

포스코 - 기망적 희망퇴직 실시 조사보고

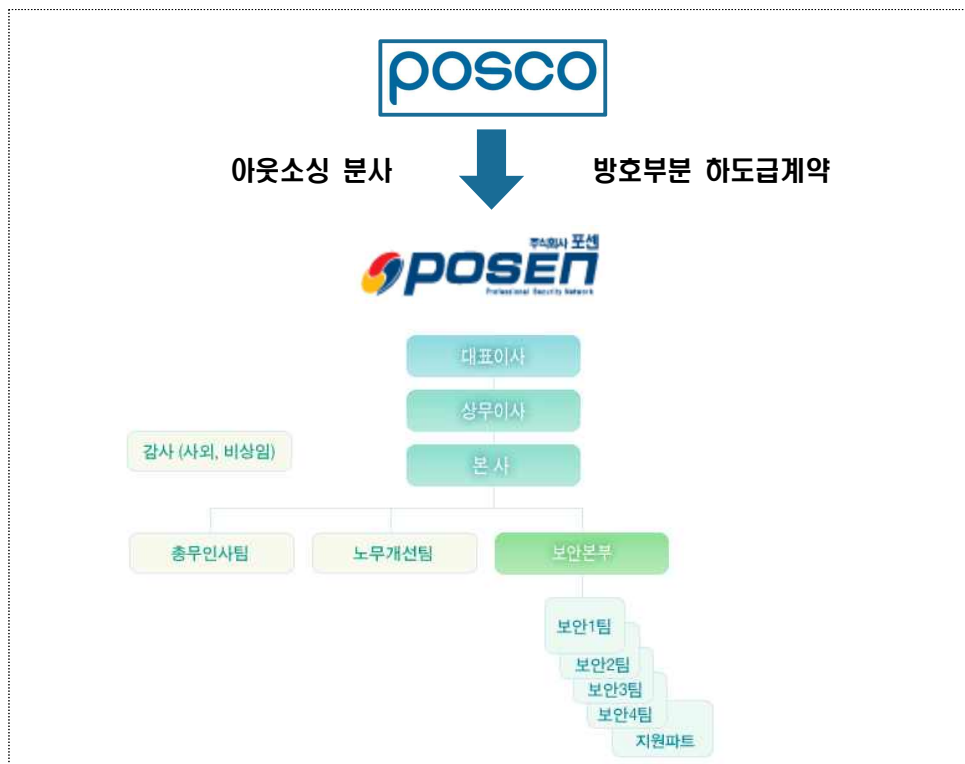
새정치민주연합

乙지로위원회

□ 개요

- (아웃소싱-분사계획 수립) 포스코는 2004.~2005. 사이 인력구조개선을 위해 방호, 철도정비 등 14개 부분을 아웃소싱(Outsourcing)하기로 결정
- (방호분사 설립 및 전적실시) 이에 따라 방호부분 아웃소싱을 위해 2005. 3. 7. 「(주)포센」을 설립하고 포스코 소속 방호직원들에게 포센으로의 전적(轉籍)동의를 받기 시작함.

- (회사개요) (주)포센, 포항 남구 대잠동 936-10 새론빌딩 2층 대표이사 김동원



- (전적조건의 제시) 포스코는 다음과 같이 아웃소싱조건을 결정하고 여

러 경로를 통해 근로자들에게 전직조건을 제시한 바 있음.

먼저 포스코는 2004. 11. 18. 기본계획을 마련하여 방호부분을 포함한 4개분야의 외부화 분야를 선정하고, 전직(원래는 “전직”이라고 표현하는 것이 맞으나 포스코가 “전직”이라고 표현하고 있으므로 전직으로 통일) 대상 근로자들에게 “전직지원금”, “전직 후 인건비 수준(=포스코 대비 70%)” 등을 결정하였음.

