제414회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 경영상 해고의 요건 강화 등 >
▣ 류호정의원 대표발의, 의안번호 제2125951호

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 3

1. 경영상 해고의 개념과 요건 ····· 3

2. 경영상 해고의 요건 강화(안 제24조제1항부터 제3항까지) ····· 5

3. 사업(장)의 청산·양도·축소에 따른 해고 및 경영상 해고의 요건으로 근로자대표와의 합의 등 추가(안 제24조제6항 및 제8항) ····· 16

Ⅰ. 제안경위

2023년 12월 18일 류호정의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2023년 12월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자의 경영상 이유에 의한 해고(이하 “정리해고”라 한다)를 긴박한 경영상 필요가 있는 경우로 한정하고, 사용자에게 해고를 회피하기 위해 노력할 의무를 부여하는 한편 해고 회피의 방법과 해고의 기준 등에 관하여 근로자대표와 협의하도록 규정함.

이러한 ‘긴박한 경영상 필요’의 판단 범위는 원칙적으로 하나의 법인을 기준으로 함. 그런데 판례는 ‘경영상 필요’가 사용자의 경제적 사유임을 고려하여, ‘경제적 단일체’라고 판단할 수 있는 여러 법인에 대하여 종합적으로 판단할 수 있다고 판시해 왔음.

그러나 최근 외국투자기업이 해외 본사의 경영상 곤란을 이유로 경영상 문제점이 없는 한국법인을 청산하고 그 과정에서 근로자를 일시에 해고하는 사례가 나타나는 등 ‘경영상 필요’에 대한 사용자의 주관적 판단을 최소화하고 그 기준을 명확히 할 필요가 있다는 지적이 있음.

또한 현행법은 정리해고의 기준에 관하여 근로자대표와 협의하도록 하고 있을 뿐, 정리해고 실시 여부나 그에 따른 근로자의 보호조치에 관하여는 원칙적으로 경영자의 경영상 판단의 영역으로 보아 근로자대표 등의 협의 대상으로 보고 있지 않음.

그러나 정리해고는 근로자의 신분과 생활안정에 중대한 변동을 가져오는 문제임을 고려할 때, 정리해고의 사유·절차 등 그 주요사항에 대한 근로자대표의 개입을 명시하여 근로자의 권리를 보장받도록 할 필요가 있을 것으로 판단됨.

이러한 점을 고려하여, '경제적 단일체'에 대한 객관적인 판단기준을 제시하고 그 기준이 근로자에게 불리하게 작용하지 않도록 하고자 함. 또한, 정리해고 시 그 해고 실시여부나 근로자에 대한 보상에 대하여 근로자대표와 사전에 합의하도록 함으로써 무분별한 정리해고로부터 근로자를 보호하려는 것임(안 제24조).

Ⅲ. 검토의견

1. 경영상 해고의 개념과 요건

해고는 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것으로, 근로자의 일신상 사유, 사용자의 파산이나 폐업에 의한 해고인 통상해고와 근로자의 행동상 사유에 의한 해고인 징계해고, 사용자의 긴박한 경영상 필요에 따른 경영상 해고로 나누어 볼 수 있음.[1)]

현행 「근로기준법」상 사용자가 해고를 하기 위해서는 정당한 이유가 있어야 하는데,[2)] 이는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있는 경우로 한정되나,[3)] 경영상 해고의 경우 ①긴박한 경영상 필요, ②사용자의 해고 회피 노력, ③합리적인 기준에 따른 해고 대상자 선정, ④사업(장) 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표와의 해고의 기준 등에 관한 협의가 인정되는 이상 그 해고에는 정당한 이유가 있다고 보고 있음.[4)]

---

1) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 II」, pp. 86-88.

