

이 회사는 일이 단순하고 힘들며 임금수준이 초임 18만 원선을 밑돌아 생활력이 강한 인근 기혼여성들이 많이 취업해 있는데, 회사에서는 이 아줌마들을 구사대로 동원했다. 아줌마구사대는 20여 명이 떼지어 몰려다니며 노보를 탈취하고 집단구타하며, 조합원을 회사 밖으로 내쫓고 길거리에서 강제로 작업복을 벗기기도 하였다.

1990년 8월 2일, 아줌마구사대는 회의실로 들어가 박경이씨 등 6명을 빙 둘러서서 발길질을 해댔다. 조합원들이 실신하면 물을 뿌리고 다시 때려서 6명 모두 온몸에 타박상을 입고 인근 교문외과의원에 입원하였다. 집단폭행당한 시간은 오전 8시 30분부터 오후 5시까지 8시간 반이나 된다.

한편 그 이전인 7월 18일에는 금성옥 총무부장이 간부들을 회의실에 감금시킨 채 라이터볼로 이들의 손등, 머리카락을 지지고, “헛바닥으로 회의실 바닥을 훑으라”며 발길질을 하기까지 했다. 그리고 노조원이 모이는 곳이면 어디든지 쫓아가 급습하여 사진을 찍고 노조 포기를 종용하기도 했다.

### (3) 납치 · 집단테러

1989년 12월 1일, 부산의 (주)아폴로제화는 부당해고구제신청서를 내고 복직투쟁중인 우상태씨(21세), 이성중씨(27세)를 회사로 납치, 각각 6시간 30분, 5시간 동안 각목, 경찰봉, 군화발 등으로 집단테러를 가했다.

이 회사의 김영기 노무과장, 김을수 경비반장 등은 회사 경비원들을 동원, 하루 전인 15일 회사 정문 앞에서 ‘햇새벽’이란 유인물을 배포한 데 앙심을 품고 우상태씨를 16일 상오 11시경 부산구치소 정문 앞에서 납치해 봉고차에 강제로 태웠다. 우씨는 회사에 실러가는 동안 짐퍼로 눈을 가리운 채 계속 구둣발로 구타를 당했으며 총무과회의실에 설치된 밀실에 감금되어, “취도 새도 모르게 죽인 후 암매장하겠다”는 협박과 집단구타를 당해 운신을 못할 정도로 얼굴과 온몸에 피멍이 들어 부산순천향병원에 입원했다.

또한 이성중씨도 이날 오전 7시 40분경 개금삼거리 부근에서 경비원

3명에게 납치되어 총무과 지하실에서 “빨갱이 새끼” 운운과 함께 집단구타당하고 강제로 각서를 쓴 뒤 풀려났다.

한편 이날 회사에 출근한 노조원 20여 명은 오전 8시쯤 회사간부와 조, 반장 등 구사대원 1백여 명에 의해 통근버스에 강제로 태워져 부산 사하구 하단동과 강서구 명지동, 북구 금곡동 등지로 4시간여 동안 끌려다니며 버스 안에서 노조를 해체하라는 협박과 폭행을 당했다. 이 과정에서 노조사무장 최성환씨(35세)가 코뼈와 왼쪽팔이 부러지는 등 중상을 입어 부산진구 개금동 백병원에 입원했다.

### (4) 외국관리자의 인권유린

프랑스계 파리바은행의 박현옥씨 폭행사건은 단순한 폭행만이 아니라 박현옥씨에 대한 해고와 외국기업의 한국노동자에 대한 인권침해로까지 이어졌다.

파리바은행의 노조쟁의부장인 박현옥씨(32세)는 1989년 9월 1일 업무중 사소한 시비 끝에 영업부 최승일 과장(32세)으로부터 전치 2주의 폭행을 당했다. 박씨는 최씨를 종로경찰서에 폭력행위 건으로 고소하였다.

그러나 은행 쪽에서는 “영업장 내에서 직원끼리 물리적 폭행을 가하면 서 싸움을 한 사실은 부끄러운 일”이라며 박씨를 대부계에서 대부심사계로 전직배치를 하고 감봉처분을 하였다.

이에 대해 박씨는 알랭드 상투 지점장을 근로기준법상의 ‘부당전직 및 위반행위 방조혐의’로 10월 5일 서울점에 고발하였다. 은행측은 1990년 2월 22일, “법적으로 문제를 제기하고, 언론에 보도케 함으로써 은행의 신뢰도와 명망을 훼손”시켰다고 주장하며 해고절차를 무시하고 박씨를 해고시켰으며 박씨 몰래 해고수당을 통장에 입금시키려 했다.

박씨는 해고의 부당성을 주장하는 투쟁을 벌였다. 이 과정에서 상투 지점장에게 역시 전치 2주의 상해를 입고 서울 강서구 신월 5동 서안복음병원에 입원하였다.

이후 박씨는 ‘해고철회’를 주장하며 지점장을 고발, 소송을 제기중이며



▲ 9월 26일에 열린 12개 노동조합연맹 주체 '파리바은행 박현옥 폭행하고 및 검찰은폐 조작 규탄대회'에서 구호를 외치고 있는 노동인권화관 대표간사 권인숙씨와 박현옥씨(왼쪽)

1990년 9월 12개 업종노조연맹, 여성단체연합 등 16개 단체가 「박현옥사건 공동대책위원회」를 구성하여 활동중이다.

기타 마산수출자유지역의 일본인 100% 투자업체인 (주)한국스타에서는 임금교섭시기에 50여 명의 남자관리자들이 제1 공장 여성노동자의 작업장에 난입하여 유리창을 깨뜨리고 여성조합원들을 구둑발로 차고 구석으로 처박았다.

이러한 가운데 임신중인 이귀선 조합원은 복통을 일으키고 하혈을 계속하다가 유산이 되었고, 김희숙 조합원은 폭행으로 정상이 출산이 어렵다는 의사의 진단을 받았다.

## 2) 감시·도청

### (1) 간부들에게 사원동태 보고 지시

한국전기통신공사(사장 이해욱)는 1990년 4월 초 전국 각 전화국 간부들에게 사원동태보고지침을 하달했다.

각 간부들에게 보내진 문서에 따르면 하급사원들의 ▲ 연판장을 돌리는 행위 ▲ 언론매체에 투고 또는 진정행위 ▲ 설문조사 등 비공식적 여론규합 행위 ▲ 공식 승낙을 받지 않고 청사 밖에서 회의, 세미나 또는 규탄대회를 자행하는 행위 등을 '계층간 불만을 집단화하는 행위'로 규정하고 「정보사항 보고서」 양식에 따라 다달이 보고하도록 지시했다.

이는 1990년 3월, 전기통신공사 소속 선로원이 납중독되었다는 기사가 각 일간지에 보도된 뒤 즉각적으로 취해진 조치이다.

### (2) 감시경비원 채용

1990년 9월 현재 울산 현대중공업에서는 인력관리부 소속으로 감시경비원 7백여 명을 특별채용하였다. 이들 경비원은 6명이 한 조가 되어 3명씩 2교대로 하루종일 해고자, 석방자 등 주요 감시대상 1백여 명의 동태를 파악하고 있다.

경비원들은 개인당 무전기를 소지하고 오토바이를 이용해 할당받는 사람을 미행하면서 이들의 움직임, 대화내용까지 상세히 보고하는데, 1990년 9월 임금협상시기에 김진국 전 수석부위원장, 오종쇄 전 현대엔진 교육홍보부장은 언제 어디서나 감시당했으며, 전하동 「현대해고자 복직실천협의회」 사무실 근처의 귀로다방에서 모임을 갖던 허동욱씨 등 해고노동자 30여 명이 감시경비원들과 몸싸움을 벌이기도 했다.

### (3) 5호담당제

1990년 7월 5일, 삼성중공업 거제조선소 노동자 이근태씨의 음독자살을 계기로 삼성그룹 노무관리의 실상이 드러났다. 삼성그룹은 국내기업 중

노무관리를 위한 정보수집활동에 가장 큰 힘을 쏟고 있는 것으로 알려져 있다.

이 그룹의 정보활동은 노동자들 사이에 '5호담당제'라는 이름의 「노조결성 원천봉쇄 전략」으로 알려져 있는데 1990년 7월 현재까지 노동자들이 비밀리에 노조결성을 시도했던 삼성중공업, 안국화재해상보험, 삼성전자 등 모든 삼성 산하 사업장에서 노동자들의 움직임이 파악되어 노조결성이 좌절되었다.

5호담당제는 삼성그룹 회장비서실 인사팀이 기안, 실시중인데 그룹내 약 1,500명의 정보사원이 감시대상과 역할에 따라 5부류로 나누어 정보수집 및 보고 감시활동을 하는 제도로 만일 노조결성과 관련 농성이 발생하면 공수부대 및 해병대 출신자들로 구성된 구사대를 즉각 투입하게 되어 있다는 것이다.

1호담당활동은 전국의 삼성그룹 주변 유흥가와 독신자아파트 3킬로미터 이내 주위 길보통이 또는 노동자들이 많이 모이는 곳에 정보사원을 배치, 활동케 한다.

2호담당활동은 30여 개의 재야노동운동단체 주변에 정보사원을 배치하여 재야단체들이 계열사의 공장 및 본사에 관련된 유인물을 제작, 배포하거나 삼성그룹이 노동자들을 탄압한다는 등의 이야기를 퍼뜨리는 것이 발견되면 이를 즉각 비서실 담당자에게 보고하도록 되어 있다.

3호담당활동은 정보사원이 일반인으로 가장해 전국의 사업장을 방문, 점심시간이나 휴식시간, 퇴근시간을 이용해 노조의 불필요성을 현장 노동자들에게 설득하는 것이다.

4호담당활동은 삼성계열사와 본사 내에서 주로 3인 이상 모이는 공공장소, 휴게실, 커피숍, 레스토랑, 구내식당 등에서 사원들이 사내인사조직에 관해 불만을 토로하거나 노조의 필요성 등에 대해 말할 경우 이를 즉각 비서실에 통보하는 것이다.

5호담당활동은 노동부·치안본부·시경·도경·일선경찰서·구청·노동사무소·군청 등에 남자보다 의심을 덜 받는 여자직원을 배치시켜 노조 설립신고서 접수시기를 미리 파악하는 등의 일을 하며 움직임이 발견되면



▲ 아남정밀노동조합 사무실 창문 밖에서 발견된 도청장치

담당사원은 즉시 해당관청 총책임자에게 알린 다음 5호담당 팀장 등 상부에 보고하도록 되어 있다는 것이다.<sup>3)</sup>

#### (4) 광전자그룹의 노무관리체계

광전자그룹 계열인 코리아테크노(코테크, 전북 이리시 신흥동)에서 1990년 9월 28일 '노무관리지침'이 발견되었다.

이 문서에는 노동자 중 '요주의 인물'의 감시·미행에 관한 지침과 '중요관리' '관리포인트' 및 부서별 관리팀의 명단이 실려 있다.

이 문서의 2항 '중요관리'에서는 '현장, 화장실, 자판기 앞, 퇴근 후 행방' 등 노동자들의 행동반경 내 거의 모든 장소를 감시하고 있으며, 3항의

3) 「주간전국노동자신문」, 1990년 7월 13일자.

‘관리포인트’에서는 이에 동원될 관리자 48명의 명단과 역할에 대해 실려 있다. 즉 누구를 만나는지(장소·부서·성명 첨부) ▲무슨 이야기를 나누는지 ▲누가 호응하고 있는지를 파악할 것과 이를 담당할 반장급 이상의 관리자들을 성별로 12개 그룹으로 나누어 배정해 놓고 있다. 이외에도 생산라인별로 2~3명의 인원을 배정하여 현장노동자들 사이에서도 협조자를 두고 있다.

### 광전자그룹 산하 코테크의 노무관리 지침서 내용의 일부

3. 관리 POINT : - 누구하고 만나는지(부서?, 성명?) : 시내에서, 시외에서  
 - 무슨 이야기인지?  
 - 누가 호응하고 있는지?
3. 1 관리동 : 황상무 팀장(857-0157), 생산동 : 홍기선(54-4563) 관리동, 생산동... 총무부
3. 2 생산 관리부 : 전명일, 오세남, 김미옥(ODICP), 진영미(R/M), 정진화(R/B)
3. 3 ODICP : 김선일, 옥미선(D/A), 김선애(M/D), 소의순(E/T)
3. 4 R/M : 김문일, 이해수(박미옥, 이미경, 임명신), 김혁거(김미자, 이신재, 김순옥)
3. 5 품질 관리 : 김문침, R.M(3명), ODICP(2명), K/B(3명), R.T(2명)
3. 6 개발 : 권오룡, 유남현, 이인구, 조양남(시기), 오명미(표준실)
3. 7 S/S : 이상섭, 이재철, 김병희, 이상수(이철영, 김태오)
3. 8 기획부 : 이희도, 이광건, 박희국, 김종권, 이외 필요자
3. 9 관리 본부 : 송여무, 이태현 등 필요 사람
3. 10 무역, 구매 : 황병조, 조성곤 등 필요 사람
3. 11 자재 : 정효현, 이용고, 설인후, 마해군, 백옥경, 박경희
3. 12 공무, 경리 : 부서장이 관리

\* 각 팀장들은 18:00에 보고 후 퇴근할 것.

이 광전자그룹은 일본국적의 재일교포 나카시마 히로카즈(51세, 한국명 이기태)가 사주이며 서울·이리 및 일본에 9개의 계열을 거느리고 있는데, 현재 국내계열사 중 노조가 활동하고 있는 사업장은 없다.

### (5) 노조사무실 도청장치 설치

1989년 3월 노조가 결성된 뒤 계속 회사측의 노조원 탈퇴공작에 시달려 오던 서울 구로공단의 아남정밀노조 사무실에서 도청장치가 발견되었다.

사건의 경위를 보면, 1989년 11월 9일 오후, 노조집행부회의를 하기 직전 노조간부들은 혹시 엿듣는 사람이 있나 하고 조합사무실과 베니어판 하나로 붙어 있는 자재창고 내부를 잘 볼 수 있게 창문을 열어놓았다.

노조조사부장이 창고 안이 더 잘 보이게 하기 위해 창문 앞에 있던 스티로폴 더미를 밀어내는데, 스티로폴 더미에서 가로 20cm 세로 10cm의 무선 송수신기를 발견했다. 회사측은 이 사건에 대해 경비원 고덕인씨가 도둑방지를 위해 설치했다는 등, 배터리가 오래 가는지 실험해 보려고 설치했다는 등하며 일관성없는 답변을 하였다.

기타 ‘노동자대학’ 등 노동단체에서도 도청장치가 발견되기도 하였는데, 노조와 노동단체 대부분에서 전화도청이 된다는 사실은 공공연한 것이며, 나아가 당연하다고 생각될 정도로 노동자에 대한 인권유린은 심각하다.

### 3. 노동조합 탄압

노동조합상에는 자유로운 노조설립과 노조활동의 자유가 명시되어 있으나(노동조합법 제1조) 한국의 노동자들이 노조를 결성하고 지켜내며, 노동자의 조직을 발전시켜 나가기란 매우 어려운 일이다.

사용자들은 결성과정부터 노조신고서류 탈취, 유령 또는 어용노조 설립 등으로 노동자의 자유로운 노조결성을 방해하며, 노조를 와해시키고자 노조탈퇴를 강요하고 노조반대파를 형성하거나 부당전직, 부당해고 등의

부당노동행위를 한다.

노동자들의 일상적 노조활동도 자유롭지 못해 전임자들의 현장출입조차 금지하거나, 홍보활동이나 부서별 모임조차 자유롭게 하지 못하는 경우가 나타난다. 반면 사용자들은 노사화합을 강조하고 사용자의 이데올로기를 강조하는 교육을 강화하고 있다.

1988년 말 이후 정부권력의 노동자에 대한 공세가 강화된 것에 힘입어 사용자측은 합의를 볼 수 있는 조그마한 사안조차도 강경대응으로 일관해 왔다.

특히 1990년 임금협상 시기에는 대부분의 노조에서 잔업거부, 조퇴를 준법투쟁이나 쟁의발생신고를 거친 합법적인 쟁의행위를 했으나, 사용자들은 조합원에 대한 고소·고발, 해고, 직장폐쇄, 112신고로 공권력 투입 요청 등 불법적 부당노동행위로 일관했다. 또한 기업법 노조이므로 전임자에 대해 사용자측에서 임금을 지급해야 함에도 불구하고 전임자에 대한 무임금, 파업기간 무임금을 대부분 적용, 노동자의 생존 자체를 위협했다.

또한 1990년 하반기 단체교섭에서는 예년과 달리 단체협약 유효기간 만료를 둘러싼 탄압이 몇몇 사업장에서 있었다. 이는 노동부의 유권해석으로 뒷받침되어 신종탄압책으로 등장했다. 이로 인해 노동자들의 노동 3권은 상당히 침해를 받았으며, 노동자의 조직은 위축되었다.

## 1) 노조결성 및 일상적 노조활동 방해

### (1) 노조결성 방해

부산의 신발제조업체인 부영화학은 1989년 11월 14일 금정구청에 노조 설립신고를 하고 16일 신고필증을 교부받았으나 고무노련의 인준이 아닌 화학노련의 인준을 받았다는 이유로 12월 7일 신고필증을 회수당했다. 이에 회사측에서는 당일로 노조설립신고서를 접수시켜 즉시 신고필증을 교부받았다.

회사측은 신고필증을 교부받은 이후 회사 담장과 정문에 철조망을 치고

정문을 용접하여 조합원의 출입을 봉쇄해 왔다. 그리하여 11월 17일과 21일 회사 앞 공터에서 농성중이던 조합원이 정문돌파를 시도하자 야구용 헬멧을 쓴 구사대가 소방호스, 분말소화기를 사용해 폭력적으로 진압하였다.

처음 노조 신고필증을 교부해 주었던 금정구청의 사회과장이 타부서로 전임을 당함으로써 구청측도 노조결성 방해에 관련이 있음이 드러났다.

한편, 학교법인 건국우유의 노조결성방해 사례가 1990년 1월 들어 뒤늦게 밝혀졌다.

노조위원장으로 내정된 노동자를 납치하는 등 노조결성에 민감한 반응을 보여 오던 건국우유는 1989년 11월 28일, 이 회사노동자들이 노조(위원장 장병현, 24세)를 결성하고 노조설립신고를 하러 성동구청에 나타나자 구청 앞에서 관리자 등을 동원해 이를 짓히고, 노조조직부장 이훈휘(29세)씨가 경영하는 태평다방(성동구 자양동 소재)에 침입해 노조설립에 따른 각종 서류를 탈취해가는 부당노동행위를 하였다. 이후 11월 30일 다시 노조를 결성한 뒤 설립신고증을 교부받았지만 회사측은 노조를 인정치 않고 노조원 친인척과 가족에 대한 회유와 협박을 일삼았다.

건국우유에 근무하는 종업원들은 대부분 일정한 근로계약을 작성한 사실이 없으며 수습기간이 1년 6개월이나 되고 생리휴가, 연월차수당이 전혀 지급되지 않는 등 근로기준법을 위반하기도 했다.

### (2) 해고 및 복직판정 거부

노조탄압 중 가장 빈번하게 발생하는 것은 해고이다. 해고는 산업합리화를 해나가는 과정에서도 발생하지만 일상적인 노조활동 중에서도 빈번이 발생한다. 이는 사용자가 노조 자체를 전혀 인정치 않고, 노동자들을 천시하는 전근대적인 사고방식에서 나온다.

이황화탄소 중독으로 유명한 (주)원진레이온(경기도 미금시 소재)은 1990년 1월 23일 이 회사 노조대의원 김명수(28세, 방사과)씨가 같은 달 11~12일 노조 쪽이 개최한 '작업환경 공청회'에 회사 쪽과 사전합의한 인원 이외에 노조원들의 참석을 유도해 작업을 방해했다며 이씨를 해고했

고, 이에 항의하며 작업시간을 2시간 단축근무한 같은 과 이흥주(26세) 씨 등 3명을 1월 31일자로 해고하고 44명 모두를 경찰에 업무방해 혐의로 고발했다.

인천 부평공단의 (주)한독시계는 임금협상이 매듭된 지 1주일 만인 1990년 6월 9일 임투 때 적극적으로었던 조합원 15명을 무더기로 해고하고 39명의 조합원들을 징계위원회에 회부했다.

이 회사노조는 60.3%에 달하는 조합원의 찬성으로 5월 19일 파업에 들어갔는데 회사는 곧장 직장폐쇄 공고를 붙이는 한편 생산품을 빼돌려 외주업체를 통해 물건을 만들어냈다. 그러자 열성적인 조합원들은 임금교섭이 어떻게 되어가나 궁금하여 매일 아침 2~3백 명씩 회사 앞에 모이고 자발적으로 『임투속보』를 만들어 돌려보았다.

그 과정에서 이웃에 있는 파업사업장인 골트약기 조합원들의 배려로 그 사업장에서 함께 어울리기도 하고 잠깐씩 쉬기도 하였는데 이것을 불법쟁의 선동과 제3개입이라고 하여 해고한 것이다.

국회의 청소용역을 맡고 있는 (주)세왕진흥기업(대표 김창열)은 노조위원장 박종호(46세)씨 등 10명을 1989년 말 근무태만, 명예실추 등의 이유로 해고시켰다.

서울지방노동위원회는 1990년 3월 13일, 회사 쪽의 행위가 부당노동행위 및 부당해고에 해당한다고 판정하여 “원직에 복직시키고 해고기간 중의 임금을 지급하라”고 명령했으나 회사측은 중앙노동위원회에 재심청구를 하였다. 5월 28일 회사 쪽의 재심청구가 기각된 후에도 회사측은 해고자의 복직을 거부했다.

1990년 7월 6일 중앙노동위원회는 경기도 의왕시 소재 선양섬유공업사(대표 김석하)가 무단결근 등의 이유를 들어 해고시켰던 노조위원장을 원직에 복직시키고 해고기간중의 임금을 지급하라고 재심판결을 하여 회사측에 통보했으나 회사측은 이를 묵살하였다.

