

노동시장 개혁 제1차 추진방안

정부는 지난 17일 경제관계장관회의를 통해 관계부처 합동 「노동시장 개혁 제1차 추진방안」을 발표하였습니다. 이날 발표된 1차 방안은 청·장년 간 상생고용, 원·하청 상생협력, 정규·비정규직 상생촉진, 노동시장 불확실성 해소, 노사파트너십 구축 등 5대 분야 36개의 과제를 포함하고 있습니다.

1. 노동시장 개혁 제1차 추진방안의 주요 내용

제1차 추진방안 중 가장 논쟁이 되고 있는 쟁점은 임금피크제의 도입 확산으로, 정부는 내년 1월 1일부터 시행되는 정년 60세 법정화를 앞두고 공공기관 및 기업 등이 임금피크제를 적극 도입하도록 함으로써 청년고용 촉진과 중·장년의 고용 안정을 도모하여 세대간 상생고용을 촉진하겠다는 정책목표를 제시하였습니다.

정부는 공공기관 및 30대 기업집단, 중점관리 대상 사업장(551개소), 금융기관 등을 중심으로 임금피크제 도입을 독려하고, 임금피크제를 도입한 뒤 청년 근로자를 신규채용한 모든 사업장에 대하여 3년간 재정적 지원을 하는 등으로 청년고용을 확대할 계획을 밝혔습니다. 또한 임금피크제 도입 및 임금체계 개편으로 인한 노사갈등의 예방을 위하여 노사, 전문가 등 각계 의견 수렴을 거쳐 취업규칙 변경의 불이익 및 사회통념상 합리성 여부 판단을 위한 구체적 기준을 마련할 것임을 밝혔습니다.

2. 취업규칙의 불이익 변경 관련 법리

현행 근로기준법에 의하면 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 때에는 원칙적으로 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 합니다. 다만, 당해 취업규칙의 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 노동조합이나 근로자 과반수의 동의가 없더라도 근로자에게 불리한 취업규칙의 변경이 유효할 수 있습니다. 여기에서 말하는 “사회통념상 합리성”의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다 (대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결 등 참조).

정부는 이와 같은 판례를 근거로 임금피크제 도입에 노사가 합의하지 않더라도 회사가 일방적으로 임금피크제를 도입할 수 있도록 가이드라인을 마련하겠다는 입장으로 보입니다. 그러나 이와 같은 사회통념상 합리성 기준에 대해서는 근로자의 집단적 동의를 요구하고 있는 근로기준법 제94조 제1항 단서 규정에 반한다는 비판이 많이 제기되어 왔습니다. 또한 대법원 역시 “사회통념상 합리성은 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 할 것이다”라고 판시하면서(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결), 예외적으로 근로자의 불이익에 대한 적절한 대상조치가 있었던 극히 적은 사례에서만 사회통념상 합리성이 있다고 인정하고 있어, 이와 같은 정부의 가이드라인 마련이 적절한 것인지 논란이 되고 있습니다.

3. 기업의 대응방안

정부가 제시한 가이드라인은 법적인 구속력이 없어 기업이 이를 믿고 근로자 과반수의 동의 없이 일방적으로 임금피크제를 도입하였다고 하더라도, 법원에서 제반 사정을 종합하여 심리한 결과 그와 같은 변경이 무효라고 판단 할 수 있습니다. 특히 그 동안 법원에서 사회통념상 합리성을 쉽게 인정하지 않았던 점을 고려해 볼 때, 일방적인 임금피크제의 도입은 법적인 위험이 적지 않은 것으로 사료됩니다.

따라서 기업으로서는 정부가 제시한 가이드라인만을 믿고 임금피크제를 무리하게 도입하기 보다는 단체교섭이나 임금교섭 과정에서 임금피크제 실시에 관하여 노사간 합의를 이루어 내는 것이 가장 바람직할 것으로 보입니다. 또한 노동조합의 맹목적인 반대로 인하여 어쩔 수 없이 일방적으로 임금피크제 도입을 시도하는 경우에는 신중한 법률적 검토를 통하여 법적 위험을 줄이는 방안을 모색하는 것이 적절할 것으로 보입니다.

상기의 내용이나 유사 사례들에 관하여 궁금하신 사항이 있으신 경우 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 상세한 의견을 드리겠습니다.

● 기영석 파트너변호사	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysg@shinkim.com
● 김동욱 파트너변호사	TEL. 02 316 1646	E-Mail. dwokim@shinkim.com
● 김종수 변호사	TEL. 02 316 1678	E-Mail. jsokim@shinkim.com

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim

