

한진중공업 사태 해법 모색을 위한 토론회

- * 일시: 2011년 8월 16일(화) 오후 2-5시
- * 장소: 국회도서관 소회의실(지하1층)
- * 공동주최: 학술단체협의회, 민주화를위한전국교수협의회, 전국교수노동조합, 권영길의원실(민주노동당), 정동영의원실(민주당), 조승수의원실(진보신당)

한진중공업 사태 해결을 위해 지혜를 모읍시다

한진중공업 사태는 해결의 기미를 보이지 않고 있습니다. 김진숙지도위원의 크레인 농성 8개월, 노회찬-심상정 고문의 단식농성 한 달, 네 차례의 희망버스와 함께 전 국민의 관심은 한진중공업의 영도조선소에 모아져 있습니다. 하지만 사태해결의 책임을 지고 있는 조남호회장은 50일 넘게 해외체류하며 국회청문회를 피해왔고, 8월 10일 기자회견에서는 정리하고 철회 거부 의사를 다시금 강조했습니다. 재벌들에 대한 국민적 혐오감과 불신을 해소하기 위해 조속한 사태 해결을 촉구해야 할 전경련은 국회의원들을 대상으로 청문회 무력화를 위한 로비를 획책하고 있는 것으로 보도되고 있습니다.

이제 국민적 의혹은 한진중공업과 조남호회장을 넘어 재벌 사회로, 그리고 한나라당과 이명박정부로 향하고 있습니다. 4차 희망버스가 서울로 집중하는 것도 그 때문입니다.

이에 학술단체협의회, 민주화를위한전국교수협의회, 전국교수노동조합 등 학계 3단체는 “한진중공업 문제 연구팀”(팀장 조돈문)을 구성하여 한진중공업 사태의 본질과 그 해법에 대한 연구·검토를 마치고 제1차 토론회를 야3당 의원실과 함께 개최하고자 합니다.

여러분들의 관심과 참여는 민주주의가 오만방자한 재벌들과 떡값의원들에 의해 파괴되는 것을 막을 수 있습니다. 그래야 우리사회가 상식이 통하는 사회로 다시 돌아갈 수 있습니다. 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.

학술단체협의회	상임대표	조돈문
민주화를위한전국교수협의회	상임공동의장	이도흙
전국교수노동조합	위원장	강남훈

* 학계 3단체 “한진중공업 문제 연구팀”:

조돈문(팀장, 가톨릭대), 허민영(경성대), 신원철(부산대), 송덕용(회계사), 김주일(한국과학기술대학), 송태수(한국산업노동학회), 이종탁(산업노동정책연구소), 이상호(금속노조), 김성희, 손정순, 정홍준, 황선웅, 김직수(이상 한국비정규노동센터)

진행 순서

인사말: 공동주최 단위 대표

사회: 이병천(강원대 경제학)

발제1: 한진중공업의 경영실패와 총수체제의 문제점 허민영(경성대 경제학)

발제2: 한진중공업 정리해고 사태의 쟁점 분석 신원철(부산대 사회학)

발제3: 한진중공업 정리해고의 법적 문제점과
정리해고 요건의 강화 필요성 권영국(민변 노동위원장)

발제4: 한진중공업 사태의 해법 모색 조돈문(가톨릭대 사회학)

토론: 김호규(금속노조 부위원장)
노회찬(진보신당 상임고문)
한진중공업, 경총, 노동부, 부산시 (미정)

목 차

한진중공업의 경영실패와 총수체제의 문제점 (허민영)	1
한진중공업 정리해고 사태의 쟁점 분석 (신원철)	6
한진중공업 정리해고의 법적 문제점과 정리해고 요건의 강화 필요성 (권영국)	15
한진중공업 사태의 해법 모색 (조돈문)	40

한진중공업의 경영실패와 총수체제의 문제점

허민영(경성대 경제학)

1. 영도조선소의 경쟁력과 무리한 해외투자

1) 영도조선소의 수주 경쟁력

한진중공업은 빅3 등에 비해 늦게 조선업에 뛰어들었음에도 불구하고 매우 높은 수주 경쟁력을 보유하고 있었다. 여기에는 영도조선소가 가격경쟁력 및 비가격경쟁력 면에서 우위를 차지할 몇 가지 이유가 있었다.

첫째, 영도조선소는 일제시대부터 선박을 건조했으며 70-80년대 빅3가 처음 조선소를 건설할 무렵에는 조선인력의 실질적인 공급처 역할을 할 만큼 수준 높은 숙련 노동력을 보유하고 있었다.

둘째, 영도조선소의 저임금은 2003년의 김주익열사 투쟁을 야기할 만큼 열악한 수준이었다. 과거 한진중공업의 임금수준은(2002년 기준) 조선7사 가운데 가장 낮은 것으로, 특히 중형업체였던 STX(대동조선)보다 적었다(<표1> 참조). 이러한 임금수준은 지금도 마찬가지다. 2010년 기준으로 볼 때 한진중공업과 다른 기업과의 임금격차 면에서 좀 더 벌어진 것으로 나타났다(<표2> 참조). 가격경쟁력이 상대적으로 높아진 것으로 보인다. 그와 함께 비정규직 비중이 매우 높은데, 이는 기업의 비용절감에 적지 않은 영향을 미친다. 이처럼 저임금 및 높은 비정규직 등은 한진중공업의 가격경쟁력을 높여주는 주요한 수단인 셈이다.

셋째, 오랜 선박건조 경험을 바탕으로 1995년에는 동양 최초로 멤브레인형LNG선을 건조할 정도로 높은 기술력을 보유하고 있으며, 특히 중형 컨테이너 선박시장에서 우월적 지위를 오랫동안 유지하고 있다.

그 결과 지난 3년간 재무지표를 보면 영도조선소의 영업이익률(조선부문)은 13-19% 수준이다. 이는 영도조선소의 생산성이 한국의 주요 조선업체를 압도할 만큼 매우 높다는 것을 의미한다.

<표 1> 조선 5사 임금수준 비교(2002년 기준)

(단위: 천원)

	한진중공업	삼성중공업	대동(STX)	현대중공업	대우조선해양
월평균임금	2,032	2,892	3,010	2,442	3,010

자료: 금속연맹 내부자료, 허민영(2003)에서 인용.

<표 2> 조선 5사 임금수준 및 비정규직 비교

(단위: 백만원, 명)

	한진중공업	삼성중공업	STX조선	현대중공업	대우조선해양
1인평균급여 (2010년 기준)	44.7(42.9)	70.0(71)	62.0	72.6(73.1)	71.0
정규/비정규직 (2009년 기준)	2347/3081	10099/11298	2603/6085	12534/11612	10136/10300

자료: 각사별 감사보고서. ()는 조선부문의 임금액
한국조선협회(2010), 조선자료집

<표 3> 주요 조선업체의 영업이익률 비교

(단위: %)

	2008년	2009년	2010년
현대중공업	11.6	10.3	11.9
삼성중공업	6.9	6.6	8.0
대우조선해양	8.0	5.0	8.8
STX조선	5.1	0.3	1.5
한진중공업	10.8 (19.7)	10.6 (15.5)	6.9 (13.7)

자료: 감사보고서, ()의 수치는 조선부문의 영업이익률.

2) 영도조선소의 경영 상태

한진중공업의 2008년 및 2009년의 당기순이익은 각각 630억원, 516억원이었고, 2010년에는 515억원의 적자를 기록하였다. 그런데 지난 해 발생한 적자로 인해 한진중공업의 경영상태가 악화된 것으로 오인될 수 있다. 하지만 한진중공업의 영업이익 상태를 보면 지난 3년간 영업이익이 평균 3250억원(2008년 3659억원, 2009년 3904억원, 2010년 2186억원)에 이른다. 선박 건조로 상당한 이익을 남겼으며 손익 구조도 양호하다.

그렇다면 515억원의 적자는 무엇을 말하는가? 적자의 직접 원인이야 소송에 따른 손배비용(723억원)에서 비롯된 것이나, 적자에 가장 크게 영향을 미친 요인으로서는 엄청난 이자비용의 증가 때문이다. 한진중공업은 합병¹⁾과 분할과정에서 떠안게 된 부채 부담과 지금까지 수빅조선소 등에 무리한 투자를 지속하면서 총차입금이 3조원에 이를 정도로 크게 늘어났다. 이 때문에 회사가 지난 2년간 이자비용으로 지출한 금액만 3721억원(2009년 1796억원, 2010년 1925억원)이나 된다.

결국 회사는 선박 건조로 상당한 이익을 남길 정도의 경영상태를 유지하고 있으나, 무리한 투자에 따른 엄청난 이자부담 때문에 경영상태가 나빠졌다는 것을 알 수 있다. 물론 이러한 수치는 수빅조선소의 경영상 수익을 반영한 수치이다. 수빅조선소는 한진중공업이 지분을 100% 보유한 자회사이기 때문이다.

1) 1999년 한진건설과 한진종합건설이 한진중공업에 흡수 합병되었으며, 2007년 한진중공업은 한진중공업홀딩스와 한진중공업으로 분할되었다.

3) 무리한 해외투자과 경영상의 책임

한국의 대형조선업체들이 고부가가치 선박 수주, 시추선과 같은 해양플랜트 부문으로의 진출이 시작된 것은 지난 90년대 말부터다. 80년대 말 조선 불황과 대형 노사분규라는 값비싼 비용을 치루면서 종합 중공업화로의 전환이 요구되었기 때문이다. 조선업체의 이러한 노력이 최근에는 풍력, 태양광, 원전 등 좀 더 다양하게 나타나고 있다. 그 결과 현대중공업의 경우 조선 전업도가 40%에 이를 정도로 크게 낮아졌다.

반면 한진중공업은 2000년대 초 조선 붐(boom)이 시작되자 필리핀 수빅에 무려 1조 1천 억원이라는 초대형 해외투자를 추진하였다. 이는 한진중공업의 조선부문 비중이 크게 높아졌다는 것인데, 문제는 이러한 ‘몰빵 투자’ 때문에 기업의 위험부담이 매우 커졌다는 점에 있었다.

게다가 필리핀은 조선산업에서 요구되는 숙련 노동력과 설계 등 조선 인프라가 전무한 곳 이어서 당분간 저부가가치 선박 위주로 건조될 수밖에 없다. 이로 인해 투자 비용의 회수가 지연되면서 재무적 리스크가 팽창할 가능성은 높아진다. 수빅조선소의 경우 2008년부터 2010년까지 총 18척의 선박을 건조 인도하였음에도 지난 해까지 매년 수백억원의 적자를 기록하고 있다.

또한 2008년의 글로벌 금융위기와 세계 조선시장의 붕괴는 수빅조선소의 수주 및 경영 부담을 급격하게 가중시켰다. 이 시기 빅3 등 주요 조선업체들은 해외공장의 물량을 줄이거나 (삼성중공업, 대우조선해양 등) 신규투자의 축소(현대중공업) 등을 통해 국내 조선부문에 미치는 피해를 최소화했다. 반면 한진중공업은 수빅조선소에 수주 물량 몰아주기를 전략적으로 선택하는 대신 영도조선소의 구조조정을 감행한 것으로 보인다.

요컨대, 한진중공업의 수빅조선소 투자는 처음부터 위험을 자초한 무리한 해외투자였고, 그러한 위험은 세계 금융위기로 인해 급격하게 가시화되었음을 보여준다. 따라서 해외투자를 추진한 한진중공업 경영진에게 그 책임을 묻는 것은 당연하다.

4) “3년 이내에 경영 정상화” 가능한가?

조남호회장은 기자회견을 통해 “정리해고는 철회할 수 없으며, 다만 3년 이내에 경영 정상화에 노력하겠다”고 말했다. 일단 그가 말한 경영 정상화가 정리해고의 관철을 통한 영도조선소의 원상태 회복을 의미한다면 이것은 산업 논리상 모순이다.

왜냐하면 조선산업에서 숙련 노동력의 상실은 돌이킬 수 없는 것으로 매우 치명적이다. 유럽의 주요 조선국가들도 70-80년대 조선 불황기를 맞아 20만명 이상의 조선 노동력을 정리하는 바람에 이후 세계조선시장에서 경쟁력을 회복하지 못한 채 밀려나고 말았다는 것을 인식해야 한다.

결국 조남호회장이 말하는 ‘3년 이내의 경영 정상화’는 한진중공업노동자를 포함한 다수의 바램과는 전혀 다른 비전을 가지고 있는 것이 아닌가 보여진다. 만약 조남호회장이 영도조선소를 중심으로 조선시장에서 경영 정상화를 꾀하고자 한다면 우선 정리해고를 철회하고 현존하는 숙련 노동력을 유지할 수 있어야 한다.

그렇다면 영도조선소는 어떻게 될 것인가? 한진중공업은 본래 건설부문이 주력이었다. 1989년 대한조선공사를 인수하면서 조선업에 뛰어들었다. 하지만 그간의 경과를 보면 조선

업이 아닌 부동산 매각을 주된 사업으로 삼고 있는 것처럼 보인다.

우선 한진중공업은 IMF사태 이듬해인 1999년 코리아타코마조선을 인수하였다가 구조조정 후 설비는 영도로 옮겼으며 그 뒤 2007년 성동조선에 약 1300억원에 매각하였다. 울산공장은 2010년 7월 폐쇄되었으며, 지난 달 4월 약 1200억원에 매각되었다. 그 외 인천 울도공장은 현재 매각이 추진 중이다.

이제 마지막 남은 공장부지가 영도조선소이다. 영도 현지에서는 2015년까지 완전 정리될 것이라는 소문이 파다하다. 부산항만공사는 영도조선소와 마주보고 있는 부산 북항 재개발 사업 체결을 서두르고 있으며 내년부터는 시설 착공이 예정되어 있다. 이대로 두면 글로벌 마리나시설을 마주한 영도조선소 부지는 금싸라기나 다름없는 황금 투자처로 변모할 것이 분명하다.

2. 재벌기업과 총수지배 체제의 문제점

한진중공업과 조남호총수를 둘러싼 의혹과 문제점은 크게 세 가지로 요약할 수 있다.

먼저 한진중공업의 탈세 의혹에 관해서이다. 한진중공업의 수빅조선소 투자 지분은 100%에 달한다. 투자 경로를 보면 크게 3개의 해외법인(홍콩법인, 사이프러스법인, 덴마크법인)을 거쳐 투자하는 방식을 택하고 있다. 문제는 이들 지역 가운데 홍콩, 사이프러스 등은 조세피난처로 알려진 곳이다. 조세피난처는 조세 부과가 불완전하게 이루어지며 외환거래의 비밀이 보장되고 있어 탈세의 온상 역할을 한다.

사실 한진중공업은 모그룹인 한진그룹 탓에 탈세 의혹에서 자유로울 수 없다. 총수 조중훈과 그의 아들들이 1999년 국세청으로부터 1조 395억원을 탈세를 적발당하면서 추징금으로 5416억원을 얻어맞은 전력이 있기 때문이다. 당시 한진그룹의 탈세 수범 가운데 조세회피지역인 아일랜드 더블린에 현지법인 KA사를 설립하여 8백억원 이상의 세금을 포탈하기도 했다.

다음으로, 조남호총수의 한진중공업 및 한진중공업홀딩스의 지분획득 과정에서 나타난 의혹이다. 원래 조남호(조중훈의 2남)는 1998년만 해도 한진중공업의 지분은 0.2%로 극히 미미했으며, 다만 한진건설의 지분 10.5%를 보유하고 있었다. 그런데 1999년경 조중훈의 경영권 승계문제가 가시화되면서 한진중공업과 한진건설이 합병되었다. 합병 당시 문제점으로는 한진건설의 부채가 많았는데, 합병을 통해 한진중공업이 약 1조원의 추가 부채를 발생시키는 부담을 안게 되었다는 점이다.

합병 이후인 2000년경 조남호는 한진중공업 지분을 3.1% 확보하게 된다. 특히 2003년경 조남호는 자신의 대한항공 지분을 넘기는 대신 조양호로부터 한진중공업 지분을 내부거래를 통해 확보하면서 13%(863만주)를 보유하게 된다. 요컨대 부실기업의 대주주였던 조남호는 5년 동안 한진중공업과의 합병을 통해 7만 5천주(0.2%)를 1백배 이상 키운 863만주(13%)로 만든 셈이다.

조남호 총수의 지분확대 방식은 홀딩스 지분획득 과정에서도 유사하게 반복된다. 2007년 한진중공업은 한진중공업과 한진중공업홀딩스(이하 홀딩스)로 분할된다. 분할 이전만 하더라도 조남호는 15.5%의 지분을 보유하고 있었으나, 분할 직후 무려 46.5%의 지분을 획득하게 된다. 이것이 가능했던 것은 분할로 대주주가 받은 한진중공업 주식 약 8백만 주를 홀딩스 주식 약 1천2백만 주로 교환하였기 때문이다.

자산분할 과정의 문제점으로는 홀딩스는 현금을 상대적으로 많이 가져가면서 부채는 매우 작게 가져간 반면, 한진중공업은 현금은 작게 부채는 많이 가져갔다는 점이다. 그래서 분할 후 홀딩스는 부채비율이 50%였으나 한진중공업의 부채비율은 330%였다. 홀딩스의 현금비율은 34%였으나 한진중공업의 현금비율은 23%에 지나지 않았다.

결국, 조남호총수는 애초 한진중공업 지분 0.2%를 보유하고 있었으나 합병과 지분교환 그리고 기업분할 및 유상증자 과정을 거치면서 돈 한푼 안들이고 안정적인 경영권(특수관계자 지분을 포함하여 50.1%)을 확보할 수 있었다. 게다가 한진중공업의 부채구조를 악화시키는 방식을 반복적으로 행사해 왔다는 점인데, 이는 법적 다툼의 여지가 큰 것으로 보인다. 조남호총수의 탈법적인 경영권 획득 방식은 SK, 농심 등 몇몇 재벌총수의 경영권 승계과정에서도 유사하게 나타나고 있다.

마지막으로, 한진중공업이 감행한 수빅조선소에 대한 초대형 투자(약 1조 1천억원) 행태는 절대권력을 보유한 독단적 총수체제 하에서 나타나는 전형적인 ‘묻지마 투자’ 방식이다. 게다가 한진중공업 대주주와 경영진은 지난 해 12월 정리해고를 감행한 바로 다음 날 시가 170억원에 달하는 주식배당을 실시하였다. 또한 지주회사인 한진중공업홀딩스는 52억원 규모의 현금배당을 결정했고, 이 가운데 절반은 총수인 조남호 회장한테 돌아가는 등 등 비정상적인 경영행태를 일삼은 바 있다. 총수와 경영진이 제도적 허점을 이용한 부도덕한 행위를 통해 자신들의 이익만 추구하고 사회적 책임을 회피했다는 점에서 ‘도덕적 해이(moral hazard)’가 심각하다는 지적을 피하기 어렵다.

지금까지 제기된 탈세 의혹, ‘묻지마’ 해외투자, 투자 실패에도 불구하고 경영상 책임 회피, 경영권을 확보하기 위한 탈법적 지분획득, 한진중공업에 대한 반복적 부채 떠넘기기 등의 문제는 한진중공업이 조남호 총수라는 1인 지배하에 놓여있기에 발생한 것으로 보아야 한다. 이번 한진중공업 사태에서도 드러났듯이 재벌기업 하에서 총수의 1인 지배는 총수와 그 가족의 사익을 위해서 작동될 뿐이라는 점에서 재벌총수에 대한 강력한 규제가 더없이 필요한 시점이다.

한진중공업 정리해고 사태의 쟁점 분석

신원철(부산대 사회학과)

1. 머리글

한진중공업 사태를 둘러싼 핵심 쟁점은 한진중공업의 정리해고 조치가 과연 정당한 것인가, 특히 무엇보다 “긴박한 경영상의 필요”가 있었는가 하는 점이다. 기업의 경영 상황에 관해서는 경영진이 가장 잘 알고 있겠지만, 지금까지 한진중공업 경영진은 그 필요성을 노동자들에게 납득시키는 데 실패했다. 한진중공업 노동자들과 김진숙 지도위원이 정리해고의 철회를 요구하며 7달 넘게 투쟁해온 지금, 한진의 정리해고조치가 과연 정당한가 하는 문제가 커다란 사회적 쟁점이 되었다. 그 정당성에 관한 법률적 판단은 법원의 몫이지만, 민주주의 사회에서 규범적 정당성의 원천은 바로 사회구성원의 합의에 있다. 우리 사회의 모든 구성원은 이 문제에 대해서 자신의 의견을 표출하고, 한진 노동자들과 김진숙 지도위원의 투쟁을 지지, 지원하거나 혹은 반대할 수 있는 권리를 지니고 있고, 정치인들은 중요한 사회쟁점이 된 이 사안에 대해서 여론을 수렴하여 정리해고의 요건에 관해 새로이 규범적 합의를 도출해내야 할 의무를 지닌다. 그렇게 볼 때 ‘3자가 나서지 마라’는 주장은 과거 군사독재정권 시절에 노동조합활동을 기업단위로 봉쇄하려고 도입됐던 3자개입금지라는 악법조항의 망령에 불과하다.

