

머 리 말

우리나라의 勞動市場環境은 1987년 6·29民主化선언 이후 急變하여 왔다. 지난 3年동안의 勞組의 急成長과 勞使紛糾에 따른 高賃金 要求 및 勤勞時間短縮 등은 企業에 높은 인건비를 가중시키고 있는 실정이다.

이에 따라 기업들은 經營合理化를 추구하고 있으며, 그 일환으로 自動化를 적극 추진하고 있다. 그러나, 노동관련의 諸法規는 과거 勞動力 超過供給時代에 勤勞者 雇傭安定을 위해 제정된 것으로 解雇制限規定 및 勞組地位의 強化 등으로 企業의 雇傭量調整을 어렵게 하고 있는 실정이다.

이러한 취지에서 본 연구는 減量經營을 경험하였거나 시도하는 事業體를 대상으로, 減員解雇의 어려움, 편법적인 減員解雇 活用정도와 이에 따른 企業의 負擔을 살펴보고, 정부가 제 7 차 경제사회개발 5개년 계획중에 도입코자하는 雇傭保險制度 실시에 대한 기업의 입장을 살펴보고자 하는데 그 목적이 있다. 이 보고서가 장차 정부의 정책결정에 도움을 줄수 있으리라고 판단된다.

끝으로 본 보고서를 훌륭히 수행해 주신 박성준 연구위원과 본 연구의 근간을 이루는 서베이작업을 맡아주신 경원대학교 정진설 교수에게 감사의 말씀을 전한다. 또한 전산작업과 자료정비에 도움을 준 최승노 연구원과 최영옥 연구조원에게도 감사한다.

1991년 7월 일

韓國經濟研究院
院長 崔 鍾 賢

目 次

머리말

I. 序 論	1
II. 解雇制限 規定의 現實的 問題點	4
1. 경제 환경 변화와 감원(정리해고)	4
2. 감원(해고)에 대한 법규 및 판례	6
3. 해고제한 규정의 역효과	11
III. 解雇制限 規定과 企業의 勞動力調整 現況	13
1. 企業의 一般현황	13
2. 企業의 노동력 감소현황	16
3. 企業의 노동력 감소방법	19
4. 企業의 감원해고에 대한 현황과 견해	24
5. 고용보험제도의 필요성과 企業의 견해	33
IV. 要約 및 結論	38
參考文獻	43
附錄	45

표 목 차

〈표 2-1〉 제조업 근로시간 및 현금급여 추이	5
〈표 2-2〉 노동법규의 해고제한규정	7
〈표 3-1〉 지역별 분포	14
〈표 3-2〉 산업별 분포	14
〈표 3-3〉 규모별 분포	15
〈표 3-4〉 산업별·규모별 분포	15
〈표 3-5〉 규모별 자동화단계 분포	16
〈표 3-6〉 산업별 자동화단계 분포	16
〈표 3-7〉 규모별 노동자 감소	17
〈표 3-8〉 산업별 노동자 감소	18
〈표 3-9〉 기업의 노동력 감소 방법	19
〈표 3-10〉 노조의 사전협조 유·무별 노동력 감소 방법	21
〈표 3-11〉 자연감소에 따른 부작용	22
〈표 3-12〉 산업별 전환배치 방법	22
〈표 3-13〉 전환배치시 어려움	23
〈표 3-14〉 규모별 전환배치시 노조의 반대	24
〈표 3-15〉 업종별·규모별 감원해고조향이 있는 경우	25
〈표 3-16〉 업종별·규모별 감원해고조향이 있는 경우 (감원경험이 있는 업체중심)	26
〈표 3-17〉 노동력 감소 요인별 감원해고실시 사업장	26
〈표 3-18〉 감원해고 요인별·직종별 감원 인원수	27

〈표 3-19〉 감원해고자 선정 방법	28
〈표 3-20〉 감원시 기업의 애로사항	29
〈표 3-21〉 감원요인별 감원시 기업의 애로사항	29
〈표 3-22〉 단체협약 등의 감원해고 조항의 유무에 따른 해고가 타방법에 비해 바람직하지 못한 이유	30
〈표 3-23〉 기업규모별 해고가 타방법에 비해 바람직하지 못한 이유	31
〈표 3-24〉 감원해고의 용이성을 위한 조치	32
〈표 3-25〉 단체협약의 감원해고 조항 유무에 따른 감원해고의 용이성을 위한 조치	33
〈표 3-26〉 노동력 감소요인별 감원해고 용이성을 위한 조치	33
〈표 3-27〉 고용보험제도 도입시 기업의 요구사항	34
〈표 3-28〉 단체협약 등에 감원해고 조항의 유무별로 고용보험제도 도입시 기업의 요구사항	35
〈표 3-29〉 감원요인별 고용보험제도 실시기업의 요구사항	36
〈표 3-30〉 감원해고 경험 유무별 고용보험제도 실시기업의 요구사항	36
〈표 3-31〉 고용보험제도 도입이 감원해고를 용이하게 할 것이라고 생각하십니까?	37

第 I 章 序 論

90년대를 맞이하여 우리경제를 둘러싼 대내외 경제환경은 급격히 변화하고 있다. 국내적으로는 87년 6·29 선언이후 勞動組合運動이 활성화되면서 高賃金, 勞動時間 短縮 등 이른바 고임금시대에 들어섰으며 대외적으로는 UR협상, EC를 중심으로한 지역block화(보호주의)로 기존 국제경쟁력이 있던 수출품목들이 통상마찰을 불러 일으키고 있는 실정이다. 결국 이러한 상황은 수출 주도형 우리경제로 하여금 고부가치형 산업구조로의 개편을 요구하고 있다. 즉, 이미 고임금으로 국제경쟁력을 상실한 업종에 종사하는 기업들은 기계화 자동화 저부가가치의 하청 및 해외 이전을 추구하는 한편 고부가가치업종으로의 사업전환 등으로 기업을 둘러싼 경제여건의 변화에 적극 대응코자 할 것이다. 따라서 하방경직적인 고임금 및 비가역적 성격을 띤 근로시간의 단축하에 급속히 그리고 불확실성이 고조되어가는 국내의 경제환경에 대응하기 위해 기업은 노동력의 신축적인 조정을 고려하게 될 것이다.

그러나, 노동(력)은 일반 타생산요소와는 다른 특수한 성질을 지니고 있는 관계로 자본주의의 시장경제를 뒷받쳐 주고 있는 경제·제법률로는 노동력을 시장메카니즘하에서 효율성을 높이기에는 미흡한 면이 있다. 즉, 勞動(力)은 이를 판매하는 노동자와는 분리할 수 없으므로 노동자가 그의 상품을 팔고자 할 때에는 勞働者 자신이 그의 상품이 팔리는 生産現場에 가서 使用者의 指揮·監督下에 노동(력)을 제공하여야 하며 또한 勞動(力)은 팔리지 않을 경우 他商品처럼 在庫로 쌓아둘 수 있는 것이 아니라 시간이 경과함에 따라 소모되는 상품이므로 이를 지닌 노동자는 그의 勞動(力) 再生産을 위한 생활수단을 얻기 위해 販賣條件이 나쁘더라도 이를 팔아야 하는 경우가 생

긴다. 따라서, 노동(력) 판매자(勞働者)는 구매자(使用者)와의 관계에서 비록 契約上으로는 對等한 關係이지만, 실제적으로는 상대적으로 불리한 위치에 서게 된다.

그러므로 노동(력)을 둘러싼 판매자, 즉 노동자와 구매자와의 실질적으로 대등한 계약관계를 유지시켜 시장경제의 효율성을 제고시키고자 각국은 근로기본권을 보호하고 있으며 이를 구체화하고자 노동에 대한 제법규를 두고 있다. 우리나라의 경우도 그 예외는 아니어서 勤勞者의 기본적 생활을 保護·向上시킨다는 목적하에 개개인의 근로자를 위한 個別的 勤勞關係法과 실제적으로 사용자와 대등한 관계를 유지키 위한 근로자 단체와 관련된 集團的 勤勞關係法 등 노동과 관련된 제법규를 두고 있다.

그러나 노동자를 보호하기 위한 노동관련 제법규는 상대적으로 노조의 지위가 강화됨에 따라 경영상의 이유로 인한 解雇에 대한 엄격한 制限 및 人事·經營權에 대한 참여를 가능케함으로써 기업의 勞動力調整能力마저 제한하고 있다. 즉 기업은 이미 賃金, 勤勞時間 및 勞動力調整이 불가능하게 되었고 이로 인하여 신축적인 경영의 어려움을 낳고 있다. 한편 巨視적으로 보면 노동시장의 硬直化現象을 초래하여 勞働資源의 非效率性을 야기시킬 우려마저 낳게 한다.

本稿는 고임금시대를 맞이하여 과거 低賃金時代에 제정되었고 勞組活性化過程에서 개정된 일련의 勤勞關係法規, 특히 경제환경 변화에 따른 기업의 노동력 조정에 관련된 법규의 문제점을 논의하고 개선방안을 모색하고자 하는데 그 목적이 있다. 우선 제 2 장에서는 기업의 노동력조정과 관련된 법규정 즉, 감원(정리해고)제한 규정에 대한 제법규정 및 이에대한 법원의 판례와 더불어 정부의 감원에 대한 행정지침을 살펴보고 제 3 장에서는 이러한 법규정 및 판례가 기업의 노동력 조정에 어떻게 영향을 미치고 있는지를 판례규정의 항목별로 다루고자 한다. 즉, 기업은 감원에 대한 법원의 판례로 인하여 어떠한 방법으로 잉여 노동력을 감소시키며, 감원을 시킬 경우는 어

떠한 방법으로 하며 이때 겪게 되는 감원의 어려움은 무엇이며, 과연 노동력 감소방법으로 감원이 타방법보다 기업의 입장에서 바람직한지 아니면 왜 그런지 등을 실태조사를 통하여 살펴보고자 한다. 또한 최근 정부가 고려하고 있는 고용보험제도에 대한 기업의 입장도 살펴보고자 한다. 끝으로 이러한 실태조사를 토대로 기업의 노동력 조절을 위한 개선방안의 모색을 제 4장에서 다루고자 한다.

第 II 章 解雇制限 規定의 現實的 問題點

1. 경제 환경 변화와 감원(정리해고)

기업은 기타 조건이 일정할 때 주어진 勞動費用下에서 賃金, 勞動時間 및 雇傭量 등의 수단을 이용하여 경제환경 변화에 신속적으로 대응한다. 이 중 어느 수단을 사용하느냐는 각국 勞動市場의 慣行 및 制度에 따라 매우 다르게 나타나고 있다. 가령 美國과 日本의 雇傭慣行에 대한 최근 연구(Abraham & Housman, 1989)는 일본의 경우 景氣變動에 따라 임금과 근로시간을, 미국의 경우 雇傭량을 신속성있게 사용하는 것을 보이고 있다. 우리나라의 경우 기업은 근로시간의 신속적 사용을 선호하는 경향을 보여 왔다¹⁾.

그러나 1987 6·29선언 이후 우리나라의 노동시장의 급격한 변화는 企業의 經營 신속성을 제약하는 요인으로 작용하기 시작하고 있다. 즉, 勞組 活性化에 따라 이미 고임금시대에 들어 섰으며 또한 與小野大 政局하에 勤基法의 개정으로 變形勤勞制 閉止²⁾는 물론 法定勤勞時間마저 크게 감축되어 결국 總勤勞時間의 短縮과 더불어 기업의 노동비용을 상대적으로 증가시키게 되었다(〈표 2-1〉 참조)³⁾.

- 1) 과거 저임금 시대하에서는 근로자의 경우도 연장근로를 통하여 생계비를 보존할 수 있었기 때문에 연장근로를 보다 많은 기업이 선호하였으며, 우리나라 기업의 경우 기업규모가 커질수록 연장근로가 많음을 나타내고 있다(Sung, 1989).
- 2) 근로기준법 47조 2에서는 부분적으로 업종별 변형근로시간제를 인정하고 있다.
- 3) 근로기준법 제 42조에 따르면 휴식시간을 제하고 1일 8시간, 1주 44시간(300인 이상시 고용업체)을 초과할 수 없으며 1주일에 12시간 한도내에서 勞動關係法規 연장근로 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한 근로기준법 제 46조에서는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대하여 통상 임금사 100분의 50이상 가산지급하게 되어 있다. 근로시간단축과 이에 따른 기업의 노동비용에 미치는 제영향에 대해서는 Sung(1990)의 자세한 연구가 있다.

〈표 2-1〉 제조업 노동시간 및 현금급여 추이

	근로시간 (월)	총 급여 (월)
1985	233.5 (-1.0)	269,652 (9.9)
1986	237.7 (1.8)	294,485 (9.2)
1987	234.6 (-1.3)	328,696 (11.6)
1988	228.6 (-2.6)	393,056 (19.6)
1989	220.0 (-3.8)	491,632 (25.1)

주 : ()는 전년대비 증가율.

자료 : 노동부, 『매월 노동통계조사 보고서』, 1989. 12.

다른 한편 90년대 들어서면서 우리경제는 여러면에서 전환기적 상황에 처해 있음을 알 수 있다. 먼저 총량성장 일변도의 전략이 한계에 다다른듯 하고 수출도 가격경쟁력위주의 단순가공조립 및 노동집약적 생산체제에 의한 대량 수출은 새로이 부상하고 있는 태국, 말레이시아 등 NIES들에 자리를 내주어야 되는 실정에 처해 있다. 따라서 앞으로 우리 경제가 국제 경쟁력을 갖고 지속적인 성장을 위해서는 기술 및 자본집약적인 고부가가치 산업으로의 구조조정이 불가피한 실정이다.

이와 같이 산업구조의 개편과 국제경쟁력 강화를 추구하는 과정에서 기업은 自動化, 高附加價値 業種轉換, 低附加價値 下請 및 海外移轉 등의 방법으로 점차 경영의 합리화를 추구할 것이다. 이의 일환으로 기업은 노동력의 조절도 고려할 것이다. 그러나, 이미 언급하였듯이 下方硬直性을 띤 임금은 급격히 상승하였고 非可逆的 性格을 지닌 근로시간은 법정근로시간 44시간으로 단축되어 기업은 임금 및 근로 시간으로 노동력조절이 어렵게 되었다. 이에 따라 기업은 자연노동인력의 감축이 불가피하게 될 것이다.

향후 우리나라에 있어서 노동인력 감축(감원)의 문제가 사회적인 이슈로 부상할 것으로 예상된다. 따라서, 노동의 제법규에 있는 해고(감원)와 관련된 법규가 어떻게 구성되어 있는지를 정리하여 살펴볼 필요가 있고 특히 이

에 대한 법리 해석과 법원의 판례를 중심으로 연구할 필요가 있다.

