

본 연구결과는 임금채권보장제도 수혜대상 확대방안에  
대한 노동부의 학술연구용역사업에 의한 것임

# 임금채권보장제도 수혜대상 확대방안에 대한 연구

2002. 10.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김호경(한국노동연구원 연구위원)

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 임금채권보장제도 시행의 현황 .....	1
2. 연구의 방법 및 목적 .....	6
3. 임금채권보장제도의 과제 .....	7
II. 임금채권보장기금의 제도현황 .....	9
1. 임금채권보장제도의 개요 .....	9
2. 체당금의 지급요건 .....	10
3. 체당금의 지급액 및 지급절차 .....	15
III. 고용주의 지급불능과 근로자 청구의 우선권 .....	21
1. 기업의 지급불능과 근로자의 지위 .....	21
2. 파산 절차에서의 우선권(preference)과 근로자 청구권의 지위 .....	25
IV. 임금보장제도의 배경 및 발전 .....	34
1. 임금보장제도의 의의 및 배경 .....	34
2. 임금보장제도의 발전에 대한 평가 .....	40
V. 외국의 임금보장제도 .....	44
1. 호주(Australia)의 임금채권보장제도 .....	44
2. 벨기에(Belgium)의 임금채권보장제도 .....	51
3. 프랑스의 임금채권보장제도 .....	63
4. 우리 나라에 대한 시사점 .....	67

<b>VI. 우리 나라 임금채권보장기금의 개선방안: 지급대상 확대</b> .....	<b>69</b>
1. 도산사실인정 요건 (및 사실확인절차) .....	69
2. 도산사실인정 요건의 개선방안: 수혜확대 방안 .....	79
<b>VII. 구조조정 시 임금채권보장기금 적용: 지급범위 증대</b> .....	<b>86</b>
1. 구조조정 시 임금채권보장 적용에 대한 사례 연구 .....	87
2. 우리 나라의 기업구조조정 시 임금채권보장 적용에 대한 논의 .....	94
<b>VIII. 제도적 대안에 대한 검토: 향후 제도적 발전방향 모색</b> .....	<b>100</b>
1. 보험제도 vs. 기초지급금제도(사회안전망) .....	100
2. 기초지급금제도(Basic Payments Scheme) .....	101
3. 강제보험제도 (Compulsory Insurance Scheme) .....	103
4. 소비자 권익보장을 위한 기타 보험제도: 사례 .....	107
5. 우리 나라 임금채권보장제도의 향후 발전 방향에 대한 시사점 .....	120
<b>IX. 결론 및 향후 제도발전을 위한 과제</b> .....	<b>123</b>
<b>&lt;부록: 유럽연합 및 각국의 지급불능 고용주에 대한 근로자 보호제도법&gt;</b> .....	<b>125</b>
1. 유럽 연합(European Communities) .....	125
2. 오스트리아(Austria) .....	131
3. 핀란드(Finland) .....	136
4. 네델란드(Netherlands) .....	140
5. 노르웨이(Norway) .....	142
6. 영국(United Kingdom(Great Britain)) .....	144

## 표 목 차

<표 I-1> 연도별 체당금 지급실적 .....	2
<표 I-2> 지급금의 연도별·기업규모별 지급내역 .....	2
<표 I-3> 산재보험 규모별 적용현황 .....	3
<표 I-4> 지급 사업장수·근로자수 비율 .....	4
<표 I-5> 영세사업장 도산사실인정 절차 관련 전수조사 결과> .....	5
<표 II-1> 파산·화의·회사정리제도의 비교 .....	12
<표 II-2> 재판상 도산의 처리절차 .....	13
<표 II-3> 체당금의 월정상한액('01.7.1부터) .....	16
<표 VI-1> 사업의 개시 및 폐지시 신고 등의 의무화 현황 .....	75
<표 VI-2> 사업주 자산상채 조사방법 .....	77
<표 VIII-1> PBGC의 1인당 최고보장 한도액 .....	117
<표 VIII-2> PBGC의 보험료 추이 .....	118
<표 VIII-3> 1980-1995년간 상장회사 중 부도회사의 과소 적립액 .....	119
<표 VIII-4> PBGC에 의한 지급금액, 수혜자수 및 과소적립액(1980-1996) .....	120

## 그림 목 차

<그림 II-1> 퇴직기준일 판단의 예시 .....	15
<그림 II-2> 체당금 청구 및 지급절차(재판상 도산) .....	18
<그림 II-3> 체당금 청구 및 지급절차(도산 등 사실 인정) .....	19
<그림 V-1> 사전채취업보조제도 신청절차 .....	67

# I. 서론

## 1. 임금채권보장제도 시행의 현황

### ○ 체당금 지급요건 및 수혜대상

- 현행 임금채권보장기금은 그동안 제도확대에 따른 급여인상 및 지급요건의 완화 등에도 불구하고 설립목적상 실제 체당금의 수혜가 필요한 영세사업장의 근로자들이 혜택을 받기가 쉽지 않은 것으로 나타남.

- 이는 현행 체당금 지급요건의 충족에 있어서 기업도산에 대한 사실인정제도의 적용이 특히 영세사업장의 경우 그 특성으로 말미암아 원활한 적용이 이루어지고 있지 않기 때문인 것으로 보임.

○ 영세사업장의 경우 도산인정절차 및 과정에 있어서 필요한 인정서류 미비 등의 사유로 인하여 도산사실에 대한 인정의 어려움과 근로자로서의 요건 및 근로시간 등에 대한 증빙의 어려움이 있음.

○ 임금채권보장기금의 지급실적을 보면 2001년말까지 1712억이 지급됨으로써 지금까지 부담금수입에 비해 지급실적이 많지 않은 것으로 나타남.

<표 I-1> 연도별 체당금 지급실적

(단위: 개소, 명, 백만 원)

	사업체 수	인원	금액
1998	100	4,639	16,122
1999	360	12,588	38,814
2000	363	14,254	45,847
2001	659	21,554	70,420
계	1,482	53,035	171,203

자료: 근로복지공단 임금고용국

○ 산업 규모별로 볼 때 지급금의 지급현황은 다음 <표 I-2>에서 보는 바와 같음.

- 임채보장기금의 초년도(1998년)를 제외하고는 10-49인 규모의 사업장이 도산시 임채보장기금에 대한 의존도가 가장 높은 것으로 나타났음.

○ 그 다음으로는 사업장수로 볼 때는 50-99인 사업장이 가장 임채보장기금에 대한 의존도가 높았으나 근로자수 및 지급금액면에서는 100-299인 규모의 사업장이 임채보장기금으로부터 가장 많은 수혜대상이었던 것으로 나타남.

<표 I-2> 지급금의 연도별·기업규모별 지급내역

(단위: 명, 백만원)

구분	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	미가입	계	
1998	사업장	-	10	49	14	9	5	2	11	100
	인원	-	76	879	628	772	1,321	240	723	4,639
	금액	-	264	3,106	2,297	3,043	4,822	567	2,021	16,122
1999	사업장	-	49	203	47	29	7	2	23	360
	인원	-	375	4,179	2,508	2,792	847	795	1,092	12,588
	금액	-	1,324	13,664	7,639	8,222	2,012	2,285	3,667	38,814
2000	사업장	1	47	218	35	34	1	2	25	363
	인원	2	398	5,133	1,967	4,171	235	1,441	907	14,254
	금액	4	1,199	15,749	5,306	14,732	854	4,644	3,359	45,847

<표 I-2> 지급금의 연도별·기업규모별 지급내역(계속)

2001년	사업장	10	88	420	82	47	-	2	10	659
	인 원	32	547	8,892	4,947	5,537	9	1,320	270	21,554
	금 액	85	1,922	28,219	15,960	18,321	22	5,072	819	70,420
2002년	사업장	12	74	300	69	32	2	3	-	1,974
	인 원	43	579	5,680	3,809	3,954	202	543	-	14,810
	금 액	145	2,123	19,692	12,246	12,876	455	4,552	-	52,089
계	사업장	23	270	1,024	240	146	9	10	72	1,974
	인 원	77	1,937	24,786	13,668	17,180	2,264	4,334	3,599	67,845
	금 액	234	6,743	80,495	42,828	56,975	7,293	17,107	11,617	223,292

주: 신규사업장 및 신규지급 인원만 계상

자료: 근로복지공단 임금고용국

○ 이 기간 동안의 기업규모별 총 사업장의 수의 추이를 보면 다음과 같음.

<표 I-3> 산재보험 규모별 적용현황

(단위: 개소, 명)

구 분	1998		1999		2000		2001	
	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수
총계	215,539	7,582,479	249,405	7,441,160	706,231	9,485,557	909,461	10,581,186
5인미만	31,928	87,642	44,218	119,203	430,212	908,507	588,721	1,202,558
5 - 9인	75,407	535,989	86,990	589,226	130,268	847,445	156,270	1,016,223
10-49인	85,715	2,059,185	94,840	1,913,986	119,815	2,353,184	137,791	2,645,309
50 - 99인	11,687	907,858	12,220	842,688	13,808	951,354	14,386	991,801
100-299인	8,267	1,476,422	6,401	887,550	9,195	1,506,691	9,308	1,527,818
300-499인	1,279	523,324	1,988	481,409	1,470	559,894	1,508	569,751
500인이상	1,256	1,992,059	1,336	2,071,090	1,463	2,358,482	1,477	2,627,726

자료 : 산업재해분석, 산업안전공단, 각년도

○ 기업규모별 총사업장의 수와 기업규모별 임채기금의 수혜자 수를 사업장수 및 근로자수에 대한 비율로 비교해 보면 다음의 표와 같음.

<표 I-4> 지급 사업장수 · 근로자수 비율

(단위 : %)

구 분	1998		1999		2000		2001	
	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수	사업장수	근로자수
총계	0.05	0.06	0.14	0.17	0.05	0.15	0.07	0.20
5인미만	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5 - 9인	0.01	0.01	0.06	0.06	0.04	0.04	0.06	0.05
10-49인	0.06	0.04	0.22	0.22	0.19	0.22	0.30	0.34
50 - 99인	0.12	0.07	0.37	0.29	0.22	0.19	0.57	0.50
100-299인	0.10	0.04	0.41	0.31	0.36	0.29	0.50	0.36
300-499인	0.39	0.25	0.05	0.10	0.07	0.04	0.00	0.00
500인이상	0.08	0.01	0.15	0.04	0.14	0.06	0.14	0.05

○ 이를 통해 볼 때 상대적으로 영세기업에 대한 임금채권보장기금의 적용이 어려운 것으로 나타나고 있음.

- 이에 대한 이유는 영세기업의 경우 대부분의 도산이 법정파산이나 화해 및 정리절차에 의해 이루어지지 않고 있어 사실상도산의 대상이 되고 있으나 사실상의 도산을 인정하는 요건 등의 엄격함에 비해 이들 영세기업의 경우 이러한 요건을 충족시킬 수 있는 서류 등이 미비되어 있어 이러한 제도의 혜택으로부터 소외되어 있는 것으로 보임.

○ 특히 이러한 서류작성에 대한 경험과 지식이 갖추어지지 않은 경우가 대부분일 뿐만 아니라 이를 대행해 줄 주체가 사실상 부재함.

- 이러한 사실은 영세기업의 경우 임금채권보장 적용실태에 관한 설문(전수)조사의 결과인 다음의 표를 통해서 좀 더 자세히 볼 수 있음.

<표 I -5> 영세사업장 도산사실인정 절차 관련 전수조사 결과>

조사지역: 경북, 경남

- 영세사업장의 경우 도산사실인정 과정에 대한 요건충족의 어려움
  - ※ 일반적으로 어느 정도의 영세규모의 사업장에게 이러한 문제점이 발생하는가? 10인 이하
  - ※ 기업규모에 따라 이러한 업무능력이 좌우될 수 있는가? 있다면, 어느 정도 규모이하에서 이러한 업무능력문제가 발생하는가? 50인 이하
  - ※ 공인노무사의 경우 어느 정도 규모 이상인 경우 이러한 도산사실인정 업무를 대행할 만한 유인이 될 수 있는가? 10인 이상
  - ※ 이러한 어려움이 발생하는데는 사업장의 규모에 따른 어려움 외에 다른 요인이 있는가? 절차복잡, 감독관 업무전문성 및 업무인센티브(자료미비, 감사, 업무복잡)
  
- 이들에 대한 도산사실인정 절차 및 요건에 있어서 문제가 있는가?
  - ※ 도산사실인정에 있어서 지역간에 실적의 차이가 발생하고 있는데 이러한 급여실적-인정요건적용-의 차이가 발생하는 원인이 무엇인가? 도산인정결과가 지방감독관의 자질 및 배경에 따라 어느 정도 좌우될 수 있음. 또한 산업종목과 지역에 따라 도산사실인정 방법 및 요건에 차이가 있을 수 있음.
  - ※ 이러한 지역간 인정요건 적용에 있어서의 차이를 해소할 수 있는 방안은 무엇인가? 도산사실인정 절차에 있어서 표준 manual의 필요성에 대한 공감
  - ※ 표준 manual이 필요한 것인지/ 또는 도산사실인정 절차의 적용을 대상기업별(규모 등에 따라)로 달리 적용할 필요가 있는 것인지에 혹은 양자를 병행할 수 있는 대안을 마련해야 할 것인지? 향후 이에 대한 판단이 필요 (예: 10인미만: 표준매뉴얼 적용, 10-50인: 노무사의 신청서, 50인 이상: 자체신청능력)

○ 본 연구에서는 이러한 임금채권보장기금제도의 지난 5개년 동안의 실적을 감안하여 동 제도를 재검토해 봄으로써 제도적인 목적에 비추어 일부 근로자집단에 대해 그 기능이 충실히 이행될 수 없었던 근본적인 이유를 밝히고 이에 대한 제도적인 대안을 제시함과 동시에 임금채권보장기금의 취지에 비추어 향후 제도적인 발전과 수혜대상의 확대를 위한 대안을 제시함을 그 목적으로 함.

- 또한 설립목적 자체가 변화하는 시대적 상황과 요구에 부합하고 있는가에 대한 점검도 해 볼 필요가 있을 것임.

○ 이를 위해서 임금채권보장제도의 제도적 완전성 또는 효율성에 대해 보다 근본적인 검

토를 통하여 과연 제도의 설립목적을 충실히 이행할 수 있도록 제도의 설계가 잘 되어 있는지를 살펴보고자 함.

- 현재 우리 나라의 임금채권보장기금제도는 기업도산 시 근로자의 임금을 보장하고자 하고 있으나 기업도산의 형태의 다양함에 비해 제도운영에 있어서의 경직성을 완화하지 못하고 있어서 실제 어려움에 처한 근로자에 대한 적용이 다소 제한되고 있는 것으로 보임.
- 또한 경제상황 및 기업운영방식이 급속히 변모해 가고 있으며 이에 따라 기업도산의 형태도 다양하게 나타나고 있을 뿐만 아니라 한계기업의 처리문제에 있어서도 기업의 도산보다는 기업의 회생에 더욱 초점을 두는 형태로 변모해 가고 있음.
  - 이에 따라 임금채권보장의 가장 중요한 요건 중 하나인 기업도산에 대한 정의에 있어서도 이를 경직적으로 적용할 경우 실제 이러한 혜택이 필요한 근로자에 대해 적용이 제한될 것임.
- 뿐만 아니라 근본적인 제도의 성격에 있어서도 더욱 발전적인 검토를 해 볼 필요가 있는 것으로 보임.
  - 현행 임금채권보장기금은 사회보험적인 성격과 유사한 면이 많으나 몇 가지 특성으로 말미암아 사회보험으로 운영하기에 어려운 점이 존재하고 있음.
  - 하지만, 임금채권보장기금과 유사한 다른 사회보험적인 제도와의 비교를 통해 현행 임금채권보장기금의 향후 제도적인 발전을 위한 시사점을 도출해 볼 필요가 있을 것임.
    - ※ 이러한 제도적인 형태에 대한 선택은 정하여 진 것은 아니며 국가 마다 다소 차이가 있는 것으로 보임.

## 2. 연구의 방법 및 목적

- 따라서, 본 연구를 통해 이러한 전반적인 제도상의 어려움의 원인에 대한 진단을 해 보고
  - 외국의 관련 제도의 형태에 대해 알아봄으로써 국내 제도의 문제점과 비교해 보며

- 국내 임금채권보장제도의 원활한 운영 및 수혜대상 확대를 위한 향후 개선점을 도출해 보고자 함.

### 3. 임금채권보장제도의 과제

- 임금채권보장제도의 활성화 및 제도운용에 대한 현안 과제는 다음과 같이 몇 가지 주제로 나누어 생각해 볼 수 있음.

#### 가. 운영 방법

- 현행 제도의 제도적 불완전성: 제도발전 방향 모색 필요
  - 보험제도와 사회보장(안전망)제도 간에 성격을 분명히 함으로써 제도적인 발전을 모색할 필요가 있음.

#### 나. 도산사실 인정 절차

- 현재 법적으로 수혜대상임에도 불구하고 실제로 수혜를 받지 못하고 있는 집단에 대한 수혜확대(수혜요건완화) 방안
  - 도산사실인정에 관한 절차 및 요건에 있어서 문제점 및 개선방안
    - 도산사실 인정 방법 및 절차의 합리성 및 공정성 여부
  - 영세사업장의 경우, 즉 도산등 사실인정에 대한 근거가 미약한 경우, 도산사실 인정 적용에 관한 방안 마련
    - 요건과 지급액을 동시에 낮추어 지급할 수 있는가? (요건완화에 따른 도덕적 해이를 축소하는 한편 적용은 확대하는 방안)
    - 이 경우 어느 정도 이하의 규모에 속하는 기업에서 도산등 사실인정을 위한 요건을 충족하기 어려운지에 대한 조사 필요 (이러한 요건을 충족할 수 없는 기업의 일반적인 규모)

- 영세사업장이 아닌 중소형 기업의 경우 영세사업장과 달리 적용할 필요가 있을 것인가에 대한 검토
  - 일차적으로 서류 등 객관적 사실을 기초로 하는 판단
  - 객관적 판단기준의 미흡시 지방사무소가 아닌 중앙(노동부) 및 근로복지공단 등의 사실조사에 의한 판단
  - 위법 및 사기 등의 경우 사후적인 체당금 환수 및 벌칙

다. 체당금 지급 대상의 확대

- 도산이외의 경우에도 근로자에게 체당금이 지급할 수 있는 방안(예: 기업의 구조조정 시)
  - 지급한다면 어떠한 근거에 의하여 할 수 있는가?
    - 제도의 취지상 문제가 없는가에 대한 검토
  - 구조조정의 기업에 대한 임채보장제도의 적용문제에 대한 검토
    - 구조조정은 체당금의 지급사유가 될 수 있는가에 대한 검토
    - 이에 대한 외국의 사례 조사
  - 체당금 수혜대상 확대를 위한 기타 제도개선 방안
    - 기업도산 이외의 경우(구조조정 등) 체당금 지급 등에 대한 제도개선 방안
    - 도덕적해이 가능성에 대한 검토

## II. 임금채권보장기금의 제도현황

### 1. 임금채권보장제도의 개요

- 임금채권보장제도는 기업도산의 경우에 최소한의 임금채권을 사회보장원리에 의하여 지급보장함으로써 도산기업 체불근로자의 생활안정을 지원하기 위해 설립되었음.
- 임금채권보장제도의 개요를 간략히 정해하면 다음과 같음.
  - 산재보험의 당연적용사업 또는 사업장에 해당하는 사업의 사업주가 도산 등으로 인하여 퇴직한 근로자에게 임금 및 퇴직금을 지급하지 못한 경우,
    - 일정한 기간내에 당해 사업에서 퇴직한 근로자가 체불임금 등 확인을 요하는 사항에 대하여
    - 지방노동관서의 확인을 받아 해당금의 지급을 청구한 때에 미지급 임금·퇴직금 및 휴업수당 중 일정범위의 임금 및 퇴직금을
    - 정부(임금채권보장기금)가 사업주를 대신하여 지급하는 제도임.
  - 정부가 사업주를 대신하여 근로자에게 체불임금을 변제하게 되면 사업주는 근로자에 대한 임금지급 의무를 면하게 되므로 정부는 사업주에 대한 대위권을 취득하게 되며,
    - 따라서 정부는 그 대위권의 범위(체당금 지급액)내에서 근로자가 가지고 있었던 임금채권을 대위하게 됨.
    - 임금채권보장제도는 기업의 도산으로 인하여 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자가 일정한 기간내에 미지급임금등에 대하여 지급을 청구하는 경우에 국가가 일정범위의 미지급임금등에 대하여 사업주를 대신해서 지급하는 제도임.
    - 이 경우 국가는 근로자에게 지급한 임금등의 범위내에서 당해 근로자가 사업주에 대하여 가지고 있던 미지급 임금등의 청구권을 대위하여 행사함.

## 2. 체당금<sup>1)</sup>의 지급요건

가. 체당금의 지급사유 : 기업의 도산(영 제4조 및 제5조)

### 1) 법원에 의한 재판상 도산

○ 재판상 도산에는 다음과 같은 유형이 있음

- ① 파산법에 의한 파산의 선고(화의법 또는 회사정리법에 의하여 법원이 직권으로 파산을 선고한 경우 포함)
- ② 화의법에 의한 화의개시의 결정
- ③ 회사정리법에 의한 정리절차개시의 결정

○ 체당금의 지급사유로 파산선고와 같은 청산형 도산이외에 화의개시의 결정, 정리절차개시의 결정과 같은 재건형 도산을 규정한 것은 이 경우에도 사업주의 재산처분이 제한되어 이들 기업에서 퇴직한 근로자들이 일정기간동안 임금등을 지급받지 못하기 때문임

※ 청산형 도산은 기업이 청산하고 소멸하는 경우(파산선고, 사실상 도산)를, 재건형 도산은 기업이 사업활동을 계속하면서 재건절차를 진행중인 경우(화의개시의 결정, 정리절차개시의 결정)를 의미

○ 따라서 이들 기업이 법원의 감독에서 벗어나 재산처분에 대한 제한이 없어지는 즉, 통상의 기업으로 돌아가는 화의인가의 확정(화의법 제58조)이나 정리절차의 종결(회사정리법 제271조)의 경우에는 체당금의 지급사유가 종료되게 됨.

- 따라서 화의인가의 확정·정리절차의 종결 이후 퇴직한 근로자는 비록 신청일 이전 6월전부터 2년이내에 퇴직한 경우에 해당하더라도 체당금을 청구할 수 없음.

---

1) ○ 체당금(替當金)이란 기업이 도산하여 임금·휴업수당 및 퇴직금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 국가가 사업주를 대신하여 지급하는 임금·휴업수당 및 퇴직금을 의미함.  
○ 근로자가 체당금을 지급받기 위해서는 도산한 기업(재판상 또는 사실상 도산)에서 퇴직하여야 함과 동시에 사업주와 근로자 본인이 일정한 법령상 요건을 충족하고 있어야 함.

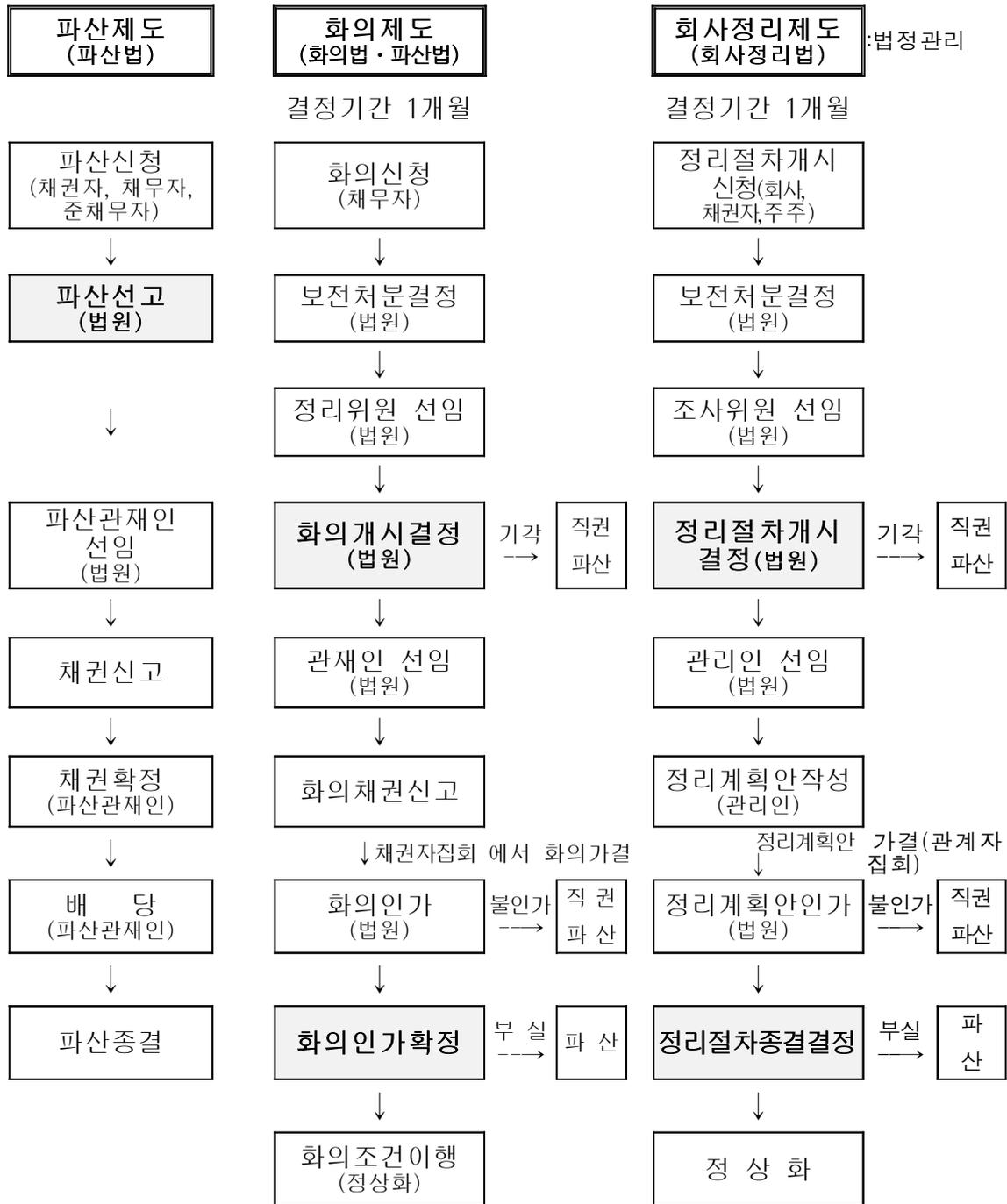
## 2) 지방노동관서의 장애 의한 도산등사실인정(사실상 도산)

- 도산등사실인정이란 사업주가 경영악화 등으로 인하여 사실상 도산 상태에 빠져 있는 경우에 지방노동관서의 장이 근로자의 청구에 의해 이를 도산으로 인정하는 것을 의미함.
  - 이 경우 사실상 도산 상태란 당해 사업주가 ①사업활동을 정지하고 있고, ②사업재개의 가능성도 없으며, ③미지급임금등을 지급할 능력이 없거나 현저히 곤란한 상태에 있는 경우를 말함.
- 도산등사실인정을 해당금의 지급사유로 인정하는 이유는 도산의 대부분 특히, 중소기업에서 발생하는 도산의 다수가 법률상의 절차를 거치지 않는 이른바, 사실상 도산의 형태로 일어나고 있기 때문임.
- 이에 따라 재판상 도산을 인정받기가 어려운 일정규모(상시근로자 300인이하)의 기업에 지방노동관서의 장이 사실상 도산을 인정할 수 있도록 함.
  - ※ '01.6.22 시행령의 개정예 따라 인정대상사업주의 범위가 업종구분 없이 상시근로자수 300인 이하로 확대되었는 바, 동 내용은 '01.7.1이후 도산등사실인정신청서를 제출한 경우부터 적용함(시행령 부칙 제2조)

<표 II-1> 파산·화의·회사정리제도의 비교

구분	파산제도	화의제도	회사정리제도 (법정관리)
의의	기업의 회생보다는 채권채무 정리를 목적으로 법원의 감독하에 기업재산을 채권자에게 분배하여 기업을 소멸시키는 제도	파산원인이 있거나 파산절차 진행중 채권자와 채무자간의 상호합의를 법원이 인가함으로써 파산을 예방하는 제도	갱생가능성이 있는 기업에 대하여 법원이 채권자, 주주 등의 이해를 조정하여 기업(주식회사)의 정리·재건을 도모하는 제도
원인	채무자가 지급불능이거나 지급을 정지한 경우(법인은 그 재산으로 채무를 완전변제할 수 없는 경우도 가능)	파산원인과 동일	채무변제시 사업에 현저한 지장을 초래하거나 파산의 염려가 있는 경우
신청권자	①채권자·②채무자·③준채무자(법인-이사·청산인, 합명·합자회사-무한책임사원, 주식회사-이사)	채무자(법원에 변제방법 등 화의조건을 신고하고 개시신청)	①회사·②자본의 1/10이상에 해당하는 채권을 가진 채권자·③주식발행총수의 1/10이상에 해당하는 주식을 가진 주주
법적효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○법원은 파산선고와 동시에 파산재산의 관리·처분권을 가지는 파산관재인 선임</li> <li>○파산재단 소속재산에 대한 강제집행, 가압류, 가처분은 효력상실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○법원은 화의결정과 동시에 관재인(채무자 재산에 대한 관리·처분의 권한이 없고, 재산상황조사만 가능) 선임</li> <li>○채무자가 재산의 관리·처분권 계속 보유(경영권에 변동없음)</li> <li>○화의절차중에는 강제집행, 가압류, 가처분 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○법원은 정리절차개시의 결정과 동시에 회사사업의 경영권과 재산의 관리·처분권을 가지는 관리인 선임. 즉, 경영권 박탈(대주주 지분 소각)</li> <li>○회사재산에 대한 강제집행 금지, 정리채권·정리담보권에 대하여는 정리절차에 의하지 아니하고 변제하거나 소멸시키는 행위 금지</li> </ul>
종결	파산재산에 대한 배당이 종료된 경우 법원은 파산종결을 결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>○화의인가의 확정</li> <li>○모든 권리관계는 화의조건대로 개별계약을 체결한 것으로 변경</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○정리절차의 종결</li> <li>○정리계획이 수행된 때 또는 수행될 것이 확실하다고 인정되는 경우 법원은 관리인의 신청 또는 직권으로 정리절차 종결→정상화</li> </ul>

<표 II-2> 재판상 도산의 처리절차



나. 사업주의 요건(영 제8조)

- 근로자가 체당금을 지급받기 위해서는 당해 사업주가 다음의 요건을 모두 충족하여야 함
  - ① 산재보험법의 적용대상이 되는 사업의 사업주이어야 함
    - ※ '00.7.1부터 상시근로자 1~4인 사업장(산재보험 확대적용), 산재보험 임의·의제가입 사업장에도 임금채권보장법 적용('99.12.31 산재보험법 개정)
  - ② 법의 적용대상 사업주가 된 후 1년이상 당해 사업을 행하여야 함
    - ※ 이는 사업주가 임금채권보장법의 적용시점부터 1년이 경과하여야 한다는 의미가 아니고, 사실상 상시근로자수가 1인이상이 된 때로부터 1년이상 당해 사업을 행한 경우를 의미함
  - ③ 체당금의 지급사유인 파산선고 등을 받았거나 도산등사실인정을 받았어야 함.

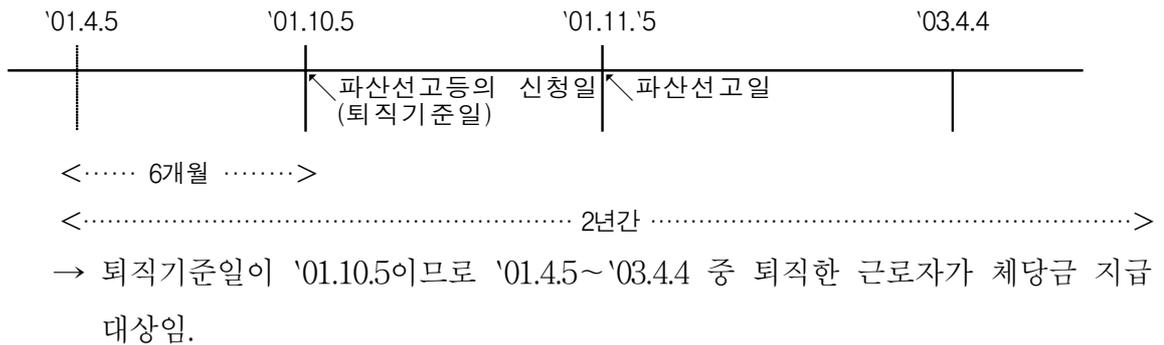
다. 근로자의 요건(영 제7조)

- 체당금의 지급대상이 되는 근로자는 『퇴직기준일』의 6월전이 되는 날 이후 2년이내에 당해 사업 또는 사업장에서 퇴직한 근로자임.
  - 이 경우 퇴직기준일은 근로자의 체당금 지급대상 요건인 퇴직시기를 판단하는 기준이 되는 날로(예규 제2조), 구체적으로는 다음과 같음.
  - 파산의 선고, 화의개시의 결정 또는 정리절차개시의 결정이 있는 경우에는 그 신청일
  - 회의법에 의한 화의개시 신청후 또는 회사정리법에 의한 정리절차개시의 신청후 법원이 직권으로 파산선고를 한 경우에는 그 선고일
  - 도산등사실인정이 있는 경우에는 그 도산등사실인정의 신청일(2이상의 신청이 있는 경우에는 최초의 신청일)
- 퇴직기준일을 선고일이나 인정일이 아닌 “신청일”로 한 것은 행정내부의 업무처리 형편에 따라 지급대상 근로자 범위가 달라지는 것을 방지하여 가능한 한 많은 근로자의

임금채권을 보장해 주기 위한 것임.

- 다만, 직권파산의 경우는 신청일이 법원이 화의 또는 회사정리절차의 과정에서 직권으로 파산을 선고하므로 “선고일”을 기준으로 한 것임.

<그림 Ⅱ-1> 퇴직기준일 판단의 예시



### 3. 체당금의 지급액 및 지급절차

#### 가. 지급보장의 범위

- 체당금의 지급사유가 발생한 사업에서 퇴직한 근로자가 지급보장받을 수 있는 임금채권의 범위는 “최종 3월분의 임금 또는 휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금중 미지급액”임.(법 제6조제2항)
  - 최종 3월분의 임금 : 퇴직일 또는 사실상 근로관계의 종료일부터 소급하여 3개월간의 근로로 인하여 지급사유가 발생한 일체의 임금
  - 최종 3월분의 휴업수당 : 퇴직일 또는 사실상 근로관계의 종료일부터 소급하여 3개월간 발생한 휴업수당(근로기준법 제45조)
  - 최종 3년간의 퇴직금 : 퇴직일을 기준으로 소급한 3년간의 법정퇴직금(90일분의 평균임금)

- 상시근로자 5인미만 사업장에는 근로기준법상의 퇴직금(제34조), 휴업수당(제45조) 관련 규정이 적용되지 않으므로 이러한 사업장에서 퇴직한 근로자가 지급보장받는 체당금의 범위는 “최종 3월분의 임금중 미지급액”임.

나. 체당금의 월정상한액

- 임금채권보장제도는 도산기업에서 퇴직한 근로자들의 최소한의 생활안정에 기여하고자 도입되었는 바, 국가에 의해 대신 지급되는 임금등의 수준은 미지급된 임금등의 전액이 아니라 일정한 상한액의 범위내의 금액임.
- 이에 따라 임금의 1월분 상한액과 퇴직금은 1년간의 상한액을 연령대별 월평균임금수준의 약 80%수준에서 결정하고, 휴업수당은 임금의 1월분 상한액의 70%수준으로 결정함.(시행령 제6조 및 별표2)

<표 II-3> 체당금의 월정상한액('01.7.1부터)

퇴직당시 연령	월 정 상 한 액	
	임금, 퇴직금	휴업수당
30세미만	100만원	70만원
30세이상 40세미만	155만원	110만원
40세이상 50세미만	170만원	120만원
50세이상	145만원	100만원

※ '01.6.22 시행령 개정으로 체당금의 월정상한액이 상향되었는 바, 동 내용은 '01.7.1이후 파산선고 등을 받은 경우부터 적용. 즉, '01.7.1이후 체당금을 신청한 경우라도 기업의 도산일이 '01.7.1 이전인 경우에는 종전규정을 적용

다. 체당금의 지급액

- 체당금으로 지급하는 금액은 지급보장 범위인 “최종 3월분의 임금 또는 휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금중 미지급액”과 “체당금의 상한액”중 적은 금액임.

