

간접적 고용조정 관련 노동법적 쟁점

도재형 교수 (이화여자대학교 법학전문대학원)

I. 서론

외환위기는 한국의 노동 현실에 큰 영향을 미쳤다. 흔히 1987년 노동자 대투쟁 이후 한국의 노동법이 실질적 규범력을 행사한 것이 노사관계에 있어서 중요한 변화라고 말하는데, 1997년 이후 한국 노사관계는 그에 버금가는 변화를 다시 겪었다. 외환위기 이후 계속된 구조조정 정책으로 인하여 오늘날 한국 사회에서는 상시적 구조조정 시스템이 정착되었다. 외환위기 때와 달리, 2008년 경제위기 상황에서 대형 노사분쟁이 발생하지 않은 이유 역시 공공, 금융, 기업 부문 등에서 상시적 구조조정 시스템이 작동한 결과라고 볼 수 있다.¹⁾

여기서 상시적 구조조정 시스템이란 기업의 진입과 퇴출이 시장 시스템에 의하여 상시적으로 수행된다는 뜻이다. 그런데 기업은 자본과 노동의 결합체이므로, 상시적 구조조정이란 말은 근로자에게 ‘상시적 고용조정’과 같은 뜻으로 다가온다. 항상적인 퇴출 위협에 직면한 기업은 그 존속 중에도 자신의 경쟁력을 향상시키는 데 주력할 수밖에 없고, 그 과정에서 무능력한 근로자 혹은 적자 사업 부문을 퇴출시키려고 하기 때문이다.

그런데 한국 기업에서 중심부 노동력은 장기 고용 관계를 전제한다. 법원 역시 개별 사건에 대하여 해고 제한 법제를 적용할 때, 위 전제를 존중한다. 이러한 점 때문에 기업이 중심부 노동력에 대하여 정리해고와 같은 강제적·직접적 고용조정 수단을 이용하는 데에는 여러 가지 어려움이 있다. 결국 중심부 노동력과 관련하여 기업은 전직, 후선배치, 휴직, 대기발령 등을 이용하여 노동력의 탄력적 운용을 도모하고 무능력한 근로자의 퇴출을 간접적으로 유도한다. 장기 고용 관행 하에서 전직 등 인사처분은 해고 제한 법제를 회피하면서도 간접적으로 고용조정의 효과를 얻을 수 있는 좋은 수단이다.²⁾ 이러한 인사조치를 통하여 기업은 변화하는 경제 상황에 능동적으로 대처할 수 있다.³⁾ 근로자를

1) 노상현, “한국의 경제위기와 노동법의 역할”, 『법학논총』 제30집 제1호, 전남대학교 법률행정연구소, 2010, 482-483면.

2) 백현기, “업무명령권의 근거와 한계-배전, 전출명령을 중심으로”, 『재판자료』 제39집, 법원행정처, 1987, 186면.

퇴출해야 할 단계에서도 기업은 사직이나 합의해지 등의 임의적 고용조정 수단을 선호한다. 중심부 노동력의 경우 강제적·직접적 고용조정 방식인 정리해고는 그 자체로서 행해지기 보다는 간접적 고용조정을 유도하기 위한 수단으로서 이용된다.⁴⁾

‘간접적 고용조정’은 전직, 휴직 등 인사처분에 대한 사용자의 재량을 넓게 인정하고 사직 및 근로계약의 합의해지에 대하여 근로기준법의 해고 제한 법제 적용을 삼가는 판례 법리에 의해 뒷받침된다. 이 입장은 현재도 여전하다. 전직 등 인사처분에 대한 판례 법리는 “기업이 그 활동을 계속적으로 유지하기 위하여는 노동력을 재배치하거나 그 수급을 조절하는 것이 불가피하므로 근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한으로서 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자에게 상당한 재량이 인정”된다는 문언에서 잘 드러난다.⁵⁾

사용자의 인사명령 중에서 전직(후선배치, 역직위)과 휴직(직위해제, 대기발령) 그리고 그에 이은 사직은 강제적·직접적 고용조정의 모습을 띠고 있지 않다. 그러나 그것들은 사용자가 간접적으로 고용조정의 효과를 달성할 수 있는 중요한 수단이다. 전직, 휴직 등이 중심부 노동력의 기능적 유연성을 제고하는 효과 외에도 고용조정의 목적을 이루는 수단이 된다는 점을 고려할 때, 이는 사직이나 합의해지의 유도와 함께 ‘간접적 고용조정’ 방식에 포함시킬 수 있다.

‘간접적 고용조정’은 한국에서 고용조정 방식으로 흔히 이용되고 있다. 최근 들어 금융 산업은 외환위기 이후 최대 규모의 구조조정이 진행 중이다. 통계청 고용통계에 따르면, 금융·보험업 취업자는 2014. 7. 기준으로 한 해 전보다 4만 9,000명이 줄었다. 특히 대졸 상용직은 4만 4,000명이나 감소했다. 이 과정에서 금융회사들은 단기간에 대규모 정리해고를 단행하는 대신 조용히 점포 축소와 희망퇴직 등을 실행하고 있다.⁶⁾ 그런데 이명호 ING생명 노조 위원장의 표현을 빌리자면 “희망에 의해서 나가는 희망퇴직은 없었다.”⁷⁾

아래에서는 간접적 고용조정 방식 가운데에서 많이 쓰여지는 후선배치 및 역직위 제도 등 및 이러한 인사조치에 이은 사직과 합의해지(예컨대 희망퇴직) 등에 관한 판례 법리를 살펴본다. 그리고 그러한 간접적 고용조정을 규제할 수 있는 방안으로서, 사직과 합의해지에 대해 해고 제한 법제를 적용할 수 있는 입법 방안을 모색할 필요가 있다는 점과 노동(사회보장)법원의 신설 문제를 고민해야 한다는 점을 지적하였다. 정부가 현재 금융권 고용조정과 관련한 대응책으로 내세우고 있는 임금피크제 및 시간선택제 일자리 등에 대해서는 별도로 검토하지는 않았다.

3) 박철, “배치전환명령과 징계”, 『민사판례연구』 제15집, 민사판례연구회, 1993(1993a), 289면.

4) “실제로 구조조정과정에서 실시된 명예퇴직은 결코 명예롭지 못하였다. 명예퇴직을 하게 된 근로자는 사실상 사용자에 의하여 정리해고대상자로 선정되어 명예퇴직과 정리해고 사이에서 양자택일을 하여야 하는 고민 끝에 명예퇴직위로금이라도 받고자 명예퇴직을 신청한 경우가 허다하였다.”(김홍준, “구조조정으로서의 명예퇴직과 고용보장을 위한 시론”, 『노동법연구』 제9호, 서울대학교 노동법연구회, 2000, 4면)

5) 대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결.

6) 2014년 9월 3일자 한겨레신문.

7) 2014년 8월 26일자 오마이뉴스.

II. 후선배치, 역직위, 사직 등에 의한 간접적 고용조정

1. 상대평가에 의한 후선배치, 역직위 등의 허용

(1) 우리는 흔히 근로자가 불성실하게 근무하거나 업무 능력이 부족한 경우, 이를 이유로 해고할 수 있다고 생각한다. 그러나 업무 능력 부족 등을 이유로 한 해고의 정당성은 엄격한 잣대로 판단된다. 단순히 인사고과에서 하위 일정 비율에 속한다는 이유나 추상적으로 업무 능력이 부족하다는 이유만으로 해고가 정당하다고 평가되지는 않는다.⁸⁾ 이 경우 기업은 근로자에게 그 사실을 지적해 주거나 다른 직무를 부여함으로써 당해 근로자에게 업무 능력을 개선할 수 있는 기회를 부여하여야 하고, 그럼에도 불구하고 근로자의 업무 능력이 개선될 여지가 없을 경우에만 해고할 수 있다.⁹⁾ 특히 상대평가 결과에 기하여 일정 비율의 인원을 해고할 수 있다고 한다면, 일정한 비율의 근로자에 대해 사용자가 해고의 자유를 가지는 것과 비슷한 결과를 초래한다는 점에서 상대평가에 기초한 해고는 엄격하게 제한되어야 한다고 본다.¹⁰⁾ 결국 기업 입장에서는, 근로자가 악의적으로 그 근무를 태만히 하지 않는 한, 해고 제도를 이용하여 근로자를 배제하기는 어려운 실정이다.

법원은 상대평가에 기한 해고를 정당한 것으로 평가하는 데는 인색하지만, 그 밖의 인사조치에 관한 사용자의 재량권은 넓게 인정하고 있다. 이는 중심부 노동력의 경우 실적이나 인사고과가 나쁜 근로자를 징계하거나 해고하기 어렵다는 점을 고려한 것이다. 그리고 관행적으로 장기 고용을 전제로 한 고용 관리가 이루어지고 있고, 고용이 보장되어 있으면 인사권으로 인해 근로자의 권리가 크게 침해되지는 않는다는 생각 등도 이러한 판례 법리 형성에 영향을 미쳤다.¹¹⁾ 한국 기업은 이를 통해 결과적으로 상대평가 결과에 따른 해고를 간접적으로 실현하게 된다.

(2) 상대평가 결과에 기초한 전직(후선배치, 역직위), 직위해제, 대기발령 등은 근로자가 자신의 일자리를 유지하는 데 심각한 위협이 된다. 상대평가에 의한 인사처분은 그것으로 끝나는 것이 아니라 그 후 또 다른 인사처분이나 해고를 불러올 수 있기 때문이다. 능력이 부족하다고 평가된 근로자는 기업의 핵심 업무에서 배제되고, 열악한 처지에서 일하며 자신의 능력을 증명해야 한다. 만약 근로자가 자신의 업무 능력을 발휘하지 못할 때에는 잠재적인 해고 대상자가 되고, 회사로부터 사직하라는 권고를 계속 받게 된다. 판례에 의하면, 이러한 처지에 빠진 근로자에게 기업이 사직을 권고하는 것은 그 후 근로자가 행하는 사직과 같은 법률행위의 효력에 영향을 미치지 않는다.

8) 중앙노동위원회, 「노동위원회 패소사례분석」, 2005, 268-269면.

9) 根本 到, “解雇事由の類型化と解雇權濫用の判斷基準”, 「日本労働法學會誌」 제99호, 總合労働研究所, 2002, 55면.

10) 김유성, 「노동법 I」, 법문사, 2006, 283면.

11) 노상현, 앞의 글, 490면.

상대평가 결과에 따라 인사처분을 하는 것은 외환위기 이후 널리 행해지고 있다. 이것은 ‘후선배치’ 혹은 ‘역직위 제도’ 등의 모습으로 이루어진다. 후선배치나 역직위 제도는 금융회사나 대규모 기업, 공기업 등과 같이 높은 수준의 단체협약 혹은 취업규칙에 의해 고용이 보장되는 부문에서 주로 사용된다.

‘후선배치’는 정규직 근로자를 핵심 업무로부터 배제하고 이들에게 저부가가치 업무를 담당하도록 하는 인사조치를 뜻한다. 흔히 은행 업무 중 자료 관리 및 처리 업무를 후선(back-office) 업무라고 하는데, 외환위기 이후 금융회사들은 고부가가치 업무를 담당하는 직원과 저부가가치 고객을 상대하는 일선 작업자나 단순 반복 업무를 수행하는 후선 업무 담당자를 분리하고, 이들을 서로 다르게 관리하였다. 후자에 대해서는 교육 훈련 기회를 축소하고 상대적으로 저임금을 지급하였으며 내부 승진 경로를 제한하거나 단절시켰다. 전자의 경우 정규직 근로자가 다수이나 후자는 그렇지 않았다. 금융회사들은 정규직 근로자들 가운데에서도 고위 직급으로서 업무 능력이 부족하다고 판단되는 자를 후선에 배치하고, 후선 배치 이후에도 업무 능력이 개선되지 아니할 경우 사직을 권고함으로써 간접적으로 고용조정의 효과를 달성하려고 한다.¹²⁾

‘역직위’ 제도란 근로자에 대한 평가 결과에 따라 당해 근로자를 하위직으로 전직시키는 것을 뜻한다.

법원은 기업의 경영 정책상 직무 역량과 성과가 낮은 한계 인력을 합리적으로 선정·관리하여 조직의 활력과 경쟁력을 향상하기 위한 제도를 시행하는 것을 허용하고 있다.¹³⁾ 그리고 구조조정을 위한 인력 재배치 과정에서 기업이 상대평가 결과에 기초하여 실적이 저조한 근로자를 하위 직급으로 전직하는 것도 가능하다.¹⁴⁾

2. 후선배치, 역직위 등에 이은 사직

(1) 근로계약관계가 법률행위에 의하여 종료되는 경우는 흔히 사용자의 근로자에 대한 단독행위인 해고와 근로자의 사용자에 대한 일방적 의사표시인 사직 및 당사자 쌍방의 의사 합치(계약)가 이루어진 합의해지의 세 가지로 나누어진다. 이 중 해고는 근로기준법에 의하여 제한받지만(근로기준법 제23조 제1항), 사직과 합의해지는 원칙적으로 계약의 자유가 보장되는 영역에 속한다. 따라서 근로기준법이 해고의 경우에 요구하는 ‘정당한 이유’가 존재할 필요가 없다.¹⁵⁾

해고와 사직, 합의해지는 개념상 명백히 구분된다. 그러나 외관상 근로자가 자발적으로 사직서를 제출하는 형식이라 하더라도 사용자가 근로자를 속이거나 사직서 제출을 강요

12) 이철수·박제성·박은정, 「상시적 구조조정에 따른 외국의 법/제도 사례연구-금융부문을 중심으로-」 연구 용역 보고서, 노사정위원회, 2006, 45면.

13) 서울행정법원 2006. 5. 4. 선고 2005구합36271 판결.

14) 서울행정법원 2006. 4. 20. 선고 2005구합20818 판결.

15) 김홍준(2000), 앞의 논문, 4면.

함으로써 실질적으로는 해고로 보아야 할 경우도 있다.¹⁶⁾ 이처럼 근로자가 사직서를 제출하는 방법으로 근로계약이 종료되었을 때 이를 해고로 보아 노동법의 법리와 규정을 적용할 것인가, 합의해지 혹은 사직으로 보아 민법의 법리와 규정을 적용할 것인가의 문제는 실무적으로 중요한 의미를 갖는다.¹⁷⁾

구조조정 과정에서 한국 기업은 강제적·직접적 고용조정 방식인 정리해고보다는 근로자들의 사직 혹은 합의해지에 의한 간접적 고용조정 수단을 자주 이용한다. 한국에서 부당해고의 구제는 원직복직 방식에 의해 이루어지므로, 만약 사용자의 강제적 고용조정(정리해고) 조치가 법률적 분쟁으로 발전하게 되면, 사용자로서는 경영상 불안 요소를 안게 되기 때문이다.¹⁸⁾ 이러한 점 때문에 기업은 해고 이외의 방식을 통한 간접적 고용조정을 선호한다. 그 과정에서 후선배치, 역직위, 장기간의 대기발령 또는 휴직 등은 근로자들의 사직 등을 유도하는 중요한 수단으로 이용된다.

사직 등을 이용한 간접적 고용조정에서 흔히 그 대상자는 ‘상대평가’를 통해 일정 비율의 실적 부진자로 이루어지고, 이 점에서 업무 능력 부족자에 대한 퇴출 압박의 효과가 있다. 그리고 그들에게 사직을 권유하고, 이에 불응할 경우 후선배치 또는 역직위 처분을 이용해 비용을 절감하며 궁극적으로는 퇴직금의 감액 등의 경제적 압박으로 사실상 퇴직을 강제하게 되는 것이다. 즉 이러한 간접적 고용조정을 통해 기업은 ① 정리해고 요건이 충족되지 않아도 구조조정을 시작할 수 있고 ② 기업이 원하지 않는 고비용 또는 저효율 근로자를 대상으로 선정할 수 있으며 ③ 종국적으로 그들을 현직에서 배제하거나 퇴직하도록 함으로써 업무 능력 부족자에 대한 엄격한 해고 제한 요건을 회피할 수 있게 된다.¹⁹⁾

구조조정 과정에서 사직 혹은 합의해지로 근로관계가 종료된 근로자들 중 일부는 사용자의 강요 등에 의해 그것이 행해졌으므로 이는 해고로 취급되어 ‘정당한 이유’의 존부를 판단해야 한다고 주장하며 사직이나 합의해지의 효력을 다툰다. 그런데 관련 사건에서 법원은 전통적인 의사해석론에 근거하여 사직 또는 합의해지의 효력을 존중하는 태도를 유지하고 있다. 따라서 근로관계의 종료가 사직이나 합의해지의 모습을 띠고 있다면, 소송 과정에서 그것이 해고로 취급될 가능성은 매우 낮다. 즉, 법원은 사직이나 합의해지 방식을 이용한 간접적 고용조정을 용인하고, 원칙적으로 이를 사법심사의 대상에서 제외하고 있다.

(2) 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계가 사직 또는 합의해지에 의하여 종료되는 경

16) 사용자가 근로자를 해고할 경우에는 근로기준법 제23조의 적용을 받지만, 사직의 경우 근로기준법의 제한을 받지 않고 대등한 당사자간의 계약관계를 규율하는 민법의 적용을 받기 때문에, 사용자로서는 해고보다는 사직의 외관을 갖출 것을 선호한다.

17) 이철수, “사직서 제출과 근로관계의 종료”, 『노동관계평석모음집』, 중앙노동위원회, 2005, 33-35면.

18) 예컨대 고용조정 과정에서 사용자가 100여명의 근로자를 해고하였는데, 이들이 해고의 효력을 다툰 경우, 사용자는 향후 인력 충원 계획을 마련하는데 어려움을 겪을 수밖에 없다.

19) 김진, “상시적 구조조정 수단으로서의 금융기관 ‘후선 발령’의 정당성”, 『노동법실무연구』 제1권, 노동법실무연구회, 2011, 33면.

