

정리 해고(고용 조정)

민주홍 · 현대경제사회연구원 주임연구원

경제가 전반적인 위기에 처하면서 실업 문제가 경제·사회적 문제로 대두되고 있다. 특히, IMF 구제금융 신청 이후 금융 산업을 비롯한 산업 전반에서의 구조 조정과 기업들의 감량 경영 확대에 더해 고용 유연화 관련 제도마저 맞물려 실업자 수가 100만 명을 훨씬 초과하는 고실업이 예견되고 있다. 최근 정부와 IMF는 올해 5% 내외로의 실업 증가를 논의한 바 있다. 그러나 이러한 수치는 2%대 이하로 낮아질 경제 성장률과 경영 환경 악화에 따른 인력 수요 감소만을 고려한 수준이다. 한편, 부실 금융 기관의 통폐합 및 정리에 따른 실업과 급격한 구조 조정과 연계된 정리 해고 조기 시행을 감안하는 경우 실업률은 더욱 높아질 것이다.

정리 해고는 기업이 산업 구조 조정이나 부서 통폐합 등 경영 상의 사정으로 잉여 근로자를 감축하기 위해 행하는 해고를 말한다. 1997년 개정노동법 이전에는 “사용자는 정당한 사유없이 근로자를 해고할 수 없다”고 부당 해고 금지를 포괄적으로

규정하였을 뿐 정리 해고에 대해 별도의 규정을 두지 않았다. 단지, 1989년 대법원 판례에서 정리 해고의 요건으로 “해고를 하지 않으면 경영이 위태로울 정도로 급박한 경영상 필요성이 있을 것” 등 네 가지를 제시했다. 그리고 1992년 판례에서 정리 해고 사유를 더욱 완화하여 경영 악화라는 경제적 이유뿐 아니라 ‘생산성 향상을 위한 작업 형태 변경’, ‘신기술 도입’으로 인한 삭감이 합리성이 있다고 인정될 때의 두 가지 요건을 더 추가시켰다. 즉, 과거 규정으로도 정리 해고가 가능했으나 사실상 제한되었던 실정이다. 하지만, 이런 판례는 경영주나 근로자 양측이 모두 잘 몰라 별로 활용되지 않았으며, ‘정당한 사유’에 해당하는지를 둘러싼 분쟁도 빈번한 상태였다. 정리해고제 도입 논거는 바로 이러한 ‘정당한 사유’를 폭넓게 인정, 법률에 그 요건과 절차 등을 명시적으로 규정해 정리 해고를 활성화시켜야 한다는 것이다.

정리해고제는 ILO(국제노동기구)협약

과 미국 등 여러 선진국들에서 각국의 실정에 맞게 운영하고 있다. 영국은 10명 이상을 해고할 때는 30일 전에 노동부에 통고하고 근로자 대표와 협의하도록 되어 있다. 독일은 「해고제한법」 제17조에 따라 정리 해고시 주 노동국에 30일 전까지 신고해야 하며, 이때 사용자는 사전에 회사 내 경영협의회의 의견을 들어야 하고 노동국행정위원회(국장과 노사 대표 각 2명으로 구성)에서 다수결로 결정한다. 프랑스는 30일 전에 회사내 기업위원회와 종업원위원회의 자문을 받은 뒤 행정 관청에 허가를 신청한다. 허가 대상은 11인 이상 사업장이 10인 이상을 해고할 때이며, 행정 관청은 신청을 받은 후 30일 이내에 가부를 통보해야 한다. 미국은 특별히 법에 규정된 내용은 없으나 일시 해고의 경우 노조와 협의토록 하고 있으며, 미국 노조는 임금 삭감보다 일시 해고를 찬성하는 추세다. 100인 이상 사업장은 직장 폐쇄 또는 대규모 일시 해고때 60일 전에 근로자 및 주 정부에 사전 통보해야 한다.