회사측은 1989년 11월 17일 노조위원장 윤순희씨를 노조를 결성했다는 등의 이유로 ‘회사 명예훼손, 사내 풍기문란’ 등으로 해고한 바 있다.

인천의 진성전자에서도 회사측이 “쟁의중에는 어떠한 이유로도 징계,

해고할 수 없다”는 단체협약 제7조를 무시하고 7명을 해고시킨 데 대해 인천지노위에서 복직판결을 내렸지만 이를 거부했다.

이렇게 복직 거부사태가 발생하는 것은 회사측이 거부를 해도 지노위의 판정은 강제집행력이 없을 뿐만 아니라 고소를 해도 3천만 원 이하의 벌금이나 2년 이하의 징역으로 제재가 약하기 때문이다.

## 인천직할시지방노동위원회

### 명령서

90 부노 39

90 부노 42

1. 본건 신청은 이를 피신청인의 부당노동행위로 판정한다.
2. 피신청인은 신청인을 지체없이 원직복직시키고 해고기간중 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하여야 한다.

### 중 략

회사가 관리직사원 심운재로 하여금 사진을 촬영하게 하고 감정을 촉발시켜 몸싸움에 이르게 한 것은 사용자의 조합활동에 대한 방해행위라고 인정된다. ……중략…… 또한 단체협약의 유효기간이 1989. 12. 31 만료되었는데도 동 단체협약을 적용하여 징계해고한 사실 동년 6. 9 신청인 김명숙을 징계해고하고 동년 6. 15 직장폐쇄 신고를 철회한 다음 동년 7. 2 신청인 한연숙과 조합원인 신청인 나금진, 이미경, 이석자를 징계해고하는 등 노동조합 집행부와 간부를 모두 제거시킨 후에 마치 노동조합에서 고의적으로 단체교섭을 기피하고 있는 것처럼 근로자에게 인식시키기 위하여 동년 7. 10부터 7. 28까지 사이에 6회에 걸쳐 피신청인이 노조전담부가 공석중인 노동조합측에 노조대표 구성 및 생산촉구에 관한 공문을 형식적으로 보내고

동년 8. 6 신청인 광용숙 외 7명과 동년 8. 16 신청인 김명화 외 6명을 신규 채용한 사실 등으로 미루어보아 이러한 피신청인의 일련의 행위는 쟁의에 적극 참여한 조합간부 및 조합원에 대한 보복적인 징계권 행사를 한 것으로서 이는 노동조합을 협오하고 이를 악화 내지 와해시키기 위한 피신청인의 부당노동행위로 판단된다.

(1990년 8월 24일 진성전자 복직 명령서)

### (3) 노동자 길들이기 교육

대기업 사원 연수 현대자동차는 1990년 7월 19일부터 속리산에서 대규모 사원연수를 시작했다. 노동자들의 일당 몇백 원 인상 요구에는 별별 떨며 식칼테러까지 자행했던 현대그룹이 투입예산을 30억 들여 “한마음 한가족 실천대회”라는 이름으로 14개월 동안 100차례에 걸쳐 연수를 할 예정이다.

7월의 연수에는 현대자동차 전노동자가 2박 3일씩 동원되는데 사장과 함께 자동차 모형의 케이크를 자르는 생일잔치, 사장·관리자들이 노동자들과 함께 노는 농악 등 놀이, ‘목청 큰 사람이 일도 열심히 한다’는 취지의 ‘입 큰 사원 뽑기’ 등 하나하나의 프로그램이 노사화합과 생산성 제고를 강조하는 내용으로 꾸며져 있다.

연수에 참가했던 한 조합원은 “연수의 목적은 노동자들에게 노사협조주의를 주입하여 자본가의 이윤추구를 위한 도구로 노동자를 길들이는 것이었다”고 말했다.<sup>4)</sup>

이미 1989년부터 사원연수를 시작하고 있는 대우조선은 대우조선 노동자뿐 아니라 거제지역 주민들에게까지 패밀리 트레이닝(FT)을 시키고 있다.

이 FT는 3단계로 실시되는데, 1단계 FT는 전노동자에 대한 6박 7일의 합숙훈련으로 “그동안의 적자가 노동자들의 나태함과 노조 때문이며, 흑자 전환을 위해 노동자는 요구를 자제해야 한다”는 그것이 주요 내용이다.

4) 「주간전국노동자신문」 1990년 8월 8일자.

2단계는 직반장들에게 실시하는 ‘현장감독자 교육’이라는 노무관리교육이며, 3단계는 노동자가족과 지역주민을 대상으로 한 “회사의 운영과 지역발전은 노조의 행동에 달려 있다”는 내용의 교양강좌이다.

그외 삼성그룹은 ‘삼성맨’을 양성하기 위한 ‘워크맨십’ ‘정신재무장 교육’ 등을 실시하고 있다.

이외에도 노동부나 경총 등에서 노사합동연수교육을 실시하고 있는데 노동자들이 보는 이 교육의 실상은 다음과 같다.

지난 5월 29일부터 2박 3일간 남한강 연수원에서는 상공회의소 주최의 소위 「노사합동연수교육」이 있었다. 말이 좋아 노사합동이지 그 내용은 노동자를 대상으로 정경야합의 일방적 횡포를 자랑하는 그야말로 ‘노동자 고문교육’이 아닐 수 없었다. 그 자리에 함께 참석했던 사용자들의 회회나 락한 태도와 노동부 당국자들의 맹렬한 채찍질, 특히 노동부차관 정동우와 노동부노사지도국장 김재명! 지금도 생생히 컷전을 때리는 듯한 그들의 살기면 고개짓과 씩씩대는 악담들——“노총에 가입하지 않은 전노협·업종노조 그리고 민주세력이라고 하는 재야단체는 모두 불법 좌경 공산당세력이다”, “전노협을 완전히 해체하기 위한 모든 방법을 총동원하겠다”, “노동조합은 절대로 정치성을 띤 일체의 구호나 행동을 해서는 안된다”, “과격 한 노동세력은 대부분 결손가정으로부터 출발했다”——노동부 당국자들은 신성한 ‘노동’의 탈을 쓴 광기어린 자본가 충견들이었다. 왜 차라리 ‘자본부’라 하면 솔직하지 않겠는가?

그러나 그들의 억지에도 논리성(?)이 부가됐으니, 교육은 다음과 같이 제법 기승전결을 갖추었다. 우선 소련 및 동구권의 최근의 변화를 ‘몰락’이라 규정짓고 거기에 우리의 노동운동을 교묘하게 연결, 전노협과 기타 민주세력의 주장을 한꺼번에 도매금으로 매도한다. 그리고는 재벌을 비판하거나 파업을 하는 세력이 마치 정신병자나 되는 것처럼 호들갑을 떨고는, 미군철수를 주장하는 것도 사회주의 논리란다. 그것이 사실이라면 왜 지금 대통령은 미국까지 가서 고르바초프를 만나고 한국에선 미군철수가 거론되고 있는가? 이는 한마디로 자기 얼굴에 침뱉는 논리이며 대통령의

행위에 정면으로 도전하는 진짜 항명이요 모순이 아닐 수 없다. 더욱이 국민으로부터는 매관주구의 독재관료라는 비난을 받으면서 말이다.

이런 줄도 모르고 노동부 나리들은 본론으로 들어가는데, 사용자의 부당 노동행위나 초과착취, 불법 구사대나 공권력에의 의존행위는 전혀 묻지 않고, 현경제와 정국의 총체적 난국(이 말도 자신들이 급조했다)의 책임은 절대적으로 전노협 등 불법단체와 노동자에게 있다. KBS·현종파업이 그렇고 노동자들의 단결이 그렇다. 물론 정부의 재벌위주 특혜와 부동산 투기 등 민생문제로 인한 경제위기는 완전히 은폐된 채 말이다. 또한 법 및 법률에 의한 합법적 쟁의행위인 파업·태업 등을 불법이라고 날조해 놓고 마치 그 자리에 참석한 노동자 모두를 자신의 부하나 되는 듯이 착각, 쟁의행위 파괴를 지시·명령하는 것이다.

“이제 여러분들이 나서서 쟁의행위를 일삼는 자들을 뿌리뽑아야 한다.”  
아, 오만하고 위협적인 저들의 어투, 관리들이란 본시 다 저러한가?

왜곡과 날조는 마지막으로 우리에게 패배주의를 심는 것으로 완성된다. 노동부 관리들은 공권력의 폭압적인 노동자탄압을 매우 긍지 높게 자랑하고선, 지금 전노협·전교조 및 기타 업종노조와 언론노조가 극악한 모험주의에 빠질 정도로 약화돼 있다. 골리앗에서 내려온 영웅들의 초라해진 옷차림새를 비웃듯이, 부분적 패배를 총체적 승리로 만드는 역사의 법칙에 무지한 채! 그러나 저들의 평가는 백퍼센트 거짓말일 뿐 아니라 부분적으로도 우리의 싸움은 결코 패배하지 않았다. 5월 1일 메이데이 총파업을 기억하는가? 5월 9일 국민대회를 보았는가? 광주항쟁 10주년의 열기를 과연 보았는가? 아니, 당신들은 알 것이다. 누구보다도 역지논리임을 스스로 잘 알고 있을 것이다. 정보수집에는 단연 뛰어난 그대들일 터이니! 좋다. 계속 고집을 부려 별것 아니라고 평가한다면 일단 넘어가자. 그렇다면 자체조사에서도 밝혀진 10% 안팎의 민자당 지지여론은 무어라고 설명할텐가? 습관대로 한껏 불려서 작성한 여론조사임에도 불구하고 말이다. 또 우후죽순처럼 자라나는 각성된 노동자와 그 늘어난 동지들은? 그렇다. 구속자 몇명과 당장의 고난으로 성패를 말하지 말라. 이미 역사의 줄기와 대세는 우리 쪽으로 기울었다. 더이상 할 말이 막혔거든 즉시 단상에서

내려와 잘못했다고 사과해야 한다. 용서를 받는 것도 시한이 있는 것이다.

아무튼 연수교육은 그렇게 끝나고 우리 참석 노동자들은 삼삼오오 모여 다음과 같은 다짐을 굳게 나누었다.

“이제 누구를 위한 노동부인지 무엇을 위한 연수교육인지 분명히 확인한 이상 더이상의 주저함이나 의심은 없다. 노동자해방을 위한 투쟁은 불가피하다. 몇푼의 임금에 매달려 조합활동을 하는 것은 단지 풀칠의 연장일 뿐 최종목표를 향한 큰걸음은 될 수 없다. 우리는 총체적 노동운동 즉 사회변혁운동에 나서야 한다. 그것만이 인간이 인간답게 살 수 있는 최선의 방법이요 유일한 길이다. 임금노예로부터의 해방! 나는 그것을 위해 자신을 불사를 것이다(『벽산연합노보』 창간호 중 한국전업노조 수석부위원장 양형승씨의 ‘노사합동연수교육 참가기’).

**장례식 행사** 서울지하철공사(사장 한진희)는 1990년 4월 9일부터 5박 6일 동안 노사화합 분위기 조성 및 계층간 갈등해소를 목적으로 ‘감수성훈련 정신교육’을 실시했다.

1990년 한해 동안 모두 20회 실시하기로 되어 있는 이 교육프로그램 속에는 소위 ‘장례식 행사’라는 것이 있는데, 교육 마지막 날 밤 훈련생들을 교육관 지하실로 데려가 상복으로 갈아입힌 뒤 번갈아 관 속에 들어가게 하고 나머지 훈련생들이 미리 써놓은 유서를 읽게 한다는 것이다.

노조측에서는 “가상죽음을 통해 훈련생들을 새 인생으로 유도해 하겠다는 공사 쪽의 의도는 현실의 모순과 노사문제 등을 자신의 숙명으로 받아들여 해 허무주의적 패배의식을 주입시키려는 것”이라며 이에 강력히 반대하였다.

노사관계 악화시키는 제임스 리 인천의 몇몇 기업체에서 1989년 1월, 현대그룹계열사 노동자들에 대한 연쇄 테러사건을 총지휘한 혐의로 구속되었다가 집행유예로 풀려난 제임스 리(본명 이윤성)를 노무관리 담당자로 채용하여 노동조합을 와해시키거나 무력화시키려고 하였다.

인천 부평공단의 명성전차는 1990년 6월 5일 제임스 리를 사용자 쪽



교섭대표로 세웠으며, 1990년 5월 말경부터 관리직사원과 노조집행부 및 조합원을 노조집행부가 마치 외부의 불순세력과 연계된 듯이 비방하는 내용의 교육을 하게 했다.

콜트약기의 경우는 임금교섭이 결렬돼 1990년 5월 3일부터 노조가 파업을 벌이고 있던 중에 제임스 리에게 인사권을 위임하여 관리직사원과 파업에 참여치 않은 노조원 20명을 대상으로 1990년 6월 4일 2시간 가량 교육을 실시했다. 이 자리에서 제임스 리는 현대사태를 진두지휘, 식칼테러를 한 장본인이라고 자신을 소개했으며 좌경화된 사람을 보고들 수 없어 테러를 했다고 말했다.

이씨는 1978년 미국으로 건너가 「재미한인노동자연맹」이라는 단체에서 일하다 축출된 후 1987년 한국에 와서 전국을 돌아다니며 노조파괴활동을 일삼아왔다.

## 2) 노조와해 공작

사용자들은 노조활동을 탄압하고 나아가 노조 자체를 온갖 수단과 방법을 가리지 않고 깨뜨리려 하며 특히 대기업의 경우는 어용노조화시키거나 철저히 노조를 와해시켜 버린다.

“내 눈에 흠이 들어가기 전에는 노조는 안된다”는 사고방식을 가진 삼성재벌이나, 강압적 노동통제로 일관하고 있는 현대그룹은 거대 재벌의 자금력, 조직력으로 노조를 깨뜨리고 노동자들의 인권을 유린하고 있으며, 많은 중소기업에서도 마찬가지이다.

사용자들은 이를 위해 온갖 부당노동행위를 일삼는데, 노조원에 대한 탈퇴강요, 노조간부에 대한 악성 유언비어 유포, 도청, 부당해고 및 징계, 폭력적 출근저지, 그룹내 계열사로 강제 발령, 노조 대표성 불인정, 노조 반대파 형성 등 그 수법은 매우 다양하다.

### (1) 회사측·반집행부세력·시청의 삼박자

강력한 투쟁력으로 마창노련의 구심적 역할을 했던 한국중천노조(위원

장 이종엽)는 1989년 11월 단체교섭중 위원장과 사무장이 구속되고, 부위원장 등 대부분의 집행부 간부가 수배, 징계정직, 해고 등으로 공백상태에 놓여졌다.

그 이후 회사측의 탄압은 집중되었는데, 노조활동시간 무임금처리, 노조의 모든 행사 폭력적 무산, 현장 감시·감독 강화, 조퇴 불인정, 노조선전물 제거, 핵심노조원 부서이동 등을 통해 노조원들을 강압 통제하였다. 또한 노조간부들은 징계된 자라는 이유로 회사출입을 봉쇄하였으며, 대표성을 인정하지 않았다.

노조측이 유일하게 징계받지 않은 교육부장 김미숙씨를 위원장 직무대행으로 선출하자 회사측은 “불법적인 자들에 의해 뽑힌 직무대행도 인정할 수 없다”며 노조의 대표성을 인정하지 않았다.

다른 한편으로 회사측은 관리자와 비노조원, 집행부에 반대하는 일부 노조원들로 반집행부세력인 ‘회사정상화 추진위원회’를 결성하여, 노조가 파격분자에 의해 조종되고 있다는 내용의 유인물을 뿌리고, 서명운동을 펴왔으며, 이를 가지고 임원진 재선출, 마창노련 탈퇴를 안건으로 임시총회를 소집하라고 노조집행부에 요구했다.

노조측은 이러한 반집행부세력의 요구에 대해, 규약에 따라 선출된 현직무대행에 대한 신임여부를 묻고 불신임될 경우 임원을 재선출해야 하지 않겠느냐는 입장을 밝혔다. 그러나 정상화추진위 측은 이를 거부하고 시청에 총회소집권자 지명요청을 했는데 마산시청은 이들의 요구를 받아들여 정상화 추진위원장을 총회 소집권자로 지명했다.

회사측과 회사측의 사주를 받은 반집행부세력, 그리고 시청까지 가세한 전면적인 탄압으로 노조는 와해에 다다르고 있다.

### (2) 다양한 노조탈퇴 공작

1990년 국회 노동위의 서울지방노동청 감사에서 최대 쟁점의 하나로 부각되었던 현대건설의 노조탄압에 대해 평민당 이상수 의원은 “현대건설에서 자행된 노조탈퇴 강요는 인간의 존엄과 자유를 짓밟는 중대한 인권 유린이며, 강화되고 있는 사무직 노동운동에 정면으로 도전하는 노조와해

작전의 전형"이라고 말한 바 있다.

현대건설노조는 결성 초기인 1988년 당시 70여 명의 차장들이 조합에 가입하였으나 회사의 압력으로 점차 탈퇴하고 1989년 12월 현재 7명의 차장과 446명의 과장이 가입하여 전체 조합원수는 2,560명에 달했다.

그런데 1989년 12월 12일 오전, 정주영 현대그룹 회장은 그룹사의 과장급 이상을 모아 놓고, 과장급 이상의 1990년도 임금동결을 발표함과 아울러 사무직 노조가 불필요함을 역설하였다. "나는 하이칼라, 사무실에서 일하고 노동하지 않는 사람들이 노조를 만든다는 것은 웃음거리다, 이렇게 생각합니다."

정회장의 이 선언이 있는 바로 다음날부터 탈퇴작전이 시작되었다. 1990년 1월, 한달 만에 과장 312명을 포함한 476명이 조합을 탈퇴하고, 이어 점차 대리, 사원, 여직원, 기능직에 파급되어 1990년 12월, 1년 만에 조합원이 1,300명으로 줄어들었다.

이 과정에서 현대건설노조는 노조와해의 위기를 극복해 보고자 새로운 집행부를 선출하였다. 1990년 8월 17일 3대 노조 위원장에 '실천하는 집행부 살아움직이는 노동조합'을 슬로건으로 내건 김영호씨(35세)가 당선되었다. 김위원장은 회사측에는 강성으로 알려진 인물이었다.

새 집행부의 임기는 9월부터 시작이었는데 회사측은 즉시 집행부 구성 저지에 나서며 탈퇴 압력을 더해갔다.

8월 25일 • 최규옥 조직부장(32세), 사우디의 리멕스현장으로 8월 22일자로 소급 발령 → 12월 12일 해고.

• 문성금 여성부차장(28세), 인천 소재 첨구사업부로 발령 → 10월 23일 해고.

8월 27일 • 임동진 복지부장, 경기도 용인 소재 인력개발원으로 발령 → 12월 12일 해고.

• 신희철 총무부장, 영등포 소재 직업훈련원으로 발령 → 10월 23일 해고.

회사측은 최규옥 조직부장을 해외로 발령하면서 전임을 포기하면 해외발령을 취소하겠다고 하는 한편, "너 하나쯤 죽여버릴 수 있다"고 협박하였다. 인사부에서는 조직부장의 아버지까지 찾아가 전임 포기를 강요하였다.

임동진 복지부장에게는 "월급을 줄테니 6개월 정도 푹 쉬면 직장의료보험조합으로 옮겨주고 승진도 시켜주겠다"며 회유하였다.

한편 노조측에게도 직접, "문제있는 사람들"이라며 전임자 교체를 요구하였으나, 노조측과 당사자들은 회사측의 부당노동행위를 지적하며 거부하였다.

실로 노조전임자 선정은 노조측이 자유로이 할 수 있는 것임에도 불구하고 이에 개입하여 전임자를 거부하고 부당하게 전근시켰으며 나아가 해고시킨 부당노동행위를 자행한 것이다.

집행부 중 4명을 해고시키고도 탈퇴공작은 더욱 심화되어, 아래와 같은 방법을 사용하였다.

- ① 부서장이 직접 탈퇴원서를 나누어주고 부서장 앞에서 탈퇴원서를 쓰게 한다.
- ② 탈퇴원서를 일괄적으로 수거하여 내용증명으로 송부한다.
- ③ 해외현장에서는 탈퇴원서 양식을 팩시밀리로 송부하여 현장 소장이 탈퇴를 강요하고 이를 취합하여 단체로 접수한다.
- ④ 근무지·근무형태·인사관리는 그대로 둔 채 위장전출시키는 수법을 사용한다.

심지어는 해외현장에 부임하는 조합원의 비행기표를 담보로 탈퇴원서를 내기를 강요하기도 하였으며, 현대건설의 식당근무 조합원 29명을 근무지·근무형태·인사관리는 그대로 둔 채 현대엔지니어링 소속으로 분산시키고, 인력개발원 조합원 32명은 중공업으로 위장전출시켰다.

이렇게 온갖 수법의 탈퇴압력과 노조간부의 집단해고 사태를 빚은 현대건설노조는 거대 재벌의 자금력과 조직력, 철저한 탄압 속에서 노조와해의 위기에 놓여 있다.<sup>9)</sup>

### 3) 단체행동권 침해

노동자들은 기업주의 부당한 이윤착취와 부당노동행위에 맞서 노동자의 조직을 결성할 권리(단결권), 정당한 요구를 내걸고 기업주와 교섭할 권리(단체교섭권)가 있으며, 그 요구에 기업주가 불복할 때 조직적으로 항의할 권리(단체행동권)가 있다.

그 중 파업은 노동자가 자신의 힘을 모아 사용자에게 대항할 수 있는 가장 강력한 무기이며, 정당한 무기이다.

그런데 기업주는 이러한 노동자의 노동 3권을 인정하지 않고 부당노동행위를 자행한다. 1990년 들어 임투시기나 단체교섭시기에 가장 빈번하게 발생하고 있는 사용자의 부당노동행위는 단체교섭의 해태와 더불어 고소·고발, 직장폐쇄 그리고 무노동무임금이다.<sup>5)</sup>

이는 1988년 이후 사용자측이 전열을 정비하고 노조에 대한 탄압을 가속화하면서 많이 등장하게 되었으며, 1990년에 들어서는 아주 빈번한 단체행동권 침해유형으로 되었다.