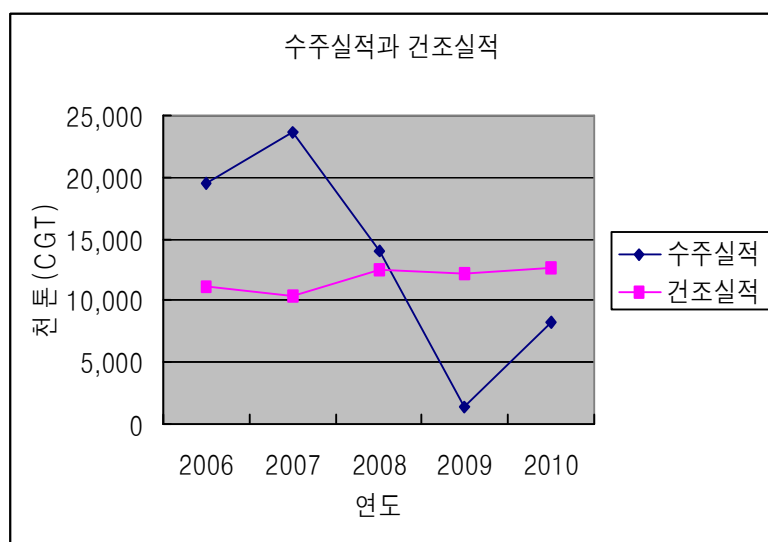
김진숙 지도위원의 목숨을 건 투쟁과 이를 지지하는 희망버스가 커다란 반향을 불러일으킨 것은 이번과 같은 정리해고를 정당한 것으로 용인할 경우, 그것이 우리 사회에 끼칠 피해가 크다는 점에 대한 우려가 공감을 얻고 있기 때문일 것이다. 필자 또한 이번 정리해고 조치는 사회적으로 용인되기 곤란하다고 생각한다. 정리해고사태를 둘러싼 몇 가지 쟁점을 살펴보면서 그 이유를 제시해보겠다.

2. 조선시장 불황으로 인해 정리해고는 불가피했는가?

2008년 하반기 금융위기로 전 세계 경제가 위축되면서 2009년 들어 신규 수주가 격감하고 발주가 취소되는 등 심각한 조선불황이 닥쳤지만, 2010년 들어 회복 추세로 돌아섰다. 한국의 조선대기업은 강력한 경쟁력을 보유하고 있고, 수주산업이라는 특성상 2~3년치의 작업물량을 미리 확보하고 있어서 시장의 회복을 기다리며 감원 등 구조조정 없이 대처할 수 있는 상태였다. 2009년 국내 신조선 수주실적은 89.9% 감소했지만, 건조실적은 1.6% 감소하는데

그쳤다(아래의 그림 참조). IMF 규제금융 당시나 지금까지 한국의 중대형조선소에서 정규직 생산직 노동자들의 정리해고가 문제가 되었던 적은 없었다. 현대, 삼성, 대우 등 대형조선소나 STX 등에서 2009년 이후 사내하청노동자들의 감소만이 있었을 뿐, 정규 생산직 사원의 감축이 검토되지 않았다.¹⁾ 즉, 금융위기로 인한 조선시장 불황 그 자체는 한국 조선대기업에 정규직 사원에 대한 감원을 실시할만한 충격을 주지 않았다.

<그림 1> 한국 조선산업의 수주실적과 건조실적



출처: 한국조선협회, 조선자료집(2010) 등에 의거 필자가 작성.

주: 한국조선협회 회원사 기준(현대, 대우, 삼성, 현대삼호, 한진, 현대미포, STX, SLS, 대선이 포함됨).

그런데 이 시기 한진중공업의 수주 실적은 2006년 70만 5천톤(CGT)에서 2007년 40만 3천톤, 2008년 22만 6천톤으로 가파르게 감소했다. 조선불황이 심각했던 2009년은 물론 조선시장이 회복추세로 돌아선 2010년에도 수주실적이 전무했다. 2010년에 한국조선협회 회원사 가운데 수주를 전혀 하지 못한 기업은 한진중공업과 SLS조선²⁾뿐이었다.

2011년 상반기에도 한진중공업은 수주를 못했는데, 2011년 상반기 조선협회 회원사의 수주 실적은 796만 7천톤으로 2010년 한해 전체 수주 실적 815만 6천톤에 육박했다. 특히 2011년 상반기에는 컨테이너선 수주가 활발히 이루어져서 그 물량이 87척에 410만톤이 넘어서 전체 물량에서 차지하는 비중이 50%가 넘는 정도였다. 이 시기에는 현대삼호중공업, 성동조선해양, SPP조선 등 국내 중견 조선사들이 중소형 컨테이너선을 잇달아 수주하기도 했

- 1) 한진중공업은 중대형 조선소 가운데 비정규직(사내하청노동자)의 비율이 가장 높은 조선소였다. 이번 정규직 노동자들의 정리해고에 앞서서 소리 없이 비정규직의 해고가 대량으로 이루어진 것도 사실이다. 노동조합으로 조직되어 있지 않은 이들은 아무런 저항도 할 수 없었고, 한진지회도 별다른 노력을 하지 못했다. 하지만, 한진중공업 지회의 노동자들에 대한 정리해고가 정당한가 하는 문제는 비정규직 노동자 문제와 직접적 관련성을 지니지는 않는다. 이번 사태를 계기로 '정리해고'의 요건을 보다 엄격하게 규정하는 방향으로 사회적 합의 혹은 타결점이 마련될 수 있다면, 비정규직 노동자의 해고관행에도 제동을 거는 계기가 될 수 있을 것이다.
- 2) 2011년 6월 (주) 신아에스비로 이름이 바뀌었다. SLS조선은 2009년 회계부정과 정관계 금품 로비 혐의로 대표 이사가 구속되는 등 정상적인 경영이 이루어지지 못했고, 2009년 12월 워크아웃을 신청한 바 있다.

다. 현대삼호중공업은 3600TEU급 4척, SPP조선은 1700TEU급 컨테이너선 4척, 그리고 성동조선해양은 4700TEU급 컨테이너선 4척과 3600TEU급 컨테이너선 2척을 각각 수주한 것으로 보도되었다(문화일보 2011년 4월 29일자). 그런데, 이 분야의 강자로 평가돼온 영도조선소는 전혀 수주를 하지 못했다.³⁾ 한진중공업의 이같은 수주실적은 한진중공업 자회사인 필리핀 수빅조선소의 존재를 빼놓고는 이해하기 힘들다.

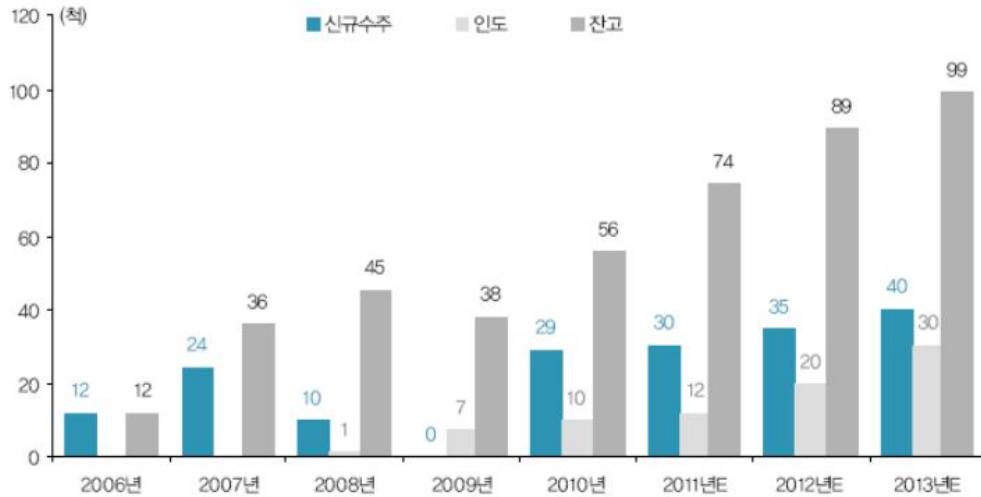
3. 영도조선소는 협소한 부지와 높은 원가 구조로 수주 경쟁력을 상실했는가?

한진중공업 회사측은 “영도조선소는 1/20 수준인 8만평에 불과해 블록을 다대포, 울산, 인천 등지에서 제작해 운반하는 등 물류비 증가와 설비 부족으로 건조비용이 증가하여 원가 구조가 경쟁사보다 월등히 높아 생산성이 악화되는 고비용 저효율 구조”라고 진단하고, “상황 변화로 결코 과거와 같은 높은 선가와 많은 물량을 기대 할 수 없는 현실인데도, 도크 길이 300m, 폭 50m의 영도조선소는 초대형 선박을 건조할 수 없고 주력선종인 중소형 선박은 중국 조선소들이 저가로 싸늘이하는 샌드위치 형국이라 2년간 수주가 중단된 상태”라고 주장했다. 또, “특정 선박의 경우 조선 호황때 척당 1억불 수준 가격이 불황인 요즘 5천5백만불~6천만불 수준이고 영도조선소는 7천만불 이하로 건조가 어려워 타사보다 최소한 10~15% 이상 높은 원가 구조”를 갖고 있기 때문에, “경쟁력을 확보하기 위해서는 최소한 400명의 인력을 구조조정하는 조직의 슬림화”가 필수적이라고 주장하였다. 그리고 “영도조선소는 조직 슬림화와 시설 현대화, 그리고 세계최고의 기술력을 통해 LNG선 등 고기술 고부가가치선과 특수목적선을 전문 건조하는 특화된 조선소로 거듭나겠”다고 밝혔다(2011년 1월 21일자 한진중공업 보도자료, “회사(조선부문) 생존방안과 비전(1차)”).

이러한 경영자의 판단과 전략을 배경으로 영도조선소에서 수주가 전무하던 2010년과 2011년 상반기에 자회사인 필리핀 수빅조선소는 수주를 이어나갔다. 필리핀 수빅조선소는 2010년에 29척의 선박을 수주했고, 2011년 4월 기준 수주잔고가 56척(벌커 34척, 컨테이너선 18척, 탱커 4척)에 달하고 있으며, 또, 중대형 컨테이너선 중심으로 수주를 계획하고 있는 것으로 알려졌다.

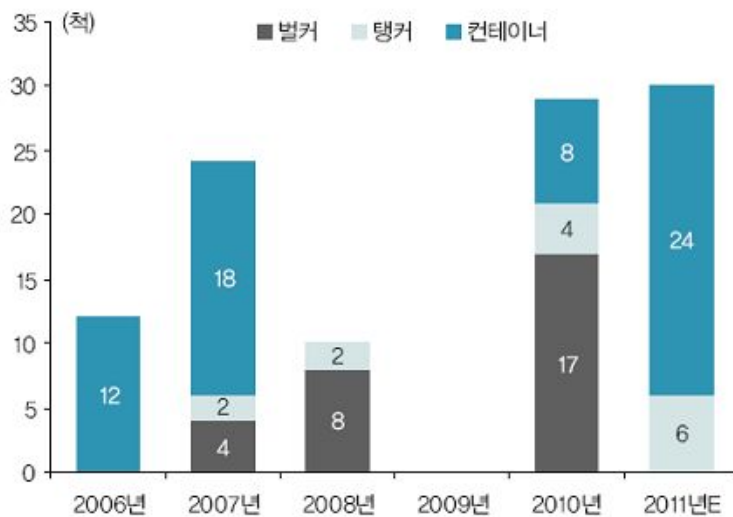
3) 한진중공업 홈페이지에는 지금도 다음과 같이 홍보하고 있다. “현재 한진중공업의 주력선종은 초대형 컨테이너선과 LNG선, 탱커 등이 있습니다. 특히 컨테이너선의 경우 500여 척의 건조실적과 축적된 기술 노하우로 이 분야에서 세계 최강의 경쟁력을 인정받고 있으며, LNG선의 경우 동양 최초로 멤브레인형 LNG선을 건조, 지속적인 R&D투자로 새로운 선형을 개발하여 고기술 고부가가치 선박 건조에 박차를 가하고 있습니다.”

<그림 2> 필리핀 수빅 조선소 신규 수주 추이



출처: 메리츠증권 2011년 4월 6일자 보고서에서 인용.

<그림 3> 필리핀 수빅조선소 연도별 수주 실적(선종별)



출처: 메리츠증권 2011년 4월 6일자 보고서에서 인용.

수빅 조선소의 연도별 수주 실적을 선종별로 표시한 것이 아래의 표이다. 2010년 29척의 수주 가운데 컨테이너선 8척이 포함되어 있고, 2011년에는 전체 30척 가운데 24척이 컨테이너선으로 수주가 이루어질 것으로 예상되고 있다.

<표 1> 수빅조선소 2010년 수주 내역

일	발주처			선종	크기 단위		인도	척수	추정계약금액
2010년									
1	아시아	대만	New Spirit Line	BULK	180,000	DWT	2011	2	110
2	유럽	벨기에	CMB N.V.	BULK	180,000	DWT	2011	1	56
					205,000	DWT	2012	3	168
3	유럽	그리스	Star Bulk Carriers	BULK	180,000	DWT	2011	1	-
	중국	중국	Henghou Industries	BULK	180,000	DWT	2011	1	55
							2012	1	55
4	유럽	그리스	Star Bulk Carriers	BULK	180,000	DWT	2011	1	57
		영국	Zodiac Maritime Agy.	TK	160,000	DWT	2012	2	128
	중국	중국	Ningbo Marine Corp.	BULK	180,000	DWT	2011	2	106
	아시아	싱가포르	SINGAPORE UNKNOWN	TK	160,000	DWT	2012	2	120
5	아시아	인도	Adani Group	BULK	180,000	DWT	2012	2	117
	오세아니아	호주	Rio Tinto Group	BULK	205,000	DWT	2012	3	189
							2013	5	315
11	유럽	벨기에	Delphis N.V.	CONT	3,800	TEU	2013	2	159
2010년 합계								28	1,450
2011년									
5	유럽	영국	Zodiac Maritime Agy.	CONT	6,600	TEU	2013	4	280
2011년 합계								4	280

출처: LIG증권 2011년 5월 4일자 보고서에서 인용.

위의 그림에서 2010년 필리핀 수빅조선소의 수주 내역을 살펴보면 벌크선과 탱커, 컨테이너선이 모두 포함되어 있음을 볼 수 있다. 위의 컨테이너선은 모두 영도 조선소에서 건조가 가능한 규모로 판단된다.⁴⁾ 이미 2007년 수빅조선소 수주물량 가운데도 영도조선소가 경쟁력을 갖고 있던 6,500TEU⁵⁾ 이하의 컨테이너선이 포함되어 있었다(아래 표 참조).

<표 2> 수빅조선소 컨테이너선 수주사례

구분	Size	Unit	척수	발주처	계약일	인도(예정)일
Super-Panamax	12,562	TEU	2	CMA-CGM	2007-04-27	2011-05-01
Super-Panamax	12,562	TEU	4	NSC Schiffahrt	2007-08-03	2012-05-01
Panamax	3,650	TEU	4	CMA-CGM	2007-10-01	2013-10-01
Panamax	3,800	TEU	2	Delphis N.V.	2010-11-12	2013

출처: Clarkson, IBK 투자증권.

4) 2011년 초 한진중공업에서 인도한 Bulk선 가운데는 180,000DWT 급도 포함되어 있다. 영도조선소의 주력 선종인 컨테이너선에 초점을 맞추어 검토한다.

5) TEU는 20피트 길이 컨테이너의 용량을 가리키는 단위로 배의 용량을 비교하는 데 쓰인다.

이처럼 영도조선소와 수빅조선소의 수주실적이 대조를 이루는 것은 신생 조선소로서 가동 초기에 불황을 맞이하여 2009년에 수주실적이 없었던 수빅조선소의 경영을 조속히 정상 궤도에 올려놓는 한편, 영도조선소의 구조조정을 가속화하는 경영 방침이 취해진 것을 시사한다.

그런데, 과연 영도조선소는 중형 컨테이너선 분야에서 수주경쟁력을 상실한 것인가? 한진 경영진의 주장과는 달리 영도조선소가 중형컨테이너선 분야에서 여전히 강력한 경쟁력을 갖고 있다는 평가가 있다. 2011년 3월 29일자 IBK투자증권의 보고서에서는 “한진중공업은 중형 컨테이너선의 세계 최강자로서, 영도가 정상화된다면 단납기를 이용해 강한 수주 모멘텀 부활이 기대된다”고 전망하고 있다. 또, “영도 조선소는 중형 도크(최대 300×50m 규모)로 구성돼 있고, 중형 컨테이너선 건조경험이 풍부하여 타사대비 작업 효율이 좋다”는 것이다.

하지만 한진 경영진은 영도조선소에서 컨테이너선을 계속 건조하겠다는 의지를 밝히지 않고 있다. 2011년 7월초 한진중공업이 4,700TEU급 컨테이너선 4척의 수주에 관한 의향서를 체결한 것으로 보도되었다. 하지만, 조남호 회장은 지난 8월 10일 기자회견에서 “영도조선소는 규모가 26만4000m²(약 8만 평)밖에 되지 않아 세계적인 추세인 선박 대형화를 따라갈 수 없다”며 “영도조선소 규모에 걸맞은 특수선박을 수주해 특성화하겠다”고 밝힌 바 있다. 즉, 이러한 발언은 컨테이너선을 비롯한 일반 상선 분야를 포기하고, 이를 수빅조선소에서 건조하겠다는 방침에 변함이 없음을 시사한 것으로 해석할 수 있다.

<표 3> 한진중공업 컨테이너선의 시장점유 상황

인도년도	한진중공업(수빅 포함)				세계시장			
	인도TEU	인도척수	평균 인도TEU	인도M/S	3천~6천 TEU	2천~3천 TEU	2천 TEU 이하	총합계
1990	3,940	2	1,970	3%	8	14	40	62
1991	6,536	5	1,307	6%	18	10	53	81
1992	10,980	3	3,660	4%	23	7	53	83
1993	14,648	5	2,930	5%	28	6	74	108
1994	12,841	5	2,568	3%	36	10	107	153
1995	5,324	3	1,775	2%	44	15	120	179
1996	20,580	5	4,116	2%	42	26	137	205
1997	23,941	9	2,660	4%	51	45	154	250
1998	29,011	12	2,418	5%	44	45	158	247
1999	26,658	7	3,808	6%	18	19	88	125
2000	42,969	14	3,069	9%	51	22	75	148
2001	59,352	15	3,957	9%	60	42	60	162
2002	48,918	13	3,763	8%	63	39	71	173
2003	37,786	7	5,398	4%	51	38	67	156
2004	59,238	13	4,557	9%	64	31	56	151
2005	73,803	12	6,150	5%	82	45	96	223
2006	82,789	15	5,519	5%	79	60	144	283
2007	86,000	17	5,059	5%	104	43	189	336
2008	85,516	18	4,751	5%	105	62	184	351
2009	62,089	14	4,435	6%	96	30	91	217
2010	80,685	18	4,483	10%	95	19	63	177
2011	19,940	4	4,985	17%	8	2	13	23
총합계	893,544	216	4,137	6%	1,170	630	2,093	3,893

출처: LIG증권 2011년 5월 4일자 보고서에서 인용.

이렇게 볼 때, 한진중공업 정리해고사태는 임금이 싸고, 넓은 부지를 확보할 수 있는 필리핀에 조선소를 건설하여 일반 상선분야에서 가격경쟁력을 확보하려는 경영자의 전략에서 비롯된 것임이 분명하다. 선박의 대형화가 지속되는 시장 상황에 부응하려면 이는 현명한 경영전략으로 판명될 수도 있다. 하지만, 그렇다고 해서 이번의 해고조치가 불가피했고, “긴박한 경영상의 필요”가 있는 것으로 볼 수 있는가는 다른 문제이다. 대량의 정리해고 자체가 노동자와 그 가족의 삶, 그리고 지역경제에 미치는 파괴적 효과를 고려한다면, 그러한 전략을 추진하는 과정에서 ‘일자리의 보호’라는 기업의 사회적 책임을 다하려는 노력이 어느 정도나 있었는가가 중요한 검토대상이 되어야 한다.

한진중공업 노사는 수빅조선소 건설 시점인 2007년 3월에 ‘필리핀수빅조선소관련 해외공장 특별합의서’를 체결하였다. 이에 의하면 ‘설계 및 연구부서는 (주)한진중공업 소속으로 국내에 둔다’, ‘회사는 고부가가치 선종개발과 생산성 향상을 위한 공법개선 등을 위해 연구개발비를 확대하고, 국내생산물량 확대를 위해 국내투자증대에 노력한다’, ‘회사는 국내수주량 3년치를 연속해서 확보토록 노력한다’, ‘회사는 현 수준의 적정인력을 유지하며 경영상의 이유로 국내공장의 축소 및 폐쇄 등 구조조정을 하지 않는다. 특히 해외공장 운영으로 인해 국내 공장 조합원의 고용불안이 발생치 않도록 한다’ 는 내용이 포함되었다.

하지만 위에서 보듯이 경영진은 컨테이너선을 포함해서 영도조선소에서 건조가능한 규모의 선박도 수빅 조선소에서 계속 수주해왔다. 결국, 영도조선소의 건조실적은 수빅조선소가 본격 가동하는 2008년에 45만 여톤(CGT)으로, 2006년 62만 여톤, 2007년 63만 여톤과 비교할 때 급격한 감소추세를 보였다. 한진중공업 경영진은 110만 여톤(36척)의 수주물량이 남아있던 2009년 말 800명의 정리해고를 추진한데 이어, 2010년 6월에는 기술본부를 폐지하고 용역회사를 설립하였다. 인천과 울산의 공장도 폐쇄되었고, 2010년 말부터 다시 400명의 정리해고를 추진했다. 경영진은 지난 3년간 수주실적이 없었던 것은 영도조선소의 건조비용이 수빅조선소나 다른 조선소에 비해서 높기 때문에 수주경쟁력을 상실한 것에서 비롯되었다고 주장했다.⁶⁾

중국조선소에 비해서 경쟁력을 상실했다는 주장은 2011년 현재 한국 조선업체들이 보여주고 있는 성과에 비추어보거나, 2009년까지 영도조선소가 거둔 영업실적과 이익을 고려하면 납득하기 어렵다. 선가가 낮아질수록 중국 조선소의 경쟁력이 강해지겠지만, 선박수주 경쟁은 가격만이 아니라, 품질과 납기 등도 매우 중요하게 작용한다. 또 가격경쟁력에 영향을 미치는 요인은 임금만이 아니고, 환율과 선박건조공법 및 기술에 기초한 노동생산성이 작용한다. 더구나 영도조선소 노동자들의 임금은 국내 다른 조선소에 비해서 높은 편이 아니다(아래 표 참조). 2009년 이후 임금교섭이 이루어지지 않아 그 격차는 더 벌어져 있다.

