의 경기회복과 서구 복지국가들의 경기침체는 노동입법과 정책에 대한 접근방법에 그 원인이 존재한다는 사실을 주시하고 정치적 타협과 이익집단의 여론을 의식한 노동입법은 자유시장 경제체계의 기업 대응력을 악화시킨다는 사실을 상기해야 한다.

제5장

정리해고 조항 개정을 위한 정책 방향

정리해고 조항 개정을 위한 정책 방향

개정 노동법의 근로기준법 제31조는 개정되고 부칙 제1조인 정리해고의 2년간 유예규정은 폐지되어야 한다. 개정 노동법의 근로기준법 제31조와 부칙 제1조의 폐지 및 개정과정리해고제도의 조기 정착은 각 주체의 인식 전환과 정책추진의 새로운 방향에서 모색되어야 한다. 노동계는 노동시장의 경직성이 경제발전의 걸림돌이라는 사실을 수용하고 정리해고제도가 근로자를 보호하고 정예화하는 효과가 있음을 인식하여야 하며 정부와 입법기관은 무엇보다 임시방편적인 정치적 절충이나 타협으로 노동입법과 정책을 수립하는 관행을 탈피해야 한다.

1. 정치권의 정책 방향

정부는 선진 산업국이 경험했던 산업구조조정과 고용조정의 정책기조를 검토하여 시장적 기능과 질서를 수용하는 노동정책을 수립해야 한다. 1970년대와 1980년대의 권위주의적 정부에서 지향했던 집단적 노동관계법을 폐쇄적으로 입법, 운용하기 위해 개별 노동관계법을 활용하였던 관행을 탈피해야 한다.

특히 민주화와 인권운동 차원으로 노동운동을 인식하고 이를 여론화하는, 자유시장 원리에 역행하는 노사관계, 노동운동, 단체교섭 관행 등은 기업 경쟁력의 발목을 잡는 부정적 요인인 것이다.

여야 정치권도 노동정책이나 입법을 사회, 분배, 복지적 차원의 시각에서 접근하려는 관행을 탈피해야 한다. 미국, 영국, 프랑스 등도 정리해고에 있어 정리해고의 필요성에 대한 판단은 사기업 경영층의 자율적 판단에 일임하고 이에 대한 보완책을 정부나 정치권이 입법과 행정을 통하여 지원하고 있다. 반면에 한국의 경우는 경제입법에 있어 제3의논리가 지배하는 기형적 현상이 발견된다. 1996년 12월의 노동법 파동에서는 여야 대립구도에서 안기부법과 같이 다루어 짐으로써 노동법 개정의 본래의 취지나 이에 대한 객관적인 분석보다는 변칙 통과라는 사회적 인식과 안기부법과 동시 통과라는 사실 때문에노동법조차 악법이나 개악되었다는 일부 여론의 지적에 반론을 제기하지 못했던 것이며이른바 김영삼 정부의 "21세기의 국가발전을 지향하는 신노사관계 구축"은 손상된 것이다.

반면 1997년 3월의 개정 노동법은 노동법 파동이라는 여론의 저항에 의해 여야가 노사간 미합의된 쟁점 사항들을 적당히 조정하는 방향에서 입법되었다는 점을 부인할 수 없다. 본질적으로 노동정책은 활발한 기업활동을 지원함으로써 고용창출을 유발하여 고용안정 을 달성하는 방향에서 추구되어야 한다. 그러나 정치관행과 여야의 대립구도 속에서 익숙해진 이해균점식 입법활동은 노동시장의 이해관계자들의 일시적인 비난은 피할 수 있어도 요소시장으로서 고용문제를 다루는 데는 실패하는 것이다.

우리는 6.29선언 이후 노태우 정부에서 발생하였던 심각한 노사분규와 임금인상을 요구하는 노동운동을 경험하였다. 오랫동안 노동조합 활동이 억압되었던 노동계의 주장과 현실은 인정되면서도 심각한 노사분규와 급격한 임금인상으로 인한 부작용이 오늘날 한국경제의 가장 큰 경쟁력 약화 요인이라는 점은 누구도 부인할 수 없는 것이다. 이러한 경험을 겪었음에도 또다시 경제입법, 특히 노동법을 타협이나 협상 또는 여론무마식으로처리하는 우를 범해선 안될 것이다.

따라서 개정 근로기준법 제31조의 '긴박한 경영상의 필요성'과 제31조 부칙 제1조인 정리해고의 시행을 2년간 유예하도록 하는 규정은 개정 및 폐지되어야 하는 것이다. 입법과 행정은 존재하는 현상을 관리하고 제도화하는 것이다. '긴박한 경영상의 필요성'이라는 것은 현재 법원이 아니라 각급 노동위원회에서도 통일된 판정기준이 없어 노동위원회마다 근로자 승소율이 다르게 판정되는 기현상이 노출되고 있다. 더 나아가 이는 정리해고를 2년간 유예한다는 제31조 부칙 제1조가 무의미한 것이라는 것을 보여주고 있는 것이다. 다음의 내용은 근로기준법 제31조와 부칙 제1조의 개정 필요성을 여실히 입증하고 있다.

불황으로 인한 정리해고나 권고사직을 실시하는 기업이 늘어 해고의 정당성을 둘러싼 분쟁이 급증하고 있으나 이를 심판할 노동위원회의 판정기준에 일관성이 없어 혼란을 가중시키고 있다. 1997년 10월 10일 국민회의 조성준 의원에 따르면 지난 3월 이후 지금까지각 지방노동위원회에 모두 18건의 정리해고 구제신청이 접수됐으나 해고의 정당성 여부에 대한 각 지방노동위원회의 판정기준이 제각각이다. 예를 들어 경남지방노동위원회는 H정공 정리해고 사례에 대해「인원조정을 하지 않으면 사업을 계속할 수 없을 정도에이르지는 않았다 하더라도 일부 부서를 폐지함에 따른 인원조정의 필요성이 있었다고 인정되면 정리해고를 할 수 있다」고 판정하였다.

반면 서울지방노동위는 K물류의 정리해고 사례에 대해「기업경영이 위태로울 정도로 급박한 경영상의 필요성이 존재한다고 보기는 성급하다」고 판정하였다. 즉 경남지방노동위는 기업경영이 위태로울 정도의 사정이 없어도 정리해고가 가능하다고 판정한 반면 서울지방노동위는 기업경영이 위태로울 상황이어야만 정리해고가 가능하다고 판정한 것이다. 또 국민회의 방용석 의원도「일관된 판정기준이 없다 보니 중앙노동위원회와 서울지방노동위는 근로자 승소율이 75%인 반면 경남은 18%, 경북은 0%다」며「각급 노동위가통일된 기준으로 판정할 수 있도록 지침을 마련하라」고 촉구했다.

노동부 조사에 따르면 올들어 8월말까지 고용보험가입 사업장에서 정리해고당한 근로자는 지난 1월 3백 99명에서 5월 3백 85명, 7월 5백 56명으로 늘어났고 명예퇴직 등 형식으로 권고사직당한 근로자도 3월 7백 15명에서 6월 1천 3백 51명, 8월 1천 4백 77명으로 급증하였다. 94)

2. 경영계의 정책 방향

경영계는 정리해고제도는 사용자를 위한 제도가 아니라 기업 자체의 존속, 발전을 위한 본연의 취지를 가지고 있음에도 노동계에는 이러한 본질적 의미보다는 감상적 고용불안 감으로 인식되고 있음을 주시해야 한다. 경영계는 정리해고를 인식하는 노동계의 기본 시각은 "기업이 합리적인 경영의 유지, 증진을 위해 고용조정의 수단으로 복수의 잉여노동자를 기업으로부터 배제하는 것"으로 경영계의 인식과 별다른 차이가 없음에도 불구하고, 근로자의 생존권을 박탈하는 것이고 노동자의 귀책사유와는 전혀 관계 없이 사용자의 임의에 의해 단행될 수 있는 자본편향적 제도의 가능성에 대한 우려가 깊다는 점을 통찰해야 할 것이다. 이러한 노동계의 인식이 형성된 것은 다음과 같은 원인에 의한 것으로 판단된다.

첫째, 정리해고와 관련된 대표적인 사례, 특히 대법원 판결에 의해 정리해고의 법적 타당성이 결정된 사례가 정리해고에 대한 노동계의 부정적, 반응적 인식에 영향을 주었다. 대판87다카2132사건은 해고조치 승복과 임금청구권 소송으로 사용자가 패소하였다. 대판89다카24445사건은 '긴박한 경영상의 위기'가 일개 영업부문만의 영업수지를 기준으로 결정할 수 없다는 결정이 내려졌고, 대판92누3076사건은 노조파업으로 인한 일시적 경영곤란은 정리해고의 요건이 아니라는 판결이 내려졌다. 또한 대판86다카1873사건은 인원을 감축한 후 동일 자격근로자들을 채용한 경우는 정리해고에 해당하지 않는다는 판결이다.