우에는, 일반적으로 사용자의 사직서 수리 행위를 해고라고 볼 수 없다. 다만 사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 형식으로 근로계약관계를 종료시켰다면, 근로자의 사직서 제출은 진의 아닌 의사표시에 해당하여 무효이다. 이 경우 사용자의 사직서 수리 행위는 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 해고라고 볼 수 있다.²⁰⁾

즉, 근로자가 한 사직이 진의 아닌 의사표시(비진의 의사표시)에 해당하면 그것은 무효로 취급될 수 있고(민법 제107조 제1항), 그 경우 해고 제한 법제가 적용된다. 흔히 여기서의 진의(眞意)란 것을 본심과 동일한 것으로 오해하곤 한다. 그러나 법률관계에서의 진의란 자신이 특정한 의사표시를 하는 것을 의욕하는 것을 뜻한다. 진의란 당사자가 어떤 상황에서 자신이 가장 최선이라고 생각하는 선택이나 진정으로 원하고 있는 것이 아니다. 진의는 그 상황 하에서의 행동을 실제 의욕했다는 것을 의미하는 정도에 그친다. 예를 들면, 회사가 구조조정의 필요성이나 징계 회부의 가능성을 거론하며 근로자에게 사직을 권고할 때 당해 근로자는 진정으로 그 회사에 계속 근무하기를 희망하고 그것이 가장 최선이라고 생각하지만, 실제 여러 가지 사정들을 고려해서 차선택으로 사직을 결정하는 경우가 있다. 이 때 그 근로자의 진의는 전자가 아니라 후자, 즉 ‘현재 상황에서는 내가 사직서를 제출하는 것이 좋을 듯 하다’는 의사이다. 이 때 근로자가 사직서를 작성, 제출하는 것은 진의(내심의 효과의사)에 부합하는 의사표시라고 평가된다.²¹⁾

법원은 외환위기 중 생명보험회사에서 희망퇴직한 근로자들이 그 퇴직이 진의(眞意) 아닌 의사표시이므로 해고로 취급되어야 한다고 주장하며 제기한 해고무효확인소송에서, “진의 아닌 의사표시에 있어서의 ‘진의’란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표시자의 생각을 말하는 것이지 표시자가 진정으로 마음 속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로 표시자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음 속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없다”라고 전제한 후 “피고 회사가 희망퇴직제를 시행할 당시 우리나라의 경제상황과 피고 회사 및 보험업계 일반의 경영상태와 이로 인한 피고 회사의 구조조정과 인력감축의 필요성 등이 원심이 인정한 바와 같은 이상, 피고 회사가 희망퇴직제를 실시하는 과정에서 당시 또는 앞으로 다가올 피고 회사의 어려운 상황을 다소 과장하거나 위 퇴직 권유에 응하지 않을 경우 어떤 불이익을 입을 수도 있다는 취지의 설명을 하였다는 사정만으로는 피고 회사가 위 원고들에게 기망행위나 강박행위를 하였다고 보기 어렵고, 위 원고들이 이로 인하여 사직의 의사표시를 하였다고 볼 수도 없다”라고 판단하며 근로자들의 청구를 모두 기각하였다.²²⁾

20) 대법원 1988. 4. 25. 선고 87다카1280 판결, 1992. 1. 26. 선고 91다38686 판결, 1992. 3. 13. 선고 91누10046 판결, 1992. 5. 26. 선고 92다3670 판결, 1992. 7. 10. 선고 92다3809 판결, 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결, 1992. 9. 1. 선고 92다26260 판결, 1993. 2. 9. 선고 91다44452 판결, 1993. 5. 25. 선고 91다41750 판결, 1994. 4. 29. 선고 93누16185 판결, 1996. 7. 30. 선고 95누7765 판결, 2000. 4. 25. 선고 99다34475 판결, 2002. 6. 14. 선고 2001누11076 판결.

21) 중앙노동위원회, 앞의 보고서, 144-145면.

Ⅲ. 간접적 고용조정에 대한 규제 방안의 모색

1. 역직위, 후선배치, 장기 대기발령 등에 대한 제한 법리의 모색

구조조정 과정에서 기업이 근로자에게 사직을 권고하였는데도 근로자가 이를 받아들이지 않는 경우, 그 근로자의 근로조건을 가혹하게 함으로써 결국 근로자가 스스로 직장을 떠나도록 하는 경우가 자주 있다. 이 때 근로조건의 저하는 회사의 정당한 인사명령이나 업무 평가 등을 기초로 하기 때문에, 사실상 해고와 마찬가지로의 결과가 초래되었다 하더라도, 근로자로서는 해고 제한의 법리에 호소할 수 없다.²³⁾ 특히 근로자가 사직한 경우라면, 전통적인 민사법적 법리에 기초한 이상, 이를 해고로 취급하여 효력 여부를 다투기는 어렵다. 후선배치 혹은 역직위, 장기간의 대기발령 혹은 휴직 등이 이러한 사직을 유도하는 수단으로 자주 사용된다.

물론 법원은 “사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다” 라고 보고 있다.²⁴⁾ 그러나 법원의 소극적 태도로 인하여 실제 사직이 해고로 인정되는 경우는 많지 않다. 심지어 사용자가 근로자에게 명예퇴직을 종용하면서 명예퇴직을 하지 않는 경우 가족에 대한 불이익이 돌아가게 될 것이라고 한 경우에도 그것은 ‘사회·경제적 관점에서 용인되는 퇴직의 종용’ 이기 때문에 ‘사회질서에 반하는 행위나 불공정한 행위를 한 것이 아니라’ 고 본다.²⁵⁾

결국 겉으로 보기에 법원이 근무 능력이나 업적 평가에 기초한 해고를 엄격하게 제한하는 태도를 취하고 있는 것 같지만, 실제로는 후선배치나 역직위 제도와 같은 간접적 방식을 통하여 근로자를 직장으로부터 배제하는 것을 허용하고 있는 것이다. 그 과정에서 근로자는 근로조건이 저하되고 열악한 근무 상황에서 불명예스러운 해고를 당할 위험에 노출된다. 이러한 상황에서 사용자가 근로자에게 명예퇴직금과 같은 부가적인 금전적 혜택을 제공하겠다고 하며 퇴직을 권고할 때, 근로자가 이를 거부하는 것은 쉽지 않다.

기업 구조조정의 필요성을 부인할 수 없는 이상 상대평가 결과에 따라 근로자를 전직하는 것을 무조건 부인하기는 어렵다. 상시적 퇴출 위험에 처한 기업이 그 존립을 유지하기 위하여 노력하는 것은 당연하기 때문이다. 상시적 구조조정 상황에서 능력에 따른 인력 재배치가 허용되지 아니할 경우, 정리해고라는 강제적·직접적 고용조정이 행해질 가

22) 대법원 2001. 1. 19. 선고 2000다51919, 51926 판결.

23) 이철수 외 2인, 앞의 보고서, 242면.

24) 대법원 1996. 7. 30 선고 95누7765 판결, 2000. 4. 25 선고 99다34475 판결, 2001. 1. 19 선고 2000다51919, 51926 판결, 2002. 11. 8. 선고 2002다35379 판결 등(이철수 외 2인, 앞의 보고서, 242면에서 재인용).

25) 대법원 2002. 11. 8 선고 2002다35379 판결(이철수 외 2인, 앞의 보고서, 242면에서 재인용).

능성만 높아질 수도 있다. 그러나 이렇듯 해고를 피할 수 있는 장점이 있다 하더라도, 후선배치나 역직위 처분 등과 같은 인사조치는 무제한적으로 허용될 수 없고 근로기준법에 의하여 규제되어야 한다.

즉, ① 후선배치나 역직위 제도를 도입하는 것은 근로조건의 불이익 변경으로 취급되어야 한다. 따라서 취업규칙의 불이익 변경 절차나 단체협약의 체결 절차를 거쳐야 한다. ② 강행법규에 위반하거나 그 적용을 회피하기 위한 후선배치나 역직위 제도는 무효이다. 설령 이를 노동조합이 합의하였다 하더라도, 그에 따른 전직은 무효이다. ③ 후선배치나 역직위 제도의 도입은 업무상 필요성이 있는 경우에만 허용된다. 가장 전형적인 경우는 기업의 적자 상황을 피하고 경쟁력을 강화하기 위하여 상대평가제를 도입하는 것일 것이다. ④ 근로자의 근무 능력 평가나 업적 평가는 객관적 기준에 의하여 공정하게 행해져야 한다. ⑤ 후선배치나 역직위 제도에 따라 전직이나 휴직 등 인사처분이 이루어지는 경우에도, 당해 인사처분의 정당성 유무는 근로자의 생활상 불이익과의 비교교량을 거쳐 판단된다. ⑥ 위 인사처분들은 당해 근로자에게 치명적인 불이익을 초래할 가능성이 있으므로, 사전 절차로서 인사 대상자인 근로자와의 협의가 필요하다.

한편, 사용자가 후선배치나 역직위, 직위해제 또는 대기발령 등 인사조치를 간접적 고용조정의 수단으로 이용하고 있다는 점을 고려할 때 이들을 사용자의 인사권의 행사로만 파악해서는 안 되고, 그것들이 근로관계를 종료시킬 목적에서 행사된 것으로 판단될 경우에는 정리해고 시 정당성을 판단하는 기준을 적용하여야 한다는 견해가 있다.²⁶⁾

아래에서 보는 바와 같이, 법원 역시 최근 들어 위 인사조치들이 가지고 있는 문제점을 인식하고 부분적이거나 사용자의 인사권을 제한하는 법리를 제시한 바 있다.

첫째, “대기발령 등의 인사명령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도, 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 [어렵다]” 고 판시한 판결이 있다.²⁷⁾ 둘째, “경영상의 필요를 이유로 하여 휴직명령이 취해진 경우 그 휴직명령이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 당해 휴직명령 등의 경영상의 필요성과 그로 인하여 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익을 비교·교량하고, 휴직명령 대상자 선정의 기준이 합리적이어야 하며, 근로자가 속하는 노동조합과의 협의 등 그 휴직명령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다.” 고 판시한 판결이 있다.²⁸⁾

26) 박수근, “직위해제의 노동법상 쟁점과 해석”, 『노동법학』 제26호, 한국노동법학회, 2008, 393면.

27) 대법원 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 판결.

28) 대법원 2009. 9. 10. 선고 2007두10440 판결.

2. 사직에 대한 제한 입법의 모색

법원은 사직과 관련하여선 해고 제한 법제의 적용을 극도로 억제하고 있다. 법원은 사직에 대한 근로기준법의 적용을 사실 인정 단계에서부터 제한한다. 이를 위하여 법원은 민사법적 의사 해석 이론을 이용한다. 상시적 퇴출이 사직의 모습을 띠고 있는 한, 법원은 이를 해고 제한 법제와 분리한다.²⁹⁾

노동법이 근로계약관계를 대상으로 한다는 점에서 노동법의 토대가 민사법상의 ‘계약’을 전제로 한다는 점을 부인할 수 없다. 따라서 법원이 민사법의 일반적인 기술인 ‘법률행위의 해석’이라는 수단을 이용하여 노동사건을 해결하는 것을 용인해야 한다.³⁰⁾ 특히 근로관계의 성립과 존속 그리고 소멸은 기본적으로 계약의 자유에 속하는 영역이기 때문에, 그와 관련한 법률 분쟁의 해결은 당사자들의 의사표시에 관한 해석에서 출발해야 한다. 그러나 노동사건은 일반 민사사건과 다른 특징을 가지고 있다. 따라서 만약 법원이 근로계약상 표시된 의사표시에 충실한 해석만을 하면 당해 노동사건을 정의롭게 해결하기 어려운 상황이 초래될 수 있다.³¹⁾

특히 구조조정 과정에서 이루어지는 사직이나 합의해지 중에는 사적 자치의 원칙을 그대로 적용하기가 힘든 경우가 있다. 해고 대상자로 선정된 후 퇴직위로금이라도 받고 명예퇴직을 할 것인지, 아니면 사후에 해고의 효력을 다룰 여지를 남기기 위하여 퇴직위로금이라는 경제적 이익을 포기하고 정리해고를 당할 것인지를 결정해야 하는 상황(이 때 근로자는 어느 경우에 의하더라도 근로계약을 사실상 유지할 수 없다)에서 명예퇴직을 한 경우와 퇴직위로금이라는 경제적 이익을 향유하기 위하여 임의로 명예퇴직한 경우는, 형식적으로는 동일하지만, 그 의사표시의 사회·경제적 기초는 다르다. 따라서 구조조정의 일환으로 이루어진 사직 혹은 합의해지 중에는 노동법적 보호가 필요한 경우가 있을 수 있다.³²⁾

물론 판례 법리에 의하면 근로자가 사직서를 제출하였더라도 제출 경위·내용 등에 따라 이를 해고로 취급하고 근로기준법을 적용할 여지가 있다. 그러나 현재처럼 비진의 의사표시에서 ‘진의’를 엄격하게 해석하면 실제 사안에서 근로자가 구제받을 가능성은 낮아진다. 근로자가 사용자의 권유 등에 의하여 사직서를 제출할 때 내심으로는 사직을 원하지 않지만 사직서를 제출하지 않으면 오히려 불이익을 입을 수도 있다는 판단에 따라 차선책으로 사직서를 제출하는 것이 일반적이는데, 판례 법리에 따르면 이런 경우에 해고 제한 법제를 적용할 수 없다.³³⁾

29) 이철수 외 2인, 앞의 보고서, 52면.

30) 하경효, “노동법의 기능과 법체계적 귀속”, 『사회변동과 사법질서』 김형배 교수 정년 퇴임 기념 논문집, 박영사, 2000, 245-246면.

31) 박수근, “기간제 근로분쟁에서의 쟁점과 법해석의 기준 및 과제”, 『노동법연구』 제18호, 서울대학교 노동법연구회, 2005, 198-204면; 김홍준, “근로자의 의사표시에 대한 사실인정과 그 해석”, 『노동법연구』 제12호, 서울대학교 노동법연구회, 2002, 9면.

32) 김홍준(2000), 앞의 논문, 5면.

이렇듯 법원이 사직이나 합의해지의 계약적 측면에 매몰되어 그 체결 과정의 현실을 간과하고 있는 것과 관련하여, 의제해고(擬制解雇)의 개념을 이용하여 해고 제한 법제를 적용할 필요가 있다고 주장되기도 한다.³⁴⁾ 의제해고는 외형적으로는 근로계약의 사직 또는 합의해지의 모습을 띠지만 실제로는 해고로 볼 수 있는 경우를 뜻한다. 이 경우 해고 제한 법리가 적용된다.

의제해고론은 사직이나 합의해지와 관련하여 법원이 지나치게 해고 제한 법제의 적용을 억제하는 현실을 타개하기 위한 것이다. 사용자의 주도 아래 근로자가 직장으로부터 배제되는 경우 이를 ‘의제해고’란 범주에 포함시킴으로써 해고 제한 법제에 대한 법원의 거부감을 줄이려 한 것이다.³⁵⁾ 이는 근로관계의 종료 사유를 사직, 합의해지 및 해고와 같은 민사법적인 유형으로 구분하는 것을 회피함으로써 사직, 합의해지와 해고 중간에 존재하는, 즉 간접적 고용조정이 이루어지고 있는, 회색지대에 적용할 수 있는 법리를 새롭게 만들려고 했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

의제해고 개념을 해석론을 통해 도입하자는 주장이 있을 수 있으나, 그 한계가 너무 분명하다. 그것은 그 적용 여부가 법관에 의해 좌우된다는 점이다. ‘근로자로서는 정리해고와 명예퇴직 양자택일의 자유만이 주어져 있는 경우’ 이를 민사법상의 강박에 의한 의사표시로 파악하려는 시도는 소송 과정에서 여러 차례 있었으나 실무에서는 거의 받아들여지지 않았다.³⁶⁾

결국 사직을 유도하는 간접적 고용조정을 규제하는 현실적 방법은 의제해고로 취급될 수 있는 범위를 입법적으로 규정하고, 그에 대해 해고 제한 법제를 적용할 수 있도록 하는 것이다. 그리고 그 내용을 어떻게 현재의 해고 제한 법제의 틀 속에서 조화롭게 구성할 것인지 등 구체적인 입법 방안에 대해서는 좀 더 심도 있는 논의가 필요할 것이다.

3. 노동(사회보장)법원의 신설에 대한 고민

사직 관련 사건에서 법원이 해고 제한 법제의 적용을 피하는 것은 노동법원이 없는 소송 제도의 현실적 한계에 기인한 것이라고 분석하는 견해도 있다. 민사법적 사고에 익숙한 전문 법관들로 채워진 일반 법원에서 노동사건이 진행되는 경우, 노동사건이나 근로관계의 특수성이 도외시될 수 있다는 것이다.³⁷⁾

이 주장을 이해하기 위해선, 법률행위라는 제도가 가지고 있는 함의를 무시해서는 안 될 것이다. 근대 법질서는 형법에서의 죄형법정주의와 사법에서의 사적 자치의 원칙이라

33) 이철수 외 2인, 앞의 보고서, 63면.

34) 김홍준(2000), 앞의 논문, 10면 이하.

35) ‘~ 해고’란 용어를 사용함으로써 사직이나 합의해지와 같이 전통적으로 민법을 적용해야 하는 유형에 대하여 해고 제한 법제를 적용하는 것에 대한 부담감을 줄이려는 것으로 이해된다.

36) 김홍준(2000), 앞의 논문, 16-17면.

37) 이철수 외 2인, 앞의 보고서, 64면.

