

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 경총, 「서비스산업 혁신과 발전을 위한 규제혁신」 건의 (2.25)

(규제개혁팀 02-3270-7458) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총은 서비스산업 다변화를 통한 미래 성장동력 확보를 위해 서비스산업의 경쟁력을 떨어뜨리는 규제혁신 과제 70건을 2월 26일 정부에 건의함.
 - 정보통신기술, 문화·관광, 의료, 물류, 교육, 유통·식품, 항공·운수, 금융 등 8대 업종 총 70건의 규제혁신 과제를 제시함.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 고용노동부, 「2024년 1월 사업체노동력조사 결과」 발표 (2.29)
- ▶ 통계청, 「2023년 4분기 및 연간(지출) 가계동향조사 결과」 발표 (2.29)
- ▶ 통계청, 「2022년 임금근로일자리 소득(보수) 결과」 발표 (2.27)

◆ 고용노동부, 「2024년 1월 사업체노동력조사 결과」 발표 (2.29)

< 고용 부문('24.1월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,980만 8천명으로 전년동월대비 25만 3천명(1.3%) 늘어나며 2021년 3월부터 35개월 연속 증가
- **(임·이직)** 입직자는 115만 9천명으로 전년동월대비 12만 1천명(11.6%) 증가했고, 이직자는 116만 9천명으로 전년동월대비 14만 4천명(14.0%) 증가

< 근로실태 부문('23.12월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 443만 3천원으로 전년동월과 유사한 수준
※ ('22년 12월) 443만 4천원 → ('23년 12월) 443만 3천원
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 152.8시간으로 전년동월대비 13.8시간(△8.3%) 감소
※ '23년 12월 전체근로자 1인당 월평균 근로시간 감소는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일 수가 전년대비 2일 감소(22일→20일)한 영향

[2023년 연간 근로실태]

- **(명목 임금)** 2023년 연간 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 396만 6천원으로 전년동기대비 9만 7천원(2.5%) 증가
※ 사업장 규모별 명목 임금상승률(2023년 연간 월평균, %) : [300인 미만] 2.2, [300인 이상] 2.5

- **(총 근로시간)** 2023년 연간 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 156.2시간으로 전년동기대비 2.5시간(△1.6%) 감소

※ 연간 월평균 근로시간 감소(△2.5시간)는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 연간 월력상 근로일수 전년대비 1일 감소하였고, 상대적으로 근로시간이 짧은 건설업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 근로자가 증가함에 기인

◆ 통계청, 「2023년 4분기 및 연간(지출) 가계동향조사 결과」 발표 (2.29)

〈 2023년 4/4분기 가계동향 〉

- 2023년 4/4분기 가구*당 월평균 소득은 502만 4천원으로 전년동기대비 3.9% 증가(실질 소득 0.5% 증가)

* 전국 1인 이상 일반가구(1인 가구 및 농림어가 포함)

※ 가구당 월평균 소득 분기별 증가율 추이(%) : 4.1('22.4q)→ 4.7('23.1q)→ △0.8(2q)→ 3.4(3q)→ 3.9(4q)

- 소득항목별로 경상소득은 492만 5천원(전년동기대비 3.9% 증가)을 기록했고, 경상소득 중 근로소득은 316만 7천원(1.5%*), 사업소득은 103만 5천원(1.6%), 이전소득**은 67만 1천원(17.7%)을 기록. 비경상소득***은 9만 9천원으로 전년동기대비 3.9% 증가

* 실질 근로소득은 1.9% 감소하여 지난 2022년 3분기(△0.4%) 이후 5개 분기 만에 감소 전환

** 공적이전소득(공적연금, 기초연금, 사회수혜금 등)은 전년동기대비 20.2% 증가, 사적이전소득(부양의무자, 친인척 등에게 받은 금액)은 전년동기대비 12.4% 증가

*** 정기적이지 않고 우발적으로 발생한 소득(경조소득, 보험 탄 금액 등)

- 2023년 4/4분기 소득 5분위별 가구당 월평균 소득은 1분위(하위 20%)가 117만 8천원으로 전년동기대비 4.5% 증가했으며, 소득 5분위(상위 20%)는 1,080만 4천원으로 전년동기대비 3.6% 증가

- **(1분위 소득)** 경상소득은 사업소득(△7.4%), 재산소득(△5.2%)은 감소, 이전소득*(9.0%), 근로소득(1.6%)은 증가. 비경상소득(12.6%)도 증가

* 공적이전소득은 10.1% 증가, 사적이전소득은 6.1% 증가(전년동기대비 기준)

- **(5분위 소득)** 경상소득은 사업소득(△1.1%)*이 감소했으나, 재산소득(172.0%), 이전소득(37.9%)은 증가. 비경상소득(0.4%)도 증가

* 공적이전소득은 55.3% 증가, 사적이전소득은 12.7% 증가(전년동기대비 기준)

- 2023년 4/4분기 균등화 처분가능소득* 5분위 배율은 5.30배로 전년동기(5.53배)대비 0.23배p 하락하여 상·하위 가구 간 소득분배 개선

* 소득분배지표 작성을 목적으로 「가구 처분가능소득 ÷ $\sqrt{\text{가구원수}}$ 」로 산출(OECD기준)

< 2023년 연간 지출 가계동향 >

- 2023년 가구당 월평균 소비지출은 279만 2천원으로 전년대비 5.8% 증가(실질소비지출은 2.1% 증가)
 - 오락·문화(18.9%), 주거·수도·광열(9.2%), 음식·숙박(7.6%), 교통(7.6%), 기타 상품·서비스(5.5%), 교육(3.9%) 등 대부분 증가
 - 소비자물가 상승을 고려하면 의류·신발(Δ 4.2%), 가정용품·가사서비스(Δ 3.5%), 식료품·비주류음료(Δ 3.4%), 주류·담배(Δ 1.9%)에서 실질소비지출 감소

◆ 통계청, 「2022년 임금근로일자리 소득(보수) 결과」 발표 (2.27)

- 2022년 12월 임금근로일자리에서 일한 근로자의 평균소득은 353만원으로 전년대비 6.0%(20만원) 증가했고, 중위소득*은 267만원으로 전년대비 6.9%(17만원) 증가
- * 소득을 크기순으로 줄 세웠을 때 정중앙에 위치한 값

< 기업 특성별 소득 >

- **(조직형태별 평균소득)** 회사법인(401만원)이 가장 높고, 그 다음으로는 회사이외법인(348만원), 정부·비법인단체(347만원), 개인기업체(209만원) 순
- **(기업규모별* 평균소득)** 대기업(591만원), 비영리기업(346만원), 중소기업(286만원) 순
- * 『중소기업기본법 시행령』에 따라 영리성이 있는 기업체를 매출액 기준으로 대기업과 중소기업으로 구분
- **(종사자규모별 평균소득)** 종사자 수 300명 이상(473만원), 50~300명 미만(351만원), 50명 미만(261만원) 순
- **(산업별 평균소득)** 금융·보험업(757만원), 전기·가스공급업(680만원)이 높고, 숙박·음식점업(172만원), 협회·단체·기타개인서비스(223만원)가 낮음

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 고용부는 회계 공시를 통한 노조 회계 투명성 확보에 주력
- ▶ 한국노총은 올해 사회적 대화와 투쟁을 병행한다는 방침
- ▶ 민주노총은 총선을 앞두고 주요 입법 요구사항 이슈화 시도
- ▶ 민주노총 산하 금속노조는 주요 투쟁계획 및 산별교섭 요구안 확정
- ▶ 산업현장에서는 성과 보상과 관련한 갈등 지속
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 고용부는 회계 공시를 통한 노조 회계 투명성 확보에 주력