#### (1) 고소·고발

고소·고발은 임금교섭이나 단체교섭 시기에 노사분쟁이 심해지기 전부터 핵심세력을 노조로부터 차단하고 투쟁의 분위기를 위축시키며 나아가 노조를 무력화시키는 요인으로까지 작용한다. 나아가 고소·고발은 단순히 위협으로 그치지 않고 구속으로 연결되기도 한다.

전노협이 자체 집계에 따르면, 임투시기인 5월 16일 현재 전국적으로

5) 『말』 1991년 1월호 참조.

이후 1991년 2월 22일 노동부가 현대건설 대표이사 정훈복(53세)·부사장 김광명(50세)·전무 공영호(53세)·부장 김판희(42세)씨 등 이 회사간부 4명과 현대건설법을 노동조합법 위반(부당노동행위) 혐의로 입건, 서울지검에 송치함으로써 현대건설의 노조와해공작이 널리 알려지게 되었다.

6) 3장 6절 경단협지침 참조.

187명이 고소·고발당했으나 한 달쯤 지난 6월 11일에는 331명으로 급증했다. 전국적으로 고소고발된 건수를 보면, 5월부터 6월 29일 현재 서울남부서에 41건, 250여 명이 고소·고발된 상태이며 6월 28일 현재 대구공단지역에서 46건, 포항·울산 38건, 인천·성남 25건 등 노동쟁의가 급증하는 5, 6월달만해도 모두 224건이었다.

서울 구로공단의 경우는 현대중공업 공권력 투입에 항의하여 전노협을 중심으로 5월 3~4일 이틀간 총파업 또는 총회 형식의 투쟁을 벌일 때 가장 많은 고소·고발이 있었다.<sup>7)</sup>

2공단의 KDK는 5월 4일 집단조퇴를 하고 정문으로 나오는 순간 부위원장, 사무장 등 노조간부 8명이 경찰에 연행되어 업무방해로 고소·고발되었으며 영창실업도 5월 3일 집단조퇴로 인한 업무방해로 위원장, 부위원장이 고소·고발되었다. 동국실업은 5월 4일 집단휴가를 가졌는데 이에 대해 회사측에서는 간부 10명을 출근정지시켰고, 위원장·사무장·조직부장을 업무방해로 고소·고발하였다.

집단휴가, 집단조퇴는 준법투쟁에 속하며 1988년, 1989년 임투 때마다 널리 사용되어 왔던 합법적 단체행동임에도 사용자들은 즉각적인 탄압조치를 취한 것이다.

그외 무선전화기 바텔을 생산하는 나우정밀에서는 임금교섭중 회사측의 무성의한 태도에 분노한 조합원의 자발적인 태업이 있었는데, 얼마 후 노조측에서 쟁의발생신고를 하자 회사측은 기다렸다는 듯이 지나간 일을 빌미로 하여 핵심간부인 위원장, 부위원장, 선전부장, 교육부장을 업무방해로 고소·고발하였다.

당시 자발적 태업으로 생산량이 떨어진 것은 노조간부가 책임질 일이 아님에도 불구하고 쟁의발생과 함께 핵심간부를 구속한 것은 사용자측이 임투를 사전에 위축시키고자 하는 의도를 명백히 드러낸 것으로 볼 수 있다.

7) 부록 2절 참조.

## (2) 직장폐쇄

철근, 철도레일, 무한케도, 시트파일롤 등 건축자재와 중장비부품을 생산하여 국내철근 생산량의 20%를 차지하고, 연간 매출액이 3,360억 원에 이르는 기간산업에서 직장폐쇄로 주목을 끌었던 강원산업 포항공장을 비롯하여 부천의 세라아트, (주)홍양, 안양의 유신중전기, 경남 양산 세신실업, 경북 달성 대우기전 등 전국적으로 51개 업체가 직장폐쇄를 하였다.

우리나라의 경우 노동조합의 쟁의행위가 사업장 내에서만 가능하도록 제한(노동쟁의조정법 제 12조)되어 있기 때문에 이들 사업장에서의 직장폐쇄는 결국 노동조합의 쟁의행위권 자체를 박탈하는 엄청난 효과를 가져오며, 사업장 내에 있는 노조 사무실 출입조차 봉쇄하게 되어 노동자에게 불이익을 주고 있다.

부산 풍산금속의 경우는 회사측의 직장폐쇄신고에 불복하고 노조원이 공장점거 농성을 벌이자 불법행위로 몰아 경찰투입시켜 해산시키고 노조원 358명을 연행하여 그 중 10명을 구속시켰다.

또한 한층 교묘한 사용자들의 변칙 직장폐쇄가 자주 등장하는데 서울 구로공단의 나우정밀과 중원전자는 회사측이 직장폐쇄신고를 내고 노동자들을 모두 내보내 출입을 통제한 뒤 일부 노동자를 동원해 생산활동을 지속하였다.

나우정밀은 1990년 4월 20일 쟁의발생신고를 내고 1990년 5월 17일부터 전면파업에 들어갔다. 회사측은 시급히 관리자들로 구성된 구사대를 조직하여 새벽 3시 농성장에 난입하여 폭력적으로 파업을 깨기 위한 시도를 하는 한편, 개별조합원을 대상으로 '파업이탈'과 '현장복귀'를 요구하는 유인물을 발송하기도 하였다.

그리고 6월 8일 마침내 회사측은 직장폐쇄신고를 냈다. 직장폐쇄를 단행한 후 회사는 사업장 내에서 진행되고 있던 파업농성의 해산을 명령했고 조합측이 이에 응하지 않자 경찰에 고소, 6월 13일 공권력이 투입되어 강제해산시켰다. 핵심간부 3명은 업무방해혐의로 구속되었다.

이후 회사측은 일부 조합원을 찾아다니며 회사에 출근케 하여 6월 23일부터 공장을 가동, 생산활동을 지속시켰다. 1공장에서 조합원 55명, 2공장에서 비조합원 30명으로 라인을 부분가동, 정상생산량의 30~40%를 생산했던 것이다.<sup>8)</sup>

5월에 직장폐쇄신고를 냈던 중원전자 역시 비조합원을 동원, 6월 22일 쟁의가 타결될 때까지 계속 조업을 했다.

사용자측은 이를 '부분 직장폐쇄'라고 하고, 서울지방노동위원회에서도 반려치 않고 신고서를 받아들였다. 일부직장폐쇄는 사업장이 여러 곳으로 나뉘어 있는 경우에 특정사업장을 폐쇄할 경우에 해당하는데 나우처럼 한 사업장에서 일부 시설을 가동, 조업하는 것은 부당노동행위에 해당한다.

직장폐쇄의 본래적 의미가 '노동자들의 노무제공을 회사가 스스로 거부하는 것'임에 비추어볼 때, 일부 노동자들을 조업시킨다는 것은 앞뒤가 맞지 않는 모순된 행위이며, 이는 사용자가 직장폐쇄를 단순히 노조의 파업에 대항하는 방어수단으로 사용하는 것이 아니라 파업을 적극적으로 와해시키는 수단으로 악용하고 있다는 것을 의미한다.

## 4. 노동자의 고용불안정

### 1) 고용문제의 확산

최근 신문과 TV에서는 “생산직 취업 기피현상 우려” “값싼 외국인 노동력을 들여와야 한다” “불법외국인 취업의 증가” 등의 기사를 많이 접하게 된다.

경제기획원에 의하면 1990년 한해 동안 서비스업 취업자는 66만 명이나 증가한 반면 구로공단취업자는 지난 2년간 2만 6천 명이나 줄었으며,

8) 부록 2절 참조.

상사고와 일고 추이

(단위 : 1천명, %)

		전체임금 노동자		상사고		일고	
1988		9,610	100	8,114	85	1,496	15
1989		10,355	100	8,635	84 (6.4)	1,720	16 (15.0)
1990	1/4	10,524	100	8,837	84 (4.3)	1,688	16 (18.9)
	2/4	10,892	100	9,003	82.7 (4.4)	1,889	17.3 (4.3)

( )안은 전년동기대비 증가율

자료 : 한국노동연구원, 「분기별 노동동향분석」, 1990년 3/4 분기

고용안정율 (%)

	전국	비농가	남	여
1986	82.8	84.0	85.3	78.4
1987	83.4	84.8	86.3	78.1
1988	84.4	85.5	87.1	79.8
1989	83.4	84.3	87.3	76.9
1990. 3	82.5	84.3		

자료 : 『동향과 전망』, 1990년 가을호.

노동부에서는 생산직의 부족인원이 15만 명에 이르며 이미 2,333명의 외국인이 국내에서 일하고 있다고 밝혔다.

그러나 현재 각 사업장의 실상을 보면, 기존 물량의 하청으로의 분산, 라인 축소 및 정리해고를 통한 감원, 공장이전, 휴폐업, 외자기업 철수, 생산 직뿐 아니라 사무직에서 임시직 노동자의 증가, 대기업에서까지 자연감원 등 노동자 전반에 걸쳐 고용불안정은 심각한 사회문제로 대두되고 있다.

노동부 집계에 따르면 1990년 들어 1~9월 사이에 1,390개의 휴폐업 사업장에서 38,545명이 실직당했으며 집단해고만도 1~6월 사이에 3,281명에 이르고 있다.

휴·폐업 사업체 및 실직근로자 발생현황

(단위 : 개소, 명)

구분	계		휴업		폐업		기타	
	1989	1990. 9	1989	1990. 9	1989	1990. 9	1989	1990. 9
업체수	1,443	1,390	57	21	1,382	1,364	4	5
근로자수	57,184	38,545	3,568	1,665	53,353	36,795	263	85

자료 : 1991 노동부 국정감사 자료

이러한 현상은 산업구조 조정으로 인하여 나타나고 있어 한국의 경제변화와 밀접한 관련이 있다. 1986년 전후로 한 호황기를 거친 후 국내적으로는 노동자계급의 성장과 조직력의 강화 그리고 선진자본주의 국가의 수입개방 요구와 좀처럼 극복하기 힘든 기술격차는 한국자본의 수출경쟁력을 둔화시켰다. 이제 더이상 이전과 같이 값싼 임금과 장시간노동에 의존하는 방식으로는 자본의 축적이 어렵게 된 것이다.

그리하여 자본과 정부측은 1986년 이후 산업의 합리화를 꾀하게 되는데, 그 내용은 국제경쟁력이 있다고 판단되는 산업(기계, 전기, 전자, 자동차, 화학 등)의 자동화를 유도하기 위해 집중투자하며, 반도체·컴퓨터·신소재·우주항공 등 일부 첨단산업을 육성하기 위한 장기적 투자, 그리고 국제경쟁력이 떨어지는 신발, 완구류, 섬유, 일부 가전제품 등의 기술수출산업은 설비를 더 늘리지 않고 해외로 이전을 한다는 것이다.

이러한 자본의 합리화과정은 곧바로 고용상태의 불안정을 가져오고 있는데, 공장자동화로 인한 인원감축, 타업종으로 전환하는 데서 오는 집단해고 등 노동자의 해고와 아울러 노조와해를 빚고 있다. 특히나 노동자들의 투쟁이 강했던 회사나 생산라인에서 노동통제전략차원에서 공장자동화가 급속히 이루어지고 있는 상태이다.

현재의 고용문제는 중소기업장과 외국인투자기업체에서 업종전환과

업종별 자동화율 (%)

	1986	1988	1990
음·식료품	41.2	47.0	50.8
섬유·의복 및 가죽제품 (신발포함)	22.4	22.8	29.1
목재·나무·종이 및 출판	29.8	30.1	40.2
제1차 금속제품 (철강·비철금속제품)	20.8	32.1	35.0
조립금속 및 기계요소	24.6	30.3	32.5
일반기계 및 의료광학	27.5	27.9	28.1
전기·전자 기계	29.7	30.5	38.2
정밀기계 및 운송장비	30.3	31.5	36.5

자료: 「한국생산성본부 공장자동화실태조사」, 1990. 7.

자동화효과 (%)

인원감소	32.2
생산량 증가	30.9
품질향상	17.1
작업조건 개선	11.9
회사의 기술축적	6.6
납기 준수	1.3
계	100

자료: KPC, 「FA실태조사」, 1990. 7.

공장자동화 그리고 더이상 이전과 같은 방식으로 이윤을 빼낼 수 없어 외국인투자기업이 철수하는 데서 가장 심각하게 발생하고 있으나, 이 뿐만 아니라 사무직에서 임시직이나 시간제 근무가 증가하고 있고 대기업에서도 감원, 하청으로의 분산, 기업내 배치 전환 등이 발생하고 있어, 산업구조 조정이 진전됨에 따라 고용문제는 전영역으로 확산되고 있음을 알 수 있다.

### (1) 감원

풍산금속 안강공장은 1989년 12월 27일 무더기 감원 통보를 하였다. 회사측이 발표한 「경영합리화대책안」을 보면 노동쟁의로 인한 생산성 하락을 이유로 감원계획을 노조와 합의없이 일방적으로 통보했는데, 감원 대상자는 ▲희망자 및 타공장 진출자 396명, 지난해 감봉 이상 징계처분자 177명 ▲1987년 7월 이후 입사자 중 567명으로 모두 1,140명, 전체노동자의 27%에 해당하는 숫자이다. 또한 회사측은 이제까지 밤낮으로 2교대 근무로 잔업, 특근을 해왔던 근무형태를 15일부터 낮시간만 2교대로 하는 방식으로 바꿀 것을 통고하였는데 노동자들은 이로써 평균 5만 원에서 12만 원까지의 임금하락 효과를 감수해야 한다.

노조측에서는 이러한 감원에 대해 “작업물량을 조사해 보았으나 물량은 오히려 늘어나 인원감원 사유를 전혀 발견치 못했다”면서 감원 철회와 실질임금보상을 요구했다.<sup>9)</sup>

마산수출자유지역내 한국동경전자(주)에서도 경영악화 등을 이유로 4차례에 걸쳐 희망퇴사자를 모집하고 1990년 2월 27일 목표인원에 미달한다고 87명의 지명해고자 명단을 노조측에 통보하였다.

노동자들이 이에 항의, 3월 5일 집회를 갖고 ‘해고철회’를 요구하자 관리자와 남성노동자 3백여 명으로 구성된 구사대가 여성노동자들을 둘러싸고 복부를 걷어차는 등 폭행을 가하며 집회를 저지하였으며, 회사측은 노조위원장 등 노조간부 4명을 고소·고발하였다.

인천의 주방기기 생산업체인 한일스텐레스스틸공업(주)에서도 경영악화를 이유로 105명의 노동자를 예고없이 해고시켰다. 회사측에서는 노동자들의 성실성, 능력 등 산정기준에 따라 105명을 선별했다고 말했다.

### (2) 하청분산

웨딩드레스, 잠바, 브래지어를 생산하여 일본, 미국, 캐나다 등지에 수출

9) 부록 2절 참조.

을 하는 봉제업체인 동국실업(구로 2공단 소재)은 매출액이 1987년 17억, 1988년 20억으로 당기 순이익이 12억 원 정도되며, 1990년 9월에는 46억 원을 증자하는 기업공개를 하였다.

이 회사의 경우는 1989년 임금교섭이 마무리된 이후 인원을 보충하지 않고 자연감원을 시켜오다 1990년 8월 8일, 남은 인원 32명을 집단해고시켰다.

1989년 10월 이후부터 설립비용 5억 7천 5백만 원을 들여 본공장 주변에 웨딩드레스를 생산하는 성천(28명), 혜원(21명), 동우(25명), 잠바를 생산하는 영창섬유(42명), 브래지어를 생산하는 성우실업(7명)과 안양에 동국가연(40명) 등 하청봉제회사를 설립하여 생산물량을 분산시킨 것이었다.

그동안 회사측은 적정인원 유지를 요구하는 노동자들에게 “하청을 통해 남은 이윤으로 겨우 구로공장이 유지된다”, “단체협약이 끝나야 인원을 충원할 수 있다”고 하면서 계속 작업물량을 줄여가다가 1990년 5월 노동자들이 재차 임금인상을 요구하자 일요일을 이용해 미싱 2대만 남기고 모든 기계를 빼내었으며 급기야 집단해고 통지서를 보내고 정문을 봉쇄한 것이다.

이러한 하청으로의 분산은 봉제·완구업체에서 많이 발생하고 있는데, 부산의 완구제조업체인 동산화학공업사는 회사 사장이 자신의 건강 및 경영능률상의 이유를 들어 1989년 12월 30일 기계, 금속, 조립 등 7개 생산라인을 각각 독립시켜 조·반장들과 임대차계약을 맺는 방식으로 분할했다. 그리하여 이 회사는 노동자 96명이 7개 법인의 각각 다른 회사로 쪼개진 것이다. 물론 생산작업이 진행되는 과정은 분할 전과 다른 게 없었다.

또한 가방제조업체인 크로바상사의 경우도 제조공장 가운데 봉제부분을 하청회사로 분산시켰다. 노조위원장을 지냈던 강대숙씨가 용인공장의 기계와 설비를 무상으로 대여받고 한 달에 한 번씩 크로바측과 공임계약을 하여 대형항공가방의 봉제부분을 맡았다. 영성기업은 용인공장 내 다른 구역에 자리잡고 소형가방의 봉제를 담당하고 있다. 이들 하청업체

는 비록 독립된 회사이지만 공장설비를 그대로 이용하고 있고 종업원도 대부분 그대로이다.

회사측은 노동자들의 투쟁으로 매년 임금이 오르자 생산성을 높이고 노동자들의 요구를 피해가기 위해 하청분할방식을 택한 것이다.

실제로 하청분할방식은 중소기업에서만 사용되는 것이 아니다. 마산창원지역의 (주)통일은 1989년 이후로 경영합리화라는 명목하에 외부로 기계를 빼내 공장을 설립하였으며, 대림통상의 경우에도 공장 내에 하청회사를 설립하였다.

### (3) 폐업

폐업은 자본주의사회에서 자본을 소유하고 있는 사용자가 자신의 의사에 따라 기업의 생산활동을 중단하는 것이지만, 문제는 자본을 소유한 기업주라 하더라도 노동자의 노동에 의해 운영되고 이윤을 확보해 왔으며 노동자 생계의 터전인 공장을 이후 취업이나 생계에 대한 아무런 대책없이 사용자 마음대로 닫아버림으로써 노동자의 생존권을 박탈한다는 데 있다. 실제로 노동조합을 파괴할 목적으로 문을 닫는 경우도 있는 것이다.

서울 구로공단의 크라운전자는 1989년 11월 29일, 일방적으로 조합원들에게 11월 30일부터 회사는 휴업하며, 12월 8일까지 남성전기로 출근할 것과 12월 1일부터 7일까지 신규 입사를 위한 서류를 제출할 것을 요구하는 안내문과 통합에 대한 동의서를 나누어 주었다.

회사측의 통합 이유는 회사가 계속 적자이기 때문에 더이상 경영을 할 수 없다는 것이다. 그러나 남성전기 역시 인원감축이 계속되어 오고 있는 상태였다. 남성전기, (주)남성, 크라운전자, 남지전자는 계열회사인데 그동안 (주)남성은 반도체 생산과 함께 종합무역상사로 기능케 하여 나머지 3사로부터 싼 값으로 상품을 사들여 제값을 받고 수출함으로써 1987년부터 (주)남성만이 흑자를 보이고 나머지 3사는 지속적인 적자를 보여 왔으며, 남성전기의 경우는 1987년 1800여 명에서 1989년 말에는 8백여 명으로, 크라운은 1,200여 명에서 300여 명으로 줄어드는 추세였다. 따라



### 악덕기업주 윤봉수를 고발합니다.

구로공단내 4개 계열사(남지전자, 크라운전자, (주)남성, 남성전기)를 소유하고 있는 독점재벌 윤봉수는 다국적 기업인 필립스와 합작사 설립, 크라운전자 노동자 300여 명을 집단해고 (89. 11. 29) 시켜놓고 크라운

전자부지에 필립스정밀 코리아를 설립하였습니다. 필립스와 야합하여 고용승계를 회피하고 있으며 또한 노동법개악 음모의 주범으로 노동자 생존권 탄압에 앞장서고 있는 악덕기업주 윤봉수를 천만 노동자의 이름으로 고발합니다.  
※ 필립스 제품을 사지도 쓰지도 맙시다.

**집단해고 철회!!! 우리 일터 쟁취!!!**  
항의전화 : 윤봉수 (회장실) 864-3317, 집 : 362-3384  
- 크라운전자 노동조합 -

서 크라운 노동자들을 남성전기에서 받아들일 여건이 안됨에도 회사측은 무조건적인 통합통보를 내린 것이었다.

이러한 통합결정의 실제적인 내막은 적자로 인한 것이 아니라 (주)남성이 네덜란드의 필립스사와 49:51로 합작하여 더블테크를 생산하는 한국 필립스정밀을 크라운전자 자리에 세우기로 한 데 있는 것이었다.

이러한 폐업 결정은 필립스정밀로 고용승계를 요구하는 노동자들에게 받아들여지지 않았으며, 노동자 300명에 대한 집단해고로 이어졌다.

산업합리화가 진행되면서 여기에서 살아남지 못하고 몰락하는 기업이 폐업을 하는 경우도 있으나, 많은 기업체에서는 노동자의 요구를 들어주지 않거나 노조를 깨기 위한 목적으로 폐업을 한다. 이를 위장폐업이라 하는데 1988년 이후 위장폐업은 빈번히 발생했고, 노동자들은 '위장폐업 공동투쟁위원회'를 결성하여 휴폐업 철회·휴폐업 방지를 위한 특례조항 신설, 악덕기업주 구속 등을 요구하여 투쟁해 왔다.

실제로 몇몇 회사를 보면 폐업한 뒤 다시 개업한 예가 많아 사용주들이 폐업하는 의도를 드러내주고 있다.

서울의 동서문화사는 야근을 밥먹듯이 하면서 임금도 적어 직원들이 근무조건을 최소한이라도 개선하려고 노조를 결성하였는데 회사측에서는 즉시 위원장을 해고하고, "노조가 생기면 회사가 망한다", "경쟁출판사로 부터 사주를 받았다"며 노조를 해체할 것을 강요하였다.

이에 65명의 노조원이 거부하여 대처해 나가자 회사측은 1990년 3월 28일경 즉각 폐업을 단행했고, 120명의 직원들은 급작스럽게 거리로 나왔게 되었다.

