

새정치민주연합 을지로위원회 · 포항남울릉지역위원회,
참여연대 노동사회위원회 · 민주노총 사무금융노조

취 재 요 청 서

을지로위원회 사무국 한상호 minjooeuljiro@gmail.com / T. 788-3431 / F. 788-3435
우원식 의원실 박기영 비서관 reform1-1@daum.net / T. 788-2515 / HP. 010-3607-2390
참여연대 노동사회위원회 안진걸 협동사무처장 T. 723-5303 / HP. 019-279-4251

‘희망 없는 절망퇴직’ (희망퇴직 강요) 사례 발표회

- 현재 다수업종에서 전 방위적으로 진행되고 있는 희망퇴직 제도는 제도적 보호장치가 미비한 상황에서 손쉬운 근로자 해고 수단으로 악용되고 있음. 이 과정에서 이른바 직퇴, 강퇴 등 노동인권 탄압과 병행되고 있으며 일부 기업에서는 희망퇴직 시의 약속한 상호협약을 전혀 이행하지 않기도 함.
- 이에 따라 베이비붐 세대와 중산층·서민층 노동자들의 절망을 더하고 있는 잘못된 희망퇴직 제도의 문제점을 사례별로 살펴보고 제도적 보호장치의 필요성을 공유하기 위해 본 발표회를 개최함.

○ 개요

- 일시 및 장소 : 3월 23일 오전 10시 30분, 국회 본청 새정치민주연합 당대표실
- 주최 : 새정치민주연합 을지로위원회, 포항 남울릉 지역위원회, 참여연대 노동사회위원회, 민주노총 사무금융노조
- 참석자 : 새정치민주연합 지도부, 을지로위원회, 사무금융노조, 포스코 분사업체 직원(포센, 코스원, 롤앤롤, 포롤텍,...., 등), 현대중공업 사무직

○ 프로그램

시간	내 용	비고
3분	참석자 소개	사회자
6분	문재인 대표, 우원식 위원장, 김현정 민주노총 사무금융 노조위원장, 김남근 참여연대 집행위원장	인사
15분	사례발표 - 1(현대중공업), 2(포스코), 3(대신증권)	
10분	기조발제 - 기업들의 희망퇴직의 문제점 및 개선방안	한국노동사회 연구원 김종진 연구원
10분	질의 응답 및 향후 대응 방안 논의	

※ 사례발표 및 기초발제문 첨부

* 첨부 1 : 사무금융노조 설명 자료

간접해고는 정리해고의 일관성 쌍생아 절망퇴직 문제점과 규제방안

전국사무금융서비스노동조합

김경수 대외협력국장

1. 해고자유법

지난 이명박 정권이 전임자임금지급 금지와 타임오프, 복수노조 창구단일화절차 도입 등 노사관계의 구조를 개악해 노동조합의 힘을 약화시켰다면, 박근혜 정권은 노동시장의 구조를 개악해 ‘해고, 임금, 노동시간, 노동강도, 고용방식 등’을 전면적으로 바꾸려 하고 있다.

최근 박근혜 정권이 내놓은 <비정규직 종합대책>에는 저성과자의 해고를 손쉽게 하는 내용이 포함되어었는데, 자본의 욕심대로 실적을 강요한 후 이에 미달하면 저성과자라는 딱지를 붙여 해고시키겠다는 것이 주요 내용이다. 즉, 정리해고도 희망퇴직도 이 내용의 법안이 통과된다면 노동자들의 해고는 어떠한 전제조건이나 보상 없이도 진행할 수 있게 된다. 즉, 박근혜 정권의 <비정규직 종합대책>은 정규직 노동자들을 비정규직으로 내모는 해고자유법일 뿐이다.

