

일반해고와 취업규칙변경 지침에 대한 실무적 검토 I

고용노동부가 1월 22일 전격 발표한 공정인사 지침과 취업변경 지침(양대 지침)은 노동조합으로부터 '쉬운 해고 지침'이나 '취업규칙 불이익변경 지침'이라는 반대가 제기될 정도로 뜨거운 쟁점이 되고 있다. 그렇다고 사용자단체가 나서서 환영하는 분위기도 아니다. 이러한 양대 지침의 법적 성격과 역할 등을 살펴보기로 한다.

1. 배경과 경과

고용노동부는 1월 22일 노동개혁 실천을 위한 공정인사 지침과 취업변경 지침(이하, 양대 지침)을 발표했다.

길게 보면 2008년 이후 세계적 경제침체 속에 저성장 기조가 지속되고, 저출산 및 인구 고령화로 인해서 정년연장이 필요한 상황이다. 더욱이 이미 취업이 된 대기업 정규직 근로자에 비해 중소기업이나 비정규직 근로자의 임금이 너무 적어서 노동시장 이중구조화(이른바 양극화) 현상이 심화되고 있다. 새로이 일자리를 찾아 나서는 청년들을 위한 안정적 정규직 일자리는 갈수록 줄어들어 청년실업이 사회적 문제가 되기도 한다.

이런 상황에서 2013년 개정된 고령자고용촉진법(원제: 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)에서는 2016년 300인 이상 대기업을 시작으로 근로자 정년을 60세 이상으로 의무화했다(19조). 나아가 이 법에서는 정년을 연장하는 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하도록 규정한다(19조의 2).

이런 사회경제상황과 법률현황을 배경으로 노사정위원회는 지난해 9월 15일 '노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문'을 발표했다. 이에 따르면 청년고용을 활성화하고,

노동시장 이중구조를 개선하며, 사회안전망 확충을 과제로 한다. 특히 노동시장 이중구조 개선의 세부사항으로 노동시장 활성화를 도모하고, 이를 위해서 근로계약 해지 등 기준과 절차를 '법과 판례에 따라' 명확히 하기로 했다.



김 성 수
법무법인 지평 변호사



한편 고용노동부는 2013년 12월 18일 통상임금 해석에 관한 대법원 전원합의체 판결(2012다89399) 등을 계기로 2014년 1월 23일 통상임금 노사지도 지침을 발표했다. 종전의 행정지도 지침이 주로 조문식 규정 형식으로 된 것¹⁾과 달리 대법원의 판례 취지를 해설하면서 당사자나 실무자들이 참고자료로 활용하기 쉽게 만들었다. 이번 양대 지침도 이런 새로운 방식의 지침으로 보이고, 그 내용은 좀 더 방대해지고 체계화된 점에 특색이 있다.

2. 양대 지침의 요지

가. 공정인사 지침

공정인사 지침은 부제가 ‘직무능력과 성과 중심 인력운영 가이드북’으로 돼 있다. 과거에는 기업이 직무에 무관하게 학력 등 일반적 자격을 기준으로 채용해서 인사관리를 해왔으나, 직무 중심으로 채용해 성과 중심으로 인사관리를 하는 방향으로 변화를 도모한다. 구체적으로 ‘1부 채용에서 퇴직까지 인력운영방안’ 편에서는 채용 시 학력이나 스펙보다는 직무능력 중심으로 채용할 것을 권장하고, 그 기법과 지원방안을 소개한다. 채용 후에는 직무나 성과를 기초로 공정하게 평가해서 급여, 승진 등 보상이 이뤄지도록 한다.

그리고 근로자의 업무 능력 향상을 위한 교육훈련을 강조하고, 그 지원방안을 제시한다. 매우 논란이 예상되는 ‘2부 근로계약 해지의 기준과 절차’에서는 법과 판례를 소개하면서 사용자에 의한 근로계약의 일방적 종료(해지)인 해고의 유

형을 ‘징계해고, 정리해고, 통상해고’로 나눠 요건과 절차 등을 소개한다.

통상해고는 법률상 용어는 아니지만 그동안 노동법 해설 교과서나 일부 판례에서 일반해고, 통상해고 등으로 표현한 것이다. 이는 주로 업무능력이나 근무성적이 낮은 것을 이유로 해고하는 것을 말한다. 지침은 기존 판례 중 근무성적의 현저한 부진을 이유로 한 해고가 정당한 것으로 인정된 판례를 소개한다. 나아가 근무성적 낮은 근로자들에 대해 교육훈련이나 배치전환의 기회를 제공해 해고회피 노력을 다할 것을 강조하고 있다. 이런 절차가 준수되는 것을 조건으로 징계해고가 아닌 통상해고도 가능하다고 설명한다.