그러나 회사측은 며칠 뒤 '새동서문화사'라는 간판을 내걸고 비조합원들에게는 다시 일을 시작할 것이라고 연락을 했다.

1988년 8월 1일 폐업을 하여 155일 간의 폐업반대투쟁 끝에 보상금 6천만 원을 받고 노동자들이 농성을 해산한 녹십자병원은 1989년 12월, 같은 건물에 '한마음 크리닉'으로 이름을 바꾸어 개업했으며, 우신향병원도 폐업 2개월 후 노조간부들을 제외한 다른 사람들을 채용하여 다시 그 자리에 병원문을 열었고, 고려남훈병원은 경기도 신장으로 장소를 옮겨 개업하였다.

#### (4) 이전

도심지의 땅값 인상, 농공단지 조성을 통한 정부의 공장이전정책으로 인해 수많은 서울 부근의 공장들이 이전을 하고 있다. 서울 구로 2공단의 경우에는 주택지로 용도변경이 되어 1992년까지는 2공단 전체가 이전을 하도록 되어 있다.

이러한 공장이전은 노동자들의 거주문제에 대해서는 아무런 대책이 없이 진행되는 것이므로, 거주지를 갑자기 옮기지 못하는 노동자들에게는 사실상 집단해고라는 데 문제의 소지가 있다.

따라서 민주노조가 있는 곳에서는 노동조합을 약화하거나 축소시키려는 목적으로 공장이전을 하는 경우도 나타난다.

서울 구로 1공단의 대한광학공업(주) 노동조합은 1988년 '400명의 인원



감축 통보'에 맞선 67일 간의 파업투쟁을 완전승리로 이끌면서 구로지역의 선도적인 노동조합으로 성장해 왔다.

그런데 1988년 말부터 상승적인 임금체불과 불안정한 자재공급이 계속 되더니 1989년 10월 17일 급작스레 창원으로의 공장이전 명령을 발표하였다. 공장이전시 특혜가 따르며 서울땅을 팔아 빚을 갚을 예정이고 창원에 공장부지 16,000평이 있다는 것이다.

이에 대해 노조측은 단체협약 46조의 "배치전환은 노사가 합의하여야 한다"는 조항에 의거해 이전에 따르는 조건에 대한 협상을 진행하였다. 그러나 회사는 교섭이 진행중이던 1990년 2월 1일 일방적으로 설비를 이전하려고 하였다. 노조측이 "이는 단체협약 위반이며 대책없는 생존권 박탈"이라고 주장하며 항의하자 회사는 112신고로 공권력 투입을 요청하여 700여 노동자를 회사 밖으로 몰아내고 3명을 구속시켰다.

일부 노동자들은 회사의 이전명령에 따라 창원에 내려갔으나, 그곳은 700여 노동자가 일할 수 있는 작업조건이 전혀 갖추어지지 않은, 증축공사 기공식에 쓰인 모래 한 차와 팻말 하나뿐인 허허벌판이었다.

노동자들이 생활하고 일할 수 있는 조건을 마련해 주지 않은 대책없는 이전이었으므로 조합원들은 사용주가 노동조합을 와해시키려는 의도를 갖는 '사기이전'이라고 주장했다.<sup>10)</sup>

구로지역에서는 대한광학뿐 아니라 한국광학, 영진과일, 증원전자, 아남정밀 등 많은 회사에서 이전의 움직임이 계속되고 있다.<sup>11)</sup>

### (5) 임시직의 증가

최근 사무직뿐만 아니라 제조업 생산직에서도 임시직 노동자가 증가하고 있다. 1989년 상반기에 증가한 피고용자 67만여 명 중 상시고용은 26만 6천 명에 불과하였고, 임시고용·일일고용은 39만 5천 명이나 증가하여 상시고용보다 무려 12만 9천 명이나 초과하고 있다.

10) 「서울지역고용문제의 현황과 대응」, 1990년 12월, 서노협·서울노운협.

11) 부록 2절 참조.

임시고용은 계절적 고용, 일정기간을 두고 계속 계약을 갱신하는 경우, 일정작업 기간만의 고용, 매일 계약관계를 체결하는 형태인 일일고용 등 다양하다.

임시고용이 급속히 증가하는 것은 노동이 기계화·단순화되는 산업의 합리화와 더불어 기업주들이 비용을 최소로 절감하려는 데 그 원인이 있다.

실제로 임시고용 노동자는 대부분 잔업수당, 연·월차수당이 없으며, 상시고용이 아니므로 퇴직금이나 상여금의 부담도 없다. 더 나아가 승진·승급의 부담이 없으며 의료보험이나 연금 등의 복지의 비용도 부담할 필요가 없다.

일본의 경우는 1960년대부터 이러한 고용형태가 급속도로 증가하였으며, 미국·유럽 등 선진자본주의 국가들에서도 광범위하게 정착되어 노동조합을 약화시키는 하나의 요인으로 작용해 왔다.

또한 임시직 노동자의 경우는 회사에 대한 소속감이 없고 임금에만 관심이 있는 경우가 많으므로 노동조합으로 조직되기 힘들다. 그리하여 임시직 노동자를 고용함으로써 정규직과 분리시켜 노동조합을 약화시키는 효과도 발생한다.

한 예로 학습지인 '공문수학'을 출판·판매하는 (주)대교문화의 경우를 보면, 1990년 12월 현재 본사와 전국 96개 지점에 약 3,360명의 직원이 근무하고 있으나 정식직원은 860명이고 임시직인 사업부제 직원은 2,500명에 달한다.

회사측은 노조가 결성되자마자 조합원판식 이틀 뒤인 1988년 12월 12일 '교사사업부제'안을 발표하였다. 이후 1989년 3월부터 기존정식직원을 사업부제로 전환하였으며 1989년 7월부터 신입사업부제 직원을 모집하였다. 노조가 결성된 이후 정식직원의 채용은 전혀 없었다.

교사사업부제란 회사와 거래계약을 맺고 자택에서 일정수의 회원을 관리하고 문제지를 보급하는 자유직으로, 사업부제 직원은 회사에 입금시킨 금액에 따라 일정 비율의 수수료를 지급받는다고 한다. 처음 계약시에 100만 원을 보증금으로 내야 하며 계약기간은 3개월, 6개월, 1년 단위로

능력에 따라 갱신된다.

초기에 회사측은 사업부제로 전환하는 정식직원의 경우에는 수수료의 비율과 담당회원수를 사업부제 직원보다 높여주는 좋은 조건을 제시하였다. 상여금과 퇴직금은 없으나 당장 더 큰 돈을 만질 수 있는 이점 때문에 많은 노조원들은 이를 선택하였고, 노조를 탈퇴하였다. 1990년 말 현재 근무 2년의 정식직원이 50만 원 정도를 받는 반면 사업부제로 전환한 직원의 경우에는 100만 원에서 많게는 180만 원선까지 받고 있다. 그러나 이후의 신입사원은 그렇지 못하다. 대교문화의 경우에는 학습지를 배포하고 회원을 관리한다는 업무의 특성상 하루에 관리할 수 있는 회원수의 한계가 있기 때문에, 회원이 많이 늘어남에 따라 직원을 더 채용해야 한다.

그러나 직원에 대한 대우의 문제, 인사상의 문제, 노동조합이 결성되어 노동자들이 집단행동으로 나오는 것 등에 대해 효율적으로 대처할 필요성에서 교사사업부제가 채택되었다고 볼 수 있다.

실제로 이 제도를 도입하여 회사측은 인사적체의 고민을 해소하였으며, 상여금, 수당, 의료보험, 퇴직금 등을 지불할 필요가 없어졌다. 직원이 많아도 상근하지 않으므로 넓은 시설이 필요치 않다. 사무실의 상근자는 계장과 차입부제로 전환하지 않은 정식직원 1~2명, 사무직원뿐이므로 좁은 사무실로도 충분하였다.

더구나 개인사업인 까닭에 회원이 줄어들었을 경우에도 개인이 모든 것을 책임지므로 회사에 직접적인 타격이 오지 않으며, 노동자들도 개별화시켰기 때문에 집단행동의 위험이 없다. 그러면서도 회사측은 사업부제의 운영방식을 일방적으로 조금씩 바꿔왔다.

1991년 3월부터는 회원관리에 필요한 전교재를 직원들이 자신의 집에 설치해 놓아야 하므로 설치할 공간과 설치기구의 부담을 지게 되었다. 이러한 부담 속에서도 노동자들은 계속 재계약을 맺고 일하고 있으나, 평생직장으로 안정되게 일할 수는 없는 것이다.

## 2) 외국인투자기업에서의 고용불안정

### (1) 외국인투자기업의 현황

우리나라 제조업 중 외국인투자기업(이하 외자기업)이 밀집해 있는 마산수출자유지역은 대부분 폐업, 감원 바람에 휩싸여 있다.

1990년 들어 수미다전기, 한국 TC전자, 한국판창, 한국이세, 극동화스너 등 5개 업체가 폐업을 했다. 한국동경전자는 1989년 이래 세 차례에 걸쳐 희망퇴사자를 모집, 2,352명 중 1,074명을 감원했고, 한국시티즌 역시 1989년 8월 28일부터 10월 20일 사이에 희망퇴사자를 모집하여 2,062명에서 870명으로 줄어들었다. 이 지역의 경우 1988년 말 3만 3천 명이던 노동자수가 1989년 11월 말 현재 2만 3천 명이다.

폐업, 감원으로 실직된 노동자들은 대부분 재취업을 하지 못하고 있는 상태이다. 특히 이들 업체는 활발한 노조활동이 있었던 곳이므로 이곳 출신 노동자들은 타 회사에서 재취업을 꺼리고, 들어가는 경우도 경력이 알려지면서 해고를 당한 경우도 있다. 그리하여 의류가게 점원이나 판촉사원 등 소규모업체 종업원으로 취업하거나 카페 등 유흥업소로 나가기도 한다. 심지어는 마산지역을 떠나 부산, 대구 등지로 흘러가는 경우도 있다.

노동부의 통계에 따르면, 1989년과 1990년에 걸쳐 노동쟁의, 경영악화를 이유로 철수한 외자기업은 한국피코, TC전자 등 17개 업체 4,741명으로 나와 있다.

제조업뿐만 아니라 호주계 웨스트팩은행에서와 같이 사무직에서도 한국 노동자에 대한 탄압과 함께 철수 움직임이 보이고 있다. 대부분의 외국은행도 감원을 해 나가고 있는 실정이다.

노동부에 따르면 1990년 3월 말 현재 국내에 진출한 외국인투자기업은 모두 2,027개로 투자금액은 미화 62억 9천8백만 달러에 달하고, 이들 기업에 종사하고 있는 노동자는 42만 명으로 추산되고 있다.

국가별로는 일본계기업이 1,166개로 전체 외자기업의 58%를 차지하고

외자기업 휴폐업 상황표

구분	번호	사업체명	소재지	업종	투자국	근로자수(명)	휴·폐업일자
폐업	1	(주)아세아스와니	전남 이리시	제조	일본	230	'89. 10. 1
	2	티앤디	경기 군포시	.	.	520	10. 18
	3	한국 LBI	대구시	.	미국	53	12. 4
	4	해어차일드	서울시 구로구	.	.	217	5. 6
	5	한국TC전자	경남 마산시	.	.	1,688	3. 31
	6	한국스터링제약	경기 안산시	.	.	35	4. 11
	7	한국 ISE	경남 마산시	.	일본	15	1. 9
	8	(주)극동화스너	.	.	.	99	6. 1
	9	한국수미다전기	.	.	.	488	10. 14
	10	한국판창	.	.	.	215	3. 31
	11	로콜코리아	경기 군포시	.	미국	8	9. 25
	12	F코아코리아	경기 성남시	.	.	270	6. 7
	13	한국피코	경기 부천시	.	.	310	3. 4
	14	유에스마그네틱 코리아	인천시	.	.	140	'90. 9. 21
계					4288		

있으며, 미국이 524개(26%)로 그다음이다.

외자기업은 1970년대 차관도입으로 외채가 누적되자 정부가 1983년 외자도입법을 개정, 외국인투자허가절차 간소화 및 조세감면 등 외국인투자제도를 전면 개방해 급속히 늘어났다. 1977년 한해 동안 국내에 진출한 외국인투자기업은 52개에 불과했으나 10년 만인 1987년에는 363개로 6배나 늘어난 것으로 집계되고 있다.

그러나 외자기업수는 국내의 노동운동이 활성화되고 각종 특혜조치가 철폐되자 1988년 이후 점차 줄어들고 있는 추세를 보이고 있다.

외자기업들은 1987년 국내 노동운동이 활성화되기 전까지는 막대한

부를 축적해 왔다. 종업원들의 임금·퇴직금 등을 체불한 채 미국으로 철수한 (주)한국피코의 경우 미국의 다국적기업인 피코프러덕츠의 계열사가 단돈 30만 달러로 설립, 값싼 임금과 세금감면 등의 특혜에 힘입어 한 해 매출액이 30억 원을 넘을 정도로 급성장하였다.

1967년 미국의 체이스맨하탄은행이 처음 한국에 진출한 뒤 1975년까지 9개에 불과했던 외국은행도 1980년대에 급증, 1990년 7월 말 현재 지점 55개, 현지법인 27개, 연락사무소 58개 등 모두 140개로 늘어났으며, 이들 은행은 1989년 한해 동안만 1,434억 원의 순이익을 올렸다.

1986년부터 1989년 초까지 외국인기업의 배당금 송금은 무려 10억 9,202만 3천 달러에 이르고 있다.<sup>12)</sup>

입주업체가 계속 줄어들고 있는 마산수출자유지역의 경우, 수출량은 1990년 10월 말 현재 11억 7천3백만 달러로 지난 해 같은 기간의 14억 1천만 달러에 비해 16.8%가 줄어든 반면, 같은 기간에 이들 업체가 본국으로 보낸 과실송금액은 1,415만 달러로 지난 해 1,447만 달러에 비해 23.4%가 늘어났다(마산수출자유지역관리사무소 1990년 11월 21일 집계).

이러한 외자기업에서 휴폐업 및 철수가 급증하는 것은 1987년 '외국인투자사업의 노조 및 노동쟁의에 관한 임시특례법'이 폐지되어 외자기업에서의 노동운동이 비교적 자유로워진데다 지난 3년 간 이전에 비해 상대적으로 높은 임금인상과 세금감면 혜택의 축소, 원화절상 등으로 한국에 대한 투자매력이 크게 줄었기 때문이다.

이들 외자기업은 단지 이윤만을 목적으로 진출하였기 때문에 이윤이 줄어들 경우 언제든지 자본철수를 단행하며, 철수업체 중 상당수는 적법한 절차를 밟지 않은 채 임금 및 퇴직금을 체불하거나 하청업체에 대한 물품대금, 은행융자금까지 떼어먹고 달아나기도 하여 큰 물의를 빚고 있다.

1989년 휴업하거나 철수한 외자기업 32개 중 18개 업체만이 적법한 절차를 거쳤을 뿐이고 한국피코 등 나머지 14개 업체는 폐업신고도 하지

12) 『말』, 1989년 12월호.

않은 채 업주가 본국으로 달아나거나 노조 쪽과 청산협의절차를 밟지 않아 노조대표들이 이에 항의하기 위해 해외 본사로 찾아가는 '해외원정 투쟁'이 계속되고 있다.

또한 외자기업은 국내의 노사관행에 따르지 않고 다국적기업의 차원에 서 경영, 노무관리를 해오고 있어 분쟁의 소지가 된다. 특히 사무직의 경우, 외자기업의 가장 큰 특징은 성과급과 비밀주의로 요약될 수 있다. 임금을 동료간에 서로 알 수 없도록 함으로써 임금노동자들을 직접 통제 하고 있는 것이다.

웨스트팩노조의 경우 1989년 임금협약에서 9.5%의 인상율에 합의했으나, 서로간에 임금을 알 수 없는 것을 이용하여 비노조원에 대해서는 4.1.6%나 임금을 올려주었다. 한국 IBM의 경우도 월급여액의 60%는 기본 급으로, 40%는 성과급으로 지급하면서 회사측의 성과급을 자의적으로 책정, 노조원과 비노조원에 대한 차별대우를 하고 있다.

또 하나의 특징은 능력주의 원칙을 내세워 국내기업의 인사관행과는 다른 무원칙한 인사를 하고 있다는 점이다. 웨스트팩은행의 경우 지점장 비서를 채용한 뒤 3개월 만에 차장으로 승진되거나 6개월 만에 과장이 되는 사람이 있는 반면에 10년 동안 평행원으로 근무하는 사람이 있다. 이는 은행원들의 장기근속근무에 무력감을 주는 요인으로 작용하고 있다. 파리바은행의 경우는 노조간부들을 평행원으로 계속 묶어두고 후배직 원을 상사로 인사발령하여 노조간부들이 모멸감을 느껴 퇴사하는 방법까지 쓰고 있다고 한다.<sup>13)</sup>

외자기업에서의 휴·폐업, 철수 등으로 고용불안이 심각해지자 노동부는 1989년 12월 9일 외국인투자업체를 모두 특별관리하는 한편, 임금을 체불한 외국인 사업체에 대한 조치를 강화하기로 하는 「외자기업 노사분 규대책」을 마련하여 44개 지방노동관서에 시달렸다. 외자기업에 대한 관리대장을 별도로 작성, 수시로 근로감독을 강화하고 폐업, 부당해고, 임금체불 등 노동관계법 위반 업주에 대해서는 강력한 사법조치를 취하기

13) 「조선일보」 1990년 10월 10일자.

로 하였다.

그러나 외국은행노조협의회와 같은 외자기업 노동단체에서는 노동부의 이같은 대책이 제도화된 실질적인 해소책이 아닌 여론무마용 선전책에 불과하다고 비판하고, ▲외자도입 인가기준 강화 ▲비밀주의를 취하고 있는 기업의 자료공개 및 보고의무 ▲사업변경이나 폐쇄계획에 대한 예고제 및 노조와의 사전협의 의무 ▲사업청산이나 폐업일수의 경우 체불임금, 퇴직금 등을 청산할 수 있는 요건의 강화 등을 법제화할 것을 요구하고 있다.

## (2) 외자기업에서의 감원, 자본철수

외자기업에서 쟁의가 발생하는 가장 큰 요인으로 감원과 폐업을 들 수 있다.

감원은 실제로 경영악화에 따른 경우도 있으나, 대부분 경영악화를 빌미로 하청회사 및 타국의 자회사로 물량을 빼돌리는 고도의 노조탄 압 술책인 경우가 많다. 이러한 인원감축은 희망퇴사자 모집, 본사물량감 소, 외주확대, 핵심라인해체 및 기계반출 등과 함께 이루어진다.

마산의 한국TC전자와 한국수미다전기 등은 위와 같은 코스를 밟았던 전형적인 경우이다. 또한 마산의 한국시티즌의 경우 1989년 6월부터 3 개월 동안 무려 1천2백 명의 조합원을 내몰고 이를 반대하던 민주집행부 를 해고, 징계하였으며 감원을 할 때는 주문량 감소로 잔업을 없애더니 대량감원 이후에는 잔업, 특근을 강제하였다. 이후 창원에 같은 계열의 시티즌정밀을 설립하고, 퍼시픽닉교전자라는 하청업체까지 설립하였다.

폐업은 외자기업 철수로 이어지는데 합법적 폐업과 탈법적 폐업 그리고 위장폐업의 유형으로 나누어진다.

마산의 TC전자와 이리의 아세아스와니는 임금 및 퇴직금 지불, 보상금 까지 포함하여 근로기준법상 지켜야 할 것은 지킨 합법적 폐업이다. 이 경우는 합법적 형태를 띠었기 때문에 정부에서는 적법한 절차를 거친 철수라는 이유로 오히려 노동자들의 투쟁을 불법단체행동으로 몰아 경찰 을 투입시키는 양상으로 나타났다.

마산의 한국수미다전기와 부천의 한국피코의 경우는 임금을 상습적으로 체불하고 퇴직금 등 각종 세금까지 떼먹고 도망간 탈법적인 폐업이다. 이러한 경우는 정부가 쉽게 탄압하기 어려웠고, 현지 본사출정투쟁을 통해 외자기업의 야만적인 횡포를 폭로하는 방향으로 투쟁이 전개되었다.

경기도 군포의 TND의 경우는 위장폐업을 했는데, 회사측은 1988년 이후 노동조합과의 교섭 거부, 회피, 기계반출 등을 시도하다가 1989년 같은 제품을 생산하는 에이브코리아를 TND의 3배 이상으로 가동시키며 1989년 10월 4백 명의 노동자들을 집단해고시켰다.

웨스트팩은행의 경우는 단체협약 무효를 주장하며 노조활동의 자유를 봉쇄하려다 철수로까지 이어진 경우이다.

**탈법적 폭력적 자본철수** 지난 1972년 마산수출자유지역에 입주, 가전제품용 각종 코일을 생산하며 한때 노동자수가 1천2백여 명에 달하고 1988년 수출실적 2천7백여만 달러, 연평균 1천4백만 달러에 달하는 탄탄한 기업이었던 수미다에서는 1989년 9월부터 노사간의 단체교섭이 시작되었다.

노조측은 단체교섭 자리에서, 1988년 10월부터 회사측에서 일방적으로 평균 임금 2개월분 지급조건으로 희망퇴사자를 모집했고, 이후 토요일 휴무 실시, 임금분할지급 및 임금체불 등 전사원에게 직장에 대한 불안감과 해고위협을 가하며 감원을 해왔기 때문에 단체교섭시 “인원정리시 3개월 전에 노조측에 통보해 줄 것”과 “평균임금 12개월치를 퇴직보상금으로 지급해 줄 것” 등을 요구하였으나, 회사측은 이를 거절하였다.

그 후 9월 1일 대표이사로 취임했고, 단체교섭에서 회사측 대표로 나왔던 구시노씨가 9월 10일 가족을 데리러 간다는 핑계로 대만으로 출국하였으며, 이후 10월 14일 일본본사에서 노조측으로 팩시밀리 전문이 날아왔다.

