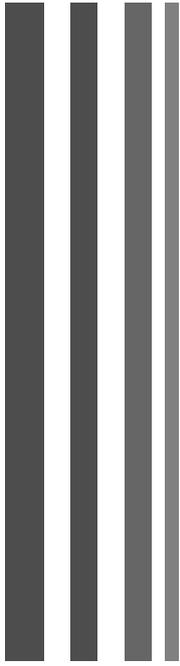


부당노동행위 증언대회



- 일시 : 2017. 9. 21.(수) 15:00
- 장소 : 국회의원회관 제5간담회실



순서

○ 발제

| | |
|--------------------------|---|
| 박주영 민주노총 법률원 노무사 | 2 |
|--------------------------|---|

○ 증언

| | |
|---|----|
| 1. 금속노조 구미지부 KEC지회 사례 | 12 |
| 2. 세브란스병원(태가비엠(주)) 사례 공공운수노조 서경지부 | 29 |
| 3. 아사히글라스 비정규직은 왜 집단해고 되었나? | 38 |
| 4. 세스코, 해충이 아니라 노조를 박멸하고픈가? 민주일반연맹 | 46 |
| 5. icoop생협 구례자연드림파크 사례 공공운수노조 광주전남지부 | 59 |
| 6. 동광기연(주) 부당노동행위 사례 전국금속노동조합 동광기연지회 | 64 |
| 7. 유성기업 노조파괴 사례 전국금속노동조합 유성영동지회 | 74 |
| 8. 갑을오토텍 사례 전국금속노동조합 갑을오토텍지회지회 | 81 |
| 9. 현대중공업 단체협약 위반, 부당노동행위 전국금속노동조합 현대중공업지부 | 96 |

부당노동행위 제도운영상 문제와 노조파괴 근절방안

박주영 | 노무사. 민주노총 법률원

1. 부당노동행위 근절방안 발표 이후

- 2017. 6. 29. 노동부는 노동기본권 및 노사관계 질서를 침해하는 사용자의 부당노동행위를 뿌리뽑기 위해 「부당노동행위 근절방안」을 발표함. 우선 2017. 7. 부당노동행위 집중감독 기간을 운영하여 지도감독을 실시하고, 부당노동행위 의심사업장에 대한 집중감독을 실시하겠다는 계획이었음. 또한 노조활동방해 등 범죄징후가 포착되거나 다수 피해자 발생이 우려되는 사업장에 대해서는 상시 기획수사를 강화하여 엄정대응기로 함. 특히 죄질이 나쁜 사업주에 대해서는 디지털 포렌식팀을 투입하는 등 강도 높은 수사를 실시하겠다고 밝힘.
- 2017. 7. 노동부는 수사역량 강화를 목적으로 「부당노동행위 수사매뉴얼」을 작성함. 기존 2013. 11. 「부당노동행위 압수·수색 실무」에 부당노동행위관련 판례와 노동위원회 판례 등을 분석, 보강하여 부당노동행위 유형을 분류하였음. 단순히 부당노동행위가 발생할 때 사후수습차원에서 진행되던 부당노동행위에 대한 접근을 예방차원에서 조기에 강력히 대응하겠다는 점에서 제도 실효성 확보를 위한 계획으로 진전하였다는 점에서는 의미있음.
- 그러나 부당노동행위 수사매뉴얼은 부당노동행위에 대한 유형 분류는 기존의 판례와 노동위원회 판정에 그치고 부당노동행위에 대한 공범과 방조에 관한 일반론을 소개하고 있을뿐임. 그간 부당노동행위 제도 운영상 문제가 지적되어왔던 △ 간접고용 노동자의 노동3권 침해행위, 특수고용노동자의 노동3권 침해행위, 하도급업체 노동자에 대한 원청사용자의 부당노동행위 등 비정규직 노조할 권리에 대한 고민과 대책이 부재함.
- 또한 △ 인사권 행사를 통한 배치차별, 승진차별 등 간접적인 부당노동행위에 대한 조사원칙이나 판단기준 등을 구체적으로 검토하고 있지 못함. △ 간접적 부당노동행위는 직장내 괴롭힘의 한 형태로서 나타나기 때문에 이러한 행위양태에 따라 부당노동행위 처벌수위와 규제를 강화할 필요가 있음에도 부당노동행위 근절방안의 ‘강력대응’ 의지와 달리 매뉴얼

은 매우 일반론적 수준에 그치고 있음.

- 한편 △ 부당노동행위 규율의 방향은 노동조합의 자주성 침해가 없는 편의제공, 조합활동을 활성화하기 위한 지원과 노동조합의 참여 확대를 가로막는 것이 아니라, 노사자율합의를 훼손하고 조합활동의 확장을 가로막는 사용자의 행위를 규제하는데 집중해야 함. 그러나 조합활동 지원과 편의제공에 대해서는 단순히 법원 판례소개에 그치고 있어, 현장에서 사용자의 노조감시, 조합활동 간부에 대한 징계위협 등에 활용되고 있는 현실을 고려한 부당노동행위 대책은 부재함.
- 특히 △ 복수노조 상황에서 급증하고 있는 노동조합 간 차별의 부당노동행위, 노동조합이라는 외관을 만들어 자주적인 노조를 와해시키려는 사용자의 부당노동행위에 대한 대책은 전혀 다루어지지 못하고 있음.
- 노동부의 부당노동행위 근절방안 발표 후 현안사업장에 대한 특별감독 등 부당노동행위가 문제되었던 현안사업장에 대한 적극적인 해결시도들이 진행되고 있는 점은 중요한 변화이나 몇몇 사업장 중심으로 보여주기식 수사로 끝나서는 안될 것임. 어떤 정권 하에서도 사업장이 크든 작든 노동조합이 크든 작든 부당노동행위 사안에 대해서는 동등하게 관리감독될 수 있도록 규율의 원칙이 지켜지도록 확고한 제도운영 관행 형성 필요함.

2. 최근 부당노동행위의 경향과 법제도적 개선방안

가. 부당노동행위 실태조사 체계화

- 노동조합과 사용자간 발생하는 분쟁으로 형사사건 진행시 노측에 편파적인 처리경향이 문제되어 왔지만 이를 수치상 객관적으로 입증하기에는 관련한 통계적 기반이 마련되지 못함. 노동조합과 사용자가 동일한 사안으로 형사고소·고발이 진행되는데, 노동조합만 형사처벌되고 사용자는 무혐의나 증거불충분, 심지어는 처리지연을 통해 상이한 취급을 받는 경우 비일비재함. 지금까지 노조법 위반사건 처리현황 정도만이 확인되는 실정. 그러나 부당노동행위관련 매우 다양한 위법행위가 동원되고 있는 만큼 주요 형사사건 유형화를 통해 노·사가 제기한 사건의 실태조사 방식을 체계화하고, 통계관리를 지속적으로 할 필요 있음.

노동부에 진정, 고소 고발된 부당노동행위 등 노조법 위반 사건 검찰 송치 현황¹⁾

(기간: '10.1.1-'16.7.31, 단위: 건수)

| 고소인 | 합계 | 검찰 송치현황 | | |
|------|-------|---------|-------|-----|
| | | 기소 | 불기소 | 수사중 |
| 노동조합 | 2,948 | 712 | 2,146 | 16 |
| 사용자 | 95 | 38 | 56 | 1 |

* 노동조합이 제기한 사건은 노조법 81조(부당노동행위) 위반 사건현황임
* 노조법 위반의 경우 검찰에 송치한 이후 처분내역 자료는 없음

나. 부당노동행위 제도운영 개선

(1) 부당노동행위 고의의 문제

- 부당노동행위 판단에 있어 고의의 판단과 관련하여 부당노동행위의 형사처벌 규정상 “형사상 고의”가 갖춰져야 한다는 이유에서 엄격한 판단기준을 적용하는 경향이 큼. 형사처벌은 행위자에 대한 비난가능성을 전제로 하므로 사용자의 부당노동행위 의사를 요하나 노동위원회의 구제신청 원상회복제도 등 행정적 조치는 침해된 권리의 실질적인 회복을 목적으로 하기 때문에 사용자의 처분행위가 객관적으로 노동3권을 침해하고 노동조합의 조직력을 약화시키는지 여부, 즉 부당노동행위의 효과를 기준으로 판단해야 하며, 노동부의 부당노동행위 근로감독 등 행정조치는 더욱 적극적으로 사전예방적인 관리감독과 부당노동행위에 대한 신속한 중단 및 노동조합 활동의 정상화에 대한 지원을 주된 내용으로 해야 함. 따라서 부당노동행위 판단은 그 규범목적에 따라 사용자의 고의를 당연히 요구하는 것이 아니라 실질적으로 달성하고자하는 제도방향에 맞춰 판단기준이 구체화되어야 할 것임.
- 따라서 형사처벌로서 부당노동행위과 행정조치로서 부당노동행위를 이원화할 필요있음. 행정조치는 노동위원회의 부당노동행위 구제신청을 통한 원상회복절차와 노동부의 부당노동행위에 대한 관리감독, 사전예방적 시정조치를 통한 대응한 노사관계 회복은 그 행정기관의 제도목적에 부합하는 수단을 다변화할 필요가 있음.
- 노동부는 사용자 고의와 상관없이 단결권 침해의 효과를 중심으로 부당노동행위 여부를 판단하고, 부당노동행위가 확인되면 부당노동행위 중단 중 사업장 개선을 위한 시정조치하고, 사용자가 시정조치를 불이행하고 부당노동행위를 계속한다면 이는 곧 사용자의 부당노동행위의 고의를 확신하게 되므로 형사처벌 절차를 진행하면 됨.

(2) 부당노동행위 형사처벌 및 공정수사 강화

1) 2016년 국정감사 자료. 이정미 국회의원실

- 부당노동행위 형사처벌제도는 과거의 위법행위에 대한 처벌과 더불어 형사처벌법규 자체의 범죄 예방 및 억제력을 발휘함. 그러나 부당노동행위를 통한 노동조합 조직력 약화, 근로조건 저하에 따라 사용자가 장기적으로 얻는 기대이익이 막대하기 때문에, 사용자들은 현행법상 벌금 2,000만원 이하의 처벌규정으로서는 사용자 스스로 부당노동행위로 나아가지 않도록 억제할 수 있는 동기 부여를 제공하지 못함.

S그룹 노사전략문건²⁾

부당노동행위 처벌규정의 이해

노동조합 및 노동관계조정법 90조 [벌칙]
제81조 (부당노동행위 규정)에 위반한 자는
2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.(양벌 규정)

※ 징역형을 규정하고 있으나, 실무상 벌금형으로만 집행되고 있는 실정임

부 부당노동행위란
회사가 「노조 가입 및 설립을 이유」로 임직원에게 해고 등 불이익 조치를 하거나,
노조의 단체교섭 요청에 대해 정당한 사유 없이 지연·거부하는 경우 성립

※ 부당노동행위로 제소된 경우 "證據" 유무가 핵심임
(서면자료 및 발언, 녹취내용 등이 부당노동행위에 저촉되지 않도록 평상시 훈련·교육이 되어 있어야 함)

- 형벌의 사전예방적 효과를 위해서는 처벌대상에 대하여 규정이 실질적으로 범죄예방적 기능을 수행할 수 있도록 규정되어야 함. 특히 부당노동행위는 노동자들과 근로계약관계를 통해 지속적으로 경제활동을 하는 사용자를 처벌대상으로 하는 처벌법규인 만큼 사용자의 범죄억제기능은 매우 중요함. 현재와 같은 벌금형 규정으로 처벌규정의 예방적 효과를 기대하기 어려울 뿐 아니라 형벌감수성을 오히려 약화시켜 부당노동행위를 조장할 수 있음. **부당노동행위 형사처벌은 징역형으로 단일화하는 것 필요.**
- 또한 현행 부당노동행위 징역형은 2년 이하 유기징역으로 규정. 단순폭행, 사실적시 명예훼손, 사자 명예훼손과 동일. 3년 이하로 규정된 협박죄, 주거침입죄보다도 낮음. 부당노동행위는 노사간 집단적 자치질서를 무시하고 노사관계의 평화로운 질서를 해치는 중대범죄로서 형사상 형벌균형상으로도 부적절함. 사용자가 노동조합의 조합활동과 관련하여 업무방해죄 고소해왔던 것과 상응하여, **업무방해죄의 법정형인 5년 이하 징역형 수준의 상향 필요.**

2) 2012년 보도자료. 심상정 국회의원실

함.

- 부당노동행위에 대한 검찰의 기소율은 9.5%에 불과. 일반 형사사건의 기소율이 45.7% 수준인 것에 비추어보면 기소율이 현저히 낮음. 수사 개시, 방법, 처분에 대한 일체의 권한을 가진 검찰이 노동사건에 대한 편향적 시간을 가지고 있다면 부당노동행위에 대한 신속하고 공정한 수사는 기대하기 어려움. 그렇기 때문에 검찰의 공정수사를 위해 가장 먼저 지적되는 것이 노동사건에 대한 전담부서의 변경임. 현재 검찰공안부가 노동사건을 담당하고 있는데, 공안부는 공공의 안정을 최우선으로 하는 부서로, 노동자들의 생존권적인 요구를 ‘반체제 세력의 선동에 따른 사회 소요행위’로 인식하는 공안적 시각으로는 적극적인 부당노동행위 수사가 불가능함. 최소한 일반 형사부 내에 노동사건 전담부서를 두어 노동사건의 전문성을 높일 수 있도록 노동단체와 노동전문가들의 참여를 보장해야 함.
- 또한 검찰의 공정수사를 위해서는 **부당노동행위의 특수성을 이해하고, 압수수색 등 증거확보에 대한 지침이 마련되어야 함.** 노동조합의 쟁의행위는 헌법상 노동기본권의 행사라는 점에서 범죄 수사의 경우 신중한 접근이 요구됨. 노동조합이 파업을 하려면 각종 소식지와 언론보도 등을 통해 사전준비부터 실행계획, 진행도와 방법, 이후계획에 대해 공표하여 조합원들의 단결력을 이끌어내고, 사회적인 여론의 지지를 호소하게 됨. 이러한 노동조합의 쟁의행위는 사후수사를 해도 증거인명의 위험성이 매우 낮음. 반면 사용자의 부당노동행위는 내부 공범자들 간에 매우 은밀하고 교묘하게 이루어지고 신속하게 증거인멸될 수 있음. 창조컨설팅과 사용자들의 전략문건들이 철저히 ‘대외비’로 관리되는 것을 보면 알 수 있음. 따라서 사용자의 부당노동행위를 철저히 수사하려면 회사 내외부의 공범자들 간의 증거인멸시도를 얼마나 신속하게 차단하고 구속수사를 통해 증거인멸을 통모하지 못하도록 하여, 압수수색을 통한 적극적인 증거수집, 여죄의 확인 등이 중요함. 공범자들에 대한 분리와 신속한 수사방침을 분명히 해야 함.

(3) 행정규제로서 부당노동행위 시정제도의 다변화

- 부당노동행위에 대한 행정조치는 노동3권을 침해하는 결과를 신속하게 원상회복하여 정상적인 노동조합 활동을 영위할 수 있도록 하는데 주 목적을 두고 있으므로, 사용자의 주관적인 부당노동행위의 의사 여부는 중요하지 않음. 따라서 사용자의 작위 또는 부작위로 인하여 △ 노동조합의 노동3권 침해 효과 - 즉 단결권 침해라는 불이익효과는 불이익취급이라는 결과가 현실화된 것에만 국한하는 것이 아니라 지배개입으로서 노동조합의 활동을 약화시키거나 위축시키는 것도 단결권 침해라는 불이익한 효과로 포함하여 이해할 필요가 있음
- 가 발생하였음을 노동조합과 노동자가 사실을 적시하면, 일응 부당노동행위로서 추단되고, △ 이러한 불이익한 효과의 발생에 대해 사용자의 작위 또는 부작위가 부당노동행위로

서의 연관성이 없음을 합리적으로 입증하지 못하면 부당노동행위로서 시정의 의무가 발생하는 것으로 부당노동행위의 개념과 판단절차를 재정비할 필요있음.

- 따라서 궁극적으로는 부당노동행위 구제제도에서 부당노동행위에 대한 사용자 입증책임 전환을 명문화하고 단결권 침해의 불이익 효과에 대한 부당노동행위 개념의 단순화 필요.

- 부당노동행위임이 확인된 경우, 무엇보다 중요한 것은 신속하게 부당노동행위를 중단시키고, 그간의 침해를 어떻게 원상회복시킬 것인지, 향후에 유사한 부당노동행위가 반복되지 않도록 할 것인지 3가지 단계적 구제방안이 원스톱으로 제공되어야 함.

부당노동행위의 신속한 중단은 현재와 같이 중단을 선언하고 부당노동행위 사실에 대한 사업장 공고명령만으로 해결되지 않을 수 있음. △ 부당노동행위 판단전이라도 신속한 작위의 중단이 필요한 경우, 위원회의 임시지시권한 보장될 필요있음.

부당노동행위 원상회복 역시 중앙노동위원회 판정 전까지는 노동위원회가 아무런 조치도 취하지 아니함. 법원의 긴급이행명령 전이라도 노동위원회의 시정명령에 대한 임시조치권한을 보장해야 함. △ 중지 및 원상회복명령에 대한 사용자의 이행보고 지시의무, △ 원상회복방법에 대한 노동조합과의 합의의무, △ 사용자의 원상회복에 대해 노동조합에게 통보해주고, 이에 대한 노동조합의 이의제기 보장이 필요함. △ 중앙노동위원회의 부당노동행위 시정명령을 사용자가 불이행하는 경우, 법원의 긴급이행명령을 불이행할 경우, 긴급이행명령 불이행에 대한 과태료처분은 중앙노동위원회가 법원을 다시 거치지 않고 직접 처분할 수 있도록 관련 규정 정비 필요함.

현행 노조법상 부당노동행위 구제명령의 내용에 대해 명시적으로 제한하고 않고 ‘구제명령을 발하여야 한다’ 고만 정하고 있음. 그러나 부당노동행위의 양상에 따라 다양한 구제명령을 행할 수 있도록 하는데는 소극적임. △ 부당노동행위의 다양한 구제명령이 실효적으로 작동할 수 있도록 하려면 노동위원회의 임시적인 행정조치권한 및 임시적으로 민사적 효력이 존재한다고 간주할 수 있도록 하는 법적 근거가 마련되어야 함.³⁾

- 노동조합의 단결권 침해로 인한 손해를 복구하는 것은 단지 행위 중단만으로는 불가능함. 사용자의 부당노동행위에 대한 직접적인 원상회복이 불가능한 경우, 노동조합에게는 단결권 침해로 인한 조직약화와 감소에 대한 실질적인 복원을 할 수 있는 상당한 수준의 배상이 필요하고, 사용자에게는 부당노동행위로서 직간접적으로 누린 이익을 능가할 정도로 위협적인 경제적 불이익을 부담시킴으로써 향후의 부당노동행위를 위축시킬 수 있는 조치가 필요함. 따라서 사용자에게 실질적으로 타격이 발생하고, 노동조합이 조직복원을 할 수 있는 지원으로서 징벌적 손해배상제도를 도입해야 함.

3) 이러한 노동위원회의 가처분, 가집행권한에 대해 노동법원의 도입이 된다면 해소될 수도 있겠으나 노동법원 도입과 별도로 노동위원회의 행정적 구제제도의 개선은 필요하며, 이러한 제도개선이 노동법원으로서의 제도이행에 모순된다 고 볼 것은 아님.

다만 부당노동행위 손해배상액의 특징은 개별 노동자에 대한 불이익취급과 같이 직접적인 손해액을 산정하기 용이한 경우도 있지만, 궁극적으로 노동자와 노동조합이 헌법상 노동3권을 침해당한 부당노동행위에 대한 손해는 금전적으로 특정하기 용이하지 않음. 따라서 위자료와는 별도로 손해액의 몇 배수의 방식으로 징벌적 손해배상액을 정하게 될 때, 사용자의 행위의 가학성, 지속성, 반복성 등의 행위양태의 불법성을 고려해야 할 것이고, 조합원수 감소, 단체협약 체결의 기회박탈로 인한 근로조건 개악 등 정상적인 조합활동을 통해 확보할 수 있었던 근로조건 영향력을 반영해야 함.

다. 노조파괴 최근 양상을 반영한 부당노동행위 책임 강화

(1) 비정규직 노동자의 노조할 권리 보장

: 부당노동행위에 대한 공동사용자 연대책임법리의 도입

- 비정규직·불안정노동자는 교섭창구단일화절차상 교섭권을 확보하는 것도 매우 어렵고, 업체변경 등으로 교섭권을 잃고 다시 창구단일화절차를 거쳐야 하고, 원청사용자의 사업장 내에서 조합활동을 제한받는 등 노조할 권리 역시 매우 불안정한 구조에 간혀 있음. 간접고용 노동자들은 원청사용자가 실질적인 영향력을 행사하면서도 노동자들의 직접적인 근로계약상 사용자가 아니라는 이유로 사용자 책임을 회피하면서 업체폐업, 업체변경, 대체 근로의 투입, 물량 감소, 작업방식에 대한 일방적인 변경 등 다양한 부당노동행위를 행해왔음. 또한 특고노동자의 경우에는 노조법상 노동자성을 인정받는 과정에서 근기법상 노동자로서의 보호를 받지 못하는 상황에서 물량 감소, 급여상의 불이익, 위탁계약의 해지 등 다양한 부당노동행위에 노출됨.
- 공동사업주 또는 공동사용자에 의한 부당노동행위에 대한 연대책임과 의무를 구체화할 필요 있음. 주된 사용자가 누구인지 중요한 것이 아니라 사용종속관계에서 사용자로서 공동의 책임을 부여하는 것이 중요. 기존의 사용자 개념의 확대, 또는 파견사업주와 사용사업주 책임의 분리접근법은 각 사용자별로 사용자 책임을 분리·세분화함으로써, 노동조합 입장에서 노동3권의 실질적인 보장이라는 규범목적상 어느 사용자가 책임을 부담하는 것인지는 중요한 문제가 아니라는 점을 제대로 반영하지 못함. 오히려 실질적인 해결을 위해서는 공동사용자가 함께 협력해야만 하는 사안이 있으며 양측 사용자에게 부당노동행위에 대한 적극적인 의무이행을 끌어내기 위해서라도 반드시 공동사용자의 연대책임을 명문화할 필요있음.

(2) 노동조합을 활용한 ‘범죄(부당노동행위)의 재구성’

: 사용자의 부당노동행위 범죄단체구성죄 및 범죄단체 해산절차 도입

- 복수노조 허용 및 창구단일화제도 도입 이후 사용자가 어용노조를 설립하여 어용노조를 통해 부당노동행위를 행하는 노조파괴 기법이 기승을 부렸음. 사용자가 어용노조를 만드는데 개입하고 각종 지원을 하는 행위, 특히 신규채용이나 정규직전환 과정에서 채용면접·인사발령 전후에 특정노조의 가입절차가 일체로서 결합되어 있는 채용구조를 취하는 등의 행위를 하는 것은 노동조합의 자주성을 결여한 것으로서 노동조합이라 할 수 없으며, 이는 사용자의 부당노동행위를 위한 범죄단체라고 보아야 함.
그러나 현재 이러한 사용자의 범죄단체임에도 외관상 노동조합의 외형을 띠고 있다는 이유로 제대로 된 처벌이 이루어지지 못하고 있음. 사용자의 어용노조 설립에 대한 처벌뿐 아니라 그 공동정범인 어용노조 간부 중 누구도 부당노동행위로 처벌된 예가 없음.
- 또한 노동조합의 외관을 악용하여 사용자가 설립한 범죄단체를 통해 부당노동행위를 한다면, 이는 사실상 형사상 범죄단체구성죄와 유사함. 따라서 사용자가 어용노조를 통해 노조파괴를 위해 폭처법 위반 등의 범죄행위를 했다면 강학상 범죄단체구성죄에 해당될 수 있음. 그러나 범죄단체구성죄가 성립하려면 법정형 4년 이상의 범죄에 해당해야 하는데 부당노동행위는 이에 해당되지 못함. 부당노동행위에 대한 형사처벌 강화와 별도로 이러한 △ **특수한 노조파괴기법에 대해서는 형사상 범죄단체구성죄에 준하는 노동형사범죄를 명문화** 해야 하고, △ **사용자의 지배개입에 의해 만들어진 범죄단체는 해산절차를 마련**하고, △ **이후에도 동종 유사한 단체의 설립을 할 수 없도록 금지규정** 마련을 검토해야 함.

(3) 인사권 남용에 대한 차별비교 판단절차 마련

- 사용자의 노동조합 탈퇴종용이나 조합활동을 이유로 한 불이익취급 발언, 집회나 선전 등 조합활동에 대한 직접적인 방해행위는 행위사실의 확인을 통해 부당노동행위의 인과성을 입증하는데 어려움이 크지 않음. 그러나 사용자의 부당노동행위는 조합활동에 대한 직접적인 부당노동행위를 하기 보다는 광범위하게 허용되는 인사권을 통해 간접적으로 행하는 부당노동행위가 만연되어 있음. 인사권에 대해서는 사용자의 재량권한을 전제하면서 부당노동행위 인정에 매우 소극적일 뿐 아니라 인사권 행사의 구체적인 근거자료를 모두 사용자가 작성·보관하고 있기 때문에 부당노동행위에 대한 입증책임을 부담하는 노동조합이 부당노동행위의 인과성을 밝히기 매우 어려움.
- 특히 인사고과평가를 근거로 성과급 차별, 승진차별, 정리해고 대상자 선정 등을 행하면서 노동조합 활동에 적극적인 간부 등을 선별적으로 불이익취급하기 위한 부당노동행위로 활용하기도 하고, 특정 노동조합 소속 조합원에 대한 차별 수단으로 활용하기도 함. 이러한 인사고과평가를 핑계로 한 조합원과 비조합원간 차별, 또는 노동조합 간 차별을 부당노동행위로서 입증하기 위해서는 인사고과평가의 평가자 선정, 평가기준과 평가요소의 적정성, 평가절차의 투명성과 참여보장, 평가결과의 비례성 등을 살펴봐야 함. 그러나 사용자가 부당노동행위 입증책임을 노동조합에게 있다는 이유로 어떠한 자료도 제시하지 않음.

- 앞서 행정적 조치로서 부당노동행위 구제절차에 대해서는 사용자의 입증책임 전환이 필요함. 그러나 입증책임 전환의 도입과 별도로, 이러한 자료들을 노동조합 및 노동자에게 제시하여 입증하지 않고, 개인정보 노출을 이유로 무조건 관련 자료들은 노위증으로만 제출하여 노동조합의 변론권을 제약하는 경우도 발생됨. 현행 정보공개청구절차는 노동위원회의 신속한 구제절차에 부합하지 못함. 현재 노동위원회에 노위증으로 제출된 자료가 있다는 사실은 빨라야 심문회의 과정에서 우연하게 알 수 있을 뿐 노위증의 제출사실 자체를 신청인 노동조합이 알 수 없음. 판정의 근거에 노위증이 반영되었을 경우에만 노동위원회의 판정문을 받아야만 알게 됨. 결국 정보공개청구절차는 노동위원회 구제신청절차가 모두 끝나야만 노위증이 있다는 사실을 알고 정보공개청구를 할 수 있으며, 정보공개청구에 대해서 이해관계자인 사용자가 이의제기를 하면 비공개결정 또는 부분공개만이 되어 실질적으로 부당노동행위를 다투는데 사용할 수 없음. 비공개 또는 부분공개에 대해서도 사용자가 비공개요청을 하면 무조건 30일간은 공개제한기간이 적용되는 셈이어서 실질적으로 노동위원회 재심에서도 적절히 이를 활용할 수가 없음. 따라서 △ 노동위원회에 노위증이 제출된다면 이러한 사실을 의무적으로 신청인 노동조합에게 통지해야 하고, △ 노동조합에게 문서의 공개가 필요하다면 별도의 정보공개절차를 거치지 않고, 해당 심판위원회의 결정으로 사용자의 문서를 증거자료로 제출되도록 명하고 노동조합의 변론의 기회를 보장해야 함.⁴⁾

공공기관의 정보공개에 관한 법률 제11조(정보공개 여부의 결정) ① 공공기관은 제10조에 따라 정보공개의 청구를 받으면 그 청구를 받은 날부터 10일 이내에 공개 여부를 결정하여야 한다.

③ 공공기관은 공개 청구된 공개 대상 정보의 전부 또는 일부가 제3자와 관련이 있다고 인정할 때에는 그 사실을 제3자에게 지체 없이 통지하여야 하며, 필요한 경우에는 그의 의견을 들을 수 있다.

법 제18조(이의신청) ① 청구인이 정보공개와 관련한 공공기관의 비공개 결정 또는 부분 공개 결정에 대하여 불복이 있거나 정보공개 청구 후 20일이 경과하도록 정보공개 결정이 없는 때에는 공공기관으로부터 정보공개 여부의 결정 통지를 받은 날 또는 정보공개 청구 후 20일이 경과한 날부터 30일 이내에 해당 공공기관에 문서로 이의신청을 할 수 있다.

