

개정된 노동관계법의 주요내용

정태상

변호사

1. 노동관계법의 개정

김대중 대통령이 당선된 후 노사정위원회가 구성되어 그 합의에 따라 1998. 2. 14. 노동관계법이 개정되었으나 경영상의 이유에 의한 해고제(정리해고제) 유예조항의 삭제, 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 제정 등 주로 경제계의 요구에 따른 개정이 이루어졌고 더구나 노사정위원회의 합의마저도 지켜지지 않고 법이 제정, 개정된 분야도 있어서 노동계의 반발을 불러왔다.

이 글에서는 이번에 개정된 노동관계법 중에서 근로기준법, 임금채권보장법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험법의 개정된 개괄적인 내용을 알아본다.

2. 근로기준법

가. 개정된 내용

이번 근로기준법 개정에서는 경영상의 이유에 의한 해고의 제한(정리해고제)과 관련된 부분만이 개정되었는데(근로기준법 제31조, 제31조의 2, 부칙제1조) 개정된 주내용은 1) 조문의 제목을 “경영상의 이유에 의한 해고의 제한”으로 변경하였고, 2) 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도, 인수 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 간주하였고, 3) 경영상의 이유에 의한 해고를 하기 위해서는 60일 전에 근로자대표에게 사전 통보하도록 하였으며, 4) 일정규모 이상의 인원을 해고하고자 할 때는 노동부장관에게 신고하여

경영상의 이유에 의한 해고가 근로기준법에 처음 명문화 된 것은 이번이 아니고 1996년 12월 26일임에도 불구하고 그 이전에는 부칙에 시행시기를 2년간 유예하도록 하여 노동계의 충격이 덜 했으나 이번에는 즉시 시행되도록 하여 경영상의 이유에 의한 해고가 현실화되었기 때문에 노동계의 충격이 적지 아니하였다.

다. 경영상의 이유에 의한 해고의 연혁

원래 근로기준법에는 경영상의 이유에 의한 해고의 제한에 관한 명문규정이 없다가 1996. 12. 26. 개정시 처음으로 “경영상의 이유에 의한 해고”라는 제목으로 이를 명문화하였고, 1997. 3. 13.

하고, 5) 사용자는 경영상의 이유에 의해 해고된 근로자를 재고용하도록 노력하여야 한다는 의무조항을 신설하였으며, 6) 경영상의 이유에 의한 해고의 시행시기를 2년간 유예하도록 한 부칙을 개정하여 즉시 시행되도록 한 것등이다.

에 개정되었으며 이번에 또 다시 개정되었다. 경영상의 이유에 의한 해고가 근로기준법에 처음 명문화 된 것은 이번이 아니고 1996년 12월 26일임에도 불구하고 그 이전에는 부칙에 시행시기를 2년간 유예하도록 하여 노동계의 충격이 덜 했으나 이번에는 즉시 시행되도록 하여 경영상의 이유에 의한 해고가 현실화되었기 때문에 노동계의 충격이 적지 아니하였다.

나. 조항의 제목이 갖는 의미

경영상의 이유에 의한 해고에 관하여 그동안 정리해고, 경영상의 이유에 의한 고용조정, 경영상의 이유에 의한 해고 등 여러 가지 용어가 사용되었으나¹⁾ 개정된 근로기준법에서는 조항의 제목을 경영상의 이유에 의한 해고의 제한이라고 하였고, 이는 단순히 조항의 제목이라는 의미뿐만 아니라 조항 전체를 해석하는데 있어서 가능한 한 경영상의 이유에 의한 해고가 제한되도록 해석되어야 한다는 의미도 포함하고 있다고 생각된다.

그러나 근로기준법에 명문화되기 이전에도 판례상 경영상의 이유에 의한 해고는 인정되어 왔고 대체로 경영상의 이유에 의한 해고가 정당하기 위해서는 1)긴박한 경영상의 필요성이 있을 것 2)해고 회피를 위한 노력을 다하였을 것 3)합리적이고 공정한 정리기준의 설정과 이에 따라 해고 대상자를 선별하였을 것 4)노동자나 근로자측과 성실한 협의를 거칠 것등 4가지의 요건이 필요하다고 하였다.(대법원 1989.5. 23.선고 87다카2132 판결, 대법원 1990. 3. 13.선고 89다카

1) 민변, 노동법 해설서에서는 “정리해고라는 용어는 일본에서 사용하는 용어로서 근로자를 정리 대상으로 여긴다는 점에서 부적절한 표현이고, 경영상의 이유에 의한 ‘고용조정’이라는 용어도 사용자의 관점에서 파악한 것으로서 부적절한 표현”이라고 한다.

2445판결등)

이번에 개정된 근로기준법에도 경영상의 이유에 의한 해고가 정당하기 위해서는 위 4가지 요건이 모두 갖추어져야 하는 것으로 규정되었고 이하에서는 4가지 요건의 내용을 살펴본다.

