



<노동시장개혁 이슈 리포트 ②③>

주요국의 정리해고 요건은 어떠한가?

- 우리나라는 정리해고에 관해서 「근로기준법」 제24조에 “사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.”라고 막연하게 규정하고 있어 소송을 통해 해고의 정당성을 다투는 경우가 많은 것이 현실임.
- 정리해고와 관련한 각급 법원의 판례를 살펴보면 ①긴박한 경영상의 필요, ②해고회피 노력, ③대상자의 공정한 선정, ④노조 또는 근로자 대표와의 협의 등 4가지 요건을 모두 갖추고 있어야 함. 특히 대상자의 선정 기준에 대한 법원의 판례나 노동위원회가 결정하는 기준은 근로자의 생활보호 측면과 기업의 이익 측면을 모두 고려하면서도 근로자의 생활보호 측면을 우선시하는 경향이 있음.

【우리나라에서 정리해고가 어려운 이유】

- 우리나라는 그동안 고도성장에 따라 노동수요가 지속적으로 확대되어 왔었고, 대기업을 중심으로 평생고용 관행이 자리 잡고 있었기 때문에 근로자에 대한 고용보호가 노동시장의 인적자원 배분에 큰 장애로 작용하지 않았음.
- 그러나 1998년 외환위기 이후 대기업도 시장에서 퇴출될 수 있다는 인식이 확산되면서 고용보호에 대한 요구가 크게 강화되었고, 실제 정리해고의 법제화 과정을 통해 정규직에 대한 고용보호의 강도가 오히려 높아진 것으로 판단됨.
- 실제로 정리해고법 제정 이후 추진된 일부 대기업의 대규모 정리해고 계획이 노조의 장외투쟁과 정치인 및 정부의 개입을 거치며 사실상 무력화됨으로써 정리해고가 현실적으로 매우 어렵다는 점이 확인되었으며, 이후 우리나라 대기업 부문의 구조조정은 명예퇴직이라는 고비용 수단에 의존하게 되었다고 볼 수 있음.

【주요국의 정리해고 제도】

○ 미국

미국에는 고용보호 조항이 단 하나밖에 없음. 이 조항은 1992년에 도입된 것으로, 종업원 100명 이상인 기업이 해고를 하려면 60일 전에 해당 근로자에게 미리 통보만 하면 됨. 또한 미국은 세계에서 유일하게 ‘일시해고제도’라는 제도가 있어서 사용자는 경영 상태가 악화되면 아무 때나 해고가 가능.

○ 영국

영업의 종료 또는 해고대상 근로자에 대한 영업적 수요가 종료 또는 감소가 예상될 때와 같은 경영상의 필요에 의해 쉽게 해고를 할 수 있음. 영국 법은 우리나라 법제와 달리 경영상 필요에 긴박성을 요구하지 아니하기 때문에 경영상 필요에 관한 사용자의 판단에 폭넓게 재량을 인정할 수 있는 여지가 많은 편임.

○ 독일

근로자의 계속적인 고용과 배치되는 긴박한 경영상의 이유가 있을 때에만 가능하도록 규정하여 주요국 가운데서는 정리해고 요건이 가장 강함. 정리해고가 정당성을 인정받기 위해서는 해고에 앞서 해고회피 노력을 해야 하는데 그 수단으로 조업단축이 널리 활용되고 있음. 정리해고시 노사쌍방의 화의에 의해 고용종료 가능한데 근로자는 해고구제소송을 제기하거나 근로기간 1년당 0.5개월치의 보상금 지급 중에서 택일

○ 프랑스

정리해고를 정당화할 수 있는 경영상의 이유로 “경제적 곤란 또는 기술의 변화 등”이라고 규정하여 예시적으로 열거하고 있음. 이를 근거로 판례는 경제적 곤란, 기술의 변화 외에도 경쟁력 보호를 위한 사업 개편, 사업의 폐지 등의 경우에도 이를 경영상 필요성으로 인정하고 있음.

○ 일본

일본은 해고사유를 제한하는 법률규정이 존재하지 않아 적법여부는 주로 판례 의해 판단하고 있음. 과거에는 정리해고의 전제가 되는 기준들을 엄격하게 적용했으나 최근에는 제반 사정을 종합적으로 검토하여 유효성 판

단이 이루어지는 판례가 증가하고 있음. 예를 들어 인원삭감의 필요성과 관련해서는 기업의 경영판단을 존중하여 사법심사를 삼가는 판례가 많으며 기업이 심각한 경영 위기에 처해 있지 않더라도 경영합리화나 경쟁력 강화를 위해 인원정리를 하는데 대한 필요성을 인정하는 추세에 있음

【참고자료】

한국노동연구원, 경영상 이유에 의한 해고 관련 국제적 흐름 2013.07

법무법인 화유, 해고일반론 2014.07

박동운, 노동시장의 유연성 국제비교 2014.09