2. 감원(해고)에 대한 법규 및 판례

노동법규에 나타나 있는 해고제한 규정들을 살펴보면 <표 2-2>가 보여 주듯이 근로기준법(이하 근기법) 남녀평등고용법(이하 고평법) 및 노동조합법(이하 노조법)등에 산재되어 있으나 이들 법규들은 근기법 제 27조 1항의 해고 금지 일반규정에 대한 구체적인 예에 불과하며 벌칙에 대한 조항에서도 제 27조 1항에 대한 벌칙이 가장 무서운 구속력을 갖고 있다.

더우기 타해고에 관련된 조항들은 개별해고에 대한 것으로 본연구에서 다루고자 하는 사용자나 근로자의 내재적 원인이 아닌 外生的인 經濟的·技術的 構造變化에 따른 기업의 합리화 방안으로 발생하는 剩餘 勤勞者들의 解雇 즉, 집단해고(정리해고 혹은 감원)에 관한 것을 찾아 볼 수 없다. 따라서 감원의 문제를 다루기 위해서는 자연 해고에 대한 일반규정인 근기법 27조 1항에 의존하게 된다.

그러나, 불행히도 해고에 관한 일반적 원칙을 선언한 근기법 27조 1항에서는 단지 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 解雇하지 못한다”고만 규정했지 무엇이 『正當한 理由』인가에 관해서는 他先進國家⁴⁾와는 달리 근기법에 구체적으로 명시되어 있지 않아 解雇制限의 法理에 따라 평가된다. 『정당한 이유』에 관한 판단기준으로 大法院 判例(87. 4. 14)에 따르면 사회통념상 雇傭契約을 계속시킬 수 없을 정도의 근로자 歸責事由와 부득이한 경영상의 필요를 그 이유로 들고 있다.

감원(정리해고)은 주로 집단적으로 행해지기 때문에 국가의 雇傭政策과도

4) Piore, M, “Perspectives on Labor Market Flexibility”, pp. 150-155, *Industrial Relations*, Vol 25, 1986.

<표 2-2>

노동법규의 해고제한규정

	해고제한규정	벌칙규정
개 별 노동관계 법	근기법 제 27조 1항 ; 해고금지 일반규정	근기법 107조 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금
	근기법 제 27조 2항 ; 요양기간 과 산전후 휴가중의 해고금지	근기법 110조 1항 ; 2년 이하 의 징역 또는 1000만원 이하의 벌금
	근기법 제 27조 2; 해고예고제도	
	근기법 제 105조 2항; 감독기관에 대한 신고를 이유로 한 해고금지	근기법 제 111조 1항 ; 500만원 이하의 벌금
	근기법 제 5조 ; 균등처우규정	
	남녀평등 고용법 제 8조 1항 ; 남녀차별 금지	
집단노동 관계법	노조법 제 39조 1항, 2항, 5항 부당노동행위에 대한 규정	노조법 46조 2; 1년 이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금

자료 : 『노동법 대전』, 법원사.

관련되며 社會問題化할 소지가 높고 國家經濟的인 측면에서 産業構造의 改
編 및 國際競爭力 強化에 따른 “必要惡”일 수도 있기 때문에 이로 인해 얻
게 되는 위험이나 손실을 勞·使·政이 공평하게 분담한다는 견해-『三者의
公平分擔』 원리-가 일찌기 이를 경험한 先進諸國에서는 보편화된 것이다.

그러나 우리나라의 근기법이나 勞動組合法 등에서 면면히 살펴보면 『정리
해고시』 모든 부담이 企業側에 지워져 있어 『三者의 公平分擔』 원리에 크게
어긋나는 듯한 인상을 주고 있다. 또한 감원(정리해고)의 정당한 이유로 “부
득이한 경영상의 이유”만 들고 있어 이에 대한 해석이 상당히 자의성을 내
재하게 되거나 혹은 당시의 사회적 정치적 분위기에 편승하는 경향마저 띠
게 된다. 一례로 기업의 감원시 대법원 판례를 살펴보면 1987년도에는 “경영

의 합리화를 위하여 부득이한 것으로서 감원기준이 객관적으로 합리성이 결여되거나 형평에 벗어난 것이 아니면 해고가 정당하다(1987. 5. 12 판결)”고 해석하여 위의 두가지 조건을 만족하면 감원이 용이했으나, 1987년 6·29선언 이후 노동운동이 활성화되면서 감원에 대한 판결은 더욱 까다롭게 되었다. 즉 위의 두요건과 더불어 (i) 解雇回避를 위한 노력을 다하여야 하며 (ii) 해고에 앞서 勞動組合이나 勤勞者側과의 성실한 협의를 거칠 것을 요구하고 있다(대법원 1989. 5. 23).

1) 감원시 「정당한 이유」에 대한 법해석

그럼 최근 대법원 판례(1989. 5. 23)와 노동부의 업무지침을 토대로 감원시 정당한 이유에 대한 판단기준을 살펴보기로 한다.

- 우선 경영상의 必要性 條件에는 解雇하지 않으면 기업의 經營危機가 현실적으로 존재하고 企業의 破産 등으로 근로관계의 존속이 기대할 수 없을 정도를 의미하므로 不景氣, 資金難, 資材不足, 販賣不振 등에 따른 일시적인 경영상의 악화 및 수주감소 혹은 기업실적의 증대를 위한 自動化 施設 등으로 減量經營을 목적으로 하는 경우는 포함되지 않고 있다.
- 「解雇回避를 위한 努力」으로는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 임원 수당의 삭감, 잔업규제, 유기계약자 갱신중단, 신규채용금지, 임시휴직 및 희망퇴직자 우선 퇴직 등의 방법을 구체적으로 제시하고 이러한 노력을 다하여도 해고 이외의 방법으로는 경영위기를 타개할 수 없을 경우를 의미한다. 기업에서 활용할 수 있는 방법으로는 크게 操業短縮(worksharing reduction of working hour)과 自然減少 및 이들 混合型이 있겠다. 조업단축시 문제가 되는 것은 근로시간 단축에 따른 통상임금의 일부 상실인데 현실과 같은 여건하에서는 勞組側에서 통상임금의 일부 상실을 용납하지 않을 것이며(勤基法 제 2

조의 근로조건 저하 금지조항), 先進國과 같이 政府의 喪失分에 대한 보조도 없으므로 자연히 기업에 모든 부담이 지워지게 된다.

- 정리기준은 합리적 객관적이고 그 대상의 선별이 공정하여야 하며 사용자는 사전에 노동조합측에 감원의 필요성과 긴박성, 잉여인원의 수, 정리기준과 그 적용방법 및 해당자, 피해고자에 대한 보호조건 등을 설명하고 충분한 협의를 거칠 것을 요구하고 있다. 또한 노동부의 업무지침도 인사 경영권은 기본적으로 사용자의 고유권한으로 인정하고 개별적 구체적 사항은 노사협의 수준에 그칠 것을 요구하고 있다. 그러나, 단체협약에 관한 한 연구⁵⁾에 의하면, 87년 6·29선언을 기준으로 하여 감원시 노조의 참여를 규정한 것이 크게 늘었으며, 참여형태로 사전협의를 물론 동의(합의) 또한 크게 늘고 있음을 보여 주고 있다. 비록 법원의 유권해석과 노동부의 지침은 사용자의 인사권을 옹호하는 입장이나, 현실적으로 기업은 단체협약에 의해 인사 결정권이 크게 제약받고 있는 실정이다.
- 그러나 실제적 요건인 정당한 이유의 조건을 이루었다 할지라도 節次的 要件인 『제 27조 2』의 과정을 거쳐야 해고의 정당성이 인정되게 되어 있다. 즉, 『제 27조 2』는 解雇豫告制度로 豫告期間을 『30일간』으로 정하였으며 예고하지 않을 경우 30일분의 통상임금을 지급케 되어 있다.
- 또한 이들 實體的 要件과 節次的 要件의 위반시 勤基法 『제 107조』에 의해 5년이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금을 내게 되어 있다. 이와 같이 정리해고는 勞使間의 內在的 事由가 아닌 外生的 事由인 經濟的, 技術的 變化로 인해 초래된 결과인 만큼 국가도 어느 정도의 부담을 져야 함에도 불구하고 모든 부담을 기업에 전가시키는

5) 윤성천 外 2人, 『단체협약분석』, pp. 113~115, 한국노동연구원, 1990. 12.

양상을 띄고 있어 企業의 自律的 活動에 規制를 가하고 있다.

2) 휴업에 대한 법규 및 문제점

다음으로 감원과는 별개의 문제이나 企業의 經營 합리화 과정의 일부로 企業이 휴업을 단행할 경우 이에 대한 법적 행정상의 規制를 살펴 보자.

- 企業의 休業시 해당되는 근기법 제 38조의 조항은 『使用者의 歸責事由로 인하여 休業하는 경우에는 使用者는 休業期間中 該當 勤勞者에 대하여 平均賃金의 100分の 70以上の 手當을 지급하여야 한다.』고 규정하고 있다. 다만 부득이한 사유로 노동위원회의 승인을 얻을 경우에는 그 범위 이하의 지불할 수 있다고 규정하고 있다.
- 먼저 귀책사유에 대해서 살펴보면 不可抗力에 의한 사유를 제외한 모든 사유를 의미할 뿐더러 자금난, 원료부족, 주문감소 등과 같은 企業의 經營장애의 경우까지도 使用者의 귀책사유로 보고 있다. 또한 불가항력의 의미도 그 원인이 事業의 외부에 의한 것이거나 經營者가 최선의 노력을 다하였음에도 불구하고 어쩔 수 없는 경우를 의미한다. 그러나 가령 賃金 및 團體交渉時 經營者가 최선의 노력을 다하였음에도 불구하고 勤勞者의 經營者에 대한 불신으로 인하여 勞使紛糾가 발생하고 이에 따라 工場稼働이 불가능하여 使用者가 휴업을 할 경우⁶⁾ 行政의 法運用에서는 이를 使用者의 歸責事由로 보고 休業手當의 지급을 강요하고 있다.
- 근기법의 휴업수당의 의미와 産業災害補償保險法에서의 休業給與條項 『제 9조 4』와는 그 근본취지가 다름에도 불구하고 동일하게 평균 임금의 100분의 60에서 100분의 70으로 올랐다. 산업재해보상보험법

6) 최근 전남지방 노동위원회에서는 대우전자 광주공장에 있어서 근로자의 불법적인 작업거부에 앞서 회사측이 취한 휴업기간중에는 근기법상의 휴업수당을 지급하지 않아도 된다는 결정을 내렸음(중앙경제신문 91. 4. 26).

에서는 근로자 자신의 産災로 인한 就業이 불가능한 경우이므로 이는 근로자의 보호차원에서 그 타당성이 있겠으나. 근기법의 휴업수당 인상은 아무런 經濟的·法的 根據도 없으며 휴업수당이 평균임금의 100分の 70으로 인상됨에 따라 어떤 근로자의 경우에는 通商貨金이 상이 될 수도 있으므로 일하는 경우보다 일하지 않는 경우에 더 많은 임금을 받게 된다는 모순에 빠질 수도 있다. 휴업수당제도는 日本을 제외하고는 싱가포르 등에는 없는 제도이며 日本의 경우에도 支拂水準이 평균임금의 60%로 책정되어 있다. 또한 과거에는 다만 부득이한 경우 휴업수당지불이 면제되었으나 89년 法改正시 평균임금의 100分の 70 범위내에서 休業手當을 支拂하도록 규정하고 있다.

3. 해고제한 규정의 역효과

이상에서 보았듯이 경영상의 이유로 인한 감원에 대한 규제는 기업의 고용량조절을 自然減少-早期退職制 活用 및 新規採用停止 등-를 통하여 정규 근로자를 줄이는 한편, 이를 低賃金, 解雇의 容易性 및 勞使紛糾의 예방이 쉬운 臨時職, 또는 時間職勤勞 또는 用役 등의 변형된 근로형태로 대체함으로써 경제환경 변화에 신속적으로 대응하는 방향으로 전개되리라 유추할 수 있다. 그러나, 이러한 방법을 통한 기업의 대응으로 인해 상대적으로 正規職勤勞機會의 상실은 근로자를 임시직 근로로 취업케 함으로써 雇傭不安의 요소로 작용하는 한편 기업의 내부노동시장의 이중구조를 낳게 하는 등 고용구조를 악화시킬 것이다.

실제로 이와 같은 현상은 이미 나타나고 있어 경제기획원의 한 보고에 따르면(한국일보 91년 5월 8일), 생산직 근로자의 상용고용지수는 85년을 100으로 할때 87년에는 108.8이던것이 90년에는 92.8로 3년사이 16포인트나 하

락한 것으로 나타나 이는 상대적으로 일용직을 포함한 임시직 고용이 늘어남을 의미하고 있다. 또한 국민경제적으로 볼 때, 勞動力 定着性의 악화로 인하여 技術蓄積이 어려워지며 이는 곧 生産性低下 現象이라는 부작용을 낳을 우려가 있다. 이와 같이 근로자의 근로조건 개선 및 고용의 안정을 도모하기 위해 만들어진 해고제한 규정 및 이에 대한 엄격하고 까다로운 유권해석은 노동시장의 고용구조를 왜곡시켜 오히려 근로자에게 역효과를 낳으며 노동이동의 자율성을 억제함으로써 노동시장의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 우려가 있다.

第 II 章 解雇制限 規定의 現實的 問題點

1. 경제 환경 변화와 감원(정리해고)

기업은 기타 조건이 일정할 때 주어진 勞動費用下에서 賃金, 勞動時間 및 雇傭量 등의 수단을 이용하여 경제환경 변화에 신속적으로 대응한다. 이 중 어느 수단을 사용하느냐는 각국 勞動市場의 慣行 및 制度에 따라 매우 다르게 나타나고 있다. 가령 美國과 日本의 雇傭慣行에 대한 최근 연구(Abraham & Housman, 1989)는 일본의 경우 景氣變動에 따라 임금과 근로시간을, 미국의 경우 雇傭량을 신속성있게 사용하는 것을 보이고 있다. 우리나라의 경우 기업은 근로시간의 신속적 사용을 선호하는 경향을 보여 왔다¹⁾.

그러나 1987 6·29선언 이후 우리나라의 노동시장의 급격한 변화는 企業의 經營 신속성을 제약하는 요인으로 작용하기 시작하고 있다. 즉, 勞組 活性化에 따라 이미 고임금시대에 들어 섰으며 또한 與小野大 政局하에 勤基法의 개정으로 變形勤勞制 閉止²⁾는 물론 法定勤勞時間마저 크게 감축되어 결국 總勤勞時間의 短縮과 더불어 기업의 노동비용을 상대적으로 증가시키게 되었다(〈표 2-1〉 참조)³⁾.