- 고용부는 3. 1부터 4. 30까지를 노조 회계 공시 기간으로 운영하고, 회계 공시 참여시 올해 납부한 조합비 전체에 대한 세액 공제를 진행하겠다고 발표
- ※ 노조법 시행령(노조 회계 공시 의무화) 및 소득세법 시행령(회계 공시 노조에 대해서만 조합비 세액 공제)은 2023. 10. 1부터 시행
- ※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 해당 노조와 그 상급단체 모두 결산결과를 공시할 경우에만 납부한 조합비의 15% 세액 공제
- 또한, 고용부는 ① 외부 회계감사 비용 지원, ② 회계 감사원 실무교육 등 노조 재정 및 회계 투명성 확보를 위한 노조 역량 강화를 지원한다는 계획

[참고] 노조 회계 공시 제도 관련

구분	주요 내용
공시 방법	<ul style="list-style-type: none"> ■ '23년도 결산결과(자산·부채, 수입·지출 주요 항목 등)를 노조 회계공시 시스템에 공시

세액공제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 조합원이 소속된 노조(산하조직)와 그 상급단체*가 모두 결산결과를 공시하면 올해 납부한 조합비 세액공제 <ul style="list-style-type: none"> * 해당 노조가 소속된 총연합단체, 연합단체, 단위노동조합 등 ■ 다만, 전년도 말 기준 조합원 수 1,000인 미만인 단위노조는 공시하지 않아도 그 상급단체*가 모두 공시하면 조합비 세액공제 <ul style="list-style-type: none"> * 상급단체인 단위노동조합(산하조직)이 전년도 말 기준 조합원 수 1,000인 미만이면 공시 불필요
------	--

○ 고용부는 양 노총이 회계 공시에 참여하기로 결정함에 따라 지난해 조합원 1천명 이상 노조 및 산하조직의 91.3%(739개중 675개)가 결산결과를 공개했다고 발표

※ 총연합단체별 회계 공시 참여율 : 한국노총 94%, 민주노총 94.3%

○ 다만, 민주노총은 일부 산별조직을 중심으로 회계 공시 참여를 중단해야 한다는 의견이 제기되는 등 회계 공시를 둘러싼 갈등 재연 가능성 상존

※ 민주노총은 지난 2. 5 「정기대의원대회」에서 회계 공시 참여 여부와 관련해 찬반토론을 진행했으나 정족수 미달로 의결하지 못하고 대의원대회 종료

※ 민주노총 산하 금속노조는 2. 28 「정기대의원대회」에서 회계 공시 참여 거부 결정

- 민주노총은 3. 18 「임시의원대회」에서 회계 공시 참여 여부를 재논의한다는 방침

◆ 한국노총은 올해 사회적 대화와 투쟁을 병행한다는 방침

○ 한국노총은 2. 28 「정기대의원대회」를 개최하고 ▲2024년 주요 사업계획 및 예산, ▲상임부위원장 인준 등의 안건을 통과시킴.

※ 한국노총 「정기대의원대회」는 대의원 1,038명 중 538명 참석으로 성원(조합원 800명 당 대의원 1명 배정)

- 김동명 한국노총 위원장은 대회사를 통해 ‘사회적 대화와 투쟁을 병행하고, 총선에서 친(親)노동자 후보를 지원하는 등 정치적 영향력을 극대화 하겠다’고 발언

[참고] 한국노총 2024년 주요 사업계획

구분	주요 내용
주요 정책과제	① 주4일제 도입 및 장시간 근로 근절 - 주요 정당 정책위와 법률안 마련 논의

	<ul style="list-style-type: none"> - 시민사회단체와 '주4일제 네트워크' 구성·운영 <p>② 정년연장 및 고령자 고용대책</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국회 상반기 내 65세 이상 정년연장 법제화를 위한 활동 전개 - 고령자 계속고용제도 문제점 및 개선과제 관련 토론회 진행 <p>③ 노동권 사각지대 해소 및 노동기본권 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22대 국회 최우선 입법과제로 노조법 제2조·3조 관철 - 사회연대입법* 제정을 위한 대정부·국회 압박 투쟁 <p>* 사회연대입법 : 5인미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 동일노동 동일임금 법제화, 일하는 사람을 위한 권리보장법</p>
조직 과제	<p>① 공무원·교원 30만 조직화</p> <p>② 콜센터 근로자, 플랫폼 종사자 등 조직화</p>
정치활동	<p>■ 총선방침 수립을 위한 총선거획단 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 추후 「중앙정치위원회」 또는 「임시대의원대회」를 통해 총선방침 최종 확정 예정

○ 또한, 한국노총은 올해 「전국노동자대회」를 2차례 개최(5. 1, 11월 중순)하고, 최저임금 인상 투쟁 등 시기·부문별 투쟁을 진행한다는 방침

○ 한편, 한국노총은 상임부위원장으로 박갑용 식품노련 위원장, 최응식 외기노련 위원장 인준

- 한국노총 상임부위원장은 규약상 5명까지 둘 수 있으며, 이충재 前 부위원장과 김현중 前 부위원장이 사퇴함에 따라 상임부위원장 2명 인준

◆ 민주노총은 총선을 앞두고 주요 입법 요구사항 이슈화 시도

○ 민주노총은 2. 28 자체 설문조사를 통해 선정한 22대 국회 우선 입법과제 발표

- 민주노총은 22대 국회 우선 입법 과제로 ▲노조법 제2조·3조 재개정, ▲주4일제 및 적정 근로시간 보장, ▲초기업 교섭 제도화 및 단체교섭 효력 확장 등을 선정

○ 진보당, 녹색정의당 등 진보정당이 민주노총의 우선 입법과제를 공약화할 것으로 예상되는 가운데 민주노총은 진보당에 대한 지지 여부를 놓고 내부 논란 지속

※ 민주노총은 3월 초 「중앙집행위원회」에서 진보당에 대한 지지 여부를 논의한다는 방침

- 민주노총 집행부는 정치세력화를 위해 통합비례정당 참여는 불가피하다는 입장이나, 민주노총 산하 공공운수노조 등은 진보당에 대한 지지를 철회해야 한다고 요구

◆ 민주노총 산하 금속노조는 주요 투쟁계획 및 산별교섭 요구안 확정

- 금속노조는 2. 28 「정기대의원대회」를 개최하고 ▲2024년 사업계획 및 투쟁일정, ▲산별중앙교섭 요구안 등 확정
 - 금속노조는 2024년 사업 기조를 ① 정권 퇴진 투쟁 강화, ② 노조할 권리 쟁취, ③ 조직화 사업 강화로 설정
 - 또한, 금속노조는 회계 공시 및 타임오프 관련 단체협약 시정 지시 등을 거부하고, 정부의 노동개혁 추진과 관련해 반대 투쟁을 진행한다는 방침

[참고] 금속노조 2024년 주요 투쟁 일정

시기	주요 내용
3~4월	■ 노조법 제2조·3조 개정 이슈화 투쟁
5~6월	■ 정권퇴진 노동절 대회 ■ 최저임금 인상 전국노동자대회(6. 22)
7~8월	■ 임단투 및 대정부 투쟁(7월 중순) ■ 8월 임단투 2차 파업
9~10월	■ “타임오프 폐기, 산별교섭 제도화, 노조법 개정” 상경투쟁
11~12월	■ 정권퇴진 전국노동자대회(11. 9) ■ 노조할 권리 쟁취 민중대회(12월)