- 따라서 근로자 1인(40세이상 50세미만으로 가정)의 체당금의 최고액은 1,020만원(170만원×6)이 됨.
- 아울러 '01.7.1이전에는 체당금이 20만원이하의 소액인 경우에는 지급하지 않았으나 '01.7.1이후 기업이 도산하여 체당금을 신청한 근로자부터는 20만원 미만인 경우에도 지급함.(시행령 부칙 제3조)

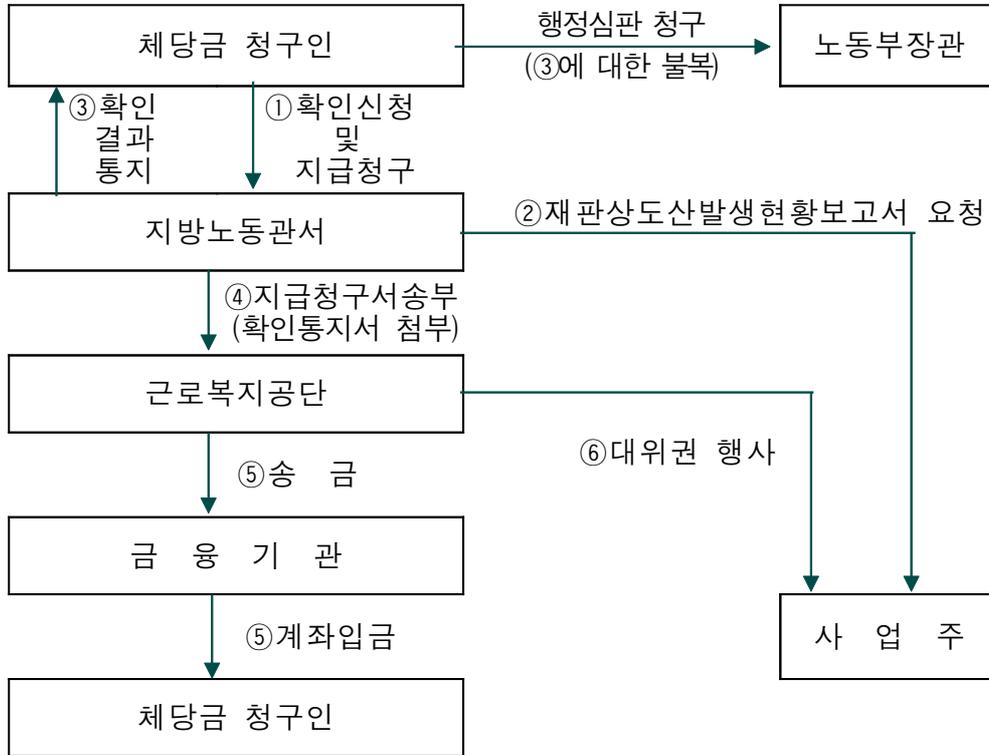
#### 라. 체당금의 청구와 지급절차

##### 1) 재판상 도산의 경우

- ① 체당금 청구인은 지방노동관서의 장에게 체당금지급청구서와 체당금의 지급요건에 대한 확인신청서를 제출함(영 제9조·제10조)
  - 신청기간은 파산선고등이 있는 날부터 2년이내임
  - 지급청구서 및 확인신청서는 퇴직당시의 사업장을 관할하는 지방노동관서의 장에게 제출함
  - 퇴직근로자 개개인에 대한 미지급임금등을 확인하여야 하므로 지급청구서와 확인신청서는 개별근로자 모두가 제출하여야 하며 특히, 지급청구서는 체당금을 지급받은 개인구좌를 기재해야 하기 때문에 반드시 본인의 서명 또는 날인이 필요함
- ② 지방노동관서의 장은 사실확인을 위해 당해 사업주(관계인·관리인 포함)에게 재판상 도산발생현황보고서를 제출하도록 요청함(예규 제23조)
- ③ 지방노동관서의 장은 사실확인 결과를 확인통지서 또는 확인불가통지서에 의거 신청인에게 통지함(규칙 제7조)
  - 지방노동관서의 장의 확인에 대해 불복이 있는 자는 노동부장관에게 행정심판을 청구할 수 있음
- ④ 지방노동관서의 장은 신청인이 체당금의 지급요건을 충족하고 있는 경우 체당금지급청구서와 확인통지서(사본)을 근로복지공단에 송부함
- ⑤ 근로복지공단은 체당금지급청구서가 송부되면 특별한 사유가 없는 한 그 날부터 7일 이내에 청구인이 지급받아야 할 체당금을 금융기관을 통해 청구인의 예금계좌로 입금 조치함

⑥ 해당금을 지급한 근로복지공단은 사업주에 대하여 대위권을 행사함

<그림 II-2> 해당금 청구 및 지급절차(재판상 도산)

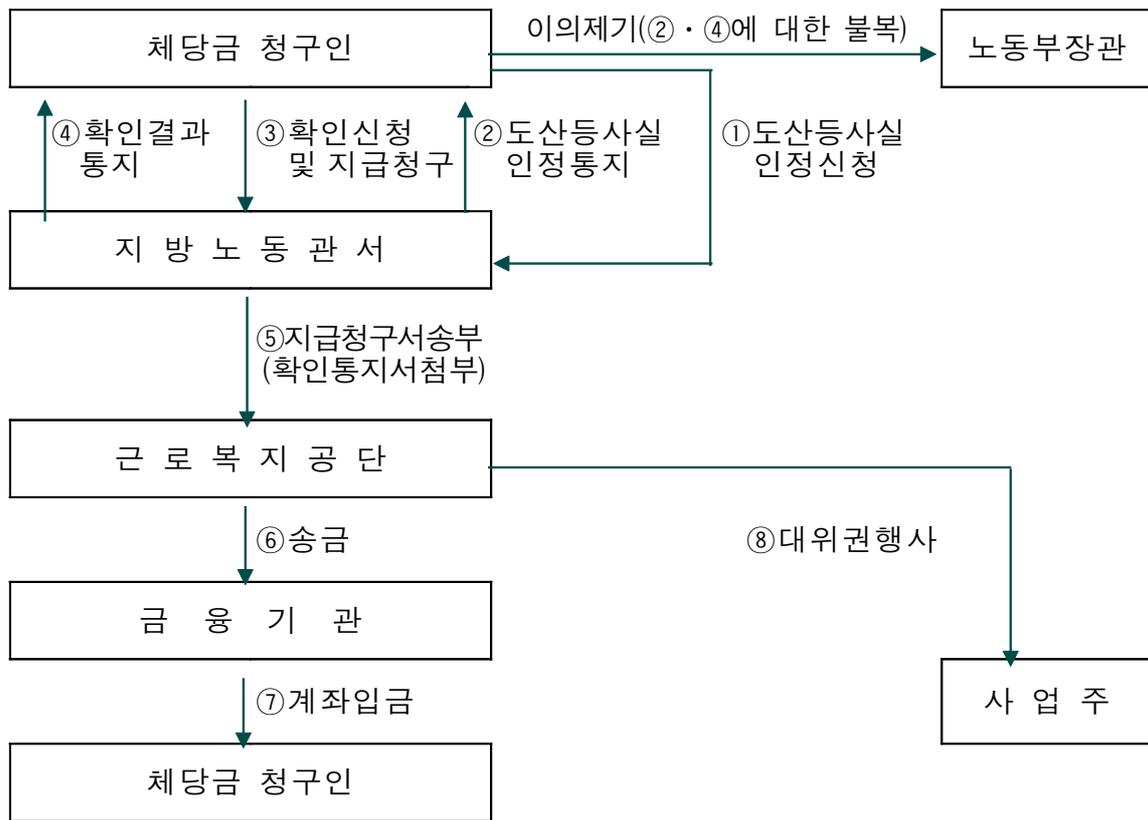


2) 도산등사실인정의 경우

- ① 도산등사실인정을 받고자 하는 퇴직근로자는 지방노동관서의 장에게 도산등사실인정 신청서를 제출함(영 제5조 및 규칙 제2조)
  - 신청기간은 퇴직한 날의 다음날부터 6월이내임
  - 인정신청서는 당해 사업주의 주된 사업장(본사)의 소재지를 관할하는 지방노동관서의 장에게 제출함(예규 제4조)
  - 동일 사업 또는 사업장에서 퇴직한 근로자가 2인이상인 경우에는 그중 1인의 퇴직 근로자가 인정신청서를 제출하면 됨
- ② 지방노동관서의 장은 도산등사실인정 여부를 결정하고 그 결과를 도산등사실(인정, 불인정)통지서에 의거 신청인에게 통지함(규칙 제4조)

- ③ 체당금 청구인은 관할지방노동관서의 장에게 체당금지급청구서와 체당금의 지급요건에 대한 확인신청서를 제출함(영 제9조·제10조)
- ④ 지방노동관서의 장은 사실확인 결과를 확인통지서 또는 확인불가통지서에 의거 신청인에게 통지함(규칙 제7조)
  - 지방노동관서의 장의 인정(②) 또는 확인(④)에 대해 불복이 있는 자는 노동부장관에게 행정심판을 청구할 수 있음.
- ⑤ 지방노동관서의 장은 신청인이 체당금의 지급요건을 충족하고 있는 경우에는 체당금지급청구서와 확인통지서(사본)을 근로복지공단에 송부함.
- ⑥ 근로복지공단은 송부받은 날부터 7일 이내에 금융기관을 통해 체당금을 송금함.
- ⑦ 체당금을 지급한 근로복지공단은 사업주에 대하여 대위권을 행사함.

<그림 II-3> 체당금 청구 및 지급절차(도산 등 사실 인정)



- 임금채권보장각금제도의 내용을 살펴볼 때 대부분 합리적으로 잘 구성되어 있으나 수혜대상에 있어서 경제적 합목적성이 이루어지고 있는가에 대해서는 추가적인 재검토가

필요할 것으로 보임.

- 이에 대해서는 특히 현재 이러한 제도의 적용으로부터 기술적으로 제외되고 있는 영세 기업집단에 대한 적용완화 문제를 검토해 볼 필요가 있을 것임.
  - 이를 위해 해당금 신청의 기간에 대한 적정성 여부와 도산사실인정의 절차 및 요건의 합리성에 대한 검토를 해 볼 필요가 있음.
  
- 또한 현행 제도적 틀에 의할 경우 적용이 법적으로 제외되어 있는 기업의 구조조정 시에 대한 임채보장기금의 적용문제에 대한 검토를 해 볼 필요가 있을 것으로 보임.
  - 이러한 문제에 대한 국내의 제도적 형태 및 성격 등에 대해 살펴보기 전에 근로자의 임금보장 및 (임금채권에 대한) 근로자청구의 우선권의 의의 및 배경과 그에 대한 이론적 배경, 임금보장제도의 배경 및 발전 등에 대해 먼저 살펴봄으로써 우리 나라의 임금채권보장기금제도의 구조와 성격을 이해하고 이에 대한 발전적인 대안을 제시하는데 있어서 많은 도움이 될 것으로 보임.
  
- 따라서 다음의 두 장에서는 각각 기업의 지급불능과 이에 따른 근로자 청구권의 의의 및 이에 대한 발전배경과, 임금보장제도의 발전과정 등에 대해 살펴보기로 함.

### III. 고용주의 지급불능과 근로자 청구의 우선권

#### 1. 기업의 지급불능과 근로자의 지위

##### 가. 지급불능의 의의 및 파산과정의 새로운 경향

- “지급불능”에 대한 일반적인 법적 정의를 내리는 것은 어려운 일이나, 일반적으로는 채무자의 자산이 그의 채무를 감당하기에 불충분한 경우를 지급불능의 상태라고 정의할 수 있음.
- 대부분의 파산 소송절차는 기업의 지급불능의 경우 모든 채권자가 동일한 조치를 받는다는 것을 보장한다는 한 가지의 원칙에 기초하고 있음.
  - 그렇지 않을 경우 채권자 간 형평성 원리에 어긋날 수 있기 때문임.
- 현대에 와서는 파산 절차는 예방적인 의도를 가지고 있음.
  - 즉, 파산절차의 목적은 채무자와 그 채권자 사이에 합의나 조정의 달성을 촉진시키는 것이라 할 수 있음.
  - 이러한 합의는 보통 기업의 경영정상화나 구조조정 틀에 기초하고 있으며,
    - 이것들은 일반적으로 채무에 대한 상각에 대한 조항, 지급유예 또는 채무의 해소를 촉진시키는 것 등을 포함함.
    - 이러한 과정은 보통 법원이 지불 중지를 결정하거나 기업 자산의 압류 명령을 내린 후에, 관리인 또는 수탁인의 참여로 행해짐.

○ 전통적인 관점에서 볼 때, 파산 과정은 두 가지 목적을 가지고 있음.

- 첫째, 채권자의 이익을 보호하는 것과, 또한 다른 외부 이익(지역사회의 이익)을 보호하는 것임.

○ 이러한 목적에 따라 청산절차의 일반적 관심은 기업의 청산과 그 재산의 매각을 정리하는 것이라 할 수 있음.

- 두 번째 목적은 사례로서의 역할을 하는 것임.

○ 즉, 기업 세계의 질적 건전성을 보존하기 위해 다른 기업가들에 대한 경계 목적으로

○ 지급불능 기업가는 기업에서 추방되어야 하는 가치가 없는 기업가라는 것을 보여주기 위함이라 할 수 있음.

※ 선진 여러 국가에서 피고용인이 기업을 인수하거나 일시적으로 관리하는 경향이 있음. 특히, 일부 국가에서는, 그러한 매점을 촉진시키기 위하여 공동체 또는 근로자 합작주식회사의 형태의 특별한 법적 조직이 설립된 바 있음.

#### 나. 기업 지급불능 시 근로자들의 지위

○ 기업의 지급불능은 근로자의 이익에 다양한 방식으로 영향을 미침.

- 가장 근본적인 것은 지급불능이 근로자의 직업을 위협한다는 것이라 할 수 있음.

- 기업의 지급불능 시 기업이 청산될 것인가 또는 외부이익(채권자의 이익)과 내부이익(근로자의 이익)을 확보하는 동시에 기업의 운영을 계속할 것인가에 따라 근로자에게 미치는 영향이 달라질 것임.

##### 1) 파산에 따른 고용계약의 종결여부

○ 기업의 파산의 결과에 따라 등장하는 주요 문제 중 하나는 파산이 자동적으로 근로자와의 고용계약과 연관되는가 여부임.

- 현재 선진각국에서 확대되고 있는 개념은 파산이나 파산절차 자체가 고용관계를 종결하지 않고, 고용관계의 종결은 기업의 폐쇄 또는 노동력 감소의 필요 등에 의해 독립적으로 정당화되어야 한다는 것임.
  - 즉, 기업폐쇄나 노동력 감소가 파산의 필연적인 결과가 아니라는 것이 현재의 견해임.
  - 왜냐하면, 여러 국가의 법들에 파산 후 기업이 계속하여 존재할 수 있는 조항을 만들었기 때문.
  
- 그러나 파산과정이 자동적으로 고용 계약을 종결하지는 않더라도, 고용주나 법원에 의해 파산절차를 관리하도록 임명된 관리인은 재정적 위험을 방지하기 위해서 직원의 전부 또는 일부를 해고할 수 있음.
  - 그럼에도 불구하고, 고용계약 종결과 관련된 모든 의무사항은 수행되어야 함.
  - 즉, 예를 들어, 고지의 기간, 근로자 대표와의 합의, 해고에 대한 보상 등.

## 2) 고용 조건의 악화

- 지급불능의 상황에 처한 기업이 동일한 또는 다른 업주에 의해 계속하여 운영되는 경우, 그리고 대부분의 직업들이 보장되는 경우에도, 근로자의 이익은 개별적·집합적 합의 또는 양자에 의해 고용 계약이 악화될 수 있음.
  
- 이러한 경우, 이러한 경영권 이전에 따라 고용계약의 이전이 발생함과 동시에, 노동조직과 근로자의 권리에 중요한 영향을 미치게 됨.
  
- 이러한 이전에 따라 발생할 수 있는 분쟁을 해결하기 위하여, 고용계약에서 발생하는 규칙들을 법적으로 공식화할 필요가 있으며 이에 따라 다음과 같은 해결책들을 제시하고 있음.
  - 지급불능 고용주와 관련된 고용 계약은 종결됨.
  - 처음 약정된 단서와 조건에 따라 고용계약이 새로운 고용주에게 이전됨.
  - 새로운 고용주는 이전의 고용 단서와 조건을 개정할 수 있음.

### 3) 단체협약의 유지 및 종결

- 이전 고용주에 의해 체결된 단체협약에 대해, 새로운 고용주가 어느 정도 구속되는가 하는 문제는 이러한 규칙들을 적용함으로써 해결될 수 있음.
- 하지만, 고용주가 파산을 회피할 목적으로 파산절차를 실시한다면, 단체협약을 종결하기 위해 고지하거나 이전의 조항들을 적용하지 않을 수도 있음.
  - 이러한 논의는, 강제적용(force majeure) 또는 “대체되는 부담(super-vening burden)”에 관한 원칙들을 단체협약에 적용할 수 있는 가능성을 제시하고 있음.
  - 그러나 현재 실제로 일반화되어 있는 관행은 합의 시한이 종결되거나 여전히 유효한 경우 단체협약의 비용을 감소시키기 위해 재협상 하는 것임.
  - 이러한 재협상의 형태는 미국에서 선호되고 있고, 1970년대에 실행되기 시작한 “허가 합의(concession bargaining)”로 알려져 있다.

#### 다. 보상받지 못한 서비스에 관한 채무에 대한 지급불능의 효과

- 고용주가 지불해야 하는 임금을 지불하지 못할 경우, 근로자는 당연히 법정에 청구할 수 있음.
  - 하지만, 다른 채권자와는 달리, 근로자는 고용관계의 단절이 임박할 때까지 고용주에게 의존하고 있기 때문에, 이러한 권리를 행사하지 못하는 것이 일반적임.
  - 더욱이, 고용주가 파산 과정에 들어갈 경우, 법정 명령에 의해 근로자에게 제시된 금액을 받는다는 것은 고용주로부터 그것을 직접 받는 것만큼 어려운 것이 현실임.
- 따라서, 근로자의 청구권을 충족시키기 위한 가장 최선의 방법은 지급불능 기업을 희생시키는 것이라 할 수 있음.
  - 이를 위해서는, 법정 소송절차 과정에서 기업과 실질적인 모든 채권자들 사이에 합의

가 이루어져야 함.

- 기업이 실제로 회생될 경우, 근로자는 급여의 상당 부분 또는 근로서비스 관련 청구권에 대한 급여를 받을 수 있을 것임.
- 따라서, 이러한 해결책은 근로자와 노동조합에 의해 선호되고 있음.
- 왜냐하면 이것이 임금의 이행뿐만 아니라 적어도 근로자 중 일부에게는 직업의 계속성을 보장하기 때문.

## 2. 파산 절차에서의 우선권(preference)과 근로자 청구권의 지위

### 가. 파산 절차상의 우선권의 의미

- 지급불능으로 인한 절차에서 다른 청구권 대해 우선되고 특권화되는 조치를 인정하는 것은, 채무자에 대한 모든 청구권들이 공평해야 한다는 원칙에 특별한 예외의 하나임.
  - 이러한 원칙은 다음과 같으며 이러한 지급불능 소송절차에서 중요한 특징은 집합적이고 포괄적이라는 것임.
    - (a) 채무자에 대한 모든 개별적인 절차들은 하나의 통합된 과정으로 합쳐져야 함.
    - (b) 모든 채무자의 자산은 모든 채권자들의 공통된 증권(security)을 구성하는 재산의 일부의 형태를 띤: 파산 자산.
    - (c) 모든 채권자들은 하나의 집합적인 존재가 됨: 채권자 집단(the body of creditors).
    - (d) 모든 개별적인 채권자들은 공평에 기초를 둔(par conditio creditorum): 결과적으로, 그들은 그들 청구권의 전부를 회복하거나 또는 개별 채권자들의 배당액에 비례하여 배분을 받음.
  - 그러나 이러한 원칙에는 다음과 같은 세 가지 중요한 예외가 있음.
    - (a) 채무자 자산 중 일부는 파산 재산에서 제외됨.
    - (b) 채권자 집단에 제품이나 채권 또는 서비스를 제공한 채권자들은 그들의 청구권의 대상이 지급불능 기업이 아니라 채권자 집단인 경우, 그들은 채권자 집단에 속하지 않음.
    - (c) 우선권 또는 특권을 가진 채권자들은, 이른바 비우선적인(nonpreferred) 채권자들

이 그들의 청구권의 충족을 원하기 전에, 그들의 청구권의 전부 또는 일부를 충족시켜주기를 요구할 수 있는 권리를 가지고 있음.

○ 이러한 세 가지의 예외를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음.

- 파산 재산의 일부를 구성하지 못하는 채무자의 자산: 이는 두 개의 범주로 구성됨.
  - 첫째, 소유권에 의해 채권자에 의해 청구되는 자산을 포함함.
  - 둘째, 선취특권(lien), 저당, 또는 채무자에 의해 계약된 대부에 대한 지급을 보장하는 유동부과금 등과 같은 부동산에 대한 담조 또는 권리에 관한 채무자의 자산으로 구성됨.
- 재산(estate)의 채권자: 재산의 채권자는 관련날짜 이전에 계약된 “파산의 채무”와는 구별되는 “재산(estate)의 채무(debts)”로 알려진 파산의 채권자 이익에서 계약된 의무임.
  - 원칙적으로, “재산의 채무”의 범주는 기준일(reference date) 이후 고용관계가 유효하게 남아있는 근로자의 임금과 다른 근로서비스 관련 청구권들을 포함함.
  - 파산의 채무와 재산의 채무 중 파산의 채무에 대한 청구권이 후자에 비해 절대적으로 우선권을 가짐. 여기에는 예외가 있는 바, 소유권을 위한 채권자들의 청구권과 자산의 관점에서 법적으로 보장되는 권리에 의해 다른 청구권 등은 예외임.
- 공평(par conditio creditorum)의 원칙에 대한 마지막 예외는 “우선권” 및 “특권”에 대한 것임. 이러한 예외는, 비우선시되는 다른 채권자들이 그들 청구권을 요구하기 전에, 우선시되고 특권을 가진 채권자들에 대한 특권 및 우선권에 의해 보호되는 청구권의 충족을 얻기 위한 권리로 구성됨.
  - 우선적 조치에 대한 자격이 있는 청구권들이 확장됨에 따라서, 각각의 우선권의 성질 및 그것의 목적, 법적인 효과, 그리고 이와 경쟁적인 다른 우선권들에 대해 항변할 수 있는 정도 등을 분명히 하기 위해 법과 사례는 우선권에 대한 논리들을 발전시켜왔음.
  - 이러한 논리의 가장 중요한 요소는, 특별한 특성에 따라 요구될 수 있는 “특별한(special)” 우선권과 채무자 자산의 비차별적인 총체라는 점에서 요구될 수 있는 “일반적인(general)” 우선권과의 기본적인 차이점임.

- 우선권에 관한 논리의 두 번째 중요한 요소는 다양한 일반적 우선권의 순서 (ranking)에 관한 것임.
- 대부분의 국가에서 기준일 이전 기간에 대한 근로자의 청구권은 일반적인 우선권을 가진 청구권의 범주에 해당함.
  - 이러한 청구권은 채무자 자산 전체(유동성이건 비유동성이건)에 대해 또는 오직 유동성 자산에 대해서만 효과를 가짐(국가별로 차이가 있음.)
  - 일반적으로, 이러한 법적 우선권은 다른 채권자의 우선권에 비해 상대적으로 우선시되나 절대적인(absolute) 우선권을 보장하는 경우는 드뭄.
- 여러 국가에서 기준일 이후에 제공된 근로 서비스와 관련된 근로자들의 청구권은 재산의 채무(debts of the estate)로 간주됨.
  - 따라서, 이러한 청구권은 기준일 이전에 계약된 채무의 이행청구(이것들은 파산에 따른 채무로 간주되므로 법적인 대항권에 의해 보장되는 청구들을 제외)보다 우선적으로 지불됨.
- 특별한 상황에서, 일부의 근로자들은 특별한 우대를 받고 있음.
- 이러한 우선적 청구권은 보편적이며 우선권 논리의 일반적인 맥락에서 쉽게 적용될 수 있음.
  - 하지만, 일부 국가에서는 이러한 보편적인 우선권에 예외적인 우선권 - 이른바 “초우선권(super-preference)”-을 인정하고 있음.
  - 초우선권에 의한 청구권은, 소유권에 따른 채권자의 청구권을 제외하고, 파산 재산의 일부가 아닌 자산을 포함하는 모든 채무자의 자산에 대해 효력을 가짐.
- 근로자 청구권을 보장하기 위한 마지막 형태의 보호는 다음과 같음.
  - 즉, 다른 채권자와는 달리 근로자는 그들의 청구권을 충족시키기 위하여 청산 절차가 끝날 때까지 기다릴 필요가 없고 파산과정의 자산으로부터 변제를 받기 때문에, 즉시급여가 이루어지고 있음.

- 즉시급여에 대한 이러한 권리는 지급불능 과정의 “보편성”에 중요한 예외로 나타나고 있음.

#### 나. 기업 파산시 근로자 청구권의 우선권

##### 1) 근로자 청구권에 대한 우선권의 배경 및 보호대상

- 고용주의 지급불능이나 파산의 경우에 근로자에 대한 우선적인 조치는, 그 기원이 노동법의 기원에 앞설 정도로 아주 오래 되었음.
  - 근로서비스 관련 청구권에 대한 우선적 조치를 설명하기 위하여 다양한 이유들이 제시되어 왔음.
    - 이러한 이유 중 하나는, 임금이 가족법에서 발견되는 “유지(maintenance)”라는 개념의 속성을 가지고 있다는 것임.
    - 두 번째 이유는 공급자나 은행과 같은 기업 외부의 채권자들의 지위와는 달리 근로자의 유리하지 않은 지위를 강조하고 있음.
    - 세 번째 이유는 고용주의 다른 채권자들은 그들의 위기를 분산시킬 수 있어서 한 기업의 실패는 그들에게 하나의 요구를 잃게 만들지만, 파산기업의 근로자는 모든 것을 잃을 위기에 처하게 된다는 것임.
- 대부분의 국가에서, 지급불능 고용주와 고용계약을 한 근로자 또는 이전의 근로자는 근로관련청구권에 대한 우선적 처우를 받을 자격이 주어짐.
  - 일반적으로, 견습생(apprentice)도 유사한 자격을 받게 됨.
    - 일부 국가에서는 견습생은 고용계약과 개념적으로 다른 것으로 간주되고 있음.
  - 그러나, 이러한 혜택은 일반적으로 “독립된 계약자(independent contractor)”로서의 법적 지위를 가지는 사람에게는 돌아가지 않음.
    - 적어도 이론상으로, 노동법이 구체적인 고용관계를 적용하지 않는 일부를 제외하고 있음.

## 2) 우선권에 의해 보호되는 서비스 관련 청구권 및 제한

- 원래 임금에 대한 보장으로만 인정되어 온 근로자 우선권은, 고용계약에서 발생하나 보상의 성격이 없는 다른 청구권들을 포함할 정도로, 임금의 다양한 보충적인 사항들까지 포괄하는 수준으로 확대되었음.
- 대부분의 국가에서 근로자의 우선적인 청구권은 다음의 두 가지 측면에서 제한되고 있음.
  - i) 우선권이 해당일 이전에 행해진 고용의 구체적 기간
  - ii) 보호되는 고용 관련 청구권의 최대 액수.
- 여러 국가에서 이 두 가지 제한이 조합되어 적용되고 있으며, 또한 임금보호협약(the Protection of Wages Convention, 1949, No.95)에도 도입되고 있음.
  - i) 근로 서비스의 기간
    - 우선권에 의해 보호되고 기준일에 선행하는 근로 기간에 대한 기준은 각 나라마다 다름.
    - 3개월: 캐나다와 미국; 4개월: 케냐, 트리니다드토바고, 영국
    - 6개월: 아르헨티나, 프랑스, 마다카스카르, 포르투갈, 스위스, 우르과이
    - 12개월: 독일공화국과 멕시코
    - 멕시코와 이탈리아, 파나마와 페루 같은 나라에서는 관련 날짜 이전의 모든 임금도 보장하고 있음.(그러나 기간에 있어서 법적인 제한이 있음)
    - ※ 근로 서비스 관련 요구의 일부가 “초우선권(super-preference)”을 향유하는 경우, 이러한 초우선권에 따른 근로 기간은 다소 짧은 경향이 있음.
  - ii) 보호되는 액수의 제한
    - 여러 국가에서 시간적 제한뿐만 아니라 우선적 조치의 내용에 대한 보호의 액수에 있어서 제한을 두고 있음.
    - 종종 이것은 국가별로 다양한 가치와 연관된 목적을 가지고 있는 것으로 간주됨.

- 일부 국가에서는, 위에서 언급한 제한은 단지 임금에만 적용되며 다른 서비스 관련 청구권에 대해서는 별도의 제한을 두고 있음.

### iii) 급여의 중지애 따른 청구권

- 앞에서 언급한 우선권은 해당 날짜 이전에 제공된 근로서비스에 대한 청구권을 보호하고 있음.
  - 이것은 해당 날짜 이후에 제공된 근로서비스에 대한 청구권이 여전히 문제로 남아 있음을 의미.
- 파산 과정에서 수탁자나 관리인은 후에 뒤따르는 자산의 처분을 결정하기 위해 기업의 자산을 보존해야 함.
  - 이러한 이유로 수탁자나 관리인은 대부분의 경우 이전의 피고용인을 많이 고용함.
  - 법적으로 그렇게 고용된 사람은 기업의 피고용인이 아니고, 관리인에 의해 대표되는 채권단에 의해 고용된 사람임.
  - 따라서 그들은 재산에 대한 채권자의 지위를 가지고 그들의 청구권은 파산 기업의 다른 채권자에 비해 절대적인 우선권을 가짐.

### 3) 근로자의 우선권이 영향을 주는 자산

○ 일반적인 우선권이 영향을 줄 수 있는 자산은 다음과 같음.

- 우선권은 영향력을 행사할 수 있는 자산의 종류에 따라 다양한 종류로 나뉠 수 있음.
  - i) 즉, 유동성 및 비유동성 자산에 대해 행사할 수 있는 일반적 우선권
  - ii) 유동성 자산에만 행사할 수 있는 일반적 우선권
  - iii) 유동성 자산에 행사할 수 있는 특별한 우선권
  - iv) 비유동성 자산에만 행사할 수 있는 특별한 우선권 등으로 나뉠 수 있음.
- 전통적인 원칙에 의하면, 파산 기업의 구체적인 자산에 대해 행사할 수 있는 특별한 우선권이 해당자산에 대한 일반적인 우선권에 우선함.
  - 따라서 근로자의 청구권이 단지 일반적인 우선권의 자격이 있는지, 아니면 특별한

우선권의 자격이 있는지를 결정하는 것은 중요함.

○ 왜냐하면, 후자의 경우 법적인 보호가 상당히 유리하기 때문.

○ 특별한 우선권이 영향력을 행사할 수 있는 자산은 다음과 같음.

- 경우에 따라서 특별한 계층의 근로자들은, 그들이 유지 및 건설해 온 구체화된 재산(유동성 또는 비유동성)에 대해 특별한 우선권을 향유함.

○ 이러한 우선권의 기초는 문제시되는 자산에 추가되는 가치이고, 그 소유자뿐만 아니라 그 채권자에게 이익을 주기 위한 추가적인 가치임.

#### 4) 근로자 청구권의 우선 순위와 초우선권

○ 근로자의 청구권은 일반적으로 우선권을 가지나 실제 기업의 파산이 발생한 경우에는, 종종 근로자 외에 우선적 자격이 주어지는 다른 집단의 채권자가 존재하게 됨.

- 실제에 있어서는 채무자의 자산이 그렇게 단순하지 않기 때문에, 법적으로 여러 청구권들에 대한 우선권을 구체적 순서에 따라 분류하는 조항을 마련하고 있음.

○ 근로자의 우선권과 특별한 우선권이 주어지는 채권자의 우선권 간의 마찰이 존재함.

- 대부분의 국가에서 근로자는 고용주의 자산에 대해 단지 일반적 우선권을 인정함.

○ 근로자의 청구권과 특별한 우선권이 있는 채권자의 청구권 간에 갈등이 있는 경우, 그러한 우선권의 대상이 되는 자산에 대한 적용 원칙과 예외에 대한 논의가 있어왔음.

○ 근로자의 우선권과 일반적 우선권이 주어지는 채권자의 우선권 간의 마찰도 있음.

- 법원이나 법적 비용에 관한 우선권 순위는 근로자에게 매우 중요함.

○ 일반적으로, 이는 소송비용과 파산 자산에 대한 관리 비용 등을 포함하며, 이는 파산기간과 채무자의 자산관리와 청산과정에서 발생하는 문제의 복잡성에 따라 결정됨.

- 이러한 경우와는 달리, 근로자의 우선권에 대한 청구권은 세금과 사회보장체계와 상호 경쟁적인 자격을 가지고 있다.
  - 대부분의 파산의 경우, 세금 및 사회보장 담당부서는 가장 기본적인 채권자이기 때문에, 그것에 대한 청구권의 순위는 가장 중요하게 간주됨.
  - 따라서 세금부서가 근로자에게 우선할수록 근로자는 그들의 청구권에 대한 기회가 감소하게 됨.
  
- 여러 국가에서는 법적으로, 일반적인 우선권을 가지고 있는 채권자들, 선취특권(lien)이나 저당을 포함한 특별한 우선권에 의해 보호되는 다른 채권자들과 비교하여 근로자 임금의 요구에 대해 특별한 우선권(‘초우선권’)을 부여하고 있음.
  - 이것은 우선권 체계의 맥락에서는 특별한 것은 아니며, 초우선권의 존재이유는 보호하려는 우선권의 특별한 성격에 기인하고 있음.
  
- 초우선권은 “다른 우선권 내에 있는 우선권”으로 간주되는 것으로서 근로자의 여러 가지 청구권 중 아주 제한적으로 적용되는 우선권으로 다음과 같은 두 가지 사항을 내포함.
  - 초우선권은 다른 우선권의 청구가 일반적 우선권에 의해 보호되든지 또는 특별한 우선권에 의해 보호되든지 간에, 근로자의 근로 서비스 관련 청구권이 다른 우선권에 비해 절대적 우위를 차지한다는 것임.
  - “초우선권”의 두 번째 의미는 즉시급여(prompt payment)에 대한 권리 즉, 빠른 소송과정 또는 즉시급여에 대한 권리임.
    - 즉, 근로자는 파산 자산에 대해 청산 과정이 끝나기를 기다리지 않고 그들의 청구를 관철시킬수 있거나, 또는 지급불능 소송과정에서 배당금의 마지막 분배나 시점까지 기다리지 않아도 된다는 것임.
  
- 우리 나라의 경우 임금채권보장제도의 주요사업은 도산기업에서 퇴직한 근로자가 사업

주로부터 임금 등을 지급받지 못한 경우에 국가가 이를 임금채권보장기금에서 대신 지급해주는 업무를 수행하고 있음.

○ 그런데 이와 같이 국가가 사업주를 대신하여 근로자의 미지급임금등을 지급하는 것은 이른바 민법 제469조의 규정에 의한 제3자의 변제에 해당하므로 동 규정에 따라 채권·채무관계의 당사자가 아닌 제3자에 의한 채무의 변제는 엄격히 제한되어 있음.

- 즉, 국가라 할지라도 채무자인 사업주 의사에 반하여 채권자인 근로자의 미지급임금등을 임의로 변제하지 못함.

※ 민법 제469조(제3자의 변제) ①채무의 변제는 제3자도 할 수 있다. 그러나 채무의 성질 또는 당사자의 의사표시로 제3자의 변제를 허용하지 아니하는 때에는 그러하지 아니하다.  
②이해관계가 없는 제3자는 채무자의 의사에 반하여 변제하지 못한다.

○ 따라서 임금채권보장법은 일정한 요건을 갖춘 근로자가 노동부장관에게 미지급임금등을 대신 지급하여 줄 것을 청구하는 경우에는 민법 제469조의 규정에 불구하고 이를 대신 지급하도록 하는 규정을 두고 있음.(법 제6조제1항)

- 이에 따라 도산기업에서 퇴직한 근로자에게 미지급임금등이 있고 당해 기업의 근로자의 청구가 있을 경우 국가는 사업주의 의사여부와 관계없이 미지급임금등을 대신 지급할 수 있도록 하고 있음.

## IV. 임금보장제도의 배경 및 발전

### 1. 임금보장제도의 의의 및 배경

#### 가. 기존 우선권 제도의 한계

- 그동안 여러 나라에서 오랫동안 지급불능 소송을 겪어오면서 지급불능 절차에서 근로 서비스에 대한 우선적 조치가 점차 강화되었지만, 그 실질적 효과는 그리 크지 않았음.
- 이는 다음과 같은 이유 때문이었음.
  - 즉, 경험적으로 볼 때, 우선권은 근로서비스 관련 청구권에 있어서 청구권 행사에 걸리는 시간, 우선권의 제한된 범위 등으로 말미암아 실질적으로 제한적인 보호밖에 제공하지 못하고 있는 것으로 나타났음.
  - 근로자에게 강력한 우선권이 제공될 경우, 이것이 기업에게 재정적 신용의 의무를 이행하지 못하게 만들 수 있기 때문에 이러한 우선권의 정당성에 대한 의문이 제기 되었음.다.
  - 우선권에 내재하는 기본 논리는 지급불능 기업 근로자의 청구권을 충족시키기 위하여 청산되어야 한다는 것이었으나, 현재 파산법은 문제기업의 청산에 목적을 두고 있지 않으며 오히려, 기업을 구제하거나 부활시키기 위한 해결책을 제시하는 것이 되고 있음.

#### 나. 임금보장제도의 기원 및 발전

- 이러한 여러 단점들은 우선권만으로는 근로자의 청구권 확보에 한계가 있음을 명확히 보여주고 있음.