- 1) 과거 저임금 시대하에서는 근로자의 경우도 연장근로를 통하여 생계비를 보존할 수 있었기 때문에 연장근로를 보다 많은 기업이 선호하였으며, 우리나라 기업의 경우 기업규모가 커질수록 연장근로가 많음을 나타내고 있다(Sung, 1989).
- 2) 근로기준법 47조 2에서는 부분적으로 업종별 변형근로시간제를 인정하고 있다.
- 3) 근로기준법 제 42조에 따르면 휴식시간을 제하고 1일 8시간, 1주 44시간(300인 이상시 고용업체)을 초과할 수 없으며 1주일에 12시간 한도내에서 勞動關係法規 연장근로 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한 근로기준법 제 46조에서는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대하여 통상임금사 100분의 50이상 가산지급하게 되어 있다. 근로시간단축과 이에 따른 기업의 노동비용에 미치는 제영향에 대해서는 Sung(1990)의 자세한 연구가 있다.

〈표 2-1〉 제조업 노동시간 및 현금급여 추이

	근로시간 (월)	총 급여 (월)
1985	233.5 (-1.0)	269,652 (9.9)
1986	237.7 (1.8)	294,485 (9.2)
1987	234.6 (-1.3)	328,696 (11.6)
1988	228.6 (-2.6)	393,056 (19.6)
1989	220.0 (-3.8)	491,632 (25.1)

주 : ()는 전년대비 증가율.

자료 : 노동부, 『매월 노동통계조사 보고서』, 1989. 12.

다른 한편 90년대 들어서면서 우리경제는 여러면에서 전환기적 상황에 처해 있음을 알 수 있다. 먼저 총량성장 일변도의 전략이 한계에 다다른듯 하고 수출도 가격경쟁력위주의 단순가공조립 및 노동집약적 생산체제에 의한 대량 수출은 새로이 부상하고 있는 태국, 말레이시아 등 NIES들에 자리를 내주어야 되는 실정에 처해 있다. 따라서 앞으로 우리 경제가 국제 경쟁력을 갖고 지속적인 성장을 위해서는 기술 및 자본집약적인 고부가가치 산업으로의 구조조정이 불가피한 실정이다.

이와 같이 산업구조의 개편과 국제경쟁력 강화를 추구하는 과정에서 기업은 自動化, 高附加價値 業種轉換, 低附加價値 下請 및 海外移轉 등의 방법으로 점차 경영의 합리화를 추구할 것이다. 이의 일환으로 기업은 노동력의 조절도 고려할 것이다. 그러나, 이미 언급하였듯이 下方硬直性을 띤 임금은 급격히 상승하였고 非可逆的 性格을 지닌 근로시간은 법정근로시간 44시간으로 단축되어 기업은 임금 및 근로 시간으로 노동력조절이 어렵게 되었다. 이에 따라 기업은 자연노동인력의 감축이 불가피하게 될 것이다.

향후 우리나라에 있어서 노동인력 감축(감원)의 문제가 사회적인 이슈로 부상할 것으로 예상된다. 따라서, 노동의 제법규에 있는 해고(감원)와 관련된 법규가 어떻게 구성되어 있는지를 정리하여 살펴볼 필요가 있고 특히 이

에 대한 법리 해석과 법원의 판례를 중심으로 연구할 필요가 있다.

2. 감원(해고)에 대한 법규 및 판례

노동법규에 나타나 있는 해고제한 규정들을 살펴보면 <표 2-2>가 보여 주듯이 근로기준법(이하 근로법) 남녀평등고용법(이하 고평법) 및 노동조합법(이하 노조법)등에 산재되어 있으나 이들 법규들은 근로법 제 27조 1항의 해고 금지 일반규정에 대한 구체적인 예에 불과하며 벌칙에 대한 조항에서도 제 27조 1항에 대한 벌칙이 가장 무서운 구속력을 갖고 있다.

더우기 타해고에 관련된 조항들은 개별해고에 대한 것으로 본연구에서 다루고자 하는 사용자나 근로자의 내재적 원인이 아닌 外生的인 經濟的·技術的 構造變化에 따른 기업의 합리화 방안으로 발생하는 剩餘 勤勞者들의 解雇 즉, 집단해고(정리해고 혹은 감원)에 관한 것을 찾아 볼 수 없다. 따라서 감원의 문제를 다루기 위해서는 자연 해고에 대한 일반규정인 근로법 27조 1항에 의존하게 된다.

그러나, 불행히도 해고에 관한 일반적 원칙을 선언한 근로법 27조 1항에서는 단지 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 解雇하지 못한다”고만 규정했지 무엇이 『正當한 理由』인가에 관해서는 他先進國家⁴⁾와는 달리 근로법에 구체적으로 명시되어 있지 않아 解雇制限의 法理에 따라 평가된다. 『정당한 이유』에 관한 판단기준으로 大法院 判例(87. 4. 14)에 따르면 사회통념상 雇傭契約을 계속시킬 수 없을 정도의 근로자 歸責事由와 부득이한 경영상의 필요를 그 이유로 들고 있다.

감원(정리해고)은 주로 집단적으로 행해지기 때문에 국가의 雇傭政策과도

4) Piore, M, “Perspectives on Labor Market Flexibility”, pp. 150-155, *Industrial Relations*, Vol 25, 1986.

<표 2-2>

노동법규의 해고제한규정

	해고제한규정	벌칙규정
개 별 노동관계 법	근기법 제 27조 1항 ; 해고금지 일반규정	근기법 107조 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금
	근기법 제 27조 2항 ; 요양기간 과 산전후 휴가중의 해고금지	근기법 110조 1항 ; 2년 이하 의 징역 또는 1000만원 이하의 벌금
	근기법 제 27조 2; 해고예고제도	
	근기법 제 105조 2항; 감독기관에 대한 신고를 이유로 한 해고금지	근기법 제 111조 1항 ; 500만원 이하의 벌금
	근기법 제 5조 ; 균등처우규정	
	남녀평등 고용법 제 8조 1항 ; 남녀차별 금지	
집단노동 관계법	노조법 제 39조 1항, 2항, 5항 부당노동행위에 대한 규정	노조법 46조 2; 1년 이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금

자료 : 『노동법 대전』, 법원사.

관련되며 社會問題化할 소지가 높고 國家經濟的인 측면에서 産業構造의 改
編 및 國際競爭力 強化에 따른 “必要惡”일 수도 있기 때문에 이로 인해 얻
게 되는 위험이나 손실을 勞·使·政이 공평하게 분담한다는 견해-『三者의
公平分擔』 원리-가 일찌기 이를 경험한 先進諸國에서는 보편화된 것이다.

그러나 우리나라의 근기법이나 勞動組合法 등에서 면면히 살펴보면 『정리
해고시』 모든 부담이 企業側에 지워져 있어 『三者의 公平分擔』 원리에 크게
어긋나는 듯한 인상을 주고 있다. 또한 감원(정리해고)의 정당한 이유로 “부
득이한 경영상의 이유”만 들고 있어 이에 대한 해석이 상당히 자의성을 내
재하게 되거나 혹은 당시의 사회적 정치적 분위기에 편승하는 경향마저 띠
게 된다. 一례로 기업의 감원시 대법원 판례를 살펴보면 1987년도에는 “경영

의 합리화를 위하여 부득이한 것으로서 감원기준이 객관적으로 합리성이 결여되거나 형평에 벗어난 것이 아니면 해고가 정당하다(1987. 5. 12 판결)”고 해석하여 위의 두가지 조건을 만족하면 감원이 용이했으나, 1987년 6·29선언 이후 노동운동이 활성화되면서 감원에 대한 판결은 더욱 까다롭게 되었다. 즉 위의 두요건과 더불어 (i) 解雇回避를 위한 노력을 다하여야 하며 (ii) 해고에 앞서 勞動組合이나 勤勞者側과의 성실한 협의를 거칠 것을 요구하고 있다(대법원 1989. 5. 23).

1) 감원시 「정당한 이유」에 대한 법해석

그럼 최근 대법원 판례(1989. 5. 23)와 노동부의 업무지침을 토대로 감원시 정당한 이유에 대한 판단기준을 살펴보기로 한다.

- 우선 경영상의 必要性 條件에는 解雇하지 않으면 기업의 經營危機가 현실적으로 존재하고 企業의 破産 등으로 근로관계의 존속이 기대할 수 없을 정도를 의미하므로 不景氣, 資金難, 資材不足, 販賣不振 등에 따른 일시적인 경영상의 악화 및 수주감소 혹은 기업실적의 증대를 위한 自動化 施設 등으로 減量經營을 목적으로 하는 경우는 포함되지 않고 있다.
- 「解雇回避를 위한 努力」으로는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 임원 수당의 삭감, 잔업규제, 유기계약자 갱신중단, 신규채용금지, 임시휴직 및 희망퇴직자 우선 퇴직 등의 방법을 구체적으로 제시하고 이러한 노력을 다하여도 해고 이외의 방법으로는 경영위기를 타개할 수 없을 경우를 의미한다. 기업에서 활용할 수 있는 방법으로는 크게 操業短縮(worksharing reduction of working hour)과 自然減少 및 이들 混合型이 있겠다. 조업단축시 문제가 되는 것은 근로시간 단축에 따른 통상임금의 일부 상실인데 현실과 같은 여건하에서는 勞組側에서 통상임금의 일부 상실을 용납하지 않을 것이며(勤基法 제 2

조의 근로조건 저하 금지조항), 先進國과 같이 政府의 喪失分에 대한 보조도 없으므로 자연히 기업에 모든 부담이 지워지게 된다.

- 정리기준은 합리적 객관적이고 그 대상의 선별이 공정하여야 하며 사용자는 사전에 노동조합측에 감원의 필요성과 긴박성, 잉여인원의 수, 정리기준과 그 적용방법 및 해당자, 피해고자에 대한 보호조건 등을 설명하고 충분한 협의를 거칠 것을 요구하고 있다. 또한 노동부의 업무지침도 인사 경영권은 기본적으로 사용자의 고유권한으로 인정하고 개별적 구체적 사항은 노사협의 수준에 그칠 것을 요구하고 있다. 그러나, 단체협약에 관한 한 연구⁵⁾에 의하면, 87년 6·29선언을 기준으로 하여 감원시 노조의 참여를 규정한 것이 크게 늘었으며, 참여형태로 사전협의를 물론 동의(합의) 또한 크게 늘고 있음을 보여 주고 있다. 비록 법원의 유권해석과 노동부의 지침은 사용자의 인사권을 옹호하는 입장이나, 현실적으로 기업은 단체협약에 의해 인사 결정권이 크게 제약받고 있는 실정이다.
- 그러나 실제적 요건인 정당한 이유의 조건을 이루었다 할지라도 節次的 要件인 『제 27조 2』의 과정을 거쳐야 해고의 정당성이 인정되게 되어 있다. 즉, 『제 27조 2』는 解雇豫告制度로 豫告期間을 『30일간』으로 정하였으며 예고하지 않을 경우 30일분의 통상임금을 지급케 되어 있다.
- 또한 이들 實體的 要件과 節次的 要件의 위반시 勤基法 『제 107조』에 의해 5년이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금을 내게 되어 있다. 이와 같이 정리해고는 勞使間의 內在的 事由가 아닌 外生的 事由인 經濟的, 技術的 變化로 인해 초래된 결과인 만큼 국가도 어느 정도의 부담을 져야 함에도 불구하고 모든 부담을 기업에 전가시키는

5) 윤성천 外 2人, 『단체협약분석』, pp. 113~115, 한국노동연구원, 1990. 12.

양상을 띄고 있어 企業의 自律的 活動에 規制를 가하고 있다.

2) 휴업에 대한 법규 및 문제점

다음으로 감원과는 별개의 문제이나 企業의 經營 합리화 과정의 일부로 企業이 휴업을 단행할 경우 이에 대한 법적 행정상의 規制를 살펴 보자.

- 企業의 休業시 해당되는 근기법 제 38조의 조항은 『使用者의 歸責事由로 인하여 休業하는 경우에는 使用者는 休業期間中 該當 勤勞者에 대하여 平均賃金의 100分の 70以上の 手當을 지급하여야 한다.』고 규정하고 있다. 다만 부득이한 사유로 노동위원회의 승인을 얻을 경우에는 그 범위 이하의 지불할 수 있다고 규정하고 있다.
- 먼저 귀책사유에 대해서 살펴보면 不可抗力에 의한 사유를 제외한 모든 사유를 의미할 뿐더러 자금난, 원료부족, 주문감소 등과 같은 企業의 經營장애의 경우까지도 使用者의 귀책사유로 보고 있다. 또한 불가항력의 의미도 그 원인이 事業의 외부에 의한 것이거나 經營者가 최선의 노력을 다하였음에도 불구하고 어쩔 수 없는 경우를 의미한다. 그러나 가령 賃金 및 團體交渉時 經營者가 최선의 노력을 다하였음에도 불구하고 勤勞者의 經營者에 대한 불신으로 인하여 勞使紛糾가 발생하고 이에 따라 工場稼働이 불가능하여 使用者가 휴업을 할 경우⁶⁾ 行政의 法運用에서는 이를 使用者의 歸責事由로 보고 休業手當의 지급을 강요하고 있다.
- 근기법의 휴업수당의 의미와 産業災害補償保險法에서의 休業給與條項 『제 9조 4』와는 그 근본취지가 다름에도 불구하고 동일하게 평균 임금의 100분의 60에서 100분의 70으로 올랐다. 산업재해보상보험법

6) 최근 전남지방 노동위원회에서는 대우전자 광주공장에 있어서 근로자의 불법적인 작업거부에 앞서 회사측이 취한 휴업기간중에는 근기법상의 휴업수당을 지급하지 않아도 된다는 결정을 내렸음(중앙경제신문 91. 4. 26).

에서는 근로자 자신의 産災로 인한 就業이 불가능한 경우이므로 이는 근로자의 보호차원에서 그 타당성이 있겠으나. 근기법의 휴업수당 인상은 아무런 經濟的·法的 根據도 없으며 휴업수당이 평균임금의 100分の 70으로 인상됨에 따라 어떤 근로자의 경우에는 通商貨金이 상이 될 수도 있으므로 일하는 경우보다 일하지 않는 경우에 더 많은 임금을 받게 된다는 모순에 빠질 수도 있다. 휴업수당제도는 日本을 제외하고는 싱가포르 등에는 없는 제도이며 日本의 경우에도 支拂水準이 평균임금의 60%로 책정되어 있다. 또한 과거에는 다만 부득이한 경우 휴업수당지불이 면제되었으나 89년 法改正시 평균임금의 100分の 70 범위내에서 休業手當을 支拂하도록 규정하고 있다.

3. 해고제한 규정의 역효과

이상에서 보았듯이 경영상의 이유로 인한 감원에 대한 규제는 기업의 고용량조절을 自然減少-早期退職制 活用 및 新規採用停止 등-를 통하여 정규 근로자를 줄이는 한편, 이를 低賃金, 解雇의 容易性 및 勞使紛糾의 예방이 쉬운 臨時職, 또는 時間職勤勞 또는 用役 등의 변형된 근로형태로 대체함으로써 경제환경 변화에 신속적으로 대응하는 방향으로 전개되리라 유추할 수 있다. 그러나, 이러한 방법을 통한 기업의 대응으로 인해 상대적으로 正規職勤勞機會의 상실은 근로자를 임시직 근로로 취업케 함으로써 雇傭不安의 요소로 작용하는 한편 기업의 내부노동시장의 이중구조를 낳게 하는 등 고용구조를 악화시킬 것이다.