2) **제23조(해고 등의 제한)** ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

3) 대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다5170 판결 [해고무효확인 등]
"…근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 하여 해고를 제한하고 있으므로, 해고사유가 인정되더라도 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다…"

4) **제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)** ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

적법하지 않은 부당해고가 이루어진 경우 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있고, 부당해고에 해당하는 경우 노동위원회는 사용자에 대하여 구제명령을 하여야 하며, 구제명령을 불이행한 사용자에게는 3천만원 이하의 이행강제금이 부과됨.[5)]

---

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

5) **제28조(부당해고등의 구제신청)** ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
제30조(구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

2. 경영상 해고의 요건 강화(안 제24조제1항부터 제3항까지)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 경영상 해고의 주체인 사용자에 '지배·종속 관계에 있는 사업(장)의 사용자[6]로서 대통령령으로 정하는 자'를 포함시키고, 경영상 해고의 요건인 '긴박한 경영상의 필요'의 정도에 관하여 도산의 회피가 필요한 정도로 제한하고, 경영 악화를 방지하기 위한 양도·인수·합병 등 예방적 조치에 대하여는 긴박한 경영상 필요를 인정하지 아니함(안 제24조제1항 전단).

한편, 경영상 해고의 요건인 '긴박한 경영상 필요'의 판단 범위를 원칙적으로 개별 사업(장)으로 제한하되 복수의 사업(장)을 하나의 사업(장)으로 판단할 수 있을 정도의 밀접한 상호연관성이 인정되는 경우에는 이를 종합하여 판단할 수 있게 함(안 제24조제1항 후단 및 제24조제2항 본문).

다만, 복수의 사업(장) 사이에 밀접한 상호연관성이 있더라도 개별 사업(장)별로 긴박한 경영상 필요를 판단하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 이를 개별 사업(장)별로 판단하도록 하며(안 제24조제2항 단서), 상호연관성의 정도는 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」(이하 '외감법')에 따른 재무제표 및 연결재무제표를 기준으로 판단하도록 함(안 제24조제3항).

---

6) 근로자의 사업(장)을 지배하는 사업(장)의 사용자로 이해됨.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자(지배·종속 관계에 있는 사업 또는 사업장의 사용자로서 대통령령으로 정하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)----------기업의 도산을 회피하기 위한 긴박한 경영상의 필요(경영 악화를 방지하기 위한 양도·인수·합병 등 예방적 조치는 제외한다)----------. 이 경우 긴박한 경영상 필요 여부의 판단 범위는 대상 사업별 또는 사업장별로 한다.
<신 설>	② 제1항 후단에도 불구하고 둘 이상의 사업 또는 사업장을 하나의 사업 또는 사업장으로 판단할 수 있을 정도로 밀접한 상호연관성이 인정되는 경우에는 둘 이상의 사업 또는 사업장의 경영상황을 종합적으로 고려할 수 있다. 다만, 제1항 후단에 따라 판단하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다.
<신 설>	③ 제2항에 따른 상호연관성의 정도는 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제2조제2호에

	따른 재무제표 또는 같은 조 제3호에 따른 연결재무제표를 기준으로 판단한다.

나. 검토의견

(1) 경영상 해고의 주체인 사용자 개념의 확대

현행법상 해고의 주체인 '사용자'는 근로계약의 당사자로서 상대방인 근로자에 대한 사용종속관계가 인정되는 자[7]를 의미한다고 볼 것이고 「근로기준법」에 따른 사용자의 의무[8]를 이행하는 자로 이해할 수 있는데, 대법원은 사용자의 범위를 근로계약의 형식적 당사자로 한정하고 있지 않고 근로를 제공받고 임금을 지급하는 실질적인 사용종속관계가 인정되는 이상 '묵시적 근로계약관계'가 있는 것으로 보아 사용자성을 인정하고 있음.[9]

7) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2006도300 판결 [근로기준법위반]
"…근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식과는 관계없이 실질에 있어서 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 이를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 가지고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정하여야 하는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 어떤 근로자에 대하여 누가 근로기준법 제32조, 제36조 소정의 의무를 부담하는 사용자인가를 판단함에 있어서도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 하고, 이 때에도 위와 같은 여러 요소들을 종합적으로 고려하여야 한다.…"