나. 취업규칙 지침

취업규칙 지침은 현재 시행 중인 취업규칙 해석 및 운영 지침을 개정하는 방식으로 발표했다. 취업규칙을 근로자에게 불리하게 개정할 경우에는 근로자 과반수(혹은 그렇게 구성된 노조)의 동의를 얻어야 한다. 근로자들 일부에게는 유리하게, 다른 일부에게는 불리하게 효과가 발생하는 취업규칙의 변경도 불이익변경에 해당한다.

다만 근로자 측이 불이익변경에 대한 동의권을 남용하는 경우에 불이익과 이익을 총체적으로 비교하고, 사용자의 개편 필요성이 인정되며, 주변 기업의 도입 정도를 고려하고, 근로자 측과 충분한 협의가 진행된 경우에 근로자 측이 권한을 남용해 동의하지 않더라도 사회통념상 합리성이 있는 경우에는 유효한 것으로 판결한 사례(2002다57362)에 따라 적용할 수 있다고 소개한다. 특히 고령자고용촉진법으로 정년연장이 불가피한 상황에서 임금피크제를 취업규칙 등에 도입하는 경우 적용이 가능하다.

1) 예를 들어 통상임금 산정지침은 2012년 9월 25일 고용노동부 예규 제47호로 개정된 바, 마치 법령과 같은 조문식으로 구성돼 있다.

근로자 측이 양대 지침의 제정 과정에 참여하지 않은 점이 아쉽다. 향후에는 한국노총이나 민주노총이 적극 참여해서 근로자 목소리가 제대로 반영된 지침이 만들어지기를 기대한다. 고용노동부 역시 인내심을 갖고 노동조합 참여를 유도해 노사 모두가 적극 수용하는 지침을 마련하는 기회로 만들어주기 바란다.

3 검토

가. 지침의 성격과 역할

양대 지침은 노동조합으로부터 '쉬운 해고 지침'이나 '취업규칙 불이익변경 지침'이라는 반대가 제기될 정도로 뜨거운 쟁점이 되고 있다(그렇다고 사용자단체가 나서서 환영하는 분위기도 아니다). 여기서 양대 지침의 법적 성격과 역할에 대해 살펴보기로 한다.

양대 지침은 행정입법 중 행정규칙 즉 고용노동부 행정사무의 처리기준에 해당하는 것으로 보인다. 법규가 아니므로 사용자가 이에 따라서 이른바 통상해고를 하거나 취업규칙을 변경했을 경우 당연히 적법한 것으로 인정되는 것은 아니다. 과거에 고용노동부는 양대 지침과 유사하게 통상임금 산정지침을 통해 정기상여금을 통상임금에서 제외하도록 안내했지만, 대법원은 이러한 지침을 인정하지 않았다.

그렇지만 이러한 문제 즉 당사자의 특정행위가 적법한지에 관한 최종적 판단기준이 되기 어렵다는 점은 꼭 행정규칙에만 국한된 것은 아닐 것이다. 법률이나 시행령 등을 따르는 의미도 사실 법원의 최종적 판단을 통해서 구체화되는 것은 마찬가지다. 그러므로 근로조건에 관한 법률의 주무부처인 고용노동부가 그 사무 처리를 통일적으로 수행하기 위해 제정하는 이런 지침이나 기준이 무의미하다고 할 수는 없다. 이런 점에서 노동조합이 이런 지침 제정논의에 참여를 거부하는 것은 적절치 않아 보인다.

법률이나 시행령 등 규정은 일반적 상황을 전제로 추상적 형태의 규정을 두고 있다. 따라서 구체적 상황에서 무엇이 법인가를 판단하는 문제는 최종적으로는 법원 몫이라 할지라도 특정시점에는 그 이전까지의 법령과 판례에 기초한 해석지침 내지 행위 지침이 필요하다. 이런 점에서 양대

지침은 고용노동부가 그동안 판례를 정리해 발표한 사무처리 지침으로 볼 수 있다. 다만 고용노동부는 행정 각부 중에서도 근로자 보호를 주로 담당하는 부서라는 점을 고려하면 법률이나 판결의 내용 중 근로자 보호를 강조하는 방향으로 해석이나 제안을 기대하는 것이 사회통념에 부합할 것이다.

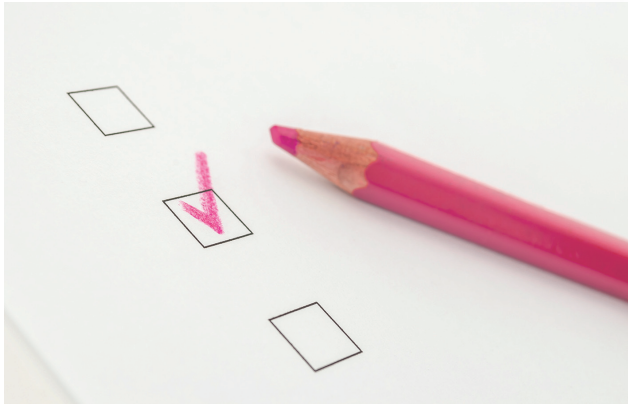
나. 공정인사 지침의 의의와 문제점

공정인사 지침은 주로 연공서열식 임금체계와 징계하고 중심의 해고 관행에 대해 변화를 예고한다. 즉 직무나 성과 중심의 보상체계와 이를 기초로 통상해고의 가능성을 소개하고 있다. 현행 근로기준법에 의하면 근로계약상 근로자의 기본의무는 근로를 제공하는 것이다. 개별 근로자가 제공한 근로를 다른 근로자들의 근로 혹은 사용자의 물적 시설과 결합해 성과를 산출하는 것은 사용자가 할 역할이다.