라. 긴박한 경영상의 필요

판례는 원래 “해고를 하지 않으면 경영악화로 사업을 계속할 수 없거나 적어도 기업재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있을 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 하는 것”(대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카 34094호 판결 참조)이라고 하여 긴박한 경영상의 필요성을 엄격하게 해석하였으나, 점차 그 입장을 완화하는 추세를 보여 1992. 5. 12. 선고 90누 9421판결에서는 “정리해고가 정당하다고 인정되기 위한 요건으로서의 ‘긴박한 경영상의 필요’라함은 반드시 기업도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원의 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 보아야 할 것”(대법원 1992. 5. 12. 선고 90누 9421판결, 동진 정리해고 사건)이라 하였다.

긴박한 경영상의 필요성이라는 것이 추상적이어서 결국 구체적인 것은 사례별로 살

펴볼 수 밖에 없는데, 우선 개정된 근로기준법에 규정된 사업의 양도, 인수합병의 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 간주된다.²⁾

물론 사업의 양도, 인수 합병이 경영악화를 방지하기 위해 이루어진 경우에만 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 규정되었으나 이러한 제한 규정이 어느 정도 실효성이 있을 지는 의문이고 실제로는 대부분의 사업의 양도, 인수합병시에는 정당한 해고로 인정될 것으로 예상된다.

그러나 장래의 기업실적증대나 생산성 향상을 위한 경우, 업계내지 경제계의 불황을 이유로 한 경우, 노동조합의 악화를 노리고 행하는 경우, 여러개의 사업단위중 하나의 사업단위에서만 경영이 악화된 경우(대법원 1992. 5. 12. 선고 90누 9421판결), 노동조합의 파업으로 일시 정상적인 경영이 어려운 경우(대법원 1993. 1. 26. 선고 92누 3076판결) 따위는 긴박한 경영상의 필요성이 없는 경우에 해당된다.

마. 사용자의 해고회피를 위한 노력

사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다 하여야 하는데 사용자가 할 수 있는 노력으로는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 희망퇴직의 활용, 시간외근무의 규제, 일시휴업 및 배치전환의

2) 「주간 공역노력」 제159호, 「정리해고제 무엇이 문제인가?」에서는 자본과 정권이 정리해고제를 도입하려는 목적에 관하여 산업구조 조정과정에서 발생하는 인수, 합병시 대량해고를 용이하게 하자는 것으로 파악하고 있다.

사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하는데 사용자가 할 수 있는 노력으로는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 희망퇴직의 활용, 시간외근무의 규제, 일시휴업 및 배치전환의 활용, 비업무용 부동산등 자산매각등이 있고 특히 희망퇴직자 모집시 퇴직금에서의 우대조치와 재취업알선 등이 병행하는 방법이 있을 수 있다.

활용, 비업무용 부동산등 자산매각등이 있고 특히 희망퇴직자 모집시 퇴직금에서의 우대조치와 재취업알선등이 병행하는 방법이 있을 수 있다.

사용자는 위와같은 해고회피 노력 사항 중 가능한 것은 일단 모두 실행하여야 하고 경영상의 이유에 의한 해고 이외에 다른 방법과 수단이 남아 있지 않아 정당한 해고로 인정된다. 일부 조치만 취한 경우에는 해고를 피하기 위한 노력을 “다한” 것으로 인정될 수 없다. (민변에서 낸 「노동법 해설서」 참조)

바. 합리적이고 공정한 기준에 의한 대상자 선정

일반적으로 해고기준으로 정할 수 있는 것으로는 근속년수, 근무적격과 능력, 근무성적(결근일수, 지각횟수, 규율위반횟수 등에 따른 성적), 개인적인 사정(재산상태, 부양가족수, 건강상태, 연령, 재취직 가능성 등에 따른 사정), 시간급 사원인가 정사원인가에 따른 고용형태등이 있을 수 있다. 미국에서는 일반적으로 선임권

(Seniority rule)이라 하여 근속년수가 짧은 사람부터 해고대상자로 선정한다고 하며, 서울고등법원 1996. 5. 9. 선고 95구 19784호 판결에서도 단기근속자 순으로 대상자를 선정한 경우 이를 불합리 하거나 불공정하다고 할 수 없다고 하였다.

위와같은 여러 가지 대상자 선정기준은 종합적으로 고려되어야 하고 사용자의 자의적인 판단을 막기 위해 노동자 대표와의 협의시 각 항목에 대한 배정기준을 고려한 객관적인 수량화가 필요하고, 특히 아직 사회보장체계가 제대로 갖추어져 있지 않은 우리나라의 현실상 노동자 개인 사정이 최우선으로 고려되어야 할 것이다.

그러나 사용자나 관리자의 자의에 의하여 작성된 인사고과나 노동조합에 가입한 것 따위는 합리적이고 공정한 기준이 될 수 없으며, 특히 이번 근로기준법 개정에서는 남녀의 성을 이유로 차별해서는 안된다는 점을 명백히 규정하였다.