실제로 이와 같은 현상은 이미 나타나고 있어 경제기획원의 한 보고에 따르면(한국일보 91년 5월 8일), 생산직 근로자의 상용고용지수는 85년을 100으로 할때 87년에는 108.8이던것이 90년에는 92.8로 3년사이 16포인트나 하

락한 것으로 나타나 이는 상대적으로 일용직을 포함한 임시직 고용이 늘어남을 의미하고 있다. 또한 국민경제적으로 볼 때, 勞動力 定着性의 악화로 인하여 技術蓄積이 어려워지며 이는 곧 生産性低下 現象이라는 부작용을 낳을 우려가 있다. 이와 같이 근로자의 근로조건 개선 및 고용의 안정을 도모하기 위해 만들어진 해고제한 규정 및 이에 대한 엄격하고 까다로운 유권해석은 노동시장의 고용구조를 왜곡시켜 오히려 근로자에게 역효과를 낳으며 노동이동의 자율성을 억제함으로써 노동시장의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 우려가 있다.

第 Ⅲ 章 解雇制限 規定과 企業의 勞動力調整 現況

본장에서는 87년이후 국내외 경제환경의 변화로 인한 産業構造의 高度化 요구 및 경기변동에 따라 기업이 노동력을 신축적으로 조정하는 과정에서 노동력조정과 관련된 법규 등 특히 해고 제한규정이 어떠한 제약을 가하며 이에 따라 어떠한 방법으로 기업은 노동력을 조정하는지 그 실태를 파악코자 한다. 특히 본연구에서는 자동화 등 기업의 經營合理化 및 불경기로 인한 수주감소와 판매부진에 따른 勞動力 감소 실태를 살펴보고 또한, 최근 정부에서 적극적으로 추진코자 하는 고용보험제도에 대한 기업의 입장도 살펴보기로 한다.

따라서 그 실태를 파악하기 위하여 1990년도 회사연감에 있는 사업체중 제조업에 종사하는 기업을 토대로 4월 6일부터 6월 1일까지 약 2개월 반사이에 2차례에 걸쳐 각 사업장에 설문지를 우편으로 발송하였다. 이중 회수된 설문지에서 본연구에 유효한 168개를 표본으로 하여 실태파악을 하였다.

1. 企業의 일반현황

168개 사업장의 표본의 구성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 지역별 분포를 보면 구미 울산 등 공단이 밀집되어 있는 영남지역이 가장 많고 경인 지구가 다음으로 많이 나타나고 있다(〈표 3-1〉 참조).

다음으로 업종별 분포를 보면 〈표 3-2〉에 나타나 있듯이 조립금속 및 기계장비가 51개 사업체로 가장 많고 다음으로 화학 석유업종과 음식료품으로 각각 26개를 차지하고 있다.

〈표 3-1〉 지역별 분포

지 역	표 본 수	비 율 (%)
경 인 지 역	67	39.9
영 남	70	41.7
호 남	15	8.9
중 부	14	8.3
기 타	2	1.2
계	168	100

〈표 3-2〉 산업별 분포

(단위 : 사업장수, %)

산 업 별	표 본 수	비 율 (%)
음 식 료 품	26	15.5
섬유·의복및가죽	22	13.1
목 재 · 종 이 제 품	10	6.0
화 학 및 석 유 업 체	26	15.5
비 철 금 속 광 물	20	11.9
1 차 금 속	10	6.0
조립금속·기계장비	51	30.4
계	168	100.0

다시 이를 규모별로 살펴보면 〈표 3-3〉이 보여 주듯이 생산직 근로자가 500인 이상인 대규모 사업장이 가장 큰 비중을 차지하고 다음으로 100~299인의 중소기업이 차지하고 있다.

산업별·규모별 분포를 살펴보면 조립금속 및 기계장비업종이 대규모 사업장의 비중이 가장 높고 다음으로 섬유 의복 및 피혁제품업종이다. 그 외의 타업종은 대체로 중소기업에 편중되어 있다(〈표 3-4〉 참조).

〈표 3-3〉

규모별 분포

(단위 : 사업장수)

규 모	표 본 수	비 율
~ 99	26	15.5
100 ~ 299	52	31.0
300 ~ 499	28	16.7
500 ~	62	36.9
계	168	100

〈표 3-4〉

산업별 · 규모별 분포

(단위 : 사업장수)

	~ 99	100 ~ 299	300 ~ 499	500 ~
음 식 료 품	9	8	3	6
섬 유 · 의 복	3	1	4	14
목 재 · 종 이	2	7	1	
화 학 · 석 유	7	11	4	4
비 철 금 속	2	6	6	6
제 1 차 금 속		1	3	6
조립금속·기계	3	17	6	25
가 타 제 조 업		1	1	1

다시 이를 규모별로 자동화 단계를 살펴보면 〈표 3-5〉가 보여주듯이 규모의 차이없이 가장 초보적인 단계에 대부분의 기업이 편중되어 있으며 비교적 자동화 수준이 높은 생산라인의 자동화 및 공장의 완전 자동화는 100~299인 규모와 500인 이상의 사업장에 국한되어 있다. 이를 〈표 3-4〉와 연관시켜 산업별로 살펴보면 100~299인 규모의 석유 화학업종 및 금속 부품업종 그리고 대규모 사업장을 가진 섬유업종과 조립금속업종이 비교적 자동화 수준이 높다고 유추해석할 수 있겠다(〈표 3-6〉 참조).

<표 3-5>

규모별 자동화단계 분포

(단위 : 사업장수)

규 모 별	단위기계의 일부자동화	단위기계의 전체자동화	생산라인의 자 동 화	공장전체의 자 동 화
~ 99	18	6	2	
100 ~ 299	32	6	13	
300 ~ 499	23	2	3	
500 ~	40	10	11	1

<표 3-6>

산업별 자동화단계 분포

(단위 : 사업장수)

	단위기계의 일부 자동화	단위기계의 완전 자동화	생산라인의 자 동 화	공장전체의 자 동 화
음 식 료 품	16	5	5	
섬 유 · 의 복	19	1	1	1
목 재 · 종 이	7	1	2	
화 학 · 석 유	20	5	1	
비 철 금 속	15	2	3	
제 1 차 금 속	7		3	
조립금속·기계	27	14	10	
기 타 제 조 업	2	1		

2. 기업의 노동력 감소현황

본장에서는 자동화 등 기업의 합리화조치 또는 불경기로 인한 수주감소 및 판매부진 등으로 1987년이후 실제 생산직근로자를 감소시킨 경험이 있는 기업을 대상으로 1987년부터 1990년까지 약 3년에 걸쳐 근로자를 얼마나 감소시켰으며 이중 자동화에 의한 감소분은 얼마나 되는지 규모별 산업별 자동화 단계와 연관시켜 살펴보기로 한다.

먼저 기업 규모별 노동력 감소실태를 살펴보면 <표 3-7>이 보여 주듯이 전체적으로 단순직이 기능직보다 남녀를 불문하고 그 감소규모가 매우 큼을 알 수 있다. 다시 이를 세분하여 살펴보면 단순직의 경우 300~499인 규모의 사업장을 제외하고는 남녀의 구분없이 해마다 감소 규모가 증가하고 있으며 절대크기로 볼때 500인 이상의 대규모 사업장의 경우 여자가 남자에 비해 크게 감소하고 있다.

<표 3-7> 규모별 노동자 감소

(단위 : 명)

직종	성별\규모	~ 99	100 ~ 299	300 ~ 499	500 ~	합 계	
단 순	남	1988	20 (70)	68 (42.6)	98 (21.4)	505 (69.3)	692 (59.8)
		1989	51 (82.3)	215 (88.8)	55 (29.1)	751 (59.5)	1072 (64.9)
		1990	181 (88.4)	231 (64.0)	82 (59.8)	994 (64.9)	1488 (67.3)
직 여	여	1988	1 (100)	130 (20.8)	189 (9)	1363 (50.9)	1583 (44.4)
		1989	17 (100)	172 (55.8)	54 (5.6)	1747 (55.2)	1990 (90.8)
		1990	100 (17)	187 (43.3)	31 (12.9)	2302 (40.7)	2620 (39.7)
기 능	남	1988	11 (81.8)	31 (9.7)	31 (48.4)	448 (75)	521 (69.7)
		1989	28 (92.9)	95 (53.7)	29 (75.9)	320 (56.6)	472 (59.3)
		1990	16 (68.8)	77 (11.7)	103 (83.5)	446 (53.6)	642 (53.7)
직 여	여	1988	-	2	7 (71.4)	194 (41.2)	203 (41.9)
		1989	68 (100)	39 (94.9)	13 (76.9)	121 (71.9)	241 (83.8)
		1990	2 (50)	5 (20)	12 (66.7)	25 (12)	44 (29.5)

주 : () 는 전체 근로자 감소중 자동화 요인 비율(%)

한편 자동화 등 기업의 경영 합리화차원에서 노동력을 감소시킨 경우만을 살펴보면 그 추이가 전체규모로 볼때와 대동소이함을 알수 있으나, 그 규모가 불경기로 인한 경우에 비해 매우 크다는 것을 알 수 있다. 이는 기업들이 87년 6·29선언 이후 고임금시대에 접어들면서 노동력대신 이를 기계화 자동화로 대체해 가는데 기인한다고 볼 수 있다. 그러나, 이미 70년대 후반부

더 일찍이 자동화를 추구해온 선진국의 예를 보면 자동화가 진전되면서 생산공정에서는 단순업무를 담당하는 단순조립공 노무자 등의 비숙련 노동자가 가장 먼저 대체되어 가는 실증경험⁷⁾에 미루어 볼때 우리나라는 비록 자동화의 단계가 초보적이긴 하나 점차 자동화가 심화되어 감에 따라 더욱 더 단순직 근로자의 감소는 가속화될 전망이다.

다른 한편 근로자 감소실태를 산업별로 살펴 볼때 섬유 의복업종의 경우 감소규모가 조립금속업종 다음으로 크나 그 내용에 있어 상반된 양상을 보이고 있다. 즉, 조립금속업종의 경우 감소분의 상당수가 자동화에 기인하나, 섬유업종의 경우는 자동화에 기인한다기 보다는 오히려 불경기에 따른 요인이 큼을 알 수 있다(<표 3-8> 참조).

<표 3-8> 산업별 노동자 감소

(단위 : 명)

단 순 직	성별\업종		음식료품	섬유의복 및 가죽	목재나무	화학· 석유	비철금 속광물	1차금속	조립금속 기계장비
	남	여							
기 능 직	남	1988	122(86.9)	190(18.4)	10(100)	41(34)	36(100)	58	235(86.4)
		1989	54(96.3)	302(15.9)	73(100)	139(79.9)	26(100)	99(100)	379(77.3)
		1990	73(98.6)	319(49.5)	8(100)	394(53)	53(100)	154(68.8)	477(80.9)
	여	1988	76(21)	329(16.7)	10(100)	42(2.4)	8(100)	-	1128(57.6)
		1989	62(67.7)	304(20.4)	33(100)	75(26.7)	3(100)	-	1513(60.9)
		1990	36(63.9)	1180(38.9)	-	419(3.1)	34(100)	45	4906(56.3)
기 능 직	남	1988	31(83.9)	112	-	29(48.3)	3(100)	166(92.8)	180(92.2)
		1989	59(83.1)	155(10.3)	45(100)	45(51)	9(22.2)	86(98.8)	73(82.2)
		1990	22(68)	251(22.3)	-	79(34.2)	4	183(100)	73(87.7)
	여	1988	27(92.6)	164(30.5)	-	-	-	-	12(83.3)
		1989	33(94)	152(77.6)	37(100)	-	-	-	19(84.2)
		1990	4(25)	22	-	1(1)	-	-	17(64.7)

주 : () 는 전체 근로자 감소중 자동화 요인 비율(%)

7) OECD (1988), *New Technologies in 1990s A Socio-economic Strategy*, Paris, OECD

3. 기업의 노동력 감소방법

대법원 판례 및 노동부의 업무 지침에 의하면 감원(정리해고)시 근기법 27조 1항에 규정되어 있는 “정당한 이유”에 대한 요건중 하나로 해고회피를 위한 노력을 다 하였을 것을 요구하고 있으며 그럼에도 불구하고 안될 경우 최후의 수단으로 감원할 것으로 해석하고 있다. 특히 노동부의 업무 지침에는 그에 대한 구체적인 방법까지 언급하고 있다. 따라서 본 절에서는 실제 기업들이 어떠한 방법으로 노동력을 감소시키고 있는지를 알아 본다.

본 연구에 쓰이는 자료는 설문 “귀 사업체는 1987년 이후 단 한번이라도 생산직근로자를 감소시킨 경험이 있습니까?”와 설문 “장차 경영 합리화 차원에서 노동력을 감소시킬 계획이 있습니까?”에 따라 경험, 계획 및 경험·계획의 세가지 경우를 다 포함시켰다. 전체적으로 볼때 감소 시키는 방법으로 가장 많이쓰는 것이 <표 3-9>에도 나타나 있듯이 신규채용 중지 등 자연감소이고 다음으로 전환 배치, 잔업규제 및 임시직 감축의 방법순으로 선호하고 있다.

<표 3-9>

기업의 노동력 감소 방법

(단위 : 사업장수)

	경험	계획	경험·계획	계
조업단축	10	8	19	37
임시직감축	2	6	12	20
조기퇴직	2	3	5	10
자연감소	9	1	58	68
전환배치	7	7	29	43
교육	1	7	6	14
취업알선	2	2	3	6

그러면, 다음으로 기업의 인사권에 대한 노조의 개입여부에 따라 노동력 감소 방법에 차이가 있는지를 알아보기로 한다. 노조의 인사권 개입여부를 알기 위해서는 실제로 생산직 근로자를 감소시킨 경험이 있는 기업체만을 대상으로 할 필요가 있다. 기실 종업원의 인사에 관한 사항이 노사간의 교섭대상이 되는지의 여부에 대하여 크게 두가지 입장이 맞서고 있는데 인사 경영 사항을 재산권의 하나로 보아 경영전권에 속하므로 교섭대상이 될 수 없다는 입장과 다른 하나는 산업민주주의 차원에서 경영전권에 속하는 사항이라도 교섭대상으로 보는 입장이 있다. 이와 관련해서 학계에서는 인사 경영의 사항이라도 그것이 근로조건에 밀접한 관계를 갖고 사용자의 처분권 한내에 있는 사항이라면 교섭대상이 되는것으로 보는 것이 다수설이다⁸⁾.