이러한 대법원 판례는 일면 정리해고에 대한 법적 판단기준을 제시했다는 의미가 있다. 그러나 이러한 사건은 그 진행과정에 있어 정리해고의 본질적 요건인 경제적 필요성에 의해 유발된 사건이라기보다는 노사간의 대화 부족이나 정리해고와는 직접적 관련이 없는 해고사유를 정리해고의 방식으로 처리했던 사용자의 접근방법에 의해 패소된 것임을 인식해야 한다. 이와 같은 대표적인 사건으로 말미암아 노동계는 정리해고가 앞서도 지적한 바와 같이 그 본질적 필요성은 인식하면서도 "사용자의 임의에 의해 단행될 수 있는 자본편향적 제도의 가능성에 대한 우려"를 하고 있는 것이다.

따라서 이러한 노동계의 우려를 불식시키기 위한 경영계의 노력과 홍보가 필요하다. 이를 위해서는 먼저 경영계 스스로 정리해고 사유, 즉 철저히 경제적 필요성에만 입각한

⁹⁴⁾ 동아일보, 「정리해고, 심판 원칙이 없다」, 1997. 10. 11.

정리해고를 단행해야 한다. 아울러 비록 소수지만 정리해고의 잘못된 적용이 노동계나일부 여론에는 정리해고 자체에 대한 부정적 이미지로 각인된다는 사실을 직시하고 전경련, 경총, 각급 상공회의소 등과 같은 유관 단체를 통해 기업경영자들을 상대로 한 교육등이 필요하다.

둘째, 정리해고는 앞서도 지적한 바와 같이 사용자나 자본가의 이익을 담보하는 제도가 아니라 기업 자체의 존속, 발전을 위한 제도임에도 노동계는 사용자 편향적인 제도라는 인식이 존재한다. 이러한 현상은 무엇보다 정리해고와 관련된 몇몇 사건에서 경제적 필요성에 대한 의문과 논란이 그 원인이다. 그러나 기술적으로는 정리해고제도의 필요성과 홍보를 경영계가 주도적으로 담당하는 데에도 원인이 있다. 물론 협조적 노사관계하에서는 별다른 문제가 없겠지만 한국과 같이 대립적 노사관계의 관행을 유지하고 있는 상황에서 경영계가 스스로 정리해고의 필요성을 강조하는 것은 노동계의 오해와 방어적 행동을 유발할 수도 있음을 부인할 수 없다. 이러한 입장에서 개정 근로기준법 제31조와 부칙제1조의 문제점과 개정 필요성은 노사 당사자가 아닌 학계나 연구기관에 의해 객관적 경제 현실을 근거로 주장되어야 한다.

셋째, 경영계는 주요국의 정리해고제도의 입법과 제도적 발전과정을 통하여 정리해고의 절차와 과정의 합리적, 객관적 적용에 노력해야 한다. 미국, 독일, 프랑스, 영국 등은 이미 정리해고의 경제적 필요성에 대한 판단은 사용자의 자율적 판단을 존중하는 반면, 정리해고의 절차와 과정의 객관성, 합리성에 대한 노력을 각국의 관행과 제도로 정착시키고 있다. 앞서 제시한 정리해고의 필요성에 대한 대법원 판례에서 사용자가 패소한 사건도 사실상, 이와 같은 정리해고시의 절차와 과정을 중시한 노력이 선행되었다면 사건화되지 않았을 것이다.

법원의 판결은 절차와 과정의 공정성이 결여된 정리해고의 가능성을 방지하기 위하여 정리해고 본연의 요건을 엄격히 하는 경향이 있다. 따라서 이러한 경영계의 노력이 전개되면 노동계의 정리해고에 대한 우려의 인식도 개선될 것이다.

3. 노동계의 정책 방향

노동계는 정리해고제도가 목적이 아니라 수단이며 사회정책이 아니라 자유시장경제에 있어 기업의 존속과 발전을 위한 경영자의 정책적 판단 영역인 점을 인식해야 한다. 본질적으로 사기업의 의사결정은 조직관리의 권한과 책임을 소유한 경영자의 자유의사에 의해 전개되어야 하고, 이에 대한 책임은 주주총회나 이사회에서 평가받는 것이다. 오늘날고용조정은 경영자의 전략적 판단에 의한 기업 내부의 조직특성을 개편하는 일련의 관리대상 중 일부이며 경영자의 전략적 판단은 경쟁우위을 위한 조직구조와 전략 및 시장상

황과 밀접한 상관관계를 가지고 있는 것이다. 이는 경영행위에서 고용 부문만을 독립적으로 분리할 수 없다는 사실을 노동계도 인식해야 한다는 것이다. 정리해고제도에 관한 노동계의 정책방향은 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 노동계는 노동시장의 유연화에 대한 필요성을 인식해야 한다. WTO의 출범으로 노동, 자본, 기술 등 요소시장의 경쟁력이 기업 성과 달성의 주요한 원천이며 세계적인 산업구조의 재편은 고용시장의 변화를 유발하는 것이다. OECD도 구조조정이 요청되는 산업국가에서는 필연적으로 실업률이 증가하고 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 바로노동시장의 경직성이 개선되어야 함을 지적하고 있는 것이다.

둘째, 노동계는 정리해고의 요건인 '긴박한 경영상의 필요성'에 대한 해석에 집착할 필요가 없다. 물론 사용자의 자의에 의한 정리해고의 남용 가능성을 경계하기 위한 목적으로 제정된 규정임은 사실이다. 그러나 일본의 최근 판례와 한국의 판례에서 보여 주듯이 긴박한 필요성을 측정하고 판단할 수 있는 기준에는 다양한 해석과 논란이 존재하며 판단의 최종 주체 역시 노사가 아니라 법원이라는 점이다.

셋째, 미국과 영국, 프랑스 등 정리해고제도의 정착과 운영에 관한 주요국의 사례를 분석하면 대부분 정리해고의 요건인 '경영상의 필요성'은 사용자의 자율적 판단을 존중하고 정리해고제도의 절차와 과정의 공정성, 합리성에 관한 노사간 협력이 관건이다. 따라서 노동계는 '긴박한 경영상의 필요성'의 해석을 둘러싼 논의나 주장보다는 절차와 과정의 객관성, 합리성 확보에 주력하는 정책방향을 수립해야 한다. 앞에서 지적했듯이 '긴박한 경영상의 필요성'을 둘러싼 노사간 대립은 판례에 의해 확인할 수 있듯이 노사간 협상과 논쟁에 의해 가름되는 것이 아니라 재판에 의해 결정되기 때문이다. 반면에 정리해고 절차와 과정은 노사간 협상의 대상이고 이에 대한 객관성, 공정성의 확보는 바로 정리해고 제도의 성공요건이며 바로 이러한 관점이 ILO의 1963년 제119호 권고 제12조, 1982년 의 제166호 권고 24조, 25조 및 1982년 협약 제6조의 정신이다.

제6장

결론

결론

개정 노동법 근로기준법 제31조와 부칙 제1조의 폐지 및 개정과 정리해고제도의 조기 정착은 각 주체의 인식 전환과 정책추진의 새로운 방향에서 모색되어야 한다. 노동계는 노동시장의 경직성이 경제발전의 걸림돌이라는 사실을 수용하고 정리해고제도가 근로자를 보호하고 정예화하는 효과가 있음을 인식하여야 한다. 이와 함께 정리해고제도에 대한 막연한 불안감이나 반대를 지양하고 제도의 조기 정착 필요성을 인정하면서 그 운영의 합리성과 객관성의 확보에 관심을 기울여야 한다. 또한 노동계는 고용조정이 기업의환경적응을 위한 조직 특성의 적합이라는 경영자 고유의 관리행위라는 사실을 수용하여, ILO의 협약과 권고에서도 강조한 바와 같이 정리해고의 절차와 과정의 공정성을 확보하는 데 주력해야 할 것이다.

한편 경영계는 정리해고제의 도입과 정착은 노동계의 협력과 사회적 공감대의 형성이 필수적임을 인식하고 이를 구축하기 위한 노력을 다각적으로 전개하여 정리해고제도에 대한 논의를 노사 당사간의 논란이나 갈등으로 투명되는 오류를 범해서는 안될 것이다. 정리해고제도의 정착은 경제발전과 기업 경쟁력 강화의 필수적인 요소이며 다수근로자의 생존권과 삶의 질을 향상시키며 미취업근로자의 고용기회를 확대하는 긍정적 측면에 대한 인식을 노동계뿐만 아니라 일반 사회가 공감할 수 있도록 적극 홍보하고 이를 위한여론 계도의 방법을 심도 있게 탐색해야한다. 사실 경영계는 노동입법 과정에서도 정책 당국자들만을 상대로 한 의견 제시와 홍보에 관심을 집중하였다고 볼 수 있고 이러한 경향은 그동안의 경제입법과 정책결정 과정에서도 발견되었던 점이다.