③ 공공기관은 이의신청을 받은 날부터 7일 이내에 그 이의신청에 대하여 결정하고 그 결과를 청구인에게 지체 없이 문서로 통지하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 정하여진 기간 이내에 결정할 수 없을 때에는 그 기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산하여 7일의 범위에서 연장할 수 있으며, 연장 사유를 청구인에게 통지하여야 한다.

법 제21조(제3자의 비공개 요청 등) ① 제11조제3항에 따라 공개 청구된 사실을 통지받은 제3자는 그 통지를 받은 날부터 3일 이내에 해당 공공기관에 대하여 자신과 관련된 정보를 공개하지 아니할 것을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 비공개 요청에도 불구하고 공공기관이 공개 결정을 할 때에는 공개 결정 이유와 공개 실시일을 분명히 밝혀 지체 없이 문서로 통지하여야 하며, 제3자는 해당 공공기관에 문서로 이의신청을 하거나 행정심판 또는 행정소송을 제기할 수 있다. 이 경우 이의신청은 통지를 받은 날부터 7일 이내에 하여야 한다.

③ 공공기관은 제2항에 따른 공개 결정일과 공개 실시일 사이에 최소한 30일의 간격을 두어야 한다.

4) 가령 인사고과평가 자료는 평가대상자의 이름이나 개인정보는 노출하지 않고, 비교집단의 특성별로 구분하여 평가자료를 공개하는 것 가능.

- 한편 인사고과평가를 통해 노동조합 조합원과 비조합원 간의 차별, 또는 노동조합 간 차별을 행하는 것은 집단적 차별 구조를 형성한다는 점에서 부당노동행위로서 중대한 규제대상임. 특히 성과급임금이나 승진 등에서 차별이 인사고과평가라는 방식을 통해 조직적으로 이루어지는 경우, 노동조합의 조직약화는 매우 직접적인 결과임. 최근 복수노조 상황에서 특정 노동조합에 대한 효과적인 부당노동행위로서 이러한 노조간 차별이 일반화되고 만연함. 따라서 **사용자의 증립의무를 명시하고, 노동조합 간 차별의 부당노동행위를 부당노동행위의 한 유형으로서 명문화하는 것** 바람직함.

또한 인사평가 등을 활용한 집단적 차별에 대한 구체적인 부당노동행위 판단지침이 마련될 필요 있음. 조합원과 비조합원간, 노동조합 소속 조합원 간 결과적으로 상당한 차별적 결과를 적시하면 사용자의 부당노동행위를 일응 추정하여, 사용자가 부당노동행위가 아니라는 객관적인 증거자료로 입증책임을 부담하도록 구체화할 것.

(4) 부당노동행위의 행위양태에 따른 판단지표 구체화

- 최근 부당노동행위는 인격을 모독하고 자존감을 상실시켜 스스로 퇴사하거나 조합활동에 대한 의욕을 상실케 하는, 이른바 직장내 괴롭힘의 방식으로 확장되고 있음. 집단 린치나 조직적 폭언·폭행과 같은 심각한 괴롭힘행위뿐 아니라 왕따나 따돌림, 업무능력에 맞지 않는 허드렛일 시키기, 업무미부여, 정보와 권한 배제 등 다양한 괴롭힘 행위가 결부됨. 이러한 괴롭힘 행위가 각각 직접적으로 조합활동과 연관이 크지 않더라도 일상적으로 사소해 보이는 괴롭힘의 누적적 효과, 조합활동에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단할 수 있는 판단지침이 마련되어야 함.
- 또한 노동조합 활동은 하나의 정해진 방식이 있는 것이 아니라 사업장의 특성이나 노동자들의 직업적·지역적 성격이 작용함. 따라서 동일한 사용자의 조치도 노동조합에 따라서는 차별적 효과가 다르게 나타날 수 있다는 점을 이해해야 함.⁵⁾
- 이처럼 부당노동행위 판단 및 원상회복을 위한 방침을 마련할 때는 최근의 부당노동행위 경향과 특성을 파악하고 노동3권 보장의 방안이 왜곡되지 않도록 다양한 예시들을 제공할 필요가 있음.

5) 가령 사업장 내 노조사무실 제공에 대한 노동조합 간 차별의 부당노동행위와 관련하여 B노조에게 분리된 노조사무실 공간을 보장하는 방법과 A노조의 노조사무실에 칸막이를 설치하여 사무실 공간을 같이 사용하도록 하는 방법이 있을 수 있으나 노동조합 활동에 대한 노조감시에 대한 우려가 큰 경우나 비밀조합원을 두고 있는 경우 등은 복수의 노조를 한 공간에서 노조사무실을 나누어 사용하는 것은 적절한 원상회복방안이 안될 수 있음.

금속노조 구미지부 KEC지회 사례

||| 노조파괴는 이렇게 시작되었다.

○ KEC와 자문 노무사 신쌍식의 공모

2010. 9. 17.자 이메일

발신 신쌍식(노무법인 조인스 대표노무사, 당시 금속사용자협회 대표) - KEC노조파괴 컨설팅
수신 이덕영, 참조 이신희, 이상현

첨부해 주신 노조설립 시나리오 1안은 노조의 조직변경을 통하여 기업별노조로 전환하기 위한 것이며, 2안은 별도의 기업별 노조를 설립하기 위한 시나리오입니다.

노파심에서 말씀드리지만 철저한 보완이 요구되며, 1안, 2안 모두 노조의 조직 변경 또는 신설 노조 설립 주체들에게는 서면으로 제시해서는 절대 안된다는 것을 유념해 주시기 바랍니다. (명백한 부당노동행위의 증거가 되기 때문입니다)

즉, 노조 조직변경 또는 신설 노조 주체들의 질의에 대하여 구두상으로 조언하는 정도를 벗어나지 않도록 하고, 그들이 자발적인 시나리오를 구성하여 진행할 수 있도록 하시기 바랍니다.

작성하신 1안과 2안의 전체적인 Process는 맞습니다만, 2안의 신설노조 설립의 경우에는 총회 소집권자 지명요청의 필요가 없습니다.

별도의 기업별 노조를 설립하는 경우 발기인대회와 임시총회를 통하여 노조 규약과 임원 선출을 하고 구미시청에 노동조합 설립신고를 하면 됩니다.

1안의 노조 조직변경을 실현하는 것은 실제 어려움이 많기 때문에 충분한 검토가 필요합니다. (첨부 자료 참조)

추석 연휴 이후 전략 미팅을 통하여 구체적으로 논의하는 것이 좋을 것 같습니다.

2010. 9. 26.자 이메일(발신 신쌍식, 수신 이덕영, 참조 이신희, 이상현)

9월 말 10월 초는 국정감사를 앞둔 조합의 공세가 거세질 것이며 이 과정에서 조합의 무리수가 예상되기 때문에 이를 역으로 이용하기 위한 전략과 현 지회 집행부에 반대하는 세력들이 현 지회가 불법 부당한 파업을 지속하고 있다는 이른바, 이이제이(以夷制夷) 전략을 통하여 파업중인 조합원들의 균열을 시도해야 할 것입니다.

○ 2010. 12. 20. 자 이메일 (발신 신쌍식, 수신 이덕영, 참조 이신희, 이상혁)

구조조정과 관련한 내용과 기업별노조 설립에 관한 사항은 이메일로 답변드리기에는 한계가 있으므로 미팅때 구체적인 방안에 대하여 설명드리고 하고 우선 기초적인 내용에 대한 아래 자료를 첨부하오니 참조하시기 바랍니다

1. 경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 요건
2. 정리해고 대상자 선정 기준 및 유의 사항
3. 노동조합 설립매뉴얼

KEC기조실이 작성한 상황일보(2010.7.2)

| | | |
|---|--------|--------------|
| KEC | “품질제일” | First & Best |
| <p>비상경영 상황 일보 2010. 07.02(금)</p> | | |

KEC “품질제일” **First & Best**

직장폐쇄이후 진행사항 (비대위 1차 회의 결과)

| 구분 | 내 용 | 주관 부서 | 기한 | 비고 |
|----|--|------------|----|----------|
| 1 | Time-off 운용안 요청 접수 | | | |
| 2 | 지회차량 압수 | 총무과 | | 7/1 공문발송 |
| 3 | 징계위원 결과 통보 | 노사과 | | |
| 4 | 1, 2차 복귀명령 위반자, 징계위원회 회부 통보 | 인사부 | | |
| 5 | 주차장 썩쓸이 - 고객안내실, 무기고 재접수 - 1차 통보 (금), 2차 철거 (토/일) (수소탱크 및 위험물 인점 부각) | | | 검토중 |
| 6 | 집행부 고소, 고발 | 비대위 | | |
| 7 | 손배소, 가압류 (자금출 봉쇄) | 비대위 | | |
| 8 | 집회시 맞불 (Speaker 대응) -> 점차적으로 대응수위 상승 | | | 검토중 |
| 9 | 월요일 일부 가동 공고 (출근자 방해시 엄포) -> 대체인력 모집공고 | 노사과 인사부 | | |
| 10 | 조합 자체 징계에 대한 회사측 대응입장 공고 (KECNET) | 노사과 | | |
| 11 | 집행부 개인 비리 조사, 폭로 | | | 검토중 |
| 12 | 사원 APT 퇴거 공고 (해고, 권고사직 대상자) | 총무과 | | |
| 13 | 개인 민사상 가압류 (조합 간부 대상자) | 비대위 | | 검토중 |

[기조]기획부

5/4

KEC기조실 작성 상황일보(2010.7.2)

| 구분 | 내용 | 주관 부서 | 기한 | 비고 |
|----|---|------------|----|-----|
| 14 | <div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> 사원 Grade 분류 - A : 축출대상 - B : 확인후 수용 - C : 즉시수용인원 </div> | | | |
| 15 | A등급 사원에 대한 협박 방안 강구 (징계위원회 출석 통보) | 노사과 인사부 | | |
| 16 | C등급 징계 결과 공고 (회사 관대 처우 방안 통보) - 1차, 2차 복귀 대상자 - 6/28일 이후 복귀자, 7/5일 출근자 | 노사과 인사부 | | |
| 17 | A등급 집중 (부모, 남편 재통보) | 비대위 | | 검토중 |
| 18 | 거짓 정보 유출 (집행부 혼란 가속) | 비대위 | | 검토중 |
| 19 | 월급 지급일 지연 (전산 문제 핑계) | 비대위 | | 검토중 |
| 20 | 회사 정문 지하수 배관 교체 공사 | 비대위 | | 검토중 |

설득복귀 및 자율복귀

1. Internet 접근권한

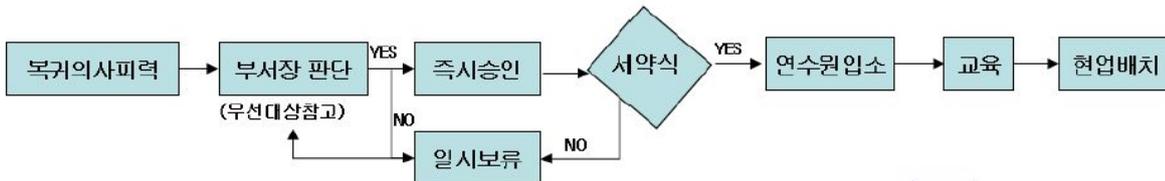
일정시점(7/10일)을 기점으로 조합원의 Internet 접근권한을 배제한다.

2. 각 조합원에 대해서는 손해배상 및 가압류 설정 예정 통지 및 가압류를 준비 한다. (압박전략 차원)

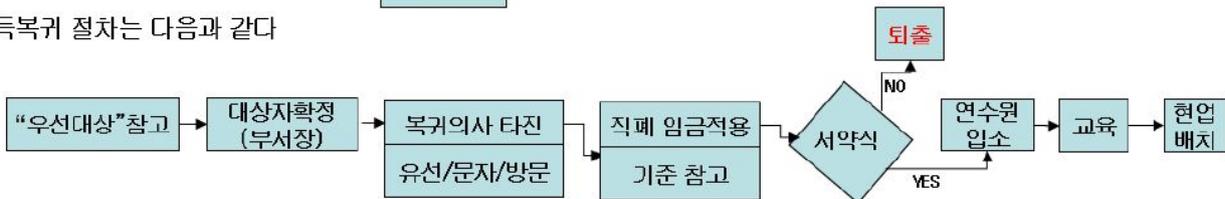
3. 기존 파업복귀자와 직장폐쇄후 복귀희망자에 대한 처리기준은 별첨과 같이 시행한다

- ① 파업 조기복귀자 처우기준(별첨)
- ② 직장폐쇄에 따른 임금 적용기준(별첨)

4. 자율복귀 절차는 다음과 같다



5. 설득복귀 절차는 다음과 같다



※ 복귀시기는 생산일정, 복귀인원의 규모를 감안하여 2회 ~ 3회에 걸쳐 시행한다

職場閉鎖 對應方案
(出口戰略)

- 1. 現況
- 2. SWOT 分析
- 3. 出口戰略
 - 가. 目標
 - 나. 推進戰略
 - 다. 推進 Process
 - 라. 所要 豫算

이덕영 PC 복구 클러스트 일부
- 직장폐쇄에 대응방안

2010. 8. 18
非常對策委員會

9/23

4. 소요예산

| 구분 | 예산 | 내역 | 비고 |
|----------------|-------|--|----|
| 가. 자진퇴직 위로금 | 3억원 | -600만원*50명 | |
| 나. 희망퇴직 | 120억원 | -100억원 *180명* 1년연봉(통임30개월) -20억원 *정리해고 및 법적대응 | |
| 다. 신집행부 구성 | 7억원 | -신집행부 보상금 : 5억원 -활동 자금 : 2억원 | |
| 계 | 130억원 | | |

KEC기조실이 작성한 <인력구조조정로드맵>(2011.2.24)

KEC “실천(Action) & 개혁(Renovation)”

인력 구조조정 로드맵

2011. 02. 24
[기조] 연수G

1. 기본방향

- 가. 파업자의 회사 복귀는 원칙적으로 차단 → 전원 퇴직 원칙
- 나. 자발적 퇴직자 기준 미달일 경우 → 인력 구조조정 단행
- 다. 진 기업 성향의 노동조합 설립 → 회사 경쟁력 강화 협조체제 구축

2. 추진전략

- 가. 자발적 퇴직 최대한 역점
- 나. 파업자 심리적, 경제적 압박 강화 → 복귀사원 조합탈퇴, 추가징계, 정문사용금지 가처분 등
- 다. 복수노조 대비 민주노총 탈퇴 및 기업별 독립노조 설립 추진

기획조정실 1

KEC “실천(Action) & 개혁(Renovation)”

3. 실시 Flow

2월 3월 4월 5월 6월 7월 8월 9월 10월 11월 12월

사전준비 정리해고절차 시행 정리해고/후속조치

조합탈퇴 재치회 구성·운영 신 노조 설립

TFT구성 경영컨설팅 구조조정발표 사직권고 정리해고 후속조치

자문계약 추가징계 근로자대표 협의(D-90일)/해고회피 노력 직장폐쇄 철회

대기발령

희망퇴직 (1차) 희망퇴직 (2차) 희망퇴직 (3차)

대상자 선정

대의 관공서 공감대 형성 및 협조체제 유지

기획조정실 2

우리는 교도소 같은 곳에 있었습니다

파업참가자-노란색, 기소유예자-파란색, 기소자-빨간색으로 구분하여 반인권적인 교육을 받았습니다



회사가 낸 시험문제

6. 다음의 설명이 어떠한 기업문화를 말하는지 보기에서 찾아 쓰시오.

- ① 기업환경이 동태적이고 유연성이 요구되는 상황에서 나타나는 조직문화 유형
- ② 능력과 생산성 등 조직의 성과향상을 목적으로 할때 나타나는 조직문화 유형
- ③ 기업환경이 확실하고 안정된 상황에서 질서 유지를 목적으로 할때 나타나는 조직문화 유형
- ④ 도전적, 모험적, 창업적 행동을 지향할때 나타나는 조직문화유형

〈보기〉

(가)보존적 문화 (나)합리적 문화 (다)친화적 문화 (라)진취적 문화

답안 : (① 다) - (② 나) - (③ 가) - (④ 라)

※ 회사가 낸 시험문제의 답은 “다 나 가 라” 였습니다.

- 반성문을 쓰라!
- 노조 탈퇴하라!
- 사표 안 쓰면 정리해고 대상된다!
- 사표 쓰면 손배 대상에서 빼주겠다!

정리해고의 목적은 임원과 관리자의 임금인상!

KEC

“실천(Action) & 개혁(Renovation)”

관리자 처우개선(안)

목 차

1. Roadmap
2. Concept
3. 실시(안)
4. 진행일정

2011.07.12.

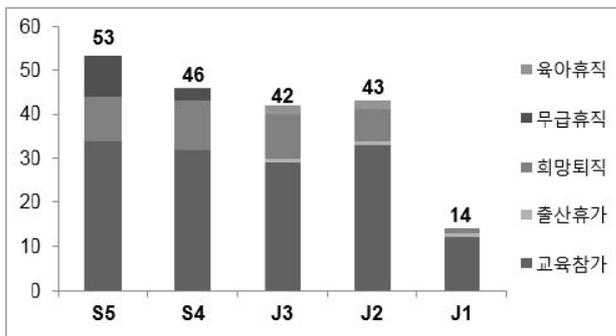
기획조정실

KEC

“실천(Action) & 개혁(Renovation)”



3) 파업복귀자 인력합리화



(단위 : 백만원)

| 직급 | 인원 | 평균연봉 | 연봉합계 |
|----|-----|------|-------|
| S5 | 53 | 49 | 2,597 |
| S4 | 46 | 40 | 1,840 |
| J3 | 42 | 33 | 1,386 |
| J2 | 43 | 27 | 1,161 |
| J1 | 14 | 21 | 294 |
| 합계 | 198 | | 7,278 |

→ 파업복귀자 전원(198명) 희망퇴직 유도 **(73억원 재임박보)**

- 결국 2012년 2월 24일 KEC지회 조합 75명만 정리해고

||| 누가 “가해자” 입니까? - 8년간 계속 되는 부당노동행위

| 발생 | 고소내용 | 결과 |
|----------------|--|---|
| 1 2010 | ○ 부당노동행위(지배개입) - 파업불참 조합원의 조합비 납부거부 개입 ○ 단체협약위반 - 조합비 공제 편의제공 거부 | ○ 불기소(혐의없음) ▶ 김천지청2011형제4793 |
| 2 2010 | ○ 부당노동행위(지배개입) - 비대위의 금속노조 탈퇴 개입 | ○ 불기소(각하) |
| 3 2011 | ○ 노조법위반(단체협약위반) ○ 근로기준법(연장근로의 제한) 위반 | ○ 일부 기소 ▶ 김천지원 2011고약8195(과정소 벌금 300만원 확정) |
| 4 2011 | ○단체협약위반(편의제공) ○부당노동행위(지배개입) - 노조사무실 출입 불허 | ○ 불기소 (혐의없음) ▶ 김천지청 2011형제10680 |
| 5 2011 | ○ 단체협약 위반 ○ 부당노동행위(불이익취급) - 사내인트라넷 접속 제한 | ○ 불기소(혐의없음) |
| 6 2011 | ○ 부당노동행위(지배개입, 불이익취급) ○ 단체협약위반(교대제, 노조사무실 출입) | ○일부 기소 ▶ 과징소 100만원, 김경덕 100만원 확정 (교대제 단체협약 위반 부분) |
| 7 2011 | ○ 부당노동행위(지배개입, 불이익취급) | ▶(박명덕 50만원) |
| 8 2011 | ○ 단체협약위반 및 근로기준법위반 - 노조와 합의 없이 휴일근로 강요 | ○ 일부 기소 ▶ 벌금 100만원 |
| 9 2011 | ○ 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법 위반) - 노조비방 및 탈퇴강요 - 반인권교육 | ○ 혐의없음 ▶ 2014 형제5011 처분일 2014. 12.22 ▶ 고등검찰청 항고기각 처분일 2015. 4. 23 |
| 10 2010 ~11 | ○ 부당노동행위 -금속노조 탈퇴 강요/ KEC노동조합 설립지원 등 | ○ 일부기소 ▶ 이신희, 이덕영(각 300만원). 이정기, 이상혁(각 200만원) |
| 11 2012 | ○ 명예훼손 - 포탈에 회사 임원이 상습적으로 노조 비방글 게재 | ○ 빅명덕 벌금 100만원 |
| 12 2012 | ○ 부당노동행위 - 정리해고 | ○ 혐의없음 |
| 13 2014 | ○ 부당노동행위 - 고과 부당차별 적용 | ○ 2017. 7. 27. 벌금 500만원 약식명령 |
| 14 2015 | ○ 부당노동행위 - 타결금 KEC노조만 지급 | |
| 15 2016 ~17 | ○ 부당노동행위 - 교섭 거부 및 해태 | ○ 노동지청 조사 중 |
| 16 2017 | ○ 부당노동행위 - 교섭위원 무급적용 | ○ 부당노동행위 확정 |

||| 노조파괴에 일조한 관계기관들

○ 국정원의 노조 사찰 증거 - 상황일지

| 일자 | 시간 | 주요상황 및 내용 | 상세내용 및 조치사항 | 비 고 |
|---|-------------|---------------------|--|-------------------------------|
| 11/09(화) 파업 146일차 직장폐쇄 (133일차) 공장점거 해제(7일차) 1공장 복귀 4일차 | 06:50~ | 1. 집중 서울상경투쟁 | 1. 집중 서울상경투쟁 -청와대 앞 금속노조 기자회견(11시) - 청와대 입구 청운동사무소 ->KEC 사대 배후에 정부가 있다. "대통령이 직접교섭에 나서라", 항의 메시지 전달 -청와대, 한강성심병원, 한국전자 홀딩스, 경찰청 투쟁 -양대근, 민정호, 차광호 | *76명(버스2대) *남47, 여29(총76명) |
| | 09:00~09:15 | 2. 주간집회 | 2. 주간집회(남48, 여22, 총70명) - | |
| | 16:00~ | 3. 양재동 항의 방문 | 3. 양재동 항의 방문(한국전자 홀딩스)<->서재현 부장 면담 -한강성심병원 앞 촛불집회 | |
| | 13:30~17:20 | 4. 구미지청 조사 | 4. 노동조합비 일괄공제 거부 관련 내용 -9월 노동조합비 일괄공제 거부 관련 부당노동행위 위반에 대한 조직장(신정목, 성창기, 김경태 과장) | |
| | 19:00~19:30 | 5. 저녁집회 | 5. 저녁집회(남62, 여27명 총89명) - 이오창 사회 | |
| | - | 6. 보험사 방문 | 6. 차주 보험사 손해사정 재방문 예정(피해내용 상세 파악) | |
| | 08:10 | * 김준일 지부장 병원 면회 | * 회사측 김준일 지부장 병원 면회(이덕영부장, 류희대부장) | |
| | 09:00 | * 노무사 방문 | * 김익성 노무사 방문 | |
| 11/10(수) 파업 147일차 직장폐쇄 (134일차) 공장점거 해제(8일차) 1공장 복귀 5일차 | 09:00~09:20 | 1. 주간집회 | 1. 주간집회(남64, 여28, 총92명) | |
| | 10:00~10:50 | 2. 공장점거후 제3차 실무교섭 | 2. 공장 점거후 제3차 실무교섭-연수동 3학습실 : 10:00~10:50 -이덕영부장, 류희대부장 / 김성훈부지회장, 심부총사무장 | |
| | 10:10~11:30 | 3. 구속자 면회 | 3. 구속자 이감전 면회(남14, 여15, 총29명)-차량11대(구미경찰서) -홍종원, 정익엽, 최일배 면회 - 이오창 외 | |
| | 10:00~13:00 | 4. 폭처법 관련 조사 | 4. 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 관련 고소(09/23건) 피의자 조사 -조사관 : 구미경찰서 형사과 강력4팀 사공영일 경사 -피의자 조사 : 신형태(10:00~11:20), 김민현(11:40~13:00) | |
| | 18:40 | 5. 노동조합 공문 수신 | 5. 노동조합 공문 수신(금속구미 KEC22-123) -지회장 직무대행 통보(11/06 정대위 결정) | |
| | 19:00~19:20 | 6. 야간집회 | 6. 야간집회(남 총99명) | |
| | - | * 2010가단324867 임금 | * 2010가단324867 임금(양대근) 건 변론기일 변경 확정 11/10(수) -> 11/20(화) 14:00 | *서울중앙지방법원 (동관 제364호 소법정) |
| | - | * 관리자(Manager이상) 대기 | * 관리자 비상대기(4공장 점거 정보-국정원) -필요물품 확인 및 지급(헬멧, 각목) | *경찰순찰차 4대 지원 |

*** 관리자 비상대기(4공장 점거 정보-국정원)
-필요물품 확인 및 지급(헬멧, 각목)**

-국정원이 일상적으로 KEC지회와 조합원들을 사찰하고 KEC와 공조해 왔다는 증거입니다. 이것은 명백한 위법이므로 국정원의 사찰 기록은 공개 되어야 합니다. 당시 국정원 구미담당 정보관이 누구인지 찾아 주십시오!

(노동부) 및 관계 기관과의 공조 (2010.5.17~5.28)

KEC

“품질제일”

First & Best

[기조]노사협력과 주간업무

| 2010년 제20주 계획(05/17~05/22) | 2010년 제21주 계획(05/24~05/29) |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 2010년도 지부교섭/사업장교섭 일정 협의(05/17~) <ul style="list-style-type: none"> - 2010년 임·단협 및 특단협 진행일정 협의 2. 일일 노사동향 보고 및 상황일지 작성(05/17~) 3. 구미지부 임시대의원대회 시간할애 관련 협의(~05/22) 4. 1분기 경영실적설명회 및 전사원 경영현황 설명회 실시 <ul style="list-style-type: none"> 가. 기간 및 회차 : 05/18(2회차), 05/19(4회차) 나. 대상 : 조직장/조합간부, [기조], [사업], [생산], [품보] 5. 2010년 단체교섭 추진 사항 <ul style="list-style-type: none"> 가. 2010년 단체교섭 관련 W/S 추가자료 작성(~05/20) 나. 7차 중앙교섭(05/18(화)충남 유성기업) : 교섭결렬 <ul style="list-style-type: none"> - 운영위원/이사회(이신희 본부장, 이상혁 과장) 다. 교섭위원 비상시 대응조치 검토회의(05/18(화)) <ul style="list-style-type: none"> - 생산 및 고객 납기 피해최소화 대책 협의 라. 2010년도 사업장단체교섭 <ul style="list-style-type: none"> - 8차(05/20(목)) : 일정 협의중 마. 전 조직장 교섭 관련 정보공유 회의(05/18(화)) <ul style="list-style-type: none"> - 교섭진행사항 및 비상시 피해 최소화 대책 준비 - 조직원 회사상황(입장) 공유 및 대면대화 지속 요청 바. 관공서 협조(05/17~) <ul style="list-style-type: none"> - 경찰서, 노동부(관리부장, 노사협력과장) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 대외 및 일일 노사동향 보고, 현장노무관리 진행 <ul style="list-style-type: none"> 가. 지회 전임자 활동, 교섭 관련 사항, 기타 Issue 사항 등 나. 금속동향, 교대장, 조합간부, 조합원 대면대화 실시 2. 무노동무임금 일괄 적용 관련 통보(인사부) 3. 2010년 임단협 전전대회(05/25(화)) 결과보고 4. 6월 생산가동회의(05/28(금)) <ul style="list-style-type: none"> - 사전회의 : 05/27(목) 5. 대내외 노사동향 및 소식지 2010-09호 작성홍보(05/28) 6. 2010년 단체교섭 추진 사항 <ul style="list-style-type: none"> 가. 2010년 단체교섭 관련 W/S 추가자료 작성(~05/22) 나. 2010년도 9차 사업장단체교섭(05/27(금) 미정) 다. 2010년 임단협(지부, 지회) 조정신청 자료작성(05/25~) 라. 관공서 지속적 공조체계 구축(05/24~) <ul style="list-style-type: none"> - 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경총 마. 비상시 대응체계 구축(05/24~) <ul style="list-style-type: none"> - 생산 및 출하대책, 보안(시설물, 구축물)대책 등 |

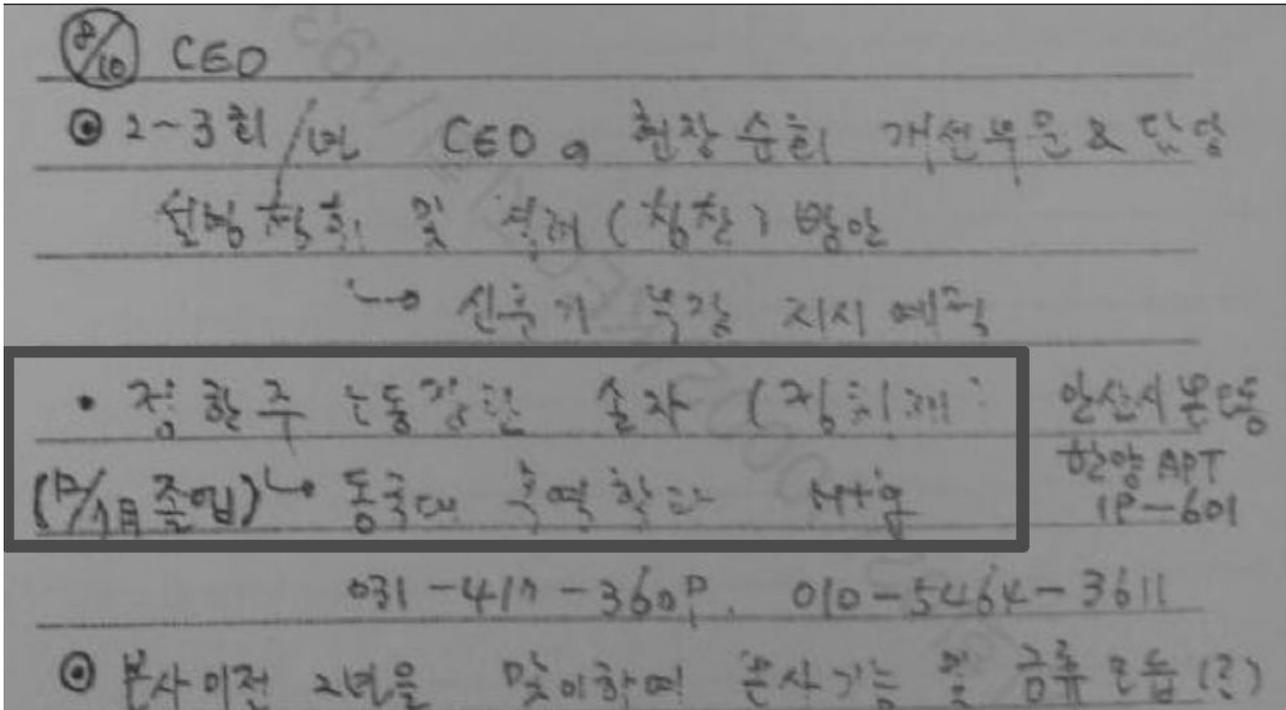
[기조]관리부

(고) 노명종 2010년 당시 고용노동부 구미지청장의 구술

“2010년 6월 KEC직장폐쇄 당시 청와대로부터 KEC 부당노동행위 사건을 지연시키라는 지시가 있었다” 고 고려대 노동대학원 재학시절 동료에게 술자리에서 고백함.