<표 4> 조선회사 평균 급여 비교 (2009년) (단위 : 백만원)

구 분	삼성중공업	대우조선	STX	한진중공업
평균급여	65,000	71,900	62,432	45,670

출처: 송덕용, “한진중공업 경영의 실과 허”, 한진중공업 정리해고 “쟁점과 대안” 토론회 발표문.

6) 수빅조선소에 비해서 영도조선소가 수주경쟁력을 상실했다는 표현은 모호하다. 정확한 표현은 수빅조선소에서 선박을 건조하는 것이 주주와 경영진에게 더 이익을 남긴다는 것일 수 있기 때문이다.

한국 조선산업이 중국과 경쟁해나갈 수 있는 근거는 바로 높은 노동생산성과 품질, 기술력의 우위를 확보해온 데 있었고, 한진중공업도 마찬가지였다. 최근까지 수익을 창출해온 주력 선종 분야에서(위의 표 참조) 품질 및 생산성 향상을 통해 경쟁력을 확보하면서 일자리를 유지하는 방안에 대해서 언급하지 않고 인력감축만이 유일한 대안이라고 주장하는 것은 경영자의 책임을 다한 것이라고 보기 어렵다. 경영진이 새로운 사업분야로 지칭하는 고부가가치 특수선분야가 무엇인지도 불분명하다. 잠수지원선과 쇄빙선 등은 그 실적이 미약하고, 한진중공업 매출에서 차지하는 비중이 극히 작아서 특수선 분야만 고집할 경우 오히려 추가적인 인력감축이 필요해질 것이다.

4. 긴박한 경영상의 필요가 존재했는가?

조선불황이 극심했던 2009년의 경우 한진중공업의 수익성은 다른 주요 조선사에 비해서 양호했던 것으로 알려졌다(아래의 표 참조).

<표 5> 조선회사 수익성 비교(2009년)

구 분	삼성중공업	대우조선	STX	한진중공업
영업이익률	6.1%	5.5%	2.4%	15.5%

출처: 송덕용, “한진중공업 경영의 실과 허”, 한진중공업 정리해고 “쟁점과 대안” 토론회 발표문.

더 많은 영업 이익을 올리고, 주주들에게 더 많은 배당을 실시하기 위해서 추진하는 정리해고가 정당화되기는 힘들 것이다. 한진중공업은 2009년 말 1차 정리해고를 추진하는 시점에 주주들에게 1주당 250원, 약 119억원의 현금배당을 실시하고, 2010년 말 2차 정리해고를 추진하면서 다시 주식배당을 실시했다. 이는 그동안 조선호황기에 거둔 영업이익과 이익잉여금이 있었기 때문에 가능한 조치였다. 영도조선소가 없었다면 수빅 조선소를 짓는 것은 불가능했다. 한진중공업 영도조선소는 그 동안의 성과에 기초해서 필리핀 수빅조선소의 채무에 대해서 수천억원에 달하는 지급보증도 서고, 다양한 영업외 손실도 감수해왔다. 또, 영도조선소에서 파견되어 필리핀 현지 노동자들을 훈련시키고, 작업과정을 지휘한 수많은 기술진과 생산직 노동자들의 기여 또한 간과할 수 없다.

‘긴박한 경영상의 필요’는 경영자가 단순히 효율적 기업경영을 위해 필요하다고 판단할 때 그 요건이 충족되는 것으로 해석되어서는 안 된다. 이번 사태는 그러한 해석이 얼마나 위험한가를 보여주는 사례이다. 고용안정이 노사가 함께 추구해야 할 핵심 가치라면, 이를 포기할 수밖에 없는 객관적 필요의 존재를 경영자가 입증해야 한다. 그렇다면 2010년과 2011년 상반기에 한진중공업 영도조선소가 1척도 수주할 수 없었던 이유가 무엇이었는지, 또, 경영진이 노동자의 일자리를 지키기 위해서 어떠한 노력을 했는지 밝힐 수 있어야 한다. 결국 이번 한진중공업 사태의 경우 경영진이 노동자의 일자리를 지키기 위해서 최선의 노력을 다했다고 보기도, 어쩔 수 없이 정리해고를 추진할 수밖에 없는 사정이 있었다고 보기도 힘들다.

한국의 조선대기업은 한진중공업과 STX 이외에도 해외에 조선 생산기지를 확대해나가려는 시도를 더 해나갈 것으로 보인다. 이러한 조선대기업의 해외진출을 반대할 수는 없을 것이다. 다만, 국내 지역경제에 미치는 파장을 고려한다면 그 속도와 규모에 대해서는 신중한 검토가 이루어져야 한다는 점이 이번 사태가 주는 교훈이다. 국내의 조선소에 근무하는 노동자와 관련 업체 종사자들의 고용 및 생활 안정을 고려하면서 기업의 투자 및 경쟁전략이 이루어질 수 있도록 하는 노력이 필요하고, 지금의 논의는 그 출발점이 될 수 있다.

한진중공업 정리해고¹⁾의 법적 문제점과 정리해고 요건의 강화 필요성

권영국(변호사, 민변 노동위원장)

I. 들어가며

53일간 해외를 전전하던 조남호 한진중공업 회장이 극비리에 귀국하여 지난 10일 부산시청에서 기자회견을 열었다. 그는 “회사의 불가피한 선택에 대해 무조건 정리해고를 철회하라는 얘기는 결국 회사에 필수적인 체질개선을 포기하고 경쟁력 없는 상태로 돌아가라는 것과 다를 바 없”고 “생존을 포기하라는 말과 다르지 않다”고 함으로써 정리해고는 회사의 생존을 위한 불가피한 선택이었으며 정리해고 철회는 없다는 기존 입장을 재확인했다. 그는 또 “3년 내 경영정상화를 이룰 수 있도록 최대한 노력해 어쩔 수 없이 회사를 떠나야 했던 가족을 다시 모셔올 것”이라며 경영정상화를 전제로 한 퇴직자 재고용 노력을 대책으로 제시했다.

조남호 회장이 해결방안으로 제시한 ‘경영정상화를 전제로 한 퇴직자 재고용’은 정리해고에 대한 특별한 대안도, 노동자들에 대한 아무런 선처(?)도 아니다. “제24조2)에 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”(근로기준법 제25조 제1항)고 정한 근로기준법 규정상의 의무를 확인한 것에 불과하기 때문이다.

더욱이 근로기준법 제25조 제1항 규정(퇴직자 재고용 의무)은 적법한 정리해고를 전제로 하는 것이지, 정리해고 요건을 갖추지 못한 위법한 정리해고에 적용되는 규정이 아니다. 위법한 정리해고는 그 자체로 무효이기 때문에 한진중공업의 정리해고가 위법하였다면 3년 내 퇴직자 재고용 의무가 발생하는 것이 아니라 즉시 정리해고를 철회하고 해고한 노동자들을 업무에 복귀시켜야 할 의무가 존재하는 것이다.

결국 문제는 한진중공업의 2011. 2. 11.자 정리해고가 조남호 회장의 말처럼 회사의 생존을 위한 불가피한 선택이었는지, 즉 정리해고의 요건을 갖춘 적법한 정리해고였는지 살펴볼 필요가 있다.

1) 한진중공업은 2011. 2. 11. 노동자 170명을 경영상 이유로 해고하였다.

2) 근로기준법 제24조는 ‘경영상 이유에 의한 해고의 제한’ 규정으로서 정리해고의 요건을 정한 규정이다.

본 발제문에서는 한진중공업의 정리해고가 정당하다는 부산지방노동위원회 판정이 갖는 문제점을 검토함으로써 정리해고 자체가 위법·무효이었음을 밝히고, 나아가 정리해고 요건을 지나치게 완화하여 해석해온 법원 판례의 문제점을 검토함으로써 정리해고 요건을 강화할 필요성과 그 개정방향을 제시하고자 한다.

II. 한진중공업 정리해고의 법적 문제점 - 정리해고의 위법성

1. 이 사건 정리해고에 이른 경위

한진중공업은 2006. 2.경부터 필리핀 수빅만에 조선소를 신설하고자 추진하였고, 전국금속노동조합(이하 '금속노조'라고 함)은 해외에 대형 조선소가 신설될 경우 한진중공업 영도조선소의 물량감소로 인하여 고용불안이 발생할 것을 우려하였다. 이러한 해외 공장 신설 문제로 인하여 금속노조와 한진중공업은 특별 단체교섭을 실시한 결과 2007. 3. 14. '해외공장 관련 특별단체교섭 합의서'(이하 '이 사건 특별단체협약서'라고 합니다)를 작성하였는데, 그 주요 내용은 다음과 같다.

제2조(국내물량 확보 및 조합원 고용보장)

(1) 회사는 국내 수주량 3년치를 연속해서 확보토록 최대한 노력한다.

(2) 회사는 현 수준의 적정인력을 유지하며 경영상의 이유로 국내공장의 축소 및 폐쇄 등 인위적 구조조정을 하지 않는다. 특히, 해외공장 운영으로 인해 국내공장 조합원의 고용불안이 발생치 않도록 한다.

(3) 회사는 해외공장이 운영되는 한 조합원의 정리해고 등 단체협약상 정년을 보장하지 못할 행위를 하지 않는다.

이 사건 특별단체교섭 체결 이후부터 이 사건 정리해고까지의 경위를 일자별로 정리하면 아래와 같다.

2009년 3월 25일 2009년도 임단협 단체교섭 상견례(2008. 8. 6.자 단체협약의 효력 만료)

12월 16일 본교섭 10차까지 진행

12월 11일 사측 희망퇴직 공문 한진중공업지회로 전달.

- 희망퇴직신청 : 2009년 12월 14일 ~ 12월 23일 / 인사발령 2009년 12월31일
- 대상 : 조선부문 전 직원

근속기간 \ 처우	퇴직 위로금		비고
	2010년 이후 정년 퇴직	2010년 정년 퇴직	
20년 이상	15개월분	6개월분	통상임금 기준
10년 이상~20년 미만	12개월분		
10년 미만	9개월분		

- 2010년 정년해당자로서 희망퇴직시 ▲정년퇴직시 규정상 기념품 지급(금메달 및 기념패) ▲대상자 중 2010년 장기근속 표창해당자에 대해서는 규정상 표창시행(근속메달 및여행상품권)

- 명예승격실시 : 퇴직일자부 차상위 직위로 명예승격 실시(부장 이하 직원으로 현직위 3년이상 경과자)
- 실업급여 수급자격 부여

12월 17일 노동조합 기자회견 및 투쟁선포 결의대회(조합원 오후 파업),

12월 18일 사측, “회사 생존을 위한 인력조정 및 설계부문 분사 관련 노사협의” 요청
노측, 특별단체교섭 요구

2009년 12월 24일 현재 300명 신청(사무관리직 240명, 현장직 60명)

2010년 1월 4일 전체 조합원 파업 결의대회 - 천막 설치
상집간부 철야농성 돌입

2010년 1월 14일 현재 희망퇴직자 수 - 355명(직장을 포함한 현장직 86명)
제13차 임단협 교섭

- ① 사측 : 모두가 인정하고 싶지 않았지만 회사가 더 어려워지고 있다. 노조에서도 충분히 알고 있었지만 어려운 회사의 입장을 생각해 노조에서도 진지하게 응했으면 좋겠다. 현재까지 희망퇴직자 수는 총 355명. 추가 감축인원은 총 393명(현장직 313명, 사무관리직 80명)
- ② 노측 : 09년 임단협 교섭은 계속 이어가야 하고 꼭 해야 한다. 노동조합 원칙은 단 한사람의 희망퇴직과 정리해고 시키면 안되고 인정하지도 않겠다. 회사가 정말로 교섭을 하려면 1월 26일 정리해고 통보를 먼저 철회하면 교섭에 대한 고민을 하겠다.

2월 26일 일방적 정리해고 중단하기로 노사협의

10월 28일 사측 인력조정 노사협의 재개 요청(인력감축규모 생산직 400명)

12월 20일 희망퇴직 실시

2011년 1월 5일 부산지방노동청에 정리해고 계획신고 및 정리해고 대상자 해고예고 통보

2월 11일 170명 정리해고 실시

3월 22일 노사간 단체교섭 재개

2. ‘해외공장관련 특별단체교섭 합의서’의 효력에 대하여

가. 부산지방노동위원회의 판정요지

부산지방노동위원회는 “이 사건 사용자가 해외공장 건립과 관련하여 노동조합과 2007. 3. 14. 체결한 ‘해외공장 관련 특별단체교섭 합의서(인위적인 구조조정을 하지 않는다는 내용)’는 이미 체결된 지 4년이 경과하였고, 합의 체결 당시 선박수주는 2006년도 20척, 2007년도 15척에 이르는 등 호황기에 합의서가 체결되었으나 앞서 살펴본 바와 같이 2008. 9.부터 선박 수주가 1척도 되지 않는 등 급격한 사정변경이 있었다. 이러한 사정변경에 따라 2009. 12. 18. 이 사건 사용자가 인력조정과 관련해 노사협의의를 요청하였으나 이 사건 노동조합이 거부해 오다가 2010. 1. 14.부터 2010. 2. 10.까지 총 16차례에 걸쳐 인력조정, 설계부문 분사와 관련하여 노사협의의 소위원회를 개최한 끝에, 2010. 2. 26. 현재의 노사분쟁을 해결하기 위해 사측은 구조조정을 중단하고, 노동조합은 파업을 철회하기로 합의하기도 하였다. 그러나 구조조정 중단합의 이후에도 선박(상선) 수주를 한건도 받지 못하는 등 위기상황이 지속

되어 결국 2007. 3. 14. 이 사건 사용자와 노동조합이 체결한 ‘해외공장 특별단체교섭합의서’를 지킬 수 없게 된 것으로 보인다. 만약, 이러한 경영위기 상황 하에서 위 합의서 내용에 따라 해외공장이 운영되는 한 정리해고를 실시하지 못할 경우 이 사건 사용자의 경영권이 심히 침해될 우려가 있다. 그리고 2010. 2. 26. 합의서는 합의서 체결당시 노동조합의 파업 등 현안을 해결하기 위해 구조조정을 일시 중단한다는데 노사가 합의한 것으로 해석함이 타당한 것으로 판단된다. 따라서 ‘해외공장 특별단체교섭합의서’와 ‘2010. 2. 26. 구조조정 중단합의’에도 불구하고 수주물량이 없는 등 **예상치 못한 사정변경으로 인하여** 긴박한 경영상의 필요성이 있는 이상 정리해고는 가능하다고 할 것이다. 즉, 예상치 못한 사정변경으로 인하여 부득이 인위적인 구조조정을 하지 않는다는 합의사항을 지키지 못하였다는 이유로 수주물량 감소 등 불가피한 사정으로 인하여 실시한 정리해고가 당면 무효가 되는 것으로 보이지 않는다”라고 판정하였다.

나. 구조조정에 관하여 정한 단체협약과 관련한 판결

(1) 서울고등법원 2011. 2. 19. 선고 2010누18552 판결(이 판결은 대법원 2011. 5. 26. 선고 2011두7526 판결로 심리불속행 상고기각되어 확정되었다)

정리해고나 사업조직 통폐합 등 기업이 구조조정을 실시할지 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭 대상이 되지 아니한다(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결참조). 그러나 단체협약은 사용자와 노동조합 사이에 이루어진 단체교섭 결과 성립된 합의사항을 문서화한 것으로 강행법규나 공서양속에 위반되지 않는 한 그 내용에 대한 법적 제한은 없다.(중략) 앞서 살펴 본 인정사실에 의하면, ‘특별단체교섭 합의서’ 중 인수 후 인위적 구조조정을 실시하지 않는다는 조항은 참가인 회사 인수예정자였던 한국주철관 공업이 참가인 회사를 인수하여 근로자들에 대한 정리해고를 제한하기로 한 것이다. 이는 이른바 고용안정협약으로 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 부분이므로, 규범적 부분에 해당한다³⁾. 그러므로 참가인 회사 인수 후 기업자체가 존재 위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 위 협약은 유효하다(위 판결은 대법원 2011. 5. 26. 선고 2011두7526 판결의 원심판결이고 심리불속행 상고기각으로 확정됨).

(2) 서울고등법원 2003. 7. 10. 선고, 2002나58138 판결⁴⁾

먼저 『단체협약 부분』에 관하여는 정리해고 등의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 사용자인 피고가 정리해고의 실시 등 경영권의 본질에 속하여 단체교섭의 대상이 될 수 없는 사항에 관하여 노동조합과 합의하여 결정 혹은 시행하기로 하는 내용의 단체협약 조항이 있다고 하더라도 쉽게 사용자의 경영권의

3) 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결 “단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율하게 되는데, 단체협약 중 해고사유 및 해고의 절차에 관한 부분에 대하여도 이와 같은 법리가 그대로 적용된다.”

4) 1심판결은 인천지법 2002. 9.17 선고, 2001가합10904 판결이고, 대법원 2003. 10. 24. 선고 2003다43278 판결로서 심리불속행 상고기각으로 확정되었다.

일부포기나 중대한 제한을 인정하여서는 아니 되는 점과 위 단체협약의 합의조항의 문구내용 등에 비추어, 이 사건에 있어 위 단체협약의 합의 조항은 정리해고의 실시 등 경영상 결단을 하기 위해서는 반드시 노동조합의 사전 동의를 요건으로 한다는 취지가 아니라 사전에 노동조합에게 해고의 기준 등에 관하여 필요한 의견을 제시할 기회를 주고 노동조합의 의견을 성실히 참고하게 함으로써 구조조정의 합리성과 공정성을 담보하고자 하는 ‘협약’의 취지로 해석함이 상당하다고 할 것이므로, 앞서 본 사실과 같이 피고가 노동조합과 사이에 회사가 처한 경영상의 위기를 극복하기 위하여 인력 등을 포함한 전 분야에 걸쳐 구조조정이 필요하다는 데에 인식을 같이 하고 자구계획안을 조기에 마련하여 실행하기로 합의한 뒤 노사합의에 의하여 구성된 경영혁신위원회를 개최하여 십여차례에 걸쳐 노동조합에 정리해고의 불가피성을 설득하며 그에 따른 문제를 협의하려고 노력하면서 인력조정을 포함하는 자구계획안과 해고회피노력방안 및 정리해고 대상자 선정기준 및 방법에 관한 구체적인 안 등을 제시하였음에도 불구하고 노동조합은 계속하여 정리해고 자체를 반대하였고 노동조합이 회사측에 최종안으로 제출한 내용은 당시 회사의 여건에 비추어 현실적으로 실행하기 어려운 것이었던 바, 이와 같이 회사가 사전에 노동조합과 사이에 인력 분야에 관한 구조조정이 필요하다는 데에 인식을 같이 하고 자구계획안을 조기에 마련하여 실행하기로 합의한 뒤 정리해고의 실시에 관하여 상당한 기간 동안 여러 차례에 걸쳐 협의를 거쳤으나 노동조합은 정리해고 자체를 반대하는 등으로 인하여 결국 합의에 이르지 못하였고 거기다가 당시 회사가 처한 긴박한 위기상황 등의 사정을 종합하여 볼 때에 이 사건 해고가 노동조합과 사이에 정리해고에 관하여 완전한 합의가 이루어지지 아니한 채 시행되었다고 하더라도 위 단체협약의 합의조항에 위반하여 무효라고 할 수 없고,

다음으로 『고용안정협약』 부분에 관하여는, 앞서 든 증거에 의하면 2000. 8. 16. D자동차와 노동조합은 ‘회사의 처리방향이 축소 지향적 구조조정에서 탈피하여 대우자동차가 확대발전의 전망을 갖춘 기업으로 정상화 되어야 한다는 기본정신을 공유하고, 회사의 새로운 장을 열어가는 전환점을 맞아 종업원의 고용안정 속에서 대우자동차가 장기적으로 확대·발전될 수 있는 기본 전제조건 확보를 위해 함께 노력해 나갈 것을 확인한다’고 전제한 다음, ‘회사는 생산성 향상, 인력 재배치 등 해고회피를 위해 최선의 노력을 다하여야 하며, 향후 5년간 인위적인 정리해고를 하지 않는다’는 내용의 고용안정협약을 체결한 사실을 인정할 수 있으나, 한편 D자동차는 1999. 8. 26. 이른바 **워크아웃(Workout, 재무구조개선작업)** **대상기업**으로 선정된 뒤 채권단의 자금지원을 받아 운영되는 과정에서 해외매각을 추진하여 우선협상대상자인 미국의 대규모 자동차회사인 포드사와 사이에 인수를 위한 협상이 장기간 진행되어 오다가 위 고용안정협약이 체결된 날로부터 1개월 후인 2000. 9. 15. 포드사가 인수포기를 선언함으로써 인수협상이 결렬되었고 **그 직후 채권단이 자금지원을 전면 중단함에 따라 같은 해 11. 8. 최종 부도 처리**되었으며, 같은 해 11. 10. 법원에 회사정리절차개시신청이 이루어지는 등 회사 자체가 존폐의 위기에 처하게 되자, D자동차 노사는 이러한 급격한 상황변화에 대응하여 같은 해 11. 27. 회사의 위기극복을 위하여 인력 등을 포함한 전 분야에 걸친 구조조정이 필요하다는 데 대한 인식을 같이하고 경영혁신위원회를 우선적으로 구성하여 자구계획안을 조기에 마련하고 그 실행에는 최대한 효과적인 방법을 모색·협조하기로 합의한 사실을 인정할 수 있는 바, 위 고용안정협약에 기재된 ‘D자동차 노사가 향후 5년간 정리해고를 하지 않기로 한다’는 부분은 당해 규정의 전단에 기재된 ‘회사와 노동조합은 생산성 향상, 인력 재배치 등 해고회피를 위해 최선의 노력을 다하여야 한다’는 내용 등에 비추어 볼 때에 소정의 기간 동안은 어떠한 경우에도 절대로 정리해고를 하지 않았으며 그 기간 내에 이루어진 정리해고는 무조건 효력이 없다는 취지로 단정하여 해석하기는 어려운 데다가, 앞서 본 사실과 같이 그 직후에 회사를 둘러싸고 전개된 상황이 급격한 변화를 맞이하여 장기간 진행되어 오던 외국 대기업과의 인수협상이 결렬되고 채권자의 자금지원이 중단되어 부도가 발생하고 회사정리절차개시신청이 이루어지는 등 통상적인 예상을 크게 벗어나 **회사 자체의 존폐 위기에 처하는 절박**

한 지경에 이르게 되자 회사와 노동조합이 회사를 회생시키기 위한 노력의 일환으로 인력 등 전 분야에 걸쳐 구조조정을 실시하기로 하는 합의가 이루어진 이상, 당초에 이루어진 고용안정협약의 정리해고 미실시 조항은 그 후에 발생한 예상치 못한 급격한 상황 변화에 대응하여 이루어진 새로운 합의에 의하여 사실상 변경되었다고 할 것이므로, 이 사건 해고가 당초에 이루어진 고용안정협약에 기재된 문언 내용에 어긋난다는 이유만으로 무효라고 볼 수 없다(이 판결은 부산지노위 결정문에서 원용한 2003. 10. 24. 선고 대법원 2003다43278 판결의 원심판결이고, 대법원에서 심리불속행으로 기각되었음).