본 연구에서는 이를 살펴 보기위해 다음과 같은 설문을 하였다. 즉, “(해고를 제외한) 타방법에 의한 근로자 감소 시 노조에 사전 협조를 구하십니까?” 이에 대해 “예”라고 응답한 기업이 60개 기업체이고 “아니오”라고 응답한 기업체가 38개 기업체로 나타나고 있다. 결국, (감원 이외의) 노동력 감소방법을 쓸때 노조의 사전 협조를 구하는 기업체가 과반수 이상을 차지하고 있어 학계의 다수설을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

노조의 사전 협조를 구하는 기업체와 구하지 않는 기업체간에 근로자 감소 방법에 차이가 있는지를 살펴보면, <표 3-10>이 보여 주듯이 사전 협조의 유무에 관계없이 자연감소 전환배치 및 잔업규제 순으로 나타나고 있으나 그 내용면에서는 상당한 차이를 보이고 있다. 즉, 사전협조를 구하는 경우가 구하지 않는 경우보다 자연감소의 비중이 상대적으로 낮은 반면 전환배치 및 잔업규제의 비중이 상대적으로 높으며 또한 임시직 감축의 비중이 높고 조기퇴직제 실시 비중이 낮게 나타나고 있는데 이는 노조측에선 가능한한 정규 근로자의 직장안정을 비롯한 제이익을 도모하고자 한다고 볼 수 있다.

8) 윤성천 외 2인, 『단체협약분석』, p. 82, 한국노동연구원, 1990. 12.

〈표 3-10〉 노조의 사전협조 유·무별 노동력 감소 방법

(단위 : %)

	사 전 협 조	
	유	무
조업 단축	20.5	14.8
임시직 감축	12.0	10.2
조기 퇴직제	3.0	6.5
자연 감소	33.1	41.7
전환 배치	21.1	19.4
교육	6.0	6.4
취업 알선	4.3	1.0
계	100	100

이상에서 보았듯이 기업이 노동력 감소를 위해 가장 많이 쓰는 방법이 자연감소이고 그 다음으로 전환배치를 들 수 있겠다. 기업이 자연감소를 쓸 경우 일어나는 부작용으로는 근로자의 퇴직기피로 인한 고령화 현상과 정작 기업이 필요로 하는 인력은 빠져 나가고 불필요한 인력만 남게 되는 현상을 들 수 있겠다.

흔히 노조의 긍정적인 역할을 논할때 노조의 voice-mechanism(대변자 역할)을 드는데 이 기능은 근로자로 하여금 근로조건을 개선하기 위해서 보다 좋은 직장을 찾게 하는 즉 exit-entry mechanism을 활용하는 대신 현 직장을 통하여 그의 근로조건을 개선함으로써 이직률을 낮춘다는 것이다. 그러나 이는 역으로 기업이 경영상의 이유로 근로자를 감소시키고자 할 경우에는 기업에 역기능적으로 작용한다고 볼 수 있다. 〈표 3-11〉은 이를 잘 대변해 주는데 노조가 간접적이거나 인사에 관여할 경우 자연감소시 고령화 현상과 불필요한 인력만 남는 비중이 훨씬 높게 나타나고 있다.

기업이 노동력 감소를 위하여 자연감소 다음으로 많이 사용하는 것이 전환배치로 나타나고 있다. 〈표 3-12〉이 보여주듯이 업종별로 살펴보면 전환

<표 3-11>

자연감소에 따른 부작용
(노동력 감소 경험으로 있는 사업체중심)

(단위 : %)

	노조의 사전협조	
	유	무
고령화	43.3	34.2
불필요한 인력만 남음	40.0	28.9

배치중 가장 높은 비중을 차지하는 방법이 부서간 전환배치이며 다음으로 신규사업 및 그룹내 타기업으로의 전환배치순으로 나타나고 있다. 부서간 배치의 일례로는 D그룹의 증공업 경우 잉여 인력을 기업내에 항공사업부를 설치하여 부서간 전환배치를 한 것이다. 다음으로 신규사업에의 진출을 통하여 기존 기업의 인력을 타업종으로 전환시켜 기존 인력을 축소시키는 방법을 채택하고 있다. 그러나 이 방법은 기업의 업종다각화 도모시 가능하다고 볼 수 있다. 대표적인 예로 D그룹이 새로운 차종에 진출함으로 조선업의 잉여 인력을 배치시킨 것을 들 수있다.

<표 3-12>

산업별 전환배치 방법

(단위 : %)

	부서간	새로운 부서설립	그룹내 기업간	신규사업	자회사 설립
음 식 료 품	42.8	10.7	17.8	17.8	10.7
섬유·의복 및 가죽	40.0	4.0	16.0	24.0	16.0
목재·종이	50.0	-	25.0	25.0	-
화학 및 석유업체	40.5	10.8	21.6	21.6	5.4
비철금속	35.5	3.2	19.4	32.3	9.7
제1차금속	43.8	6.2	25.0	25.0	-
조립금속·기계장비	44.6	14.3	10.7	23.3	7.2

그러나 이와 같이 전환배치시에 가장 필수적인 것이 재교육·재훈련이라

하겠다. 따라서 다음으로 전환배치시 재교육·재훈련의 어려움은 없는지 알아 보자. <표 3-13>을 보면 알 수 있듯이 노조의 사전협조에 관계없이 가장 어려운 것이 근로자가 원하는 전환배치이고 기술교육의 어려움은 큰비중을 차지하고 있지 않다.

pilot study를 통하여 알아본 결과 근로자가 원하는 전환배치의 어려움은 결국 근로자들이 기존에 행하던 job과 유사한 일을 하기 원하지 새로이 기술을 배운다든가 재훈련을 받아 새로운 업무를 하기 싫어하는 경향이 있음을 지적하고 있다. 따라서 근로자의 이러한 성향이 전환배치의 가장 큰 걸림돌이 된다고 하겠다.

<표 3-13> 전환배치시 어려움

(단위 : 사업장수)

	노조의 사전협조			
	有		無	
	예	아니오	예	아니오
근로자가 원하는 전환배치가 잘안됨	49	10	33	4
노조의 반대	30	29	8	29
기술교육의 어려움	20	39	14	23

한편 <표 3-14>에 나타나 있는 흥미있는 현상은 전환배치시 노조의 반대로 인한 어려움인데 노조의 사전협조의 유 무에 따라 노조의 반대로 인한 어려움이 달라지고 있다는 점이다. 이는 노조의 인사권개입 정도 또는 노조의 힘이 얼마나 세냐에 따라 기업의 인사권행사의 어려움을 간접적으로 시사하고 있다.

이를 보다 분명히 보기 위하여 규모별로 나누어 살펴보았다. <표 3-14>를 보면 노조의 사전협조를 구하지 않는 경우는 규모에 관계없이 노조의 반대

로 인한 전환배치의 어려움이 상대적으로 적는데 비해 사전협조를 구하는 경우는 규모가 커질수록 전환배치의 어려움이 큼을 알 수 있다. 이는 사전협조를 구하지 않는다는 점 및 규모가 작은 경우는 노조의 힘이 상대적으로 약하여 기업이 인사권을 행사하는데 구매를 받지 않는다는 것을 의미한다고 사료된다.

〈표 3-14〉 규모별 전환배치시 노조의 반대

(단위 : 사업장수)

	노 조 의 사 전 협 조			
	有		無	
	예	아니오	예	아니오
~ 99人	4	10	-	3
100 ~ 299人	9	9	4	6
300 ~ 499人	6	2	3	4
500人 ~	11	8	1	16

4. 기업의 감원해고에 대한 현황과 견해

대법원의 판례(1990. 4. 27)에 의하면 해고의 정당한 이유로 “사회통념상 근로계약을 계속 시킬 수 없을 정도로 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말하는 것이므로 단체협약, 취업규칙 등에 해고에 관한 규정이 있는 경우 그것이 근로기준법에 위배되어 무효가 아닌 이상 그에 따른 해고는 정당한 이유가 있는 해고라 할 것이다”라고 판시하여 단체협약 취업규칙 등에 해고에 관한 규정이 근로 기준법에 위배되지 않는 이상 판단의 결정적 요소로 작용하며 해고발생시 가장 우선적으로 적용이 된다고 할 것이다.

따라서 본 연구에서도 설문조사에서 단체협약 또는 취업규칙에 감원해고 조항의 유무를 질문하였다. 그 결과 본 연구에서 사용되는 표본 168개 사업

체중 110개, 약 65.5%가 감원조항이 있는 것으로 나타나고 있다. 이를 업종별로 보면 조립금속업종이 가장 많고 다음으로 섬유업종과 석유 화학업종의 순으로 나타난다. 규모별로는 500인 이상의 대규모업체가 가장 많고 다음으로 100~299인 규모순으로 보여지고 있다(〈표 3-15〉 참조).

〈표 3-15〉 업종별·규모별 감원해고조항이 있는 경우

(단위 : 사업장수)

	~ 99	100 ~ 299	300 ~ 499	500 ~	계
음 식 료 품	4	3	3	4	14
섬유·의복 및 가죽	3	1	3	9	16
목 재 · 종 이	2	4	1		7
화 학 · 석 유	5	6	3	2	16
비 철 금 속	1	5	4	4	14
제 1 차 금 속		1	2	4	7
조립금속·기계장비	3	10	5	15	33
기 타		1	1	1	3
계	18	31	22	39	110

대법원 판례에 따르면 감원의 요건중 해고회피의 노력을 다하고 그럼에도 불구하고 달리 방법이 없을 때 최후의 수단으로 감원을 인정하고 있다.

본 연구 조사결과 감원해고를 실시한 경험이 있는 업체는 24개로 이중 단체협약 등에 감원조항이 있는 업체는 19개(79.2%)이고, 감원조항이 없는 업체는 5개 업체로 나타나고 있다. 이를 규모별로 보면 500인 이상의 업체가 가장 많고 업종별로는 조립금속업종으로 나타나고 있다(〈표 3-16〉 참조).

감원해고를 실시 이유별로 보았을때 〈표 3-17〉이 보여주듯이 자동화 요인이 약 54.2%로 가장 많고 다음으로 불경기요인 및 불경기와 자동화요인순으로 나타나고 있다. 요인별 감원인원을 살펴보면 〈표 3-18〉에 나타났듯이 자동화의 경우보다 불경기의 경우 감원조치로 근로자의 감소가 큼을 알 수 있

다. 이는 감원시 “정당한 이유”의 첫번째 요건인 경영상의 부득이한 이유중 기업실적의 증대를 위한 자동화설치로 감량경영을 목적으로 하는 감원은 인정하고 있지 않으므로 상대적으로 감원의 어려움을 시사하고 있다.

〈표 3-16〉 업종별·규모별 감원해고조항이 있는 경우
(감원경험이 있는 업체중심) (단위 : 사업장수)

	~ 99	100 ~ 299	300 ~ 499	500 ~	계
음 식 료 품	2			1	3
섬유·의복 및 가죽	2			2	4
목 재 · 종 이		1			1
화 학 · 석 유	1	2		1	4
비 철 금 속		1	1	1	3
제 1 차 금 속			2	2	4
조립금속·기계장비		1		4	5
합 계	5	5	3	11	24

〈표 3-17〉 노동력 감소 요인별 감원해고실시 사업장

	사업장수	비중 (%)
자 동 화	13	54.2
불 경 기	8	33.3
자 동 화 · 불 경 기	1	4.2
기 타	2	8.3
계	24	100

한편 자동화 요인으로 감원된 인원은 기능직 남자가 대종을 이루고 있는데 이는 앞의 〈표 3-7〉과는 상이한 결과를 보여주고 있다. 즉 전체적으로 자동화로 인해 감소시킨 노동력은 대부분이 단순직이나 감원시는 비록 단순직이 많으나 남자의 경우는 기능직의 비중이 높게 나타나고 있다.

이는 단순직의 경우 기능이 없는 관계로 오늘날과 같은 인력난 시기에 자연감소 등의 타방법으로 쉽게 해소가 가능하나 기능직의 경우 자연감소의 방법 등 회피노력을 다하였음에도 감원계획의 미달로 인한 감원임을 고려할 때 자연감소시의 애로사항중의 하나인 불필요한 인력만 남는다는 데 해당되는 기능인력이거나, 혹은 전환배치시 이들 기능인력에 마땅한 배치 즉 이들 인력이 원하는 전환배치가 곤란한 경우라고 볼 수 있다.

〈표 3-18〉 감원해고 요인별·직종별 감원 인원수

(단위 : 명)

		단 순 직		기 능 직	
		남	여	남	여
자 동 화	1988	36	108	165	-
	1989	108	163	180	105
	1990	61	123	201	1
불 정 기	1988	148	395	124	114
	1989	198	337	140	34
	1990	124	253	197	23
자동화 및 불 정 기	1988	-	100	-	-
	1989	-	200	-	-
	1990	50	200	-	-

감원해고시 대법원 판례에 따르면 회피노력후 그럼에도 부득이 감원을 해야 할 경우 감원기준의 객관성, 합리성 및 공정성을 요구하고 있으며 이미 언급하였듯이 단체협약 등에 있는 감원해고의 조항이 근로기준법에 위배되지 않는 이상 단체협약의 기준에 따라 감원대상자를 선정하는 것을 인정하고 있다. 그러나 대부분의 단체협약집에는 인원정리시 감원대상자의 선정기준이 뚜렷이 규정되어 있지 않으며 비록 되어 있더라도 단지 임시직, 수습공, 근무성적 불량자 및 단기근속자순으로 되어 있다.

그럼 실제로 감원시 해고 대상자를 어떻게 선정하고 있는지 감원의 경험이 있는 업체를 중심으로 살펴보면 <표 3-19>가 보여 주듯이 단체협약집 등에 규정되어 있는지에 관계없이 징계사실이 있는자 및 부적격자, 근태불량자, 기구축소에 따른 관련부서 근무자 등의 순으로 나타나고 있다.

<표 3-19> 감원해고자 선정 방법 (단위 : 사업장수)

	단체협약 등 감원해고조항		계
	유	무	
· 회사와 하청업무 가능 부서 근무자	5	1	6
· 폐쇄라인 근무자	9	2	11
· 기구축소에 따른 관련부서 근무자	10	3	14
· 징계사실이 있는 자 및 부적격자	12	4	16
· 휴직사실이 있는자	-	-	-
· 근태 불량한자	10	4	14
· 근속기간이 긴 자	1	2	3

감원 해고를 실시한 업체를 대상으로 감원해고시에 애로사항이 무엇인지를 살펴보기로 한다. <표3-20>이 보여주듯이 가장 큰 어려움은 감원시 노조의 반대및 정부규제이다. 이는 87년 6·29선언이후 노동 운동이 활성화되면서 감원시 정당 사유에 대한 판단기준이 더욱 까다로와 진데에 기인한다고 사료된다.

다음으로 감원으로 인한 기존 근로자들이 자신의 직장 안정성 및 기업에의 귀속감 저하로 생산성이 감퇴되는 것이고 마지막으로 기업의 근로자에 대한 책임의식임을 지적하고 있는데 이는 아직 우리나라에 있어서 사용자는 근로

자를 한집안 식구로 간주하는 전통적인 가족적 온정주의적 태도를 취하고 있음은 보여 주고 있다.