8) 근로계약서 교부, 금품청산, 임금 지급, 휴가 부여, 직장내 괴롭힘 구제 등

9) 대법원 1999. 11. 12. 선고 97누19946 판결 [부당노동행위구제재심판정취소]
"…근로기준법상의 근로자란 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 자를 의미함은 상고이유와 같지만, 원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을

개정안은 지배·종속관계에 있는 사업(장)을 '경제적 단일체'로 보아 지배 사업(장)의 사용자가 경영상 필요에 의해 종속 사업(장)의 근로자를 해고할 경우 경영상 해고의 요건을 준수하게 함으로써 종속 사업(장)의 근로자를 두텁게 보호하려는 점에서 의의가 있다고 보임.

다만, 해고는 고용계약의 해지에 해당하므로 원칙적으로 근로계약[10]의 당사자인 사용자가 그 주체가 된다고 볼 것인데, 근로계약을 체결하지 않은 지배 사업(장)의 사용자와 종속 사업(장)의 근로자 사이의 '해고'를 인정하기 곤란할 소지가 있다는 점, 지배 사업(장)의 사용자와 종속 사업(장)의 근로자 사이에 '묵시적 근로계약관계'가 인정되어 실질적으로 사용자와 근로자 관계가 성립하는 경우 현행법상 사용자의 지위가 인정될 수 있어 개정의 실효성이 크지 않을 수 있다는 점, 개정안에 따르면 현행법 제24조에 따른 경영상 해고와 제23조에 따른 통상해고의 주체인 '사용자'의 범위가 상이해질 수 있어 법체계상 혼란이 발생할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

특히, '지배·종속관계'는 회사법 영역에서 통용되는 회사간의 관계를 나타내는 것으로, 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 시행령」에서는 경제 활동에서 효용과 이익을 얻기 위하여 다른 회사의 재무정

결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 할 것이다(대법원 1999. 7. 12.자 99마628 결정 참조).…"

10) 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

책과 영업정책을 결정할 수 있는 능력을 가지는 그 회사를 지배회사로, 그 상대방을 종속회사로 보는데,[11] 기업간 지배·종속관계가 있더라도 지배 사업(장)의 사용자와 종속 사업(장)의 근로자 사이에 필연적으로 실질적 사용·종속관계가 있는 것은 아니라는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

(2) 경영상 해고의 요건 제한

현행법상 경영상 해고의 요건 중 '긴박한 경영상의 필요'의 판단에 있어서 '긴박성의 정도'에 관하여 ①해고가 없이는 도산을 회피하지 못할 정도에 이르어야 한다는 도산회피설과 ②객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 경영상 필요를 인정할 수 있다는 합리성설이 대립하고 있으나,

대법원은 기업의 인원 삭감 조치가 기업의 영업성적 악화라는 경제적 이유, 신기술 도입 등 기술적 이유 등에 따라 이루어지고 있고 그 필요성도 있다고 보아 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고

---

11) **「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
3. "연결재무제표"란 회사와 다른 회사(조합 등 법인격이 없는 기업을 포함한다)가 대통령령으로 정하는 지배·종속의 관계에 있는 경우 지배하는 회사(이하 "지배회사"라 한다)가 작성하는 다음 각 목의 모든 서류를 말한다.
가. ~ 다. (생 략)
「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 시행령」 제3조(연결재무제표 등) ① 법 제2조제3호 각 목 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 지배·종속의 관계"란 회사가 경제 활동에서 효용과 이익을 얻기 위하여 다른 회사(조합 등 법인격이 없는 기업을 포함한다)의 재무정책과 영업정책을 결정할 수 있는 능력을 가지는 경우로서 법 제5조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 회계처리기준(이하 "회계처리기준"이라 한다)에서 정하는 그 회사(이하 "지배회사"라 한다)와 그 다른 회사(이하 "종속회사"라 한다)의 관계를 말한다.