는 2개의 대원칙 하에 수립되었다. 죄형법정주의는 국가기관의 行動自由를 제한하는 것이 목적이고, 사적 자치의 원칙에서는 사인의 行動自由를 보호하는 것이 과제이었다.³⁸⁾ 즉 근대사회는 개인의 자유를 최대한으로 보장하고 개인에 대한 국가적 후견을 배제한다는 자유의 관념을 그 출발점으로 하고 있으며, 이를 실현하기 위해서는 개인의 의사의 실현에 노력하여야 한다고 생각하였다.³⁹⁾ 여기서 개인이 자기의 법률관계를 그의 자유로운 의사에 의하여 형성할 수 있는 것을 인정하는 ‘사적 자치의 원칙’을 기본원칙으로 삼게 되었다. 이 사적 자치의 원칙은 경제적으로는 자유경쟁주의 내지 자유방임주의로서 나타난다. 사적 자치의 원칙은 사람은 누구나 합리적인 판단력을 가지고 있다는 것을 전제로 하고 있으며, 개인의 활동에 있어서 국가가 간섭하지 않고서 각자의 자유에 맡겨 두면, 사회는 조화 있게 된다는 생각이 그 바탕으로 되어 있다.⁴⁰⁾ 결국 이러한 민사법적 사고에 익숙한 법관으로서의 근로기준법과 같은 법제를 우리 사회의 제도로서는 받아들 이기는 하나, 나아가 그것을 적극적으로 적용하는 것에는 주저할 수밖에 없다.

법관이 ‘기업의 경쟁력 강화’⁴¹⁾란 자신의 정책적 목적을 달성하기 위한 수단으로서 사적 자치의 원칙을 확대하려고 시도하는 것 역시 당연하다. 왜냐하면, 법관은 자신이 지득한 학식과 경험상 위 원칙에 가장 친숙하기 때문이다. 그런데 사적 자치의 원칙은 ‘개인의사 자치의 원칙’에 다름 아니고, 개인의사는 개인과 개인의 자유로운 의사의 합치인 계약에서 가장 많이 나타난다는 점에서 이는 ‘계약 자유의 원칙’으로 불리기도 한다.⁴²⁾ 따라서 법관은 노동법 특히 그 중에서도 해고 제한 법제는 계약 자유의 원칙을 제약하는 것이고 장기적인 사회 발전에 유익하지 않다고 볼 가능성이 높은 것이다. 즉 법관의 인식의 기층에는 급속히 변화하는 경제 환경 하에서 자본의 효율성을 위해 노동 보호의 사회적 형평성을 평가절하함으로써 ‘노동법의 시민법으로의 회귀’를 지향하려는 의도가 자리 잡고 있다.⁴³⁾ 그리고 이러한 법관의 잠재의식은 앞에서 살펴 본 바와 같이 근로기준법의 적용 범위의 축소, 해고 제한 법제의 회피의 모습으로 나타나게 된다.

이렇게 근로자의 의사표시를 근대 시민법의 원리에 따라서만 해석하고 법률효과를 부여하는 것은 근로자의 현실과 전혀 부합하지 않는 것으로서 법이 마땅히 추구하여야 할 정의가 외면되게 된다. 이는 노동법이라는 법 영역이 근대 시민법 질서에 대한 법기술적 수정을 위하여 형성되었다는 취지를 몰각하는 것이기도 하다.⁴⁴⁾

38) 심헌섭, “법률행위론의 법철학적 기초”, 「분석과 비판의 법철학」, 법문사, 2003, 524면

39) 대법원 역시 “사법(私法)은 국민의 사생활관계를 규율하는 법률이므로, 국민의 사법적 거래의 관행을 뒷받침 하여 그 거래를 원활하게 유지하도록 하는 것은 사법의 본래의 영역이며 사명에 속하는 것이다”라고 설명한 바 있다(대법원 1998. 4. 23. 선고 95다36466 전원합의체 판결의 보충의견).

40) 곽윤직, 「민법총칙」 제7판, 박영사, 2005, 31면

41) 대법원 2003. 7. 22. 선고 2002도7225 판결

42) 곽윤직, 앞의 책, 31면.

43) 이흥재, “민주헌정이후 노동관계 경향의 특징”, 「노동법학」 제15호, 한국노동법학회, 2002, 162면

44) 김홍준(2002), 앞의 글, 13면. 또한 법원이 후선배치나 역직위 처분 등에 대해 광범위한 사용자의 인사를 허용하는 것은 시민법적 시각에서 볼 때도 반드시 타당하다고 보기도 어렵다는 점에서 문제가 있다. 즉, 시민법의 기본적 전제는 ‘평등한 개인’인데, 계약의 당사자가 일방적 의사에 의해 그 내용을 변경할 수 있다고 해석하는 것은 계약법의 기본 법리에도 반하는 불공정 계약이기 때문이다. 결국 현재 판례 법리는 노동법의 특수성을 제대로 반영하는 것도 아니고 시민법적 법리상으로도 옳다고 단정할 수 없는 논리에 터 잡아 사용자에게

위와 같은 민사법적 사고가 노동법에 끼친 영향을 드워킨의 비유를 빌려 ‘민사법의 독침’이라고 표현할 수 있을 것이다.⁴⁵⁾ ‘민사법의 독침’을 맞은 법률 전문가들은 형식적으로는 노동사건을 해결할 수 있는 전문가라고 볼 수 있지만 실질적으로는 민사법적인 시각에 의해 당해 사건에 접근할 가능성이 높다. 따라서 노동분쟁의 성격을 고려할 때 그 전문가들은 자신의 한계를 보완하려는 노력이 필요하다.⁴⁶⁾ 하지만 ‘민사법의 독침’은 매우 오랜 기간 동안 법원이라는 조직에 존재하고 있었고 이제는 그러한 민사법적인 정교한 조직이 당연한 것처럼 여겨지기도 한다.

결국 문제의 원인은 노동사건이 당사자의 대등성을 전제로 하는 민사소송의 형태로 다뤄지기 때문에 노사간의 불평등성을 현실로서 받아들여 근로자에게 일정한 권리와 보호를 부여하는 노동법상의 제반 규정이 제대로 실현되지 못하고 있다는 점이다. 이 점에서 실체법상 노동법의 원칙과 이념이 절차법상으로 관철될 수 있는 방안으로 노동법원 제도의 신설 문제가 거론된다.

그런데 노동법원에 대한 논의는 다양한 관점에서 고민되어야 한다. 일반 법원과 비슷한 모습의 노동법원, 즉 전문 법관만으로 노동법원을 구성할 경우에 노동법원은 안정적으로 운영될 수 있을 것이다. 그러나 이러한 노동법원의 구성은 노동법원과 법관이 점차 보수적이고 관료화되어 일반 법원과의 차별성을 부각시키기 어려울 위험성도 존재한다는 지적이 있다.⁴⁷⁾ 그리고 오랫동안 우리나라에서 노동분쟁 해결 기구로 작동하고 있는 노동위원회 제도와도 연결하여 고민할 필요가 있다.

따라서 노동위원회의 인적 구성과 절차를 정비하여 현재와 같은 노동분쟁 해결 기구로서 존속시킬 것인지 아니면 노동법원을 도입할 것인지, 혹은 노동위원회와 노동법원을 병존시키는 것이 타당한지 여부는 성급한 결론을 내리기 어려운 문제이다. 다만 이 문제와 관련하여 지적할 수 있는 것은 ‘민사법의 독침’을 맞은 현재의 법원과 같은 시스템으로서는 노동사건의 신속하고도 전문적인 해결이라는 질문에 대한 대답이 될 수 없다는 점이다.

게 지나치게 많은 권한을 부여하는 모순에 빠져 있다는 것이다(최누림, “근로자의 인사이동에 대한 법률상 쟁점의 개관”, 『인권과정의』 2007년 6월호, 대한변호사협회, 2007, 75-76면).

45) 법철학자인 로널드 드워킨은 자신의 저서인 “법의 제국”(Law’s Empire)에서 의미론적 이론을 비판한 후 그 이론들이 법철학에 끼친 악영향을 ‘의미론의 독침’이라고 비유하였다. 발제자는 법철학에는 전혀 문외한이어서 드워킨의 이론을 제대로 이해할 수는 없다. 다만 드워킨의 표현 방식을 본 땀을 뿐이다(Ronald Dworkin 저, 장영민 역, 『법의 제국』, 아카넷, 2004, 73면).

46) 박수근, “노동분쟁해결기관으로서 노동위원회의 구조 및 운영실태와 문제점”, 『노동과 법』 제4호, 전국금속산업노동조합연맹 법률원, 2004(2004a), 254면

47) 박수근, “노동법원과 노동위원회의 관계정립”, 『노동과 법』 제4호, 전국금속산업노동조합연맹 법률원, 2004, 301면

IV. 결론

역직위 또는 후선배치 등에 이은 사직에 대해 해고 제한 법제를 적용할지 여부를 민사법적 의사 해석 문제로 치부해서는 안 된다. 법원의 입장대로라면, 헌법과 해고 제한 법제의 입법취지는 몰각될 수밖에 없기 때문이다. 사직이 인사조치로 인한 개별 근로자의 근로조건 악화에 연유한 것이라면, 사직을 선행되는 인사조치와 전혀 별개의 것으로 파악하여 사법심사의 대상에서 제외하는 것은 형식적이고 기계적인 법률 적용이다. 그러한 경우의 사직은 선행되는 인사조치와 연결하여 파악되어야 하고, 근로자의 진의 역시 그 연장성에서 판단되어야 한다. 이 점에서 사직에 대한 해고 제한 법제의 적용 여부를 판단하는 시점을 사직에 선행하는 인사조치가 내려진 시점까지 소급하여, 그 기간 전체를 두고서 근로자의 사직이 그 근로자의 자유 의사 또는 진의에 이루어졌는지를 판단할 수 있는 입법적 방안이 모색될 필요가 있다.

또한 오늘날 간접적 고용조정 방식은 노동분쟁이 일반 민사법원에서 다뤄지는 현실에 기인한 것이기도 하다. 우리는 실체법으로서 노동법을 두고 있지만, 소송법으로서 노동소송 절차를 두고 있지는 못하다. 이 점에서 한국의 노동법은 미완의 것이고 불완전한 것이라고 말할 수 있다. 따라서 현재 국회에 계류 중인 노동법원법을 토대로 노동소송 전반에 대해서도 고민할 필요가 있다.

※ 이 글은 도재형, “노동관리의 최근 경향 및 노동법원 논의에서의 시사점”, 「노동법학」 제 21호(한국노동법학회, 2005) 및 도재형, 「상시적 구조조정에 따른 고용 법리의 재조명」 법학박사학위논문(서울대학교 대학원, 2007)의 내용을 주로 인용하여 작성되었으며, 본문에 별도의 인용 표시를 하지는 않았다.

토론문 1)

금융자본의 구조조정과 노동시장 유연화를 중심으로

김종진 연구위원 (한국노동사회연구소)

I. 도재형 교수님 발제문 검토의견

□ 간접적 고용조정 관련 노동법적 쟁점

○ 문제 의식 출발

- 1997년 이후 상시적 구조조정 시스템 정착. 2008년 경제위기 상황 대형 노사분쟁 발생하지 않는 이유 → 공공, 금융, 기업 부문 상시적 구조조정 시스템 작동 결과

○ 현 구조조정 문제점

- 상시적 고용조정 수단 : 강제적, 직접적 고용조정 수단(정리해고), 간접적 고용조정 수단(진적: 후선배치, 역직위 / 휴직: 직위해제, 대기발령 / 사직=권고사직&합의해지=희망퇴직)

[*법리 규정 : 노동법적 법리 규정]

: 사직은 강제적, 직접적 관점에서 해고의 관점 포착

[*법리 규정 : 민법적 법리 규정]

: 합의해지는 근로계약 종료 쌍방 의사 합치, 일방적 간접적 관점 포착

□ 간접적 고용조정의 제도 개선&규제 동의

○ 간접적 고용조정 수단 규제 필요성

- 기업 간접적 고용조정 기업 효과 문제 제어⁴⁸⁾. 발제문 근로계약관계 법률행위 종료 문제 : 사직(제한 법리)과 합의해지(제한입법) 등 ①해고 제한 법제, ②노동법원(사회법원) 신설 필요성 제기⁴⁹⁾

48) 간접적 고용조정을 통해 기업은 ① 정리해고 요건이 충족되지 않아도 구조조정을 시작할 수 있고 ② 기업이 원하지 않는 고비용 또는 저효율 근로자를 대상으로 선정할 수 있으며 ③ 종국적으로 그들을 현장에서 배제하거나 퇴직하도록 함으로써 업무 능력 부족자에 대한 엄격한 해고 제한 요건을 회피할 수 있게 된다(김진, “상시적 구조조정 수단으로서의 금융기관 ‘후선 발령’의 정당성”, 「노동법실무연구」 제1권, 노동법실무연구회, 2011, 33면)

2. 자본의 구조조정 전략 - 노동시장 유연화

□ 노동시장 유연화 전략과 고용구조 변화

- 자본의 노동시장 유연화 전략(4가지)은 제조업과 비제조업을 가리지 않고 IMF 경제위기 이후 전 산업으로 확장되었으며, 금융산업의 경우 노동시장 유연화 4가지 전략이 가장 극명하게 드러나고 있는 산업 중 하나(*공공부문: 신공공관리론 시각에서 공기업 선진화/합리화 정책)

[그림1] 자본의 ‘노동시장 유연화’ 전략 활용 유형



- 금융산업에서 노동시장 유연화 전략이 발생하는 요인 중 하나는 ‘하이-로드’와 ‘로-로드’ 경영전략과 맞물려 고용에 있어서도 동일한 문제가 병존했기 때문임. 특히 금융산업 정책(외적 요인: 규제완화, 대형화, 겸업화, 복합점 등)으로 금융산업 진출 확대(공급과잉)와 인수합병(M&A, P&A) 과정에서 기업의 구조조정(조직, 인력)이 요인 초래.

49) 해고를 피할 수 있는 장점이 있다 하더라도, 후선배치나 역직위 처분 등과 같은 인사조치는 무제한적으로 허용될 수 없고 근로기준법에 의하여 규제되어야 한다. 즉, ① 후선배치나 역직위 제도를 도입하는 것은 근로조건의 불이익 변경으로 취급되어야 한다. 따라서 취업규칙의 불이익 변경 절차나 단체협약의 체결 절차를 거쳐야 한다. ② 강행법규에 위반하거나 그 적용을 회피하기 위한 후선배치나 역직위 제도는 무효이다. 설령 이를 노동조합이 합의하였다 하더라도, 그에 따른 전직은 무효이다. ③ 후선배치나 역직위 제도의 도입은 업무상 필요성이 있는 경우에만 허용된다. 가장 전형적인 경우는 기업의 적자 상황을 피하고 경쟁력을 강화하기 위하여 상대평가제를 도입하는 것일 것이다. ④ 근로자의 근무 능력 평가나 업적 평가는 객관적 기준에 의하여 공정하게 행해져야 한다. ⑤ 후선배치나 역직위 제도에 따라 전직이나 휴직 등 인사처분이 이루어지는 경우에도, 당해 인사처분의 정당성 유무는 근로자의 생활상 불이익과의 비교교량을 거쳐 판단된다. ⑥ 위 인사처분들은 당해 근로자에게 치명적인 불이익을 초래할 가능성이 있으므로, 사전 절차로서 인사 대상자인 근로자와의 협의가 필요하다(도재형 교수 발제문 8쪽)

- 실제로 우리나라 금융산업-업종-사업장의 구조조정(직간접적인 자발적&비자발적 희망퇴직, [그림2], [표1])과 비정규직 고용의 일상화 현상(시간제, 기간제, 분리직군, [그림3], [그림4], [부록]), 성과주의적 임금체계 급격한 확대(성과연봉제, 임금피크제 등, [표2] [표3] 참조) 양상 등이 발생하고 있음.

□ 금융산업 구조조정 전략적 형태와 방식들

○ 금융권 구조조정의 내외적 요인

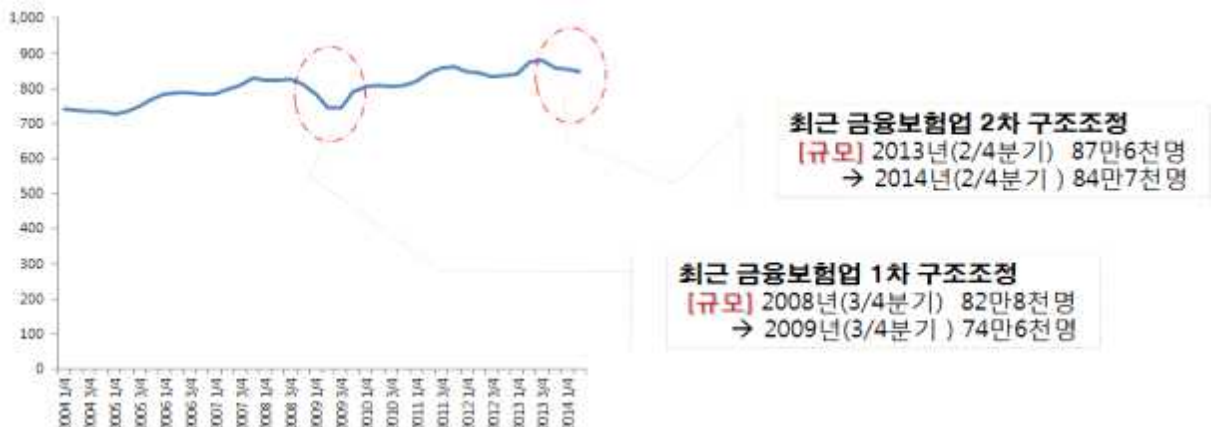
가. 외적요인

- 금융정책의 규제완화(대형화, 겸업화, 복합점 허용, M&A 규제 활성화, 등)
- IT 및 영업 경영 기술 변화, 무점포 지점 운영(예: 키움 증권)

나. 내적요인

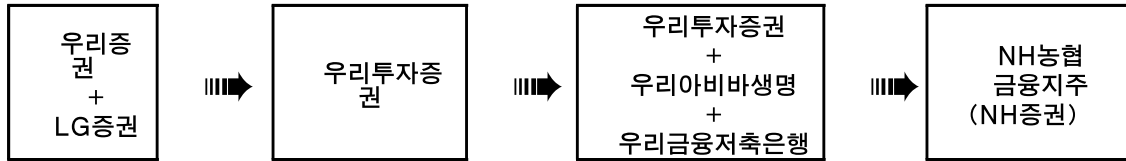
- 증권업 진출 양적 확대&공급 과잉(대기업 증권업 진출 : HMC, 은행의 증권업 진출: 우리투자증권), 기업간 M&A와 과도한 인력 경쟁(경력직 고임금 스카우트 비용 과다 지출)
- [그림2]에서 알 수 있듯이, 금융권의 취업자 수 추이(2004.4~2014.4)를 살펴보면 2008-2009년 글로벌 금융경제위기 시기 이후 취업자 수가 증가하다가, 최근 2013-2014년 시기에 취업자 수가 감소하는 경향(?)이 나타나기 시작했음. 실제로 지난 1년 사이 은행 1,484명 감소, 증권사 3,794명 정도 인력이 감소된 것으로 확인 됨.

