

근로기준법 일부개정법률안

(김정호의원 대표발의)

의안 번호	13065
----------	-------

발의연월일 : 2025. 9. 17.

발 의 자 : 김정호 · 허종식 · 이연희
전진숙 · 임미애 · 박 정
김남희 · 안태준 · 윤후덕
이수진 · 박해철 · 최혁진
의원(12인)

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 있

음.

또한 현행법은 정리해고의 기준에 관하여 근로자대표와 협의하도록 하고 있을 뿐, 정리해고 실시 여부나 그에 따른 근로자의 보호조치에 관하여는 원칙적으로 경영자의 경영상 판단의 영역으로 보아 근로자 대표 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 둘 이상의 사업 또는 사업장을 하나의 사업 또는 사업장으로 판단할 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 인정되는 경우에 대한 판단기준을 인적·물적·장소적 독립성, 재무 및 회계의 분리 여부 및 노동조합의 분리 여부 등으로 제시하고 그 기준이 근로자에게 불리하게 작용하지 않도록 하고자 함. 또한, 정리해고 시 그 해고 실시여부나 근로자에 대한 보상에 대하여 근로자대표와 사전에 협의하도록 함으로써 무분별한 정리해고로부터 근로자를 보호하려는 것임(안 제24조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제4항 및 제5항을 각각 제6항 및 제7항으로 하며, 같은 조 제2항 및 제3항을 각각 제3항 및 제4항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “제2항에”를 “제3항에”로, “협의”를 “합의”로 하고, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제7항(종전의 제5항) 중 “제3항까지의”를 “제6항까지의”로 한다.

① 사용자(지배·종속 관계에 있는 사업 또는 사업장의 사용자로서 대통령령으로 정하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 기업의 도산을 회피하기 위한 긴박한 경영상의 필요(경영 악화를 방지하기 위한 양도·양수·합병 등 예방적 조치는 제외한다)가 있어야 한다. 이 경우 긴박한 경영상 필요 여부의 판단 범위는 대상 사업별 또는 사업장별로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 다음 각 호의 기준에 따라 둘 이상의 사업 또는 사업장을 하나의 사업 또는 사업장으로 판단할 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 인정되는 경우에는 둘 이상의 사업 또

는 사업장의 경영상황을 종합적으로 고려할 수 있다. 다만, 제1항 후단에 따라 판단하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 인적·물적·장소적 독립성

2. 재무 및 회계의 분리 여부

3. 노동조합의 분리 여부

4. 그 밖의 경영 여건 등 고용노동부령으로 정하는 기준

⑤ 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.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 <u>경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.</u> <u><신 설></u>	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자(지배·종속 관계에 있는 사업 또는 사업장의 사용자로서 대통령령으로 정하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 <u>경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 기업의 도산을 회피하기 위한 긴박한 경영상의 필요(경영악화를 방지하기 위한 양도·양수·합병 등 예방적 조치는 제외한다)가 있어야 한다. 이 경우 긴박한 경영상 필요 여부의 판단 범위는 대상 사업별 또는 사업장별로 한다.</u> ② 제1항 후단에도 불구하고 <u>다음 각 호의 기준에 따라 둘 이상의 사업 또는 사업장을 하나의 사업 또는 사업장으로 판단할 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 인정되는 경우에는 둘 이상의 사업 또는 사업장의 경영상황을 종합적으로</u>

② (생략)

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.

<신설>

고려할 수 있다. 다만, 제1항 후단에 따라 판단하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 인적·물적·장소적 독립성

2. 재무 및 회계의 분리 여부

3. 노동조합의 분리 여부

4. 그 밖의 경영 여건 등 고용노동부령으로 정하는 기준

③ (현행 제2항과 같음)

④ -----제3항에-----

-----합의-----

-----.

⑤ 사용자는 사업 또는 사업장의 청산·양도 또는 축소를 이유로 근로자를 해고(제1항에

④ (생략) ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	<u>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 외부 전문가를 선임할 수 있다.</u> ⑥ (현행 제4항과 같음) ⑦ -----제6항까지의----- ----- ----- ----- -----.
--	---