

# 勞 動 法 制 動 向

한국경영자총협회, 노동정책본부  
서울시 마포구 백범로 88 (대흥동)  
(우: 04110)

2016. 7. 18.

【법 제 1 팀】 Tel. : 02-3270-7425/7327

【법 제 2 팀】 Tel. : 02-3270-7319/7340

2016 - 27 (7월 18일) 총7쪽

문서번호 : 2016-2308

※ 주간 판례 동향의 자세한 내용은 첨부파일로 확인하실 수 있습니다.

## I. 주간 법제 동향

### ① 발의된 법안

#### 1. 근로기준법 일부개정법률안

의안번호 : 755(환노위) / 발의일 : 2016. 7. 7. 대표발의 : 노회찬(정)

#### ○ 주요 내용

- 긴박한 경영상 필요를 판단할 객관적인 기준을 마련하여 경영상 해고의 요건을 엄격하게 하고 해고의 절차를 구체화함. 또한 해고노동자의 우선재고용과 관련한 제도를 정비하고, 대규모 경영상 해고의 경우 정부의 승인을 받도록 함(안 제24조제1항, 안 제24조제3항·4항, 안 제24조제5항 신설, 안 제25조).

#### 2. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

의안번호 : 777(환노위) / 발의일 : 2016. 7. 8. 대표발의 : 이학재(새)

#### ○ 주요 내용

- 현행법에 따른 '노인 일자리 및 사회활동 지원사업'에 참여하는 만 60세 이상 근로자의 경우 근로자 수 산정 시 제외하도록 함(안 제28조제4항 후단 신설).

3. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안

의안번호 : 762(환노위) / 발의일 : 2016. 7. 8. 대표발의 : 송옥주(민)

○ 주요 내용

- 고용노동부 장관에게 건설근로자의 직종별·기능별 적정임금을 정하여 고시하도록 함(안 제7조의3제1항 신설).
- 국가와 지방자치단체 등에서 건설공사를 발주할 때 건설근로자의 적정임금을 보장하도록 함(안 제7조의3제2항 신설).
- 사업주가 건설근로자에게 적정임금 이상의 임금을 지급하도록 함(안 제7조의3 제3항 신설).

4. 고용보험법 일부개정법률안

의안번호 : 780(환노위) / 발의일 : 2016. 7. 8. 대표발의 : 박광온(민)

○ 주요 내용

- 육아휴직 급여의 하한액을 「최저임금법」에 따른 최저임금 수준으로 상향함(안 제 70조제3항 후단 신설).

5. 근로기준법 일부개정법률안

의안번호 : 804(환노위) / 발의일 : 2016. 7. 11. 대표발의 : 김성태(새)

○ 주요 내용

- 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에 유급휴일을 주어야 하고, 다만, 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 공휴일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자에게 유급휴일을 줄 수 있도록 함(안 제55조제2항 신설).

## II. 주간 판례 동향

회사가 다른 사업부와 독립한 별개의 사업체로 보기 어려운 사업체를 폐지하는 것은 사업축소에 해당할 뿐 사업체 전부를 폐업한 것으로 볼 수 없으므로 잔존 인력 해고는 부당한 정리해고임(서울행정법원 2016. 6. 2, 2015구합70874).

### 1. 사실관계

- 회사는 통신사업부의 심각한 경영난으로 사업부 폐지를 결정하고 7명의 근로자에 대해서는 전환배치를 하였지만 나머지 근로자들에게는 해고통지를 함.

#### <통신사업시장 상황>

- ✓ 유선통신사업은 2000년 이후 국내 유선통신망 기반구축이 거의 완료되면서 추가 수요가 발생하지 않음.
- ✓ 무선통신기술의 발전으로 더욱 어려워지면서 앞으로 시장의 회생가능성도 불투명함.
- ✓ 수요의 급감과 생산설비의 과잉이 맞물려 제품의 가격이 급락하면서 상당수의 동종 업체들도 심각한 경영난을 겪고 있음.