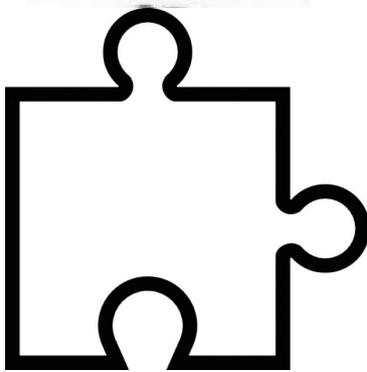
제2대 노동부 정한주 장관의 손자 정희재 KEC취업

*압수수색으로 발견된 이신희 기조실장 업무수첩 (2012.8.10)



http://intranet.kec.co.kr/include/user_info_view.asp?user_id=1121616

회원정보 Member information



| | |
|------|---------|
| 사 번 | 1121616 |
| 이 름 | 정희재 |
| 성 별 | 남자 |
| 부 서 | 구매G |
| 직 책 | 대리 |
| 사내전화 | 3578 |

E-mail

휴대전화

2013년 입사

(검찰)의 편파수사 현황

| | 고소내용 | 결 과 |
|---|--|--|
| 1 | <p>★ 기획노조파괴(2010~2011)</p> <p>○ 부당노동행위</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조파괴 전반(노조대응전략, 직장폐쇄 대응방안, 인력구조조정 로드맵 등) - 노조탈퇴 강요 - KEC노동조합 설립지원 등 | <p>○ 2011.12.15. 압수수색</p> <p>○ KEC노조에 자금 지원(7억)했다는 의혹이 있었으나 뒤늦은 압수수색으로 밝히지 못함.</p> <p><u>○ 일부 기소(노조탈퇴 강요)</u></p> <p>구미노동지청은 사용자측 2명 구속수사 의견을 올렸으나 검찰은 3명의 검사가 바뀔 때까지 처리를 지연함. 2013 2013년에 3번째 검사가 노조탈퇴 강요 부분만 기소하고, 주요혐의 모두 무혐의 처분.</p> <p>▶ 2016년 9월 이신희, 이덕영(각 300만원). 이정기, 이상혁(각 200만원) 확정</p> |
| 2 | <p>★ 반인권 교육(2011년)</p> <p>○ 부당노동행위</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조비방 및 탈퇴강요 - 반인권교육 | <p><u>○ 혐의 없음</u></p> <p>▶ 2014 형제5011 처분일(2014. 12.22)</p> <p>▶ 고등검찰청 항고기각 처분일 (2015. 4)</p> |
| 3 | <p>★ 정리해고(2012년)</p> <p>○ 부당노동행위</p> | <p><u>○ 혐의 없음</u></p> <p>▶ 중앙노동위원회는 정리해고를 부노로 인정했으나 행정소송 1심에서 패소(이유는 증거불충분, 지회는 문서송부 촉탁 신청을 통해 검찰에 관련 수사자료의 제출을 요구했으나 검찰이 거부)</p> <p>▶ 행정소송 2심 진행 중에 부당노동행위 사측 1심 유죄 판결로 수사자료 열람가능</p> <p>▶ (2016년 1월) 행정소송 2심에서 정리해고 부당노동행위 인정(공소시효 만료로 형사고소 불가능)</p> |

KEC정리해고 부당노동행위 <대법판결 확정>

-판결요지: 회사가 작성한 모든 부당노동행위 문건은 객정소 회장에게 보고되고, 조직적으로 실행 되었다. 따라서 KEC정리해고는 부당노동행위이다.

마) 노무 담당 부장인 이덕영이 2010. 6. 13.경 작성한 노조대응전략(을나 제43호증)에는 이 사건 지회의 현 집행부를 퇴진시키고, 친 회사 성향의 부지회장을 접촉하여 지원한다는 내용이 기재되어 있다. 앞서 본 직장폐쇄 대응방안에도 이 사건 지회의 현 집행부를 퇴진시키고 친 기업 성향의 신 집행부를 구성하며, 민주노총에서 탈퇴시켜 한국노총에 가입시키거나 기업노조를 결성하고, 신 집행부 구성에 필요한 예산으로 보상금 5억 원, 활동자금 2억 원이 소요된다는 내용이 기재되어 있다. 또 이덕영과 원고의 노무관리 자문을 하고 있던 노무사 신쌍식이 주고받은 이메일(을나 제45호증의 1 내지 7)을 보면 현 집행부 퇴진 및 신 집행부 구성, 신 노동조합 설립에 관한 내용 등

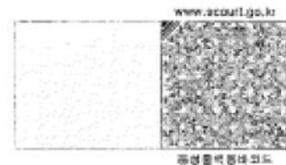


2017-0085466387-96B44

원본조문자를 바꿨습니다.

9 / 12

서울고등법원



이 포함되어 있다.5) 노무 담당 파트장인 이상혁이 2011. 2.경 작성한 주요 업무 진행 경과 보고(을나 제49호증)에는 '기존 조합 탈퇴와 인원 퇴직 유도, 기존 조합 대항 세력 육성, 상급단체 탈퇴 등'이 주요 1월 실적(달성률 90%)으로 기재되어 있다. 이덕영이 2011. 2. 18.경 원고의 거래업체에 보낸 공문인 'KEC 노사관계 진행사항 및 재발방지 대책'(을나 제50호증)에도 원고가 친 기업 지향의 조합을 육성한다는 내용이 기재되어 있다.

(검찰)의 편파수사, 사용자는 무혐의!

| | 고소내용 | 결과 |
|----|--|---|
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 부당노동행위(지배개입) - 파업불참 조합원의 조합비 납부거부 개입 ○ 단체협약위반 - 조합비 공제 편의제공 거부 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 불기소(혐의없음) ▶ 김천지청2011형제4793 |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 부당노동행위(지배개입) - 비대위의 금속노조 탈퇴 개입 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 불기소(각하) |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 단체협약위반(편의제공) ○ 부당노동행위(지배개입) - 노조사무실 출입 불허 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 불기소 (혐의없음) ▶ 김천지청 2011형제10680 |
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 단체협약 위반 ○ 부당노동행위(불이익취급) - 사내인트라넷 접속 제한 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 불기소(혐의없음) |
| 8 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 단체협약위반 및 근로기준법위반 - 노조와 합의없이 휴일근로 강요 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 일부 기소 |
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 근로기준법 위반 ○ 부당노동행위 - 정리해고 기간 임금 및 상여금 미지급 등 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 혐의없음 ▶ 2014 형제12452 처분일 2014. 9. 25. |
| 10 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 부당노동행위 - 노조비방 및 탈퇴강요 - 반인권교육 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 혐의없음 ▶ 2014 형제5011 처분일 2014. 12.22 ▶ 고등검찰청 항고기각 처분일 2015. 4. 23 |

(검찰)의 편파수사, 노조에는 묻지마 기소!

| | | | | |
|----|------|------------------------|------------------|------|
| 1 | 2011 | 양태근 외 94명 | 폭력행위등처벌에관한법률위반 등 | 대거기소 |
| 2 | 2011 | 현정호 외 8명 (김성훈 외 2명) | 폭력행위등처벌에관한법률위반 등 | 대거기소 |
| 3 | 2013 | 김성훈, 배태선, 심부종 | 폭력행위등처벌에관한법률위반 등 | 기소 |
| 4 | 2014 | 김성훈 외 1명 | 노동조합및노동관계조정법위반 | 기소 |
| 5 | 2014 | 정의엽 외 5명 | 업무방해 | 기소 |
| 6 | 2015 | 김성훈 외 13명 | 업무방해 | 대거기소 |
| 7 | 2015 | 김성훈 | 모욕 | 기소 |
| 8 | 2015 | 김성훈 | 명예훼손 | 기소 |
| 9 | 2016 | 이성언 | 일반교통방해 | 기소 |
| 10 | 2016 | 이미옥 | 위증 | 기소 |

검찰은 노조 간부 6명을 구속하고 조합원 95명을 기소하는 등, 회사가 고소한 사건은 내용을 가리지 않고 대부분 즉각 기소했다.

또, 검찰은 노조파괴 주범인 이신희가 무죄를 선고 받자 항소를 포기했고, 노조간부 및 조합원에 대해서는 모두 항소했다.

손해배상 청구에 담긴 의혹, 이 사람을 찾아주세요.

※ KEC는 정말 보험료를 받지 않았나?

< 상 황 일 지 >

| 일자 | 시간 | 주요상황 및 내용 | 상세내용 및 조치사항 | 비 고 |
|---|-------|----------------------------------|--|------------------|
| 11/03(수) 파업140일차 직장폐쇄 (127일차) 공장점거 (14일차) 공장점거 해제1일차 | 10:00 | 8. 점거 농성자 32명 이탈 (1동력실쪽 출구이용) | 8. 신승주(IC FAB과), MOS FAB과(이지민, 송인규, 심법진) TR FAB과(이훈우), 전장제조과(한정희, 채영국, 황미진, 김영균, 한청미, 이미자, 황애란), Test과(양수철, 정주은, 박진현, 송윤미, 장선미, 김지은, 김용덕), TR ASS'Y과(김순옥, 권정숙, 김정순, 이상형, 김정진, 홍희자, 김진아, 박인선, 이정아), 이미옥, 장선숙 (생산기획부), 김진수(Discrete제품기술부), 김정수(승인평가부) -남12, 여20 총205명 점거 공장 이탈 | *남95, 여110 총205명 |
| | 15:00 | 장류자 구명 점거해제 | 장류자, 정이영, 임강순, 황일배, 한소정, 윤수진 | *남99, 여113 총212명 |
| | - | 9. 삼성화재 개방 (영입담당자 외 1명) | 9. 보험사: 노동조합 Strike에 의한 손실은 면책사항이다. (보험적용 안됨) - 회사주장: 면책조항에 Strike 라는 항목이 명확히 기재되어 있지않아 면책사항 아니다. (보험적용 가능) - 회사측에서 Claim 제기에 의해 보험사에서 의견제시기로 함 | |

| | | | | |
|---|----------------|--|---|-------|
| 11/05(금) 파업142일차 직장폐쇄 (129일차) 공장점거 해제 (3일차) | 09:00~09:20 | 1. 주간집회 | 1. 주간집회(128명) | |
| | 13:00 | 2. 서울 상경투쟁 (양재동-16시/대한문 앞-19시) | 2. 서울 상경투쟁(13:00 출발, 158명) -양재동 홀딩스 방문(15:40~16:20):회장님 및 유사장님 면담요청 -재경부장 면담(김성훈, 양태근): 회장님이 사태해야 한다. 회장님에게서 한 전달, 조기에 해결되지 않으면 본사 계속 항의 방문하겠다. | *버스4대 |
| | 10:00~11:10 | 3. 제14차 단체교섭 | 3. 노사 교섭진행 -회사 정상화를 위한 노사 공동노력 방안 -장계, 고소고발, 손해소 관련 최소화-기타토의 -> 조합요구사항 | *연수동 |
| | 19:00 | 4. 촛불집회 | 4. 대한문 촛불집회 참석(19:00) | |
| | - | 5. 1공장 복구 진행 | 5. 1공장 복구시작=>소금 물은 투쟁조끼 발견(IC, CYD, Serve zone) | |
| | - | 6. 야간집회 | 6. 야간집회 미실시 | |
| | - | 7. 기타사항 | 6. 11/6(토) 구숙영장 실질심사 : 추가제출 동영상 자료 준비 | |
| - | 7. 보험사 피해금액 제출 | 7. 보험사 손해사정 현재까지 피해금액 제출(유형손실 176억) 기밀 47억, Mask 73억, 설비 50억, Clean Room 5억, 기타 1억 -기밀보호 요청 확인서 수령 및 현장복구 통보 (보험사 : 파손품 별도 보관 요청) | | |



-기밀보호 요청 확인서 수령 및 현장복구 통보
(보험사 : 파손품 별도 보관 요청)

| | | | | |
|--|-------------|-----------------|---|--|
| 11/09(화) 파업146일차 직장폐쇄 (133일차) 공장점거 해제(7일차) 1공장 복구 4일차 | 09:00~09:15 | 2. 주간집회 | 2. 주간집회(남48, 여22, 총70명) - | |
| | 16:00~ | 3. 양재동 항의 방문 | 3. 양재동 항의 방문(한국전자 홀딩스)<->서재현 부장 면담 -한강성심병원 앞 촛불집회 | |
| | 13:30~17:20 | 4. 구미지청 조사 | 4. 노동조합비 일괄공제 거부 관련 내용 -9월 노동조합비 일괄공제 거부 관련 부당노동행위 위반에 대한 조직장(신정목, 성철기, 김경태 과장) | |
| | 19:00~19:30 | 5. 저녁집회 | 5. 저녁집회(남62, 여27명 총89명) - 미오찬 사회 | |
| | - | 6. 보험사 방문 | 6. 차주 보험사 손해사정 재방문 예정(피해내용 상세 파악) | |
| | 08:10 | * 김윤길 시무장 영현 면회 | * 회사측 김윤길 시무장 영현 면회(마케팅부장, 뉴유헌부장) | |
| | 09:00 | * 노무사 방문 | * 김익성 노무사 방문 | |

“2010년 11월 삼성화재 KEC 담당 손해 사정인을 찾아주세요.”

||| 적폐청산! 8년간의 부당노동행위를 끝내는 것

피해 원상회복이 적폐청산의 시작

1. 손배 철회 : 손배는 노조파괴의 수단이었습니다.

(2010. 11. 3 사회적 합의문)

노사 합의문

KEC노사는 현 사태의 해결을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. **60여명의 조합원,
1년째 급여 압류 중**

3. 본 교섭에서는 2010년 임단협과 회사 정상화를 위한 노사 공동노력 방안 등을 논의하고, 징계, 고소·고발, 손배소와 관련하여서는 최소화 한다. 그 구체적인 방안은 노사가 별도 협의한다.

4. **사회적 합의 정신 위반**

보험금 지급 여부 확인

이 신 회

박 유 기

2. 해고자 복직 : KEC부당노동행위의 최대 피해자는 해고자들입니다. 검찰과 노동부는 법원의 문서송부촉탁에도 불구하고 KEC의 부당노동행위 자료 제출을 거부했습니다. 결국 해고무효확인소송에서 패소하는 결과를 낳았습니다.

전쟁같은 삶, 이제는 끝내야 합니다.

세브란스병원(태가비엠(주)) 부당노동행위

최다혜 | 공공운수노조 서경지부 조직차장

원청 세브란스병원과 하청 태가비엠(주)의 노조파괴 공작

1. 조직 초기, ‘세브란스병원이 민주노총 안된다고 한다’ 며 회유, 협박

- 2016년 5월 1일부로 신촌 세브란스병원 본관 청소 용역업체가 태가비엠(주)으로 변경됨.
- 2016년 6월 중순, 한 청소노동자로부터 민주노총 가입 상담을 받게됨. 최초 가입상담 후 2주만에 전체 근무자 200여명 중 136명 가입.
- 기존에 한국노총 소속 노조가 수년간 존재했으나 기본급 최저임금에 한 달 두번밖에 쉬지 못하는 등 노동조건 열악.
- 민주노총 조직 초기, 현장관리소장이 개별면담으로 탈퇴 회유, 협박. “세브란스병원이 민주노총은 안된다고 한다” 며 적극적으로 방해함.
- 보안요원을 앞세워 여성휴게실을 통제하고 민주노총 간부들을 따라다니며 감시. 병원 관계자와의 간담회를 소집하여 회유, 한국노총 노동조합 간담회에만 공간 사용을 용인하는 등 세브란스병원은 본인들이 직접 개입하고 하청업체들과 공모하여 부당노동행위를 자행.
- 7/13 민주노총 출범 이후에도 조합원들이 버티자, 노동조합이 아닌 ‘비상대책위원회’ 라는 실체없는 조직을 구성, 비대위와 논의 끝에 ‘시급 7천원, 식대 10만원(기존 7만원), 주 1회 휴무’ 등을 8월부터 적용하기로 했다고 공포함.

2. 채용 즉시 한국노총으로 가입, 민주노총 조합원은 협박으로 탈퇴

- 주 1회 휴무 시행으로 20여 명이 새롭게 충원됨. 회사는 신규입사자에 대해 ‘3개월 근로계약’을 강요, 해당 기간은 수습기간임을 강조하며 사측 관리자인 반장들이 “재계약 되려면 한국노총 가입하라”고 협박.
- 기존 근무자들에게는 수당 인상으로 회유, 자리가동으로 협박하며 지속적으로 민주노총 탈퇴서

를 받아옴.

- 9/2 기존 한국노총 기업별노조가 한국노총 철도사회산업노조(철산노)로 조직변경. 태가비엠(주) 이 용역을 맡고 있는 고대안암, 구로병원에 철산노가 다수 노조로 조직되어 있는 상황에서 세브란스병원 기존 한국노총 노조의 조직변경은 17년도 교섭권을 철산노에 주기 위한 계획이었음.

3. 세브란스병원과 용역회사 공모하에 진행된 부당노동행위 증거 포착

- 용역회사 태가비엠(주)은 근무 인원, 작업내용, 휴무자 명단 등을 정리한 업무일지(그림 1)를 매일 작성. 해당 업무일지에는 태가비엠(주) 소속 소장 뿐만 아니라 세브란스병원 사무팀 파트장, 팀장 등의 결재란이 존재. 세브란스병원은 다음날, 업무일지에 특이사항을 직접 기입하여 회사에 업무를 지시. 세브란스병원은 노조 파괴를 위한 세부적인 지시 및 요구사항을 업무일지를 통하여 태가비엠(주)에 전달함.

업 무 일 지

2016년 9월 7일 수요일

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 |
|--------------------------------|---|---|-------|-------|--------|-------------|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|---------|---------------|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | |
| 본관 | 남 | 45 | 47 | 3 | 44 | 2 | 35 | 33 | 2 | 6 | 5 | 1 | 6 | 6 | 0 | 총-1명 |
| | 여 | 174 | 171 | 19 | 152 | 0 | 122 | 109 | 13 | 35 | 32 | 3 | 14 | 11 | 3 | |
| 계 | | 219 | 218 | 22 | 196 | 2 | 157 | 142 | 15 | 41 | 37 | 4 | 20 | 17 | 3 | |
| 구 분 | 작 업 내 용 | | | | | | | | | | | | | | 작 업 시 간 | |
| 오전 | 일상 | 외래 접수기 검 보충 및 접수기 청소, 무인 수납기 청소, 공용화장실 점검 및 청소 | | | | | | | | | | | | | | 06:00 ~ 16:00 |
| | 일상 | 병동 및 외래 접수기, 서기대, 비상계단 점검 및 손걸레 청소 | | | | | | | | | | | | | | 06:00 ~ 16:00 |
| | 특별 | 19층 대청소 및 응급실 앞 물청소 | | | | | | | | | | | | | | 06:00 ~ 16:00 |
| 오후 | 일상 | B1층~3층 사무실 및 공용화장실 청소, 엘리베이터 자주대차, 계단청소 | | | | | | | | | | | | | | 13:00 ~ 22:00 |
| | 특별 | 6층신장병센터 및 장기이식센터 옥스작업 | | | | | | | | | | | | | | 13:00 ~ 22:00 |
| 야간 | 일상 | B3층~2층 주차장 쓰레기 수거 및 기류제거 청소, 응급실 통로 및 3층 로비 기계세정 | | | | | | | | | | | | | | 22:00 ~ 07:00 |
| | 일상 | 각 E/L 전체 바닥 마포질레 청소, B3층~B1층 공용화장실 청소(바닥 물걸레), 외곽청소 | | | | | | | | | | | | | | 22:00 ~ 07:00 |
| | 특별 | 중합관, (5층, 6층) 복도 옥스 작업 | | | | | | | | | | | | | | 22:00 ~ 07:00 |
| 종합 | 일상 | 일상 기본 청소 | | | | | | | | | | | | | | 06:30 ~ 16:30 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 06:30 ~ 16:30 |
| 특이 사항 | <p>※ 민도(서명) 및 권회정보 (8/8, 8, 12, 13) 변경 기재하시기 바랍니다.</p> <p>① 위와세 관련정보 변경 수반 등은 권한 위임자에게 걸리는 것임에 따라 "노동대응" 주도바랍니다. (권한 위임)</p> <p style="text-align: center;">→ 변경사항입니다</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 휴 무 자 명 단 | 번호 | 성 명 | 내 역 | 구 분 | 근 무 지 | 대 체 자 | | | | | | | | | | |
| | 1 | 이정실 | 휴무 | 오전(여) | 3F주사실 | 이순섭 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 신현필 | 휴무 | 오전(여) | 3FA | 정복순 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 전태순 | 휴무 | 오전(여) | 수술실 | 김계업 | | | | | | | | | | |
| | 4 | 남점희 | 휴무 | 오전(여) | 111WA | 김미숙 | | | | | | | | | | |
| | 5 | 홍순단 | 휴무 | 오전(여) | 131WB | 김광년 | | | | | | | | | | |
| | 6 | 정윤일 | 휴무 | 오후(여) | 8층 | 최창자 | | | | | | | | | | |
| | 7 | 김미숙 | 휴무 | 오후(여) | 9층중환자실 | 장순화 | | | | | | | | | | |
| | 8 | 김금림 | 휴무 | 오후(여) | 응급실 | 김미숙 | | | | | | | | | | |
| | 9 | 강부처 | 휴무 | 오후(남) | 엑소즈 | 이연준 | | | | | | | | | | |
| | 10 | 안애용 | 휴무 | 오전(여) | 20층 | | | | | | | | | | | |
| | 11 | 이원희 | 휴무 | 야간(여) | 응급실 | 신경애 | | | | | | | | | | |
| | 12 | 안미혜 | 휴무 | 야간(여) | 유통 | | | | | | | | | | | |
| | 13 | 정인욱 | 휴무 | 오전(여) | 141WB | 송향화 | | | | | | | | | | |
| | 14 | 유경순 | 휴무 | 오전(여) | 3FB | 신복순 | | | | | | | | | | |
| | 15 | 태재용 | 휴무 | 오전(남) | 유통 | | | | | | | | | | | |
| | 16 | 손창환 | 휴무 | 오전(남) | 수술실 | 전병용 | | | | | | | | | | |
| | 17 | 이형선 | 휴가 | 오전(여) | 102WB | 이필숙 | | | | | | | | | | |
| | 18 | 이예순 | 휴가 | 야간(여) | 왕미경 | | | | | | | | | | | |
| | 19 | 박숙향 | 휴가 | 오전(여) | 6FB | 최위신 | | | | | | | | | | |
| | 20 | 김혜정 | 병가 | 오전(여) | 172WB | 황순덕 | | | | | | | | | | |
| | 21 | 김승효 | 결근 | 오전(여) | 유통 | | | | | | | | | | | |
| 22 | 이연돈 | 년차 | 오전(여) | 수술실 | 김현숙 | | | | | | | | | | | |
| 휴무 16명, 휴가3명, 병가1명, 결근1명, 년차1명 | | | | | | | | | | | | | | | | |

(1) 노노대응 유도 지시

- 2016년 9월 7일(수) 업무일지에는 “민노(서경지부) 집회정보 (9/8,9,12,13) 만전 기해주시기 바랍니다.”, “최다혜 한노집행부 방문 소란 등은 철산노 위원장에게 실시간 전달하여 “노노대응” 유도바랍니다. 최승찬 배상” 이라 쓰여있으며 이에 “명심하겠습니다” 라는 답변이 쓰여있음(그림 2).
- 9월 8일(목) 오전 9시 45분 경, 세브란스병원 청소노동자 3~5명, 서경지부 상근 담당자 2명이 세브란스병원 본관 2층에 위치한 한국노총 신촌연세노동조합에 방문하여 “회사가 준용하고 있다고 하는 단체협약 열람 및 제공” 을 요청함. 한국노총 신촌연세노동조합 위원장 및 부위원장이 정당한 이유없이 단협 열람조차 거부. 현장에는 태가비엠(주) 본사 직원, 병원 사무팀 직원, 보안요원 등이 퇴거를 명령하는 일이 발생하였음.
- 해당 상황에 대해 병원은 “철산노 위원장에게 실시간 전달하여 “노노대응” 유도” 하라고 지시함.
- “명심하겠습니다” 는 답변은 태가비엠(주) 소속 현장관리소장이 작성.
- 병원 지시가 있는 직후인 9월 8일(목) 오후, 세브란스병원 내에 ‘철산노 연세세브란스관리지부’ 명의로 ‘민노 서경지부는 (중략) 노노갈등을 유발시키지 마라!’ 는 제목의 유인물이 부착됨.

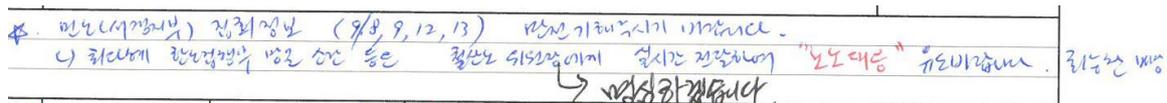


그림 2. 9/7(수) 업무일지 中

(2) 회사의 위법 행위로 발생한 문제에 대해 청소노동자에게 ‘법적조치 진행’ 지시

- 2016년 9월 20일(화) 업무일지에는 “사무실(2F) 난입 件에 대해 법적조치 진행 바랍니다” 라고 쓰여있음.
- 9월 21일(화) 오전 9시, 세브란스병원 청소노동자 6명, 서경지부 상근 담당자 2명이 세브란스병원 본관 2층에 위치한 태가비엠(주) 사무실에 방문하여 “취업규칙 열람 및 제공” 등을 요청함. 서경지부는 지난 9월 9일, 공문을 통해 회사에 취업규칙을 요청하며 9/21까지 답을 요하였으며 이에 대한 답변을 듣고자 함.
- 사무실 벽에 게시된 취업규칙은 표지뿐이었으며, 회사는 대화거부 태도로 일관함. 회사의 신고로 경찰이 출동, 병원 보안요원 등과 퇴거를 명령함.
- 해당 상황에 대해 병원은 ‘난입’ 으로 표현하며 “법적조치 진행” 을 지시함.

(3) 노조별 인원 현황 요구하며 청소노동자 동향 파악까지 당부

- 2016년 9월 25일(일) 업무일지에는 “민노, 한노, 비노 인원현황 상세 데이터로 주세요”,

“주말, 휴일 등 민노 서경지부 또는 태가비엠 민노 조합원의 소행으로 보이는 민노총 전단지 병원장실 등에 배포(유도)된 점에 대해 유의하시고 주말, 휴일 민노 서경 및 민노 조합원 동향과악 집중 부탁드립니다. 최승찬 배상” 이라고 쓰여있음(그림 3).