한편, 일본은 노사간 합의를 거쳐 정리 해고 요건이 발생했을 때 중추적인 노동력에 대해서는 재훈련을 통한 전환 배치, 작업 시간 단축 등을 통해 해결한다. 즉, 적자가 오래 계속되거나 최근에 갑자기 적자

를 기록하고 있는 몇몇 회사를 제외하고는 신규 채용을 억제하고 자연 감원을 보충하지 않거나 파견 근무, 배치 전환 등의 방법이 주로 활용되고 있다.

우리나라의 경우에는 산업 구조 조정과 구조 개편 촉진을 통해 경쟁력을 강화하는데 있어 큰 걸림돌이 되고 있는 것이 인력의 정리 문제라고 보고, 노동법 개정을 통한 정리해고제 도입을 위해 1995년부터 논의가 활발히 이루어졌다. 그러다가 1997년 3월 노동법 개정시 2년간의 유예 조건으로 노동계의 반발을 우려한 타협 수준에서 크게 제한적으로 정리해고제가 도입되었다. 당해 근로기준법에 따라 정리 해고를 단행할 때 준수해야 할 네 가지 의무 조항은 ① 긴박한 경영 상의 필요, ② 해고 회피를 위한 노력 선행, ③ 합리적이고 공정한 기준에 의한 해고자 선정, ④ 당해 사업장 근로자 대표와 성실한 협의 등이다. 이에 대해서는 조건 자체가 상당히 까다로울 뿐만 아니라 너무 포괄적이고 주관적이라는 지적이 많이 제기되어왔다. 즉, 정리 해고 요건이 대법원 판례 수준보다도 후퇴되었으며 업종 폐지나 축소, 업종 전환, 인수·합병시의 정리 해고는 여전히 불가능하다는 것이다. 다른 한편으로는 무분별한 해고 사태를 억제하기 위해

논의되었던 일정 규모 이상의 정리 해고에 대한 노동위원회의 승인 절차 등이 전혀 언급되지 않았다.

이후 1997년 하반기에는 '금융 산업의 구조 개선에 관한 법률'을 통해 금융 기관에 해당되는 '고용조정제' 입법이 추진되었다. 여기서의 고용조정제는 부실 금융 기관을 인수·합병할 경우 잉여 인력을 합법적으로 조정·정리할 수 있도록 법적 근거를 마련하고자 한 것이다. 고용 조정 기간을 인수·합병일로부터 1년 이내로 하고 대상자는 근로자 대표와 협의하여 선정하며, 1년 이내의 근로자 채용시에는 정리 해고된 자를 우선 채용한다는 내용을 담고 있었다.

이와 같은 논의 과정에서 IMF 구제금융을 받게 되었고 정부의 고용 조정 정책 방향도 급선회하게 되었다. 미국 정부나 IMF의 정리 해고에 관한 입장이 명료하고 확고하였기 때문이다. 즉, 한국 경제의 구조 조정을 위해서는 노동의 유연성 확보가 필수적이며 이를 위해 현행 근로기준법을 개정하거나 특별법을 제정해 정리해고제 시행 시기를 앞당기고, 해고 요건도 완화해야 한다는 것이다. 즉, 정리해고제를 완전한 형태로 도입하라는 것이다. 금융 기관뿐만 아니라 부실 기업의 M&A시에도

정리해고제 도입을 요구함과 동시에 해고의 요건도 크게 완화시킬 것을 요구하였다. 이로써 정리해고제 논의는 2월 임시국회에서 처리될 가능성이 높다. 이 법이 통과되면 이후부터는 어떤 기업이 구조 조정을 추진할 경우 사업자는 직원을 정리 해고할 수 있으며, 합병 및 사업 교환의 경우에도 해고 기준 등에 대해 기존 노조와 협의하지 않아도 되도록 돼 있다.

이상과 같은 형태로의 정리해고제 시행은 노동 시장을 유연화하는 긍정적 효과와 동시에 단순한 해고 증가와 이로 인한 고용 불안의 증대 및 노사관계의 악화만 초래될 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 새 정부는 고용 조정 정책의 효과를 극대화하면서도 그 부작용을 사전적으로 또 사후적으로 차단할 수 있어야 할 것이다. ■