인정되는 경우에는 긴박한 경영상의 필요성을 인정할 수 있다고 보고 있음.[12)]

또한, 현행법은 경영 악화 방지를 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있다고 보는데, 해당 규정은 노사정위원회의 "경제위기극복을 위한 사회협약"(1998. 2. 9.)[13)]에 따라 1998. 2. 「근로기준법」 개정 당시 도입된 것임.

개정안은 경영상 해고의 요건인 '긴박한 경영상의 필요'의 긴박성에 관한 판단기준을 기업의 도산을 회피하기 위한 정도로 보아 현행보다 엄격하게 보고, 경영 악화를 방지하기 위한 양도·인수·합병 등의 예방적 조치에 대하여는 '긴박한 경영상의 필요'를 인정할 수 없게 하려는 것으로, 경영상 해고의 요건을 강화하여 근로자의 지위를 두텁게 보호하고, 사업의 양도·인수·합병 자체만으로 긴박한 경영상 필요가 인정되어 대량의 근로자 해고가 발생하는 것을 예방하려는 점에서 의의가

---

12) 대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결 [해고무효확인등]
"…기업경영상의 필요성이라는 것은 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화도 이유로 하여 실제 이루어지고 있고, 또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점에 비추어 보면 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 보아 주어야 함이 타당하다.…"

13) 노사정위원회(1998), "경제위기극복을 위한 사회협약"
7. 노동시장의 유연성 제고
(76) 정부는 고용조정에 관한 제도의 정비를 위하여 '98년 2월 임시국회에서 근로기준법 개정을 추진한다.
- 해고의 요건
  · 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 함
  · <u>경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도. 합병. 인수의 경우에도 긴박한 경영상의 이유가 있는 것으로 봄</u>

있다고 볼 것임.

다만, 경영상 해고는 신속한 구조조정을 통해 급속한 산업환경 변화에 따라 기업에 발생하는 경영상 부담을 완화하려는 목적도 있는데, 도산의 위험성을 기준으로 긴박한 경영상의 필요를 판단하는 경우 사업의 회복을 위한 구조조정의 시기가 지체될 수 있고 신기술의 도입이나 산업구조의 변화, 경쟁력 회복을 위한 작업형태 변경 등 기업의 장기 경쟁력 확보를 위한 구조조정이 곤란할 여지가 있다는 점,

사업의 양도·인수·합병으로 인한 경영상 해고를 제한하는 것은 사업을 인수하거나 합병한 새로운 사용자에게 특별한 사정이 없는 이상 인수·합병된 사업의 근로자에 대한 일종의 계속고용의무가 있다고 볼 여지가 있어[14] 기업의 인수·합병에 상당한 영향을 미칠 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

(3) 긴박한 경영상 필요의 판단 범위 등

경영상 해고의 요건인 '긴박한 경영상 필요'의 판단 기준이 되는 범위에 관하여 대법원은 원칙적으로는 법인 전체를 기준으로 이를 판단하여야 한다고 보나, 인적·물적·장소적 요소와 재무·회계, 노동조합, 경영여건 등을 종합하여 살펴보았을 때 일정한 독립성이 인정되는 범위에서 긴박한 경영상의 필요를 판단하고 있어 법인 내 개별 사업부문 또는 법

14) 인수·합병 사업의 사용자가 해당 사업의 근로자를 해고하려면 통상해고에 의하여 해고를 하여야 하는데 특별한 이유가 없는 이상 정당한 해고가 되기 곤란함.

인을 벗어나는 범위에서도 긴박한 경영상의 필요를 판단할 수 있다고 보고 있음.[15]

개정안은 이러한 판례의 입장을 사업 또는 사업장 단위로 반영하되 건전한 경영이 유지되고 있는 사업(장)이라도 상호 밀접한 관련성이 있는 다른 사업(장)의 경영 곤란이 있는 경우 경영상 해고가 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 사업별 또는 사업장별로 판단하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 긴박한 경영상 필요를 판단하는 범위를 둘 이상의 사업(장)으로 확장하지 못하도록 하려는 것으로, 근로자의 지위를 두텁게 보호하려는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안에 관하여는 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