이런 근로계약의 본질적 측면에서 보자면 지나친 성과 중심의 인사관리나 해고 결정은 문제가 될 수 있다. 물론 판례에서 인용되는, 극단적으로 업무능력이 저하돼 있고, 성적이 부진한 근로자들이 다수 존재한다면 사용자는 물론 함께 일하는 동료 근로자에게도 큰 부담이 될 것이다. 그리고 이런 경우 사용자가 적절한 인사관리권을 행사해 배치전환이나 업무 조정 그리고 교육훈련을 시도하는 것은 적법한 것으로 이해된다. 근로자는 사용자의 지휘명령권에 따라야 하기 때문이다.

그리고 이런 사용자의 업무개선 시도에 대해 지속적으로 제대로 이행하지 않는 근로자는 근로계약상 의무인 근로의 제공 자체가 이행되지 않는 것이므로, 근로계약을 더 이상 유지할 수 없는 것이다. 비록 근로자가 고의나 과실로 악행





을 저지르는 징계대상 행위를 한 것은 아닐지라도 이와 같이 근로제공 의무의 이행 자체가 의심스러운 상황이 된다면 해고가 가능하다고 인정될 것이다.

또한 성과부진 근로자의 경우 근무태도 역시 불량한 경우가 많아서 징계대상 행위자에 포함되는 경우가 보통이다. 그러므로 이런 근로자의 해고는 전통적인 징계해고 범주에 포함시키면서 그 사유로 성과부진을 추가하는 방식으로 접근하는 것이 바람직해 보인다. 이번 지침에서는 징계해고와 별개 범주로 통상해고를 설정하면서 징계해고 시에 근로자에게 보장된 절차적 기본권(취업규칙 등에 미리 정해진 사유 해당 등) 규정을 회피하는 수단으로 악용될 수 있다는 의심을 받고 있다. 이런 노조 측의 문제제기를 배려한 보완책이 필요해 보인다.

다. 취업규칙 변경 지침의 의의와 문제점

고령자고용촉진법 시행으로 정년이 60세 이상으로 연장되는 고령근로자에 지급되는 사용자의 임금 부담을 덜어주는 일은 필요해 보인다. 근로자들 역시 과거에는 55세 정년을 맞이해 퇴직했을 상황에서 취업 기회를 연장하는 이익을 누리게 된 이상 직전에 보장되던 임금 수준을 그 이후 연장된 정년까지 보장을 요구하기는 어려워 보인다. 이런 점에서 이른바 임금피크제를 제한적으로 시행하는 것은 사회통념상 합리성이 인정된다.

그러나 이런 일을 계기로 다른 사항에 관한 취업규칙의 불이익변경 시에도 쉽게 근로자 측 동의의 예외를 허용하는 것은 받아들이기 어렵다. 애초부터 취업규칙의 제정권은 사

용자에게 있으므로 제정된 취업규칙의 시행 과정에서 발생할 수 있는 불확실성의 위험은 사용자가 부담하는 게 원칙이다.

다만 제정 당시 예상할 수 없었던 사회경제적 사정의 변화 때문에 취업규칙을 유지하는 것이 현저하게 곤란한 상황이 된다면 대체로 근로자 측이 변경에 동의할 것이다. 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우 그 노동조합 대표자를 통해서 동의권이 행사된다는 점에서 일시적으로는 근로자 과반수 의사와 다른 선택을 할 가능성도 있다.

판례가 예외적으로 사회통념상 합리성을 근거로 근로자 측의 동의권 남용이라고 판단한 경우도 결국 이런 이례적 경우로 판단된다. 이런 점을 고려하면 취업규칙 변경 지침에서 사회통념상 합리성을 근거로 한 근로자 측 동의권 배제의 가능성을 좀 더 신중하게 취급할 필요가 있다.

4. 향후 과제와 전망

경제상황이 급변하는 현실에서 과거 틀을 고수하면서 변화를 외면할 수는 없다. 이런 점에서 근로자 측을 대표하는 노동조합이 양대 지침의 제정 과정에 참여하지 않은 점은 아쉽다. 향후에는 한국노총이나 민주노총이 적극 참여해서 근로자 목소리가 제대로 반영된 지침이 만들어지기를 기대한다.

고용노동부 역시 인내심을 갖고 노동조합의 참여를 유도해 노사 모두가 적극 수용하는 지침을 마련하는 기회로 만들어 주기 바란다. **노법**