① 「미래경쟁력 확보를 위한 인력개선방안 및 추진방안」 주요내용

Ⅳ. 아웃소싱 추진방안

□ 지원기준

- 대상직원 : 근속 10년 이상(저근속 직원 구성비가 낮은 인력구조 고려)
- 대상범위 : 아웃소싱 대상부문에 한정
 - 1차 : 해당 부문 근무직원에게 공모 우선권 부여
 - 2차 : 유사기능 부문으로 확대(제한적 사내공모 실시)
 - 전직을 희망하지 않는 직원의 경우 회사 필요부문으로 전환 배치
- 지원내용 : 전직지원금 + 복리후생 보전[자녀대학등록금, ESOP(Employee Stock Ownership Plan : 우리사주제도), 선택형]
 - 전직회사별로 임금의 차가 각기 다르므로 전직회사 개별로 당사간 임금 차액을 산정하여 정년까지의 차액분을 보전(외주차액 보전방식, 신설회사는 70% 수준 전제)
 - 단, 전직지원금이 지나치게 클 경우 사회적 파장 고려 상한 설정

□ 대상부문

조업, 정비, 준사무, 사무 부문 각 1개 선정(철도정비, 석도강판SHL, 방호, 노무후생/행정)

□ 전직지원내용

가. 전직지원금 : 전직회사와 당사의 인건비 수준 차액 전액 보전

- 전직회사의 인건비 : 당사의 70% 수준 전제
- 상한 설정 : 2.5억 원(근속 15년 교대·상주 직원 평균)

나. 복리후생 보전 패키지

- 자녀장학금 : 정년까지 전직회사와의 대학등록금 지원 차이 보전
- ESOP : 06년까지 금년도 회사 배정분 기준으로 선정산(1,200만 원 수준/05년~06년)
- 선택형 복리후생 : 정년까지 복지포인트 선정산(연간포인트 79만 원×정년 잔여년수)

다. 전직회사 고용안정

당사와 동일하게 성실히 근무하는 직원에 대해서는 전직회사에서도 고용을 최대한 보장

이후 2004. 11.경 2005년도 아웃소싱 대상부문의 전직희망자들을 대상으로

로 설명자료를 작성함

② 「아웃소싱 추진관련 Q&A」 주요내용

※ '아웃소싱 추진관련 Q&A'

8. 외주파트너사 인건비 수준을 70%로 전제한 이유

○ 03년 우리 회사의 45개 외주파트너사 임금 수준을 동일근속 기준으로 회사와 비교한 결과 평균적으로 70% 수준이었습니다.

○ 직원들의 이해를 돕기 위해 외주파트너사 인건비 수준을 70%로 전제하여 전직지원금을 산정하였으며, 실제 전직시에는 전직대상 회사별로 인건비 수준을 비교하여 전직지원금을 산정할 예정입니다.

10. 경영성과금 기준을 03년~04년 평균(630%)으로 적용한 이유

○ 경영성과금은 회사의 경영환경에 따라 크게 차이가 나고 있으며 01년~04년까지의 경영성과금 수준을 보더라도 알 수 있습니다.

○ 급격한 경영환경 변화 속에서 현재와 같은 좋은 경영성과가 미래에도 계속해서 이어질 것이라고 예측하기는 어려우며, 통상 경영성과금 기준은 3개년 평균으로 계산하고 있지만 전직하는 직원들의 입장을 고려하여 경영성과금 지급률이 높은 03년~04년 2개년 평균인 630%로 설정하게 되었습니다.

11. 04년 인건비 기준으로 전직지원금을 산정한 이유

○ 국내 및 세계 경영환경은 급속도로 변화되고 있어 전직시점에 장래 인건비 수준을 정확하게 예측하기 어려우므로 05년 전직직원에 대한 합리적인 전직지원금 산정을 위하여 04년 인건비를 기준으로 하게 되었습니다.

○ 03년 외주파트너사의 임금 수준은 동일근속을 기준으로 비교했을 때 당사의 70% 수준이었으며 앞으로 그 차이가 계속 줄어들 것으로 전망됩니다.

16. 외주인건비 차이를 계산하는 방식

○ 외주인건비 수준은 우리 회사와 전직대상회사의 초임, 근속 5년, 근속 10년, 근속 15년, 근속 20년 직원의 모델급여를 비교하여 평균을 가지고 계산하는 방식입니다.

포스코는 2004. 11. 23. 방호과 직원들만을 상대로 방호보문 아웃소싱 관련 설명회를 가지고, 위의 “아웃소싱 추진방안”과 “Q&A”내용을 설명하였는데, 당시 포스코 인사팀은 다음과 같은 내용으로 직원의견 및 관심사항에 관한 보고서를 작성한 바 있음.

