

## 대 법 원

### 제 2 부

### 판 결

사 건 2005다30580 해고무효확인  
원고, 상고인 별지 목록 기재와 같다.  
원고들 소송대리인 변호사 최용석  
피고, 피상고인 피고 1 주식회사 외 1인  
소송대리인 법무법인 정인 담당변호사 황익 외  
원 심 판 결 부산고등법원 2005. 4. 20. 선고 2004나12523 판결  
판 결 선 고 2006. 9. 22.

### 주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 원고들의 부담으로 한다.

### 이 유

상고이유는 상고장 또는 상고이유서 자체에 기재하여 주장하여야 하며, 항소이유서를 원용한다는 등의 기재 방식으로 상고이유를 주장할 수는 없다. 그러므로 상고이유서에 추가적 상고이유로 주장한 점만을 상고이유로 보아 판단한다.

## 1. 상고이유 제1점에 대하여

동종의 사업을 하는 두 개의 법인이 동시에 정리해고를 하거나 한 법인의 특정사업 부문에 한하여 정리해고를 하는 경우, 정리해고가 정당하다고 하기 위한 요건으로서 '긴박한 경영상의 필요'가 있는지 여부에 관하여는 원칙적으로 정리해고를 하는 법인별로 이를 판단하여야 할 것이나, 한 법인의 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계도 분리되어 있을 뿐만 아니라 노동조합도 각 사업부문별로 조직되어 있고, 경영여건도 서로 달리고 있다면 그 사업부문만을 따로 떼어 긴박한 경영상의 필요 여부를 판단할 수 있고, 한편 양 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정사업부문이 동종의 사업을 경영하여 그 업종이 처한 경기상황에 동시에 반응하며, 상호 인적·물적 설비가 엄격하게 분리되어 있지 않고, 노동조합도 각각이 아닌 단일노조로 구성되어 양 법인과 통일적으로 교섭하고 있는 등 사실상 하나의 법인으로 운영되어 그 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 있는 경우에는 양 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정사업부문의 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단할 수 있다고 할 것이다.

원심이 인용한 제1심판결은 그 채용 증거들을 종합하여 그 판시와 같은 사실들을 인정한 다음, 피고 1 주식회사(이하 '피고 1 회사'라 한다) 화섬부분과 피고 2 주식회사(이하 '피고 2 회사'라 한다)는 별개의 법인으로 설립되어 있기는 하나, 인사교류, 자재 공동구입, 단일노조, 대표이사 겸직, 자금지원 등의 면에서 사실상 1개 단위의 회사로 운영되어 온 점, 피고 1 회사 화섬부분뿐만 아니라 피고 2 회사도 경영실적이 악화되어 장래 경영전망이 어두웠던 점, 피고 1 회사 화섬부분과 피고 2 회사의 경영실적 악화는 화섬업계의 전반적 사양산업화에 기인한 것인 점에 비추어 보면 피고 1 회사 화

섬부문과 피고 2 회사의 경영상황은 상호 밀접한 관련이 있는 것으로 보이므로 피고들이 이를 종합적으로 판단하여 공동 시행한 이 사건 정리해고는 경영상 필요에 의한 것이라고 판단하였는바, 기록에 비추어 살펴보면, 원심이 인용한 제1심의 위와 같은 사실 인정 및 판단은 위 법리에 따른 것으로서 모두 옳다고 수긍이 가고, 거기에 정리해고의 요건과 관련하여 긴박한 경영상의 필요에 대한 법리를 오해하는 등의 위법이 있다고 할 수 없다. 또한, 피고들이 단일노조와의 교섭에 있어서 양 회사가 법인격을 달리 하므로 공동교섭을 할 수 없다는 이유로 교섭을 회피한 일이 있었다는 사정만으로는 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단하여 공동으로 정리해고를 시행한 행위가 신의칙에 반한다고 할 수 없으므로 이 부분 상고이유 주장도 받아들일 수 없다.

## 2. 상고이유 제2점에 대하여

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, 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(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 참조).

이러한 법리에서 기록과 원심판결에 나타난 피고들의 최근 5년간 신규사원 채용내역, 임원 및 관리직 사원의 급여반납 내용, 휴업실시 횟수, 회사 내 인력 재배치의 용이성, 근로자들에 대한 전직 지원 프로그램의 운영 내용, 노조와의 교섭의 경위, 횟수, 계속시간, 제안 및 반대제안의 경위, 제안의 취지 및 내용, 교섭에 참여한 노조 교섭위원의 수 등 제반사정을 참작할 때, 원심이 피고들은 이 사건 정리해고를 회피하기 위한 충분한 노력을 다하였다고 판단한 것은 수긍이 가고, 거기에 원고들의 상고이유 주장과 같은 어떠한 위법도 없다.

### 3. 상고이유 제3점에 대하여

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 것이다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 참조).

원심이 적법하게 확정된 사실관계에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 피고들은 총 1,937명의 개인별 점수표를 만들어 점수 순으로 이 사건 정리해고의 대상자를 선정하였는데, 위 평가기준은 인사고과 등 9개 항목으로 구성되어 있고 각 항목에 대한 세부평가기준이 마련되어 있었고, 위 평가기준은 100점 만점에 근로자측 요소 27점, 사용자측 요소 73점이 각 배점된 점, 피고들이 상당한 기간을 두고 해고대상자 선정에 관하여 서면으로 이의신청을 받은 결과 이 사건 정리해고 대상자 중 7명이 변경되었고, 노조임원·간부 및 부부에 대한 특별가점이 부여된 점, 피고들이 특별인사고과 항목을 둔 것은 인사고과가 노조의 반대로 시행되지 못하다가 뒤늦게 시행됨으로써 인사고과의 조사대상기간이 짧고 축적된 자료가 부족하며, 그 반영내용도 제대로 정비되어

있지 않은 점을 보완하기 위한 것이었던 점, 이 사건 단체협약 제31조는 월 연속 6회 이상의 무단결근을 당연퇴직사유로 정하고 있으나, 피고들은 이 사건 파업과 관련된 무단결근자를 당연퇴직하게 하는 대신 감점처리만 한 점 등을 종합하여 보면, 위 인사고과의 대상기간이 주로 파업기간에 관련되어 있어 근로자들이 이 사건 노조의 불법파업에 참가한 정도나 참가일수 등을 참작하여 고과를 한 것이므로, 이와 같은 항목의 설정이나 점수부여의 필요성이 인정되고, 그 평가방법에 다소 사용자의 주관성이 개입될 여지가 있다고 하더라도 배당된 점수 등에 비추어 현저히 자의적인 기준으로 보이지 아니하므로, 특별인사고과의 설정과 그 평가기준으로 말미암아 정리해고 대상자의 선정기준이 불공정하다고 볼 수는 없을 뿐만 아니라 피고들이 이 사건 정리해고를 조속히 마무리 지어 회사의 안정을 기해야 할 필요성에 비추어 볼 때, 위 선정기준은 공정성을 확보하기 위한 최소한의 장치를 갖춘 것으로서 당시의 상황에서 나름대로 합리적이고 공정한 것이었다고 보인다.

따라서, 원심이 해고대상자 선정기준의 불공정성에 관한 원고들의 주장을 배척한 것은 정당하고, 이와 다른 취지의 원고들의 위 상고이유의 주장 또한 이유 없다.

#### 4. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            박일환 \_\_\_\_\_

주 심 대법관 김용담 \_\_\_\_\_

대법관 박시환 \_\_\_\_\_

대법관 김능환 \_\_\_\_\_

원고 목록 생략