
문서번호 : 15-12-노동-02

수 신 : 언론사 및 사회단체

발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (위원장 강문대)

제 목 : [성명] 부당해고와 일방적 근로조건 저하를 정당화하는 '지침' 제정 방침을 즉각 철회하라.

전송일자 : 2015. 12. 30.(수)

전송매수 : 총 4매

[성 명]

부당해고와 일방적 근로조건 저하를 정당화하는 '지침' 제정 방침을 즉각 철회하라.

1. 오늘(30일) 고용노동부는 “직무능력 성과 중심 인력운영 가이드북(근로계약 해지 포함) 및 취업규칙 지침 관련 전문가 의견수렴”이라는 제목으로 간담회를 열었다. 고용노동부는 이 날 이 간담회에서 제시된 의견과 이후 전문가와 중앙·현장 노사의 의견을 다양하게 수렴하여 지침의 최종안을 마련할 계획이라는 입장을 분명히 밝혔다.

그동안 우리는 고용노동부의 '지침' 제정은 노동자의 인간다운 생활을 보장하고 있는 헌법과 노동법을 무력화시키는 것으로서 즉각 중단되어야 한다는 입장을 밝혀 왔다. 그런데도 고용노동부는 기어이 '지침'을 제정하려고 하는바, 우리는 고용노동부의 이러한 행태를 강력히 규탄한다.

2. 고용노동부는 향후 '지침'을 통해 “근로관계의 예측가능성과 공정성을 제고”하겠다고 하였으나, 이는 수사적 공언에 불과하다. 실제 그 내용은 그동안 사용자들이 위법의 경계에서 자의적으로 시행해 오던 가학적 인사관리와 부당해고에 면죄부를 부여하고, 임금을 비롯한 근로조건을 저하를 일방적으로 실현시킬 수 있게 해주려는 초법적인 사용자 편들기에 불과하다.

위와 같은 점은 위 간담회 자료집의 내용 구성과 분량만을 놓고 보더라도 단박에 알 수 있다. '인력운영' 가이드북 검토자료 45면 중 17면(24~40면)이 「업무능력 결여, 근무성적 부진을 위한 통상해고」에 항목이고, '취업규칙' 검토자료는 아예 서두부터 “임금체계 개편에 따른 취업규칙 변경”을 위한 것임을 상세히 표시하고(1~3면) 전체

내용(총 27면) 중 상당한 부분을 '불이익 변경으로 보지 않는 경우(9, 10면)'와 '불이익 변경에 해당하나 사회통념상 합리성이 있는 경우(18~19면)' 및 '임금피크제 도입의 경우 취업규칙 변경(20~26면)'에 할애하고 있다.

3. 이미 여러 연구자와 전문가 등이 지적한 것처럼, 본디 행정조직 내부에서만 구속력을 가지고 일반 국민들에게는 구속력을 가지지 않는 '지침'이나, 그 법적 성격이나 위상을 알기 어려운 '가이드북'으로 '현장에서 지켜야 할 법 기준'을 제시한다는 발상은 그 자체로 매우 위험한 것이다. 판례상 분명한 기준이 마련되어 있는 것은 그에 덧붙여 '지침'을 마련할 필요성이 없는 것이고, 판례상 분명한 기준이 마련되어 있지 않은 것은 일률적 기준을 마련하기 어려운 것이므로 '지침'을 마련한다는 것은 무모한 것이다.

정부가 대표적으로 '불확실성'이 있다고 지적하는 “해고의 정당성” 판단은 이미 대법원과 헌법재판소가 여러 차례 “불명확하지 않다”고 하면서 아무 문제가 없다고 확인해 온 것이고(헌법재판소 2013. 12. 26. 자 2012헌바375 결정 등), 취업규칙을 일방적으로 불이익하게 변경하는 것은 근로기준법 제4조의 근로조건 대등결정의 원칙에 반하는 것일 뿐만 아니라 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우에는 근로자의 동의를 받도록 규정되어 있는 같은 법 제94조 제1항의 조항에 명백히 반하는 것이다. 정부가 인용하고 있는 저성과자 해고 판결과 사회통념상 합리성 관련 판례들은 매우 예외적인 사례일 뿐 아니라 학계와 노동계에서 많은 비판을 받고 있는 것들이다.

그럼에도, 고용노동부는 오히려 위와 같은 점들이 원칙인 것처럼 선언하고 있고¹⁾, 쉽게 해고할 수 있는 방안까지 안내하고 있으며²⁾, 납득할 수 없는 이유로 취업규칙 불이익 변경이 아니라거나 사회통념상 합리성이 있다고 자의적으로 판단하고 있고³⁾, 판

1) '인력운영' 검토자료 10면 “사업주가 임금 지급방식이나 임금체계 자체를 바꾸는 것은 원칙적으로 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않음”