그 내용은 주문감소, 재료조달 중지, 은행대출 중단으로 도산을 했으므로 전사원을 집단해고하고 공장·기계매각 등으로 한국수미다를 청산하여

임금, 퇴직금을 지급하고 이를 위해 관리자 4명을 청산위원에 임명한다는 것이었다.

이에 대하여 노조측에서는 본사에서 오더를 중국으로 빼돌렸으며, 재료조달의 거의 100%를 본사에서 담당해 오다가 일방적으로 본사에서 재료조달 중단을 통지해 온 것, 구시노 대표이사의 보증거부로 은행자금 대출이 중단된 것을 들면서 의도적인 자본철수라고 보았다.

불가피한 사유로 인하여 해고할 때는 사전에 노동부장관의 인정을 받아야 함에도 신고조차 하지 않았을 뿐만 아니라(근로기준법 27조 위반), 세무서 폐업신고도 하지 않았고, 인원정리시 60일 전에 통보하게 되어 있는 단체협약을 무시한 탈법적인 자본철수였다.

1989년 9월 이후 임금은 체불되었고, 해고되기 전 퇴사한 사원의 임금, 퇴직금 등 16억 원이 체불된 상태였다.

**부당노동행위 자행하다 급기야 철수결정** 웨스트팩은행은 호주 민간은행 중 제일 큰 은행으로 본점은 시드니에 있으며 전세계 29개국에 지점을 가지고 있는 다국적기업으로 서울지점의 전직원은 39명이며, 한국인 지점장 최동수와 호주인 영업지배인 피터 L. 맥머릭 공동대표로 되어 있다.

웨스트팩노조는 1987년 8월 11일 결성되었으며 18명의 조합원(남자 2명, 여자 16명)으로 구성되어 있다.

웨스트팩은행에서는 1989년 9월 26일 단체협약갱신체결을 위한 교섭이 시작되었으나 은행측은 교섭을 고의로 지연시키고 1989년 1월 14일 총 77개 조항 중 25개 조항에 대한 개약안<sup>14)</sup>을 들고 나왔으며, 1990년 4월 17일 단체협약만료를 빌미로 단체협약 무효를 선언하였다.

노조측은 은행의 단체협약무효선언에도 불구하고 이후 3개월 이상 교섭

14) 기존협약 내용 중, ① ‘은행철수시 적절한 보상을 해야 한다’는 삭제, ② ‘조합원의 징계 및 해고시에는 노조가 참가하는 인사위원회 의결에 따른다’는 ‘지점장이 전권을 행사한다’로 교체.

을 위해 노력했으며, 8월 19일 파업 결의 이후에도 2주일이나 파업을 유보하고 임의중재를 모색하는 등 노력하였으나, 지점장은 위원장과의 단독 교섭석상에서 “BULL SHIT(소똥 : 일종의 욕임)” “말은 잘한다” 등의 인격모독으로 일관했다.

그리하여 급기야 1990년 9월 4일 웨스트팩은행노조는 단체협약의 개선과 임금인상을 요구하여 파업에 들어갔다.

은행측은 쟁의기간중에는 대체고용을 하여 불법영업을 하지 못하도록 되어 있음에도 불구하고(노동쟁의조정법 제 15 조), 9월 1일 1명의 직원을 신규채용하였으며 관리자와 비노조원 및 임시직원을 동원하여 대체근무를 시키는 불법을 저질렀다. 또한 9월 25일 조합원들이 은행측의 대체업무에 항의하자 최동수 지점장의 지휘하에 호주인 영업지배인을 비롯한 관리자들이 나서서 “이런 망할 년들이 있나”는 등의 욕설과 함께 폭력적인 행위를 도발하여, 김선현 위원장은 두 팔과 몸에 타박상과 찰과상을 입어 병원에 입원하였고(전치 3주), 그 외 2명은 전치 2주의 상해를 입었으며, 조합원 다수가 타박상을 입었다.

이 소식이 국내외로 전해지자 외국은행노조협의회 주축로 1990년 10월 26일 외국은행노조원 200여 명이 규탄집회를 가졌으며, 호주는행노조 등에서 웨스트팩은행에 항의문을 발송하였고 9월 21일에는 AAWL과 KSIN<sup>15)</sup> 주체로 호주 멜버른 웨스트팩은행 앞에서 2시간 동안의 항의시위를 벌이기도 했다.

파업한 지 100일 가깝도록 해결의 기미가 보이지 않자 노조측은 서울지점 측과는 더이상 교섭을 벌여도 실효를 거두기 어렵다고 판단, 결국 호주의 본사와 담판을 하기 위해, 김선현 위원장과 김경민 조합원이 각각

15) • AAWL은 호주 및 아시아지역 노동조합의 국제연대활동을 주도하는 호주 민간 노동단체로 35개 산별노조와 200여 명의 활동가들로 구성되어 있다.  
• KSIN은 KOREAN SUPPORT AND INFORMATION NETWORK의 약자로 호주 거주 한국동포들과 한국과 관련된 호주사람들로 구성된 우리나라 문제에 대해 지원하는 민간단체.



▲ 웨스트팩은행 호주 본사에서 농성중인 김선현 위원장(가운데)

12월 3일과 12월 5일 호주로 출국하였다. 이는 수미다노조와 피코노조에 이은 출국이다.

이후 웨스트팩노조는 국내와 호주에서 동시투쟁에 들어갔다. 12월 17일 서울에서는 금융노련 집행부와 사용자와의 야합에 대한 금융노련측의 공개사과 요구와 사태의 빠른 해결을 촉구하며 집행부 중 2명이 단식에 들어갔으며, 호주에서는 면담을 거부하는 본사에 항의하여 단식에 들어갔다.

그리하여 12월 22일 서울의 지점장이 단체협약 무효선언을 철회키로 하자, 김위원장 등은 단식을 풀고 서울로 돌아왔다.

그러나 은행측은 서면으로 약속했던 단체협약 무효선언 철회를 또다시 번복하였으며, 인사위원회의 위원장 자리를 지점장에게 줄 것과 파업중 임금 70%를 지급하는 은행측의 안이 받아들여지지 않으면 철수하겠다고

밝혔다.

1991년 1월 4일 노조측은 성명을 통해 철수를 막고 협상에 최선을 다하기 위해 위원장 자리를 은행측에 양보하겠다고 했으나, 이것조차 받아들여지지 않았고, 공식적인 철수를 발표하였다.

웨스트팩은행의 철수는 이환균 청와대 경제비서관의 “잠시 나갔다 오라 (몇개월 후)”는 메모가 발견되어 위장철수의 의혹을 사고 있다.<sup>16)</sup>

### 5. 노동자의 자살

1989년 성남 덕진양행의 김윤기씨, 서울 (주)서광의 김종수씨, 인천 경동산업 강현중씨 등의 분신자살에 이어 1990년에도 노동자의 자살은 끊이지 않았다.

노동자의 자살은 자살이 아니라 타살이라고 말하기도 한다. 자살의 원인이 주로 열악한 노동조건과 정부와 사용자의 노동자에 대한 탄압에 있기 때문이다. 따라서 이는 정치권력과 사용자에 대한 노동자의 저항의 극한적인 형태이기는 하나, 단순히 개인적인 차원의 문제만으로 볼 수는 없으며 더이상 이 사회에서 살기를 거부하고 죽음으로 자신이 처한 현실을 폭로하려는 정치적 사회적 문제로 볼 수 있다.

1990년 노동자의 분신일지는 아래와 같다.

4월 16일 대구동산의료원 노조위원장 이상훈(40세)씨가 병원측의 임금 동결에 항의하며 할복자살 기도.

16) 이후 1991년 4월 13일 웨스트팩은행 서울지점을 철수하지 않기로 노사가 합의하였다. 대신 그동안 쟁점이 되어온 노조의 인사권 참여문제는 회사측 안을 받아들이고 회사측은 파업기간 중의 임금으로 통상임금의 60%를 지급하기로 합의했다.

- 5월 3일 창원 (주)통일 조사통계부장 이영일(28세)씨가 노조활동 방해에 항의하며 분신 후 투신자살.
- 5월 16일 인천 보명목재 노동자 김재식(41세)씨가 회사측의 노조결성 방해에 항의하며 분신자살.
- 6월 16일 마산 수출자유지역 내에서 코리아타코마 해고노동자 신천기(20세)씨가 부당해고에 항의하며 목매어 자살.
- 7월 5일 거제 삼성중공업 조선해양사업본부 삼성조선민주노조(가칭) 부위원장 이근태(36세)씨가 회사측의 징계에 항의, 음독자살
- 7월 8일 경북 청도 주신기업 노조위원장 최태욱(22세)씨가 노조탄압에 항의, 분신자살.
- 8월 25일 대전군인공제회 제1제화사업소에서 노조원 김해성(23세)씨가 극약을 먹고 자살 기도.
- 9월 6일 경기도 광명시 보영운수 해고노동자 김영문(39세)씨가 부당해고에 항의, 아파트에서 투신자살.
- 10월 1일 서울 도봉구 미아3동 영세봉제업체 영진패션 노동자 배행하(23세)씨가 수당미지급에 항의, 분신자살 기도.

이를 볼 때, 노동자들의 자살원인은 주로 노조결성방해, 노조활동방해 등 사용자와 정치권력의 노조탄압에 있으며, 기타 임금, 부당해고 등에 있다. 자살의 방법은 주로 시너, 휘발유 등을 이용한 분신이며 그외 음독, 할복, 투신 등으로 나타난다.

노동자의 자살의 구체적 사례를 본다.

자주적 노조 탄압이 노동자 죽음 불러 1990년 7월 5일 오후 6시 30분경, 경남 거제 삼성중공업 조선해양사업본부 소장실에서 삼성조선 노동자 이근태(37세)씨가 회사 쪽의 징계에 항의하며 농약을 먹고 숨졌다.

삼성중공업 노동자들이 임금인상을 요구하며 8일 동안 파업을 벌였으나, 1990년 6월 13일 삼성조선 노동자협의회가 회사 쪽과 일방적으로 임금협상을 타결하였다. 그러자 이근태씨는 이에 항의하고 노동자협의회



▲ 한국수미다가 일본 본사 방문투쟁을 승리로 이끈 후 동경시내 모회관에서 투쟁승리보고대회를 갖고 있다.

의 해체를 주장하며 집기와 현판을 부숴다가 징계를 당하였고, 현장 소장 이민씨에게 항의하기 위해 소장실에 갔다가 자살을 한 것이었다. 이씨는 “삼성조선 탄압에 이근태는 목숨을 던집니다. 저 개인의 희생이 값진 희생이 되길 삼성조선 동지여러분께 부탁드립니다”는 유서를 남겼다.

이근태씨의 죽음에 대해 이 회사 노동자들은 “노조없는 삼성 조선은 이씨를 죽음으로 몰아넣었다”고 회사의 노조탄압행위를 규탄하면서 전면적인 작업거부에 들어갔다.

금속노련은 경남북과 전남지역 노동자 1만 명을 동원하여 대규모 대중집회를 가지려 하였고, 삼성불매운동을 벌였다. 국제금속노련도 삼성 제품에 대한 세계적 불매운동을 벌이겠다고 나섰다. 전국노동조합협의회에서는 “이씨의 죽음을 통해 삼성의 추악한 진면목이 드러났다”는 성명을 발표하였다.

과연 이근태씨의 죽음은 단순히 징계에 항의하여 발생한 것인가?

올해로 창업 52돌을 맞는 국내 굴지의 재벌인 삼성그룹은 ‘노조불인정’을 그룹차원의 경영방침으로 삼고 있다. “내 눈에 흙이 들어가기 전에는 노조를 인정할 수 없다”는 창업주 이병철씨의 노조관을 따르는 삼성그룹에는 현재 35개 계열사 가운데 중앙일보, 안국화재보험, 삼성생명, 삼성중공업 4군데만 노조 설립을 하였고, 그나마 중앙일보만 노조활동이 제대로 이루어지고 있는 실정이다.

삼성재벌은 ‘노조없는 삼성왕국’의 신화를 만들어내기 위해 온갖 술책과 방법을 다 동원해 왔다. 노조결성을 막기 위해 정보망을 조직하여 대학, 공원, 술집, 서점 등지에서 감시활동을 하여, 회유, 협박, 해고, 납치, 감금, 폭행을 거침없이 저질러왔다. 뿐만 아니라 유령노조를 만들어 노조결성을 방해하고 결성된 노조는 깨거나 어용화시켰다.

삼성중공업의 경우에도 1987년 8월과 1988년 4월에 각각 창원 제 2 공장과 거제조선소에서 노조가 결성되자 회사 쪽은 어용노조를 결성하여 미리 창원시청과 거제군청에 노조 설립신고서를 제출했다. 1988년 6월에도 삼성중공업 노동자들이 노조결성을 시도했으나 똑같은 방법으로 방해했다. 이때 신고된 노조가 삼성중공업의 ‘유일한 합법노조’로서 법적 지위를 갖게 됨으로써 노동조합법의 ‘복수노조 금지조항’에 의해 자주적인 노조의 합법적 설립이 불가능하게 되었다.

삼성중공업노조는 현재까지 노동자들이 노조가입마저 거부한 채 아무런 활동도 하지 않는 유령노조로 남아 있다. 삼성중공업 거제조선소 노동자들은 1990년 6월 1일, 현재 법적으로 인정받고 있는 노조에 가입하고자 가입하지 못했다. 거제에서 노조사무실이 있는 창원 1공장으로 향하려 했지만 전세버스가 해약되었고, 대중교통수단을 이용하여 창원 1공장으로 갔으나 3백여 명의 구사대에 의해 유인물, 가입원서를 빼앗긴 뒤 경찰에 전원연행되어 돌아왔다. 그 전인 5월 17일에도 노동자 2백여 명은 내용증명으로 가입원서를 우송했었으나 5월 29일 수취인 부재로 되돌아왔었다.

그리하여 합법적 노조를 만들 수 없게 된 삼성중공업 노동자들은 ‘법의 노조’인 ‘삼성조선 민주노조’를 결성하여 스스로 권익쟁취를 위해 노력하



게 된 것이다.

삼성중공업 거제조선소 노동자 이근태씨의 음독자살도 사실은 삼성의 이러한 노조탄압행위가 그 직접적인 원인으로 작용한 것이다.

노조활동가에 대한 탄압이 1990년 5월 3일 오전 8시경, 창원시 외동 (주)통일 사내식당 2층 옥상에서 노동자 이영일(29세)씨가 몸에 시너를 뿌리고 불을 붙인 후 6미터 아래로 투신하여 중화상을 입고 창원병원에 옮겼으나 숨졌다.

그의 자취방에서 발견된 유서와 노트에 적힌 글에는 “통일 자본가와 관리자인 문선명·문성균 이하 모든 사람들과도 싸우고 싶습니다. 조합을 영원히 새 날이 올 때까지 지켜주세요”라고 적어놓았으며, 어머니에게 “사는 것이 왜 이리 힘들니까?.....착하고 정직하게 살아보려는 사람을 악하고 분노하게 만들더군요”라고 말하고 있다.

이씨는 1988년 9월 자동차 정비기능사 2급자격증을 딴 뒤 친구의 권유로 1989년 4월 (주)통일에 입사하였다. 내성적이며 말수가 적었던 이씨는 입사 당시에는 조합활동에 적극적이지 않았으나, 1989년 11월 조사통계부장을 맡은 데 이어 1990년 2월 대의원이 되면서부터는 본격적으로 노동운동에 뛰어들었다.

평소 이씨는 ‘가진 자들의 횡포’에 상당한 적개심과 울분을 토로했으며, 분신 직전에는 경찰과 노무과 직원이 이씨의 자취방과 경기도 김포의 집까지 찾아가 어머니와 형제들마저 못살게 굴고 있는 것을 괴로워했다는 것이다.

이씨가 분신했을 당시의 마산창원지역은 당국의 집중적인 탄압으로 노동자들에 대한 구속, 수배가 3일에 1명꼴로 잇달았다. 인간답게 살아보려는 노동운동이 결국은 감옥행과 직결되는 상황인 것이다. 1989년 5월 7일 현재 마창노련 소속 30여 개 노조의 조합원 구속, 수배자수는 1백여 명에 달한다. 경상남도가 작성한 노조간부 2백여 명의 개인별 신상카드도 블랙리스트가 아닌가 하는 의혹을 사고 있는데, 순화대상 노조원의 인적 상황, 가족·친구관계, 성향, 영향력 행사자 등이 낱낱이 기록되어 있으며

담당 시·군의 과장 계장 등이 개별적으로 순화하고 이들의 활동상황과 거취를 날마다 분석·보고하도록 기록되어 있다.

이영일씨 죽음도 이러한 상황과 무관하지는 않다. 이씨가 몸담았던 통일의 경우도 1988년 한해 동안 구속노동자가 33명, 수배자가 7명이나 된다. 그 이전의 해고자는 65명이며, 이들은 해고자 복직을 요구하는 과정에서 회사 쪽이 고발하여 형사처벌을 받았었다.

어머님

사는 것이 왜 이리 힘들니까.

이 세상이 사람을 힘들게 만듭니다. 못 살게 만드는군요. 살아보려고 발버둥치는 사람, 힘들어도 살아야 하는 사람을 못 살게끔 하는군요.

이런 생각이 저의 절망에서 오는 것이 아닙니다.

이 사회가 정직하게 사람답게 살아보려고 발버둥치는 나에게도 여지없이 찾아오더군요.

착하고 정직하게 살아보려는 사람을 악하고 분노하게 만들더군요.

그것이 저의 잘못입니다.

잘못된 것 잘못 돌아가는 것을 잘못됐다고 나쁘다고 한 것이 무엇이 잘못되었는지 모르겠습니다. 좀더 강직하게 살지 못한 제 자신이 부끄럽습니다. 가진 것 없어도 한평생 인간다운 삶을 위해 사는 아버님께 무엇보다도 부끄럽습니다.

어머님, 옛날이 그립습니다.

잘 못 살고 잘 못 입어도 인간다운 삶의 맛이 나는 세상이 그립습니다.

잘 살고 못 살고 돈이 있고 없고가 문제가 아닌 것 같더군요.

정의가 살아 있는 사회, 같이 어우러져 사는 세상 얼마나 인간다운 삶을 살아가느냐가 문제인 것 같습니다.

그런 세상에서 살아보지 못한 것이 한이 됩니다.

그러나 후회는 없습니다.

더럽고 치사한 세상에 살았다는 것 말입니다.

이런 세상을 만든 놈들을 저주합니다.

마지막으로 어머님께 효도 한번 못한 저를 용서하십시오.  
영일 드림  
(이영일씨의 유서)

## 6. 경단협지침

민주노조의 전국적 협의체인 전국노동조합협의회 결성을 앞질러 1989년 12월 23일 전국경제단체총협의회가 결성되었다.

1987년 이후 노동자들이 자주적인 조직을 결성하고 각 지역의 노조협의회로 묶여 나갔으며, 통일적인 노동조합운동을 해 나갈 필요성에서 전노협을 결성할 움직임을 보이자 위기감을 느낀 사용자들은 자유민주주의와 시장경제체제를 부정하는 급진폭력세력에 대해 단호하게 대처할 것 ▲ '무노동 무임금' 원칙을 철저히 지킬 것 ▲ 체제수호차원에서 경영권과 인사권을 확고히 수호할 것 등을 내걸고 노동운동에 대한 공동대처를 표명하고 나선 것이다.

이후 1990년 노동자들의 임금인상투쟁에 대한 대책에 나서 1990년 1월 23일 '단체협약체결지침'을 전국 8천여 개 기업에 보냈다. 그 내용을 보면 ① 노조 전임자에게 임금 지급을 금지하는 등 무노동 무임금 원칙을 준수하며 ② 노조사무실은 회사 안이 아닌 밖에 설치케 하며 ③ 징계·해고 등 인사·경영에 관한 문제는 교섭대상에서 제외하고 ④ 조합활동은 근무시간 외에 하며 ⑤ 유니온 슝을 배제한다는 것 등이다.

이 지침이 발표된 후 각 사업장에서 단체교섭이 거부·지연되었으며, 단체협약이 개약된 사업장도 많다.

1990년 2월 6일에는 임금가이드라인을 설정하여 7%선을 제시하였는데 이는 지난 해 경총이 제시한 평균 10.9%보다도 낮으며, 1989년 평균임금인상을 18%선보다 크게 낮은 것이다. 특히 노동조합총연맹이 제시한 올해 임금인상을 17.2~20.5%, 전노협의 23.3%에 비하여 절반 수준에도 못미치는 것으로 임금인상을 보는 시각에 큰 차이가 드러났다.

사용자들은 생산성의 증가분에 따라, 경영상태를 고려한 다음에 임금인

상이 되어야 한다고 주장하므로, 생계비상승률만큼의 임금인상을 요구하는 노동자들과 대립될 수밖에 없다.

경단협 지침에 따라 대부분의 사업장에서 임금가이드라인 7%를 고수하였으며, 고소·고발, 직장폐쇄, 112신고를 통한 공권력 투입 등 강압적 노동정책으로 일관했다.

임금인상투쟁이 진행될 무렵인 4월 9일, 경단협에서는 '노시분규대책지침'을 발표하였다. 이 지침은 노동자의 쟁의에 대한 구체적인 전술지침까지 담고 있다.

각 사업장에서 쟁의행위의 가능성이 있다고 판단되면 즉각 비상사태로 인식하고 최고경영자로부터 현장감독자(반장)까지를 포함하는 쟁의대책위원회를 조직하고, 부장급 이상의 임원으로 '쟁의대책 집행위원회'를 따로 구성하여, 쟁의행위에 관한 구체적인 협의와 전략을 수립한다.

'쟁대위' 산하에도 8개 소위를 두는데, 8개 소위는 다음과 같다. ▲ 노동조합요구조건 분석 소위 ▲ 현장여론조사 및 대응전략 소위(현장을 접촉해 여론동향을 조사하고 조합원을 선도하는 활동 및 노조의 쟁의 행위에 대응하는 전략 연구) ▲ 노조의 쟁의 전략, 전술분석 소위(노조의 쟁의행위 중 불법 여부 파악, 이에 대한 물적 증거 확보 및 고발조치 준비) ▲ 법률 소위 ▲ 홍보 소위(노조에 대응하는 기업측의 주장을 홍보, 대외적 홍보 및 가족들에 대한 설득 담당) ▲ 외부대책 소위(지역사회의 유관단체 및 행정관청을 연결하는 일을 담당) ▲ 회사시설물 보호 소위

뿐만 아니라 교섭시 사회권을 가능한 회사가 행사하며, 막후 교섭 창구를 두고, 노조측 강경파는 개인 접촉을 통해 설득할 것 등의 구체적인 24개항의 전술지침도 내놓았다.