[그림2] 금융산업 금융보험업 종사자 취업률 변화 : 2004~2014



* 자료 : 통계청 KOSISI 산업통계 경제활동인구 취업률 추이 원자료 재분석

[그림3] 최근 금융권 인수·합병 대표적인 사례



*주 : 금융권 인수 합병 과정에서 구조조정(점포 및 인력 축소) 발생 → 우리아비바생명, 우리투자증권, NH농협증권 희망퇴직 진행.

** 주 : 우리파이낸셜 → KB금융, 우리자산운용 → 키움증권, 우리F&I → 대신증권으로 인수합병.



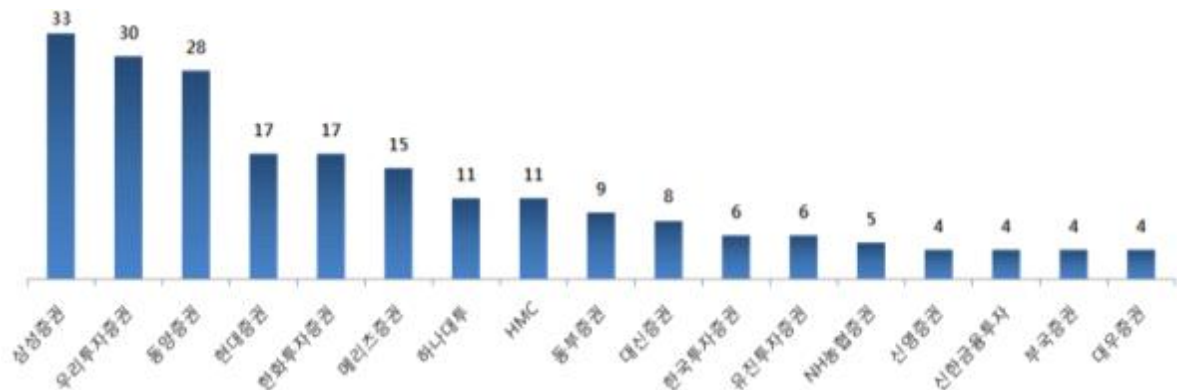
지난 1년간 시중은행 인원 감소

	2013년 6월	2014년 6월	감축 인원
국민	21,564	21,414	150
신한	14,650	14,600	50
우리	15,158	15,223	65명 증가
하나	9400	9306	94
외환	8036	7881	155
씨티	4229	3587 (7월 기준)	642
SC	5605	5147	458
		합계	1484



* 자료 : 중앙일보 기사92014.9.17), 아시아투데이 기사(2014.9.11.) 재구성.

[그림4] 최근 금융권 증권사 영업점 축소 현황 추이 : 2013.6-2014.6(단위: 개)



* 자료 : 제별닷컴 매출 상위28개 증권사 현황 영업점(지점, 출장소, 사무소) 축소 발표자료(2014.9.10.) 재구성

○ 금융권 구조조정의 경영 현상들

가. 금융산업의 성과주의 경영전략 통한 노동시장 유연화 전략 활용

- 수량적 유연화&기능적 유연화(인사관리: 전환배치 → 후선위, 역직위 → 자발적/비자발적 이퇴직, 권고사직 등: 대신증권), 임금 유연화(성과연봉제, 임금피크제 등: 악사손해보험), 외부화(아웃소싱 등).

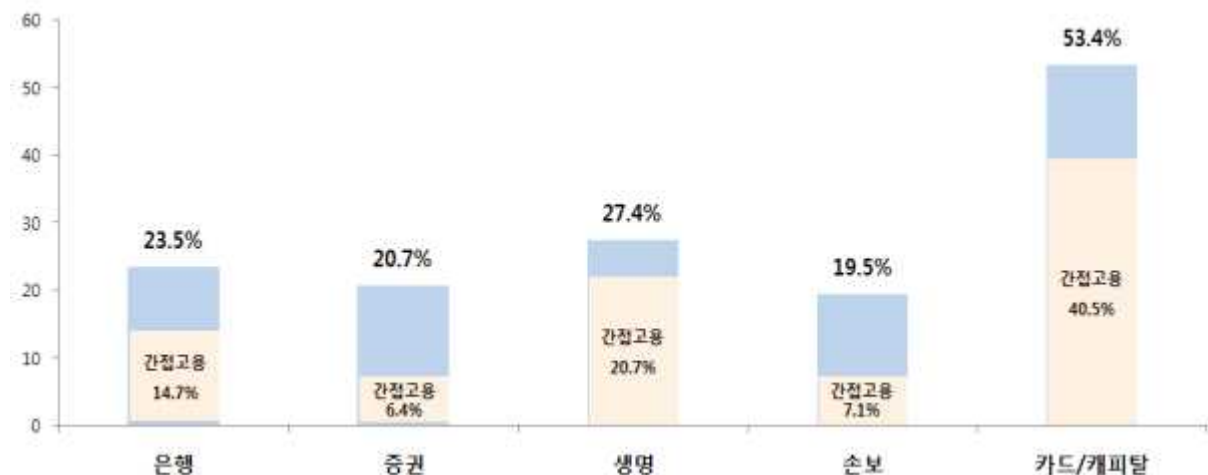
나. 최근 ‘직접적 구조조정 방식’에서 ‘간접적 구조조정 방식’ 활성화

- 과거 노사관계 형성된 사업장(유노조) 중심에서 비노사관계 형성(무노조) 사업장에서도 폭 넓게 활용되고 있음.

□ 금융권(증권) 고용관계 형성 맥락과 특징

- 문제는 이미 금융산업(특히 제2금융권)에서는 고용의 유연화 전략으로 ‘비정규직의 일상적 고용관행’이 고착화 된지 오래임. 고용구조 또한 ‘직접고용 비정규직’과 ‘간접고용 비정규직’ 활용이 고착화되었음([그림 4], 부록 [표] 참조).

[그림5] 주요 금융권 300인 이상 종사자 사업장 비정규직 비율(2014.3)



* 자료 : 고용노동부 고용형태공시자료 원자료(2014.3) 재분석

[그림6] 금융권 노동시장 내부 사업장 내 고용관계 형성 도식(직접고용 중심 도형)



* 주 : 제2금융권 임금 수준은 각 업계 및 개별 기업별 차이가 있으나 일반적으로 ‘정규직’ 270-320만원, ‘분리직군’ 200-220만원, ‘계약직’ 150-170만원, ‘인턴’ 120-130만원 정도 수준에서 책정되고 있음.

- 위 [그림6] 금융권 고용관계 모형을 보면, ‘직접고용 정규직-분리직군(무기계약)→기간제→인턴’이라는 4가지 고용 사다리를 구성하고 있음. 최근 금융권의 ‘증권사’ 구조정 과정에서 대표적으로 분리직군, 계약직의 구조조정이 동시에 진행되고 있다는 점도 함께 포착해야 함.

[표1] 최근 금융권 구조조정 사업장 인력 감축 현황 및 비정규직 비율 비교

사업장	구조조정 대상 및 개요	규모 (명)	시기	비정규직 비율 (2014.3기준)	
				전체 비정규	간접고용 비정규
한화손보	근속 10년 이상 대상	65	2013	7.6%	2.7%
MG손보	근속 15년 이상 과차장급 대상	5	2014	28.1%	1.9%
삼성화재	근속 12년 이상 [2009년 60, 2010년 100, 2012년 150]	150	2013	3.2%	0.1%
알리안츠		201	2013	5.8%	10%
하나생명	입사 1년차 이상	51	2013		
삼성생명	희망퇴직	500	2013	30.5%	27.6%
	삼성생명서비스로 전직	500			
한화생명	5년만, 전체 6.3%	300	2014	5.1%	3.2%
우리아비바생명	전체 30% 추진		2014	31%	26.6%
한화증권		330	2013	14.6%	5.6%
동양증권	급여 삭감	650	2014	12.8%	7.9%
SK증권		200	2013	32.9%	10.1%
삼성증권	과장 대리 계열사 전환배치	100	2013	9.3%	7.9%
	근속 3년 이상 소매부문 점포 통폐합 95→72	300	2014		
신한금투		90	2014		
하나대투	차장 이하 7년 이상 근속자 부부장 이상 3년 이상 근속자, 직원 8%	145	2014	37.1%	3.3%
	지점 축소(현 77개 지점) 2012년 10개, 2013년 10개, 2014년 6개		2014		
부국증권	근속 5년 대리급 이상[지점 4개 축소]	47	2014		
대신증권	지점축소 8개		2013		
KTB증권		100	2013	37.7%	1.1%
유진증권		50	2013	18.6%	0%
우리투자		412	2014	20.6%	4.3%
NH증권	직원 23%	196	2014	19.9%	0%
신한카드	부부장급 이상	90	2013		
삼성카드	2012년 100명, 2013년 100명	100	2013	42.7%	
HSBC	희망퇴직 소매금융 철수(10개). 지점 폐쇄11)	230	2013	46.1%	6.6%
씨티은행	5.19일 사측 희망퇴직 일방 발표		2014	27.2%	24.3%
	지점 191개 →56개 통폐합 목표(현 40개)				
SC은행	영업점 직원 대상 특별퇴직	200	2014		

* 자료: 1) 구조조정 현황은 사무금융노조 내부자료(2014.9) 재구성

2) 비정규직 현황은 고용노동부 고용공시제 원자료(2014.3) 재분석

[표2] 금융권 증권회사 임금유연화 실태 - 사무관리직 기준

사업장	지급기준	지급률	고정 상여금	변동 상여금
A증권	관리직 지원성과급제	영업직 평균성과급의 25%	700%	-
B증권	본사직원은 분기성과급 받음	지점에서 받은 성과급을 본사직원 1/n로 지급	-	-
C증권	경영성과급 관리직 성과급으로 전환	ROE달성도에 따라 차등적 PSR적용: 3.5~6%	-	-
D증권	인사고과	상여금을 500~700%로 차등 지급	-	○
E증권	-업적평가 등급기준 고정상여금 700%. - 영업직 고정상여금 400%	-5등급: 600% 4등급: 500% -3등급: 300% 2등급: 100% -1등급: 0%	700%	-

[표3] 금융권 증권회사 임금유연화 실태 - 영업직 기준

구분	지급기준	지급률	기본급 수준	성과급	
				개인	조직
A증권	Σ(개인영업 순수익×보상비율)-개인별인건비×조정계수	- 일반주문 32%, - 사이버주문 27% - 3억원 초과시 33%-35%	기본급 동일	○	-
B증권	증권수익×지급율-개인비용	- 지급률 27.5%~44.0%	기본급 80%	○	○
C증권	-개인성과급 -AM based 배분수익(기여수익-인건비×2배)×PSR×평가계수 -BK based (기여수익-인건비)×PSR×평가계수	PSR=20%~50% PSR=10%~50%	기본급 90% (80%)	○	○
D증권	-영업이익×PSR. -영업이익=수익-(직접인건비×1)	- 지급률 27%~37%	기본급 동일	○	-
E증권	-리테일조직성과급 :리테일영업이익×4.5% -영업인센티브 (주식영업이익-직급대표인건비)×PSR(8~30%)		기본급 동일	○	-

[부록] 금융권(증권) 비정규직 실태와 문제점

[표1] 300인 이상 상시 종사 대기업 비정규직 규모와 실태(단위: 천명, %)

		사업체 (개)	노동자 (천명)	정규직	비정규직(천명)			비정규직 비율(%)		
					계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
전산업		2,942	4,358	2,735	1,623	750	873	37.3	17.2	20
제조업		919	1616	1155	461	61	401	28.5	3.8	24.8
서비스 산업	●생산자서비스	992	1098	619	479	378	100	43.6	34.5	9.1
	↳ 금융업	50	185	131	53	12	41	28.8	6.7	22.1
	↳ 은행	18	144	121	32	9	23	23.5	8.8	14.7
	↳ 증권	24	31	26	6	44	2	20.7	14.3	6.4
	↳ 생명	20	31	28	10	2	8	27.4	6.6	20.7
	↳ 손보	27	48	38	10	6	3	19.5	12.3	7.1
	↳ 카드	16	17	13	15	3	11	53.4	12.8	40.5
	●유통서비스	460	714	505	209	71	138	29.2	9.9	19.3
	↳ 소매업	87	225	146	79	35	44	35	15.5	19.5
	↳ 유통	21	151	98	52	17	35	41.2	12.4	29.9
	●개인서비스	142	227	116	11	68	43	48.9	30.1	18.8
	↳ 숙박업	32	43	23	20	9	10	46	21.4	24.6
	↳ 호텔	23	37	19	17	8	9	48.1	21.9	26.2
	●사회서비스	314	356	230	126	98	28	35.4	27.2	7.7
	↳ 보건업	144	144	114	30	15	15	21.1	10.7	10.4
	↳ 병원	101	96	77	19	9	9	14	6.6	7.4

* 자료 : 고용노동부 300인 이상 대기업 사업체 고용형태 공시자료 원자료 재분석(2014.3)]

[표2] 300인 이상 종사 ‘카드/캐피탈’ 비정규직 규모(단위: 명, %)

사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직 규모			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
KB국민카드	4,089	1,379	1,361	2,728	18	2,710	66.7	0.4	66.2
비씨카드	1,866	826	633	1,233	193	1,040	66.0	10.3	55.7
롯데카드	3,108	1,664	1,307	1,801	357	1,444	57.9	11.4	46.4
현대캐피탈	4,786	2,607	1,754	3,032	853	2,179	63.6	17.8	45.5
현대카드	3,623	2,035	1,448	2,175	587	1,588	60.0	16.2	43.8
하나에스케이카드	847	484	441	406	43	363	47.9	5.0	42.8
우리파이낸셜	729	443	324	405	119	286	55.5	16.3	39.2
롯데캐피탈	570	382	340	230	42	188	40.3	7.3	32.9
JB우리캐피탈	669	450	362	307	88	219	45.8	13.1	32.7
삼성카드	4,257	2,949	2,592	1,665	357	1,308	39.1	8.3	30.7
현대커머셜	557	430	320	237	110	127	42.5	19.7	22.8
A&P파이낸셜대부	1,265	1,057	768	497	289	208	39.2	22.8	16.4
아주캐피탈	758	651	497	261	154	107	34.4	20.3	14.1
한국씨티그룹캐피탈	376	332	332	44	0	44	11.7		11.7
웰컴크레디라인대부	400	388	380	20	8	12	0.1	0.0	0.0
삼성카드고객서비스	1,274	1,274	730	544	544	0	42.7	42.7	
전체 (평균)	29,174 (1,823)	17,351 (10,844)	13,589 (849)	15,585 (974)	3,762 (235)	11,823 (739)	53.4	12.8	40.5

[표3] 300인 이상 종사 ‘은행’ 비정규직 규모(단위: 명, %)

사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직 규모			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
신한은행	19,296	14,786	14,253	5,043	533	4,510	26.1	2.8	23.4
씨티은행	5,578	4,223	4,058	1,520	165	1,355	27.2	3.0	24.3
산업은행	3,744	2,934	2,823	921	111	810	24.6	3.0	21.6
외환은행	10,136	7,959	7,544	2,592	415	2,177	25.6	4.1	21.5
대구은행	3,973	3,225	2,918	1,055	307	748	26.6	7.7	18.8
하나은행	11,519	9,443	9,099	2,420	344	2,076	21.0	3.0	18.0
국민은행	26,164	21,684	21,036	5,128	648	4,480	19.6	2.5	17.1
우리은행	18,634	15,520	15,229	3,405	291	3,114	18.3	1.6	16.7
스탠다드 차타드은행	6,243	5,144	4,869	1,374	275	1,099	22.0	4.4	17.6
경남은행	2,744	2,358	2,178	566	180	386	20.6	6.6	14.1
농협중앙회	8,184	7,150	4,703	3,481	2,447	1,034	42.5	29.9	12.6
광주은행	2,000	1,759	1,652	348	107	241	17.4	5.4	12.1
부산은행	3,896	3,442	3,000	896	442	454	23.0	11.3	11.7
제주은행	486	433	414	72	19	53	14.8	3.9	10.9
수협중앙회	3,285	2,953	2,763	522	190	332	15.9	5.8	10.1
홍콩상하이 은행서울지점	761	711	410	351	301	50	46.1	39.6	6.6
전북은행	1,152	1,085	1,011	141	74	67	12.2	6.4	5.8
농협은행	16,860	16,591	13,707	3,153	2,884	269	18.7	17.1	1.6
전체 평균	144,655 (8,036)	121,400 (6,744)	111,667 (6,204)	32,988 (1,833)	9,733 (541)	23,225 (1,292)	22.8	6.7	16.1

* 주 : 국책, 시중, 지방은행 중 IBK기업은행은 원자료에서 찾지 못해 제외된 것임.

