



세종
Law

김종수 파트너 변호사
법무법인(유) 세종

PROFILE

현재 법무법인(유) 세종의 파트너 변호사로 서울대 대학원에서 노동법을 전공했다. 서울대 노동법연구회 및 대법원 산하 노동법실무연구회 회원으로 인사노무 자문 및 송무를 전담하고 있다.

학 력

- 1996-1998 전주해성고
- 1999-2003 서울대 법과대학 법학부(법학사)
- 2004-2008 서울대 법과대학 대학원(법학석사)
- 2008-2010 서울대 법과대학 대학원(박사과정 수료)
- 2016-2017 미국 UC Berkeley School of Law(법학석사-LL.M.)

경 력

- 2004 제46회 사법시험 합격
- 2008 사법연수원 제37기 수료
- 2008-2011 공군 법무관
- 2011-현재 법무법인(유) 세종
- 2020-현재 서울대학교 법학전문대학원 객원교수

자 격

- 2008 한국 변호사 자격 취득
- 2020 미국 뉴욕주 변호사 자격 취득

소 속

- 대한변호사협회 회원
- 미국 뉴욕주 변호사협회 회원

요저서 및 논문

- 사회보장 협의 및 조정제도에 관한 검토
(사회보장법연구 제6권 제2호, 2017)
- 상병급여제도에 관한 소고(사회보장법연구 제5권 제1호, 2016)
- 국민기초생활보장법상 실제소득의 추정에 관한 소고
(사회보장법연구 제3권 제2호, 2014)
- 사회보장위원회의 국민기초생활보장법 개정안에 대한 비판적 검토
(사회보장법학 제3권 제2호, 2014)
- 제한헌법의 사회보장이념의 재발견과 계승-“생활균등권”을 중심으로
(사회보장법연구 제2권 제2호, 2013)
- 국민기초생활보장법상 수급요건에 관한 검토
(사회보장법연구 제1권 제2호, 2012)
- 임의비급여에 관한 사회보장법적 검토(사회보장법연구 제1권 제1호, 2012)
- 사회보장판례연구(공저, 2010)
- 공공부조법의 보충성 원리(2008)

외부평가

- Chambers Asia Employment 분야 'Leading Individual' 선정(2021)
- 리걸타임즈 노동 분야 '리딩로이어(Leading Lawyer)' 선정(2019, 2021)
- Legal500 Employment 분야 'Recommended Lawyer' 선정(2019)
- 리걸타임즈 노동 분야 '올해의 변호사' 선정(2018)

언어

한국어, 영어, 일본어, 독일어

전기자동차로의 생산 전환과 노동 이슈

자동차 산업은 전통적으로 노동집약적 산업 중의 하나였고, 특히 완성차 업계는 민주노총 금속노조 산하에 잘 조직된 대기업 노조가 존재하여 정규직 직원의 경우 정년이 보장된 고용이 매우 안정적인 직장이었다. 그러나 산업이 고도화되면서 점차 필요한 인력을 축소하는 방향으로 생산공정이 효율화되어 왔고, 모듈화 생산 방식 등의 도입을 통해 생산을 외주화하는 방향으로 진행하여 왔다.

그 결과 기존 정규직 근로자의 고용은 보장되어 왔을지 몰라도, 자동차 산업에 유입되는 신규 인력은 점차 줄어들게 되었다.

더구나 생산 부문에 종사하는 사내하청 근로자들을 불법 파견으로 인정하는 여러 판결들이 쏟아지게 됨에 따라 이들이 대규모로 정규직화되면서 자동차산업의 인력 구조는 점점 더 비효율화되어 왔고, 그에 따라 자동차산업에서 구조조정의 필요성은 점차 증대되고 있다. 특히 내연기관에서 전기자동차로의 생산 전환은 이와 같은 비효율적인 인력구조에 결정타를 가할 것으로 보인다.