다음으로 이러한 경단협의 지침이 어떻게 적용되었나 보기로 하자.

### 1) 무노동 무임금 적용 급증

파업기간에 대한 '무노동 무임금' 원칙이 울들어 급속히 증가하였다.

1990년 10월 15일 노동부가 청와대에 보고한 자료에 따르면 울들어

8월 말까지 쟁의가 발생한 273개 업체 가운데, 삼척탄좌, 현대중공업 등 231개(84.6%) 업체에서 무노동 무임금 원칙을 적용, 파업기간에 대한 임금을 지급하지 않은 것으로 집계되었다. 1989년에는 파업했던 1,210개 업체 가운데 27%인 323개 업체에 무노동 무임금이 적용되었던 것과는 달리 급증한 것이다.

노동계에서는 경단협이 결성과 함께 정부와 자본측의 노동쟁의에 대한 강경대응으로 빚어진 것이라고 주장하고 있다.

경단협이 결성되고 정부에서 1990년도 임금인상억제, 쟁의억제방침이 발표되고, 노동진영에서 1990년도 임투에 대비한 준비가 진행될 무렵인 1989년 12월의 '현대자동차' 무노동 무임금 결정은 이후 노동진영에 많은 영향을 주었다.

1989년 12월 18일, 현대자동차노조는 "연말 경영성과에 따라 추가로 상여금을 지급할 수 있다"는 단체협약상의 규정에 근거해 특별상여금 150% 지급을 요구하며 회사측과 협상에 들어갔으며, 19일부터 태업을 진행하였다.

12월 21일 3차협상에서 회사측은 50%를 지급할테니 나머지는 정상조업하면서 협상하자고 나왔다. 그러나 그 후 회사 측은 공식협상에 응하지 않으면서 일방적으로 23일 태업에 대한 임금공제방침을 해당부서에 시달렸다.

이에 노조는 26일 대의원대회를 열고 회사측안을 거부함과 동시에 대의원 239명 중 219명의 찬성(92%)으로 쟁의결의안을 통과시키고 다음날 노동부에 쟁의발생 신고를 했다. 회사측은 27일 일방적으로 특별상여금 50%를 지급하였으며, 28일 노조간부 7명을 업무방해로 울산경찰서에 고발했고, 울산경찰서는 12월 30일, 1991년 1월 3일과 5일자로 고발된 간부의 출석을 요구했다.

노조는 이후 회사측에 고소취하 태업부문 무임금 적용철회 등을 요구하며, 회사측이 이를 수용하지 않을 경우 1월 8일부터 총파업에 들어가겠다는 입장을 밝혔으나 투쟁의 대열을 갖추기 힘들었으므로 회사측의 임금삭감을 받아들였다.

그리하여 현대자동차는 1989년 12월 19일부터 23일까지 5일 간에 대해 ▲무단이탈 연 9만 4,824시간에 7억 7,358만 2,113원 ▲조퇴 2만 5,964시간에 4,454만 8,552원 ▲지각 3,369시간에 4,913만 8,456원 등, 12월분 급료에서 모두 10억 8,293만 5,360원을 삭감하고 지급했다. 태업에 가담했던 1만 7천 5백여 근로자들은 1인당 평균 6만 2천 원씩 지급받지 못했다.

1990년 쟁의가 발생한 경남·울산·양산지역의 경우에는 17개업체에 무노동 무임금이 적용되었는데, 2·4·5월 태업·파업이 있었던 현대중공업은 쟁의에 참가한 노동자 2만여 명에게 1인당 평균 30만 원씩 공제했으며, 현대자동차도 1월 초뿐 아니라 4·5월의 파업과 관련해 노동자 2만 6천여 명에게 6월 급여에서 1명당 평균 5만 원씩을 공제했다. 또 양산공단의 세신실업은 1천 4백여 명의 6월분 급여에서 1명당 평균 20여만 원씩을 공제했으며, 현대중장비·현대중합목재·삼진정밀·한일제관 등도 공제되었다.

## 2) 단체협약을 둘러싼 노조탄압

### (1) 단체협약 유효기간 만료

1990년 가을로 접어들면서 각 사업장에서는 노사간의 단체협약체결 또는 갱신에 들어갔다.

그런데 인천기독병원, 서울 웨스트팩은행, 서울지하철공사, 마산의 한국중천 등 몇몇 사업장에서는 사용자측이 단체협약 유효기간 만료를 명분으로 노조전임자를 불인정한다든가 조합비 일괄공제 등 각종 의무를 이행하지 않았다.

서울지하철노동조합의 경우도 1987년 8월 12일 노조를 결성한 후 같은 해 11월 18일 단체협약을 체결하였다. 따라서 이 단체협약의 효력은 1989년 11월 17일까지인데, 그때까지 노사간에 단체협약갱신체결은 되지 않은 상태였다. 이후로는 암묵적으로 기존 단체협약의 관행에 의하여 노사관계가 유지되고 있었다. 그런데 공사측이 소위 '효력만료기간' 후

9개월이 지난 8월 18일 일방적으로 단체협약효력기간 만료를 이유로 조합비 일괄공제를 거부하였다.

이렇게 되기까지의 과정을 보면, 1990년 3월 구속중인 정윤광 위원장을 대신하여 조상호 위원장권한대행이 들어서자 공사측은 당시 조상호씨가 해고효력을 다투고 있다는 이유로 노조집행부 전체의 대표성을 부인하였으며, 노조와의 단체교섭에 단 한 차례도 응하지 않았고 이로 인해 노조측의 단체협약 갱신노력은 무위로 돌아갔다.

그리하여 노조측은 6월 14일 노조대표자로 아무런 하자가 없는 홍순영 씨를 위원장직무대행으로 선출하였지만 공사측은 여전히 노조집행부의 대표성을 부인하였다. 이번에는 “구속중인 정윤광 위원장이 해고되었으므로 어떻게 직무대행이 있을 수 있는가”라는 논리를 펴고 나온 것이다.

이런 여러가지 구실로 노조대표성을 부인하며 단체교섭을 봉쇄해오다 급기야는 단체협약의 효력마저 부인하며 노조의 재정을 압박하기 시작한 것이다.

**(2) 단체협약 후퇴조항 제시**

사용자들은 1990년 단체협약에서 경단협의 지침에 따라 전조항에 걸친 개악안을 내놓았다.

부천세종병원은 1989년 11월 8일부터 단체협약갱신교섭을 해왔는데 병원측은 기존 협약내용을 부정하는 25개 조항을 내놓았다.

기존 단체협약에는 ▲ 상벌위원회 동수구성 ▲ 상집간부들에 대한 인사는 노조측과 합의 ▲ 전임자 월급 지급 ▲ 노조측 게시물 자유부착 등의 내용이었는데, ▲ 인사권·상벌위원회의 결정권한은 병원장에 일임할 것 ▲ 노조측 게시물 부착 등 노조관련 사항은 병원의 허가를 받아야 할 것 등 오히려 더 못한 내용을 제시한 것이다.

인천기독병원도 1990년 2월 말부터 시작된 단체교섭에서 조합원의 범위를 대폭 축소하고 인사권에서 노동조합 완전 배제, 유급휴가 60일에서 40일로 단축, 기존 유니온 슝에서 오픈 슝으로 이행하는 등 52개 조항의 기존 단체교섭 후퇴조항을 내놓았다.

웨스트팩은행의 경우에는 1989년 1월 14일 총 77개 조항 중 25개 조항에 대한 개악안을 제시했으며, 특히 노조활동 및 인사에 관한 19개 조항 중 14개 조항에 대해 개악안을 들고 나왔는데, 이는 끝내는 자본철수로 이어졌다.

**서울주파(주)의 개악안과 경단협지침 비교**

조 항	서울주파 개악안	경단협 지침
1 조합원의 범위	자유롭게 노조가입 제외자(주임급 이상 관리감독 업무 종사자, 총무, 경리, 인사노 무담당자, 수습중인 일용근로자 등)	근로자 본인의 의사에 맡기는 오픈슝제 건지 노조에 가입할 수 없는 자 다수 확보
2 조합활동의 보장	전임 2명, 준전임 1명→전임 1명	노조전임자는 최소인원으로. 전임자에 대한 임금지급은 부당 노동행위
3 근무시간 중 조합활동	근로시간 외 행하는 것이 원칙. 회사의 동의 있을 경우에 한정	근무시간 외 행하는 것이 원칙. 조합활동 사전허가제. 조합 활동 내용 구체적 명시
4 홍보활동	인쇄물 배포는 근무시간 외에 행한다. 게시사항을 규제한다	지나친 홍보활동의 자유는 시설물관리권을 침해하고 기업질서를 파괴할 우려. 게시문서의 사전협의 규정을 마련한다
5 조합원인사 대량인사	협의→통보 합의→협의	인사·경영권은 사용자의 고유 권한. 인사문제는 교섭대상에서 배제시키며, 노사협의회의 협의 사항으로 한다
6 인원정리	50일 전 통보→30일 전 통보 하도급은 사전협의→협의	

7	중재신청	노사 중 일방의 신청으로 가능	노사 어느 일방이 요청할 수 있도록 한다
---	------	------------------	------------------------

자료 : 노동인권회관, 「노동인권소식」 7호.

표 1-1 노동법제도 현황 (단위: 개)

구분	노사	노동자	노사	노동자
1. 노동법	1	1	1	1
2. 노동쟁의조정법	1	1	1	1
3. 근로기준법	1	1	1	1
4. 산재보험법	1	1	1	1
5. 최저임금법	1	1	1	1
6. 노동조합법	1	1	1	1
7. 노동위원회법	1	1	1	1
8. 노동위원회규칙	1	1	1	1
9. 노동위원회규칙시행령	1	1	1	1
10. 노동위원회규칙시행규칙	1	1	1	1
11. 노동위원회규칙시행규칙시행령	1	1	1	1
12. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙	1	1	1	1
13. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행령	1	1	1	1
14. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙	1	1	1	1
15. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행령	1	1	1	1
16. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙	1	1	1	1
17. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행령	1	1	1	1
18. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙	1	1	1	1
19. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행령	1	1	1	1
20. 노동위원회규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙시행규칙	1	1	1	1

### 제 3 장

## 법적 제도적 탄압

노동자의 기본인권이 보장되는 주요수단은 각종 법률 및 그 법을 실제 보장하고 집행하는 각종 행정 및 사업제도일 것이다.

생산수단이 없으므로 자신의 노동력을 판매함으로써만 생계유지가 가능한 노동자계급은 단지 그 사실 자체만으로도 여타 사회계급에 비해 불리한 사회경제적 지위에 놓이게 마련이며, 더욱이 구체적인 노동과정에 편입되면서부터는 일방적인 사용자의 지위감독하에 놓이게 됨으로써 사실상 종속적인 지위로 떨어진다. 때문에 현대 자본주의국가에서는 보통 그같은 노동자들의 사회경제적으로 불리한 처지를 감안하여 노동자들에게는 일반 국민으로서의 기본권리 이외에도 노동 3권 등 특별한 권리를 추가로 보장해 주는 법체계를 가지고 있다.

우리나라에서도 헌법 제34조 및 노동조합법, 노동쟁의조정법에서 노동 3권을 보장하고 있으며, 근로기준법, 산재보상보험법, 최저임금법 등에서 노동자의 최소한 인간다운 권리를 보장하는 법체계를 가지고 있다.

그러나 우리나라의 노동관계법은 '노동 3권 보장' '노동자의 최소한의 인간다운 생활보장'이라는 법이념에도 불구하고 그 구체적인 내용을 보면 노동 3권을 제약하거나 때로는 심각히 침해하는 독소조항이 적지 않다.

또한 근로기준법 등 소위 각종 '노동보호법'도 그 구체적인 내용에 가서는 미흡하거나 여러 허점을 내포하고 있다.

이러한 법률상의 문제점은 노동관계법의 입법과정에서부터 개입하여 자신들의 이윤동기를 충족시키고자 했던 자본가들의 치열한 노력, 그리고 노동통제를 기초로 한 수출위주의 경제성장정책을 추진했던 정부의 억압적 노동정책에서 유래한 것이다. 이로 인해 기업주들과 정부는 실제로 노동자들의 기본인권을 심각히 침해하는 각종 노동탄압을 소위 '합법적'으로 그리고 '정당하게' 행사할 수 있었던 것이다.

특히 1980년 국가보위입법회의에서 다른 악법과 더불어 무더기로 통과되었던 제5공화국의 노동관계법의 해독성은 매우 심각한 것이었고, 그 유산은 1987년 7·8월 노동자대투쟁 이후 부분적으로 개선된 현행 노동관계법에도 다수 남아 있다. 이같은 노동관계법의 문제점은 1990년도 전반에 걸쳐서도 여러 사건을 통해 드러났다.

한편 법집행 및 법해석을 통해서 노동인권을 구체적으로 보장해 주어야 할 위치에 있는 노동부, 노동위원회, 행정관청 등 각종 국가기구(제도)는 기본적으로 노동관계법이 지니는 노동인권을 지키기는커녕 오히려 노동인권 탄압의 선봉에서 있었음은 재론할 여지가 없다. 실상 노동관계 국가기구(제도)는 노동관계법이 지니는 '독소조항' 만큼이나 해악한 '합법적'인 노동인권탄압기능을 수행하게 된 것이다.

그런데 국가기구 및 각종 제도는 법률과 달리 단순히 종이 위에 적혀 다른 사람에게 기준을 제공할 뿐 아니라 법제도를 운용하는 차원으로 확대되므로 반드시 법제도의 운용이 노동관계법의 내용과 그대로 정확히 일치하지 않을 가능성이 존재한다. 즉 법제도의 운용에 따라 국가기구(제도)는 노동관계법이 보장하고 있는 노동인권보다 '더' 보장할 수도 또 '덜' 보장할 수도 있는 것이다(물론 정확하게 '있는 그대로' 보장할 수도 있다). 그러나 1990년도 각종 노동사건을 자세히 관찰해보면 불행히도 정부의 법제도 운용은 (여러 독소조항이 잔존한) '현존 노동관계법'이 보장하고 있는 노동권리보다도 노동자의 인권을 '덜' 보장하고 있는 것이 현실이다. 이 과정은 특히 노동부와 노동위원회의 경우 더욱 두드러지는데,

때로는 노동관계법 조항의 애매한 점을 이용하여 노동자에게 더 불리한 유권해석을 하거나 업무지침을 내리는 방법에 의하여, 심지어 때로는 현행 노동관계법에 명백히 위배되는 지침이나 유권해석을 아전인수식으로 내리는 방법을 통해서도 이루어졌다.

여기서는 1990년 전체에 걸쳐 특히 사회문제화되고 두드러졌던 노동관계법 중 악법조항, 그리고 법제도 운용상 문제점을 노정했던 업무처리, 유권해석, 노동위원회의 부당판정, 행정관청·법원의 부당판결 등을 대표적 사례를 중심으로 살펴보겠다.

### 1. 노동부의 부당업무처리(부당유권해석)

노동부는 노동관계사건, 예를 들면 개별 노동자의 권익침해, 노동조합의 설립운영, 노동쟁의, 산업재해 등을 광범위하게 처리하는 행정중심기구이다. 또한 각 지방노동사무소의 주요 공무원인 근로감독관은 근로기준법 제103조에 의해 소위 '노동사건담당형사'의 기능을 수행하고 있다.

각종 노동사건을 처리하는 과정에서 노동부의 관리들은 그들이 가진 강력한 권한을 이용하여 법에 보장된 노동자의 권리를 보장해 나가도록 되어 있지만 실제로는 이와 현격히 다르다. 일선 지방노동사무소의 많은 근로감독관들은 피해노동자의 권리구제에 소홀하거나 타성적인 업무처리에 그치는 경우가 많고 심지어는 사용자의 부탁에 의해 노동자의 권리침해를 외면·방조하는 경우도 종종 발견된다. 하지만 여기서는 권리를 침해당한 개별 노동자에 대한 노동부의 부당한 업무처리보다는 노동조합 활동과 조직에 대한 노동부의 부당한 업무처리 양태에 초점을 맞추으로써 노동인권 에 대한 노동부의 태도를 보다 분명히 확인해 본다.

1990년 전체를 볼 때 노동부는 노동법의 이념 및 실정법률에 위배되는 '노동부업무처리지침'과 각종 '유권해석'을 내림으로써 보다 의식적 조직적으로 노동자의 권리확보 노력을 통제·탄압하였다. 노동부의 업무지침이나 유권해석은 행정지도 또는 행정해석의 성격을 갖는 것으로 반드시

적법하거나 법적 구속력이 있는 것이 아니나, 실제로 노동현장에 직접 강한 영향력을 끼치고 있으므로 업무지침과 유권해석 자체가 위법 부당할 때 그것이 노동인권에 미치는 피해는 엄청나다.

1) 위법부당한 업무지침

(1) '해고효력 다투는 노동자는 노조원이 될 수 없다'

1990년 2월, 노동부는 '노동조합 업무편람'(노동부 발간)을 통해 "해고효력을 다투는 자는 노동조합원의 자격이 없다"는 업무지침을 정하였다. 그 뒤 노동부의 근로감독관 등 관리들은 노동조합 간부(조합원)로 활동하던 노동자가 회사로부터 해고된 경우 그 노조간부(조합원)의 노조활동을 '제3자 개입'으로 낙인찍어 입건하는 사태가 자주 발생했다.

서울지하철노동조합에서는 1990년 6월 14일 홍순영씨(36세)가 구속된 정운광 위원장의 직무대리로 취임했으나 회사측은 홍씨가 해고자(법원에 해고소송 계류중)라는 이유로 노조대표성을 인정하지 않고 단체교섭을 6개월 이상 거부하였다.

풍산금속 노동조합지부는 1990년 8월 권영국씨(25세)등 4명이 노동조합 설립을 주도적으로 추진하던 중 해고된 후 곧바로 설립되었는데(물론 권씨 등은 해고소송중임), 권씨 등 3인은 새로 설립된 노동조합의 간부로 선출되었다. 노동부는 이에 대해 "해고소송 확정으로 근로자의 신분을 회복하지 않는 한 (권씨 등 3인은) 노조가입자격이 없다"고 유권해석을 내렸다.

1990년 10월 아남정밀노동조합 위원장 여혜경씨는 회사에서 해고된 후 노동조합 명의로 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 냈으나 서울 노동위는 여씨는 해고자여서 조합원 자격이 없으므로 위원장 명의로 여씨로 되어 있는 구제신청은 받아들일 수 없다며 이를 각하하였다.

1987년 11월에 개정된 현행 노동조합법 제3조 4호 단서규정에는 "해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석되어서는 안된다"고 명문으로 규정되어 있으므로 노동부의 그러한 업무지침과 유권해석은

명백히 위법부당한 것이다.

일찍이 노동부는 지난 법개정 직후인 1988년 2월 각 시·도 노동관에 전달한 '노동조합업무처리지침'에서 "해고의 효력을 다투고 있는 자는 그 다툼이 끝날 때까지 조합원의 신분을 유지한다"고 밝힌 바 있으나, 이 문제로 사업장 내에서 계속 회사측이 반발하자 1989년 하반기 이후 태도를 바꾸었고, 1990년 들어와서는 1987년과는 정반대의 지침을 내놓은 것이다.

한편 그같은 노동부 지침의 부당성은 이후 검찰, 법원판결 등에 의해서 수차 확인되었다.

대검찰청 공안부가 1989년 5월 펴낸 '노사관계 주요쟁점 연구자료'에는 "해고효력을 다투는 노동자는 그 효력유무가 확정될 때까지 노동법상 제3자로 보아서는 안된다"고 지적, 사실상 조합원의 신분을 인정하고 있다.

서울민사지방법원 합의 제50부는 1990년 1월 10일자 판결(동양고속 박석기씨 사건)에서 해고자 박씨의 조합원지위보전 가처분신청을 받아들인 바 있다.

또한 대법원은 1990년 3월 19일 (주)삼양교통 해고자 정병두씨 사건 및 1990년 11월 27일 (주)충남택시 해고자 오성근씨 사건에서, 정씨 및 박씨는 각종 해고소송으로 해고효력을 다투는 중이었으므로 노동쟁의조정법상 제3자가 될 수 없다고 판시하였다.

한편 노동부는 이에 대해 노동조합법 제3조 4호 단서규정을 "해고된 노동자가 노조에 가입해 있음으로 해서 노조 자체가 불법화되는 것을 막기 위한 규정"으로 애써 축소 해석하고 있으나, 이 또한 억지해석이라는 비판을 받고 있다.

(2) '준법투쟁은 위법한 쟁의행위다'

노동부는 1990년 1월 20일 『급진 노동운동세력 대책과 위법부당쟁의행위 지도방안』이라는 자료 및 1990년 2월의 『노동조합업무편람』을 통해 중식거부, 집단월차, 집단조퇴, 휴게시간중의 집회, 노동자가족의 파업참가

등 법을 어기지 않는 범위 내의 단체행동을 의미하는 소위 '준법투쟁'이 위법한 쟁의행위이므로 이를 입건·처벌하라는 내용의 업무지침을 내놓았다. 또한 노동부가 1990년 2월에 내놓은 『노동 3권 행사에 대한 올바른 이해』라는 자료에 의하면, 노동자의 연월차·생리휴가 동시사용, 정시 집단출퇴근, 식당배식구 한줄서기 등과 같은 준법투쟁이 노동쟁의조정법 제3조에 규정된 '업무의 정상적 운영'을 저해하기 때문에 쟁의행위로 보아 노동쟁의조정법상의 쟁의행위 제한·금지규정에 위배된다고 주장하고 있다.

