

서울고등법원

제 2 민 사 부

판 결

사 건	2012나14427 해고무효확인 등 2012나74290(병합) 해고무효확인
원고, 항소인	별지 목록 기재와 같다. 원고들 소송대리인 법무법인 여는 담당변호사 김태욱 법무법인 시민 담당변호사 김선수, 장석우, 최용근 변호사 권영국 변호사 김차곤, 김상은
피고, 피항소인	쌍용자동차 주식회사 평택시 칠괴동 150-3 대표이사 이유일 소송대리인 법무법인 아이앤에스 담당변호사 조영길, 최성진, 정희선, 윤혜영
제 1 심 판 결	서울남부지방법원 2012. 1. 13. 선고 2010가합23204 판결 서울남부지방법원 2012. 8. 24. 선고 2011가합22574 판결
변 론 종 결	2014. 1. 29.
판 결 선 고	2014. 2. 7.

주 문

1. 제1심 판결 중 원고들에 대한 부분을 취소한다.
2. 피고가 2009. 6. 8. 원고들에게 한 해고는 모두 무효임을 확인한다.
3. 피고는 원고 김경민, 박경석을 제외한 나머지 원고들에게 각 1,000,000원을 지급하라.
4. 소송총비용은 피고가 부담한다.
5. 제3항은 가집행할 수 있다.

청구취지 및 항소취지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

가. 피고의 경영상황 및 회생절차개시

1) 피고는 2009. 1.말경 기준으로 상시 근로자 7,135명을 고용하여 자동차를 제조·판매하는 주식회사이고, 원고들은 피고에 입사하여 기능직(생산직)으로 근무하여 온 근로자들이다. 원고들과 같은 기능직의 경우는 근무 장소가 평택공장(완성차 조립·제작 및 연구개발), 창원공장(리어엑셀 및 엔진조립), A/S분야(부품조달 및 정비)의 지역별, 사업부문별 공장으로 나뉘어져 있고, 직급체계는 사무직의 사원, 대리, 과장, 차장, 부장의 직급에 대응하여 기사원, 기정, 기감, 기원, 기성의 직급으로 구성되어 있다.

2) 피고는 1962. 12. 6. 하동환자동차공업제작소를 모체로 설립되어 1986. 3.경 쌍

용그룹에 인수된 후 코란도, 무쏘, 이스타나 등의 SUV 차량과 체어맨 등 고급승용차를 주로 생산·판매하여 오다가 1998. 1.경 대우그룹에 인수되었다. 그 후 대우그룹이 부도위기에 처하자 1999. 8. 26. 기업구조개선작업(Workout) 대상기업으로 결정되어 채권단의 주도 아래 구조조정 등 기업개선작업을 추진해 왔고, 2000. 4.경에는 대우그룹에서 분리되었다. 그 후 채권단은 피고의 매각을 위한 절차를 진행하여 2004. 10. 28. 중국 상해기차공업(집단)공사(이하, '상하이자동차'라 한다)를 인수자로 정하고, 2005. 1.경 상하이자동차가 인수대금을 완납하자 기업구조개선작업(Workout) 절차를 종결하였다.

3) 피고는 완성차를 기준으로 국내 및 수출을 합하여 2000년 이후 2007년까지 연간 최고 160,010대, 최저 115,982대의 자동차를 판매하였으나 2008년 들어 국내외 금융위기 상황에 따라 소비심리가 위축되고 유가가 급등하는 등의 환경 변화의 영향으로 판매가 급감하여 82,405대의 자동차를 판매하는데 그쳤다. 그와 함께 2008. 9. 30. 기준 파생상품 거래에서 환율 급등으로 약 300억 원의 손실을 입고, 2008년 하반기부터 본격화된 국내외 금융위기 상황과 맞물려 피고에 대한 금융권의 지원이 중단됨에 따라 가용할 수 있는 현금 보유액이 급격히 줄어들어 유동성이 부족하게 되었다. 피고는 2009. 1. 9. 서울중앙지방법원에 회생절차개시명령을 신청하였고, 위 법원은 2009. 2. 6. 피고에 대한 회생절차 개시를 결정하였다(서울중앙지방법원 2009회합6, 이하 '이 사건 회생절차'라고 한다).

나. 피고의 구조조정 계획 수립 및 이 사건 노조의 파업 개시

1) 피고는 회생계획안의 인가를 받기 위해 2009. 2.경 법원의 허가를 얻어 전문진단기관인 삼정KPMG로 하여금 경영 정상화 및 회생전략 수립 등 피고의 경영전반에

대한 진단 및 분석을 의뢰하였다. 이에 따라 피고의 경영전반을 진단한 삼정KPMG는 2009. 3. 31. 작성한 '쌍용자동차 경영 정상화 방안 검토'보고서(을 제4호증, 이하 '이 사건 검토보고서'라고 한다)에서 '인력구조조정'과 관련하여, 향후 생산판매계획 및 적정 사무직 규모 등을 고려할 때 총 2,646명(= 기능직 2,319명 + 사무직 327명) 규모의 구조조정이 필요하다고 판단하였다.

2) 이에 피고는 2009. 4. 8. 삼정KPMG가 제시한 경영 정상화 방안에 입각하여, 국내 경쟁업체에 비해 피고의 1인당 매출액, 기능직 1인당 생산대수가 낮고 매출액 대비 인건비 비중이 높아 생산성이 떨어지는 문제를 해결하기 위해 총 2,646명(= 기능직 2,319명 + 사무직 327명)을 감원하는 인력구조조정 방안과 유희 자산 매각, 시장 친화적 신제품 개발 및 제품 라인업의 확대, 구매 원가 절감 및 생산성 향상, 영업·마케팅 전략 강화를 통한 매출 증대, 수익성 개선, 경쟁력 강화를 골자로 하는 경영 정상화 방안을 발표하고, 같은 날 전국금속노동조합 쌍용자동차지부(이하 '이 사건 노조'라고 한다)에 이를 통보하였다.

3) 이에 대하여 이 사건 노조는 총고용 보장 및 정리해고 철폐를 전제로 한 특별 단체교섭을 요구하며 2009. 4. 23.부터 부분파업 및 야간 근무조 조업방해를 시작하였고, 2009. 5. 22. 정리해고 철폐를 주장하며 피고 평택공장의 모든 출입문을 봉쇄하고 점거농성을 벌이는 이른바 '옥쇄파업'에 돌입하였다(이하 '이 사건 파업'이라고 한다).

다. 이 사건 정리해고 실시 및 이 사건 파업의 종료

1) 피고 소속 근로자들은 2009. 6. 8.까지 피고의 위 구조조정 및 경영정상화 방안에 따라 1,666명이 희망퇴직 등으로 퇴사하였고, 당초 인력구조조정에 따른 인원삭감 예정 인원 2,646명에서 위 희망퇴직 등으로 퇴사한 인원을 제외한 나머지 980명(= 기

능직 974명 + 사무직 6명)에 대하여 피고가 2009. 6. 8.자로 정리해고를 단행하였다(이하 '이 사건 정리해고'라고 한다).¹⁾

2) 피고와 이 사건 노조는 이 사건 파업에 따른 극한대립 끝에 2009. 8. 6. 노사대 타협을 하면서 '쌍용자동차의 회생을 위한 노사합의서'를 작성하였다(이하 '이 사건 노사합의서'라고 한다). 여기에는 「이 사건 정리해고자 중 현 농성조합원을 대상으로 자발적인 선택에 따라 무급휴직, 영업직 전직, 분사, 희망퇴직 등 비상인력운영을 실시한다. 단, 인력규모 조절이 불가피한 경우 회사는 당사자와 충분한 협의를 거쳐 결정하고 그 비율은 무급휴직/영업직 전직(48%), 희망퇴직/분사(52%)를 기준으로 한다」는 내용이 포함되어 있었으며, 위 합의에 따라 이 사건 파업은 종료되었다.

3) 피고는 이 사건 노사합의서에 따라 이 사건 정리해고자 980명 중 기능직 974명을 대상으로 희망퇴직, 무급휴직 등의 신청을 받았고, 그 결과 무급휴직 459명, 희망퇴직 353명, 영업직 전환 3명이 추가로 발생하였다. 따라서 최종 정리해고 대상자는 165명(= 기능직 159명 + 사무직 6명)이 되었다(원고들은 모두 위 기능직 159명에 포함되어 있는 사람들이다).

라. 근로기준법 및 단체협약의 규정

근로기준법의 정리해고에 관한 규정 및 피고와 이 사건 노조가 2008년 체결한 단

1) 을 제7호증

	4.6~4.30 1차 사무직 희망퇴직 및 오토매니저	5.13~5.18 1차 분사	5.8~5.18 2차 기능직 희망퇴직 및 오토매니저	5.28~5.30 2차 분사모집 연장	5.20~6.14 3차 기능직 희망퇴직 및 오토매니저	6.8부 정리해고 발령
정리해고						980
희망퇴직	211		1,244		71	1,526
분사		26		57		83
오토매니저	6		3			9
무급휴직						
자연퇴사						48
총합계	217	26	1247	57	71	2,646

체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다) 중 이 사건과 관련된 규정은 다음과 같다.

<근로기준법>

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.

<이 사건 단체협약>

제47조 회사는 조합원이 업무상 질병 또는 부상으로 요양 중에 있거나 완치 후 70일간 해고하지 아니한다.

제48조

1. 피고는 기업의 축소 또는 부득이한 사유 등 긴박한 경영상의 이유로 인원을 정리하고자 할 때는 최소한 60일전에 인원정리 규모 및 방법에 관하여 이 사건 노동조합에 통보하고 이 사건 노동조합과 합의하여야 하며 방법은 다음 각 호와 같다.
 - 1) 퇴직을 자원하는 노동자에게 퇴직금 이외에 평균임금 150일분을 추가로 지급하고 퇴직시킨다.
 - 2) 1항 1)호의 조치에도 불구하고 자퇴자가 감원계획 인원 미달할 때에는 임시직원, 수습사원, 2년 이내의 이 사건 조합 및 회사 중징계자, 단기근속자 순으로 정한다.
 - 3) 생산부분 및 일부 부서를 하도급으로 전환코자 할 때에는 사전에 이 사건 조합과 합의한다.
2. 피고는 인원정리를 일방적으로 실시하지 않으며 해고 이전에 해고를 피하기 위한 자구 노력을 다해야 한다. 또한 해고가 불가피할 경우에는 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정해야 한다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1호증, 을 제1 내지 13, 17, 31호증(가지번호 있는

것은 각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지(이하 병합되기 전 서울남부지방법원 2011가합22574, 서울고등법원 2012나74290 사건에서 제출된 증거는 "병합사건"이라는 표시를 부기하고 병합 전 서울남부지방법원 2010가합23204 사건, 서울고등법원

2012나14427 사건에서 제출된 증거 및 병합 후 제출된 증거는 그대로 표시한다).

2. 이 사건 정리해고의 유효성에 관한 판단

가. 정리해고의 법리

1) 정리해고의 특수성

해고의 한 유형으로서의 정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없는데도 사용자의 경영상 필요에 의하여 단행되는 것으로서(대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결 참조) 근로자에게 책임이 있는 사유로 인한 통상해고나 징계해고와는 그 성격이 다르고, 통상 대량의 근로자를 대상으로 광범위하게 행하여지는 경우가 많아 대상 근로자들 및 가족들에게 미치는 부정적 영향이 크며, 나아가 정리해고된 다수의 근로자의 재교육, 재취업 등과 관련하여 국가의 고용정책에도 부담이 될 수 있다.

이와 같은 점을 고려하여 근로기준법 제24조에서는 정리해고의 요건을 그 제한의 관점에서 명시하고 있고, 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 고용노동부장관에게 신고할 의무를 부과하여 그 적법성에 대한 행정적 지도·감독을 예정하고 있다.

따라서 정리해고에 관한 법령을 해석함에 있어서는 위와 같은 정리해고의 특수성을 고려하여 그 요건을 엄격하게 해석할 필요가 있다.

2) 정리해고의 유효성 요건, 판단 방법 및 판단시점

가) 판단 방법

근로기준법 제24조 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 조

직된 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. 한편 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정하여지는 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(대법원 2010. 9. 30. 선고 2010다41089 판결, 대법원 2006. 1. 26. 선고 2003다69393 판결, 대법원 2001. 1. 16. 선고 2000두1454 판결 등 참조).

나) 판단 시점

정리해고의 효력 판단은 당해 정리해고가 실시된 시점을 기준으로 하여 행해져야 한다. 따라서 정리해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요가 있었는지 여부는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 하고, 정리해고 이후의 사정들은 정리해고 당시의 경영 상태를 판단하는 간접적 요소로 고려하는 정도를 넘어 정리해고의 정당성을 판단하는 직접적인 근거로 삼을 수는 없다(대법원 1992. 11. 10. 선고 91다19463 판결, 대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결). 나아가 해고회피노력의 이행 여부, 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정 여부, 성실한 협의 여부도 모두 당해 정리해고가 실시된 당시에 놓여 있던 사정을 기준으로 하여 판단하여야 한다.

3) 주장·입증책임

사용자가 근로기준법 제24조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 근로기준법 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다(근로기준법 제24조 제4항).

그런데 해고에 근로기준법 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있다는 점은 사용자

가 주장·증명하여야 하는 것이므로(대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결 등 참조), 결국 사용자가 근로자에 대하여 정리해고를 한 경우 근로기준법 제24조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추었다는 점에 관하여 사용자가 주장·입증책임을 부담한다.

나. 긴박한 경영상 필요의 유무에 대한 판단

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

(1) 피고는 2009. 1. 경 영업활동으로 인한 현금흐름이 996억 원, 2009년 1분기 기준 1,118억 원, 2009년 반기 기준 799억 원을 기록하고 있었고, 2008. 9. 30. 재무제표상으로 부채비율이 168%이었는데, 당시 경쟁회사 부채비율(GM대우 732%, 기아 178%)과 비교하여 봤을 때 높은 편이 아니었으므로, 자금조달 노력을 기울여 유동성 위기를 해소할 여지가 있었다. 또한 피고는 상하이자동차에 대하여 기술이전대금채권 1,200억 원을 가지고 있었고, 중국은행과 회전여신거래약정(한도 1,188억 원), 중국공상은행과 대출 및 무역거래약정(한도 US\$ 1억 달러)을, 신한은행 외 7개 시중은행과 잔여한도가 2,003억 원인 수입유산스(Import Usance) 차입약정을 체결하고 있었으며, 담보물권이 설정되지 않은 3,092억 원 상당의 다수의 부동산을 소유하고 있었으므로 위 각 약정을 실행하여 대출을 받거나 부동산을 담보로 제공하여 추가로 자금을 차입하는 것이 가능하였으므로, 이 사건 정리해고 당시 피고 주장의 유동성 위기는 존재하지 않았거나 그 정도가 과장되었다고 보아야 한다.

(2) 피고는 2008년 말 재무제표(이하 '이 사건 재무제표'라 한다) 작성 당시 부당하게 유형자산손상차손을 약 5,176억 원 과다 계상하여 큰 규모의 당기순손실이 발생

하도록 하였다. 삼정KPMG는 피고의 재무상태를 판단하는 근거로 이 사건 재무제표를 참조하였는데, 삼정KPMG는 이 사건 검토보고서에서 '2008년 유형자산 감액에 따라 고정자산이 크게 감소하였고, 영업손실에 따른 결손금 누적으로 자본이 감소하였으며, 자산 감소로 부채비율이 561.3%까지 급격히 증가한 상태'라는 점을 근거로 피고의 재무상태가 악화되었다고 판단하였고, 이는 대규모의 인원삭감 및 이 사건 정리해고의 필요성을 인정하는 근거가 되었다.

(3) 이 사건 검토보고서에서는 경쟁회사 대비 피고의 생산성이 낮다는 것이 인력삭감 및 정리해고 필요성의 한 근거로 제시되었다. 그러나 이 사건 검토보고서가 잉여인력 발생 여부를 판단한 기준으로 삼은 HPV(Hours Per Vehicle, 자동차 1대당 노동시간)는 차종별 생산시간의 차이, 각 회사마다 생산 인력에 포함시키는 범위 등이 다른 점 등을 고려할 때 경쟁사와의 HPV 지수 비교만으로는 생산성의 높고 낮음을 판단하기 어려우므로 이를 기준으로 하여 인원감축의 필요성이 인정된다고 판단한 것이 타당하다고 볼 수 없다. 또한, 이 사건 검토보고서는 MODAPTS기법(사람 신체 각 부분의 동작을 거리비율로 나타내어 시간 data card에 따라 표준시간을 구하는 표준시간측정 방법, 이하 '모답스기법'이라 한다)을 적용하여 인원삭감 규모 및 정리해고 인원을 도출해냈는데, 이 사건 검토보고서에는 그 구체적 내용이 적시되어 있지 않은 점에서 인원도출 근거의 합리성이 인정된다고 단정할 수 없다.

나) 피고의 주장

(1) 피고는 주력차종인 SUV 차량에 대한 세제상의 혜택이 없어지고, 위 차량의 연료인 경유의 가격이 상승함에 따라 자동차판매가 감소하였고 2008년 하반기 들어 국내외의 금융위기 여파로 인해 금융권의 지원이 중단되었으며 환율급등에 따른 파

생상품 거래에서 300억 원의 손실이 발생하는 등으로 인한 유동성 부족 사태, 연구개발과 생산설비 투자 부진에 따른 실적 부진 등 경영위기를 극복하기 위하여 2009. 1. 9. 법원에 회생절차개시신청을 하기에 이르렀고, 2009. 2.경 법원의 허가를 얻어 전문 진단기관인 삼정KPMG의 경영전반에 대한 진단과 분석을 거치게 하였다. 피고의 경영 전반을 진단한 삼정KPMG는 피고에 대해 경기침체 및 경쟁력 약화 등으로 매출액이 감소하여 영업실적이 악화되었고, 결손금 누적과 유동성 부족으로 동종업체와 비교하여 수익성, 효율성, 재무건전성이 취약하므로 시급한 개선이 필요하다고 진단한 후 경영위기를 극복하고 비용절감을 통한 경쟁력을 확보하기 위해서는 총 2,646명의 구조조정이 필요하다는 처방에 이르렀다. 위와 같은 인력감축규모는 10년 생산량 기준 및 최적의 생산성 수준을 고려하여 모답스기법이나 국내 경쟁사의 직군별 인원 구성비 비교에 기초하여 도출된 것이고, 위와 같은 인력감축규모는 회생법원이 회생계획을 심리하는 전제조건이 되었을 뿐 아니라 인가결정을 하는데 필수적인 조건이 되었고, 이 사건 정리해고를 시행할 무렵 회생법원의 허가를 받았다는 점에서 그 필요성과 정당성이 이미 검증되는 등 위와 같은 규모의 인원삭감을 할 긴박한 경영상의 필요가 있었다.

(2) 이 사건 재무제표에서 유형자산손상차손을 약 5,176억 원 계상한 것은 기업회계기준에 따른 적법한 회계처리였을 뿐만 아니라, 유형자산손상차손을 얼마만큼 계상하느냐의 문제는 회계 장부상의 손실 반영의 문제일 뿐, 유동성 부족 문제에 직접적인 영향을 미치지 않으므로, 유형자산손상차손이 과다 계상되었는지 여부는 이 사건 정리해고의 정당성을 판단함에 있어 문제되지 않는다.