- 지난 7월, 세브란스병원 청소노동자들이 서경지부에 가입한 이후 병원 보안요원들이 서경지부 상근 담당자들이 병원 로비, 휴게실 앞 등에 나타날 때마다 미행하거나 출입을 막는 등의 행위를 한 바 있음. 보안요원은 유인물을 배포하는 상근 담당자에게 “이런 것 뿌리면 안 된다” 며 정당한 조합활동을 방해하기도 하였음.

| | | | | | |
|-------|---|---------------------|-----------------------------|------------|--------|
| 특이 사항 | 1. 위상으로 손꼽힌 휴일민노 조합원들의 보습복합자 사인인 불인회 석 → 시라비안 | | | | |
| | 2. 민노·한노·비노 민노총연합 상세 테러조직 폭시인 | | | | |
| | 3. 주말·휴일 등 민노서경지부 상근 담당자인 민노총연합의 손영으로 보이는 민노총 전단지 | | | | |
| | 번호 | 성명 | 내역 | 구분 | 대체자 |
| | 1 | ↓ | | 공휴일휴무 125명 | |
| | 2 | | 병원장실 등에 배포(유도)된 전단지 배포 유력하다 | | |
| | 3 | | | | |
| | 4 | 주말·휴일 (민노) 및 민노총연합회 | 동향과악 집중 부탁드립니다. | | 최승찬 배상 |
| | 5 | | | | |

그림 3. 9/25(일) 업무일지 中

(4) “사무부장님 ‘도’ 지시하신..” 병원 차원에서의 민주노총 대응 전략 구상

- 2016년 9월 11일(일) 업무일지에는 “민노집회예고 (9/12, 9/13) 철저대응 바랍니다. 최승찬 배상” 이라고 쓰여있음.
- 2016년 9월 27일(화) 업무일지에는 “민노집회에 따른 태가비엠의 대응전략 보고해주세요” 라고 쓰여있음.
- 2016년 9월 28일(수) 업무일지에는 “9.28 사무부장님도 지시하신 “민노불법행위 조치 방안” 신속히 보고바람. 최승찬 배상” 이라고 쓰여있음.
- 2016년 9월 29일(목) 업무일지에는 “집회대응 적극지원 부탁드립니다.” 라고 쓰여있음.
- 서경지부 집회 등 투쟁 일정을 하나하나 관리해움.
- 특히나 9월 28일(수) 업무일지에 쓰인 “사무부장님도 지시하신” 문구와 같이 이는 사무팀 파트장 개인 차원에서 태가비엠(주)에 지시, 요청하는 사항이 아니라 세브란스병원 차원에서 개입하고 있는 부분으로 파악됨

미온적이고 편파적인 부당노동행위 수사, 결국 ‘증거불충분 무혐의’

1. 부당노동행위 대응 경과

- 서경지부는 2016년 10월, 세브란스병원 이병석 병원장과 태가비엠 장경숙 대표이사를 비롯한 총 7명을 부당노동행위로 고용노동부 서울서부지청에 고발.
- 서부지청은 12월 말, 혐의없음으로 검찰에 송치하고 노동조합에서 어떤 의견으로 제출했는지 숨겼음. 1월경, 검찰은 ‘보완수사’ 를 지시.

- 당시 서부지청장 면담 등을 통해 적극적인 조사를 요청하였으나, 결과적으로 사측과 사측의 의견에 같이 하는 참고인들의 증언 중심으로 2017년 6월말, 혐의없음(증거불충분)으로 검찰에 송치함.
- 당시 검찰은 판단을 내리기 전, 노동조합에 추가로 제출할 증거를 요청. 증거자료를 정리하여 6월 23일 제출하였으나 검찰은 주말을 넘긴 직후인 6월 26일 ‘혐의없음’으로 결정내림.
- 현재 해당 사건 항고한 상태.
- 2016년 최초 고발 이후 발생한 부당노동행위 사례는 최근 9월 초, 노동위원회에 제소. 아울러 실질적인 부노 가담자를 추가적으로 서부지청에 고발한 상태.
- 법률적 대응 외, 병원 로비에서 중식 선전전(피켓팅)을 통해 이를 알려내는 투쟁 진행중. 세브란스병원은 이와 같은 조합활동을 저지하기 위해 2016년 10월, 2017년 4월 두차례 방해금지가처분신청을 내고, 노조 활동가 및 현장 조합원까지 ‘업무방해, 명예훼손, 특수건조물 침입’ 등의 혐의로 고소한 바 있음.

2. 서부지청 불기소 처분의 부당성

- 서부지청은 명백하게 드러난 증거 중심으로만 판단하되, 그 중에서도 부당노동행위 주체의 범위를 매우 한정시켜 판단함. 예를 들어, 일차적으로 원청 관련 인물 제외, 하청 소속 반장은 관리자라 보기 힘들다는 이유로 제외하는 등 공모와 교사 관계를 굳이 파악하지 않으려 함.
- 아울러 노동조합이 의혹으로 제기한 부분에 대하여 지배 개입의 의도를 숨기고 있는 사측의 진술만 판단의 근거로 삼았음.
- 이러한 판단은 불기소 이유서에도 적나라하게 드러남. 다음은 그 내용 중 일부임.
- 민주노총 조직 당시 현장소장이 조직 주체들과 수차례 개별면담을 통해 회유, 협박하였으나, 해당자가 ‘피고소인이 아니’라는 이유로 처분할 수 없다는 판단을 내리며 공모 및 교사한 피고소인에 대한 처분은 전혀 언급하지 않음. 그러나 전 현장소장은 개별면담에서 세브란스병원 사무팀, 태가비엠 부사장 등을 특정하며 민주노총 조직 상황에 대해서 자신이 역할을 주문받았고 이를 보고해야 하는 상황임을 설명해왔음.

어가기 전에 협의좀 하자는데 왜 안해주냐고. 내가 협의 뭐냐 두가지야. 지금 이시간부터 돌리면 화냅니다. 돌리지 마시고. 만약 하고 싶다면 자체노조를 하라는거야. 자체노조 법으로 인정해주고. 다 있어요. 그리고 정 내가 민주노총 가겠다 하면 그건 세브란스에서 안 된다하니까 절차를 밟으시고. 그

(중략)

람인데. 나도 예스했잖아. 그러니까 나를 믿고 얘기해. 시간끌지말고 남자들이 불만갖고 이견안되겠다해서 해야겠다 하면 대화가 통하잖아. 자체노조도 괜찮습니다. 하지만. 세브란스가 내가 노골적으로 이야기할게. 이 세브란스 병원은 민주노총은 안 된다는거야 절대. 하지만 자체노조는 하라는거야. 자체노조 힘있다. 과반수가 되면 한국노총보다 힘있다는거야. 나중에 노조위원장 12년에 정년퇴직이니까 또 선거 하면되잖아요. 자동적으로 다수가 되잖아요. 방침을 알려주잖아.

태가부사장 어제 나한테 전화가 왔어요 자기가 뭐 소장이 잘해주길 원하고 자기가 마무리한다는데 나는 태가부사장이 여러분 만나길 원치 않아요. 왜냐 소장이 현장 일이고 내가 여러분들 다 해야하기 때문에 어차피 조금씩 이야
(중략)

상 이야기 하지 않겠어요. 단단 여러분들 부사장이 여럽분들 만날지도 몰라요 내가 만나지 말렸어요 내가 합니다. 부사장님은 총 현장 책임은 접니다 제가 합니다. 만나지 마십시오 제가 합니다. 그랬어요 제가 책임질테니까 여

- 서부지청은 ‘병원이 하청과 공모하여 부당노동행위를 했다는 사실을 입증할 증거를 발견할수 없’고 아울러 태가비엠이 부당노동행위를 한 사실이 입증되지 않으면 원청의 부노는 인정될 수 없다고 판단함. 세브란스병원이 업무일지에 작성한 ‘특이사항’의 경우, ““노노대응” 유도바랍니다”, “사무실 난입 법적 조치 진행 바랍니다”, “민노 조합원 동향 파악 집중 부탁드립니다” 등과 같이 원청이 하청에게 구체적인 대응전략을 제시하는 수준이 있음. 업무일지가 작성된 시기에 원하청 공모 관계를 간접적으로 증명하는 증거에 대해서는 일축하고, 사측의 ‘(업무일지는) 업무과약을 위한 것’ 이었다는 주장만 반영한 것.

- 한국노총 철산노만 사무실을 제공받고 있는 상황에 대해서도 서부지청은 ‘사측에서 모든 노조에 노조사무실을 제공할 법적의무는 없’다고 판단함. 태가비엠은 철산노와 단체협약을 체결하면서 ‘사무실 제공’에 대한 내용은 전혀 포함시키지 않았고, 이로 인해 철산노만 노조 사무실을 제공받는 차별적 상황이 지속되고 있음.

- 아울러 민주노총 출범식 당일, 한국노총 철산노만이 장소를 제공받고 근무시간 중 반장을 통해 근무자들을 소집하여 모임을 제공한 사실이 있음에도 이에 대해서도 사측 주장을 토대로 차별이라 볼 수 없다고 판단하기도 함.

업무일지

2016년 9월 7일 수요일

| | | | | |
|--------|--------|--------|---------|--------|
| 결 재 | 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 |
|--------|--------|--------|---------|--------|

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 |
|----|----|-------------|-----|----|-----|-------------------|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|----|------|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | |
| 본관 | 남 | 45 | 47 | 3 | 44 | 2 | 35 | 33 | 2 | 6 | 5 | 1 | 6 | 6 | 0 | 총-1명 |
| | 여 | 174 | 171 | 19 | 152 | 0 | 122 | 109 | 13 | 35 | 32 | 3 | 14 | 11 | 3 | |
| 계 | | 219 | 218 | 22 | 196 | 2 | 157 | 142 | 15 | 41 | 37 | 4 | 20 | 17 | 3 | |

| 구 분 | 작 업 내 용 | 작 업 시 간 |
|-----|--|---------------|
| 오전 | 일상 외래 정수기 컵 보충 및 정수기 청소, 무인 수납기 청소, 공용화장실 점검 및 청소 | 06:00 ~ 16:00 |
| | 일상 병동 및 외래 정수기, 서기대, 비상계단 점검 및 손질세 청소 | 06:00 ~ 16:00 |
| | 특별 19층 대청소 및 응급실 앞 물청소 | 06:00 ~ 16:00 |
| 오후 | 일상 B1층~3층 사무실 및 공용화장실 청소, 엘리베이터 자주대차, 계단청소 | 13:00 ~ 22:00 |
| | 특별 6층신장병센터 및 장기이식센터 확소작업 | 13:00 ~ 22:00 |
| 야간 | 일상 B3층~2층 주차장 쓰레기 수거 및 기름제거 청소, 응급실 통로 및 3층 로비 기계세정 | 22:00 ~ 07:00 |
| | 일상 각 E/L 전세 바닥 마포걸레 청소, B3층~B1층 공용화장실 청소(바닥 물걸레), 외곽청소 | 22:00 ~ 07:00 |
| | 특별 종합관, (5층, 6층) 복도 확소 작업 | 22:00 ~ 07:00 |
| 종합 | 일상 일상 기본 청소 | 06:30 ~ 16:30 |
| | | 06:30 ~ 16:30 |

특이 사항 주. 민노(서정애) 징계정보 (9/8, 9, 12, 13) 발생 기재하시기 바랍니다.
 나) 위대세 관내정병을 방문한 등은 물론도 위대세에 실시한 정찰하여 "노노대응" 유도하십시오. 리능한 병
 ↳ 2016.09.12.12

주. 민노(서정애) 징계정보 (9/8, 9, 12, 13) 발생 기재하시기 바랍니다.
 나) 위대세 관내정병을 방문한 등은 물론도 위대세에 실시한 정찰하여 "노노대응" 유도하십시오. 리능한 병
 ↳ 발생취급함

| 번호 | 성 명 | 내 역 | 구 분 | 근무지 | 대 체 자 | |
|--------------------------------|-----|-----|-------|-------|-------|-----|
| 1 | 이정심 | 휴무 | 오전(여) | 3F주사실 | 이순섭 | |
| 2 | 신현필 | 휴무 | 오전(여) | 3FA | 전복순 | |
| 휴 무 자 명 단 | 11 | 이원희 | 휴무 | 야간(여) | 응급실 | 신경애 |
| | 12 | 안미혜 | 휴무 | 야간(여) | 유동 | |
| | 13 | 정인목 | 휴무 | 오전(여) | 141WB | 송향화 |
| | 14 | 유경순 | 휴무 | 오전(여) | 3FB | 신복순 |
| | 15 | 태재홍 | 휴무 | 오전(남) | 유동 | |
| | 16 | 손창환 | 휴무 | 오전(남) | 수술실 | 전병용 |
| | 17 | 이형신 | 휴가 | 오전(여) | 102WB | 이월숙 |
| | 18 | 이예순 | 휴가 | 야간(여) | 양미경 | |
| | 19 | 박숙향 | 휴가 | 오전(여) | 6FB | 최위신 |
| | 20 | 김혜정 | 병가 | 오전(여) | 172WB | 황순덕 |
| | 21 | 김승효 | 결근 | 오전(여) | 유동 | |
| | 22 | 이연돈 | 년차 | 오전(여) | 수술실 | 김현숙 |
| 휴무 16명, 휴가3명, 병가1명, 결근1명, 년차1명 | | | | | | |

업 무 일 지

2016년 9월 11일 일요일

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 | | | | | | | |
|---|-----|----------|-----|----|----|-------------|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | | | | | | | | |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>1. 9/11(일) 회의실 (4차) 정정사항 리산반서 제출바랍니다.</p> <p>2. 토요일 휴무자 (50%) 시험장도 바꿨습니다.</p> <p>3. 적중유아리노션서 (3F) 정정사항 검토바랍니다.</p> <p>4. 민노정위원회 (9/12, 9/13) 정정대응 바랍니다. 최승환 배상</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: center;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">소장</td> <td style="width: 15%;">담당</td> <td style="width: 15%;">파트장</td> <td style="width: 15%;">팀장</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">유성호</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> </tr> </table> </div> </div> | | | | | | | | | | | | | | | | 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 | 유성호 | (인) | (인) | (인) |
| 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 유성호 | (인) | (인) | (인) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>4. 민노정위원회 (9/12, 9/13) 정정대응 바랍니다.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

업 무 일 지

2016년 9월 20일 화요일

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 | | | | | | | |
|---|-----|----------|-----|----|----|-------------|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | | | | | | | | |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>1. 9/20(화) 북산5층 뇌신경센터 엑시트입 치재 예상 사업부 결 조한 신경과로 명단 정리</p> <p>2. 신성호(2F) 뇌압상대해 반장까지 진행 바랍니다.</p> <p>3. 동북리노션서 검토바랍니다.</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: center;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">소장</td> <td style="width: 15%;">담당</td> <td style="width: 15%;">파트장</td> <td style="width: 15%;">팀장</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">유성호</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> <td style="text-align: center;">(인)</td> </tr> </table> </div> </div> | | | | | | | | | | | | | | | | 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 | 유성호 | (인) | (인) | (인) |
| 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 유성호 | (인) | (인) | (인) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1. 9/20(화) 북산5층 뇌신경센터 엑시트입 치재</p> <p>2. 신성호(2F) 뇌압상대해 반장까지 진행 바랍니다.</p> <p>3. 동북리노션서 검토바랍니다.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

업 무 일 지

2016년 9월 25일 일요일

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 |
|--|----|----------|-----|----|----|-------------|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|-----|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | |
| 본관 | 남 | 45 | 47 | 28 | 19 | 2 | 35 | 13 | 22 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | |
| | 여 | 174 | 172 | 97 | 75 | 0 | 123 | 52 | 71 | 35 | 15 | 20 | 14 | 8 | 6 | |
| <p>민노. 한노. 비노 인노연방 상세 리이전로 최승환 배상</p> <p>주말. 휴일 등 연노연방 등도 리이전로 민노정위원회 신청으로 보이는 민노는 전담리노</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>공휴일휴무 125명</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>병정상실 등기 배호(유신) 인 전이 대해 유대바랍니다</p> <p>주말-휴일 (11/1) 및 민노정위원회 등항사항 검토 부탁드립니다. 최승환 배상</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |

업 무 일 지

2016년 9월 27일 화요일

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 |
| [인] | [인] | [인] | [인] |

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 |
|----|----|-------------|-----|----|-----|-------------------|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|----|-----|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | |
| 본관 | 남 | 45 | 47 | 2 | 45 | 2 | 35 | 34 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 | 6 | 0 | |
| | 여 | 174 | 172 | 18 | 154 | 0 | 123 | 109 | 14 | 35 | 31 | 4 | 14 | 14 | 0 | |
| 계 | | 219 | 219 | 20 | 199 | 2 | 158 | 143 | 15 | 41 | 36 | 5 | 20 | 20 | 0 | |

보조 [인]

특이 사항

1. (9.27) 보건영양조사 실시(12차) 결과자료: 비상시에만 정수리 부속업무.)

2. 순천포리 내부 정영숙님 지원 부속업무 (9/27 18시~19시)

3. 민노정원이 따른 태비인의 대응업무 분담해주시요

2. 순천포리 내부 정영숙님 지원 부속업무 (9/27 18시~19시)

3. 민노정원이 따른 태비인의 대응업무 분담해주시요

업 무 일 지

2016년 9월 28일 수요일

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 소장 | 담당 | 파트장 | 팀장 |
| [인] | [인] | [인] | [인] |

| 구분 | 성별 | 정원 (T/O) | 총원 | 휴무 | 근무 | 정원 대비 (T/O) | 오 전 | | | 오 후 | | | 야 간 | | | 비 고 |
|----|----|-------------|-----|----|-----|-------------------|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|----|-----|
| | | | | | | | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | 정원 | 실행 | 휴무 | |
| 본관 | 남 | 47 | 47 | 4 | 43 | 0 | 35 | 31 | 4 | 6 | 6 | 0 | 6 | 6 | 0 | |
| | 여 | 172 | 172 | 20 | 152 | 0 | 123 | 111 | 12 | 35 | 29 | 6 | 14 | 12 | 2 | |
| 계 | | 219 | 219 | 24 | 195 | 0 | 158 | 142 | 16 | 41 | 35 | 6 | 20 | 18 | 2 | |

특이 사항

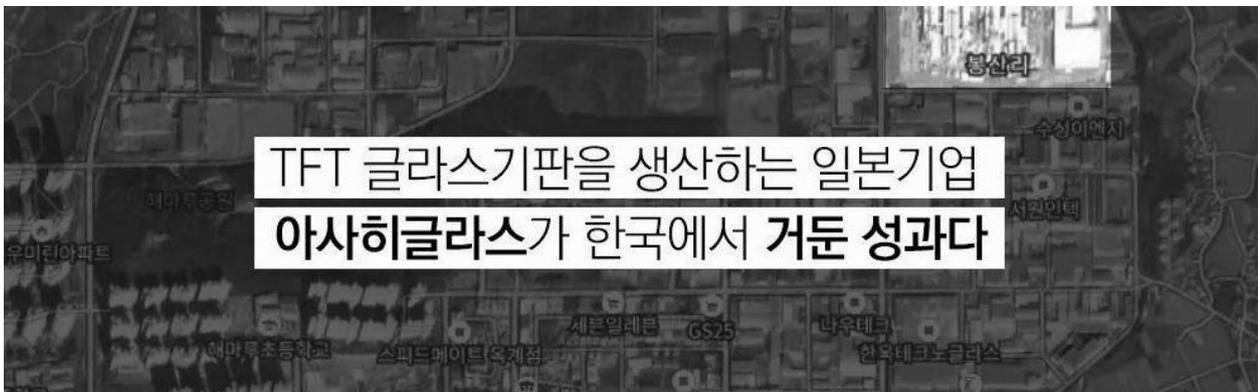
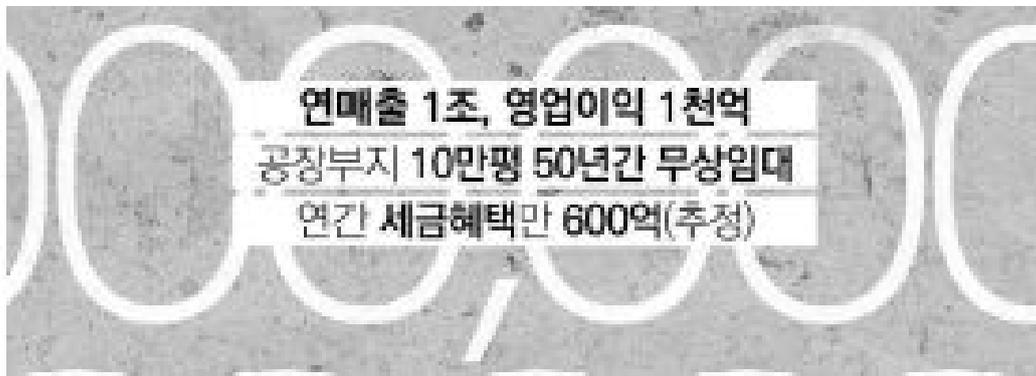
1. 9.27 순천포리 내부 정영숙님 지원 "민노정원 행위 재방안" 신속히 보고하였

2. 9.27 이시영님 지원 정영숙님 업무 (2명)

1. 9.27 순천포리 내부 정영숙님 지원 "민노정원 행위 재방안" 신속히 보고하였

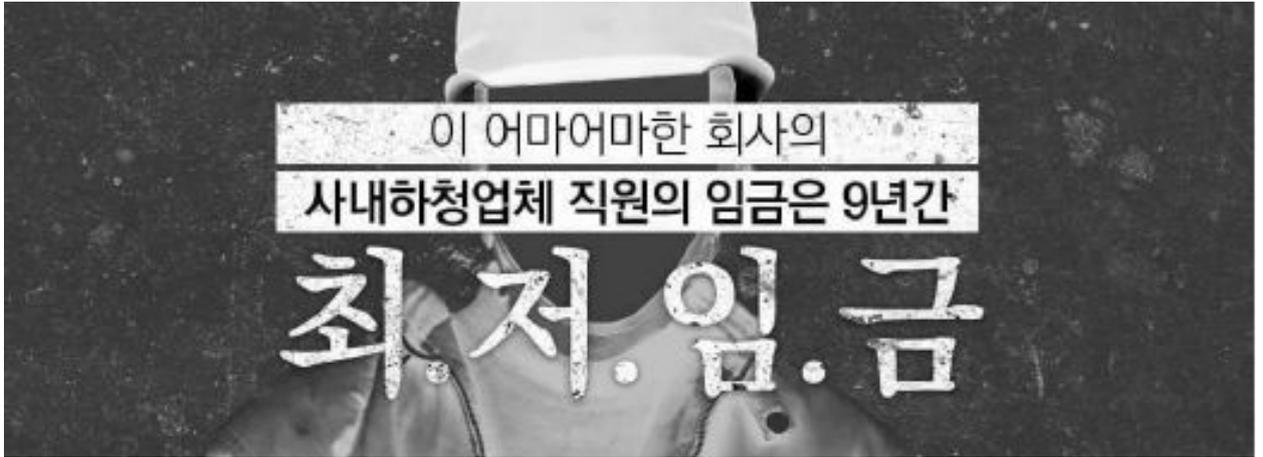
2. 9.27 이시영님 지원 정영숙님 업무 (2명)

아사히글라스 비정규직은 왜 집단해고 되었나?

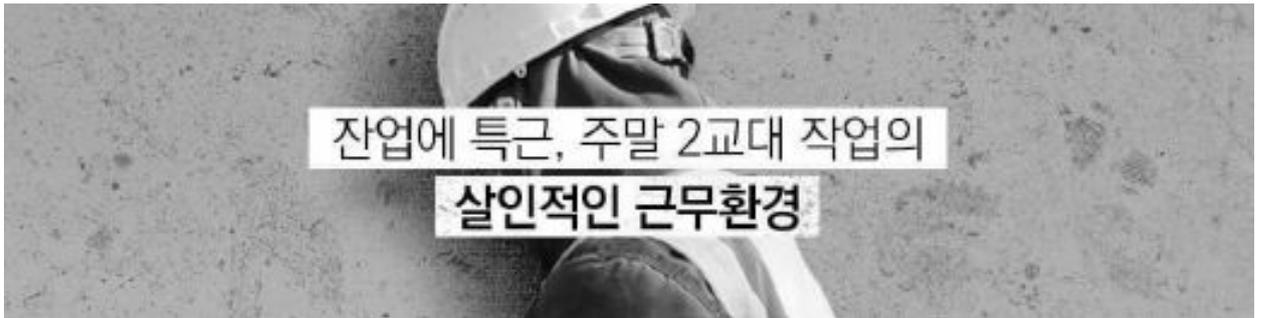




그런데 놀랍게도!



이 어마어마한 회사의
사내하청업체 직원의 임금은 9년간
최저임금



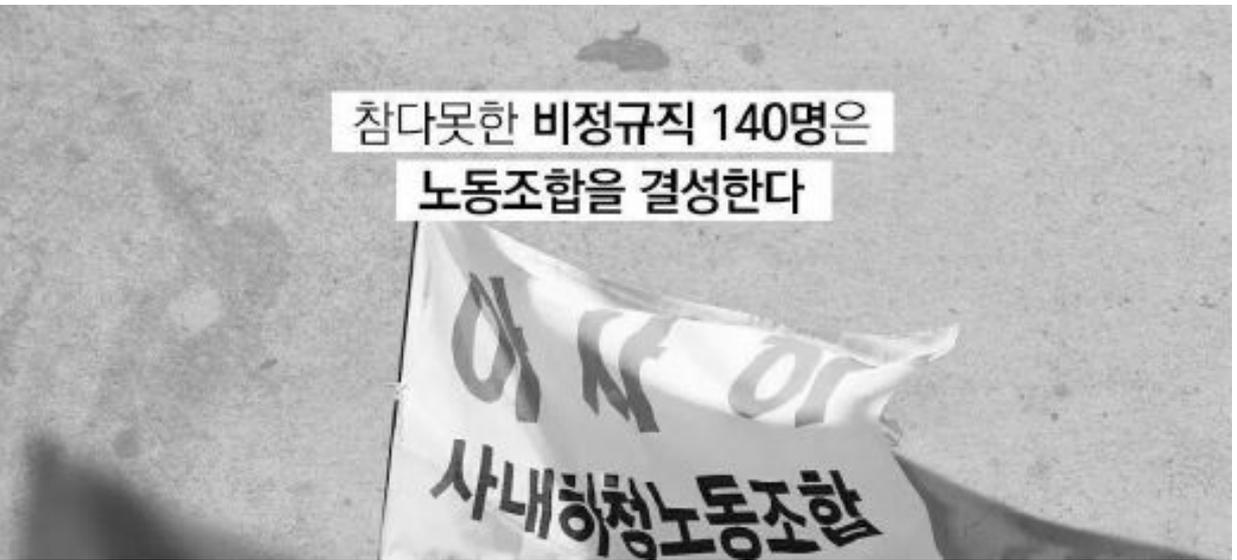
잔업에 특근, 주말 2교대 작업의
살인적인 근무환경



점심식사는 도시락에
시간도 고작 **20분**

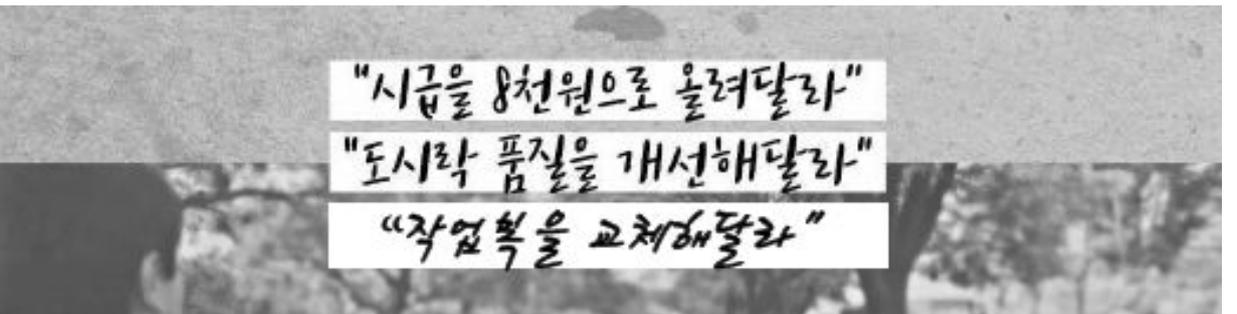


심지어 용변마저
이 시간에 해결해야 했다고 한다

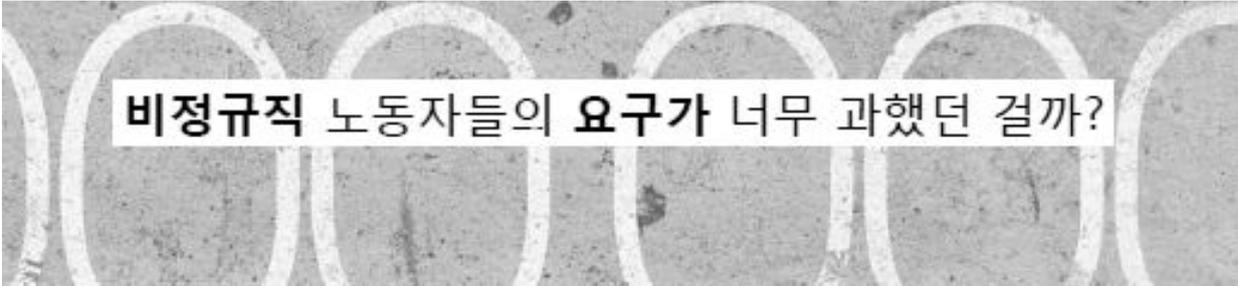


참다못한 비정규직 140명은
노동조합을 결성한다

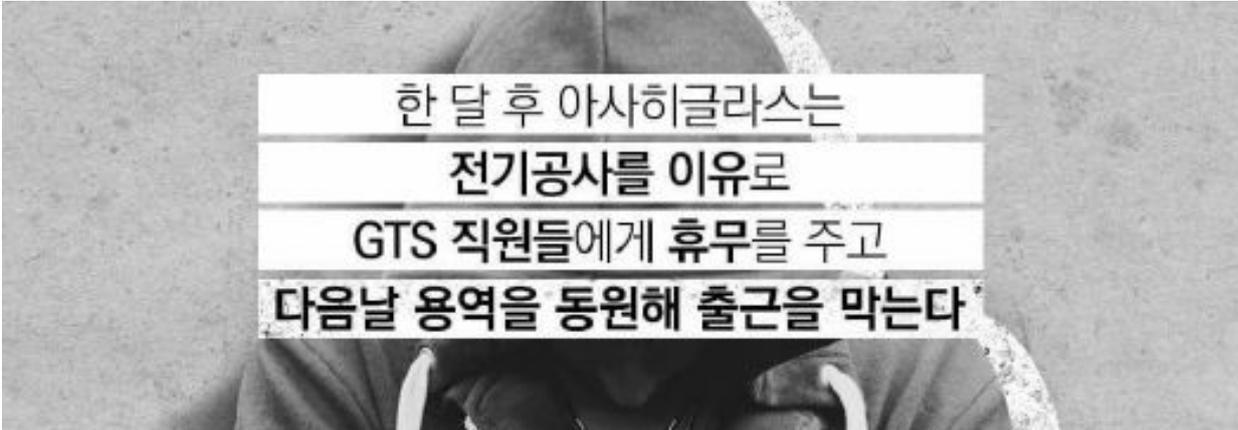
이 시 아
사내하청노동조합



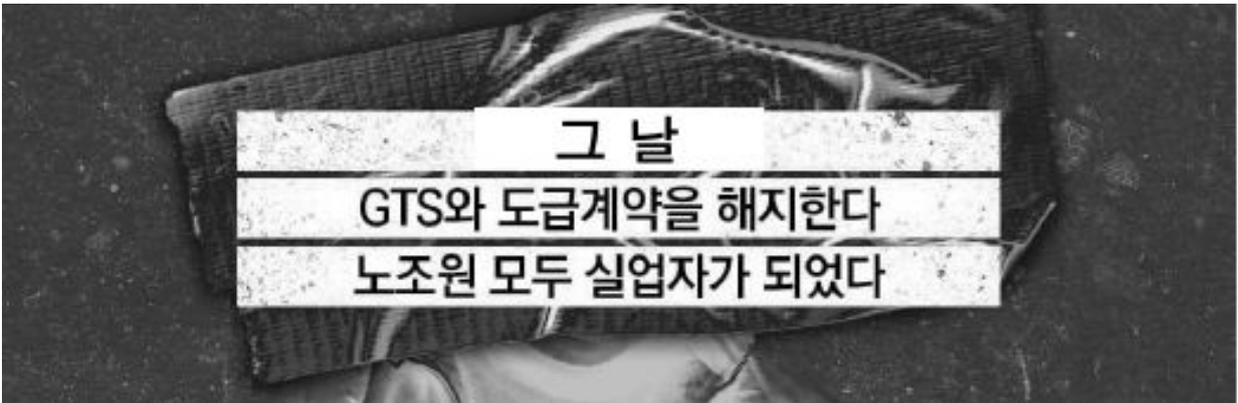
“시급을 8천원으로 올려달라”
“도시락 품질을 개선해달라”
“작업복을 교체해달라”