[표4] 300인 이상 종사 ‘증권’ 비정규직 규모(단위: 명, %)

사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직 규모			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
대우증권	3,651	3,176	2,608	1,043	568	475	28.5	15.5	13.0
한국투자증권	2,868	2,522	2,100	768	422	346	26.7	14.7	12.0
현대증권	2,897	2,559	2,393	504	166	338	17.3	5.7	11.6
신영증권	703	624	602	101	22	79	14.3	3.1	11.2
SK증권	919	826	616	303	210	93	32.9	22.8	10.1
삼성증권	3,241	2,984	2,938	303	46	257	9.3	1.4	7.9
동양증권	1,851	1,703	1,614	237	89	148	12.8	4.8	7.9
아이엠투자증권	331	308	105	226	203	23	68.2	61.3	6.9
키움증권	558	522	442	116	80	36	20.7	14.3	6.4
한화투자증권	1,296	1,223	1,106	190	117	73	14.6	9.0	5.6
KB투자증권	481	458	407	74	51	23	15.3	10.6	4.7
메리츠종금증권	973	930	632	341	298	43	35.0	30.6	4.4
우리투자증권	3,128	2,991	2,482	646	509	137	20.6	16.2	4.3
하나대투증권	1,877	1,814	1,179	698	635	63	37.1	33.8	3.3
KTB투자증권	350	346	218	132	128	4	37.7	36.5	1.1
HMC투자증권	934	924	766	168	158	10	17.9	16.9	1.0
미래에셋증권	1,900	1,891	1,725	175	166	9	9.2	8.7	0.4
NH농협증권	871	871	697	174	174	0	19.9	19.9	
교보증권	972	972	921	51	51	0	5.2	5.2	
동부증권	927	927	763	164	164	0	17.6	17.6	
IBK투자증권	604	604	412	192	192	0	31.7	31.7	
유진투자증권	725	725	590	135	135	0	18.6	18.6	
이트레이드증권	419	419	315	104	104	0	24.8	24.8	
하이투자증권	953	953	853	100	100	0	10.4	10.4	
전체	33,429	31,272	26,484	6,945	4,788	2,157	20.7	14.3	6.4
평균	(1,392)	(1,303)	(1,104)	(289)	(200)	(90)			

[표5] 300인 이상 종사 ‘생보’ 비정규직 규모(단위: 명, %)

사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직 규모			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
한국생명보험	1,344	603	508	836	95	741	62.2	7.0	55.1
푸르덴셜생명보험	697	468	446	251	22	229	36.0	3.1	32.8
신한생명보험	2,051	1,422	1,404	647	18	629	31.5	0.8	30.6
동양생명보험	1,327	943	707	620	236	384	46.7	17.7	28.9
서울보증보험	2,077	1,479	1,235	842	244	598	40.5	11.7	28.7
삼성생명보험	9,807	7,092	6,810	2,997	282	2,715	30.5	2.8	27.6
우리아비바생명보험	477	350	329	148	21	127	31.0	4.4	26.6
ING생명보험	1,368	1,014	987	381	27	354	27.8	1.9	25.8
kdb생명보험	1,105	852	704	401	148	253	36.2	13.3	22.8
교보생명보험	6,502	5,046	4,561	1,941	485	1,456	29.8	7.4	22.3
라이나생명보험	696	545	449	247	96	151	35.4	13.7	21.6
메트라이프생명보험	735	654	644	91	10	81	12.3	1.3	11.0
PCA생명보험	432	387	365	67	22	45	15.5	5.0	10.4
미래에셋생명보험	1,465	1,314	1,299	166	15	151	11.3	1.0	10.3
알리안츠생명보험	1,388	1,374	1,307	81	67	14	5.8	4.8	10.0
현대라이프생명보험	682	657	501	181	156	25	26.5	22.8	3.6
한화생명보험	4,839	4,681	4,589	250	92	158	5.1	1.9	3.2
동부생명보험	572	554	505	67	49	18	11.7	8.5	3.1
농협생명보험	1,015	999	525	490	474	16	48.2	46.6	1.5
글로벌에셋코리아 보험(대리점)	721	721	651	70	70	0	9.7	9.7	
전체 (평균)	39,300 (1,965)	31,155 (1,558)	28,526 (1,426)	10,774 (539)	2,629 (131)	8,145 (407)	27.4	6.6	20.7

[표6] 300인 이상 종사 ‘손보’ 비정규직 규모(단위: 명, %)

사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직 규모			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
AIA인터내셔널 리미티드	1,657	1,182	691	491	16	475	29.6	0.9	28.6
흥국화재해상보험	2,565	1,916	949	967	318	649	37.6	12.3	25.3
삼성화재해상보험	9,078	7,691	5,796	1,895	508	1,387	20.8	5.5	15.2
롯데손해보험	2,143	1,960	1,402	558	375	183	26.0	17.4	8.5
더케이손해보험	929	857	633	224	152	72	24.1	16.3	7.7
LIG손해보험	4,127	3,845	3,060	785	503	282	19.0	12.1	6.8
에니카자동차 손해사정서비스	1,774	1,661	1,266	395	282	113	22.2	15.8	6.3
동부화재해상보험	5,790	5,530	5,072	458	198	260	7.9	3.4	4.4
메리츠화재해상보험	4,094	3,965	2,594	1,371	1,242	129	33.4	30.3	3.1
한화손해보험	3,175	3,088	2,845	243	156	87	7.6	4.9	2.7
농협손해보험	587	571	245	326	310	16	55.5	52.8	2.7
현대하이카다이렉트 자동차보험	1,047	1,019	611	408	380	28	38.9	36.2	2.6
MG손해보험	852	835	595	240	223	17	28.1	26.1	1.9
현대하이카손해사정	790	777	753	24	11	13	3.0	1.3	1.6
삼성생명서비스 손해사정	1,906	1,897	1,714	183	174	9	9.6	9.1	0.4
현대하이라이프 손해사정	729	726	679	47	44	3	6.4	6	0.4
현대해상화재보험	3,352	3,340	3,129	211	199	12	6.2	5.9	0.3
삼성화재 손해사정서비스	1,241	1,240	1,200	40	39	1	3.2	3.1	0.1
동부CNS자동차 손해사정	687	687	402	285	285	0	41.4	41.4	
동부CAS 손해사정	342	342	338	4	4	0	1.1	1.1	
동부자동차보험 손해사정	738	738	725	13	13	0	1.7	1.7	
악사손해보험	1,865	1,865	1,197	668	668	0	35.8	35.8	
AIG손해보험	364	364	324	40	40	0	10.9	10.9	
에이원손해사정	356	356	350	6	6	0	1.6	1.6	
LIG자동차손해사정	1,254	1,254	1,082	172	172	0	13.7	13.7	
KCA손해사정	307	307	297	10	10	0	3.2	3.2	
한화손해사정	456	456	330	126	126	0	0.7	0.7	
전체	52,205	48,469	38,279	10,190	6,454	3,736	19.5	12.3	7.1
(평균)	(1,934)	(1,795)	(1,418)	(377)	(239)	(138)			

토론문 2)

무분별한 구조조정 방지와 고용안정

- 간접적 고용조정 관련 노동법적 쟁점 -

김선광 교수⁵⁰⁾ (원광대학교 법학전문대학원)

I. 서론

□ 변하지 않는 노동시장의 현실⁵¹⁾

- 최근 현대차 사내하청업체 소속 비정규직 근로자는 현대차와 사내하청업체를 상대로 소송을 제기하였고, 서울중앙지법 민사41부와 민사42부는 2014년 9월 18일~19일 양일간에 걸쳐 총 1,179명의 현대차 사내하청 비정규직 근로자 중 소송참여자 전체를 현대자동차 정규직 근로자로서의 지위를 인정함
- 현대자동차는 2004년 현대자동차와 사내하청업체 127개에 대한 노동부의 파견법위반 인정으로 ‘위장도급 불법파견인가 진성도급인가’의 논쟁이 시작된 지 8년, 부당해고소송 7년, 대법원 파기환송심 이후 1년 7개월 만에 매듭지어짐
- 강성노조가 있는 기업과는 달리 금융회사나 대규모 기업 및 공기업 등과 같이 높은 수준의 단체협약 또는 취업규칙에 의해 고용이 보장되는 부문에서는 전직(후선배치, 역직위), 직위해제, 대기발령 등 간접적 고용조정에 의한 폐해발생 및 피해당사자가 증가하고 있음

50) 원광대학교 법학전문대학원, Dr. jur. von Eberhard Karls Universität Tübingen, paulus@wku.ac.kr

51) 최근 한국통신과 현대자동차의 노동쟁의에 대한 정부의 대처방침을 보고 있노라면 이 정부가 과연 “세계로, 미래로”를 주창하며 해방 50주년을 경축하고 있는 95년도의 문민정부인지, 아니면 70년대와 80년대의 후안무치한 철권군사독재정부인지 의심스러울 때가 많다. 한국통신노조의 임금인상요구와 통신정책변경요구를 어처구니없게도 “국가전복의 저의를 갖고 있는 것으로 보아 엄단하겠다”니 이 무슨 망발인가? 대통령이 직접 나서서 규정하여 노조간부 전원구속 및 사법처리에 나서고 있으니 이제는 아예 노조를 국가보안법상의 반국가단체로 몰아붙이겠다는 발상 아닌가?(곽노현, 공익사업쟁의에 대한 직권중재제도의 문제점과 개선방향, 민주법학 통권 제9호, 1995, 291쪽 참조.)

□ 현실인식의 토대

- 최근 대신증권 및 KT(한국통신) 사례에서 희망퇴직이 사실상 강요퇴직으로 활용되고, 노조탄압을 명분으로 부진인력 또는 상급자에게 찍힌 근로자를 찍어서 해고하고 일명 ‘찍퇴’로 이용됨
- 경영상 해고회피노력을 악용하여 희망퇴직도 해고회피노력의 일환으로 이루어지고 있음

II. 간접적 고용조정의 법리적 한계

- 간접적 고용조정이 가지는 해고회피의 한계를 전제로 논의함
- 상시적 구조조정이 관례화된 노동시장의 현실을 극복하는 대안적 논리개발을 탐색함
- 직접적 고용조정인 해고를 회피하여 간접적 고용조정 방식을 택하는 기업논리의 타개책을 논구함

1. 경영조건의 악화를 명시할 수 있는가의 문제

- 주주총회 및 이사회 회의록에서 열람 가능한 명백한 경영악화의 조건을 명시할 수 있는가의 여부
- 영업보고서⁵²⁾, 재무제표(부속명세서), 연결재무제표, 손익계산서, 대차대조표, 현금흐름표 등에 나타난 기업의 적자상황이 긴박한 경영상의 필요에 의한 구조조정과 인과관계가 있는지의 여부
- 신기술의 도입, 재무구조의 개선 등 회사의 경영상 목적을 달성하기 위해 필요한 경우에 해당하는 해고, 사직 및 합의해지인가의 여부

52) 상법시행령 제17조는 영업보고서에 기재할 사항으로서 다음 11가지를 열거하고 있다. 1) 회사의 목적 및 중요한 사업내용, 영업소·공장 및 종업원의 상황과 주식·사채의 상황 2) 해당 영업연도의 영업의 경과 및 성과(자금조달 및 설비투자의 상황을 포함한다) 3) 모회사와의 관계, 자회사의 상황, 그 밖의 중요한 기업결합의 상황 4) 과거 3년간의 영업성적 및 재산상태의 변동상황 5) 회사가 대처할 과제 6) 해당 영업연도의 이사·감사의 성명, 회사에서의 지위 및 담당업무 또는 주된 직업과 회사와의 거래관계 7) 상위 5인 이상의 대주주(주주가 회사인 경우에는 그 회사의 자회사가 보유하는 주식을 합산한다), 그 보유주식수 및 회사와의 거래관계와 해당 대주주에 대한 회사의 출자상황 8) 회사, 회사와 그 자회사 또는 회사의 자회사가 다른 회사의 발행주식총수의 10분의 1을 초과하는 주식을 가지고 있는 경우에는 그 주식수, 그 다른 회사의 명칭과 그 다른 회사가 가지고 있는 회사의 주식수 9) 중요한 채권자 및 채권액, 해당 채권자가 가지고 있는 회사의 주식수 10) 결산기 후에 생긴 중요한 사실 11) 그 밖의 영업에 관한 사항으로서 중요하다고 인정되는 사항

- ※ 경영상 필요에 의한 휴직명령이 내려진 경우 그 휴직명령이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지의 여부를 판단하면서 ① 휴직명령의 경영상의 필요성 ② 휴직명령으로 인하여 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익 ③ 휴직명령 대상자 선정기준의 합리성 ④ 휴직명령 과정에서 요구되는 신의칙 등을 종합적으로 고려해야 함(대판 2009.9.10. 선고 2007두10440)

2. 의제해고법리의 적용

- 사직이나 합의해지와 관련하여 법원의 해고제한법제의 적용을 억제하는 관례의 태도는 수정되어야 함
- 권고사직이나 합의해지와 같은 외형을 띄고 있는 의제해고가 과연 회사의 경영조건의 악화와 상당한 인과관계가 있는지의 여부를 해석론을 통해 보충해야 함

III. 독일의 경영상 이유에 의한 해고 관련 법제

가. 경영상 이유에 의한 해고요건

- ① 긴박한 경영상의 필요성
- ② 해고회피노력
- ③ 해고대상자 선정
- ④ 근로자대표위원회(Betriebsrat)의 권한

나. 관련법제

- 경영상 이유에 의한 해고의 경우 부제소합의에 대한 보상금 지급규정⁵³⁾ 도입(해고제한법 제1조의a)
- 경영상 이유에 의한 해고시 해고대상자의 선발기준을 근속연수, 연령, 부양의무, 근로자의 장애 여부로 명확히 하고, 근로자의 지식, 능력 내지 역량, 또는 사업 내 균형있는 인력구

53) 사용자가 해고통지서면에 ① 해고가 경영상 이유에 의한 것임을 명시하고 ② 해고무효를 다룰 수 있는 3주의 기간이 경과하면 근로자의 보상금 청구가 가능하다는 것을 제시한 경우 근로자는 해고무효확인소송과 일정 금액의 보상금 중 하나를 선택할 수 있도록 함.

조의 확보를 위해 계속 고용하여야 할 정당한 사업장의 이익이 있는 근로자는 해고대상자의 범위에서 제외할 수 있도록 하여 사용자의 경영상의 이익이 고려될 수 있도록 함(해고제한법 제12조 제3항)

- 사용자는 노동청에 대량해고를 신고하기에 앞서 근로자대표에게 이에 관한 정보⁵⁴⁾를 서면으로 제공해야 함(해고제한법 제17조 제2항)
- 해고자에 대한 사회적 지원계획(Sozialplan)의 합의 : 사업변동에 따른 이익조정의 시도와는 별개로 사업변동 시 사용자는 근로자대표위원회와 해고대상자에 대한 사회적 지원계획을 합의하여야 함(사업조직법 제112조)
- 해고에 대한 근로자대표위원회의 의견청취 및 이의제기 : 근로자대표위원회의 의견을 듣지 않은 사용자의 해고는 무효가 됨(사업조직법 제102조 제1항 제3문)
- 경영상 해고에 있어 노동행정관청의 관여 : 사용자가 대량해고(Massenentlassung)를 사전에 노동청(Bundesagentur für Arbeit)에 신고하도록 함

다. 소결

※ 독일의 경영상 이유에 의한 해고제도

- ① 경영상 이유에 의한 해고가 정당하기 위한 요건을 규정하고 각각의 요건을 충족하지 못한 해고는 무효로 함. 근로자의 계속적 고용과 배치되는 긴박한 경영상의 필요성이 없거나, 그 필요가 인정된다고 하더라도 해고회피노력을 다하지 않은 경우 및 해고대상자 선정에 하자가 있는 경우 그 해고는 무효임
- ② 근로자의 계속적 고용과 배치되는 긴박한 경영상의 필요성 : 사업의 일부 또는 전부의 휴업, 비용절감을 위한 기업합리화, 아웃소싱, 정규직근로자의 프리랜서로의 대체, 다른 사업부로의 업무이전, 주문감소, 매출감소, 신용대출 중단, 기업외부인인 특정 프로젝트 위탁자에 의한 프로젝트 취소 또는 축소 등 긴박한 경영상의 사유를 열거하고, 사용자의 경영상 해고 결정이 남용되었는지의 여부에 따라 긴박한 경영상의 필요를 판단함

54) ① 해고를 계획하게 된 이유 ② 해고될 근로자의 수와 직종 ③ 통상적으로 근로를 제공하는 근로자의 수와 직종 ④ 해고가 행해질 기간 ⑤ 해고될 근로자의 선발기준 ⑥ 보상금이 있는 경우 그 산정기준 등

- ③ 해고는 최후의 수단이어야 한다는 원칙에 따라 해고회피노력과 구체적인 조치를 규정함 : 해고될 근로자가 동일 사업 또는 기업의 다른 사업 내의 다른 일자리에 계속 고용될 수 있는 경우, 교육·재교육조치 이후 근로자의 계속고용이 가능한 경우, 변경된 근로조건 하에서 근로자의 계속고용이 가능하고 이에 대하여 근로자가 동의의 의사표시를 한 경우에는 해고회피노력을 다하지 않은 것을 해석함
- ④ 해고로 인한 불이익 정도가 가장 적은 자가 해고대상자가 되어야 한다는 원칙에 입각하여 해고대상자 선정에 있어 사회적 관점을 충분히 고려할 것을 규정함 : 해고대상자 선정기준으로는 연령, 근속연수, 부양가족, 근로자의 장애 여부 및 근로자의 지식, 능력 내지 역량 또는 사업장의 균형있는 인력구조 확보를 위해 계속 고용하여야 할 정당한 사업상의 이익이 있는 근로자는 해고대상자 범위에서 제외할 수 있는 규정을 둠
- ⑤ 근로자대표의 권한이 두텁게 보장됨 : 사용자는 해고에 앞서 근로자대표위원회에 인력감축계획에 대해 정보를 제공하고 해고회피의 가능성에 관하여 협의하여야 함. 사용자는 근로자대표위원회와 해고대상자에 대한 사회적 지원계획을 합의하고 해고대상근로자에 대한 금전적 보상 및 재취업지원을 합의해야 함. 근로자대표위원회는 법률규정을 근거로 해고에 대해 이의제기가 가능하고 해고무효소송 중 근로자의 계속고용과 관련하여 일정한 법적 효과를 발생시킴

III. 결론

- ☐ 헌법 제119조 이하 경제민주화 조항과의 연동에서 해고, 사직 및 합의해제 등에 관한 사항을 해석해야 함
- ☐ 해고회피노력을 상법규정으로 강행법규화하는 입법을 모색해야 함
- ☐ 근로자대표를 이사회에 포함시키는 방안과 그 필요성을 공유해야 함

1. 정관규정 및 이사회 결의요건 강화

- 상법 제289조 정관의 절대적 기재사항에 근로자의 해고 등과 관련된 항목을 포함시켜 회사설립시 등기사항으로 하고, 이사회의 결의요건을 강화하여 이사 등의 자기거래(상법 제398조)와 같은 정도의 결의요건⁵⁵⁾으로 함

55) 상법 제398조(이사 등과 회사 간의 거래) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 자기 또는 제3자의 계산으로 회사와 거래를 하기 위하여는 미리 이사회에서 해당 거래에 관한 중요사실을 밝히고 이사회의 승인을 받아야 한다. 이 경우 이사회의 승인은 이사 3분의 2 이상의 수로써 하여야 하고, 그 거래의 내용과 절차는 공정하여야 한다.

