



<노동시장 개혁 이슈 리포트 ①>

노동개혁 쟁점 1 - 일반해고 기준 명확화

- 해고는 그 목적에 따라 사업장에서 기업질서를 문란케 한 근로자를 징계하기 위한 징계해고, 긴급한 경영상의 필요에서 인원을 정리하기 위한 정리해고, 그리고 그 밖의 근로계약을 존속시킬 수 없는 사유에서 행하여지는 일반해고로 나눌 수 있음.
- 「근로기준법」 23조에는 근로자에게 ‘정당한 이유’ 없이 해고를 하지 못하도록 규정하고 있는데, 무엇이 ‘정당한 이유’인지에 대해서는 「근로기준법」에 규정되어 있지 않음. 여기에서 “정당한 이유”란 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 사유가 있거나, 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말하는 것으로 받아들여지고 있음.
- 징계해고는 일반적으로 근로계약이나 취업규칙, 또는 단체협약 등에 해고에 관한 조항이 있는 경우, 그것이 신의성실의 원칙에 위반되거나, 권리남용에 해당하는 등 사회통념상 합리성을 벗어나 관련 법률에 위배되지 않는다면 그러한 요건에 따른 해고는 정당한 이유가 있는 해고로 간주되고 있음.
- 정리해고 역시 ①긴박한 경영상의 필요 ② 해고회피노력 ③ 합리적이고 공정한 대상자의 선정 ④ 근로자측과의 성실한 협의 ⑤ 해고 근로자 우선재고용 등 근로기준법에 정해져 있는 요건이 있어 사용자에 의해 남용될 수 있는 여지가 크지 않음
- 일반해고는 ‘업무성과 미비’나 ‘근무태도 불량’ 등을 이유로 노동자를 해고하는 것을 말하는데 법적으로 일정한 요건이 명시되어 있는 징계해고나 정리해고와는 달리, 아직까지 이 일반해고에 대해서는 아무런 기준도 마련되어 있지 않은 상태임.

- 현재정부에서 추진하고 있는 노동개혁 가운데 ‘일반해고 요건 완화’란 바로 이 ‘정당한 이유’의 기준을 마련하겠다는 것임. 이는 노동시장 이중구조의 원인이 되고 있는 정규직 과보호를 줄이고 노동시장을 보다 유연화하려는 조치의 일환인 바, 이에 대해 노동계가 강력하게 반발하고 있는 상황임.
- 노동계는 이러한 기준 마련에 대해 ‘해고를 더 쉽게 할 수 있도록 하는 제도’라며 강력하게 반대하고 있음. 노동계가 이 가이드라인을 ‘쉬운 해고’라고 해석하는 이유는 기업들이 주관적 요소들을 반영해 ‘일단 해고부터 하자’는 식으로 악용할 위험이 높다는 것임.
- 즉 저성과자에 대한 판단은 사용자측에서 하는 것인데 객관적 업무능력 평가 기준이란 있을 수 없으며 평가가 공정하게 이뤄질 것이라는 보장도 없다는 이유임. 또한 개별 사업장마다 여건과 상황이 다른데 정부가 일률적으로 ‘기준’을 제시하는 게 타당하지 않다는 주장임.
- 반면 정부는 ‘투명한 해고’를 위한 기준을 마련하자는 취지라고 반박하고 있음. 현행법상 저성과자 등에 대한 해고요건이 명확하지 않기 때문에 법원의 판례와 노동위원회 판정사례를 참고하여 명확한 기준을 마련하면 노사 간 분쟁의 여지를 줄일 수 있다는 것임.
- 일반해고에 대한 기준이 없기 때문에 해고의 효력에 관한 분쟁은 대부분 노동위원회나 법원의 판단에 맡길 수밖에 없는데 이에 소요되는 시간과 비용도 만만치 않은 실정이어서 노사 모두가 판단의 근거로 삼을 수 있는 공정하고도 명확한 가이드라인을 제시하는 것은 반드시 필요함.
- 지금까지 해고무효소송에 대한 법원의 판례를 살펴볼 때 직무수행능력 부족을 이유로 근로자를 해고할 때는 ‘직무수행능력 부족을 입증할 객관적 자료’, ‘공정한 인사평가’, ‘재교육·재배치 등 직무수행능력 향상 기회 제공’ 등 세 가지 전제조건이 충족되어야 그 정당성을 인정받는 것으로 나타났음.
- 따라서 이를 토대로 일반해고에 관한 명확한 가이드라인을 만들고 기업도 투명한 인사평가 제도, 객관적이고 공정한 평가, 인사평가 결과 통보, 인사평가 결과에 대한 이의제기 기회 부여, 인사평가 결과에 따른 직무의 조정 및 직무수행능력 개발 등을 보장한다면 우리나라 노동시장의 효율성을 높이는데 중요한 전기가 될 수 있을 것임.

【참고자료】

한국노동연구원 보도자료, 2015년 8월 1일자

김희성, 해고법제의 개선방향, 규제연구 제24권 제1호 2015년 6월