(3) 이 사건 인원삭감 및 정리해고는 유동성 부족을 해결하기 위하여 수익성을 개선하기 위한 조치였을 뿐이고, HPV는 유희인력이 감축되고 1인당 생산성이 높아

질 경우 그 결과로 개선될 수 있는 지표일 뿐 이 사건 인원삭감의 직접적인 근거가 된 것이 아니므로, 그 지표 산출의 타당성 여부는 이 사건 인원삭감 및 정리해고의 필요성과 관련이 없다. 게다가 이 사건 정리해고 당시 피고는 판매 및 매출 부진으로 공장 가동율이 현저히 낮은 상태였으므로, HPV가 경쟁사에 비하여 높았고 개선의 여지가 있는 것이 사실이었다. 또한 모답스 기법은 공인된 기법으로 삼정KPMG가 두 달 여의 기간 동안 생산팀장과 인터뷰하여 그 적정성 여부를 평가한 후에 이를 적용한 것이므로, 이를 기초로 감축인력을 산출한 것은 그 타당성이 인정된다고 보아야 한다.

2) 관련 법리

정리해고의 요건 중 '긴박한 경영상의 필요'라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원삭감은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결, 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 등 참조).

따라서 '긴박한 경영상의 필요'가 인정되기 위해서는, 기업의 도산 위기가 있거나, 도산 위기에 이르는 것은 아니지만 재정상태의 악화 등 객관적인 고도의 경영위기가 존재하거나, 또는 경영위기를 전제로 하지 않으면서도 장래의 위기에 대처하여야 할 전략적 합리화의 필요성이 인정되어야 하고, 그 위기의 해소 또는 전략적 합리화를 위해 인원삭감이라는 방법을 선택하는 것에 객관적 합리성이 있어야 한다.

또한 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 할 수 있으려면 적어도 기업이 일정수의 근로자를 감원하지 않으면 안되는 경영악화 또는 기업재정상의 어려움이 계속적으로 누적되어 왔고 장래에도 쉽사리 해소되지 않을 개연성이 있어야 하며, 일시적 경영위기

만으로는 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 할 수 없다.

나아가 사용자는 위와 같은 인원삭감의 일반적 필요성뿐 아니라 구체적인 인원삭감 규모 내지 삭감인원의 수에 관한 결정에 객관적 합리성이 있음을 입증하여야 한다.

3) 인정사실

가) 피고의 자동차 판매량은 쌍용그룹 소속이던 1994년부터 대우그룹에 인수된 다음 해인 1999년까지는 약 4만 대에서 10만대에 이르기까지 완만한 상승곡선을 이루며 증가하였다. 그런데 대우그룹이 부도위기에 처하자 피고는 1999. 8. 26. 기업구조개선작업(Workout) 대상기업으로 결정되어 채권단의 주도 아래 구조조정 등 기업개선작업을 추진해 왔고, 2000. 4.경에는 대우그룹에서 분리되었다. 피고는 2000년에는 116,705대, 2001년에는 125,440대, 2002년에는 160,010대를 판매하여 상승 기조를 유지하였고, 그 이후 판매가 감소하기는 하였으나 2003년에는 146,689대, 2004년 130,534대 상대적으로 양호한 판매실적을 보였다. 이에 따라 피고는 2001년 92억 원, 2002년 3,204억 원, 2003년에는 5,897억 원, 2004년 114억 원의 당기순이익을 보았다. 기업개선작업을 추진하던 채권은행단은 2004. 10. 28. 상하이자동차를 인수자로 정하였고, 2005. 1. 상하이자동차가 인수대금 5,909억 원을 완납하자 기업구조개선작업을 종료하였다.

나) 피고의 노조는 상하이자동차가 인수자로 선정되자, 중국 기업인 상하이자동차가 추가 투자는 하지 않은 채 피고의 완성차 생산기술만을 유출해갈 가능성을 우려하여 상하이자동차 측에 이에 대한 대비책을 마련해 줄 것을 요구하였고, 상하이자동차는 2004. 10. 28. 피고, 이 사건 노조와 사이에 '회사는 신규 프로젝트 추진과 연구개발 기능, 브랜드 향상을 위하여 매년 일정규모 이상의 투자를 실시한다'는 내용의 특

별협약을 체결하여 이를 공증하였다. 상하이자동차가 피고를 인수한 이후에도, 피고와 피고의 노조는 2005. 5. 17. '회사는 신규 프로젝트 추진과 생산규모 확장을 위해 금년도에 4천여억 원을 투자한다, 회사는 평택공장 30만대 생산설비증설 및 신규프로젝트를 위한 중장기 계획을 2005년부터 2010년까지 단계별로 추진한다'는 내용의, 2006. 12.경에는 '신규차종개발(W200, C200, Y300), 신엔진 개발, 영업·A/S 네트워크 향상 등을 위해 2009년까지 매년 일정규모(3천억 전후)의 투자를 지속하며 영업 활성화를 위한 총체적인 방안을 강구하여 시행한다'는 내용의 특별협약을 각 체결하였다.

다) 그러나 상하이자동차가 피고를 인수한 2005년부터 2008년 동안 오히려 위크아웃기간 중이던 2004년보다도 총 투자액이 감소하였으며, 신차개발에 대한 투자 역시 2006년의 액티언 스포츠, 2008년의 체어맨W(W200)를 출시한 이외에는 투자가 거의 이루어지지 않았다.

[표1. 2008년까지 연구개발 및 설비투자 실적]

(단위 : 백만 원)

구분		2004	2005	2006	2007	2008
연구개발투자	경상개발비	97,844	114,701	100,683	77,228	90,152
	개발비	33,931	29,463	28,272	50,636	76,633
	소계	131,775	144,164	128,955	127,864	166,785
유형자산투자		332,594	234,634	143,355	99,547	147,526
합계		464,369	378,798	272,310	227,411	314,311

라) 피고는 2005년 139,064대, 2006년 115,982대, 2007년 124,617대의 자동차를 판매하는 등 판매량이 하향곡선을 그렸고, 이에 따라 2005년부터는 손익이 역전되어 2005년 1,034억 원, 2006년 1,960억 원의 당기순손실을 보았다가 2007년 일시적으로 당기순이익 116억 원을 보았다. 나아가 2008년 초에는 리터당 약 1,500원(휘발유), 1,300원(경유)이던 유가가 국제원유가격의 급등으로 인하여 2008. 7.경 휘발유와 경유

모두 리터당 1,900원 이상으로 폭등하였고, 하반기부터 본격화된 국내외 금융위기 상황에 따라 소비심리가 위축됨으로써 고가의 내구 소비재인 자동차, 특히 피고의 주종(86%) 차량으로 경유를 사용하는 SUV 차량에 대한 수요가 급감하여 82,405대의 자동차를 판매하는데 그쳤고, 이에 따라 2008년에는 다시 손익이 바뀌어 당기순손실이 약 1,861억 원(뒤에서 보는 바와 같이 유형자산손상차손을 인식하면서 약 7,096억 원으로 증가하였다)에 달하였다.

마) 위와 같이 매출액이 감소함에 따라 피고의 현금보유액은 2005년 말 당시 2,605억 원이었던 것이 2006년 말 1,337억 원, 2007년 말 681억 원으로 급감하였다. 피고는 2008년에는 자동차 판매 감소 외에 파생상품거래에서의 손실 약 300억 원이 더해진데다, 국내외 금융위기 상황과 맞물려 피고에 대한 금융권의 지원이 중단되자 2008. 12. 근로자들의 급여 255억 원을 지급하지 못하는 상황에 처하게 되었다. 다만 2008. 12.말에 상하이자동차그룹이 신차개발 프로젝트에 따른 기술료로 미화 45,357,000달러(원화 약 590억 원)을 피고에게 지급함으로써 연말 현금보유액을 774억 원으로 끌어 올릴 수 있었다.

바) 피고는 2009. 1. 8. 이사회를 개최하여 비상경영 대응방안을 승인하였고, 피고는 위 이사회가 개최된 다음 날인 2009. 1. 9. 서울중앙지방법원에 회생절차개시 신청서를 제출하였다. 법원은 2009. 2. 6. 피고가 2009년 운전자금 부족으로 정상적인 조업을 하지 못하는 상태에서 2008년 12월분 급여로 약 225억 원을 지급하는 등 2009. 1. 9. 현금보유액이 452억 원으로 급감하였고, 그 중 378억 원은 예금과 대출의 상계가 예정되어 지급이 정지됨으로써 가용 가능한 현금이 74억 원에 불과하고, 2009. 1. 말 상거래 약속어음 920억 원을 결제할 수 없었고, 2009. 5. 26.경 만기가 도래하는 회사

채 1,500억 원을 상환할 수 없을 것으로 예상되고, 따라서 피고가 변제기에 있는 채무를 갚을 수 없는 상황에 처해있을 뿐 아니라, 지급불능인 파산원인 또한 존재한다고 판단하여, 피고에 대한 회생절차 개시를 결정하였다.

사) 2008회계연도 피고의 감사를 맡은 안진회계법인은 2008. 11. 17.부터 2008. 11. 21.까지 중간감사를 실시하고, 2008년 회사의 매출이 크게 감소하여 기업회계기준상 '해당 유형자산으로부터 영업손실이나 순현금의 유출이 발생하고, 미래에도 지속될 것이라고 판단된 경우'에 해당하므로, 2008년 말 시점에는 유형자산에 대하여 손상차손을 인식하여야 한다는 의견을 제시하였다. 피고는 안진회계법인의 감사 의견을 받아들였고 그 무렵부터 유형자산손상차손 산정을 위한 회계조서(이하 '이 사건 손상차손조서'라 한다)를 작성하여, 이 사건 손상차손조서를 바탕으로 유형자산손상차손을 -517,687,494,022원으로 계상한 이 사건 재무제표를 작성하였다. 피고가 위와 같이 대규모의 유형자산손상차손을 계상함에 따라 2008년 말 기준 당기순손실이 당초 약 1,861억 이었던 것이 약 7,110억 원이 되었다.

아) 삼정KPMG는 2009. 3. 31. 이 사건 검토보고서에서 '피고가 경기 침체 및 경쟁력 약화 등에 따라 매출액이 감소하고 영업실적이 악화된 결과 자본 감소 및 유동성 부족 사태를 초래하였고, 동종업체와 비교하여 수익성, 효율성, 재무건전성이 취약하여 시급한 개선이 필요한 상태'라고 진단하였다. 이 사건 검토보고서는 피고의 재무상황에 대한 판단근거로 유형자산손상차손을 계상한 이 사건 재무제표를 인용하였다.

이 사건 검토보고서는 경영정상화 방안을 마케팅/영업, 생산, 구매/R&D, 인사, 조직, 투자 및 자구계획으로 구분하여 검토하면서, '생산' 부분과 관련, 동종업체와 비교할 때

2) 이 사건에서 두 개의 회계조서가 제출되었는데, 이 사건 재무제표 작성의 기준이 된 이 사건 손상차손조서는 회계조서 5691번을 의미하는 것으로 보인다.

생산성 지표인 HPV가 가장 높은 수준으로 생산성이 낮은 것으로 판단되므로 생산역량 강화가 필요하다고 판단하고, 이에 대한 해결방안으로 표준작업 재설정 및 편성개선을 통하여 직접부문 인력을 구조 조정하고, 표준 Table을 작성하여 간접부문 인력 구조조정을 하여야 한다는 안을 제시하였다. 이 사건 검토보고서는 구체적인 구조조정 규모와 관련하여, 기능직의 경우 모답스기법 등을 활용하여, 사무직은 국내 경쟁사 평균 사무직 인력 비중을 바탕으로 구조조정 규모를 도출하였다.

이 사건 검토보고서는 인력조정에 따라 연 1,895억 원의 인건비 절감 효과가 발생한다고 판단하였다(다만 2009. 6. 구조조정을 실시할 경우, 2009년의 조정효과는 기재 금액의 절반 수준이 된다고 부연하였다).

자) 한편, 위 회생사건(2009회합6)의 조사위원으로 선임된 삼일회계법인은 2009. 5. 6. 계속기업가치(1조 3,276억 원)가 청산가치(9,386억 원)보다 큰 것으로 평가된 1차 보고서(을 제5호증, 이하 '이 사건 조사보고서'라고 한다)를 법원에 제출하였다. 이러한 평가는, ① 피고가 제시한 인력 감축을 포함한 구조조정 및 경영정상화 방안이 계획대로 실현되고, ② 구조조정비용, C200 신차 개발비용 등에 필요한 신규 자금 2,500억 원이 원활하게 조달되는 것을 전제로 한 것이며, 이러한 전제조건이 실현되지 않으면 회생계획의 수행가능성이 없다고 판단하였다.

차) 회생절차개시명령 이후 회생법인의 관리인은 2009. 9. 15. 이 사건 조사보고서를 기초로 작성한 회생계획안을 제출하였으나 관계인집회에서 부결되자, 2009. 12. 10. 금융기관 대여채무, 일반대여채무, 구상채무는 8% 면제, 45%를 출자전환, 47%를 5년간 분할 변제하며, 상거래채무는 2%를 면제, 40% 출자전환, 58%를 분할 변제하고, 기존 주식은 대주주의 5:1, 기타주주의 경우 3:1로 감자하고, 출자 전환되는 채권은

5,000원 당 1주씩 신주를 배정하며, 다시 전체 주식에 대하여 3:1로 감자하는 것으로 하는 수정 회생계획안을 제출하였다. 위 수정 회생계획안은 회생담보권자 조와 주주 조에서는 가결된 반면, 회생채권자 조에서는 부결되었으나, 법원은 2009. 12. 17. 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(이하 '채무자회생법'이라 한다) 제244조 제1항을 적용하여 인가결정을 선고하였다.

피고의 관리인은 위 인가결정이 선고된 이후인 2010. 2. 9. 삼정KPMG, 머큐리 증권, 법무법인 세종 컨소시엄을 매각주간사로 선정하여 M&A를 추진하였고, 그 결과 2010. 11. 23. 마힌드라 앤 마힌드라 리미티드('Mahindra & Mahindra Ltd)와 투자계약을 체결하였다. 관리인은 2010. 12. 23. 위 투자계약에 따른 인수대금 5,225억 원으로 회생담보권, 회생채권을 일괄 변제하는 변경회생계획안을 제출하였고, 2011. 1. 28. 위 변경회생계획안이 가결되어 변경회생계획이 인가되었다. 위 법원은 2011. 3. 14. 회생절차를 종결하기로 결정하였다.

카) 이 사건 노조는 2011. 10. 6. 금융감독원에 2008회계연도 재무제표상 유형자산 손상차손을 과다하게 계상하는 등 회계를 조작하였다는 취지의 민원을 제기하여 금융감독원이 이에 대한 감리를 실시하였고, 금융감독원은 2012. 5. 8. 이 사건 노조에 '2008회계연도 재무제표에 계상된 유형자산 손상차손의 적정성에 대하여 정밀검토한 결과 회계처리기준을 중요하게 위반한 사항이 발견되지 않았다'는 처리결과를 회신하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 5 내지 12, 14, 23 내지 35, 51 내지 68호증, 을 제1 내지 5, 29, 39, 45, 49 내지 51, 57 내지 59, 61, 62호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

4) 인원삭감의 객관적 합리성 여부에 대한 판단

가) 유동성위기의 존재 여부

앞서 본 바와 같이 피고의 주력차종인 SUV차량의 연료인 경유 가격이 급등함에 따라 SUV차량에 대한 일반 소비자의 선호도가 감소하고, 2008년 하반기부터 본격화된 국내외 금융위기 상황에 따라 소비자의 소비심리가 위축됨으로써 피고는 2008년에 82,405대의 자동차를 판매하는데 그쳤고, 여기에 파생상품 거래에서 약 300억 원의 손실을 입었으며, 금융위기 상황에서 금융권의 지원이 중단됨에 따라 가용할 수 있는 현금보유액이 2009. 1. 9.경 74억 원에 불과하여, 2009. 1. 말 상거래 약속어음 920억 원을 결제할 수 없었고, 2009. 5. 26.경 만기가 도래하는 회사채 1,500억 원을 상환할 수 없게 되자 회생절차개시신청을 하는 등 피고에게 유동성 위기로 표출되는 경영위기가 발생한 사실을 인정할 수 있다.

원고들은 이와 관련하여 피고가 당시 중국은행과 회전여신거래약정(한도 1,188억 원), 중국공상은행과 대출 및 무역거래약정(한도 US\$ 1억 달러)을 체결하고 있었고, 위 중국은행, 중국공상은행과의 약정은 상하이자동차가 지급보증을 설 경우 실행이 가능한 상황이었으며, 위 약정이 실행될 경우 산업은행이 추가로 자금 지원하겠다는 의사를 공식적으로 표명한 상황이었으므로, 상하이자동차가 피고에 대한 지원의사를 피력할 경우 단기 유동성 부족 문제를 해결할 수 있었다고 주장한다.

살피건대, 을 제57호증의 1, 2의 각 기재에 의하면, 중국은행의 대출 실행을 위해서는 중국은행 상해지점의 Stand-by LC가 필요하였고, 중국공상은행의 대출 실행을 위해서는 중국공상은행 상해지점의 지급보증서 발행이 전제되는 등 위 각 거래약정이 조건부 한도대출약정으로서 위 양 은행의 동의 또는 상하이자동차의 지급보증에 없는

한 대출이 불가능한 자금인 사실이 인정되는 점(갑 제68호증의 1, 2의 각 기재만으로는 이를 뒤집기에 부족하다), 상하이자동차는 피고의 대주주이기는 하나 어디까지나 제3자로서 회생절차개시신청을 전후하여 피고로부터 철수하는 방안을 모색하고 있던 것으로 보이는 점을 고려하면 상하이자동차에게 위 각 거래약정과 관련한 지급보증을 기대하기 어려웠던 것으로 봄이 타당하므로, 위 각 거래약정의 존재만으로 유동성 부족 문제가 해결될 수 있다고 보기 어렵다.

원고들은 피고가 신한은행 외 7개 은행과 사이에 수입유산스 차입약정을 체결하였고 그 잔여한도가 2,003억 원에 달하여 그 금액 상당의 자금 확보가 가능하였다고 주장하므로 살피건대, 갑 제35호증의 기재에 의하면, 피고가 2008년 3분기 현재 신한은행 외 7개 은행과 245,853,900,000원의 수입유산스 약정을 체결한 사실이 인정되나, 수입유산스 약정은 수출자가 기한부어음을 발행하면 은행이 수입화물을 담보로 하여 수입자에게 금융을 제공하고 수입자는 수입화물을 판매하여 어음대금을 결제하는 수입금융의 한 방법으로 수입화물대금 이외의 용도로는 사용할 수 없는 대출이고 그 기간이 만료되면 상환하여야 하는 관계로 유동성 부족을 해소하는 목적으로 전용할 수 없는 대출약정인 점에서 위 수입유산스약정에 의하여 유동성 부족을 해소할 수 있다고 보기 어렵다.