- 한편, 금속노조는 산별중앙교섭에서 ▲금속산업 최저임금 인상(2023년 9,970원 → 11,080원), ▲고용안정·신규채용 확대, ▲타임오프 폐지 관련 노사공동 대정부 요구안 확정 등을 제시한다는 계획
 - 올해 지부별 교섭에서는 기본급 159,800원 정액 인상을 요구한다는 방침

◆ 산업현장에서는 성과 보상과 관련한 갈등 지속

- 현대자동차가 2. 23 올해 특별성과급*에 대해 임금교섭을 통해 논의하자고 발표한 가운데 노조는 이에 반발해 3. 1~10 주말·휴일 특근 거부 예고
 - * 특별성과급은 임단협에 따라 정해지는 일반 성과급과 달리 경영진의 판단하에 지급 여부 결정
- 현대자동차는 특별성과급이 전년 성과에 대한 보상임에도 연간 총 보상과 별개로 판단되어 왔기 때문에 총 보상 관점에서 임금교섭을 진행하겠다는 입장

- 한편, 현대제철 노사가 2023년 임금교섭을 진행중인 가운데 노조는 ▲기본급 18만4900원 인상, ▲전년도 영업이익 25%의 성과급 지급, ▲창립 70주년 특별성과급 등 과도한 요구 지속
- 회사는 노조에 ▲기본급 10만 2,000원 인상, ▲성과급 400% ▲격려금 1,300만원 지급을 제시했으나 노조는 수용 거부
- 노조는 회사의 추가 제시안이 없을 경우 3월 중 파업에 돌입한다는 방침

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <ul style="list-style-type: none"> - (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락 - (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%) * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 2. 28 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등

5	포스코	제조	11.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지가드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

문의 : 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 국회동향

- ▶ 국민의힘, ‘국민이 체감하는 규제개혁 공약’ 발표(2.23)
- ▶ 더불어민주당, ‘제22대 총선 직장인 공약’ 발표(2.28)

○ 국회동향

◆ 국민의힘, ‘국민이 체감하는 규제개혁 공약’ 발표(2.23)

- 국민의힘 공약개발본부는 기업 활력을 되찾고 민생 고통을 덜어주기 위한 ‘규제개혁 공약’^{*}을 발표

- * ① 산업단지 규제개혁을 통한 지역 경제 활성화
- ② 의원입법 사전 및 사후 규제영향평가 제도 등 국회 규제개혁 추진
- ③ 규제샌드박스제도 개편
- ④ 규제자유특구 지정 시 지자체의 권한 강화 및 지역 토지 규제 전면 재검토
- ⑤ 경제상황 등을 고려한 한시적 규제유예 적극 실시 및 민간 주도 자율규제 확대

◆ 더불어민주당, ‘제22대 총선 직장인 공약’ 발표(2.28)

- 더불어민주당 정책위원회는 근로소득자의 세부담 경감·휴식 및 건강 보장을 위한 ‘직장인 공약’^{*}을 발표

- * ① 근로소득자의 세부담 완화

② 근로자 휴가지원제도 확대

③ 주4.5일제 도입·확산, 근로시간을 2030년까지 OECD 평균 이하로 단축 등

- 특히 근로시간 단축을 위한 세부 과제로 ① 주4일제 또는 주4.5일제 도입 기업에 대한 지원방안 마련, ② 1일 근로시간 한도 설정, ③ 근로기준법에 ‘포괄임금제 금지’ 명시, ④ 연차휴가 취득요건을 ‘6개월 이상 계속 근로’로 완화 등을 제안

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7425)

◆ 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 정당성 판단 : 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결

최홍기 (한국고용노동교육원 교수)

지난해 12월 28일에 내려진 대법원 2021두33470 판결은 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 정당성을 판단하였다. 대상판결은 대법원이 지난 2021년에 선고한 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결을 통하여 제시한 판단기준을 재확인하였고, 구체적인 사실관계를 종합적으로 살펴 합리적인 판단을 시도하였다. 이러한 판단은 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 최근 판단기준에 있어서 크게 벗어나지 않은 것으로 보이며, 법원은 근무성적 및 근무태도가 불량한 자의 해고가 정당성을 갖기 위해서는 기업 단위에서 해고에 이르기 전에 대법원이 제시한 요건들을 충분히 충족하고, 해고라는 최후 수단에 대해서는 신중하게 접근·판단될 필요가 있음을 강조하는 것으로 볼 수 있다.

다만, 대법원이 제시하고 있는 개별 요건을 지나치게 엄격하게 판단하여 근로계약의 계속을 사법적으로 강제한다면, 이는 해고보호의 법리를 넘어서 재산권의 보장 원리에 본질적으로 반할 소지도 있음을 고려해 볼 필요가 있다. 즉, 일부 업무수행이 가능하더라도 소정의 급부제공에 있어서 상당한 차질을 유발하고, 고용관계의 기대가능성 간 혹은 기업의 질서를 훼손하는 상황이 계속·반복적으로 발생한다면, 그것은 근로계약상의 중대한 장애가 발생한 것이라 볼 수 있고, 이에 따른 위험을 일방 계약 당사자에게 계속적으로 지우는 것에 대해서는 역시나 신중한 판단이 요구된다.

근무성적 및 근무태도가 불량한 자에 대한 해고 정당성 판단기준을 체계화하여 해고제한 법리를 구체적으로 명확하게 적용하는 것도 중요하지만, 동시에 급변하는 사업 운영의 과정에서 이러한 자들에 대한 인사노무관리 방안을 강구할 수 있도록 예측 가능성을 확보해주고, 이에 따라 해고를 회피하거나, 탄력적인 인력운용을 도모할 수 있는 방향을 보여주는 것도 중요한 과제일 것이다.

I. 들어가며

대법원은 지난 2023년 12월 28일에 선고한 판결(대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두

33470 판결, 이하 ‘대상판결’이라 한다)을 통해, 장기간의 근무성적 및 근무태도의 불량을 이유로 한 해고가 문제되었던 현대자동차 사건에서 그 해고의 정당성이 인정된다고 판시하여 현대자동차의 청구를 기각했던 원심판결을 파기하고, 서울고등법원에 환송하였다.

대상판결에서는 징계해고 사유가 통상해고 사유에도 해당하여 통상해고의 방법을 취할 경우 징계해고에 따른 소정의 절차가 부가적으로 요구되는지 여부와 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 그 해고의 정당성을 판단하는 기준이 주로 문제되었는데, 대법원은 해당 사건의 구체적인 사실관계를 종합적으로 살펴 합리적인 판단을 시도하였다.

최근 근무성적 및 근무태도 불량 등을 이유로 한 징계 및 해고를 둘러싼 적지 않은 분쟁들이 계속적으로 발생하고 있고, 이때 개별 기업단위에서 도입·운영 중인 역량향상 프로그램(Performance Improvement Program, 이하 ‘PIP’라 한다)¹⁾이 유효한지 여부 등이 주로 다투어지고 있는데, 개별 사건마다 법원의 판단이 각기 달라 노사 당사자들이 예측가능성을 확보하지 못하는 측면이 없지 않다.

이하에서는 대상판결을 중심으로 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 정당성 문제를 검토해보고, 최근의 사례 및 논의²⁾ 등도 함께 살펴 관련 판단기준과 기업의 인사노무관리에 시사하는 바를 정리해보도록 한다.