- 예시 : 상법 제289조의2(근로자 해고 등) 근로자의 해고, 사직 및 합의해지의 경우 미리 이사회에서 해당 해고 등에 관련된 중요사실을 밝히고 이사회의 승인을 받아야 한다. 이 경우 이사회의 승인은 이사 3분의2 이상의 수로써 하여야 하고, 그 해고 등 관련 사항의 내용과 절차는 공정하여야 한다.

2. 주주총회의 특별결의(상법 제434조) 사항에 포함

- 예시 : 근로자의 해고 등에 관한 사항의 결의는 출석한 주주의 의결권의 3분의 2 이상의 수와 발행주식총수의 3분의 1 이상의 수로써 하여야 한다.

3. 의제해고의 법리적용 확대

- 현실적으로 간접적 고용조정이 이루어지는 후선배치, 역직위 등에 이은 사직에 적용할 수 있는 의제해고 법리를 해석론으로 도입해야 함
- 의제해고로 취급될 수 있는 범위 : ① 회사의 경영조건의 악화 ② 영업보고서 및 대차대조표 등 회계자료와 긴박한 경영상의 필요에 의한 조치인지를 규명한 서류의 제출 ③ 경영악화와 간접적 고용조정(의제해고)과의 인과관계를 밝히는 서류 ④ 의제해고 대상자의 의견진술 등
- 민법 제107조의 비진의 의사표시 개념을 제108조 통정허위표시로 보아 무효로 할 수 있음. 다만 ‘通情’의 입증책임을 근로자가 부담한다는 한계가 있음.

4. 노동법원의 창설

- 사용자와 근로자의 근로계약이 태생적으로 가지는 불공정한 계약의 특수성을 인식
- 근로기준법의 적용 범위를 축소하고 해고 제한 법제를 회피하는 관례의 태도에 비추어 국가가 개입하여 민사법적인 사적자치와 계약자유 원칙을 수정
- 노동법원의 신설로 해결될 수 있는 이점 : ① 노동분야 전문법관으로 구성할 수 있어 노동법 분야의 특수한 분쟁을 보다 합리적으로 해결 ② 현 노동위원회의 인적구성과 절차를 정비하여 노동소송절차로 전환 ③ 민사법리로 해결하던 의제해고 등과 같은 특정 분야를 노동법리의 해석론으로 전환 ④ 노동법원의 창설이라는 국제화 추세에 부합함

토론문 3)

제 2금융권 구조조정 현황

- 대신증권 사례를 중심으로 -

이남현 지부장 (전국사무금융서비스노동조합 대신증권지부)

I. 서 론 : 불공정한 경쟁과 대형화에 기반한 금융정책, 구조조정 일상화시켜

1. 일상적인 구조조정을 만드는 신자유주의

신자유주의는 규제완화를 통해 정부의 간섭을 줄이고, 민간의 경쟁을 가속화하는 것을 목표로 한다. 그러나, 경쟁이란 알피 콘(Alfie Kohn)이 그의 저서 <경쟁을 넘어서>에서 지적한 대로, ‘내가 성공하기 위해서 상대방이 실패해야 한다’는 전제를 깔고 있다.

그러나, 영국과 미국을 거쳐 한국에 상륙한 신자유주의는 애초 규제완화와 정부의 개입 축소가 아닌, 규제완화를 위해 정부가 강력하게 시장에 개입하고 있다는 점에서 차이가 있다.

사실, 신자유주의 금융정책은 기본적으로 부익부 빈익빈을 가속화하는 정책이라고 볼 수 있다. 더구나, 인간은 이기적이고, 시장은 완전하다는 신자유주의 기본 전제는 구조조정을 일상화시킨다. 금융업권 간의 경쟁, 금융업권 내의 경쟁, 금융회사 내의 경쟁 등 살아 남기 위해 상대를 제거해야 하는 운명에 놓이게 된다.

2. 제도개혁이 제2금융권의 구조조정을 가속화

몇일 전, 금융위원회가 발표한 ‘금융규제 개혁방안’을 보면, 겸업주의 확대를 통해 금융 지주회사 계열사가 한 점포에서 은행·증권·보험업무를 볼 수 있게 복합점포를 허용하고, 여러 개의 금융상품을 한 계좌에 담은 개인자산종합관리계좌를 도입하겠다고 발표했다.

사실, 이 방안은 은행 기반의 금융지주회사를 위한 방안이다. 눈에 띄는 부분은 업권 간 겸업을 대거 허용하고 있다는 점이다. 칸막이를 없애 영업을 쉽게 하고 파이를 키운다는 명

목이다. 앞서 말한대로 이 방안은 ‘업권간의 경쟁’에서도 은행 중심의 금융지주회사에게 날개를 달아 준 반면, 수많은 제2금융권의 중소형 금융회사들의 경쟁력을 상실시켜, 결국 약화시키는 방안이다. 즉, 제2금융권 금융회사들의 구조조정을 촉발시킬 것이다.

더구나, 업권간의 경쟁을 살펴보면, 작년부터 은행연합회에서도 금융위원회나 국회에 은행권의 투자일임업 허용해달라고 요구한 것으로 알고 있다. 은행권에 투자일임이 허용될 경우 은행 PB가 판매수수료와 운용보수까지 챙길 수 있어 신규 수익창출이 가능하지만, 역으로 증권업계는 고유의 업무영역을 빼앗겨 더 혹독한 구조조정의 시련기를 맞을 수 밖에 없다. 결국, 투자일임업을 허용하는 규제완화의 효과는 업권간의 규제를 푸는 것이 아니라, 은행권에 유리하고, 증권업계에 불리한 것임이 드러나는 대목이다.

3. 정부의 정책 개입으로 강화된 증권업계 구조조정

업권 내의 경쟁 역시, 정부의 정책 개입으로 인해 구조조정의 몸살을 알고 있다. 증권업계를 살펴보면, 증권사 M&A 활성화정책, NCR(영업용순자본비율) 변경, 자본 시장통합법을 통한 프라임브로커 육성 등 온통 대형화정책 일색이다. 더구나, 단기콜자금규제까지 중소형사들은 어려운 업황과 정부의 퇴출압박, 두 가지에 시달리고 있다. 이러한 영향으로 증권업계는 2년 동안 300개가 넘는 점포가 폐쇄되었고, 10%에 달하는 증권노동자가 현업을 떠나는 등 구조조정의 몸살을 앓고 있다. 2014년 상반기에도 수 많은 희망퇴직이 진행되었고, 하반기 역시 마찬가지로 걸로 전망된다.

금융회사 내의 경쟁 역시, 성과급 위주의 급여정책으로 인해 직원들간의 임금격차를 벌리는 방식이 일상화되고 있다. 일례로, 악사손해보험은 신인사제도 도입으로 자연스럽게 노동자들을 퇴출시키는 프로그램 도입을 시도하고 있고, 대신증권은 전략적 성과관리라는 명목 아래 실적 부진자들에 대한 구조조정을 일상화하고 있다.

4. 불공정한 정부 개입으로 인한 파국

이처럼, 구조조정은 정부의 금융정책에 의해 업권간의 경쟁은 은행권 중심의 금융지주회사가 독식하는 구조가 만들어져 나머지 중소형 금융회사들의 구조조정을 획책하고 있으며, 업권내의 경쟁은 증권업계의 경우, 한국판 골드만삭스를 만들겠다며 대형사 육성정책을 추진하는 바람에 중소형사들의 퇴출을 유도하고 있다. 마지막으로 금융회사들은 악랄한 인사노무관리를 통해 노동자들을 길거리로 내몰고 있다.

요약하면, 국가의 불공정한 물(개입)에 의해 불공정한 경쟁체제가 만들어졌고, 이는 일선 회사들의 구조조정을 일상화시키는 기폭제가 되었다.

II. 경영구도 개편과 맞물린 대신증권의 구조조정

대신증권은 양홍석 사장이 경영전반에 나선 2010년 이후로 큰 변화를 겪게 되었다. 정부의 금융정책에 의한 업계재편으로 핵심사업인 대신증권 경영이 난항을 겪게되자, 양홍석 사장이 추진한 중점 과제는 부동산 매각 및 사업다각화였다. 이런 와중에서 대신증권에 대한 구조조정 역시 차근차근 준비되어 왔던 것이다.

1. 부동산 매각 현황

부동산 매각 현황을 보자면, 최근 4년간 대신증권이 판 건물과 토지만 총 2736억원에 이른다. 지난 2010년 이후 대신증권은 12개 부동산을 매각했다. 2014년 초 광주광역시 서구에 위치한 농성동사옥을 38억5000만 원에 매각했고, 2013년에는 명일동사옥(서울 강동구), 선릉역사옥(서울 대치동), 본사사옥(서울 여의도), 송탄사옥(평택 서정동), 오산사옥(오산 오산동) 등을 매각했다. 이 밖에 서울 도곡동과 번동, 대전 대흥동, 인천 효성동, 제주 연동 등에 위치한 건물들도 2010~2011년에 팔렸다.

대신증권은 매각과 함께 다른 부동산을 사들이고 있다. 본사를 명동으로 이전하기 위해 지난 6월 중구 저동 3966.7㎡ 토지를 1384억 원에 최종 인수했다. 올 초에는 서울 대림동의 대신증권 연수원 인근 부지를 120억 원에 사들였다. 2011~2013년에는 삼성동, 청담동, 용산의 부동산도 매입했다. 총 2115억 원이 투입됐다.

하지만 ‘부동산 재편성’ 과정이 본업인 증권 경쟁력 강화와 거리가 멀다는 지적도 있다.

(‘비즈니스 위치’ 기사 참조)

2. 사업다각화 현황

사업다각화 역시 양 사장이 경영일선에 나선 2010년 이후 본격적으로 추진됐다.

대신증권은 2011년 이후 모두 5,124억원을 사업 다각화를 위해 투자했다. 2011년 대신저축은행을 1,180억원에 매입했고, 이듬해 대신자산운용에 260억원을 증자했다. 대신자산운용은 이 자금 중 일부로 미래에셋 출신 스타펀드매니저 서재형 대표가 이끄는 한국창의투자자문을 인수했다.

지난 5월엔 NPL 전문회사 우리F&I (현 대신F&I)를 인수했다. 최근엔 IB사업단 내 프라이빗에쿼티(PE) 사업부 분사 절차를 추진 중이다. 대신증권을 정점으로 하는 금융그룹으로의 밑그림을 그려나가고 있다.

(‘인베스트 조선’ 기사 참조)

3. 대신증권의 구조조정은 경영구도의 재편과 맞물린 2011년도 말부터 시작

대신금융그룹의 핵심사업인 대신증권의 구조조정은 부동산 매각과 사업다각화와 더불어 함께 진행되었다. 2011년 말 대신증권은 창조컨설팅에 의뢰하여 상시적 구조조정 프로그램인 ‘전략적 성과관리 체계’를 만들어 내고, 2012년 5월부터 시행하기에 이른다.

2013년도 말 당시의 지역본부장들의 구조조정 언급 발언을 볼 때 프로그램의 전격적인 시행은 2014년을 기점으로 한 것으로 보인다. 이런 단서를 사전에 포착한 직원들이 2014년 1월 노동조합을 결성하였다.

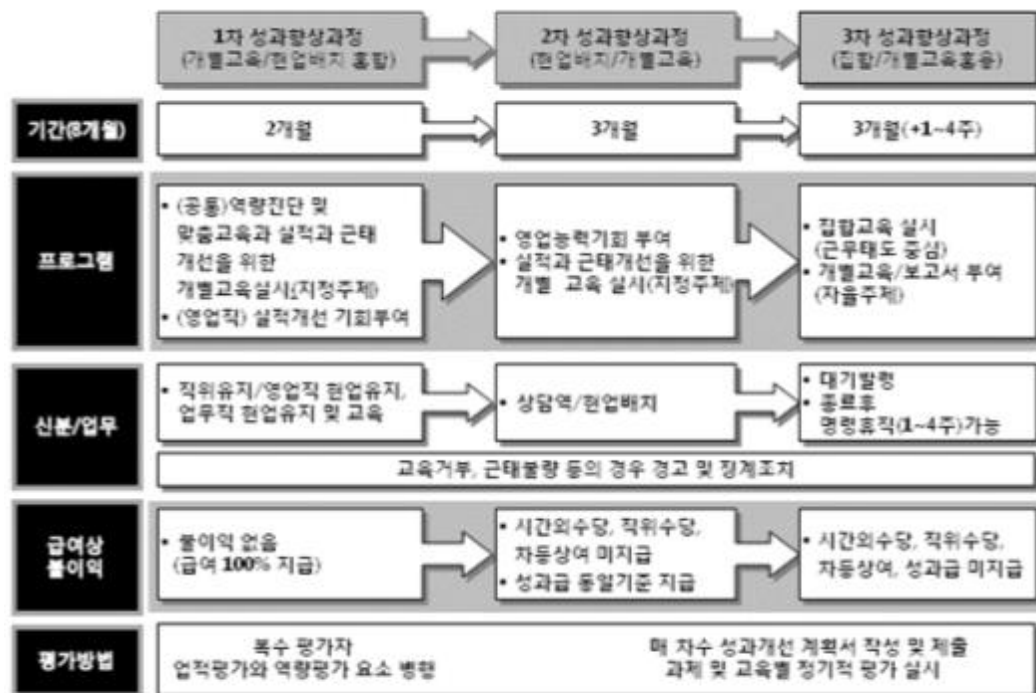
양홍석 사장은 핵심사업인 증권업의 경영에 자신이 없자, 부동산 매각과 사업다각화로 이행한 것이고, 이를 위해 선제적으로 구조조정을 준비했다고 볼 수 있다. 즉, 자금의 대신증권의 구조조정과 희망퇴직은 수년에 걸쳐 준비한 사측의 비인간적인 저비용 구조조정인 셈이다.

III. 창조컨설팅의 ‘전략적 성과관리 체계’

1. 전략적 성과관리 체계 시행

가. 대신증권은 2011년 하반기부터 창조컨설팅에 의뢰하여 직원의 상시 퇴출 프로그램인 ‘전략적 성과관리 체계’의 틀을 만들도록 지시

나. ‘성과향상 프로그램’ 운영 개요



◎ 각 단계별 최종평가 후 인사위원회 심의 → 합격자 현업복귀 및 불합격자 다음 단계 과정 실시

◎ 3차 성과향상 과정 불합격시 인사위원회 심의를 거쳐 인사 조치

3. 창조건설링 용역 보고서 (2011.12.10.) 주요 내용

가. ‘설계는 육성이나 목표는 퇴출’

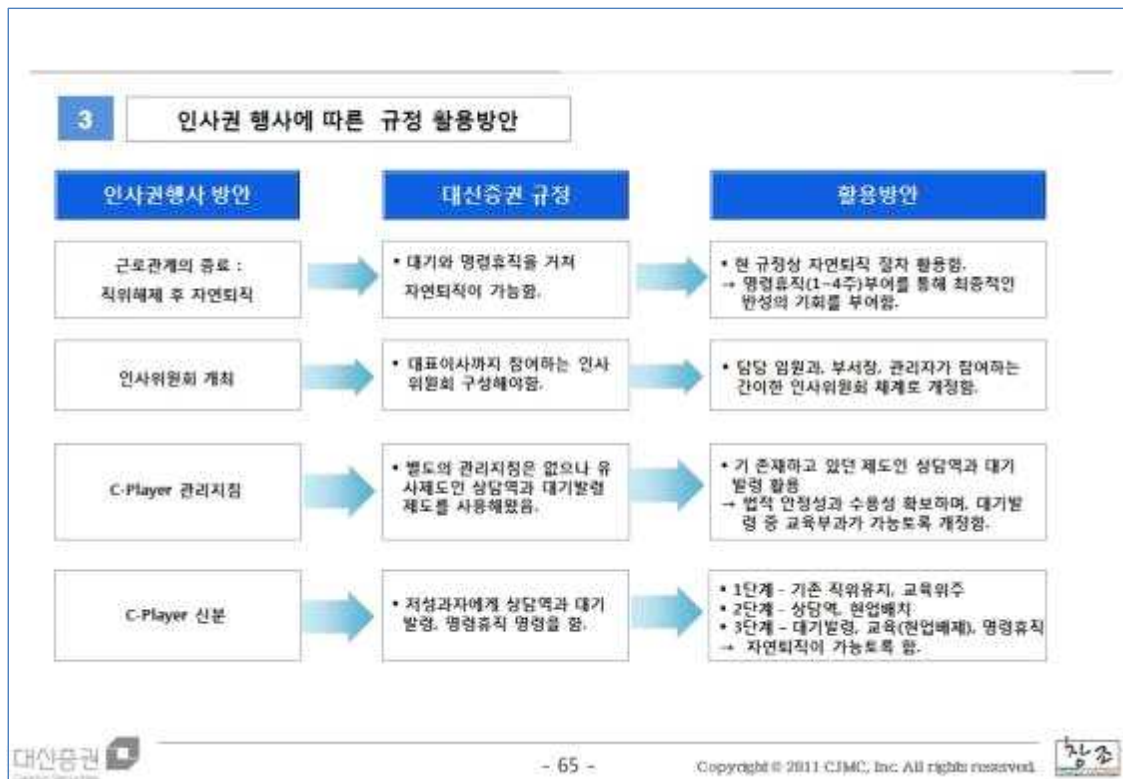
1. 개요

1. Framework

- 관련 판례와 사례의 시사점을 통해 법적 Risk를 최소화한 저성과자 선정 및 프로그램 설계방안을 도출함.
- 설계는 육성이나 목표는 퇴출로 교육, 인사, 급여를 통한 압박수단을 제시함.
- 제시안의 사규 적합성을 검토하고 개정이 필요한 부분은 사규변경절차를 거침.