(4) 단체협약에 대한 해석의 원칙과 관련된 판결

(가) 대법원 1996. 9. 20. 선고 95다20454 판결

단체협약서와 같은 처분문서는 그 성립의 진정함이 인정되는 이상, 법원은 그 기재 내용을 부정할 만한 분명하고도 수궁할 수 있는 반증이 없는 한, 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 할 것이고, 또한 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없는 것이다(대법원 1987. 4. 14. 선고 86다카306 판결 참조).

(나) 대법원 2005. 9. 9. 선고 2003두896 판결

처분문서는 특별한 사정이 없는 한 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고, 한편 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적 사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수는 없으며(대법원 1996. 9. 20. 선고 95다20454 판결 등),

(다) 대법원 1987. 4. 14. 선고 86다카306 판결

단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적, 사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없는 것인바, 단체협약에 “회사는 근로자가 업무수행중 야기한 과실로 인한 교통사고에 있어서는 회사가 부담한다”라고 규정이 되어 있다면 이는 근로자가 업무수행 중 그의 과실로 인한 교통사고로 인하여 회사가 입은 손해에 관하여는 그 과실이 경과실이나 또는 중과실이나를 구별하지 아니하고 회사가 이를 부담하고 근로자에 대하여는 그 책임을 묻거나 구상권을 행사하지 아니하겠다는 취지로 해석함이 상당하다.

(5) 소 결

이상의 법원 판결의 취지를 고려해볼 때, ‘고용안정협약’ 등 단체협약서와 같은 처분문서는 그 성립의 진정함이 인정되는 이상, 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인

정하여야 하고, 다만 회사의 부도 등 회사 자체의 존폐 위기에 처하는 절박한 지경에 이르는 등의 급격한 사정변경이 있는 경우에 한하여 단체협약에 표시된 의사표시를 변경하여 해석할 수 있다는 것이다.

그렇다면, 한진중공업의 2011. 2. 11.자 정리해고의 위법성 여부를 판단하기 위해서는 정리해고 당시 회사 자체의 존폐위기에 처하는 절박한 사정, 즉 기업자체가 존폐 위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 있었는지 여부를 검토할 필요가 있다.

다. 회사 자체가 존폐 위기에 처할 절박한 사정이 있었는지 여부

(1) 문제의 제기

한진중공업 정리해고 사건과 관련하여 부산지방법노동위원회 결정문에서 인용된 대법원 2003다43278 판결의 원심판결은 서울고등법원 2002나58138 판결인데, 이 판결은 대우자동차 정리해고 사건에 관한 것이다. 이 사안을 살펴보면, 2000. 8. 16. 대우자동차 노사는 '향후 5년간 정리해고를 하지 않는다'는 고용안정협약을 체결하였고, 2000. 9. 15. 포드사가 인수를 포기한다는 선언을 하였으며, 그 직후 채권단이 자금지원을 전면중단함에 따라 2000. 11. 8. 최종 부도처리되었다. 이에 대우자동차는 같은 해 11. 10. 법원에 회사정리절차 개시신청을 하는 등 회사 자체가 존폐의 위기에 처하게 되어, 11. 27. 회사의 위기극복을 위하여 정리해고를 단행하였다. 당시 대우자동차는 고용안정협약 체결 이후 부도처리가 되는 등 기업 자체가 존폐위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래한 상황이었으므로 고용안정협약을 준수하는 것이 현실적으로 불가능한 상태였다고 볼 여지가 있다. 따라서 이러한 특별한 사정이 인정되는 경우에 한하여 단체협약의 규정을 완화하여 해석할 여지가 있다고 할 수 있을 뿐, 이러한 특별한 사정이 없음에도 불구하고 처분문서인 단체협약의 객관적 문언을 자의적으로 변경하여 해석하는 것은 결코 허용될 수 없다.

그런데 한진중공업의 경우는 회사가 부도처리 되었거나 워크아웃이 된 것이 아니라 단지 조선 경기의 일시적 후퇴에 따른 장기간 신규 수주 부족으로 경영상 위기에 처했다는 것이다. 위 대우자동차과는 그 상황을 달리하고 있다. 따라서 조선경기의 후퇴에 따른 신규수주 부족으로 인해 과연 '회사 자체의 존폐 위기에 처하는 절박한 사정'이 발생하였는지 구체적으로 검토할 필요가 있다.

(2) 신규 수주가 '0'라는 주장에 대하여

한진중공업은 신규 수주가 '0'라고 주장하고 있으나 2010년도 한진중공업의 신규 수주는 필리핀 수빅조선소를 포함할 경우 31척(2010년 상반기 23척 + 하반기 8척)에 이른다.⁵⁾

5) 한진중공업은 약 15억달러를 투자하여 지난 2006. 5. 필리핀 수빅만에 조선소 기공식을 하였고, 그 이후 한국 기업평가 주식회사가 작성한 기업평가보고서에 의하면, 한진중공업의 필리핀 현지법인(HHIC-PHIL)은 2006년 14척, 2007년 20척을 수주하였으며, 2009년에는 수주를 한척도 못하였으나 조선 경기의 회복으로 인하여 2010. 6.까지 상반기에만 23척을 수주한 사실이 확인되었다. 금속노조가 필리핀 현지에 문의하여 본 결과에 따르면 회사의 주장과 달리 위 23척은 모두 영도조선소에서 제조 가능한 규모의 선박인 것으로 알려져 있다. 따라서 한진중공업이 선박수주를 하지 못하여 경영사정이 악화된 것이 아니라 정리해고의 명분을 만들기 위

【필리핀 현지법인(HHIC-PHIL) 개요】

소재지	필리핀 수빅만	총면적	78만평
Dock 현황	No 5 dock(370m*100m*12.5m), No 6 dock(480m*135m*13.5m)		
주력선종	초대형컨테이너선, VLCC, LNG 선 등		

자료:동사 제시자료를 재정리

【HHIC-PHIL의 설립이후 연도별 신규수주량】

(단위: 척)

구분	2006	2007	2008	2009	2010.06	수주누계
신규수주	14	20	10	-	(23)	67

자료:동사 제시자료를 재정리

한진중공업은, 부산지방노동위원회 부당해고 등 구제신청 사건 심리과정에서, 2011. 4. 14.자로 제출한 답변서 9쪽~10쪽에서, 2010년 상반기 수주 23척 중 12척은 영도조선소에서 제작 불가능하나 나머지 11척은 제작 가능하고, 하반기 수주 8척은 영도조선소에서 제작 가능하다고 자인하였다.

한진중공업의 답변서에 따르면 하더라도 한진중공업은 정리해고가 단행되기 직전 해인 2010년 총 31척의 선박을 신규로 수주하였고 이 중 19척(11척 + 8척)을 영도조선소에서 제작 가능함에도 불구하고 신규수주 물량 중 단 1척도 영도조선소로 보내지 않고 이들 모두 필리핀 수빅조선소의 수주로 돌려버린 것이다. 이는 한진중공업이 해외 소재 조선소로 '수주 몰아주기'를 통하여 국내 조선소의 경영상 위기를 만들어낸 매우 '의도적이고 저급한 술수'라고 하지 않을 수 없다⁶⁾.

그리고 조선소의 업무 특성상⁷⁾, 신규 수주가 없다고 하더라도 당장 근로자들이 일감이 없어지는 것이 아니라는 것이다. 한진중공업의 투자설명서에서 확인할 수 있는 바와 같이 2010년 12월말 기준으로 한진중공업의 수주 잔량은 모두 69척(수빅조선소 포함)에 이른다. 이러한 규모의 수주 잔량으로 인해 2009에 신규 수주가 하나도 없어도, 2011. 3. 31.자로 전자공시된 사업보고서⁸⁾에 따르면, 2010년 회계 결산 결과 조선부분 영업이익의 1,762억원을 달성할 수 있었던 것으로 보인다.

하여 영도조선소에서 제작가능한 선박마저도 모두 필리핀 현지법인에 '수주 몰아주기'를 하였기 때문에 영도조선소의 수주 실적이 '0'이 된 것으로 보인다. 그러므로 한진중공업의 경영 사정에 의한 사정 변경 주장은 매우 부도덕적할 뿐만 아니라 경영상 위기를 조작한 것이라 의심하지 않을 수 없다.

- 6) 금속노조들이 노6호중 기업평가보고서를 찾아서 제시하기 전까지 한진중공업은 끊임 없이 신규수주가 없다는 말만 반복하였습니다.
- 7) 선주로부터 신규 수주를 받으면 통상 선박의 제작에 2~3년 정도의 기간이 소요되므로, 신규 수주가 없더라도 미리 확보한 일감으로 조선소가 운영되는 특성이 있습니다.
- 8) 한진중공업이 금융위원회와 한국거래소에 제출한 사업보고서로서 증권거래소에 2011. 3. 31.자로 전자공시된 자료입니다.

(3) 당기순손실 517억원에 대하여

한진중공업은 선박 수주 부진으로 인하여 2010년도 당기순손실 517억원이 발생하였다는 취지로 주장한다. 그러나 아래에서 살펴보는 바와 같이 한진중공업의 건설부분 사업과 관련된 소송에서 패소함에 따라 지급한 비용의 대손상각비 560억원 지출로 인한 것이지 선박수주 부진과는 아무런 관련이 없다.

2011. 3. 31.자 전자공시된 사업보고서

(V. 이사의 경영진단 및 분석의견, 3. 영업실적 및 재무상태).

당사의 사업부문은 크게 조선사업부문과 건설사업부문으로 나누집니다. 매출액 비중은 당기의 경우 조선부문 48%, 건설부문 52%를 차지하고 있습니다.

조선부문 매출의 경우 해운경기 침체에 따른 선주사의 발주량 감소로 신규 물량감소 및 공정지연 등으로 전기대비 27% 감소한 13,296억원을 달성하였으며, 건설부문 매출의 경우 수빅조선소 준공에 따른 해외공사 매출규모 격감으로 해외공사수입이 감소하였으나, 2009년 정부의 건설경기 부양을 위한 조기 발주의 영향으로 국내공사수입이 증가하여 1% 소폭 증가한 14,263억원을 달성하였습니다.

영업이익은 조선부문의 경우 신규물량 감소와 영도조선소 영업정상화 지연으로 전기대비 36% 감소한 1,762억원을 달성하였으며, 건설부문은 전기에 일시적인 인천 영종도 부지 판매로 1,845억원 실현하였으나 당기에는 건설경기불황과 고수익 수주물량 부족의 영향으로 전기대비 86%감소한 252억원을 실현하였습니다.

법인세비용차감전순이익은 지분법손실 및 외환차(환산)손실은 감소하였으나 평균 금융부채증가로 인한 이자비용증가, IRISL 관련 대손충당금 설정, 베르시움공사 손해배상금 청구소송 패소로 인한 대손상각비, 인천북항항만공사 회수대상 사업비에 대한 평가손실 등에 의하여 영업외수익 762억원 감소, 영업외비용 1,692억원 감소가 반영된 △631억원을 당기순이익은 △517억원을 실현하였습니다.

(X. 그밖의 투자자보호를 위하여 필요한 사항, 2. 우발채무)

(2) 신문로 베르시움 관련 소송

2006. 03. 06. 삼성생명보험(주)는 당사를 상대로 신문로베르시움사업과 관련하여 금 38,910,018,151원에 대한 대여금 청구소송을 제기하였으며, 2007. 9.13. 1심 법원으로부터 당사는 당사 승소 판결을 받았습니다. 이와 관련하여 삼성생명보험(주)는 2007. 10. 29 항소하였습니다. 2009. 01. 23. 2심 법원 역시 당사 승소 판결을 받았습니다. 2009. 2. 16. 삼성생명보험(주)는 상고하여 2010. 3. 11. 대법원에서 고등법원에 파기환송되었습니다. 2011. 1. 13. 고등법원에서 일부패소 후 대법원에 상고를 제기한 상태입니다. 분기말 현재 동 소송에 따른 회사의 손실은 예측이 불가합니다.

손익계산서⁹⁾

제4기 2010년 01월 01일 부터 2010년 12월 31일 까지

제3기 2009년 01월 01일 부터 2009년 12월 31일 까지

제2기 2008년 01월 01일 부터 2008년 12월 31일 까지

(단위 : 백만원)

과 목	제4기	제3기	제2기
매출액	2,755,870	3,227,619	3,848,033
매출원가	2,426,308	2,635,434	3,182,744
기초상품,완성주택재고액	137,495	151,313	23,731
당기공사원가	2,438,035	2,636,326	3,371,934
타계정에서대체액	33,655	175,287	230,746
계	2,609,185	2,962,926	3,626,411
타계정으로대체액	101,022	189,997	292,354
기말상품,완성주택재고액	81,855	137,495	151,313
매출총이익(손실)	329,562	592,185	665,289
판매비와관리비	128,139	131,279	154,922
급여	37,845	38,844	40,479
퇴직급여	5,213	5,259	4,938
복리후생비	8,028	9,595	10,477
여비교통비	2,315	2,433	2,861
세금과공과	5,418	10,476	6,721
지급임차료	2,516	2,596	4,040
감가상각비	3,615	5,038	4,608
광고선전비	2,873	3,712	4,937
경상연구개발비	3,079	4,342	5,027
대손상각비	3,163	6,949	999
지급수수료	18,589	13,681	15,649
용역비	14,234	14,321	16,971
하자보수비	12,195	5,432	24,597
기타	9,056	8,601	12,618
영업이익(손실)	201,423	460,906	510,367
영업외수익	153,532	229,714	244,282
이자수익	34,044	41,417	39,485
배당금수익	879	158	1,203
대손충당금환입			857
지분법투자주식처분이익	34		
재고자산처분이익	6,149	13,299	
외환차익	36,241	48,327	43,522
외화환산이익	19,185	64,286	66,876

9) 노19호증 X. 재무제표 참조.

기타의투자자산처분이익	347	144	107
매도가능증권처분이익			1,165
유형자산처분이익	10,159	10,899	1,678
하자보수충당부채환입	2,745	1,948	1,689
지분법이익	1,574	5,880	
파생상품평가이익		14,341	
파생상품거래이익	5,834	1,299	
확정계약평가이익	1,543		70,782
확정계약거래이익	712	4,227	
잡이익	34,086	23,489	16,918
영업외비용	418,065	587,279	618,759
이자비용	192,531	179,550	104,517
매도가능증권처분손실			4,028
유형자산평가손실			7,952
기타의 대손상각비	56,030	480	
매도가능증권감액손실	10	5,496	
외환차손	56,913	146,679	94,350
외화환산손실	14,475	68,282	186,063
기타의투자자산처분손실	2,697	42	
기타의투자자산평가손실	16,437		
재고자산처분손실		12,968	26
기부금	1,753	2,555	3,005
유형자산처분손실	961	39	1,232
지분법손실	34,408	89,381	118,230
보상비	229	307	23
보증료비용	6,319	6,808	5,027
파생상품평가손실	1,543		70,782
파생상품거래손실		4,227	
확정계약평가손실		6,558	
확정계약중단손실		45,176	
확정계약거래손실	1,237	644	
잡손실	32,522	18,087	23,524
법인세비용차감전순이익(손실)	(63,110)	103,341	135,890
법인세비용	(11,365)	51,437	72,892
당기순이익(손실)	(51,745)	51,904	62,998
주당손익			
기본주당순이익(손실)	(1,083)원	1,086원	1,331원
희석주당순이익(손실)	(1,083)원	1,086원	1,331원

따라서 한진중공업이 2010년도 조선부분에서 영업이익 **1,762억원**을 달성하였음에도 불구하고, 결산 결과 당기순손실 **517억원**이 초래된 것은 건설부분 소송 패소에 따른 영업외 비용 즉, 기타의 대손상각비(**560억** 3,000만원)의 지출 증가로 인한 것임을 알 수 있다¹⁰⁾.

10) 우발적으로 발생한 대손상각비 560억원의 지출이 없었다면 당기순이익 43억원(560억-517억)이 발생하게 된다.

(4) 경영상 위기 주장과 모순되는 행위

(가) 대주주 조남호 등에 대한 174억원 현금 배당

한진중공업과 지주회사인 한진중공업홀딩스가 모두 적자라고 주장하면서도, 2010. 12. 16. 한진중공업 주주들에게 한진중공업 주식 1주당 200원의 현금배당을 결정하였으며, 대주주인 조남호 회장의 배당액 29억 1,105만원을 포함하여 총 174억원의 배당금이 지출되었다.

(나) 2010년도 임원의 급여를 1인당 평균 8,220만원 인상

① 임원의 보수 현황 (2010년도 사업보고서)

(단위 : 백만원)

구 분	지급 총액	주총승인 금액	1인당 평균 지급액	주식매수선택권 의 공정가치 총 액	비고
사내이사	1,228	-	307	-	-
사외이사	180	-	36	-	-
합계	1,408	2,000	156	-	-

* 퇴직금은 임원퇴직금 규정에 따라 지급되며, 위 표에는 포함되어 있지 않다.

* 1인당 평균 지급액은 유지되는 임원의 수에 따라 산출하였다.(사직자는 수에서 제외)

② 임원의 보수 현황(2009년도 사업보고서)

(단위 : 백만원)

구분	지급총액	주총승인금액	1인당 평균 지급액	비고
사내이사	1,124	2,000	224.8	-
사외이사 (감사위원회 포함)	198		33	-
합계	1,322		120.2	-

* 퇴직금은 임원퇴직금 규정에 따라 지급되며, 위 표에는 포함되어 있지 않다.

2009년도 임원의 1인당 평균 급여는 2억 2,480만이나, 2010년도에는 3억 700만원이므로 2010년에만 임원의 급여가 평균 8,220만원이 인상되었다.

부산지방노동위원회의 결정은 임원(사내이사)이 5명에서 4명으로 감소되어 보수가 증가한 것으로 보일 뿐이라고 하였으나(결정문 19쪽~20쪽), 이는 잘못된 사실인정이다. 확인하여 본 바에 의하면 2010년도에 사직한 임원은 없는 것으로 확인되었다.

③ 타(他)법인의 주식 취득을 위하여 현금 150억원의 지출

2011. 4. 26.자 전자공시

<타법인 주식의 취득>

1. 거래상대방		별내에너지(주)	회사와의 관계	계열회사
2. 중개기관		-	회사와의 관계	-
3. 대상회사내용	회사명	별내에너지(주)	회사와의 관계	계열회사
	자본금(억원)	676		
	발행주식수	13,520,000주		
	주요사업	전력생산 판매 및 열공급		
4. 취득내역	취득주식수	3,000,000주		
	취득금액(억원)	150	자본금 대비 (%)	6.21
	취득단가	5,000원		
	취득후 소유주식수	6,760,000주	취득후 지분율(%)	50
5. 취득목적		계열사 지분확대를 통한 경영효율성 제고		
6. 취득방법		현금취득(유상증자 참여)		
7. 결정일(이사회결의일)		2011.04.26		
- 사외이사 참석여부		참석(명)	4	불참(명) 1
- 감사 참석여부		참석		
8. 기타		- 상기 대상회사내용의 자본금 및 발행주식수는 유상증자 후의 현황입니다.		
※ 관련공시일		-		

한진중공업은 경영상 위기라고 주장하면서도, 2011. 4. 26. 별내에너지 주식회사의 주식을 현금 150억원을 주고 취득한 것으로 확인된다.

(5) 소 결

이상에서 살펴본바와 같이 한진중공업 영도조선소의 영업부진으로 인해 회사 자체의 존폐 위기에 처할 절박한 사정이 있었다고 볼 수 없다. 영도조선소의 영업부진은 2007. 3. 14.자 '해외 공장 관련 특별단체교섭 합의서'를 체결하였음에도 불구하고, 회사가 이를 정면으로 위배하여 해외 소재 조선소로 수주 빼돌리기를 함으로써 발생한 것으로 경영상 위기를 조작한 측면이 강하다. 따라서 2007. 3. 14.자 '해외 공장 관련 특별단체교섭 합의서' 이후 예상하지 못한 사정변경으로 인해 회사 자체의 존폐 위기에 처하는 절박한 사정이 있었다고 볼 수 없다.

라. 특별단체합의서 및 구조조정 중단합의의 효력

한진중공업의 2011. 2. 11.자 정리해고의 위법성 여부를 판단하기 위해서는 정리해고 당시 회사 자체의 존폐위기에 처하는 절박한 사정, 즉 기업자체가 존폐 위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 있었는지 여부를 검토할 필요가 있다.