- 이에 따라, 경제적 위기에 의한 파산이 급격히 증가했을 때 파산법이 이전에 “상업적” 문제로 간주되었던 문제를 ‘사회적’ 문제로 다루게 되었으며, 법개정을 통해서 사회연대에 기초하여 근로자의 청구권에 관한 문제를 다루게 되었음.
  - 사적인 법 - 시민, 상업 또는 노동법 - 이 그러한 문제를 해결하는데 충분하지 않다면, 사회보장원칙에 기초를 두고 있는 제도에 의한 해결책이 고안되어야만 했음.
- 이러한 접근 방법상의 변화는 1960년대 말, 특히 서구 유럽의 여러 나라에서 사회보장 제도의 성숙에 따라 가능해졌음.
- 따라서, 임금보장제도가 직접적으로 사회보장제도와 연계되지는 않더라도, 상대적으로 사회보장제도에 의해 관리되는 임금보장 메커니즘을 도입하기가 용이하였음.
  - 이러한 첫 번째 사회보장기금은 1967년 벨기에에서 실시
  - 이것은 기존의 제도, 즉 1960년 산업 구조조정에 따라 실직한 근로자들을 보상하기 위하여 마련된 기금(기업 청산 기금, Enterprise Closure Fund)에 기초를 둠.
  - 뒤이어, 임금보장체계는 네델란드(1968), 스웨덴(1970), 덴마크(1972), 핀란드, 노르웨이 그리고 프랑스(1973), 독일연방공화국(1974), 영국(1975), 스페인(1976), 오스트리아(1977), 그리스(1981), 스위스(1982), 아일랜드(1984) 그리고 포르투갈(1985)에서 실시
  - 유럽 이외의 지역에서도 그러한 제도는 일본, 이스라엘, 캐나다의 두 주(퀘벡과 매니토바), 그리고 미국의 한 주(오레곤) 등에서 실시됨
  - 비교적 최근에는 아르헨티나에서도 그러한 제도를 실시하기 위하여 법이 도입되었음.
- 1980년 10월 20일, 유럽연합 위원회는, 고용주의 지급불능 시 피고용인의 보호에 관한 회원국의 법적 지침서 - 유럽연합의 지침서(the Directive) - 를 도입하였음.
- 이 지침서는 지급불능인 고용주에 대한 판별 기준을 제시하고, 고용계약에 따른 피고용인의 급여를 보장하기 위해 회원국들로 하여금 보장제도를 위한 조치를 취하도록 하고 있음.

- 지침서는 어떠한 보장제도를 실시할 것인가에 대해서는 각 국에 맡겨놓고 있는 반면, 각 국들이 준수해야 할 원칙들을 보여주고 있음. 즉,
  - (a) 기금은 고용주 재산과는 독립적으로 운영되어야 하고, 지급불능 소송과정과는 구별되어야 함.
  - (b) 공공기관에 의해 재정이 충분히 보장되지 않을 경우, 고용주는 기금의 재정에 기여하여야만 함.
  - (c) 기금의 채무는 고용주의 부담금 의무의 수행여부에 관계없이 지급되어야 함.
- 대부분의 국가에서 근로자의 임금에 대한 고용주의 지급불능시 보장기금은 공통적인 특성을 가지고 있음.
  - 이는 특히 사회보장체계와 유사한 성격을 띄고 있음.
    - 즉, 고용주의 지급불능시 운영되는 임금보장은 새로운 사회적 문제로 떠오르는 “기업위기”를 다루는 사회보장의 한 분야를 구성하고 있음.
  - 임금보장 기금은 기존의 우선권 체계에 대한 - 대안적이 아닌 - 보충적인 제도임.
    - 단, 예외적으로 오스트리아에서는 소송과정 이전의 청구권에 대한 우선적 조치는 폐지되었음.
  - 기금은 강제적이고, 연대성 원칙에 기반하고 있고, 임금과 연계된 부담금에 의해 재정이 마련되고, 부담금에 대한 비비례적(not proportional) 급여를 제공하고, 제3자에 의한 급여라는 원칙에 따라 운영되고, 그리고 행정적 및 재정적으로 독립적인 기관에 의해 운영됨.

#### 다. 임금채권보장 기금의 지급 요건 및 보장채권

- 임금보장제도를 운영하기 위해서는 다음 두 가지 조건이 선행되어야만 함.
  - 첫째, 보호대상이 되는 근로서비스 관련 청구권의 요건이 성립해야 하고

- 둘째, 청구권에 대해 급여를 제공하지 못한 이유가 고용주의 지급불능이어야만 함.
  - 따라서 임금보장을 다루는 원칙에 의해 세워져야 하는 중요한 문제 중 하나는 “지급불능”에 대한 정의라 할 수 있음.
  - 이 정의에 따라 근로자의 청구권 여부가 결정되기 때문임.
- 지급불능 요건에 대한 문제는 다음 3가지의 서로 다른 방법에 의해 다루어져 왔음.
  - 한 가지 방법(프랑스 또는 이탈리아)은 고용주가 지급불능법에 명시된 지급불능 소송과정의 형태중의 하나에 해당되는 것을 전제로 하는 것임.
  - 두 번째 방법(오스트리아나 독일연방공화국)은, 공식적인 지급불능 소송과정에서 고용주가 지급능력이 없다는 것에 대한 증명, 또는 가정적인 증거를 제시해야 함.
  - 세 번째 방법(벨기에 등)에 의하면 고용주가 지급할 수 없다는 직접적인 증거와는 상관없이 보장제도의 운영에 대한 정당성을 보여주는 증거가 제출되어야 함.
- 예외는 있지만, 보장제도는 대위 원칙에 따라 운영됨.
  - 이는 지급불능 소송과정에서 우선권(또는 경우에 따라 우선적 청구권은 아니지만 임금보장제도에 의해 보호되는 청구권)에 의해 보호되는 근로자들의 청구권에 대해 지급할 자금이 없는 경우에만 보장제도가 이용된다는 것을 의미.
    - 하지만, 실질적으로는 청구권에 대한 보장제도의 급여를 지급불능 소송절차가 끝날 때까지 연기하지는 않으며, 근로자 청구권에 대응하는 금액을 일단 지불하고 지급불능 채무자에 대한 소송과정을 진행함.
    - 이러한 과정에서 보장제도는 근로자를 위해 근로자의 권리를 대신 수행하고 급여를 선(advance)지급함.
- 대부분의 경우 임금보장은 주로 우선권에 의해 보호되는 근로서비스 관련 청구권들을 포함하지만, 비우선적인 청구권들의 일부분도 포함하고 있음.

- 뿐만 아니라, 경우에 따라서 보장제도는 기술적으로 “지급불능”의 상태가 아닌 고용주의 특정 급여의무에 대한 책임을 떠맡기도 함.
  - 예를 들어, 프랑스의 AGS는 우선권에 의해 보호되는 근로자의 청구권에 대한 일정 급여뿐만 아니라 법에 의해 구체화된 범위 내에서 초과 부분을 지급하기도 함.
  - 스페인에서는 고용관계 종결에 대한 보상이 우선적 조치의 대상이 아님에도 불구하고 FOGASA에 의해 보장을 하고 있음.
- 일반적으로 보장제도는 또한 고용 계약의 종결에 대한 보상을 포함하기도 함.

#### 라. 임금보장제도의 재정 및 급여 조정

- 사회보장의 다른 분야에서와 같이, 임금보장제도의 재정도 강제적인 납부금으로 이루어지고, 지급불능의 위기가 고용주와 관련하여 발생하기 때문에 대부분의 국가에서 고용주에 의해 지불되고 있음.
- 이러한 관점에서 산업재해에 대비해서 보험의 재정이 마련되는 것처럼, 기업에 기인하는 위기에 대해 고용주가 책임을 짐.
- 이러한 원칙에 대해 몇 가지의 예외가 있음
  - 예를 들어, 네델란드와 스위스의 재정은 고용주와 근로자에 의해 동등하게 분담됨.
- 거의 모든 경우에 납부금은 사회보장납부금의 지급을 책임지는 기관에 의해 징수됨.
- 재정마련의 방법에 있어서는 사정(assessment) 원칙을 준수함.
- 이러한 방법의 임금보장제도는 경제적 상황에 따라, 특히 파산의 수와 보상 자격이 있는 근로자의 수에 따라 단기간에 상하로 변동하는 위기를 보장하고 있음.
  - 이러한 이유로, 납부금의 크기는 재정적 상황과 보장제도의 지급예상액에 따라 주기적으로 조정됨.
  - 즉, 파산의 수가 많을수록 그리고 고용인의 지급불능에 따른 급여액이 커질수록 납

부금도 커질 것인 반면, 경제적 상황이 호전되면 이러한 것들은 적어질 것임.

- 실제에 있어서 부담율은 국가에 따라 많은 차이가 있으며, 제도 실시 후 많은 개정이 있어 왔음.
  - 왜냐하면, 사정에 의한 재정마련은 단기 및 중기적인 분배 면에서 주기적으로 조정되고 있기 때문임.
- 임금보장제도의 두 번째 재원은, 채무자-고용주에 대한 지급불능 소송과정을 통해 충당되는 근로자에게 제공되는 급여의 액수로 구성됨.
  - 이것은 보장제도가 근로자 권리의 대위자 역할을 하기 때문
    - 그러나, 실제에 있어서 보장 제도가 회수하는 비율에는 많은 차이가 있음.
- 지급불능절차가 실시되면(일부 국가에서는 이것이 전제조건이다), 근로자에게 지급되는 자산이 불충분하다고 진술하는 근로자에게 증명서류를 제공하는 파산의 수탁인이나 관리인에 의해 근로자의 청구권들은 증명됨.
  - 이러한 증명서류는 임금보장기관에 제출되고, 이에 따라 적절한 급여를 받게 됨.
    - 프랑스와 같은 일부 국가의 보장제도는 관리인에게 기금을 전해주고, 기관이 아닌 관리인이 근로자에게 직접 급여를 제공함.
- 근로자의 청구권에 대해 수탁인이나 관리인이 의심을 가질 경우 그 청구권이 기각되는 경우도 다수 존재함
  - 이러한 경우 근로자는 그 청구권을 받아내기 위해서는 법원에 소송을 제기해야만 함.
  - 일반적으로, 그러한 소송은 노동법원에 제기되는데, 이는 그러한 자격이 지급불능 소송과정을 다루는 법원에서 검사되어야 한다는 원칙에 대한 예외가 됨.
- 이러한 과정에 의해 근로자가 생존하는데 필수적인 급여 지급의 지연은 임금보장의 목

적이 좌절될 수 있는 위기에 처하게 됨.

- 이러한 이유로, 소송과정에서 청구권의 일부에 대한 급여가 신속하게 이루어질 수 있도록 하는 조항이 마련되었음.
- 지급불능 소송절차가 채무자에 대해 공식적으로 실시되지 않은 경우, 근로자는 그의 청구권을 인정하는 사법적 판결의 형태로 유효한 자격을 받아내야 할 뿐만 아니라 고용주의 지급불능에 대한 증거를 제시해야만 함.

## 2. 임금보장제도의 발전에 대한 평가

- 사업주의 지급불능시 근로자의 권리를 보호하기 위해 고안된 노동법과 제도의 발전과정은 나라마다 조금씩 다르나 지급불능의 소송절차는 많은 공통점을 가지고 있음.
- 지급불능 또는 파산과 관련되어 발생하는 문제들을 다루기 위해 우선권이 도입되었으며 이러한 우선권은 후에 노동법에도 도입되었고, 대부분의 경우 근로자들에게 우호적으로 확대되고 강화되었음.
- 엄격한 의미에서 임금을 보호하기 위한 수단으로 도입된 우선적 조치는, 고용 관계에서 발생하는 다양하고 넓은 범위의 청구권들로 확대되었음.
- 그러나 우선권에 의한 임금채권보장에는 한계가 있음.
- 즉, 첫 번째 제한은 근로서비스 관련 청구권이 보호 중에서 가장 높은 순위의 자격이 주어진다고 할지라도, 근로자들은 근로서비스 관련 청구권이 충족될 것이라는 것을 확신할 수 없다는 사실임.
- 뿐만 아니라, 우선권은 지급불능 소송절차의 목적이 위기에 처한 기업을 청산하는 것인 경우에만 지급불능 소송절차와 협상할(reconcilable) 수 있는 제도라는 것임.
- 그러나, 현대적 경향은 그러한 파산절차의 목적이 기업을 청산하는 것이 아니라 기

업을 구제하는 데 있음.

- 왜냐하면, 파산법에 있어서 상업적 개념에서 사회적 개념으로의 전환이 있었기 때문
- 이에 따라, 우선권 제도의 운영이 문제 기업으로 하여금 기업의 구제 대신에 청산에 있다면 또한 시대착오라는 것
  - 즉 우선권 제도가 근로자에게 신뢰받는 서비스를 제공하였다는 점에 대해 부인할 수 없다고는 하나, 또한 이러한 서비스가 대부분 불충분하고 그 제도가 성숙되어 가는 과정적인 제도라는 점이 인식되어야만 한다는 것.
- 일부 국가의 법적 체계는 사회적 연대에 기초하여 근로자의 근로서비스관련 청구권을 보호하는 방법들을 마련하고 있음.
  - 이러한 방법은 의심할 여지없이 우선권 제도보다 더욱 효율적임.
    - 왜냐하면, 그것은 노동법과 심지어 개별적인 근로자-고용인 관계를 초월하기 때문.
  - 임금보장제도는 개별 고용주 기업의 위기를 이른바 “고용주 공동체”로 전환시키고, 이에 따라 근로서비스 관련 청구권에 대하여 모든 경우에 지급가능하고 “지급불능 위기”에 대한 보장자로서 행동하는 제 3 자를 통해 지불가능하도록 만들었음.
- 하지만, 이러한 발전은 사회보장에 영향을 미치는 다른 발전처럼 반드시 몇 개의 문제를 일으킬 수 있음.
  - 첫 번째 문제는 임금보장제도에서 재정을 같이 마련하는 고용주 조직체가 그 구성원의 개별적인 관리 실패로 발생하는 채무에 대해 집합적으로 해결하려는 것을 받아들일 것인가 하는 것
    - 재정적 측면이외에도 이러한 문제는 철학적, 이데올로기적 고려와 연관됨.
    - 왜냐하면 임금보장제도가 겉으로 보기에 개별 기업의 책임에 기초를 두고 있는 자유기업제도와 조화되지 못하는 것처럼 보이기 때문
  - 하지만, 실제에 있어서는 임금보장제도의 실시에 대해 고용주 조직체가 반대하는 경우,

고용주의 개별적인 책임에 기초한 이데올로기적 논쟁이 아닌 비용과 관련된 문제로 말미암아 그러한 제도의 실시가 어려웠음.

- 마지막으로, 개별적 지급불능에 대한 고용주 조직체 보장의 원칙은 고용주의 부담금으로만 재정이 마련되는 산업재해보험의 원칙과 다르지 않다는 것을 지적할 필요가 있음.
  - 또한 일부 전문직에 의해 조직된 집합적이고 강제적인 직업책임보험(the professional liability insurance) - 예를 들어, 공증인 - 의 원칙과도 다르지 않고,
  - 구성원의 부정이나 악용으로 발생하는 손상에 대해 제 3자를 보상하기 위해 은행에 의해 설립된 집합적 보장과도 크게 다르지 않음.
- 또 다른 종류의 문제는, 사회보장제도와 관련된 기관이 책임지고 있는 임금보장제도가 지급불능 시 미지급된 근로서비스 관련 청구권의 급여를 보장하는 유일한 메커니즘인가, 또는 같은 효력을 가진 다른 메커니즘이 있는가 여부임.
- 국제적인 수준에서 이러한 문제에 대한 연구는 충분하게 논의되지 않았다고는 하지만, 일부 국가의 법은, 근로서비스 관련 청구권들의 급여 보장의 수탁자(depositories) 역할을 하는 강제적 신탁기금의 설립에 대한 조항을 마련한 것으로 알려져 있음.
- 그 규모로 인하여 가장 잘 알려진 것은 1966년 법에 의해 설립된 브라질의 근로서비스 복무기간 보장기금(the Length-of-Service Guarantee Fund)임.
  - 이 법에 따라 모든 고용주는 매달, 은행에 개설된 조건부 날인 증서(escrow)에 따라 피고용인에 대한 일정 보상비율을 적립하여야 함.
  - 이러한 기금은 정해진 이유로 인한 고용 관계 종결에 따른 해고수당을 지불하게 됨.
  - 하지만, 이러한 제도는 임금보장제도처럼 광범위하거나 많은 범위의 근로서비스 관련 청구권들을 포함하지 못하는 것으로 보임.
- 사회보장제도가 성숙한 산업국가에서 설립된 임금보장제도를 다른 국가에서 실시하는 것이 가능한지에 대해 논의할 여지가 있음.

- 가장 근본적인 문제는 사회보장제도의 기능과 관련된 국가의 차이점임.
- 임금보장제도는 상대적으로 적절한 재정을 필요로 하고, 특히 관리인에게 복잡한 제도로 보이지 않아야 한다는 것
- 추가적으로 고려되어야 할 사항은, 사회보장이 진보적인 조치에 의해 발전하는 제도라는 것이고, 임금보장제도가 실시되기 전에 보편적으로 사회적 위험을 포괄하는 노령연금 또는 의료보험과 같은 다른 제도들이 강화되어야 한다는 점임.
- 이러한 문제들에 대해 보편적으로 타당한 답을 내리는 것은 불가능함.
  - 각국의 경제적, 정치적 요소 및 사회적 민감성이 다르며 국가별로 파산 위기의 빈도 및 심도가 다를 수 있기 때문에 모든 나라에 동일하게 적용하기는 어려움.
- 지금까지는 임금보장제도의 발전배경과 이와 관련된 근로자의 청구권 및 우선권 등에 대한 이론 및 역사적인 배경에 대해 살펴보았음.
- 다음장에서는 이러한 이론 및 시대적인 배경을 가지고 발전되어 온 임금보장제도의 몇 가지 선진국의 사례를 살펴보기로 함.

## V. 외국의 임금보장제도

### 1. 호주(Australia)의 임금채권보장제도

#### 가. 호주의 임금채권보장제도의 의의 및 배경

- 호주의 경우 고용주의 지급불능시 근로자의 임금에 대한 권익을 보장하기 위한 비용은 세금이나 또는 이에 더하여 일반적인 사업자들이 부담함.
- 호주의 연합정부는 이러한 고용주의 지급불능의 경우 근로자의 권익을 보호하기 위해 국가적인 안전망을 구축하고 있음.
  - 현재의 연합정부는 최초로 산업발전을 저해할 수 있는 충격을 최소화하는 방법으로 이러한 문제를 다루고자 함. (과거 13년 동안 노동정부가 이 문제를 검토한 바 있으나 별다른 행동을 취하지 않았음.)
    - 연합정부는 근로자의 기본적인 임금 및 조건을 보장하기 위한 안전망이 존재해야 한다는 견해를 보이고 있음.
    - 이는 사회보장의 상당한 증가를 의미함.
- 최근 연합정부는 일부 방만한 고용주들이 그들의 책임이행을 하지 못한 채 도산하는 것을 방지하기 위해 기업법(the Corporations Law)를 강화하려는 움직임을 보이고 있음.
- 안전망 정책의 개발은 다음과 같은 몇가지 이유에서 매우 복잡한 문제임.
  - 이러한 정책은 고용주나 피고용자 또는 일반납세자(또는 이러한 집단의 조합)들에게

비용을 유발시키므로

- 이러한 비용을 누가 부담해야 하는가에 대한 형평성과 공평성에 대해 고려가 필요함.
  - 즉, 단순히 기업의 지급불능에 따른 근로자의 권익이라는 견지에서만이 아니라,
  - 이러한 채무에 대해 누구에게 책임이 있으며, 따라서 이러한 채무의 이행에 대해 어느 집단이 직·간접적으로 보조금을 지불해야 할 것인가 하는 것임.
- 따라서 이러한 문제의 해결을 위해 범국가적이 접근이 불가피함.
- 피고용자들은 그들이 거주하고 있는 주별로 따라 차별을 당해서는 안됨.
  - 어떠한 정책을 수행하든지 간에 산업의 종류와 거주하는 주에 상관없이 모든 피고용자들을 보호하는 공평한 해결책을 보장하기 위해서는 각 주의 협력이 반드시 필요함.
- 어떠한 정책이든지 간에 호주의 경제와 고용증가 및 실업감소를 강화하는데 있어서 연합정부가 이루고자 하는 주요 성과는 타협의 대상이 될 수 없다는 원칙
- 연방 고용관계법은 호주의 피고용자의 약 60%정도밖에 보호하고 있지 못함.
- 나머지는 주법에 의해 보호를 하고 있음. 이는 호주의 헌법에 의한 연합정부와 주정부 간의 권력의 양분에 의한 것임.
- 이에 따라 이러한 문제에 대한 보다 광범위한 해결책을 위해서는 반드시 연합정부와 주정부의 공동참여가 불가결함.
- 연합정부의 고용관계법(the Workplace Relation Act 1996)하에서는 고용주는 고용관련 채무의 100%를 (사업의 파산시에도) 피고용자에게 지불할 의무가 있음.
- 이 법은 법적인 채무, 산업에 대한 대가 또는 산업에 대한 협의 등에 대해 적용됨.
- 연합정부의 고용관계법하에서는 체불임금이 있으나 지불받지 못한 피고용자는 일자리를 잃게 될 경우 고용자를 대상으로 소송할 수 있음.

- 동법하에서는 정부검사관(government inspector) 또는 등록협회는 피고용자가 청구금액을 계산하는 것을 도와줄 수 있음.
  - 정부의 고용과 산하의 직업서비스 사무소인 “고용관계 및 영세기업”부서에서는 이러한 상황하의 피고용자들을 도와줌.
- 연합정부의 고용관계 정책은 일부 근로자들에게 더 많은 유동성을 제공함으로써 고용주들이 파산할 경우에도 근로자의 권익이 미지급되는 위험을 최소화하고 있음.
  - 이는 단체 혹은 개인 고용협약을 통해 노사간의 협의에 의할 수 있으며 이를 통해 연간 휴가, 장기 서비스 휴가와 같은 근로자 권익의 전부 또는 일부를 현금화시킬 수 있음.
  - 정부는 이러한 노사간의 자율적인 협약을 지원함으로써 안전망에 의한 지원의 필요성을 완화시킬 수 있음.
- 기업법(the Corporation Law)은 회사의 지급불능문제를 다루고 있음.
  - 연합정부는 이미 기업법을 더욱 강화함으로써 근로자의 권익에 영향을 주는 기업의 바람직하지 못한 행동들을 방지하겠다는 의지를 보이고 있음.
    - 즉, 연합정부는 추가적으로 기업법을 개정함으로써 이사들로 하여금 조정이나 거래 과정에 개입하는 것을 방지함으로써 근로자 권익에 해당하는 지급을 방지하려는 움직임을 보이고 있음.
    - 뿐만 아니라, 지급불능 거래에 대한 현 기업법의 금지조항을 더욱 강화함으로써 이사들이 회사의 지급불능을 초래하는 비상업적인 거래과정에 개입하는 것을 금지할 것임. 이에 따라 회사의 구조와 기업계열에 대한 부당이용을 방지할 수 있을 것임.
  - 한 걸음 나아가 연합정부는 특정한 경우에 법정이 다른 이익집단(parties)으로부터 지급불능 회사의 미결제된 피고용자 권익에 대한 복구를 명령할 수 있도록 하는 것에 대해 적극적으로 검토하고 있음.

- 기업의 파산이 발생하고 근로자의 권익에 채무가 발생하였으나 지불되지 않은 특정 경우에 대해 연합정부는 근로자가 중앙연결망(Centrelink)을 통해 사회보장혜택에 접근할 수 있다는 것을 확인시켜주는 일을 하고 있음.
- 이러한 사회보장혜택은 호주의 실업자에 대한 사회안전망의 일부로서 역할을 담당하고 있음.
- 특히 지방이나 시골지역의 사업이 파산을 입었고 근로자의 권익에 대한 채무가 발생하였을 경우에는 연합정부는 각 사례별로 지역적인 보조를 시행하고 있음.
- 이는 (직업)훈련에 대한 접근, 구직, 또는 영세사업의 개시를 도와주는 것을 포함한 과잉 근로자에 대한 부담을 완화해 주고 있음.
  - 이는 Regional Assistance Programme나 Job Network를 통해 이루어 짐.
  - 최근 설립된 Job Network의 자원도 많은 과잉근로자에게 지원가능하게 되었음.
  - Job Network는 실직을 당한 근로자들에게 다른 직장을 알선하는 일에 있어서 이미 기존의 CES보다 더 성공적이었음.
- 근로자 권익을 위한 안전망을 제공하는 것이 연합정부의 사회보장에 대한 접근방식과 더 나아가 직장에 대한 추가적인 개혁에 대한 기초임.

#### 나. 근로자권익의 현 지위

- 현재로서는 근로자 권익은 단지 제한된 보호만을 받고 있음.
- 기업법(Corporation Law)과 파산법(Bankruptcy Act 1966)은 기존의 보호권이 우선적인 형태를 띄고 있어 이를 Australian Tax Office를 포함한 여타의 거래관계 채권자들에 대해 우선적인 지위에 두고 있음.
  - 하지만, 고정적으로 지급담보되어 있는 자산의 경우 비보호된 채권자들에게 분배되지 않고 있음.

- 이에 따라 결과적으로 사업이 완전히 실패하여 자산이 남아있지 않거나 지급보증이 되어 보호된 채권자에 대해서만 자산을 지급할 수 있는 경우에는 근로자의 우선권은 아무런 쓸모가 없음.
  - 그렇다고 해서 보호된 채권자들에 대한 보호를 없애거나 약화시킬 경우 자금대여의 위험성을 증가시킬 것이며 이에 따라 (자금의) 대여비용과 이자율을 증가시키는 등 여러 가지 문제를 야기시킬 것임.
  - 나아가서 이는 자금대출자들로 하여금 스스로를 보호하기 위해 자금을 조기에 철회하도록 할 가능성도 있음.
- 근로자 권익을 위해 지불할 돈이 남아 있는 경우에는 다음과 같은 순서로 지불됨.
- 임금, 연금납부금, 재해보상, 휴직보상, 단축조업보상.
- 호주의 법에서는 회사의 채권자는 다음의 두 가지 범주에 속함.
- i) 보호된 채권자 집단, 즉, 회사가 상환을 하지 못할 경우 해당 회사를 매각할 수 있는 권한을 가진 채권자 집단과
  - ii) 비보호된 채권자 집단, 즉, 특정 자산에 대해 특별한 소유권이 없는 채권자 집단. 하지만, 'floating charge'라고 하는 또 하나의 중요한 형태의 보호가 존재하는바 이러한 형태의 charge가 근로자의 권익을 침해하는데 사용되지 못하도록 하는 특별한 수단이 법적으로 마련되었음.
- 가장 최근인 1988년에 호주법개혁심의회(Australian Law Reform Commission)에 의해 파산에 대한 대검토 작업이 이루어졌음: 결과는 General Insolvency Inquiry (the Harmer report)라는 보고서 기록되어 있음.
- 이 보고서는 기존의 근로자 권익의 우선권을 지지하고 있으며 비보호된 채권자의 이익이 우선권에 대한 어떠한 개혁에 의해서도 간과되어서는 안된다는 것을 주장하고 있음.
  - 동 보고서는 근로자의 권익은 '임금근로자 보호기금'의 설립에 의해 가장 잘 보호될

수 있다는 결론을 내렸음.

- 하지만, 이러한 제안은 노동정부(Labor Government)에 의해 거부되었음.
- 연방 및 주정부의 노사관계 법제치는 근로자권익에 대한 지불을 강화하기 위한 방안을 제시하였음.
  - 하지만, 기업법에 의해 미지급 권익을 충당할 수 있는 재원이 존재하지 않는 곳에서는 아무런 효력을 발휘할 수 없었음.
  - 그러한 경우에 직업서비스과에서 할 수 있는 최선의 일은 근로자로 하여금 그들의 완전한 권익을 단지 확인하는 것을 도우는 것 뿐임.

#### 다. 연합정부의 대응

- 연합정부는 1998년부터 종합적인 해결책을 강구해 오고 있음.
  - 이 문제는 구 Commonwealth/State인 Workplace Relations Ministers' Council(WRMC)에 의해 검토되어 왔으며 이에 따라 1998년 5월 사업의 지급불능시 근로자 권익을 보호하기 위한 범국가적인 최선의 해결책을 결정하기 위해 Commonwealth/State의 합작책임을 인정하기에 이르렀음.
- 이 문제는 Ministerial Council for Corporations(MINCO)에 의해서도 검토되어 왔으며 1999년 7월 연합정부는 MINCO에 2가지 주요 과제를 검토하도록 제안하였음.
  - 그 대체 방안은 다음과 같음.
    - 근로자 권익에 대한 지급을 회피하도록 하는 조정이나 거래 등의 과정에 이사들이 개입하지 못하도록 하는 위반사항을 도입하는 것과
    - 지급불능 거래에 대한 기존의 금지조항을 강화함으로써 회사의 지급불능을 초래하는 비상업적인 거래에 이사들이 개입할 경우 법에 대한 위반사항이 되도록 하는 것임.

○ 연합정부는 이러한 변화가 기업의 순수한 기업가적 활동을 저해하지 않으면서 이사들로 하여금 책임감 있게 행동하게 할 것이라고 믿고 있음.

- 이에 따라 자신의 의무를 다하려고 하는 대다수의 고용자들이 받아들일 수 있는 형태로 근로자를 보호하기 위한 더욱 강력한 법적인 테두리가 주어질 것임.

- 하지만, 연합정부는 기업법을 강화하는 것 자체로는 충분하지 않다고 보고 근로자의 권익에 대해 보장된 안전성을 제공하려고 하고 있음.

#### 라. 영세사업장에 대한 직접지급금 지급제도

○ 호주의 고용확대의 주된 기반으로 영세사업장의 중요한 역할을 인정하는 연합정부는 영세사업장에 대해 추가적인 비용이나 행정적인 비용을 부과하지 않기로 함.

- 이에 따라 영세사업장의 경우 근로자 권익을 담보하기 위한 보험을 들 의무가 없음.

○ 그 대신 연방정부와 주정부 및 지역정부가 협력하여 영세사업장 근로자에 대한 안전망을 직접지급금의 형태로 제공하며 이에 대한 골격은 위에서 언급한 직접지급금 제도와 유사함.

#### 마. 'Top up'보험

○ 강제적인 보험상품의 개발과 더불어 기업은 그들의 근로자 권익에 대한 종합적인 보호를 위해 선택적 보험(optional insurance)을 통해 안전망에 더하여 '추가(topping up)'보험을 제공할 수도 있음.

- 이러한 '추가'보험은 원래의 완전담보(full cover)를 위해 요구되는 가격보다 더 저렴한 가격에 구매할 수 있을 것임.

## 2. 벨기에(Belgium)의 임금채권보장제도

### 가. 기업 폐업의 의의 및 요건

#### 1) 기업폐업의 정의

- 기업의 폐업이란 기업의 주요 기업활동이 결정적으로 중단되면서 기업활동 정지 이전 해의 평균 근로자 수의 25%가 감축되어야 하는 결과를 가져올 때를 말함.
  - ‘25%’에 대한 계산을 위해서는 계산하는 시점으로부터 12달 이전이 아니라 기업활동이 중단된 해의 이전 해에 의해 계산하여야 함.
  - 기업의 폐업은 근로자 수가 평균수의 25%이하로 감원된 것으로 측정된 시점을 기준으로 다음 달 1일에 시행됨.
  - 몇몇 조건하에 폐업기금기구(le Fonds de fermeture)의 관리위원회로부터 기업활동부지의 이동, 합병, 매각 또는 기업의 구조조정으로 기업파산의 운명이 결정됨.
- 고용주의 사기에 의한 폐업의 경우
  - 이러한 경우에는 파산관재인은 법원에 호소를 하여 추가적인 검사(수사)를 의뢰함.
    - 법원은 사기여부에 대한 판결을 함.

#### 2) 폐업기금기구(Fonds de fermeture)

- 고용주가 지불 능력이 없을 경우 근로자들은 폐업기금기구로부터 보상금 보장을 받음.
  - 본래 폐업 기금 기구의 유일한 임무는 고용주가 기업의 폐업후 노사협정에 의거하여 근로자들에게 임금 또는 보상금을 정해진 기간 내에 지급하지 못하는 경우 고용주 대신 근로자들에게 보상금을 지급하는 것이었음.

- 그러나 지금에 와서는 폐업 기금의 활동 범위는 더욱더 커졌음.
  - 최근에 들어 폐업 기금의 업무는 주어진 몇몇 조건하에 그리고 몇몇 한도 내에서 고용주가 자신의 의무를 충실히 이행하지 않았을 때 근로자의 임금, 보상 그리고 이익을 보장하는 것임.
    - 그 후 폐업기금은 고용주로부터 보상액을 회수함.
  - 때로는 폐업기금기구가 고용주의 의무불이행으로 인한 경우 외에도 개입하는 경우가 있음.
- 폐업기금기구는 해고예고기간 동안에는 최고 75000FB까지 매달 임금을 고용주 대신 지급함. (최소한의 제한은 없음.)
  - 그리고 근로계약 해지시 임금연체금으로 매달 최고 75000FB까지 최고 2달 동안 지급함.
    - 또한 근로계약 해지로 비롯된 해고보상금으로 매달 최고 75000FB까지 보상금 계산시 고려하는 기본기간 동안 지급함.
- 폐업기금기구가 관여하려면 다음 절차를 거쳐야 함.
  - 먼저 근로자가 기업파산을 통보받고 임금채권 신고를 하게 됨.
  - 그 후 즉시 모든 채권을 받지 못할 경우 폐업기금기구에 청구서를 작성하여 제출하게 되면 폐업기금기구가 규정에 따라 움직이게 됨.
- 폐업기금기구는 국가 고용사무국에 속해있는 공공 기관임.
  - 폐업기금은 국가 고용사무국의 관리위원회의 구성원으로 만들어진 관리 위원회가 운영하는 기관임.

- 국가 고용사무국장은 폐업기금의 전반적인 경영을 책임짐.
  - 고용사무국은 폐업기금기구의 모든 필요한 인적, 물적 지원을 책임짐.
  
- 폐업기금의 감사는 정부위원들과 고용사무국을 감사하는 감사원들로 구성되어 이루어 짐.
  
- 비상업직종과 자유직종에 종사하는 근로자에 관해 폐업기금기구는, 폐업에 관련된 2002년 6월 26일자 법에 의거하여, 두 종류의 다른 회계법을 적용함.
  
- 폐업기금기구는 고용주들이 내는 분담금으로 운영됨.
  - 이러한 분담금은 기금관리운영회와 국가 노동부 이사회의 토론 후 왕이 결정함.
    - 2002년의 경우 분담금의 비율은 2001년 동안 평균 근로자 수가 최소 20명인 이상 기업 경우 0.23%이었고, 2001년 동안 평균 고용자 수가 20명 미만일 경우에는 0.20%이었음.
  - 비상업직종과 자유직종의 경우에는 사회보장 분담금을 계산할 때 고려하는 임금을 바탕으로 특정한 비율의 분담금이 결정됨.
  
- 폐업기금기구는 기업활동을 중단하는 모든 경우에 개입하고 근로자들이 이전 일터에서 받았던 대우를 해 주지 않는 새로운 고용주가 있을 경우에도 역시 그들을 위해 개입함.
  - 다시 말해서 폐업 기금 기구는 고용주가 바뀌었을 경우에도 근로자들이 당할 수 있는 불이익, 예를 들면 새로운 고용주가 해고를 시킨다던가 적절한 대우를 해주지 않을 때 역시 개입하여 근로자들의 권익을 보장하는데 힘씀.
  
- 협약에 의한 기업의 양도의 경우 폐업기금기구의 보호는 보편적으로 필요하지 않음.
  - 왜냐하면 근로계약체결로 인한 권한과 의무가 새로운 고용주에게 자연적으로 부과되기 때문

#### 나. 폐업기금 적용을 위한 요건

- 기본적으로 비영리기관을 제외한 모든 사업장의 근로자는 정규직(full-time)이든 비정규직(part-time)이든 유사시 기금의 수혜대상이 될 수 있음.
  - 벨기에의 경우, 모든 고용관계는 - 정규직이든 비정규직이든 - 계약에 의해 이루어짐.
  
- 벨기에에 있어서 지급대상에 대한 요건
  - i) 사업의 폐업
  - ii) 영리기업에 한함: 비영리기구는 기금의 수혜자에서 제외됨.
  
- 기업의 폐업시 근로자의 임금보장지급의 요건
  - 기업의 폐업으로 인하여 해고된 근로자들은 다음과 같은 조건을 만족시키는 한도 내에서 보상금을 지급 받을 수 있음.
    - 근로자는 일정 기간의 계약직이 아닌 일반직 사원이어야 함.
    - 근로자는 1년 동안의 근무 기간을 만족해야 함.
    - 심각한 잘못으로 인해 해고된 근로자의 경우 지급대상에서 제외됨.
    - 고용주로부터 해고 당했거나, 고용주에게 책임이 있는 심각한 잘못으로 인해 사직한 근로자이어야 함.
  
  - 그리고 해고 또는 사직 시점이 기업의 파산시점을 기준으로 사전 및 사후 12달이내이어야 함.
    - 예를 들어, 기업 파산이 2003년 10월 1일이라면 근로자의 해고가 2002년 10월 1일부터 2004년 10월 1일까지의 기간동안 이루어졌어야 함.
  