2. 희망하지 않는 희망퇴직, 명예롭지 않은 명예퇴직

희망퇴직이나, 명예퇴직이라는 말은 자본이 개발한 ‘악랄한 언어 수사’에 불과하다. 퇴직 앞에 희망을 붙여 마치 노동자 본인이 원해서 퇴직을 하는 것처럼 만드는 언어수사는 어처구니없을 정도이다. 돈 몇 푼으로 해고를 간소화하겠다는 발상, 여기에 개별 노동자들이 동의했으니까 노동자들이 퇴직을 원한 것이라는 논법이 ‘희망퇴직’이라는 레토릭에 깔려 있다. 그래서, 요즘 한참 구조조정을 당하고 있는 금융권의 노동자들은 희망퇴직을 ‘절망퇴직’으로 바꾸어서 부르고 있는 실정이다.

절망퇴직에는 흑자가 나는 사업장도, 노동조합과 고용안정협약을 맺은 사업장도 아무 소용이 없다. 정리해고 요건이 안되니까 사업장에서 희망퇴직이 일상화되고 있는 것이다. 그리고, 희망퇴직에 응하지 않으면 곧바로 정리해고를 하겠다며 노동자들을 협박하고 있다. 사소한 위기는 과장된 위기로 부풀리고, 미래에 예상되는 위기를 현재로 끌어들이 노동자들을 내치게 만들었던 것이 정리해고라면 희망퇴직은 정리해고의 전단계로 해고를 회피하기 위한 수단으로 사용된다.

제작년, 한화투자증권에서는 2차례의 희망퇴직이 있었고, 이 과정에서 수많은 노동자들이 회사를 떠나야 했다. 그리고, 회사는 이에 응하지 않은 7명의 노동자들을 결국 정리해고 절차를 통해 해고했다. 이들이 부당해고 구제신청을 했고, 지노위에서 패소했다가 중앙노동위원회에 승소했지만, 결국 회사는 행정소송을 진행중이다.

즉, 희망퇴직은 정리해고와 맞붙어 있는 일란성 쌍둥이와 같다. 그러나, 정리해고는 4가지 법적 요건이 구비되어 있지만, 희망퇴직은 어떠한 법적 요건도 구비되어 있지 않다.

3. 희망을 가장한 퇴직강요 사례

1) 우리투자증권 사례

2014년 회사 측은 명예퇴직이 시작되면서 신청인원이 저조하자 지점장들에게 방문판매부서인 ODS(Outdoorsales) 운영방안을 발송하고, 실적부진자들에게 ODS발령을 내겠다고 압박하였다. 주말 내내 지점장들이 상담을 진행하면서 “ODS는 우리투자증권의 아오지다. 책상도 없고, 컴퓨터도 없다. 어쨌든 실적 못 채우면 해고다. 징계해고 보다는 지금 명예퇴직 신청하는게 낫지 않느냐?”며 퇴직을 강요하였다.

그럼에도 신청자가 적자 회사는 ODS부서로 실적부진자 및 대상자 60명을 1차 인사발령 냈고, 이 중에서 30명이 명예퇴직을 신청하였다. 5월 21일 희망퇴직 마지막날 회사의 지점장을 통한 협박과 ODS 2차 인사발령 협박으로 최종적으로 412명이 명예퇴직을 신청하였다.

2) 우리아비바생명보험 사례

금융사 구조조정의 패턴은 비슷하게 복제되는 경향이 있다. 우리아비바생명의 경우도 조직개편을 하면서 ODS부서를 만들고, 66명에 대해 인사 발령을 하면서 원격지로 발령냈다. 이때 인사발령은 지점의 총무(여직원)들과 사내커플 및 부서별로 찍힌 사람들이 중심이었다.

우리아비바생명보험가 합병을 앞두고 있는 농협생명보험은 지점의 총무가 다 계약직이고 급여가 2400수준인 반면, 우리아비바생명보험은 대부분이 정규직이고 절반이상이 대리급이며 급여수준이 6000만원 수준이어서 이들을 다 명예퇴직을 시키려고 한 것이다. 그리고 결국, 희망퇴직을 신청하지 않은 여직원들은 대부분 원격지로 발령을 냈다.