---

15) 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결
"…동종의 사업을 하는 두 개의 법인이 동시에 정리해고를 하거나 한 법인의 특정 사업부문에 한하여 정리해고를 하는 경우, 정리해고가 정당하다고 하기 위한 요건으로서 '긴박한 경영상의 필요'가 있는지 여부에 관하여는 원칙적으로 정리해고를 하는 법인별로 이를 판단하여야 할 것이나, 한 법인의 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계도 분리되어 있을 뿐만 아니라 노동조합도 각 사업부문별로 조직되어 있고, 경영여건도 서로 달리하고 있다면 그 사업부문만을 따로 떼어 긴박한 경영상의 필요 여부를 판단할 수 있고, 한편 양 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문이 동종의 사업을 경영하여 그 업종이 처한 경기상황에 동시에 반응하며, 상호 인적·물적 설비가 엄격하게 분리되어 있지 않고, 노동조합도 각각이 아닌 단일노조로 구성되어 양 법인과 통일적으로 교섭하고 있는 등 사실상 하나의 법인으로 운영되어 그 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 있는 경우에는 양 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문의 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단할 수 있다고 할 것이다.…"

대법원 2015. 5. 28. 선고 2012두25873 [부당해고구제재심판정취소]
"…'긴박한 경영상의 필요'가 있는지를 판단할 때에는 법인의 어느 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 법인의 일부 사업부문 내지 사업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정하여야 한다…"

첫째, 「근로기준법」에 따른 '사업(장)'은 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직을 의미하므로,[16][17] 개정안에서 긴박한 경영상 필요를 판단하기 위한 범위로서 제시하는 '사업(장)'도 여전히 구체적인 사례별로 경영상 일체성에 따라 그 범위가 유동적일 여지가 있다고 보임.[18]

둘째, 개정안은 '밀접한 상호연관성'을 「외감법」에 따른 재무제표 및 연결재무제표를 이용하여 판단하도록 하면서 '밀접한 상호연관성'의 구체적인 기준을 제시하고 있지 않은바, 대법원이 재무회계상 상호연관성 외에도 인적·물적·장소적 분리·독립성 여부, 노동조합 조직 상황, 경영 여건의 상호관련성 등을 모두 판단하고 있는 것에 비하여 완화되어 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

셋째, 「외감법」에 따른 재무제표는 「외감법」상 외부감사의 대상이 되는 주식회사 및 유한회사가 작성하고 연결재무제표는 지배·종속관계에 있는 회사 중 지배하는 회사가 작성하는 것으로,[19] 이를 작성

16) 대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결 [퇴직금]
"…같은 법 제28조 제2항의 입법취지는, 하나의 사업 내에서 직종(예컨대 사무직과 생산직), 직위(예컨대 고위직과 하위직), 업종(예컨대 제조업과 서어비스업)별로 서로 다른 퇴직금제도를 두어 차별하는 것을 금지하고 하나의 퇴직금제도를 적용하게 하고자 함에 있는 것이므로, 거기에서 말하는 "사업"은 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이고, 따라서 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 파악하여야 할 것이므로, 피고 공사 시청료징수원의 담당업무는 같은 법 제28조 제2항의 적용에 있어서 단일 기업체인 피고 공사라는 하나의 사업의 일부분에 지나지 않는다고 보아야 할 것이다.…"

17) 행정해석(1990. 9. 26. 근기 01254-13555)은 한국표준산업분류상 산업이 다른지의 여부, 서로 다른 단체협약이나 취업규칙을 적용받는지 여부, 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는지 여부를 기준으로 사업(장)을 구분하고 있음.

18) 하나의 기업 내에서도 여러 개의 사업부문이 독립성을 가지고 활동할 수 있는 만큼 사업(장)의 개념이 일의적인 것은 아니라고 보임.