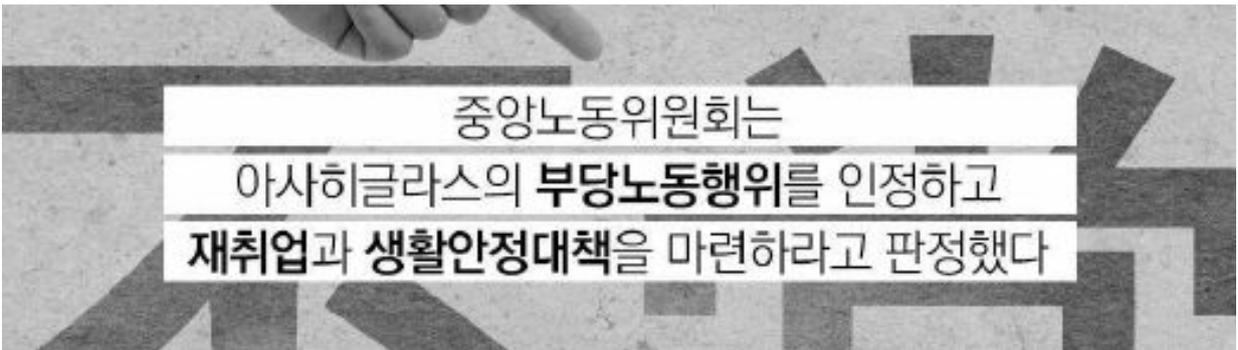
비정규직 노동자들의 요구가 너무 과했던 걸까?



한 달 후 아사히글라스는
전기공사를 이유로
GTS 직원들에게 휴무를 주고
다음날 용역을 동원해 출근을 막는다



그 날
GTS와 도급계약을 해지한다
노조원 모두 실업자가 되었다



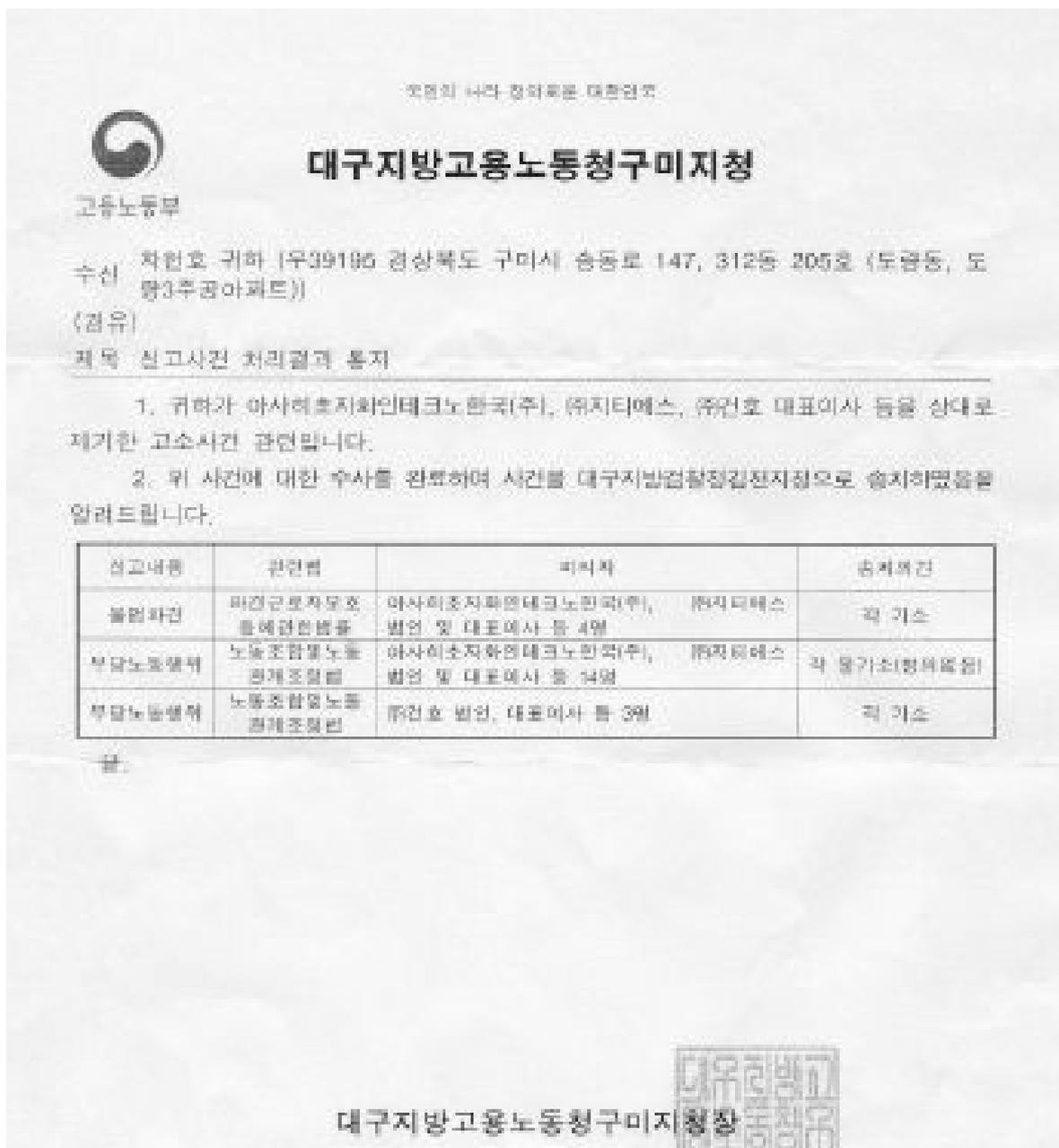
중앙노동위원회는
아사히글라스의 부당노동행위를 인정하고
재취업과 생활안정대책을 마련하라고 판정했다

고용노동청 구제절차 경과

2015.07.21. 노동부 구미지청에 부당노동행위 및 불법파견 고소

2017.08.31. 대구지방검찰청 김천지청으로 송치

- 부당노동행위 무혐의 처분(증거불충분)
- 불법파견 기소



노동부와 검찰의 반복되는 행정 태도

KEC 사례

1. 2012년 2월, 75명 정리해고 자행
2. 2012년 10월 중앙노동위원회에서 정리해고 부당노동행위 판정
3. 2012년 중노위 판정 후 노동부에 부당노동행위 고소
4. 행정법원 1심중 검찰에 문서송부촉탁 신청했으나 검찰이 거부함
(검찰은 KEC 압수수색으로 관련 자료 일체를 가지고 있었음)
5. 2014년 행정법원 1심 결과 증거불충분으로 부당노동행위 불인정
6. 검찰은 행정법원 1심 판결이 나오자 부당노동행위 무혐의 처리
7. KEC 사측 부당노동행위 형사사건 유죄판결(판결자료 노동조합에서 입수 후 법원제출)
8. 2017년 1월 행정법원 항소심 결과 부당노동행위 인정(관련자료 법원 인정)
9. 1심 판결 후 무혐의 처리되어 재고소를 하려고 했으나 공소시효 관계로 고소 못함

노동부, 검찰의 문제점

1. 고용노동부 구미지청 2015년 7월, 16일간 근로감독을 통해서 5천 페이지의 조사 자료 가지고 있음
2. 2017년 6월 행정소송에서 구미지청에 문서송부촉탁 신청했으나 자료체출 거부
3. 행정소송 부당노동행위 불인정(증거불충분)
4. 2017년 8월 구미지청 부당노동행위 무혐의 처분



고용노동부

대구지방고용노동청구미지청

노동개혁

수신 서울행정법원장 귀하 (우06749 서울특별시 서초구 강남대로 193 (양재동))
(경유)

제목 문서송부촉탁서에 대한 회신

1. 귀 법원에서 우리 지침에 발송한 문서송부촉탁서(사건번호 2016구합62436 무당노동행위구제재심판정위소) 관련입니다.

2. 문서송부촉탁서를 통해 요청한 문서는 아사해사내하청노동조합(현 전국금속노동조합 구미지부 아사해비정규직지회)이 제기한 고소사건(파견근로자보호 등에 관한 법률 위반, 노동조합 및 노동관계조정법 위반)의 수사자료로서 동 고소사건에 대한 수사가 진행 중에 있어 자료제공이 어려움을 알려드립니다. 끝.

열람용

대구지방고용노동청구미지청



일장 박종주 과장 2016. 11. 4.
함조자 최연희



우리는 다시 일터로 돌아가야 합니다!

1. 노동부, 검찰이 가지고 있는 부당노동행위 관련 자료 일체 공개
2. 부당노동행위와 불법파견, 검찰 기소 및 처벌
3. 국정감사를 통해서 아사히글라스의 집단해고 사태 해결 촉구
 - 사내하청노동자들이 노조를 만들 때마다 반복되는 대량해고 사태를 이제는 멈춰야 합니다.

세스코, 해충 박멸이 아니라 노조 박멸 하고픈가?

민주일반연맹

현황

1976년에 회사 설립하여 41년 동안 무노조 경영

2017년 2월 민주일반연맹 민주연합노조에 가입

본사와 본부 8곳, 지사 전국에 걸쳐 82곳으로 운영하고 있음

전체 직원 약3000여명 , 현재 조합원 1000명

저임금에 평가에 따른 분기별 실적금으로 임금체계와 근무제도 형성되어 있음.

이직률 매우 높음 : 매년 1000여명이 퇴사

1 시작부터 회유와 탄압 (주세스코도 블랙리스트?)

노조추진을 위해 직원들에게 사측의 부당함을 알리는 문자를 두 차례 발송 함. (2017년 2월 1일, 6일)

2월 7일 세스코 인사팀 2명은 노조추진 고영민 대표에게 문자에 호응이나 답장을 한 직원들 목록을 “블랙리스트” 라 부르며 “블랙리스트” 를 달라고 압박.

왜 달라고 하나? 물으니 “회사가 그것을 요구한다.” 고 답변

2 창원 인터네셔널 호텔 723호에 12시간을 붙잡아 놓고 회유

경남 창원에 있는 고영민 노조추진대표는 2월 20일(월)부터 5일간 (주세스코 본사(서울)에서 교육일정이 있었음.

2017년 2월 19일(일) (주세스코 부사장과 인사실장이 창원으로 내려옴. 고영민 대표에게 “꼭

혼자서 오라.” 며 인터네셔널 호텔 로비로 부름.

호텔에 도착한 고영민 대표는 혼자여서 사람들이 있는 커피숍에서 이야기 하자고 했지만, 회사측은 조용한 방에서 이야기 하자고 하며 스위트룸 723호로 데려감. 녹음을 우려해서인지 핸드폰 강제로 뺏아 전원을 끄게 하고 별도로 보관함. 19일 오후2시부터 20일 새벽 2시까지 호텔방에 붙들어 놓고 이야기 함.

서울 본사에 교육받으러 가려면 새벽에 출발해야 한다고 나가려고 해도 못나가게 눌러 앉힘. 점퍼도 못 입게 막아나서고, 못나가게 몸으로 막기도 함. 담배 피러 나가는데도 옆에 따라나와 감시.

(주)세스코 부사장과 인사실장, 팀장과 과장은 2월 20일까지 창원에 상주하며 민주노조를 추진하는 대표에게 세가지 이야기를 반복했습니다.

“노조는 사장이 아주 민감하니 아예 노조 관련 이야기는 하지 말아라”, “노조는 안된다.”, “블랙리스트를 달라.”, “기자회견만 하지마라.”

왜 노조하면 안됩니까? 망설이며 하는 최종 답변은 “사장이 싫어한다.”

3 교섭창구단일화 절차를 활용한 부당노동행위, 그리고 김앤장

① 2017년 3월 23일 노조에서 교섭을 요구하면서 교섭창구단일화절차 진행 과정에서 전사업장이 아닌 본사 앞에만 교섭사실공고 게시.
김앤장이 세스코를 맡았다는 정보 입수.

② 고의적이라 판단한 노조는 서울지방노동위원회에 시정신청 함.
(충분한 설명과 문제점을 주지시켰음에도 의도적으로 교섭사실공고 전사업장 미공고 했음으로 고의적이라 판단 할 수 밖에 없었음)

결과 => 교섭절차 미이행, 회사는 전사업장에 교섭요구사실을 7일간 공고 게시하라.
*과정에서 담당이 김앤장이라는 것 확임. 사측 수입인으로 김앤장 인물이 나옴.

③ 회사측 중노위에 재심신청 함
재심결과 => 초심 유지. (회사는 전사업장에 교섭요구사실을 7일간 공고 게시하라)

④ 회사 이에 불복하여 행정소송
소송에 들어가도 법에 따라 중노위 재심결과는 유지되기에 재심결과 이행을 해야 함에도 회

사측 ‘배째라’ 식으로 미이행. => 중노위 재심결과 미이행 시점부터 회사측의 부당노동행위가 성립함.

⑤ 노조는 고용노동부에 부당노동행위로 고소 및 가처분 소송

현재 검찰에 ‘기소’ 의견으로 송치 되어 있음.

노조 시간만 끄는 사측을 상대로 ‘중노위 결과 이행 할 것에 대한 가처분 소송’ 아직 결과 나오지 않음.

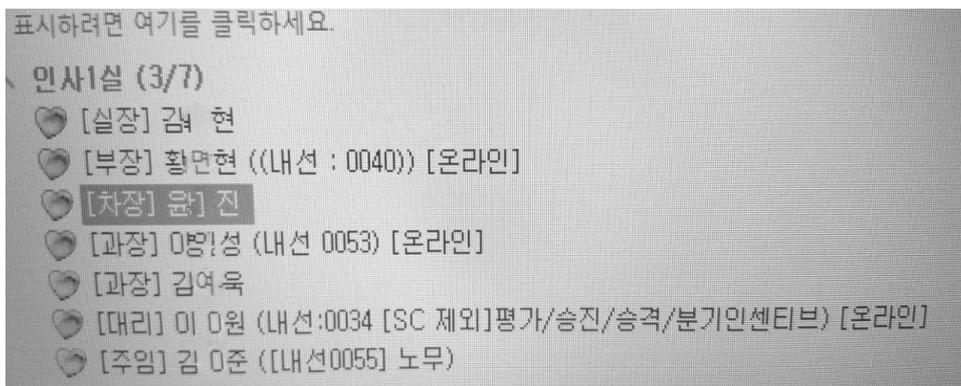
*사측 수입은으로 김앤장 변호사 나옴.

*교섭절차에 일부러 하자를 만들고 시간을 끌고, 교섭당사자의 지위를 갖지 못하게 하려는 김앤장과 회사측의 수작으로 규정 할 수 밖에 없음.

4

노조에 대한 대응은 모조리 외부영입인사로 채워

- 창조건설팅 노조파괴 집행한 인물까지



김0현 : 외부인사로 신규채용

윤0진 : 외부인사로 신규채용

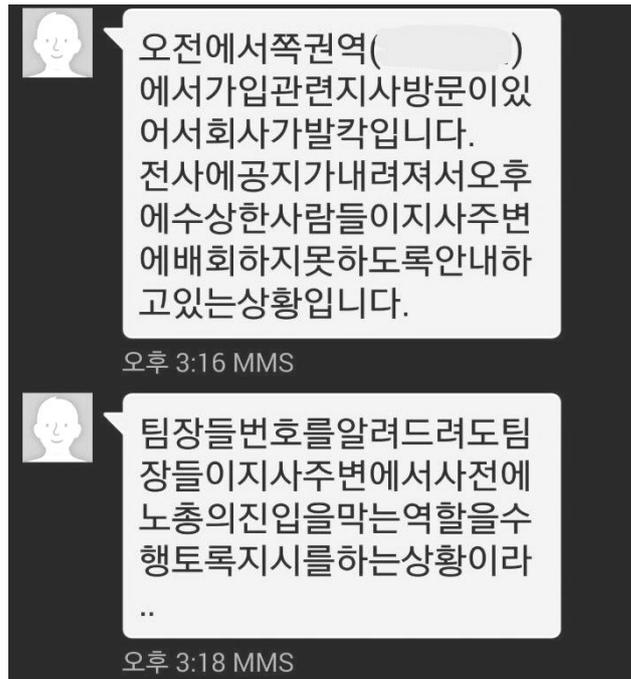
김0욱 : 외부인사로 신규채용

김0준 : 외부인사로 신규채용

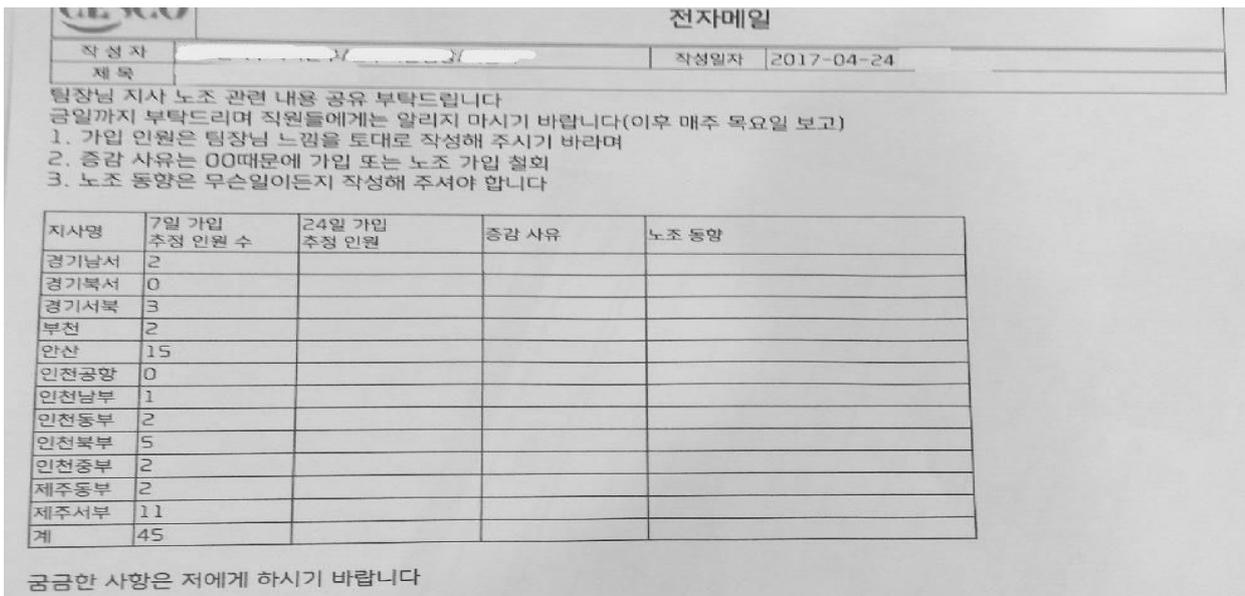
실제 세스코에 들어온지 2-3개월 밖에 되지 않았으며, 모두 노무사 또는 노무관리 했던 인물들로 구성함.

이들이 현재 교섭과 노조대응 하고 있는 인물들임

눈에 띄는 사람은 윤00차장이다.



5 노골적인 노조 감시, 대놓고 노조 탈퇴 공작



전국의 팀장들에게 직원들에게 알리지 말고, 팀장들에게 노조동향은 무슨일이든지 작성하게끔 지시한 문서 (4월 24일부터 공식적으로 시작 함)
 세스코는 세스메일이라는 전직원들, 직급별로 발송 할 수 있는 메일시스템이 있고, 세스넷이라는 내부전산망을 가지고 있음.



위원장님 안녕하세요.
안녕하십니까
저희본부팀장과
본부장이 지난달에
위원장님이 움직이신
동선을 파악하고 있는것
같습니다.



전자메일

| | | | |
|-----|----------------|------|---------------------|
| 작성자 | 자. 작지사/지사장자고 ✓ | 작성일자 | 2017-04-04 09:25:26 |
| 제목 | 가입관련 보고 | | |

4월 2주차 월요일입니다.
4월마감은 제대로 변색할 수 있도록 조치하겠습니다.

그리고 본지사는 가입관련 이슈는 지사내에서 공론화되고 있지 않습니다.
지난주 타지사의 파트장을 통해 고영민영업팀장이
지사팀장과 자리를 만들어 달라는 부탁이 있었다고 합니다.
(고 S부지사가 가입인원이 없다. 지사팀장과 고영민팀장의 자리를 만들어 달라.) (?)

지사내에서 노조가입에 대한 지사내에서 이야기는 없었습니다.
파트단위의 언급은 없는 상황입니다.

SC 개인성향을 고려해 보았을 때, 2~3명이 가입예상이 됩니다.

세스코 노조대표가 노조가입을 위해 지사팀장과 만남을 요청한 부분을 그대로 보고하는 상황.
지사장은 본부장에게, 본부장은 본사에게 보고하는 시스템.

본사 공청회 진행 후 개별 면담 진행하여 노조를 탈퇴 시키고 보고하라는 지시

지사장님, 어느덧 하늘은 높고 쾌청한 가을을 맞이 하였습니다.
 저는 어제 SC 공청회를 다녀 왔습니다.
 공청회에서 많은 것을 느끼고 또한 많은 SC의 마음을 알게 되었습니다.
 여러가지 질의응답 속에 사장님의 진정성 있는 답변과 문제 해결을 위해 노력하겠다는 말씀에
 많은 믿음이 갔습니다. 참석한 직원들 또한 그동안 NJ 관련 이슈에 대해 오해가 있었던 부분에 있어서도
 많이 해소되었다는 평이며 가입자들도 탈퇴를 하겠다는 말이 많이 나오고 있습니다.
 지사에서도 공청회후 꼭 개별면담을 통하여 가입 직원들 설득과 이해를 통하여 가입자 수를 최소화 해 주시기 바랍니다.
 그리고 현재 우리 본부가 본사에 많은 이슈문제로 관심과 눈총이 집중되고 있음을 아시고
 특히 직원들 돌발적 이슈가 발생되지 않도록 많은 관심 당부드립니다.
 공청회후 직원들 개별 면담후 결과는 금요일까지 면담을 진행하시고 월요일 오전까지 본부(장, 3에서 2팀장, 본부장)로
 함께 공유해 주시기 바랍니다.
 현재 지표는 계약부분과 신사업에 있어 많이 부진합니다.
 영업파트에 있어 지사장님의 많은 관심과 독려가 필요한 시점입니다.
 이번주도 화이팅 해 주시기 바랍니다.
 본부장 드림.

참석한 직원들 또한 그동안 NJ(노조) 관련 이슈에 대해 오해가 있었던 부분에 있어서도 많이
 해소되었다는 평이며 가입자들도 탈퇴를 하겠다는 말이 많이 나오고 있습니다.
 지사에서도 공청회 후 꼭 개별면담을 통하여 가입 직원들 설득과 이해를 통하여 가입자 수를
 최소화 해 주시기 바랍니다.
 공청회 후 직원들 개별 면담 후 결과는 금요일까지 면담을 진행하시고 월요일 오전까지 함께
 공유 해 주시기 바랍니다.

6 공청회란 명목으로 노조 교섭권을 무력화 하려는 부당노동행위 자행

회사는 공청회 명목으로 2018년 임금과 근무제도(유연근무제) 변경을 시도 중.
 노조의 2017년 임금과 단체협약 요구에는 그 어떤 안도 제시한 바 없고 교섭 조차 연기, 거
 부 하고 있는 상황임. 이는 대표교섭 권한을 가지고 있는 노동조합의 교섭권을 심각히 침해
 하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다고 규정함.

1. '공청회' 운영목적

- 1) 지역본부장-지사장-지사팀장에 이어 지난 8월 21일(월) - 22일(화)에 걸쳐 SM 및 서비스 파트장 대상으로 공청회가 개최되었으며, 생산적인 토론과 의견수렴의 장이 되었습
- 2) 지난 공청회 중, SC 참석대상을 더욱 확대해달라는 의견이 많아, 서비스 일정 및 장소 문제 드리지 못한 SC를 대상으로 공청회를 진행하오니 적극적인 참여 요청 드립니다.

2. 공청회 일자

- (※ 총 10 차례로 나눠 진행되며, 회차 별 진행일정은 아래의 일정표를 참고하여 주시기 바랍니다.)
 (※ 공청회 세부일정은 10:00 - 13:00 '공청회', 14:00 - 17:00 'CEO와의 대화의 시간'

| 2017 9 September | | | | | | |
|------------------|--------------|----------|----------|--------------|----------|-----|
| SUN | MON | TUE | WED | THU | FRI | SAT |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 SM, 파트장 | 5 | 6 | 7 SM, 파트장 | 8 SC | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 SC | 14 SC | 15 SC | 16 |
| 17 | 18 SC | 19 SC | 20 | 21 | 22 SC | 23 |
| 24 | 25 SC | 26 | 27 SC | 28 SC | 29 | 30 |

http://cesnet.cesco.biz/dext5/pages/editor_container.html?20170900dab81c

[SC 외 직군]

- (1) 지역본부 : 본부지원담당, DE
- (2) 지사 : 영업파트장, SD, HC, SA

[SC 외 직군 공청회 일자]

| 2017 10 October | | | | | | |
|-----------------|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|
| SUN | MON | TUE | WED | THU | FRI | SAT |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 SC 외 직군 | 12 | 13 SC 외 직군 | 14 |
| 15 | 16 SC 외 직군 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | | | | |

문서번호: 세스코 인사 17- 노 27

수 신: 전국민주연합노동조합

참 조: 민주연합노동조합 조직국장 주훈

제 목: '조직 2017 - 1839'에 대한 회신

1. 귀 노동조합(이하 "조합")의 발전을 기원합니다.
2. 보내 주신 귀 노동조합의 공문(조직 2017 - 1839)에 대하여, 전체 직원을 대상으로 한 공청회 일정 등 당사의 주요일정을 고려하여 아래와 같이 제안 회신합니다.