3) ING생명희망보험 사례

회사는 30% 인원감축을 목표로 하면서 명예퇴직을 실시하였고, 목표를 채우기 위해 직원들을 상대로 무리한 면담을 진행하였다. 1차 면담 때는 희망퇴직을 신청하라고 하더니 2차 면담부터는 인격모독적인 발언을 통해 압박하였다. “업무적인 능력이 떨어진다.” “너는 우리 회사와 안맞다.” “너랑 같이 일하고 싶은 사람이 없다” 등으로 모욕감을 주었다.

3차 면담부터는 대상자들을 찍어서 부서별로 집중적으로 면담하였는데, 심한 부서에서는 8차까지 면담을 실시하고, 이 과정에서 임산부가 면담하는 과정에서 실신해서 앰브런스에 실려가는 일

까지 발생하였다. 직원들은 면담과정에서 모멸감을 느끼고, 더 이상 회사를 더 이상 다닐 수 없을 것 같다는 심한 좌절로 인해서 상당한 정신적인 충격을 받았다. 부서장들은 면담시에 “여기에 너의 자리는 없다. 너는 남아도 최하 등급을 받을 것이며 더 다녀도 업무부진자일 뿐이다”며 감정적으로 당사자들을 압박하였다.

4) HMC투자증권 사례

HMC투자증권은 대대적인 지점 폐쇄를 진행하며, 자연스레 원거리 발령을 진행한 후 콩나물시루 처럼 직원들을 모아놓은 후 희망퇴직을 진행하였다. 강원도 원주지점을 폐쇄해 서울 광화문 지점으로 통합하고, 전라도 여수를 폐쇄해 광주로 통합하고, 포항을 폐쇄해 대구로 통합하는 등 인근 점포들을 폐쇄해 콜센터처럼 지점직원들을 모아놓았다. 지점 이동에 따른 영업기반이 붕괴되고, 직원간 경쟁이 격화되면서 회사측은 면담을 통해 희망퇴직을 강요하였다.

결국, 영업기반 붕괴에 처한 직원들의 실적은 저조해질 수 밖에 없고, 실적이 저조한 직원들은 ODS부서로 발령내겠다는 등 직원들을 압박하면서 ‘생산성 향상방안’이라는 미명하에 직접비(급여의 1.2배) 미달성자에게 고정상여금(전체 급여의 25% 상당) 삭감제도를 시행하였다. 그리고, 한 편에서는 뒷문을 열어놓고 나가라는 식의 희망퇴직을 단행하였다.

4. 금융권 명예퇴직의 문제점

1) 사측의 일방적인 희망퇴직인원 목표 설정

회사는 희망퇴직을 시행하면서 구조조정 목표인원과 대상자를 미리 선정한다. 그리고 이 목표를 달성하기 위해서 전체직원 또는 대상자들을 대상으로 면담을 실시하게 된다. 전체직원들을 대상으

로 면담을 실시하는 경우 회사는 대상자가 아닌 경우에는 희망퇴직에 응하지 말라고 면담을 하고, 대상자에게는 희망퇴직에 응하도록 회유, 강요하고 있다.

2) 목표를 정해놓고 면담을 통해 희망퇴직 강요

이러한 희망퇴직은 증권가에서는 영업점 통폐합을 동반하고 그 결과 개인들이 원격지발령, 급여 삭감등으로 회사에 남아도 예전과 같이 일할 수 없을 것이라는 환경을 조성한다. 생명보험 업종 등도 인원을 할당하여 ODS부서 발령등으로 압박하고 그것이 안 되었을 경우에는 인격적 모멸감을 주는 방식으로 희망퇴직을 강제하고 있다.

또한, 대상자들이 희망퇴직 의사가 없음을 분명히 하였음에도 불구하고 최소 3회이상 8~9회까지도 집중면담을 실시하고 사업장내에서 묘한 왕따 분위기를 형성하면서 대상자를 위축시켜 희망퇴직을 신청하도록 유도하고 있다.

회사는 목표달성을 위해서는 기간을 연장하거나 희망퇴직 기간 내에 부서편성을 새로 하거나 원격지 발령, ODS부서 발령을 강행하여 공포감을 형성하고 있다.

