

제목 : <99.3.24> 농협의 사내부부 구조조정에 대한 법률적 의견

농협의 사내부부 구조조정에 대한 법률적 의견

농협중앙회에서 '99.1.11에서 '99.1.15 사이에 구조조정을 실시하면서 사내부부들에 대하여 여러 가지 부당한 기준을 적용하여 사내부부 중 여성들이 많은 불이익을 입었는 바, 이러한 조치의 남녀고용평등법 위반여부에 대한 법률적 의견을 다음과 같이 회신하오니 업무에 참고하시기 바랍니다.

다 음

1. 농협의 구조조정전 경영 및 직원현황

'98년말 현재 농협의 직원은 총 17, 953명이고, 이 중 여성근로자는 5,001명이었다. 그 중 여성근로자가 집중되어 있는 3, 4급의 경우 전체근로자는 10,409명이었고, 이 중 남성근로자는 5,780명, 여성근로자는 4,629명으로서 여성근로자의 비율이 44.5%에 이르고 있었다.

그리고 전체 근로자 중에서 사내부부는 762쌍에 이르고 있었다.

또한 IMF긴급구제금융의 어려운 상황속에서도 농협은 '98년도에 372여억원의 흑자를 달성했다고 한다.

2. 구조조정 및 그 과정에서 드러난 부당한 조치들

농협은 '98년 한해 372여억원의 흑자를 기록하여 긴박한 경영상의 필요성이 존재하지 않음에도 불구하고 치밀한 경영분석을 통한 구조조정의 필요성과 방향성을 설정하지 않은 채, 사회전반적인 구조조정의 바람속에서 막연히 1,2차에 걸쳐서 2,510명의 인원을 감축하기로 계획하였다. 그리고 명예퇴직을 신청받기로 한 뒤 그 대상자를 선정함에 있어서 전혀 합리적이고 공정한 기준을 세우지 않고 해고회피의 노력도 하지 않은 채 다음과 같이 부당한 조치들을 행하였다.

즉, '사내부부 중 한사람이 명예퇴직을 하지 않으면 남성(남편)근로자가 순환명령휴직을 해야하고 순환명령휴직을 한사람은 2차 구조조정에서 0순위'라는 소문을 회사내에 퍼뜨렸다. 그리고 각 지점별로 사내부부 중 남성 근로자에 대한 개별면담을 통해 공공연히 "사내부부이기 때문에 명예퇴직 대상이 된다. 부인이 명예퇴직하면 1차에서는 물론 2차에서도 남편은 구제된다, 명예퇴직신청을 하지 않으면 남편은 순환명령휴직을 해야 한다"라고 말하며 사실상 부인인 여성근로자로 하여금 명예퇴직신청을 할 것을 강요하였다. 또 공개적으로 사내부부 중 한사람이 명예퇴직을 하면 구조조정에서 구제된다고 말하였고, 본사 상무실에서는 명예퇴직을 신청하지 않은 사내부부 명단을 매일 점검하면서 사내부부인 남성근로자에게 휴직을 강요하였다.

위와 같은 사내부부에 대한 명예퇴직 종용은 사내부부가 '상대적으로 경제적 생활안정자'라는 독단적인 기준에 의한 것이었다.

3. 구조조정의 결과

이러한 부당한 조치의 결과 총 762쌍의 사내부부 중 752쌍의 한쪽 배우자가 명예퇴직을 신청하

였고 그중 여성근로자가 91.5%이상을 차지하고 있다.

애초 농협에서 '99년에 정리하기로 예정한 인원은 1,360명이었는데, 예상을 훨씬 뛰어넘은 3,559명(이 중 여성은 1,932명)이 명예퇴직을 신청하였다. 예상했던 수의 명예퇴직 신청이 있었으면 바로 사내부부들에 대한 퇴직중용을 중단해뉤야 함에도 농협은 계속하여 사내부부에 대해 퇴직을 중용하여 이와 같은 결과를 낳은 것이다.

명예퇴직을 신청한 남녀근로자의 분포를 보면 3,4급의 경우 남성근로자는 219명(3.8%), 여성근로자는 1,654명(35.7%)으로서 여성이 압도적으로 많아 남은 여성근로자의 비율은 34%로 줄어들었다. 그리고 이중 63.9%인 1,056명이 계약직으로 재고용되어 불안정한 저임금의 고용상태에 종전의 업무를 그대로 계속하고 있다.

또한 남은 10쌍의 사내부부 중 남성근로자는 모두 순환명령휴직상태에 들어갔다.

4. 남녀고용평등법 위반

남녀고용평등법 제2조의2 제1항은 이 법에서 “차별”이라는 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말한다. 이 경우 사업주가 여성 또는 남성 어느 한 성이 충족하기 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 본다라고 규정하고 있고, 제6조 이하에서 모집과 채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하지 못하도록 규정하고 있으며, 이를 위반할 경우 일정한 형사처벌을 하도록 하고 있다.

농협이 행한 부당한 조치들은 위 남녀고용평등법 각 조항을 위반한 것으로 무효이다.

즉, 사내부부 중 어느 한쪽이 무조건 퇴직을 하도록 강요한 것은 그것이 여성 혹은 남성을 특정하여 강요한 것이 아니라 할지라도 가부장제가 엄존하여 성별역할분리가 뚜렷한 우리의 사회·경제적인 현실 아래에서는 여성에 대한 퇴직강요라고 해석할 수밖에 없으며, 결과도 이와같이 드러나고 말았다. 사내부부중 어느 한쪽이 반드시 퇴직하라는 인사기준은 실질적으로 사내부부인 여성근로자가 충족하기 현저히 어려운 조건인 '우리의 사회·경제적인 현실속에서 아내대신 남편을 퇴직시킬 수 있고, 그러고도 별 부담없이 계속 근로를 제공할 수 있을 것'이라는 조건을 제시한 것으로 명백히 위 법 제2조의2 제1항 후단에서 금지하고 있는 간접차별에 해당한다.

또 사내부부중 어느 한쪽은 반드시 퇴직하고 그렇지 않으면 남성근로자를 순환명령휴직시킨 것은 사내부부 남녀근로자 모두에게 혼인 및 그 유형을 이유로 불이익한 조치를 취한 것으로 위 법 제2조의2 제1항 전단에서 금지하고 있는 직접차별에 해당한다.

나아가 퇴직한 3, 4급의 여성근로자중 63.9%인 1,056명을 계약직으로 재고용한 것은 3,4급의 남녀근로자가 동일한 업무능력을 지니고 있고, 자격이 동일함에도 불구하고 여성에 대해서만 계약직이라는 불리한 고용형태로 재고용한 것이어서 이 역시 간접차별에 해당한다.

5. 결론

따라서 농협의 위와같은 부당한 조치에 대한 인사책임자는 처벌되어야 할 것이며, 당사자들이 원하는 경우에는 모두 원직복직되어야 할 것이다.

1999. 3. 24

변호사 최 일 숙