이상에서 살펴본바와 같이 부산지방노동위원회가 한진중공업 정리해고 사건에 대해 ‘해외공장 특별단체교섭합의서’와 ‘2010. 2. 26. 구조조정 중단합의’에도 불구하고 수주물량이 없는 등 예상치 못한 사정변경으로 인하여 긴박한 경영상의 필요성이 있는 이상 정리해고는 가능하다고 판단한 것은 현저한 사실오인과 판단누락 그리고 단체협약 해석에 대한 법리오해에 기인한 것으로 매우 편파적이며 부당한 결정이라 하지 않을 수 없다.

따라서 한진중공업의 경우 ‘2007. 3. 14. 해외공장 특별단체교섭합의서’와 ‘2010. 2. 26. 구조조정 중단합의’ 이후 영도조선소의 영업부진으로 기업 자체가 존폐 위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있었다고 보기 어려우므로 ‘특별단체합의서 및 구조조정 중단합의’의 효력은 여전히 유효하다.

3. 2011. 2. 11.자 정리해고의 위법성과 복직의무

그렇다면 2011. 2. 11.자로 단행한 한진중공업 영도조선소 노동자들에 대한 정리해고는 ‘2007. 3. 14. 해외공장 특별단체교섭합의서’와 ‘2010. 2. 26. 구조조정 중단합의’ 등 처분문서인 단체협약을 정면으로 위반한 해고로서 위법무효이다. 이로써 정리해고 철회가 불가하다는 조남호 회장의 주장과 무관하게 한진중공업은 해고한 노동자들을 즉시 복직시켜야 할 의무를 지고 있을 뿐이다.

따라서 조남호 회장이 해결방안으로 제시한 ‘경영정상화를 전제로 한 퇴직자 재고용’은 정리해고에 대한 특별한 대책이 될 수 없음을 알 수 있다. 퇴직자 재고용안은 적법한 정리해고를 전제로 할 때 의미를 가지는 것일 뿐이다. 왜냐하면 요건을 갖추지 못한 위법한 정리해고에 대해서는 무효인 정리해고를 철회하고 해고한 노동자들을 업무에 복귀시켜야 할 의무가 존재하기 때문이다.

III. 현행 정리해고 규정 및 판례에 대한 검토

1. 문제의 제기

정리해고는 노동자에게 책임이 있는 통상해고나 징계해고와 달리 자본주의 경제구조에서 비롯된 사용자의 경영상 사정으로 인한 것이라는 특수성이 있다. 징계해고는 통상 사업장별로 소수의 노동자를 대상으로 하여 행해지는 경우가 일반적이지만, 정리해고는 경기침체와 경영부진 또는 기술혁신과 자동화 등을 이유로 다수의 노동자를 대상으로 광범위하게 행해지는 경우가 많기 때문에, 정리해고로

인한 고용불안과 실직자 문제는 심각한 사회문제로 된다. 10여 년 전 IMF 구제금융 아래에서 기업이 비용절감을 위한 정리해고, 기술혁신·자동화에 따른 잉여인력에 대한 구조조정이 상시적으로 이루어지면서 청년실업과 조기정년 등의 문제가 심각한 사회문제로 대두되었다.¹¹⁾ 이 과정에서 투자유치를 명분으로 유입된 해외자본들이 국내기업을 인수하면서 생산을 통한 이윤의 획득이 아니라 주가를 끌어올려 막대한 배당이익을 취하기 위한 방편으로 경영상황과 관계없이 상시적으로 인력구조조정과 정리해고를 단행함으로써 수많은 노동자들을 거리로 내몰고 있다.

정리해고는 노동자로서는 해고를 당할 만한 책임 있는 행동을 하였거나 일신상의 사정이 전혀 존재하지 아니함에도 오로지 사용자의 경영상 필요에 의하여 이루어지는 것이므로 노동자의 생존권이 중대하게 위협을 받는 결과가 초래될 우려가 크다. 그러므로 정리해고가 정당한 것으로 인정받기 위해서는 노동자 보호를 위하여 그 요건을 매우 엄격하게 제한하여야 할 필요성이 있다.¹²⁾ 그럼에도 불구하고 법원 판례는 긴박한 경영상의 필요성이라는 요건을 지나치게 완화하여 해석해음으로써 신기술의 도입에 따른 작업형태의 변경은 물론이거나 장래 도래할 경영상의 위기에 대응할 필요성이 있는 경우 예조차 사용자의 긴박한 경영상 필요성이 있는 것으로 인정되어 사용자가 구조조정의 이유를 그럴싸하게만 구성하면 정리해고의 요건을 갖춘 것으로 취급되고 있는 실정에 이르고 있다.

이처럼 지나치게 완화된 법원의 판례와 태도로 인해 정리해고를 제한하기 위해 도입하던 규정이 도리어 정리해고를 합법화하는 규정으로 전락해버린 느낌이다. 따라서 정리해고 제한을 위한 법규정이 실질적인 정리해고 제한 절차로 자리매김하기 위한 근본적인 검토가 필요하게 되었다.

2. 정리해고의 의의

1997년, 징계해고에 관한 규정 외에 정리해고에 관한 규정이 도입되었다. 학설과 판례에서 주로 사용하던 ‘정리해고’ 대신 ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어를 사용했다.¹³⁾ 정리해고란 근로자측의 귀책사유가 없음에도 불구하고 사용자측의 경영상의 필요에 의하여 이루어지는 해고를 말한다.¹⁴⁾ 즉 사용자가 경제적, 산업구조적, 기술적 성격에 기인한 기업합리화 계획 등 긴급한 경영상 필요에 따라 근로자의 수를 줄이거나 그 인원구성을 바꾸기 위해 행하는 해고를 말한다.¹⁵⁾ 회사의 조직을 축소·개편하여 그 정원을 감축하면서 정원 외 직원을 직권면직한 것도 정리해고이다.¹⁶⁾

3. 정리해고 관련 규정의 연혁

정리해고 제도는 이에 관한 명문의 규정이 없었던 때에도 “정리해고”라는 명칭으로 해석 및 판례상 인정되어 왔다. 1996. 12. 26. 국회에서 노동관계법개정안을 날치기로 통과시키면서 “경영상 이유에 의한 해고”라는 제목으로 정리해고 제도를 명문화하였다. 즉 1996. 12. 31. 법률 제5245호로 구 근로기준법이 개정되어 근로기준법 제27조의 2(경영상 이유에 의한 해고), 제27조의 3(경영상 이유에 의한 해

11) 노동법실무연구회, 근로기준법주해 Ⅱ, 박영사, 2010, 230면

12) 민변 노동위원회 248면

13) ‘경영상 이유에 의한 해고’를 줄여 ‘경영상 해고’라는 용어를 사용하기도 하나 일반적으로 사용되고 있는 ‘정리해고’라는 용어를 사용하기로 한다.

14) 민변 노동위원회, 변호사가 풀어주는 노동법 I (개정3판), 민주사회를 위한 변호사모임, 2006, 248면

15) 사법연수원, 해고와 임금, 한양당, 2005, 415면

16) 대법원 2001. 12. 24. 선고 2001다54038 판결

고의 절차), 제27조의 4(우선 재고용)가 신설되었고,¹⁷⁾ 그 개정 법률은 부칙 제1항에서 1997. 3. 1.부터 시행되도록 정하였다. 그런데 정리해고 규정의 신설에 의해 정리해고가 손쉽게 이루어지는 것을 우려한 노동계의 반발이 거세어지면서 전국적 규모의 총파업이 발생하자 국회는 구 근로기준법을 폐지하고, 1997. 3. 13. 법률 5309호로 근로기준법을 새로 제정하여 제31조에서 '경영상 이유에 의한 고용조정'이라는 제목으로 정리해고에 관한 규정을 두되,¹⁸⁾ 2년간 유예규정(부칙 1조 단서)을 두었다.

그 후 IMF 구제금융을 받게 되는 상황에서 구조조정에 대한 강한 압력에 밀려 1998. 2. 20. 법률 5510호로 근로기준법을 개정하여 제31조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)의 규정을 개정하고, 제31조의 2(우선재고용 등)을 신설하는 한편,¹⁹⁾ 1997. 3. 13. 법률 5309호의 부칙 제1조 단서를 삭제하여 유예기간을 없애고 그 규정을 즉시 시행하였다(부칙 제1조), 이로써 사용자가 경영상의 이유로 근로자를 해고하기 위해서는 (i) 긴박한 경영상의 필요, (ii) 해고를 회피하기 위한 노력, (iii) 합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 해고 대상자의 선정, (iv) 노동조합 또는 근로자대표에 대한 통보와 그들과 성실한 협의를 거쳐야만 정당한 해고를 한 것으로 본다'고 규정하여 종래 대법원 판례가 4요건설을 취하여 정리해고의 정당성을 인정하여 오던 것을 입법화하였다.

17) 제27조의 2(경영상 이유에 의한 해고) ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 계속되는 경영의 악화, 생산성 향상을 위한 구조조정과 기술혁신 또는 업종의 전환 등 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. ② 계속되는 경영악화로 인한 사업의 양도·합병·인수의 경우에는 제1항의 규정에 의한 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ③ 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. ④ 일정규모의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동위원회의 승인을 받아야 한다. ⑤ 사용자가 제 1항·제 3항 및 제27조의3 제 2항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제27조 제 1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

제27조의3(경영상 이유에 의한 해고의 절차) ① 사용자는 제27조의2의 규정에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 해고일 60일전까지 당해 사업장의 노동조합과 근로자에게 문서 또는 기타 방법에 의하여 그 사실을 알려야 한다. ② 사용자는 제 1항의 사실을 알린 후 제27조의2 제 3항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 성실하게 협의하여야 한다.

제27조의4(우선 재고용) 제27조의2의 규정에 의하여 근로자를 해고한 사용자는 제27조의3 제 1항의 규정에 의하여 그 사실을 알린 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 제27조의2의 규정에 의하여 해고된 근로자가 원하는 경우 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

18) 제31조(경영상 이유에 의한 고용조정) ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. ② 제 1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. ③ 사용자는 제 2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 성실하게 협의하여야 한다. ④ 사용자가 제 1항 내지 제 3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조 제 1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

19) 현행 법 24조, 25조와 내용이 거의 같다. 다만, 제31조 3항의 해고 회피 방법, 해고 기준 통보를 해고 전 60일(현행 법 24조 3항은 50일)로 하도록 하였고, 제31조의2 1항 우선 재고용에 관하여는 “근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용할 때에는 해고된 근로자가 원하는 경우 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다”라고 규정(현행 법 25조 1항은 “근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 담당하던 업무와 동일한 업무에 근로자를 채용하려고 할 경우 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다”고 하여 사용자에게 의무를 부과하고 있다)하였다.

이와 같은 조항은 그 근간을 현재까지 유지하고 있다. 다만, 2007. 1. 26. 법률 8293호로 제31조 제3항을 개정하여 사용자가 근로자대표에게 통보해야 하는 기간을 '60일 전'에서 '50일 전'으로 단축하였고, 단순히 '노력하도록 하여야 한다'고 한 제31조의 2 제1항 정리해고자 우선 재고용 조항을 개정하여 정리해고된 때부터 3년 안에 해고된 근로자가 담당하던 업무와 동일한 업무에 근로자를 채용하는 경우에는 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 사용자에게 의무를 부과하였다(시행일은 2007. 7. 1. 부칙 제1항). 그 후 2007. 4. 11. 법률 8372호로 법리 전문 개정되어 조문을 새로 정비하면서 '경영상 이유에 의한 해고의 제한' 규정은 제24조로,²⁰⁾ '우선 재고용 등'의 규정은 제25조로²¹⁾ 변경되었다.²²⁾

4. 정리해고 유효요건에 관한 판례의 변천

가. 정리해고의 유효요건에 관한 초기 대법원의 판례는 4가지의 엄격한 요건을 갖추어야만 정리해고가 정당하다는 4요건설을 중심으로 발전해왔다. (i) 해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도의 긴박한 경영상의 필요성이 존재할 것(긴박한 경영상의 필요성), (ii) 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시 휴직 및 희망퇴직의 활용 등 핵 회피를 위한 노력을 다했을 것(해고 회피 노력), (iii) 합리적이고 공정한 해고의 기준을 설정하여 이에 따라 해고 대상자를 선별할 것(해고 대상자 선별의 합리·공정성), (iv) 노동조합이나 근로자측과 성실한 협의를 거칠 것(사전 협의 절차) 등 4가지 요건을 정리해고의 정당성 여부를 판단하는 기준으로 삼았다.

대법원은 처음에는 위에서 살펴본바와 같이 4가지의 엄격한 요건을 갖추어야만 정리해고가 정당한 것으로 인정하였고, 그 결과 정리해고를 단행한 사업장의 적지 않은 경우가 위법·무효라는 법원의 판결을 받게 되었다. 특히 정리해고의 첫 번째 요건인 긴박한 경영상의 필요성에 관하여 "정리해고가 근로기준법 제27조 제1항에 규정된 정당한 이유가 있다고 하기 위해서는 기업이 일정수의 근로자를 정리해고하지 않으면 경영 악화로 사업을 계속할 수 없거나 적어도 기업 재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있을 긴박한 경영상의 필요성이 있어야 한다"²³⁾(도산회피설)라고 판시하여 매우 엄격한 태도를 취하였다.

20) 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 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

21) 근로기준법 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 제24에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

22) 근로기준법주해 231~233면

23) 대법원 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결, 대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카34094 판결 등

나. 그런데 1991년 이후 정리해고에 관한 대법원의 태도는 큰 변화를 보이게 되었는데, 그 기조는 정리해고의 요건을 대폭 완화하는 방향으로 기존의 판례를 수정하는 것이었다. 특히 긴박한 경영상의 필요성에 대해서는 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것으로 한정할 필요가 없고 생산성 향상, 신기술 도입 등의 기술적인 이유와 기술 혁신에 따른 산업의 구조적 변화를 이유로 하는 경우에도 허용되는 것으로 보아야 한다며 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 인정되면 충분하다는 입장(합리성설)²⁴⁾으로 선회하였다. 최근에는 “장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다”²⁵⁾(장래대비설 내지 감량경영설)는 지경까지 완화시켰다. 이로써 대법원은 정리해고의 첫 번째 요건인 긴박한 경영상의 필요성을 사실상 유명무실하게 만들어버렸다.

다. 그리고 그 밖의 세 가지 요건들도 정리해고의 정당성 여부를 판단함에 있어 별다른 의미를 가지지 못할 정도로 그 기준이 완화되었는데, 특히 근래에는 정리해고의 위 네 가지 요건을 개별적으로 준수하였는지 여부를 따지지 않고 전체적·종합적으로 판단하여 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지녔으면 그 정리해고는 유효한 것(종합설 내지 판단요소설)으로 인정하기에 이르렀다.²⁶⁾ 즉 정리해고의 위 네 가지 요건은 독립적인 요건이 아니고 객관적 합리성과 사회적 상당성을 판단하는데 있어 고려요소로 전락하고 말았다. 그 결과 이제는 웬만한 정리해고는 거의 대부분 정당한 것으로 인정되는 것이 법원판결의 주류를 형성하게 되었다.²⁷⁾

대법원 판결 중에는 절차적 요건을 중시하지 않는 경향도 있다. 정리해고의 실질적 요건은 충족되고 절차적 요건을 갖추지 못한 경우에도, 정리해고의 실질적 요건이 충족되어 해고의 실행이 시급하게 요청되고, 근로자를 대표할만한 노동조합 기타 근로자 집단도 없으며, 취업규칙에도 그러한 협의조항이 없고, 해고 대상 근로자에 대하여는 해고 조치 외에 마땅한 대안이 없어 그 근로자와 협의절차를 거친다 하여도 별다른 효과를 기대할 수 없는 등 특별한 사정이 있는 한, 사용자가 근로자측과 사전 협의 절차를 거치지 않았다는 것만으로 정리해고를 무효라고 할 수는 없다고 한 사례들이 있다.²⁸⁾

그러나 대법원의 위와 같은 태도는 정리해고의 특수성을 고려하지 않은 것으로서 학자들로부터 많은 비판을 받고 있다. 더욱이 정리해고의 절차 규정이 명문화된 1998년 이후에는 이와 같은 대법원의 태도를 변경하는 것이 마땅하다. 법이 일반적인 해고와 달리 정리해고에만 근로자대표와 협의를 하도록 규정한 취지는 정리해고가 근로자의 귀책사유가 없는 근로자들 사이에 이익충돌을 유발하기 때문에 근로자 대표와 집단적 협의를 통해 근로자들의 이해와 협조를 구하는 ‘절차적 정당성’을 확보하고, 정리해고의 기회를 틈타 사용자가 해고 대상자를 자의적으로 선정하는 것을 방지하는데 있기 때문에, 근로자대표와 협의를 없거나 불성실한 협의만 한 경우에는 정리해고가 무효로 된다고 보아야 한다.²⁹⁾

24) 대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결, 대법원 1993. 1. 26. 선고 92누3076 판결, 대법원 1995. 12. 5. 선고 94누15783 판결, 대법원 1995. 12. 22. 선고 94다52119 판결 등

25) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결, 대법원 2003. 9. 26. 선고 2001두10776, 10783 판결, 대법원 2003. 11. 13. 선고 2003두4119판결, 대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339판결, 대법원 2004. 10. 15. 선고 2001두1154 등 판결, 대법원 2005. 6. 9. 선고 2004도7218 판결.

26) 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973판결, 대법원 1992. 11. 10. 선고91다19463 판결, 대법원 1995. 12. 5. 선고 94누15783 판결, 대법원 1995. 12. 22. 선고 94다52119 판결

27) 민변 노동위원회 250~251면

28) 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973판결, 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다21036 판결, 대법원 1992. 11. 10. 선고 91다19463 판결

29) 근로기준법주해 260면

라. 위와 같은 법원 판례의 변질로 말마암아 정리해고에 대한 제한이 사실상 유명무실화되었고, 노동계에서는 정리해고를 엄격하게 제한하기 위하여 특별법을 제정하거나 근로기준법 개정을 서둘러야 한다는 목소리가 높다. 다만 최근 대법원은 노사가 고용안정협약으로 인위적인 구조조정을 실시하지 않는다는 조항을 둔 경우 기업 자체가 존폐위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였다거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 특별한 사정이 없는 한 고용안정협약은 유효하다고 판단한 바 있다.³⁰⁾

5. 최근 정리해고에 대한 주요판례

가. 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결【해고무효확인】

근로기준법 제31조 제1항 내지 제3항에 의하면, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 하고, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

사용자가 정리해고를 실시하기 전에 다하여야 할 해고회피노력의 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

합리적이고 공정한 해고의 기준 역시 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고의 기준에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 해고의 기준에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고의 기준이 합리적이고 공정한 기준인지의 판단에 참작되어야 한다.

근로기준법 제31조 제3항이 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표)에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다고 하여 정리해고의 절차적 요건을 규정한 것은 같은 조 제1, 2항이 규정하고 있는 정리해고의 실질적 요건의 충족을 담보함과 아울러 비록 불가피한 정리해고라 하더라도 협의과정을 통한 쌍방의 이해 속에서 실시되는 것이 바람직하다는 이유에서이다.

정리해고가 실시되는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 사용자가 그 노동조합과의 협의 외에 정리해고의 대상인 일정 급수 이상 직원들만의 대표를 새로이 선출케 하여 그 대표와 별도로 협의를 하지 않았다고 하여 그 정리해고를 협의절차의 흠결로 무효라 할 수는 없다.

30) 대법원 2011. 2. 9. 선고 2011두7526 판결

나. 대법원 2003. 11. 13. 선고 2003두4119 판결 【부당해고등구제재심판정취소】

근로기준법 제31조 제3항이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고실시 60일 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지는, 소속근로자의 소재와 숫자에 따라 그 통보를 전달하는 데 소요되는 시간, 그 통보를 받은 각 근로자들이 통보 내용에 따른 대처를 하는 데 소요되는 시간, 근로자대표가 성실한 협의를 할 수 있는 기간을 최대한으로 상정·허여하자는 데 있는 것이고, 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서, 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건은 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다.

다. 대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결 【부당해고구제재심판정취소】

정리해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한 정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 필요한 경우도 포함 되지만, 그러한 인원삭감은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 하고, 정리해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다.

라. 대법원 2006.1.26. 선고 2003다69393 판결 【해고무효확인】

근로기준법 제31조 제1항 내지 제3항에 의하여, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여야 하는데, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

근로기준법 제31조 제3항이 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표)에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다고 하여 정리해고의 절차적 요건을 규정한 것은 같은 조 제1, 2항이 규정하고 있는 정리해고의 실질적 요건의 충족을 담보함과 아울러 비록 불가피한 정리해고라 하더라도 협의과정을 통한 쌍방의 이해 속에서 실시되는 것이 바람직하다는 이유에서라고 할 것이므로, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 그 협의의 상대방이 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 위 절차적 요건도 충족하였다고 보아야 할 것이다.

근로기준법 제31조의2는 정리해고를 한 사용자는 정리해고일로부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 정리해고된 근로자가 원하는 경우 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있는바, 이는 사용자가 신규채용의 기회가 생기기만 하면 반드시 정리해고자를 우선 재고용하여야 한다는 법적인 의무를 부과한 것이 아니라, 사용자가 신규채용하고자 하는 직책에 맞는 정리해고자가 있으면 그를 우선적으로 고용하도록 노력하라는 취지에 불과하다 할 것이므로, 정리해고자가 사용자가 신규채용하려는 직책에 맞는 사람이라고 볼 만한 사정이 인정되지 아니한다면 사용자가 그의 합리적인 경영판단에 의하여 다른 근로자를 채용하였다고 하더라도 근로기준법이 정한 위 우선재고용 노력의무를 위반하였다고 평가할 수는 없다.