3) 명예퇴직 거부를 이유로 한 원격지 발령

명예퇴직을 거부하는 것을 이유로 또는 영업부서를 통폐합한다는 명분으로 희망퇴직기간동안 원격지 발령, ODS(Out Door Sales)를 신설 등 저성과자 관리 프로그램을 만들어서 인사발령을 하는 경우가 다반사이다. 실제로는 대기발령을 내겠다고 협박을 하는 경우도 많다. 업무상의 필요성보다는 개인이 받는 불이익이 큼에도 불구하고 회사에서는 압박용으로 일단 인사발령을 내 놓고 봄

4) 저성과자 관리 프로그램

회사는 저성과자관리 프로그램 등이 근로조건을 변경시키는 행위임에도 불구하고 노동조합의 동의를 받는다거나 하는 절차를 거치지 않고 있다. 희망퇴직의 목표달성을 위해서 무작정 인사발령을 내 놓고 보는 것이 현실이다. 당사자가 구제신청을 하면 추후에 다루어 지는 것이 대부분이기 때문이다. 고용노동부 역시 이러한 부서 신설이나 새로운 저성과자 관리프로그램이 취업규칙 불이익변경에 준하는 절차를 거쳐야 함에도 제대로 관리감독을 하지 않고 있는 실정이다.

5. 규제방안 제안

1) 고용정책기본법 일부개정법률안 (고용변동 적격성 심사)

현행 고용정책기본법에서는 10% 이상 고용변동의 경우, 고용량의 변동에 관한 사항을 직업안정기관의 장에게 신고하도록 되어 있으나 실제로 지켜지지도 않고, 위반시 과태료 역시 300만원 정도에 불과해 별다른 실효성이 없다.

제33조(대량 고용변동의 신고 등) ① 사업주는 생산설비의 자동화, 신설 또는 증설이나 사업규모의 축소, 조정 등으로 인한 고용량(雇傭量)의 변동이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 경우에는 그 고용량의 변동에 관한 사항을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 제24조제4항에 따른 신고를 한 경우에는 그러하지 아니하다.

▶ 고용정책기본법 제33조

제42조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제33조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자

▶ 고용정책기본법 제42조

금융기관의 경우, 각 업종별로 은행법, 보험업법, 자본시장통합법 등 금융회사 인수시에 ‘대주주 적격성 심사 항목’을 두어 규제하고 있다. 사무금융노조의 경우 대주주 적격성 심사할 때 ‘고용안정성’항목을 신설해 심사 항목 안에 넣을 것을 주장해왔다. 이를 모티브로 대량의 인원 변동시 현행 고용정책기본법대로 보고한 하는 것이 아니라 실제 구조조정이 필요한 지 여부를 꼼꼼히 따져 묻는 방식으로 적격성을 심사하는 법안을 마련할 필요가 있다.

행정관청이 그 적정성 여부를 심의할 수 있도록 하는 적의심사제도가 도입된다면, 총고용량 감축의 사유가 없는 경우에는 고용노동부가 행정권을 발휘하여 제재할 수 있다. 그리고 고용노동부가 판단할 수 없을 경우에는 단협시정명령처럼 시행 전에 적정성 여부를 노동위원회가 판단할 수 있는 제도의 도입도 검토해볼 수 있다.

재무재표도 살펴보고, 경영전략도 살펴보면서 흑자가 나는 사업장에서 대규모의 고용량을 변동시킬 필요가 있는지, 사업방향 수정으로 애꿎은 노동자들만 내치는 것은 아닌 지 꼼꼼히 따져봐야 한다. 그리고, 직무전환 교육 등 자구노력을 통해 구조조정을 하지 않고 고용량의 변화시키지 않는 기업에 대해서는 인센티브도 주는 등 ‘고용변동 적격성 심사’를 통해 자본의 먹튀를 예방하고, 노동자의 삶의 일터를 지키는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 일례로, 프랑스의 경우, 구조조정을 하기 전 노동조합이 법령에 의해 ‘자료제출열람권’을 행사할 수 있고, 회계사를 선임해 부당한 회사의 구조조정에 맞설 수 있도록 조치하고 있다.