〈표3-20〉 감원시 기업의 애로사항

(단위 : %)

	비 중
노조의 반대 및 노동법 등의 정부규제	37.5
기존근로자의 직장불안에 따른 생산성 저하	33.9
기업의 근로자에 대한 책임의식	28.6
계	100

〈표3-21〉 감원요인별 감원시 기업의 애로사항

(단위 : %)

	자 동 화	불 경 기
노조의 반대 및 노동법 등의 정부규제	40.6	33.3
기존근로자의 직장불안에 따른 생산성 저하	29.7	40.0
기업의 근로자에 대한 책임의식	29.7	26.7
계	100	100

감원 요인별로 감원시 어려움을 살펴보자. 〈표3-21〉을 보면 감원 요인과 관계없이 기존 근로자의 직장 불안에 의한 생산성 저하와 근로자에 대한 책임의식이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 〈표 3-21〉을 자세히 살펴보면 애로 사항중에서 정부 규제가 차지하는 비중이 자동화의 경우가 불경기의 경우보다 크게 나타나고 있다. 이는 해고의 정당한 이유로 첫번째 기준인 경영상의 필요요건에 대해 판례 및 정부 지침을 보면 기업실적의 증대를 위한 자동화 시설 등으로 감량경영을 목적으로 하는 경우는 포함되지 않는다

라고 하여 자동화시 정부 규제가 걸림돌이 됨을 알 수 있다.

본 연구의 조사는 87년이후 자동화 등 경영합리화 또는 불경기로 인한 잉여 노동력을 감소시킨 경험이 있는 기업체 168개를 대상으로 하고 있다. 이 중 실제 감원을 경험한 기업은 24개이고 나머지는 감원을 제외한 타방법을 활용하여 노동력을 감소시켰다. 그러면 무려 85.7%나 되는 기업이 감원조치를 회피하고 타방법을 선택한 이유는 무엇인가? 이는 근로자 감소방법으로 감원이 타방법보다 기업의 비용(cost)면에서 바람직하지 못하기 때문이라고 보여진다. 따라서 본절에서는 바람직하지 못한 이유를 규명코자 한다.

<표3-22>를 보면 전반적으로 즉, 단체협약 등에 감원해고 관련조항의 유무에 관계없이 근로자의 사기저하에 따른 생산성의 저하가 가장 큰 이유이고 다음으로 기업의 이미지 저하, 해고된 근로자의 저항 및 노조의 반발순으로 되어 있다. 그러나 해고된 근로자의 저항과 노조의 반발은 상호 상관관계가 있어 이를 따로 떼어 설명하기가 매우 곤란하다.

<표3-22> 단체협약 등의 감원해고 조항의 유무에 따른 해고가
타방법에 비해 바람직하지 못한 이유

(단위 : %)

이유 \ 조항	유	무	계
근로자의 사기저하	35.5	31.7	33.1
해고자의 저항 노조의 반발	18.1] 39.4 21.3]	21.7] 43.4 21.7]	19.0] 41.4 21.5]
기업의 이미지 저하	25.3	21.9	24.5
계	100	100	100

감원 해고는 기업의 입장에서는 경영상의 필요에 의해 행하나 이로 인해

해고된 근로자의 입장에서는 일종의 직장에서의 사망과 같은 것이므로 가능한 한 해고시킨 기업을 상대로 “해고무효 확인 및 임금청구의 소” 등 민사상의 법률문제로까지 제기할 것이며 이의 확정이 있을 때까지는 노동조합법 제3조 4항⁹⁾에 대한 최근 판결인 “해고의 효력을 다루는 자는 조합원 자격이 있다(대법원 1990.11.27).”에 입각하여 해고자는 출근투쟁 및 노조를 선동하는 등의 행위로 기업의 업무 방해 및 사회적 이미지를 저하시킴으로 기업은 감원대신 타방법을 선호하게 된다.

〈표3-22〉를 자세히 살펴보면 단체협약 등에 감원해고의 조항이 있을 경우가 없는 경우보다 해고자의 저항 및 노조의 반발의 비중이 낮게 나타나고 있다. 이는 단체협약은 노사간의 단체교섭에서 합의의 결과이며 또한 법원의 판례에서도 단체협약 등에 있는 감원해고의 조항이 근로기준법에 위배되지 않는 이상 단체협약의 기준에 따라 감원하는 것을 인정함으로써 자연 감원조항이 있는 경우가 없는 경우에 비해 상대적으로 감원조치에 따른 해고자의 저항 및 노조의 반발의 비중이 낮게 나타난다. 또한 〈표3-23〉이 보여주듯이 기업의 규모가 클수록 노조의 힘이 강하여 해고자의 저항 및 노조의 반발의 비중이 커지는 것을 알 수 있다.

〈표3-23〉 기업규모별 해고가 타방법에 비해 바람직하지 못한 이유

(단위 : %)

	~99人	100~299人	300~499人	500人~
근로자의 사기저하	36.4	33.3	33.8	33.8
해고자의 저항 노조의 반발	18.2] 36.4 18.2]	18.2] 40.2 22.0]	20.3] 41.9 21.6]	20.6] 42.5 21.9]
기업의 이미지 저하	27.2	26.5	24.3	23.7

9) 노조법 제3조 4항 …… 단 해고의 효력을 다루고 있는 자를 근로자가 아닌 것으로 해석하여서는 아니된다.

감원해고를 경험한 기업체의 감원시 어려움으로 첫째로 기존 근로자의 직장 불안에 따른 생산성 저하를 꼽고 다음으로 기업의 근로자에 대한 책임의식 및 노동법 등 정부규제를 들고 있으며, 노동력 감소시 감원이 타방법보다 바람직하지 못하다고 생각하는 이유로는 첫째가 해고자의 저항 및 노조의 반발을 들고 있었다. 그러나 단체협약에 감원조항이 있느냐 없느냐에 따라 해고자의 저항 및 노조의 반발의 강도가 낮아짐을 알 수 있었다.

따라서 본 절에서는 감원 해고의 어려움을 극복하기 위한 조치를 살펴보았다. <표3-24>를 보면 어려움을 극복키 위해서는 첫째로 해고자의 실질적 생활 보장을 들고 있었는데 이를 볼때 아직 우리나라 사용자는 근로자를 한 집안 식구로 간주하는 가족적 온정주의적 태도를 취하고 있음을 다시 한번 확인시켜 주고 있다. 다음으로 단체협약에 감원해고 조항을 둘 것을 강조하고 있는데 이는 앞 절에서도 언급했듯이 단체협약의 성질로 보나 법원의 태도로 보나 이 조항을 둠으로서 노조의 반발 및 해직자의 저항을 완화시킬 수 있기 때문으로 사료된다. 이를 뒷받침이라도 하듯이 <표3-25>는 단체협약에 감원조항이 있는 경우는 없는 경우보다 노동법 등의 정부 규제 완화 요구의 비중이 상대적으로 낮음을 나타내고 있다.

마지막으로 감원해고의 어려움을 극복하기 위한 조치로 노동법등의 해고규제 완화를 들고 있는데 이를 특히 노동력 감소 요인별로 살펴보면 <표3-26>이 보여 주듯이 자동화로 인한 경우가 불경기 등으로 인해 기구축소 등으로 인한 경우보다 정부의 규제를 심하게 받고 있음을 다시 한번 확인시켜 주고 있다.

<표3-24> 감원해고의 용이성을 위한 조치

(단위 : %)

단체협약에 감원해고 규정을 둔다	27.7
노동법 등의 정부규제 완화	24.8
해고자의 실질적 생활 보장	47.5
계	100

〈표 3-25〉 단체협약의 감원해고 조항 유무에 따른
감원해고의 용이성을 위한 조치

(단위 : %)

	유	무
단체협약에 감원해고 규정을 둔다	29.9	23.8
노동법 등의 정부규제 완화	23.7	26.7
해고자의 실질적 생활 보장	46.3	49.5
계	100	100

〈표 3-26〉 노동력 감소요인별 감원해고 용이성을 위한 조치

(단위 : %)

	자 동 화	불 경 기
단체협약에 감원해고 규정을 둔다	31.4	28.3
노동법 등의 정부규제 완화	25.7	23.3
해고자의 실질적 생활 보장	42.9	48.3
계	100	100

5. 고용보험제도의 필요성과 기업의 견해

우리 경제는 이미 언급하였듯이 90년대를 맞이하여 산업구조의 재조정 및 국제경쟁력 강화가 요청되어지고 있다. 이런 과정의 부산물로 상당한 마찰적 실업을 야기시킬 것이라는 것을 일찌기 이를 경험한 선진 제국을 통하여 알 수 있다. 이에 따라 정부는 92년에는 고용보험제도를 도입코자 계획하고 있다.

한편 본 연구에서 조사한 바와 같이 감원해고의 어려움을 극복하기 위한 조치로 가장 큰 비중을 두는 것이 기업의 근로자에 대한 책임, 즉 해고자의 실생활 보장이었다. 따라서 기업에서도 고용보험제도 도입에 대하여 상당한 지지를 하

는 것으로 나타나고 있다(본 연구 조사결과 약 84.5%가 찬성함). 그러나 기업의 입장에서 보면 이 제도의 도입은 곧 또하나의 부담을 지게 됨으로 기업은 현 노동비용중 준조세적 성격을 띤 퇴직금·훈련분담금·산재보험등을 포괄적으로 사용하여 고용보험제도 도입에 따른 부담을 가능한한 지기를 원치 않는 것으로 나타나고 있다(〈표3-27〉 참조).

사실 고용보험제도의 정의에 따르면 해고된 근로자에게 일정기간 동안 소득을 보장한다는 기능이 있는데 이는 근기법 제27조인 퇴직금제도¹⁰⁾의 근본취지와 같은 기능을 의미함으로 중복된다고 볼 수 있으며 고용보험제도의 또 하나의 기능인 전직훈련을 통하여 새로운 일자리를 마련해 주는 것인데 이는 직업훈련 기본법의 취지와 중복되는 감도 없지 않다. 또한 실업이란 광의로 해석할 때 근로자에게는 일종의 산업재해라 볼 수도 있다. 이와같이 고용보험제도의 취지와 상호 중복되는 제도가 많으므로 이제도의 도입시 중복되는 제도의 정비를 통하여 기업에게 또 다른 부담이 전가됨이 없이 효율적으로 운용될 수 있다고 사료된다.

〈표 3-27〉 고용보험제도 도입시 기업의 요구사항

(단위 : %)

해고제한 요건완화	20.3
퇴직금·훈련분담금·산재보험금 등 준조세적 성격을 띤 노동비용을 고용보험제도로 흡수 노동법원 설립	60.2 19.5
계	100

10) 퇴직금제도의 사회보장력 기능은 크게 둘로 구분 할 수 있는데 하나는 정년퇴직자를 위한 노후 생활보장 기능이며 다른 하나도 중도 퇴직자를 위한 실업보험적 기능이다. 그러나, 퇴직금제도는 실질적으로 이 두가지 기능을 제대로 못하고 있음이 실증적으로 조사되었다(이근창 :『한국퇴직금제도 연구』).

〈표 3-27〉은 고용보험제도에 따른 기업의 요구사항을 나타낸 것으로 가장 큰 비중은 이미 앞절에서 언급하였고 다음으로 비중이 큰 것이 해고제한 규정의 완화를 들고 있는데 이를 세분하여 살펴보면 우선 단체협약 등에 감원해고에 대한 규정의 유무별 및 감원 요인별은 이미 언급한 감원 해고시 어려움을 극복하기 위해서 필요로 하는 조치에 대한 설문에 대한 비중의 정도와 비슷하게 나오고 있다.

〈표 3-28〉 단체협약 등에 감원해고 조항의 유무별로
고용보험제도 도입시 기업의 요구사항

(단위 : %)

	유	무
해고제한 요건완화	19.4	21.9
퇴직금·훈련분담금·산재보험금 등 준조세적 성격을 띤 노동비용을 고용보험제도로 흡수	61.8	57.3
노동법원 설립	18.8	20.8

즉, 단체 협약에 감원 조항이 있는 경우가 없는 경우보다 비중이 낮고(〈표 3-28〉 참조) 자동화로 인한 감원의 경우가 불경기로 인한 경우보다 그 비중이 높음을 알 수 있다(〈표 3-29〉 참조). 끝으로 감원 경험의 유무별로 살펴보면 경험이 있는 경우가 해고 제한 요건완화의 요구가 높게 나타나는데 이는 실제 감원을 하였을 때 해고제한의 규정이 얼마나 까다로운가를 체험으로 느꼈기 때문으로 사료된다(〈표 3-30〉 참조).

그러면 실제로 고용보험제도를 도입하게 되면 감원 해고가 용이해 질까 아니면 감원은 감원이고 고용보험에 따른 실생활 보호는 별개의 문제인가? 이에 대한 조사결과는 전체적으로 보아 고용보험제도 도입은 감원 해고를 용이하게 한

다는 것으로 나타나고 있다(약 65.5%). 그러나, 이를 규모별로 살펴보면 <표 3-31>과 같이 규모가 커질수록 감원해고와 고용보험제도의 도입과는 별개의 문제로 보는 시각이 큼을 알 수 있다. 즉, 규모가 큰 기업일수록 이 제도를 도입한다 하더라도 결코 감원해고가 용이하지는 않다는 견해를 보이고 있다.

<표 3-29> 감원요인별 고용보험제도 실시기업의 요구사항

(단위 : %)

	자 동 화	불 경 기
해고제한 요건완화	27.6	14.0
퇴직금·훈련분담금·산재보험금 등 준조세적 성격을 띤 노동비용을 고용보험제도로 흡수	53.1	66.0
노동법원 설립	19.2	20.0

<표 3-30> 감원해고 경험 유무별 고용보험제도 실시기업의 요구사항

(단위 : %)

	유	무
해고제한 요건완화	27.0	19.3
퇴직금·훈련분담금·산재보험금 등 준조세적 성격을 띤 노동비용을 고용보험제도로 흡수	56.3	60.5
노동법원 설립	16.2	20.2

〈표 3-31〉 고용보험제도 도입이 감원해고를 용이하게
할 것이라고 생각하십니까?

	예	아니오
~ 99人	80.8	19.2
100 ~ 299人	63.5	36.5
300 ~ 499人	67.9	32.1
500人~	59.7	40.3
	62.2	37.5

第 IV 章 要約 및 結論

과거 근로자의 기본적 생활을 보호·향상시키기 위해 제정되었으며 87년 6·29 民主化宣言 이후 勞組活性化과정에서 더욱 강화된 현행 勞動關係法規 및 制度는 90년대를 맞이하면서 우리경제를 둘러싼 대내외 경제환경의 급격한 변화에 적극적인 대응책의 일환으로 우리 勞動市場을 效率적으로 運營함에 있어 저해 요인으로 작용할 수 있다.