  - 근로자는 파산이후 즉시 다른 기업에 이전 임금과 경력을 보장받으며 채용되어서는 안 됨.
    - 근로자는 위와 같은 고용주의 추천서를 동반한 직업복귀에 관한 제안을 거부한 경

힘도 없어야 함.

○ 아래 항목에 해당하는 근로자는 폐업기금의 보상임금을 지급대상에서 제외함.

- 위 사항들을 만족시키지 못하는 근로자, 예를 들면 자기 스스로 사직서를 제출한 근로자
- 만 65세인 근로자
- 기업폐업에 영향을 끼치는 기업의 경영차원의 범법행위를 저지르고 형사처벌을 당한 근로자
- 왕령으로 지정된 몇몇 직업에 종사하는 근로자
  - 예를 들면 야채 또는 과일 통조림 회사내의 계절에 따라 종사하는 근로자, 잼 제조 공장에서 일하는 근로자, 대리 근로자 또는 임시 근로자....

다. 고용주의 지급불능의 경우

- 1978년 7월 3일자 법령 노동계약조건에 대한 제 26조에 의거하여 파산 또는 법정화해의 경우 고용주의 지급불능이라도 고용주와 근로자와의 계약은 최소되지 않음.
  - 고용주는 채무자의 의무를 갖게 됨.
- 벨기에의 법은 폐업을 희망하는 고용주가 자신의 근로자에게 그 사실을 알리고 폐업에 따르는 근로자 권익을 지불하도록 하기 위해 특정한 절차를 따르도록 의무화하고 있음.
  - 이 법은 과거 1년(calendar year) 동안 최소 20인 이상의 근로자를 고용한 회사에만 적용됨.
  - 이 법은 지급불능에 따른 폐업의 경우에만 국한되지는 않음.

- 근로자는 근로에 따른 임금과 부가혜택(fringe benefits), 연말보너스, 휴가보너스, 해고 통지에 따른 임금 등을 청구할 수 있음.
  - 이러한 금액에 대해 사회보장(재원)은 고용주와 근로자가 지불함.
  - 특정한 경우 근로자는 추가적인 폐업에 따른 권익을 부여받을 수 있음.
  
- 일반적으로 폐업시 사업주는 채당금 수혜대상자를 명시적으로 지목하도록 함.
  - 일반적으로 파산절차에 따라 폐업의 사업자는 임금서비스에 따른 채무대상자(근로자)를 공표하도록 하고 있으며 이들 부채를 감당하기 위해 고용주의 개인자산이 아닌 고용주에 속한 기업의 자산을 처분하여 부채(임금)를 지불함.
    - 이러한 일의 처리는 법정수탁자(trustee)를 선정하여 수행함.
    - 수탁자에 의한 자산처분 및 배분 시 근로자들은 일정한 우선권을 가짐.
    - 이보다 더 우선적인 권리는 수탁자의 임금 등.
  - 고용주가 순응하지 않을 경우 ‘폐업시 해고근로자에 대한 보상기금’(폐업기금)이 조정기능을 수행함.
    - 동 기금의 개입에 의해 제3자에 의해 제기되는 재무적인 청구와의 분쟁이 불필요하게 됨.
  - 벨기에는 고용주의 폐업시 예외없이 근로자의 임금을 지불하도록 되어 있음.
    - 또한 고용계약의 해지시 고용주는 임금에 더하여 일정금액의 해고수당을 지급해야 함.
  - 도산등의 이유로 말미암아 이를 지급하지 않을 경우 (임금보장)기금이 개입함.
    - 동 기금은 임금의 일부를 고용주를 대신하여 지급하기 위한 것임.
    - 따라서, 사후적으로 고용주를 대상으로 대납금을 청구하여 회수할 수 있음.
  
- 기업의 파산시 일반적으로 임금보장기금에 의한 대납금을 회수하는데 있어서 절차상

특별한 어려움은 있을 수 없음.

- 왜냐하면, 파산이라 함은 반드시 엄격한 기준에 의한 법적인 파산절차를 거치도록 하고 있기 때문에 대개의 경우 채당금을 회수하는데 있어서 문제가 없음.
  - 모든 회사가 주식회사의 형태로 되어 있기 때문에 회사자산의 한도내에서만 책임을 지도록할 뿐 고용주의 개인자산으로부터 채당금을 회수하지는 않고 있음.
    - 다만, 실제 채당금에 대한 완전회수율은 별로 높지 않은 편이나 채당금 회수에 큰 신경을 쓰지 않는 것으로 보임.
    - 이는 보험제도와 달리 준조세적인 사회보장기금의 일부로서 매년 필요한 재정이 충당되고 있기 때문인 것으로 판단.
  - 사기(fraud)의 경우가 발생할 수 있으며 이러한 경우에는 개인자산으로부터도 채당금을 회수할 수 있도록 하고 있음.
- 벨기에는 기본적으로 준조세적인 사회보장기금의 일부로서 (임금보장)기금을 형성함.
- 고용주가 부담하는 납부금의 납부율은 경제여건에 따라 달라짐.
    - 일반적으로는 임금의 0.25%이나 매년 수요예측에 따라 달라짐.
    - 수요예측 및 예산은 중앙기구에서 결정함.
- 기금의 재원은 사회보장세와 회수금의 형태로 충당함.
- 17%는 파산관재인을 통해서 회수금의 형태로 충당함.
    - 나머지는 사회보장세로 충당.
  - 폐업기금은 (연방)정부에 의해 운영됨.
    - 동 제도의 기금은 사회보장에 의해 충당됨.
    - 주정부에 의한 기금운영은 없음.
    - 추가적인 사보험은 가능하지만 의무조항은 아님.

- 사업의 폐업시, 즉, 고용계약의 해지시 지급은 이루어져야 함.
  - 지급 시기에 대한 한도는 사업의 실제 폐업이후 15일임.
    - 법에 정해진 기간내에 지급이 이루어지지 않을 경우 ‘폐업기금’이 개입함.
  - 추가적인 소송을 제기하는 근로자는 주택담보/채권자를 제외한 다른 재무적인 청구에 대해 우선권을 가짐
- 동기금의 운영을 보다 원활하게 하기 위하여 관리위원회(management committee)를 두고 있음.
  - 관리위원회는 기금운영에 관한 대부분의 의사결정을 하는 매우 유력한(powerful)한 기구임.
    - 즉, 예산집행과 준법에 걸친 대부분 사안에 대한 의사결정 기구임
  - 또한 규정에 의해 명확치 않은 사항에 대한 결정권을 가지고 있음.
- 기금운영의 구조를 보면 기금은 정부에 속해 있으나 그 운영은 관리위원회가 담당하고 있음.
  - 관리위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성됨.

#### 라. 통지의 의무

- 파산 위기에 있는 평균 최저 20명의 근로자를 고용하는 기업은 기업의 폐업을 근로자들에게 알릴 의무가 있음.
  - 자유업이거나 영업차원 또는 생산차원에서 기업활동이 중단되지 않은 기업은 이러한 의무가 적용되지 않음.

- 통지절차는 노사조정위원회에서 규정하고 이러한 절차가 규정되어 있지 않을 시에는 아래 절차를 따름.

### 1) 통지 대상

- 기업의 도산이 결정되면 고용주는 이 사실을 기업의 모든 시설내의 게시판에 서명하여 기재해야 하며 기업위원회 또는 조합대표단에게도 이 사실을 통보해야 함.
- 고용주는 외부적으로 국가 노동부처, 경제부처, 고용 사무국, 기업폐업으로 인한 해고 근로자를 위한 보상기금, 기업이 속한 노사조정위원회 회장에게도 등기우편으로 폐업 사실을 통보해야 함.

### 2) 통지 내용

- 기업명, 주소, 주요 기업활동의 성격, 주요 기업활동의 예상 중단날짜, 기업이 고용한 모든 근로자 명단 (이 명단에는 근로자의 모든 이력이 기재되어 있어야 함.)

### 3) 통지 시기

- 폐업 결정이 내려진 즉시 통보하여야 함.

#### 마. 보상금액 및 지급기간

- 1년을 근무했을 때 지급되는 파산보상금의 최저 금액은 123.70유로이고, 최고 보상금액은 2,474유로임.

- 위 금액은 국내 물가의 영향을 받음.

- 고용주는 계약이 끝나는 날을 기준으로 15일 동안 보상금을 지급하여야 함.

- 고용주는 파산 날짜를 기준으로 15일 동안 보상금을 지급하여야 함.
- 폐업기금이 고용주 대신 보상금을 지급하는 경우에는 폐업기금의 경영위원회가 정한 날짜를 기준으로 15일 동안 지급되어야 함.
- 고용주가 보상금 지급의무를 이행하지 못하는 경우에는 폐업기금기구(le Fonds de fermeture)가 대신 지급한 후 고용주로부터 회수함.
- 파산의 경우...
  - 파산시 고용주는 다수의 이익을 위해 계약을 일시적으로 보류하거나 중단하는 것을 결정할 수 있음.
    - 이러한 경우 고용주는 유지할 수 있는 근로자수와 해고해야 하는 근로자수 등을 조사 할 것임.
- 결국, 근로자를 해고하는데는 다음의 3가지 방법이 있음.
  - 첫째, 고용주는 도산 시 모든 근로자의 계약의 해약하는 방법
    - 이러한 경우에는 고용주가 모든 해당 근로자들에게 그들과의 계약을 더 이상 유지할 수 없다는 것을 통보하고 파산부채에 그들의 채권을 제시 할 것을 신고통지서와 우편으로 알려야 함.
  - 둘째, 고용주는 파산의 청산을 위하여 해고예고통지서와 함께 몇몇 근로자들을 유지하고 나머지는 즉각 해고 할 수 있음.
  - 셋째, 법정 허가를 받아 모든 근로자 또는 몇몇을 해고예고통지서 없이 일을 시킬 수 있음.
    - 이 예외적인 경우는 기업이 아주 빠른 시일 내에 재개 할 수 있다는 성공의 확실성이 보여질 때만 가능한 것임.

- 해임된 근로자들은 기본임금과 계약만기에 주어지는 상여금 그리고 해임보상금을 지불 받을 권리가 있음.
  - 그리고 고용주가 총재산 관리자로서 근로자들에게 파산과 해임을 통보할 의무를 다하고 근로자 역시 채권을 신고하는 절차가 끝나고 서로 이견이 없을 때는 채권의 검토 작업이 시행됨.
  - 그러나 고용주가 신고된 채권에 대해 불만이 있을 시에는 노동 재판소에 기소되고 정확한 금액이 정해지게 됨.
    - 이 절차가 끝나면 상업 재판소에서 채권을 파산부채에 포함시킬지 삭제할지 결정하게 됨.
  
- 근로자 채권에 대한 특권 (임금채권보장)
  - 고용주의 지불불능일 경우 근로자는 고용주의 동산에 대한 특권이 주어짐.
    - 근로자 채권은 300000FB까지 특권을 누림.
    - 이 한도액은 계약해소에 따른 보상금액에는 적용되지 않는 것이며 임금연체금일 경우에만 적용되는 것임.
    - ※ 여기서 임금이란 고용주가 근로자를 고용하는 조건하에 근로자에게 주어야 할 월급을 말하는 것이고, 같은 조건하에 근로자가 받을 수 있는 팁과 돈으로 받을 수 있는 계약상의 이익을 말하는 것임.
  
- 구조조정시 임금보장기금의 적용
  - 폐업기금기구의 관리위원회가 정한 구조조정 기간동안 해고된 근로자들만이 보상금을 지급 받을 자격이 있고, 근로자들은 해당기업에 1년 동안 근무했어야 하며 계약직 근로계약을 체결한 근로자가 아니어야 함.
  
- 기업은 구조조정의 필요시 유동성이 부족할 경우 임금채권보장기금으로부터 도움을 요청할 수 있음.

- 구조조정 시 지원에 대한 구체적인 특정기준은 관리위원회가 결정할 수 있음.
- 구조조정 시 임금채권보장기금에 의한 지원 요건(기준)은 다음과 같음.
  - 다수의 근로자를 해고 한 경우: 20~100% 또는 적어도 20명 이상 근로자 해고
  - 구체적인 세부구조조정 계획 제출

- 영세기업의 경우 관리위원회에서 결정

※ 근로자수 20인 이하의 영세기업의 경우 사회보장세를 인하해 줌.

○ 구조조정 대상 요건

- i) 과거 2년 동안 재정세(financial tax)의 견지에서 볼 때 손실을 입어야 함. 즉, 손익계산서상 적자를 입어야 함.
- ii) 단체 해고를 해야 함: 적어도 20인 이상의 근로자를 해고해야 함. (20인 이상 기업의 경우에도 적용)
- iii) 세부 구조조정 계획서를 제출해야 함.
  - 이는 차후 상환계획에 대한 확인 목적
  - 이는 관리위원회에 의해 매우 엄격하게 검토됨.
  - 검토과정에서 은행이 개입함.
  - 기금은 은행의 개입과 동의를 통해서만 상환계획에 대해 인정을 하며,
  - 은행 역시 기금의 개입이 있는 경우에 한하여 구조조정계획을 인정함.

- 이중 i), ii)는 객관적인 기준이라 할 수 있고, iii)은 주관적인 기준이라 할 수 있음.

○ 주관적인 기준에 대해서는 관리위원회가 면밀한 검토를 함.

※ 관리위원회는 공무원(civil servant)으로서 비상임기구임.

- 이는 벨기에의 고용과(national office of employment)에 속해 있으며
- 6명의 근로자 및 노동자(조합) 대표와 6명의 사용자대표로 구성됨.
- 사용자대표와 근로자대표의 수에 있어서 균형을 이루도록 하고 있음.

### 3. 프랑스의 임금채권보장제도

#### 가. 프랑스의 임금보장제도의 변화

- 프랑스에서는 임금보장기금의 개입을 위해서는 social partner들이 계약에 대해 인정해야 함.
  - social partner의 구성은 노측과 사측 대표의 동수로 구성.
- EU는 사적인 기업뿐만 아니라 공기업에조차 현금보조를 하는 것을 허용하지 않음.
  - 이론적으로 현금보조는 경쟁원리의 보장을 저해하므로 기업에 대한 이러한 현금보조는 산업의 건전한 발전을 위해 바람직하지 않다는 논리임.
  - 한 예로 프랑스의 섬유산업은 한 때 큰 어려움에 직면한 적이 있으나 타국으로부터 경쟁저해 우려에 대한 클레임으로 말미암아 현금보조를 할 수가 없었음.
    - 실제로 섬유 산업에 속한 220,000개의 기업에 대해 벨기에가 현금보조를 하지 못하게 한바 있음.
    - 벨기에의 논리는 장래가 없는 기업을 인위적으로 유지하게 하는 것은 산업의 발전을 위해 바람직하지 않다(비효율적)는 것임.
  - 이론적으로 경쟁력이 없는 개별기업에 대한 현금보조 보다는 기본적인 고용가능성을 증대시킬 수 있는 제도를 채택해야 한다는 논리임.
    - 즉, 사람들로 하여금 새로운 job skill을 쌓도록 하는 제도를 허용하는 것이 단순한 현금보조 보다 더 바람직하고 효율적인 제도라는 것임.
- 프랑스에서는 과거에는 다음의 2가지 정책을 사용하였음.
  - 고령노동력을 청년노동력으로 대체하기 위해 조기퇴직을 장려함.

- 최근에는 다음과 같은 새로운 임금보호제도인 사전재취업보조제도를 시행하고 있음.
- 경제적인 어려움으로 기업이 파산할 경우 고용주는 이직 휴가 대상과 관련이 없는 해고자들에게 사전 재취직보조제도(Le PARE-anticipe)를 제안해야 하고 이직 휴가를 거부한 근로자에게도 역시 이 제도를 추천해야 할 의무를 가지고 있음.
- 이에 대한 근로자에 대한 요건은 다음과 같음.
  - 동 제도의 혜택을 누릴 수 있는 근로자는
    - 경제적 사정으로 인하여 해고 절차를 실행하는 기업에 종사했어야 하고,
    - 예상 근로계약해지일을 기준으로 18달 이전 동안 122일 또는 606시간의 근무시간 조건을 만족 시켜야만 함.
    - 이 조건은 재취직보조수당(L'allocation d'ARE)을 지급 받기 위해서도 적용되는 조건임.
    - 마지막으로 언제든지 일할 수 있는 신체조건을 가지고 있어야 함.

#### 나. 사전 재취직보조제도 신청 절차

1. 경제사정으로 인해 해고조치를 취하려고 하는 고용주는 해당 상공회의소에 다음과 같은 자료와 함께 해고조치 의사를 통보해야함.
  - 즉, 기업의 근로자수, 해당 해고근로자수, 해당 상공회의소 (Assedic)와 해당 국가 고용사무소를 선별하기 위하여 해고자 성명, 주거지 주소 등을 기재해야 함.
  - 20명 이상을 해고할 경우 해당 상공회의소가 고용주가 기재하도록 지역 사무소에게 위의 자료를 위탁함.
2. 필요한 자료를 수집한 후 상공회의소는 고용주에게 다음과 같은 서류를 제공함.
  - 근로계약 해지전 이직을 위한 보조를 기대하는 해고자들에게 재취직보조제도 수당에

대한 자료

- 해고 예고 기간동안 신청가능한 재취직보조제도 수당 신청서

- 고용주의 증명 서류

- 재취직보조제도 신청서를 제출해야 하는 상공회의소에 대한 자료

3. 사전회담 중이나 기업 운영위원회 또는 노사 대표단과의 마지막 회의 후 고용주는 사전 재취직보조제도를 신청조건, 신청서 그리고 해당 상공회의소 주소와 함께 근로자들에게 제안해야 함.

- 해고 통지서에는 그 안에 기재되어 있는 해당 상공회의소에 자신의 서류와 함께 등록해야 하는 날짜를 기준으로 해고자에게 8일간의 유예기간이 허락된다는 사실이 기입되어야 함.

- 유예기간동안의 불응은 재취직보조제도 신청 거부로 간주됨.

○ 고용주는 이 유예기간동안 근로자들에게 실업보험 혜택을 받을 수 있는 증명 서류 역시 전달해야 함.

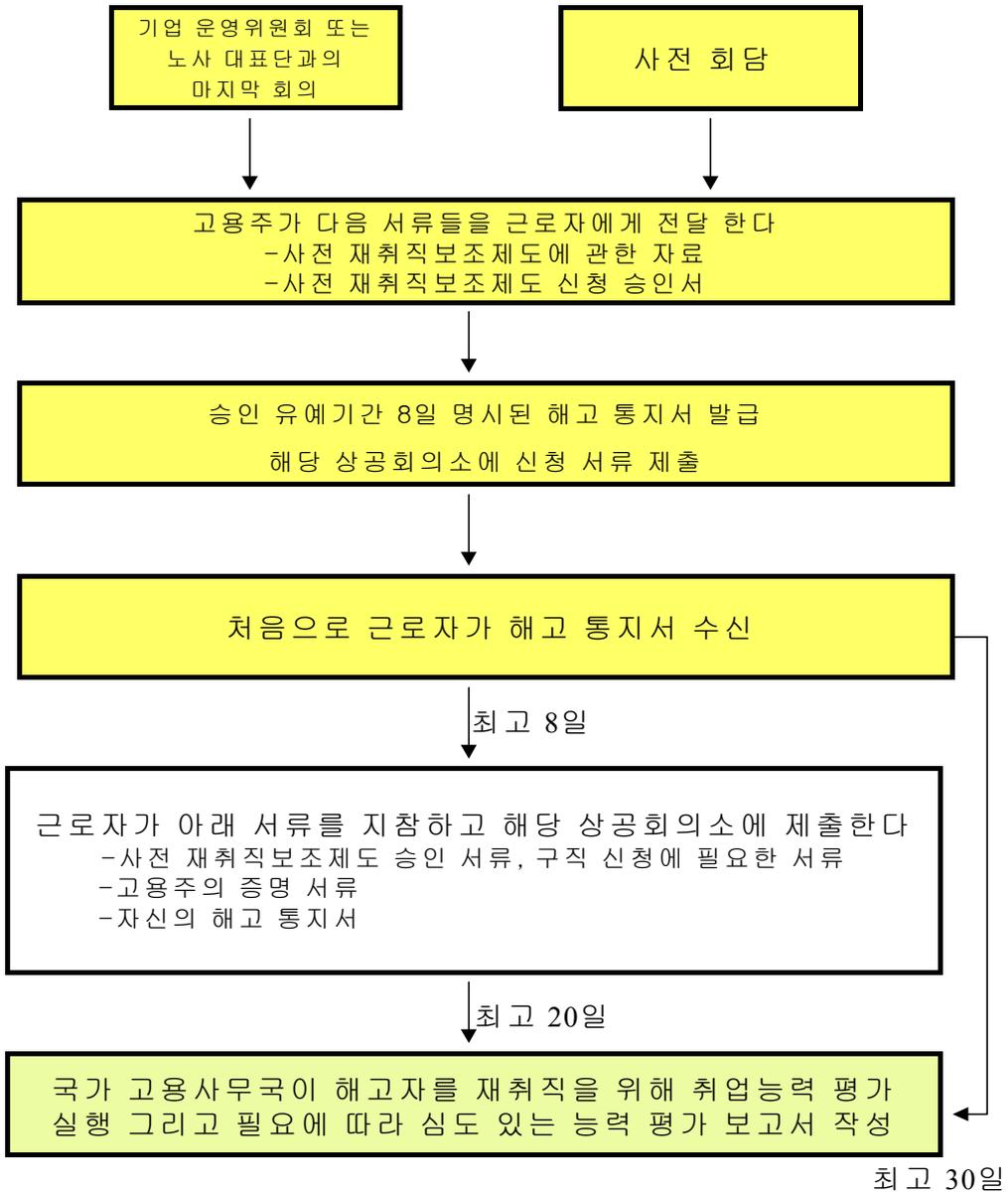
4. 근로자는 주어진 유예기간동안 해당 상공회의소에 작성 완료된 신청 자료, 해고 통지서, 고용주의 증명 서류 그리고 구직자 신청서류와 실업수당신청서를 제출해야만 사전 재취직보조제도 수당을 지급 받을 수 있음.

5. 해당 상공회의소 신청인을 사전 재취직보조제도 승인자 목록에 등록시킴. 실업 수당은 신청 즉시 통지서발급과 함께 이루어 짐.

- 상공회의소는 해당 해고자의 재취직과 관련하여 취업능력 검토를 위해 국가 고용사무소에 재취직보조제도 신청자료를 해고 예고 기간동안 전달함.

- 그러면 국가 고용사무소는 30일내에 해당 해고자 이력과 그를 위한 취업능력 검토 또는 해당 해고자 관리 프로그램을 기획·제안 하여야 함.
- 그리고 상공회의소는 근로자의 사전 재취직보조제도 신청을 고용주에게 알리게 됨.
- 사전 재취직보조제도를 신청한 근로자는 해고 예고 기간동안 취업능력 검사, 이직을 위한 지원 혜택을 국가 고용사무소를 통해 받을 수 있음.
- 경제적 사정으로 해고 조치를 취하는 고용주 중 사전 재취직보조제도 혜택을 근로자에게 제안하지 않는 고용주는 노동법 제 L.321-4-2조의 마지막 항에 의거하여 실업보험기관에 근로자의 최근 12달 동안의 평균 월급을 내야 함.
- 구조조정시 임금채권보장의 적용 요건:
  - 프랑스에서는 최소 50명 이상 해고 시 적용 가능하도록 되어 있음.

<그림 V-1> 사전재취업보조제도 신청절차



#### 4. 우리 나라에 대한 시사점

- 본 장에서 소개한 몇 가지의 선진국의 사례는 우리 나라의 경우와 맞비교하기는 다소 어려운 면이 있음.
- 경제적인 상황과 기업운영 및 존폐의 방식이 우리 나라와는 상이한 점이 있기 때문에

이들의 경우를 우리 나라와 그대로 비교한다는 것은 무의미함.

○ 하지만, 이들 국가의 제도 살펴볼 경우 우리 나라와 큰 차이점은 제도적인 경직성이 상당히 배제되어 있다는 것과 경제사회적인 상황에 따라 임금보장제도의 기능을 상당히 신축적으로 운용하고 있다는 것임.

- 즉, 제도운영의 상당부분이 명문화된 규정에 의하기 보다는 상황에 따라 판단하도록 함으로써 더욱 정교히 적용될 수 있다는 것이며, 이에 의해 수혜대상이 충분히 확대되고 있다는 것임.

○ 또한 경제적인 상황 및 필요에 따라 동 제도의 적용을 다소 신축적으로 적용함으로써 국가경제 상황에 따른 합목적적 운영이 어느 정도 가능하도록 되어 있음과 동시에 동 제도를 필요로 하는 적용대상에 따라 더욱 정교히 운영할 수 있다는 것임.

○ 우리 나라의 경우에도 현행 제도로부터 기술적으로 소외되고 있는 기업집단을 가려낼 필요가 있으며, 뿐만 아니라 현재 우리 나라의 경제상황 및 기업운영 및 존폐의 방식을 감안함으로써 현행 임금채권보장기금의 향후 더욱 효과적인 운영을 위한 대안을 모색할 필요가 있을 것으로 보임.

## VI. 우리 나라 임금채권보장기금의 개선방안: 지급대상 확대

### 1. 도산사실인정 요건 (및 사실확인절차)

#### 가. 도산등사실인정의 의의 및 배경

- 선진 외국의 경우 대부분의 파산이 법정파산의 형태로 진행되므로 임금채무에 대한 이행이 자연스러우며 따라서 파산기업의 자산이 남아있는 경우에는 채무이행이 비교적 순조로운 것으로 보임.
- 따라서, 사업주가 의도적으로 채무이행을 하지 않고 도산하는 사기(fraud)를 제외하고는 임금채무에 대한 의무이행이 법적인 절차에 따라 주로 이루어지고 있음.
- 정상적인 법정파산이 아닌 사업주 사기(fraud)의 사례가 있으나 이러한 경우에는 사법적으로 처리하게 되므로 우리 나라와 같이 임금보장기구에 의한 채당금회수의 과정보다는 형사법적인 제재하에 놓이게 되고 이에 따라 처리되는 것이 일반적인 것으로 보임.
- 영세기업의 경우에도 이러한 관행이 지켜지고 있어 파산기업은 근로자에 대한 임금채무에 대한 기록 등을 파산관재인과 임금보장기관에 보고하며 이에 따라 자산매각 등의 과정을 통해 임금보장이 이루어지고 있음.
- 파산직전에 고용주는 근로자들과 협의를 하도록 되어 있으며 이러한 과정에서 임금채무에 대한 협의를 거치는 것이 일반적임.
- 단, 파산기업의 보유자산이 임금채무 등의 채무를 이행하기에 충분하지 않을 경우 우선권의 순위에 따른 변제후 근로자에 대한 채무 이행이 불충분한 경우에는 임금보장기금에서 지불하고 있음.
- 하지만, 실제 제도운영 시에는 파산기업의 자산매각후의 시점까지 기다리지 않고 임금보장기금에서 파산기업의 근로자에 대한 채무이행을 일단 수행하고 그 후에 자산

매각 등을 통한 변제를 받고 있음. 이러한 과정에서 변제금이 부족한 경우에는 임금보장기금의 순수한 비용이 되고 있음.

- 이러한 파산과정이 법적으로 주로 이루어지고 있기 때문에 대부분의 채무이행은 파산기업의 잔여자산의 매각을 통해 주로 이루어지고 있으며 미회수금의 대부분은 사기(fraud)의 경우에 대한 미회수분과 법정파산의 경우 잔여자산부족분에 의한 미회수금임.

○ 따라서, 우리 나라에 비해 총미회수금의 액수가 적은 편이며 대부분의 미회수금은 회수될 전망이 매우 낮은 미회수금이라 할 수 있음.

○ 한편, 우리 나라의 경우에는 이러한 법정파산이 잘 발달되어 있지 않으며 대부분의 파산은 사업주의 일방적인 사업중단 또는 생산중단 등에 의해 이루어지고 있으며 심지어는 사업주의 소재불명으로 말미암아 파산여부 및 근로자에 대한 채무여부 등이 불명확해 지는 경우도 많이 발생하고 있기 때문에 법정파산에 의한 원활한 임금채무의 이행이 어려운 실정임.

- 이러한 사례는 외국의 경우에는 대부분 사기(fraud)에 해당하는 경우이나 우리 나라는 파산제도가 잘 발달되어 있지 않았으며 따라서 이러한 관행이 오래 동안 지속되어 왔기 때문에 이러한 사업주의 파산으로부터 근로자를 보호하기 위해 ‘도산등사실인정’의 제도를 허용하여 왔음.

○ 이에 따라 법정파산이 아닌 경우에도 실질적으로 도산이라고 인정되는 경우에는 일단 도산인정을 하고 사후적으로 이들 사업주로부터 채당금을 회수하는데 주력하는 방법으로 제도를 운영해 왔다고 할 수 있음.

※ 이러한 제도적이 차이점으로 인해 우리 나라의 경우 채당금 회수율이 매우 높게 나타나고 있음.

- 하지만, 도산등사실인정에 있어서 도산등에 대한 사실인정을 위해 충족되어야 하는 요건 중 일부는 우리 나라의 이러한 도산의 관행으로 볼 때 다소 엄격한 면이 있으며, 이는 특히 기업회계 및 노무자료 등이 잘 구비되어 있지 않으며 파산에 있어서도 법정파산이 아닌 사실상 사업중지 또는 폐쇄 등의 형태를 띠는 영세기업에 있어서는 매우

엄격한 요건으로 작용하고 있어서 영세기업의 경우 이러한 임금채권보장기금의 신청이 매우 어려운 것으로 판단됨.

- 따라서, 본장에서는 특히 이러한 도산등사실인정의 요건에 대해 이러한 영세기업의 입장에서 검토해 봄으로써 원래 제도적인 취지인 ‘기업도산시 근로자의 생활보조’가 가장 절실히 필요한 이들 영세기업의 근로자들에게도 공평한 제도의 적용이 이루어질 수 있도록 하는 제도개선의 여지에 대해 살펴보기로 함.

#### 나. 도산등사실인정의 요건

○ 현행 제도상 도산등사실인정을 위해서는 다음의 요건을 모두 갖추어야 함.

※ 도산등사실인정에 대한 형식적 요건

- i) 산재보험법의 적용대상 사업의 사업주이어야 함.
- ii) 1년이상 당해 사업을 행하여야 함.
- iii) 인정대상사업주이어야 함.

※ 도산등사실인정에 대한 실질적 요건

- iv) 사업활동이 정지중에 있어야 함.
- v) 사업재개의 가능성이 없어야 함.
- vi) 임금등을 지급할 능력이 없거나 지급이 현저히 곤란하여야 함.

#### 1) 도산등사실인정을 위한 형식적 요건

i) 산재보험법의 적용대상 사업의 사업주이어야 함.

- 국가 및 지방자치단체가 직접 행하는 사업을 제외한 산재보험 당연적용대상 사업의 사업주는 보험(임금채권보장)관계성립신고서의 제출유무, 보험료(부담금)의 납부유무를 불문하고 임금채권보장법이 적용됨
- 건설공사의 적용기준은 산재법시행령 제2조·제3조의 규정에 따름

- 총공사의 일괄 적용기준은 다음과 같음
  - 건설공사의 최종공작물의 완성을 위하여 행하는 동일한 건설공사를 2이상으로 분할하여 도급(발주자가 공사의 일부를 직접 행하는 경우도 포함)하여 시공하는 경우라도 분리적용 기준에 해당되지 않는 한 이를 단일사업으로 하여 총공사로서 일괄적용함.

※ 동일한 건설공사 : 산재법시행령 제2조제1항에 의한 “총공사”를 의미

- 총공사의 분리적용 기준은 다음 요건을 모두 충족한 경우로서 이를 도급단위별로 분리적용함.
  - 분할도급 또는 별도의 도급으로 행하여지는 것일 것.
  - 도급단위별 공사금액이 2000만원 이상일 것.
  - 도급단위별 공사가 서로 시간적 또는 장소적으로 분리되어 있을 것.
  - 독립적으로 행하여지는 사업일 것.

ii) 1년이상 당해 사업을 행하여야 함.

- 1년이상 당해 사업을 행하도록 한 것은 기업으로 설립되는 이상 동 기업이 영속적인 사업활동을 목적으로 할 것으로 간주되고 또한 사회통념상으로도 기업으로서의 존재가 인정되기 위해서는 어느 정도의 기간에 걸쳐 계속적으로 사업활동을 행하는 것이 필요하기 때문임
  - 여기에서의 『사업』에는 영리목적의 사업(사기업)은 물론 영리목적이 없는 계속적 활동(예:사회복지시설)도 포함
- 또한 임금채권보장사업의 남용을 방지하기 위한 목적도 있음.
- 대상사업주가 도산등사실인정을 받기 위해서는 『법 제3조의규정에 의하여 법의 적용대상이 되는 사업의 사업주가 되어 1년이상 당해 사업을 행한 후』 라야 함
  - ※ '00.7.1부터 확대적용된 상시근로자 1~4인 사업장의 사업주의 경우 법 시행일인 '00.7.1부터 1년이상인 아니라 사실상 상시근로자가 1인 이상이 된 때로부터 당해 사업을 1년이상 행하였으면 됨.
  - 여기서 『법의 적용대상이 되는 사업』의 시점은 산재보험의 적용대상 사업이 된 시점임.
  - 따라서 그 때부터 사업주가 1년이상 사업을 행하면 되므로 그 1년간의 사이에 1

- 인이상이 되지 않는 기간이 있어도 사업의 계속성이 인정되는 한 요건에 해당됨
- 건설업 및 임업 등과 같은 간헐적 또는 계절적 성질의 사업은 『사업체로서 1년이상 존속』 하고 있는 경우 1년 이상의 기간동안 사업을 행한 것으로 봄.
  - 사업주(甲)의 채권·채무가 별도의 사업주(乙)에게 포괄적으로 승계된 경우에는 다음과 같이 취급함
    - 甲은 도산등사실인정의 요건을 충족하고 있으나 乙이 도산등사실인정 요건을 충족하지 않는 경우 : 甲으로부터 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자는 乙에게 청구할 수 있으므로 채당금 지급대상이 되지 않는 것으로 처리
    - 乙이 도산등사실인정의 요건을 충족하고 있는 경우 : 퇴직기준일, 체불임금의 지급기일, 1년이상 사업활동을 행한 사실 등에 대한 확인에 있어서는 乙을 甲과 동일한 사업주로 보아 그 요건의 충족여부를 판단
      - ※ 甲의 사업기간이 1년이 되지않는 경우라도 甲의 사업기간과 乙의 사업기간을 합하여 1년 이상이 되는 경우에는 乙과 관련된 도산등사실인정 확인·조사를 함께 있어 1년이상 사업활동을 행한 것으로 처리함

iii) 인정대상사업주이어야 함.

- 도산등사실인정을 받을 수 있는 사업주의 범위는 업종구분 없이 상시근로자수가 300인 이하인 사업주임.
  - 상시근로자수는 전년도 매월 말일 현재 사용하는 근로자수의 합계를 전년도의 조업월수로 나눈 수로 함.
  - 다만, 당해 연도중에 사업이 개시되어 임금채권보장관계가 성립된 사업주의 경우에는 임금채권보장관계의 성립일 현재 사용한 근로자수를 상시근로자수로 함.
  - 도산등사실인정은 사업주를 대상으로 하므로 상시근로자수는 사업장단위가 아닌 당해사업의 전체에서 사용하는 근로자수를 기준으로 함.
- 상시근로자 산정이 가능한 경우에는 임금대장 등을 조사하여 산정함.(결산서상 일반관리비에 계정되는 상용근로자등)
- 상시근로자수를 산정하기 곤란한 경우에는 다음 산식에 의함.(결산서상 공사원가에 반영되어 있는 일용근로자등)

전년도 공사실적액 × 전년도 노무비율

---

전년도 건설업월평균임금 × 전년도 조업월수

- 공사실적액 : 당해 사업주의 총공사실적액에서 건설업법 기타 관계법령에 의하여 적법하게 하도급된 공사실적액을 제외한 금액
- 노무비율 : 산업재해보상보험법 제62조제2항의 규정에 의하여 노동부장관이 고시한 노무비율

## 2) 도산등사실인정에 대한 실질적 요건

iv) 사업활동이 정지중에 있어야 함.

- 『사업활동의 정지』란 사업장이 폐쇄되고 근로자 전원(청산활동을 위해 필요한 인원은 제외)이 해고됨에 따라 그 사업본래의 활동이 정지된 경우를 말함.
  - 따라서 당해 사업의 폐지를 위해 필요한 청산활동을 하는데 지나지 않는 경우는 사업활동의 정지에 해당하지만, 사업규모를 축소하여도 그 사업본래의 활동을 계속하고 있는 경우에는 이에 해당되지 않음.
- 개인기업에 있어서는 도산후 사업주가 생계유지를 위해 단독으로 종전과 동일한 사업을 행하고 있는 경우도 있지만 도산전후로 근로자 전원을 해고하고 생필품을 제외한 전재산을 처분한 경우라면 『사업활동의 정지』로 처리함.
- 사업주가 사업을 폐지하고 근로자를 해고하고자 함에도 불구하고 근로자들이 사실상의 조업활동을 계속하는 생산관리의 경우에는 사업주의 지휘관리하에 있는 사업활동이 아니므로 『사업활동의 정지』로 처리함.