II. 사실관계 및 대상판결의 주요 내용

1. 사실관계 개요

이 사건의 원고³⁾는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 회사이며, 피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 한다)은 1992. 1. 27. 원고에 입사한 이후 2009. 5. 11.부터 원고의 C팀(이하 ‘이 사건 부서’라 한다)에서 과장으로 근무하던 사람이다. 참가인은 간부사원인 과장으로 승진한 2007년부터 2017년까지 시행된 인사평가에

1) 각 기업에서는 구성원의 역량 향상, 성과 개선, 근무태도 등의 향상을 위해서 다양한 교육프로그램을 운영하고 있는데, 그 명칭은 역량향상 프로그램(Performance Improvement Program), 성과향상프로그램(Productivity Improvement Program), 성과향상프로그램(Productivity Improvement Program) 등으로 불리고 있다. 본고에서는 이 사건 사실관계 및 통상적인 용례 등에 기초해 ‘역량향상 프로그램’이라는 용어를 원칙적으로 사용하고자 한다.

2) 이와 관련한 대표적인 논의로는 박지순, “지속적인 근무성적 및 근무태도 불량자 해고의 정당성 판단에 관한 연구”, 「조정과 심판」(통권 제43호), 중앙노동위원회, 2011; 권혁, “근무성적 불량자에 대한 해고의 정당성 판단”, 「노동법논총」(제52집), 한국비교노동법학회, 2021 등 참고.

3) 원고는 1967. 12. 29. 설립되어 상시 약 56,000명의 근로자를 사용하여 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인이다.

서 지속적으로 5단계 등급(S, A, B, C, D) 중 C등급 또는 D등급을 받았다.

한편, 원고는 2009년부터 간부사원 전체 약 12,000명 중 직전 3개년도 누적 인사평가(역량평가 및 성과평가) 결과가 하위 1% 미만(2010년부터 2011년까지는 하위 1.5% 미만, 2012년 이후부터는 하위 2% 미만)에 해당하는 간부사원을 대상으로 근무태도 향상, 역량 및 성과 개선을 위한 교육프로그램인 PIP를 도입한 이래, 매년 이를 시행하여 왔는데, 참가인은 2010년부터 2017년까지 8년간 총 7회에 걸쳐 PIP 대상자로 선정되었다. 참가인이 2017년 PIP 대상자로 선정될 당시 2014년부터 2016년까지 3년간의 인사평가 결과가 전체 간부사원 11,229명 중 11,222위였다.

참가인은 2011년 5월, 2014년 1월 및 2016년 4월 총 3회에 걸쳐 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 정직 2개월 또는 정직 3개월의 각 징계처분을 받았고, 2014년 징계를 받은 이후에는 이 사건 부서에서 상대적으로 비중이 낮은 원가절감 업무만을 담당하였다. 참가인은 2017년 PIP 대상자로 선정되어 교육평가를 받은 결과 100점 만점에 40.516점을 받아 PIP 대상자 44명 중 41위를 기록하였다.

원고는 참가인에 대하여 징계위원회 시행 세칙을 준용한 해고절차를 진행하여 2018. 3. 7. ‘참가인의 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없어 사회통념상 더 이상 고용관계를 계속할 수 없다’는 이유로 참가인을 해고하였다(이하 ‘이 사건 해고’라 한다).⁴⁾ 이에 참가인은 이 사건 해고가 정당하지 않다는 이유로 전북지방노동위원회에 구제신청을 하였고, 전북지방노동위원회는 2018. 8. 1. 참가인의 구제신청을 인용하였다. 원고는 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나, 중앙노동위원회는 2018. 11. 28. ‘원고가 주장하는 해고사유는 사회통념상 참가인과 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 사유에 해당하지 않는다’는 이유로 원고의 재심신청을 기각하였다(이하 ‘이 사건 재심판정’이라 한다).

원고는 이 사건 재심판정이 위법하다고 주장하면서 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였고, 원심⁵⁾은 원고의 청구를 기각한 제1심⁶⁾ 판단을 그대로 유지하고 원고의 항소를 기각한 바 있다.

4) 원고의 간부사원 취업규칙은 ‘사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자’를 해고사유로 정하고 있고(제32조 제5호), 이와 별도로 ‘근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자’를 징계해고의 사유로 정하고 있다(제42조 제14호).

5) 서울고등법원 2021. 1. 22. 선고 2020누37439 판결. 원심은, 참가인이 간부사원 취업규칙 제32조 제5호의 ‘사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자’에 해당한다고 볼 수 없고, ‘이 사건 해고의 사유는 간부사원 취업규칙 제42조 제14호에서 정한 징계해고 사유(근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자)에도 해당하므로 원고가 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위해 통상해고를 한 것’이라는 이 사건 재심판정의 판단이 잘못이라고 단정하기 어려우며, 실령 간부사원 취업규칙 제32조 제5호가 업무 저성과자에 대한 해고의 근거규정이 될 수 있다고 보더라도 참가인에게 배치전환 등을 통한 적합한 업무로의 재배치 등의 기회를 충분히 제공하는 등 고용 유지 내지 해고 회피를 위한 최선의 노력을 다하여야 해고의 정당성이 인정될 수 있는데 원고가 그러한 노력을 다하였다고 인정하기 어렵다는 이유를 들어, 이 사건 해고가 위법하다고 보아 원고의 청구를 기각하였다.

6) 서울행정법원 2020. 2. 6. 선고 2019구합50861 판결.

2. 당사자의 주장

이 사건 주요 당사자의 주장은 다음과 같다.⁷⁾

(1) 원고의 주장

원고는 참가인이 간부사원으로서 장기간에 걸쳐 근무성적이 극히 불량하였을 뿐만 아니라, 업무내용도 통상적으로 요구되는 수준에 한참 미달하였다고 주장하였다. 아울러, 참가인은 수차례에 걸친 PIP를 통해 근무태도 및 역량을 향상할 수 있는 기회를 제공받았음에도 불구하고 개선의 여지가 보이지 않은 점, 간부사원이자 중간관리자에게 부여된 업무를 소홀히 하고 장기간에 걸쳐 최하위의 인사평가를 받은 점, 원고는 참가인에게 수차례 전환배치를 제안하였으나, 참가인의 거절로 전환배치를 하지 못했던 점을 고려해 볼 때, 원고는 참가인과 사회통념상 도저히 근로관계를 계속할 수 없으므로 이 사건 해고는 적법하다고 하였다.

한편, 통상해고와 징계해고는 모두 근로기준법 제23조 제1항에 따라 정당성이 요구되는 불이익 처분이므로 증명의 부담이라는 측면에서는 전혀 차이가 없으며, 원고가 참가인을 징계해고하지 않고 통상해고한 것이 이 사건 해고사유의 증명책임을 회피하려는 목적에서 비롯한 것이었다는 이 사건 재심판정의 판단은 잘못되었다고 주장하였다.

(2) 참가인의 주장

참가인은 먼저, 참가인의 근무태도나 근무성적이 불량하였다는 이 사건 해고사유는 인정되지 않는다고 주장하였으며, 이 사건 해고의 근거가 된 원고의 간부사원 취업규칙은 법에서 정한 요건 등에 위반하여 효력이 없으므로 이를 근거로 한 이 사건 해고는 부당하다고 하였다.