나. 인사권 행사방법 : 명령휴직을 통해 자연퇴직이 가능하도록 함



다. 최적 설계방향

: 외부적으로는저성과자의 역량프로그램으로 설계하되 내부적으로는 어려운 과제를 부여하여 잔류의지를 없앴

6. 최적 설계방향 도출



라. 저성과자 선정기준

5. 저성과자 선정기준 제시안

- 단기과제 대상자 선정지표에서 금융주주의 평가순위, 고객투자수익률, 근무년수를 제외한 지표를 기준으로 삼고, 지표에 가중치를 부여하여 판매에서 인정하는 인사과과 및 다면평가, 업무실적에 무게를 둠.
- 판매가 인사과과 등을 2-3년 정도를 기준으로 하고 있어, 현재 10번기로 되어 있는 기준을 6번기 기준으로 조정

1 영업점 영업직원			2 본사 직원 및 영업점 업무직원		
연번	항목	비중	연번	항목	비중
1	4분기 실적평가	45%	1	4분기 실적평가	40%
2	3분기 실적평가	15%	2	3분기 실적평가	10%
3	2분기 실적평가	15%	3	2분기 실적평가	10%
4	1분기 실적평가	15%	4	1분기 실적평가	10%
5	4분기 실적평가	10%	5	3분기 실적평가	10%
6	3분기 실적평가	10%	6	2분기 실적평가	10%
7	2분기 실적평가	10%	7	1분기 실적평가	10%
8	1분기 실적평가	10%	8	4분기 실적평가	10%
9	4분기 실적평가	10%	9	3분기 실적평가	10%
10	3분기 실적평가	10%	10	2분기 실적평가	10%
11	2분기 실적평가	10%	11	1분기 실적평가	10%
12	1분기 실적평가	10%	12	4분기 실적평가	10%
13	3분기 실적평가	10%	13	3분기 실적평가	10%
14	2분기 실적평가	10%	14	2분기 실적평가	10%
15	1분기 실적평가	10%	15	1분기 실적평가	10%

3 제외자 기준

① 계약직원, ② 정규직 입사(직업교육) 2년 미만자, ③ 정규직 사원로 입사 5년 미만자, ④ 정년까지 잔여기간이 5년미만 자, ⑤ 연무서정, ⑥ 특직자, ⑦ 영업직원의 경우 영업경력 1년 미만자

점수별 등급 기준

1등급: 140점 이상
2등급: 130 ~ 140점
3등급: 120 ~ 130점
4등급: 110 ~ 120점
5등급: 95 ~ 110점
6등급: 85 ~ 95점
7등급: 75 ~ 85점
8등급: 70 ~ 75점
9등급: 65 ~ 70점
10등급: 65점 미만

※ 총점: 영업직원은 140점, 업무직원은 145점

저성과자 선정기준

1. 당연대상자
10점근 인화자 (Simulation결과 4.8%)
2. 인사원(인사)의 심의를 통해
대상자 선정의 합리성을
확보함

4. 전략적 성과관리 체계 강화

○ 대상자 선정주기 및 세부기준 변경 통보 (2013. 12. 24)

대신증권은 2014년도에 전략적 성과관리 체계를 통해 몇백명의 인원을 구조조정하려 함
(모 지역본부장은 지역본부내 100명의 인원을 구조조정하겠다고 공언)

가. 저성과자 기준을 강화하여, 전략적 성과관리 프로그램에 더 많은 인원을 넣어,
대규모 구조조정을 손쉽게 할 의도

나. 주요 내용

- 1) 인사명령으로 평가집단이 변경된 경우에도 기산출된 반기단위 점수를 종합하여 등급을 산출
(평가집단변경 : 본사직원↔영업점영업직원, 영업점장↔영업점영업직원,
영업점업무직원↔영업점영업직원)
- 2) 본사직원 또는 업무직원의 영업전환시에는 첫 반기를 제외한 직전 6반기 평가점수의
평균점수로 등급을 산출
- 5) 대상제외자 기준 변경

변경전	변경후
영업직원의 경우 영업경력 1년 이하자	(삭제)

5. 사측은 ‘대신증권지부’의 등장 (2014. 1. 25) 및 ‘전략적 성과관리 체계’의 불법성 폭로 이후, 조건을 일부 완화하였으나, 이는 미봉책에 불과

가. 대신증권과 창조컨설팅의 궁극적 목표인 ‘상시적 구조조정’은 변하지 않음

※ 2012년 창조컨설팅의 권유로 개정된 ‘인사규정’은

전략적 성과관리 체계 → 대기발령 → 명령휴직 → 자연퇴직

의 틀을 현재까지 그대로 유지하고 있음.

나. 희망퇴직 등으로 직원의 불만을 일시적으로 잠재운 후, 일방적인 영업점폐쇄 (23개)
(2014.8.30.) 시행.

다. 영업점 폐쇄 (77개 → 54개), 이동 직원의 실적악화, 전략적 성과관리 대상 증가,
비인간적인 동 프로그램 실시에 기인한 직/간접적인 퇴직자 증가는 계속될 것.
이는 사측이 노리는 ‘상시적 구조조정’이자 ‘불법적인 직원 퇴출 프로그램’으로서
반드시 ‘전략적 성과관리 체계’는 없어져야 할 것임.

IV. 희망퇴직 부담 강요

1. 희망퇴직 시행 발표 (2014. 5. 26)

- : 대신증권지부의 전략적 성과관리 체계의 부당성 폭로 후, 전략적 성과관리 체계를 통한 구조조정이 어려워지자, 사측에서는 희망퇴직을 일방적으로 발표
- 희망퇴직 신청기간 : 2014. 5. 26 (월) ~ 2014. 5. 30 (금) (5일간)

2. 희망퇴직 중 부담강요 발생

- 가. 00지역본부 00지점에서 지점장이 5월 29일 목요일 희망퇴직 신청마감을 하루 앞둔 시점에서 직원에게 희망퇴직에 대한 거짓된 정보를 제공하고, 희망퇴직에 대해 회유, 압박

나. 주요 내용 (지점장 발언 요약)

- 1) 지금 회사에서는 ODS (Out Door Sales) 조직을 만들려고 한다. 영업부진자들을 한데 모아서 책상하나 주고 외부로 돌아다니는 영업형태다. 아주 어려운 일을 맡게 될 것이고, 힘들게 될 것이다.
- 2) 본사의 금융주치의전략부(리테일전략 총괄 부서)의 정재중 부장에게서 들었다. 내일 (2014. 5. 30. 금)이라도 바로 발령이 날 수 있다. 오늘 희망퇴직 신청 안하면 ODS부서로 발령난다. 정재중 부장 말이 100% 확실하다.
- 3) 나(지점장)도 희망퇴직 신청하려 한다. 앞으로 증권업종은 희망이 안보인다. 그러니 어서 희망퇴직 신청하라. 기회가 주어졌을 때 신청하라

3. 결과

- 가. 사측에서는 위와 같은 면담 시나리오를 지점장,부서장들에게 사전 교육시키고 희망퇴직을 강력하게 유도
- 나. 결국 302 명이 퇴사함 (2014. 6. 13)
- 다. 희망퇴직금을 전사 공통비용으로 반영 (344억 손실 반영)

V. 영업점 23개 폐쇄

1. 폐쇄 영업점 (전체 77개 중 23개 / 2013년 8월 30일 기준)

지역본부	영업점 수	폐쇄 영업점	비고
강북본부	17	종로, 마포, 하계동, 홍제동, 장안동, 영등포, 염창동	7개 폐쇄
강남본부	16	논현역, 역삼역, 올림픽, 정자동	4개 폐쇄
중부본부	16	부천역, 서산, 대전, 시흥동	4개 폐쇄
동부본부	16	구미, 울산, 부산, 사하, 마산	5개 폐쇄
서부본부	11	광주, 수원, 여수	3개 폐쇄
사업단 직할	영업부 마이스터클럽 잠실		

2. 직전 2년간 39개의 영업점이 폐쇄

구분	폐쇄점포	승계점포	승계점포의 명칭변경	폐쇄일
1	김포지점	북인천지점	-	2012. 7. 27

2	일산지점	주엽지점	일산지점	2012. 9. 21
3	오리역지점	정자동지점	-	2012. 9. 21
4	익산지점	군산지점	-	2012. 9. 21
5	목포지점	하당지점	목포지점	2012. 9. 21

6	창동지점	상계동지점	-	2012. 10. 5
7	건대역지점	청담지점	-	2012. 10. 5
8	전자랜드지점	용산시티파크지점	(이촌동지점)	2012. 10. 5
9	잠실지점	신천역지점	잠실신천지점	2012. 10. 5
10	관악지점	사당지점	-	2012. 10. 5
11	영통지점	수원지점	-	2012. 10. 5
12	남천동지점	해운대지점	-	2012. 10. 5

13	상암DMC	신촌	-	2013. 3. 8
14	남대문	명동	-	2013. 3. 8
15	제기동	장안동	-	2013. 3. 8
16	강북	상계동	-	2013. 3. 8
17	천호동	명일동	-	2013. 3. 8
18	대치동	도곡역	-	2013. 3. 8
19	강남역	반포	-	2013. 3. 8
20	방배동	사당	-	2013. 3. 8
21	서여의도	영업부	-	2013. 3. 8
22	화곡동	염창동	-	2013. 3. 8
23	보라매	대림동	-	2013. 3. 8
24	제주벤처마루	제주	-	2013. 3. 8
25	송도	남인천	-	2013. 3. 8
26	동탄	오산	-	2013. 3. 8
27	당진	서산	-	2013. 3. 8
28	서대전	둔산	-	2013. 3. 8
29	수성	동대구	-	2013. 3. 8
30	서방	무등	-	2013. 3. 8
31	운암동	화정동	-	2013. 3. 8
32	서신동	전주	-	2013. 3. 8

33	구리	하계동		2013. 12. 27
34	원주	수지		2013. 12. 27
35	안중	송탄		2013. 12. 27
36	북인천	인천		2013. 12. 27
37	서초동	반포		2013. 12. 27
38	대구	대구서		2013. 12. 27
39	판교	분당		2013. 12. 27

지난 2년간, 폐쇄예정인 영업점 23개를 포함한다면 116개 영업점이 54개로 줄어들게 됨. 절반이 넘는 53.4%의 영업점이 축소되는 셈

3. 희망퇴직 바로 직후의 인위적인 구조조정

: 영업점 폐쇄는 삶의 기반이 파괴되는 것

가. 삶의 기반이 파괴되면서, 회사가 제시한 영업목표를 충족시키기가 더더욱 어려워 질 것으로 예상

나. 비자발적으로 회사를 퇴직하게 되는 경우가 전보다 더 늘어날 것으로 예상

다. 여성 근로자에게 더 큰 타격이 될 것

4. 영업점 폐쇄는 경영의 실패를 직원에게 전가하는 것

가. 현재 대다수 영업점은 분담전 손익이 소폭이나마 흑자(+)

그러나, 분담후 손익은 대다수가 적자(-)

나. 적자의 원인

: 대신증권 브랜드 리뉴얼, 빌리브 서비스의 대실패, 무리한 저축은행 인수,

KT 제휴 마케팅의 대실패, 검증되지 않은 우리F&I 인수 등이 공통재원의 배분

이라는 명목하여 영업점에 배분되어 영업점의 적자를 심화

→ 경영의 실패가 진정한 적자의 원인

5. 양홍석 사장은 오프라인 영업점을 포기하고,

크레온(은행연계 온라인 사업부문)으로 영업점을 대체하려한다는 의혹이 있음

가. 2013년 한해 동안 약 70억원에 달하는 자금이 크레온 광고비와 마케팅

비용으로 나갔다는 제보가 있음

나. 최근까지 크레온 영업부를 지속적으로 키우고 있다는 정황이 있음

VI. 결론

가. 전략적 성과관리 체계, 302명의 희망퇴직, 23개 영업점 폐쇄는 분리해서 볼 것이 아니다. 사측의 인위적인 구조조정에 기인한 것으로 뿌리가 같다. 23개 영업점이 폐쇄되고 나서 직원들의 삶의 질은 급격히 낮아질 것이며, 성과미달직원이 대량으로 나올 것으로 예상된다. 이는 전략적 성과관리 체계 편입과 구조조정으로 연결될 것이다. 즉, 직원들의 실질적인 퇴출로 이어질 것으로 판단된다.

나. 직접적인 해고 외에도 사측에 의해 자행되는 ‘전략적 성과관리 체계’와 같은 간접적인 구조조정 행태를 저지하기 위한 다양한 법·제도가 마련되어야 한다.

원격지 발령, 콜센터 등 후선배치, 본사직원에게 대한 영업점 발령 위협, 역직위 등에 대한 제한도 규정되어야 한다.

이러한 간접적인 구조조정은 노동자로 하여금 악화된 노동조건에 굴복하게 함으로서 해고와 다름없는 구조조정 효과를 나타내기 때문이다.

[첨부 1] 대신증권 설립배경 및 현황 요약

1. 창조컨설팅과 대신증권이 만들어낸 ‘전략적 성과관리 체계’는 ‘설계는 육성이나 목표는 퇴출 ‘인 상시적인 구조조정 프로그램
2. 2012년 5월부터 시행된 이 프로그램으로 인해 2013년 말까지 약 100~ 150명 정도의 직원이 직/간접적인 강요와 압박으로 인해 퇴직한 것으로 판단
더욱이, 퇴직위로금을 전혀 받지 못하거나, 3개월치 급여만 더 받고 퇴사
3. 사측은 2013년 12월 24일 ‘성과창출형 조직구축을 위한 인사/보상제도 시행’을 통해 평가대상 직원의 서열화 등 ‘상대평가’ 강화, 상여금 지급폭을 등급에 따라 차등폭 확대
4. 2013년 말, ‘전략적 성과관리 체계’를 이용하여 사측이 2014년에 대규모 인원 정리를 할 것이라는 제보를 받고, 2014년 1월 25일 ‘사무금융노조 대신증권지부 설립
5. 대신증권지부의 ‘창조컨설팅’과 ‘전략적 성과관리 체계’에 대한 폭로로 인하여 사측의 대규모 인원 정리 계획 저지
6. 사측은 이에 대한 대안으로 ‘희망퇴직’ 실시, 302명이 퇴사 (2014. 6.13)
7. 희망퇴직 면담 시행 중, 존재하지 않는 영업2부(ODS; Out Bound Sales 조직)가 만들어지며, 대상자는 컴퓨터도 없는 공간에서 영업하게 될 것이라는 위협으로 대상자를 희망퇴직 하도록 부당한 압력 행사
8. 사측은 ‘전략적 성과관리 체계’의 바합법성을 폭로한 이남현 지부장에게 ‘사내 기밀의 누설’ 등으로 ‘정직3개월’이란 중징계 결정 (2014. 7. 10)
9. 지속적인 구조조정의 일환으로 총 77개 영업점 중 24개 영업점 폐쇄 (2014. 8. 30)
10. 전략적 성과관리 체계는 지속적으로 유지되고 있으며, 영업점 통폐합에 따라 근로조건이 악화되어 상시적인 구조조정에 노출되어 있음

[첨부 2] 이남현 지부장의 표적감사 및 정직 3개월 처분

1. 사측이 주장하는 ‘표적감사’ 중요 내용

가. 인터넷 카페를 통한 사내 질서 문란 및 명예훼손 (29건)

- 총 29건의 게시글 또는 댓글(이하 ‘게시글’)이 회사 및 임직원의 명예를 훼손하고, 허위사실을 적시하고 있음에도 이를 공개된 상태로 방치

나. 비밀자료 유출 및 회사 명예훼손

- 당사의 대외비 자료인 창조컨설팅의 용역보고서 「전략적 성과관리 프로그램 매뉴얼」을 게시하여 사내 비밀문서를 유출

다. 업무시간 중 노동조합 활동

- 노동조합의 전임자로 지정이 되어 있지 않은 상태임에도 2014.01.30.부터 2014.05.30. 기간 사이에 총28건의 글(게시글 18건, 댓글 10건)을 근무시간 중에 지부카페에 게시하는 등 근무시간에 노동조합 활동

2. ‘표적감사’ 결과

가. 사측은 감사조치결과 공문 (2014. 6. 17) 이후 4차례의 인사위원회 끝에 이남현 지부장
에 대한 징계 확정

- 1차 인사위원회 : 2014. 6. 20 (금)
- 2차 인사위원회 : 2014. 6. 24 (화)
- 3차 인사위원회 : 2014. 7. 3 (목)
- 4차 인사위원회 : 2014. 7. 10 (목) - 징계 확정

나. 인사위원회 연장 결정 사이에, 영업점 발령을 냄 (2014. 7. 1일자)

: 징계처분 후, 영업점 발령을 내기 어려우므로 징계를 위한 인사위원회를 연기시키면서까지, 영업점 발령을 낸 것으로 판단

- 노조의 본사 영향력 약화를 노림

다. 결국, 지부장의 징계처분을 통해 노조의 위축과 약화를 노리며, 23개 영업점 폐쇄와 전략적 성과관리 체계의 강력한 진행을 통해, 대신증권을 다시 구조조정하겠다는 것으로서, 지부의 정상적인 노조활동에 대한 징계처분에 대해서는 사측에 반드시 책임을 지워야 함

라. 민주노총법률원을 통해, 2014년 9월 15일 남부지방법원에 소송장 접수

3. 결론

가. 전략적 성과관리 체계, 이남현 지부장에 대한 3개월 정직 처분, 23개 영업점 폐쇄는 분리해서 볼 것이 아님. 사측의 인위적인 구조조정에 기인한 것으로 뿌리가 같음

나. 불법적인 전략적 성과관리 체계, 이남현 지부장에 대한 3개월 정직 처분은 마땅히 없애거나 철회되어야 할 것임.