한편 당시 피고가 상하이자동차에 대하여 기술료채권 1,200억 원을 가지고 있었다는 주장에 대하여 살피건대, 을 제2, 64, 65호증의 각 기재에 의하면 기술료채권 1,200억 원 중 약 590억 원은 2008. 12. 31.까지 이미 피고가 수령하였고 피고의 채무와 상계되거나 계약조건이 성취되지 못하여 받을 수 없는 금원을 제외하면 2008년 말 기준으로 피고가 지급받을 수 있는 기술료 채권액은 89억 원 정도였던 사실을 인정할 수 있

고, 위 정도의 금액으로 당시 유동성 위기의 완화에 실질적 도움이 된다고 보기 어렵다.

다만, 갑 제36 내지 49호증, 갑 제50호증, 을 제61호증의 1, 2의 각 기재에 의하면, 피고가 당시 담보물권이 설정되지 않은 다수의 부동산을 소유하고 있었고 이를 담보로 하여 2009. 8. 11. 산업은행으로부터 1,300억 원을 대출받은 사실을 고려하면 피고에게 당시 유동성위기를 완화할 수단이 전혀 없었다고 볼 수는 없다.

나) 피고가 제시한 인원삭감의 근거의 유무

(1) 피고가 제시한 인원삭감의 근거

피고가 제시한 인원삭감은 삼정KPMG가 작성한 이 사건 검토보고서에 제시된 구조조정안에 그 기초를 두고 있다. 이 사건 검토보고서는 '피고가 경기 침체 및 경쟁력 약화 등에 따라 매출액이 감소하고 영업실적이 악화된 결과 자본 감소 및 유동성 부족 사태를 초래하였고, 동종업체와 비교하여 수익성, 효율성, 재무건전성이 취약하여 시급한 개선이 필요한 상태'라고 진단하였다.

이 사건 검토보고서는 앞서 살펴 본 매출액의 감소로 인한 유동성위기 이외에 자본 감소로 인한 재무건전성 위기, 수익성, 효율성의 위기를 언급하고 있다. 먼저 이 사건 검토보고서에서는 재무건전성 내지 수익성과 관련하여 '2008년 유형자산 감액에 따라 고정자산이 크게 감소하였고' '자산감소로 부채비율이 561.3%까지 급격히 증가한 상태'라는 점을 근거로 피고의 재무상태가 악화되었다고 판단하였다. 이 사건 검토보고서는 효율성의 위기와 관련하여 특히 '생산' 부분과 관련, 동종업체와 비교할 때 생산성 지표인 HPV가 가장 높은 수준으로 생산성이 낮은 것으로 판단되므로 생산역량 강화가 필요하다고 판단하였다.

이 사건 검토보고서는 위와 같은 유동성위기, 자본감소로 인한 재무건전성 위기, 수익성, 효율성의 위기를 해결하고 경영정상화를 이루기 위한 방안의 하나로 앞서 본 바와 같은 인력 구조조정을 제시하였다.

따라서 이하에서는 피고가 이 사건 인원삭감의 근거 중 하나로 제시한 ① 재무건전성 위기와 관련하여 2008년의 유형자산손상차손의 적정성 여부, ② 수익성, 효율성의 위기와 관련한 생산성 지표인 HPV 지표의 적정성 여부에 관하여 살펴본다.

(2) 유형자산손상차손의 적정성 여부

(가) 유형자산손상차손과 인원삭감의 관계 유무

① 당사자의 주장

원고들은 이 사건 정리해고의 근거가 된 이 사건 검토보고서에서 이 사건 재무제표를 참고로 하여 피고의 재무상태를 판단하고 이를 하나의 근거로 하여 인력 구조조정을 제안하였고 피고가 이를 받아들여 이 사건 인원삭감을 한 것이므로, 이 사건 재무제표에 유형자산손상차손이 과다계상된 것이 정리해고의 한 원인이 된 것으로 보아야 한다고 주장한다.

이에 대하여 피고는 유형자산손상차손을 얼마만큼 계상하느냐의 문제는 회계 장부상의 손실 반영의 문제일 뿐 유동성 부족 문제에 직접적인 영향을 미치지 않고, 이 사건 정리해고는 향후 추정되는 생산량과 판매량을 기초로 필요한 인력을 산정하여 나머지 유희인력을 정리해고 대상으로 삼은 것이므로, 유형자산손상차손 계상 규모는 이 사건 정리해고 필요성 판단에 영향을 미치지 않는다고 주장한다.

② 판단

살피건대, 당기순손실 규모가 증가하게 되면 자본이 감소하고, 부채비율

(부채/자본)이 증가하는 등 기업의 재무구조의 건전성을 평가하는 지표들의 수치가 악화되게 되는데, 위와 같은 재무지표는 일반적으로 기업의 경쟁력을 판단하는 중요한 판단자료가 된다. 이 사건 재무제표에 대하여 안진회계법인이 작성한 2008년 감사보고서(이하 '이 사건 감사보고서'라 한다)는 이 사건 회생절차 개시 결정이 내려진 직후인 2009. 3. 29. 공시되었다. 위 시점은 피고가 2009. 3. 31. 작성된 이 사건 검토보고서에 근거하여 2009. 4. 8. 경영정상화 방안의 일환으로 대규모의 구조조정을 계획하고 이를 발표하기 직전이었는데, 이 사건 재무제표에서 당기순손실이 과도하게 인식되었고, 이 사건 검토보고서에서 이 사건 재무제표를 참고하여 인력구조조정안을 마련하였고, 피고가 이를 받아들였다면 이러한 사정이 이 사건 인원삭감의 판단에 영향을 미쳤다고 보아야 한다.

피고가 이 사건 인원삭감의 근거로 삼았던 이 사건 검토보고서는 구체적으로 피고가 '경기 침체 및 경쟁력 약화 등에 따라 매출액이 감소하고 영업실적이 악화된 결과 자본 감소 및 유동성 부족 사태를 초래하였고, 동종업체와 비교하여 수익성, 효율성, 재무건전성이 취약하여 시급한 개선이 필요한 상태'라고 하여, 유동성 부족, 생산 효율성 저하뿐만 아니라 악화된 재무건전성도 경영상 위기의 한 내용으로 제시하였는데, 재무건전성을 판단함에 있어 이 사건 재무제표를 근거로 피고가 "2008년 유형자산 감액에 따라 고정자산이 크게 감소하였고, 영업손실에 따른 결손금 누적으로 자본이 감소하였으며, 자산 감소로 부채비율이 561.3%까지 급격히 증가한 상태"라고 진단하였다. 그런데 고정자산 및 자본의 감소, 부채비율의 증가라는 재무지표는 모두 유형자산손상차손 규모에 직접적으로 영향을 받는 지표이고, 위 재무지표를 기초로 하여 위와 같은 재무건전성에 관한 판단이 내려졌으며, 이것이 이 사건 정리해고 등 인원삭감 판단에 영향

을 미친 이상, 이 사건 재무제표에서 계상한 유형자산손상차손 규모와 이 사건 정리해고 등 인원삭감 사이에는 직접적인 관련성이 있다고 보아야 한다.

재무제표상 당기의 손실 발생 규모가 얼마로 확정되는지 여부 그 자체는 피고의 현금 흐름에 직접적인 영향을 미치는 것은 아니므로 유형자산손상차손의 규모가 유동성 위기에 직접적인 영향을 미치지 않기는 하나, 앞서 본 바와 같이 유형자산손상차손은 유동성위기가 아니라 재무건전성위기에 대한 판단에 영향을 미쳐 이 사건 인원삭감과 직접적인 관련성이 있는 것이므로 유형자산손상차손의 규모가 유동성위기에 직접적인 영향을 미치지 않으므로 유형자산손상차손의 규모와 이 사건 인원삭감 사이에 관련성이 없다는 피고의 주장은 이유 없다.

또한 이 사건 검토보고서에 의하면 피고가 이 사건 인원삭감의 규모를 결정함에 있어 향후의 생산량과 판매량을 추정하고 이에 기초한 것은 사실이나, 앞서 본 바와 같이 이 사건 검토보고서에서 이 사건 인원삭감의 필요성을 도출함에 있어 이 사건 재무제표상의 재무지표를 원용하여 재무건전성을 판단한 이상 유형자산손상차손의 규모와 이 사건 인원삭감 사이에 관련성이 없다는 피고의 주장은 이유 없다.

(나) 유형자산손상차손 계상의 적정성

① 유형자산손상차손의 산정 방식

갑 제51호증의 기재, 당심 감정인 최종학의 감정 결과 및 감정인신문 결과, 변론전체의 취지에 의하면 다음과 같은 사정이 인정된다.

기업회계기준 5호 '유형자산' 문단 20에서는, 유형자산의 진부화 또는 시장가치의 급격한 하락 등으로 인하여 유형자산의 미래 경제적 효익이 장부가액에 현저하게 미달할 가능성이 있는 경우 손실의 인식여부를 검토하여야 한다'고 규정하고 있고, 문단 36에

서는 '당해 유형자산의 사용 및 처분으로부터 기대되는 미래의 현금흐름 총액의 추정액이 장부가액에 미달하는 경우에는 장부가액을 회수가능가액으로 조정하고 그 차액을 감액손실로 처리한다'고 규정하고 있다.

위 기업회계기준에 의하면, 장부가액을 회수가능가액으로 조정함에 있어, 회수가능가액은 ① 순매각가치와 ② 순현금흐름의 현재가치(사용가치) 중에서 더 큰 금액으로 조정하도록 되어 있다.

한편 피고는 순매각가치는 현재 시점에서 생산을 종료하고 매각을 수행할 때의 각 자산의 가치로, 순현금흐름의 현재가치(사용가치)는 공헌이익에서 고정원가를 뺀 금액에 매각예상가액(처분/잔존가치)을 더한 금액의 현재가치로, 매각예상가액(처분/잔존가치)은 미래 일정기간 동안 생산 활동을 정상적으로 수행한 후 매각하거나 계속해서 생산을 수행하는 것을 가정하고 미래 일정기간 후의 사용가치로 전제하고 이 사건 손상차손조서를 작성하였다.

위와 같은 산식에 따라 피고는 범용성 없는 자산의 특성과 매각비용 등을 고려할 때 순매각가치는 감정가액보다 현저하게 낮다는 판단 하에서 순현금흐름의 현재가치(사용가치)를 회수가능가액으로 인정하여 감액손실을 계산한 수치에 근거하여 재무제표를 작성하였다. 피고가 계산한 이 사건 손상차손조서상 유형자산손상차손의 구체적 산정 내역은 다음과 같다.

[표2. 이 사건 손상차손조서상 유형자산손상차손] (단위: 백만 원, 백만 원 이하 반올림)

	공헌이익	고정원가	처분/ 잔존가치	순현금흐름 현재가치	순매각가치	장부가액	이 사건 재무제표상 손상차손
ACTYON	6,273	40,584	23,867	-9,676	1,894	41,347	-41,347
KYRON	95,366	176,828	86,523	1,234	4,290	148,288	-147,054
REXTON	82,751	162,382	88,901	5,541	3,346	136,033	-130,492
RODIUS	22,472	135,759	20,023	-73,539	1,140	73,540	-73,540

ACTYONS	224,495	291,444	70,254	374	2,760	114,903	-114,529
CHAIRH	375,102	224,217	39,751	143,578	2,105	94,122	-
CHAIRW	534,253	251,458	39,751	257,138	8,530	185,290	-
기타							-10,725
합계	1,340,712	1,282,672	369,070	324,650	24,065	793,523	- 517,687

② 당사자의 주장

원고들은 i) 순현금흐름의 현재가치(사용가치)의 산정에서 핵심적인 공헌 이익의 산정과 관련하여 기존차종의 후속차종인 신차종의 미래 현금흐름이 모두 누락되어 있는 점, ii) 순현금흐름의 현재가치(사용가치)의 산정과 관련하여 처분·잔존가치 추정 시 과거 3개년의 매각경험이라는 모집단을 충분히 고려하지 않은 점, iii) 순매각가치 산정과 관련하여 한국감정원의 감정평가결과를 반영하지 않은 점에서 부당하게 과다 계상되었다고 주장한다.

피고는 이에 대하여 i) 2007년 기준 경영계획 수립 당시 렉스턴과 카이런은 2010년에, 액티언은 2009년에 각 단종하고 각 단종시점에 프로젝트명 Y300, D200, C200인 신차 출시를 계획하고 있었는데, 2008년부터 2009년까지 발생한 전 세계적 금융위기, 유가 급등, 대주주 철수, 법정관리 신청 등 악화된 시장상황과 중대한 경영상황의 변화 및 이에 따른 불확실성으로 인하여 일부 차량의 단종시기를 늦추고 후속차량의 출시일정을 미루는 것으로 일정을 조정하여야 했으므로, 이러한 경영상 판단을 반영하여 신차종의 미래 현금흐름을 포함시키지 않은 것이고, ii) 과거에 실제로 발생한 경험을 토대로 회수율을 산정한 것이 부당하다고 볼 수 없으며, iii) 순매각가치 산정시 자산은 'input value'가 아닌 'exit value'로 평가하여야 하는데, 한국감정원의 감정평가결과는 'input value'에 의한 것일 뿐이므로, 유형자산손상차손을 산정함에 있어 한국감정원의

평가결과를 참조하지 않은 것은 정당하다고 주장한다.

③ 매출 수량 계획 추정의 적정성

i) 피고의 매출 수량 계획 추정

이 사건 손상차손조서에 의하면, 체어맨(H, W)을 제외한 나머지 차종들은 모두 회수가능가액인 순현금흐름의 현재가치(사용가치)가 장부가액보다 낮아 손상차손을 인식할 수밖에 없었다.

그 중 액티언, 로디우스의 경우 순현금흐름의 현재가치(사용가치)가 마이너스이므로, 위 차종과 관련된 유형자산은 장부가액 전체를 손상차손으로 인식하였고, 카이런, 렉스턴, 액티언스포츠의 경우 순현금흐름의 현재가치(사용가치)가 플러스이기는 하나 그 금액이 매우 낮아 장부가액의 대부분이 손상차손으로 인식되었다.

그런데 위에서 살펴본 것과 같이 회수가능가액을 결정하기 위한 순현금흐름의 현재가치는 공헌이익, 고정원가, 매각예상가액(처분/잔존가치)에 의하여 결정되는데, 이 사건 손상차손조서에 의하면 고정원가에 비해 공헌이익이 현저히 낮고, 매각예상가액(처분/잔존가치)가 [공헌이익-고정원가] 차이를 보전하기에 부족하여 순현금흐름이 마이너스 혹은 매우 낮게 계산된 것을 알 수 있다.

즉, 이 사건 재무제표에서 유형자산손상차손이 큰 폭으로 인식될 수밖에 없었던 것은 위 [공헌이익-고정원가]의 추정치가 낮았던 것이 주된 원인이었던 것으로 보인다. 그런데 고정원가의 경우 특별한 사정이 없는 한 단기간 내에 과거 발생한 고정원가에서 큰 폭으로 증감하지 않으므로, 위 [공헌이익-고정원가] 추정에서 핵심적인 변수는 결국 공헌이익의 추정치라고 할 수 있다.

한편 피고는 공헌이익을 [추정매출액(=추정 매출수량×추정 매출단가) - 추정변동원

가(=추정 매출수량 × 단위당 변동원가)]에 의해 계산하였으므로, 결국 공헌이익 및 이에 의하여 영향을 받는 유형자산손상차손의 규모는 피고의 매출 수량 계획의 추정치에 따라 달라지게 된다는 결론에 도달한다.

피고는 매출 수량 계획을 추정함에 있어, 우선 2008년 말 기준으로 향후 5년 동안의 판매계획을 수립하고, 과거 3년 동안의 매출 계획 대비 실적 달성률을 계산(3년 동안의 총 실제 판매대수/3년 동안의 총 예상 판매대수)한 다음, 위 2008년 말 기준 판매 계획에 위 과거 3년 매출계획 대비 실적 달성률을 곱하여 매출 수량 계획을 조정하였고, 공헌이익을 계산함에는 위 조정된 매출 수량 계획이 사용되었다.

[표3. 이 사건 손상차손 조서상 매출 수량 계획 추정 요약]

		과거 매출예상 대비 실적				예상추정 매출수량					
		2006	2007	2008			2009	2010	2011	2012	2013
액티언	내수계획	12,300	10,000	10,000		내수예측	2,100				
	실적	10,886	10,039	4,379	78.34%	조정예측	1,645				
	달성율	88.5%	100.4%	43.8%		수출예측	4,310				
	수출계획	11,600	19,940	20,000		조정예측	2,603				
	실적	11,484	11,384	8,264	60.40%	조정합계	4,248	-	-	-	-
	달성율	99.0%	57.1%	41.3%							
	합계	22,370	21,423	12,643							
카이런	내수계획	11,300	13,000	13,000		내수예측	4,200	5,200			
	실적	9,926	14,460	5,704	80.67%	조정예측	3,388	4,195			
	달성율	87.8%	111.2%	43.9%		수출예측	8,900	7,200			
	수출계획	21,600	19,840	20,000		조정예측	8,173	6,612			
	실적	20,569	21,896	13,959	91.84%	조정합계	11,561	10,807	-	-	-
	달성율	95.2%	110.4%	69.8%							
	합계	30,495	36,356	19,663							
렉스턴	내수계획	10,600	9,000	7,000		내수예측	3,100	1,200			
	실적	9,689	8,244	4,035	82.59%	조정예측	2,560	991			
	달성율	91.4%	91.6%	57.6%		수출예측	5,900	2,700			
	수출계획	17,200	20,130	15,000		조정예측	4,346	1,989			
	실적	16,203	15,747	6,595	73.66%	조정합계	6,906	2,980	-	-	-
	달성율	94.2%	78.23	44.0%							
	합계	25,892	23,991	10,630							
로디우스	내수계획	3,200	2,500	2,500		내수예측	1,200	800			
	실적	2,919	2,721	1,440	86.34%	조정예측	1,036	691			
	달성율	91.2%	108.8%	57.6%		수출예측	2,150	2,000			
	수출계획	7,600	9,060	10,000		조정예측	1,368	1,273			
	실적	7,398	6,718	2,850	63.64%	조정합계	2,404	1,964	-	-	-
	달성율	97.3%	74.15%	28.5%							
	합계	10,317	9,439	4,290							
액티온S	내수계획	12,200	18,000	18,000		내수예측	11,900	9,000	7,680	6,600	6,375
	실적	10,919	15,463	10,739	77.01%	조정예측	9,165	6,931	5,915	5,083	4,910

	달성율	89.5%	85.9%	59.7%		수출예측	8,100	9,500	7,520	6,900	6,675
	수출계획	1,700	4,980	5,000		조정예측	15,187	17,812	14,099	12,937	12,515
	실적	2,195	8,201	11,503	187.49%	조정합계	24,352	24,743	20,014	18,020	17,425
	달성율	129.1%	164.7%	230.1%							
	합계	13,114	23,664	22,242							
체 어 맨 H	내수계획	12,500	12,000	4,800		내수예측	4,500	4,600	3,600	6,000	6,075
	실적	11,608	9,689	6,244	94.00%	조정예측	4,230	4,324	3,384	5,640	5,710
	달성율	92.9%	80.7%	130.1%		수출예측					
	수출계획	300	50			조정예측					
	실적	238	55	1	84.00%	조정합계	4,230	4,324	3,384	5,640	5,710
	달성율	79.3%	110.0%								
	합계	11,846	9,744	6,245							
체 어 맨 W	내수계획		1,500	16,000		내수예측	5,000	7,300	6,720	6,000	6,000
	실적			6,624	41.40%	조정예측	3,772	6,862	6,317	5,640	5,640
	달성율			41.40%		수출예측	640	500	400	375	375
	수출계획			1,000		조정예측	517	420	336	315	315
	실적			68	6.80%	조정합계	4,289	7,282	6,653	5,955	5,955
	달성율			6.8%							
	합계	-	-	6,692							

ii) 매출 수량 계획 추정의 적정성 판단

이 사건 손상차손조서에 의하면, 피고는 액티언은 2009년에, 카이런, 렉스턴, 로디우스는 2010년에 단종될 것이라 예상하면서도 그 후속으로 생산될 신차의 판매 수량을 위 매출 수량 계획에서 전면 배제하였는데, 아래와 같은 점을 종합하여 보면 이러한 추정이 타당하다고 단정하기 어렵다.