그러나 노동부의 이같은 업무처리지침 및 주장은 노동법에 위배됨은 물론 자유민주국가에서 보장하는 기본적인 인권을 짓밟는 잘못된 해석이다. 노동자가 사업장 내에서 식사·휴게시간에 식사를 하든 말든 간단한 모임과 집회를 통해 토론하고 주장을 외치는 것은 회사의 정상 운영에 저해되지 않을 뿐더러 노동자의 자유행동이 보장되는 자유권적 기본권에 속하는 사항이다. 그리고 노동자가 취업규칙 및 근로기준법에 보장된 휴가 즉 연월차·생리휴가를 적법하게 사용하는 것은, 그 결과로 다소 회사업무수행에 차질이 빚어진다 할지라도 그것은 사용자측이 미리 조정하거나 노동자에게 협조를 요청해야 할 문제이지 노동자들이 그 요청에 반드시 응해야 하는 법적 의무가 있는 것은 아니다. 노동자들이 취업규칙 및 근로계약상 사용자와 정한 출퇴근시간에 맞춰 집단적으로 정시에 출근하고 퇴근한다고 해서 이 역시 하등 위법한 행위가 아니다. 그럼에도 노동부가 노동자의 그러한 적법한 권리행사가 외관상 '집단행동'으로 나타나고 회사업무수행에 다소 '지장'을 초래한다고 해서 노동쟁의조정법에 의해 제한·금지되어야 하는 쟁의행위로 간주하는 것은 명백하게 잘못된 업무지침이다.

**(3) '쟁의행위의 목적을 광범하게 제한하는 업무지침'**

노동부는 『급진 노동운동세력 대책과 위법부당쟁의행위 지도방안』(1990년 1월 20일), 『노동조합업무편람』(1990년 2월), 『노동3권 행사의 올바른 이해』(1990년 2월) 등의 자료에서 노동자의 위법부당한 쟁의행위 유형

을 다수 제시하고 있다.

위 자료에서 노동부는 노동자의 '연대파업', '파업기간중 임금지급을 요구하는 쟁의행위', '인사경영권에 관여하는 쟁의행위', '권리분쟁 또는 고충처리사항 해결을 요구하는 쟁의행위', '단체협약 해석을 둘러싼 분쟁', '유니온삼제하에서 노조에서 제명된 노동자를 해고할 것을 요구하는 쟁의행위', '노조전임자를 많이 요구하는 쟁의행위', '노사대표간 합의사항을 조합원총회에서 최종 확정하는 행위' 등은 쟁의행위의 정당성을 벗어 나는 위법부당한 쟁의행위라고 밝히고 있다.

그러나 노동부의 이같은 지침은 법률상 아무런 근거가 없는 위법부당한 업무지침이다. 노동자가 자신의 근로조건과 고용문제에 심각하게 영향을 미치는 경영합리화, 감원조치, 폐업·휴업, 사업장 이전, 직원 승진 및 배치문제에 대하여 이해당사자로서 관심을 갖고 노동 3권을 행사하는 것은 당연한 것이며, 현재 어떠한 법률도 명시적으로 그러한 노동자의 관여를 금지하고 있지 않다.

또한 노동조합법 등 노동관계법 어디에도 노동조합이 파업기간중 노동자의 임금지급을 요구하는 것 그 자체를 명시적으로 금지하고 있지 않다 (물론 결과적으로 임금지급문제는 노사합의에 따르도록 되어 있다).

기타 노동부가 위법부당한 쟁의행위의 목적으로 들고 있는 사례도 모두 노동관계법 조항 중 그 어디에도 근거를 두고 있지 않은 것이며, 노동부가 다만 '정책목표' 내지 '시정방향'으로서 자의적으로 판단하여 열거하고 있는 데 지나지 않았다.

참고로 노동법상 쟁의행위의 목적 제한을 규정하고 있는 것은 노동조합법 제3조에서 "노동조합이란……(노동자의) 근로조건 유지·개선과 근로자의 복리증진, 기타 경제적 사회적 지위향상을 도모함을 목적으로 하는"이라는 언급뿐인데, 위 노동부가 열거하고 있는 소위 '위법부당한 목적의 쟁의행위' 사례는 분명 이 규정에 어긋나는 사례가 아니다.

**(4) '쟁의행위의 수단 및 절차를 제한하는 업무지침'**

노동부는 또한 위의 노동부자료에서 '집단시위' '사물놀이' '직장점거'



‘평화적 설득을 넘은 피켓팅’ ‘파업시 사용자의 출입을 피켓팅으로 방해하는 것’ 등과 같은 행위는 위법한 쟁의행위 수단이고, ‘단체교섭 미진의 쟁의행위’도 정당성을 벗어난 것으로 제시하며 이와 같은 내용을 노동부 업무지침으로 삼고 있다.

또한 쟁의중 조합원의 가족 등이 쟁의행위를 응원하는 사례도 위법한 쟁의라고 제시하고 있다. 그러나 이같은 노동부지침이야말로 어떠한 법적 근거도 없는 위법한 ‘행정지침’ 내지 ‘행정해석’으로 보여진다.

현행 노동법상 쟁의행위의 수단으로 금지되는 것은 폭력이나 파괴행위(노동쟁의조정법 제 13조 제 1항), 공장 기타 직장에 대한 안전보호시설의 정상유지 운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위(노동쟁의조정법 제 12조 제 3항)밖에 없다.

그리고 노동쟁의의 특수성으로 인해 이때 ‘폭력행위’란 절대적 평화유지라기보다는 평화적 쟁의행위에 대한 사용자의 구체적 대응태도 여하에 따라, 각각의 상황에 따라 달리 평가되어야 함은 노동법리의 기본이다.

그러므로 사용자의 구사대폭력, 대체고용금지위반행위, 공권력의 폭력에 대하여 노동자가 파업과 피켓팅 과정에서 방어적으로 약간 실력행사한 것은 쟁의행위 수단의 정당한 범위를 넘지 않는 것이며, 사용자가 직장폐쇄를 통고했다는 것만으로 그 후의 직장점거가 위법하다고 볼 수는 없다. 그런데도 노동부지침은 노동쟁의 과정에서 발생할 수 있는 구체적인 사정을 도외시하고, 노동자의 ‘일정한 유형의 쟁의행위’를 모두 위법한 쟁의유형으로 지칭함으로써 결과적으로는 노동자의 쟁의권을 상당히 무력화시켰던 것이다.

또한 충분한 단체교섭을 하지 않고 또한 최후의 수단으로 행해지지 않는 쟁의행위는 위법한 쟁의라는 노동부의 지침 역시 ‘노사간의 의견불일치상태’를 해결하기 위한 노동조합의 쟁의권 사용시점의 선택폭을 극히 협소하게 만들고 있는데 이는 노동관계법상의 그 어느 규정에서도 발견되지 않는 해석이다.

## 2) 위법부당한 유권해석

### (1) ‘연월차수당은 통상임금의 100%다’

노동부는 1990년 4월 24일 전국 42개 지방노동관서에 시달한 「연월차휴가 미사용시 임금산정방법」을 통해 “연월차수당은 50% 할증임금을 지급해야 하는 휴일근로와는 달리(휴가근로이므로) 회사의 취업규칙 등에 따라 통상임금 또는 평균임금의 100%만 지급하면 된다”고 유권해석을 내렸다.

근로기준법 제 46조에 의하면 “사용자는…… 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다”고 규정되어 있고, 노동자가 연월차휴가시 휴가를 사용하지 않고 근무했을 때는 결과적으로 휴일근로한 셈이므로 마땅히 연월차휴가 근무시 임금은 50%가 가산되어야 한다.

따라서 노동부의 위 해석은 위법부당한 법해석이다.

한편 서울고등법원 민사 13부는 1990년 3월 28일 서울대병원 간호사 김혜경씨 등 24명이 회사를 상대로 낸 임금지급청구소송에서 “근기법 제46조는 시간외·야간·휴일근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산 지급토록 규정하고 있으며, 이는 근로자의 건강과 휴식을 보장하기 위하여 초과근로시간에 할증임금을 지급하는 제도인 만큼 연월차수당도 휴일근로와 마찬가지로 50% 할증임금이 마땅하다”고 판결한 바 있다.

### (2) ‘단체협약효력 만료 3개월이 지나면 무효다’

노동부는 1990년 3월 29일 웨스트팩은행측의 「단체협약유효기간에 관한 유권해석」요구에 대해 “단체협약만료 후 유효기간 3개월이 지난 뒤에는 노동쟁의조정법상의 쟁의행위 등을 통해 해결이 가능하기 때문에 ‘단체협약 갱신을 위한 교섭이 진행중일 때는 종전 협약의 효력이 지속된다’는 조항이 노사합의로 기존 단체협약안에 들어있다 하더라도 이는 무효”라고 회신했다.

노동부의 이같은 유권해석으로 말미암아 웨스트팩은행측은 단체협약 효력만료를 이유로 '조합비 일괄공제' '노조전임자 노조활동시간' '근무시간중 총회' 등 단체협약에 보장된 노조의 권리를 부인하면서 그 이행을 거부하였다.

인천기독병원 역시 노동부 유권해석을 근거로 단체협약 무효를 주장하면서 1990년 7월 16일자로 노조전임자를 인정하지 않고 조합비 일괄공제를 거부한다고 노조측에 일방적으로 통고하였다.

서울지하철공사도 1990년 7월 18일 기존 단체협약의 폐기를 선언하고 조합비 일괄공제를 거부하면서 노조재정을 압박하였는데, 이 조치 역시 노동부의 위 유권해석에 근거한 것이었다.

이에 대해 한국노총은 "지금까지 단체교섭기간중에 기존협약이 만료되었다 하더라도 새 협약이 체결될 때까지는 기존협약이 유효하다고 보는 것이 관례였는데도 노동부가 이같은 유권해석을 내려 노사간에 불씨를 던진 것을 이해할 수 없는 일"이라는 입장을 즉시 표명하였다.

이처럼 노동부의 위 유권해석은 기존 노사관행을 뒤엎는 해석일 뿐 아니라 노동법의 기본이념과 원리와의 부합하지 않는 부당한 유권해석이다. 노동조합법 제35조에 의하면, 노사간 단체협약의 효력은 임금협정의 경우 1년, 그 이외의 것은 2년을 초과할 수 없도록 되어 있으며, 단체협약 체결 갱신교섭시 기존 단체협약 효력이 만료되면 그 만료 후 3개월까지 효력이 연장되도록 되어 있다. 이 규정의 취지는 만약 단체협약의 유효기간이 제한되지 않을 경우 현실적인 사회경제적 발전에도 불구하고 기존 단체협약상의 고정된 근로조건과 노조활동이 장기간 정체되는 것을 막기 위한 것이고, '단체협약교섭의 효력만료시 3개월 연장' 규정도 단체협약 유효기간이 지난 뒤에도 교섭이 무한정 지연되어 기존의 낡은 조건이 실질적으로 계속 정체되는 문제점을 보완하기 위해서이다. 이 점은 노동법의 기본원리가 근대 민법상 자유계약원칙을 다소 수정하여 노사관계에서 상대적으로 힘의 열세에 있는 노동자측을 보호함으로써 노사간의 실질적 힘의 균형을 도모하는 데서도 명백하게 입증된다.

결국 노동부의 위 유권해석은 노동법 이념과 노동조합법 제35조의 입법

취지를 악용한 결과 사용자가 노동조합 탄압방법으로 활용할 수 있는 근거와 수단을 제공하였던 것이다.

과거 노동부는 "단체협약만료 후 협약 미체결시는 종전협약의 규범적 효력에 의해 근로자의 근로조건이나 대우에 관한 사항은 효력이 지속된다"는 유권해석을 일관되게 해온 바 있다.

### (3) '노조교섭대표로 된 경비직 조합원도 사용자(?)이므로 조합원자격이 없다'

노동부는 1990년 3월 이대부속병원측의 질의에 대한 회시를 통해 "경비원은 노동조합법상 사용자를 위하여 행동하는 자(제5조)에 해당되므로 노동조합원에 가입했다라도 그 자격이 인정되지 않는다"고 유권해석하였다. 당시 이대부속병원노동조합은 임금교섭과정에서 노조활동에 매우 열성적으로 참여했던 한 경비업무담당 조합원을 교섭위원으로 내세워 협상을 시도하고 있었다. 병원측은 즉각 노동부의 유권해석을 근거로 "조합원 자격이 없는 자가 교섭대표로 선정되어 있으므로 임금협상에 응할 수 없다"는 태도를 취했다.

노동조합법 제5조 규정에 의하면 "이 법에서 '사용자'라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다"고 되어 있어 사업주의 소위 사업주의 '이익대표자'도 사용자에 속한다. 이때 '이익대표자'는 부장, 노무과장 등 관리직사원, 비서, 경리, 수위 등으로 예시될 수 있으나, 이는 고정적인 것이 아니고 구체적인 회사조건과 상황에 따라 이들이 노동조합법상 '사업주를 위하여 행동하는 자'인지 아닌지가 구체적으로 판단되어야 함이 법규정의 취지상 정당하다. 그런데도 위 질의회시에서 노동부는 노동조합의 간부로 주도적 열성적으로 활동중인 경비업무 담당자를 통상 수위 등 경비원이 사용자의 이익대표자로 본다는 이유로 그의 조합원 자격을 박탈하는 유권해석을 한 것이다. 이는 결국 '노동자를 위해 행동하는 자'를 '사용자를 위해 행동하는 자'로 해석한 셈이어서 결과적으로 사용자를 이롭게 하는 편파적인 해석을 한 것이다.

그런데 노동부는 1990년 2월 각종 노동부 업무지침을 통해 '유니온샵제 쟁취를 위한 쟁의행위' '노동조합의 조합원 범위를 하급관리직·경리·경비 등에로까지 확대할 것을 요구하는 쟁의행위' 등이 유니온샵제의 경우 노동조합법 제39조에 의해 제한되어 있고, 조합원 범위는 노동조합법 제5조(사용자의 정의)에 의해 제한되어 있다는 이유로 부당한 것으로 규정취지를 벗어나면서까지 "노동조합원의 범위가 확대되는 것을 제한"하기 위한 지침에서 나온 것으로 이해할 수 있다.

기타 노동부의 부당업무지침 및 해석으로는 "지역단위 노동조합의 범위를 시·군·구 행정구역이나 수출공단 등 경제권단위로 설립되는 것만 인정하고 업종별로도 동일·유사업종이나 직종별 지역노조만을 인정한다"는 업무지침 및 "노조의 운영과 관련, 노조총회의 의결을 거친 조합비의 별도의 쟁의기금모금도 노동조합법 제24조의 '조합비'로 보아 근로자 월 임금총액의 2%를 초과할 수 없게 지도하라"는 지침 등이 있다. 이로 인해 노동자들은 시·군·구 등 소규모 행정구역단위 이외의 대규모 지역노조를 설립할 자유를 명확한 법적 근거도 없이 제한당한 셈이며, 파업시 조합원총회 등에서 자발적으로 거두는 쟁의기금모금마저 부당히 제약당하게 되었다.

## 2. 노동위원회의 부당판정

노동위원회는 노동부산하 행정위원회로서 노동관계법에 의해 부여된 제반 노동사건의 판정·조정·자문기능을 수행하며, 그 조직과 기능이 노동위원회법에 의해 별도로 보장되어 있다.

노동위원회의 주요 기능은 개별노동자 혹은 노동조합이 신청한 부당노동행위 구제신청사건에 대한 판정기능과 노사쟁의의 조정·중재역할 및 공익사업체에 대한 직권중재기능이다. 또한 노동부 및 행정관청의 업무처리를 위해 요청되는 사건판단 및 노동법해석 의결기능이 있다.

그런데 전문행정위원회로서 노동위원회는 그 조직구성상 대통령이 중앙노동위원장을 임명하고 각 지방노동위원회의 공익노동위원들 역시 노동부장관, 행정기관장이 위촉함으로써 조직의 중립성과 객관성 보장이 미흡하다. 때문에 노동위원회 역시 노동부와 마찬가지로 정부의 노동통제정책 및 지침에 강한 영향을 받으면서 그 기능이 수행되고 있으며, 그로 인해 노동법리를 그르친 부당한 판정이 다수 확인된다.

1990년도 기간중 노동위원회의 대표적인 부당판정은 다음과 같다.

### (1) '노조전임자는 휴직상태다'

중앙노동위원회는 1990년 3월 3일 한양대병원 노조위원장 차수련씨 등 2명이 낸 구제신청사건에서 "노조전임자는 회사측에 노무를 제공하지 않고 노조활동만을 전담하므로 당연히 휴직상태로 봐야 한다"면서 병원측이 차씨 등 노조전임자 2명을 일방적으로 휴직처리하면서 임금을 지급하고 있지 않은 것이 정당하다고 판정했다. 차씨 등 2명은 1989년 파업시 업무방해혐의로 구속되자 병원측은 이들을 단체협약규정에 따라 휴직처리했는데, 1989년 7월 이들이 집행유예로 풀려났는데도 원직복직시켜 주지 않고 임금을 주지 않아 노동위원회에 원직복직을 요구하며 부당노동행위 구제신청을 내게 된 것이다.

중앙노동위원회의 이같은 판정에 대하여 한국노총, 전노협 등 노동계에서는 "노동조합법 제24조에 의해 조합비가 노동자 월임금의 2% 미만으로 제한되어 있는 노동조합의 취약한 재정기반으로 인해 한국의 대부분 노조전임자는 정상근무로 간주되어 임금이 지급되는 관행을 깨는 부당한 판정"이라고 반발하였다.

실제 국내 1990년 3월 현재 7,800여 개 단위노동조합 중 전임자가 있는 대부분 사업장이 노조전임자를 휴직시키지 않고 종전과 같은 지위에서 지급하고 있으며, 이는 1988년 이후 급격히 늘어난 사무직노조에서도 당연히 그러하다. 또한 우리나라의 단위노동조합은 역사적으로 기업별 노동조합이 법적으로 강제되어 왔기 때문에 단위노조의 전임이전 직급을 유지하면서 그 수준의 임금을 회사로부터 받는 것이 취약한 노조재정

기반을 감안해 당연시되어온 전통적 노사관행이다.

때문에 노동위원회의 위 판정은 한국노동조합운동의 실정과 노사관례를 무시한 부당한 판정이다.

## (2) '노조전임자는 무임금이다'

경기도 지방노동위원회는 1990년 3월 24일 부천시 소재 세종병원노조의 부당노동행위 구제신청사건에서 “회사일을 하지 않는 노조전임자에게 임금을 지급하는 것은 부당노동행위에 속하므로 회사측은 이들에게 임금을 지급하지 않아도 된다”고 판정했다.

이같은 노동위원회의 판정은 노동현장에 곧바로 큰 파장을 미쳤는데 예를 들면 서울대병원측은 1990년 4월 6일 단체협약에 “노조전임자 수를 7명으로 하고 전임자의 활동은 어떠한 이유로도 간섭할 수 없다”는 규정이 있음에도 노조전임자 1명을 노조전임에서 해제했다. 기타 서울구로공단 소재 일신통신(주), 아남정밀(주), 오리엔트유한전자 등에서도 1990년 4월 이후 회사측이 노조전임자의 임금지급을 중단했다.

노동위원회의 위 판정은 한국의 노사관계에서 ‘노조전임인정=전임자임금지급’으로 이해되어 온 기존관행을 깬 파격적인 판정이었으므로 곧바로 노동계의 큰 반발에 부딪혔다. 전국병원노련, 부천시지역노조협의회 소속 노조원 1,400여 명은 1990년 4월 28일 항의집회를 통해 경기지방노동위원회의 위 판정을 규탄하였고, 1990년 4월 6일 한국노총 소속 노동위원회의 위 판정을 규탄하였고, 1990년 4월 11일까지 총사퇴할 것을 천명했다.

이에 경기 지방노동위원회는 “노조전임자 임금무지급은 부천 세종병원 사례에만 적용되는 것이지 모든 사업장에 구속력을 갖는 것은 아니”라고 해명했고, 뒤이어 1990년 4월 6일 중앙노동위원회는 “노조전임자에 대한 임금지급을 부당노동행위로 보기에 무리가 있다”는 유권해석을 내렸다.

또한 당시 최영철 노동부장관도 1990년 4월 노사간담회에서 “경기지도위가 노조전임자에 대한 임금지급을 부당노동행위로 판정한 것은 노사관

계 발전을 저해하고 이미 관행화된 것을 뒤바꾸는 지나친 확대해석”이라고 밝혔으며, 1990년 5월 30일 대검찰청 공안부가 펴낸 『노사관계 주요쟁점 연구자료』에도 “노조전임자 임금지급을 부당노동행위로 평가하여 금지하는 것은 타당치 않다”고 되어 있다.

서울지방법원 남부지원에서도 1990년 12월 5일 구로공단 아남정밀노동조합 위원장 여혜경씨가 노조전임자로 일하는 동안 받지 못한 임금을 지급하라는 요지의 판결을 하였다.

결국 “노조전임자 임금지급이 부당노동행위”라는 경기지방노동위원회의 위 판정은 노동부, 검찰, 법원의 유권해석과 판결에 의해서도 그 부당성이 명백히 확인되었고, 심지어 경단협에서 1990년 1월에 펴낸 「단체협약체결 지침」을 통해 노조전임자 수를 가능한 한 줄일 것을 회원사에 시달했을 뿐 노조전임자에 대한 임금지급 자체는 금하고 있지 않았는데, 위 노동위의 부당판정 후 실제로는 사업장 곳곳에서 사용자가 노동위 판정을 근거로 노조전임자 임금을 지급하지 않는 사례가 다수 발견되고 있다.

## (3) '사용자의 단체교섭기피는 쟁의대상이 될 수 없다'

경기도 지방노동위원회는 1990년 8월 24일 부천 대성병원 노조위원장 등 7명 해고자가 낸 부당노동행위 구제신청사건에서 “근무시간 후이라도 병원의 정례교육시간에 회사에 사전통보 없이 노조결성보고대회를 한 것은 업무방해이므로 정당한 노조활동으로 인정할 수 없으므로 이를 이유로 병원측이 김씨 등 7명을 해고한 것은 정당하다”고 판정했다.