<표 VI-1> 사업의 개시 및 폐지시 신고 등의 의무화 현황

업종	관할관청	
	사업개시(신고·허가·면허·신청·등록 등)	사업폐지(폐업신고)
○ 식료품판매업	시·군·구	시·군·구
○ 숙박업(여관업)	"	"
○ 공중목욕업	"	"
○ 세탁업	"	"
○ 이·미용업	"	"
○ 영화관, 흥행업	"	"
○ 카바레·바 등 풍속영업	"	"
○ 부동산업	"	"
○ 건설업	"	"
○ 자동차운수업	"	"

v) 사업재개의 가능성이 없어야 함.

- 『사업의 재개가능성이 없어야 함』이란 사업주의 소재불명, 사업장·사무소의 폐쇄 또는 생산시설의 철거 등과 같이 사업주의 사업재개 의욕이 보이지 않거나 청산활동에 들어가 사업이 재개될 가능성이 없는 경우를 말하는 바, 이는 사업주의 단순한 의사표시가 아니라 객관적인 사실에 근거하여 판단하여야 함.
  - 사업주가 계속하여 재개의 의사를 표시해도 사실에 대한 확인·조사결과 재개의 가능성이 없는 경우에는 『사업재개의 가능성이 없는 것』으로 처리함.
  - 사업주(사업의 운영을 실질적으로 지배하고 있던 법인의 대표자를 포함)가 행방 불명인 경우에는 원칙적으로 『사업재개의 가능성이 없는 것』으로 처리하되, 이를 위해서는 적어도 1월이상 행방이 불분명한 상태에 있어야 하므로 단순히 금전적 문제로 채권자로부터 도피하기 위해 일시적으로 잠적하는 것은 이에 해당하지 않음.
  - 업종변경을 위한 휴업 또는 폐업은 사실상 사업재개의 가능성이 있고 미지급임금 등을 지불한 능력이 있는 것으로 처리함
- 계속하여 사업활동이 행하여지지 않고 유기적으로 행하여지는 업종의 경우(건설업

등)에는 사업활동의 재개가능성에 대하여 보다 신중을 기하여야 함.

- 건설업의 경우 면허의 취소 또는 반납시에는 『사업재개 가능성이 없는 것』으로 처리.
- 계절적 요인 등으로 일시적으로 사업을 1월이상 정지하고 있는 경우에는 『사업재개의 가능성이 있는 것』으로 처리.
- 생산관리의 경우에는 근로자가 사업재개를 요구하더라도 사업주가 재개의욕을 포기하거나 사업주나 거래처 등에 대한 조사·확인 결과 사업이 재개될 가능성이 없는 것이 명백한 때에는 『사업의 재개가능성이 없는 것』으로 처리함.

vi) 임금등을 지급할 능력이 없거나 지급이 현저히 곤란하여야 함.

- 『임금등을 지급할 능력이 없거나 지급이 현저히 곤란한 경우』란 일반적으로 사업주에게 임금지급에 충당할 수 있는 자산이 없고, 자금차입이나 기타 방법에 의해서도 임금을 지급할 가능성이 없는 경우를 말함.
  - 따라서 부채액이 자산액을 상회하는 채무초과의 상태에 있다 하더라도 자산이 있으면 임금채권은 우선변제될 수 있으므로 단순한 채무초과 상태는 이에 해당하지 않음.
- 임금지급능력의 유무조사는 도산등사실인정복명서에 의해 가능한 범위내까지 사업주(합명·합자회사의 경우에는 무한책임사원인 개인을 포함)의 자산상태를 조사하여 판단함.
  - 조사대상은 부동산(토지, 건물 등), 동산(기계설비, 재고품등), 채권(외상매출금, 예금, 유가증권등) 등임.
- 자산상태를 조사함에 있어서는 대차대조표 등 재무제표가 총체적인 기업의 자산상황을 파악하는데는 도움이 될 수 있음을 감안하여 대차대조표상 자산으로 계상된 항목에 대해 구체적인 처분과정·회수방법 등의 가능성을 조사하는 것도 효과적임.
  - 다만, 구체적인 자산의 처분상태나 회수가능성 등은 이들 서류상에 직접 나타나지 않으며 대차대조표상에 계상하는 자산가액이 그 취득가액을 기준으로 하므로 현시가를 파악하는데는 한계가 있음.
- 따라서 사업주의 자산조사에 있어 반드시 대차대조표 등 재무제표에 구애될 필요는 없으나 일반적으로 도산후에 채권자위원회 등이 작성하는 비상대차대조표는 결산대

차대조표와는 달리 현실의 자산상황을 반영하고 있는 것이 많으므로 이에 유의할 필요가 있음.

- 구체적인 조사대상 자산 등을 조사함에 있어 유의하여야 할 사항은 아래 조사방법 표와 같음.

<표 VI-2> 사업주 자산상채 조사방법

조사대상	조사 내용 및 방법
① 부동산	○ 부동산 등기부에 의한 저당권 설정유무 ○ 저당권이 설정되어 있는 경우에는 저당권설정건수·피담보채권액, 당해 부동산의 평가액 및 환가전망 등을 조사하여 임금지급이 가능한지 판단
② 동 산	사업주, 근로자, 거래처, 기타 관계자로부터 제반사정을 청취하거나 현지 조사를 통해 그 유무, 평가액, 귀속, 처분가능성 등에 의한 임금지급가능성을 조사
③ 채 권	사업주·근로자 등으로부터 청취, 대차대조표·재무재표 등 경영관련 장부 검토, 채권자회의 등을 통한 조사 등
④ 자금 차입 전망	사업주, 근로자, 기타 관계자로부터의 청취 등
⑤ 부 채	일반적인 부채상황외에 특히 임금채권에 우선하여 변제되어야 하는 채권을 중점적으로 조사

※ 자동차·선박·중기·항공기는 동산에 속하나 자동차·중기·항공기는 등록이 의무화되어 있고, 선박은 등기를 하므로 등록원부 또는 등기부등본의 등록번호, 현상태 및 소재지, 실제소유자 등을 조사(위 동산에 대해서는 부동산에 관한 강제집행이 적용)

<사업주에게 자산이 있는 경우>

- 사업주의 자산에 대한 조사결과 아래와 같은 경우에 해당되고 사업주가 이들 자산에 의해 미지급임금등을 지급할 전망이 있을 때에는 『임금지급능력이 있는 것』으로 판단함.

- ① 저당권이 설정되지 않은 토지·건물이 있는 경우
- ② 토지건물에 저당권이 설정되어 있더라도 그 저당권이 실행된 후 임금지급에 충당해야 할 자금이 남을 것으로 전망되는 경우
- ③ 환가하여 임금의 지급에 충당할 수 있는 기계설비, 재고품, 유가증권 등이 있는

경우

- ④ 회수가 가능한 외상매출금, 예금 등이 있는 경우
  - ⑤ 자금차입의 전망이 있는 경우 등
- 사업주가 자산은 있으나 자산의 환가나 회수 등에 대략 3개월 이상의 기간이 소요될 것이 객관적으로 인정되는 때에는 『임금지급이 현저히 곤란한 경우』로 처리함.
- 여기에서 『3개월이상의 기간이 소요될 것이 객관적으로 인정되는 때』란 사업주가 최선의 노력을 다한다 해도 3개월이상의 기간이 소요될 것이라는 것이 일반적으로 인정되는 경우 또는 경매절차 등을 통한다 해도 그 소요기간이 3개월이상 걸리는 경우 등을 말함.
- 임금지급에 충당할 자산은 있으나 사업주의 행방불명으로 당해 자산의 처분 또는 회수 등이 불가능한 경우에는 『임금지급이 현저히 곤란한 경우』로 처리함.
- 다만, 사업주가 행방불명인 경우라도 그 자산의 상황에 대하여 조사를 하여야 함.

#### <제2회사를 설립한 경우>

- 사실상 도산의 경우 재건을 위한 방법의 하나로 제2회사를 설립하기도 하는 바, 이 경우 도산기업 근로자중 제2회사에 계속 고용되지 않는 근로자에게 미지급임금등이 있는 경우에는 다음과 같이 처리함.
- 제2회사가 도산회사의 설비·자산을 양수함과 동시에 채무도 인수한 경우에는 “2의 다”의 방법에 따라 처리
  - 도산회사가 제2회사에 설비·자산을 대부하여 임대료를 받거나, 제2회사가 도산회사로부터 설비·자산을 매입한 경우에는 임대수입이나 매각대금으로 임금지급에 충당될 수 있는지 여부를 검토하여 도산회사의 임금지급능력 여부를 판단
- 그러나 제2회사가 도산회사의 설비·자산을 양도함과 동시에 일반채무는 인수하지만 임금채무는 인수하지 않는 등 사업을 계속하기 위한 변칙적인 방법으로 제2회사를 설립하는 경우에는 제2회사나 도산회사 어느 한쪽이 퇴직근로자에 대한 임금지급의무를 지게 되고 변제능력이 있는 경우가 많으므로 가능한 한 퇴직근로자의 임금채권이 변제될 수 있도록 강력하게 지도·감독함.

<사업주가 임금보다 후순위 또는 변제기가 나중인 채무를 먼저 변제하여 임금지급이 불가능해진 경우>

- 결과적으로 임금지급이 불가능한 이상 근로자보호의 관점에서 『임금지급능력이 없는 것』으로 처리하되, 사업주가 임금보다 후순위 또는 변제기가 나중인 채무를 우선하여 변제하지 않도록 필요한 지도감독을 함.
- 또한 사업주가 미지급임금등을 임금채권보장제도에 의존하려고 한 것으로 볼 수 있기 때문에 근로기준법 위반 책임을 엄격히 물어 이러한 사례가 재발되지 않도록 함.

<개인사업주가 도산한 후에 소득이 있는 경우>

- 개인사업주(합명·합자회사의 무한책임사원을 포함)가 도산한 후에 별도의 사업을 개시하거나 근로자로 취직하는 경우 등 소득발생이 확실한 경우에는 지급기일의 연기 또는 분할지급 등에 대한 서약서 등을 통해 당사자간 합의하고 사업주의 장래에 있어서 소득수준, 지급해야 할 미지급 임금의 총액 등을 고려하여 판단함.
- 퇴직근로자가 퇴직한 날부터 6월이내에 변제할 전망이 있을 때에는 당해사업주에게 ‘임금지급능력이 있는 것’으로 처리함.
  - 퇴직한 날부터 6월이내에 상당부분이 변제될 수 없다면 ‘임금지급이 현저히 곤란한 경우’로 판단하되, 변제될 전망이 전혀 없는 경우는 ‘임금지급능력이 없는 것’으로 처리함.
  - 퇴직근로자가 퇴직한 날부터 6월이내에 미지급임금등의 일부만이 변제될 전망이 있는 경우는 변제될 전망이 없는 미지급임금등에 대해서는 『임금지급능력이 없는 것』으로 처리함.

<생산관리가 행해지고 있는 경우>

- 사업주에게 임금지급에 충당할 재산이 있지만 소위 생산관리에 의해 당해 자산의 환가가 곤란한 경우에는 “나”의 방법에 의하여 처리함.

2. 도산사실인정 요건의 개선방안: 수혜확대 방안

가. 형식적 요건에 대한 개선방안

- 도산등사실인정을 위한 형식적인 요건은 대체로 나름대로의 타당한 논리와 근거를 가지고 있는 것으로 판단됨.

- 다만, 형식적 요건 중 제ii)항(1년이상 당해 사업을 행하여야 함)은 우리 나라의 현실적인 여건을 감안해 볼 때 다소 엄격한 조항으로 보임.
  - ‘1년이상’의 사업지속이라는 요건은 임금채권보장기금의 남용을 막고 재정의 건전화를 유지한다는 긍정적인 측면이 있음.
    - 하지만, 현실적으로 우리 나라에 있어서 영세기업의 도산이 빈번함에 비해 이러한 사업장에 종사하는 근로자의 임금채권에 대한 보호는 상대적으로 미비한 실정임.
  - 따라서, 이러한 비교적 영세한 기업의 도산 시 이러한 기업에서 종사한 근로자의 임금채권을 보다 충분히 보호하기 위해서는 영세기업의 빠른 존폐특성을 감안하여 사업지속의 요건을 다소 완화하여 적용하는 문제에 대해서도 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보임.
    - 실제로 1년 이하의 기간동안 영업을 한 영세기업에 종사한 근로자를 보호한다는 측면에서 이 요건을 6개월로 줄이는 방안을 긍정적으로 검토해 볼 수 있음.
    - 하지만, 이러한 제도를 남용하지 않도록 향후 이와 관련된 도덕적 해이 문제를 지속적으로 모니터링해 볼 필요가 있을 것임.
- 또한 형식요건 중 제iii)항에서 ‘사업주의 채권·채무가 별도의 사업주에게 포괄적으로 승계된 경우’에 있어서 사업주 甲의 채권·채무를 포괄적으로 승계한 乙이 사전 약속과 달리 근로자의 임금등을 지급하지 않을 경우 근로자 보호를 위해 임금채권보장기금이 개입할 수 있는 여지를 만들 필요가 있을 것으로 보임.
  - 즉, 비록 기업의 도산이 발생하지 않았으나 기업甲의 채권·채무를 승계한 乙이 근로자에 대한 채무를 이행하지 않을 경우 근로자의 신청에 의해 임금채권보장기금이 채무의 이행과정에 개입하여 근로자에 대한 채무를 대신 이행할 수 있도록 제도적인 여지를 만들어 놓을 필요가 있을 것으로 판단됨.

#### 나. 실질적 요건에 대한 개선방안

- 도산등사실인정에 대한 실질적 요건에 대해서는 임금채권보장기금의 근로자 임금채권보장이라는 본연의 기능에 대한 적극적인 역할과, 현실적으로 우리 나라의 상황에서

이 기금의 적용이 기술적으로 어려운 영세기업을 염두에 두고 제도적용에 있어서의 어려움을 살펴보고 이에 대한 해결방안을 모색할 필요가 있을 것으로 보임.

<요건 제iv)항에 대한 개선사항>

- 실질적 요건으로서 제iv)항에 해당하는 ‘사업활동의 정지’ 요건은 사업장이 폐쇄되고 청산활동인원을 제외한 근로자 전원이 해고된 경우를 의미하고 있으나, 이는 근로자의 임금채권을 보호하기 위한 목적으로서는 다소 엄격한 조항이라 할 수 있음.
  - 기업의 정상적인 영업을 저해할 수 있는 정도의 상당인원 이상이 해고된 경우에는 이미 당해 사업의 존폐위기 있다고 할 수 있으므로 비록 영업 또는 생산활동을 어느 정도 계속한다 하더라도 이는 이미 사업의 내용이 변모하였거나 심각한 위기에 처해 있는 상황이라 할 수 있음.
  - 또는 이러한 과정에서 상당한 규모의 임금채불이 진행되고 있을 경우 이는 이미 사업이 존폐의 위험을 겪고 있는 것이라 할 수 있음.
  - 따라서, 이러한 경우 근로자 보호의 차원에서 (근로자의 요구가 있을 경우) 임금채권보장기금이 임금채권에 대한 보호를 목적으로 개입할 여지를 확보할 필요가 있는 것으로 보임.
    - 임금채권보장기금의 개입이 빠를수록 근로자의 임금채권에 대한 보호가 더 원활하며 사업주의 임금채무에 대한 태도가 개선될 것으로 판단됨.
    - ※ 벨기에 등 선진국의 경우 기업의 근로자가 약 20%정도 감원이 발생하는 시점부터 근로자의 요구(또는 필요에) 따라 임금보장기금의 개입이 이루어지고 있음.
  - 하지만, 이는 임금채권보장기금의 현행 요건 중 하나인 사업활동정지의 요건과 상충되므로 이러한 요건의 완화가 선행되어야 할 것으로 보임.
- 또한 영세사업장의 경우 사업주의 사업활동정지 사실을 입증하기가 어려운 경우가 많으므로 사실상 근로자에 대한 임금채불이 이루어지는 시점부터 조속한 시일내에 임금채권보장기금의 개입이 가능하도록 함으로써 근로자에 대한 임금보장이 원활히 이루어

지도록 할 필요가 있을 것으로 판단됨.

- 임채보장기금의 조기개입 시 체당금의 회수 등에 있어서도 더욱 원활한 진행이 가능할 것임.
- 이는 특히 우리 나라와 같이 도산이 근로자 및 기타 채권자와의 협의에 의한 법정파산의 형태로 발생하지 않고 사업주의 일방적인 사업중지 등에 의해 발생하는 경우가 많은 국가에서는 근로자의 임금보호의 견지에서 볼 때 매우 필요한 조치로 보임.
  - 단, 이러한 적용의 개선이 이루어지기 위해서는 임금채권보장제도의 요건변경뿐만 아니라, 근로자로 하여금 조기에 임금채권에 대한 청구를 하도록 하기 위한 임금채권의 보장에 대한 근로자의 인식개선(홍보 등)이 뒤따라야 할 것으로 보임.

<요건 제v)항에 대한 개선 사항>

- 실질적 요건으로서 제v)항에 해당하는 ‘사업재개의 가능성이 없어야 함’의 요건은 제iv)항과 제v)항이 성립되는 경우에는 이미 이 조항이 성립되는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 보임.
- 이 요건은 사업주의 사기적인 동기에 의한 도산 또는 근로자와 사업주의 도덕적 해이 문제를 방지하기 위한 목적으로 보임.
  - 하지만, 실제로 제iv)항과 제v)항이 성립되는 경우 제iv)항은 이미 이루어진 것으로 보아야 할 것이므로 근로자 보호의 측면에서 볼 때 이러한 요건의 실효성이 떨어지는 것으로 판단됨.
  - 뿐만 아니라, 실제로 영세사업장의 경우 사업주의 소재가 불명확한 경우가 상당히 발생하고 있으므로 이러한 요건의 충족을 위해 임금채권보장이라는 사업의 목적을 지연하거나 저해할 필요가 없을 것임.
- 사업주와 근로자에 의한 도덕적 해이문제가 아닌 한, 사업주의 채무이행이 불가능할 경우 근로자에 대한 임금채권보장은 어차피 이루어져야 할 것이므로 이러한 요건의 충족을 위해 근로자보호라는 본연의 목적을 지연할 필요는 없을 것임.
  - 뿐만 아니라, 사업주와 근로자에 의한 도덕적 해이문제는 이러한 요건의 충족에 의

해 방지될 것으로 보이지 않음.

- 또한 한편, 우리 나라에서는 기업도산의 관행으로 말미암아 임금채권보장기금제도의 운영 시 사업주의 사기적인 성격의 도산 등도 업무처리 절차적인 관점에서 볼 때 ‘사실상 도산’과 같은 맥락에서 다루어 온 것으로 보이나 이는 엄격하게 구분할 필요가 있을 것으로 보임.
  - 사기적인 도산 등도 일반적인 ‘도산등사실인정’의 경우와 같은 업무처리과정을 적용할 경우 사실상 형사적인 전문성을 가지고 처리해야 할 부분까지도 일선 행정적인 업무처리의 대상으로 처리해야 하는 어려움이 있기 때문에 전체적인 업무처리에 어려움이 나타나는 것으로 보임.
  - 사업주의 소재불명 등의 경우는 사실상 사기(fraud)의 소지가 있는 것으로 보이므로 이러한 예는 (경우에 따라) 형사법에서 다루어질 수 있도록 신속히 처리하고 임금채권보장기금의 적용문제는 근로자보호라는 측면에서 좀 다른 각도에서 다루어져야 할 것으로 보임.
  - 즉, 임금채권보장의 기본요건 중의 하나인 사업주의 도산여부에 대한 판단에 있어서 사업주의 소재불명 등의 경우에는 사업주의 채무이행에 대한 의지여부를 확인할 수 있는 몇가지 사항을 확인한 후 사기의 소지가 있는 것으로 판단되는 경우에는 사실상 도산인정을 하고 형사법에 의해 다루어질 수 있도록 조치하는 것이 바람직할 것으로 보임.
  - 이에 따라, 임금채권보장제도의 업무처리를 보다 원활히 할 수 있을 뿐만 아니라 근로자의 정당한 임금채권에 대한 청구권을 보다 충실히 보장할 수 있을 것임.

<요건 제 vi)항에 대한 개선 사항>

- 실질적 요건 중 제vi)항은 임금채권보장기금의 개입을 위한 가장 강력한 조항이 될 수 있음.
  - 이 요건에 의할 경우 근로자는 위의 두 엄격한 요건에서 정하고 있는 사업장의 완전폐쇄가 아니더라도 사실상 사업주의 임금채무 불이행 시점에서부터 근로자의 임금채권을 보호하기 위한 임금채권보장기금의 개입이 가능하게 됨.
  - ※ 물론 이를 위해서는 임금채권에 대한 근로자의 청구 및 신청이 먼저 이루어져야 할

것임.

- 따라서, 이는 기업 구조조정의 경우에도 임금채권보장기금의 개입이 가능하도록 하는 근거를 제시할 수 있음. (이에 대한 구체적인 사항은 제VII장에서 논의하기로 함.)
- 또한 중장기적으로는 임금채권보장기금의 역할을 좀 더 적극적인 임금보장을 하기 위한 제도로 자리매김할 필요가 있을 것으로 보임.
- 현재와 같이 “사업주의 자산에 대한 조사결과 ..... 미지급임금등을 지급할 전망이 있을 때에는 임금지급능력이 있는 것으로 판단”하여 임금채권보장기금의 기능을 소극적인 관점에서 운영하는 것 보다는 비록 임금지급능력이 있으나 실제로 임금채무를 이행하지 않고 있으며 근로자가 임금채권에 대한 청구를 하고자 하는 경우에는 임금채권보장기금이 적극적인 역할을 할 수 있도록 조기개입의 가능성을 위한 요건완화가 이루어질 필요가 있을 것으로 판단됨.
- 현재 임금지급이 현저히 곤란한 경우로써 “3개월이상의 기간이 소요될 것이 객관적으로 인정되는 때”로 정함으로써 임금채권보장기금의 본연의 취지인 근로자의 생활안정과 다소 괴리가 있는 것으로 보임.
- 또한 현행 규정에서는 사업주가 도산 후에 근로자로 취직하는 경우의 소득에 대해서도 임금채무에 대한 변제의 의무를 지움으로써 사업의 어려움으로 인한 도산을 경험한 사업주에게 지나친 부담을 주고 있어 건전한 기업이 정신을 저해할 가능성이 있음.
- 따라서, 사기(fraud)의 경우가 아닌 정상적인 영업상의 어려움으로 인한 기업도산의 경우 사업주(의 개인재산)에 대한 지나친 부담을 덜어줌으로써 선의의 사업주도 함께 보호될 수 있도록 할 필요가 있을 것으로 보임.
- 현재의 규정하에서는 사업주의 경영상의 어려움으로 인한 단순 도산의 경우와 사기(fraud)적인 도산의 경우를 구별하지 않음으로 인하여 임금채권보장기금의 제도적인 경직성을 발생시키는 원인이 되고 있는 것으로 보임.

- 즉, 사기의 경우를 예방하기 위한 엄격한 기준을 제도운영의 기본틀에 반영함으로써 실제로 임금채권에 대한 보장이 필요한 근로자에 대해 제도적용상의 절차 및 요건이 지나치게 까다롭게 적용되고 있음.
- 따라서, 제도의 일반적인 적용과정에서 이러한 사기의 경우를 배제하기 위한 모든 절차와 요건을 요구하기보다는 일반적인 절차를 완화하고 사기의 여지가 있는 경우 등에 대한 제도적용의 절차를 분리하여 보다 더 엄격한 사법적인 절차를 거치게 하는 방향으로 제도적용에 있어서의 업무흐름을 변경할 필요가 있을 것으로 보임.
  - 한 예로, 사업주의 소재불명의 경우는 이에 대한 명확한 이유가 없는 한 사기 (fraud)의 여지가 상당히 높다고 볼 수 있으므로 이러한 사업주에 대한 지급능력, 사업중지 및 재개전망 등에 대한 사실확인의 절차는 근로자 보호를 위한 임금채권 보장의 이행과 일단 분리하여 처리할 필요가 있음.
  - 따라서, 일단 해당근로자가 해당사업장에서 근로한 것이 확실하고 임금채불이 확인 되는 경우에는 임금채권보장기금의 개입이 이루어짐으로써 근로자의 임금채무를 이행하는 것이 바람직 할 것으로 보임.
  - 단, 이러한 경우 만일 근로자의 임금채무금액이 불확실할 경우 기존의 규정에 의한 기본급을 일단 지급할 수 있을 것임.
  - 만일 필요할 경우, 체당금 회수 및 임금채무의 정확성 등은 사법적인 절차 및 과정에 의해 사후적으로도 확인될 수 있을 것으로 보임.

## VII. 구조조정 시 임금채권보장기금 적용: 지급범위 증대

- 외국의 경우 임금채권보장기금의 취지 및 목적을 사회적 필요에 따라 지속적으로 조정함.
- 호주의 경우 몇 년(약 4년)마다 한 번씩 임금채권보장기금의 향후 몇 년의 기간동안 중점적으로 수행할 기능에 대해 결정함으로써 기금의 역할을 경제환경에 맞도록 설정하고 있음.
- 반면, 우리 나라의 경우에는 기업도산시 근로자 생계유지로 고정되어 있음.
  - 이러한 문제에 대한 해답을 가져오기 위해서는 다음과 같은 근본적인 문제에 대한 사회적인 합의가 도출되어야 할 것임.
    - ※ 사업주의 지급불능이 채당금지급의 전제조건이 되어야 하는가?
    - ※ 아니면, 근로자의 생계안정에 대한 필요가 채당금지급의 조건이 될 수 있는가?
- 본 장에서는 선진외국의 몇 개국에서 수행하고 있는 임금채권보장기금의 또 다른 역할인 기업의 구조조정 시 (해고인력에 대한) 임금채권보장기금의 적용에 대해 적용범위의 확대라는 측면에서 이를 검토해 보고 이러한 제도의 도입을 위해 선행되어야 할 제도적인 고려사항에 대해 연구해 보고자 함.
- 여기서는 위에서 지적한 바와 같은 사회적 합의가 필요한 다소 규범적인 문제에 대한 접근은 뒤로 미루어 두기로 하고 먼저 이러한 제도의 도입 시 현 제도하에서 발생할 수 있는 문제점과 이러한 제도도입을 위해서 현 제도하에서 고려·개선해야 할 사항에 대해서만 다루기로 함.
- 이러한 논의를 위해 먼저 이러한 제도를 시행하고 있는 선진외국의 제도와 내용을 살펴보면 다음과 같음.

## 1. 구조조정 시 임금채권보장 적용에 대한 사례 연구

### 가. 호주의 제도 및 사례

#### 1) 호주 임금채권보장제도의 구조조정에 대한 적용

- 호주의 경우 근로자권리보호(Protection of Employee Entitlements)가 우리 나라보다 더욱 근원적으로 이루어 지고 있음.
  - 재원마련에 있어서도 우리 나라의 경우와 같이 산재보험과 같은 사회보험의 징수채널을 이용하지 않고 일반회계의 재원을 이용하고 있으며 이에 따라 매년 다음 회계년도의 수요액을 추정하여 예산에 반영시키고 있음.
  - 따라서, 임금채권의 기금의 재원이 세금에 의해 마련되고 있다고 할 수 있음.
  - 정부당국은 차기 회계년도의 임금채권에 대한 수요액을 추정하여 이를 조세징수시에 반영하고 있음.
- 호주에서는 다음 2~3가지 경우의 지급불능을 인정하고 있음.
  - 기업(corporation)
  - 자연인(natural person): 도산(bankruptcy)
  - 구조조정 시에도 임금채권을 보장할 수 있도록 하고 있음.
- 하지만 구조조정 시 근로자의 임금채권의 보장을 위해서는 일정한 요건을 갖추도록 하고 있음.
  - 먼저, 실제로 근로자들을 상당부분 해고하고 그러한 영역의 사업을 더 이상 영위하지 않는 경우에 한하여 도산을 인정하고 있음.

- 구조조정시 이를 특정 사업부분에 대한 도산으로 인정하고
  - 임금채권보장을 함에 있어서도 이를 노동부(Insurance Department)가 판단하기 이전에 독립적인 지위를 가진 전문가(Independent Insurance Practitioner)에 의해 해당 기업이 자신의 회계 및 영업 전반에 대한 검사(Inspection) 및 감사를 받도록 하며
  - 이러한 검사/감사 결과 주어지는 보고에 근거하여 노동부가 이에 대한 도산 여부를 판단하도록 하고 있음.
  
- 이러한 독립적인 지위를 가진 전문가(Independent Insurance Practitioner)는 특정 요건을 갖춘자에 대해 법원이 임명을 하고 있으며 이들은 독립적인 지위를 가지고 이러한 업무를 수행하고 있음.
  - 이들은 임금채권과 관련한 기업의 도덕적 해이를 방지하는 역할을 하고 있음.
  - 실제로 이들은 지역기업의 사업내역 등을 비교적 상세히 파악하고 있으며 경우에 따라 이미 지급된 임금채권의 부당수혜의 사례를 적발하기도 하고 있음.
  - 이들이 부당사례를 적발하게 하는 유인체계가 마련되어 있으며 이들은 이러한 업무를 통하여 해당 임금채권의 규모에 비례하는 수수료(commission)를 받고 있음.

## 2) 호주의 구조조정시 임금보장기금 지급사례

### <배경>

- Maritime Industry Finance Limited ACN (MIFCo)는 연방정부회사로서 1998년 8월에 등록된 회사임.
  
- MIFCo는 정부의 해안개혁 의제를 이행하기 위해 설립되었음.
  - 이 회사는 부두하역인부산업의 개혁 및 구조조정에 관한 과잉인력(해고)와 관련된 급부금을 지급하기 위한 재원조성에 도움을 제공하였음.
  
- 2001년 6월 30일에 마감되는 회계연도(FY2001) 기간동안 MIFCo는 1998년 6월 호주연방과 협상이 시작된 보조금증서(보조금협약)에 언급된 역할에 따라 운영하였음.

- 보조금협약하에서의 MIFCo의 기능은 부두하역인부산업과 계약하고 연방정부에 의해 과잉인원(해고)와 관련한 급부금수급에 대한 자격이 있는 것으로 판정된 근로자에 대해 급부금을 지급하는 일에 국한되었음.
- 즉, MIFCo는 보조금협약하의 다른 어떠한 주도적인 기능도 가지지 않았음.

#### <과잉인력(해고)와 관련된 급부금>

- FY2001년의 주요 과제는 부두하역인부산업 정책에 의해 발생하는 모든 청구를 마무리 하는 것이었음.
- 동 정책에 의해 MIFCo는 1487명의 근로자에게 \$178,394,473을 지급하였음.
- 예외 없이, 과잉인력(해고)에 따른 급부금은 연방정부가 관련된 급부에 대한 권한을 부여하는 경우에만 이행되었음.
- 급부금은 개인에게 직접적으로 지급되거나 또는 현존하는 근로자와 같은 제3자를 통해서 지급되었음.

#### <현금선불기관>

- 과잉인력(해고)와 관련된 지급금은 현금선불기관과의 연합을 활용함으로써 구성되어 왔음.
- 과잉인력(해고) 관련 추가적인 지급이 없이 MIFCo는 기관으로부터 인출권을 철회하였음.
- 연방정부는 이에 따른 부채에 대해 MIFCo의 상환채무를 보증하였음.
- 1998년의 부두하역인부조세법에 의해 거둬들인 기금액은 MIFCo에게로 이전되어 MIFCo의 상환채무를 충족시키도록 하였음.

- 2000년 7월 17일 연방정부가 제공한 기금을 이용하여 MIFCo는 그 차용금 \$45,309,694을 상환하였음.
  - 남은 미지급원금 \$150,000,000은 당일 이후부터 고정이자율을 지급하여야 함.
- 2000년 8월이후부터 MIFCo는 당사의 채무기관의 월별 상환일정에 따라 미지급 원금과 이자를 지급해오고 있음.
  - MIFCo는 2010년 6월에 가서야 이러한 월별 상환일정에 따른 상환의무를 종결할 것임.

### <성과 감사>

- 2000년 1월에 Australia National Audit Office(ANAO)는 MIFCo의 운영을 포함한 해양과잉인력 과제에 대한 성과 감사를 실시한 바 있음.
- 감사는 MIFCo의 준법사항과 과잉인력(해고)기금 충당과 관련한 관리효율성 및 효과, 채무기관의 관리 등에 관한 사항을 포함하였으며 이에 대한 적정의견을 내린 바 있음.

#### 나. 벨기에의 제도

- 일반적으로 기업의 파산시 폐업의 사업자는 파산절차에 따라 근로서비스에 따른 채무대상자(근로자)를 공표하도록 하고 있으며 이들 부채를 감당하기 위해 사업주의 개인 자산이 아닌 사업주에 속한 기업의 자산을 처분하여 임금채무를 지불하도록 하고 있음.
- 이러한 일의 처리는 법정수탁자(trustee)를 선정하여 수행함.
  - 수탁자에 의한 자산처분 및 배분 시 근로자들은 일정한 우선권을 가짐.
  - 이 보다 더 우선적인 권리는 수탁자의 임금 등.
- 벨기에는 기본적으로 준조세적인 사회보장기금의 일부로서 (임금보장)기금을 형성함.

- 고용주가 부담하는 납부금의 납부율은 경제여건에 따라 달라짐.
  - 일반적으로는 임금의 0.25%이나 매년 수요예측에 따라 달라짐.
  - 수요예측 및 예산은 중앙기구에서 결정함.
  
- 동기금이 지급하는 급여는 제한적임.
  - 최소한도에 대한 제한은 없으나 최대한도는 폐업건당 근로자당 BEF900,000 (US\$45,000)임.
  
- 추가적인 소송을 제기하는 근로자는 주택담보/채권자를 제외한 다른 재무적인 청구에 대해 우선권을 가짐
  
- 사업의 폐업시, 즉, 고용계약의 해지시 지급은 이루어져야 함.
  
- 지급 시기에 대한 한도는 사업의 실제 폐업이후 15일임.
  - 법에 정해진 기간내에 지급이 이루어지지 않을 경우 ‘폐업기금’이 개입함.
  
- 이 제도는 1993년부터 사회보장과 연계되어 왔음.
  - 고용주는 총임금비용에 대해 다음과 같은 추가적인 사회보장비를 납부함.
    - 기초납부금: 20인미만 사업장의 경우 0.31%  
20인이상 사업장의 경우 0.43%
    - 특별납부금 0.22%
  
- (폐업)기금은 (연방)정부에 의해 운영됨.
  
- 동 제도의 기금은 사회보장에 의해 충당됨.
  - 주정부에 의한 기금운영은 없음.
  
- 추가적인 사보험은 가능하지만 의무조항은 아님.
  
- 동기금의 운영을 보다 원활하게 하기 위하여 운영위원회(management committee)를 두

고 있음.

- 운영위원회는 기금운영에 관한 대부분의 의사결정을 하는 매우 유력한(powerful)한 기구임.
  - 즉, 예산집행과 준법에 걸친 대부분 사안에 대한 의사결정 기구임
  - 또한 규정에 의해 명확치 않은 사항에 대한 결정권을 가지고 있음.
  
- 기금운영의 구조를 보면 기금은 정부에 속해 있으나 그 운영은 운영위원회가 담당하고 있음.
  - 운영위원회는 근로자 대표와 사용자 대표로 구성됨.
  
- 기업은 구조조정의 필요시 유동성이 부족할 경우 임금채권보장기금으로부터 도움을 요청할 수 있음.
  
- 구조조정 시 지원에 대한 구체적인 특정기준은 운영위원회가 결정할 수 있음.
  
- 구조조정 시 (폐업)기금에 의한 지원 요건(기준)은 다음과 같음.
  - 다수의 근로자를 해고 한 경우: 20~100% 또는 적어도 20명 이상 근로자 해고
  - 구체적인 세부구조조정 계획 제출: 운영위원회에서 심의
  
- 영세기업의 경우 이에 대한 전반적인 판단을 운영위원회에서 결정
  
- ※ 근로자수 20인 이하의 영세기업의 경우 사회보장세를 인하해 줌.

#### 다. 프랑스의 제도

- 프랑스의 경우 구조조정에 대한 임금채권보장 제도가 존재하나 현실적으로 이에 대한 실행에 다소 어려움을 가지고 있는 것으로 보임.