마. 서울고등법원 2011. 2. 19. 선고 2010누18552 판결【부당해고 및 부당노동행위구제재심판정 취소】/ (이 판결은 대법원 2011. 5. 26. 선고 2011두7526 판결로 심리불속행 상고기각되어 확정되었다)

정리해고나 사업조직 통폐합 등 기업이 구조조정을 실시할지 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭 대상이 되지 아니한다(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결참조). 그러나 단체협약은 사용자와 노동조합 사이에 이루어진 단체교섭 결과 성립된 합의사항을 문서화한 것으로 강행법규나 공서양속에 위반되지 않는 한 그 내용에 대한 법적 제한은 없다.(중략) 앞서 살펴 본 인정사실에 의하면, ‘특별단체교섭 합의서’ 중 인수 후 인위적 구조조정을 실시하지 않는다는 조항은 참가인 회사 인수예정자였던 한국주철관 공업이 참가인 회사를 인수하여 근로자들에 대한 정리해고를 제한하기로 한 것이다. 이는 이른바 고용안정협약으로 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 부분이므로, 규범적 부분에 해당한다³¹⁾. 그러므로 참가인 회사 인수 후 기업자체가 존재 위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 위 협약은 유효하다

6. 우선 재고용 의무 및 정부의 조치

가. 우선 재고용 의무

근로자에 대하여 정리해고를 한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하고자 할 경우 정리해고를 당한 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다(근로기준법 제25조 제1항).³²⁾ 2007. 1. 26. 법률 8293호로 개정되기 전 이 조항은 정리해고 후 2년 안에 근로자를 채용하고자 할 때에는 그 정리해고를 당한 근로자가 원하면 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야

31) 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결 “단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율하게 되는데, 단체협약 중 해고사유 및 해고의 절차에 관한 부분에 대하여도 이와 같은 법리가 그대로 적용된다.”

32) 근로기준법 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 제24에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

한다고 규정되어 있었다. 위 구 근로기준법 조항에 대해서는 재고용의무가 노력의무에 불과하고 법적 의무가 아니므로 우선 고용의 관행을 통해 노사관계의 기초를 마련할 필요가 있다는 정도로 해석되었다.³³⁾

그러나 “노력하여야 한다”에서 “고용하여야 한다”로 법규정이 변경되었으므로 더 이상 노력의무로 해석할 수는 없고, 입법자의 의도는 법적인 고용의무를 부과한 것으로 볼 수 있다. 종전 규정은 당해 사업 또는 사업장 전체에서 2년 이내에 근로자를 채용할 경우를 상정한 반면, 현행 규정은 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하고자 할 경우를 상정하고 있다. 사용자가 정당한 이유 없이 이 규정을 위반하여 정리해고를 당한 근로자를 재고용하지 않고서 다른 근로자를 고용하면 손해배상의 문제가 발생할 수 있다.

한편 정리해고를 한 사업장에서는 정리해고를 한 후 2년이 경과하기 전에는 당해 업무에 파견근로자를 사용할 수 없다. 다만 과반수 노동조합 등 근로자대표의 동의가 있는 때에는 그 사용금지기간을 6월로 할 수 있다(파견근로자보호등에관한법률 제16조 제2항, 시행령 제4조).

나. 정부의 조치

정부는 정리해고를 당한 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업 훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다(근로기준법 제25조 제2항).

정부는 쌍용자동차 정리해고 이후 정리해고 근로자에 대한 어떠한 조치를 취하였는가? 의문을 품지 않을 수 없다. 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치는 시혜조항이나 선택조항이 아니라 정부의 의무를 규정한 조항이다. 정부는 법적 의무를 방기하고 있는 것이다.

IV. 정리해고 제도에 대한 개선방향

1. 정리해고 유효요건에 대한 개정의 필요성

앞서 살펴본바와 같이 정리해고는 근로자로서는 해고를 당할 만한 책임 있는 행동을 하였거나 일신상의 사정이 전혀 존재하지 아니함에도 오로지 사용자의 경영상 필요에 의하여 이루어지는 것이므로 근로자의 생존권이 중대하게 위협을 받는 결과가 초래될 우려가 크다. 그러므로 정리해고가 정당한 것으로 인정받기 위해서는 근로자 보호를 위하여 그 요건을 매우 엄격하게 제한하여야 할 필요성이 있다.

그럼에도 대법원은 정리해고의 첫 번째 요건인 긴박한 경영상의 필요성을 기업의 도산을 회기하기 위한 것에 한정할 필요는 없고 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 장래 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위한 경우까지 포함시킴으로써 사실상 ‘긴박한 경영상의 필요성’이 아니라 ‘경영상 필요성’이 있는 경우로 유명무실하게 만들어 버렸다.

33) 근로기준법주해 262면

그리고 그 밖의 세 가지 요건들도 정리해고의 정당성 여부를 판단함에 있어 별다른 의미를 가지지 못할 정도로 그 기준이 완화되었는데, 특히 근래에는 정리해고의 위 네 가지 요건을 개별적으로 준수하였는지 여부를 따지지 않고 전체적·종합적으로 판단하여 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지녔으면 그 정리해고는 유효한 것(종합설 내지 판단요소설)으로 인정하기에 이르렀다.

따라서 대법원의 완화된 판례를 제한하기 위해서는 법률개정이 불가피해 보인다.

첫째, 긴박한 경영상의 필요성을 도산회피설의 입장에 따라 “해고를 하지 않으면 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경우”로 제한하여야 한다. 즉 해고를 하지 않으면 사업을 계속할 수 없을 정도의 긴박한 경영상의 필요성이 있을 때 정리해고가 가능하도록 제한할 필요가 있다. 따라서 생산성의 향상 및 경쟁력의 회복 내지 증산에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이나 작업방식의 변경 등의 기술적 이유, 일시적인 경영 악화, 장래에 올 수도 있는 경영위기에 대처하기 위한 경우 등에 대해서는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 해석되는 것을 방지할 필요가 있다. 그리고 경영상 이유에 의한 해고는 최후의 수단으로서만 고려되어야 한다는 원칙을 명시적으로 밝혀 원래의 입법취지와 입법 당시의 사회적 합의 정신이 제대로 지켜지도록 해야 한다.

둘째, 정리해고 제한규정에서 정한 4요건설은 독립된 요건으로 각각의 요건을 충족하였는지 여부를 검토하여 하나의 요건이라도 충족하지 못하면 정당성을 갖지 못하도록 개정할 필요가 있다. 따라서 근로기준법 제24조 제5항을 “사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 ‘각각의 요건을 모두 갖추어’ 해고한 경우에는 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다”로 개정하여 정리해고 유효요건의 개별적 심사를 의무화하도록 할 필요가 있다. 즉 경영상 이유에 의한 해고의 4가지 요건을 모두 갖춘 경우에만 해고의 정당성이 인정된다는 점을 법에 명확하게 규정해두어야 한다.

2. 우선 재고용 의무의 실질화와 정부 조치의 구체화 필요성

가. 우선 재고용 의무의 실질화

첫째, 2007. 1. 26. 법률 8293호로 개정된 근로기준법에서는 정리해고를 한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하고자 할 경우 정리해고를 당한 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다(근로기준법 제25조 제1항)고 규정하여 종전의 고용하도록 노력하여야 한다는 노력의무를 고용의무로 변경한 점에서 진전된 측면이 있다. 그러나 고용의무의 범위를 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무로 제한하여 사실상 복귀를 어렵게 만드는 측면이 있다. 따라서 “해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무”를 “해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 관련이 있거나 업무 수행이 가능한 업무”로 범위를 넓혀 실질적인 복귀를 가능하도록 개정할 필요가 있다.

둘째, 사용자의 ‘우선 재고용의무 위반’에 대해 과태료를 부과하는 한편, 행정기관에서 시정명령을 할 수 있는 권한을 부여하여 시정명령을 위반하는 경우에는 처벌할 수 있는 규정을 신설하여 실효성을 높일 필요가 있다.

나. 정부 조치의 구체화 방안

근로기준법 제25조 제2항에서 “정부는 정리해고를 당한 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다”고 규정하여 정리해고를 당한 근로자들이 정부에 대해 생계안정 등을 요구할 수 있는 법적 근거를 마련하고 있다.

그러나 ‘필요한 조치’에 대한 구체적인 방안을 마련하고 있지 않아 정리해고를 당한 근로자들을 구제하는 기능을 제대로 수행하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 생계안정, 재취업, 직업훈련 등의 구체적인 방안을 법률 및 시행령의 개정을 통해 시급히 보완할 필요가 있다.

3. 정리해고에 관한 법률개정안

현행법	개정안
제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)	제24조(경영상에 의한 해고의 제한)
①사용자가 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.	①사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 <u>해고를 하지 않을 경우 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 신기술의 도입이나 작업방식의 변경 등의 기술적 이유, 일시적인 경영 악화, 장래에 올 수 있는 경영 위기에 대한 대처는 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우로 보지 아니한다.</u>
②제1항의 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.	② <u>제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 경영상 이유에 의한 해고는 최후의 수단으로서만 고려되어야 한다.</u>
	③ 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.

③사용자는 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. ④사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑤사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	④사용자는 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. ⑤사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑥사용자가 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 <u>각각의 요건을 갖추어</u> 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.
제25조 (우선 재고용 등) ①제24조에 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. ②정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.	제25조 (우선 재고용 등) ①제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 <u>해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 관련이 있거나 업무 수행이 가능한 업무</u>를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다. ②정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다. = 이 부분을 개정하거나 시행령을 만들어 시급히 구체화할 필요가 있다.

한진중공업 사태의 해법 모색

조돈문(가톨릭대 사회학)

1. 들어가는 말

○ 한진중공업은 2006년부터 필리핀 수빅만에 조선소를 건설하기 시작하여 2007년 12월에 5도크를 완공하고 2009년 4월에 6도크를 완공함으로써 수빅조선소가 정상가동되게 되었다. 인건비가 저렴한 필리핀에 영도조선소 부지의 아홉 배에 달하는 거대한 조선소를 건설한다는 것 자체가 상대적으로 협소한 영도조선소의 건조 물량에 큰 타격을 줄 것으로 예상되었다.

○ 노동자들의 고용불안을 불식시키기 위해 2007년 3월 노사는 특별단체교섭을 통해 “회사는 국내 수주량 3년치를 연속해서 확보토록 최대한 노력한다”, “회사는 현 수준의 적정인력을 유지하며 경영상의 이유로 국내공장의 축소 및 폐쇄 등 인위적 구조조정을 하지 않는다”고 합의했다.

* 특히 이 합의서는 “해외공장 운영으로 인해 국내 공장 조합원의 고용불안이 발생치 않도록 한다”, “회사는 해외공장이 운영되는 한 조합원의 정리해고 등 단체협약상 정년을 보장하지 못할 행위를 하지 않는다”고 적시하며 수빅조선소 가동이 영도조선소 노동자들의 고용불안을 가져올 가능성을 차단한다는 점을 분명히 했다.

○ 노사합의에도 불구하고 2009년 4월 수빅조선소가 완공되면서 한진중공업 측은 본격적으로 구조조정을 추진하기 시작했고, 사측은 노사합의를 파기하고 12월 352명의 정리해고 절차에 들어갔다. 노동조합은 파업으로 저항했고 노사는 다시 2010년 2월 말 사측은 “인위적인 구조조정(일방적 정리해고)”를 중단하고 노조는 파업을 철회하고 업무에 복귀하기로 합의했다(<표 1> 참조).

○ 2010년 2월 26일 노사합의가 있는 지 10달도 안되어 12월 15일 사측은 노사합의를 다시 파기하고 400명의 희망퇴직 계획서를 노조에 통보했다. 노조는 파업투쟁에 돌입했고, 사측은 희망퇴직을 거부한 172명에 대해 2011년 2월 14일 정리해고를 단행하고 직장폐쇄 조치를 내렸다.

○ 조남호 회장은 국회 환경노동위원회 출석 약속을 번복하고 해외로 도피했고, 귀국한 다음 8월 10일 정리해고 철회를 거부하는 내용의 기자회견을 가졌다.

○ 한진중공업은 고용안정 합의와 정리해고를 반복하며 노사갈등은 첨예화되었고, 김진숙 지도위원의 85호 크레인 농성, 김영훈 민주노총 위원장과 심상정·노회찬 진보신당 상임고문의 단식농성, 3차례의 희망버스, 조남호 회장의 국회 청문회 거부 및 해외도피, 전경련의 청문회 무력화를 위한 재벌그룹 국회의원 로비 지시 등을 통해 한진중공업 사태는 전국민적 관심사가 되었다.

* 하지만 한진중공업측은 여전히 정리해고를 고집하고 있다.

○ 한진중공업의 정리해고는 잘못된 시장상황 예측에 기반하여 추진되었고, 두 차례에 걸쳐 체결된 구조조정 배제 노사합의를 위반했고, 재벌·임원의 급여 급등과 배당 속에서 노동자들에게만 고통을 전담시켰으며, 절반 이상의 인력감축으로 이미 경제적 효율성을 상실한 과잉 인력감축 형태로 진행되고 있다는 점에서, 철회되어야 한다.

○ 본고에서는 정리해고는 피할 수 없는 것일까, 정리해고에 대한 대안은 있는가, 그러한 대안이 현실적 타당성을 지니고 있는가를 검토하고자 한다.

<표 1> 한진중공업 구조조정 및 노사갈등 사태 일지

일자	내역
1937.7	조선중공업(주) 설립
1989.5	한진그룹 편입(1990.6 (주)한진중공업으로 상호변경)
2005.10	한진그룹으로부터 계열분리(2006.4 한진중공업그룹 공식 출범)
2006	필리핀 수빅조선소 건설 추진
2007.3.14	국내수주량 3년치 연속확보, 인위적 구조조정 금지 노사 특별교섭합의
2007.8	한진중공업홀딩스와 한진중공업으로 인적 분할
2007.12	수빅조선소 제5도크 완공
2009.4	수빅조선소 제6도크 완공
2009.12.18	사측, 352명 구조조정 추진(2010.2월 부산지방노동청에 해고계획 신고서 제출)
2010.2.15	희망퇴직(2009.12-2011.2.15) 409명(생산직·사무직 포함): 1차(-2009.12.30) 349명, 2차(-2010.2.15) 60명
2010.2.26	인위적 구조조정 중단 노사합의
2010.12.15	사측, 생산직 직원 400 명 희망퇴직 계획서 노조에 통보
2010.12.20	노조, 정리해고 반대 총파업 돌입
2011.1.12	사측, 희망퇴직거부 생산직 290 명에 정리해고 통보
2011.2.11	노조, 부산지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제 신청
2011.2.14	사측, 희망퇴직신청자 제외한 172명 정리해고, 직장폐쇄
2011.5.6	부산지방노동위원회, 부당해고 구제신청 기각
2011.5.9	사측, 노조원 등 퇴거 및 출입금지 가처분
2011.6.11	제1차 희망의 버스(6.11-12)
2011.6.17	조남호회장, 국회청문회 기피 도피성 출국(국회 환경노동위원회 출석 약속 번복)
2011.6.27	노조 지회장, 총파업 철회 업무복귀 선언
2011.6.29	국회 환경노동위원회 한진중공업 청문회, 조남호회장 불출석, 한나라당 의원들 불참
2011.7.9	제2차 희망의 버스(7.9-10)
2011.7.30	제3차 희망의 버스(7.30-31)
2011.8.5	[일간지 보도] 전경련의 국회중인 채택 저지 위한 홍준표-황우여 등 국회의원 대상 삼성·현대차 등 재벌그룹 로비 지시 문건
2011.8.10	조남호회장 대국민 사과(정리해고 철회 거부)
2011.8.18	조남호회장 국회 환경노동위원회 청문회 출석 예정
2011.8.20	민주노총, 전국노동자대회 및 희망시국대회 예정
2011.8.27	4차 희망의 버스(서울) 예정

2. 영도조선소 정리해고의 문제점

○ 한진중공업의 수익성 하락과 영도조선소 수주실적 0건은 정리해고를 정당화할 수 없다.

1) 영도조선소의 높은 영업이익율 기여 ⇔ 경영실패 및 여타 사업부문의 부실

○ 한진중공업 조선부문은 영도조선소를 중심으로 높은 영업이익율을 기록했지만 조선부문이 창출한 영업이익은 영도조선소의 선종다각화, 구조고도화, 기술개발 및 확대재투자로 이어지지 않았다.

* 조선부문은 2009-2010년 양년도 국내 조선업계 최고 수준의 영업이익율을 기록하고 있다(<표 2> 참조).

* 한진중공업의 양대축이라 할 수 있는 조선부문과 건설부문은 조선부문의 높은 수익성과 건설부문의 낮은 수익성으로 대조를 이루고 있다. 2010년의 경우 조선부문은 13.7%, 건설부문은 0.1%로 양극화되고 있다.

* 한진중공업은 국내 7대 조선업체들 가운데 2004년에는 기술효율성 0.7313으로 4위를 기록하고 있었지만 기술효율성이 꾸준히 하락하여 2007년과 2008년에는 각각 0.5029와 0.4212로 최하위로 떨어지게 된 것(박석호, 2010)도 이와 같은 영도조선소에 대한 상대적 투자 결여와 무관하지 않다.

<표 2> 조선사 영업이익률 및 평균급여

	조선부문 영업이익률(%)		평균급여(천원)
	2009	2010	
현대중공업	7.1	14	63335
삼성중공업	7.1	9	62500
대우조선해양	6	8.7	71000
STX조선	2.8	4.6	61700
한진중공업	15.5	13.7	39600

자료: 허민영(2011)

<표 3> 한진중공업 사업부문별 수익성 추이(단위: 백만원)

구 분		2007	2008	2009	2010
조선/플랜트부 문	매출액	705,897	2,017,330	1,614,538	1,094,335
	영업손익	64,448	396,780	250,240	149,730
	영업이익률	9.1%	19.7%	15.5%	13.7%
건설부문	매출액	654,316	1,462,078	1,126,018	1,317,610
	영업손익	44,857	50,517	56,135	1,118
	영업이익률	6.9%	3.5%	5.0%	0.1%
기타부문	매출액	84,508	368,625	487,063	343,925
	영업손익	6,461	63,070	154,531	50,575
	영업이익률	7.6%	17.1%	31.7%	14.7%
합 계	매출액	1,444,721	3,848,033	3,227,619	2,755,870
	영업손익	115,766	510,367	460,906	201,423
	영업이익률	8.0%	13.3%	14.3%	7.3%

○ 조선부문은 막대한 영업이익을 내지만 한진중공업의 수익성은 건설부문의 실패, 부실 계열사 부당내부거래, 수빅조선소에 대한 무리한 투자비용으로 인해 악화되었다.

* 2010년의 경우 조선부문은 13.7%의 높은 영업이익율로 1,497억원의 영업이익을 창출하여 한진중공업이 2,014억원의 영업이익을 낼 수 있었다. 하지만 한진중공업은 517억원의 당기순손실을 기록했으며, 이는 4,180억원의 영업외 비용에서 비롯되었다.

* 건설부문은 0.1%의 영업이익율로 11억원의 영업이익을 내는데 그쳤지만 서울 신문로 베르시움 오피스텔 사건의 패소로 삼성생명에 대한 723억원의 배상 판결을 받아서 대손충당금으로 560억원을 적립하게 되었다.

* 한진중공업은 필리핀 수빅조선소를 건설하기 위해 막대한 비용을 투자했으며, 수빅조선소는 2010년에도 384억원의 당기순손실을 기록하는 등 아직 적자 상태를 면치 못하고 있다.

* 한진중공업은 자본금 126억원 포함 총 930억원으로 2010년 말 별내에너지를 인수했고, 이어 금년 4월에는 150억원을 추가 투자하여 주식 300만 주를 매입했다. 한편 2월 말에는 별내에너지에 580억원을 2개월 동안 대여해 준다고 공시했는데 회수 여부는 아직 확인되지 않았고, 별내에너지는 자본잠식 상태라는 점에서 이러한 막대한 대여는 한진중공업 주주들의 이해관계에 반하는 부당내부거래에 해당된다고 하겠다.

* 2010년에 이자비용만 1,925억원이 발생하여 영업이익을 거의 모두 잠식했는데, 이러한 막대한 이자비용은 별내에너지 매입 및 수빅조선소 공사 대금 미회수 등으로 인해 발생한 것이다.

2) 영도조선소 수주 0건은 의도된 결과이다.

○ 한진중공업 영도조선소는 중형 컨테이너선의 세계 최고 경쟁력을 지닌 업체로서 설계 및 건조에서 상당한 기술력을 지닌 것으로 인정받고 있다.

* 영도조선소는 2009년부터 수주건수 0을 기록해 왔고, 사측은 이를 정리해고를 정당화하는 핵심적 요인으로 지목하고 있다.

* 영도조선소는 2007년부터 수주건수가 감소하기 시작했는데, 수빅조선소가 이미 2006년부터 수주를 시작했으며, 2007년 말 수빅조선소 제5도크가 완공된 다음 2008년에는 영도조선소의 수주건수가 급감하고 2009년부터는 수주실적이 전무하게 되었다(<표 4> 참조).

* IBK투자증권 박승현(2011)도 영도조선소 실적 악화의 첫 번째 원인으로 한진중공업이 “조선사업을 수빅 위주로 재편성하면서 영도 작업물량이 감소”한 것을 지목하고 있듯이, 영도조선소의 수주실적 0건과 수빅조선소의 우수한 수주실적은 해당 조선소들의 세계시장내 경쟁력을 반영하는 것이 아니라, 한진중공업의 경영전략에 따른 물량 배분에 불과한 것으로서 의도된 결과임을 의미한다.

<표 4> 영도조선소 및 수빅조선소 연도별 수주량(척)

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 상반기
영도조선소*	22	17	20	15	4	0	0	0
수빅조선소			12	24	10	0	29	30

* 상선 수주 내역이며, 2012년 2월까지 22척의 특수선 수주잔량이 남아 있으나 전체 건조규모의 20%에 불과함.

자료: 사측 부산지노위 제출 자료, 서정덕(2011).

○ 사측이 공개한 수빅조선소의 수주 내역을 보면 31척 가운데 15척이 영도조선소의 도크 규모에 맞지 않고, 나머지 16척은 가격 격차 혹은 선주 요청으로 수빅조선소로 배정했다고 한다(<표 5> 참조).