③ 직원의견 및 관심사항 상세내용

붙임 : 직원의견 및 관심사항 상세내용

○ 전직회사가 지금 당장은 급여와 고용을 보장한다고는 하지만 경영층이 바뀌거나 경영여건이 어려워지면 현실적으로 보장받기 어려울 것임

- 전직회사에서 고용보장과 함께 급여수준을 정년까지 70% 보장한다는 것을 문서화해서 명확히 할 필요가 있음

- 과거 조기 명예퇴직 때, 차량부문 아웃소싱 때도 급여의 80%를 보장한다고 했지만 지금은 80%가 안 되고 있음

- 외주사로 신분전환할 때, 계약하기 전에 급여보장, 고용보장 등 계약 내용을 대상직원들에게 충실히 공개해 주어야 함

2004. 12. 28. 포스코는 방호과 직원들을 대상으로 “신설법인 경영방침 설명회”를 개최함.

④ 「신설법인 경영방침 설명회 자료」 주요내용

2. 제도운영

□ 근무형태

사업개시부터 4조 3교대 도입 운영

□ 급여

○ 최초 급여는 포스코 연봉의 70% 지급

- 포스코와의 임금(연봉) 격차 수준이 유지되도록 노력

- 원가절감을 통한 경비절감 부분 분배제도 도입

붙임 : 전직지원기준

가. 대상자격 : 근속 10년 이상 전직 희망직원

나. 지원내용 : 전직지원금 + 복리후생 차이 보전

□ 전직지원금 : 정년까지 전직회사와의 개별 임금 차이 보전(동일근속 기준, 총 급여 평균 비교)

○ 산정기준 : 04년 인건비 기준

- 당사 인건비 : 월 급여(중식비 및 개인연금 포함) + 상여금 + 체력단련비, 월동비

- 경영성과금 : 03년~04년(2개년) 평균치 적용(650% : 03년 500%, 04년 800% 예상)

○ 지급한도(상한) : 2.5억 원(근속 15년 교대·상주 평균 수준)

○ 지급수준 예시(전직회사의 인건비 : 당사의 70% 수준)

그러던 중 2004. 12. 29. 포스코 인사실 인사서비스팀 소속 이상범(아웃

소싱업무 담당)은 방호과 직원들에게 다음과 같은 이메일을 발송함.

⑤ 이상범의 이메일 내용

제목 : 방호부문 전직신청 안내

1. 분사법인 개요

나. 분사회사 주요 근로조건

○ 급여 : 현재 총 급여(연봉)의 70% 수준

신청방법 : 전직신청서 및 관련서류 제출

○ 제출처 : 양소 노무안전부 방호과

○ 문의처 : 인사실 인사서비스팀

첨부 문서 중 '전직지원 상세내용'

1. 전직지원금 : 정년까지 전직회사와의 임금 차이를 개별 보상

○ 산정기준 : 04년 기준 근속별 총 급여 평균 비교(신설회사 70% 전제)

- 당사 인건비 : 월 급여(중식비, 개인연금, 제수당 포함) + 상여금 + 체력단련비, 월 동비, 경영성과금

○ 경영성과금 : 03년~04년(2개년) 평균치 적용

○ 지급한도 : 2.5억 원

2. ESOP(Employee Stock Ownership Plan : 우리스주제도) : 04년 청약기준으로 05~06년까지의 회사 배정분 선정산

○ 지급방법 : 회사 무상 출연분(39주)을 출연일 종가기준으로 현금 지급

○ 지급금액 : 인당 12,285천원 [(39주 × 157,500원) × 2년]

3. 선택형 복리후생 : 정년까지 잔여기간의 복지포인트 선정산

○ 지급금액 : 인당 79만 원(04년 기본 포인트) × 정년 잔여년수

4. 자녀 대학 장학금 : 전직 회사와의 지원규모 차이에 한해 선정산 방식으로 보전

○ 지급범위 : 해당 직원이 정년까지 근무시 자녀가 대학장학금 수혜를 받을 수 있는 학기 수만큼 등록금을 산정하여 전직시점에 지급

2005. 1.경 당시 포스코로부터 분사회사 (주)포센의 대표이사로 내정되어 분사회사의 신설업무를 총괄하고 있던 김인환은, 2005. 1. 24. 포스코 방호과 소속 직원들에게 다음과 같은 내용의 이메일을 보냄.