- 이는 EU내의 타국에서 프랑스의 자국기업에 대한 보조가 전체적인 EU시장의 경쟁원리를 저해할 수 있다는 문제점을 지적하고 있기 때문이다.
- EU는 사적인 기업뿐만 아니라 공기업에조차 현금보조를 하는 것을 허용하지 않음.
  - 이론적으로 현금보조는 경쟁원리의 보장을 저해하므로 기업에 대한 이러한 현금보조는 산업의 건전한 발전을 위해 바람직하지 않다는 논리임.
  - 한 예로 프랑스의 섬유산업은 한 때 큰 어려움에 직면한 적이 있으나 타국으로부터 경쟁저해 우려에 대한 클레임으로 말미암아 현금보조를 할 수가 없었음.
    - 실제로 섬유 산업에 속한 220,000개의 기업에 대해 벨기에가 현금보조를 하지 못하게 한바 있음.
    - 벨기에의 논리는 장래가 없는 기업을 인위적으로 유지하게 하는 것은 산업의 발전을 위해 바람직 하지 않다(비효율적)는 것임.
  - 이론적으로 경쟁력이 없는 개별기업에 대한 현금보조 보다는 기본적인 고용가능성을 증대시킬 수 있는 제도를 채택해야 한다는 논리임.
    - 즉, 사람들로 하여금 새로운 job skill을 쌓도록 하는 제도를 허용하는 것이 단순한 현금보조 보다 더 바람직하고 효율적인 제도라는 것임.
- 프랑스에서는 과거에는 다음의 2가지 정책을 사용하였음.
  - 사회적 보호를 위해 노동임금을 줄임.
  - 고령노동력을 청년노동력으로 대체하기 위해 조기퇴직을 장려함.
- 프랑스에서는 임금채권보장의 개입을 위해서는 social partner들이 계약에 대해 인정해야 함.
  - social partner의 구성은 노측과 사측 대표의 동수로 구성.
- 구조조정시 임금채권보장의 적용 요건:
  - 최소 50명 이상 해고시 적용 가능

## 2. 우리 나라의 기업구조조정 시 임금채권보장 적용에 대한 논의

### 가. 구조조정 시 임금채권보장제도 적용문제에 대한 시사점

#### 1) 구조조정시 임금채권보장기금의 적용의 의의 및 효과

- 현재 우리 나라의 임금채권보장기금제도의 적용 요건을 보면 원칙적으로 이러한 구조조정에 대한 적용을 배제하고 있음.
  - 즉, 기본적으로 임금채권보장기금의 적용을 ‘기업의 도산’시 근로자의 임금채권을 보장하는 제도로 규정하고 있으며, 도산등사실인정에 대한 실질적 요건으로서 iv)사업활동이 정지중에 있어야 하며, v) 사업재개의 가능성이 없어야 하는 것으로 규정하고 있음.
- 하지만, 임금채권보장기금제도의 기업 구조조정에 대한 적용은 기업의 구조조정을 비교적 용이하게 함으로써 전체적인 산업의 효율성을 진작시키는 효과를 가져올 수 있으며 무엇보다도 이러한 구조조정의 과정에서 근로자의 권익을 보호해 준다는 관점에서 보면 원래의 취지를 저해하지 않는 효율적인 제도로 자리매김할 수도 있을 것임.
  - 다시 말해서, 1997년 이후 우리 나라 경제의 경기침체에 따른 구조조정의 필요성과 2000년대의 신경제 체제에 들어와서 기업경영의 패러다임을 전환해 나가야 한다는 시대적인 요구에 부합하기 위해 기업은 구조조정을 활성화해 나갈 필요성이 대두되고 있음.
    - 이러한 시대적인 요구에 임금채권보장기금의 기능을 지속적으로 변환해 나간다는 관점에서 기업의 한계사업에 대한 구조조정 시 해고인력에 대한 임금지급을 위한 일시적인 자금충당의 문제를 임금채권보장기금으로 보조해 줄 경우 기업의 자금조달비용을 절감시켜 줌으로써 경제의 활성화에 도움을 줄 수 있을 것임.

#### 2) 도덕적 해이의 가능성

- 하지만, 구조조정시 해고인력의 임금을 기업도산시와 같은 기준에 의해 임금채권보장기

금이 보장해 줄 경우 이는 임금채권보장기금의 사용을 둘러싼 여러 가지 도덕적 해이 문제를 양산할 가능성이 있을 것임.

- 뿐만 아니라 임금채권보장기금은 자칫하면 기업경영의 어려움에 대한 단순한 보조수단으로 전락할 가능성이 없지 않으므로 이에 대한 정교한 관리가 필요함.
- 기업의 경영상 어느 한 부분의 사업을 정리할 필요가 있을 경우 이에 따른 과잉인력의 정리해고 시 필요한 임금채불(또는 해고비용)을 임금채권보장기금으로부터 청구할 수 있다면
  - 이는 기업주와 임금채권보장기금 운영자간의 정보의 비대칭성으로 말미암은 도덕적 해이를 부추길 가능성이 있음.
  - 즉, 기업주는 경영상의 어려움으로 인한 비용을 임금채권보장기금으로 (부분적으로) 전가할 수 있게 됨에 따라 경영위험을 줄이려는 유인이 점차 둔화될 수 있으며 동시에 이는 임금채권보장기금의 지출을 증가시키는 요인이 될 수 있음.
  - 이는 기업주의 경영상의 문제를 임금채권보장기금의 비용으로 전가시킨다는 점에서 바람직하지 않은 결과를 초래하게 될 수 있음.
  - 즉, 임금채권보장기금의 원래의 취지를 벗어나는 문제로 인한 비용증가뿐만 아니라 장기적으로 기업주의 도덕적 해이 및 위험선호적인 행동을 유발하는 등의 문제를 야기시킬 가능성이 없지 않음.

### 3) 우리 나라의 구조조정 기업에 대한 임금채권보장제도의 적용의 경직성

- 현재 우리 나라에서의 임금채권보장기금의 적용 시 업종변경을 위한 ‘휴업 및 폐업은 사실상 사업재개의 가능성이 있’는 것으로 보며 따라서, ‘미지급임금등을 지불’할 수 있는 능력을 있는 것으로 보아서 임금채권보장의 요건에 해당하지 않는 것으로 판정하고 있음.
- 하지만, 사실상 기업도산의 경우 재건을 위한 하나의 방법으로 제2회사를 설립하는 경우가 많이 있음.

- 따라서, 많은 경우 실제로 이러한 구조조정의 사례가 비정상적으로 이루어지고 있는 실정이라 할 수 있음.
- 임금채권보장기금이 이러한 기업의 구조조정시 근로자의 임금보호 기능을 제도적으로 수행하도록 한다면 이는 기업의 효율성을 높임으로써 국가적인 생산성 향상에 기여할 뿐만 아니라 이러한 과정에서 임금채권의 보호가 필요한 많은 근로자들의 생계를 보호할 수 있을 것으로 보임.
- 따라서, 기업의 구조조정에 대한 임금채권보장기금 적용문제는 기업구조조정의 활성화가 필요한 현 경제상황에서 볼 때 시대적인 요구가 있는 것으로 보여짐.
- 다만, 임금채권보장제도가 이러한 기능을 수행하기 위해서는 제도시행에 따른 이러한 부작용을 없애기 위해 다음과 같은 여러 가지 사항을 고려하여 관련 제도에 대한 정비가 선결과제라 할 수 있음.

나. 구조조정 시 임금채권보장제도 적용을 위한 선결과제: 제도적 보완

1) 임금채권보장기금의 적용제도 완화

- 현재 사업주가 경영 위기를 경험할 경우 이를 극복하기 위한 하나의 방편으로 제2회사 설립방식을 선택함으로써 비정상(제도)적인 방법을 선택하는 경우가 많으나, 이는 사실상 기업의 구조조정으로 볼 수 있으므로 이러한 과정에서 근로자의 임금채권에 대한 보호가 제도적으로 이루어질 수 있도록 임금채권보장기금 관련 제도를 개방하는 방안을 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보임.
- 이러한 구조조정시 임금채권보장기금의 적용을 위해서는 그 적용요건을 완화할 필요가 있을 것임.
- 즉, 사업주의 도산이 아니라 사업주가 임금지급능력이 없는 경우에도 임금채권보장이 이루어질 수 있도록 관련 법·제도를 개편해야 함.

- 기업의 완전폐쇄 및 근로자의 전원해고의 요건 등은 구조조정에 대한 적용요건으로 개편되어야 할 것임.
- 즉, 일정한도 이상의 근로자의 해고와 사업의 일정분야의 완전폐쇄 등의 요건으로 대체되어야 할 것임.

## 2) 구조조정 기업에 대한 엄격한 기금회수 계획

- 구조조정 기업에 대한 임금채권보장기금의 적용은 매우 엄격히 다루어져야 함.
- 구조조정이란 기업의 경영상의 문제에 기인한 것이 대부분이므로 이를 단순히 보장해주는 것은 사회보장적인 관점에서나 보험적인 관점에서 모두 바람직하지 않으며 그러할 경우 도덕적 해이의 문제를 유발할 가능성이 높음.
- 따라서, 이러한 문제에 대한 임금채권보장기금의 적용은 매우 엄격한 기준하에서 수행되어야 할 것이며,
- 보장의 내용도 사실상 단순한 보상이 아닌 엄격한 기금회수 계획의 승인이 수반되어야 할 것으로 판단됨.
- 기업의 기금회수 계획에 대한 판단기준과 판단주체가 선정되어야 할 것이며
- 또한 사실상 단순한 기금회수계획 뿐만 아니라 실제로 기금회수를 보장해 줄 수 있는 담보의 설정 등에 대해서도 고려해 볼 수 있을 것임.
- 이러한 기금운용은 결국 기금에 의한 자금대여로서의 기능이 크므로 그 과정에서 은행 등 금융기관과의 협력할 경우 더욱 효율적인 기능을 수행할 수 있을 것으로 보임.

## 3) 기업의 구조조정 계획에 대한 승인

- 기업의 구조조정은 기업내부의 경영전략에 의한 것일 수도 있고 경영사정의 악화에 의한 필연적인 것일 수도 있으므로 이에 대한 판단이 단순하지 않음.
- 그러므로 이러한 구조조정의 인정여부에 관한 판단은 고도의 전문적인 영역이므로 기

금융관계자의 판단을 도울 수 있는 전문적인 분석과 의사결정에 대한 보조가 필요하다.

- 즉, 기업의 도덕적 해이에 관한 문제를 제거하기 위한 여러 가지 구조조정의 필연성에 대한 판단의 근거를 제시하여야 할 것이므로
  - 이러한 문제를 전문적으로 판단해 낼 수 있는 전문가 집단을 제도적으로 운영할 필요가 있음.
  
- 외국의 경우 이러한 판단을 할 수 있는 운영위원회를 구성하여 운영하고 있음.(프랑스)
  - 이러한 운영위원회는 노사 양측을 대표하는 전문가 집단으로 구성됨.
  - 노사 양측의 인원을 동일하게 함으로써 양측의 의견을 공정히 반영하고자 함.
  
- 뿐만 아니라, 구조조정으로 인정되기 위해서는 해고자의 합계가 최소한도의 기준을 넘어서는 경우로 한정할 필요가 있음.
  - 즉, 단순한 일시적인 고용감축의 경우를 배제하기 위해 고용인원의 일정비율 이상을 한꺼번에 해고하는 경우에만 이를 구조조정으로 인정하는 등의 기준을 마련할 필요가 있음.
  - 이에 대해 벨기에의 경우 최소 20명 이상 또는 전고용인원의 20%-100%의 해고를 기준으로 하고 있으며, 프랑스의 경우 최소 50명 이상의 인원을 해고하는 경우로 한정하고 있음.

#### 4) 기업도산과 구조조정에 대한 제도의 분리운영

- 이러한 기존의 도산기업에 대한 근로자의 임금보장이라는 단순한 기능 외에 구조조정 시의 기업보조에 대한 별도의 기능을 인정할 수 있도록 제도적인 개선이 이루어지도록 하기 위해서는 기업도산의 경우와 구조조정의 경우에 대한 적용요건 및 제도운영방식을 분리할 필요가 있음.
  
- 구조조정이란 기업의 폐쇄가 아닌 기업의 존속을 전제로 하는 것이므로 기업의 도산 시 임금채권보장이라는 원래 목적과 차이가 있음.

- 따라서, 기본적으로 기업의 임금채권에 대한 변제능력이 있는 것으로 볼 수 있으므로 채당금에 대한 사후회수가 기본적으로 이루어지는 것을 전제로 함.
  - 기존의 임금채권보장기금의 기능과는 달리 채당금에 대한 회수를 전제로 하는 일종의 자금대여의 형태가 될 것임.
  - 그러므로 채당금에 대한 회수를 목적으로 하는 기업의 경영정상화 계획서 및 채당금 회수에 필요한 담보설정 등 구체적인 회수방안이 수립되어야 할 것임.
  - 따라서, 이러한 관점에서 기금 운영관련 법제도적인 개편과 운영방식의 개선이 필요할 것임.
- 구조조정의 인정여부의 판단에 있어서 도산인정여부에 대한 판단과는 분리하여 운영함으로써 제도의 적용을 전문화할 필요가 있음.
    - 구조조정의 인정을 위한 기업정상화 및 채당금상환계획 등에 대한 심사·인정을 위한 심의기구가 필요할 것으로 보임.

## VIII. 제도적 대안에 대한 검토: 향후 제도적 발전방향 모색

### 1. 보험제도 vs. 기초지급금제도(사회안전망)

○ 일반적으로 기업의 도산 시 근로자의 임금 등의 권익을 보호하기 위한 제도로서 다음의 두 가지 정책을 고려할 수 있음.

i) 정부에 의한 기본지급금 지급제도: 일부 유럽국가에 존재

ii) 강제적인 (사회)보험제도 (영세사업장의 근로자에 대한 보조 수단)

- 기본지급금 지급제도(basic payment scheme)는 주로 조세로부터의 재정자금에 의존하며

○ 영세사업장에는 세율을 경감 또는 면제해 주는 제도라 할 수 있음.

- 이에 비해 강제적인 보험제도는 영세사업장을 제외한 모든 사업장에 대해 공개시장에서 보험정책에 가입하도록 의무화함으로써 근로자의 권익을 완전히 보장하는 제도라 할 수 있음.

○ 하지만, 영세사업장의 근로자들은 정부재정에 의한 안전망에 의한 보호를 받으며, 보장한도는 국가적인 기본급여금 제도에 따라 제안된 수준에 의할 수 있음.

- 기본지급금 제도는 일정한도내의 기본적인 지급금을 제공함.

○ 하지만, 개별사업장 협약 등과 같은 더 높은 수준의 보호에 대해 노사간의 합의는 가능할 것임.

- 강제적인 (사회)보험제도에 의할 경우, 대형 및 중형이상의 기업들이 스스로 그들의 근로자들을 안전망의 범위까지 보장해 주도록 하고

○ 정부는 (일반회계에 의해) 영세사업장들에 대한 안전망권익의 비용을 충당할 수도

있음.

- 일반적인 보호제도가 존재할 경우 사업의 지급불능시에도 근로자들에 대한 보상이 이루어지므로 일부 사업장들은 더 많은 리스크를 택할 수도 있음.
- 따라서, 근로자 권익을 손상시킬 확률이 낮은 기업들이 그러한 확률이 높은 기업들에 대해 보조금을 지불해야 하므로 이러한 정도를 최소화시키는 방향의 제도를 선택할 필요가 있음.
- 이러한 논의의 진전을 위해 이하에서는 각 제도의 내용과 장단점을 보다 상세히 논해 보고자 함.

## 2. 기초지급금제도(Basic Payments Scheme)

### 가. 제도적 형태

- 이는 고용주가 지급불능에 처했을 경우 근로자가 상실한 권익에 대한 일정비율을 보장해 주는 국가적인 기초지급금제도를 모든 근로자들에게 지원가능한 안전망의 형태로 도입하는 방안임.
- 비록 표준적인 모형은 존재하지 않으나 많은 외국에서 이러한 제도를 운영하고 있음.
  - 지급형태, 보장금액 등을 포함한 개별적인 요인들은 다양한 차이를 보이고 있음: 총 지급금에 대한 한도 유무, 정부에 의해 재원이 조성되는 제도인지 또는 고용주나 근로자 또는 양자의 조합에 의해 재원이 조성되는지 등.
  - 노르웨이나 스웨덴의 경우 기금은 정부에 의해 조성되고 관리됨.
  - 영국과 같은 국가에서는 기금은 사회보장적인 성격이나 재원은 대부분 고용주와 근로자에 의해 조성되며 정부는 가끔 부족분을 채우기도 함.
  - 호주의 경우 주정부와 지역(정부)의 협의하에 개발되었으며 호주정부도 재원조성에 일조함. 대기업 근로자들에 대한 보장을 포함하기 위해 추가적인 주정부의 법제를 수반함.

- 기초지급제도의 주요 장점은 다음과 같음:
  - 비용부담을 세제에 의해 전 국민에게 골고루 전가시킬 수 있음.
  - 윤리적인 고용주에게 추가적인 비용을 부과하지 않음.
  - 사업운영비용을 최소화함.
  - 사회안전망을 확대함.
- 정부재원에 의한 사회안전망의 경우 법적인 의무를 충족시키지 않는 비윤리적인 고용주를 길러내지 않도록 운영하여야 함.
  - 이를 위해 정부는 근로자의 미지급된 법적 권익을 안전망에 의해 지급한 금액만큼 고용주에 대해 대신 행사할 수 있으며 이러한 대위(청구)권을 강력하게 추구할 필요가 있음.
- 보험제도와는 달리 기초지급금제도는 조세에 의존하므로 재정여건이 어려운 기업에 대해서는 심각한 영향을 미치지 않을 것임.
  - 이러한 기업들에 대해 직접적인 추가부담이 없으므로 어려움에 직면한 기업들은 어려운 여건을 극복할 수 있는 기회가 주어질 것임. 이는 이러한 기업들로 하여금 지속적으로 근로자를 고용하는데 있어서 아무런 추가적인 압박이 없다는 것을 의미함.
  - 하지만, 이러한 기초지급금제도의 단점은 고용주가 자신의 근로자들의 권익에 대한 비용을 충당해야 한다는 기본원칙을 충족하지 못한다는 것임.

#### 나. 비용과 자원

- 기초지급금제도를 위한 자원마련에 대해 노사정간 협의가 필요함.
  - 자원마련을 위해 소득세에 의존하는 것은 사업주에게 추가적인 직접부담을 최소화함과 동시에 사업주가 근로자를 위한 안전망의 확충을 위한 부담의 일부를 감당하고 있음을 확인시켜 줄 수 있음.

- 뿐만 아니라, 이러한 방법에 의할 경우 영세사업장의 경우 소득세를 감면해 줌으로써 이러한 부담으로부터 면제해 줄 수 있다는 것이 동제도의 장점이라 할 수 있음.
- 연도별 필요채당금의 규모를 추정함으로써 적절한 필요재원의 규모 및 부담금의 비율을 추정할 수 있을 것임.

### 3. 강제보험제도 (Compulsory Insurance Scheme)

#### 가. 제도적 형태

- 근로자 권익을 보호하기 위한 또 다른 방안은 강제보험제도를 도입하는 것임.
  - 이러한 제도의 성공적인 정착과 모든 근로자의 권익의 보호를 위해서는 다음과 같은 두 가지의 기본제도를 도입함으로써 이루어질 수 있음.
    - 일정 수준이상의 근로자를 보유한 기업(예: 20인)의 경우 강제적인 보험에 가입하도록 함으로써 피고용자들의 권익을 보호하도록 하되, 이미 자발적으로 적정요건의 대체적인 수단을 강구하고 있는 기업에 대해서는 적용제외를 허용하는 방안, 그리고
    - 영세사업장(20인 미만)의 근로자들에 대해 위의 기초지급금제도에서 제시한 수준의 권익보호를 위해 일반예산에서 기금을 조성하는 방안.
- 이러한 강제(사회)보험과 기초지급금이 양립하는 제도의 가장 큰 장점은 다음과 같음
  - 비용이 고용자(고용주가 근로자 권익보호에 대한 비용을 충당해야 한다는 원칙과 부합하여)과 일반납세자(정부의 기금출연에 의해)간에 분산되는 반면 영세사업장에 대해서는 직접적인 비용이 부과되지 않는다는 것
  - 일반납세자에 대한 직접비용 부담이 기초지급금제도의 경우보다 현저히 줄어든다는 것
  - 보험제도는 사업장에 대해 지급불능 및 근로자권익에 대한 미지급의 리스크 가능성을 줄이도록 하는 유인을 제공하며 또한 보험료의 차등화를 통해 우량기업들이 근로자권익을 이행하지 않는 불량기업을 보조해 주는 이중적인 보조를 최소화시킴.

○ 사회안전망의 확대를 가져옴.

나. 강제적인 근로자(소비자)권익보험: 사례

○ 강제적인 근로자(소비자)권익 보험의 사례가 전혀 없는 것은 아님.

- 호주의 보험자는 지급불능 또는 파산으로 인한 기타손실로부터 제3자를 보호하는 무역 신용(trade credit), 소비자신용(consumer credit), 저당보험(mortgage insurance) 등 유사한 리스크를 담보한 경험이 있음.

- 뿐만 아니라, 다른 OECD회원국에서도 ‘근로자권익보험’을 운영한 공공기관이 존재하고 있음.

○ 보험제도라 불리는 이들 제도는 실상은 고용주의 납부금과 정부의 기금이 혼합된 중앙집중적인 기금으로부터 지급되는 것이며, 이들 고용주의 납입금은 개별 고용자의 지급불능에 대한 보험수리적인 위험의 정도에 의해 결정되지 않고 있음.

- 이뿐 아니라, 은행의 도산가능성에 대비하여 예금자를 보호하기 위한 예금보험제도나 연금수탁회사의 도산 시 예탁자를 보호하기 위한 연기금보험제도(예: 미국의 PBGC 등)도 이와 같은 소비자 권익보험의 일종이라 할 수 있음.

- 이러한 보험제도의 장점은 동제도에 의해 담보되는 모든 사업자에 대해 일률적인 보험료를 부과하지 않고 개별 사업자의 지급불능가능성 및 이에 따른 근로자권익에 대한 이행불가능성을 반영한 차등보험료를 부과한다는 것임.

○ 강제보험은 영세사업장에 대해서는 적용(부과)되지 않음.

- 영세사업장으로 분류되어야 하는 기업의 적정규모에 대한 기준은 근로자 수 10-20인의 기준을 적용시키는 것이 합리적이라는 판단이나 이에 대한 구체적인 수치에 대해서는 추가적인 연구 및 논의가 필요할 것임.

- 보장수준은 사회안전망에 의한 기초지급금 수준에 이르는 손실금액만큼 보장해 줄 필요가 있음.
- 일정한 범위내의 공제액(deduction) 기준을 도입함으로써 근로자가 청구할 수 있는 최소한의 금액을 설정하는 것은 바람직한 것으로 보임.
- 이러한 공제액기준의 장점은 사소한 청구건을 상당히 제외함으로써 보험제공과 관련한 비용을 줄일 수 있다는 것임.
- 이러한 공제액기준은 여타의 보험상품에서도 신중한 비용관리를 위해 일반적으로 존재하는 조항임.
- 근로자에 대한 보상에 있어서 보험자는 근로자권익 불이행자에 대해 근로자의 권익을 대행하여 기금지급분에 대한 청구권을 행사할 수 있음. 이러한 권한대행으로 말미암아, 보험자는 근로자가 가지는 권한과 마찬가지로의 우선권을 행사할 수 있음.
- 보험자에게 이러한 기금사용분에 대한 청구권을 허용함으로써 보험제공에 따르는 비용을 줄일 수 있음과 동시에 고용자로 하여금 근로자권익을 불이행하려는 위험 즉, 기업주의 도덕적 해이를 줄일 수 있음.
- 하지만, 이는 위험부담에 대한 대가로 보험료를 납부한 기업에 대해 위험발생 시 이에 대한 추가적인 비용을 부과하는 것이므로 보험제도로서의 기본적인 원리에 맞지 않는 비난을 받을 수 있음.
- 따라서, 위험의 발생 시 즉, 기업의 도산시 보험자가 대행한 기금지급분 전체금액을 회수한다는 것은 논리에 맞지 않으므로 이에 대한 적절한 일정비율을 조정할 필요가 있음.
- 즉, 현실적으로 보험자가 대행한 기금지급분에서 당해 기업이 납부한 보험료를 차감한 금액을 초과하지 않거나 그 보다 적은 일정금액을 회수할 경우 보험원리를 크게 손상하지 않으면서 ‘보험제공에 따르는 비용’을 줄일 수 있을 것으로 보임.

- 기업주의 ‘도덕적 해이’의 효과를 최소화시키기 위해서는 ‘고정적인 보험요율’제도를 채택하기 보다 개별 고용주에 대한 위험평가에 기초하여 가변적인 보험료를 부과하는 것이 바람직함.
  - 이에 따라 보험료는 산업별 및 사업장별로 차등적으로 산정이 될 것임.
- 하지만, 이러한 차등요율제도에 대하여 Benfield Greig보고서는 다음과 같이 주장하고 있음을 주의할 필요가 있음.
  - 차등 보험요율산정은 “보험인수 및 관리에 있어서 보험자에게 매우 많은 비용을 유발시킬 것이다. 이러한 추가적인 비용은 이 제도의 출범 이전에도 (과거 자료의 분류시) 유발될 것이며 또한 제도의 유지과정에서도 (보험수리적인 가격산정과 개별계약자에 대한 적절한 분류과정에서) 유발될 것이다. 민간부문에서 유사한 보험인수에 대한 비용요인은 30%에 이르고 있음.....”
  - 따라서, 이러한 차등요율제는 도덕적 해이의 효과를 줄이는 매우 합리적이고 바람직한 제도이기는 하나 이러한 보험료 차등의 기준을 어떻게 비용-효율적으로 산정하느냐에 따라 유용한 제도가 될 수도 있고 또한 그렇지 않을 수도 있음.
    - 따라서, 차등요율제의 시행을 위해서는 차등의 기준적용을 위한 비교적 간단한(비용-효율적인) 대안을 마련하는 것이 급선무라 할 수 있음.
- 기본적으로 차등적인 보험요율 부과방안은 위험선호적인 행동을 방지하는 효과적인 가격체계를 가짐으로써 ‘고정적인 요율 부과방안 보다 공정하다 할 수 있음.
  - 스스로 생존가능함을 입증할 수 있는 고용주들로 하여금 낮은 보험요율을 부담하도록 할 수 있음.
    - 채무불이행의 위험이 높은 고용주의 경우 높은 보험료를 납부해야 하므로 미지급된 근로자권익의 규모를 줄이고자 하는 유인을 가질 것이며 채무불이행능의 가능성을 줄이기 위한 조치를 강구할 것임.

- 이러한 요인들이 근로자 권익에 대한 손실의 빈도 및 심도를 줄여 줄 것임.
  - 따라서 차등적인 보험료제도가 초기적인 높은 관리비용에도 불구하고 장기적으로는 (전체적인 손실을 줄여 줌으로써) 전체적인 보험비용을 줄여 줄 수 있음.
- 차등적인 보험료하의 강제보험제도가 초기에는 이와 관련한 과거 자료의 부족으로 보험자에게 높은 비용을 유발시킬 수 있음.
  - 하지만, 피보험자인 기업의 채무불이행 가능성을 줄이기 위한 위험회피적인 행동으로 말미암아 장기적으로는 보험료를 떨어뜨릴 수 있을 것임.
    - 이는 특히 만일 이러한 보험제도가 민영체제에 의해 경쟁적으로 이루어질 경우 보험자간의 경쟁으로 말미암아 장기적으로 보험료를 더욱 떨어뜨릴 수 있을 것으로 판단됨.
    - 뿐만 아니라, 사회안전망적인 보장의 정도를 제한할 경우 전체적인 보험비용을 더욱 줄일 수 있음.
  - 뿐만 아니라, 이와 관련한 보험료에 대해 세금공제를 해 줄 경우 근로자 권익보호 보험의 비용을 감소시킬 수 있을 것임.
- 강제보험제도의 이행은 법적인 벌금제도에 의해 뒷받침될 수 있으며 정부는 불이행의 경우에 대한 조치를 강구할 수 있을 것임.
  - 벌칙의 성격과 강제조치는 정부가 노사간의 협의하에 결정할 수 있을 것임.

#### 4. 소비자 권익보장을 위한 기타 보험제도: 사례

- 여기서는 임금채권보장기금과 유사한 여타 보험제도의 보험목적과 대상 및 보험방식을 살펴봄으로써 우리 나라의 현행 임금채권보장기금의 효율적인 제도개선 방향에 대한 시사점을 도출해 보고자 함.
  - 임금채권보장기금제도는 사업주의 도산 시 근로자를 보호하며 이러한 근로자 보호를

위해 사업주가 비용(보험료)을 지불한다는 점에서 일종의 배상책임 보험의 형태라 할 수 있으며 이러한 관점에서 볼 때 이는 예금보험제도나 연금급부보장제도와 매우 유사한 형태의 제도라 할 수 있음.

○ 따라서, 여기서는 이미 오래 전부터 운영되기 시작하여 그 동안 어느 정도 제도적인 발전을 이루어 온 이러한 유사보험제도의 운영방식에 대해 살펴봄으로써 임금채권 보장제도의 향후 발전방향에 대한 시사점을 도출해 보기로 함.

#### 가. 미국 예금보험제도(FDIC)의 성격과 내용

○ 예금보험제도란 소액예금자의 보호와 금융산업의 안정성을 유지하기 위한 일종의 보험 제도임.

- 즉, 이는 금융기관의 경영상태를 파악할 수 있는 정보를 입수하기 어려운 선의의 일반 소액예금자를 보호하고,

○ 금융기관으로부터의 연쇄적 예금인출사태(bank-run)를 방지하여 금융제도의 안정성과 특히 금융산업 및 금융거래의 효율성을 높이고자 하는 것임.

- 따라서, 안전한 금융제도와 효율적인 금융산업을 달성함에 있어서 예금자, 금융기관, 정부 등의 책임과 권한을 명백하게 하고 금융기관의 도산 시 일반국민의 부담을 최소화하는데 그 목적이 있다고 할 수 있음.

○ 미국의 예금보험제도의 기원은 1829년에 설립된 뉴욕주 안전기금제도(Safety Fund Banking System)라 할 수 있음.

- 이는 뉴욕주에서의 주내 은행의 예금 및 은행권 채무의 보증을 위해 설치되었으며 그와 비슷한 제도들이 버몬트주(1831), 인디애나주(1934), 미시간주(1836) 오하이오주(1845), 아이오와주(1858) 등에도 보급되었음.

- 그후 1934년에는 국민주택법이 제정되어 연방저축대부보험공사(Federal Savings and Loan Insurance Corporation: FSLIC)가 설립됨으로써 저축대부조합의 저축계정을 대상

으로 한 예금보험 업무가 개시되었음.

- 하지만, 1989년 FSLIC는 지급불능이 되어 파산하게 되었고 연방예금보험공사 개선법에 의거하여 FDIC(Federal Deposit Insurance Corporation)이 연방주택대부은행이 사회의 보험책임을 떠맡게 되었음.
- 따라서, 1989년 이후 FDIC는 실질적으로 미국의 모든 예금취급기관에 대한 예금보험의 관리책임을 맡게 되었음.

### 1) 연방예금보험공사의 설립목적

- 한 금융기관의 도산 시 금융제도 전체적인 불안정으로의 확산을 방지
- 금융기관의 도산으로 소액예금자들이 손실을 입지 않도록 보호
- 보험대상 금융기관들이 건전 경영상태를 유지하도록 유도
- 금융기관들의 도산이 야기할 수 있는 납세자에 대한 부담을 최소화

### 2) 주요업무

- 예금보험금의 지급 및 보험료의 징수 업무
- 국법은행의 신설: FDIC가 적절하다고 판단한 경우 폐쇄은행의 피보험예금을 승계할 새로운 국법은행을 설치함.
- 경영부실은행에 대한 자금지원
- 도산은행의 재산관리 및 청산업무
- 피보험은행의 지점설치 및 합병 등에 대한 인가
- 가입금융기관에 대한 감독업무

### 3) 가입금융기관

○ FDIC의 보험가입대상 금융기관은 다음의 2가지 유형으로 분류할 수 있음.

- 강제가입: 연방준비제도 가맹은행은 의무적으로 FDIC에 가입하도록 되어 있음.
  - 따라서, 연방준비제도에 가맹되어 있는 국법은행과 주법은행은 의무적으로 가입하도

록 되어 있음.

- 임의가입: 연방준비제도 비가맹의 주법은행과 주인가 상호저축은행은 FDIC 이사회의 승인을 얻어서 가입할 수 있음.

#### 4) 보험대상예금 및 부보한도

- 보험대상이 되는 예금의 범위에는 당좌예금, 저축예금, 정기예금(양도성예금증서 포함)을 비롯한 모든 국내예금과 보험가입은행이 수탁자로서 보유하고 있는 신탁자금 등이 포함됨. (금융채, 해외지점예금 등은 제외)
- 1인당 보험지급한도는 설립 당초인 1924년 1월에는 2,500달러였으나 동년 6월에 5천달러로 상향 조정되었음.
  - 동 한도액은 1959년부터 1만달러였다가 1966년에 1만 5천달러로 인상되어 피보험예금인 1억 9300만구좌 중 99%, 예금총액으로 보면 58.2%의 예금액이 보호되게 되었음.
  - 이후 부보한도는 지속적으로 증가되어 1969년에는 2만달러, 1974년에는 4만달러, 1980년에는 10만달러로 인상되었음.
- 실제에 있어서는 도산은행 처리 시 타기관과 합병하는 방법을 자주 사용해 왔기 때문에 1960년대 중반부터는 1980년대 중반까지는 이러한 부보한도의 존재와 관계없이 모든 예금자 및 채권자들이 그들 자산을 100% 보호받는 경향이 있었음.

#### 5) 보험료

- 각 가맹은행은 매년 FDIC에 예금보험료를 납부하도록 되어 있음.
- 1933년 FDIC의 설립 당시에는 총보험대상예금의 0.5%를 보험료로 징수하고 필요 시 추가보험료를 부과할 수 있도록 되어 있었음.
  - 하지만, 1935년 은행법 개정 시 보험료율을 보험대상예금과 비보험대상예금을 포함

- 한 총예금의 0.0833%로 낮추었음.
- 이는 1863년부터 금융공황기를 제외한 1933년까지의 기간 중 발생한 은행도산에 따른 예금자 손실을 기초로 산출하여 1935년부터 적용되어온 것으로 타국에 비해 상당히 높은 수준이었음.
- 하지만, 실제로 1950년부터는 피보험회사가 납부한 보험료 중 일부를 다음 연도의 부과보험료에 충당하는 보험료반환제도를 도입하였기 때문에 실효보험료율은 법정보험료율보다 낮았음.
- 즉, 당해연도 보험료수입에서 당해 사업연도의 제경비 및 보험금지급액을 차감한 금액을 기준으로 피보험회사의 차기연도 보험료에 대한 크레딧(credit)를 제공함으로써 보험료에 대한 반환효과를 가져오는 것임.
  - 하지만, 이러한 보험료반환제도는 1984년부터는 미국 금융기관 도산의 증가로 인한 보험금지급액의 증가로 중단되었음.
- 1989년 이후 FSLIC의 지급불능으로 인하여 FDIC가 연방주책대부은행 이사회의 보험 책임을 부담하게 됨에 따라 1990년에는 보험요율이 은행보험기금 분담자의 경우 부과 기준액의 0.12%, 저축조합보험기금 분담자의 경우에는 0.208%이었음.
- 은행보험기금 분담자의 경우 1991년에는 0.2125%, 1992년에는 0.23%의 보험료율을 부담하였음.
- 1993년부터는 '위험기준 보험료율 시스템'을 도입하여 각 가입금융기관의 경영 및 자산의 건전성의 정도에 따라 차등적인 보험료율을 적용받는 새로운 보험료율산정법이 발효되었음.
- 이러한 위험기준 보험료율 시스템의 적용을 위해 9개의 위험분류체계를 설정하고 그에 따라 국내예금에 대하여 0.23%~0.31%의 보험료율을 적용하였음.
  - 1993년말 BIF가맹은행의 평균 보험료율은 0.237%였음.
  - 금융기관이 납부하는 보험료는 매년 2회 FDIC에 보고되는 각은행의 국내 본지점 예금총액에서 정기예금의 1%와 요구불예금의 16.75%를 차감한 금액의 단순평균에 보험요율을 곱하여 산정함.

## 6) 보험금지급 및 운영방법

- 보험가입은행이 도산 또는 경영파탄이 발생하는 경우 FDIC는 보험금의 지급의무를 지게 되는데, 이 때 도산은행의 규모와 그에 따른 파급영향 등을 고려하여 구체적인 예금자보호방식을 결정하며 이에는 대체로 다음과 같은 방식이 있음.
  - 예금직접지불방식: 예금자에 대해 피보험예금을 직접 지불한 수, 도산은행의 청산절차를 밟는 방식
    - 지급보험금은 보험대상예금 및 신탁자금의 원리금에서 당해 은행에 대한 채무를 차감한 순예금액을 기준으로하되 1인당 지급한도는 10만달러로 되어 있음.
  - 예금승계방식: 도산은행의 예금 및 건전한 자산을 타은행에 인계시키고 불량자산은 FDIC가 인수하며 필요에 따라 승계은행에 대해 자금을 원조하는 방식
  - 신국법은행 설립방식: FDIC는 적당한 인수은행의 선정이 곤란하고 파탄은행의 존속이 당해 지역사회에 필요하다고 인정되는 경우 별도로 국법은행을 신설하여 도산은행의 예금채무를 인수시키는 방식을 취하기도 함.
  - 합병방식: 경영파탄은행이 도산하기 이전에 예금보험공사가 여타 기존의 가맹은행에 대한 대출 등의 자금 지원을 통해 경영파탄은행을 합병시키는 방식
  - 직접자금지원 방식: 은행도산의 표면화를 미연에 방지하기 위해 경영이 어려운 은행에 폐쇄에 이르기 전에 자산매입이나 자금예탁 등을 통해 당해 은행에 대해 직접 자금을 지원하는 방식
- ※ 보험금의 직접지급방식이나 신국법은행의 설립을 통한 방식의 경우에는 예금자 1인당 10만달러까지의 순예금만이 보호되는 데 비해 여타 방식의 경우에는 예금전액이 보호를 받게 됨.