그러나 1996년 12월의 노동법 파동에서 경험했듯이 일반 사회와 노동계의 이해와 협조 없이는 노동정책과 제도는 성공할 수 없는 것이다. 이에 함께 노동계가 정리해고에 대해 인식하는 고용불안감과 남용 가능성에 대한 우려의 해소에도 노력해야 한다. 이를 위해 서는 주요국의 정리해고제도에서 정착된 정리해고제도의 절차와 과정을 기초로 하여 제도운영의 객관성, 합리성의 확보 방안에 대해 개방적인 자세로 노동계를 설득해야 할 것이다. 이러한 노력을 지속적으로 전개하면 노동계 역시 정리해고 전 사전합의와 같은 무리한 요구는 지양될 것이다.

또한 정리해고의 시행에 있어 경제적 필요성에 의해서만 시행한다는 원칙을 확고하게 준수해야 할 것이다. 일부 판례에서 확인된 바와 같이 해고회피노력의 부족이나 노사협의를 무시한 정리해고는 비록 몇 안되는 사례이지만 사건화되기 쉽고, 특히 노동계는 이에 대해 민감한 반응을 보이는 것이다. 따라서 경제적 필요성이라는 대원칙하에서 정리해고를 시행한다는 믿음을 노동계가 확신할 수 있도록 제도의 운영에 각별한 주의를 기울여야 한다.

정부는 노동입법의 제정과 집행에 있어 경제원리와 시장주의를 기조로 하고 장기적 안목에서 기업경쟁력 강화의 원천이 무엇인가라는 차원에서 정책을 수립해야 한다. 영국의경기회복과 스페인의 경기침체 및 실업증가는 경제정책의 수립과 집행에 있어 정부의 역할이 무엇인가를 증명하고 있다. 1996년 12월의 노동법 파동과 1997년 3월의 노동법 재개정을 거치면서도 실업이 증가하고, 각급 노동위원회의 판정기준에 대한 비판이 제기된다는 사실을 주시해야 할 것이다.

입법기관 역시 경제입법, 특히 노동입법은 이해집단의 이해조정이나 협상이라는 차원에서 탈피하여 경제상황과 국제동향 및 한국경제의 경쟁력 확보라는 대명제하에서 문제를 분석하고 입법하는 원칙이 수립되어야 한다.

노사관계나 노동정책은 어느 일방의 노력과 의도, 정책에 의해 주도될 수 없는 것이다. 의식과 제도의 정착, 법과 현실의 조화가 조성되어야 한다. 설령 아무리 좋은 법과 제도 를 만든다 하더라도 의식과 관행이 부합되지 않으면 실패할 것이며 현실의 문제점을 외 면한 법과 제도 역시 그 효과를 기대하기 어려운 것이다.

노동법과 기존의 판례, 실업률과 구조조정, 정리해고와 고용시장의 유연성 등의 관계성에서 노.사.정 당사자들의 입장과 정책방향의 지향점을 도출해야 할 것이다.

참고문헌

- 국회사무처, 「노동법개정논의의 배경과 개정의 필요성」, 7대한민국법률안 연혁집로 제3 권, 김준(입법조사분석실), 1992.
- 김애실, 「정보기술의 혁신과 산업별 고용구조의 변화」, 7병제경영연구로 한국외국어대학교-경제경영연구소, 1997.
- 김재원, 「국가경쟁력 강화를 위한 노사관계의 기본방향」, 기노사포럼로 한국경영자총협회-노동경제연구원, 1996.
- 김상준, 「정리해고에 대한 사법적 통제법리의 연구(하)」 7법조로 제413호, 1991.
- 김수곤.이규창.선한승.양병무, 7불루라운드와 노동의 미래로 웅진출판, 1994.
- 김형배, 갸도동법로 박영사, 1994.
- 김형배, 「한국노동관계법의 개정방향과 제문제」, 기인권과 정의로 대한변호사협회 1995.
- 노동부, 갸노동관계법령집로 1997.
- 노동부, 「노동뉴스」.
- 노동부, 7해외진출기업 노무관리 안내서(인도네시아편)로 1995.
- 노사관계개혁위원회, 796 노동관계법, 제도 개혁안로 1996.
- 동아일보, 1997. 10. 11.
- 동아일보, 1997. 11. 24.
- 박동운, 「경제환경의 변화와 고용조정」, 한국노동경제학회 춘계정책토론회 발표논문, 1997.
- 박동운, 「노동환경변화와 노동시장의 유연성 제고」, 기노동경제론로 제20권 1호, 한국노 동경제학회, 1997.
- 법원공보.
- 양병무, 「한국기업 임금구조의 실태와 과제」, 가나사포럼로 한국경영자총협회- 노동경 제연구원, 1996.
- 옥평석, 「새 노동관계법과 ILO기준과의 비교 및 노사관계에 미치는 영향」", 7부은경 제로 79. 5-6. 부은경영정보연구소, 1997.
- 이규창, 「근로기준법의 쟁점과 개정방향」, 한국노동법학회, 추계학술대회, 1994.
- 이승길(경총 법제처장), 「신노동관계법 및 시행령(규칙)에 따른 인사노무관리자 대응방 안」, 1997.
- 이원덕, 갸사개혁: 미래를 위한 선택로 한국노동연구원, 1997.
- 이철수, 가도동관계법 국제비교(I)로 한국노동연구원, 1993.
- 이철수, 기인사관리로 1997년 11월호,
- 임서정(노동부 근로기준과 서기관), 「신 노동관계법시행령 설명회」, 개별 근로관계법 및 동법시행령 종합해설, 1997.
- 전국경제인연합회, 가지경련로 각 월보.

전국민주노동조합총연맹, 정책 96-7, 노동법개정안, 1996.

정길호, 「근로기준법상 해고제한규정을 강화한 법 개정이 필요」, 한국노총. 「정리해고 의 입법화에 대한 노동계와 기업계의 주장」, 기사라경제로 1996.

정인수, 기고용구조변화와 정책과제-OECD 경험의 함의와 한국의 고용정책로 한국노동 연구원, 1996.

중앙일보, 1997. 11. 24.

통계청, 7경제활동인구연보로 각 연도.

최신노동판례, 각 연도.

한국경영자총협회, 「개별근로관계법 개정요구(안)」, 노개위 제출자료, 1996.

한국경영자총협회, 기고용조정의 이론과 실제로 1994.

한국경영자총협회, 기고용형태 다양화시대의 인력관리로 1995.

한국경영자총협회, 가노동법 연구과제 보고서로 경제계 노사개혁추진 대책위원회, 1996.

한국경영자총협회, 가노동시장과 고용관계법로 1995.

한국경영자총협회: 김재원, 「국가경쟁력 강화를 위한 노사관계 개혁의 기본 방향」, 기노사 포럼로 1996.

한국경제연구원: 김재원, 기한국의 노동문제와 노사관계정립 방안로 1996.

한국노동연구원: 어수봉 & 강순희, 「고용조정과 임금구조변화 1 분기별 노동동향분석」, 1992.

한국노동연구원: 어수봉, 7한국의 노동이동로 1992.

한국노동연구원, 「UR과 노동」-자료집-, 1994.

한국노동연구원: 유길상, 기고용보험제도와 적극적 노동시장정책로 1995.

한국노동연구원: 이철수, 「한국 노동법의 발전방향, 주요국 노동관계법의 신조류에 대한 국제세미나 자료」, 1995.

한국노동연구원: OECD, Trade, Employment and Labour Standard, Paris(김준, 배용호역, 근간, 무역, 고용, 노동기준), 1996.

한국노동연구원: 정인수, 기고용구조변화와 정책과제 - OECD 경험의 함의와 한국의 고용 정책로 1996.

한국노동연구원: 박기성, 「미국의 고용조정 경험과 시사점」, 기고용포럼- 고용문제 어떻게 할 것인가로 1997.

한국노동연구원: 어수봉, 「노동시장의 유연성 제고」, 21세기 국가과제 정책토론회 발제 논문, 1997.

한국노동연구원(박영범, 이철수, Shinichi Ago), 갸동기준과 국제무역로 1994.

한국노동연구원, 7해외노동시리즈로 94-3, 1994.

한국노총, 기한국노총의 노동법 개정안로 1996.

OECD, "Employment Outlook", 1996.

OECD, "Flexibility in Labour Market", A Technical Report, 1986.

OECD, "Labour Market Flexibility", Trends in Enterprises.1989.