- 이에 근로자들은 경기지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 했으나 근기법 제24조에 따른 ‘경영상 이유에 의한 해고’의 요건을 갖추지 못하였다고 판단하여 부당해고 구제신청만을 인용함.
  - 2014. 12. 29 : 해고통지
  - 2015. 3. 6 : 경기지방노동위원회에서 부당해고 구제신청만 인용(부당해고 인정)
  - 2015. 6. 22 : 회사와 근로자들 모두 중앙노동위원회에 재심 신청했으나 모두 기각
- 이에 회사는 행정법원에 부당해고 구제재심판정취소의 소를 제기함.
  - 회사는 행정법원에서 주장을 보강하여 독자적인 사업부문을 완전히 폐지하면서 소속 근로자를 해고할 경우 사업체 폐업처럼 통상해고에 해당하므로 해고가 유효하다는 점을 주장함(기존 노동위원회에서 다뤘던 경영상해고에 대해서는 예비적으로 주장함).

## 2. 판결요지

### < 해고가 통상해고로서의 요건을 갖추고 있는지 여부 >

- 아래의 사정들을 종합하여 보면 회사의 통신사업부는 존속하는 다른 사업부와 독립한 별개의 사업체로 보기 어려우므로 회사가 통신사업부를 폐지한 것은 사업축소에 해당할 뿐 사업체 전부에 대한 폐업이 아니므로 통상해고에 해당하지 않음.
- ① 회사의 각 사업부는 생산하는 제품이 다르기는 하나 본사가 경영을 총괄하여 경영주체가 동일할 뿐만 아니라 그 중 일부 재료사업부 및 통신사업부는 모두 회사의 전선사업본부 산하에 편재되어 있고 특히 통신사업부와 재료사업부는 동일한 공장 내에 소재하여 인적·물적 설비가 독립되어 있다고 보기 어려움.
- ② 회사의 각 사업부는 어느 정도 독자성을 갖는 것으로 보이기는 하나, 재무·회계가 분리되어 있지 않으며 사업부서와 상관없이 근로계약서에도 회사의 대표이사가 사용자로 기재되어 있고 통신사업부를 폐지하는 과정에서 노사협의회나 이 사건 해고의 통고도 통신사업부 차원에서가 아니라 전선사업본부장 명의로 이루어짐.
- ③ 근로자 A는 2013년 전선사업부에서 지원업무를 수행한 적이 있고, 이 사건 해고에 앞서 전회배치된 A는 통신사업부에서 11개월만 근무하였음에도 특별한 교육훈련도 없이 전선사업부로 전환배치되어 업무를 수행하고 있음.
- ④ 회사의 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품으로 그 생산업무 사이에 업무종사의 호환성이 없다고 단정할 수 없고, 특히 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조공정도 유사하여 업무종사의 호환성이 상당히 높음.

### < 해고가 유효한 정리해고인지 여부 >

#### (1) 긴박한 경영상 필요가 있었는지 여부

- 회사는 다음의 사정을 고려해 볼 때 통신사업부를 그대로 유지할 경우 회사 전체의 경영상황까지 악화될 상당한 개연성이 있었던 것으로 보이므로 회사에게 통신사업부를 축소 내지 폐지할 긴박한 경영상 필요가 있었다고 봄이 상당함.
- ① 회사 전체로 보더라도 2010년부터 2014년까지 전체 매출액이 지속적으로 감소하는 것과 같이 경영실적도 양호하다고 볼 수 없는 상황임.

- ② 국내 유선통신망 기반구축이 대부분 구축되고 무선통신망이 발전하면서 유선 케이블의 수요가 감소하고, 생산설비의 과잉에 따른 상품가격의 하락 등 구조적인 문제로 인해 적자가 발생하고 있음. 향후 시장상황이 좋아지리라 예측할 만한 사정도 찾기 어려움.
- ③ 다른 년도에도 통신사업부의 적자가 원고 전체의 실적 부진에 상당한 비중을 차지하였던 것으로 보임.

(2) 해고회피 노력을 다하였는지 여부

○ 회사는 아래와 같은 이유로 해고회피 노력을 다하였다고 보기 어려움.