그리고 원고가 참가인에 대하여 징계해고가 아니라 통상해고인 이 사건 해고를 한 것은 이 사건 해고사유에 관한 증명책임을 회피하려는 목적에서 비롯된 것이고, 저성과자로 평가된 근로자에 대하여 통상해고를 하는 것은 사용자의 근로자에 대한 부당한 압력 수단으로 남용될 가능성이 크므로 제한되어야 한다고 주장하였다.

3. 대상판결의 요지

7) 이하 당사자의 주장은 제1심 판결문을 참고하여 작성하였다.

대법원은 이 사건 간부사원 취업규칙⁸⁾이 근무태도나 근무성적 불량을 별도의 징계해고 사유로 명시하고 있지만, 원고가 동 취업규칙 제32조 제5호에 따라 참가인을 통상해고하면서 징계해고에 준하는 절차를 거친 것이 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위하여 통상해고를 한 것이라고 보기 어렵고, 참가인은 이 사건 해고 당시 입사 25년차이자 ‘원가절감 업무’를 담당하는 과장급 간부사원으로서 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구되는 점, 참가인의 근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 상당히 장기간이고 이 사건 해고 전 약 3년간의 인사평가결과는 11,229명 중 11,222위로 최하위 그룹에 속하며 원가절감 실적도 현저히 낮은 편이었던 점, 원고는 참가인에게 근무태도 향상과 성과 개선을 위한 교육을 7회나 실시하는 등으로 개선의 기회를 충분히 부여하였고 배치전환에 관한 면담에서 참가인이 기존 부서에서 계속 근무하겠다는 의사를 밝히자, 그 의사를 존중하였음에도 업무능력이나 업무성과가 개선되지 않은 점 등을 종합하면 참가인은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당할 여지가 있다고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기·환송하였다.

III. 평석

1. 쟁점의 소재

대상 판결에서 주요한 쟁점은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 하나는 징계해고 사유가 통상해고 사유에도 해당하여 통상해고의 방법을 취할 경우 징계해고에 따른 소정의 절차가 부가적으로 요구되는지 여부이고, 두 번째는, 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 그 해고의 정당성을 판단하는 기준에 관한 것이다.

이하에서는 주요 쟁점을 중심으로 구체적으로 분석·평가해보도록 한다.

2. 취업규칙상 징계해고 및 통상해고 사유의 충족 시 해고의 방법 및 절차

대법원은 특정사유가 취업규칙 등에서 징계해고 사유와 통상해고 사유의 양쪽에 모두 해당하는 경우뿐 아니라 징계해고 사유에는 해당하나 통상해고 사유에는 해

8) 이 사건에서는 사용자가 간부사원에 대한 취업규칙을 정함에 있어서 그 요건을 충족하지 못하였다는 사정 그리고 이러한 취업규칙에 근거해 해고를 한 것은 효력이 없다는 점을 둘러싸고 다툼이 있었으나, 대상판결에서는 주된 쟁점이 아니므로 이하에서는 달리 언급하지 않도록 한다.

당하지 않는 경우에도 그 사유를 이유로 징계해고 처분의 규정상 근거나 형식을 취하지 아니하고 근로자에게 보다 유리한 통상해고 처분을 하는 것은 근로기준법 제23조 제1항에 반하지 않는 범위 내에서 사용자의 재량에 속하는 것이라 보아 적법하다고 보고 있다.

이 사건의 경우 징계해고가 아니라 통상해고를 한 것은 이 사건 해고사유에 관한 증명책임을 회피하려는 목적에서 비롯된 것이고, 저성과자로 평가된 근로자에 대하여 통상해고를 하는 것은 사용자의 근로자에 대한 부당한 압력 수단으로 남용될 가능성이 크므로 제한되어야 한다는 점이 주장되었으나, 대법원은 인정하지 않았다. 즉, 원고가 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위해서 통상해고를 한 것으로 보기 어렵고, 간부사원 취업규칙에서 정한 해고사유와 징계해고 사유를 해석함에 있어서도 그러한 측면이 고려되지 않는다는 점을 분명히 한 것이다.

생각건대, 근무성적 및 근무태도 불량자에 대하여 취업규칙상 어떠한 사유를 적용할 것인지 여부는 개별 사안의 구체적인 사실관계마다 달리 판단될 수밖에 없고, 판단방법 역시 사유별로 달리 적용될 수밖에 없다. 다만, 대법원이 제시하고 있는 판례법리 등에 기초해본다면, 근무성적 및 근무태도 불량 문제는 일시적이고 일회적인 성격의 문제가 아니라, 비교적 상당기간에 걸쳐 발생해 온 문제로서의 성격을 갖는다. 즉, 근무성적 및 근무태도 불량 문제는 주로 고용관계를 계속할 수 없는 사유로서 문제되고 있고, 해고가 본질적으로 미래를 향한 대응조치라는 점을 고려한다면, 기본적으로 통상해고의 문제로 접근할 수 있다고 본다. 이 사건 역시 이상과 같은 점을 고려해, 통상해고의 처분을 내렸던 것으로 보이는데, 대법원은 그것을 유효하다고 보았다.

3. 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 정당성 판단기준

(1) 공정하고 객관적 기준에 따른 평가

대법원은 우선적인 요건으로 사용자가 근로자의 근무 성적이나 근무 능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어져야 한다는 점을 강조하고 있다. 근무성적 및 근무태도 불량이라는 결과는 반드시 전제되어야 할 것은 공정하고 객관적인 평가기준에 따라야 한다는 밝힌 것으로써, 주요한 전제라고 말할 수 있다.

이 사건 원고의 경우 지난 2009년부터 간부사원 전체 약 12,000명 중 직전 3개년도 누적 인사평가(역량평가 및 성과평가) 결과가 하위 1% 미만⁹⁾에 해당하는 간부사원을 대상으로 근무태도 향상, 역량 및 성과 개선을 위한 교육프로그램인 PIP를

9) 2010년부터 2011년까지는 하위 1.5% 미만, 2012년 이후부터는 하위 2% 미만

도입한 이래 매년 이를 시행하여 왔는데, 참가인은 2010년부터 2017년까지 8년간 총 7회에 걸쳐 PIP대상자로 선정되었다. 이 사건에서 PIP의 유효성 여부를 둘러싸고 크게 문제가 되지 않았으나, 인사평가 기준 및 PIP 등이 현실적으로는 적지 않게 문제가 되고 있다.

예를 들어, 대법원 2023. 1. 12. 선고 2022다281194 판결¹⁰⁾에서는 소속 근로자들이 회사의 저성과자에 대한 성과향상프로그램이 사실상 희망퇴직을 거부하는 인원을 퇴출시키기 위한 것으로서 인사권의 일탈·남용에 해당한다고 주장한 것에 대하여, 법원은 이 사건 성과향상프로그램은 영업성과 제고 등을 위한 경영조치의 일환으로 도입된 것으로서 정당하고 이를 인사권의 일탈·남용으로 볼 수 없다고 판단한 바 있었으며, 서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2021가합507733 판결에서는 업무능력 부족으로 수차례 역량향상프로그램¹¹⁾을 받았음에도 종합점수가 기준에 미달한 근로자¹²⁾, 즉 역량 개선이 되지 않은 근로자에 대하여 회사가 징계처분을 내린 것은 정당하다고 판결하였는데, 회사가 행한 인사평가나 역량향상프로그램 실시 과정에서 인사재량권의 범위를 벗어나 공정성이나 객관성을 결여하였다고 볼 사정이 없다고 보았다.