⑥ 김인화의 이메일

제목 : 신설 경비회사 관련 직원 의문사항 해설자료

포항, 광양 방호과 직원 여러분 안녕하십니까? 저는 금번 방호부문 아웃소싱과 관련하여 신설되는 특수경비전문회사의 대표이사로 내정된 김인환입니다. 그동안 전직지원과 관련하여 직원들의 궁금사항을 문답형식으로 정리하여 송부하오니 관련 직원들에게 실질적인 도움이 되었으면 합니다.

첨부 문서 '신설 경비회사 관련 직원 의문사항 해설자료'

3. 신설회사의 급여수준은?

포스코 연봉의 70% 수준을 보장

○ 신설회사의 급여는 포스코 연봉의 70% 수준으로 유지됨. 매년 포스코와 방호업무에 대한 계약이 이루어지는 시점에 당해 연도 신설회사 직원의 급여를 책정하게 되며 이때 책정되는 급여는 그 해 포스코 직원 연봉의 70% 수준이 됨. 다만, 회사 급여정책에 따라 개인별로는 능력평가 결과에 따라 다소 가감이 있을 수 있으나, 전체 수준은 70%로 유지됨

○ 신설회사에는 포스코로부터 간접노무비, 경비, 일반관리비(임원급여 등 포함), 이윤 등이 별도로 책정되므로 직원의 급여수준은 보장됨

대부분의 국내기업에서는 “최대 몇 개월” 방식으로 일부 금액만을 보상하고 퇴직 후 직장 보장이 없으나 이번 신설법인으로 전직하는 직원에 대해서는 전직지원금 이외에도 고용보장과 급여수준을 안정적으로 유지하는 등 그동안 노사실패 속에서 일관되게 지켜져 온 고용안정 원칙을 흔들림없이 실천할 것임

6. 과거에 아웃소싱된 기업(D사, Y기업)의 운영실태를 보면 신설회사에서의 장래도 불투명하게 보이는데?

○ 대부분의 방호과 직원들이 전직지원을 망설이는 데는 과거의 아웃소싱된 기업에 근무하는 직원들이 전직을 적극 만류하기 때문이라고 하는데 95년도에 실시한 차량, 주택 부문의 아웃소싱은 지금 추진하고 있는 것과는 성격이 판이하게 다름

○ 95년도에 실시한 것은 차량, 주택분야를 아웃소싱 대상분야로 지정하고, 그 분야에 근무하고 있는 전체 직원을 우선 명예퇴직시킨 후에 희망자에 한해 해당 기업에서 근무할 수 있는 기회를 제공한 만큼 회사가 명예퇴직한 직원들에 대해서는 고용, 급여유지에 별

도 관심을 기울이지 않아도 무방하나,

○ 금번에 실시하는 방호, 노무후생, 철도정비 분야의 아웃소싱은 희망하는 직원에 대하여 실시하고, 회사가 전직지원자에 대해서는 고용보장, 급여유지에 대해 지속적인 관심과 지원을 아끼지 않을 것임

○ 그리고 처음에는 연봉의 70% 수준이 보장되더라도 갈수록 포스코와의 격차가 벌어질 것이라고 걱정하는 부분에 대해서는 신설회사가 포스코와 도급총액 계약 이후 절감할 수 있는 인건비, 경영효율화 및 신입사원 채용 등으로 발생하는 이윤을 직원들에게 배분토록 하여 항상 포스코 연봉의 70%가 유지되도록 노력할 것임

포스코는 2005. 3.초경 방호과를 제외한 나머지 직원들에게 아웃소싱 신설분사로의 진직을 희망하는 직원을 모으기 위해 사내공모를 실시하는데 이 당시 내용은 다음과 같음.

⑦ 포스코의 사내공모 내용

방호부문 분사법인 근무요원 사내공모

1. 분사법인 개요

○ 회사명 : (주) 포센

○ 사업내용 : 피고 포스코의 시설경비 및 출입관리 위탁업무를 기반으로 한 특수경비 전문회사

○ 분사시기 : 2005. 4.중

2. 선발분야 및 인원

○ 특수경비원 00명 (신청자격 근속 10년 이상 직원)

3. 분사법인 전직시 지원사항

○ 피고 포스코에서 정년까지 재직시 급여 및 현금성 복리후생 차이 보전

- 개인별로 정년 잔여기간, 자녀수 및 연령 등에 따라 전직지원 수준이 다르므로 인 사실로 연락주시면 상세히 안내드리겠습니다.