- 아 래 -

1. 일자

-9월 29일(금) 혹은 10월12(목) 혹은 10월 17일(화) 中 택일

2. 장소

-9월 29일(금) 대전역 근처 국보회의공간

-10월 12일(목) 혹은 10월 17일(화) 서울역 회의실

3. 시간

-오후 17시

4. 기타

-임박한 일자로 협의를 요청하시기 보다는 협의일자가 합리적으로 검토되고 결정될 수 있도록 협조하여 주시기를 다시 한번 당부 드립니다. -끝-

2017년 9월 14일

주식회사 세스코



전국민주노동조합 총연맹

전국민주연합노동조합

Korean Democracy and Federacy Workers' Unions (KDFWU)

수신자 주식회사 세스코 대표 (전찬혁 대표이사 사장)

(경유)

제 목 부당노동행위 공청회 중단 요구 건

1. 귀 사의 발전과 노사관계 안정을 바랍니다.
2. 임금과 근무제도 변경은 노동조합과의 교섭을 통해서 이뤄져야 하며, 귀 사가 노동조합과의 교섭을 지연시키면서 일방적으로 공청회를 진행하는 것은 대표노조의 단체교섭권을 침해하는 행위로서 명백한 부당노동행위입니다.
3. 조정 중지가 내려진 본질적 이유를 잘 판단하시기 바라며, 노조의 교섭권한을 무력화 시키는 일체의 부당노동행위(공청회 등)를 즉각 중단하기 바랍니다.

전국민주연합노동조합 위원장



| 담당자 : 조직국장 주훈(010-6413-0211)

| 시 행 : 조직 2017 - 1864 (2017. 09. 18) 접수 ()

| 우) 07270 서울특별시 영등포구 양산로 43(양평동3가 16 양평동우림이비지센터) 806호

| 전화 02-2068-6090~2 / 전송 02-2068-6093 / 전자우편 kgnojo@hanmail.net

7 관례에도 없는 조합원 표적 부당징계

세스코는

1. 장기미수고객 예외사유 허위등록,
 2. 폭행(위협)으로 퇴사자 발생,
 3. 직수금 횡령 및 유용에 대한 관리책임을 물어
- 1명에 대해서는 정직 7일, 면직, 전환배치(서산->천안)
1명에 대해서는 정직 7일을 내렸다.

장기미수고객이 발생하면 지사평가에 반영되고, 이후 실적금에도 문제가 되기에 평가반영 예외사유를 기재하는 경우가 매우 많이 발생한다. 특히나 해당 지사장은 평가 1위를 하고 있으니 장기미수고객 발생하지 않게 하라는 지시를 내린 상황에서 허위등록이 발생했다.

기존 이런 사례가 발생하면 지사별 평가에서 감점하거나 경고 정도 조치하는 수준이었다. 그리고 이로 인해 인사위원회를 개최하거나 그런 적은 없었다.

폭행(위협)으로 퇴사자 발생했다는 것은 사실관계가 완전히 잘못 된 것이며, 직수금 횡령 역시나 관리책임을 범위에 있지 않다. 관리책임을 범위는 지사장, 팀장이다. 그러나 이들은 어떠한 정직, 전환배치 등의 징계는 없었다. 형평성에 맞지도 않는다.

책임계통에 있는 사람은 아무조치 취하지 않고, 조합원을 고의적으로 발령 내려 피해를 보는 장면을 기획연출 하였다고 밖에 볼 수 없다.

세스코는 서산지사에서 천안지사로 (1시간 30분 가량) 인사발령을 냈으며, 파트장직을 면직했고 정직을 내렸다. 사실관계도 맞지 않고, 관례에도 없는 중징계고 비상식적이다.

전형적인 부당징계를 통한 노조탄압하기로 밖에 볼 수 없다.

8 지사별 협박, 노조 불이익 설파

진술서

- 1 성명 : 박 E 연락처 : 010 5211 2222 주소 : 대전 고아읍 신주소 : 200예멘아파트 3-312
- 2 성명 : 박 B 연락처 : 010 5211 2222 주소 : 710, 구명동 주소 : 아파트 105동 104호
- 3 성명 : 오 연락처 : 010 5211 2222 주소 : 사곡동 -7 동소 : "조001" -
- 4 성명 : 연락처 : 010 44 2031 주소 : 05년학시 05-198 29호 :
- 5 성명 : 연락처 : 010 44 2031 주소 : 3 연락처 우주소 30지 205-1903
- 6 성명 : 진술 연락처 : 010 44 2031 주소 : 1903 영곡동 157-4
- 7 성명 : 연락처 : 010 1111 1111 주소 : 고아읍 도로 1220
- 8 성명 : 내용을 연락처 : 011 : 내용 주소 : 진술서 05

진술 내용

시지 서부 지사 서부 외 7명은 2017년 8월 23일 아침 조회시간에 발생한 내용을 진술합니다

1. KEC 회사를 예로 들어 KEC가 파업을 하여 개인소송이 들어갔었다. 노조를 탈퇴한 사람에게 한하여 개인소송 취하하였다. 그러곤 결국 회사가 파업 종료 인하여 망하게 되었다고 한 KEC는 재일교포가 대표이며 이런 공장이 여러군데 있다. 공장 하나 없어져도 대표는 타격이 없다. 노조 없이 새로 시작하면 된다. 결국 대부분 노조 탈퇴하고 회사를 떠나게 되었다.
 2. 사원들 중 회사에 불만이 많다. 애사심을 가졌으면 좋겠다. 사무실에서 회사불평을 하지 말라.
- 유연근에게 노조 이야기는 내(지사장) 키에 들리지 않게 하라
- 결론은 저희 지사원에게 노조 활동도 하지 말고 회사에서 시키는대로 잘해라. 이런 말을 다른 회사를 예를 들면서 우회적으로 말을 했습니다.

위의 진술 내용은 사실임을 증명 합니다

2017년 8월 23일

진술자 : 진술하 (인) (인)

(인) (인) (인) (인)

<위 내용 요약>

지사장이 KEC 회사를 예로 들어 파업하면 개인소송 들어갔고, 노조 탈퇴한 사람에게 한하여 개인소송 취하하였다. 파업으로 회사 망했다. 공장 하나 없어져도 회사대표는 타격없다. 노조없이 새로 시작하면 된다. 대부분 노조 탈퇴하고 회사 떠났다. 사원들 중 회사에 불만이 많다. 애사심을 가졌으면 좋겠다. 노조 활동도 하지 말고 회사에서 시키는대로 잘해라. 이야기 함.

icoop생협 구례자연드림파크 사례

문석호 | 공공운수노조 광주전남지부 구례자연드림파크 지회장

iCOOP 생협 구례자연드림파크 소개



■ iCOOP 현황

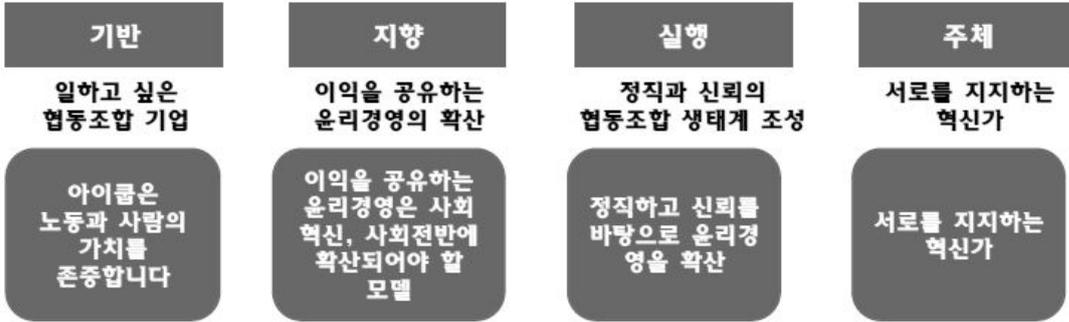
- 아이쿱 조합원 : 약 250,000명
- 연매출 : 약 5,600억
- 고용직원 : 약 4,000명/ 전국 자연드림 판매장 : 약200개

■ 구례자연드림파크 현황

- 생산공방 17개 법인, 문화지원 9개사업장, 물류센터
- 구례 자연드림파크 연매출 약760억(2016년 기준)
- 고용직원 : 현재 511명(조합원 수 31명)
- 2017 구례자연드림파크 2단지 조성으로 추가 고용창출 예정

아이쿱 생협의 지향 ‘사람중심 경제’

“아이쿱은 정직과 신뢰의 협동조합생태계를 바탕으로 노동을 존중하고 성과를 공유하는 사람중심 경제를 만들어갑니다” -2016년 연차보고서 中



부당노동행위 사례1 일상적인 개별면담

■ 7/12 노동조합 가입사실을 사용자측에 통보한 즉시, 사용자측은 조합원들에 대해 개별면담을 실시

- ‘노동조합에 가입한 사실이 맞느냐’, ‘왜 가입했느냐’, ‘개인의 의사, 의지가 맞느냐’ 등을 묻는 개별면담 실시
- 노동조합에 수차례 개별면담을 중단할 것을 촉구했으나, 사용자측은 ‘회사로써 당연히 확인해야 할 일이고, 본인들의 업무’ 라며 개별면담을 중단하지 않았음.
- 이로 인해 노동조합 가입사실 통보 이후 1주일 만에 조합원 43명중 7명이 탈퇴의사를 밝히기도 했으며 협박면담, 회유를 통해 지금까지 13명이 퇴사 또는 탈퇴하였음.

부당노동행위 사례2 정당한 조합활동 제한

■ 점심시간 중에 행해진 조합활동에 대한 감시, 제한

- 노동조합이 점심시간에 식당에서 직원들을 대상으로 노동조합 소식지를 배포했음. 이에 대해 사용자측은 소식지를 배포하는 간부 주변에 서서 소식지배포를 중단할 것을 이야기하며, 소식지 배포가 끝날 때까지 간부 주변을 떠나지 않고 소식지 배포를 방해했음.
- 또한 사용자측 노무관리자는 소식지 배포하는 행위를 감시하며, 핸드폰 동영상 촬영 등을 진행.

■ 점심시간에 행해진 조합가입 권유에 대한 개별면담, 경위서 작성 강요

- 점심시간 중 조합가입 권유를 한 간부에 대해 개별면담, 확인서 서명강요 및 경위서를 작성하여 제출할 것을 강요하는 등의 일상적인 정당한 조합활동을 제한하고 있음.

부당노동행위 사례3 간부 및 조합원에 대한 대기발령

- 구레자연드림파크지회 조직부장, 총무, 교육선전부장, 조합원에 대한 대기발령이 실시됨.
- 대기발령 종료에 따라 타 업무로 전보발령을 문자로 보냈으며, 당사자가 요청을 하여 사용자측은 문서로 발령통지서를 발송함.
- 조직부장의 경우는 비어락하우스 주방장임의 직책이었으나, 대기발령 후 식당 설거지 및 잡일로 보내졌음.
- 총무의 경우는 20대 여성으로 비어락하우스의 홀근무자였으나, 대기발령 후 청소업무로 배치됨.
- 교선부장의 경우는 비어락하우스 조리원이었으나, 대기발령 후 청소업무로 배치됨. 특히 교선부장의 경우는 확인서에 서명을 하지 않는 이유로 대기발령 및 전보배치 되었음.
- 일반조합원의 경우는 이주여성으로 의사소통이 쉽지 않음에도 대기발령으로 현재 사무실에서 대기하고 있는 상황임.

부당노동행위 사례4 청소업무로의 전보발령

- 사용자측은 노동조합 가입을 주도한 지회장(서비스팀장), 사무장(식당매니저)을 청소업무로 배치하여, 현재 예초기 업무를 수행토록 하고 있음. 지회장과 사무장의 예초기 업무에 대해 관리자는 일상적으로 감시(사진촬영) 하는 등의 인권침해를 하고 있음.
- 사용자측은 노동조합 간부, 조합원에 대해 대기발령이 끝날 경우 수치심을 느끼게 하기 위해 청소업무 등으로 전보발령을 하고 있음.
- 지회장의 경우 전남지방노동위원회의 판결에서 청소업무로의 전보발령이 부당하다는 판결이 나왔음에도 불구하고도 지속적으로 간부 및 조합원들을 청소업무로 전보발령을 보내고 있는 상황임.

부당노동행위 사례4 노동조합을 약화시키는 기타 행위들

- 노동조합의 문제제기에 대해 조합원 개별면담 및 면담확인서 서명 강요
 - 7월 24일 노동조합이 산재은폐 행위 및 임금체불 등에 대해 사용자측과 면담을 실시한 후, 사용자측은 조합원들에게 면담을 실시
 - 업무중 사고에 대해 왜 개별적인 처리를 했는지, 왜 공상처리를 했는지 면담을 진행하고 확인서에 서명을 강요.
 - 월 350시간 이상 근무한 조합원에게 '근무일지 작성'에 대한 소명서 작성 강요
 - 노동조합에서 주장하는 임금체불이 맞는지 확인하는 확인서 작성 강요
- 노동조합의 소식지에 대한 비판 교육 실시
 - 노동조합에서 발간한 소식지 내용 중 산재를 은폐하고, 여성인권 의식이 없다는 내용에 대해 전체직원들을 대상으로 노동조합의 주장을 비판하는 교육을 통해 노동조합을 폄훼함.

이후 노동조합의 대응 계획

- 대기발령자 3명 및 부당전보에 대한 구제신청 사건 진행 중
- 업무중 부상을 당했음에도 사용자측은 산재처리를 2~3건밖에 하지 않음.
노동조합에서 확인한 결과 7건의 업무중 사고가 발생했음에도 개인적으로 처리를 하거나 공상처리를 했음.
이에 대해 산재은폐 행위로 판단되어 노동청 조사를 의뢰할 예정.
- 연장, 야간근로에 적합한 임금 미지급
- 따라서, 부당노동행위 및 임금체불, 산재은폐 등에 대해 특별근로감독 실시 요청 예정

동광기연(주) 부당노동행위

전국금속노동조합 인천지부 동광기연지회

▶ 동광기연(주) 부당노동행위 및 노사합의서 불이행 처벌을 직무유기한 고용노동부

1. 동광기연(관계사)가 노사합의서를 위반하고 일방적으로 정리해고 문자를 통보한 사실

- 동광기연(주)와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)가 노동조합과 2014년부터 2016년까지 수년간에 걸쳐 “노조와 합의 없이는 매각, 청산, 법인분리, 정리해고 등을 하지 않는다.”라는 고용보장 합의를 체결해 왔습니다.
- 그러나 동광기연(주) 김경호 대표와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP) 유승훈 대표는 이러한 노사합의서를 모두 위반하고 2017. 1. 23 전국금속노조 인천지부 동광기연지회 조합원 67명 전원에게 문자로 정리해고와 공장매각을 일방적으로 통보했습니다.

2. 동광기연(관계사)의 부당노동행위 인정사실

- 동광기연(주)는 2017. 1. 23 해고통보 이후부터 같은 달 29일까지 동광기연지회 조합원 전원에게 “회유와 협박성” 문자메시지를 발송하였고, 사용주의 이러한 행위는 “노동조합 활동에 대해 지배.개입하는 부당노동행위”에 해당 함.
- 동광기연(주)는 동년 1. 23 전국금속노조 인천지부 동광기연지회 조합원 67명 전원을 정리해고 한 반면에, 비노조원 일부는 해고하지 않고, 동광기연(주) 관계사 또는 동광그룹 본사에서 고용승계를 함. 사용주의 이러한 행위는 “노조원과 비노조원을 차별대우”하는 부당노동행위”에 해당 함.
- 노조는 동광기연지회 조합원을 전원을 정리해고 하고, 공장매각을 일방적으로 문자로 통보한 동광기연(주) 김경호 대표와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP) 유승훈 대표에게 노

사합의서 (확약서/단체협약)에 근거하여 “안산공장 매각중지와 고용보장(승계)을 요구”하는 단체교섭을 요구했지만, 수차례 단체교섭에 불참 했으며, 사용주의 이러한 행위는 “단체교섭 해태” 등 부당노동행위에 해당 함.

- 동광기연(주) 김경호 대표와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP) 유승훈 대표가 직접 서명하고 공증까지 작성한 노사합의서(고용보장 확약서 / 단체협약)를 위반한 행위는 부당노동행위에 해당 함.

3. 고용노동부(중부지방고용노동청)가 동광기연(주)의 부당노동행위 및 노사합의서 위반에 대해 고소사건 처리를 지연시키고, 경기지노위의 부당해고 및 부당노동행위 판정에도 불구하고 사업주 처벌을 신속하게 처리하지 않은 것은 명백한 직무유기 이다.

- 2017. 3. 7 부당노동행위 및 노사합의서(고용보장 확약서 / 단체협약) 불이행건으로 중부지방고용노동청에 고소고발장을 접수함.

- 중부지방고용노동청은 동광기연 고소사건에 대해 2주간이나 아무런 조사도 없이 방치해 두고 있다가 동년 3. 20 안산지청으로 이관시켰음.

- 노동조합에서는 안산지청에 동광기연 조합원들이 부당해고 되어 생존권 유지도 어려우니 고소사건을 빠르게 처리해 달라고 요구 함.

- 안산지청은 고소사건에 대해 구제신청(부당해고 및 부당노동행위) 결과에 따라 처리하겠다고 하면서 사건처리를 지연시켰고, 동년 4. 27 경기지방노동위원회에서 “부당노동행위 및 부당해고” 판정 했음에도 불구하고 또다시 사건처리를 지연시킴.

- 안산지청은 “부당노동행위 및 부당해고”를 인정하는 경기 지노위의 판정문을 검토해 봐야 한다면서 사건처리를 지연시켰고, 이에 노조는 동년 5. 26일 경기 지노위의 구제신청 판정문을 송달받고, 안산지청에 통보했지만, 차일피일 지연시키다가 동년 8월에서야 안산지청은 이 사건을 검찰에 송치 함.

- 그동안 동광기연(주)와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)가 상습적으로 노사합의서를 위반해 왔음. 2017. 1. 23 사전 노사합의도 없이 일방적으로 안산공장을 매각하고 조합원 전원을 정리하고 통보하는 사태에 대해 고용노동부 중부지방고용노동청은 노사합의서 작성 당사자인 사용주 처벌에 대해 지연 및 직무유기 함.

- 이로 인해 동광기연지회 조합원 고용승계에 대한 단체교섭에서 사용주는 단체교섭 불참 등 교섭해태를 수시로 했으며, 실질적인 교섭이 이뤄지지 못하고 형식적인 교섭태도로 일관 함.

▶ 부당노동행위 및 부당해고 판정 불이행한 동광기연 사업주 처벌 목인 사항

1. 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 판정 불이행

- 경기지방노동위원회는 부당해고 및 부당노동행위(2017부해194/부노9 병합) 구제신청 사건에 대해 동년 4. 27 “동광기연(주)와 관계사는 노사합의서 및 고용보장 협약서를 체결한 당사자로서, 이를 어기고 고용승계를 거부한 것은 부당해고와 부당노동행위에 해당함. 또한 각종 부당노동행위를 금지하고 노.사간 합의서 및 협약서를 성실히 이행하라”는 구제명령을 내림.
- 그러나 동광기연(주) 김경호 대표와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP) 유승훈 대표는 경기 지노위의 구제명령을 전혀 이행하지 않았음.

2. 동광기연 관계사에 대한 특별근로감독 지연 또는 배제

- 금속노조는 7. 12 중부지방고용노동청 앞에서 기자회견 개최하여, 동광기연 관계사에 대해 즉각 특별근로감독을 실시할 것을 촉구하고, 이에 대한 구체적인 내용을 담아 노동청에 공문을 접수시킨바 있음. 그러나 중부지방고용노동청은 이에 대한 어떠한 답변도 하지 않았고, 특별근로감독 실시도 진행되지 않고 있음. 노조는 경기 지노위 구제명령 “동광기연 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)도 고용의무 책임이 있으므로, 고용승계 하라.”을 이행하지 않고 있으므로, 동광기연 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)에 대한 특별근로감독을 노동청에 요구함. 그러나 노동청에서 사업주 처벌과 특별근로감독이 진행되지 않자 사업주는 단체교섭도 형식적으로만 임하고 동광그룹 대표가 해외출장을 이유로 단체교섭을 해태하고 있음에도 어떠한 근로감독이나 행정지도를 실시하지 않음. 결국 노동청이 사업주의 부당노동행위 관련 증거확보를 포기함으로써 인해 중앙노동위원회 재심 판정에서 사업주에게 유리한 판정이 나도록 하는 역할을 하게 된 것임.
- 동광기연 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)는 직접 생산라인을 비정규직으로 운영하고 있으며, 동광기연(주) 대리인 김정수 노무사가 분석한 자료에도 “불법파견”을 인정한 부분이 있으므로 노동청에 특별근로감독을 실시를 요구 했지만 전혀 진행하지 않았고, 동광기연 관계사 SH-BP에서는 8월말까지도 인원모집 공고가 있었음에도 이를 묵인하고 직무유기 한 사실이 있음.

▶ 동광기연(관계사)는 정리해고-공장매각-노조파괴가 준비된 각본대로 진행하고, 노동부는 이를 묵인하다.

- 동광기연(주)는 동광 그룹사에서 유일하게 노조가 있고, 정규직으로 운영되고 있으며, 평

소 유래형 회장의 “노조 없는 회사를 자녀들에게 경영승계 하겠다.”는 경영철학이 수년간에 걸쳐 준비되어 오다가 1. 23 “정리해고와 안산공장 매각 문자통보”로 거침없이 진행되었고, 결국 노조를 파괴 함.

- 동광기연(주) 대리인 김정수 노무사는 2016. 12. 20 “법인청산(폐업), 해고와 관련된 예상되는 노사분쟁 분석 및 대응방안”이라는 의견서를 회사에 제출함.

- 동광기연(주) 김경호 대표와 관계사(SH글로벌, SH-BP, SH-CP) 유승훈 대표는 준비된 “법인청산과 정리해고”를 통보하고, 조합원 전원을 해고하여 노조를 파괴함.

- 동광기연(주) 안산공장이 매각되었으므로 노사합의서가 실효가 없고, 고용보장(승계)의 의무가 없다며 노조와 합의하여 체결한 모든 합의를 이행하지 않고, 이에 대한 단체교섭도 거부하며 “현안문제 해결을 위한 실무협약”이라고 주장하며 노동조합이 요구하는 단체교섭 의제를 부정하고 있음.

- 동광기연(주)는 2016. 10. 6 노사가 합의한 단체협약 제31조(부당징계와 해고) “1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처리 한다. 2. 부당징계로 인하여 출근하지 못한 기간의 임금은 평균임금의 200%를 지급한다. 3. 회사가 판정에 불복하여 재심청구 하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심에 따라 즉시 복직시켜야 한다.”라는 합의를 전혀 이행하지 않고 해고노동자의 생존권을 박탈시키며 사회적 책임을 회피하고 있음.

▶ 동광그룹 총수일가에 대한 업무상 배임수사를 지연시킨 인천지방검찰청에 의해 정리해고된 노동자들의 희생이 커지고 있다.

1. 동광그룹 총수일가 업무상 배임혐의 고소사건

- 금속노조는 2017. 1. 동광기연 회장 유래형 등을 업무상 배임 등의 혐의로 고발

- 인천지검은 인천계양경찰서에 사건 배당

- 고발인 조사, 피고발인 조사는 1~2회씩 수행되었으나, 본사 압수수색 등 강제수사는 전혀 없었음. (인천지역 시민사회단체와 노동조합은 2017. 2. 2과 3. 8 인천지검 앞에서 “동광기연(주).동광그룹 회장일가 업무상 배임 혐의 구속수사와 동광그룹 본사 압수수색을 촉구하는 기자회견을 개최하고, 현직 국회의원 등 3,000여명 넘게 서명한 탄원서를 인천지검에 접수 함)

- 위 업무상 배임 등의 혐의는 크게 3가지 사실로 구성됨. ① 동광기연이 토지매도대금으로 관계사 주식을 고가매수 하였다는 점, ② 동광기연이 (주로 유래형 회장 자녀들이 지분을 소유한) 관계사들에 대해 수백 억원에 이르는 자금을 무이자로 대여하였다는 점, ③ 동광기연이 관계사들에 대해 수백 억원에 이르는 차입금 지급보증을 제공하였다는 점임

- ②, ③의 경우 재무제표에 대한 감사보고서 등 공시자료만 봐도 충분히 입증가능
- ①의 경우 담당 수사관은 (검사 지휘로) 고발인, 피고발인 측이 합의 하에 회계법인을 선정하여 관계사 주식 가치에 대한 평가를 받아올 것을 요구하였으나, 선정에 따른 이해관계가 대립하여 사실상 합의가 불가능한 상황임
- 그 경우 수사기관에서 임의로 제3의 평가기관을 선정하여 객관적인 의견을 받아보는 방법도 있지만 예산 등의 문제로 어렵다고 함
- 그리하여 수사가 계속 지연되고 있는 중

2. 인천지방검찰청의 수사지연 및 증거인멸 목인에 대한 의혹들

1. 회사가 대주주와 주식거래를 할 경우 회사 내부에서 주식 가격 등에 대해 많은 검토를 할 것이고 관련 내부 보고자료가 반드시 존재할 것임. 이에 대한 압수수색 등 강제수사는 전혀 고려하지 않았는가?
2. 위 업무상배임 사건 중 주식 고가매수 부분은 전문적인 회계지식을 요하는 사건인데, 왜 일선 경찰서로 내려 보낸 것인가? (과거 서울중앙지검은 쌍용자동차 회계조작 등 사건을 검찰청 조사과에서 직접 수사한 사례가 있음)
3. 검찰 조직 내에도 많은 회계사 출신 수사관들이 있는데, 이들이 수사하도록 하거나 도움을 받는 방법은 전혀 고려하지 않았는가?
4. 내부 전문인력의 도움을 받을 수 없다면, 외부 평가기관의 객관적인 평가결과를 수사기관의 예산으로 받아보는 방법은 전혀 고려하지 않았는가? (고발인 측과 피고발인 측이 각각 외부에 의뢰하여 주식가치평가 의견서 등을 제출한다고 하더라도 그것을 반드시 객관적인 자료라고 보기는 어려움)

3. 동광기연 및 관계사의 업무상배임 혐의 관련 세부내용

■ 동광기연은 2005년부터 2014년까지 10년간 평균 약 637억원, 영업이익은 10년간 평균 약 15억 원, 당기순이익을 69억 원을 기록함. 2015년 매출액은 2014년에 비해 120억 원이 감소한 163억 원으로 역대 최저치이며, 영업이익은 100억 원 손실을 기록함. 그러나 토지/건물의 처분으로 처분이익이 발생하는 등의 영향으로 당기순이익은 역대 최대인 196억 원을 기록함.

○ 비정규직 활용한 제조업, 부동산 임대업으로 사업 재편, 정규직 노동자 해고

- 동광기연 : 유일하게 정규직 생산직 노동자들이 있는 사업장, 유일하게 노동조합이 있는

사업장(입사 25년차 생산직 노동자의 임금을 연봉으로 환산하면 4,000만 원 정도)

- SH-글로벌, 인피니티, SH-BP, SH-INT 등 다른 계열사 : 모두 비정규직(사내 하청 간접고용)
- 동광기연에는 2000년대 중반 이후 해외 관계사들과의 거래를 줄여 매출을 감소시키고, 신규 물량 배정하지 않고(신규투자하지 않음), 인력구조조정 실시함. 반면 비정규직을 사용하는 다른 사업장에는 해외 관계사들과의 거래를 늘리고, 신규 물량 배정하고, 사업기회를 몰아줌. 특히 2011년부터 이러한 행태가 집중적으로 나타남.
- 2015년 분할 전 동광기연의 자산총계는 1,281억 원, 부채총계는 299억 원으로 부채비율이 30%밖에 되지 않을 정도로 재무구조가 건전한 회사였음. 그러나 2015년과 2016년 두 차례에 걸쳐 동광기연의 부동산 자산관리 부문과 제조업 부문을 인적분할함(분할 비율은 2015년에는 동광기연주식회사 : SH-CP = 0.99 : 0.01, 2016년에는 동광기연주식회사 : 동광기연주식회사(안산) = 0.98 : 0.02). 부동산임대업을 사업목적으로 하는 존속법인 동광기연의 2016년 자산총계는 1,005억 원, 부채는 155억 원으로 부채비율이 18%임. 반면 자동차부품 제조업을 하는 신설법인 동광기연의 2016년 자산총계는 120억 원, 부채총계는 143억 원으로 부채가 자본을 초과하게 됨 ☞ 업체 폐업을 하면서 구조조정을 하고자(근로기준법상 정리해고 제한 규정을 회피하고자) 부동산, 주식 등 알짜자산들은 존속법인 동광기연에 남기고, 노후화된 설비와 인력, 관련 부채들만 신설법인 동광기연에 귀속시키는 악의적 기업분할을 함.
- 동광기연(신설법인)은 설립된 지 1년도 안되어 폐업·청산을 이유로 모두 해고함. 노동조합과 합의 없이 공장폐업·법인해산·청산·정리해고 하지 않겠다고 약속(2016년 단체협약)하고, 관계사들(SH글로벌, SH-BP, SH-CP)은 동광기연(신설법인)의 고용승계하겠다고 약속하였으나(고용보장합의서 및 확약서) 2017년 설명절 이전 70여명에게 문자로 해고통보함.
- 동광기연은 2015년 기업분할 이전에 인천 남동공장 대지/건물을 모두 매각한 330억 원을 관계사 주식 매입과 대여 등에 사용함.
- 국내 계열사의 제조업 부문에서는 사내하청 간접고용 등을 활용하여 인건비를 줄이는 방향으로 사업을 진행하고, 고용창출과의 관련성이 적은 부동산 자산 관리 등으로 중심으로 사업을 재편하려고 함.