2) 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 (개별 합의해지 → 집단적 합의 전제)

희망퇴직(명예퇴직)은 그 형식면에 있어서 ‘개별 근로계약의 합의해지’의 형태를 띠게 되는데, 합의해지의 경우 노동자와 사용자가 합의에 의하여 근로계약을 해지하는 것이므로 근로기준법상 해당 규정이 원칙적으로 적용되지 않는다고 본다.

그러나, 노동자 개인의 힘은 미약하며 회사와의 합의에 이르는 과정이 앞서 앞서 사례에서 살펴본 대로 순탄하지 않다. 또한, 대규모 희망퇴직으로 인해 노동조합의 단결권이 침해되기 때문에 개별 근로계약의 합의해지라도 먼저 집단적 합의(단체교섭)를 전제로 해야 한다.

때문에, 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 단체교섭을 통해 집단적 합의를 전제로 해야 하며, 과반수로 조직된 노동조합이 없으면, 과반수 노동자들의 동의를 회사가 얻도록 할 필요가 있다. 아울러, 희망퇴직 등에 대한 단체교섭을 통해 노사가 합의에 이르지 못할 경우, 노동조합은 쟁의행위에 돌입할 수 있도록 해야 한다.

3) 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 (2에 근거한 조정과정 도입)

우리나라는 노동조합의 쟁의행위 돌입전 조정전치제도를 운영하고 있다. 노동위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 협의제 행정기관이고, 노사간의 이익분쟁과 권리분쟁을 조정하고 판정하는 역할을 하고 있다.

이러한 노동위원회가 존재하기 때문에, 희망퇴직과 관련 단체교섭에서 노사가 충분히 합의하지 못한 경우 노동위원회가 신속하게 조정하고 판정하는 역할을 하면 된다. 노동위원회에서는 회사가 흑자상태임에도 불구하고 무리하게 희망퇴직을 하는 경우, 부당한 압력을 행사하는 경우에 대해 심판할 수 있고, 권고안을 통해 먼저 자구노력을 행하도록 회사에 제시할 수 있다.

4) 권고사직에 대한 직장내 괴롭힘을 방지

성과주의 제도 도입에 따른 저성과자 낙인, 임신과 출산에 따른 여성노동자에 대한 압박감 등 이른바 직장 내 괴롭힘은 노동자 스스로 희망퇴직이나 권고사직의 압박감을 이겨내지 못하여 사직서(신청서)를 제출하도록 하는 환경을 조성하게 된다. 한편, 법원은 민법상의 비진의의사표시나, 강박을 매우 제한적으로 인정함으로 인해서 사용자의 압박에 의해서 사직서를 제출하면 이는 해고가 아닌 합의해지로 인정하고 있다. 때문에 새로운 법률개정을 통해서 ‘강박’에 대한 해석을 ‘차별’과 같이 노동자의 눈높이에서 해석할 수 있도록 만들 필요가 있다. 더욱이, 직장 내 괴롭힘을 하지 않도록 하면서, 직장 내 괴롭힘이 있을 경우에는 강박에 준하여 판단할 수 있도록 민법을 개정할 필요가 있다.

5) 저성과자 퇴출 및 실적 저하자에 대한 제재에 대해 임금의 10% 이상은 삭감할 수 없는 제도 도입.

근로기준법상 감봉의 제재에 대해서 임금의 10% 이상 삭감할 수 없도록 규정하고 있다. 그러나, 성과주의제도를 도입에 따라 실적저하자들은 임금이 최고 30%까지도 삭감되도록 되어 있다. 사실은 징계성으로 임금이 삭감되는데도 개인이 받는 불이익은 매우 크므로, 이에 대해서도 일정한 제재가 필요하다. 성과주의제도 도입 후에도 임금 삭감은 10%이상을 넘어 설 수 없도록 법적 제한이 필요하고, 10% 이상 삭감될 경우에는 감봉에 준하여 징계절차를 거친 후에 할 수 있도록 진행하여야 할 것이다. 기업이 저성과자 퇴출프로그램을 통해 중국에는 간접해고를 단행하므로 선제적인 조치가 필요하다.