- OECD, "Labour Market Policies for the 1990s", 1990.
- OECD, "Labour Flexibility, Report by a high-level group of experts to the Secretary-General", 1986.
- OECD, "The OECD Jobs Study", *The Adjustment Potential of the Labour Market*, Part II, 1994.
- UN, "National Accounts Statistics: Main Aggregates and Detailed Tables", 1996.
- Yemin, Workforce Reduction in Undertakings, International Labour Office, 1982

Restriction of Redundancy, Criticism and Alternatives

Byung-nam You

An article 31 and additional clause 1 of the labor standard law has become a debating issue between employer group and union. A strained needs in management of the article 31 is so professional area that a court can't judge the legitimacy properly.

Recently, a court shall be followed with opened interpretation upon the "strained needs in management" because the flexibility of labor market has been become a important problem for our economy to solve.

At the point of view, an article 31 of the labor standard law, "a strained needs in management" must be revised as "a needs of management" because the redundancy don't effects on the positive influence of the firms in that environment which is a short-term and limited conditions.

Also, a court's judgement have been get mixed up by case. If the article lasting, the judgement on redundancy are rely upon a courts, the debate are increasing after all.

And additional clause 1 must be abolished. It prescribe the 2-year delay of redundancy but a large number of the ministry of labor and the academic world don't agree this statement. They recognize that redundancy are possible by a case and an article 30 clause 1 of the labor standard law.

If an article 31 clause 1 of the labor standard law lasting, a firm going to cut down recruiting and an unemployment rate are rising. It is the firm's responsibility and managerial roles to maintain continuity of employment. A firm will liaise with such unions group about issues of firm performance that may affect job security and will cooperate with the group in dealing with any problems that arise.

부록

I. 근로기준법 개정안 비교

구분	한국노총	민주노총	한국경총
적용범위(10조)	모든 사업장에 적용	5인 미만 사업체 적용	
근로계약기간(21조)			3년으로 연장
해고예고기간 (27조의 2)	90일로 연장	연령별 예고기간 연장	
정리해고제한(신설)	정리해고제 반대, 정당한 이유없는 정리해고 규제, 노동조합과 합의절차준 수, 정리수당 신설	정리해고제 반대, 경영상 정리해고의 요건과 절차 신설	정리해고제 도입, 정 당한 이유 입법화
휴업수당(38조)	현행유지	현행유지	통상임금 70%로 하향
노동시간(42조)	주 40시간, 연장 주 10시 간 경과조치(97년 42시 간)	주 40시간, 연장 1일 2시 간, 주 8시간 제한	현행유지
유해위험노동시간 (43조)	주 30시간, 1일 6시간		
할증임금(46조)	현행유지	현행유지	50%→25%로 하향 전문직 등 지급배제
월차휴가(47조)	현행유지	현행유지	폐지
노동시간의 특혜 (47조의 2)	변형근로시간제 반대	삭제(변형근로 반대)	변형근로시간제 도입
연차휴가(48조)	요건완화(8할 이상 10 일)	요건완화(8할 이상 10일)	요건완화(상한기간 21 일)
노동시간, 휴게, 휴일 적용제외(49조)	농림.축산업.감시 단속적 노동자 삭제	농림.축산업 삭제	
최저 연령(50조)	15세로 조정	15세로 조정	
연소자 노동시간 (55조)	1주 35시간, 1일 7시간	1주 35시간, 1일 7시간	
생리시간(59조)	존치, 임신 중 유급검진 휴가	존치, 임신 중 유급검진 휴가	폐지
산전후 휴가(60조)	90일로 확대, 유급 유산 휴가 신설	90일로 확대, 유급.유산. 배우자 출산 휴가	폐지
재해보상(8장)	산재보상법과 일치	산재보상법과 일치	
취업규칙(94조)	5인 이상으로 확대	5인 이상으로 확대	

II. 대통령의 신노사관계 구상(1996. 4. 24)

- 신노사관계로 21세기 세계일류국가 건설을 -

기업인, 근로자 여러분! 그리고 국민 여러분! 지금 우리는 21세기 세계화, 정보화 시대로 진입하는 문명사적 대전환기를 맞고 있습니다. 이와 같이 급변하는 세계환경 속에서 기존의 제도와 관행, 의식과 발상으로는 21세기를 향한 경쟁에서 앞설 수 없습니다. 세계화·정보화 시대에는 한 나라의 국민, 특히 근로자들의 지식과 정보의 양과기술의 수준이 그 나라의 국력을 좌우하게 됩니다.

그러므로 21세기 국가발전의 핵심과제는 다기능 고기술의 근로자, 새로운 지식과 정보에 익숙한 근로자를 육성하는 일입니다.

이를 위하여 우리의 직장을 노사협동의 교육훈련장으로, 그리고 평생교육의 학습장으로 만들어야 합니다. 동시에 근로자들이 일에 대한 보람과 직장에 대한 애정을 가지고 열심히 일할 수 있는 '참여와 협력의 노사관계'를 만들어야 합니다.

노사관계가 대립과 갈등의 소모적 관계로 남아 있는 한 근로자들의 잠재력과 창의력은 충분히 발휘될 수 없습니다. 직장을 '공동 학습의 장'으로 만들고 '보람의 일터'로 만들기 위한 노사관계의 개혁이 매우 중요한 국가발전의 과제입니다.

우리의 선진 경쟁국들은 이미 대립과 투쟁의 노사관계를 벗어나 21세기 지식.정보사회에 맞는 참여와 화합의 노사관계를 발전시키고 있습니다.

이에 비해 우리는 아직도 과거 권위주의시대나 산업화시대의 낡은 노사제도와 관행을 유지하고 있습니다. 노사관계를 대립과 갈등의 관계로 보려는 시각과 주장이 여전히 많습니다. 기업경영은 지시와 통제 위주로 이루어져 근로자의 참여와 협력이 부족합니다.

노동운동은 생산을 위한 협력보다는 분배를 위한 투쟁이 강조되는 경향이 있습니다. 이러한 사고와 관행으로는 기업의 번영과 국가의 발전은 물론이고, 근로자의 '삶의질'의 향상 또한 기대할 수 없습니다. 이제 노사 모두가 생각을 바꾸고 발상을 전환해야 합니다. 우리의 노사관계도 새로운 시대에 맞게 변화하고 개혁해야 하겠습니다.

근로자, 기업인 여러분! 우리가 지향해야 할 21세기 '신노사관계'는 몇 가지 원칙을 갖고 이루어져야 할 것입니다.

첫째, 공동선 극대화 원칙입니다. '신노사관계'는 노사가 자기 몫만을 극대화하는 분

배지상주의가 되어서는 안됩니다. 노사의 공동발전을 보장하는 생산의 극대화를 지향해야 합니다. 기업발전과 근로자의 복지향상이 함께 보장되는 '생산과 복지의 공동체'를 만들어야 합니다.

둘째, 참여와 협력의 원칙입니다. '신노사관계'는 경영자와 근로자가 서로 대립하기보다는 공생하는 동반자 관계가 되어야 합니다. 경영.기술.노동 등에 관한 정보를 노사간에 허심탄회하게 서로 알리고 함께 활용해야 할 것입니다. 기업은 각종 의사결정에 근로자의 참여를 확대하는 「열린 경영」을 전개해야 합니다. 근로자는 기업의 발전에 필수적인 품질개선과 기술향상을 위해 최선의 노력을 기울여야 합니다.

셋째, 노사 자율과 책임의 원칙입니다. '신노사관계'는 노사가 대화와 협상을 통하여 문제를 자율적으로 해결하는 '노사자치주의'가 되어야 합니다. 노사는 서로를 책임있는 파트너로 존중하고 국가와 사회의 발전에도 함께 책임지는 성숙한 모습을 보여야할 것입니다. 노사자율의 결과가 국민경제의 발전과 사회통합의 유지에 기여할 수 있어야 합니다.

넷째, 교육중시와 인간존중의 원칙입니다. '신노사관계'는 노사공동의 발전을 위하여 근로자들의 기술, 지식, 정보 수준을 높이는 「사람에 대한 투자」를 중요시해야 합니다. 근로자들에 대한 교육과 훈련에 힘쓸 때 기업의 국제경쟁력도 높아지고 근로자들의 '삶의 질'도 향상될 것입니다.

노사관계는 앞으로 임금결정만을 위한 단체교섭형에서 근로자의 능력을 높이기 위한 교육과 훈련 중심의 인력개발형으로 바뀌어야 합니다. '신노사관계'는 또한 인간존중의 노사문화를 확립해야 합니다. 근로자 개개인이 인간으로서 존중받을 때 근로자들은 보람과 정열을 가지고 맡은 일에 전념할 수 있을 것입니다.

다섯째, 제도와 의식의 세계화 원칙입니다. 노동관련법과 제도, 그리고 의식과 관행을 세계 수준으로 개선시켜 나가야 합니다. 구시대의 지나치게 규제적인 법과 제도는 새로운 시대와 우리 실정에 맞게 유연하고 탄력성 있게 재조정되어야 할 것입니다.

