

# 정리해고를 둘러싼 자본과 검찰의 사기극

가장 중요한 '근로조건'은 고용문제이며, 따라서 고용을 둘러싼 쟁의는 정당한 권리 행사이다. 이에 대해 '분규'나 '불법'이니를 떠드는 검찰과 언론이야말로 불법과 분규를 선동하는 폭도들이다. 정부가 나서 노사간의 갈등과 마찰을 중재하여 사태를 평화롭게 끝내기 보다는 전투경찰을 투입하여 폭력으로 해결하라는 자본과 언론의 요구는 사회의 안정과 국가의 권위를 무시하는 '체제부정 행위'이다. 정리해고에 대한 검찰·자본·언론의 사기극을 진단한다. — 편집실

## 정대상

변호사

**현** 대자동차 노사간에 정리해고에 대한 입장차이로 발생하였던 노동쟁의<sup>1)</sup>가 가까스로 합의에 이르게 되자, 재계와 보수언론에서는 매우 못마땅한 듯한 태도를 보였다. 재계와 보수언론이 현대자동차 합의에 관해 주장하고 있는 바는 “정치논리에 의한 정부와 여당의 부당한 개입으로 인하여 노사정 합의로 도입된 정리해고제가 제한적으로만 시행되었으며, 정부가 노동조합의 불법 파업행위에 대해 준법의지를 보여주지 않아 ‘호전적인 노조가 득이된다’는 나쁜 선례를 남겼다.”<sup>2)</sup>는 것으로 요약

할 수 있다.

그러나 재계와 보수언론의 위와 같은 주장은 몇 가지 잘못된 전제 하에 전개된 잘못된 논리이다. 그 잘못된 전제란 첫째 근로기준법에 정리해고제가 도입되었으므로 사용자는 언제나 원하는 규모만큼의 정리해고를 할 수 있다는 것이고, 둘째 사용자가 정리해고를 한다는 방침에 대하여 노동조합은 정리해고를 반대하면서 파업을 할 수 없고 노동조합의 파업은 무조건 불법파업이라는 것이며, 셋째 정부는 당연히 노동조합의 불법파업에 대하여 즉시 경찰력을 투입하여야지 중재

1) “현대자동차 사태”, “현대자동차 노사분규”라는 용어는 현대자동차 노동조합의 파업이 불법이라는 인상을 주므로 적당하지 않고, “현대자동차 노동쟁의”라는 용어가 비교적 적절한 표현일 것이다.

2) 조남홍(한국경영자 총협회 상근부회장), 노사관계원칙을 세우자, 서울경제신문 1998. 9. 2.자



고용은 가장 중요한 근로조건이며, 따라서 고용·해고의 문제를 근심사항으로 삼는 것은 헌법과 노동법이 보장하는 노동자의 권리이다.

를 하여서는 안된다는 것이다.

위와같은 세 가지 중에서 세 번째의 전제인 노동조합의 불법과업에 대하여 중재를 하기보다는 우선 경찰력을 투입하여야 한다는 것은 아래에서 보는 바와 같이 현대자동차 노동조합의 과업이 불법과업이라는 잘못된 인식에서 나온 논리이지만, 설사 현대자동차 노동조합의 과업이 불법과업이라도 경영악화에 이르게 한 장본인인 사용자 자신은 전혀 반성하지 않으면서<sup>3)</sup> 경영악화의 책임을 근로자들에게 전가시키기 위한 정리해고에 반대하는 노동조합 및 조합원들에 대하여 전혀 반항하지 못하도록 굴비 위듯이 연어 구속해야 한다는 것으로 과거 정권에

서 정부가 일방적으로 사용자의 편에 서서 행동하던 시절을 그리워하는 주장에 불과하다. 어찌 타협이 일방적인 전압보다 못하다는 말을 스스럼없이 할 수 있는지 이해할 수 없다. 그러나 체계와 보수 언론의 이러한 주장에 대해서는 이미 수차례 반론이 제기되었으므로<sup>4)</sup> 이하에서는 첫 번째와 두 번째의 전제에 대해서 말하고자 한다.

정리해고(경영상의 이유에 의한 해고)는 원래 관례로만 인정되다가 1996. 12. 26. 날치기 통과에 의한 근로기준법 개정으로 최초로 근로기준법에 근거규정이 만들어졌고, 1998. 2. 20. 근로기준법 개

3) 정리해고를 단행하려는 사용자들이 어떤 재산을 어느 정도 출연하여 회사 살리기엔 앞장서는 모습을 보인다면 근로자들도 당연히 고육본담에 동참할 것이다.