㉑ 이 사건 손상차손조서에는 액티언, 카이런, 렉스턴의 각 후속 신차량인 C200, D200, Y300의 향후 생산·판매 계획이 구체적으로 수립되어 있었으나, 유형자산 손상차손을 계산하기 위한 매출 수량 계획 추정 부분에는 위 신차종에 대한 판매 계획이 포함되지 않았다.

피고는 이에 대하여, 당시 신차 개발에 투자할 수 있는 현금이 없었고, 전용 설비를 마련할 자금 동원 능력이 없었기 때문에 미래 계획에 포함시키지 않은 것이라 주장한다.

살피건대, 앞서 본 바와 같이 당시 피고는 유동성 위기를 겪고 있었고, 원고들이 주

장하는 중국은행 및 중국공상은행과의 대출약정, 피고와 신한은행 외 7개 은행과의 수입유산스약정 등은 실현 가능한 것이었다고 보기 어려워 신차 개발을 위한 자금이 부족하였다고 볼 수는 있다.

그런데 유형자산손상차손은 기업이 계속 운영되는 것을 전제로 유형자산의 적절한 가치를 평가하는 것이므로, 이를 계산하기 위한 각 지표도 모두 기업을 계속 운영하는 것을 전제로 추정한 것이어야 논리적 일관성이 있다고 할 것인데, 피고가 이미 2010년까지 총 6개의 보유차종 중 4개의 차종을 단종시킨다고 전제한 상태에서 2013년까지 일체의 신차를 개발·판매하지 않는다면 기업의 계속 운영 자체가 의문시 되는 것이므로, 기업의 계속 운영이라는 관점에서 본다면 4개의 차종 단종을 전제한 상태에서 2013년까지 일체의 신차를 개발·판매하지 않는다는 것은 논리적으로 일관성이 없다.

㉠ 피고는 매출수량계획을 추정하면서 한편으로는 2013년까지 신차종은 투입되지 않을 것이라고 가정하고, 다른 한편으로는 기존에 수립되어 있었던 경영 계획상 신차 투입 일정에 따른 구 차종의 단종 시기·판매량을 수정 없이 그대로 반영하였다.

구체적으로 보면 피고는 2007년 경영계획을 수립하면서 액티언의 경우 2009년 C200을, 카이런의 경우 2010년 D200을, 렉스턴의 경우 2010년에 Y300을 각 후속모델로 출시한다는 계획 아래 구 차종을 단종한다는 계획을 수립하였었는데(을 제50호증), 이는 이 사건 손상차손조서상 각 차종의 단종시점과 일치한다. 즉, 피고는 기존에 신차 투입을 전제로 수립한 경영계획상 구 차종의 단종 시기를 수정 없이 그대로 사용하였던 것으로 보인다.

이러한 점은 피고가 이 사건 손상차손조서에서 액티언의 판매수량예측과 관련하여, 2008년 12,643대가 판매되었음에도 2009년 6,410대로 판매량이 급감할 것이라 예측한

이유를, '후속 차종인 코란도 C 신차개발 완료를 통한 신차투입 계획에 따른 것'이라고 설명하고 있는 점에서도 알 수 있다(을 제66호증, 안진회계법인 작성 검토의견서 12면).

이 사건 검토보고서와 조사보고서에서는 액티언은 2010년 단종(후속차량 C200은 2010년부터 판매), 카이런은 2011년 단종(후속차량 D200은 2011년부터 판매), 렉스턴은 2011년 단종(후속차량 Y300은 2012년부터 판매³⁾)으로 가정하는 등 후속차량 투입 시기를 뒤로 늦추었고, 이에 따라 구 차종의 단종시기를 후속차량 출시시기와 맞물리게 뒤로 늦추었으며, 각 구 차종의 판매량은 후속 차종 출시 전까지는 소폭 증감하다가, 후속 차종 출시 년도에 이르러 급감하는 것으로 추정되어 있다.

그런데 이 사건 손상차손조서상의 매출 수량 계획에서는 이와 달리 구 차종의 판매량이 단종시점까지 매해 큰 폭으로 감소하는 것으로 추정되어 있다. 특히 렉스턴의 경우에는 2009년 6,906대에서 2010년 2,980대로 판매가 급감하는 것으로 예측하였는데 후속 차종 출시를 예정하지 않고 별다른 외부적 요인을 가정하지 않았으면서도 이와 같이 추정한 합리적 근거를 찾을 수 없다.

위와 같이 이 사건 손상차손조서 작성시 후속 차량을 일체 투입하지 않는다고 가정하면서도, 후속 차량 투입을 전제로 추정된 구 차종의 단종시기 및 판매량에 관한 추정을 수정하지 않고 그대로 사용하여 구 차종의 판매량 자체가 과소하게 계상되는 결과가 발생하였다.

㉔ 특히 액티언과 카이런의 단종시점에 관한 추정과 관련하여 살피건대, 피고는 2006. 10. 4. 러시아의 Sollers사와 액티언과 카이런의 장기공급 계약(2011. 12.까지)

3) 단 이 사건 조사보고서에서는 렉스턴이 2012년 단종되는 것으로 예상한 점에서 이 사건 검토보고서와 차이가 있다.

을 체결하였고, 2008. 말경과 2009. 2.경에는 위 계약이 유효한 상태였으므로 적어도 위 계약 종료 시점까지 액티언과 카이런을 단종한다는 의사결정을 내릴 수 없었다고 보는 것이 합리적이다.

피고는 이에 대하여 2008. 11.경 Sollers사가 현지 사정을 이유로 계약대로 이행하지 않아 서로 분쟁이 발생하여 사업이 중단된 상태였으므로, 이러한 사정을 고려하여 단종시기를 판단한 것일 뿐이라 주장한다.

그러나 을 제52호증(각 가지번호 포함)의 기재에 의하면, 2008. 11.경 Sollers사가 현지 사정을 이유로 부산항에 선적된 2,670 KD set에 대한 물품 인수 및 대금 결제를 연기하고 있었던 것은 사실이나, 피고와의 장기공급 계약을 취소하거나 한 것은 아니었고, 피고는 2009. 2. 27.에도 Sollers사에 '최대한 빠른 시일에 논의하기를 희망한다'는 취지의 메일을 발송하였으며, 2009회계연도(2010. 2. 25. 공시) 감사보고서에도 위 계약이 유효한 것으로 기재되어 있었으므로,⁴⁾ 적어도 이 사건 손상차손조서 및 감사보고서 작성 시점인 2008. 말 ~ 2009. 2.경에는 위 계약이 아직 유효하게 존재하고 있었던 것으로 보인다. 그런데도 액티언과 카이런이 각 2010년, 2009년에 단종된다고 전제한 것은 타당하다고 보기가 어렵다.

㉔ 피고는, 단종 차량의 경우 ① 처분/잔존가치를 산정함에 있어 단종 차량의 전용자산은 장부가액의 23%로 회수가능하고, 타차 경유자산 및 전차종 공통자산의 경우 장부가액의 100%로 회수가능하다는 낙관적인 가정에 따른 금액을 사용가치에 가산하였고, ② 단종 이후에도 발생하는 현금지출 고정비를 단종 이후에는 해당차종의 사

4) 피고가 단종시점을 위와 같이 추정한 것은 이 사건 감사보고서상 주석19.에 위 Sollers사와의 계약 내용이 기재되어있는 점과도 모순되며, 2009회계연도 감사보고서상에도 여전히 위 Sollers사와의 계약이 유효한 것으로 기재되어 있었다. 2009. 11.경 피고에게 최종적으로 위 물량을 인수할 의사가 없음을 표시함에 따라 피고는 부산에 선적중이던 물량을 우크라이나 업체에게 재매각하였다. 위 계약 체결 내용은 2010 회계연도 감사보고서에서는 삭제되었다.

용가치 계산 시 반영되지 않도록 계산함으로써 추가된 현금흐름금액이 구 차종을 단종하지 않고 계속 생산할 때 해당 차종으로부터 발생할 것으로 예상되는 현금흐름(공헌이익- 재투자액)보다 크기 때문에, 단종시점에 관한 가정이 손상차손규모의 적정성에 영향을 주지 않았다고 주장한다.

그러나 처분/잔존가치 회수율을 낙관적으로 가정하고, 단종 이후의 현금고정지출비를 반영하지 않음으로써 추가된 현금흐름금액이 구 차종을 단종하지 않고 계속 생산할 때 해당 차종으로부터 발생할 것으로 예상되는 현금흐름보다 크다고 단정하기 어렵고, 설령 피고의 주장 대로라고 하더라도 구 차종의 단종시점에 관한 피고의 추정에만 문제가 있는 것이 아니라 단종시점까지의 매출 수량에 관한 추정 또한 과소한 점까지 고려하면 전체적으로 구 차종의 생산으로부터 발생할 것으로 예상되는 현금흐름이 과소평가되어 손상차손규모의 적정성에 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

④ 기타 산정 방식의 타당성

i) 처분·잔존가치의 산정을 위한 회수율에 관한 원고들의 주장에 대한 판단

원고들은 피고가 과거 3개년의 매각경험이라는 모집단을 충분히 고려하지 않아 처분잔존가치의 산정을 위한 회수율 가정에 문제가 있다고 주장하나, 당심감정인 최종학의 감정결과에 의하면 피고가 전용설비에 대하여는 매각예상가액이 장부가액의 23%를, 타차경유설비와 전차종공통설비의 경우 장부가액의 100%를 회수할 수 있다고 본 것은 지나치게 낙관적으로 회수율을 가정한 것이라고 판단한 사실을 알 수 있다.

이에 대하여 원고들은, 감정인이 순현금흐름의 현재가치(사용가치)의 산정과 관련하

여 처분·잔존가치 추정 시 과거 3개년의 매각경험이라는 모집단을 고려하지 않고, 회사로부터 전해 들은 매각경험률 23%, 11%인 사례만을 참조한 것은 타당하지 않다고 주장한다.

살피건대, 당심 감정인 신문결과에 의하면, 원고들이 주장하는 매각 경험이라는 것은 이미 감가상각이 끝난 자산에 대한 회수율로서 현재 사용 중인 자산에 대한 처분을 전제로 한 처분·잔존가치 산정을 위한 회수율 판단에는 참조할 수 없고, 감정인이 가정한 전제 사실과 감정인이 확인한 자료 사이에 논리적 일관성이 존재하며, 달리 원고들이 주장하는 그 외 매각경험이 '사용 중인 자산'에 대한 매각경험이라는 사실을 인정할 자료가 없으므로, 원고들의 이 부분 주장은 이유 없다.

ii) 순매각가치 산정시의 자산평가방법에 관한 주장에 대한 판단

당심 감정인 최종학의 감정 결과 및 감정인신문 결과에 의하면, 순매각가치는 'exit value'(해당 자산을 현재 시장에서 처분할 때 얻을 수 있는 공정한 금액)로 평가되어야 하고 한국감정평가원의 감정 결과는 'input value'(해당 자산을 현재 시장에서 매입할 때 지불해야 하는 공정한 금액)에 의한 것으로써 이를 고려하지 않은 것이 타당하고, 원고들이 제출한 자료만으로는 위와 달리 판단하여야 할 합리적 근거를 찾을 수 없다. 따라서 원고들의 이 부분 주장도 이유 없다.

⑤ 소결

피고는 공헌이익 산정과 관련된 매출 수량 계획 추정에 있어, 피고의 2008년 말 2009년 초 자금 부족 상황이 2013년까지 계속 유지됨을 전제로 신차종이 개발·판매될 수 없다고 가정하면서도, 한편으로는 기존에 신차종 투입 계획이 유효함을 전제로 수립된 구 차종의 단종시기·판매량 예측을 그대로 사용하여, '신차에서 발생할

것으로 예상되는 미래 현금흐름(신차의 공헌이익- 재투자액)' 전부와 '구 차종에서 발생할 것으로 예상되는 미래 현금흐름('구차의 공헌이익-재투자액) 중 일부를 과소하게 평가함으로써 유형자산손상차손을 과다하게 계상하였다. 피고는 유형자산손상차손이 계상된 이 사건 재무제표를 기초로 하여 재무건전성 위기가 발생하였다고 판단하였으나 이와 같이 이 사건 재무제표에 유형자산손상차손이 과다하게 계상된 점을 고려하면 재무건전성 위기에 대한 피고의 판단이 적정하였다고 단정하기 어렵다.

(3) 생산성, 효율성 위기 판단의 적정 여부

피고는 유동성 부족을 해결하기 위해서는 수익성, 효율성을 개선할 필요가 있고, 이를 위하여 인력구조조정이 필요하였다고 판단하였다. 구체적으로 이 사건 검토 보고서는 효율성 향상이라는 측면에서, 인력감축 필요성의 근거로, i) 1인당 매출액이 동종업체중 가장 낮으며, 매출액 대비 인건비 비중(14.2%)이 동종업체 중 가장 높아 인력 효율성이 취약한 점⁵⁾, ii) 동종업체에 비해 HPV가 높은 점을 들고 있고, 이러한 점은 이 사건 회생절차에서 회생계획인가결정을 내림에 있어 인력구조조정 추진 결과의 효과를 판단한 근거로도 사용되었다.⁶⁾

그러나 i)의 경우 2008년 들어 유가급등, 국내외 금융위기로 인하여 판매량이 급감한 상태의 생산지표를 기초로 하여 도출된 결과로서 이를 일반화할 수 없고, ii)의 경우, 당심의 한국노동연구원 조성재에 대한 사실조회회신결과에 의하면, HPV는 차종에 따라, 즉 대형차인지 소형차인지, 승용차인지 SUV인지에 따라 달라지는 것이고, 만약 한 라인에서 여러 차종을 동시에 생산할 경우 차종별로 HPV를 계산하는 것이 불가능

5) 을 제4호증 이 사건 검토보고서 57면

6) 을 제3호증 2009. 12. 17. 회생계획 인가 결정문

"이에 따라 구조조정 전과 비교하여 매출액 대비 인건비율, 기능직 1인당 생산대수, 1대당 생산소요시간 등 생산성 지표가 현저하게 향상되었다"

할 뿐만 아니라, 총 근로시간 산정에 포함되는 근로자의 범위(파견근로자 혹은 하청 업체 소속 근로자를 포함할 것인지 여부)에 따라서도 달리 계산될 수 있으므로 경쟁사보다 HPV가 높다는 사실만으로는 피고의 생산효율성이 낮다고 단정할 수 없다.

따라서 피고가 이 사건 검토보고서를 기초로 하여 피고의 효율성 위기를 이 사건 인원삭감의 근거로 삼은 것이 타당하다고 단정할 수 없다.

다) 피고의 경영 위기의 성격과 인원삭감의 필요성

위 가), 나)항에서의 논의, 앞서 인정한 사실 및 앞서 든 증거에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 ① 피고에게 위와 같은 유동성 위기가 발생한 것은 2008년 이전, 특히 상하이자동차가 피고의 경영권을 인수한 2005년 이후의 매출하락에도 일부 그 간접적 원인을 찾을 수 있지만 2008년 들어 경유 가격의 급등, 국내외 금융위기로 인하여 82,405대의 자동차를 판매하는데 그친 2008년의 급격한 매출하락에 그 직접적 원인이 있다고 볼 수 있고, 무담보 부동산의 존재 등 유동성위기를 완화할 수단이 전혀 없었다고 볼 수 없으며, 이러한 유동성 위기를 해결하기 위해서 회생절차에 들어가는 것은 불가피하였다고 볼 여지가 있으나 회생절차에 들어갔다고 하여 그 점으로부터 바로 인원삭감의 필요성이 도출된다고 단정할 수 없는 점, ② 피고는 이 사건 검토보고서에 기초하여 피고에게 재무건전성 위기, 수익성, 효율성의 위기가 발생하였고 이를 극복하기 위하여 인적 구조조정이 필요하다고 보았으나 유형자산손상차손을 계상한 이 사건 재무제표에 앞서 본 바와 같은 문제점이 있어 이를 기초로 한 재무건전성 위기 진단을 그대로 받아들이기 어렵고, HPV가 높다는 점을 기초로 하여 수익성, 효율성이 낮다는 진단도 그 타당성을 인정하기 어려워 인적구조조정의 전제가 된 위기 진단의 주요한 부분을 그대로 받아들이기 어려운 이상 피고가 이 사건 검토보고서에 기초하여

추진한 인적 구조조정, 즉 인원삭감의 필요성이 있다고 단정하기 어려운 점, ③ 자동차 산업은 고가의 내구 소비재로 경기변동의 영향을 많이 받은 탄력적 상품으로 경기침체 시에는 구매감소 및 경차 선호 경향을 띠게 되지만, 경기호황시에는 수요증가 및 대형 승용차 선호가 두드러지는 경향이 있는데, 피고는 국내 전체 자동차시장 점유율로 보면 2006년 4.8%, 2007년 5.0%, 2008년 3분기까지 3.6%밖에 되지 않지만, SUV 차량 시장 및 대형 승용차 시장에서는 약 20%를 상회하는 점유율을 나타내고 있어 상대적 경쟁력을 유지하고 있었던 것으로 볼 수 있고, 당시 위와 같은 피고의 경쟁력이나 수익성이 상실된 것으로는 보이지 않는 점, ④ 쌍용그룹을 대신하여 피고를 인수한 대우그룹이 부도위기에 처한 후 피고에 대하여 기업구조개선작업이 진행되었지만 2002년까지 피고의 매출규모는 오히려 상향세를 유지하였고, 비록 기업구조개선작업이 진행되는 동안의 경영위축 등의 영향으로 2003년 이후 매출이 하향세로 돌아섰으나 그 축소규모는 그다지 크지 않은 채 2005년까지는 13만대를 상회하는 일응 견고한 매출 추이를 유지하는 등 경영진의 잦은 교체, 장기간의 기업개선작업에도 불구하고 상당한 기간 경쟁력을 유지하고 있었던 점, ⑤ 그런데 상하이자동차가 2005년 피고의 경영권을 인수한 이후 이 사건 노조, 시민사회 등으로부터 중국의 자동차기업인 상하이자동차가 장기적으로 피고를 경영하여 수익을 거둘 목적이 아닌, 단기적으로 피고의 완성차 생산 기술만을 이전해갈 의도 등으로 피고를 인수하였을 가능성이 있다는 우려가 제기되었고, 이에 대하여 상하이자동차는 여러 차례에 걸쳐 피고, 이 사건 노조와 사이에 피고가 신규프로젝트 추진과 연구개발 기능 및 브랜드 향상을 위하여 매년 일정 규모 이상의 투자를 실시할 것을 내용으로 하는 특약까지 체결하였는데, 상하이자동차가 피고의 경영을 담당하던 피고의 2005년부터 2008년까지의 연구개발 및 유형자산에 대한

총 투자액은 기업개선작업 중이던 2004년에 대비하여서도 감소하였고, 상하이자동차가 피고를 인수한 이후 액티언스포츠(2006년), 체어맨W(2008년)이 새로 출시되는데 그쳤을 뿐이며, 2006년 이후 피고의 자동차판매규모가 10만대를 겨우 상회하는 등의 하향세가 두드러지게 되는 등 피고가 2009년 초 이 사건 회생절차 개시결정이 내려질 정도의 유동성 위기를 겪게 된 데에는 피고 내부적으로 상하이자동차가 2005년 피고를 인수한 이후 약속한 투자 등을 이행하기 위한 노력을 기울이지 않는 등 대주주인 상하이자동차측의 경영상 태도가 그 주요한 원인의 하나로 볼 수 있고, 이러한 점에서 투자자의지와 여력이 있는 대주주로의 교체가 절실히 요구되는 상황이었으며, 피고의 경영위기를 극복하는데 대주주의 교체가 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있었는데, 당시 이 사건 회생절차를 통하여 위와 같은 경영위기의 주요한 원인을 제거할 수 있는 기회가 주어진 것으로 볼 수 있는 점, ⑥ 피고는 모답스기법 등을 사용하여 기능직의 잉여인력을 산출한 이 사건 검토보고서에 기초하여 기능직 인력삭감 규모를 결정하였는데, 이 사건 검토보고서에 모답스기법에 의한 산출방법이 간략히 제시되었을 뿐(조립 1 Line, 물류운영팀 사례를 들고 있으나, 전체 자료 중 일부를 제시하고 있을 뿐이어서 그 구체적 산출 내역을 알기 어렵다) 그 구체적 가정의 타당성을 검토할 수 있는 자료 자체가 이 사건 정리해고 과정에서 현출된 적이 없어 피고가 주장하는 잉여인력의 존재 및 규모를 단정적으로 믿기 어렵고 의문이 제기되는 점을 종합적으로 살펴보면, 유동성위기로 표출된 피고의 경영위기가 구조적·계속적 위기의 성격을 가진 것이었다고 단정하기 어렵고, 유동성위기가 존재하였다는 사정만으로는 기업의 생산·재정수준에 비하여 고용수준이 지나치게 높아 기존 고용관계의 유지를 전제로 한 사업운영이 상당한 기간 동안 기대될 수 없어 인원삭감의 객관적 필요성이 있었다고 단정할 수 없다.