또한 세계화 시대에 각국들이 존중하고 실천하는 국제기준과 관행에 부합하도록 우리의 제도를 고쳐 나가야 합니다. 우리의 노사문화와 의식도 세계화하여 국제적으로 지나치거나 모자람이 없는 선진된 노사질서를 만들어야 하겠습니다.

근로자, 기업인 여러분! 21세기 '신노사관계'의 정착을 위하여 경영자와 근로자 그리고 정부는 다음과 같은 각오와 의지를 갖고 대화합을 이루어 주시기 바랍니다.

먼저 경영자는 변화와 개혁의 의지를 갖고 솔선수범해야 합니다. 권위주의적 경영의식을 벗어나 열린 경영과 인본주의적 경영이념을 실천해야 하겠습니다. 사람에 대한투자와 종업원 만족없이 세계 고객을 만족시킬 수 없는 시대입니다. 직장을 근로자들의 성장의 장이자 성취의 일터로 만들지 않고는 우리 기업들이 세계경영에서 이길 수 없습니다. 다음으로 근로자와 노동조합도 새시대에 맞게 달라져야 합니다. 힘의 논리에 의존하는 투쟁과 분배 우선의 노동운동에는 미래가 있을 수 없습니다. 앞으로는 국민과 함께 호흡하고 국민경제의 발전과 함께 가는 합리적이고 생산적인 노동운동만이 발전하고 번영할 것입니다.

마지막으로 정부도 달라져서 새로운 노동행정을 펴야 하겠습니다. 노사문제에 대한 과도한 개입이나 규제를 지양하고 노사가 서로 책임을 지고 자율적으로 해결하는 풍토를 만들어야 합니다. 정부는 합리적인 법과 제도를 만들어 엄정하게 집행하고 공정한 중재자로서의 역할을 충실히 해야 합니다. 정부는 물가를 안정시키고 소득분배를 공평히 하며 사회보장의 확충에 힘써야 합니다.

근로자, 경영자 그리고 정부는 환골탈태의 각오로 21세기 '신노사관계'를 위한 사회적 합의를 이루어 낼 수 있어야 합니다.

기업인, 근로자 여러분! 그리고 국민 여러분! 노사관계 개혁은 바로 우리 자신과의 싸움입니다. 우리의 오래된 의식과 문화, 제도와 관행을 바꾼다는 것은 매우 어려운 일입니다. 그러나 우리가 21세기 선진일류국가로 도약하기 위해서는 반드시 해내야 할과제입니다. 노사관계 개혁이 성공하기 위해서는 노사 당사자는 물론 국민 모두의 공감대 형성의 합의가 필요합니다.

나는 노사관계에 대한 각계각층의 지혜를 모아 개혁의 방향에 대한 국민적 합의를 도출해 내기 위해 「노사관계개혁위원회」를 설치하고자 합니다. 대통령 직속의 이 위원회는 각계의 식견과 덕망을 갖춘 인사와 노사대표 그리고 노동분야의 전문가로 구성될 것입니다. 노사의 의식과 관행, 그리고 노사문화를 개선하기 위하여 모든 국민이참여하는 의식개혁운동도 함께 전개되기를 기대합니다.

우리 모두가 구각을 깨는 아픔과 고통을 감수할 때 21세기 '신노사관계'는 성공적으로 정착될 것입니다. 그리하여 우리나라는 21세기 세계중심에 우뚝서는 일류국가가될 것입니다. 노사의 끊임없는 자기 쇄신과 개혁, 그리고 국민 여러분의 적극적인 지원과 동참이 있기를 간절히 바랍니다.

감사합니다.

III. 노·사의 자기혁신 과제와 정부의 역할

(1996. 7. 9. 노개위 합의)

1. 근로자와 노동조합의 자기혁신 과제

▶ 노동조합의 활동 내용은 다양화되고, 대변하는 계층은 확대되며, 운동방식은 탄력화되는 열린 노동운동을 지향함.

가. 조합원을 위한 서비스 중심의 노동운동

- · 노동조합을 현장 중시.조합원 중심의 활동체제로 전환함.
- · 근로자의 지식.기술.수준 제고를 위한 인적자원 개발에 관심을 기울임.
- · 노조간부의 전문성 제고와 리더십 발휘로 책임있는 노동조합 운영을 실현함.

나. 고성과.고배분을 위한 참여.협력적 노동운동

- · 근로자들은 권한에 따른 책임감하에 자발적으로 참여하는 자세를 가져야 함.
- · 노동조합은 작업장의 혁신을 통해 품질.생산성의 지속적인 향상을 책임진다는 자세를 가져야 함.
- · 근로자와 노동조합은 노사 모두의 이익을 추구하는 방향으로 단체교섭의 관행을 개 선하는 데 앞장섬.

다. 국민 전체의 이익과 균형발전을 위한 노동운동

- · 노사관계의 '룰'을 준수하여 국민으로부터 신뢰를 획득함.
- · 환경문제.사회복지문제 등 국가적 과제에 대해서 합리적이고 책임감있게 정책에 참 여함.
- · 여성 및 중소기업문제 등 다양한 국민계층의 삶의 질 제고를 위해서 노력함.

2. 경영자와 기업의 자기 혁신과제

▶ 기업은 노사관계를 경영전략의 중심과제로 인식하고 근로자를 기업의 경쟁우위의 핵심요소로 중시하는 인간중심 경영을 지향하여 지역과 국가발전에 중추적인 역할을 수행함.

가. 노사관계를 중시하는 경영전략

- · 경영자는 노동조합의 순기능을 인정하고 자주성을 존중함.
- · 근로자와 노동조합에 대해서 동반자 관계를 구축하도록 노력함.
- · 정보의 공유를 통하여 경영의 투명성을 확보하도록 노력함.

나. 종업원을 존중하는 고성과 경영

- · 근로자의 자발성.창의성을 끌어내는 다양한 프로그램을 시행함으로써 노사협력의 실천적 과제를 제시함.
- · 의사결정의 하부이양을 통해서 종업원이 자발적으로 참여할 수 있도록 여건을 만 듦.
- · 관리자 및 감독자는 근로자를 위한 지원.조정의 역할을 강화해 나감.

다. 인적 자원개발을 강조하는 경영

- · 근로자의 지식.기술 향상을 위한 교육.훈련 투자를 강화해 나감.
- · 근로자의 능력과 성과를 객관적으로 평가하고 공정하게 보상할 수 있는 체제를 구축하는 데 앞장섬.
- · 고용안정과 산업안전을 중시함으로써 근로생활의 질을 높이기 위해서 노력함.

3. 정부의 역할 정립

▶ 정부는 노.사의 자율과 책임을 존중하되, 합리적 '룰'을 설정하여 엄정 집행하며, 노.사에 대한 서비스를 강화하는「선진형 노동행정」을 지향.

가. 합리적 '룰'의 설정과 공정한 집행

- · 노사관계에 대한 불필요한 개입을 최소화하고, 경영의 투명성 제고 등 노사간의 신 뢰를 위한 여건을 조성함.
- · 노동관련 법.제도의 합리화를 위해서 지속적으로 노력하되 공정하고 엄격하게 집행하여 법.제도의 권위를 확보함.
- · 분쟁조정의 중립성과 전문성을 높여 노사관계의 안정성을 높임.

나. 근로자의 삶의 질 향상을 위한 적극적 행정

- · 여성, 중소기업 근로자 등 자기능력개발을 위한 종합적인 인력개발 체제를 구축함.
- · 장애인, 중고령자 등의 고용기회 확대 및 고용안정을 위한 대책을 강화함.
- · 사회복지 증진을 위한 정부의 역할을 강화하여 기업의 사회복지 비용부담을 합리적 으로 조정하고 국민들이 마음 놓고 일할 수 있는 여건을 만듦.

다. 노사관계의 발전을 지원하는 서비스 행정

- · 주거비, 교육비 등 물가의 안정과 근로소득세제의 개선 등 근로자의 실질소득을 향상시키기 위해서 노력함.
- · 참여.협력적 노사관계 관행의 정착을 위한 정보와 기법을 제공하며 노사관계 교육을 강화함.
- · 지역단위에서부터 노.사.정의 협력을 유도하는 지역단위 노동행정을 강화함.

IV. 노동관계법 개정의 기본방향

(1996. 7. 11 노개위 합의)

1. 법 제도개선의 기본방향

가. 대립관계의 합리적 조정과 협력관계의 증진

- · 분배문제 등 노사간 대립적 사항을 공정하고 합리적으로 조정하여 인력개발 등 협력적 사항을 강화.증진시키기 위한 제도적 기반 구축.
- · 노사가 함께 이길 수 있고 노사 모두에게 이익을 주는 노사공영(Win-Win)의 추진.