19) **「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다

하지 않는 기업이 있을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 ①현행법상 법률적 실체로서 법인격을 갖는 개별회사를 단위로 법률관계를 정하고 있으므로, 긴박한 경영상 필요를 판단하는 기준도 개별 법인별로 판단이 이루어져야 하는 것이 원칙이라는 점,[20] ②'경제적 단일체'는 경쟁법의 부당 공동행위 등과 관련하여 발전된 개념으로, 공정거래 및 독점규제 등 경제질서 확립을 목적으로 하는 개별법에서 다뤄지고 있어 그 목적과 취지가 다른 「근로기준법」에 동일한 개념을 적용하기 어렵다는 점,

③긴박한 경영상 필요 판단의 기준이 되는 사업장의 범위가 근로자에 대한 유불리에 따라 달라질 수 있어 수범자의 예측가능성이 떨어지는 측면이 있다는 점, ④개정안의 '밀접한' 상호연관성은 추상적인 개념에 해당하고 다국적 기업의 해외소재 법인은 「주식회사 등의 외부감사

음과 같다.

3. "연결재무제표"란 회사와 다른 회사(조합 등 법인격이 없는 기업을 포함한다)가 대통령령으로 정하는 지배·종속의 관계에 있는 경우 지배하는 회사(이하 "지배회사"라 한다)가 작성하는 다음 각 목의 모든 서류를 말한다.

가. 연결재무상태표

나. 연결손익계산서 또는 연결포괄손익계산서

다. 그 밖에 대통령령으로 정하는 서류

제4조(외부감사의 대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 회사는 재무제표를 작성하여 회사로부터 독립된 외부의 감사인(재무제표 및 연결재무제표의 감사인은 동일하여야 한다. 이하 같다)에 의한 회계감사를 받아야 한다.

1. 주권상장법인
2. 해당 사업연도 또는 다음 사업연도 중에 주권상장법인이 되려는 회사
3. 그 밖에 직전 사업연도 말의 자산, 부채, 종업원수 또는 매출액 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 회사. 다만, 해당 회사가 유한회사인 경우에는 본문의 요건 외에 사원 수, 유한회사로 조직변경 후 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 유한회사에 한정한다.

20) 고용노동부는 개정안에 따르면 복수의 법인이 재무·회계상 밀접한 상호연관성이 있는 경우 경영상황을 종합적으로 고려하여 긴박한 경영상 필요를 판단할 수 있다고 보면서 긴박한 경영상의 필요를 판단하는 기준이 되는 범위가 현재 대법원 판례(법인의 범위에서 평가)보다 넓어진 것으로 보고 있음.

에 관한 법률」의 적용 대상이 아니므로 재무제표 등 경영상황을 확인하기 곤란하다는 점을 고려하여 재검토가 필요하다는 의견임.

3. 사업(장)의 청산·양도·축소에 따른 해고 및 경영상 해고의 요건으로 근로자대표와의 합의 등 추가(안 제24조제6항 및 제8항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업(장)의 청산·양도·축소를 이유로 근로자를 해고하거나, 안 제24조제1항에 따른 경영상 해고를 하는 경우 사용자로 하여금 근로자대표에게 입증자료를 첨부하여 해고의 필요성을 설명하고, 해고 여부와 해고에 따른 보상에 관하여 근로자대표와 사전에 서면으로 합의하도록 의무를 부과하며(안 제24조제6항 전단), 근로자대표에게 해고의 필요성에 대한 자료 검토를 위해 사용자의 부담으로 변호사 등 외부전문가를 선임할 수 있도록 권리를 부여함(안 제24조제6항 후단).