사. 노동자 대표에게 60일전에 통보하고 성실한 협의를 할 것

사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자(위 양자를 노동자 대표라 함)에게 해고를 하고자 하는 날의 60일 전까지 통보하고

그 노동자 대표와 성실하게 협의하여야 한다.

문제는 어느정도의 협의가 성실한 협의인가인데 노동자측에 무조건 동의를 구하는 형식의 협의는 성실한 협의라 할 수 없고 노동자측에게 현재의 경영상태에 대한 정확하고 충분한 자료를 주어야 하고, 노동자측의 의사가 어느 정도 반영되어야 한다.

아. 재고용 의무의 노력

개정된 근로기준법 제31조의 2에서는 사용자가 경영상의 이유에 의한 해고를 한 날로부터 2년 이내에 노동자를 채용하고자 할 때에는 해고된 노동자를 우선 고용하도록 노력하여야 한다고 규정하였으나 이는 반드시 재고용을 해야 한다는 의무조항이 아니라 노력하여야 한다는 노력의무조항이므로 그 실효성은 의문이다.

3. 임금채권 보장법

이번에 새로이 제정된 법으로 최종 3월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금에 대해서는 임금채권보장기금을 설치하여 그 기금에서 사업주를 대신하여 노동자에게 지급하도록 하였다. 근로기준법 제37조 제2항에서는 최종 3월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금, 재해보상금에 대해서는 질권이나 저당권에 의하여 담보된 채권이나 조세, 공과금보다도 먼저 변제받도록 규정되

어 있으나 사용자가 아무런 재산이 없는 경우에는 노동자가 최소한의 임금과 퇴직금마저 받지 못하는 경우가 적지 아니하였는데 임금채권보장법의 제정으로 5인이상의 상시 노동자를 고용하는 사업장에 근무하는 노동자는 최소한 최종 3월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금은 사업주로부터 지급받지 못하더라도 국가가 운영하는 임금채권보장기금에서 지급받을 수 있게 되었다.

그러나 당장은 아니고 임금채권 보장법이 부칙 제1조에 의하여 1998. 7. 1.부터 시행되도록 하였고 그 이후 파산 등의 사유가 발생하는 사업주에 대한 노동자부터 적용된다.

4. 파견근로자 보호 등에 관한 법률

가. 노동자 파견의 대상업무

이번에 제정된 파견 근로자의 보호 등에 관한 법률은 근로자 파견 대상 업무로 1) 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문지식 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무중 대통령령이 정하는 업무, 2) 출산 질병 부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적 간헐적으로 인력확보필요가 있는 경우 중 건설공사장 업무, 항운노조 등의 업무중 근로자 공급사업이 허가된 지역의 업무, 선원의 업무, 산업안전보건법상 하도급이 금지된 유해, 위험업무, 기타 대통령령이 정하는 업무를 제외한 업무를 제

외한 업무로 나누어 규정하고 있다.

5. 고용보험법

나. 파견기간

전문·기술 경험 업무는 1년이고 1회에 한하여 1년 연장하도록 하였고, 일시적·간헐적 업무는 3월이나 당사자 합의시 1회에 한해 3월 연장하도록 하였으며, 출산·질병·부상 등 사유가 있는 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간으로 하였고, 2년 이상 계속 파견근로자 사용 경우는 2년 시점부터 사용사업주가 파견근로자를 고용한 것으로 간주하는 것으로 규정하고 있다.

다. 파견 근로자의 사용 금지

쟁의중인 사업장에 쟁의로 중단된 업무 수행 위하여서는 파견근로자를 사용하는 것이 금지되었고, 경영상의 이유에 의한 해고 후에는 대통령이 정하는 일정기간이 경과하기 전에는 당해업무에 대한 파견근로자를 사용하는 것이 금지되었다.

라. 파견 근로자에 대한 사용자 책임

파견된 근로자에 대하여 임금채해보상, 일반건강검진 등에 관하여서는 파견사업주가, 근로시간·휴게·휴일의 운용, 산업안전법상의 의무에 관해서는 사용사업주가 각 책임을 지는 것으로 하였다.

고용보험법의 개정 내용중 중요한 것은 1) 시간제 근로자에 대하여도 고용보험법이 적용되도록 하였고, 2) 최저 구직급여 일액을 최저임금법에 의한 최저임금액의 70%로 하였으며, 3) 대통령이 정하는 취직이 특히 곤란한 수급 자격자에 대해서는 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장지급할 수 있도록 하였고, 4) 실업의 급증등 대통령이 정하는 사유가 발생한 경우에는 60일의 범위 내에서 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장지급할 수 있도록 하였고, 5) 이직일 현재 25세 미만자에 대하여도 구직급여의 소정급여일수를 최저 60일에서 최고 150일로 상향조정한 것 따위이다. ◆