## 7) 운영상의 문제점 및 개선방법

### ○ 보험위험 인수상의 문제 및 개선방법

#### i) 보험금 지급한도 축소

- 예금자들에 의한 정신적 해태(morale hazard) 및 도덕적 위해(moral hazard)문제를 축소하기 위해 예금보험의 부보한도를 현행 10만달러 이하로 축소하거나 보험금 지급단위를 금융기관별 계좌당이 아니라 예금자당으로 변경하는 방안이나 금융기관의 도산시 예금자들도 손실의 일부를 부담하도록 하는 공동보험제도(coinsurance)의 도입 등의 방식이 제시되었음.

- 이러한 방식은 예금자들의 정신적 해태(morale hazard) 및 도덕적 위해(moral hazard)문제를 축소할 수는 있으나 특정 금융기관이 부실화 조짐을 보일 경우 예금인출사태를 방지하는 데 있어서는 효력을 발휘하기 어려운 것이 단점이라 할 수 있음.

#### ii) 시장가치 회계제도(market-value accounting system)을 이용한 금융기관 위험도 재평가

- 유동자산이나 보유부동산 등을 장부가격이 아닌 시장가격으로 평가할 경우 금융기관의 건전성 및 지불능력에 대해 더욱 현실적인 정보를 제공해 줄 수 있으며 따라서 감독당국이 조기에 적절한 조치를 취할 수 있도록 한다는 장점이 있음.

- 하지만, 이에 따르는 평가비용과 파생상품등 다양한 종류의 자산을 평가하기가 쉽지 않다는 단점

#### iii) 금융기관 위험도 평가결과 공개

- 이러한 경우 감독당국의 시의적절한 조치를 기대할 수 있음.

- 하지만, 평가가 나쁜 금융기관의 경영악화를 더욱 앞당기거나 부추길 가능성이 있음.

#### iv) 금융기관의 인가·면허 제도 개선

- 금융기관에 대한 신규인가나 도산금융기관과의 합병 승인 시 보다 엄격한 기준을 적용

함으로써 진입 시의 규제 및 건전성 요건을 강화하는 방안

○ 진입장벽의 강화는 경쟁시장의 발전을 저해하는 규제가 될 수 있다는 단점.

v) 기가입 금융기관에 대한 예금보험 혜택 제한

- 규정 미준수 금융기관에 대해 인가를 취소하는 등의 조치는 어무 과중한 처벌이 될 수 있으므로 이러한 조치를 취하기 이전에 예금보험기관이 예금보험에 대한 혜택을 부분적으로 제한할 수 있도록 하는 제도

○ 하지만 이에 의할 경우 위의 i)에서와 같은 문제점을 여전히 내포하고 있음.

vi) 예금보험기금 및 재무성으로부터의 차입한도 확대

- 보험기금 확대를 위한 보험료 인상은 금융기관의 경영을 압박할 수 있으며 특히 이는 금융기관의 경영이 어려운 시기에 더욱 경영을 압박하는 조치가 될 수 있다는 단점이 있으므로 이러한 경우 재무성으로부터의 차입확대 및 장기상환에 의존할 수 있음. (즉, 정부로부터 장기대출(loan)의 형태임.) 이러한 경우 장기적인 관점에서 정부의 재정을 균형화(balanced)시켜줄 수 있다는 장점이 있음.

○ 이는 특정금융기관의 도산으로 인한 손실을 당해 금융기관의 예금자로부터 타금융기관의 예금자로 전가한다는 단점이 있음. 즉, 이미 도산한 금융기관은 이러한 상환의 의무를 지지않는 반면, 도산하지 않은 우량한 금융기관들은 장기에 걸쳐 이러한 비용을 상환하기 위한 추가적인 보험료를 지불하여야 한다는 단점이 있음.

○ 보험위험 통제상의 문제 및 개선방법

i) 금융기관 해산규정 개선

- 금융기관이 지급불능상태에 이르는 즉시 감독당국이 해산조치를 취하도록 법제화라 경우 부실화 금융기관에 대한 조치 지연으로 손실이 확대되는 것을 방지할 수 있으며 또한 금융기관이 보다 건전한 경영방식을 취하도록 유도할 수 있음.

○ 하지만 이러한 제도를 지나칠 경우 회복 가능성이 있는 금융기관을 도산시키거나 이에 따라 다른 금융기관들에게까지 영향을 줄 수 있음.

ii) 부보되지 않은 자산에 대한 보험금 지급 축소

- 예금보험기구에 의한 보장이 비보호 예금자 및 채권자에게까지 확대되는 것을 방지함으로써 이들이 금융기관들에 대해 도산에 이르지 않도록 건전성 유지에 대한 압력을 가하도록 하는 동시에 예금보험기금이 부담을 줄이는 방안

iii) 도산 금융기관 자산처분 시 예금보험기구의 우선변제권 설정

- 예금보험기구에게 우선변제권을 허용할 경우 동 기관의 손실을 축소하고 금융기관 채권자들의 금융기관에 대한 영향력을 확대하는 방향으로 작용할 것임.
  - 하지만, 이러한 조치의 시행은 다른 여러 가지 파산재산에 대한 우선권 문제와 충돌할 가능성

iv) 불건전 경영에 대한 제재 및 금융감독 강화

- 이는 금융기관 경영자들이 건전하지 못한 경영행태를 취하려는 유인을 줄이는데 기여할 것임.
  - 단, 금융감독의 강화가 금융기관들의 경영에 대한 추가적인 부담을 증가시키는 방향으로 작용할 가능성이 있으며 추가적인 규제도 작용할 가능성이 있음.

v) 보험가입 금융기관의 투자범위 제한

- 보험대상 예금을 현금이나 무위험 유가증권으로 지급보증하는 금융기관들만 예금보험에 가입할 수 있도록 하는 방안으로 이를 통해 여러 가지 위험을 통제할 수는 있으나
  - 금융서비스 제공 축소 및 협의은행의 경쟁력 축소 등의 문제를 내포할 수 있음.

○ 보험위험 전가를 위한 제도 개선

i) 자영보험체제(self-insurance system)의 도입

- 이는 연방예금보험제도를 금융기관들간의 상호보증체제로 대체하는 방안으로 자영보험체제에 가입하는 모든 금융기관들의 자본총액이 보험기금이 되며, 보험료는 보험사고가 발생하기 이전에 징수하여 적립하거나 사고발생후 분담하는 방식을 취할 수 있음.
  - 이는 금융기관간 상호감시체계를 유지하는 방안으로서 제도의 운영 및 유지비용은 절감할 수 있으나 감시의 효율성이 떨어질 가능성이 있으며 뿐만 아니라 미국과 같이 금융기관의 수가 많은 경우에는 적용하기 어렵다는 단점이 있음.

ii) 공동보험방식(coinsurance)의 도입

- 이는 정부의 보증한도를 축소하고 예금자들로 하여금 관련 금융기관의 건전성 상태에 보다 관심을 갖도록 하는 유인을 제공한다는 장점이 있음.
- 하지만, 이는 경영정보에 대한 공시체계가 미비한 경우에는 도입하기 어려우며, 상대적으로 신뢰성을 가지는 대형 금융기관으로 자금이 몰리는 부작용을 야기할 수 있음.

나. 미국 PBGC제도의 성격과 내용

1) 설립 목적 및 근거

○ 목적

- 기업이 재정적 어려움으로 기업연금제도를 종료할 때 기업연금자산의 부족으로 인한 연금급부 지급불능사태에 대비하기 위함

○ 근거

- 1974년 ERISA(Employee Retirement Security Act)
  - 종업원 퇴직소득 보장법)의 제4장에 의해 강제적 보험제도가 도입되고 PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation : 연금급부 보증공사) 라는 준정부기관을 노동부 산하에 설립하여 이 보험제도를 운영·관리토록 함

2) 보장 급부

○ 보장급부 (Guaranteed Benefits)

- 수급권이 확보된 기발생급부(Non-forfeitable accrued benefit)

- 연금형태의 급부
- 월지급 최고한도액을 운영하며, 물가상승률에 따라 매년 조정됨.
  - 최고한도액은 65세에 시작하는 종신연금에 적용됨

<표 VIII-1> PBGC의 1인당 최고보장 한도액

연도	1인당 최고한도 보장액
1974년	\$ 750.00 × 12
1984년	\$1,602.27 × 12
1990년	\$2,164.77 × 12
1995년	\$2,573.86 × 12
1999년	\$3,051.14 × 12

- 기업연금제도가 제도 종료 5년 이전에 규정변경으로 급부액이 증가했을 경우에만 증가 급부액 전액이 보장되며 5년이내인 경우는 1년당 증가된 급부의 20%씩 보장액이 감소 됨.
  - 기업주의 증가된 급부는 보장조건이 더 까다로움
- 종료시 기업연금자산은 다음의 우선순위에 의해 자산을 가입자에게 분배
  - 자발적 종업원 각출금(Voluntary employee contribution)
  - 강제적 종업원 각출금(Mandatory employee contribution)
  - 적어도 3년전 연금급부가 시작된 수혜자에 대한 연금급부의 부채
  - PBGC가 보장하는 모든 연금급부의 부채
  - 수급권이 확보된 다른 급부의 부채
  - 다른 모든 급부의 부채

### 3) 보험료

- 보험료
  - 해당기업으로부터 보험료를 각출하여 재원 마련

<표 VIII-2> PBGC의 보험료 추이

연도	연간 보험료
1974년	\$1.00 / 가입자
1977년	\$2.60 / 가입자
1985년	\$8.50 / 가입자
1987년	\$16.00/가입자 + 부족액 \$1,000당 \$6.00 (최고보험료 한도액 \$50.00적용)
1990년	\$19.00/가입자 + 부족액 \$1,000당 \$9.00 (최고보험료 한도액 \$53.00적용)
1997년 이후	\$19.00/가입자 + 부족액 \$1,000당 \$9.00 (최고보험료 한도액 없음)

주) 부족액 = 기발생 급부로 인한 부채의현가 - 기업연금자산

#### 4) 보험료

##### ○ 기업연금제도 종료의 종류

##### - 정상종료 (Standard termination)

- 자산이 급부로 인한 부채보다 많을 경우

##### - 자산부족으로 인한 종료 (Distress termination)

- 자산이 충분치 못하나 기업이 종료를 원할 때

##### - 비자발적 종료 (Involuntary termination)

- 기업이 재정적으로 어려움을 겪어 자산이 부족하며 가입종업원의 근무로 인하여 부족분의 부채가 계속 증가할 때 PBGC가 강제적으로 기업연금제도를 종료시키는 경우 (PBGC의 이익을 보호하기 위해)
- 일반적으로 자산이 채무의 50%미만인 경우가 PBGC의 관리로 돌아감

5) 현황 및 문제점

○ PBGC 운영현황 및 제 문제점

- 동제도의 보험료가 시장원리에 의해 합리적으로 정해지지 않고 있음.
  - 즉 기업 도산위험이나 연금자산의 투자위험도가 보험료에 반영되지 않아, 도산의 확률이 낮은 안정된 우량기업이 부실기업을 지원해 주는 결과가 되며 또한 기업이 전략적, 고의적으로 적립비율을 낮출 수 있음.
- 매년 종료하는 펀드중에서 1~2%가 비자발적인 종료를 하게되고 이 경우 해당기업이 재무상태가 매우 열악한 경우이기 때문에 연금이 과소 적립상태에 처함
  - '96년 현재 모든 연금가입자의 1.5%가 이제도하에 있음
  - '80~94년 사이 도산한 1,655개의 표본회사중 4%가 과소적립
  - 금리하락기에 과소적립의 경우가 존재

<표 VIII-3> 1980-1995년간 상장회사 중 부도회사의 과소 적립액

연도	부도회사수	부도회사중 DB 채택사		부도 DB사중 과소적립사	
		회사수	비율	회사수	비율
1980	86	25	29.1%	1	1.2%
1985	128	35	27.3%	1	0.8%
1990	149	45	30.2%	9	6.0%
1995	94	20	21.3%	5	5.3%
총계	1,738	435	25.0%	65	3.7%

(주) Pension Insurance Data Book 1997, PBGC

<표 VIII-4> PBGC에 의한 지급금액, 수혜자수 및 과소적립액(1980-1996)

(단위 : 백만\$, 천명)

연도	1980	1985	1990	1995	1996
총액	37	170	369	761	790
수급자	30	77	116	187	206
과소적립액	20,156	11,182	26,781	31,385	63,682

(주) Pension Insurance Data Book 1997, PBGC

## 5. 우리 나라 임금채권보장제도의 향후 발전 방향에 대한 시사점

- 앞절에서의 보험제도와 사회안전망제도간의 비교와 임금채권보장제도와 유사한 여러 가지 보험제도에 대한 논의는 우리 나라의 임금채권보장제도의 향후 발전방향에 대해 여러 가지 시사점을 가져다 주고 있음.
- 우선, 현행 임금채권보장제도는 계약자인 사업주 자신이 피보험자(보험금수혜자)가 되는 것이 아니라는 점에서 앞절에서 논의한 이들 타보험제도와 매우 유사한 보험구조를 이루고 있다고 할 수 있음.
  - 예금보험제도의 경우 금융기관의 경영상의 실패에 따른 도산의 경우 당해 금융기관에 예탁한 예금자를 보호해 주며,
  - PBGC의 경우 일반적인 기업의 도산 시 이에 따른 기업연금자산의 부족으로 인한 연금급부 지급불능사태에 대비하여 근로자를 보호함.
- 하지만 이들 타보험제도가 사전적으로 보험료를 책정하고 이를 기업에 부과하는 반면 유사시 피보험자에 대한 지급을 보험기금에서 하고 계약자에게 추가적인 징수(벌칙: penalty)를 하지 않고 있음에 비해, 임금채권보장기금의 경우 사전적인 보험료를 책정하여 보험료를 징수하고 있음에도 불구하고 기업의 도산시 사업주에게 추가적인 징수(벌칙: penalty)를 하고 있다는 것에 유의할 필요가 있음.
- 이러한 추가적인 징수(벌칙: penalty)는 만일 사업주가 사기(fraud)의 의도로 고의적인 부도/도산 등을 시도하였을 경우에는 타당할 수 있음.

- 하지만, 정상적인 영업을 영위하는 과정에서 발생하는 도산에 대해 사전적인 보험료를 납부한 기업에 대해 추가적인 징수금(벌칙: penalty)을 부과하는 것은 보험의 원칙에 어긋나는 행위라 할 수 있음.
- 따라서, 임금채권보장제도의 건전한 발전을 위해서는 이러한 보험의 원칙에 어긋나는 제도를 조속히 개선할 필요가 있을 것으로 보임.
  - 즉, 사전적인 위험률에 따른 적정보험료를 징수할 필요가 있으며
  - 사후적인 징수제도는 없앨 필요가 있음.
- 단, 사기 또는 고의적인 사업주의 도산이 인정되는 경우에는 벌칙한도를 더 높임으로써 이러한 유인이 없어지도록 할 필요가 있을 것으로 보임.
  - 이에 따라, 기업이 적법한 도산의 절차를 밟도록 유도할 수 있을 것임.
- 이뿐 아니라 현행 임금채권보장제도는 유사시 사업주의 개인자산에 이르기까지 환수금의 대상으로 하는 관행이 있으나 이는 자칫 건전한 사업활동의 활성화를 저해할 수 있으므로 이에 대한 재고가 필요함.
  - 이에 대해서도 건전한 기업활동의 결과인 경우와 사업주의 사기 또는 고의에 의한 경우를 구별하여 고의(또는 사기)적인 도산의 경우에 한해서만 개인자산으로부터의 해당금환수를 허용하는 것으로 제도를 정비할 필요가 있음.
- 앞장에서 논의한 바와 같이 사회보험제도로 전환할 경우 장기적인 발전을 가져올 가능성이 높음.
  - 하지만, 이러한 보험제도로의 발전을 위해서는 개별 기업의 (도산)위험정도에 따른 차등보험요율제도로 전환할 필요가 있음.
    - 그렇지 않고 고정요율제도를 유지할 경우 사업주에 의한 도덕적 위해(moral hazard)문제로부터 자유로울 수가 없으며 이에 의해 비용구조가 악화될 가능성이 있음.
  - 하지만, 차등보험요율제도로 전환하기 위해서는 위험정도에 따른 요율차등시스템 구축

을 위한 초기적인 비용이 매우 높을 수 있다는 단점이 있음.

○ 하지만, 이러한 차등요율제도를 갖출 경우 장기적으로는 사업주의 도덕적 위해문제를 방지하며 기업 스스로 위험의 정도를 낮추려는 유인을 제공함으로써 제도유지를 위한 전체적인 비용을 낮출 수 있을 것임.

- 이러한 보험제도는 다른 유사보험제도에서 고려하고 있는 바와 같은 동종기업간의 상호감시체제, 부실운영에 대한 조기경보체제, 공동보험방식, 재보험도입 등의 방식에 의한 제도적인 보완을 고려해 봄으로써 더욱 선진화된 제도의 형태를 구축해 나갈 수 있을 것으로 보임.

## IX. 결론 및 향후 제도발전을 위한 과제

- 임금채권보장제도는 아직 시행된지 얼마 되지 않아 충분한 경험률이 형성되지 않은 상태이므로 제도시행이 원활히 이루어지고 있는지에 대해 향후 지속적인 감시가 필요할 것임.
  - 이에 따라, 제도적인 성숙을 가져오기 위해 지속적인 연구가 필요할 것으로 보임.
- 뿐만 아니라 이러한 제도적인 변화과정에서 이것이 미치는 재정효과를 분석해 봄으로써 전반적인 납부금(요율)과 급부금의 수준이 적정한지에 대해 지속적인 모니터링을 할 필요가 있음.
  - 그렇지 않을 경우, 아직 제도가 성숙되어 있지 않은 초기적인 상태이므로 적정 요율 및 납부금에 대한 기준이 형성되어 있지 않으며 따라서 외부적인 작은 충격(제도변화)에도 재정적으로 매우 큰 영향을 받기가 쉬움.
    - 그러므로 장래의 제도변화가 가져다 줄 기금납부금 및 재정에 미치는 영향을 사전적으로 분석해 볼 필요가 있음.
    - 이에 따라 장기적인 기금안정화 방안을 위한 장기적인 납부금 정책을 수립해 나갈 필요가 있으며 또한 안정적인 기금운용 및 기금리스크관리 방안을 수립할 필요가 있을 것임.
- 임금채권보장제도의 성숙을 위해 합리적 제도운영 방안과 제도발전에 관한 연구를 당분간 지속할 필요가 있을 것으로 보임.
  - 즉, (보험)제도적인 합리성을 위한 제도 운영주체의 유인일치문제에 대한 더욱 정교한 연구가 필요할 것이며,

- 제도의 전달체계에 대한 보다 깊이있는 연구가 필요할 것으로 보임.
- 또한 보험제도적인 발전을 위해서는 위험기준 납부금 제도에 대해서도 이를 위한 위험 파악 및 조기경보장치 등에 대한 대안을 마련할 필요가 있음.
- 산업별 및 업종별 도산인정절차 매뉴얼을 마련함으로써 영세사업장들에 대한 도산사실 인정을 활성화할 필요가 있음.
  - 연구의 본문에서 제시한 바와 같이 이는 도산사실인정 및 확인절차의 객관화 및 표준화라는 효과를 가져올 수 있음.
  - 뿐만 아니라, 이보다는 지방감독관의 도산사실인정 업무에 대한 정당성을 제공함으로써 영세사업장에 대한 도산사실인정을 활성화시켜줄 수 있다는 것이 더욱 실질적인 효과 및 장점이라 할 수 있을 것임.
- 도산사실인정을 위한 서류작성 절차 및 과정에서 지방사무관의 중복적인 서류작성과 실익이 없는 과중한 계산상의 번거로움을 해결하기 위한 제도개선을 조속히 시행할 필요가 있음.
  - 서류작성과정의 전산화 및 임금산정방식의 개선 등

## <부록: 유럽연합 및 각국의 지급불능 고용주에 대한 근로자 보호제도법>

### 1. 유럽 연합(European Communities)

고용주가 지급불능시 피고용인의 보호와 관련하여 회원국들의 법의 근사한 내용에 관한 1980년 10월 20일의 협의회(council) 지침서(80/987/EEC)

European Communities 협의회

EC에서 균형적인 경제적 사회적 발전의 필요성을 고려하여, 고용주의 지급불능시 피고용인에게 보호를 제공하는 것, 특히 피고용인에게 미지급된 임금에 대한 급여를 보장하는 것이 필요하다.

이러한 관점에서 회원국들 사이에 피고용인에 대한 보호에 있어서 정도의 차이는 여전히 남아있다; 공동의 시장의 기능에 영향을 미칠 수 있는 이러한 차이점을 감소시키는 노력이 이루어져야 한다.

### Section I

범위와 정의

#### Article 1

1. 이 지침서는 고용계약 또는 고용 관계에서 발생하고 Article 2(1)의 의미의 지급불능 상태에 있는 고용주에 대하여 존재하는 피고용인의 청구권에 적용된다.

2. 예외적으로, 회원국들은, 피고용인의 고용 계약 또는 고용 관계의 독특한 특성 또는 피고용인에게 지침서의 보호와 동일한 보호를 제공하는 다른 형태의 보장이 존재하는 그러한 특성에 의해, 지침서의 범위 내에서 일정 범주의 피고용인의 청구권을 제외한다.

첫 번째 하위 문단에서 언급된 피고용인의 범주는 부록에 열거되어 있다.

#### Article 2

1. 이 지침서의 목적 상, 고용주는 지급불능의 상황에 처해 있어야 한다:

(a) 해당 회원국들의 법, 규제와 행정조항에 명시된 것처럼, 채권자들의 요구를 집합적으로 해결하기 위해 그리고 Article 1(1)에 명시된 청구권을 고려하기 위해 고용주 자산과 관련하여 소송절차

의 개시가 요청된 경우, 그리고

(b) 앞의 법, 규제 그리고 행정조항을 따르는 적합한 기관이 다음의 사항을 이행하는 경우:

- 소송과정의 개시를 결정하거나;
- 또는 고용주의 업무나 사업이 명확하게 폐쇄되었고 이용가능한 자산이 소송절차의 개시를 보증하는데 불충분하다는 것을 인정한 경우.

2. “피고용인”, “고용주”, “급여”, “즉각적인 자격부여를 가져오는 권리” 그리고 “장래의 자격부여를 가져오는 권리” 등의 용어의 정의와 관련하여, 이 지침서는 각 국의 법의 기득권을 침해하지 않는다(without prejudice).

## Section II

보장 제도와 관련된 조항들

### Article 3

1. 회원국들은 보장제도가, Article 4에 따라, 고용 계약이나 고용관계에 의해 출현하는 피고용인의 미지급 청구의 지급과 주어진 날짜 이전의 기간에 대한 급여를 확실하게 보장하는 조치를 취할 수 있다.
2. 회원국들의 선택에 있어서, 1 문단에서 언급된 날짜는 다음 사항을 의미한다:
  - 고용주의 지급불능이 시작된 때;
  - 또는 고용주의 지급불능의 이유와 관련하여 피고용인에게 지급되는 해고 통지의 날짜;
  - 또는 고용주의 지급불능의 개시날짜 또는 관련 피고용인과의 고용 계약이나 고용 관계가 고용주의 지급불능으로 인해 중단되는 날짜.

### Article 4

1. 회원국들은 Article 3에 설명된 보장 제도의 책임을 제한하는 선택을 할 수 있다.
2. 회원국들이 1 문단에서 언급된 선택을 실행할 때, 회원국들은:
  - Article 3(2) 첫 번째 경우에, 고용주의 지급불능의 시작 날짜에 앞선 6 개월의 기간동안에 발생하는 고용 계약이나 고용 관계의 마지막 3 개월의 급여와 관련하여 미지급된 청구의 급여를 보장한다.
  - Article 3(2) 두 번째 경우에, 고용주의 지급불능의 이유로 피고용인에게 지급되는 해고 통지의 날짜에 앞선 고용 계약이나 고용 관계의 마지막 3 개월의 급여와 관련된 미지급 청구의 지급을 보

장한다.

- Article 3(2) 세 번째 경우에, 고용주의 지급불능의 시작 날짜 또는 고용 계약이나 고용관계가 고용주의 지급불능으로 중단된 날짜에 앞선 고용 계약이나 고용 관계의 마지막 18개월의 급여와 관련된 미지급 청구의 지급을 보장한다. 이 경우, 회원국들은 8 주의 기간 또는 총 8 주의 기간보다 짧은 기간에 상응하는 급여를 제공할 책임을 제한할 수 있다.

3. 그러나, 지침서의 사회적 목표 이상의 금액의 지급을 피하기 위하여, 회원국들은 피고용인의 미지급 청구에 대한 최고 책임제를 설정할 수 있다.

회원국들이 이러한 선택을 하게 될 때, 그러한 최고 책임제에 익숙한 방법들을 위원회 (Commission)에 보고할 수 있다.

#### Article 5

회원국들은, 특히 다음의 원칙들에 일치되는, 보장 제도의 조직, 재정 그리고 운영에 대해 자세한 원칙들을 제시할 것이다.

- (a) 제도의 자산은 고용주가 운영하는 자본과는 독립적으로 운영되고 지급불능의 소송과정으로 접근할 수 없다;
- (b) 재정이 공적 기관에 의해 완전히 충당되지 않으면, 고용주는 재정에 부담금을 납부 하게 될 것이다;
- (c) 제도의 책임은 재정에 대한 납부의무가 수행되었는가에 달려있지 않다.

### Section III

사회보장과 관련된 조항들

#### Article 6

회원국들은 Article 3, 4, 그리고 5 조항이 국가의 사회보장제도 또는 추가(supplementary) 기업 또는 기업 간 연금 제도에 의해 마련되어야 하는 납부금에는 적용되지 않는다고 규정할 수 있다.

#### Article 7

회원국들은, 고용주의 지급불능 개시 이전에 국가의 사회보장 제도 하에서 고용주에 의해 마련되

어야 하는 강제적 납부금에 대한 미지급이 피고용인의 납부금이 지급된 급료에서 원천 공제되는 한, 보험 제도와 관련된 피고용인의 급여 자격에 부정적 영향을 미치지 않도록 보장하는 조치를 취한다.

#### Article 8

회원국들은, 국가의 사회보장제도 또는 추가(supplementary) 기업 또는 기업 간 연금 제도에 따라 유족급여를 포함한 노령 급여(old-age benefit)에 대한 현재 및 미래의 자격과 관련하여, 고용주의 지급불능 개시 날짜에 고용주의 업무나 사업을 떠난 피고용인과 그러한 사람들의 이익을 보호하기 위하여 필요한 조치를 강구한다.

### Section IV

일반적 그리고 최종 조항들(General and final provisions)

#### Article 9

이 지침서는 피고용인에게 보다 유리한 법, 규제 또는 행정적 조항을 적용하거나 도입하는 회원국들의 선택에는 영향을 미치지 않는다.

#### Article 10

이 지침서는 이하의 회원국들의 선택에는 영향을 미치지 않는다:

- (a) 남용을 방지하기 위해 필요한 조치를 취하는 것;
- (b) 피고용인과 고용주 사이의 특별한 관계의 존재 그리고 그 두 집단 사이의 마찰을 초래하는 공통 이익의 존재로 말미암아 보장의 이행이 정당화되지 않는다면, Article 3에 언급된 채무나 Article 7에 언급된 보장의무 등을 거절하거나 감소시키는 것.

### 부록(Annex)

Article 1(2)에 따라 이 지침서의 범위에서 배제되는 청구권을 가진 피고용인의 범주

#### I. 특별한 성격의 고용 계약이나 고용 관계를 가지는 피고용인들

##### A. 그리스(Greece)

이익이나 선박의 총 소득에 대한 배분에 의해 급료를 받는 어선의 선장과 선원들.

B. 아일랜드(Ireland)

1. 문서로 된 고용 계약을 가진 옥외 근로자; Out-workers(즉, 자신의 집에서 샅일(piece-work)을 하는 사람들)
2. 고용 계약을 하지 않은 고용주의 가까운 친척; 그들의 일은 고용주와 그 가까운 친척들이 살고 있는 사적인 주거나 농장과 관련되어 있음.
3. 한 명 또는 두 명 이상의 고용주를 위해 1주일에 18시간 이하의 시간을 정규적으로 일하고 이러한 노동으로부터 기본적 생계소득을 벌어들이지 않는 사람.
4. 계절적, 일시적 또는 파트타임으로 어업에 관련되어 있는 사람
5. 고용주의 배우자

C. 네델란드(Netherlands)

자연인에 의해 고용되고 그 자연인에게 주당 3 시간 이하의 노동을 제공하는 가사 하인들

D. 영국(United Kingdom)

1. 이익이나 선박의 총 소득에 대해 배분에 의해 급료를 받는 어선의 선장과 선원들.
2. 고용주의 배우자

**II. 다른 형태의 보장제도에 의해 커버되는 피고용인들**

A. 그리스(Greece)

해양 선박의 선원들.

B. 아일랜드(Ireland)

1. 지방 또는 다른 공공 기관이나 법적인 수송 업무에 의해 영구적이고 연금으로 보호되는 피고용인들.
2. 다음의 곳에 고용되어 연금으로 보호되는 피고용인들: 공립 학교, 중등(secondary) 학교, 종합(comprehensive) 학교, 교육 대학교.
3. 국고에 의해 기금이 마련되는 자발적 병원에 영구적이고 연금으로 보호되는 피고용인들.

C. 이태리(Italy)

1. 경제적 위기가 발생한 경우에 임금의 지속적 지급을 보장하는 법에 의한 급여에 의해 담보되는 피고용인들
2. 해양 선박의 선원들.

D. 영국(United Kingdom)

1. 갑판 근로 이외의 근로에 주로 관련된 사람들이 아닌 등록된 갑판 근로자들.
2. 해양 선박의 선원들.

## 2. 오스트리아(Austria)

고용주의 지급불능 시 근로자의 요구를 보장하는 연방법(지급불능 급여의 보장법).

1977년 6월 2일

자격조건들

1. (1) 근로자들, 이전의 근로자들 그리고 그들의 유족들(청구자들)은 다음 항목에 따라 보장되는 청구권들과 관련된 지급불능에 대해 보상받을 자격이 주어진다. (2) 고용주 또는 이전 고용주의 자산과 관련하여 오스트리아에서 파산 소송절차가 실시된다면, 다음 사항은 파산 소송절차의 제도와 동일한 과정을 가지게 된다:

1. 화해 소송절차의 제도;
2. 보상받는(receiving) 순서;
3. 충분한 자산이 없는 이유로 파산 소송절차 제도 시행의 거부.

(2) 고용 관계에서 발생하는 진실된(bona fide) 청구권들은 제한에 의해 금지되거나 하위 세부조항 (3)에서 배제되지 않는다는 조건에 의해 보장될 것이다:

1. 급여, 그리고 특히 현 급여와 고용 관계 종결시 지급가능한 급여에 대한 청구;
2. 피해에 대한 보상 청구권;
3. 고용주에 대한 다른 청구권; 그리고
4. 그러한 청구권을 실행하는 데 소요되는 비용.

(3) 다음의 상황에서는 지급불능 보상의 자격조건이 배제된다.

1. 하부 조항 (2)에 의해 보장되는 청구권이 무효가 가능한 법적 계약으로 얻어졌을 경우;
2. 급여와 배분이 법이나 집합적 또는 근로 계약에 의해 청구가능한 액수를 초과할 경우, 해고 보조금이나 노령퇴직 급여와 관련된 청구권.

(4) 청구권자의 보장된 청구권이 진행되고 파산 또는 화해 소송절차가 이행된다는 조건 하에서, 그리고 청구권이 그러한 지급불능 소송절차의 일부로 제기될 경우, 청구권자에게는 지급불능 보상 자격이 주어진다.

(5) 연방 공화국, 지역, 공동체 또는 지역 연합회 등과 관련된 고용 관계에 속하는 근로자들에게는 지급불능 보상 자격이 주어지지 않는다.

2. 이 연방법 조항들은, 필요한 수정을 가하여, 다음 사람에 의해 제기되는 청구권에 적용된다.

1. 가사근로자들;

2. 고용 관계에서 나오는 원칙에 대하여 발생하는 청구권과 관련하여, 1960년 가사근로법 (Bundesgesetzblatt, Text 105 Of 1961) section 3에 제시되어 있듯이, 가사 근로에 대해 지급가능한 급료에 관한 보호를 향유하는 사람들; 그리고

3. 노동법원법( *ibid.*, Text 170 of 1946) section 2의 하부조항 (1)에 제시되어 있는 근로자와 유사한 사람들.

#### 지급불능 보상의 비율

3. (1) 지급불능 보상은, 파산의 실시에 따른 세 번째 달의 마지막에 또는 지급불능 소송 절차(section 1의 하부 조항 (1)의 단서 1과 2) 또는 section 1의 하부 조항 (1)의 단서 3이 내포하는 적용의 거절로 인해 발생하는 모든 보장된 청구권(section 1의 하부 조항 (2))과 관련하여, 오스트리아 돈으로 청구인에게 지급된다. 파산 소송절차가 다른 소송절차가 끝나는 상황에서 실시되거나 소송절차의 화해가 화해법(the Composition Code; Reichsgesetzblatt, Text 337 Of 1914)의 section 56의 하부 조항 (6)에 따라 지속되지 않는 경우에, 그 기간은 세 번째 달의 끝까지 지속된다.

(2) 하부 조항 (3)에 따라, 지급불능 보상은, 지급불능 소송절차의 과정에서 공공단체 (public body)가 청구하는 법적 공제액보다는 적은 보장 청구액을 지불한다. 청구권이 현금 급여와 관련되지 않거나 현금 금액이 결정되지 않았거나 오스트리아 현금으로 표현되지 않는 상황에서, 지급불능 소송절차가 실시되거나 section 1의 하부 조항 (1)의 단서 3에 의해 보장이 거절된 경우에 보상액은 평가 가치에 근거를 둔다. 연기된 청구권은 당연히 지급해야 한다. 연기 이자가 없는 청구권은, 이 하부 조항의 두 번째 문장에 언급된 날짜와 지급기한이 도래한 청구권의 날짜 간의 기간에 대한 법적 이자율이 고려된다면, 청구권 전체 금액에 해당하는 금액을 포함한다.

(3) 노령 퇴직 급여의 자격이 주어진 사람이라면, 하부 조항 (1)의 조치에도 불구하고, 그는, 하부조항 (2)의 두 번째 문장에 언급된 날짜로부터의 청구권과 관련되어 그리고 다른 어떤 청구권에 대한 특권 없이, 급여의 12개월에 해당하는 지급불능 보상의 방법으로 일시불의 자격이 주어진다. 앞서 말한 것들은 하부 조항 (1)에 따라 청구권에 대한 특권이 주어지지 않는다.

#### 선(in advance) 급여

4. 고려할 가치가 있는 경우에, 지방 고용사무소는, 증거 마련이 지연되고 보상이 지급되어야 한다는 것을 확인할 이유가 있다면, 청구권자에게 지급불능 보상에 대한 선급여를 제공한다. 선 급여의 액수를 결정할 때에는, 지급하기로 예정되어 있는 지급불능 보상액을 고려하며, 그러한 선 급여는 보상에서 공제된다.

적격(competence)

5. (1) 이 연방법에 적힌 절차의 목적 상, 권한이 있는 지방 고용사무소는 section 1의 하부 조항 (1)과 관련된 결정을 하게 되는 법원이 위치한 지역의 사무소이다. 법원이 위치한 곳에 두 개 이상의 지방 고용사무소가 있는 경우의 담당 사무소는 근로자 또는 이전 근로자의 특성들과 직업적 활동에 적합한 사무소가 된다.

(2) 외국 법원이 오스트리아에서 section 1의 하부 조항 (1)에 따른 결정을 하는 경우엔, 적격의 지방 고용 사무소는 비엔나 상업법원(the Vienna Commercial Court)에 따른 사무소이다. 하부 조항 (1)의 두 번째 그리고 세 번째 문장은, 필요한 변경을 가하여, 적용된다.

(3) 지급불능 보상의 지원은 하부 조항 (1) 또는 (2)에 따라 적절한 지방 고용 사무소에 이루어지고, 청구권자의 거주지의 사무소 또는 근로자가 고용되어 있거나 고용되었던 지역의 사무소에서 이루어질 것이다. 사무소가 하부 조항 (1) 또는 (2)에 언급된 사무소가 아닌 한, 사무소는 결정을 할 자격이 있는 담당 사무소에 그 지원을 즉시 이송할 것이다.

지원(Applications)

6. (1) 지급불능 보상에 대한 지원은 section 1의 하부 조항 (1)에 언급된 소송과정의 개시로부터 계산된 4개월 이내 또는 section 1의 하부 조항 (1)의 단서 조항 3의 지원의 거절을 지원자가 인식한 날로부터 4개월 이내에 이루어져야 하고, 그렇지 않으면 보상을 받을 수가 없다. 파산 소송절차가 다른 소송절차의 폐쇄 시점에 개시되는 경우나 보상에 관한 소송절차가 보상법 section 56의 하부 조항 (6)에 따라 지속되지 않는 경우에, 그 부여된 시간은 다시 개시된다. 1950년 일반적 행정절차에관한법(the General Administrative Procedure Act; Bundesgesetzblatt, Text 172) section 71이 적용될 것이다.

(2) 지원서는 문서로 작성되어야 한다. 각각의 지원서는 청구액, 기초하고 있는 사실 그리고 그것을 실증하기 위한 증거들을 명확하게 지적하여야 한다. 청구권에 대해 논쟁이 있는 경우에는, 그 사례를 담당하고 있는 법원과 관련 서류의 참조 번호 그리고 실행 영장을 첨부하여야 한다. 파산 소송절차가 개시되었고 보장 청구권이 파산 청원의 일부인 경우, 법원이 수령하는 승인서의 청원서 복사물과 그것에 첨부되어 있는 서류의 복사물이 그러한 지원서에 부가되어야 한다.