* 사측이 제기하는 건조원가 차이는 6400 TEU 컨테이너선의 경우 8.0%, 180K 벌크선의 경우 15.1% 영도조선소가 높은 것으로 나타났다(<표 6> 참조). 하지만 이러한 건조원가 차이가 영도조선소 수주실적 0건을 설명할 수는 없다.

* 예컨대, 2010년 1-2월 국내조선업체들이 수주한 41척 가운데 35척이 영도조선소에서 건조 가능한 중소형급 선박이며, 대우해양조선, 성동조선해양, STX조선해양, 삼호조선, SPP해양조선 등이 건조할 수 있다면 건조원가, 기술력, 노동자 숙련 등을 고려할 때 영도조선소에서 건조하지 못할 이유가 없다(금속노조 집계 2011.6.20).

<표 5> 수빅조선소 수주현황, 2010-2011.4.

구분	호선	선종	선형	선주	영도 건조 가능 여부	시기
1	PN049	벌크선	205K	Bocimar	사이즈 불가	2010년
2	PN050	벌크선	205K	Bocimar	사이즈 불가	2010년
3	PN051	벌크선	205K	Bocimar	사이즈 불가	2010년
4	PN052	벌크선	180K	Hsin Chen	가격 격차	2010년
5	PN053	벌크선	180K	Bocimar	가격 격차	2010년
6	PN059	탱크선	160K	Tanker Pacific	사이즈 불가	2010년
7	PN060	탱크선	160K	Tanker Pacific	사이즈 불가	2010년
8	PN061	벌크선	180K	Heng Hou	가격 격차	2010년
9	PN062	벌크선	180K	Heng Hou	가격 격차	2010년
10	PN063	벌크선	180K	Star Bulk	가격 격차	2010년
11	PN064	벌크선	180K	Star Bulk	가격 격차	2010년
12	PN065	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
13	PN066	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
14	PN067	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
15	PN068	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
16	PN069	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
17	PN070	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
18	PN071	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
19	PN072	벌크선	205K	Rio-Tinto	사이즈 불가	2010년
20	PN073	벌크선	180K	ADANI	가격 격차	2010년
21	PN074	벌크선	180K	ADANI	가격 격차	2010년
22	PN075	탱크선	160K	Tanker Pacific	사이즈 불가	2010년
23	PN076	탱크선	160K	Tanker Pacific	사이즈 불가	2010년
24	PN077	컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	2010년
25	PN078	컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	2010년
26	PN079	컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	2011년
27	PN080	컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	2011년
28		컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	채결예정
29		컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	채결예정
30		컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	채결예정
31		컨테이너선	3,800TEU	Delphis	선주 수빅 건조 지정	채결예정

<표 6> 영도조선소와 수빅조선소의 건조 원가 비교(2010.12.15 사측이 노조에 제출)

선종	구분	영도조선소	수빅조선소	영도/수빅
컨테이너선	6,400 TEU	8,712만불	8,064만불	1.080
벌크선	180 K B/C	6,258만불	5,435만불	1.151

○ 건조실적이 전무한 수빅조선소가 별도의 수주 주체가 되었더라면 수주실적을 거둘 수 없었을 것이다. 하지만 설계능력과 건조기술을 지닌 영도조선소를 운영하는 한진중공업이 수주 주체가 되어 수주하며 수빅조선소에 건조물량을 배정했기 때문에 2006년부터 상당한 수주실적을 축적할 수 있었던 것임은 자명하다.

* 물론 영도조선소와 수빅조선소가 각각 독자적으로 수주 주체가 되었더라면, 영도조선소에서 건조가능한 중소형 선박, 특히 중형 컨테이너선의 경우 영도조선소와 수빅조선소의 수주실적은 정반대로 되었을 수 있다.

* 결국 영도조선소의 자금으로 건설된 수빅조선소는, 영도조선소의 기술력과 건조실적으로 수주들이 성사되었고, 수주들을 영도조선소가 아닌 수빅조선소로 몰아줌으로써 영도조선소 죽이기를 합리화하는 근거를 확보한 것이다. 그 점에서 영도조선소 수주실적 0은 한진중공업 재벌의 의도된 결과라고 볼 수 있는 것이다.

3. 노동자 책임 전담과 상호적 공정성 붕괴.

○ 노동조합 활동하기 위해 목숨을 걸어야 하는 사업장, 이유 있었다.

* 경영 실패의 책임을 노동자들에게 전가하고 재벌 총수 일가는 돈잔치.

* 3명의 열사를 배출한 사업장의 노사관계에는 신뢰가 없고 물리적 강제력에 기초한 억압적 지배만 있다.

* 노동기본권 보장과 신뢰 축적 없이는 국민적 지탄을 피할 수 없다.

1) 노동자들에게 경영실패의 책임 전가

○ 한진중공업 노동자들의 영업이익 창출에 대한 기여는 저임금, 노동조건 개악과 정리해고로 돌아왔다.

* 한진중공업 노동자들은 조선업계 동종 사업장 평균 임금의 60-70% 수준의 저임금으로 일하고 있었다. 영도조선소 노동자들은 저임금 속에서도 한진중공업의 영업이익 창출에 크게 기여했지만 정리해고의 대상이 되었다.

* 저임금에 더하여 정리해고 회피 노력이라는 명분하에 휴일수당 폐지, 수습기간 연장 및 수습 임금 인하, 작업복 및 써클지원금 등 복지후생 지출 감축, 협력사 지원금 지급 중지 등 노동조건 및 복지를 개악했다. 그에 더해 희망퇴직 방식의 강제적 구조조정을 전개하고 마침내 정리해고를 단행함으로써 노동자들에게 이중의 고통을 안겨주었다. 노동자들이 인위적 구조조정을 피하고 기업의 난국을 타개하기 위해 양보한 내용들이 정리해고를 정당화하는 “정리해고 회피 노력”으로 둔갑한 것이다.

2) 재벌총수 일가와 임원진의 돈잔치

○ 영도조선소는 고율의 영업이익률에도 불구하고 높은 영업외비용으로 잠식당했고, 2009년부터 수주실적 0을 기록했다.

* 120건 가운데 단 한 건도 수주하지 못했다면, 높은 영업이익률에도 불구하고 영도조선소의 기술발전과 확대재생산으로 이어지게 하지 못한 데는 전적으로 조선사업부문을 전담한 조선영업본부장 조원국 상무이사의 책임이 크다. 조원국은 조남호 회장의 장남으로서 2008년 3월 21일부터 동 직책을 맡아 수행함으로써 수주실적 0건 시기의 조선산업부문 총 책임자였다. 하지만 조남호 회장이나 조원국 상무는 물론 어느 임원 영도조선소의 쇠락과 수주실적 0에 대해 책임을 지지 않았다.

* 한진중공업 임원진은 정리해고를 추진하는 한편, 2010년 12월 174억 정도의 주식배당을 실시했고 한진중공업의 지주회사인 한진중공업홀딩스는 금년 2월 52억원 규모의 현금배당을 실시했다. 놀라운 사실은 한진중공업의 주식 배당은 구조조정 계획 통보 다음 날에 이루어졌고, 홀딩스 현금배당의 절반 정도는 최대 주주인 조남호 회장에게 돌아갔다는 사실이다.

3) 노동자 고통전담 vs 재벌·임원진의 돈잔치

○ 긴박한 경영상황이라며 노동자가 고통을 전담하는 가운데 재벌총수 일가와 임원진이 돈잔치를 벌이는 모순적 상황은 임원의 급여와 노동자 임금의 변화 추이에서 잘 나타나고 있다(<표 7> 참조).

* 임원은 등기이사들을 지칭하며 한진중공업 경영실패와 영도조선소 수주실적 0의 책임자인 조남호회장과 조원국상무를 포함한다.

* 임원과 노동자들의 보수 수준은 2009년 하락했다가, 2010년 임원 급여는 36.6%로 크게 증가한 반면 노동자들의 임금은 여전히 -6.5%의 마이너스 성장을 지속했다.

* 2011년 1/4분기 보수를 1년 기준으로 환산하면 임원 급여 464,000천원, 노동자 임금 26,596원으로 되며, 2010년과 비교하면 임원 급여는 절반 수준으로 증가했으나 노동자 임금은 여전히 마이너스 성장을 계속하되 그 폭은 훨씬 더 커졌다.

* 결국 노동자 임금 대비 임원 급여의 배율은 2009년 4.89배에서 2010년에는 7.15배로 확대되었고, 2011년에는 17.45배로 폭증했다. 2009-2010년 두 해 동안 노동자 임금은 절반 가까이 하락했는데 임원 급여는 두배 이상 증가한 것이다. 사측은 긴박한 경영상황이라며 노동자들을 정리해고 하는 동시에 노동자들의 임금 등 노동조건은 개악하며 임원들에 대한 보상은 극대화하고 있는 것이다.

<표 7> 연 단위 임원 급여 및 노동자 임금의 변화 추이, 2007-2011

	등기이사 (증감율)	조선 부문 남성 직원(증감율)	조선 남성 직원 숫자(구성)	등기이사 /직원
2007	89000	22288	3862명(관리사무직 2156, 생산직 1395, 기타 311)	3.99배
2008	243000(173.0%)	53221(138.8%)	4141명(관리사무직 2339, 생산직 1432, 기타 370)	4.57배
2009	224800(-7.5%)	45970(-13.6%)	4052명(관리사무직 2357, 생산직 1413, 기타 282)	4.89배
2010	307000(36.6%)	42959(-6.5%)	2042명(정규직 2031, 계약직 11)	7.15배
2011.3.31	116000(51.1%)	6649(-38.1%)	1525명(정규직 1512, 계약직 13)	17.45배

* 1인당 연평균지급액(매년 12월 31일 기준) (단위 천원)

자료: 각년도 사업보고서 및 분기보고서.

○ 이러한 노동자 고통전담 & 자본가 돈잔치의 양극화 심화 현상은 사회적 관계의 “상호적 공정성(reciprocal fairness)” 기준에 위배되는 것으로서 노동자들이 정당한 것으로 수용할 수 없으며, 노동자들을 분노하게 만드는 것은 당연하다.

* 이러한 극단적 형태의 불평등 상황은 노동자들뿐만 아니라 일반 시민들도 납득하기 어려운 것이다. 그 결과,

- 노동자들과 시민들은 희망의 버스에 합류하고,
- 조남호 회장은 대국민 해명의 기회인 청문회를 기피하고,
- 한진중공업은 경비용역을 동원하여 노동자들과 희망버스 시민들을 폭력적으로 억압하고,
- 전경련은 청문회 무력화를 위해 재벌기업들에게 국회의원들 대상으로 로비할 것을 지시하게 되는 것이다(<그림 1> 참조).

<그림 1> 전경련의 재벌그룹 로비 지시 문건

3. 대응방안						
□ 증인 채택, 반대기업정책 입법 저지를 위한 對국회 활동 강화						
○ (증인 채택) 불출석 원칙, 해당기업 CEO 출석으로 갈음						
○ (입법 저지) 개별면담과 함께 후원금, 출판기념회, 지역구 사업(1사 1촌, 보육시설 등) 및 행사 후원, 지역민원 해결 등 추진						
* 대상: 여야 지도부(당대표·원내대표·정책위의장), 정무위·기재위·지경위·환노위 위원장 및 여야간사, 법안심사소위원장 등						
전경련	삼성	현대차	LG	SK	롯데	GS
의원전원 백용호 김효재 김대기	홍준표 손학규 김진표 이용섭 우제창	황우여 이주영 홍영표	박영선 김영환 김성조	강길부 김성순 이성현	조경태 허태열	김재경 이법관

자료: 한겨레 2011.8.5.

4. 정리해고의 대안: 영도조선소를 희망의 공장으로

1) 추가적 인력감축의 경제적 비효율성

○ 한진중공업 영도조선소의 인력감축은 이미 상당정도 진척되었으며, 더이상의 인력감축은 업체 경쟁력을 치명적으로 훼손할 수 있다.

* 2008년 대비 생산직 정규직은 700명 정도, 사무기술직은 800명 정도 감축되어 정규직은 반감되었으며, 사내하청 노동자는 3000명 정도 감축되었다. 2008년 총원 6500명 수준에서 4500명 정도 감원되어 현재 정규직 1400명과 사내하청 노동자 600명 정도만 남았다.

* 또한 2010년 12월 사측이 추진한 400명 구조조정 역시 희망퇴직자가 현재까지 306명에 달하여 인력 구조조정은 거의 완료되었다고 볼 수 있다.

<표 8> 한진중공업 조선부문 고용현황

	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2011년 8월(추정)
생산직	4870	5363	5192	5037	4316	
기능직	1554	1373	1366	1385	1235	678
사내하청	3316	3990	3826	3652	3081	600(?)
사무기술직	1001	1197	1300	1522	1159	700(?)
합계	5871	6560	6492	6559	5475	

* 사무기술직에는 일부 비조선 기술직이 포함되어 있음.

자료: 2005-09년 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>), 2011년은 금속노조 추정치.

○ 추가적 인력감축을 통한 인건비 감축 또한 경미한 수준에 불과하다.

* 400명 가운데 희망퇴직자 306명을 제외한 94명의 인건비는 연간 37억 2240만원(3960만원

* 94명)에 불과하다.

* 이는 베르시움 오피스텔 패소로 인한 배상금액 723억원, 별내에너지에 투자한 1,080억원과 대여금 580억원, 2010년 한진중공업 이자비용 1,925억원에 비교하면 경미한 액수라 할 수 있다. 영업외 비용으로 4180억원을 낭비하면서 선박을 건조하고 영업이익을 창출하는 노동자 94명을 고용하기 위해 영업외 비용의 0.9%에 불과한 37억원의 지출을 결사적으로 거부하는 자본가가 과연 산업자본가인가?

* 또한 현재 정리해고에 반대하는 노동자들을 억압하기 위해 150 여명의 경비용역이 크레인 과 정문 주변 및 외곽에 상주하고 있으며, 금년 1월 12일 정리해고 통보 시점부터 2월 말까지 총 5570명의 경비용역을 사용했으며, 희망버스 기간에는 1천명 정도를 사용하는 것으로 알려져 있다. 이들의 인건비 하루 20만원에 숙식비 등을 합하면, 경비용역을 위해 지출한 비용이 60-100억 정도 될 것으로 추산되고 있다. 이는 94명의 정리해고를 철회하는 비용 37억원을 훨씬 상회하는 것으로서 경제적으로도 비효율적이다. 뿐만 아니라 37억원을 지출할 수 없는 긴박한 재정상황이라면 어떻게 경비용역 비용만으로 60-100억원을 지출할 수 있는지 설명하기 어렵다.

- 94명의 생산직 노동자를 고용하지 않기 위해 150명의 경비용역을 고용하는 재벌총수는 정상적 지능이나 평균적 양식을 지닌 인간으로 보기 어렵다.

2) 시장상황 호전과 영도조선소의 기회

○ 한진중공업 영도조선소는 자타가 공인하는 “중형 컨테이너선 시장의 세계 최강자”(최광식, 2011; 박승현, 2011)로서 기술력과 건조능력을 인정받고 있다.

* 실제 영도조선소는 1990년 이후 인도된 6천 TEU이하의 중소형 컨테이너선 건조 TEU의 세계시장에서 현대중공업, 삼성중공업에 이어 점유율 6%로 3위를 점하고 있다(<표 9> 참조). 특히 300미터 규모의 중형도크를 중심으로 중형 컨테이너선 건조 경험이 풍부하고 작업 효율이 좋기 때문에 중소형 컨테이너선 시장의 최강자로 군림하게 된 것이다.

<표 9> 1990년부터 인도된 컨테이너선(6천 TEU 이하)의 조선사별 M/S

조선소	인도TEU	인도 척수	인도TEU M/S
Hyundai H.I.	1,109,241	271	12%
Samsung H.I.	802,691	186	9%
Hanjin H.I.	583,367	165	6%
CSBC	446,319	164	5%
Daewoo	362,293	98	4%
Mitsubishi H.I.	277,050	66	3%
Hyundai Mipo	249,665	86	3%
Hyundai Samho	226,278	49	3%
기타	4,973,686	2,808	55%

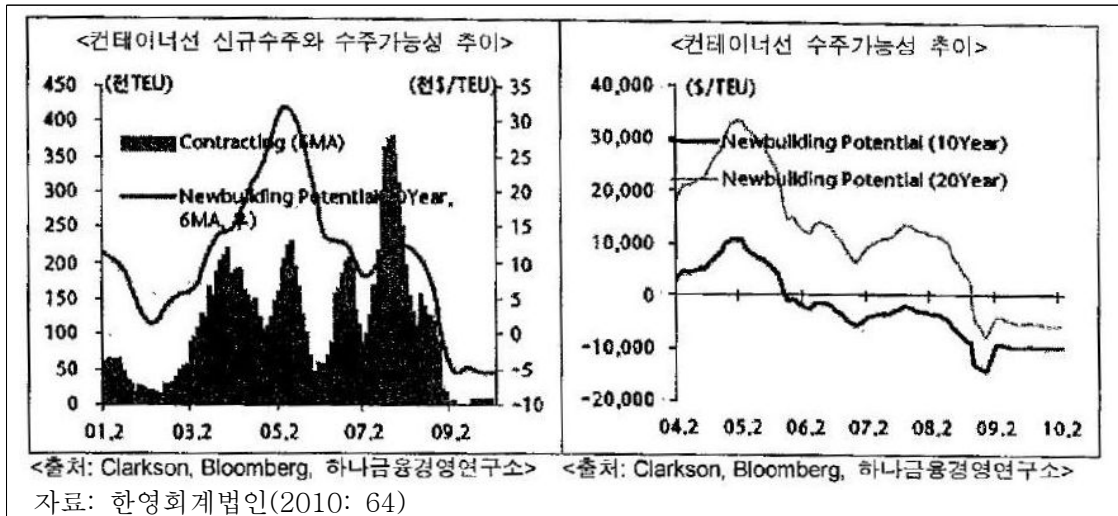
자료: 최광식(2011)

○ 2008년 글로벌 금융위기에 따른 세계경기 침체로 물동량이 감축하고 용선가가 하락하면서 컨테이너선의 수주와 선가는 큰 폭으로 하락했다.

* 한영회계법인은 한진중공업의 의뢰로 수행한 자문용역의 결과보고서 “한진중공업 조선부문 경영진단 및 경쟁력 확보방안”을 2010년 6월에 보고했다. 한진중공업측은 2011년 4월 20일 부산지방노동위원회에 동 용역보고서를 제출하며 “2010.12.15 인력조정 계획(안) 구 조조정 목표인원(400명) 산출 이유 및 근거 - 한영회계법인 검토보고서 자료”라고 명기하고 있다.

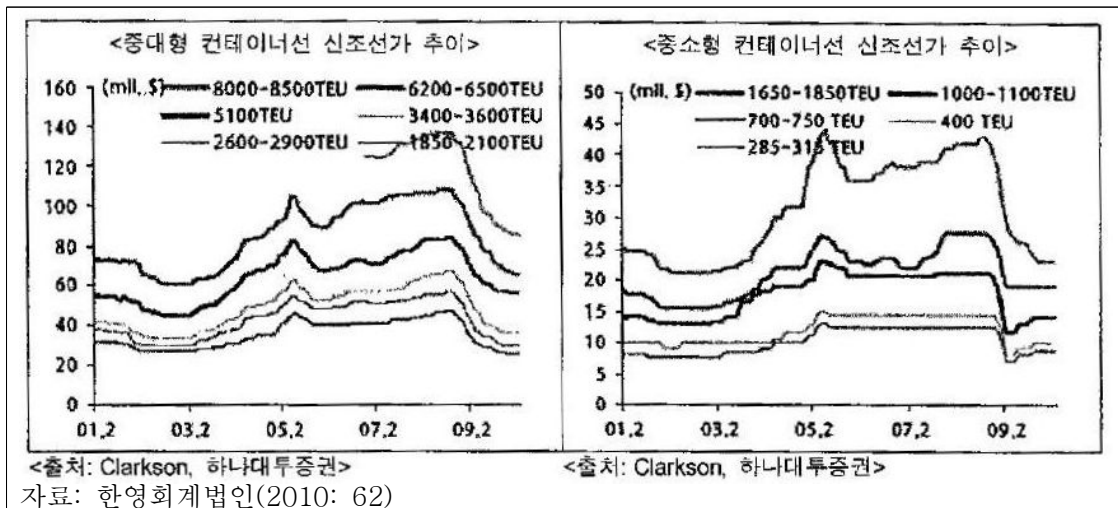
* 동 용역보고서(한영회계법인, 2010: 62-64)는 금융위기로 인해 악화된 시장상황과 누적된 과잉선복량으로 인해 신규수주를 기대하기 어렵다고 진단하고 “계선된 선박과 리세일 가능성이 높은 선박들이 모두 해소되기 전까지 신조선 발주는 극히 제한적일 것”으로 전망하며 “2012-2013년까지 컨테이너선의 신규발주는 기대하기 어려울 것”으로 전망했다(<그림 2> 참조).

<그림 2> 컨테이너선 신규수주 및 수주 가능성 추이



- * 동 용역보고서는 컨테이너선의 신조선가는 금융위기로 인한 물동량 부족과 공급과잉으로 인해 “선형별로 금융위기 이후 30-50% 하락”했으며 이렇게 하락한 신조선가가 회복되기 어려운 것으로 전망했다(<그림 3> 참조).
- * 이처럼 한영회계법인의 용역보고서는 컨테이너선의 신규발주 뿐만 아니라 신조선가의 향후 변화 추이에 대해서도 매우 비관적인 전망을 제시했으며, 이러한 비관적 전망에 기초하여 한진중공업의 400명 정리해고 계획이 수립·추진되었던 것이다.