나. 노사대등과 자치의 존중

- · 노사간 교섭력이 적정한 수준에서 균형을 유지.
- · 노사가 자율과 책임하에 스스로 문제를 풀어나가도록 노사자치주의를 실현.

다. 근로자의 삶의 질 향상 및 노동시장의 활력제고

- · 근로자의 삶의 질 향상을 위한 제도적 기틀 마련.
- · 산업구조 변화에 대한 노동시장의 활력 제고.

라. 경제의 국제경쟁력 제고 및 부문간 균형발전을 위한 다양성의 중시

· 업종별, 기업규모별, 근로형태별, 다양성과 여건 차이를 고려.

마. 기준개념의 명료화와 절차적 기준의 정비

· 애매한 규정 및 기준개념을 명료화하고 법.제도가 반드시 지켜질 수 있도록 절차적 기준을 정비.

바. 국제적인 기준과 관행의 존중

· 보편 타당한 국제적인 기준과 관행을 존중하여 합리적인 노사관계를 정착.

사. 노사간 합의 및 국민이익의 존중

- · 노사관계 당사자뿐만 아니라 타 사업장 및 수요자의 측면에서도 관련제도를 검토.
- · 법.제도 개선은 노사간의 합의를 최대한 존중하되 국민의 이익과 합치되는 방향으로 추진.

2. 부문별 추진방향

가. 근로자의 삶의 질 관련

▶ 근로시간, 휴일.휴가제도

- · (삶의 질 제고) 근로자의 건강하고 문화적인 생활을 영위함으로써 삶의 질이 제고 되고 생산성이 향상될 수 있도록 근로시간 및 휴일.휴가제도를 합리적으로 설계하 되.
- · (제도운영의 효율성) 근로자와 사업장의 다양성을 고려하여 노사 모두의 만족도를 높이는 방향으로 제도가 효율적으로 운영되도록 함.

▶ 고용제도

- · (고용안정성의 실질적 확보) 기술과 경제 여건의 변화에 발맞추어 고용관련제도를 구축하고 고용의 안정성을 실질적으로 제고할 수 있도록 하되,
- · (능력개발과 연계) 고용의 안정성은 일차적으로 근로자의 능력개발에 의해 가능하므로 근로자 스스로의 노력과 기업의 지원을 촉진할 수 있도록 함.
- · (새로운 고용관행의 존중) 근로형태의 다양화와 새로운 고용관행의 등장을 존중하되 노사간 이해관계의 조정은 근로자의 고용불안이 야기되지 않도록 함.

▶ 임금.수당 등 보상제도

- · (정당한 대가의 보상) 근로자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하고 동시에 능력과 성과에 대한 객관적이고 공정한 보상이 가능하도록 설계하되.
- · (임금체계의 개선과 다양한 보상제도의 도입) 임금체계의 합리적 개선을 통해 임금 의 안정성과 공정성을 확립하고 노사합의에 따라 참여와 새로운 근로형태에 따른 다양한 보상제도를 도입함.

나. 집단적 노사관계 관련

▶ 노동조합

- · (자주성의 보장) 근로자의 노동조합 설립, 가입 및 운영에 이르기까지 자주성을 최 대한 보장받을 수 있도록 법.제도를 설계하되,
- · (조합원의 다양한 이해관계 존중) 조합원의 다양한 가치관과 이해관계를 존중할 수 있도록 조합운영의 민주성과 투명성을 확보함.
- · (리더십의 강화) 노동조합은 민주적 리더십을 확보하도록 하여 기업에 대하여 책임 있는 동반자 관계를 형성하고 국민전체의 이익을 고려하도록 함.

▶ 단체교섭제도

- · (교섭력의 균형) 노사의 대등원칙에 따라 노사간의 교섭이 균형을 이루도록 단체교 섭제도를 설계하되.
- · (자율협상의 중시) 자율적인 교섭과 호혜정신에 따라 노사자치에 의한 협상관행이 정착되도록 하며,
- · (협상의 효율성 제고) 협상비용을 줄일 수 있도록 협약의 체결이나 형태 등 효율적 인 협상관행을 확립하여 노사당사자 및 국민경제적 부담이 최소화되도록 함.

▶ 분쟁조정제도

- · (평화적 타결의 지원) 자율협상을 통한 평화적 타결을 효과적으로 지원.유도할 수 있도록 분쟁조정제도를 설계하되,
- · (신속.공정한 판정) 노사간의 '룰'을 둘러싼 시시비비는 신속.공정하게 판정될 수 있 도록 함.
- · (엄정한 법 집행) 탈법적인 사항에 대해서는 엄정한 법 집행을 통해서 '룰'에 의한 노사자치주의 원칙이 확립되도록 함.

▶ 참여와 협력

- · (노사합의와 정보공유의 확대) 노사간의 의사소통과 정보공유를 촉진할 수 있도록 노사협의의 역할과 기능을 강화하되,
- · (생산적 참여의 확대) 노사협의는 품질과 생산성의 향상, 근로자의 삶의 질 제고를 위한 작업현장에서의 참여를 우선적으로 뒷받침하도록 함.
- · (역할분담에 의한 참여) 이러한 바탕 위에 근로자의 기업 차원 및 정부정책에의 참 여 등을 위한 토대를 만듬.

다. 정부의 역할 관련

▶ 공공부문 노사관계

- · (공무원과 교원의 권익보호) 공무원과 교원 등에 대해서는 근로자로서의 기본 권익을 존중하되 사회적 책무성을 감안하여 합리적인 노사관계를 모색하도록 하며,
- · (근로조건의 합리적 조정) 공공부문의 근로조건 결정 및 노사간의 이해관계 조정은 근로자의 복지와 국민의 부담을 균형있게 고려하여 합리적으로 조정함.
- · (여건 정비의 병행) 참여와 협력에 의한 대국민 서비스개선을 통하여 고성과.고분배 조직이 될 수 있도록 관련 법.제도와 정책의 개선이 동시에 추진되도록 함.

▶ 노동행정

- · (지원행정) 참여.협력적 노사관계의 정착과 발전을 위해서 노동과 경영을 지원하는 역할을 강화하되,
- · (다각적 행정) 근로자의 삶의 질 향상을 위해 다각적인 노동행정 서비스 대책을 강구함.
- · (지방화.분권화시대의 행정) 지역단위에서부터 노.사.정의 협력에 의한 지역단위 노 동행정을 확립.
- · (노사단체의 정책참여 촉진) 노사단체의 정책참여를 촉진할 수 있도록 발판을 제공 함.

V. 경제계 노사계획추진대책위원회의

노동법 개정에 대한 입장 (노동법 연구과제보고서에서 발췌)

1. 노사불신과 대립을 조장하는 의식, 관행요인과 개선방안

▶ 들어가는 글

우리나라 노사관계는 의식과 제도의 괴리, 법과 현실(관행)이 괴리상태에 놓여 있다. 노사관계에 대한 건전한 가치관이 획립되지 않아 아무리 좋은 법, 제도를 만든다 하 더라도 그 실효성은 낮을 수밖에 없어 의식과 관행이 중요해 지고 있다.

노사관계의 룰rule 자체가 노동시장과 노사관계의 현실을 반영하지 못하는 점도 있기 때문에 의식과 관행의 개선에 발맞추어 제도의 개혁을 추진해야 한다. 즉, 근로자들이 나 기업이 다양한 입장이 있는데도 '룰'은 지나치게 획일적이어서 근로자들의 삶의 질과 기업의 경쟁력을 높이고 노사간 갈등을 원만하게 푸는 데 기여하기 어려운 것이다.

이제까지 노사 양측은 노사관계 개혁의 필요성에 대해서는 공감하면서도 의식을 바꾸지 않고 '룰'을 비판하거나, 기득권 수호 차원에서 장기적 이익은 도외시하고 눈앞의이익에 집착하여 '룰'을 바꾸는 데 소극적인 자세를 보이고 있다.

이러한 노사관계의 현실에서 개혁을 성공시키기 위해서는 노사 당사자는 물론 일반 국민들까지 공감할 수 있는 가치관과 조직관에 토대를 두고 국내외 환경변화와 당면 한 문제를 해결할 수 있는 새로운 노사관계의 방향을 설정하고, 설정된 노사관계의 방향을 계기로 노사당사자와 관련된 모든 부문의 의식과 관행이 개선되어야 할 것이 다.

▶ 개혁의 당위성

세계화.정보화의 급속한 진전에 따라 국부의 원천 및 국가발전의 전략에 근본적인 변화가 일어나고 있다. 즉, 세계화의 거센 물결이 국경없는 경쟁.무한경쟁시대를 열어감에 따라 국가경쟁력의 강화가 국가발전의 관건이 되고 있으며, 국가경쟁력의 강약은 국가간 이동이 자유로워진 물적 자본의 다과에 의해서가 아니라 한 나라가 보유하고 있는 인적 자본의 양과 질에 의해 결정되게 된다.