2) '인력운영' 검토자료 27면 “근무성적이 현저히 불량한 경우는 징계해고가 아닌 통상해고 사유의 하나로 규정하는 것이 바람직함”, 31면 “상대평가 방식을 채택하면서도 최하위 등급은 일정 인원을 강제로 할당하지 않고 임의분포 형태로 하는 등 절대평가 방식으로 보완한 경우에는 평가의 합리성을 인정받을 수 있는 여지가 큼, 일정직급을 대상으로 한 다면평가 제도를 도입하고 그 대상을 단계적으로 확대하면서 평가내용, 항목 등이 합리적으로 설계되고 기준, 절차가 투명하게 평가가 지속되는 경우 상대평가라 하더라도 합리성을 인정받을 수 있음”, 32면 “기업의 규모, 근로자 수 등을 고려할 때 평가자를 동일인으로 하는 것이 어려운 경우 예외를 인정할 수 있음”, 38면 “교육훈련 기회를 제공하였음에도 ... 경우에는 근로관계를 더 이상 유지할 수 없다고 판단할 수 있음”

3) '취업규칙' 검토자료 22면 “기존 정년 시점 이후 임금피크제를 도입한 경우에도 ... 불이익이 크다고 보기 어려움”, 23면 “합리적 수준에서 임금피크제 등 임금체계 개편이 이루어지는 경우 취업규칙 변경의 필요성은 인정될 수 있음”, “... 동종 다른 기업 또는 사회 일반적으로 기대되는

례 법리에도 없는 내용을 일방적으로 포함시키고 있다⁴⁾. 이른바 ‘저성과자’에 대한 가학적 해고와 근로조건의 일방적 저하에, 전면적 면죄부를 부여하려는 것이 이번 ‘지침’ 계획인 것이다.

4. 검토 자료가 인용하고 있는 판례나 이론 등도 심각한 문제가 있다. 눈에 바로 띄는 것만 살펴봐도 다음과 같은 문제점들이 있음을 알 수 있다.

i) 노동자에게 유리한 것은 제외하고 예외적으로 불리한 것만 인용한다는 편파성의 문제⁵⁾는 물론이고, ii) 대법원의 실질적인 판단이 아닌 심리불속행 기각 판결을 마치 주요한 ‘판례’인 것처럼 호도하거나⁶⁾, iii) 아예 내용을 왜곡한 것이거나⁷⁾, iv) 선고법원 심급과 판결번호까지 잘못 인용되어 있는 등⁸⁾의 문제점들이 있다.

5. 고용노동부의 이번 ‘가이드북’과 ‘지침’안은 그 작성 과정과 절차에서도 최소한의 정당성을 확보하지 못하였다.

‘연구용역을 통한 기초연구(보도자료 25면)’라고 하는 용역은, 모두 특정한 경향을 가진 연구진들이 비슷한 내용을 반복적으로 수행한 것이고, “고용안정을 위한 기준을, 노사와 충분히 협의를 거친다”고 했던 한국노총과의 합의조차 전혀 지켜지지 않았다. “노동계의 논의 거부(보도자료 25면)”를 탓하고 있으나, 학계와 전문가 단체, 노동계의 광범위한 우려와 백지에서 전면적으로 논의하자는 요구는 철저히 무시한 채 정해진 방향으로 작성된 일방적 초안을 정부는 기습 공개하였다.

6. 위와 같이, ‘가이드북’과 ‘지침’으로 해고를 쉽게 하고 근로조건을 일방적으로 저하하

합리적인 임금 수준과 비교하여 낮지 않을 경우에는 상당성이 인정될 수 있음, 특히 ... 변경 내용이 일응 상당하다고 볼 수 있음“ - 20면 이하 내용이 대부분 사회통념상 합리성이 인정된다는 일방적 사례들이다.

4) ”노동조합이 합리적 대안 없이 반대하는 등으로 협의가 이루어지지 않는 경우에는 ... 사회통념상 합리성을 인정할 수 있는 요소가 될 수 있음(‘취업규칙’ 검토자료 24면)“이라는 내용은 판례에 근거를 두고 있는 내용이 아니다.

5) 대표적인 것이 ‘인력운영’ 검토자료 12면 -2001두3136 판결 - 합의 없으면 무효라는 것이 원칙인데 예외인 판결만 인용, 불리한 하급심 판결은 반복적 인용 - ‘인력운영’ 검토자료 27, 29면 각주 16, 각주 20

6) ‘인력운영’ 검토자료 10면 2015다11456 판결, 27면 각주 15~17 판결 모두 심리불속행, ‘취업규칙’ 검토자료 10면 2012두4760 판결 등

7) ‘인력운영’ 검토자료 14면 2011누398 판결은 기간제법 이후 신규체결된 계약에 관한 것이 아닌데 마치 그런 사례인 것처럼 인용, 다음 각주의 2011두29724 판결도 마찬가지

8) ‘인력운영’ 검토자료 14면 - 서울고등법원 2011. 4. 1. 선고 2010구합30611 판결

려는 정부의 계획은, 최소한의 실체적·절차적 정당성도 없으므로, 즉각 폐기되어야 한다. 우리는 앞으로 정부가 이를 강행하면서 노동자 인권의 최후 보루라고 할 수 있는 노동법의 핵심 원칙들을 일거에 무너뜨리는 것을 막기 위해 최선을 다할 것이며, 이를 위해 고용노동부(안)의 문제점을 더욱 치밀하게 분석하여 반박할 것이다.

2015. 12. 30.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
위원장 강 문 대

