



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 긴박한 경영상 필요 해소 시
해고 근로자 우선 재고용 노력 의무 신설 〉
■ 민병덕의원 대표발의(의안번호 제2219200호)

2026. 9.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 긴박한 경영상 필요 해소 시 해고 근로자 우선 재고용 노력 의무 신설	3

I. 제안경위

2026년 6월 11일 민병덕의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제25조제1항은 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고한 후 3년 이내에 해고 당시와 같은 업무를 수행할 근로자를 채용하는 경우, 해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 규정하고 있음.

그러나 이 규정은 사용자가 신규 채용을 결정하는 경우에만 적용되는 수동적 요건에 그치고 있어, 해고 이후 경영상태가 실질적으로 회복되어 인력 복원이 가능한 상황임에도 불구하고, 사용자가 신규 채용을 의도적으로 지연하거나 회피하는 경우에는 해고 근로자의 재고용이 사실상 어려운 한계가 있으며, 해고 근로자의 고용 안정이 구조적으로 취약해지는 문제가 지속적으로 제기되고 있음.

이에 정리해고의 원인이 되었던 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 채용 여부와 관계없이 사용자가 해고된 근로자의 우선 재고용을 위하여 노력하도록 하는 규정을 신설함으로써, 정리해고 근로자의 고용 안정을 도모하려는 것임. 아울러 경영상의 필요 해소 여부에 대한 판단 기준을 대통령령으로 정하도록 하여 법적 예측 가능성을 제

고하고자 함(안 제25조제2항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 긴박한 경영상 필요 해소 시 해고 근로자 우선 재고용 노력 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 법 제24조¹⁾에 따라 긴박한 경영상의 필요가 있어 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하였을 때, 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우, 사용자가 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 하는지 여부와 관계없이 해고 근로자의 우선 재고용을 위해 노력하도록 하고, 긴박한 경영상의 필요 해소 여부의 판단 기준과 재고용 절차 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하도록 위임함(안 제25조제2항 신설).

-
- 1) 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.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제25조(우선 재고용 등) ① (생략) <u><신설></u>	제25조(우선 재고용 등) ① (현행과 같음) <u>② 사용자는 제24조에 따른 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 제1항에 따른 채용 여부와는 관계없이 제24조에 따라 해고된 근로자의 우선적 재고용을 위하여 노력하여야 한다. 이 경우 긴박한 경영상의 필요 해소 여부의 판단 기준과 재고용 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<u>②</u> (생략)	<u>③</u> (현행 제2항과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제24조에서는 경영상 이유에 의한 해고의 제한을 규율하고 있는데, ①긴박한 경영상 필요, ②사용자의 해고 회피 노력, ③합리적인 기준에 따른 해고 대상자 선정, ④사업(장) 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표와의 해고의 기준 등에 관한 협요건을 갖추면 그 해고에는 정당한 이유가 있다고 보고 있음.²⁾

한편, 제25조³⁾에서는 법 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자로 하여금 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 정리해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 하는 우선재고용의무를 규정하고 있음.⁴⁾

그러나 현행법 제25조의 우선재고용의무는 해고 후 3년 이내에 사용자가 해고 근로자와 같은 업무를 한 근로자의 신규채용을 결정하는 경우에만 적용되어, 사용자가 신규 채용을 지연하거나 회피하는 경우에는 해고 근로자의 재고용이 이루어지기 어려워 해고 근로자의 고용 안정이 취약하다는 의견이 있음.

-
- 2) **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.
- 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.
- 3) **제25조(우선 재고용 등)** ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.
- 4) 이러한 사용자의 우선재고용 의무 규정(제25조)은 2007년 법 개정(법률 제8372호, 2007. 4. 11. 전부개정) 전에는 경영상 이유에 의한 해고 이후 근로자를 해고한 날부터 ‘2년’ 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 ‘해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.’고 규정하여 노력의무에 불과하였으나, 정리해고 가능성과 범위는 확대되는 반면, 해고근로자에 대한 재고용은 사실상 유명무실하다는 지적에 따라 노력의무를 재고용의무로 강화하고, 그 기간을 기존 2년에서 3년으로 확장하였음.

이에 개정안은 해고의 원인이 된 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 해고 근로자와 같은 업무를 한 근로자의 신규채용 여부와 관계없이, 사용자에게 해고 근로자의 우선 재고용을 위한 노력 의무를 부과하여 경영상 해고 근로자의 재고용 기회 확대 및 고용불안에 놓인 근로자의 고용안정을 강화하려는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

첫째, 개정안은 현행법상의 우선재고용 대상 범위를 확대시키는 것으로 해고 이후 적정 자격을 갖춘 근로자에 대한 재고용 가능성을 높일 수 있는 등 근로자 보호 측면에서는 의의가 있으나, 사용자의 부담, 법집행 가능성 등을 고려하여 사회적 논의가 필요한 측면이 있는 점을 고려할 필요가 있음.

예컨대 긴박한 경영상의 필요가 해소되었다고 하여도, 사업구조의 개편, 생산방식의 변경 등으로 인해 해고 전과 동일한 인력 수요가 발생하지 않을 수 있어 현실적으로 사용자가 해고 근로자를 우선적으로 재고용하기 어려운 상황이 발생할 수 있음.

둘째, 개정안은 긴박한 경영상 필요 해소 여부의 판단 기준을 대통령령으로 정하도록 하고 있는데, 이는 개별 사업장의 상황에 따라 그 판단이 달라질 수 있는 사안으로 이를 하위법령에서 일의적으로 정할 수 있을지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

경영상 해고의 요건인 ‘긴박한 경영상 필요’는 개별 사업장의 상황에 따라 그 판단이 달라질 수 있는 사안으로, 현행법 제24조제1항 후단⁵⁾에서 ‘경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다’고 규정한 것 외에 하위법령에서 이에 대한 세부 요건을 규정하고 있는 사례는 없음. 이에 실질적으로 판례를 통하여 긴박한 경영상 필요의 판단이 이루어지고 있음.

이를 고려할 때 개정안과 같이 긴박한 경영상 필요 해소 여부의 판단 기준을 대통령령으로 정하도록 하는 것은 현행법 제24조와의 관계 및 「근로기준법」의 체계에 부합하지 않는 면이 있는 것으로 보임.

고용노동부는 긴박한 경영상 필요가 해소된 경우에도 사업구조 개편 등 해고 전과 동일 인력 수요가 발생하지 않을 수 있고, 긴박한 경영상 필요가 해소되었는지 여부에 관한 판단기준은 개별 사업장의 재무·인력 활용 구조, 시장 여건 등을 종합적으로 고려할 필요가 있는 사안이므로 개정안에 대하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

5) 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.