2. 부(富)의 편법·불법적인 대물림 - 상호간 주식거래, 순환출자구조, 무이자 자금대여, 대가없는 지급보증

○ 비상장 계열사의 상호주식거래 ☞ 특경법상 배임 혐의

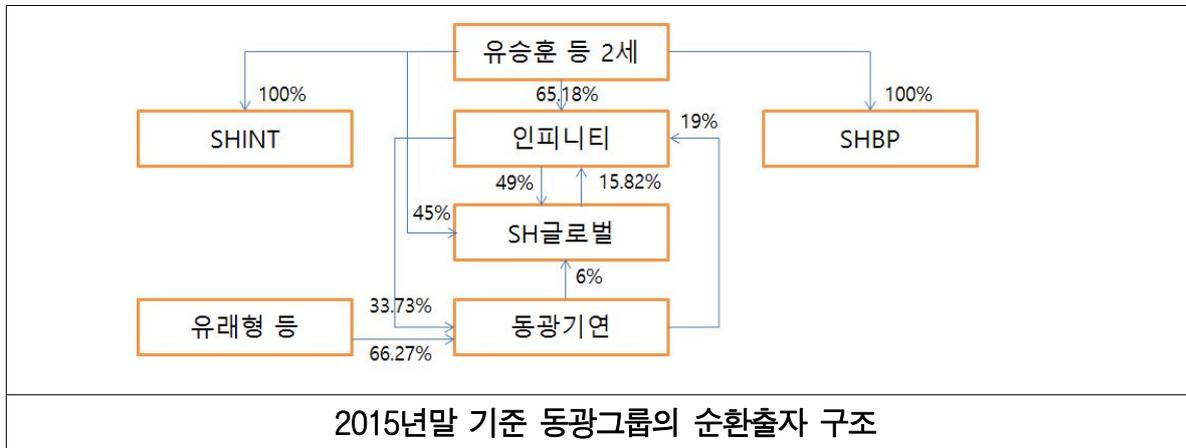
- SH글로벌은 2014년 인피니티 지분 38.5%를 총 289억 원(주당 187만원)에 매수하고, 인피니티는 2015년 SH글로벌의 지분 49%를 163억원(주당 82,953억원)에 인수함.

■ 동광기연은 2015년 자신이 소유하고 있던 인천 남동공단의 토지/건물을 매각하고 받은 330억 원 중 일부를 주식회사 인피니티의 지분 19%를 174억 원(주당 약 230만 원)에, 주식회사 SH글로벌의 지분 6%를 20억 원(주당 83,405 원)에 각 매수하는데 사용함.

■ 위와 같이 동광기연은 인피니티 지분을 1년 만에 43만원(1주당 187만원→230만원)이나 오른 가격에 인수하였고, SH글로벌 지분도 인피니티가 구입한 가격보다 높은 가격에 인수함. 더구나 동광기연이 보유한 인피니티 주식은 상법 제369조 제3항에 따라 의결권이 없는 상호주에 해당하여 174억원을 주고 위 주식을 취득할 경영상이 필요성이 있다고 보기 어려움.

○ 순환출자구조

■ 유내형과 그 자녀들인 유승훈, 유승찬 등이 실질적으로 지배하고 있는 동광그룹 계열사들은 상호간 지분취득을 통하여 2015년 말 다음과 같은 순환출자구조와 지분 구조를 형성함.



2015년말 기준 동광그룹의 순환출자 구조

| 회사 | 2014년 | | 2015년 | |
|-------------|----------|------|----------|------|
| | 주주 | 지분율 | 주주 | 지분율 |
| 동광기연(주) | 인피니티 | 34% | 인피니티 | 34% |
| | 유내형 | 31% | 유내형 | 31% |
| | 유일형 | 14% | 유일형 | 14% |
| | 기타 | 21% | 기타 | 21% |
| (주)인피니티 | 에스에이치글로벌 | 39% | 유승찬 | 24% |
| | 유승훈 | 21% | 유승훈 | 21% |
| | 유승연 | 21% | 유승연 | 20% |
| | 기타 | 19% | 동광기연 | 19% |
| | | | 에스에이치글로벌 | 16% |
| (주)에스에이치글로벌 | 유승훈 | 45% | 인피니티 | 49% |
| | 한종구 | 26% | 유승훈 | 45% |
| | 설만희 | 25% | 동광기연 | 6% |
| | 기타 | 4% | | |
| (주)SH-INT | 유승훈 | 100% | 유승훈 | 100% |

| | | | | |
|----------|-----|-----|-----|-----|
| (주)SH-BP | 유승훈 | 49% | 유승훈 | 49% |
| | 유승연 | 30% | 유승연 | 30% |
| | 윤다래 | 11% | 윤다래 | 11% |
| | 이윤철 | 10% | 이윤철 | 10% |

○ 기업분할

- 위와 같은 순환출자구조 하에서 동광기연은 2016. 3. 30.경 부동산 임대사업 부문(준속기업)과 자동차 부품 제조·판매 사업 부문(신설기업)을 분할비율 0.98:0.02로 인적분할하여, 자동차 부품 제조·판매 사업 부문의 폐업/청산을 용이하게 만듦.
- 결국 신설된 자동차 부품 제조·판매 사업을 하는 동광기연은 분할된지 1년도 안되어 폐업/청산을 이유로 해고를 단행함.

○ 무상 대여 ☞ 특경법상 배임 혐의

- 동광기연은 관계사들에게 2014년 151억 원(주요 대여금액은 SH글로벌에 130억원, SH-INT에 11억), 2015년 256억 원(주요 대여금액은 인피니티에 147억 원, SH글로벌에 63억 원, SH-BP에 33억 원)의 자금을 무이자로 대여하면서 정당한 이유 없이 관계사에게 이익을 나누어줌. 동광기연은 무이자로 돈을 대여하면서 은행으로부터 2014년 24억 원, 2015년 80억 원을 이자를 주고 빌리기까지 함. 경영상의 필요성도 없이 계열사이 자금확보를 위해 무상대여한 것임.

○ 대가없는 지급보증 ☞ 특경법상 배임 혐의

- 동광기연은 매년 관계사 채무를 아무런 대가 없이 지급보증하면서 관계사에게 회사의 이익을 나누어 줌. 동광기연이 관계사들에 무상으로 지급보증한 금액은 2014년 154억 원(SH글로벌 180만달러, 에스에이치유한회사 12억 원, SH-INT 73억원, SH-BP 48억원), 2015년 113억 원(SH글로벌 240만달러, 에스에이치유한회사 12억원, SH-INT 73억원)에 달함.

○ 해외 법인 수익금을 자녀들에게 이전시킴

- 동광기연이 지분 72.72%를 가지고 있는 멕시코 소재의 해외법인 동광라모스(Dong Kwang Ramos S.A. de C.V)는 2008년 수익금(88만6천달러)을 멕시코법인의 국내 투자 방식으로 유승찬이 대표이사로 있던 연예기획사 (주)제이에스엔엔터테인먼트에 유입시킴. 위 연예기획사는 유승찬 1인만 소속되어 있던 업체로 이후 유승찬의 가수활동이 지지부진해지자

2014. 10. 28. 폐업하고 해산함.

- 동광기연이 지분을 가지고 있는 해외법인을 통한 부의 편법적인 이전은 매우 광범위하게 이루어지고 있는 것으로 보임.

3. 회장 일가의 부(富) ↑, 회사의 경영상태 ↓, 노동자 해고

○ 회장 일가의 부(富)

- 유내형 동광그룹 회장 일가의 주식, 부동산 등 자산가치는 최소 천억 원대에 달할 것으로 보임.
- 2015년 계열사간 인피니티의 주식거래 가격(1주당 230만원) 놓고 보면, 유승훈, 유승연, 유승찬이 보유하고 있는 인피니티의 주식가치만 해도 600억원에 달함.

○ 땀 한방울 흘리지 않은 자녀들에게 경영권과 재산 물려줌

- 별도 법인 설립, 사업기회 몰아주기, 상호간 주식거래, 순환출자구조로 유승훈(1978년생)과 유승찬(1982년생)은 계열사의 경영권을 승계함
- 동광그룹 계열사 지분이 전혀 없던 셋째 유승찬은 2014년 갑자기 인피니티 주식 24%를 보유하게 되고, 2016년 대표이사로 취임함.
- 유승찬은 2013년도까지 가수로 활동한 연예인이었는데, 과거 언론 인터뷰에서 로열패밀리라는 것이 부담스럽다며 “아버지가 열심히 일하셔서 부를 이루신 것은 맞지만 그것은 아버지 재산이지 내 것이 아니다”라고 말한 사실이 있음. 대중들에게 이야기한 인터뷰 내용대로라면, 가수활동을 하던 유승찬은 땀 한 방울 안 흘리고 갑자기 인피니티의 최대주주(회사 계산방식 대로 하면 2015년 주식가치는 220억원)이자 대표이사가 됨.

○ 회사의 경영악화

- 사업기회와 해외관계사들과의 거래를 자녀들 소유의 법인으로 몰아줌
- 매각대금 330억원을 관계사의 주식취득, 관계사에 대한 무이자대여와 대가없는 지급보증
- 인적분할로 폐업/청산 절차

○ 노동자들에 대한 해고

- 경영악화를 이유로 동광기연이 노동자들에 요구한 것은 ①급여 10% 반납, ②상여금 50%

반납, ③수당(위생/근속) 50% 반납, ④2015년도 미사용유급휴가 사용 소진과 잔여 유급휴가 수당 반납, ⑤서클활동비 반납, ⑥종합검진 시행 잠정 보류 및 장기근속자 표창시행 잠정보류 등임. 이는 계열사 비정규직 수준의 최저 근로조건을 받아들이라는 것임

■ 한편에서는 폐업절차를 준비하면서, 기업분할로 설립된 지 1년도 안된 시점에 자산을 전부 양도하고 기습 해고

○ 동광그룹 유승훈 사장의 불법행위 사항

■ 유승훈(1978년생), ① 유내형의 첫째 아들로 현재 그룹의 경영을 승계받고 있는 중임. 미국 유학을 마치고 돌아와 30세에 자동차 부품제조업체인 SH글로벌 이사(2007년), 32세에 대표이사가 됨(2009년).

② 2004년 자본금 5억으로 시작한 SH-글로벌은 동광그룹내 일감몰아주기로 현재 자본 300억, 매출 500억원이 넘는 회사로 성장하여 현재 동광그룹의 본사 역할을 함.

③ SH-BP, SH-CP, SH-INT의 대표이사이기도 함.

④ 2016년 동광기연 근로자들에게 고용보장을 확약해놓고 2017년 설명절 이전 70여명의 노동자에게 문자로 해고 통보하도록 함.

⑤ SH글로벌은 2017. 7. 20. 공정거래위원회로부터 3억7900만원의 과징금 부과처분을 받음. 76개 수급사업자에게 하도급대금 37억7500만원을 주지 않았고, 110개 수급사업자에게는 하도급대금 188억7100만원을 목적물 수령일부터 60일을 넘겨 지급하면서 지연이자 4억3800만원도 주지 않았다는 이유임.

유성기업 노조파괴 사례에서 본 노조파괴 근절을 위한 검찰개혁의 필요성과 방향

김성민 | 전국금속노동조합 유성영동지회장

1. 들어가며

유성기업 주식회사(이하 ‘유성기업’ 이라 한다)의 노조파괴시나리오는 7년째 이어지고 있다. 노조파괴시나리오는 유성기업과 현대자동차 주식회사(이하 ‘현대자동차’ 라 한다), 노무법인 창조컨설팅(이하 ‘창조컨설팅’ 이라 한다)이 공모하여 진행된 것임이 법원의 판결과 현대자동차에 대한 검찰의 기소처분을 통해 밝혀졌다. 그 과정에서 2016년 3월 17일 노동자 한광호가 괴로움을 이겨내지 못하고 스스로 목숨을 끊었다. 노동자를 죽음으로까지 내몬 노조파괴에는 그것을 가능하게 했던 검찰을 비롯한 수사기관의 편파적인 행보가 자리잡고 있다.

대전지방법원 천안지원(이하 ‘천안지원’ 이라 한다)은 2017. 2. 17. 노조파괴과정에서의 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’ 이라 한다)위반(부당노동행위) 및 근로기준법위반(임금체불) 등에 대하여 유죄를 인정하고 유성기업 대표이사에게 징역 1년 6월의 실형을 선고하고 법정구속시켰고, 한편 대전지방검찰청 천안지청(이하 ‘천안지청’ 이라 한다)은 2017. 5. 19. 현대자동차와 그 임직원들을 노조법위반(부당노동행위) 혐의로 기소하였다. 그러나 위 판결과 처분이 있기까지의 경과는 검찰의 편파적 태도와 직무유기의 실상을 확인하기에 충분하다.

이 글에서는 위 천안지원의 판결과 천안지청의 기소처분의 경과와 그 과정에서 검찰 태도의 문제점을 살펴보고, 노조파괴 근절을 위한 검찰개혁의 필요성과 방향에 대하여 살펴본다.

2. 천안지원 판결과 천안지청 기소처분의 경과 및 검찰 태도의 문제점

가. 천안지원 판결의 경과

전국금속노동조합(이하 ‘금속노조’ 라 한다) 유성지회(아산지회 및 영동지회, 이하 아산지회와 영동지회를 통칭하는 경우 ‘유성지회’ 라 한다)가 2011년 1월부터 ‘주간연속 2교대제 도입’ 과 관련한 특별교섭을 요구하자 유성기업은 창조컨설팅의 자문을 받으면서 노조과 괴시나리오를 가동시켰다.

유성지회가 2011년 5월 18일 조합원 찬반투표를 거쳐 파업을 결의하자, 유성기업은 같은 날 아산공장에 대하여, 같은 달 23일 영동공장에 대하여 각 직장폐쇄를 단행했다. 직장폐쇄 이후 유성기업은 선별적·단계적 업무복귀만을 주장하며 유성지회 및 조합원들의 업무복귀 요구를 거부한 채 2011년 8월 21일까지 직장폐쇄를 지속하였다. 2011년 7월 1일부터 법률상 복수노조가 허용됨에 따라 유성기업은 회사에 우호적인 어용노조인 유성기업(주) 노동조합(이하 ‘제2노조’ 라 한다)을 설립하고 제2노조가 과반수 이상의 조합원을 확보하여 교섭대표 노동조합이 되게 함으로써 유성지회를 무력화시키거나 와해시킬 방법을 기획하였다. 유성기업은 2011년 7월 제2노조 출범과 관련하여 제2노조의 규약, 노조설립신고서, 창립총회 의사록의 각 초안을 작성하여 주는 등 제2노조의 설립에 개입하였다. 직장폐쇄가 철회된 이후 유성기업은 유성지회 조합원들에게 연장근로 및 휴일특근 기회를 부여하지 아니하는 방법으로 임금상의 불이익을 가하였다. 유성기업은 2011년 10월 18일과 같은 해 11월 1일 유성지회 조합원 27명을 단체협약을 위반하며 해고하였는데, 해고자들은 유성지회 간부이거나 노동조합 활동에 적극적이던 조합원이었다. 제2노조를 육성하여 과반수 노조로 만들기 위하여 유성기업은 각 팀별로 팀장 등 관리직원들을 전방위적으로 동원하였다. 팀장 등 관리직원들은 유성지회 조합원들을 개별적으로 접촉하여 유성지회에서 탈퇴하고 제2노조에 가입할 것을 권유하거나 종용하였다. 위와 같은 조치에도 불구하고 2012년 임단협을 앞두고 제2노조가 과반수의 조합원을 확보하지 못하자 유성기업은 관리직 사원들의 제2노조 가입을 추진하였다. 유성기업은 2012년 1월 9일부터 같은 달 26일까지 그 동안 한번도 노동조합에 가입한 적이 없던 관리직 사원 49명을 제2노조에 가입하게 하였다.⁶⁾

위 유성기업의 노조파괴 범죄사실에 대하여 유성지회는 직장폐쇄 직후부터 유성기업 사용자를 4차례(2011년 10월 26일 1차고소, 같은 해 11월 29일 2차고소, 2012년 1월 10일 3차고소, 같은 해 6월 7일 4차고소)에 걸쳐 고소하였으나, 천안지청은 수사를 진척시키지 않았다.

6) 금속노조가 제2노조의 설립이 무효임을 확인을 구한 소송에서, 서울중앙지방법원은 2016년 4월 14일 ‘유성기업(주) 노동조합은 설립 자체가 유성기업이 계획하여 그 주도하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 유성기업의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수 밖에 없는데, 유성기업(주) 노동조합은 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 유성기업에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다며, 제2노조의 설립이 무효라고 판결하였다.

그러던 중 2012년 9월 중순경 국회 청문회에서 유성기업과 창조컨설팅이 공모한 노조파괴시나리오 및 그 실행과정이 폭로되었고, 유성지회는 2012년 10월 23일 다시 유성기업 외 12명, 창조컨설팅 외 2명, 현대자동차 외 1명을 고소하였다. 그러나 천안지청은 2013년 12월 30일 고소사건에 대해 대부분 불기소 처분으로 사건을 종결시키고 극히 일부(유성기업 대표이사 등 7명의 대한 근로기준법 위반 및 노조법위반)에 대해서만 불구속 기소하였다. 유성지회 조합원들은 이에 굴하지 않고 검사의 불기소처분을 비판하며 대전고등법원에 재정신청을 하였다. 대전고등법원은 2014년 12월 30일 대부분의 고소사실(아산공장 직장폐쇄 유지, 영동공장 직장폐쇄 개시 및 유지, 단체교섭거부, 제2노조 조직 및 운영 개입과 불이익처분, 유성지회 탈퇴 및 제2노조 가입 권유, 유성지회 노동자들에게 연장근로 및 휴일근로 미부여, 직장폐쇄 기간 중 임금미지급 등)에 대하여 공소제기명령을 하였다(대전고등법원 2014초재413 재정신청). 검사는 공소제기명령에 따라 2015년 4월 8일 비로소 기소하였고, 천안지원은 2017년 2월 17일 유성기업 대표이사에게 징역 1년 6월의 실형을 선고하였다(대전지방법원 천안지원 2017. 2. 17. 선고 2013고단1867, 2015고단507(병합), 2015고단768(병합), 2016고단2490(병합) 판결}.

나. 천안지청 기소처분의 경과

유성지회는 직장폐쇄 직후 현대자동차 구매담당이사의 제너시스 자동차 안에서 발견된 창조컨설팅 문건 등을 통해 현대자동차가 유성기업 노조파괴에 깊숙이 개입한 사실을 인지하였다. 뿐만 아니라 2012년 10월 국회 청문회를 통해 폭로된 다수의 창조컨설팅 문건을 통해 유성기업이 노조파괴 문건을 수시로 보고하였음을 확인하였다. 2012년 10월 창조컨설팅에 대한 압수수색과 2012년 11월 14일 유성기업에 대한 압수수색을 통해 현대자동차 임직원들과 유성기업 임직원들이 2011년 5월 4일부터 2012년 5월 31까지 서울 강남구와 충남 아산시 둔포면 소재 음식점과 술집 등지에서 121차례의 회합을 가지면서 노조파괴 전략을 수립하고 실행사항을 점검한 사실, 현대자동차 임직원들이 이메일을 통해 유성기업에게 제2노조 조합원 확대를 지시한 사실⁷⁾, 현대자동차가 양재동 본사 10층 회의실에서 유성기업과 창조컨설팅 임직원들을 불러 노조파괴공작을 점검하는 회의를 주기적으로 진행한 사실⁸⁾이 확인되었

7) 현대자동차 구동부품실 이사대우는 2011년 9월 20일 현대자동차 차장에게 보낸 이메일에는 ‘황팀장, 신규 노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고, 9월 20일까지 220명, 9월 30일까지 250명, 10월 10일까지 290명의 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달 할 것’이라는 내용, 유성기업의 전무가 창조컨설팅 대표에게 보낸 이메일에는 ‘심대표님 안녕하세요! 유성, 영업을 총괄하고 있는 전무입니다. ..우리회사의 노무현황에 대해 현대차의 complain이라고 할지 무리한 요구로 영업이 상당한 어려움에 처해 있습니다. 요구사항 중 핵심은 유성노조 신규가입자를 70~80%선까지 확보하라고 강요하고 있습니다’ 라는 내용 등이 포함되어 있다.

8) 현대자동차 구동부품실 이사대우가 2011년 9월 20일 현대자동차 차장에게 보낸 이메일에는 ‘매 주 1회 회사, 창조를 불려서 주간 실적 및 차주 계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획(징계 및 신노조인원 보고) 준비요’ 라는 내용이 있고, 현대자동차

다.

그러나 천안지청은 2013년 12월 30일 현대자동차와 대표이사를 불기소하였다. 유성지회는 증거자료(2012년 8월 창조건설팅에 대한 압수수색 결과, 같은 해 11월 14일 유성기업 서울사무소, 아산공장, 영동공장에 대한 압수수색 결과)를 확보한 후 2016년 2월 4일 대전지방검찰청 천안지청에 현대자동차 주식회사 등 26명을 재차 고소하였다. 이후 대전고등법원이 2017년 4월 28일 ‘유성지회의 현대자동차 임직원 등에 대한 고소사실의 공소시효가 2017년 5월 22일 만료된다’는 취지의 결정을 하자 천안지청은 2017년 5월 19일 현대자동차 구매담당 임원 등 4명과 현대자동차를 기소하였다.

다. 검찰의 편파성과 직무유기

유성기업의 노조과괴(부당노동행위)에 대하여 천안지청은 2013년 12월 30일 유성지회가 제기한 부당노동행위에 대해 대부분 불기소 처분으로 사건을 종결시키고 극히 일부에 대하여만 불구속 기소했다. 구체적인 불기소 사유를 살펴보면 고소인의 진술보다는 피고소인의 변명을 전적으로 신뢰해 혐의를 입증할 증거가 부족하다는 것이 대다수다. 그러나 검찰이 유성기업 사용자에게 대한 신속하고 적극적인 수사를 한 후 위와 같은 불기소 처분을 했다고 믿는 사람은 검사를 제외하고는 없을 것이다.

부당노동행위를 입증할 증거는 차고 넘쳤다. 범죄사실을 입증할 증거가 부족하다는 검찰의 판단이 잘못되었다는 사실은 이후 유성지회가 제기한 재정신청 사건에서 대전고등법원의 공소제기명령과 유성기업 대표이사에 대하여 징역 1년 6월의 실형을 선고한 천안지원의 판결에서 입증되었다. 검찰은 2013년 12월 30일 대부분의 혐의에 대하여 불기소 처분을 함으로써 유성기업의 노조과괴 기획과 실행에 면죄부를 준 것이다.

한편 현대자동차 기소와 관련하여서는, 유성지회가 2016년 2월 4일 현대자동차 등을 재차 고소한 이후에도 천안지청은 수사를 진행하지 않다가 공소시효가 2017년 5월 22일에 만료된다는 대전고등법원의 2017년 4월 28일자 결정이 있고서야 현대자동차 임직원들을 소환하여 수사를 진행하였다. 현대자동차 기소 관련 주요 증거는 2012년 10월과 2012년 11월 압수수색 결과 확보된 이메일과 전략회의 문건이었다. 이미 2012년 11월에 핵심증거를 확보하고 한 차

차장은 위 이메일을 유성기업 전무에게 ‘(중요)유성기업 현안 협의’라는 표제로 ‘전무님, 아래 안건 관련하여 9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다. 유성기업 사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석부탁드립니다. 장소는 본사 10층 회의실입니다’라는 내용과 함께 전달하였다. 현대자동차 차장으로부터 위 메일을 전달받은 유성기업 전무는 다시 위 메일을 유성기업 대표이사와 그의 아들인 기획실장에게 전달하였고, 기획실장 같은 날 다시 위 메일을 ‘지속적인 욕에 의해 9월 19일 4명, 9월 20일 5명, 9월 22일 5명, 9월 23일 4명이 가입한 것으로 알려줄 계획’이라는 내용과 함께 유성기업 아산공장장, 영동공장장 등 임직원에게 전달하였다.

례 불기소처분을 하였고, 공소시효 만료를 3일 앞두고 비로소 기소한 것이다. 특히 현대자동차 임직원들과 유성기업 임직원들의 변명이 종전과 다르지 않아 추가적인 증거는 없었던 점을 고려할 때 결국 2012년 말경 기소할 수 있었던 사건을 4년 반 이상 방치하다가 기소한 것이다.

반면 유성기업 사용자가 유성지회 조합원들에 대하여 제기한 고소고발에 대하여는 신속한 수사가 이루어졌고 기소까지 일사천리로 진행되었다. 유성기업 사용자는 유성지회 조합원들을 무차별적으로 고소하였다. 유성지회 조합원들은 대부분 고소를 당하였고, 두 번 이상 고소를 당한 조합원들의 90%이상이 유성지회에서 임원, 상집, 대의원 활동을 했던 간부들이었다. 네 번 이상 고소를 당한 조합원들도 상당수 있는데 한 간부였던 한 조합원은 17차례 이상 고소를 당하기도 하였으며(한광호 열사도 5개월간 11차례 고소를 당했다), 아산지회의 한 조합원은 소속장인 관리자로부터 71건의 고소를 당하기도 했다. 유성기업 사용자의 무차별적 고소는 유성지회 및 조합원들의 정의행위를 위축시키기에 충분하였는데, 이는 검찰의 편파적인 행태가 있었기에 가능한 것이었다.

만약 대전고등법원이 재정신청사건에서 공소제기명령을 하고 천안지원 형사판결에서 유죄로 인정된 유성기업의 부당노동행위와 천안검찰이 공소시효 3일을 앞두고 기소한 현대자동차의 부당노동행위에 대하여, 검찰이 신속히 기소하였다면 유성기업의 노사관계는 현재와 전혀 다른 양상이었을 것이며 유성기업의 무분별한 대규모 고소 또한 가능하지 않았을 것이다.

3. 검찰개혁의 방안

검찰개혁의 필요성은 비단 유성기업 노동자들만 느끼고 있는 것이 아니다. 여론조사전문기관 리얼미터가 올해 5월 10일부터 3일간 실시한 여론조사에서 새대통령의 개혁과제로 검찰개혁(24.0%)이 1위를 차지했다. 검찰개혁은 더 이상 미룰 수 없는 과제임이 분명하다.

검찰개혁의 방안으로 일반적으로 법무부를 비롯한 정부기관의 탈검찰화, 공안부 축소 내지 폐지 및 노동전담부설치, 검찰과 경찰의 수사권 조정, 고위공직자비리수사처 설치, 재정신청제도의 개선, 지방검사장 선출제 도입, 검사의 영장청구 독점 개선 등 다양한 방안들이 제기되고 있다. 위 방안들은 검찰의 정치화, 비대화를 견제하고 검찰권에 대한 국민의 통제를 강화하는 방안들로서 적극적으로 검토되고 도입되어야 할 것이다. 다만 이곳에서는 유성기업 노조과외 사례에서 부각된 검찰개혁의 필요성과 방안에 대하여 살펴본다.

첫째, 검찰과 특별사법경찰관인 고용노동부 근로감독관의 수사권 조정이 필요하다.

유성기업 임직원들의 노조파괴(부당노동행위 및 근로기준법위반) 고소사건에서 고용노동부 천안지청의 근로감독관이 수사를 진행하였다. 근로감독관은 유성기업 임직원들에 대한 수사를 진행한 후 고소대상 혐의에 대하여 많은 부분을 ‘기소의견’으로 담당 검사에게 수사보고서를 제출하는 방식으로 보고했다. 그러나 검사는 근로감독관이 기소의견을 표명한 혐의에 대하여 재수사를 하라고 수사지휘하며 사건을 근로감독관에게 돌려보냈다. 근로감독관은 다시 보강수사를 한 후 ‘기소의견’으로 재차 수사보고를 하였고 검사는 다시 재수사를 명령했다. 이러한 과정은 수차례 반복되었다. 최종적으로 검사는 근로감독관이 기소의견을 표명한 혐의의 상당부분에 대하여 ‘혐의없음으로 송치하라’고 수사지휘하였고 결국 근로감독관은 검사의 지휘대로 ‘기소의견’을 ‘불기소의견(혐의없음)’으로 수정⁹⁾하여 송치하였다.