라) 피고가 제시한 인원삭감 규모의 객관적 합리성 유무

앞서 본 바와 같이 피고는 경영정상화 방안에서 총 근로자 7,135명의 37%를 상회하는 총 2,646명의 근로자를 감원하는 인력구조조정이 필요하다고 판단하였고, 피고 소속 근로자들 중 1,666명이 2009. 6. 8.까지 피고의 위 구조조정 및 경영정상화 방안에 따라 희망퇴직 등으로 퇴사하자, 나머지 980명(= 기능직 974명 + 사무직 6명)에 대하여 2009. 6. 8.자로 이 사건 정리해고를 단행하였다.

그런데 ① 앞서 살펴 본 것처럼 피고의 경영위기를 구조적·계속적 위기로 단정하기 어려운 점에 비추어 볼 때 설령 경영위기의 극복을 위하여 인원삭감의 필요성이 있었다고 하더라도 총 근로자의 3분의 1을 상회하는 대규모의 인원삭감이 필요하였다고 단정하기 어려운 점, ② 앞서 본 바와 같이 이 사건 8. 6.자 합의에 의하여 이 사건 정리해고에 포함되었던 근로자 중 459명의 근로자에 대하여 무급휴직조치가 내려졌는데, 무급휴직은 근로관계의 유지를 전제로 한다는 점에서 총 2,646명의 인원을 삭감하고 그 중 980명을 정리해고한 이 사건 정리해고계획과는 배치되는 점을 고려하면 원래 피고가 상정한 인원삭감 규모가 합리적인지에 관하여 의문이 제기되는 점, ③ 위와 같이 원래의 인력 구조조정계획과는 달리 상당한 규모의 무급휴직조치가 취해져 인원삭감 규모가 축소되었음에도 법원에 의하여 회생계획이 인가되었고, 이에 대하여 채권자들이 반대한 흔적이 보이지 않은 점(나아가 피고는 2009. 8. 11. 주채권자인 산업은행으로부터 무급휴직자를 제외한 희망퇴직자들과 정리해고자 등 2,136명의 퇴직금, 위로금 등 구조조정 자금으로 사용하기 위하여 1,300억 원의 담보대출을 받았고, 법원이 위 담보대출을 허가하였다)에 비추어 비록 이 사건 회생절차의 조사위원인 삼일회계법인이 이 사건 조사보고서에서 계속기업가치가 청산가치보다 크다는 평가는 피고가 제시

한 인력 감축을 포함한 구조조정 및 경영정상화 방안이 계획대로 실현되는 것 등을 전제로 한 것이라고 판단하였다고 하더라도, 채권자 등 이해관계인이나 법원이 원래 규모의 인원삭감을 강하게 요구하였고 회생절차 진행의 전제조건으로 삼았다고 단정하기 어려운 점을 종합하여 보면, 피고가 제시한 이 사건 인원삭감 규모에 객관적 합리성이 있다고 단정하기 어렵다.

마) 회생절차와 인원삭감의 관계

(1) 피고는 이 사건 인원삭감 규모는 회생법원이 회생계획을 심리하는 전제조건이 되었을 뿐 아니라 인가결정을 하는데 필수적인 조건이 되었고, 이 사건 정리해고를 시행할 무렵 회생법원의 허가를 받았다는 점에서 그 필요성과 정당성은 이미 검증되었으므로 정리해고 법리는 적용되지 않는다는 취지의 주장을 한다.

살피건대, 채무자회생법 제82조 제1항에서는 회생절차의 관리인에게 선관주의의무를 부과하고 있는데, 관리인은 선관주의의무의 일환으로 근로기준법 등 법령준수의무를 부담하는 것으로 해석된다. 또한 채무자회생법 제243조 제1항 제1호에서는 회생절차 또는 회생계획이 법률의 규정에 적합할 것을 요구하고 있고 위 법률에는 근로기준법도 포함된다고 할 것이므로, 회생계획의 인가 및 그 이행에는 근로기준법 제24조에서 규정하는 정리해고의 법리가 적용된다고 할 수 있다.

나아가 살피건대, 채무자회생법은 재정적 어려움으로 인하여 파탄에 직면해 있는 채무자에 대하여 채권자·주주·지분권자 등 이해관계인의 법률관계를 조정하여 채무자 또는 그 사업의 효율적인 회생을 도모하는 것을 그 목적으로 하고 있는데, 그 사업에 종사하고 있는 근로자는 채무자회생법에서 주요하게 이해관계를 조정할 이해관계인으로 명시되어 있지 않을 뿐 아니라 채무자회생법 제227조에서 회생계획안에 대하여 노

동조합 등의 의견진술기회가 부여되어 있는 것을 제외하고는 회생계획의 작성 절차에서 관여하는 것이 인정되어 있지 않다. 즉 회생계획의 작성 등 회생절차에서는 채권자의 최대만족의 달성 등 도산법의 이념과 목적 달성을 위한 고려가 행해질 뿐 근로자보호라는 관점에서 충분한 검토가 행해진다고 볼 수 없고, 회생계획의 작성, 인가 및 정리해고에 대한 허가 과정에서 인원삭감 및 정리해고의 적법성이 심사된다고 볼 수 없다.

따라서 이 사건 인원삭감 규모에 관하여 회생계획에서 검토되었고 이에 대하여 법원의 인가가 있었으며, 이 사건 정리해고를 시행하는데 법원의 허가가 있었다고 하더라도 그 점만으로 인원삭감 및 정리해고의 필요성과 정당성은 이미 검증되어 정리해고 법리는 적용되지 않는다는 취지의 주장은 받아들일 수 없다.

(2) 피고는 회생절차에서 2,646명의 인원삭감 등 인력 구조조정을 전제로 하여 회생을 인가하였고, 산업은행의 신규대출도 이를 전제로 한 것이었으므로 인력감축 없이는 유동성위기를 극복할 수 없는 상황이었다고 주장한다.

살피건대, 앞서 본 바와 같이 당초의 회생계획과는 달리 이 사건 합의에 의하여 450여명의 인원에 대하여 무급휴직조치가 행해졌는데, 그 이후의 회생계획 인가 과정에서 당초 계획과는 달리 인원감축의 규모가 상당히 줄어들었음에도 법원에 의하여 인가되었고, 산업은행을 비롯한 채권자들이 이에 대하여 적극적으로 반대하였다고 인정할 자료가 없는 이상 당초의 회생계획에서 상정한 규모보다 작은 규모 또는 근로관계의 종료로 초래하지 않는 다른 방식 등에 의한 인력 구조조정이 있었다고 하여 회생의 인가가 없었을 것이라고 단정할 수 없다.

바) 소결

위에서 살펴 본 인력삭감의 합리적 필요성, 인력삭감규모의 합리성, 희생절차와 인원삭감의 관계 등을 긴박한 경영상의 필요성에 관한 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 긴박한 경영상의 필요성에 관한 주장·입증책임을 다하였다고 볼 수 없고, 이 사건 정리해고가 긴박한 경영상의 필요에 의한 것으로써 합리성이 인정되는 것이라 단정하기 어렵다.

다. 해고회피노력을 다하였는지 여부

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

피고는 이 사건 검토보고서에서 전체 구조조정 인원을 2,646명으로 정한 이후 구조조정의 규모를 줄이려는 노력을 기울이지 않았고, 해고회피를 위한 조치로는 근로관계 종결 자체를 피하기 위한 근무시간 조정, 교대제 전환, 휴직, 휴업, 배치전환, 시간 외 근로 중단 등의 조치가 우선적으로 시도되어야 하는데, 피고는 '무급휴직, 일자리 나누기' 등 고용유지를 전제로 한 해고회피방안에 대한 논의는 거부하면서, '희망퇴직, 오토매니저 운영, 분사' 등 고용관계 단절을 전제로 한 대안만을 제시하였는데, 피고가 해고회피노력을 다한 것이라 볼 수 없다.

나) 피고의 주장

피고는 이 사건 정리해고 이전 수년 전인 2005년경부터 이 사건 경영정상화 방안 발표시까지 비상경영체제로 돌입하여 신규채용 중단, 희망퇴직, 조직축소, 임금동결 등의 경영합리화 및 해고회피조치를 취하여 왔고, 이 사건 경영정상화 방안 발표 때부터 이 사건 정리해고 시행일까지 해고대상인원을 최소화하기 위하여 분사, 영업직 전직, 희망퇴직, 임금 및 복리후생 중단(2012년까지 임금 동결 및 상여금 250% 반납,

복리후생 전면 중단)등을 시행하는 등 최선의 해고회피노력을 이행한 결과 당초 구조 조정 대상 인원 2,646명 중 1,666명이 분사, 영업직 전직, 희망퇴직을 신청하는 결과를 이끌어 냈으며, 이 사건 정리해고일 이후인 2009. 8. 6. 이 사건 정리해고자 980명 중 기능직 974명을 대상으로 희망퇴직, 무급휴직 등의 신청을 받은 결과 무급휴직 459명, 희망퇴직 353명, 영업직 전환 3명이 추가로 발생하여 최종 정리해고 대상자가 165명으로 대폭 축소되었으므로 해고회피 노력을 다하였다.

2) 관련 법리

정리해고의 요건 중 '해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다'는 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 것이고, 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결, 대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결, 대법원 2011. 9. 8. 선고 2009두14682 판결, 대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결 등 참조).

3) 인정사실

가) 피고는 2008년 이후 경영상황이 악화되자 2008. 5.부터 2008. 6.까지 생산1담당 620명의 휴업을 실시하고, 라인재배치에 따라 사내협력사 인원을 축소하며, 임원의 수를 2008. 11. 43명에서 2009. 3.까지 25명으로 축소하는 등 조직을 축소하고,

2008. 5.경 과장급 이상 임금을 동결하였으며, 2008. 12. 임직원 전체의 복지후생을 중단하였고, 임원의 보수를 삭감하는 등 비용절감을 위한 조치를 취하여 왔다.

나) 피고는 2009. 4. 8. 총 2,646명(= 기능직 2,319명 + 사무직 327명)을 감원하는 인력구조조정 방안을 골자로 하는 경영정상화 방안을 발표하였다가 2009. 5. 27.경 피고의 인사위원회에서 인원삭감 규모는 그대로 총 2,646명으로 유지하면서 그 중 기능직은 2,276명으로 43명 줄이고, 사무직은 370명으로 43명 늘리는 것으로 조정하여 확정하였다. 총 2,646명의 인원삭감 방법으로는 희망퇴직 880명, 정리해고 1,500명, 분사(Outsourcing) 266명을 계획하였다.

다) 피고 소속 근로자들은 2009. 6. 8.까지 희망퇴직 1526명, 분사 83명, 영업직 전직 9명, 자연퇴사 48명 등 1,666명이 희망퇴직 등으로 퇴사하였고, 당초의 인원삭감하기로 예정한 2,646명에서 1,666명을 제외한 나머지 980명(= 기능직 974명 + 사무직 6명)에 대하여 피고가 2009. 6. 8.자로 이 사건 정리해고를 단행하였다.

라) 피고와 이 사건 노조는 2009. 8. 6. 노사대타협을 하면서 이 사건 노사합의서를 작성하였는데, 여기에는 「이 사건 정리해고자 중 현 농성조합원을 대상으로 자발적인 선택에 따라 무급휴직, 영업직 전직, 분사, 희망퇴직 등 비상인력운영을 실시한다. 단, 인력규모 조절이 불가피한 경우 회사는 당사자와 충분한 협의를 거쳐 결정하고 그 비율은 무급휴직/영업직 전직(48%), 희망퇴직/분사(52%)를 기준으로 한다」는 내용이 포함되어 있었다.

마) 피고는 이 사건 노사합의서에 따라 이 사건 정리해고자 980명을 대상으로 희망퇴직, 무급휴직 등의 신청을 받았다. 피고는 이 사건 노사합의서에 따른 희망퇴직자, 무급휴직자를 산정하기 위하여 이 사건 정리해고자를 농성조합원과 그 외 인원으

로 구분하여, 농성조합원의 경우 기존 이 사건 정리해고 기준에 따른 개인별 점수를 80점으로 환산한 뒤 면접점수를 20점 부여하고, 구속자의 경우 10점 감점, 불구속 입건자의 경우 5점을 감점하여 점수를 산정하고, 비농성조합원의 경우 위와 같은 방식에다가 신청접수일자별 환산점수 50점을 더하여 점수를 산정하여 비농성조합원의 경우 신청자 인원대비 80%를 무급휴직 또는 희망퇴직으로 전환시켰고, 농성조합원의 경우 59%를 전환시켰다.

바) 위와 같은 과정을 거쳐 최종적으로 무급휴직 459명, 희망퇴직 353명, 영업직 전환자 3명이 추가로 발생하였고, 이에 따라 최종 정리해고 대상자는 이 사건 정리해고 대상자 980명에서 위 무급휴직, 희망퇴직, 영업직 전환자 합계 815명을 제외한 나머지 165명(= 기능직 159명 + 사무직 6명)이 되었다(원고들은 모두 위 기능직 159명에 포함되어 있는 근로자들이다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 을 제4 내지 9호증, 을 제12, 17, 31호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

4) 해고회피노력의 이행 여부에 대한 판단

가) 피고의 해고회피노력

앞서 본 바와 같이, 피고는 경영위기가 시작된 2008년경부터 이 사건 경영정상화계획이 발표될 때까지 일시 휴업을 실시하고, 사내협력사 인원 축소, 임원 감원 등 조직 축소, 임금동결 등의 비용절감조치 등 경영위기를 극복하고 해고를 회피하기 위한 일정한 자구노력을 하였다.

또한 앞서 본 바와 같이 피고는 이 사건 경영정상화계획 발표 이후 희망퇴직 1526명, 분사 83명(원고들은 분사는 해고회피조치가 될 수 없다고 주장하나, 분사는 전직의

한 방법으로 해고회피조치로 평가할 수 있다), 영업직 전직 9명, 자연퇴사 48명 등 1,666명을 해고가 아닌 방법으로 감축하는 등 주로 희망퇴직모집에 의하여 해고를 회피하기 위한 노력을 해 왔다.

이와 관련하여 피고는 2005년부터 2007년까지의 신규채용 중단, 희망퇴직 등도 이 사건 정리해고를 회피하기 위한 노력의 일환이라고 주장하나, 이 사건 정리해고와 상당한 시간적 간격이 있는 점, 2008년의 매출부진으로 인한 유동성 위기가 경영위기의 직접적 원인인 점을 고려할 때 위 기간 동안의 조치를 이 사건 정리해고를 회피하기 위한 조치로 평가하기는 어렵다.

또한 피고는 이 사건 정리해고 이후의 무급휴직, 희망퇴직 등 조치도 해고회피노력의 일환이라고 주장하나, 앞서 본 바와 같이 정리해고의 유효요건으로서의 해고회피노력을 다하였는지의 여부는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 하는 것으로서 정리해고 이후의 사정을 해고회피노력을 다하였는지의 직접적인 근거로 삼을 수 없을 뿐 아니라 특히 무급휴직조치는 이 사건 정리해고와 배치되는 조치로서 뒤에서 보는 바와 같이 이 사건 정리해고 당시 해고회피노력을 다하지 않았음을 보여주는 근거 중 하나로 볼 수 있으므로, 이를 해고회피노력의 일환이라는 피고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

나) 피고가 해고회피노력을 다하였는지 여부

(1) 피고는 당초 총 2,646명의 인원삭감 방법으로 희망퇴직 880명, 정리해고 1,500명, 분사(Outsourcing) 266명을 계획하였는데, 실제로는 희망퇴직모집 등에 응한 인원이 계획보다 훨씬 많아 1,500명으로 계획하였던 정리해고의 규모가 980명으로 축소되었다.

그런데 앞서 본 바와 같이 피고가 당초 계획하였던 총 2,646명의 인원삭감 규모에 그 합리성이 인정되지 않는 점을 고려하면 당초 계획한 희망퇴직 인원을 초과한 인원만큼만 정리해고 인원을 축소할 것이 아니라 그 이상의 인원을 축소시키는 것이 요구되었다고 볼 수 있다.

나아가 사용자는 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것이 요구되는 점, 사용자의 해고회피노력은 근로관계를 유지하는 조치를 먼저 모색하여야 하고 근로관계를 종료하는 조치는 최종적인 해고회피수단으로 취급되어야 하는 점을 감안할 때 피고가 주력하였던 희망퇴직의 모집 이전에 피고로서는 경영이 정상화될 때까지 무급휴직 등 근로관계를 유지하는 해고회피조치를 해고회피의 방안으로 충분히 고려할 수 있었던 것으로 보인다.