○ 분사법인 주요 근로조건

- 급여 : 2004년 총 급여(성과금 650% 기준)의 70% 수준

- 근무형태 : 4조 3교대

4. 응모기간 및 신청방법

- 2005. 3. 21 ~ 3. 30 FP 사내공모 시스템 활용

- (전직의 실시) 포스코는 2005. 1.~2005. 3.사이 총 215명(목표 211명)을 전직대상자를 확정함. 당시 포스코는 비방호과 직원 69명(360명 지원, 경쟁률 5.8:1), 방호과 146명(총원 226명 중 지원을 64.6%)을 전직대상으로 전환. 포스코는 사직서에 갈음하는 전직신청서를 작성받아 직을 면직시켰고, 이후 (주)포센과 근로계약을 체결하도록 하였음.

⑧ 전직신청서 주요내용

전직신청서
상기 본인은 전직에 따른 처우와 제반 조건을 사전에 충분히 숙지하고 본인의 자발적인 의사에 따라 다음과 같이 전직을 위한 명예퇴직을 신청합니다. 2. 퇴직 후 본인의 재직 또는 퇴직과 관련한 일체의 민·형사상, 행정상 청구권을 회사 및 회사의 임직원을 상대로 행사하지 않는다. 3. 전직에 따른 금전적 보상취지에 따라 전직한 후에도 신의성실의 원칙에 따라 성실히 근무하며, 전직 후 3년이 경과하지 않은 시점에 퇴직할 경우에는 피고 포스코의 지침에 정한 바에 따른다.

- (전직 당시 근로조건) 포스코는 전직을 실시한 근로자들에 대하여 전직 지원금*과 복리후생비 차액보전금 등을 지급받고 (주)포센과의 근로계약을 통해 2004년도 고정급여와 경영성과급 650%의 70%에 상당하는 급여를 지급받기로 하였음.

* 전직지원금 : 2004년 기준 (월급여+고정성상여금(=고정급여))+(경영성과급 650%)의 30%

- (전직 이후 근로조건의 변동) 포센은 약 1년간 최초 급여체계를 시행하여 본 결과 교대근무자와 상주근무자 사이의 근로조건의 차이(전직 전 교대근무자 유리) 등 문제점이 드러나 (주)휴렉스(포스코의 노무관리 아웃소싱업체)에게 의뢰하여 2006. 7. 18. 「급여체계개선안」을 마련, 2006. 7. 29. 변경 동의절차(직원 89.8%가 동의)를 2006. 9. 25. 개정급여규정을 시행함.

당시 변경내용은 전직 당시 급여**에 노무비 상승률***만큼을 인상한다는 것으로 해당년도 포스코 급여의 70%가 아니었음.

** 2004년 포스코 재직당시의 고정급여+경영성과금의 650%를 합산한 금액의 70%

*** 포스코와 포센사이에 체결된 도급계약상 노무비 상승률

□ 분쟁의 발생

- **(전직자들의 저항)** 이처럼 포센은 전직시 연봉을 기준으로 노무비인상을 반영하면서 처음 언급되던 포스코 급여의 70%수준 보장은 실현되지 못하고, 점차적으로 포스코와의 급여차가 발생하게 됨

이에 따라 2008.말경 내부적으로 문제를 제기하게 되고 이후 2009. 11. 17.과 2010. 8. 25.에 대구지방법노동청 포항지청에 진정을 제기하고, 이후 2011. 3. 18. 대구지방법원 포항지청에 '임금지급 등의 소'를 제기함.

- **(1심의 판결 요지)** 1심 법원(대구지방법원 포항지원)은 2012가합2120판결(2013. 1. 17 선고)로 근로자들의 청구를 인용하였음.

- **[차액보전약정 : 소극]** 포스코에서 전직하면서 포스코에서 근무할 경우 받게 될 총급여의 70%를 정년까지 지급한다는 내용을 이메일로 안내하는 등 행위는 있으나 이를 약정으로 볼 수는 없음

- **[불법행위 : 적극]** 포센은 노무도급사로서 전적으로 그 수익을 포스코에게 의존할 수밖에 없는 상황에서, 포스코가 처음부터 70%를 보장할 의사가 없었던 것으로 보이는데 이메일 등을 보내 70%의 연봉을 보장하겠다고 한 것은 '기망'한 것으로 불법행위가 성립

- **(2심의 판결 요지)** 2심 법원(대구고등법원)은 2013나1038판결(2014. 8. 27 선고)로 원심을 뒤집어 근로자들의 청구를 기각하였음.