다. 23개 영업점이 폐쇄된다면 직원들의 삶의 질은 급격히 낮아질 것이며, 성과 미달 직원이 대량으로 나올 것으로 예상. 전략적 성과관리 체계 편입과 구조조정으로 연결될 것임. 직원들의 실질적인 퇴출로 이어질 것으로 판단.

[첨부 3] 대신증권 사측의 단체교섭 해태

1. 교섭 경과

구분	일시	주요내용	비고
1차	2014. 3. 18. 화	노사 상견례	사측 회의장 무단이탈
2차	2014. 3. 26. 수	노사 양측 교섭 기본원칙 확인	사측 대표이사 불참
3차	2014. 4. 4. 금	사측 8개항의 교섭준칙(안) 제시 노측 7개항 수용	
4차	2014. 4. 14. 월	교섭 방해행위 방지(안)에 대한 이견 확인	
5차	2014. 4. 23. 수	교섭 방해행위 방지(안)에 대한 이견 확인	매월 둘째, 넷째 수요일에 단체교섭 진행
6차	2014. 5. 14. 수	단체교섭 진행원칙에 대해 합의 노측 단체교섭(안) 설명	
7차	2014. 5. 28. 수	사측 : 1조 ~ 12조에 대해 질의	
8차	2014. 6. 11. 수	사측 : 13조 ~ 21조에 대해 질의	
9차	2014. 6. 25. 수	사측 : 22조 ~ 42조에 대해 질의	고용노동부 서울남부지청 근로감독관 대신증권 방문
10차	2014. 7. 9. 수	사측 : 43조 ~ 54조에 대해 질의	
11차	2014. 7. 23. 수	사측 : 질의 완료	
12차	2014. 8. 13. 수	노측 : 단체교섭 수정안 제시 사측 : 사측 단체교섭안 제시	사측의 단체교섭안은 노조 불인정 개념
13차	2014. 9. 4. 목	노측과 사측 단체교섭안 비교 검토 축차교섭 진행 예정	노조전임자 불인정 노조 사무실 제공불가 업무시간내 노조 홍보 불가

2. 교섭지연의 원인

가. 3월부터 시작한 단체교섭은 대신증권 사측의 말도 안되는 억지 (대신증권 본사에서 는 교섭을 할 수 없다. 단체교섭은 일과시간 이후로 해야 한다 등) 때문에 ‘단체교섭 진행 원칙’ 을 체결하는 데에만 2개월의 시간이 소요

나. 진행원칙 합의 이유 : 더 이상 교섭이 미뤄지게 되면, 직원의 근로조건 향상이라는 목표를 가진 단체교섭이 교착상태에 빠질 것이라는 우려로 인해 사측의 요구를 대다수 수용

3. 사측의 교섭지연 전술

가. 노조측 단체교섭(안)에 대한 질의로 3개월 소요

나. 노조측이 도저히 받아들일 수 없는 단체교섭(안)을 12차 단체교섭에서 제시

4. 사측 단체교섭(안) 내용

가. 사측은 여전히 대신증권지부를 무법집단, 깡패집단으로 간주

[대신증권 사측의 단체협약(안)]

제5조 (조합의 홍보활동)

- ① 조합의 홍보활동은 근무시간외에 하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 조합의 홍보활동은 회사 또는 개인의 명예를 훼손하거나 질서문란의 초래, 사실무근 또는 왜곡된 사항을 그 내용으로 할 수 없다.
- ③ 조합은 불법 유인물 배포나 부착 또는 시설물에 현수막 부착 등을 하지 않는다.
- ④ 조합 및 조합원은 조합활동을 목적으로 사내 전산시설을 이용한 메신저 및 이메일 등을 사용하지 않는다.

→ 조합의 홍보활동을 근무시간외에 하도록 하는 것은 조합활동을 원천적으로 차단하고, 전임자를 인정하지 않겠다는 회사의 근본 시각이 담겨 있음

[대신증권 사측의 단체협약(안)]

제42조 (쟁의기간 중 폭행금지)

- ① 조합은 쟁의기간 중 업무중인 직원들의 업무를 방해하는 행위를 하지 않는다
- ② 조합은 조합원들이 상급자 및 동료 직원들에게 폭언, 욕설 및 모욕행위 등을 하지 못하도록 철저히 관리한다.

- ③ 조합은 쟁의기간 중 폭력, 파괴행위, 주요업무 시설 점거 등 행위를 하여서는 안된다.
→ 기본적으로 대신증권지부를 무법집단, 깡패집단, 테러리스트로 보고 있음

나. 대부분 대신증권의 규정을 그대로 차용함.

노조가 제안한 내용을 감안한 흔적이 거의 보이지 않으며, 직원복지에 대해 고민하지 않음

다. 노조가 인정하지 못할 내용들을 제시함으로써, 교섭을 해태하려는 명백한 의도를 노출

토론문 4)

건설사 인력구조조정 현황과 대응방안

박순창 교육국장 (전국건설기업노동조합, 두산건설 노조위원장)

1. IMF시절의 인력구조조정

1) IMF관리통제하에서 경제위기 극복을 위해서는 구조조정만이 탈출구인 것처럼 산업별, 기업별로 자산매각, 조직개편, 사업정리, 분사(Spin-Off), 인수 및 합병(M&A) 등 다양한 형태의 구조조정이 광범위하게 단행됨

2) 당시 건설사무노조에 속한 건설사 역시 국가부도라는 초유의 사태를 맞이하여 파산, 워크아웃, 법정관리 등의 구조조정의 물결에 휩쓸리게 됨.

3) 자본은 고용유연화(정리해고, 희망퇴직 등을 통한 노동력의 수량적 감축과 비정규직화)와 임금유연화(임금체계 개편 및 임금총액의 감축)전략을 1990년대 초반부터 시도하였으나 노조의 강한 저항으로 관철시키지 못하였는데, IMF 경제위기를 빌미로 노동자에게 “정리해고” “임금삭감” “노동강도 강화” “대량실직” 등 일방적인 고통분담을 강요했음

4) 이렇게 진행된 구조조정은 경제위기 극복을 위해 전사회적으로 산업의 규모를 조정하고 기업차원에서의 비합리적 기업지배구조를 개선한다는 방향으로 나아가지 못하고, 소수재벌의 독점을 보다 강화시켜 주며 개별 기업차원에서는 노동에 대한 자본의 “유연성확보”를 위해 “능력주의” “성과주의” 적 노무관리를 보다 완전히 관철시키는 계기로 악용되었음.

5) 결국 경제위기를 불러온 대외종속체제와 재벌지배체제를 청산하는 것이 아니라 오히려 그들이 구조조정의 주체로 나서서 경제위기 조성에 아무런 책임도 없는 노동자들과 국민들의 희생만을 강요하는 방식으로 진행됨

6) 정규직이 잘려나간 자리엔 비정규직으로 대체되었고, 무한경쟁 체제 속에 노동 강도는 더욱 높아져 노동자들의 실질적인 삶의 질은 낮아지고 있음.

2. 지금은 상시 인력구조조정 시대

1) 경영상 사유에 의한 정리해고의 경우는 근로기준법 31조의 정당성 요건을 갖추어야 한다. 즉, 긴박한 경영상의 필요, 해고회피노력(근로시간단축, 휴직, 인력재배치, 일시휴업 등), 공정하고 합리적인 해고기준설정, 성실한 협의, 일정규모 이상의 경우 30일전까지 노동부 장관에의 신고 등 까다로운 요건을 충족해야 합법적인 정리해고를 시행할 수 있다

2) 최근의 경제상황에 비추어 정리해고의 요건을 달성하기가 어려울 뿐만 아니라 인위적이고 대대적인 정리해고의 방식 자체가 노사의 첨예한 대립양상으로 표출되어 기업의 이미지가 훼손되는 역작용을 발생해 왔다.

3) 인위적인 정리해고의 한계로 인해 증가되는 노사관계 비용에 대한 반성이 대두되면서 기업들은 상시 구조조정 체제라는 새로운 대안에 눈을 돌리고 있다.

4) IMF관리통제하에서 노동시장의 유연성확보의 기반을 다진 기업들은 이를 더욱 공고히 하기 위한 방편으로 전격적으로 도입하고 있다.

5) 상시 구조조정은 조기퇴직일상화, 능력부재자 퇴출, 연봉제 도입, 차별적 성과급 지급, 인사평점에 따른 전환배치, 퇴출프로그램 등장, 비정규직화, 명예퇴직제 등으로 다양화되고 있다.

6) 특히 명예퇴직(희망퇴직)을 가장한 불법적인 권고사직은 정리해고의 엄격한 요건을 충족하지 못하는 기업에서 해고의 수단으로 악용되고 있다.

3. 명예퇴직(희망퇴직)을 가장한 불법적 권고사직

1) 명예퇴직(희망퇴직)의 정의

1990년대 들어 국내기업이 불황극복을 위한 자구책으로 명예퇴직을 도입하기 시작했다. 이

제도는 원래 고용인의 자발적인 의사를 통해 이루어지는 것이 원칙이다. 그러나 대부분의 국내기업들은 경기부진에 따른 인원감축의 수단으로 시행하여 왔다. 그렇기 때문에 표면적으로는 자발성을 띠면서도 사실상 강제성이 부여되면서 정리해고와 같은 형태로 진행되는 경향도 있다. 이때 상당량의 특별퇴직금을 추가로 지급하기 때문에 자발적으로 퇴직하는 직원도 있었다 (네이버 백과사전 발췌)

2) 명예퇴직제(희망퇴직)의 문제점

①명예퇴직(희망퇴직)은 법적근거하에 실시하는 것이 아니고 회사의 자율적인 제도로 위로금 지급기준,대상자 선정기준 등 아무런 근거가 없다.

②본인의 희망에 따른 순수한 형태의 명예퇴직제도를 실시하게 되면 이직이 가능한 조직의 핵심인재가 가장 먼저 조직을 떠나는 경우가 발생하게 된다.

③따라서 회사는 명예퇴직을 가장한 불법적 권고사직의 형태로 구조조정을 하게 됨으로 명예퇴직과 관련한 각종의 문제점들이 불거지고 있음

3) 정리해고의 대안으로서의 명예퇴직, 희망퇴직

경영상 사유에 의한 해고의 경우는 근로기준법 31조의 정당성 요건을 갖추어야 한다. 즉, 긴박한 경영상의 필요,해고회피노력(근로시간단축, 휴직, 인력재배치, 일시휴업 등), 공정하고 합리적인 해고기준설정, 성실한 협의, 일정규모 이상의 경우 30일전까지 노동부 장관에의 신고등이 해당됨. 명예퇴직은 정리해고의 엄격한 요건을 충족하지 못하는 기업에서 해고의 수단으로 악용하고 있다.

4) 희망퇴직 시행의 일반적 방식

① 내부적으로 기업경영위기 상황을 확대 과장해 경영위기 여론을 확산하거나 외부기관 컨설팅 통한 회사경영평가, 생산성평가 등 다각도의 평가사업 진행을 통해 구조조정의 근거 확보 작업 진행, 소문이 돌기 시작

② 근속연수, 인사고과 등에 따른 해고 대상자에 대한 대상자 선정작업

③ 명예퇴직 시행 공고, 대상자에 대한 전방위적인 권고사직 압력, 회유, 왕따

④ 퇴출목표 미달성시 신청기한 연장

⑤ 거부자에 대한 보복성 인사조치, 오지현장 발령, 대기발령

4. 사직권고 사례 유형 - 대기발령, 특수영업직으로의 인사발령, 전적 및 전보 조치

1) 읍소형

- 퇴직자 명단에 있으니 다른 직원들 불편하게 하지마라
- 사직서를 적지 않으면 팀장이 곤란해 지나간 도와달라
- 합병이후 지금까지 근무할 수 있게해 준 회사에 감사해야 한다.
- 다른 대상자는 사직서를 다 제출하고 너 혼자 남았다.

2) 회유형

- 명퇴금을 원칙보다 조금 인상해주겠다
- 다른 회사에 취업을 알선해 주겠다
- 과장 이하는 퇴직하면 재취업이 쉽다
- 다른 회사에 취업알선 중인데 먼저 사직하는 자에게 배정하겠다
- 전직지원서비스를 최대한 활용하면 재취업은 문제없을 것이다.

3) 협박형

- 명퇴신청을 하지 않으면 대기명령 후 일정기간 후 자연퇴사 처리할 것 임
- 현재 업무를 다른 직원에게 인수인계하라
- 대기발령나면 전화/PC/법인카드 등 사용 제한을 받아 불편할 것이다
- 대기명령 후 원직복귀되어도 같은팀에 근무하기 힘들 것이다
- 명퇴를 하지 않으면 상당히 어려워 질 것이다
- 명퇴를 하지않으면 출근시간/이석행위/연차 등 각종 통제가 될 것이다.
- 명퇴는 회사의 방침이므로 무조건 따라야 한다
- 총무팀 대기발령시까지 왕따를 당하는 등 이미지가 안 좋을 것이다
- 아주 외지의 현장으로 발령 받아서 고생할 것이다
- 여러 직원들 앞에서 퇴직자 명단에 있음을 통보함
- 인사고과가 최근 3년간 D가 2회 이상이면 퇴직을 해야 한다

5. 건설사 상시 인력구조조정 현황

1) 현황표

	회사명	2008 금융위기 이전	2014년 4월	조정인원	비고
1	벽산건설	600명	190명	410명	2010. 8 워크아웃 2012. 6 법정관리 2014. 3 파산신청
2	풍림산업	1,000명	250명	750명	2009. 4 워크아웃 2012. 5 법정관리 2013 법정관리 종결
3	삼부토건	680명	480명	200명	2011. 6 대주단협약
4	남광토건	500명	210명	290명	2010.10 워크아웃 2012. 8 법정관리
5	우림건설	400명	120명	280명	2009. 4 워크아웃 2012. 6 법정관리
6	성원건설	700명	40명	660명	2010. 4 법정관리
7	삼안	1,600명	1,040명	560명	2012. 1 워크아웃
8	LIG건설	310명	130명	180명	2011. 3 법정관리
9	우방	340명	32명	308명	2009. 6 법정관리 2010. 12 M&A 2011 법정관리 종결
10	쌍용건설	1,086명	771명	315명	2013. 2 워크아웃 2013.12 법정관리
11	동양/건설	105명	85명	20명	2014. 3 법정관리
12	삼환기업	554명	357명	197명	2013 법정관리 종결
13	경남기업	1,163명	936명	227명	2013.10 워크아웃
14	삼환까뮈	111명	72명	39명	2012. 7 워크아웃 2014. 3 M&A, 워크아웃 종결
15	금호산업	4,128명	1,204명	2,924명	2010. 4 워크아웃
16	극동건설	477명	441명	36명	2012. 9 법정관리
17	동양건설산업	732	394	338	2011. 4 법정관리
18	진흥기업	437	291	146	2011. 2 채권은행 관리절차
19	한일건설	425	212	213	2013. 2 법정관리
20	동문건설	326	148	178	2009. 4 워크아웃
21	신일건설	255	65	190	2009 워크아웃 종결
22	범양건설	285	73	212	2011.10 법정관리
23	중앙건설	239	88	151	2010. 6 워크아웃
24	휴다임	450	275	175	2012. 1 법정관리
25	성지건설	319	128	191	2010. 6 법정관리
	계	17,222명	8,032	9,190명	

2) 통계의 내용

- 2008년 미국발 금융위기 이후 50여곳의 건설사들이 워크아웃, 법정관리, 파산에 이름.
- 이중 25곳의 대표적인 건설사 인력현황을 보면 약 9,000여명의 일자리가 사라짐.
- 문제는 이들 기업중 법적절차에 따른 정리해고를 단행한 경우는 없음.
- 대부분 희망퇴직을 가장한 권고사직을 통해 인력구조조정이 이루어짐.
- 경영위기 기업뿐만아니라 정상적인 기업들도 건설산업 전반의 경영위기 상황을 이용해 앞서의 방법과 내용들로 상시적인 인력구조조정을 진행해 왔음.

6. 대응 방안

희망퇴직이 엄연히 사업장에서 노동자를 추방하는 제도로 자리매김하고 있음에도 불구하고 그 보호는 노동법에 의한 것이 아니고 단지 민법에 의해서 진행되고 있으며, 사직의 의사표시에 하자가 있는 경우에만 희망퇴직이 해고로 판결 되고 있는 현실이다.

따라서 희망퇴직의 근본문제를 의사표시의 문제가 아니라 실질적인 해고의 문제로 보아야 하며, 해고를 제한하는 근로기준법 23조나 정리해고를 규제하고 있는 근로기준법 24조를 희망퇴직에도 법원이 적용하게 해야 한다.

입법의 문제와 별개로, 희망퇴직에 있어서의 가장 실효적인 대책은 조합원들이 너무 쉽게 강제퇴직에 응하지 않도록 사전교육을 진행해야 한다. 희망퇴직 권고는 아무런 법적효력 및 근거도 없으므로 본인의 의사만 확고하다면 아무런 문제가 될 것이 없으나, 대다수의 경우 권고사직을 적법한 해고로 간주하여 쉽게 사직서를 쓰거나, 자신이 대상자라는 사실만으로도 상실감에 사로잡혀 사직서에 그냥 서명하는 경우가 많기 때문이다.

대한민국의 모든 근로자는 본인의 귀책사유로 인한 징계해고 및 회사의 귀책사유로 인한 정리해고 이 2가지 외에는 어떠한 방법으로도 본인의 의사에 반하는 해고는 존재하지 않는다는 단순한 해고법리를 꾸준히 교육시켜야 할 것이다.