따라서 21세기 국가발전의 핵심전략은 정보와 지식생산의 주체인 창조적 인력을 개발

하고 이들이 일에 대한 열정과 창의를 불태울 수 있는 환경을 조성하는 데 있다. 이러한 지식.정보의 시대에 그 생산주체인 근로자들이 창의와 열정을 발휘할 수 있게하기 위해서는 무엇보다도 노사관계가 대립.투쟁관계를 탈피하여 참여.협력관계로 나아가야 할 것이다.

지난해부터 산업현장에서 협력적 노사관계에 관한 인식의 변화가 나타나면서 노사협조 분위기가 확산되고 있으나, 아직도 기업의 조직과 경영문화, 노동운동의 내용은 종래 분배문제에만 집착하는 노사대립적 철학이 주류를 이루고 있으며, 현행 노사관계제도도 대부분 과거 개발도상, 권위주의시대에 마련된 것으로서 국내외 각계의 지속적인 문제제기의 대상이 되고 있고 세계화.정보화에도 걸림돌이 되고 있다.

우리나라가 21세기 새로운 시대적 조류에 적응하여 세계일류국가로 도약하기 위해서는 우리 노사관계를 전면적으로 개혁하여야 한다. 이는 단순히 노사간의 문제가 아니라 우리나라의 장래가 달려 있는 국가적 과제로 노사관계 개혁은 창조적 인력의 양성을 위한 교육개혁과 함께 21세기 세계일류국가로의 도약을 위한 핵심원동력이 될 것이다.

▶ 한국 노사관계의 문제점

오늘날 우리 사회의 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 부문에서 세계화 추세에 따르고 자 하는 전략이 국가적 차원에서 추진되고 있다. 특히 경제 부문에서는 세계화와 정보화에 따라 경쟁이 격화되고 국경의 의미가 크게 줄어드는 등 국내외 여건은 커다란 변화를 맞이하고 있다. 이에 따라 기업에서도 갖가지 경영개혁 내지는 혁신운동을 전개하고 있다. 그러나 이러한 세계화 및 정보화의 진전에도 불구하고 우리의 노사관계에는 그다지 진전이 없었다.

한국 노사관계의 문제점 중 첫 번째는 중장기 전략과 비전이 없다는 것을 들 수 있다. 이는 87년 6.29 선언 이후 격렬했던 전국적인 노사분규 이후 최근까지 계속되어 온 대기업 및 핵심적인 산업부문에서의 대형 분규에 의해 정부나 경영계에서는 그 대응책에 부심하느라고 중장기 전략을 미쳐 세우지 못한 데 기인한다.

둘째로 현재의 노사관계는 일부 기업에서 종업원 존중, 인간본위의 경영을 바탕으로 협력적 관계를 구축해 가고는 있지만 전체적으로는 한국의 노사관계가 아직도 대립적 이라고 하지 않을 수 없다. 그러나 더 큰 문제는 이러한 대립적 노사관계가 앞으로 적당히 시간이 흐르면 협력적인 관계로 전환될 것이라고 막연히 인식하고 있다는 것 이다. 즉, 특별히 대립관계를 협력적 관계로 전환하고자 하는 적극적인 전략과 계획이 없더라도 시간이 흐르면 절로 해결될 것으로 본다는 것이다. 셋째, 기업이나 노동운동 내부에서 일어나고 있는 중대한 변화에 대하여 기업이나 노동조합 측에서 그 변화를 수용할 대책이 제시되지 못한 점을 들 수 있다. 기업내에서는 기술의 변화나 생산조직, 인사제도, 품질, 제품고급화, 국제적 제품 협력선의 다변화 등 전반적인 변화가 일어나고 있고, 노동운동 측면에서도 노동조합 조직률의 저하, 평조합원의 요구와 권리의식의 상승, 대립과 투쟁 일변도의 노동운동의 한계, 운동노선의 문제 등 여러 가지 변화가 일어나고 있다.

그러나 노사 양측의 내부에서 일어나고 있는 이러한 변화가 과거에 해오던 방식대로 대응하기에는 너무나 그 변화의 내용이 심대하여 보다 새로운 접근방식이 요구되는 경우가 많음에도 불구하고 기업경영자나 노동조합에서는 아직도 과거와 같은 대응방식을 고집하고 있고 그것은 많은 문제를 일으키고 있다.

넷째, 노사간에 대화나 교섭을 할 때 당연히 상호간에 합리주의에 근거하여 대화나 교섭이 진행되어야 함에도 불구하고 노사간의 대화나 교섭문화가 힘의 논리 또는 억지 내지 어거지문화에 의해 이루어지고 있는데 이러한 합리주의의 미정착은 노사 상호간의 불신에서 나타난다고 할 수 있다.

다섯째, 노사관계는 주로 분배적인 측면을 문제삼는 것으로 단체교섭이 가장 중요한 대상 영역이라는 지금까지의 편협된 시각에 치중하여 기업이라는 하나의 생산조직 내지 생산시스템 안에서 고능률 생산조직을 창조하는 핵심적인 추진요소로서 노사관계를 보지 못하고 있다.

여섯째, 우리나라의 노사관계 3주체, 즉 노.사.정, 각각의 내부적인 문제점이 복잡하게 얽혀 노사관계를 어렵게 하고 있다. 먼저 노동조합을 보면 기득권을 쥐고 있는 한국 노총과 아직까지는 비합법적인 단체인 민주노총이 있어 상호 견제하고 경쟁하며, 때로는 대립하는 관계, 즉 세력확장을 위한 단위노조 조직쟁탈적인 마찰, 운동노선이나투쟁의 성격, 기업경영에 대한 협력관계 등 상당한 차이가 존재하며, 사용자 측은 대기업집단과 중소기업집단의 노사관계 정책 면에서 차이, 정부의 측면에서는 각 관련부처별로 노사관계에 대한 인식이나 정책방향 등에서 상당히 이질적인 요소를 발견할수 있다. 이렇듯 복잡하게 얽혀 있는 노사관계 주체로 인해 우리의 노사관계는 많은충돌과 오해를 일으키고 있다.

▶ 의식과 관행의 개선을 위한 과제

(1) 새로운 노사관계의 패러다임을 위하여

선진국의 노사관계는 종업원 참여제도를 그 밑바탕에 깔고 있으며 단체교섭이 중심이되었던 미국의 노사관계도 1980년대 중반 이후 빠른 속도로 종업원참여형 노사관계로 전환하고 있으며, 이러한 종업원참여제도의 목적을 기업의 경쟁력 강화 측면에서현장 종업원들의 의견을 반영하고 참여욕구를 흡수하여 종업원들의 직장생활 만족도를 높이는 데 두고 있다. 이를 위해 국내외의 성공.실패사례들을 정리 비교한 다음 우리나라 실정에 맞는 종업원 참여제도의 모델을 개발하여 이를 실천하기 위한 제도개편의 방향과 기법을 제시해야 한다. 그러나 노사 양측은 이러한 종업원참여제도의 취지에 대해서는 입장을 같이 하고 있지만 참여의 형태에 대해서는 아직 서로의 입장의차이가 너무 크다. 따라서 종업원참여제도에 대한 본격적인 논의가 아직 미흡한 상태이기 때문에 국내외 경험이나 논리 등을 노사가 서로 공유하도록 노력해야 한다.

지식정보화시대의 도래로 기술의 수명이 단축되고 이에 따라 직업의 수명은 짧아지고, 동시에 직업의 종류도 다양해지고 있어 선진국에서는 인적 자원 개발문제가 노사의 공동 관심사가 되고 있다. 이러한 인적 자원 개발문제는 종업원참여형 노사관계의 주요 테마가 되지만 동시에 종업원참여형 노사관계를 실천하는 데 있어서 필수적인 종업원의 지식.기술 수준을 늘리는 수단이 되므로 노사관계에 있어 인적 자원 개발문제는 종업원 개인은 물론 집단 차원에서 교육의 권리와 의무의 문제로 나타나고 있어 선진국의 구체적인 경험과 국내 실정을 정리하여 그 사실을 노.사.정 모두가 공유하도록 하여야 한다.