특히 무급휴직은 판례에 의하여 전형적인 해고회피조치로 인정되는 것에서 알 수 있는 것처럼 해고회피조치로서 일반적으로 인정되는 조치이고, 실제로 널리 사용되고 있는 조치이다(대법원 2011. 1. 27. 선고 2008두13972 판결, 대법원 2003. 9. 26. 선고 2001두10776 판결, 대법원 2000. 7. 28. 선고 2000다24276 판결의 사안 참조). 무급휴직조치에는 근로자들의 동의가 있어야 하는데 이 사건에서는 이 사건 노조 등 근로자들이 당시 이를 동의하고 있었던 것으로 보이므로 피고가 이를 시행하는데 장애가 있었다고 볼 수 없고 피고로서는 충분히 가능한 해고회피조치였다고 볼 수 있다.

뿐만 아니라 휴직을 무급으로 할 경우 피고가 인원삭감에 의하여 절감하려고 하였던 인건비 절감의 효과는 동일하게 거두면서 사용자로서는 희망퇴직이나 정리해고의 퇴직금, 퇴직위로금 등의 지출(앞서 본 바와 같이 피고는 2009. 8. 11. 산업은행으로부터 희망퇴직자들과 정리해고자 등 2,136명의 퇴직금, 위로금 등 구조조정 자금으로 사용

하기 위하여 1,300억 원의 담보대출을 받았다)을 유예 혹은 절감할 수 있는 효과를 누릴 수도 있어 희망퇴직이나 정리해고 등 근로관계의 종료를 가져오는 조치보다 사용자에게 유리한 면도 있다.

(2) 실제로 피고는 이 사건 정리해고 이후 불과 2개월 만인 2009. 8. 6. 이 사건 노조와 당초 정리해고 대상자인 980명의 48%에 해당하는 459명을 무급휴직으로 전환하기로 합의하였고, 이에 따라 위 인원 만큼에 대하여 무급휴직이 실시되었는데, 이 사건 회생절차에서는 당초 계획하였던 총 2,646명의 인원삭감규모가 위 무급휴직인원만큼 축소되었음에도 법원이 위와 같이 변경된 회생계획을 인가하였고, 채권자들도 이에 대하여 명시적으로 반대한 흔적을 찾아 볼 수 없어 채권자들의 요구에 의하여 무급휴직을 실시할 수 없는 장애도 없었던 것으로 보이는 점을 이 사건 정리해고 시점으로 돌아와 반추하여 보면 이 사건 정리해고 시점에서도 적어도 위와 같은 규모의 무급휴직 조치는 가능하였다고 봄이 타당하다.

나아가 피고가 당초 계획하였던 총 2,646명의 인원삭감규모에 그 합리성이 인정되지 않는 점, 무급휴직에 대한 법원과 채권자들이 취한 태도를 고려하면 원고들 등 159명의 정리해고자 인원수만큼 무급휴직을 추가로 하였다고 하여 이로 인하여 피고에 대한 회생계획 인가가 나지 않았거나, 그로 인하여 회생절차의 종결에 큰 악영향을 미쳐 피고의 회생에 커다란 장애가 조성되었을 것이라고 단정할 수 없다.

(3) 여기에 ① 이 사건 검토보고서에 의하면 삼정KPMG는 잉여인력을 최대한 stretch goal로 도출한다는 점을 인적 구조혁신의 제1원칙으로 삼아 인원삭감규모를 판단하였고, 피고는 위 검토보고서를 기초로 인원삭감계획을 추진하였는데, 위와 같은 인적 구조혁신의 원칙은 근로기준법에서 요구하는 해고회피노력의 이념적 기초인 해고

의 최후수단성의 원칙에 반한다는 점, ② 피고는 대기업으로서 일반적으로 중소기업보다는 처분 내지 동원 가능한 수단과 능력이 크기 때문에 해고회피를 위한 노력도 더 많이 요구된다고 보아야 하는 점, ③ 원고들을 비롯한 기능직 근로자들은 피고의 자동차산업의 영위에 필수적이고 중추적인 업무에 담당하고 있고, 숙련도에 따라 품질의 차이가 크며, 숙련도의 함양에 상당한 시간과 비용이 들어 신규인력으로 대체하는데 한계가 있는 점, ④ 이 사건에서는 당초 계획한 규모를 넘어서는 희망퇴직이 실시되었는데, 금전적 보상이 수반되는 희망퇴직자의 모집은 통상적인 퇴직의 경우보다 유리한 조건을 제시하여 근로자의 자발적 퇴직을 유도하는 것이기 때문에 해고에 비하여 법적 분쟁을 최소화하면서 온건한 방법으로 인원과잉을 해소할 수 있는 장점을 갖고 있지만 본질적으로 근로자의 고용상실을 초래한다는 점에서 최후적인 해고회피수단으로 취급되어야 하는 점, ⑤ 고용보험법(2009. 10. 9. 법률 제9792호로 개정되기 전의 것) 제21조(고용조정 지원) 제1항에서는 노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업 등 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다고 규정하고 있고, 고용보험법 시행령(2009. 7. 7. 대통령령 제21626호로 개정되기 전의 것) 제19조 제3호에서는 1개월 이상 유·무급 휴직을 부여하는 경우 고용유지지원금을 지급하도록 규정하고 있는 등 피고가 무급휴직 조치를 취한 경우 정부로부터의 지원을 받을 수 있었던 점을 더하여 보면, 무급휴직 등 가능한 우선적 해고회피조치가 이루어지지 않은 채 단지 희망퇴직제를 활용하였다는 것이나 희망퇴직규모가 당초 계획한 것보다 커져 이 사건 정리해고 규모가 당초 계획한 것에 비해 축소된 점만으로는 피고가 해고회피노력을 다하였다고

볼 수 없다.

라. 이 사건 정리해고 대상자 선정기준의 합리성, 공정성 여부에 대한 판단

1) 관련 법리

사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우 근로기준법 제24조 제1항 내지 제3항에 따라 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고, 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하는바, 이때 합리적이고 공정한 기준이 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 것(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결, 대법원 2011. 1. 27. 선고 2008두13972 판결 등 참조)이기는 하지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준이 마련되어야 하고, 그 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2011두11310 판결).

2) 인정사실

가) 피고는 이 사건 정리해고의 기준을 정함에 있어서 ① 근로자의 주관적·개인적 사정(부양가족, 배우자의 희망퇴직 여부, 장애 여부, 보훈 여부, 포상 여부)을 고려하고, ② 이 사건 단체협약 제48조에 "자퇴자가 감원계획 인원에 미달할 때는 임시직원, 수습사원, 2년 이내의 조합 및 회사 중징계자, 단기근속자 순으로 정한다"라고 되어 있는 것을 고려하여 근속기간과 이 사건 노조 및 피고의 징계 여부 등을 고려하며, ③ 피고의 경영상 필요성과 경영상 해고의 목적 달성이라는 측면을 고려하여 인사고과평가의 고저, 직급재급연한의 장단, 부부동시 재직 여부 등을 반영하여 이 사건 정

리해고 기준을 마련하였다.

나) 피고는 인원삭감 대상 인원을 기능직은 근무장소가 평택공장, 창원공장, A/S
 부문의 지역별, 사업부문별 공장으로 나뉘어져 있는 사정을 고려하여 기능직 감축규모
 인 2,276명을 위 3개 사업장 별로 배분한 후 각 사업장 안에서 다시 직급별로 배분하
 였는데, 고직급에 좀 더 높은 감축비율(저직급인 기사원, 기정은 각 해당 직급 인원의
 41% 정도, 고직급인 기감, 기원, 기성은 각 해당 직급 인원의 47% 정도)을 적용하였다.
 사무직의 경우에는 직급별로 배분하였다. 그리하여 기능직 삭감인원 2,276명 중 평택
 공장의 경우 1,867명(운전직 7명, 기사원 60명, 기정 403명, 기감1,045명, 기원 320명,
 기성 32명), 창원공장의 경우 227명(기사원 2명, 기정 60명, 기감 145명, 기원 18명, 기
 성 2명), A/S부문의 경우 182명(운전직 2명, 기사원 2명, 기정 32명, 기감 122명, 기원
 23명, 기성 1명)이 배분되었고, 사무직의 경우 삭감인원 370명 중 부장 36명, 차장 76
 명, 과장 65명, 대리 64명, 사원 25명, 촉탁 56명, 연구직 48명이 배분되었다.

다) 피고는 2009. 5. 28. 인력조정 대상자 선정기준을 이 사건 노조에 통보하였
 는데, 기능직의 해고대상자 선정기준은 다음과 같다(이하 '이 사건 해고자 선정기준'이
 라 한다.)

[표 4. 이 사건 해고자 선정기준]

기본점수 : 79점							
구분	징계(30)	근속(25)	평가(24)				
			근무평가(14점)			업무평가(10점)	
배점기준	점수	'05~'08년	점수	근무기간	'05~'08년	점수	'07~'08년
	-30	정직3개월 이상	211	25년 이상	개인별 4개년 평균점수를 합산, 서열화한 후 14점 만점에서 0점까지 점수배분(사업장별 /직급별)	10	정상
	-25	정직1개월 이상	25	10년 이상~25년 미만		5	1등급
	-20	감봉3개월 이상	21	15년 이상~20년 미만		2.5	2등급

	-15	감봉1개월 이상	18	10년 이상~15년 미만		0	3등급
	-10	견책	15	10년 미만			
	-5	경고(인사위)					
	-30	조합충징계자					
	-15	기물파괴/폭력					
가점 : 30점							
부양가족(10)		개인기타(10)		개인포상(10)			
점수	배우자+자녀	점수	개인기타	점수	'05~		
10	5인 이상	10	희망퇴직 (배우자)	10	대통령		
8	4인	8	중증장애인	5	국무총리		
6	3인	5	국가보훈 (본인)	3	장관		
4	2인	5	공장	3	사장		
2	1인	5	직장	사장=연말유공상			
감점 : 30점							
근태(-10)			연령(-10)		부부 동시재직(-10)		
점수	'05~		점수	직급별 평균연령	점수	배우자 당사재직	
-2	무계결근	병가/휴직은 3일을 유계 1일로 간주. 휴직의 경우 14일 초과 매 한 달에 유결 1일로 간주 ※산전후휴가, 육아휴직 제외	-10	8년 이상	-10	배우자 재직	
-1	유계결근		-8	7~8년 미만			
-0.34	지각		-6	6~7년 미만			
-0.34	조퇴		-4	5~6년 미만			
-0.34	외출		-2	4~5년 미만			
-0.34	휴직						

라) 피고는 2009. 4.경 이 사건 해고자 선정기준 중 '업무평가(10점)' 항목을 평가하는 구체적 안을 다음과 같이 마련하였다(이하, 위 항목을 '업무수행평가'라 한다).

[표5. 업무수행평가 평가기준]

▶ 평가항목

- 근무배임 : 편성된 해당공정(직 단위) 기준으로 원칙을 준수하지 않고 정상근무를 하지 않은 기간
- 단위작업 절차와 표준시간을 준수하지 않고 작업장소에서 정상근무를 하지 않은 기간
 - 소속된 해당공정의 작업은 수행하지 않고 개인시간으로 활용하는 행위

- 공정 및 동료들 고려하지 않고 무리한 밀어치기 작업 후 개인시간을 갖는 행위
- 서로 작업을 대신해 주고 번갈아 개인시간을 갖는 행위
- 근무공백 : 근로제공을 하지 않고 작업을 수행하지 않는 기간(작업수행 공백기간)
- 공식적인 사항(산재, 전임, 휴직, 시간할애 등) 이외에 작업을 수행하지 않고 대기하는 기간
- 조직운영 차질 및 구성원의 사기저하를 유발하는 대기 인원
- 업무거부 및 직책자 지시불응자

▶ 평가기간 : 2007년 1월~2009년 3월

▶ 평가기준 : 기간이 일수로 점검될 경우 근무일 22일을 1개월로 환산 적용

등급	근무배임	근무공백	비고
정상	없음		- 근무배임과 근무공백 기간 포함하여 1개월 이하 정상
1등급	1개월(22일) 초과~2개월(44일)이하		- 근무배임과 근무공백기간을 합산한 기간
2등급	2개월(44일) 초과~3개월(66일)이하		
3등급	3개월(66일) 초과		

피고는 업무수행평가와 관련하여 2009. 5. 8. 설명회를 하면서 평가 양식을 배포하고, 2009. 5. 8.부터 2009. 5. 18.까지 각 현업부서에서 주관하여 평가를 실시하며, 2009. 5. 18. 담당별 내부 결재 후 노무팀에 서면 접수 및 메일통보를 하도록 하고, 2009. 5. 19. 업무수행 평가 종합보고가 이루어지도록 구체적 일정을 정하였다. 피고는 업무수행평가 결과를 노무팀에 접수할 때, 발령사항, 작업편성도 및 작업조직도, 해당 직책자(직, 공장)의 업무일지 및 근태관리 수첩 복사본 등을 근거자료로 첨부하도록 하였다.

마) 이에 각 팀의 팀장들은 각 구성원을 평가하여 피고가 제시한 근무 점검표 및 업무수행평가표 양식에 결과를 기재하고 이를 노무팀에 송부하였다. 업무수행평가 항목에 관한 원고 이금주, 계영희, 이길재의 구체적 평가 내역은 다음과 같다.

[표6. 원고 이금주, 계영희, 이길재에 대한 근무 점검표상 기재 내역]

이 금	평택 기감 (조립1팀 의장과)	7일	조립1팀 의장과 대의원을 맡으면서 공식 시간할애를 제외한 다수의 팀 자체적 현안문제 협의가 있었으나, 회의종료 후 현장미복귀 일자가 근
--------	---------------------	----	---

주			무일수의 20%이상을 차지함 2007년 근무일수 : 225일, 대의원 공식시간 할애 33일 2008년 근무일수 : 188일, 대의원 공식시간 할애 27일 미복귀 근무일수 2007년 $192 \times 0.2 = 38$ 일 2008년 $161 \times 0.2 = 32$ 일 총 7일
계영휘	평택 기갑 (KD물류팀 물류운영과)	81일	개인시간활용 발생(2007. 1.부터 지속적, 빈도수 3일/월)
이길재	평택 기갑 (선행시작팀 완성과)	16주	건강검진 수검 지시 불이행 및 수시 근무지이탈 및 태만(4주)/개 등을 사내로 반입하여 키웠으며 치우라고 지시했으나 거부(6주)/결의서 관련 회사지침 방해선동 및 외주작업 추진시 불만 및 방해(4주)

바) 한편 이 사건에서 위 해고기준에 따라 피고 소속 근로자들을 평가한 평가내역표가 각 갑 제3호증과 을 제14 내지 16호증으로 제출되었는데, 위 두 문서는 양식은 동일하나, 일부 항목의 점수에서 차이가 난다.

(1) 갑 제3호증과 을 제14 내지 16호증의 업무수행평가점수가 다른 사람은 원고 이금주, 계영휘, 이길재이고, 각 업무수행평가 점수는 다음과 같다.

[표7. 원고 이금주, 계영휘, 이길재의 업무수행평가 점수 변동 내역]

원고	갑 제3호증	을 제14호증	해고기준 점수	업무수행평가 점수 변동내역	
				갑 제3호증	을 제14호증
이금주	32.536	25.036	32.186	10점(정상)	2.5 (2등급)
계영휘	44.631	38.668	39.281	2.5 (2등급)	0 (3등급)
이길재	44.714	34.714		10(정상)	0 (3등급)

(2) 이 사건 해고기준 중 근무평가 항목은 '05년~'08년 기준으로 개인별 4개년 근무평가 점수를 합산하여 서열화한 후 14점 만점에서 0점까지 점수를 배분(사업장별/직급별)하도록 되어 있는데, 갑 제3호증 및 을 제14 내지 16, 을 제54호증의 근무평가 점수가 다른 사람은 비교대상자인 아래 박수진, 강용욱, 전재현, 오일환, 엄봉대이다.

[표8. 비교대상자들의 근무평가 점수 변동 내역]

재직자	합산 점수		근무평가 점수 변동내역	
	갑 제3호증	을 제14 내지 16, 54호증	갑 제3호증	을 제14 내지 16, 54호증
박수진	41.816	43.926	4.8	6.9
강용욱	42.892	44.024	4.0	4.7
전재현	34.547	39.847	4.0	9.2
오일환	36.239	40.286	5.9	10
엄봉대	36.582	39.522	2.6	5.5

[인정근거] 갑 제3호증, 을 제10호증의 16, 을 제12, 14 내지 16호증, 을 제 54 내지 56호증의 각 기재(가지번호 있는 것은 가지번호 포함), 변론 전체의 취지

3) 해고자 선정의 공정성 여부에 대한 원고들의 주장 및 판단

이 사건 해고자 선정 기준 자체의 합리성·공정성에 대하여는 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 이하에서는 해고자 선정의 공정성에 관한 원고들의 주장에 대하여 살펴본다.

가) 원고들은, 피고가 이 사건 정리해고를 함에 있어 작성한 평가점수표인 갑 제3호증을 기준으로 하였을 때, 원고 이금주, 계영휘, 이길재의 경우 합산점수가 재직자들에 비해 높음에도 불구하고 해고하였고, 평택공장에 근무하는 비교대상자인 박수진, 강용욱, 전재현, 오일환, 엄봉대의 경우 원고 진정선, 이기섭, 이상복, 최성국, 강동환, 최노훈, 최영호, 오광수, 원면제, 조광현, 김종표, 지성남, 김정욱, 정병기, 이정환, 권혁산, 김광종, 박주현, 양진식, 이남국, 박명희, 장영규, 이복재(이하 '원고 진정선 등 23명'이라 한다)보다 점수가 낮았음에도 해고대상자에 포함시키지 않는 등 해고대상자 선정의 합리성 및 공정성이 결여되었으며, 피고가 이 사건 정리해고의 기준이 된 평가점

수표라 주장하는 을 제14 내지 16호증은 갑 제3호증과 일부 점수가 일치하지 않는 점에서 사후에 조작된 것으로 보아야 하므로, 이를 근거로 해고대상자가 공정하게 선정된 것이라 볼 수 없다고 주장한다.