해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한하여 그 정당성이 인정되므로, 근무성적 및 근무태도 불량자에 대한 해고는 인사평가 및 PIP의 공정성과 객관성을 갖추는 것이 요구된다.

(2) 근무성적 및 근무 능력의 현저한 저해 및 개선 가능성의 부재

대법원은 두 번째 중요한 요건으로 근로자의 근무 성적이나 근무 능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우를 요구하고 있다. 이러한 요건은 대법원이 종래에 제시했던 기준과 해고의 개념 속성을 고려한 것으로 보인다.

종래 대법원¹³⁾은 근로자의 업무실적이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 다소 낮

10) 대법원 2023. 1. 12.자 2022다281194 판결

11) 해당 프로그램은 ① 전체 간부사원 중 3년간 인사평가 하위 1~2%에 속하는 자를 대상으로 소속 부서장의 평가와 검증위원회를 거쳐 대상자를 선정하고, ② 1차 역량향상교육을 실시한 후 현업으로 보내 1차 현업수행평가를 하여 업무수행능력이나 근무태도가 개선된 경우 현업으로 복귀시키고, ③ 여전히 업무수행능력이 부족하다고 판단된 자는 2차 역량향상교육과 2차 현업수행평가를 거쳐 종합점수를 산출하여 내부기준보다 높으면 징계없이 현업에 복귀하되, ④ 종합점수가 내부기준보다 낮으면 면담을 거쳐 대상자의 역량개선 노력 및 업무성과를 파악한 후 징계위원회 회부를 결정하는 방식으로 이루어졌다.

12) 이 사건 원고는 2012년부터 2020년까지 9년 연속 역량향상프로그램 대상자로 선정되었고, 반복된 교육과 평가에도 불구하고 업무수행능력이나 근무태도가 개선되지 않아 감봉 또는 정직 등 4차례의 징계처분을 받았다.

13) 대법원 1991. 3. 27. 선고 90다카25420 판결 등 참고.

은 정도가 아니라 해당 근로자의 직위와 보수에 비추어 볼 때 일반적으로 기대되는 최소한의 실적에도 미치지 못하는 정도를 근무성적 불량¹⁴⁾의 판단기준으로 이미 삼은 바가 있었고, 지난 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결에서는 이러한 기준을 참고하여, 그 요건을 제시한 것으로 보인다. 그리고 향후에도 개선될 가능성이 인정하기 어렵다는 사정은 해고라는 개념 자체가 과거 사실에 대한 대응조치가 아니라, 계속적 계약관계에 있어서 앞으로의 상황에 대한 대응조치로서의 특성을 갖는 사정을 고려한 것으로 보인다.

다만, 근무 성적이나 근무 능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하는 경우를 어떻게 판단할 것인지에 대해서는 구체적인 설명이 없다보니, 이를 둘러싸고 현실적으로 적지 않은 문제가 발생할 것으로 보인다. 즉, 일반적인 계약법의 원칙에 따라 근로자는 중등품질의 급부를 제공해야 할 의무를 부담한다고 보아 판단을 해야 하는 것인지, 아니면 급부의무는 개별 근로계약 등을 통해 정해지는 만큼 개인적이고 주관적 기준¹⁴⁾에 따라 판단해야 하는 것인지 등이 문제 될 수 있을 것으로 보이나, 이러한 기준들만으로는 타당한 판단이 어렵고, 결국 대법원이 제시하고 있는 보충적 지표(근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도 등)¹⁵⁾를 추가적으로 적용하여 근무성적 및 근무태도 불량 여부를 개별적이고 구체적으로 판단할 수밖에 없을 것으로 보인다.

대상판결 역시 기본적으로는 그와 같은 관점에 입각해, 판단한 것으로 보인다. 참가인이 우선 과장급 간부사원으로서 관리직에 해당하고, 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구되는 점, 그리고 참가인이 간부사원인 과장으로 승진한 2007년부터 2017년까지 시행된 인사평가에서 지속적으로 5단계 등급 중 C등급 또는 D등급을 받는 등 해당 근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 상당한 장기간이고, 특히 이 사건 해고 전 약 3년간의 인사평가 결과는 11,229명 중 11,222위로 최하위 그룹에 속하며, 참가인의 실적은 원가절감 업무를 주된 업무로 하지 않는 다른 근로자에 비하여 현저히 낮은 편이었던 점 등이 고려된 것이 바로 그것이다.

근무성적 및 근무 능력의 현저한 저해를 판단함에 있어서 계량적 수치를 중심으로 접근하는 것은 분쟁의 입증상 불가피한 측면이 없지 않지만, 법원은 동종·유사 업무를 수행하는 다른 근로자와의 비교를 함에 있어서 그와 같은 사정을 주요하게 고려하고 있는 것 같아 우려스러운 부분이 없지 않다. 예를 들어, 업무수행 능력의 부족을 이유로 해고가 문제되었던 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680

14) 독일 연방노동법원은 급부의무를 주관적인 것으로 판단한다. 즉, 근로자가 자신의 개인적인 체력적·전문적 능력을 적절하게 발휘할 경우에 제공할 수 있는 급부가 무엇인지를 판단기준으로 한다. 이에 관해서는 BAG NZA 1992, 1028

15) 이러한 지표들은 해당 직위 내지 직무에서 사용자가 요구하는 기준으로서 의미를 갖는다.

판결¹⁶⁾에서도 회사가 2010년부터 2016년 상반기까지 실시한 인사평가 결과에서 전체 사무연구직 과장 이상 직원 3,859명 중 원고 A가 3,857위, 원고 B는 3,859위의 저조한 업무수행실적을 보였다는 사정이 중점적으로 고려된 바가 있었는데, 법원의 이와 같은 판단¹⁷⁾이 이어지게 되고, 일반화된다면, 상대적으로 엄격한 부분이 없지 않다. 또 다른 예를 들면, 대법원 2022. 9. 15. 선고 2018다251486 판결은 2015년 1월에 시행된 2014년 하반기 인사평가에서 254명 중 253위, 다면평가에서 35명 중 33위의 저조한 평가를 받은 근로자를 같은 해 3월경 대기발령하고, 대기발령기간 동안 수행한 과제 및 평가에서도 저조한 결과를 낸 근로자를 해고한 사안에서 대기발령의 정당성을 인정하면서도, 원심이 근로자의 근무성적이나 근무능력의 부진이 어느 정도 지속되었는지, 그 부진의 정도가 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하는지, 나아가 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려운지, 회사가 근로자에게 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력개선을 위한 기회를 충분히 부여하였는지 등에 관하여 제대로 심리하지 않은 채 단지 이 사건 대기발령이 정당하고 대기발령 기간 동안 원고의 근무성적이나 근무능력이 개선되지 않았다는 이유만으로 이 사건 해고가 정당하다고 판단한 것이 심리미진의 위법을 범하였다고 판단하면서 원심을 파기환송하였는데, 이러한 대법원의 입장은 저성과자에 대한 해고가 정당성을 갖기 위해서는 해고에 나아가기 전에 대법원이 제시한 각 요건의 충족 여부를 신중하게 판단하여야 함을 보여주는 예이다.¹⁸⁾

물론 독일이나 주요 외국의 경우에도 사안에 따라서는 비교가능한 동료 근로자들과의 실적을 비교하여 양적으로 크게 미치지 못하는 경우 혹은 근로자의 작업오류율이 다른 근로자들 대비 높게 나타난 사정 등을 들어 근무성적 및 근무능력의 현저한 저해가 있었던 것으로 판단한 바도 없지 않지만, 우리나라처럼 엄격함을 요구하고 있지는 않은 것으로 보인다.