4) 김경기, <연면비밀> 초판 등 현대사 자료보도 사용자 무용, 한겨레신문 1998. 8. 27.자와 동일자와 한겨레신문 사설등 참조

정으로 드디어 정리해고제가 시행되기에 이르렀다. 정리해고제는 근로기준법에 명문의 규정이 없더라도 원래부터 법원이 판례상 인정하던 것이므로 1998. 2. 20.에야 비로소 정리해고를 할 수 있게 되었다고는 말할 수 없다.

근로기준법을 개정하여 정리해고제를 시행하게 될 당시 사용자측은 어차피 정리해고가 법원의 판례로 인정되고 있는 것인데 굳이 노동조합이나 근로자들이 근로기준법에 명문화하는 것을 반대할 이유가 무엇이나고 항의하였고, 위와 같은 사용자측의 주장은 상당한 설득력이 있어 보였다. 더 나아가서 법조계 일부에서는 그 동안 대법원 판례가 처음에는 정리해고를 위한 4가지 요건<sup>5)</sup>을 엄격하게 해석하여 정리해고가 쉽지 않았으나 점차 4요건설을 완화하여 정리해고를 쉽게 하였는데, 정리해고제가 근로기준법에 명문화되면서 정리해고를 위한 4가지 요건에 대해서도 명문화 하였으므로 오히려 정리해고를 근로기준법에 명문화하는 것이 근로자에게 유리할 것이라는 주장을 하기도 하였다.<sup>6)</sup>

이러한 논리에 따른다면 오히려 사용자들은 정리해고제를 근로기준법에 명문화하는 것에 반대하여야 한다는 결론이 된다. 그럼에도 불구하고 사용자중 아무도 정리해고제를 근로기준법에 명문화하

는 것에 반대하지 아니하였고 오히려 온갖 수단으로 근로기준법에 정리해고제를 명문화하려고 하였다. 그 이유는 무엇인가. 그것은 정리해고제가 단순히 판례상으로만 인정되는 것보다는 근로기준법에 명문화되는 것이 그 파급 효과면에서 상당한 차이가 있기 때문이었다. 마치 정리해고제가 근로기준법에 명문화 되면 사용자는 언제나 어떤 규모든지 근로자를 정리해고 할 수 있다는 잘못된 인식을 심어줄 우려가 많고 그러한 분위기가 확산될 것이며, 실제로도 정리해고제의 명문화 이후 그러한 현상이 일어났다. 사용자들이 굳이 정리해고제를 명문화하지는 것은 바로 이러한 효과를 노리자는 것이었다.

그러나 1998. 2. 20.에 개정된 근로기준법에 의하더라도 사용자가 자의적으로 정리해고를 할 수 있다고 규정되어 있지는 않고 위에서 말한 4가지 요건을 모두 갖춘 경우에만 정리해고를 할 수 있다고 규정되었으며, 어떤 의미에서는 판례로 정리해고가 인정되던 시절보다 오히려 더 정리해고를 위한 요건이 까다로워졌다고 할 수 있다.

따라서 사용자는 언제나 어떤 규모든지 정리해고를 할 수 있도록 근로기준법이 개정되었는데 이를 거부하는 노동

5) 정리해고를 위한 4가지 요건이란 ① 긴박한 경영상의 필요, ② 해고를 회피하기 위한 노력, ③ 합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 해고대상자의 선정, ④ 노동조합 또는 근로자대표와의 성실한 협의를 말한다.

6) 대법원 1995. 12. 5. 선고 94누 14612호 판결, 대법원 1995. 12. 22. 선고 94다 52119호 판결 등을 참조할 것

조함의 태도는 잘못되었다는 식의 비판은 전혀 사실과 다르고 차라리 사기극에 가깝다고 할 수 있다.

이제 현대자동차 노사간의 노동쟁의의 해결과정을 둘러싸고 재계와 보수 언론은 처음에 정리해고제를 근로기준법에 명문화하고 시행하면서 노었던 “숨겨진 효과”를 직절히 사용하고 있다. 현대자동

소 등으로 감원하고, 원래 감원목표의 약 10여%에 불과한 1천 5백 38명을 정리해고하려 하였다. 따라서 원래 감원목표에 비추어 보면 회사는 이미 대부분의 감원효과를 달성하였고 남은 숫자의 근로자들에 대해서는 충분히 무급휴직 등을 활용하여 해결할 수 있었으리라고 본다.

그러나 회사는 정리해고만을 고집하였고, 이는 누가 보더라도 정리해고 자체보

정리해고의 시행만큼 근로자들의 근로조건과 같은 관련을 갖고 있는 것도 많지 않다.

따라서 사용자가 정리해고제를 시행하려고 한다면, 노동조합이나 근로자들은 당연히 이에 맞서 단체교섭을 요구할 수 있고 조정같은 적당한 절차를 거쳐 파업을 할 수도 있다고 해야 한다.