앞서 인정한 사실, 앞서 든 증거 및 을 제67호증(가지번호 포함)의 각 기재, 당심 증인 조용훈, 김상일의 증언에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉, ① 갑 제3호증과 을 제14 내지 16호증을 대조하였을 때, 업무수행평가 항목에서 점수의 차이를 보이는 사람은 원고 이금주, 계영휘, 이길재 등 3명이고, 근무평가 항목에서 점수의 차이를 보이는 사람은 비교대상자인 박수진, 강용옥, 전재현, 오일환, 엄봉대 등 5명으로 소수에 불과한 점, ② KD물류팀 소속 물류운영과의 팀장인 조용훈은 원고 계영휘에 대하여, 선행시작팀장인 김상일은 원고 이길재에 대하여 각 업무수행평가를 한 다음 각 업무수행평가표(을 제38호증의 2, 3)를 자신들이 직접 작성하여 제출하였는데, 조용훈, 김상일이 작성한 업무수행평가표에 기재된 점수와 일치하는 것은 갑 제3호증이 아니라 을 제14 내지 16호증인 점, ③ 이 사건 해고자 선정기준에 의하면 근무평가 항목의 경우 근로자 개인별 4개년(2005년부터 2008년까지)의 근무평가 평균 점수를 서열화한 후 사업장별, 직급별로 14점 만점에서 0점까지 점수를 배분하여 산정하도록 되어 있으므로, 사업장별, 직급별 근로자들 사이의 2005년부터 2008년까지의 근무평가 평균 점수 서열과 근무평가 항목 환산 점수(14점 만점부터 0점까지) 서열이 일치하여야 하는데, 박수진, 강용옥, 전재현, 오일환, 엄봉대가 소속되어 있는 사업장별, 직급에 관하여 보건대, 을 제14 내지 16호증의 경우 2005년부터 2008년까지의 근무평가 평균 점수 서열과 근무평가 항목 환산 점수 서열이 일치하는 반면, 갑 제3호증의 경우 일부 직원들의 2005년부터 2008년까지의 근무평가 평균 점수 서열과 근무평가 항목 환산 점수 서열이 일

치하지 않는 오류가 발생하는 점, ④ 피고는 직원들의 근무평가 점수를 전산에 입력하여 관리하여 왔고 피고가 전산상 입력된 자료를 출력하여 그대로 제출한 것이 을 제67호증인데, 박수진, 강용옥, 전재현, 오일환, 엄봉대의 경우 을 제67호증에 기재된 매년의 근무평가 점수와 을 제14 내지 16호증에 기재된 매년의 근무평가 점수는 서로 일치하는 반면, 을 제67호증에 기재된 매년의 근무평가 점수와 갑 제3호증에 기재된 매년의 근무평가 점수는 서로 다른 점을 종합하여 보면, 을 제14 내지 16호증이 이 사건 정리해고 기준을 반영하여 작성된 최종 평가표라고 봄이 타당하다.

따라서 을 제14 내지 16호증의 기재에 의하면, 합산점수가 원고 이금주의 경우 25.036점, 원고 계영휘의 경우 38.668점, 원고 이길재의 경우 34.714점으로 모두 위 기준 합산점수 이하인 사실을 인정할 수 있으므로, 결국 위 원고들의 위 주장은 이유 없다.

또한 을 제14 내지 16호증의 기재에 의하면, 비교대상자 박수진, 강용옥, 전재현, 오일환, 엄봉대는 합산점수가 각 43.926점, 44.024점, 39.847점, 40.286점, 39.521점이고, 위 각 점수가 원고 진정선 등 23명의 합산점수보다 높은 점은 당사자 사이에 다툼이 없으므로 위 비교대상자들을 해고하지 아니하고 위 원고들을 해고하였다고 하여 이 사건 정리해고가 그 대상자 선정에 있어서 합리성과 공정성을 갖추지 못하였다고 볼 수는 없으므로, 결국 위 원고들의 위 주장도 이유 없다.

나) 원고 이금주, 계영휘, 이길재, 오광수, 장경인은 자신들에 대한 업무수행평가와 관련하여 근무배임행위를 이유로 감점하였는데, ① 피고의 업무수행 평가 운영안(을 제55호증)에 따르면, 근무점검표 기재시 해당 사항에 대하여 업무일지, 근태관리 수첩 복사본 등 가능한 근거자료를 첨부하도록 하고 있는데 평가자들이 모두 이를 첨부하지

않은 점, ② 원고 이금주의 경우 평가자로 기재된 김복수가 실제로 이를 작성한 것인지 여부가 확인되지 않는 점, ③ 위 원고들이 각 근무 점검표에 기재된 일수만큼 근무지를 이탈한 사실을 확인할 수 있는 객관적인 근거자료가 제시되지 않았고, 각 근무배임 일시를 특정할 수 있는 자료도 제출되지 않은 점에 비추어 볼 때 피고가 업무수행평가 항목을 공정하게 적용하였는지 여부가 입증되지 않았고, 위 근무배임행위를 이유로 한 감점이 없었다면 위 원고들은 해고기준점수를 넘어 해고되지 않았을 것이고, 위 원고들을 근무배임행위를 이유로 감점하여 해고한 것은 해고대상자 선정의 합리성과 공정성을 결여한 것이라고 주장한다.

살피건대, 앞서 든 증거 및 당심 증인 조용훈, 김상일의 각 증언에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉, ① 피고는 업무수행평가 항목을 평가함에 있어, 현장부서로부터 업무수행평가표(을 제38호증, 각 가지번호 포함), 근무 점검표(을 제56호증, 각 가지번호 포함)를 작성하도록 하여 이를 기준으로 점수를 산정하였는데, 별도로 근무 점검표를 작성하는 기준이 된 근거 자료까지 송부하도록 지침을 내렸으나 현장에서 이러한 지침을 이행하지 않은 것이며, 이러한 운영상의 미비함은 특정 원고들이 속한 팀뿐만 아니라 대부분 팀에 존재한 것이었다는 점에서 위 원고들의 경우에만 기준 적용에 불공정성이 존재한다고 보기는 어려운 점, ② 피고의 업무수행 평가 운영안에 의하면, '업무배임, 업무공백 기간 산정시 일수로 파악되는 경우에는 일수로 기입하고, 기간으로 파악되는 경우 기간으로 서술'하도록 되어있으며, 각 원고 이금주, 계영휘, 이길재를 포함한 직원들의 근무점검표상 기재를 보면, 업무배임, 업무공백 내용이 기준 적용의 공정성이나 합리성을 의심할 정도로 모호하다거나 특정되어 있지 않다고 보기 어려운 점, ③ 당심 증인 조용훈, 김상일 모두 특정인에게만 불리하거나 유리하게 점수를 매긴

적이 없다고 증언하였으며, 피고 노무팀은 위 현장 부서의 평가 점수가 기재된 업무수행평가표의 점수를 그대로 최종 평가 점수표에 반영하였고, 별도의 수정을 거치지 않았던 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 피고가 업무수행평가 항목을 적용하여 해고 대상자를 선정하는 과정은 공정하였던 것으로 봄이 타당하다.

다) 원고 조만희, 최노훈, 김정옥, 김광중, 장영규, 이복재, 이한후, 이창근, 이종훈, 이형백, 백남용, 신용복, 강중석, 박권규, 조재영의 경우 근태감점을 받았는데 근태감점을 받은 근거가 제시되지 않았고, 위 감점이 없었다면 위 원고들은 해고기준점수를 넘어 해고되지 않았을 것이므로, 위 원고들을 근태를 이유로 감점하여 해고한 것은 해고대상자 선정의 합리성과 공정성을 결여한 것이라고 주장한다.

살피건대, 피고가 근태 감점의 구체적 근거를 제시하지 않았다 하더라도 을 제14 내지 16호증의 기재에 의하면, 근태를 이유로 감점을 받은 자는 위 원고들 외에도 674명이 존재하며, 그 중 해고 대상자가 아닌 자 40명도 근태를 이유로 감점을 받았던 점에 비추어 보면, 위 근태 점수는 객관적 근거에 의하여 전 직원을 대상으로 공정하게 평가하여 산정된 것으로 보이고, 달리 피고가 불합리하게 위 원고들의 근태 점수만 감점하였다는 사정을 인정할 증거가 없는 이상 위와 달리 근태 감점과 관련하여 해고자 선정의 합리성과 공정성이 결여되었다는 위 원고들의 주장은 이유 없다.

라) 원고 김종훈, 한종덕, 박대웅, 이태환, 김경수, 홍성광, 송등산, 공석도, 정성일, 박권규, 배영만, 유세중, 박경석은 비교대상자인 김인수, 신기섭, 조상현, 정윤하, 정성조의 경우 자신들보다 합산점수가 낮음에도 산재요양 중이라는 이유로 해고대상자에서 제외되었는데, 위 비교대상자들이 이 사건 정리해고 당시 업무상 질병 혹은 부상으로 요양 중이었는지 여부를 피고가 제출한 증거만으로는 알기 어렵고, 김인수, 정성

조의 경우 이 사건 정리해고 당시 업무상 부상 등으로 치료 중이었다 하더라도 정상적인 출근 여부에 대하여 알 수 없으므로 이 사건 정리해고는 그 대상자 선정에 있어서 합리성과 공정성을 갖추지 못하였다고 주장한다.

위 원고들은 비교대상자인 김인수, 신기섭, 조상현, 정윤하, 정성조가 산재요양 대상자라는 이유로 해고 대상자 선정에서 제외된 것이 부당하다고 주장하나, 앞서 본 바와 같이 이 사건 단체협약에서는 '조합원이 업무상 질병 또는 부상으로 요양 중에 있거나 완치 후 70일간 해고하지 아니한다'는 규정을 두고 있고, 을 제41호증(가지번호 포함)의 각 기재에 의하면 김인수, 조상현은 2009. 6. 30., 정윤하는 2009. 5. 23., 신기섭은 2009. 10. 31., 정성조는 2009. 8. 21. 각 산재를 종료하였음이 인정된다. 그렇다면, 위 비교대상자들은 이 사건 정리해고 시점에 산재요양 대상자였거나, 완치 후(산재 종료 후) 70일이 경과되지 아니한 자들이므로, 위 비교 대상자들을 정리해고 대상자에서 제외한 것은 정당하다고 할 것이고, 달리 위 비교대상자들이 휴업하지 아니하고 정상적으로 정상적으로 출근하고 있는 사실까지 피고가 증명하여야 한다고 볼 수 없으므로, 위 원고들의 주장은 이유 없다.

마) 원고 김종안, 박경석은 이 사건 정리해고 당시 산재요양 중이었으므로, 자신들에 대한 이 사건 정리해고는 산재요양 중 해고를 금지한 근로기준법 및 단체협약 제 47조에 위배된다고 주장한다.

살피건대, 을 제28호증(병합사건), 을 제44호증(각 가지번호 포함)의 각 기재에 의하면, 원고 박경석의 경우 자신이 이 사건 정리해고 대상자에 포함된 것은 산재요양 중 해고하지 못한다는 근로기준법 및 단체협약을 위반한 해고라는 점에서 부당하다는 이유로 노동위원회에 구제신청을 하고, 신청이 받아들여지지 않자 서울행정법원(2009구

합53540)에 그 취소를 구하는 소를 제기한 사실, 위 법원은 원고의 청구에 대하여 '원고 박경석이 요양 중에 있었다고 볼 수 없다'는 이유로 원고의 청구를 기각하는 판결을 선고하였고, 원고가 이에 대하여 각 항소(서울고등법원 2010누38563), 상고(대법원 2011두12429)하였으나 같은 이유로 각 항소와 상고를 기각하는 판결이 선고되어 2011. 10. 4. 위 판결이 확정된 사실을 알 수 있다. 또한, 을 제68 내지 70호증(각 가지번호 포함)의 각 기재에 의하면 원고 김종안의 경우, 2004. 6. 30.부터 2005. 3. 25.까지 '요추간판 탈출증'을 이유로 산재 요양하였다가 2005. 3. 29. '회사 복귀 후 정상적인 생활이 가능함'이라는 취지의 의사 소견서를 첨부한 복직신청서를 제출하여 그 무렵 피고에 복직하였고, 2009. 10. 19.을 재해발생일로 하여 '요추 추간판 탈출증 제3-4간, 요추관 협착증 제4-5간' 상병명의 재해가 발생하였음을 이유로 근로복지공단 평택지사에 요양급여신청을 하였으나, 위 지사는 2010. 9. 29. '1991년 산재 승인을 받은 동일 상병에 대하여 재요양 신청 후 불승인 및 심사결정에서 기각 받은 사건으로 별도의 최초 요양심의 대상에 해당하지 않는다'는 이유로 요양불승인 처분을 하였고, 원고 김종안이 다시 재해발생일을 2009. 4. 30.로 한 요양급여를 신청하자, 위 지사는 2011. 3. 30. 요양기간을 2010. 10. 21.~2011. 4. 20.로 하는 일부 승인처분을 하였음을 알 수 있고, 갑 제72호증의 1, 2의 각 기재만으로는 이 사건 정리해고 당시 원고 김종안이 요양 중이었음을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

위 인정 사실에 의하면, 이 사건 정리해고 당시 원고 박종석, 김종안은 근로기준법 및 단체협약의 적용을 받는 산재 대상자가 아니었으므로 피고가 원고 박경석, 김종안을 비교대상자인 김인수 등과 합리적 이유 없이 달리 취급하였다고 볼 수 없다. 따라서, 해고 대상자 선정의 합리성, 공정성을 결여하였다는 이 부분 원고들의 주장은 이유

없다.

바) 아래 표에 나오는 원고들은 자신들의 합산점수가 아래 표와 같이 같은 사업장, 직급에 속하는 비교대상자들의 합산점수보다 높은데도 불구하고 비교대상자들은 해고되지 않은 반면 아래 원고들은 해고되었으므로 이 사건 정리해고는 그 대상자 선정에 있어서 합리성과 공정성을 갖추지 못하였다고 주장한다.

사업장, 직급	원고	합산점수	비교대상자	합산점수
평택공장, 기원	박금석, 김종안, 진정석	39.497점 이상	최영복, 이동준, 유연용	38.184점 이하
평택공장, 기감	황인석, 김득중, 조문경, 조만희, 전창민, 장준호, 김영채, 김갑수, 김은하, 이길재, 차교병, 이기섭, 이상복, 최성국, 강동환, 최노훈, 최영호, 오광수, 원면재, 조광현, 김종표, 지성남, 김정욱, 정병기, 이정환, 권혁산, 김광종, 박주현, 양진식, 이남국, 박영희, 장영규, 계영휘, 이복재	33.728점 이상	이충범, 박형석, 남궁인, 김철원, 박수영, 최범렬, 원종식, 이인섭, 전삼식, 박호완, 이동환, 나수종, 노기상, 정진원, 유현상, 채성근, 정윤태, 정용화, 안종찬, 유재신, 허성만, 조경원, 김형겸, 임상규, 김은수, 이종식, 박은균, 김규봉, 민순지, 이영수, 정상원	33.607점 이하
평택공장, 기정	오천석, 이한우, 이금주, 이상근, 강환주, 장경인, 이창근, 이희윤, 고동민, 안태욱, 이민영, 박대권, 이종훈, 이형백,	24.400점 이상	허을, 이재호, 정근수, 홍정욱, 이주석, 정연서, 한재웅, 김현수, 한상귀, 이명수, 임양호, 윤민석, 안계현, 최명용,	24.397점 이하

	백남용, 김시경, 곽상원, 신용복		허직, 오현석, 최선웅	
평택공장, 기사원	강중석	22.167점	이광운	20.306점
창원공장, 기감	박대웅, 이태환, 김경수, 홍성광, 송등산, 공석도, 정성일, 박권규	35.579점 이상	김준재, 김이기, 정효주, 이종태, 박창진, 정연수, 김용남, 김종훈, 이동주	34.646점 이하
창원공장, 기정	유세종	30.609점	박현호	28.632점
정비공장, 기원	조재영	42.566점	임귀석	42.034점
정비공장, 기감	김정우, 이현준, 최상수, 김종식	33.610점 이상	송경인, 최영석, 한호직, 박창수	31.806점 이하
정비공장, 기정	김우섭	30.147점	류승호	24.938점

살피건대, 을 제9, 14 내지 16, 31, 36호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함)의 각 기재에 의하면, 위 표상의 비교대상자들은 모두 이 사건 해고 대상자에 포함되어 해고되었다가 이 사건 노사합의에 따라 무급휴직 신청을 하여 2009. 10. 19. 무급휴직으로 처리된 사실을 인정할 수 있으므로, 위 비교대상자들이 이 사건 정리해고의 대상자에 포함되지 않았음을 전제로 하는 위 원고들의 위 주장은 이유 없다.

사) 원고 김경민, 박경석은 자신들의 합산점수가 아래 표와 같이 같은 사업장, 직급에 속하는 비교대상자들의 합산점수보다 높은데도 불구하고 비교대상자들은 해고되지 않은 반면 자신들은 해고되었으므로 이 사건 정리해고는 그 대상자 선정에 있어서 합리성과 공정성을 갖추지 못하였다고 주장한다.

사업장, 직급	원고	합산점수	비교대상자	합산점수
정비공장, 기감	김경민	35.782점	송경인, 최영석, 한호직, 박창수	31.806점 이하
창원공장, 기감	박경석	34.444점	김준재, 김이기, 정효주, 이종태,	34.646점 이하

			박창진, 정연수, 김용남, 김종훈, 이동주	
--	--	--	----------------------------	--

살피건대, 을 제9호증, 을 제14 내지 16호증, 을 제31호증(병합사건, 가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함)의 각 기재에 의하면, 위 표상의 비교대상자들 중 김종훈은 원고 박정석과 마찬가지로 이 사건 정리해고로 해고된 자로서 원고이고, 나머지 인원은 모두 이 사건 해고 대상자에 포함되어 해고되었다가 이 사건 노사합의에 따라 무급휴직 신청을 하여 2009. 10. 19. 무급휴직으로 처리된 사실을 인정할 수 있으므로, 위 비교대상자들이 이 사건 정리해고의 대상자에 포함되지 않았음을 전제로 하는 위 원고들의 위 주장은 이유 없다.

아) 원고들은 이 사건 정리해고자는 2009. 8. 6. 노사합의에 따라 최종적으로 결정된 것인데, 이 사건 노사합의 이후 피고는 새로운 면접점수 항목과 감점 항목을 추가하여 기존 점수를 80점으로 환산하여 개인별 점수를 부여하고, 면접점수로 20점을 부가하여 피고의 주관을 개입시켰으며, 구속자, 불구속 입건자의 경우 10점, 5점을 각 감점하여 최종적으로 정리해고 대상자를 선정하였는바, 이는 사용자가 새로운 사유를 들어 자의적으로 해고 대상자를 선정한 것이므로, 해고 대상자 선정의 합리성 및 공정성이 결여된 것이라고 주장한다.

원고들의 위 주장의 취지는, 이 사건 노사합의 이후 이 사건 정리해고 대상자 중 새로이 무급휴직 459명, 희망퇴직 353명, 영업직 전환 3명을 선정한 행위가 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정 과정의 연장선상에 있어 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정 행위로 평가될 수 있음을 전제로 한 것으로 보인다.

그러나 앞서 본 바와 같이 해고대상자 선정의 공정성 여부도 당해 정리해고가 실시

된 당시에 놓여 있던 사정을 기준으로 하여 판단하여야 하고, 이 사건에서 그 정당성 여부가 문제 되는 것은 피고의 2009. 6. 8.자 980명에 대한 정리해고임이 분명한 이상, 그 이후 발생한 사정을 들어 이 사건 정리해고의 정당성을 문제 삼을 수는 없다. 설령, 이 사건 노사합의에서 일부를 무급휴직, 희망퇴직으로 전환하기로 하였고, 대다수의 정리해고자가 무급휴직, 희망퇴직으로의 전환을 위하여 피고가 재차 대상자를 선정하여야 하였으며, 그 과정에서 피고가 공정하지 못한 기준을 적용한 것이 사실이라 하더라도, 재차 대상자를 선정하는 과정에서 무급휴직, 희망퇴직에 해당되지 않아 정리해고한 것을 별개의 정리해고로 보아 그 정당성을 별도로 다룰 수 있는 여지가 있음은 별론으로 하고, 이를 소송물을 달리 하는 2009. 6. 8.자 정리해고의 대상자 선정행위에 포함된다고 보아 그 정당성 여부를 판단할 수는 없다. 따라서 이 부분 원고들의 주장은 이유 없다.