한편, 대통령령으로 정하는 대규모 인원에 대한 경영상 해고[21] 시 고용노동부장관에게 신고하는 것을 정당한 해고의 요건으로 추가함(안 제24조제8항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① (생 략) <신 설>	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① (생 략) ② (생 략)

21) 상시근로자 수 99명 이하인 사업(장)의 경우 10명 이상의 해고, 상시근로자 수 100명 이상 1,000명 미만 사업(장)의 경우 10% 이상의 해고, 상시근로자 수 1,000명 이상인 사업(장)의 경우 100명 이상의 해고

<신 설>	③ (생 략)
② (생 략)	④ (현행 제2항과 같음)
③ 사용자는 제2항------	⑤ ---- 제4항----
<신 설>	⑥ 사용자는 사업 또는 사업장의 청산·양도 또는 축소를 이유로 근로자를 해고(제1항에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 입증자료를 첨부하여 근로자대표에게 해고의 필요성을 설명하여야 하고, 해고 여부와 해고에 따른 근로자에 대한 보상에 관하여 근로자대표와 사전에 서면으로 합의하여야 한다. 이 경우 근로자대표는 해고의 필요성에 관한 자료를 검토하게 하기 위하여 사용자의 부담으로 변호사·공인회계사·세무사 등 외부전문가를 선임할 수 있다.
④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.	⑦ (현행 제4항과 같음)
⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	⑧ ---------제1항부터 제7항까지----------.

나. 검토의견

현재 대법원은 사업(장)의 청산을 이유로 근로자를 해고하는 경우, 이는 경영상 해고와 구분된 해고로서 정당한 이유가 인정되는 이상 적법한 해고에 해당하는 것으로 보고 있고,[22]

사업(장)의 양도·축소를 이유로 근로자를 해고하거나, 제24조제1항에 따른 기타 경영상 이유로 근로자를 해고하는 것은 현행법상 경영상 해고에 해당한다고 볼 것이므로, ①긴박한 경영상 필요, ②사용자의 해고 회피 노력, ③합리적인 기준에 따른 해고 대상자 선정, ④사업(장) 근로자의 과반수를 대표하는 '근로자대표'와의 해고의 기준 등에 관한 협의가 있어야 함.[23]

개정안은 사업(장)의 청산에 따른 해고에 대하여는 현행법 제24조제

---

22) 대법원 1993. 6. 11. 선고 93다7457 판결 [해고무효확인]
"…사용자가 그 경영의 사업체를 폐업하고, 이에 따라 그 소속 근로자 전원을 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 유효하다고 할 것이다(당원 1992.5.12. 선고 90누9421 판결 참조).…"

대법원 2001. 11. 13. 선고 2001다27975 판결 [해고무효확인등]
"…정리해고는 긴급한 경영상의 필요에 의하여 기업에 종사하는 인원을 줄이기 위하여 일정한 요건 아래 근로자를 해고하는 것으로서 기업의 유지·존속을 전제로 그 소속 근로자들 중 일부를 해고하는 것을 가리키는 것인바, 이와 달리 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 정리해고에 해당하지 않으며, 해고에 정당한 이유가 있는 한 유효하다고 할 것이다.…"

23) **제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)** ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

1항부터 제3항까지에 따른 근로자대표와의 협의 등의 절차가 없고, 사업(장)의 양도·축소를 이유로 하는 해고 또는 기타 경영상 해고에 대하여는 현행법상 사용자와 근로자대표와의 '협의' 절차가 적법한 해고의 요건으로 규정되어 있어 근로자대표의 '동의' 없이 사용자의 일방적인 해고가 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 사용자로 하여금 해고 여부 및 해고에 따른 보상을 근로자대표와 '합의'하게 하고, 근로자대표가 해고의 필요성에 대한 자료를 검토할 수 있도록 외부로부터 전문적인 조력을 받을 수 있게 하려는 것으로,

사용자의 일방적인 해고를 제어함으로써 근로자의 고용안정성을 제고할 수 있고, 사용자와 근로자대표 사이에서 해고 여부 및 해고에 따른 보상에 관한 실효성 있는 논의가 이루어질 수 있도록 촉진할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 보임.