우선 내연기관과 달리 전기자동차에서 필요한 부품 수는 현저하게 줄어들고, 조립공정도 간이화된 것으로 알려지고 있다. 이로 인해 무인공장까지는 아니더라도 기존 자동차공장보다 현저하게 적은 인력이 투입될 것이 예상되고 있다. 더욱이 내연기관 자동차와 구동체계 등 많은 부분이 상이하여 기존에 내연기관을 조립하여 왔던 근로자들의 숙련도가 전기자동차의 조립에도 그대로 적용될 수 있는지도 의문이 있다. 이와 같은 이유로 전기자동차로의 생산 전환은 자동차 산업에서 대규모의 고용의 위기를 초래하게 될 것이고, 이미 현대자동차 노동조합에서는 임금 인상 대신 고용을 보장하는 방향으로 투쟁의 방향을 바꾸고 있다. 그러나 주지하듯이 우리나라 노동법은 인력구조를 효율화하기에는 매우 어려운 구조로 되어 있다. 우선 우리나라에서는 정리해고를 하기 위해서는 '긴박한 경영상의 필요'가 있어야 하는데, 법원은 '긴박한 경영상의 필요'를 매우 엄격하게 해석하여 오고 있다. 따라서 사업변경으로 인해 잉여인력이 발생한다고 하더라도 바로 '긴박한 경영상의 필요'가 인정되지 아니하며, 회사 경영에 어려움이 있는 경우에 한하여 '긴박한 경영상의 필요'가 인정될 수 있다. 또한 '해고 회피 노력'도 엄격하게 인정하고 있어 다른 업무로의 전직 가능성이 있는 경우에는 정리해고를 원칙적으로 할 수 없도록 하고 있다. 즉, 회

사가 구조적인 적자에 처하는 등 경영상의 위기에 있지 않는 경우에는 기존 내연기관 생산 라인을 전기자동차 라인으로 전환할 경우에도 기존 라인의 근로자들을 정리해고하는 것은 사실상 불가능하며, 기존 라인의 근로자들을 재교육하여 전기자동차 라인으로 전환해야 한다는 결론에 도달하게 되는 것이다. 또한, 임금 등 근로조건의 변경 역시 쉽지 않다. 통상적으로 노동조합이 있는 경우에는 단체협약을 통해 근로조건이 정해지게 되는데, 단체협약의 변경은 노동조합의 동의 없이는 불가능하다. 나아가 최근에는 금속노조를 중심으로 고용안정협약을 단체협약으로 체결하고 있는데, 법원은 이와 같은 고용안정협약의 유효성을 인정하고 있다. 즉, 노동조합이 있는 경우 회사가 일방적으로 고용 조정이나 근로조건 변경을 하는 것은 사실상 불가능하다. 한편 노동조합이 없다고 하더라도 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하려면 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하는데, 이 역시 쉽지 않다. 특히 최근 법원은 근로자 과반수 동의 절차를 매우 엄격하게 해석하여 회의 방식의 동의 절차가 있지 않는 경우 실질적으로 근로자 과반수의 동의가 있는 경우라도 취업규칙의 불이익 변경을 무효로 보고 있다. 더욱이 법원은 취업규칙과 근로계약 사이의 관계에서 근로자에게 유리한 것이 적용된다는 법리를 확립하고 있어, 근로자와 연봉계약 등이 있는 경우에는 취업규칙의 변경만으로 근로자의 연봉을 삭감할 수 없고 근로자의 개별적 동의를 얻어 연봉을 삭감하여야 한다. 즉, 근로자가 연봉 삭감을 거부하는 경우 연봉을 삭감할 수 없으며, 그 결과 임금피크제 도입도 어려워진다. 이와 같이 현재 우리나라 노동법으로는 급격한 산업구조의 변화에 대응하기는 매우 어렵다. 그러나 사회 전반적인 근로자 보호의 기초 아래 이와 같은 노동법이 유연화되기를 기대하는 것은 어려울 것으로 보인다. 따라서 전기자동차로의 생산 전환을 희망하는 회사들은 지금부터라도 인력 구조조정을 어떻게 할 것인지 고민해야 한다. 즉, 전기자동차를 직접 생산할 것인지, OEM 방식으로 생산할 것인지, 전기자동차 생산 공정 중 직접 수행할 공정은 어떤 것인지 등 전체적인 사업계획을 세울 때 인력 구조조정을 어떤 방식으로 할 것인지 고민하여야 한다. 우선적으로 고려할 수 있는 방법은 기존 근로자들을 재교육하여 전기자동차의 생산 및 조립에 투입하는 방법일 것이다. 그러나 재교육의 효과를 장담할 수 없을뿐더러 전기자동차로 생산 전환으로 인해 필요한 인원이 줄어드는 경우 해당 인력들에 대한 구조조정 문제는 여전히 남아있다. 단기적으로 시간외근로 시간을 줄이고(이른바 ‘일자리 나누기’), 순환 휴업 등을 실시하는 방법