요컨대, 대법원이 제시한 대로 개별 사례마다 근로자의 지위와 담당업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도를 종합적으로 고려하여 구체적이고 합리적으로 판단될 필요가 있다.¹⁹⁾ 다시 말해서, 전체 근로자 집단을 중심으로 근무성적 및 근무능력의 현저한 저해 여부를 엄격히 판단하는 것이 아니라, 해당 근로자가 가지는 지위, 직무 등을 고려하고, 비교대상 그룹²⁰⁾도 합리적으로 설정해, 사

16) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결

17) 물론 대상판결과 한국조선해양 사건은 개별 사례에 대한 판단이기 때문에 이를 가지고 일반화하여 이야기하는 것은 조심스러운 부분이 없지 않지만, 최근의 판결들에 기초해볼 경우 법원은 해고에 있어서는 지나치게 엄격성을 보이는 측면이 있고, 외국과 비교해 볼 때도 차이가 존재한다.

18) 오태환 외, 저성과자 해고의 정당성 판단, 법률실문, 2024.2.22. 참고.

19) 같은 취지로 권혁, 앞의 논문, 158면.

20) 비교대상 그룹의 선정은 근로자가 같거나(동종) 또는 적어도 유사한 업무를 수행할 수 있고, 그 업무의 수행에 부과된 요구사항이 서로 비교가능한 경우에만 동일한 비교대상그룹이라고 할 수 있다. 한편, 근무성적 및 근무능력이 불량한 자가 다른 비교대상이 되는 동료근로자를 가지고 있지 않은 경우에는 그 근로자의 종

안별로 개별적이고 구체적인 판단을 해 줄 필요가 있다는 것이다.

(3) 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 사정

대법원은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지를 판단함에 있어서 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무 성적이나 근무 능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환 배치 등 근무 성적이나 근무능력 개선을 위한 기회가 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무 성적이나 근무 능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여야 한다는 점을 밝히고 있다. 즉, 다양한 정황적 지표를 함께 활용하여, 해고의 정당성을 사회통념에 비추어 합리적으로 판단하겠다는 점을 보여주고 있다.

이 사건의 경우 참가인이 과장급 간부사원으로서 관리직에 해당하고, 그 직책과 경력에 따른 성과가 전문성이 요구됨에도 불구하고, 비교적 장기간 동안 인사평가에 있어서 낮은 근무성적을 보여 왔고, 업무처리에 있어서도 부여된 업무를 매우 미흡하게 처리하거나 조직에 융화되지 못했다. 아울러, 조직 내에서 PIP교육을 7회 실시하여 개선의 기회를 충분히 부여했음에도 불구하고 업무능력이나 업무성과가 개선되지 않았다. 이에 대법원은 이러한 사정들이 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당한다고 보아 해고의 정당성을 인정하였다. 이러한 판단은 종합적 고려를 통한 합리적 판단을 도모한 것으로 볼 수 있다.

4. 평가 및 시사점

(1) 평가

대상판결은 장기간의 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 정당성을 판단함에 있어서 최근 대법원이 제시한 관련 법리를 재확인하고, 구체적인 사실관계를 종합적으로 살펴 합리적인 판단을 시도하였다는 점에 그 의의가 있다. 즉, 대법원이 지난 2021년에 선고한 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결을 통하여 해고의 정당성 판단의 기준을 제시한 이후 관련 사건들에서는 이러한 판단기준을 기초로 해고 등의 정당성이 개별적이고 구체적으로 판단되고 있으며,²¹⁾

전 평균 실적을 원용하여 현저한 저해를 판단해야 할 것이다.

21) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결을 통해 대상판결과 같이 해고의 정당성이 인정된 최근 사례로는 서울중앙지방법원 2023. 5. 18. 선고 2021가합544824 판결 등 참고.

대상판결에서도 이러한 기준을 따라 개별적·구체적으로 판단되었음을 확인할 수 있다.

(2) 시사점

근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 근로자의 해고 및 인사노무관리에 있어서는 다음과 같은 사항을 충분히 고려해 볼 필요가 있다.

첫째, 근무성적이나 근무태도 등의 평가에 있어 그 기준이 공정하고 객관적일 필요가 있다. 즉, 근무성적 및 근무태도 불량이라는 결과는 공정하고 객관적인 기준에 근거해야 하며, 사용자가 임의로 주관적 평가기준을 마련하여 적용한 결과²²⁾ 혹은 특정 시점의 평가 결과에만 기초해서 징계 및 해고 등의 조치를 하는 것은 타당하다고 볼 수 없다. 예를 들어, 최근 관련 사례(서울행정법원 2023. 1. 13. 선고 2022구합51079 판결)에서는 오케스트라의 연주단원이 2회 연속 종합평정 및 재평정에 있어 소정의 평점점수에 미달하였다는 이유로 통상해고를 했던 사안이 있었는데, 법원에서는 평정에 있어서 평정내규 등에서 세부적인 배점기준이 마련되지 않아 평정자의 자의적 평가를 방지할 수 있는 장치가 없다는 점을 지적하였을 뿐만 아니라, 평정자가 소수에 불과하고 최저점과 최고점을 제외하지 않아 특정 평정자의 자의적 평가에 따라 전체 평정결과가 좌우되는 문제, 독립적으로 평정을 실시하지 않은 문제 등을 지적하며, 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이 아니므로 정당한 해고라고 볼 수 없다고 하였다. 또 다른 관련 사례(서울행정법원 2023. 2. 10. 선고 2022구합51161 판결)로는 회사 내부규정에 기초해 2회 연속 최하위등급(D)을 받은 경우를 들어 해임했던 사안도 있었는데, 법원에 따르면, D라는 평가등급은 평가대상자 중 일부가 상대평가로 인하여 언제나 받을 수 있는 것이고, 이 평가등급을 받았다는 것만으로 객관적으로 근무성적 및 근무태도가 불량한 것이라고 단정할 수 없다고 보았다. 특히 이 사건 근로자의 경우 평가점수에 있어서는 종래와 크게 차이가 나지 않았고, 정년연장 연구원에 선발되기 이전에는 계속하여 B평가등급을 받아왔다는 사정을 고려하면, 정년연장 연구원에 선발된 이후에 2년 연속 D평가등급을 받았다고 해서 해임을 하는 것은 정당하지 않다고 본 것이다. 따라서, 이상과 같은 사례들을 고려해본다면, 근무성적 및 근무태도 불량의 평가에 있어서는 우선적으로 객관적이고 공정한 기준에 따를 것이 요청되고, 적어도 그러한 평가가 비교적 오랜 기간동안 수회에 걸쳐 종합적으로 이루어질 필요가 있다.

22) 사용자 측의 추상적이고 일방적인 평정 결과만으로는 공정성과 객관성에 문제가 있기 때문에 인사조치의 정당성 확보가 가능하지 않은 측면이 있고, 이는 실제 법원의 심사과정에서 사용자에게 불리하게 작용할 수 밖에 없다. 따라서, 미리 근로자에게 구체적인 평가기준 및 예상되는 사후 조치를 명시할 필요가 있다.