(3) 지방 고용 사무소는 모든 청구권을 등록하여 기록하여야 한다. 파산소송절차가 임박하지 않으면, 청구권은 파산법 조항에 따라 집합적으로 기록되지 않는다. 청구권 등록은 복사하여 고용주에게, 또는 파산 소송절차가 임박한 경우에는 관재인에게 제공하여야 한다. 지원서와 첨부 자료들은, 그것들이 파산 청원(파산법 section 103)의 일부가 아닌 한, 관재인에게 또한 제공되어야 한다.

(4) 파산 소송절차가 임박하지 않은 경우에, 고용주는 지방 고용 사무소로부터 그러한 효

과를 가지는 소환을 받은 14일 이내에 각각의 청구권에 대해 그것이 정확한지를 진술하게 된다; 어떠한 보류도 허락되지 않는다. 이러한 목적으로 고용주는 그 지원서와 첨부된 자료들을 검사할 수 있다.

(5) 파산 소송절차가 임박한 경우에, 관재인은 하부 조항 (4)에 언급된 진술을 할 수 있다. 그러한 목적으로 허락되는 제한 시간은, 증명을 위해 요구되는 채무자의 기록이 불충분하거나 불완전한 경우 또는 14일 내에 진술서를 제공할 합리적 이유가 없는 경우, 관재인의 요청으로 연장될 수 있다. 청구권이 파산 청원의 대상이 되는 한, 하부 조항 (4)에서 허용되는 제한 시간 이내에 작성되어야 하는 진술서는 청원서에 대한 등록의 발체나 복사물(파산법 section 108)을 관재인이 즉시 전달함으로써 대체된다.

(6) 하부 조항 (2)에서 (5)까지는, 필요한 변경을 가하여, 화해 소송절차가 임박한 경우에 적용된다; 관재인의 자리는 화해 소송절차를 관리하는 사람에 의해 대체된다.

#### 결정과 급여

7. (1) 보장되는 청구권이 사무소에 제출되었는지를 결정할 때, 지방 고용 사무소는 사례와 관련하여 이루어진 그리고 지원자와 관련하여 최종적인 결과가 되는 사법적 결정에 따른다. Section 6의 하부 조항 (5)의 세 번째 문장이 적용되는 한 사무소는 보장된 청구권이 파산이나 화해 소송절차 과정에서 확정되었다는 것이 청원 등록의 요약이나 복사물을 통해 인정된다면, 더 이상의 조사를 하지 않고 급여를 제공할 것이다. 1950년 일반적 행정절차법의 section 45에서 55까지의 조항은 모든 다른 사항에 적용될 것이다.

#### 압류(attachment), 담보(pledge)와 양도(transfer)

8. (1) 지급불능의 보상을 받을 자격은 보장되는 청구권(section 1의 하부 조항 (2))과 같은 방식으로 압류의 대상이 된다. 민사 판결(Reichsgesetzblatt, Text 79 of 1896)의 효력을 관리하는 법의 section 290과 293은, 필요한 변경을 가하여, 적용될 것이다.

#### 재정

12. (1) 연방법에 따른 보상 급여의 비용과 지급불능 보상 기금(section 13)의 행정적 비용은 다음에 의해 마련될 것이다.

1. 이전된 청구권들에 기초하여 지급불능 보상 기금에 맡겨진 돈(section 11);
2. section 16의 하부 조항 (1)에 따라 부과된 벌금의 수입;
3. 돈에 대한 이자; 그리고
4. 1958년 실업보험법 section 61에 따라 지급할 실업보험 납부금에 대한 고용주 몫에 대한 보충이

이루어지고, 보충분의 비율은 매년 필요한 양만큼을 연방사회행정부의 명령에 의해 결정된다. 이것들은 마지막 대차대조표에 의해 나타나듯이, 지급불능 보상 기금의 균형을 보장하기 위해, 단서 조항 1에서 3까지에 따른 수입과 관련이 있다. 그 보충분은 고용주에 의해 지급된다. 그러나 연방정부, 지방 정부, 지역 사회 그리고 지역 사회의 연합체 등은 section 1의 하부 조항 (5)에 언급된 근로자와 관련하여 지급할 실업보험 납부금에 있어서 고용주 부담분에 대한 보충을 제공할 필요가 없다.

(2) 1958년의 실업보험법 section 62와 63은, 필요한 변경을 하여, 하부 조항 (1)의 단서 조항 4에 언급된 보충분의 징수와 면제(remittal)를 적용한다. 그 보충분은 지급불능 보상 기금의 이름으로 개설된 계좌에 적립된다(section 13의 하부 조항 (6)).

(3) 하부 조항 (1)의 단서 조항 1에서 4까지에 따라 지급불능 보상 기금에 의해 마련되는 수입은 보상의 급여에 대한 비용과 관리 비용을 담당하는 데만 사용된다.

#### 지급불능 보상 기금

**13.** (1) section 12의 하부 조항 (1)에 따른 수입은 지급불능 보상 기금에 적립된다(이하 “기금”이라고 한다). 이 기금은 연방 사회행정부(the Federal Ministry of Social Administration)에 의해 설립되고 법적인 특성을 가지고 있다. 기금의 대표자는 연방 사회행정부이다.

(8) 고용주와 근로자들의 이익을 대표하는 법적인 구성체는 다음의 원칙을 따라 논의된다:

1. section 12의 하부 조항 (1)의 단서 조항 4에 따라 지급할 보충급여율을 결정하거나 변경하는 명령이 이루어지기 전에;
2. section 13의 하부 조항 (2)에 언급된 예산 평가치, 대차대조표와 연간 계획서의 마련 이전에;
3. 기본적 특성의 행정 지침서가 마련되기 전에.

### 3. 핀란드(Finland)

임금의 급여를 보장하는 법. 1973년 8월 10일

1. 근로자의 고용 계약에 기초를 두는 근로자 임금과 다른 요구들에 대한 급여는, 고용주의 파산 또는 지급불능 시, 이 법에 제시된 임금의 보장 급여를 통해 국가에 의해 보장된다.

고용주는 다음의 경우에 지급불능인 것으로 여겨진다.

- (1) 고용주가 죽고 그의 재산이 집행자(executor)의 수중에 놓여 있고, 고용주의 자산에서 필요한 금액이 지급될 수 없다고 결정된 때;
- (2) 고용주의 활동이 중지되고 고용주의 자산에서 필요한 금액이 지급될 수 없다고 정해질 때;
- (3) 채무의 회복 과정에서 고용주가 필요한 금액을 지불할 필수적 자산이 부족할 때;
- (4) 고용주가 그의 나라를 떠났거나 도피한 상태이고, 고용주에 대한 청구권에 대해 지불할 충분한 자금을 발견할 수 없을 때;
- (5) 적절한 시점에 조세 공제나 사회보험 또는 연금 보험을 충족시키지 못할 때; 또는
- (6) 이 문단에서 언급된 사람과 비교되는 경우에 고용주가 지불할 수 없다는 것이 임금보장급여를 책임지는 기관에 의해 분명히 그리고 충분히 확정된 때.

임금보장 급여에 대한 책임은 인력부(the Ministry of Manpower)에 있다.

2. 보장제도에 의한 급여는 고용 관계에 기초한 임금과 다른 채무와 관련되어 이루어진다. 여기에서 고용관계는 보장에 대한 지원이 요청되기 전 적어도 3개월 이내에 지급되어야 하고 특권화된 채무와 관련된 법령 section 4의 첫 문단에 따라 고용주가 파산할 경우 특권화된 채무가 되는 관계를 말한다.

인력부는, 보장제도의 급여에 대한 지원을 제출하기 전 1년 동안 고용계약에 기초를 두는 어떤 청구권과 관련하여 문제되는 고용주가 근로자에게 지급한 액수의 두 배보다도 더 많은 액수를 보장하는 제도 하에서, 어느 정도를 보장할 것인가를 정할 권리를 가지고 있다.

주어진 근로자에 대한 보장제도 하에서 지급가능한 최고액이 어느 정도인가를 정하는 법령에 의해 그와 관련된 조항이 마련된다.

3. 보장제도 하에서 급여에 대한 지원은 인력부에 제출하고 적절한 인력 사무소에 제출한다. 지원서에는 근로자의 성명, 그의 고용주 그리고 그의 고용 관계에 기초를 둔 채무의 양을 구체적으로 명시하여야 한다.

4. 보장제도에 의한 급여 요청이 인력부에 의해 접수된 경우, 인력부는 즉시 고용주의 지급불능과 근로자의 고용관계에 기초를 둔 채무를 확정하는 조치를 취하게 된다. 고용주는 고려되

는 문제에 대해 청취할 기회를 갖게 된다. 인력부가 고용주가 지급불능이고 근로자에 대한 채무가 있음을 결정한 경우, 인력부는 고용관계에 기초한 요구를 충족시키기 위해 공공 기금에서 즉시 급여를 명령해야 한다.

고용주의 파산 소송절차 과정 동안 또는 고용주의 채권자에게 공공 입회가 발행된 후 청구권자(claimant)가 자기자신을 원고로서 주장하도록 정해진 날짜에, 근로자가 그의 청구권이나 보장되는 특권에 대한 조치를 받기를 간과한 경우, 인력부는 근로자가 어느 정도 보장제도 하에서 그의 권리를 전체적으로 또는 부분적으로 박탈당하는 가에 대해서 결정할 권리를 가진다.

근로자의 요구가 단지 부분적으로만 설정된 경우에, 채무는 설정된 범위에 한해서 지급된다.

5. 고용관계에 기초를 두는 근로자의 청구권과 그것에서 초래된 모든 자격들은, 인력부가 보장제도에 따른 급여를 명령하고 명령된 범위만큼 급여가 이루어지는 날부터 국가에 의해 보호받는다.

고용주는 국가에 의해 보호되는 그 날로부터 채무에 대해 일년마다 12%의 이자율을 지급할 필요가 있다.

6. 인력부가 보장제도에 따라 근로자의 급여에 대한 지원을 인정하는 경우, 그러한 급여의 명령이 이루어진 때, 인력부는 고용주가 국가에 대해 급여를 제공할 의무를 결정한다. 인력부의 명령은, 법원이 고용관계나 보장제도에 기초한 청구권과 관련된 논쟁을 들을 때 그러한 명령이 일시적으로 유효하지 않거나 그러한 효력이 다시 개시된다고 결정하지 않았을 경우, 최종 판결과 같은 방식으로 고용주에게 즉각적으로 유효하다.

국가협의회(the Council of State)와 인력부는, 고용보호와 같은 중요한 이유 또는 그와 비슷한 이유에 따라 명령에 의해 명시된 금액까지 급여와 관련된 유예기간을 주거나, 국가협의회가 감액, 면제 그리고 채무성에 의한 보상을 지급하는 권리와 관련된 법 조항이 있음에도 불구하고 고용주로 하여금 지급해야 되는 채무를 면제해 주기도 한다(No. 411/29).

7. 보장제도에 따른 급여에 대한 지원이 거절된 경우, 인력부는 그러한 결정의 결과를 통보 받은 뒤 6개월 내에 근로자가 고용주를 대상으로 법원 소송을 개시하도록 지시한다. 주어진 시간 내에 그러한 소송절차가 이루어지지 않은 경우에는, 특별한 이유가 보장되지 않는 한, 거절된 지원에 따른 보장제도 하의 급여에 대한 지원의 조치가 전혀 이루어지지 않는다.

앞에 기술된 사항에도 불구하고, 첫 문단에서 언급된 소송절차는, 고용주의 파산 소송절차가 진행되는 동안 청구가 많이 이루어진다면, 개시될 필요가 없게 된다. 그리고 파산의 청원은 그 문단에 언급된 기간의 만료 전에 제출되게 된다. 파산 소송절차가 기각되거나 취소된 경우에, 6개

월의 기간은 그러한 소송절차의 끝에서부터 기산된다.

이 장의 첫 문단 또는 두 번째 문단에 의해 보장되는 경우, 근로자는 그의 고용 관계에 기초한 근로자의 청구권의 액수를 법원이 결정한 날 이후 6개월 내에 그의 지원서를 제출한다.

8. 인력부에 의해 만들어진 보장 제도에 의한 급여 명령은 즉각 고용주와 근로자에게 전달된다.

명령의 변경에 대한 어떠한 청원도 받아들여지지 않는다.

9. 고용주는 임금청구와 관련된 소송절차에서 피고로 등장하겠다는 반소(counter-claim)를 제시할 수 있다. 이러한 반소는 보장제도의 급여 명령이 전달된 날로부터 60일 이내에 국가에 제기되어야 한다.

그러한 조치가 취해지는 법원과 그러한 기간의 급여명령 등의 지침이 주어질 것이다:

이 장의 첫 문단의 조항에도 불구하고, 고용 관계에 기초를 두고 있는 청구권과 관련된 논쟁이 있는 한, 국가에 의해 보호되는 청구권은 고용주의 파산과 관련되어 해결될 수 있다.

10. 보장제도에 의한 급여가 존재하는 경우, 조세징수법(the Tax Collection Act; No. 418/59)에 따라 지급된 급여에 대해 세금 공제가 이루어진다.

11. 임금과 연금에 대한 실행영장과 임금공제를 위한 명령은 또한 보장제도에 의해 지급되는 임금과 연금의 실행에 대항해 효과를 가지게 된다.

12. 근로자가 보장제도에 의해 급여를 받은 경우, 보장 제도에 의한 급여에 대한 이전의(previous) 명령이 이루어진 후 3년 이내에 실행된 근로에 기초한 채무가 있다고 할지라도 인력부는 같은 고용주에 대한 근로자의 급여 자격을 거부할 수 있다.

근로자의 요청이 있는 경우에는, 인력부는 이 장의 첫 번째 문단의 목적에 따라 어떠한 특별한 상황이 특별한 이유로 간주될 수 있는 가를 구체화하는 결정을 제공하기도 한다.

13. 근로자가 그의 고용관계에 기초한 청구권을 이전한 경우, 보장제도에 의한 자격은 이전 받은 자(transferee)가 근로자 조직, 근로자 사회 또는 근로자 조직이 관련된 행정을 하는 사회적 경우에만 주어진다.

14. 전국 실업기금(No. 125/34)과 관련된 법적으로 관련된 실업 기금을 위한 중앙기금은,

보장제도에 의해 근로자에게 지급되는 액수와 section 5의 첫 문단에 따라 고용주로부터 징수되는 자본액 간의 차액을 국가에 매년 보상하고 있다; 이러한 차액은, section 6 두 번째 문단에 따라 고용주로부터 징수되지 않은 보장 자본액과 section 15에 언급된 위반에 따라 부적절하게 마련되는 보장액에 의해 감소될 것이다.

그러한 보상은 인력부가 결정하는 시점에서 이루어질 것이다. 지급기한이 넘은 보상은 연 12%의 이자율을 부담하게 된다.

#### 4. 네델란드(Netherlands)

실업법(the Unemployment Act)의 보장 대상을 확대하고 개정을 하는 법(고용주가 지급할 수 없는 고용관계 그리고 다른 개정 조항에 따라 발생하는 의무의 책임감을 가정). 1968년 7월 10일

##### Article 1

실업법의 개정조항은 다음과 같다:

Chapter III 뒤에 새로운 Chapter인 Chapter IIIa가 추가되었다. 고용주가 지불할 수 없는 경우 고용관계에서 나타나는 의무에 대한 채무의 가정은 다음과 같다.

42a. (1) 파산의 선언을 받거나 지불유예를 받은 고용주로부터 지급되어야 하는 임금, 휴가 급여 또는 휴가 보충급여 등이 지급되지 않거나, 지급기간 내에 지급되지 않은 경우에, 관련 근로자는 고용주가 가입되어 있거나 마지막으로 가입되었던 산업 사회(the industry society)에 근로자를 보호하고 근로자에게 지급되어야 하는 금액을 받아내기 위해 다음과 같은 방법으로 요구를 제출할 수 있다.

- (a) 고용주와 고용 관계에서 근로자가 소속해 있던 마지막 13 주의 기간동안의 임금;
- (b) 적절하나 고지 기간, 그러한 기간동안에 비자발적인 실업 기간에 대한 임금, 파산의 경우와 다른 경우에 파산법 section 40에 의해 근로자와 관련하여 명시된 최대 고지 기간에 따른 임금;
- (c) 이 하부 조항 clause (b)에 제시된 기간을 포함하여, 최대 1년 기간에 대한 휴가 급여와 휴가 보충급여.

(2) 산업 사회 위원회는, 고용주가 파산 선언을 받지 않았고 지불유예를 받지 않은 경우에도 불구하고 고용주가 급여 제공을 중지한 경우에, 변경을 하여 하부 조항 (1)이 적용될 수 있다고 결정할 수 있다.

(3) 필요한 경우에, 이 법의 목적에 제시되지 않은 조항에 대하여 예외가 있다.

- (a) "임금"이란 표현은, 하부 조항 (1)의 목적상, 고용주가 고용관계에 따라 근로자에게 법적으로 빚진 휴가 급여와 휴가 보충급여 외 모든 금액을 의미한다.
- (b) "휴가 급여"와 "휴가 보충급여"는 하부조항 (1)과 이 하부 조항 clause (a)의 목적상, 휴가 바우처(vouchers)와 휴가 stamps 그리고 다른 유사한 tokens를 포함한다.

42b. (1) 산업 사회는, 고용주가 근로자 임금에서 공제하는 금액에 따라 고정된 금액으로부터 공제할 것이다. 그렇게 공제된 금액은 고용주가 그러한 공제를 하였다면 요구에 대한 자격이 있는 사람들에게 산업 사회에 의해 지급될 것이다.

(2) 구체적인 수준에서 제 3자에게 금액을 이전하는 의무가, 이러한 의무는 고용 관계와 관련되어 발생하고 마지막 연도(이러한 목적 때문에 마지막 연도는 section 42a 하부조항 (1)의 clause (b)에 명시된 기간을 포함한다)에 따라 발생하게 되는데, section 42a 하부 조항 (1)에 의해 커버되는 경우나 같은 section 하부 조항 (2)이 적용되는 경우에 부담이 제거되지 않는 경우에, 고용주의 의무 이행의 실패가 근로자의 재정적 불이익을 초래하는 한 그러한 의무의 부담을 제거할 필요가 있게 된다. 보험 기금이나 연금과 관련된 보험자에게 이전되는 금액은 이 하부 조항의 첫 문장에 언급된 기간에 대한 연금 보험 프리미엄의 제한을 받게 된다.

42c. (1) 산업 사회에 의해 지급되는 임금이나 휴가 급여의 액수 또는 미지급된 휴가 보충 급여의 액수가 즉시 정해질 수 없거나 다른 의견에 따르게 될 경우, 산업 사회 위원회는 공평의 기초에 따라 정해진 금액을 미리 지급할 것이다.

(2) 그렇게 지급된 선 지급은, 필요한 경우, 요구에 대한 자격이 주어지는 근로자의 금액에 대해 계산된다.

42d. 산업사회 위원회는, 근로자가 고용관계가 성립되기 이전에 근로자가 임금이나 휴가 급여 또는 미지급된 휴가 보충급여의 전체 또는 일부를 받지 못할 것이라는 것을 기대하게 되는 경우에, section 42a 하부 조항 (1)과 (2)를 무시할 수 있는 자격이 부여된다.

42e. (1) 이 Chapter에 따라 근로자에 의해 주장되는 요구들을 산업사회가 만족시키는 한, 산업 사회는 요구에 따라 근로자에 의해 향유되는 모든 권리를 주게 된다.

(2) 산업 사회는 section 42b 하부 조항 (2)의 의무를 제거하기 위해 지급한 금액을 고용주로부터 회수할 자격이 주어진다.

42f. (1) 이 Chapter에 따라 만들어진 모든 급여와 이 Chapter의 적용에 따라 발생하는 모든 행정 비용은 관련 급여를 제공하는 산업 사회의 대기 수당 기금(the waiting allowance fund)에 부과된다.

(2) section 42e를 위해 산업 사회에 의해 회수되는 금액은 산업 사회의 대기 수당 기금에 예금된다.

## 5. 노르웨이(Norway)

파산 등의 사건에 임금 요구를 국가가 보장하기 위해 마련된 법. No. 61. 1973년 12월 14일

1. 고용주의 지급불능에 따라 만족될 수 없는 임금과 유사한 요구의 급여는 이 법의 조항에 따라 국가에 의해 보장될 것이다.

보장 제도는, 고용 관계에 의해 수행된 근로와 관련하여 지급되는 임금과 휴가 급여를 포함한 다른 형태의 급여, 연금과 관련되어 고용주에 대항하는 요구와 소득의 손실, 그리고 그러한 요구의 실행과 관련된 이자와 비용 등에 대한 요구들을 보장할 것이다.

지정된 날짜 후의 기간과 관련된 요구들은 그 기간 동안에 피고용인이 다른 곳에서 벌어들인 금액에 대해, 이 section 첫 문단에 의해 커버되는 임금의 형태의 소득에 해당하는 정도로, 공제를 받게 된다.

2. 왕에 의해 결정되는 경우를 제외하고, 보장제도는 전국 보험 제도에 지급가능한 고용주의 기여금과 관련된 고용계약에 따라 벌게되는 임금을 보장하게 된다.

보장 제도는 전국 보험 제도에 대한 고용주의 기여금의 일부를 구성하는 고용주의 기여금으로부터 재정이 마련된다.

3. 보장 제도의 급여에 대한 지원은 의견을 표출할 기회를 가지는 고용주나 고용주의 재산을 관리하는 사람에게 행해진다.

4. 고용주나 그의 재산을 관리하는 사람이 전체 요구나 그 일부에 대해 논쟁을 벌이는 경우, 피고용인은 구체적인 시간 제한의 범위 내에서 고용주에 대한 행동을 할 수 있다. 시간 제한이 준수되지 않는 경우에, 이 법에 따라 커버되는 권리는 몰수된다. 시간 제한은 특별한 경우에 확장되거나 새로운 시간제한이 설정된다.

5. 이 법에 따라 보장이 지급된 경우에, 가능한 정보가 허용되는 한, 급여가 마치 고용주에 의해 제공된 것처럼 강제적 공제가 이루어진다.

공공 기관과 고용주 또는 그 재산을 관리하는 사람은 이 법에 의해 커버되는 사례를 다루는 필요가 있는 정보를 제공할 것이다.

6. 국가가 보장 제도에 따라 요구를 결정하는 경우에, 고용주나 그 재산을 관리하는 사람에 대해 고용주의 요구에 대위될 것이다. 보장제도의 급여의 조건이 충족되지 않은 경우에도 앞서 언급한 경우가 적용될 것이다.

7. 과거 3년동안 피고용인이 이 법에 따라 보장된 급여를 받은 경우에, 피고용인이 적절한 기관의 승인을 받지 않거나 그러한 보장을 거절하는 것이 환경적인 면에서 비합리적이지 않다면, 그 기간동안에 같은 고용주에 대해 발생하는 더 이상의 임금 요구를 받을 자격이 주어지지 않는다.

이 section 첫 문장에 언급된 기간은 처음 지원의 수령 날짜로부터 두 번째 지원의 수령날짜로 계산된다.

8. 피고용인 또는 그를 대신하여 행동하는 사람의 실수나 태만으로 이 법에 따른 급여와 관련된 침해를 국가가 겪고 있다면, 국가는 관련된 금액의 보상을 요구할 것이다. 앞에 언급된 사항은 부정직하게 또는 잘못된 믿음에 의해 받게 되는 과잉 급여에도 적용될 것이다.

9. 좀더 무거운 벌이 명시되지 않은 경우에, 약삭빠르게 부정확한 정보를 제공하거나 이 법에 따른 권리나 의무에 영향을 미치는 사실을 숨기는 사람 또는 요구시에 이 법에 따라 필요한 보상이나 정보를 제출하지 못하는 사람은 벌금에 처하게 된다.

10. 보장 제도에 관한 보다 자세한 조항은 부서(Department)에 의해 제공된다. section 1의 네 번째 문단에 언급된 요구의 보장은 직업소개(placement) 서비스에 보고하는 피고용인에 따라 조건부로 마련된다. 부서는, 고용주나 그 재산을 관리하는 사람을 상대로 한 보상 요구의 기권(waiver)을 허락하는 규칙들 그리고 이 법에 따라 다루어지는 사례에서 검인(probate) 법원과 공공수탁인의 지원을 필요로 하는 규칙들을 포함하는, 이 법의 관리와 확대에 관한 규칙들을 명시할 수도 있다.

부서는 위원회에 고용된 사람이나 그러한 사람의 범주에 대한 특별한 규칙을 만들고 이 법 조항의 예외 조항을 허가할 수도 있다.

## 6. 영국(United Kingdom(Great Britain))

고용에서 발생하는 피고용인의 권리와 관련된 법들을 통합하는 법; 그리고 고용주의 지급불능과 관련된 법들; 산업 재판소; 급여에 대한 보상; 관리에 대한 조정; 그리고 고용청원재판소(the Employment Appeal Tribunal)와 관련하여.

1978 Chapter 44. 1978년 7월 31일

### Part VII. 고용주의 지급불능

**121.** 지급불능 시 채무의 우선권. (1) 이 section이 적용되는 금액은 다음의 목적에 따라 다루어질 것이다.

- (a) 1914년 파산법 section 33;
- (b) 1913년 파산(Scotland)법 section 118; 그리고
- (c) 1948년 회사법 section 319; 그리고

지급가능한 기간과 관련하여 고용주에 의해 피고용인에게 지급되는 임금의 경우와 같이.

(2) 이 section은 다음과 관련하여 고용주에 의해 피고용인에게 지급되는 금액에 적용된다.

- (a) 보장 급여;
- (b) section 19에 따라 의료적 이유에 따른 근로 중지에 대한 급료;
- (c) section 27(3) 또는 31(3)에 따라 휴무(time off)에 대한 급여;
- (d) 1975년 고용보호법 section 101에 따라 제공되는 보호급여에 따른 급료.

**122.** 고용주의 지급불능시 피고용인의 권리. (1) 피고용인에 의해 서술되어 지원이 이루어진 경우, 서기관은(the Secretary of State) 다음의 상황을 확인한다.

- (a) 대상 피고용인의 고용주가 지급불능이 됨. 그리고
- (b) 해당일(the relevant date)에 피고용인은 이 section이 적용되는 채무의 전체 또는 일부를 지급 받을 자격이 주어짐.

이 section 조항에 따라서 서기관은 채무와 관련되어 피고용인에게 자격이 주어지는 금액을 증액 퇴직기금(the Redundancy Fund)에서 피고용인에게 지급함.

(2) 이 section에서 채무와 관련된 “해당일”은 고용주가 지급불능이 된 날짜나 피고용인의 고용이 종결된 날짜, 이 중에서 더 늦은 날짜를 의미한다.

(3) 이 section은 다음의 채무에 적용된다:

- (a) 총 8 주를 초과하지 않은 기간에 대한 급여의 지연;
- (b) section 49(1) 또는 (2)에 의해 필요한 고지기간에 대해 또는 section 49(1)에 의해 고용주가 고

지기간을 제시하지 못한 경우에 고용주가 피고용인에게 지급해야 되는 금액;

(c) 총 6 주를 초과하지 않는 휴가기간과 관련된 휴가급여. 휴가에 관하여 피고용인은 해당일에 선행하는 12개월의 기간 동안에 자격이 주어진다;

(d) 불공정한 해고에 대한 보상의 기본적 보장(section 72의 의미 내에서);

(e) 견습공이나 도제계약의 종업원에 의해 지급되는 비용이나 프리미엄의 전체 또는 일부에 대한 보상의 방법으로 제시되는 합리적인 금액

(4) 하부 조항 (3)(a)의 목적에 따라, section 121(2)에 언급된 금액은 급여의 지연으로 간주된다.

(5) 채무액이 시간의 기간에 따라 발생한 경우에, 하부 조항 (3)에 언급된 채무와 관련하여 피고용인에게 지급될 수 있는 금액은 주당 £100을 초과할 수 없거나, 더 짧은 기간에 대해서는, 주당 그 기간의 £100의 비율로 정해지게 된다.

(6) 서기관은, section 148에 따라 제시되는 명령에 의해, section 148을 검토한 후 하부 조항 (5)에 언급된 제한에 변화를 줄 수도 있다.

(7) 1948년 회사법 section 317이 회사의 청산에 적용되는지에 대해 1914년 파산법 section 34(견습공이나 도제 점원에 대한 우선적 요구)에 따라 파산의 수탁인이나 청산인에 의해 합리적인 것으로 인정되고 파산의 수탁인이나 청산인이 임명되거나 임명될 필요가 있는 경우, 하부조항 (3) (e)의 목적에 따른 금액은 합리적인 것으로 간주된다.

(8) 하부 조항 (10)과 (11)은 고용주의 지급불능과 관련되어 임명되는 다음의 관료들(이후 이 section에서는 “적절한 관료(relevant officer)”로 언급됨) 중의 하나, 즉, 파산에서 수탁인, 청산인, 관재인 또는 관리인, 또는 고용주와 그의 채권자 사이의 화해 또는 협정 하의 수탁인 또는 고용주에 의해 실행되는 채권자를 위한 수탁 증서를 가지고 있는 수탁인 등이 있는 경우에 적용된다; 그리고 이 하부 조항에서는 ”청산인“ 그리고 ”관재인“은 임시적인 청산인이나 일시적인 관재인으로서의 역할을 수행하는 공시적 관재인(the Official Receiver)을 포함한다.

(9) 하부 조항 (11)에 따라, 서기관은 해당일에 피고용인에게 미납되고 있는 채무의 양에 대해 적절한 관료로부터 서류를 받지 않으면 채무와 관련되어 이 section에 따른 어떠한 급여도 제공하지 않게 된다; 그리고 적절한 관료는, 서기관의 요청에 대해, 가능한 한 빨리 그러한 서류를 서기관에게 제공하게 된다.

(10) 다음과 같은 경우에 -

(a) 이 section에 따른 급여신청이 서기관에 의해 받아들여진 후 6 개월의 기간이 지났으나, 그러한 급여가 제공되지 않은 경우;

(b) 이 section에 따른 급여가 제공된다는 것에 대해 서기관이 만족하고;

(c) 문제되고 있는 채무에 관한 서류를 서기관이 받기 전에 더 많은 지연이 있을 것처럼 보이는 경우,  
지원자의 요구가 간절하고, 서기관이 그러한 요청 없이도 지급할 수 있다고 본다면, 서기관은 그러한 서류가 도착하지 않았음에도 불구하고 이 section에 따른 급여를 제공할 수 있다.

**123.** 기업연금제도의 미납급여에 대한 급여. (1) 기업연금제도와 관련하여 적절한 수행자에 의한 진술에 의해 제시된 지원에 대해, 서기관이 고용주가 지급불능의 상태가 되고 그 시점에 고용주에 의해 기업연금제도에 대한 적절한 부담금 납부가 이루어지지 않고 있다는 것을 인정한다면, 서기관은 이 section에 따라 미납된 부담금과 관련하여 지불될 수 있는 금액을 증액퇴직기금으로부터 기업연금제도의 재원에 지불한다.

(2) 이 section에서 “적절한 부담금(relevant contribution)”은 기업연금제도와 관련하여 고용주 자신에게 또는 피고용인에게 해당하는 것으로 고용주에 의해 지급되어야 하는 부담금을 의미한다; 이 section의 이러한 목적에 따라, 어떤 액수의 부담금도 그 액수만큼의 금액이 납부의 방법으로 피고용인의 급여에서 공제되지 않았다면 그러한 액수는 피고용인에 의해 지급되어야 하는 부담금으로 간주되지 않는다.

(3) 기업연금제도에서 고용주가 그 자신의 부담금을 미납한 경우에 이 section에 따라 지급될 수 있는 금액은 다음에 설명되고 있는 액수의 가장 적은 것이 될 것이다 - -

- (a) 고용주가 지급불능이 된 날짜에 미납된 상태로 남아있는 적절한 부담금과 지급불능 날짜에 12개월 앞서는 기간동안 고용주 자신에 의해 지불가능한 적절한 부담금사이의 잔고;
- (b) 해당 고용주의 피고용인의 관점에서 제도에 의해 지급되는 이익을 지급하기 위해 필요한 제도의 부채를 만족시키기 위해 보험계리인에 의해 증명된 액수;
- (c) 고용주가 지급불능인 날짜에 12개월 동안 피고용인에게 지급되는 또는 지급될 수 있는 급료 총액의 10%에 해당하는 금액.

(4) 하부 조항 (3)(c)의 목적상, “급료”는 휴가 급여, 모성 급여와 section 121(2)에 언급된 그러한 급여들을 포함한다.

(5) 피고용인을 위한 미납된 부담금과 관련하여 이 section에서 지급가능한 금액은 고용주가 지급불능된 날짜에 바로 앞선 12개월 동안 기업연금제도의 피고용인의 기여와 관련하여 피고용인의 급여에서 공제된 금액을 초과하지 않는다.

(6) 하부 조항 (7)에서 (9)까지의 조항은 고용주의 지급불능과 관련하여 임명되는 다음의 관료들(이후 이 section에서는 “적절한 관료(relevant officer)”로 언급됨.) 중의 하나, 즉, 파산에서 수탁인, 청산인, 관재인 또는 관리인, 또는 고용주와 그의 채권자 사이의 화해나 협정 하의 수탁인 또는 고용주에 의해 실행되는 채권자를 위한 수탁 증서를 가지고 있는 수탁인 등이 있는 경우에

적용된다; 그리고 이 하부 조항에서는 "청산인" 그리고 "관재인"은 임시적인 청산인이나 일시적인 관재인으로서 역할을 수행하는 공식적 관재인(the Official Receiver)을 포함한다.

(7) 하부 조항 (9)에 따라, 서기관은 해당일에 피고용인에게 미납되고 있는 채무의 양에 대해 적절한 관료로부터 서류를 받지 않으면 채무와 관련되어 이 section에 따른 어떠한 급여도 제공하지 않게 된다; 그리고 적절한 관료는, 서기관의 요청에 대해, 가능한 한 빨리 그러한 서류를 국가에 제공하게 된다.

(8) 하부 조항 (9)에 따라, 적절한 관료에 의해 증명되는 한, 액수는 하부 조항 (3)(a)나 (c) 또는 하부 조항 (5)에 언급된 것처럼 지급가능하거나 지급된 것으로 또는 공제된 것으로 여겨진다.

(9) 다음과 같은 경우에 --

(a) 이 section에 따른 급여 신청이 국가에 의해 받아들여진 후 6 개월이 지났으나, 그러한 급여가 제공되지 않은 경우;

(b) 이 section에 따른 급여가 제공된다는 것에 국가가 만족하고;

(c) 문제되고 있는 채무에 관한 서류를 국가가 받기 전에 더 많은 지연이 있을 것으로 보이는 경우,

지원자의 요구가 간절하고, 국가가 그러한 요청 없이도 지급할 수 있다고 본다면, 국가는 그러한 서류가 도착하지 않았음에도 불구하고 이 section에 따른 급여를 제공할 수 있다.

**124.** 산업 재판소에 대한 불평. (1) section 122에 따른 급여를 지원하는 사람은, 그러한 지원에 대한 서기관의 결정이 그에게 전달되는 날짜로부터 3개월 내에 또는 그것이 논리적으로 실행될 수 없으면 합리적인 추가적 기간 내에, 산업 재판소에 다음과 같은 불만을 제출한다 ---

(a) 서기관이 그러한 급여를 제공하지 못하는 경우; 또는

(b) 서기관에 의해 지급되는 그러한 급여가 제공되어야 하는 금액보다 적은 경우.

(2) 기업연금지도와 관련하여 활동하는데 적합한 사람과 제도의 재원에 대해 section 123에 따라 제공된 급여에 대해 지원을 한 사람은, 그러한 지원에 대한 서기관의 결정이 그에게 전달되는 날짜로부터 3개월 내에 또는 그것이 논리적으로 실행될 수 없으면 합리적인 추가적 기간 내에, 산업 재판소에 다음과 같은 불만을 제출한다.

(a) 서기관이 그러한 급여를 제공하지 못하는 경우; 또는

(b) 서기관에 의해 지급되는 그러한 급여가 제공되어야 하는 금액보다 적은 경우.

(3) 122나 123에 따라 급여를 제공하여야 한다는 것을 산업 재판소가 발견한 경우에, 산업 재판소는 서기관이 지급해야 하는 금액의 액수를 선언해야 한다.

(1) section 122에서 126까지

“휴가 급여(holiday pay)”는 다음을 의미한다.

(a) 실제로 취해진 휴가와 관련된 급여; 또는

(b) 고용주와의 고용관계가 휴가를 받을 자격이 주어질 때까지 지속된다면 휴가기간과 관련하여 고용관계의 피고용인의 계약 하에서 지급가능하고 증액된 휴가급여;

“기업연금제도”는 고용에 대한 설명에서 피고용인과 관련하여, 고용계약의 종결이나 사망 또는 퇴직 시에 피고용인에게 지급가능한 급여(연금이나 다른 형태로)를 제공하는 제도나 장치를 의미한다;

그리고 그러한 제도의 재원에 대한 이 section에서의 언급은 제도에 의해 제공되는 급여가 때때로 지급가능한 기금으로부터 나온다는 것을 의미한다.