- ① 회사의 매출은 2010 ~ 2014년까지 지속적으로 감소하였고 위 기간 동안 통신사업부의 매출도 대체로 감소 추세에 있었으나, 회사는 2013년을 제외하고 2010 ~ 2014년까지 직원들의 기본급을 인상하였음.
- ② 회사는 통신사업부 직원들을 정리해고한 후 얼마 지나지 않아 전선사업부, 중전기사업부의 직원채용 공고를 하였는데, 이는 원고가 전환배치 노력을 다하지 않은 것으로 볼 여지가 많음.
- ③ 노조는 회사와 비상경영안 수용 여부에 대해 협의할 당시 다양한 근로형태를 검토해 달라고 요구하면서 현재 근로형태를 유지하는 경우 매월 급여수령 후 30%의 임금을 자진 반납하는 방안도 제시하였으나 회사는 자신들이 마련한 비상경영안을 관철시키려고만 하였고 노조가 끝내 비상경영안을 받아들이지 않기로 하자 그 직후 통신사업부를 정리해고하기로 함.
- ④ 회사 전체 매출액이 1조 원에 달하고, 국내 전선시장에서 3위권을 지키고 있는 등 회사의 규모에 비추어 6명의 근로자에게 대체 일자리를 제공하는 등 좀 더 배려할 수 있는 여력은 충분히 있었던 것으로 보임.

(3) 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고대상자를 선정하였는지 여부

- 회사의 전환배치자 선정기준은 업무적합성(40%), 임금(30%), 근태(20%), 회사공헌도(근속연수, 10%)로 구성되어 있음.
  - 회사공헌도에서는 양호한 점수를 받은 참가인들이 임금항목에서 대폭 낮은 점수를 부여받아 전환배치 대상에서 탈락한 것으로 보임.
- 그러므로 회사가 합리적으로 공정하게 전환배치 대상자나 정리해고 대상자를 선정한 것으로 보기 어려움.

(4) 근로자대표와 성실한 협의를 하였는지 여부

○ 다음의 이유로 회사가 노조와 성실히 협의하였다고 보기 어려움.

- ① 회사는 비상경영안 수용을 요구하며 이 사건 노조와 4차례에 걸쳐 협의하였으나, 이 사건 노조가 비상경영안 수용을 거절하자 그 직후 통신사업부를 정리해고하기로 결정한 점
- ② 회사가 통신사업부를 정리해고하기로 결정할 당시 정리해고를 당장 실시하지 않으면 파산의 위험에 처할 정도로 경영 상태가 악화되어 있었던 것으로 보이지 아니하므로 정리해고 이외의 다른 대안을 마련하기 위한 추가 협의의 여지는 있었다고 보이는 점

### 3. 시사점

○ 법원은 통신사업부가 독립된 별개의 사업체가 아닌 이상, 본 사례는 사업체의 폐업이 아니라 단순한 '사업축소'에 해당함을 부당해고의 중요한 논거로 삼고 있음.

※ 사업 일부의 폐지라 하더라도 다른 사업부와 독립성이 인정된다면 사업체 폐업과 유사하게 잔존인력을 해고하는 것이 정당하다고 본 판례도 있음(서울행정법원 2014. 6. 19, 2013구합9816)

○ 또한 기본급 인상, 정리해고 후 신규채용을 해고회피노력을 다하지 않은 근거로 삼은 점에 주목할 필요가 있음.

※ 첨부 : 『고용노동부, 공정한 인사평가 모델 관련 토론회』 개최 안내

## [안내] 고용노동부, 공정한 인사평가 모델 관련 토론회 개최

### 1. 추진 배경

- 객관적이고 공정한 평가는 직무능력과 성과 중심 인사관리의 전제조건이며 공정인사 실현을 위한 핵심 사항
  - 근로자의 능력을 공정하고 객관적으로 평가할 수 있는 업종별, 직종별, 기업규모별 등 기업특성에 맞는 인사평가모델 개발이 중요
- 이에 직무능력과 성과 중심의 인사평가 시스템을 구축할 수 있도록 다양한 평가모델에 개발에 앞서 전문가 의견 수렴을 하고자 함

### 2. 계획

일시 · 장소: 2016. 7.19(화) 14:00, 서울청 5층 대회의실

주제

- 공정한 인사시스템 확산을 위한 평가모델에 관한 토론회

패널 토론 및 종합토론(안)

- 사회: 정범구 교수(충남대)
- 발제: 성상현 교수(동국대), 노재항 박사(타워스왓슨)
- 토론: 유규창 교수(한양대), 윤동열 교수(울산대), 성기영 (inHR), 박지순 교수(고려대), 기영석 변호사(세종), 표대중 노무사(길) /끝/