둘째, 근무성적이나 근무태도의 불량을 평가할 수 있는 지표나 기준이 마련될 필요가 있다. 근로자 집단 전체에 대한 하위 지표 설정이라든지 이런 것들은 현실적으로 오해를 살 수 있기에 바람직하지 않다고 생각하며, 근로자의 직급이나 직무에 따라 기대성과(최소성과)²³⁾ 내지 만족도 수준 등을 명시함으로써, 인사노무관리의 안정성을 도모하고, 예측하지 못하는 분쟁에도 대비할 필요가 있다. 여기서 주의해야 할 점은 여기서 요구되는 최소한의 기대수준이라고 하는 것은 사용자의 주관적 기대수준을 말하는 것이 아니라, 사회적 상당성의 관점에서 근로계약상 마땅히 기대되는 최소한의 근로성과라는 객관적 기대수준을 말하는 것이다.

셋째, 업무수행과 관련한 경고 및 근무 능력 개선을 위한 기회 등을 부여할 필요가 있다. 통상해고의 정당성 판단에 있어서 사용자의 경고는 중요한 의미를 가진다.²⁴⁾ 사용자는 경고를 통해 근로자에게 근무태도 등의 변경 기회를 주어야 하며, 수차례의 경고에도 불구하고 근무태도 불량이 계속적으로 반복되는 경우에 이른다면, 사회통념상 고용관계를 계속하기 어렵다고 보아야 할 것이다. 한편, 교육 등의 기회 역시 중요하다. 해고는 근로관계를 종료시키는 최후의 수단일 뿐만 아니라, 엄격한 요건 하에서 허용되는 수단이라는 점을 고려해 본다면, 근무성적 및 근무태도 불량자에 대해서는 근무 능력이 개선될 수 있도록 직무와 관련한 교육의 기회를 부여하거나, 근무환경 개선, 직무 재배치 등이 모색되는 것이 무엇보다 중요하다. 예를 들어, 소형항공기 운송업 내 항공기 정비사에 대한 해고 문제를 다룬 서울북부지방법원 2023. 7. 11. 선고 2021나40738 판결에서는 회사가 정비사에 대해 업무와 관련하여 경고 내지 징계나 교육을 하였다는 점에 대한 구체적인 증거가 없어 피고가 원고에게 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였고 보기 어렵다는 사정이 고려된 바 있는데, 경고 및 교육 등이 사회통념상 고용관계를 계속할지 여부를 판단함에 있어서 주요한 요소임을 알 수 있다. 한편, 현실적으로는 PIP의 유효성 문제에 부딪힐 수 있는데, PIP의 도입 및 운영에 있어서는 사용자의 자의적이고 임의적인 통제수단이 아니라, 고용관계를 유지·발전하고 해고를 회피하는 수단으로 실질적으로 기능할 수 있게끔 관련 내용과 절차 등을 구성할 필요가 있다.

넷째, 직무 능력 개선 기회의 부여 이후에는 근로자에 대한 객관적 평가와 평가결과에 부합한 직무부여 등이 이루어질 필요가 있다. 교육이나 직무 능력 개선의 기회를 상당 기간 보장했음에도 불구하고, 그 이후 실시한 평가에서 직무 능력 개선이 확인되지 않고, 개선 가능성이 인정되지 않는다면, 고용관계는 더 이상 계속하기 어려운 것으로 보아야 하고, 이때 평가 및 직무부여 등이 주요한 입증의 대상이 될 수 있다.

23) 근로자로서도 자신의 업무성과에 무엇이 문제인지 미리 파악할 수 있다는 점에서 장점이 있다.

24) 권혁, 앞의 논문, 161면 참고.

IV. 나오며

대상판결은 대법원이 지난 2021년에 선고한 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다 253680 판결을 통하여 제시한 판단기준을 재확인하였고, 구체적인 사실관계를 종합적으로 살펴 합리적인 판단을 시도하였다. 이러한 판단은 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 한 해고의 최근 판단기준에 있어서 크게 벗어나지 않은 것으로 보이며, 법원은 근무성적 및 근무태도가 불량한 자의 해고가 정당성을 갖기 위해서는 기업 단위에서 해고에 이르기 전에 대법원이 제시한 요건들을 충분히 충족하고, 해고라는 최후 수단에 대해서는 신중하게 접근·판단될 필요가 있음을 강조하는 것으로 볼 수 있다.

다만, 대법원이 제시하고 있는 개별 요건을 지나치게 엄격하게 판단하여 근로계약의 계속을 사법적으로 강제한다면, 이는 해고보호의 법리를 넘어서 재산권의 보장 원리에 본질적으로 반할 소지도 있음을 고려해 볼 필요가 있다. 즉, 일부 업무수행이 가능하더라도 소정의 급부제공에 있어서 상당한 차질을 유발하고, 고용관계의 기대가능성 혹은 기업의 질서를 훼손하는 상황이 계속·반복적으로 발생한다면, 그것은 근로계약상의 중대한 장애가 발생한 것이라 볼 수 있고, 이에 따른 위험을 일방 계약 당사자에게 계속적으로 지우는 것에 대해서는 역시나 신중한 판단이 요구된다.

근무성적 및 근무태도가 불량한 자에 대한 해고 정당성 판단기준을 체계화하여 해고제한 법리를 구체적으로 명확하게 적용하는 것도 중요하지만, 동시에 급변하는 사업 운영의 과정에서 이러한 자들에 대한 인사노무관리 방안을 강구할 수 있도록 예측 가능성을 확보해주고, 이에 따라 해고를 회피하거나, 탄력적인 인력운용을 도모할 수 있는 방향을 보여주는 것도 중요한 과제일 것이다.

초 / 청 / 합 / 니 / 다

시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung
Advanced Leadership Program

프로그램 안내

교육 기간	2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회)
교육 시간	수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조)
교육 장소	숙명여대 디지털 휴머니티 센터
수강료	1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도)
특전	숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여
후원/파트너십	LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회

모집 안내

모집 정원	30명 내외
지원 자격	기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사
제출 서류	입학지원서 1부
전형 방법	서류전형
접수 기간	2024. 3. 1(금) - 3. 31(일)
접수 방법	이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr
문의처	서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외)

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400
02-710-9073
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024
SookMyung
Advanced Leadership
Program

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

SALP 특징 1

경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

SALP 특징 2

품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

SALP 특징 3

경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

커리큘럼1

환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

커리큘럼2

노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

커리큘럼3

사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건
한국 정치와 노동

중국어시기행
오페라의 세계
서양미술사 산책

숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

숙명 경영전문대학원 교수진

권 순 원	인사·조직	이 욱 래	노동법	정 동 일	데이터분석
유 규 창	인사·노사	강 인 수	국제경제학	권 영 옥	빅데이터
김 주 일	인사·노사	박 윤 수	노동경제학	박 종 성	회계학
권 혜 원	인사·노사	박 우 랍	응용경제학	오 명 전	회계학
이 철 수	노동법	설 원 식	경영전략		
임 무 송	노동법·노동정책	여 인 권	통계학		
박 지 순	노동법	오 중 산	데이터분석		

공공부문과 민간부문 최고지도자

강석훈	KDB산업은행 회장	양정무	한국종합예술학교 교수
강원택	서울대학교 정치학과 교수	이기권	전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문)
김문수	경제사회노동위원회 위원장	이재갑	전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장)
김성곤	한국방송통신대 중어중문학과 교수	이정식	고용노동부 장관
김영미	저출산고령사회위원회 부위원장	이형일	통계청 청장
김지형	전 대법관(현 법무법인 지평 대표)	한예진	전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표)
김태기	중앙노동위원회 위원장		