으로 잉여인력을 줄일 수 있으나 구조적인 인력구조의 비효율화 문제는 그대로 남게 된다. 한편 잉여인력을 줄이는 방법으로 가장 많이 사용되는 것은 이른바 ‘희망퇴직’이다. 그러나 희망퇴직의 경우 근로자의 자발적인 사직에 의존하는 방식이어서 희망퇴직만으로는 필요한 인력구조조정이 어려울 수 있다. 특히 최근 법원이 희망퇴직 시 사용자의 종용이나 권유에 대해 엄격한 기준으로 판단하고 있어, 자칫 잘못하면 희망퇴직이 부당해고로 판단될 소지가 있기도 하다. 또한 희망퇴직을 시행할 경우 추가적인 희망퇴직금 지급 문제가 있을 뿐만 아니라 노동조합의 반발도 고려해야 한다. 앞서 말한 바와 같이 고용안정협약을 통해 희망퇴직 시 노동조합의 동의를 받도록 하는 경우도 많이 있으며, 이와 같은 단체협약이 없더라도 노동조합이 파업 등 실행사를 통해 대규모의 희망퇴직을 저지하려는 경우도 많다. 이와 같은 점을 고려해 보면, 단기間に 인력을 줄이는 방법은 비용과 법적 리스크 측면에서 바람직하지 않다. 그러므로 장기간의 사업계획을 통해 인력을 서서히 감축해 나가는 방법이 필요하다. 즉, 사업계획을 세울 때 장기간의 인력 계획을 같이 세워야 하며, 이에 따라 전반적으로 신규 채용을 줄이는 방향으로 향후 사업 전환을 대비하여야 한다. 다만, 현재 사업 유지를 위해 단기간 잠정적인 인력이 필요한 경우 기간제 사원이거나 기간제법상 예외가 인정되는 촉탁직 사원을 사용하고 정규직 신규 채용을 줄이는 방안을 고려해 볼 수 있다. 그러나 그동안 사내하청에 대해서는 대부분 불법 파견으로 인정되고 있다는 점을 고려해 보면, 정규직 직원의 수를 줄이고 이를 사내하청을 통해 충원하려는 전략은 더 이상 사용되기 어려울 것으로 보인다. 오히려 사내하청이 아닌 사외하청의 사용을 적극적으로 고려해야 할 것이다. 이와 관련하여 전기차의 연구개발과 생산을 분리하는 방식의 사업구조를 짜는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉, 휴대폰과 같이 전기차의 연구개발과 설계는 A사가 하되, 실제 양산은 B사가 담당하는 방식을 고려해 볼 수도 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 전기자동차로의 생산 전환은 향후 자동차 업계의 고용 및 노사관계에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이와 같은 과도기에 노사간의 갈등이 점차 심화될 것으로 보이며, 자칫 잘못하면 노사이슈로 인해 신규 사업의 진출에 많은 어려움을 겪게 될 수도 있다. 따라서 전기자동차 생산으로 사업계획을 전환할 계획이 있다면, 노사협의회 등을 통해 노사간 같은 비전을 서로 같이 공유하고, 새로운 사업 전환의 연착륙을 위한 고용안정계획을 같이 만들어 가려는 노력이 필요할 것으로 보인다. EV