

January 25, 2016

고용노동부가 양대 지침을 발표하였습니다

고용노동부는 1월 22일, 근무성적 저조를 이유로 하는 해고의 요건과 절차 등의 내용을 담고 있는 “공정인사 지침”과, 정년60세 도래에 따른 취업규칙 변경과 운영 등의 내용을 담고 있는 개정 “취업규칙 해석 및 운영 지침”(이하 두 지침을 합하여 “양대 지침”)을 발표하였습니다.

공정인사지침에 따르면, 근로계약의 본질상 업무능력 결여나 근무성적 부진은 근로제공의무를 불완전하게 이행하는 것으로서 별도의 징계해고사유가 없더라도 통상해고사유가 될 수 있다고 하면서, 공정한 평가와 이를 토대로 한 재교육, 배치전환 등 기회를 부여하였음에도 업무능력 또는 성과 개선의 여지가 없거나 업무에 상당한 지장을 초래하는 경우에는 근로기준법 제23조에서 규정하는 정당한 이유를 충족하여 근로자를 해고할 수 있습니다.

또한 “취업규칙 해석 및 운영 지침”에 따르면 기업이 합리적 수준의 임금피크제 도입 등 방안을 마련하고 근로자들의 동의를 얻기 위하여 성실히 노력하였음에도 불구하고 근로자들의 부당한 거부 등으로 인하여 동의를 얻지 못하고 취업규칙을 변경한 것이라면, 판례가 인정하는 사회통념상 합리성 법리에 따라 근로자의 불이익 정도, 사용자측의 변경 필요성, 변경된 취업규칙 내용의 상당성, 다른 근로조건의 개선 여부, 노동조합 등과 충분한 협의 노력, 동종 사항에 대한 국내 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 변경된 취업규칙이 유효한 것으로 인정될 수 있습니다.

양대 지침에 대해 노동계는 ‘쉬운 해고’를 가능하게 하고 임금을 삭감하기 위한 지침이라고 주장하는 반면, 정부는 해고의 요건과 절차를 명확하게 하여 대다수의 성실한 근로자들을 보호하고 임금피크제 도입 등을 통해 합리적인 임금체계 개편을 유도하기 위한 것이라고 주장하고 있습니다. 경영계는 정부의 지침대로라면 근무성적 저조를 원인으로 하는 해고가 사실상 어렵다며 비판을 하고 있습니다.

지침에 대한 이러한 논쟁과는 별도로, 기업에서는 지침의 내용이 너무 방대하고 이해하기 어렵다는 의견들이 많습니다.

이에 법무법인 세종 인사노무팀은 2월 4일 “고용노동부 양대 지침의 핵심 포인트 및 대응 방안 (부제: 양대 지침 제대로 이해하기)”세미나를 개최하고자 합니다. 이 세미나에서는 방대하고 복잡한 지침의 내용의 핵심 포인트를 제시하고, 이에 따른 기업의 대응방안을 논의하고자 합니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으실 경우 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

- | | | |
|--------------|------------------|-----------------------------|
| ● 기영석 파트너변호사 | TEL. 02 316 4021 | E-Mail. ysg@shinkim.com |
| ● 박성기 파트너변호사 | TEL. 02 316 4280 | E-Mail. skipark@shinkim.com |
| ● 김동욱 파트너변호사 | TEL. 02 316 1646 | E-Mail. dwokim@shinkim.com |

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



SHIN&KIM
법무법인 세종

The content and opinions expressed within SHIN & KIM's regular newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.
<http://www.shinkim.com>