대법원은 단체협약에 해고에 대한 노동조합의 사전동의권이 규정되어 있는 경우 이를 위반한 인사처분에 대하여는 원칙적으로 무효로 보아야 한다고 판시하고 있고,[24] 노사가 협상을 통해 단체협약에 경영

24) 대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결 [근로자지위확인등]
"…노사 쌍방 간의 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 '협의'와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사 간 사전 '합의'를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 '합의'를 하도록 규정한 것이라고 해석함이 상당하고, 다른 특별한 사정 없이 단지 정리해고의 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 '협의'를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수는 없다. 한편 사용자가 위와 같이 인사처분을 함에 있어 노동조합의 사전 동의나 승낙을 얻어야 한다거나 노동조합과 인사처분에 관한 논의를 하여 의견의 합치를 보아 인사처분을 하도록 단체협약 등에 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효로 보아야 할 것이지만, 이처럼 사전합의조항을 두고 있다고 하더라도 사용자의 인사권이 어떠한 경우라도 노동조합의 동의나 합의가 있어야만 행사할 수 있는 것은 아니고, 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기하였다고 인정되는 경우에는 사용자가 이러한 합의 없이 한 인사처분도 유효하다고 보아야 한다.…"

주체의 고도의 경영상 결단에 해당하는 경영상 해고를 제한하는 내용을 두었다면 이에 반하여 이루어진 경영상 해고는 원칙적으로 부당해고에 해당한다고 보고 있어[25] 해고에 대한 일정한 제한이 불가능한 것은 아니라고 볼 수 있음.

다만, 경영상 해고는 고도의 경영상 결단에 속하는 사항인데 개정안에 따르면 근로자대표와의 합의가 없는 이상 경영상 해고 또는 사업(장) 청산을 이유로 한 근로자의 해고는 전부 부당해고에 해당하므로, 해고에 관한 결정권이 근로자대표에게 귀속되고 사업(장)의 자유로운 청산이 제한되는 효과가 발생하여 경영권의 본질적인 부분이 제약된다고 볼 소지가 있다는 점, 경영상 해고는 외부 환경의 급격한 변화에 대응하여 신속한 구조조정을 통해 기업을 유지·존속시키기는 것을 목적으로 한다고 볼 것인데, 근로자대표와의 합의를 경영상 해고의 요건으로 하는 경우 그 시기가 지체될 수 있어 경영상 해고의 취지에 부합하기 어려울 여지가 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

---

25) 대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406 판결
"…정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결 등 참조), 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다. 따라서 사용자가 노동조합과의 협상에 따라 정리해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 단체협약이 강행법규나 사회질서에 위배된다고 볼 수 없고, 나아가 이는 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 것으로서 그에 반하여 이루어지는 정리해고는 원칙적으로 정당한 해고라고 볼 수 없다. 다만 이처럼 정리해고의 실시를 제한하는 단체협약을 두고 있더라도, 그 단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 그와 같은 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우에는 사용자가 단체협약에 의한 제한에서 벗어나 정리해고를 할 수 있을 것이다.…"

고용노동부는 ①근로자대표와의 서면합의를 강제할 경우 합의에 이르기 쉽지 않고, 긴박한 경영상 필요로 부득이하게 해고할 필요성이 있음에도 지연될 가능성이 높아 경영상 해고의 취지를 저해할 우려가 있다는 점, ②해고 여부와 해고 근로자의 보상에 관한 것은 경영상 해고의 본질적인 사항인데, 개정안은 사실상 근로자대표에게 경영상 해고를 최종적으로 결정하는 권한을 부여하는 결과를 초래하게 된다는 점,

③개정안의 해고 필요성을 검토하기 위한 입증자료에는 상당히 상세한 경영상 정보가 포함될 것을 예상할 수 있는데, 근로자대표가 외부 전문가의 조력을 받는 과정에서 기업의 경영상 비밀 등이 유출될 우려가 있고 검토에 오랜 시일이 소요될 수 있다는 점, ④현행법상 고용노동부장관에 대한 대규모 경영상 해고의 신고는 노사간 원만한 협의 지원 등 사업장을 지도·관리하여 경영상 해고가 사회문제로 격화되는 것을 예방하기 위한 취지로 마련된 것인데 이를 해고의 효력 요건으로 보는 것은 부적정하다는 측면이 있다는 점 등을 고려하여 재검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540