<그림 3> 컨테이너선 신조선가 추이

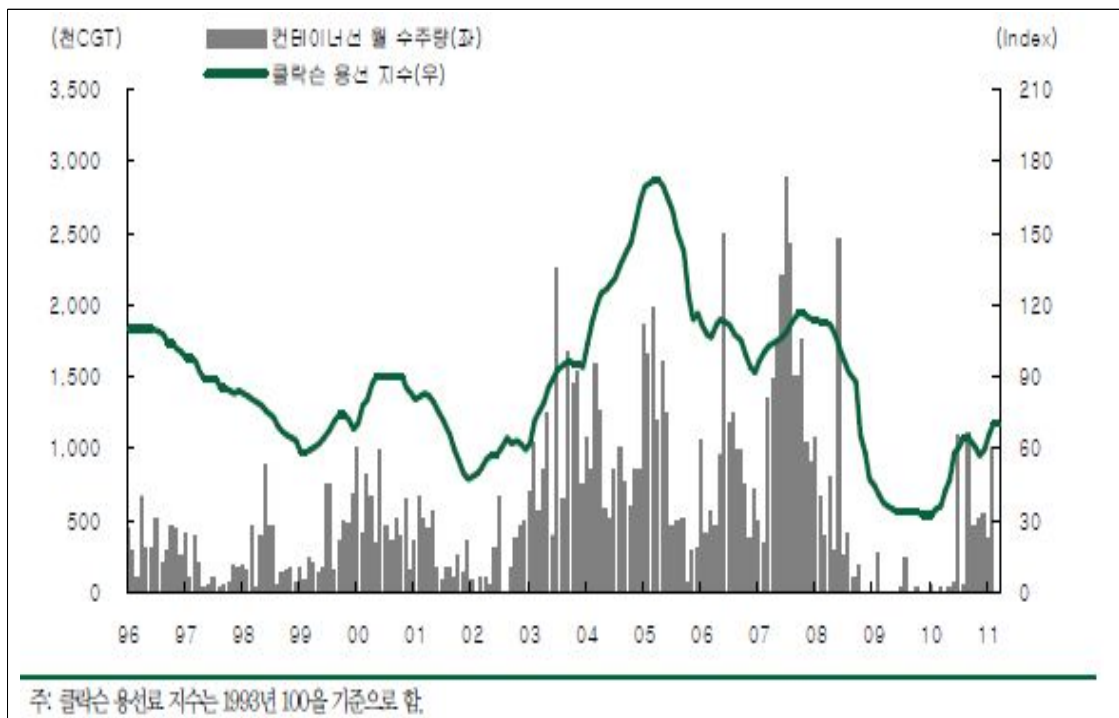


○ 실제 컨테이너선 시장의 수주량이 2009년과 2010년에 바닥을 친 것은 사실이다. 하지만 한영회계법인의 비관적 전망과는 달리 고유가와 계선량 증가로 인한 저속운항(slow steaming)과 경기회복에 힘입어 2011년 초부터 수요가 급격하게 증가하고 있다(박승현, 2011; 서정덕, 2011)(<그림 4> 참조).

* 클락슨 용선 지수와 로빈슨 지수(Howe Robinson Container Index)는 모두 용선료를 가중 평균한 지수로서 신조발주의 선행지표로 활용되고 있는데 2011년 3월 현재 2010년 말 대비 각각 20%와 33% 상승한 것으로 나타났다. 이러한 컨테이너선 용선시장 회복으로 인해 컨테이너선 수급 상황은 현재 15개월 동안 초과 수요 상태를 보여주고 있다.

* 특히 머스크사 등 컨테이너 상위선사들의 초대형 컨테이너선 발주에 이어 역내권 혹은 인접 대륙간 운송에 유용한 중소형 컨테이너선의 발주가 급격하게 증가하고 있으며, 이러한 시황 호전으로 인해 컨테이너선은 대형과 중소형 모두 신조선가가 2010년부터 꾸준히 상승하고 있다.

<그림 4> 클락슨 용선 지수 추이



자료: 박승현(2011)

○ 컨테이너선 중심으로 수요가 증가하고 있음에도 불구하고 빅3를 중심으로 국내 대형 조선사들은 이미 2013년 납기물 영업을 거의 끝낸 상태라서 더 이상 수주할 수 없는 조건이다.

* 따라서 컨테이너선을 추가로 수주할 수 있는 조선사들이 거의 없기 때문에 시장은 판매자 시장으로 전환되고 있다. 이러한 상황에서 영도조선소는 2011년 상반기에 수주잔고가 소진되어 하반기부터 도크가 비게 되기 때문에 상대적으로 높아진 수주 협상력을 이용하여 좋은 조건에서 수주할 수 있게 된 것이다. 특히 영도조선소는 중소형 컨테이너선의 세계최강자라는 지위를 이용하여 협상력을 극대화할 수 있게 된 것이다.

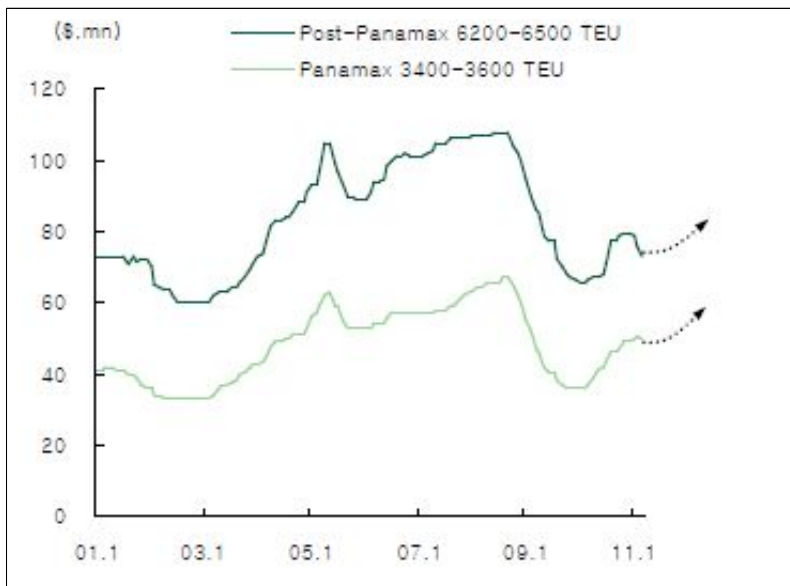
* 최근 한진중공업 영도조선소가 군수지원정 2척 뿐만 아니라 4700 TEU급 중형 컨테이너선 4척을 수주한 것(한진중공업 보도자료 2011.7.7)도 이러한 시황의 호전을 반영하는 것으로서 이러한 상황은 상당기간 지속될 것으로 예측되고 있다.

○ 영도조선소의 중소형 컨테이너선 수주 가능성과 수주 협상력을 높이는 데는 컨테이너선의 시황과 영도조선소의 경쟁력만 뿐만 아니라 후판 가격 인상도 큰 기여를 할 것이라는 전망이다(최광식, 2011; 박승현, 2011).

* 후판가격은 2011년 4월 16% 정도 인상되어 후판가가 조선사 매출액의 15% 정도를 점하고 있다는 점에서 2.4% 정도의 선가 상승을 의미한다. 이는 현재 수주잔고를 채운 조선사들에게는 제조원가 상승 부담으로 작용하지만 영도조선소와 같이 신규로 수주하는 업체들의 경우 선가 상승을 통해 경쟁사들에 비해 상대적으로 좋은 조건의 수주잔고를 비축할 수 있다는 이점을 지니고 있다.

* 이러한 컨테이너선의 초과 수요 확대와 후판가격 인상으로 인해 컨테이너선의 신조선가는 대형 컨테이너선과 중형 컨테이너선 모두 상승세를 지속할 것으로 전망되고 있다(<그림 5> 참조).

<그림 5> 컨테이너선 신조선가 추이 및 전망



자료: 박승현(2011).

○ 이처럼 한진중공업 정리해고의 논거가 되었던 한영회계법인의 용역보고서가 주로 2008-2009년의 시황악화 국면의 분석에 기초하여 컨테이너선 시장의 신규 수주 및 신조선가에 대해 비관적 전망을 제시했지만, 2010-2011년 시장상황의 변화는 신규 수주 및 신조선가에 대해 긍정적 전망을 제시하고 있을 뿐만 아니라 한진중공업 영도조선소가 수주경쟁과 선가협상에서 압도적으로 유리한 입장에 서게 되었다고 진단하고 있다.

* 실제 국내 조선업체들의 신규 수주 실적 변화를 보면 모든 선종에 걸쳐 수주량의 급격한 증대 추세를 확인할 수 있으며, 이러한 수주량 증대 추세는 경기변동에 따른 물동량 변화에 상대적으로 더 민감한 컨테이너선의 경우에 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 한국조선협회(2011a; 2011b)의 조선산업동향 보고에 따르면, 컨테이너선 신규 수주량은 2009년 2척에서 2011년에는 48척으로 24배 증가하며 CGT 기준으로도 91배 증가했으며, 2/4분기를 보면 2010년 2척에서 2011년 87척으로 44배 증가하며 CGT 기준으로도 205배나 증가하여 시장상황의 급격한 호전을 확인할 수 있다.

* 따라서 정리해고의 근거가 소멸된 상황에서 한진중공업은 비관적 시장 상황에 생존하기 위한 정리해고가 아니라 긍정적 시장상황을 활용하기 위한 적극적 시장공략 전략을 채택하는 것이 바람직하다고 할 것이다.

3) 고부가가치 선종 특화와 사업 다각화

○ 한국 조선산업은 가격경쟁력에 기초하여 서유럽·일본 조선산업과의 경쟁에서 우위를 확보했으나 2000년대 들어 저렴한 인건비와 정부의 적극적 지원정책에 힘입은 중국의 맹추격 속에서 가까스로 우위를 유지하고 있는 것으로 평가되고 있다(심재희 2011; 홍성인 2008; 삼성경제연구소 2009).

* 중국은 가격경쟁력에 기초하여 벌크캐리어선 같은 저부가가치 선박제품 시장부터 잠식해 들어오기 시작하여 현재 한국 조선산업은 중국에 비해 순항선, 특수선박, 해체용선박, 탱커, 컨테이너선, LNG선 및 해양시추선 등에서만 비가격경쟁력에 기초한 우위를 유지하고 있다.

* 한국 조선산업의 경쟁력 우위는 건조부문의 우수 인력, 설계 및 건조 기술력, 대형조선소의 규모의 경제, 제품 포트폴리오, 남해안 조선산업 지역 클러스터에 기초해 있는 것으로 평가되고 있다. 그런 점에서 한진중공업은 중형도크에 의존하고 있어 대형조선소에 비해 규모의 경제에 상대적으로 취약하고, 컨테이너선을 주력 제품으로 상위 조선업체들에 비해 선종 구성의 다양성에서 뒤지지만, 오랜 건조 경험, 우수인력, 기술력과 지역 클러스터에서 경쟁력을 확보하고 있다.

○ 한국 조선산업이 장기적으로 우위를 유지하며 생존하는 전략으로 중국과 일본에 비해 상대적으로 우수한 인력과 설계·건조 기술력의 강점을 살려 고부가가치 선종으로 특화하고 비조선 부문으로 사업을 다각화할 것이 꾸준히 강조되어 왔다.

* 현대중공업, 삼성중공업, 대우조선해양 등 빅3가 이러한 움직임을 주도한 반면 한진중공업은 그러한 노력을 기울이지는커녕 가격경쟁력을 찾아 수빅조선소를 건설하는데 열중했다.

* 8월 10일 조남호회장의 대국민 사과 기자회견 석상에서 한진중공업 측이 수빅조선소는 일반 선박 수주에 집중하고 영도조선소는 LNG선, 쇄빙선 등 고부가가치의 특수선박을 제작하는 조선소로 특화하겠다고 밝힌 것은 늦기는 했지만 적절한 전략이라고 하겠다.

* 또한 국내 조선업도 빅3를 중심으로 선박건조자(carrier builder)에서 해양개발자(ocean developer)로 전환하고 있는데(홍성인 2008; 허민영 2011; 삼성경제연구소 2009), 한진중공업도 시추선 및 시추설비, LNG 저장 플랜트 및 LNG 인수터미널, 해양자원 개발이나 해상도시 건설 등 비조선 해양구조물 부문으로 사업을 확장함으로써 조선부문과 건설부문의 시너지효과를 극대화하는 전략을 취하는 것이 요구된다.

○ 이처럼 고부가가치 선종으로 특화하고 비조선 해양구조물 부문으로 사업을 다각화하는 것은 여타 국내 조선업체들과 마찬가지로 한진중공업이 영도조선소와 함께 추진할 수 있는 유용한 전략이며 조남호회장과 한진중공업도 그 필요성을 확인한 것이다.

* 국내 조선업체들이 이러한 전략을 추구할 수 있는 기초는 설계 및 건조 기술력과 우수 인력으로서 중국과 일본이 따라잡기 어려운 한국 조선업의 강점이다. 한진중공업도 건조경험이 풍부한 숙련노동력의 기술력과 잠재역량을 십분 발휘할 수 있도록 하기 위해 가장 절실하게 필요한 것은 정리해고가 아니라 신뢰에 기초한 심리적 계약(psychological contract)과

교육훈련을 통한 성취동기 형성과 잠재역량 현실화이다.

4) 부산시와 정부: 산업구조고도화 vs 인력구조조정

○ 조선산업이 전후방 경제적 파급효과가 크다는 점은 학술연구 뿐만 아니라 한진중공업의 투자설명서(2001.5.27)도 강조하고 있다. 동 투자설명서는 조선산업이 “전방산업인 해운,수산, 석유산업 등과 후방산업인 기계, 철강, 전자, 도로 등 기자재산업에 지대한 영향”을 미치고 있다고 강조하고 있다.

* 한국조선산업 경쟁력의 주요한 원천 가운데 하나인 울산-부산-거제 등 남해안 벨트를 잇는 지역클러스터가 잘 구축되어 있다는 사실은 조선산업의 전후방 산업파급효과가 외국의 조선산업이나 국내 다른 지역의 조선산업에 비해서도 월등히 크다는 것을 의미한다. 실제 부산을 포함한 남해안 벨트에 비해 지역클러스터 형성 정도가 약한 전남지역 조선산업의 경제적 파급효과를 분석한 연구결과(채중훈 2010)에 따르면, 전남지역 조선산업의 생산유발승수는 1.59로서 29개 산업부문을 가운데 생산유발 승수 6위를 기록하며 높은 전후방 연관효과를 확인해 주었다. 이는 조선 관련 매출액이 1원 증가하면 연관 산업에서 1원 59전의 매출액 증가가 발생한다는 것을 의미하며, 전남지역에 비해 지역클러스터의 형성 정도가 강한 부산지역의 경우는 생산유발 승수가 더 높을 것으로 추정할 수 있다.

○ 남해안 벨트처럼 잘 발달된 지역클러스터가 조선산업이 성장할 때는 전후방 연관산업들의 동반 성장을 가져오지만 조선산업이 붕괴할 때는 동반 몰락을 가져올 위험 또한 크다고 할 수 있다. 따라서 한진중공업의 대대적 인력감축과 영도조선소의 쇠락은 전후방산업들의 위축을 통해 부산지역의 산업기반에 큰 타격을 줄 것임은 자명하다.

* 하지만 부산시와 정부는 한진중공업의 구조조정을 남해안 벨트 조선산업의 구조재편 시각에서 보지 않고 사측의 입장만 대변하며 인력 구조조정으로 협애하게 보고 있다. 그래서 산업구조 고도화를 통해 일자리를 지키고 지역경제를 재활성화하는 대안은 검토조차 되지 못하는 것이다.

* 이러한 부산시와 정부의 무능하고 무책임한 태도는 처음이 아니라 부산지역 신발산업의 붕괴 과정에서도 똑같이 나타났었다. 중국의 신발산업과 가격경쟁에서 이기기 어렵다는 판단에서 생산기지를 부산에서 저임금을 찾아 중국이나 동남아 국가들로 이전하는 것이다. 신발산업을 중심으로한 산업공동화에 비해 전후방 산업파급효과가 큰 조선산업의 경우 산업기반에 대한 타격은 더 심대하여 산업붕괴 도미노를 유발할 수도 있다.

○ 고용창출 없는 경제성장 시대에 조선산업처럼 대규모 노동력을 고용하며 연관산업의 고용창출에도 크게 기여하는 산업이 붕괴되면 부산지역의 일자리 부족 현상은 심각한 사회문제를 야기하게 된다.

* 조선산업이 겪는 가격경쟁력 문제는 노동력 집약 정도가 높은 산업들이 피하기 어려운 문제이다. 하지만 부산 신발산업은 OEM 생산체제 하에서 제품개발 기술을 축적하지 못하고 제조기술만 보유했었기때문에 생산기지들이 저임금국가로 이전하는 것을 막기 어려웠지만, 조선산업의 경우 한진중공업을 포함한 국내 중견 조선업체들은 건조기술뿐만 아니라 설계기술 측면에서도 중국 등 후발국가들에 비해 월등한 우위를 지니고 있다는 점에서 쉽게 포기될 산업은 아닌 것이다.

* 한진중공업을 위시한 국내 조선업체들에게 필요한 것은 저임금 국가로 이전하여 가격경쟁력을 유지하는 것이 아니라 우수한 인력과 뛰어난 설계·건조 기술을 활용하여 고부가가치 선종으로 특화하고 비조선 해양사업 부문으로 확장하는 전략임은 위에서 논의한 바와 같다.

* 이러한 전략의 성공을 위해서 부산시와 정부는 노동자들의 교육훈련을 위한 재정적 부담을 조선업체와 반분하여 부담하는 것도 필요하다. 이를 위해 부산시와 정부는 각종 기금을 조성하거나 고용보험기금 등 기 설치된 기금을 제공하여 조선업체의 재정적 부담을 경감해 주는데 앞장서야 할 것이다. 물론 남해안 벨트 지자체들과 정부가 중견 조선업체들과 함께 산업구조조정기금을 조성하여 취약한 기술력으로 인해 가격경쟁력에 의존하는 영세한 조선업체들의 노동자들에게 교육훈련 및 취업소개 서비스를 제공할 수 있도록 하는 것도 필요한 조치일 것이다.

5) 노동조합의 계급적 연대

○ 한진중공업 정리해고 문제에 사회적 관심이 모아지도록 하고 한진중공업 경영진을 노사 교섭에 임하도록 하는 한편 조남호회장을 국회 환노위 청문회에 출석하도록 압박을 가한 것은 노동조합의 동원역량이 아니라 김진숙 지도위원의 희생적 투쟁, 노동조합과 분리된 소수의 한진중공업 노동자들의 투쟁, 세 차례에 걸친 희망의 버스, 김영훈 위원장과 노회찬·심상정·진보신당 상임고문의 단식농성, 다양한 시민사회인사들의 연대 활동, 그리고 그에 대한 시민들의 공감이었다.

* 한진중공업 정규직 노동자들이 절반 가까이 희망퇴직 등을 통해 강제로 퇴사되는 동안 3000명에 달하는 사내하청 노동자들이 일터에서 쫓겨났지만 노동조합은 침묵했다. 다양한 인사들의 연대투쟁과 시민들의 공감은 정규직 노동자들의 이기주의가 아니라 노동계급의 노동기본권을 지키기 위한 것이다. 한진중공업 노동조합과 정규직 노동자들이 받은 과분한 연대에 보답하는 길은 비정규직 노동자들과의 연대이다. 생활비 지원 기금 조성, 신규채용시 사내하청 해고자 우선권 부여, 지역사회 비정규직 노동자들에 대한 법률서비스 및 문화공간 제공과 조직화 지원 등 노동계급적 연대를 실천할 수 있는 방법은 무수히 많을 것이다.

<참고 자료>

- * 박석호(2010), “국내 대형조선업계의 효율성 및 생산성 분석”, 한국항만경제학회지, 26:4. 188-206.
- * 박승현·손주리(2011), “한진중공업”, IBK투자증권, 2011.3.29.
- * 삼성경제연구소(2009), “한국 조선산업의 경쟁력 진단”, 삼성경제연구소 CEO Information #690, 2009.2.4.
- * 서정덕(2011), “조선업”, 메리츠증권증권. 2011.4.6.
- * 손정순(2011), “한진 중공업 정리해고 문제 해결 방향에 관한 제언”, 한진중공업 사태 연구팀 워크샵, 2011.8.9.
- * 심재희(2011), “한국과 중국의 선박제품별 교역구조와 경쟁력 분석”, 한국동북아논총 제59호. 263-289.
- * 신원철(2005), “부산지역 신발산업 공동화와 정책대응”, 조돈문 외(2005), 산업공동화와 노동의 대응방향. 민주노총.

- * 이종탁(2011), “한진중공업 사태 해결방안 워크숍 토론문”, 한진중공업 사태 연구팀 워크샵, 2011.8.9.
- * 전재천(2011), “한진중공업”, 대신증권, 2011.2.7.
- * 조돈문 외(2005), 산업공동화와 노동의 대응방향. 민주노총.
- * 채중훈(2010), “지역산업연관분석을 통한 한국 조선산업의 경제적 파급효과 분석: 전남지역을 중심으로”, 국제지역연구, 14:1. 33-53.
- * 최광식(2011), “한진중공업: IFRS로 보면 성장이 보인다”, LIG투자증권. 2011.5.4.
- * 한국조선협회(2011a), “2010년 12월말 조선산업동향”, 2011.7.9.
- * 한국조선협회(2011b)의 “2011년 6월말 조선산업동향”, 2011.7.13.
- * 한영회계법인(2010), “한진중공업 조선부문 경영진단 및 경쟁력 확보방안”, 2010.6.
- * 허민영(2011), “한진중공업 사태의 대응을 위한 원칙과 방안”, 한진중공업 사태 연구팀 워크샵, 2011.8.9.
- * 한진중공업(2011), “투자설명서”, 2011.5.27.
- * 홍성인(2008), “한국 조선산업의 글로벌 경쟁과 차별화 전략”, KIET 산업경제, 2008.9. 25-36.