지금까지의 노사관계는 국가나 기업에서 하나의 시스템인 데도 불구하고 그 목표가 명확하게 정립되지 못하고 근로자는 무조건 요구하고 사용자는 무조건 방어하는 대립적인 모습으로 나타나고 있으나 선진국의 경험에서 보듯이 종업원참여형 노사관계하에서는 노사의 목표가 동일하지는 않지만 목표달성의 과정에서 공동으로 노력하고 있음을 알 수 있다. 노사관계의 목표가 근로자에게는 삶의 질을 제고하고 사용자에 대해서는 경쟁력을 강화하는 것이라고 할 때, 근로자의 삶의 질 제고없이 기업의 경쟁력 강화를 기대할 수 없으며, 기업의 경쟁력 제고없이 근로자의 삶의 질을 제고할 수 없다는 점에서 노사관계의 목표를 달성하기 위한 수단은 그 맥을 같이 한다. 이러한 노사관계의 목표가 삶의 질 제공와 경쟁력 강화가 되어야 한다는 점에서 우리나라노사 장은 인식을 같이하고 있지만 삶의 질 제고를 위하여 지금까지 기업의 부담이선진국에 비해서 과도했고 정부의 부담은 상대적으로 작았으며, 그 수단이 지나치게법에 의존함으로써 기업이 근로자들의 다양한 욕구를 수용하기 어려웠으며, 기업의경쟁력 강화를 위해서 지금까지 근로자의 단결권에 대해서 선진국에 비해 제약과 정부의 간섭이 심해 근로자들이 많은 불만을 나타내고 있는 형편이다. 이러한 근로자들

의 삶의 질 제고와 기업의 경쟁력 강화라는 노사관계의 목표를 노사가 공감하는 차원을 넘어서서 실천할 수 있도록 정부의 사회복지정책과 경제산업정책의 개선이 수반되어야 한다.

(2) 기업의 경영이념 문제

시장경쟁의 격화, 소비자 기호의 다양화, 기술주기의 단축 등으로 모든 기업은 고객만 족을 통한 이윤창출을 경영이념으로 삼고 있으며 고객만족을 위해서는 품질개선이 근본적인 수단이 되므로 품질개선 활동은 기업의 핵심적인 전략이 되고 있다. 이때 고객은 기업의 제품이나 서비스를 구매하는 외부고객뿐만 아니라 내부고객, 즉 회사 내에서 자신의 동료, 상사, 부하 등 종업원까지 의미하며 품질은 외부고객이 구매하는 제품이나 서비스의 품질뿐만 아니라 내부고객, 즉 다른 종업원들이 일하는 데 필요한제품이나 서비스의 품질까지를 의미한다. 이러한 기업의 경영이념과 전략을 우리나라기업들도 경영혁신 차원에서 빠른 속도로 받아들이고 있으며, 이를 구체화시키는 노력을 기울이고 있다.

그러나 경영혁신에 대한 종업원들의 공감대와 참여가 부족하여 그 성과는 미미한 상태이다. 그 이유로 첫째, 선진 기업과 달리 근로자를 여전히 생산요소로 인식하고 있고, 둘째, 권한과 정보는 조직의 톱top에 집중되어 있으며, 셋째, 조직이 개인과 집단의 능력개발과 성과 창출을 촉진하는 방향으로 설계되지 못하고 있고 넷째, 평가의 객관성과 보상의 공정성을 확보할 수 있는 시스템의 개발이 미흡하기 때문이다. 경영혁신이 위에서 아래로 뿐 아니라 아래에서 위로, 즉 지도력뿐 아니라 종업원참여의촉진으로 성공할 수 있다는 인식을 자리잡게 하여야 한다.

고객만족을 위해서는 제품이나 서비스의 질을 높이는 것이 필수적이며 품질은 고객들과 접촉하는 종업원들이 만족을 느낄 때 가능하게 된다. 따라서 기업의 이윤창출은 궁극적으로는 종업원 만족을 통해서 가능하게 되는 것이다. 이러한 종업원 만족은 종업원들에게 보다 나은 급여나 근로조건을 제시한다고 가능한 것은 아니며, 오히려 종업원들이 보람을 느끼도록 하는 것이 보다 근본적인 인간의 욕구를 충족시키는 것이다. 선진기업에서는 종업원 만족을 기업의 경영이념으로 삼고 종업원참여형 노사관계를 기업의 경쟁력 강화뿐 아니라 종업원 만족을 위한 시스템으로 인식하고 있다. 즉, 종업원은 단지 생산 요소가 아니라 감정과 판단력을 갖춘 인간이며 잠재력을 가진 인적 자산으로서 간주되는 것이다.

이러한 경영이념에 대하여 우리나라 기업도 공감을 느끼고 있으나 한편으로는 임금인 상, 근로조건 개선 위주의 노사관계 현실을 우려하고 있고 다른 한편으로는 관리감독편의 위주의 사고에서 벗어나지 못하고 있다. 따라서 종업원 만족을 경영이념으로 실체화시키기 위해서는 노사의 의식을 바꾸는 작업이 강력하게 추진되어야 할 것이다.

▶ 정리해고에 관한 견해

(1) 정리해고의 의의

정리해고란 기업의 축소나 경영상의 사정으로 인한 기업합리화의 계획에 따라 잉여의 근로자를 감축하거나 또는 그 인원구성을 바꾸기 위하여 행해지는 해고이다. 또한 이는 통상 해고와는 달리 근로자에게 아무런 귀책사유가 없음에도 사용자 측의 경영사정으로 행해진다는 특성이 있다. 그러므로 정리해고는 기업의 존속과 국제경쟁력 유지라는 차원과 동시에 집단적 해고로 인한 영향을 고려해야 할 것이다.

(2) 정리해고의 유효요건

그간 판례 및 학설에 의하여 성립된 정리해고의 유효요건을 보면, 첫째, 정리해고를 하지 않으면 안될 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 하고 둘째, 해고회피를 위한 사용자 측의 성실한 노력이 있어야 하며, 셋째, 합리적이고 공정한 기준을 설정하여 해고대상자를 선별하여야 하고 넷째, 노동조합 또는 근로자 대표기관과 성실한 협의를 거쳐야 한다. 등으로 정리된다.

그리고 첫 번째의 요건인 '긴박한 경영상의 필요성'에 대하여 최근 판례는 "반드시 기업 도산을 회피하기 위한 것에 한정될 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 해석해야한다"고 판결한 바 있다.(대법원 판례 1991. 12. 10 일자, 동부화학 사건)

(3) 견해

1) 정리해고 요건의 완화가 필요

정리해고는 기본적으로 자본가의 소유권에 기초한 영업의 자유와 생존권 이념을 바탕으로 하는 노동기본권의 서로 상반되는 두 이념의 조화의 문제라고 할 수 있다. 그러나 현 글로벌 경쟁체제에서 국가경쟁력을 유지하고 기업이 경기변동에 대응하는 탄력성을 유지하기 위해서는 경우에 따라 일정 수준의 정리해고가 불가피한 입장이다. 이를 위해 법률에의 명문화와 그 요건의 합리적인 완화가 필요한 상황이다.

2) 국가 산업경쟁력 강화의 불가피성

경기변동에 의하여 특정 산업, 직업, 직능, 지역 등에서 경기침체 내지 사양화라는 변화가 나타나게 되므로 국가경제 전체의 발전을 위해 산업구조조정을 효과적으로 진행시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

경쟁력을 잃은 중소기업들의 무더기 도산사태가 커다란 사회문제로 되고 있으며, 고 임금을 견디지 못한 중소기업의 해외 이전에 이어, 최근에는 국내산업의 주력이 되어 온 첨단산업조차 해외 이전이 가속화되어 국내산업의 공동화 현상이 가속화되고 있는 점을 주시해야 할 것이다.

3) 변형근로제 실시와 사회보장제도의 강화

종신고용의 원조가 되어 온 일본도 이미 종신고용 관행이 무너지고 있고 유럽에서도 능력과 업적에 따른 능력주의 인사제도가 확산되고 있으며, 일정한 기능과 경험을 갖춘 전문인력의 채용이 증가하고 있다. 이러한 추세에 비추어 플렉시블 타임Flexible Time제나 근로자파견제도 등의 새로운 고용형태를 합법화하는 것이 기업의 인력관리에 유연성을 부여할 수 있으며, 재취업의 기회를 확대시킬 수 있을 것이다.

동시에 정리해고에 따른 근로자의 고용불안을 감소시키기 위한 노력이 요구된다. 예로, 기업 측의 정리해고 결정 이전에 대안을 마련하는 성실한 노력과 정리해고가 불가피한 경우에도 합리적인 정리해고 절차의 진행이 필요하고 정부에서는 적절한 사회보장제도의 마련 및 재취업을 위한 직업훈련을 강화해야 하며, 근로자나 노동조합 측에서도 전향적인 자세전환과 협조가 필요할 것이다.

정리해고제한 비판과 대안

1997년 12월 16일 1판 1쇄 발행 2020년 6월 18일 1판 2쇄 발행

저자_유병남 발행자_최승노 발행처_자유기업원 주소_서울특별시 영등포구 국회대로62길 9 전화_02-3774-5000 팩스_0502-797-5058

비매품