- **[차액보전약정 : 소극]** 포스코와 명시적 약정을 체결했다는 사정을 인정할 사정이 없고, 이를 인정할 증거도 없음. 일반적으로 대규모기업은 근로조건을 각종 문서로 하고 있는데 이 건과 관련해 그런 사실이 없고, 설명회 당시 문서화해 명확히 하자는 의견도 있었는데 그리하지 않았음

- **[불법행위 : 소극]** 타 아웃소싱 사례에서도 80% 보장하려 했지만 그리 하지 못한 사례가 있음을 알고 있었고, 개정 급여체계에 대한 압도적 동의를 표한 바 있으며, 장기간 동안 이의를 제기하지도 않았으며, 설사 회사의 이메일 안내등이 있었다더라도 이는 청약의 유인에 불과하

고, 70%지급에 대한 묵시적 합의가 있었다고 보기도 어려우며, 이는 포스코의 정책목표에 불과함.

□ 본사안의 문제점 및 현안적 의의

- (문제점① : 노사 간 신뢰 붕괴) 본 사안은 노사 간의 기본 신뢰가 바탕이 되어 이루어진 것으로 포스코만 하더라도 40여 개의 신설법인으로 전적이 이루어짐. 이러한 전적과정에서 전직자는 여러 방식으로 제출되는 회사의 근로조건 보장책을 종합하여 판단하게 되는데 본 건은 이러한 기본 신뢰관계에서 회사의 책임을 완화해 준 사례로 비판받을 사안이라 할 것임.
- (문제점② : 희망퇴직에 대한 규제완화) 현행법 상 경영상의 해고는 매우 엄격한 조건 하에서 이루어짐. 그러나 기업들은 경영상 해고절차를 적용받지 않고 사실상 해고 등의 인사조치를 하기 위해 법률상 규정이 없는 희망퇴직제도를 활용하고 있음. 이러한 희망퇴직은 원칙적으로 사용자의 권고를 근로자가 수용하는 일종의 권고사직의 방식을 띄는데 이때 사용자가 지는 일정한 책임(민사상 책임으로 규율)을 완화하는 판결이 이번 판결이라 할 것임. 민사상 규율방식은 매우 복잡하고 쌍방의 책임을 동일시 하여 이런 기준만으로는 약자인 근로자보호에 취약하게 되는 문제점이 있음
- (문제점③ : 명확한 기준제시 없음) 아울러 본 판결은 근로자의 지위를 보장하기 위한 명확한 대안이나 기준제시가 없어 앞으로 유사사례들이 발생할 경우 근로자들이 피해를 입지 않도록 하기 위한 방안을 도출하기 어려움. 결과적으로 이 사안이 대법원에서 확정될 경우 향후 근로자들의 대량 피해 발생이 예상됨.
- (희망 없는 절망퇴직) 본 사안은 근로자들의 희망퇴직을 절망적 상황으로 만든 판결로 근로자보호라는 노동관계법의 원칙에서 완전히 벗어난 판결임.
- (베이비붐 세대들의 보호 미비) 최근 기업들이 베이비붐 세대들에 대

해 정년 전 퇴직을 적극적으로 추진하고 있고, 이는 제조업뿐만 아니라 금융, 사무 등 다수 업종에서 전방위적으로 나타나는 현상임. 이런 상황에서 이들에 대한 보호조치가 미비하게 되는 것은 심각한 문제임.

- **(대기업 갑질에 대한 규제 완화)** 본 사안은 굴지의 대기업 갑(甲)이 하도급사 을(乙)을 분사로 만든 뒤, 그 소속 근로자(丙)들에 대한 의무를 이행하지 않은 사례로 이 자체로 갑-을 문제로 사회여론화 할 수 있고, 그 안에서 베이비붐 세대에 맞춘 현안을 발굴할 수 있음.
- **(희망퇴직자보호법 필요)** 결론적으로 이 논의는 갑(포스코)에 대한 비판과 대법원의 현명한 결론을 촉구하는 과정이겠지만 보다 근본적으로는 현재까지 보호의 대상에서 예외시 되어 왔던, 그러나 지금 이 순간 보호입법이 필요하게 된 “희망퇴직”을 이슈화 시켜내야 함.