본고는 대내외 경제 환경변화로 인해 산업구조의 개편 및 국제 경쟁력 강화라는 시대적 요청과정에서 필연적으로 발생하는 감원(정리해고)이 노동법의 해고제한 규정으로 얼마나 제약을 받고 있는가를 밝히고자 한다.

먼저 解雇制限規程은 근로기준법, 노동조합법 및 남녀고용평등법 등에 산재되어 있으나, 본고의 취지(감원)에 해당되는 법규는 解雇制限의 일반규정인 근로기준법의 제27조 1항과 제27조 2항이라고 볼 수 있다. 제27조 1항에서는 단지 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고하지 못한다고만 규정되어 있지 무엇이 정당한 이유인지에 대하여 구체적인 명시가 없어 단지 법리 해석에 맡기게 된다.

한 대법원 판례(1987.4.14)에 따르면 사회통념상 고용계약관계를 계속할 수 없을 정도의 부득이한 경영상의 필요”를 “정당한 이유”로 보고 있으며 특히 1989년 대법원 판례(1989.5.23)에서는 감원시 정당한 이유를 구체적으로 명시하고 있다. 첫째 經營合理化를 위하여 부득이한 것으로서 둘째, 해고 회피를 위한 노력을 다 하고 그럼에도 불구하고 감원하지 않으면 안될 경우 셋째, 감원기준이 객관적으로 합리성이 결여되었거나 형평에 벗어나지 않을 것을 끝으로 노동조합이나 근로자측과 성실한 협의를 거칠 것을 요구하고 있다.

그러면 이러한 감원에 대한 대법원의 판례 및 노동부의 업무지침이 기업이 경

영 합리화의 일환으로 잉여 노동력 감소시 어떠한 영향을 미치는 지를 실태 조사를 통하여 살펴 보았다.

본 실태조사에서는 88년부터 90년까지 규모별 업종별로 근로자의 감소현황을 살펴 보았다. 전반적으로 남녀 모두 단순직 근로자의 감소가 기능직의 경우에 비해 현저하게 두드러지며 특히 경영 합리화의 일환인 자동화의 경우가 불경기 등의 요인에 비해 근로자의 감소규모가 크게 나타나고 있다.

그러나 이러한 근로자의 감소는 정당한 이유중의 하나인 감원 회피노력을 다할 것을 요구하는 관계로 기업은 대개 자연 감소, 전환 배치 및 잔업규제 등을 통하여 감소시켰으며 이로 인하여 노동력의 고령화 현상 및 불필요한 인력만 남게 되는 현상을 보았다.

또한 전환배치시는 재훈련, 재교육을 통한 타부서 혹은 그룹내 타기업체로의 전환배치가 어려움을 알 수 있다. 특히 대법원의 판례는 노조나 근로자측과의 성실한 협의를 요구하고 있어 노조의 사전 협조의 유무에 따라 위와 같은 현상에 차이를 보이고 있는데 노조는 가능한한 정규근로자의 감소를 줄이는 방향으로 움직이며 자연감소시 高齡化 現象 및 불필요한 인력만 남는 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 또한 전환배치시에도 재훈련·재교육을 통한 배치 또한 쉽지 않음을 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 감원을 해야할 경우 감원으로 인한 직종별 감소 인력의 구성을 살펴보면 타방법에 의해 감소된 인력과 그 구성에서 차이를 보이고 있는데 우선 전반적으로 남녀를 불문하고 단순직의 감소가 큼을 알 수 있다. 그러나 특이한 것은 자동화의 경우보다 불경기의 경우 감원조치로 근로자의 감소가 큼을 알 수 있다. 이는 감원시 정당한 이유의 첫번째 요건인 경영상의 부득이한 이유 중 기업실적의 증대를 위한 자동화설치로 감량경영을 목적으로 하는 감원은 인정하고 있지 않으므로 상대적으로 감원의 어려움을 시사하고 있다. 또한 재미있는 현상은 자동화로 인한 감원시 남자의 경우 단순직보다 기능직의 감소 인원이 상대적으로 큰데 이는 타방법, 즉 자연감소나 전환배치에도 불구하고 남는 잉여

인력은 대개 自動化로 대체되는 기능인력임을 알 수 있다.

대법원의 판례에 따르면 감원시 감원기준의 공정성 합리성을 요구하고 있는데 실태조사에 따르면 대체로 근태 불량자 혹은 징계사실이 있는자 등 일종의 징계성을 띤 해고를 한후 기구 축소에 따른 관련부서 근무자순으로 감원하고 있음을 알 수 있다.

기업의 입장에서 잉여 노동력을 감소시키는 방법으로 감원이 타방법보다 바람직하지 못하다는 견해가 대부분인데 이는 감원시 해고자의 저항 및 노조의 반발이 크기 때문으로 나타난다. 특이한 것은 단체 협약 등에 감원해고 조항이 있는 경우가 없는 경우에 비해 해고자의 저항 및 노조의 반발의 비중이 낮은데 이는 이미 판례(90.4.27)에서도 언급되었듯이 “..... 단체협약, 취업규칙에 해고에 대한 조항이 있으면 그것이 근로기준법에 위배되지 않는 이상 그에 따른 해고는 정당한 이유가 있는 해고”라고 명시 하였으며 단체협약은 그 성격상 단체 교섭시 노사간의 합의에 의해 작성된 것이므로 상대적으로 노조의 반발이 적다고 볼 수 있다.

그러면 減員解雇의 어려움을 극복하기 위해서는 어떠한 조치가 필요한가에 대해서는 해고자의 실질적 생활 보장을 첫째로 꼽고 단체 협약에 감원조항의 유무에 따라 정부 규제의 완화 조치요구의 정도가 다르며 감소 요인별 - 자동화와 불경기 등-로 다르게 나타나고 있다.

끝으로 雇傭保險制度의 도입에 대해서 알아 보았다. 조사 결과 대부분이 이 제도의 도입을 필요로 하고 있으며 이로 인해 감원해고가 용이해 진다는 견해 또한 지배적이다. 그러나 이 제도의 도입은 기존에 기업이 부담하고 있는 준조세적 성격을 띤 노무비용에 대한 전반적인 제도의 개선없이 또하나의 기업의 부담을 가중시킨다는 견해가 지배적이다. 또한 기업의 규모가 커짐에 따라 반드시 고용보험제도로 인하여 해고가 용이하고 볼 수는 없다는 견해의 비중이 높다.

기업은 경영상의 이유로 고용량 조절시 감원 규제에 대한 대응책으로 가능한

한 自然減少-早期退職制 活用 및 新規採用停止 등-를 통하여 통하여 정규근로자를 줄이는 한편, 이를 低賃金, 解雇의 用易性 및 勞使紛糾의 예방이 쉬운 臨時職, 時間職勤勞 또는 用役 등의 변형된 근로형태로 대체함으로써 경제환경 변화에 신속적으로 대응하는 방향으로 전개되리라 유추할 수 있다. 그러나, 이러한 방법을 통한 기업의 대응으로 인해 상대적으로 正規職 勞動機會의 상실은 근로자를 임시직 근로로 취업케 함으로써 雇傭不安의 요소로 작용하는 한편 기업의 내부노동시장의 이중구조를 낳게 하는 등 고용구조를 악화시킬 것이다.

실제로 이와 같은 현상은 이미 나타나고 있어 경제기획원의 한 보고에 따르면 (한국일보 91년 5월 8일), 생산직 근로자의 상용고용지수는 85년을 100으로 할 때 87년에는 108.8이던것이 90년에는 92.8로 3년사이 16포인트나 하락한 것으로 나타나 이는 상대적으로 일용직을 포함한 임시직 고용이 늘어남을 의미하고 있다. 또한 국민경제적으로 볼 때, 勞動力 定着性의 약화로 인하여 技術貯蓄이 어려워지며 이는 곧 生産性低下 現象이라는 부작용을 낳을 우려가 있다. 이와 같이 근로자의 근로조건 개선 및 고용의 안정을 도모하기 위해 만들어진 해고제한 규정 및 이에 대한 엄격하고 까다로운 유권해석은 노동시장의 고용구조를 왜곡시켜 오히려 근로자에게 역효과를 낳으며 노동이동의 자율성을 억제함으로써 노동시장의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 우려가 있다.

따라서 정부에서는 하방경직적인 임금상승, 비가역성을 띤 근로시간의 단축 하에서 雇傭制限規定을 완화함과 동시에 이의 보완책으로 雇傭保障制度를 도입하여 기업의 경제환경변화에 신속히 대응할 수 있도록 하고, 또한 정부의 입장에서 失業率 등 노동시장의 需給關係를 정확히 알게 됨으로써 노동시장의 효율성 제고를 위한 적절한 雇傭政策 등을 立案할 수 있을 것으로 사료된다. 그러나, 고용보험제도의 도입시 이를 평면적으로만 볼 것이 아니라 이 제도의 도입으로 말미암아 상호 중복되는 제제도의 개선 또한 고려하여 기업에 또하나의 부담을 지우는 방향은 지양되어야 할 것이라고 사료된다.

기실 감원은 주로 집단적으로 행해지기 때문에 국가의 고용정책과도 무관하

지 않으며 사회문제화할 소지가 다분하고 국가 경제적 측면에서 산업구조의 구조조정 및 國際競爭力 強化에 따른 “必要惡”일 수도 있기 때문에 이로 인해 얻게 되는 위협이나 손실 - 즉, 노동자에게는 직장손실로 인한 생계의 위협, 사용자에게는 감원시 이에 따른 기존근로자의 불안 및 해고자와 노조의 반발에 따른 생산의 손실과 기업 이미지의 저하, 그리고 국가적으로는 노동자원의 손실 등을 勞·使·政이 공평하게 분담해야 할 것으로 사료된다.

參 考 文 獻

- 金元植, 『外國의 雇用實驗制度』, 韓國勞動研究院, 1990. 8.
- 金裕盛, 『勞動契約의 一般의 內容』, 韓國勞動研究院, 1990. 10.
- 朴相弼, 『韓國勞動法』, 大旺社, 1989.
- 박영범 外 2인, 『아시아 主要國의 賃金 및 勞動條件 比較研究』, 韓國勞動研究院, 1990. 10
- 박성준, 『경제 민주화와 정부규제』, ‘노동법규의 문제점과 개선방안’ 한국경제 연구원, 1991. 1.
- 배무기, 『勞動經濟學』, 經文社, 1989.
- 法元社, 『勞動法大典』, 1989.
- 성제환·최승노, 『勞動時間 短縮과 勞使葛藤構造』, 韓國經濟研究院, 1990. 12.
- 신용근, 『해고문제와 대책』, 도서출판 우현, 1991. 3.
- 윤성천 外 2人, 『단체협약분석』, 한국노동연구원, 1990. 12.
- 이광택, 『雇傭關係法 制度와 實證』, 韓國勞動研究院, 1990.11.
- 이흥재, 『解雇制度에 관한 研究』, 서울大 博士學位 論文, 1988. 2.
- 韓國勞動研究院, 『團體協約의 內容과 課題』, 1989. 9
- _____ , 『勞動動向分析』, ” 主要勞動判例”, 1989. 3/4분기.
- _____ , 『勞動動向分析』, ” 主要勞動判例”, 1990. 2/4분기.
- _____ , 『勞動動向分析』, ” 主要勞動判例”, 1990. 3/4분기.
- Abraham, K. & Housman, S., ” Job Security and Work Force Adjustment : How different are U.S. and Japanese Practice”, *NBER Working paper*, 3135, 1989.
- Ehrenberg, R. & Smith, R., ” *Modern Labor Economics*”, 1982.

- OECD, *New Technologies in the 1990s-A Socio-economic Strategy*, 1988, Pari.
- Piore, M., "Perspectives on Labor Market Flexibility", *Industrial Relations*, Vol. 25, 1986.
- San, Gel," An Evaluation and International Comparison of Labor Law and Regulations Which Affect Labor Cost in Taiwan", R.O.C., *KDI IDEP Working Paper*.
- Sung. J.W., *Determinants and Efficiency Aspects of Voluntary Labor Mobility*, Unpublished ph.D Dissertation Cornell, 1989.
- 今井賢一・小宮隆太郎 篇, 『日本の企業』, 東京大學 出版會, 1989.10.

附 録

－ 企業의 勞動力調整에 대한 設問 －

6. 노동력을 감소시킨 경험이 있으시다면 어떤 종류의 노동력을 감소시키셨습니까?

(가능한한 구체적인 숫자로 대답해 주십시오)

직 종	단 순 직		기 능 직	
	남	여	남	여
1988년				
1989년				
1990년				

Ⅲ. 기업의 노동력 감소방법.

7. 노동력 감소를 위해 어떤 방법을 쓰셨거나 쓰실 계획입니까?

(중요한 방법 4개를 골라 기입해 주십시오.)

	경험	계획
1) 잔업 규제		
2) 임시직 근로자 감축		
3) 조기(병예)퇴직제		
4) 신규 채용 중지 등 자연감소		
5) 전환배치		
6) 교육		
7) 타기업에의 취업알선		
8) 기타 (구체적으로 _____)		

7-1. 자연감소의 방법을 쓰신 결과 어떠한 현상이 일어났습니까?

	예	아니오
1) 근로자가 퇴직을 기피하여 고령화 현상발생		
2) 불필요한 인력만 남는다		
3) 기타 (구체적으로 _____)		

7-2. 유휴 노동력 발생과 관련된 전환배치시 주로 어떤 방법을 사용하십니까?

(주로 사용하시는 방법 3개를 골라주십시오)

- 1) 부서간 전환배치 ()
- 2) 새로운 부서를 만들어 전환배치 ()
- 3) 그룹내 기업간 전환배치 ()
- 4) 신규사업을 통한 전환배치 ()
- 5) 자회사 설립을 통한 전환 배치 ()

7-3. 전환 배치시 어떠한 어려움이 있습니까?

	예	아니오
1) 근로자가 원하는 전환 배치가 잘 않됨		
2) 노동조합의 반대		
3) 기술 교육의 어려움		
4) 기타 (구체적으로 _____)		

8. 노동력 감소를 위하여 위와같이 해고이외의 방법을 쓸때 노조에 사전 협조를 구하십니까?

- 1) 예
- 2) 아니오

5) 기타 (구체적으로 _____)

13. 기업의 비용면에서 보았을 때 근로자 감소방법으로 해고가 他방법보다 더 바람직하다고 생각 하십니까?

- 1) 예 2) 아니오

14. 근로자의 감소방법으로 해고가 타방법보다 바람직하지 않다고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?

1) 근로자의 사기저하

- 예 () 아니오 ()

2) 해고된 근로자의 저항 (합법 비합법 투쟁)

- 예 () 아니오 ()

3) 노조의 반발

- 예 () 아니오 ()

4) 기업의 이미지 저하

- 예 () 아니오 ()

5) 기타 (구체적으로 _____)

15. 기업의 비용면에서 근로자 감소방법으로 감원해고가 바람직하나 이방법을 시행하지 못했다면 그 이유는 무엇입니까?