현행 제도에서는 검사가 근로감독관을 비롯한 경찰의 수사를 지휘한다. 수사권은 검사에게 있기 때문에 근로감독관을 비롯한 경찰은 종속적 관계에 있는 것이다. 그러나 유성기업 노조파괴 사례에서 검사에 대하여 일반경찰관보다 특별사법경찰관인 근로감독관이 훨씬 더 종속적 관계에 있음이 확인되었다. 근로감독관의 종속성의 문제점은 금속노조의 갑을오토텍 사업장에서도 현재 드러나고 있다(갑을오토텍 사용자에게 대하여 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 대체인력을 채용한 노조법위반 혐의와 쟁의행위로 중단된 업무에 대한 대체생산의 수행한 노조법위반 혐의가 인정된다고 근로감독관이 파악하고 있음에도 송치 및 기소가 지체되고 있다). 공소권과 수사권 분리가 가장 필요한 부분이 일반경찰이 아니라 특별사법경찰관인 근로감독관이다. 특별사법경찰관인 근로감독관이 노사관계의 사실관계와 쟁점을 가장 정확히 파악할 수 있는 전문성이 있기 때문이다. 새대통령은 근로감독관 1000여명의 충원이 필요하다고 밝힌바 있다. 그러나 근로감독관 충원보다 현재의 근로감독관이 종속적관계에서 벗어나 수사를 할 수 있도록 하는 것이 더 중요하다. 수사권독립 논의와 관련하여 고용노동부가 근로감독관의 수사권독립 주장을 하고 있는지, 수사권독립에 대하여 어떠한 입장을 가지고 있는지 궁금하다.

둘째, 재정신청제도의 개선이 필요하다.

유성기업 노조파괴 고소사건에 대하여 대전고등법원이 2014년 12월 30일 공소제기결정을 하였음에도 불구하고, 검사는 유성기업 대표이사에 대하여 2015년 4월 8일에서야 비로소 공

9) ‘기소의견’에서 ‘불기소의견’으로 변경된 부분은, 관리직 사원들을 전방위적으로 동원하여 유성지회 조합원들에게 유성지회를 탈퇴하고 제2노조에 가입하도록 회유·종용한 지배·개입 부분, 49명의 관리직을 제2노조에 가입하도록 지배·개입한 부분, 단체협약의 징계정족수 규정을 위반하여 부당하게 유성지회 조합원 27명을 해고한 부분, 장기근속자 포상에서 유성지회 조합원들을 차별적으로 배제한 부분, 제2노조이 조합비공제요청에는 응하면서 유성지회의 조합비공제요청에 대하여는 불응하여 차별한 부분 등이다.

소를 제기했다. 공판에서도 검사는 공소유지를 위해 최선을 다하는 모습을 보이지 않았다. 위 유성기업 대표이사에 대하여 징역 1년을 구형함으로써 징역 1년 6월의 선고형보다 낮았다. 선고형이 구형보다 높은 것은 이례적으로, 검사의 구형이 적정하지 못하였음을 보여주는 것이다.

위와 같은 문제점은 재정결정된 사건에 검사가 공소유지를 담당하도록 하고 있는 현행제도에 기인한다. 검사의 공소수행제도를 폐지하고 재정담당변호사가 공소유지를 담당하게 하는 것이 필요하다. 또한 재정담당변호사는 재정사건에 대하여 보완수사를 할 수 있도록 제도가 개선되어야 한다.

셋째, 검사의 영장청구권 독점에 대한 개선이 필요하다.

유성기업 노조파괴 고소사건을 담당한 고용노동부 천안지청 근로감독관은 유성기업 대표이사와 아산공장장에 대하여 구속수사가 필요하다는 의견을 밝히며 수 차례 이들에 대한 구속영장청구를 촉구했다. 또한 고용노동부 영동지청 근로감독관은 영동공장장에 대한 구속영장청구를 촉구했다. 그러나 아산지청과 영동지청의 검사는 이에 응하지 않았다.

수사를 진행하는 근로감독관이 아무리 구속수사 필요성을 밝히더라도 검사에게 영장청구권이 독점되어 있기 때문에 검사가 거부하는 한 구속수사는 이루어질 수 없다. 만약 수사의 초기단계에서 대표이사, 아산공장장, 영동공장장에 대한 구속영장이 청구하였다면 유성기업 사용자는 노조파괴 공적을 더 이상 진행할 수 없었을 것이다. 검사의 영장청구권 독점에 대한 개선이 필요한 이유이다.

4. 나오며

유성기업 사례에서 유성기업 사용자의 지속적인 노조파괴공작에는 검찰의 묵인과 방조, 직무유기가 일조하고 있었다. 검사의 수사권과 기소권을 분리하여 특별사법경찰관인 근로감독관에게 독립된 수사권이 보장되어야 한다. 재정담당변호사제도가 도입되고 재정담당변호사에 게도 수사권이 부여되어야 한다. 영장청구권을 검사가 독점하고 있는 제도도 개선되어야 한다. 또한 유성지회 노동자들의 노동3권이 보장되고 유성기업과 현대자동차 임직원들의 노조파괴행위가 다시는 발붙이지 못하도록 유성기업과 현대자동차 임직원들은 엄중히 단죄되어야 한다.

금속노조 충남지부 갑을오토텍지회

제 때, 제대로 불법에 대한 처벌이 이루어졌다면,
갑을오토텍의 노조파괴는 끝났다!

이재현 | 전국금속노동조합 갑을오토텍지회

1. 갑을오토텍 경영진에 의한 부당노동행위 개괄

1) 사측의 노조파괴 부당노동행위의 목적

○ 민주노조 파괴와 무노조 경영

- 갑을그룹의 기업 인수 직후 2010년부터 노동조합 관련 대응방안 마련. 핵심은 파업권의 무력화와 친화력을 내세워 노동조합 조직력을 와해시키는 것. 궁극적으로는 노동조합을 완전히 파괴하여 무노조 경영을 하던지, 그것이 안될 경우 친 사측 노동조합으로 만들겠다는 것.

○ 인적·물적 구조조정을 통한 이윤극대화

- 노동조합을 무력화 시키는 것만으로도 당장의 연 수익 127억을 날 것으로 예상하고 있었으며, 그 후 물량 외주화, 사원아파트 매각, 인원 구조조정 등을 통해 더 많은 이윤을 가져가겠다는 계획.(Q-P 시나리오와 그 부속문건들에서 모두 나와져 있는 내용)

○ 자유로운 비정규직 채용을 위한 기반 확보

- 현행 단체협약 상 비정규직 채용이 어려우며 노동조합이 있는 한 외주화는 사실상 노사합의 없이 불가능. 비정규직 채용의 인건비 절감 효과 기대

○ 핵심 노조 간부(활동가) 추출과 노동 3권 무력화를 통한 강력한 현장통제

- 핵심 노조 간부나 현장 활동가들을 추출하여 조합원들과 분리시키고, 그 과정에서 파업권

을 무력화시킨 다는 것. 강력한 현장통제력을 발휘해 나간다는 목표.

2) 경과 요약

- 2010년 3월 9일 <갑을오토텍 장단기 노사전략 과제 수립>
 - 2011년까지 친화력 형성을 통한 노동조합 이탈 유도과 파업권 무력화, 2012년 노사관계 컨설팅 실행
- 2012년 8월 <1차 직장폐쇄 시도 했으나 실패>
 - 만도, SJM 직장폐쇄 및 용역강패 투입 당시 아산경찰서에 직장폐쇄 신고하려 했지만 실행으로 이어 지지는 못함
- 2014년 8월 <주간연속 2교대 노사 합의 - 신규채용 포함>
- 2014년 9월 1일 <회사정상화 방안 검토>
 - 주요협력업체 공감대 형성으로 재고물량 확보 -> 지회 불법행동 유도 -> 직장폐쇄 -> 공권력 투입 -> 기업노조 설립 -> 단협해지 -> 선별복귀
- 2014년 10월 27일 <3자 협의체 = 노무법인 예지 + 김 & 장 + 갑을>
 - 전반적인 노조파괴 전략 구상(신규채용-위장채용 포함)
- 2015년 1월 5일 <회사의 2015년 중점사업으로 무분규, 친회사 노동조합으로 집행부교체를 선정. 신규채용자를 통한 노조파괴시스템 가동 - 회사 총무팀 이메일>
- 2015년 3월 <신규채용자-노조파괴용병들의 지회활동 방해 시작. 2노조 설립>
- 2015년 4월 초 <지회의 국회 기자회견 - 신중노조파괴 규정>
- 2015년 4월 10일 특별근로감독 청원이유서 및 부당노동행위 고소장 접수
- 2015년 4월 14일~ 24일 <고용노동부 천안지청의 갑을오토텍 압수수색>
- 2015년 4월~ 6월 초 <노조파괴용병에 의한 폭력·유혈사태 지속>
- 2015년 6월 17일~ 23일 <노조파괴용병과 정문대치 / 23일 노조파괴 용병 채용취소를 포함 한 노사합의>
- 2015년 7월 31일 <회사의 6. 23 노사합의 불이행>
- 2015년 8월 10일 <재투쟁 돌입 선포 후 노사합의 이행을 위한 2차 합의로 일단락>
- 2015년 10월 경 <갑을오토텍 협력사들을 통해 대체생산 준비 정황 포착>
 - 회사에 확인요구 했으나 사실무근이라며 일축
- 2015년 10월 28일 <비상경영 선포>
- 2015년 10월~ <신규 관리직 대거 채용 시작 : 사실상의 불법대체인력 선발·운영>
- 2015년 11월 갑을오토텍의 사전모집, 위장채용, 지배개입 등에 대해 검찰 공소
- 2016년 1월 <노사합의 파기하면서 정문경비 외주화 일방시행 - 지회 파업 유도>

- 2016년 3월~ 4월 <갑을오토텍 협력사에서 갑을오토텍 직장폐쇄 관련 소문>
- 동시에 경쟁사를 포함한 20여개 업체들과 사전공모하여 대체생산 체계 구축
- 2015년 7월 대체인력, 대체생산, 노조파괴 부당노동행위 등에 대한 고소장 접수
- 2016년 7월 6일~ <지회, 불법대체인력의 대체생산 중단촉구 전조합원 철야농성 돌입>
- 2016년 7월 15일 <박표상 전 대표이사 법정 구속 - 2015년 부당노동행위 건>
- 2015년 7월 말 지회, 재판기록을 통해 노조파괴 전략문건 및 Q-P시나리오 입수
- 2016년 7월 26일~ 2017년 6월 21일 <불법직장폐쇄 단행 / 유지>
- 동 기간 일체의 단체교섭 거부, 단체협약 일방해지 통보 등

2. 갑을오토텍 노조파괴-부당노동행위의 유형

1) 신규채용(위장채용)을 통한 반 조합 세력 형성

- 특전사, 전직 경찰 위장채용을 통해 반노조세력 형성과 이에 동조하는 관리직 및 기능직 규합하여 노조파괴를 위한 동력 형성(황견계약 등)

2) 테러·린치 등의 폭력 교사와 실행

- 지회 활동 위축, 핵심 간부 및 활동가 퇴출을 목적으로 한 린치와 테러 등 폭력교사(주요 간부 명단 10명, 지회 사무실 등에 대한 테러 기획). 현장 게시물 철거, 지회 조합원들에 대한 무차별 폭력 등을 교사하고 실행함.(폭력교사 등)

3) 복수노조 설립 기획과 지원

- 기업노조 설립 주도, 지원. 노조파괴용병(특전사, 전직경찰)에게 OT명목의 수당을 주는 형식으로 별도의 노조파괴 수당 지급. 2노조 사무실 지급, 전임자 인정, 총회 및 회의시간 인정, 별도의 활동자금 지원 등

4) 불법대체생산 및 불법대체인력의 채용과 생산

- 신중노조파괴 관련 합의로 노조파괴용병을 더 이상 활용할 수 없게 되자 관리직 채용을 명목으로 신입사원을 대거 채용. 관리직으로 들어온 이들 거의 전부가 현장 생산 업무에 투입.
- 현대자동차의 대체생산 지시 시점(2016년 7월 18일)에 이미 갑을오토텍 경쟁사를 포함한 협력사 20여 곳에서 대체생산 체계 가동. 갑을오토텍은 별도의 외부 물류창고를 확보하여 납품 체계 갖추.

5) 불법직장폐쇄의 장기 유지

- 직장폐쇄는 2012년부터 기획되었으나 몇 차례에 걸쳐 시점을 수정해 옴. 2014년 10월 13일 이던 것을 노조과괴용병 채용 시점인 2014년 12월 이후로 변경. 2015년 3월 노조과괴용병의 실체가 드러나고 기업노조를 설립하자 그 당시로 직장폐쇄 시도했으나 대체생산 체계 등이 완전하지 않아 시점 연기. 부당노동행위로 기소된 박효상의 선고 시점(7월 15일 경-현대차의 대체생산 지시 시점과 일치)에 직장폐쇄를 단행하려 했으나 박효상의 법정구속으로 7월 26일로 연기하여 단행.
- 11개월간의 직장폐쇄 유지기간 동안 모든 단체교섭 거부, 공권력 투입 요구, 경찰과 합작하여 지회의 불법성 주장, 회사가 교섭의 전제조건으로 내건 요구를 지회가 수용했으나 지속적인 교섭 거부로 일관. 직장폐쇄 장기유지의 목적은 노동자들에 대한 고사작전을 통한 내부와해 유도.

6) 관할 경찰서 등과의 공조

- 불법대체인력에 의한 대체생산 중단 촉구를 위한 전 조합원 철야농성에 대해 초기 아무런 문제가 없었던 경찰은 7월 26일 직장폐쇄 직전인 21일, 24일 양일에 걸쳐 지회가 불법이라며 현행범 체포 협박.
- 회사의 용역경비 대거투입 당일인 8월 14일을 시점으로 지회 확대간부 전원에게 아산경찰서의 출두 요구. 그 외 경찰과의 공조 정황 다수

7) 기존 단체협약 및 노사합의 파기

8) 손해배상 청구

9) 기타

- 가. 기초질서 지키기를 내세운 현장 통제
- 나. 노동조합 원조행위 중단 및 부당이득금 환수 소송

3. 노동부-감찰 수사의 문제점

1) “유성과 갑을은 지청에서 결정하지 못한다.” 라는 근로감독관의 발언

- 최근(2017년 8월 말) 고용노동부 천안지청 근로감독관은 “유성과 갑을 문제는 우리 지청

이나 천안검찰 수준에서 결정하지 못한다.” 는 발언을 함. 이는 특정 사업장에서 벌어지는 부당노동행위가 관할청이 아닌 윗 선(?)에서 통제되고 관리된다는 의미로 해석할 수 있음. 일개 지회 수준에서 사측의 부당노동행위에 법적 대응을 완벽하게 한다손 치더라도 어딘지 모르는 통제센터에서 결정하면 그만인 상태임. 따라서 특정 사업장에 대해 이렇게 관리하는 관행이나 이유를 밝히는 한편, 그 책임을 묻는 것이 필요함.

2) 고용노동부의 수사권은 사실상 없음.(담당 검사, 해당 검찰지청이 모든 것을 관장)

- 고용노동부 천안지청의 근로감독관들이 아무리 수사를 잘 한다 해도 담당 검사는 계속해서 보강지시를 내리고 있음. 갑을오토텍과 유성의 부당노동행위의 경우 거의 단 한 건도 보강지시를 내리지 않은 건이 없음. 또한 현재까지 2~ 3차례가 넘는 보강지시가 내려올 경우 그런 건은 대부분 무혐의 내지는 불기소로 결정되고 있는 상태.
- 반면, 경찰이 노동조합을 상대로 한 업무방해 건 등에 대해서는 검찰이 신속 기소지시를 내리는 상태.

3) 2015년 4월 14일~ 24일 진행된 갑을오토텍 압수수색에서 밝혀진 수많은 부당노동행위 증거에도 불구하고 사건 축소와 은폐

- 당시 갑을오토텍 부문장 권기대를 통해 Q-P노조파괴 시나리오 전모를 확인했으나 어떤 조치도 취하지 않음.(결국 고용노동부가 폭력 유혈사태를 방조함.)
- 압수수색 내용 중 노무법인 예지가 노조파괴문건을 작성하였고, 김&장이 증거인멸 등에 가담하고 노조파괴에 개입하는 증거가 있음에도 예지는 참고인 조사로 종결하였으며, 김&장은 아예 수사기록(휴대폰 문자, 사용기록 등)을 삭제하거나 은폐하였고 수사조차 하지 않음.
- 노조파괴를 위해 노조파괴용병으로 하여금 폭력을 교사하는 등 관련 증거들이 있음에도 부당노동행위 상 처벌 규정이 없다는 이유로 노노간 쌍방폭행으로 정리.
- 박효상 전 대표이사를 기소했으나 사전모집 위장채용과 지배개입에 대한 것으로만 내용을 축소했으며, 증거까지 확보하고 있는 경주 동국실업의 금속노조 설립 관련 갑을오토텍에 사전모집, 위장채용했던 노조파괴용병들을 투입하고 이들로 하여금 교섭을 진행하게 하였으며 성공보수를 지급한 범죄를 묵인함.

4) 부당노동행위 다발 사업장, 노조파괴 증거, 부당노동행위를 위한 경비외주화, 대체인력, 대체생산 등의 내용을 모두 인지했으나 회사의 불법행위 예방을 위한 현장지도는 단 한차례도 없었음.

5) 노조법에서 금지한 쟁의행위 기간 중 대체생산 및 대체인력 채용 금지에도 불구하고 관련 수사는 1년 2개월 째 지연시키고 있음.

- 대체생산과 대체인력 수사과정에서 근로감독관들의 수사 무능력, 역량 부족이 여실히 드러남.(개념조차 알지 못하는 상태 확인)

- 검찰은 지속적인 보강 지시로 회사가 관련한 증거를 조작하고 인멸할 수 있는 시간을 주고 있음.(실제로 불법대체인력과 불법대체생산 문제가 불거지자 내부 서버를 잠그고 증거를 조작한 증거도 있음)

6) 일련의 부당노동행위 증거와 실행을 확인하고 있음에도 부당노동행위 건은 검찰에 송치도 하지 않는 상태

- 2015년부터 시작되어 현재에 이르는 일련의 부당노동행위가 Q-P 노조파괴문건에 그대로 나와 있고, 그대로 실행되었고 관련한 수사도 거의 완료 되었으나 고용노동부가 1년 2개월 째 갖고만 있는 상태.

7) 단체교섭 거부, 불법직장폐쇄의 장기 유지, 불법직장폐쇄 철회 이후 노사합의 위반 및 근기법 위반에도 불구하고 아무런 개선지도를 하지 않은 채 방치.

※ 현재 진행 중인 사건현황 첨부

○ 갑을오토텍, 노동부 사건 진행 현황

| 사건 | NO | 사건번호 | 사건명 | 피고소인 | 고소인 | 기관 행정, 사법 | 수사진행경과 송치여부 | 수사기관 사건처리결과 |
|----------|----|-------------------|--|---------------------------------------|-----------------|--------------|----------------|--|
| 형사 고소 | 1 | | 노조법81조3호위반 (15년단체교섭거부) | 박당희 외 2명 | 16.1.5 지회고소 | 천안고용 노동부 | 송치 | 단체교섭교섭거부기소의견 (단체교섭응낙가처분 대법판결이후 송치) |
| | 2 | | 근기법43조위반 임금체불 (15.3~12월 상여금) | 박당희 외 3명 | 16.2.16 지회고소 | 천안고용 노동부 | 송치 | 근기법 기소의견 노조법 불기소의견 |
| | 3 | 2016 형 제 34299 | 노조법43조1항위반 (대체인력채용) | 갑을외 박당희, 정민수 | 16.7.7 지회고소 | 천안고용 노동부 | 송치 | 8/4(금) 기소의견(2가지위반) -단체협약위반(노조법제92조)-80명 -쟁의기간 중 대체근로(노조법제43조1 항)-78명 |
| | 4 | | 노조법43조2항위반 (대체생산) | 갑을오 토텍 (주)외 23명 | 16.7.6 지회고소 | 천안고용 노동부 | 수사중 | 8/30(수) 현대차 추가조사진행 후 검사지 휘보강 및 노조의견 포함하여 노동부 수사결과보고서 작성예정 |
| | 5 | | 노조법위반 (직장폐쇄,노조파괴 등 지배개입) | 갑을오 토텍 (주)외 24명 박병관 포함 | 16.7.29 지회고소 | 천안고용 노동부 | 수사중 | 5월1차고소인조사(박당희 피신완료) 8/18(금) 14시 고소인(한정우)조사완료함, 기소의견으로 수사보고예정하고 있음 |
| | 6 | | 근로기준법 43조 위반 노조법92조 제2호위반 임금항목체불 (정기상여, 설상여, 추석상여, 김장비, 선물비, 월급ot, 주차차 액, 가족수당, 단체보험료, 개인연금) 기간:16.8~17.5까지 | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수사중 | 고소인조사 및 대질심문 완료 -회사측 서면제출 표명이후 8/23일에서 야 변호사의견서 제출했음. -사측주장은 불법파업의 경우 지급관행 성립부정이 주요 주장임. |

| 사건 | NO | 사건번호 | 사건명 | 피고소인 | 고소인 | 기관 행정, 사법 | 수사진행경과 송치여부 |
|-----------|----|-----------------|---|---------------------|----------------------|--------------|--------------------|
| | 7 | | 근로기준법 43조 위반 노조법92조 제2호위반 복리후생비체불 (고등학자금, 대학장학금, 유류, 금, 여행경비, 회의식대, 단합대회비) 기간:16.8~17.5까지 | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| | 8 | | 근로기준법 43조 위반 노조법92조 제2호위반 연차수당체불 (16년 적치연차일수 중 미사용 연차일수 및 17년 발생 연차일수 중 미적치 연차일수) | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| | | | 근로기준법 43조 위반 노조법92조 제2호위반 월차수당체불(16년 7~11월까지 5개 미사용월차일수) | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| | 9 | | 근기법43조위반 정기상여체불(16.1~7월까지 미지급차액분) | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| | 10 | | 노조법81조3호위반 16년 임, 단협 교섭거부해태 | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| | 11 | | 노조법81조3호위반 15년 임금교섭거부 및 해태 | 갑을외 박당희, 정민수 | 갑을지회 이재현 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| 형사 피고소 | 12 | | 노조법38조 1항, 및 42조 1항 위반(출입저지)(생산시설 접거) | 갑을지 회외 24명 | 회사 | 천안고용 노동부 | 수시중 |
| 별도 | 13 | 2016-0006 77 | 노조조합 운영비지원 | 박효상, 임태순, 박당희 | 15.4.16 성강용진 정 | 천안고용 노동부 | 2016.8.15. 기소송치 |

현대중공업 단체협약 위반 및 쟁의행위 기간 중 대체근로 및 불법파견

황준규 | 현대중공업지부 고용법률부장

- 2016년 6월부터 시작된 분사는 노·사간에 체결한 단체협약의 내용을 무시하면서 본인의 의사존중과 노·사간에 협의, 합의 없이 일방적으로 분사를 실시하였다. 더군다나 7월 15일 현대중공업지부는 쟁의행위 찬반투표 가결로 쟁의기간 중이었으나, 현대중공업 사측은 도를 넘은 대체근로를 실시하였다.

이중 몇 가지 사례를 말씀 드리겠습니다.

첫 번째

- 2016년 7월23일(토) 현대중공업 해양사업부 하신기업 소속인 김성일은 현대중공업 원청 직원이 운전하던 8도크 5호기 크레인을 08:00 ~ 17:00까지 골리앗 크레인을 운전을 하였다. 작업내용은 2842호선 A23 P·E 작업을 함.

두 번째

- 2016년 7월24일(일) 현대중공업 해양사업부 하신기업 소속인 김도균은 현대중공업 원청 직원이 운전하던 8도크 5호기 크레인을 08:00 ~ 17:00까지 골리앗 크레인을 운전을 하였다. 작업내용은 2842호선 A24 P·E 작업이고 이 기간은 쟁의행위 기간인데 불법파견을 실시하여 작업을 지시 하였습니다.

#. 권오갑(현대중공업 대표이사), 김정환(현대중공업 조선사업부 본부장), 김호단(부서장), 박문호(하신기업 대표), 김성일(하신기업 크레인기사), 김도균(하신기업 크레인기사)등을 고발

○ 고발요지

- 노동관계법과 단체협약을 지키지 않아서 고발
- 파견법 제5조, 16조 노동조합 관계법 제43조, 단체협약 제133조(채용제한)등을 지키지 않아 고발한 상태입니다.

#. 노동조합 간부들이 항의하고 막으면 법의 판결에 따르겠다고 하면서 작업을 계속 진행을 하였습니다.

세 번째

- 2016년 8월8일(월)현대중공업 1야드 1도크 작업장에서 9호기 크레인 운전자 구본원(원청)과 현창산업 소속인 크레인 신호수 김현식의 5명(하청)이 불법파견을 와서 크레인 운전과 신호라는 긴밀한 작업을 한 작업장에서 원청과 하청이 혼재 작업을 하였습니다.(원청부서인 건조1부에서 인원파견 요청을 해와 어쩔 수 없이 인원을 보낼 수밖에 없다고 함)

#. 현대중공업 대표와 하청업체 대표, 작업자 등을 고발한 상태임.

○ 고발요지

- 노동관계법과 단체협약을 무시한 혐의로 고발
- 파견법 제5조, 제16조, 노동조합 관계법 제43조, 단체협약 제133조 위반하고 지키지 않아서 고발한 상태입니다.

네 번째(단체협약 위반)

- 현대중공업은 2016년 6월9일 일방적으로 현중지부와 아무런 협의 없이 설비지원부문, 종합복사실, 주택운영부, 주유소 소속 조합원 총 800여명에게 분사를 통보하고 8월1일 설립되는 자회사로 전직할 것을 강요하는 개별면담을 실시하였고, 거부조합원을 압박하기 시작하였습니다.

2016년 7월18일부터 중기운전부문, 크레인운전자, 신호수, 장비운전 소속 조합원 총 612명 분사를 추가로 통보하고 전직할 것을 강요 하였습니다.

사례) 설계실에 있던 여성조합원은 현장용접이 주된 업무인 대조립5부로 안전교육을 하루 이수 후 현장으로 발령받았고, 설계실 남성조합원은 도장부로 발령 받았습니다. (20년간 설계실에서 도면 복사를 하던 노동자임)

직접생산이 아닌 생산을 보조하는 직무에 있던 노동자에게 용접과 도장교육을 시키고 직

무교육에 따른 자격시험에 불합격한 조합원에게 보수교육과 유급휴업 조치를 병행하면서 불합격한 조합원에게 최대 정직2주라는 중징계를 남발 하였습니다.(용접과 도장은 단시일에 만들어 지는 기능이 아니고 오랫동안 숙련되어야지 할 수 있는 일입니다.)

2016년 7월15일 쟁의행위 찬반투표 가결 후 8월에도 계속된 쟁의행위로 크레인 업무는 중단 되었으나 현대중공업 사측은 중단된 크레인 업무에 군산과 현대중공업 울산 본사협력업체 노동자를 동원하여 대체근로를 지시했습니다.

위반행위에 대해 노동조합간부가 이의를 제기하면 불법이 밝혀지면 벌금을 내겠다는 주장을 하며 계속 작업을 하였습니다. 쟁의행위를 방해해도 처벌받는데 오랜 시간이 걸린다는 법의 허점을 이용한 것입니다.

고용노동부에 이러한 내용 등으로 수십 건의 조사를 요청하고 고발장을 접수하였지만 1년이 지난 현재까지도 조사 진행 중입니다.

이밖에도 현대중공업은 불법사찰과 부당해고자 복직 등을 시키지 않고 있으며, **2017년 2월 23일, 24일, 27일 쟁의행위 기간 중에 전면 파업에 참여한 1천 여 명이 넘는 조합원에 대해서 견책 등 징계를 하였습니다.**

울산지방노동위원회에서 현대중공업지부의 김종철 조합원의 해고는 부당하다는 판정을 하였습니다. 이에 현대중공업지부는 단체협약 제34조 3항에 의거 복직조치를 요구하였으나 회사는 공문을 통하여 중앙노동위원회의 판단이 필요한 사항이라고 복직이 불가하다고 하였습니다.

단체협약 제34조 3항

해고 및 정직 4주 이상이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당징계로 판명되었을 때에는 회사는 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 즉각 부당징계 해제조치를 취하여야 한다.

위 단체협약의 내용에서도 밝혔듯이 이번 국정 감사를 통하여 현대중공업의 부당노동행위가 근절되는 계기가 되고 김종철 조합원의 빠른 복직이 이루어지기를 바라는 마음입니다.

이상 현대중공업지부의 부당노동행위 사례를 마치겠습니다.