차 사측의 정리해고 시도가 정당하기 위하여 어떤 조건들이 충족되었다는 식의 논의는 전혀 없고, 막무가내로 정리해고제가 근로기준법에 명문화되었기 때문에 당연히 정당하다는 논리만이 아무런 지항없이 번지고 있다.

그렇다면 과연 현대자동차의 정리해고 시도가 정당한 정리해고일 것인가? 정리해고를 하기 위한 요건 중에는 사용자는 정리해고를 하기 전에 정리해고를 회피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것이 있다. 보도에 의하면 우선 회사측은 원래 감원 목표로 잡았던 인원중 대부분인 1만 1백 66명을 희망퇴직, 무급휴직, 자연감

다도 정리해고제 시행된 이후 최초로 정리해고를 단행해보겠다는 재계의 의지가 반영되었다고 보여진다. 이러한 상황이라면 현대자동차의 사측은 정리해고를 회피하기 위한 노력을 제대로 하지 않았다고 판단되고, 현대자동차 사측이 정리해고를 강행하더라도 무효의 정리해고가 되었을 것이다.

1998. 8. 26. 대검의 공안부는 정리해고에 반발하는 모든 파업을 불법으로 규정하고 엄단하겠다는 발표를 하였다. 대검 공안부의 설명은 “정리해고는 인사, 경영상의 문제로 근로조건을 유지개선하기 위한 단체 교섭의 대상이 아니기 때

7) 더 나아가서는 정리해고제가 근로기준법에 명문화되고 시행되었던 것은 노사정합리에 의한 것이라는 것을 강조하기도 한다.

문"이라고 설명했다고 한다. 대검 공안부에도 법률전문가인 검사들이 적지 않게 있을 것이다. 법률전문가가 포함된 집단에서 위와 같은 어처구니 없는 발표가 나왔다는 것이 믿어지지 않는다.

누구도 근로조건에 관한 사항이라고 인정하고 있는 임금문제도 사실은 엄밀한 의미에서는 경영에 관한 사항이다. 근로자들의 임금수준을 어느 정도로 할 것인지는 당연히 회사 경영에 있어서 매우 중요한 요소 중의 하나이다. 그렇다면 임금에 관한 사항도 언젠가는 경영에 관한 사항이므로 노사간의 교섭사항이 아니라는 발표가 나오지 말란 법도 없을 것이다.

대검 공안부의 견해는 명백한 오류다. 근로자의 근로조건에 관한 사항이면 무조건 노사간의 교섭대상에 포함되고 더 나아가 단체행동을 할 수 있다. 다른 법을 거론할 것도 없이 우리나라에서 최고의 규범력을 갖고 있는 헌법에서 바로 그렇게 규정하고 있다. 헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건에 관한 사항을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 갖고 있다."고 규정하고 있다. 대검 공안부가 거론하고 있는 경영, 인사에 관한 사항에 관하여 헌법은 물론이고 노동관계법에 어떤 규정이 있다는 말을 들어본 적이 없다. 다만 일부 대법원 판례에서 아무런 법적 근거도 없이 경영, 인사에 관한 사항은 단체교섭권 및 단체행동권의 대상이 되지 않는다고 주

장하고 있을 뿐이다.

실사 경영, 인사에 관한 사항이 단체교섭권 및 단체행동권의 대상이 되지 않는다고 하더라도 이러한 논리는 순수하게 경영, 인사에 관한 사항에만 적용되어야 한다. 경영, 인사에 관한 사항이면서 동시에 근로조건에 관한 사항은 당연히 단체교섭, 단체행동권의 대상이 된다.

정리해고의 시행만큼 근로자들의 근로조건과 깊은 관련을 갖고 있는 것도 많지 않다. 따라서 사용자가 정리해고제를 시행하려고 한다면, 노동조합이나 근로자들은 당연히 이에 맞서 단체교섭을 요구할 수 있고 조정같은 적당한 절차를 거쳐 파업을 할 수도 있다고 해야 한다. 대부분의 노동법 학자들도 이와 같이 해석하고 있고, 더 나아가서는 대법원의 판례도 동일한 취지라고 생각된다.

그럼에도 불구하고 대검 공안부가 위와 같은 발표를 한 것은 사용자들의 잘못된 전제를 가감없이 수용하였기 때문이다. 사용자들은 아무런 근거도 없이 정리해고제를 시행한다는 회사 방침에 대하여 노동조합이나 근로자들은 아무런 항의도 반항도 없이 당연히 받아들여한다는 듯이 주장한다. 그러나 이는 잘못된 전제를 은연중에 강요하는 또 하나의 사기극이다. ❖