4) 소결

그렇다면, 피고는 이 사건 정리해고를 함에 있어 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적 기준에 의하여, 그 기준을 공정하게 적용하여 정당하게 해고 대상자를 선정하였다고 할 것이므로 이 부분 원고들의 주장은 이유 없다.

마. 근로기준법상의 성실한 협의 혹은 단체협약상의 합의를 거쳤는지 여부

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

근로기준법 제24조는 해고회피노력과 해고의 기준 등에 관하여 성실하게 협의하여야 함을 명시하고 있고, 이 사건 단체협약 제48조에서는 긴박한 경영상의 이유로 인원을 정리하고자 할 때는 조합과 합의하도록 정하고 있음에도, 피고는 해고회피노력,

특히 고용 종료를 피하기 위한 합의 내지 협의 시도를 전혀 하지 않았고, 회생계획안의 타당성 검토를 위하여 이 사건 노조의 관련 자료 요청에 응하지 않았으며, 이 사건 노조의 성실한 협의 촉구에도 근로관계 단절을 전제로 한 구조조정 계획을 수정할 수 없다는 입장을 고수하면서 이 사건 노조의 협의 요청을 거부하는 등 근로기준법과 단체협약에서 정한 협의 또는 합의의 이행을 위한 성실한 노력을 기울이지 않았다.

나) 피고의 주장

피고는 이 사건 노조에 경영정상화 방안 및 회생계획안을 설명하고 인력조정 회피방안, 인력회피가 불가능할 경우 대상자 선정 기준 등을 논의할 것을 이 사건 해고일 60일 전인 2009. 4. 7.부터 15차례 이상 통보하고 협의를 위해 최선을 다하였으나, 이 사건 노조는 총고용 보장 및 정리해고 철폐만을 요구하여 인원삭감 내지 정리해고를 반대하며 피고의 모든 협의요청을 일체 거부하여 협이가 이루어지지 못한 것이므로, 피고는 근로기준법이 요구하는 성실한 협의요청을 다한 것이라 보아야 한다.

단체협약 제48조에서 규정하고 있는 인원정리에 관한 '합의'규정은 당사자간의 일치된 의사에 합의라는 엄격한 의미의 '합의'를 뜻하는 것이 아니라, 사전에 노조에게 필요한 의견을 제시할 기회를 주고 노조의 의견을 성실히 참고함으로써, 경영상 해고로 인한 불이익을 최소화하고자 하는 '협의'의 의미로 해석하여야 하고, 설령 '합의'의 의미로 해석된다고 하더라도 피고와 이 사건 노조 사이에 인원삭감 및 정리해고에 관한 협이가 이루어지지 않은 것은 노조의 합의권 남용 내지 포기로 인한 것이므로 이 사건 정리해고는 유효하다.

2) 관련 법리

가) 근로기준법상의 성실한 협의

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 것이다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2010두15964 판결 등 참조).

나) 단체협약상의 정리해고에 관한 합의

정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없는데도 사용자의 경영상의 필요에 의하여 단행되는 것으로서, 정리해고의 대상과 범위, 해고 회피 방안 등에 관하여 노동조합의 합리적인 의사를 적절히 반영할 필요가 있고, 노사 쌍방 간의 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 '협의'와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사 간 사전 '합의'를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 '합의'를 하도록 규정한 것이라고 해석함이 상당하고, 다른 특별한 사정 없이 단지 정리해고의 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 '협의'를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수는 없다.

한편 사용자가 위와 같이 인사처분을 함에 있어 노동조합의 사전 동의나 승낙을 얻어야 한다거나 노동조합과 인사처분에 관한 논의를 하여 의견의 합치를 보아 인사처분을 하도록 단체협약 등에 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효로 보아야 할 것이지만, 이처럼 사전합의조항을 두고 있다고 하더라도 사

용자의 인사권이 어떠한 경우라도 노동조합의 동의나 합의가 있어야만 행사할 수 있는 것은 아니고, 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기하였다고 인정되는 경우에는 사용자가 이러한 합의 없이 한 인사처분도 유효하다고 보아야 한다. 여기서 노동조합이 사전합의권을 남용한 경우라 함은 노동조합 측에 중대한 배신행위가 있고 이로 인하여 사용자 측의 절차의 흠결이 초래되었다거나 인사처분의 필요성과 합리성이 객관적으로 명백하며, 사용자가 노동조합 측과 사전 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노동조합 측이 합리적 근거나 이유제시도 없이 무작정 인사처분에 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못하였다는 등의 사정이 있는 경우에 인정된다 할 것이다(대법원 2007. 9. 6. 선고 2005두8788 판결, 대법원 2010. 7. 15. 선고 2007두15797 판결, 대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결).

3) 인정사실

① 피고는 경영정상화 방안을 마련한 후 2009. 4. 6. 이 사건 노조에 '현재 피고는 기업회생절차를 진행하고 있으며, 현재 일시적인 자구노력만으로는 위기를 극복할 수 없는 최악의 상황에 처해있다. 이에 생산, 인력, 투자 등 전 부분에 걸친 경영정상화 방안을 준비해왔으며, 2009. 4. 7. 설명회를 개최하여 이 사건 노조에 경영정상화 방안을 설명하겠다'는 내용의 공문을 발송하였다.

② 이 사건 노조는 2009. 4. 7. 기자회견을 열어 '1. 쌍하이자동차 지분 51.33% 소각, 2. 일자리나누기로 총고용 유지(5+5와 3조 2교대), 3. 비정규직 고용안정 자금 쌍용자동차 지부가 12억 출연, 4. C-200 긴급자금, R&D 개발자금, 쌍용자동차지부가 1,000억 원 담보, 5. 산업은행 우선회생 긴급자금 투입요구' 등이 이 사건 노조의 입장

이자 피고 측의 경영정상화 방안의 대안이라는 내용의 입장을 표명하였다.

③ 피고는 2009. 4. 8. 총 2,646명(= 기능직 2,319명 + 사무직 327명)을 감원하는 인력구조조정 방안을 골자로 하는 경영정상화 방안을 발표하고, 같은 날 이 사건 노조에 근로기준법 제24조 및 단체협약 제48조에 의거 인력조정규모를 통보하며, '인력조정 회피방안 등에 대해 구체적으로 논의하고자 노사협의를 요청하니 협조를 바란다. 노사협의 일시는 2009. 4. 10.이고, 협의 안건은 ○ 인력조정 회피방안/ 인력조정 후 인력재배치, ○ 인력조정 회피노력에도 인력조정이 불가피할 경우 대상자 선정 기준이다. 총 인력조정 규모는 총 2,646명이고, 그 산출근거는 노사 협의를 통해 설명할 예정이다'라는 내용의 공문에 위 경영정상화 방안을 첨부하여 발송하였다.

④ 이 사건 노조는 2009. 4. 9. 피고에 ① 구조조정 규모, 해고회피 노력은 단체교섭 사안이므로 특별 단체교섭에서 이를 논의할 것, ② 피고가 발표한 경영정상화 방안과 관련하여, 구조조정에 따른 비용절감액을 산출한 근거 데이터, 필요인력의 산출 근거를 비롯한 기초 데이터, 자구안에 투입할 투자재원마련에 대한 세부 계획, 인당 생산 대수를 산출한 세부자료를 제시할 것을 요구하면서, 이러한 기초자료가 제시된 이후에야 협의에 응하겠다는 취지의 공문을 발송하였다.

⑤ 피고는 2009. 4. 10. 이 사건 노조가 예정된 노사협의를 참석하지 않자 다시 4. 13.에 노사협의회를 개최하여 이 사건 노조가 요구한 세부 자료를 설명하고 이미 통보한 협의안건에 대해 성실히 논의할 예정이니 참석해달라는 내용의 공문을 발송하였다.

⑥ 피고는 이 사건 노조가 2009. 4. 13. 노사협의에도 참석하지 않자, 2009. 4. 14. 이 사건 노조에 비조합원에 대한 희망퇴직 및 오토매니저 전환 정책을 시행한다는

내용의 통보를 하였다.

⑦ 피고는 2009. 4. 16. 이 사건 노조에 회상의 경영을 정상화시킬 수 있는 방안을 함께 모색하고자 특별노사협의를 요청하니 협조해달라는 내용의 공문을 보냈다.

⑧ 이 사건 노조는 2009. 4. 20. 피고가 자료 제출을 거부하고 있는 상황에서 특별협의를 형식적일 수밖에 없다고 지적하고, 구조조정은 노사협의 사안이 아닌 특별단체교섭 사안이라는 내용의 공문을 보냈다.

⑨ 피고는 2009. 4. 23. 이 사건 노조에 인력조정 회피 방안과 관련하여, 피고가 인력조정을 회피하기 위한 방안의 일환으로 조합원에 대한 희망퇴직 및 영업전직 등의 방안을 시행할 수밖에 없다는 점을 통보하고 노조의 의견이 있으면 조속한 시일 내에 협의일정을 통보해 달라고 요청하였다.

⑩ 피고는 2009. 4. 24. 이 사건 노조에 인력구조조정에 대한 특별노사협의를 4. 29.에 개최하자고 요청하였다.

⑪ 피고는 2009. 4. 27. 이 사건 노조에 인력조정 회피 방안의 일환으로 조합원에 대한 희망퇴직 및 영업전직 등의 방안을 시행할 수밖에 없고 이에 대한 노사협의를 진행될 수 있도록 협조하여 달라는 공문을 보냈다.

⑫ 피고는 2009. 4. 28. 이 사건 노조에 경영정상화 방안과 해고회피방안에 대하여 5. 6. 특별노사협의를 개최하자고 요청하였다.

⑬ 피고는 2009. 5. 6. 이 사건 노조에 인력조정 회피 방안의 일환으로 조합원 희망퇴직, 영업직 전직, 분사 등을 시행할 수 밖에 없는 입장이라는 내용의 공문을 보냈다.

⑭ 피고는 2009. 5. 8. 이 사건 노조에 인력조정을 회피하기 위한 방안의 일환으

로 조합원 희망퇴직, 오토매니저 운영, 분사 등을 시행한다고 통보하였다.

⑮ 피고는 2009. 5. 12. 이 사건 노조에 인력조정 대상자 선정기준과 관련하여 이 사건 노조의 의견을 통보하여 달라는 공문을 보냈다.

⑯ 피고는 2009. 5. 15. 이 사건 노조에 인력구조조정 대상자 선정과 관련하여, 징계, 고과, 근무저해자, 근태불량자, 근속, 연령, 부부동반 재직근로자, 사내폭력 행사자, 장기 팀대기자, 근로자측 사유 등을 평가요소로 하여 선정기준을 정하겠다는 방침을 통보하고 이 사건 노조의 의견 제시를 요청하였다.

⑰ 피고는 2009. 5. 18. 이 사건 노조에 인력구조조정 대상자 선정 기준 마련과 관련하여 단체협약 제48조 제1항에 의거하여 노동조합 자체 징계자 명단을 통보하여 달라고 요청하였다.

⑱ 피고는 2009. 5. 28. 이 사건 노조가 피고의 협의요청에 응하지 않고 총고용 보장, 정리해고 철폐를 전제로 한 특별단체교섭만을 개최할 것을 주장한 점에 대한 유감을 표시하며, 최종적인 인력감축규모를 사무직 15명, 기능직 1,097명으로 정하면서, 해고대상자 선정기준을 이 사건 노조에 통보하였다.

⑲ 피고는 사무직 직원을 대표하는 사무직대표자협의회와는 2009. 4. 13.부터 5. 25.까지 7회에 걸쳐 인력조정 회피 방안, 및 구조조정 규모, 해고자 선정기준 등에 관하여 협의하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제27호증, 갑 제62 내지 65호증, 을 제10, 11호증의 각 기재, 변론전체의 취지

4) 판단

가) 근로기준법상 통보 및 협의 여부

앞서 본 바와 같이 피고는 해고일로부터 60일 전인 2009. 4. 6. 이 사건 노조에게 기업회생을 위한 경영 정상화 방안 설명회 개최 권을 통보하고, 2009. 4. 8. 인력조정 회피방안, 대상자 선정기준에 관한 노사협의를 요청한 것을 시작으로 이 사건 정리해고를 시행하기 전까지 15차례에 걸쳐 이 사건 노조와 해고회피방안, 대상자선정기준 등에 관하여 협의를 하려고 노력하였으나, 이 사건 노조는 '총고용보장 및 정리해고 철폐'를 주장하며 피고의 협의 요청을 일체 거부함으로써 피고와 이 사건 노조 사이에 해고회피방안, 대상자선정기준 등에 관한 협의회가 실제 행하여지지 않는 못하였는바, 위와 같은 사정을 고려하면 피고가 이 사건 정리해고와 관련하여 근로기준법에서 요구하는 통보 및 성실한 협의절차를 거쳤다고 볼 수 있다.

원고들은, 피고가 이 사건 노조가 제시한 구체적인 대안에 대하여는 검토할 시도조차 하지 않았고, 피고가 세운 경영정상화 방안의 타당성 검토를 위한 관련 자료를 요청하였지만 이에 응하지 않았음을 들어 성실한 협의절차가 이행되지 않았다고 주장한다.

살피건대, 이 사건 노조가 2009. 4. 7. 경영정상화를 위한 대안을 제시한 사실은 앞서 본 바와 같은바, 비록 위 대안이 타당하다고 하더라도, 이 사건 노조가 피고가 제안한 협의에 응하지 않은 관계로 위 대안에 대한 논의가 진전될 수 없었던 이상 위 대안과 관련하여 성실한 협의를 하지 않았다고 피고를 비난할 수 없다.

또한 앞서 본 바와 같이 이 사건 노조의 경영정상화 방안 관련 자료 요청에 대하여 피고가 2009. 4. 13.에 예정된 노사협의회에서 이 사건 노조가 요구한 세부 자료를 설명하겠다는 의사를 통보한 이상, 피고가 원고의 관련 자료 요청을 거부하였다고 볼 수 없으므로, 이를 전제로 한 원고들의 위 주장 또한 이유 없다.

나) 단체협약상 인원정리에 관한 합의의 이행 여부

(1) 갑 제70호증의 기재에 의하면, 이 사건 단체협약 제39조(인사원칙) 제1항에서는 신규채용 및 조합원의 징계, 해고 등에 관한 인사원칙 및 인사제도는 노사'협 의'에 의하여 실시하도록 규정하고 있는 반면, 제2항에서는 회사는 조합의 임원, 중집 위원(상집위원), 대의원의 인사는 조합과 사전에 '합의'한다고 규정하여 의도적으로 '협 의'와 '합의'를 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 구별하고 있는 이상, 제48조(인원 정리) 제1항에서 경영상의 이유로 인원을 정리하고자 할 때는 최소한 60일 전에 인원 정리 규모 및 방법에 관하여 조합에 통보하고, 조합과 '합의'하여야 한다고 규정하고 있는 것은 말 그대로 사전 '합의'를 하도록 규정한 것이라고 해석함이 상당하고, 이를 사전 '협 의'를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수는 없다.

(2) 이러한 해석에 터잡아 살펴보면, 피고가 이 사건 정리해고를 하면서 이 사 건 노조와 사전 합의를 하지 않은 것은 적법한 해고절차를 갖추었다고 볼 수 없지만, 피고가 2009. 4. 8. 인력조정 회피방안, 대상자 선정기준에 관한 노사협의를 요청한 것 을 시작으로 이 사건 정리해고를 시행하기 전까지 15차례에 걸쳐 이 사건 노조와 해고 회피방안, 대상자선정기준 등에 관하여 협의를 하려고 노력하였으나, 이 사건 노조는 '총고용보장 및 정리해고 철폐'를 주장하며 피고의 협의 요청을 일체 거부함으로써 피 고와 이 사건 노조 사이에 해고회피방안, 대상자선정기준 등에 관한 협이가 실제 행하 여지지 않는 못한 사정을 고려하면 피고가 이 사건 노조와 인원정리에 관한 합의 도출을 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였는데도 이 사건 노조가 협의를 거부함으로써 합 의에 이르지 못하였다고 할 것이므로, 이는 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스 로 사전합의권의 행사를 포기한 경우에 해당한다고 봄이 타당하다.

따라서 이 사건 정리해고가 이 사건 노조와 사전 합의를 거치지 아니하였다는 사정만으로 무효라고 볼 수는 없다.

5) 소결

따라서 피고가 이 사건 정리해고를 함에 있어 근로기준법이나 단체협약에서 정한 절차적 요건을 위반하였다고 볼 수 없다.

바. 소결론

앞서 이 사건 정리해고의 유효요건의 충족 여부에 관하여 개별적으로 살펴 본 바와 같이 사용자인 피고는 이 사건 인원삭감 및 그 규모에 관한 객관적 합리성을 충분히 입증하지 못하여 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 단정할 수 없고, 설령 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 하더라도 피고가 해고회피노력을 다하지 않아 피고는 정리해고의 실질적 요건 중 위 두 요건을 충족하지 못하였고, 비록 정리해고 대상자의 선정기준 및 그 선정에 관한 요건과 절차적 요건을 충족하기는 하였으나 이는 위 두 실질적 요건의 충족을 전제로 한 경우에 의미가 있는 요건인 점 및 앞서 살펴 본 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합하여 보면, 이 사건 정리해고는 근로기준법 제24조에서 규정하고 있는 정리해고의 요건을 갖추지 못한 해고로서 원고들이 추가로 주장하는 근로기준법 제27조의 해고사유 서면통지 요건을 갖추었는지 여부에 관하여 살펴볼 필요 없이 부당해고로서 무효이고, 피고가 이를 다투는 이상 원고들에게는 그 확인을 구할 이익이 있다.

3. 원고 김경민, 박경석을 제외한 나머지 원고들의 임금청구에 관한 판단

나아가 원고 김경민, 박경석을 제외한 나머지 원고들의 임금청구에 관하여 살펴건대, 이 사건 정리해고가 무효인 이상 위 원고들과 피고 사이의 근로관계는 여전히 유효하

게 존속하는바, 위 원고들이 무효인 이 사건 정리해고로 실제로 근로를 제공하지 못하였다 하더라도 이는 사용자인 피고의 수령지체로 인한 것이므로, 피고는 위 원고들에게 이 사건 정리해고가 없었더라면 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급할 의무가 있는바, 그 금액이 1,000,000원을 초과함은 당사자 사이에 다툼이 없다.

따라서 이 사건 정리해고가 무효임을 확인하고, 피고는 원고 김정민, 박경석을 제외한 나머지 원고들에게 해고 기간 중의 임금 상당액 중 일부로서 위 원고들이 구하는 바에 따라 각 1,000,000원을 지급할 의무가 있다.

4. 결론

그렇다면, 원고들의 해고무효확인청구 및 원고 김정민, 박경석을 제외한 나머지 원고들의 임금청구는 이유 있어 이를 모두 인용할 것인바, 이와 결론을 달리한 제1심 판결 중 원고들에 대한 부분을 취소하고, 원고들에 대한 이 사건 정리해고는 무효임을 확인하고 피고에게 원고 김정민, 박경석을 제외한 나머지 원고들에 대한 위 임금의 지급을 명하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 조해현

판사 마은혁

판사 김호춘

별지

목록

1 노○○

(이하 명단 생략)

-끝-