(중요한 것 3개만 골라 주십시오)

- 1) 단체협약에 감원해고와 관련된 조항이 없어서 ()
2) 노동조합의 반발이 예상되므로 ()
3) 노동법 및 노동부의 지침등 정부의 까다로운 규제 ()
4) 기존 근로자의 사기 저하 ()
5) 기업의 근로자에 대한 책임의식 ()

16. 감원해고의 어려움을 극복하기 위해서는 어떠한 조치가 필요하다고 생각하십니까?

1) 노사협약에 감원해고와 관련된 규정을 둔다.

예 () 아니오 ()

2) 노동법의 감원해고에 대한 유권해석의 융통성

예 () 아니오 ()

3) 해고시 근로자의 실질적 생활 보장

예 () 아니오 ()

4) 기타 (구체적으로 _____)

V. 기업의 고용보험제도에 대한 견해

고용보험제도는 해고된 근로자에게 일정기간 동안 소득을 보장해 주는 동시에 전직 훈련등을 통하여 새로운 일자리를 마련해 주는 제도입니다.

17. 이 제도의 실시를 기업의 입장에서 볼 때 찬성하십니까?

1) 예 () 2) 아니요 ()

18. 정부는 이 制度 실시에 따른 기업의 부담을 덜기위하여 점차 퇴직금제도를 고용보험제도에 흡수코자 계획하고 있습니다. 귀사는 이계획에 대해 찬성하십니까?

1) 예 () 2) 아니요 ()

19. 반대하신다면 그 이유는 노조의 반발이 예상되기 때문입니까?

1) 예 () 2) 아니요 ()

20. 기업의 입장에서 볼때 고용보험제도 도입시 현 노동에 관련된 제법규중 어떠한 법규 개정이 필요하다고 생각하십니까?

1) 해고제한 요건의 완화

예 () 아니요 ()

2) 퇴직금, 훈련 분담금, 국민연금등을 보다 포괄적으로 사용하여 고용 보험
제도를 실시하는 법의 재정비

예 () 아니요 ()

3) 노동 법규와 관련된 문제만 다루는 노동 법원설치

예 () 아니요 ()

4) 기타 (구체적으로)_____

21. 고용보험제도의 실시는 기업의 해고의 어려움을 풀어 주리라고 생각하십니
까?

1) 예 () 2) 아니요 ()

수고 하셨습니다. 끝까지 성의껏 대답해 주신것을 진심으로 감사드립니다.

• 研究報告書案内 •

◀ 研究叢書 ▶

第1-81-01卷	現行稅制的 綜合評價와 1982年度 稅法改正方向研究	1981
第2-81-02卷	韓國經濟 短期豫測模型	1981
第3-82-01卷	우리나라 企業의 人件費支拂能力評價와 賃金對策	1982
第4-82-02卷	韓國企業의 成長 및 財務行態	1982
第5-82-03卷	租稅負擔의 測定과 適正負擔率에 관한 研究	1982
第6-82-04卷	韓國의 私金融市場에 관한 研究	1982
第7-82-05卷	稅法體系의 整備와 改善에 관한 研究	1982
第8-82-06卷	所得稅體系 合理化를 위한 基礎研究	1982
第9-82-07卷	財政技能의 再調整과 行政技能 官僚制度의 改編方案 研究	1982
第10-82-08卷	韓國租稅文化의 反省과 稅制의 綜合改善方向	1982
第11-83-01卷	稅收推計模型의 精密化와 中長期 稅收展望	1983
第12-83-02卷	韓國企業의 準租稅負擔에 관한 理論的 考察과 負擔 水準의 實證的 分析	1983
第13-83-03卷	段階的 貿易自由化에 對應한 關稅率과 關稅行政의 改編方向	1983
第14-83-04卷	80年代 產業構造 高度化를 위한 輸入自由化와 關稅 政策의 方向	1983
第15-83-05卷	法人所得과 配當所得의 二重課稅調整에 관한 研究	1983
第16-84-01卷	韓國의 貿易發展과 綜合貿易商社의 役割	1984
第17-84-02卷	韓國의 赤字財政 研究	1984
第18-84-03卷	韓國의 土地稅制 改編方向 研究	1984
第19-84-04卷	臺灣의 產業政策	1984
第20-85-01卷	韓國의 地方財政 研究	1985
第21-85-02卷	纖維產業의 構造調整에 관한 實證研究	1985

第22-85-03卷	稅法上 實質課稅에 관한 研究	1985
第23-85-04卷	金融費用增加와 物價上昇에 관한 微視的 分析	1985
第24-85-05卷	經濟體質強化를 위한 租稅政策方向	1985
第25-85-06卷	韓國貿易構造의 決定要因과 變化推移에 관한 研究	1985
第26-85-07卷	韓國企業의 經營特性要因에 관한 研究(I)	1985
第27-85-08卷	半導體產業의 現況과 育成政策	1985
第28-86-01卷	信用配分과 金融自律化의 方向	1986
第29-86-02卷	우리나라 通貨의 役割과 產業別 資金配分の 效率性 分析	1986
第30-86-03卷	市場經濟體制의 高度化와 公正去來秩序	1986
第31-86-04卷	產業別 技術革新過程과 政策課題	1986
第32-86-05卷	製造業部門 比較優位構造의 變化推移에 관한 研究	1986
第33-86-06卷	非上場株式 課稅評價方法의 合理化方案	1986
第34-86-07卷	韓國과 臺灣의 通貨政策 및 物價	1986
第35-86-08卷	企業의 準租稅負擔에 관한 實證的 研究	1986
第36-86-09卷	韓國經濟學 研究序說	1986
第37-86-10卷	韓國의 中小企業과 系列化	1986
第38-87-01卷	海外轉換社債發行과 企業財務戰略	1987
第39-87-02卷	政府와 市場	1987
第40-87-03卷	開放經濟下의 賃金政策	1987
第41-87-04卷	換率變動에 따른 韓·日의 產業 및 貿易構造의 變化	1987
第42-87-05卷	韓國의 地下經濟에 관한 研究	1987
第43-87-06卷	企業集團의 形成메카니즘과 評價	1987
第44-87-07卷	韓國 企業그룹의 多角化戰略 研究	1987
第45-87-08卷	換率變動에 따른 國際競爭力과 產業內貿易의 變化推 移	1987
第46-87-09卷	中小企業의 知識集約化에 관한 研究	1987
第47-87-10卷	우리나라 相續課稅制度의 改編方案 研究	1987

第48-88-01卷	技術革新의 産業組織의 特性에 관한 研究	1988
第49-88-02卷	企業의 技術擴散에 관한 研究	1988
第50-88-03卷	公企業 및 政府出資企業의 民營化 推進方向에 관한 研究	1988
第51-88-04卷	産業內貿易의 變化推移와 決定要因에 관한 研究	1988
第52-88-05卷	臺灣의 租稅構造와 貯蓄·投資	1988
第53-88-06卷	韓國貿易收支와 主要産業 輸出構造 分析	1988
第54-88-07卷	美國貿易의 政治經濟學과 韓國의 對應方案	1988
第55-88-08卷	經濟發展에 있어서 國家財政의 役割	1988
第56-88-09卷	韓國資本主義의 이데올로기 再定立方向	1988
第57-88-10卷	韓國企業의 準租稅에 관한 研究	1988
第58-88-11卷	資本自由化의 巨視經濟的 側面	1988
第59-88-12卷	産業集中度의 決定要因 및 變化要因과 最適企業規模에 관한 研究(I)	1988
第60-89-01卷	開放經濟下의 金利政策	1989
第61-89-02卷	韓國 大企業集團의 生成環境과 進路	1989
第62-89-03卷	産業集中度의 決定要因 및 變化要因과 最適企業規模에 관한 研究(II)	1989
第63-89-04卷	經濟民主化와 金融通貨政策	1989
第64-89-05卷	南北韓 産業 및 技術協力の 推進方案에 관한 研究	1989
第65-89-06卷	蘇聯·東歐諸國의 政治 및 經濟政策의 變化와 産業 및 技術協力에 관한 研究	1989
第66-89-07卷	3高現象이 企業採算성에 미치는 效果에 관한 研究	1989
第67-89-08卷	適正換率分析에 관한 理論定立	1989
第69-89-09卷	民間主導型 尖端技術革新을 위한 政策 및 企業戰略에 관한 研究	1989
第69-89-10卷	우리나라 所得不平等의 現況과 要因分析	1989
第70-90-01卷	日本의 新産業戰略과 技術革新	1990

第71-90-02卷	勞動費用과 國際競爭力	1990
第72-90-03卷	韓國經濟 分期計量模型	1990
第73-90-04卷	韓國의 工業化와 勞動力(I)	1990
第74-90-05卷	主要産業別 向後 投資需要 推定 및 最適 資金調達戰略	1990
第75-90-06卷	開放經濟下의 企業稅制 改編方向	1990
第76-90-07卷	韓國의 租稅行政에 관한 研究	1990
第77-90-08卷	우리나라 相續課稅制度의 改編 試案	1990
第78-91-01卷	우리나라 政府基金制度의 問題點과 改善方案	1991
第79-91-02卷	金融自由化·國際化에 따른 金融政策의 方向	1991
第80-91-03卷	韓國企業의 多角化戰略과 國際競爭力	1991

◀ 研究調查資料 ▶

第1-81-01卷	아시아·太平洋地域의 貿易 및 産業調整	1981
第2-81-02卷	現行 租稅의 問題點	1981
第3-82-01卷	民主資本主義의 將來	1982
第4-82-02卷	地方歲入의 地域的 不均衡에 관한 經驗的 研究	1982
第5-83-01卷	政府規制 緩和方向과 美國經濟 展望	1983
第6-83-02卷	韓國經濟學의 摸索	1983
第7-83-03卷	資本主義와 社會主義	1983
第8-83-04卷	民主資本主義와 企業의 成長	1983
第9-83-05卷	民主主義와 民間調整機構	1983
第10-83-06卷	韓國과 第4次 産業革命 : 1960~2000	1983
第11-83-07卷	企業稅制 合理化的 基礎研究	1983
第12-83-08卷	民主資本主義와 韓國의 發展	1983
第13-83-09卷	國民租稅意識의 調查研究	1983
第14-84-01卷	成長經濟에 있어서의 資本所得에 관한 適正稅率과 歸着分析	1984

第15-84-02卷	資本主義精神과 反資本主義心理	1984
第16-84-03卷	美·日의 産業政策과 韓國의 對應	1984
第17-84-04卷	企業의 社會奉仕	1984
第18-85-01卷	中共의 經濟法令 解說	1985
第19-85-02卷	우리나라 通貨의 役割과 通貨信用政策의 方向	1985
第20-85-03卷	家計貯蓄增大를 위한 租稅政策方向	1985
第21-88-01卷	轉換期の 勞使問題와 對應方向(Ⅰ)	1988
第22-88-02卷	轉換期の 勞使問題와 對應方向(Ⅱ)	1988
第23-88-03卷	換率變動의 輸出人價格에의 轉嫁도와 示唆點	1988
第24-88-04卷	金融自律化의 效率의 推進方向	1988
第25-88-05卷	원貨切上에 따른 輸出企業 對應戰略	1988
第26-88-06卷	中國의 經濟改革과 韓國企業의 進出	1988
第27-88-07卷	國際收支 黑字管理와 巨視經濟政策	1988
第28-89-01卷	원高·賃金上昇의 物價 및 企業利潤에 미치는 影響 分析	1989
第29-89-02卷	韓國의 物價要因과 金利 및 通貨政策方向	1989
第30-89-03卷	韓國企業의 資本構造와 資本費用	1989
第31-89-04卷	賃金構造와 産業構造 再編方向	1989
第32-89-05卷	換率政策의 課題와 展望	1989
第33-89-06卷	研究開發活動에 있어서 公企業과 民間企業의 役割과 課題	1989
第34-89-07卷	勞總·經總 賃金指針의 比較分析	1989
第35-90-01卷	우리나라 企業의 成長推移 및 規模變動要因分析	1990
第36-90-02卷	南美의 經驗과 韓國經濟	1990
第37-90-03卷	金利自由化의 成果와 課題	1990
第38-90-04卷	金融實名去來制 導入實施에 따른 經濟的 波及效果 및 企業體 設問調查結果 分析	1990
第39-90-05卷	混合企業의 經濟的 效果	1990

第40-90-06卷	國際競爭力 強化를 위한 產業改編方案	1990
第41-90-07卷	人的資源의 企業에 對한 貢獻度 測定	1990
第42-90-08卷	勞動時間 短縮과 勞使葛藤構造	1990
第43-90-09卷	勞動費用 上昇과 國際競爭力	1990
第44-90-10卷	勞總·經總 賃金指針의 改善方向	1990
第45-90-11卷	世界經濟의 展望과 韓國經濟	1990
第46-91-01卷	經濟民主化와 政府規制	1991
第47-91-02卷	不動產 保有課稅의 問題點과 改善方案	1991
第48-91-03卷	不動產 投機와 不動產價格	1991
第49-91-04卷	金融의 國際化와 規制緩和	1991
第50-91-05卷	生産職 勤勞者의 職業倫理와 生産性	1991
第51-91-06卷	企業의 準租稅實態에 관한 研究	1991
第52-91-07卷	政府主導型 業種專門化政策의 問題點과 改善方案	1991
第53-91-08卷	進入規制 合理化를 위한 理論的 考察 및 適用	1991
第54-91-09卷	開放化와 產業規制	1991
第55-91-10卷	우리나라 인플레이션의 原因과 對策에 관한 研究	1991
第56-91-11卷	土地의 效率的 利用을 위한 서울地域 土地利用 精密調査	1991
第57-91-12卷	우리나라 賃金交渉의 構造와 慣行	1991
第58-91-13卷	解雇制限 規定과 企業의 勞動力調整	1991

◀ 研究報告 ▶

第1-85-01卷	金融革新과 通貨金融政策 改編方案	1985
第2-85-02卷	金融自律化 및 銀行與信管理 改善方案	1985
第3-86-01卷	現行經濟法의 問題點 및 改善方向	1986

第4-87-01卷	우리나라에 있어서 金利가 貯蓄·投資에 미치는 影響	1987
第5-87-02卷	日本の 貿易·資本自由化와 그 對應政策	1987

◀ 政策研究 ▶

第1-86-1卷	財政規模의 持續的 膨脹과 是正方案	1986
第2-86-2卷	經濟力集中에 대한 視角과 認識	1986
第3-86-3卷	1987年 通貨政策 運用方向	1986
第4-87-1卷	經濟民主化와 市場經濟體制의 定立	1987
第5-87-2卷	賃金調整과 對應政策課題	1987
第6-88-1卷	經濟民主化의 基本構想	1988
第7-89-1卷	3高時代의 對應戰略	1989