한국노동계 현실에서 볼 때, 노동자들이 노조를 설립하면서 필연적인 사용자의 방해로 막기 위해 방어적으로 노조결성대회나 노조결성보고대회를 미리 사용자 쪽에 알리지 않는 경우가 대부분이고 또 노조결성대회 때 이를 막으려는 몸싸움은 흔히 있는 일이다. 따라서 이러한 현실을 무시하고 이를 업무방해로 인정하여 해고를 정당화한다면 사용자는 그같은 논리로 노조결성을 주도하는 사람들을 얼마든지 해고함으로써 노조를 무력화시킬 수 있는 근거가 된다.

결국 노동위원회의 위 판정은 사용자의 명백한 부당노동행위를 정당한

것으로 인정함으로써 사용자의 노조탄압을 정당화시키는 것은 부당판정이  
다.

한국노총 부천지부 소속 노동조합 대표 30여 명은 1990년 9월 13일부터  
이틀간 경기도 지방노동위원회 사무실에서 부당판정 철회를 요구하며  
농성을 벌였다.

### 3. 행정관청의 부당업무처리

노사문제는 국가기관 기타 제3자의 개입이나 간섭없이 자율적으로 해결  
해 나가는 것이 기본원칙이다. 또한 노동법의 이념에 비추어보더라도  
국가의 행정관청은 노동조합의 자주성을 보장하고 노사자율에 의한 분쟁  
해결을 유도한다는 의미에서 노동조합의 운영에 간섭하지 않는 것이 바람  
직하다.

그런데 한국의 노동조합법은 역대로 행정관청이 노동조합운영에 광범하  
게 개입하는 각종 해독조항이 다수 규정되어 있다. 이는 1987년 노동법  
개정시 부분적으로는 완화되었지만 여전히 행정관청은 현행 노동조합법상  
으로도 노동조합운영에 관하여 규약의 변경보완명령(제16조), 노동조합의  
각종 결의·처분의 시정명령(제21조), 업무조사(제30조) 등을 통해 개입할  
수 있는 폭이 매우 크다.

또한 행정관청은 노동조합의 설립신고(제13조), 노동조합의 주요변동사  
항 등을 접수하면서 노조업무와 긴밀한 연관을 맺고 있다. 그렇기 때문에  
이 업무를 구체적으로 담당하고 있는 각 도청·시청·구청·군청의 사회  
과 담당관리들은 노동법상 자신의 권한을 행사하는 과정에서 실질적으로  
노동조합의 자주성과 노사자율성을 침해하고 있는 사례가 적지 않다.

기타 명찰, 병무청 등 특수한 분야에서 노동조합과 연관성이 있는 곳에  
서도 부당한 업무처리를 통해 노동인권을 침해하고 있는 경우가 종종  
있다.

#### (1) 노동조합설립신고 반려 조치

행정관청은 노동조합법 제13조 규정에 의해 노조설립신고를 받게 되어  
있으며, 설립신고를 받는 즉시 3일 이내에 신고증을 교부하게 되어 있다  
(제15조). 그러나 실제로 행정관청은 노동조합의 설립신고를 받는 과정에  
서 설립신고의 내용을 문제삼아 사실상 노동조합의 설립을 ‘심사’ ‘통제’  
하는 역할을 하는 경우가 많다. 개정전 노동조합법과는 달리 현행 노동조  
합법은 규약을 첨부한 설립신고서를 받는 즉시 3일 이내에 반드시 신고증  
을 교부하여야 하므로 신고접수를 받은 행정관청이 노조설립내용 자체를  
심사하여 그 신고서를 ‘반려’할 수 있는 법적 재량권이 없다.

행정관청이 노조설립신고서를 재량하에 임의로 ‘반려’할 수 있다는 것은  
노조자율설립주의 취지하에서 신고주의 원칙을 채택한 현행 노동조합법에  
위배되어 사실상 ‘등록제’나 ‘인가제’로 운영될 위험성이 존재한다.

서울 영등포구청은 1990년 2월 24일에 한국노총 직원들이 노조발기인  
대회를 연 뒤 구청에 낸 노조설립신고에 대하여 상급연합단체(연합노련)  
의 인준증이 없다는 이유로 수개월 이상 신고증을 내주지 않았다. 그런데  
1987년 노동조합법 개정 후 1988년 노동부는 ‘노조업무지침’을 통해 상급  
단체의 가입인준에 관계없이 단위노조의 상급단체 가입의사만 확인되면  
설립요건을 갖춘 것으로 보아 신고증을 교부해야 한다고 지침을 내린  
적이 있다.

한편 서울고등법원 특별 2부는 1990년 8월 21일 언론노련의 위헌제청  
사건에서 “노동조합법 제13조가 단위노조의 상급연합단체로 기존 산별노  
련이나 한국노총 가입을 강제하는 규정은 아니”라고 결정하였는데 언론노  
련은 1989년 1월 노조설립신고시 상급노조를 기재하지 않았다는 이유로  
신고서를 반려받은 바 있다.

보험업계에서도 일찍이 부산생명보험 등의 영업소장들이 지난 1989년  
5월 노조를 결성하여 관청에 설립신고를 한 적이 있었다. 이에 대해 관청  
에서는 “영업소장은 광의의 사용자이므로 노동조합을 설립할 수 없다”는  
이유로 신고서를 반려하여 노조설립을 무산시켰다.

1990년 들어와서도 한국보험업계에서 영업소장은 여직원 1~2명을 두고 점포의 단순 운영관리만을 행하므로 회사 경영관리에는 전혀 참가하고 있지 못하고 있어, 실질적으로는 하위직 노동자로 보아 조합원 자격을 주어야 한다는 여론이 비등했고, 실제 보험노조에서 영업소장이 노조원으로 적극 활동하여 위원장 등에 당선된 사례도 적지 않았다.

### (2) 노조의 변경신고로 계기로 노조불법화 조치

서울시청은 1990년 5월 8일 서울의 남부금속노조가 노조운영의 시정사항을 기한내 시정신고하지 않았다는 이유로 그 노조를 “노동조합법상 노동조합으로 보지 않겠다”고 통보했다.

남부금속노조는 서울지역의 지역업종 단일노조인데 1990년 3월 임원보궐선거를 마친 뒤 서울시청에 임원변경신고서를 제출하였던바, 서울시청은 새 임원의 재직증명서와 조합원 명단이 빠졌다는 이유로 이를 동년 5월 7일까지 보완 시정하라고 요구하였다. 이에 대해 노조측은 시청이 요구하는 서류를 갖춰 1990년 5월 7일에 서울시청에 보완신고서를 접수시켰지만 서울시청은 “보완신고서가 서울시청에는 도착했는지 모르지만 담당부서인 사회과에는 도착하지 않았다”는 이유로 남부금속노조의 합법성을 부인한 것이다.

노동조합의 변경신고는 노동조합법 제13조 3항에 의해 노조임원의 변경, 조합원수의 변동, 노조명칭이나 소재지 변동이 있을 때 15일 내로 하게 되어 있고, 행정관청은 변경신고에 대하여 누락된 사항이 있는 경우 보완을 요구할 수 있을 뿐 시정지시는 할 수 없고 더욱이 보완시일 자체를 이유로 노조의 합법성을 부인할 수는 더더욱 없는 것으로 보아야 한다.

이는 당시 남부금속노조가 지역업종노조로서 노동조합운동상 새로운 형태의 발전가능성을 가지는 민주노조였기에 그 가능성과 발전전형을 봉쇄하기 위한 행정관청의 고의적 탄압으로 평가되는데, 그 탄압방법이 행정관청의 변경신고접수 등 실무적인 행정처리권한을 남용하는 방법으로 이루어진 점에 그 특징이 있다.

### (3) 단체협약 취소변경권 남용

인천 서구청은 1990년 7월 20일 한국메그론 노사 양측이 자발적으로 1989년 11월 17일 체결한 단체협약 6개 조항을 ‘회사의 인사권 침해’라는 이유로 취소 또는 변경하라고 명하였다. 인천 서구청의 단체협약 취소·변경명령을 구체적으로 보면 ① 단협 제4조 1항 “조합원이 조합에서 탈퇴, 제명시 각각 30일, 60일의 유보기간을 두고 회사는 퇴사처리한다”(취소조항) ② 단협 제3장 전문 2항 “조합원의 징계는 사전에 조합과 합의한다”(인사권 침해이므로 변경사항) ③ 단협 제22조 “노동조합에 대하여 부당노동행위를 한 자는 징계처리한다”(인사권 침해이므로 변경조항) 등이다.

관청이 명한 취소변경명령의 대상(단체협약의 내용)을 살펴보면 하나같이 노동조합이 노동자의 안정된 근로조건을 보장하는 내용일 뿐 결코 회사측이 인사권을 배제하는 것은 아니다. 현대 자본주의사회에서 회사의 경영인사방침 중 상당수가 노동자의 근로조건과 직결되어 있는 만큼 사용자의 인사권은 노동자의 관여를 완전히 배제하는 배타적 절대적 권리가 아니라 상대적 권리개념으로 정착되고 있으며, 바로 그러한 맥락에서 서구 자본주의 각국에서는 노동자의 경영참가제도가 일반화되고 있다. 또한 우리나라 노동관계법에서도 “인사권에 관한 사항은 단체협약의 내용이 될 수 없다”는 규정은 그 어디에도 없으며, 사용자의 배타적이고 고유한 권리로서의 ‘인사권’이라는 개념은 찾아볼 수조차 없다.

실제 인천 서구청의 단체협약변경명령은 노동조합법 제34조에 근거해 인천지방노동위원회의 의결을 받아 이루어졌는데, 인천지방노동위원회는 그 문제를 두고 내부 논란을 벌인 끝에 1990년 7월 13일 근로자위원이 불참한 가운데 사용자위원·공익위원만의 서명하에 통과시킨 것이었다.

인천 서구청의 위 단협변경명령은 그 부당성으로 인해 노동계의 즉각적인 반발에 부딪혔는데, 인노협, 한국노총 인천본부, 인천지역노동조합활성회추진위원회 등 노조대표자 100여 명은 단협변경의결을 한 인천지방노동위원회를 방문하여 강력히 항의하였다. 이에 대해 인천지노위 위원장

등 노동위원들은 “서구청과 회사가 요구하여 어쩔 수 없이 결정하지 않을 수 없었다” “어차피 행정심판, 행정소송하다보면 단협만료기간이 지나니까 노조는 피해없다”는 답변을 하여 단협변경명령의 부당성을 스스로 시인하기도 했다.

이 한국메그론의 사례는 행정관청이 회사의 요구에 의해 노동조합법상 단협변경취소권을 정당한 법적 근거없이 남용한 부당업무처리의 전형적인 사례라고 할 수 있다.

#### (4) 전노협 탄압목적의 노조업무조사권 발동

1990년 1월 노동부는 「주요업무계획」(1990년 1월 19일) 자료 등을 통해 전노협이 강경급진노동운동세력이라고 판단, 전노협가입 노조에 대한 노동조합업무조사 실시방침을 밝혔다. 그리고 업무조사의 초점을 당시 진행중이던 전노협의 기금모집을 겨냥해 노조의 조합비 유용, 배임에 맞추는 것으로 지침을 낸 바 있다.

이에 따라 행정관청은 노동조합법 제30조에 근거해 1990년 임투시기부터 전노협 산하 노동조합에 대하여 선별적으로 업무조사를 벌여 125개 전노협가입 노조에 대한 업무조사를 실시하면서 이들 노조의 전노협 탈퇴를 강요했다.

노동조합법 제30조는 비록 행정관청의 노동조합업무조사권을 규정하고 있지만, 이는 행정관청의 자의적 판단에 따라 행사될 수 있는 것이 아니라 노동조합법 시행령 제9조 2항에 의해 업무조사권 발동요건이 ① 해당노조에 대해 고발·진정·청원이 있는 경우 ② 노조의 조직간 분규 또는 내부 분규가 있을 경우 ③ 노조회계정리 등이 특히 지도될 필요가 있는 경우 등으로 엄격히 제한되어 있다.

그러므로 행정관청이 정확히 법에 규정된 요건이 없음에도 노동부의 전노협 탄압지침에 발맞추어 일방적으로 노조업무조사권을 발동한 것은 권한을 남용한 부당한 업무처리가 아닐 수 없다.

행정관청은 1990년 임투시 업무조사를 실시하여 서울의 경우만 해도 삼성제약노조, 한양대병원노조 등 이에 불응한 노조위원장을 구속하는

한편 광주지역의 한국알프스노조 경우는 노조위원장 등에게 전노협 상급단체에의 의무금, 기금납부를 조합비 유용으로 몰아 개별 변상을 지시했다.

## 4. 기타 행정기관의 부당업무처리

### 1) 경찰의 부당업무처리

#### (1) '노조원과 회사간부 주먹다짐에 노조원만 영장신청'

서울소재 택시회사 대한상운(주)의 해고노동자 이종호씨(29세)는 자신의 부당해고에 항의해 1990년 4월 21일 회사 정문 앞에 의자를 놓고 단독 침묵시위를 하던 중 회사 노무부장 김석배씨(39세)가 시비를 걸어 양자간에 주먹다짐이 오갔다. 경찰과 검찰은 이 사건을 수사지휘하여 회사 노무부장 김씨는 불구속입건하고 해고노동자 이씨는 법원에 구속영장을 신청하였다.

서울동부지원은 1990년 4월 27일 경찰의 이같은 구속영장신청에 대하여 “노조원만 영장신청한 것은 형평의 원칙에 어긋난다”는 이유로 기각하였다.

#### (2) '근로감독관 입회하에 부도회사 기물처분한 노동자를 구속'

경북 구미경찰서는 1990년 2월 14일 구미공단내 대협실업(주)의 회사원 12명을 구속했다. 경찰에 따르면 이들 12명은 회사 사장이 부도를 내고 수개월간 노동자의 임금을 지급하지 않고 도주하자 회사기자재를 처분하여 임금으로 나누어 가졌는데 이는 특수절도죄에 해당한다는 것이다.

그런데 이들 회사원 12명은 임금을 떼먹고 사장이 도주한 뒤 이같은 사실을 노동부에 통보하여 근로감독관의 입회하에 회사기자재를 처분해 체불임금을 받았다. 근로감독관은 근로기준법 제103조에 의해 노동사건에 관한 한 사법경찰관의 권한이 있는 점을 감안하면 경찰이 이들 노동자

12명을 것처럼 구속한 것은 정당한 처사라 할 수 없을 것이다.

## 2) 병무청의 부당업무처리

### (1) 해고효력 다투는 병역특례 노동자를 곧바로 입영조치

서울지방법무청은 1990년 5월 노조가입 16일 만에 부당해고된 (주)금성 반도체 안양연구소 연구원 최병욱씨(27세)에게 현역입영통지서를 발송했다. 해고자 최씨는 1990년 5월 회사에서 해고된 직후 곧바로 법원 및 노동위원회에 각각 해고무효확인소송 및 부당노동행위 구제신청을 낸 바 있다.

이처럼 중공업, 금속기계공업 업종의 방위산업체에서 병역특례조건하에 노동하고 있는 노동자가 노동조합 활동에 참가함을 이유로 회사측으로부터 부당해고당했을 경우 병무청이 그 해고의 유효·무효를 가리지 않고 곧바로 현역입영 처분을 내리는 사례는 비밀비재하다. 병무청의 이같은 부당업무처리는 실제로는 사용자가 현역입영을 협박수단으로 하여 병역특례노동자들의 노동조합 활동을 통제·금지하는 부당노동행위를 뒷받침하는 역할을 하는 셈이다. 병역특례노동자의 경우 대부분 병역특례를 조건으로 장기간 특수사업장에서 제약된 조건하에 5년 동안 근무하게 된다. 그런데 사용자의 해고로 장기간 특수사업장 근무가 물거품으로 돌아가고 뒤늦게 현역입영하게 된다면 해고로 인한 불이익이 엄청나므로 아무래도 노조활동을 꺼리게 될 것이기 때문이다.

대법원 특수 1부는 1990년 5월 30일 판결을 통해 한국중공업 해고노동자 이동근씨(28세)가 제주지방 병무청장을 상대로 낸 입영처분취소청구 사건에 대하여 “방위산업체 근무를 이유로 병역면제혜택을 받는 노동자의 경우 의무노동기간중에 반드시 방위병과 같은 수준의 복무의무를 지는 것은 아니므로 3일 결근을 이유로 회사가 해고하자 입영처분을 내린 것은 잘못”이라고 입장을 밝혔다.

또한 서울고등법원 특별 3부는 1990년 7월 25일 삼성중공업 해고노동자 정인영씨 등 5명이 서울과 대전지방 병무청장을 상대로 낸 ‘현역입영

통지처분취소청구소송’에서 “삼성중공업이 원고 정씨 등을 해고한 것은 무효이므로 이를 기초로 한 병무청의 처분은 취소되어야 한다”고 판결했다. 정씨 등 5명은 삼성중공업에서 생산직노동자로 근무하던 중 노동조합 설립을 위해 활동하다가 1988년 해고당했다. 이에 대해 이들은 곧바로 해고소송을 제기했음에도 병무청은 1989년 1월에 즉각 정씨 등에게 현역 입영처분을 했고 이에 정씨 등이 그 부당함을 주장하며 입영을 거부하자 회사는 이들을 병역기피로 경찰에 고발했다.

한편 대법원 형사 1부도 1990년 8월 18일 병역법 위반혐의로 기소된 풍산금속 병역특례노동자 한규식씨(26세)에 대한 상고심에서 무죄를 선고했다. 한씨는 풍산금속에서 병역특례노동자로 근무하던 중 지난 1989년 2월 1일 5년 근무만기를 하루 앞두고 회사로부터 “회사 내에서 불법시위를 벌였다”는 이유로 해고되었고, 같은 날 오전 대구지방 병무청으로부터 징집영장을 발부받았다. 이에 한씨는 이를 자신의 노조활동에 대한 탄압으로 보고 징병소집에 불응하여 검찰에 기소된 상태였다.

## 5. 노동관계법 중 악법조항

헌법 제34조는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동자의 노동 3권을 보장하고 있다. 또한 노동 3권은 노동조합법, 노동쟁의조정법 등 개별 법률에 의해 구체적으로 보장되는 법체계를 갖고 있다. 그러나 우리나라에서 개별 노동법률은 노동 3권을 구체적으로 보장하는 역할보다는 1960년대 이후 국가전략으로 채택된 수출위주의 경제성장정책을 뒷받침하기 위해 ‘노동조합운동억제’, ‘저임금유지’를 노린 결과 오히려 노동 3권을 구체적으로 ‘제약’하는 역할을 해왔다. 그리하여 노동법의 각종 독소조항은 사용자 또는 국가기관이 헌법이 보장한 노동 3권을 합법적인 외양을 띠고 침해하는 결과를 낳았으며, 이같은 노동 3권 침해는 또한 ‘당연한 것’으로 여기게끔 노동자들에게 강요되었다.

현행 노동관계법 중에서 노동 3권의 본질을 침해하는 독소조항은 적지



않으나 여기서는 1990년 1년 동안 구체적인 침해사례를 통해 그 중 가장 중요하고 기본적인 법률인 근로기준법 중에서 노동인권보호에 미흡한 몇 가지 조항을 선별 정리하였다.

### 1) 노동조합법 제3조 4호

노동조합법 제3조 4호는 노동조합으로 간주될 수 없는 경우의 하나로 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”고 규정하고 있다.

이 규정은 일찍이 지난 1989년 노동법 개정 논란시 현행법상 실업노동자는 ‘근로자’에 명확히 포함되어 있지 않고 또한 조합원이 해고 등으로 일시적 실업상태가 초래될 수 있음을 감안하면, 이 규정을 폐지하여 ‘실업자의 노동조합가입’ 및 ‘일시해고자의 조합원 자격을 인정’하여야 함이 당연하다는 주장이 노동계에서 제기되었었다.

그러나 정부측은 1989년 국회에서 통과된 노동조합법을 대통령거부권 행사로 저지시킨 뒤 1990년에 들어와서는 앞의 노동부 부당업무지침에서 살펴보았듯이 ‘해고된 노동조합원의 조합원자격을 불인정’하는 유권해석을 일관되게 내렸다. 그 결과 노동조합 임원선거 직전에 해고된 핵심조합원이 선거에 출마하지도 못하고(앞의 동양고속 박석기씨 사례), 조합활동으로 부당해고된 노조위원장이 제3자개입으로 입건(대전 충남택시 오성근씨 사례)되는 경우가 속출하였다.

현행 노동조합법은 개정전의 기업별노조 강제주의와 달리 노조의 자주적인 의사에 따라 지역별노조, 산별노조 등의 설립이 가능하게 되어 있으므로 ‘실업자의 노조가입’ 및 ‘해고자의 조합원자격 시비’를 불러일으키는 제3조 4호는 마땅히 폐지되어야 할 독소조항으로 판단된다.

### 2) 노동조합법 제8조

현행 노동조합법 제8조는 “근로자는 자유로이 노동조합을 설립하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원에 대하여서는 따로 법률로 정한다”고 하여 공무원의 단결권을 제약하고 있다. 또한 국가공무원법 제66조는 “사실상 노무에 종사하는 공무원의 공무원은 노동운동 기타 집단적 행위를 하여서는 안된다”는 취지의 규정을 담고 있다. 이에 의하면 노무직의 일반 행정사무직 기타 공무원의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 원칙적으로 전면 금지되어 있다.

공무원의 노동 3권을 봉쇄한 각종 법규정의 문제점은 1989년 5월 전국 국공립 및 사립학교 교사 2만 명을 조합원으로 한 전국교직원노동조합(약칭 전교조)이 결성되면서 보다 분명하게 드러났다. 전교조를 설립한 국공립 교사들은 노동조합법 제8조 및 국가공무원법 제66조가 헌법상 보장된 노동 3권을 부당하게 원천봉쇄한 것이라고 주장했고, 전교조에 가담한 사립학교 교사들(이들은 ‘공무원’이 아님)도 사립학교법 제58조가 ‘노동운동을 하는 교사는 면직’할 수 있게 되어 있는 것은 위헌이라고 주장했다.

어느 한 조사(연세대대학원 행정학과 서원석씨 석사논문)에 따르면 1990년 2월 현재 철도, 체신 등 단순노무직 공무원의 일반공무원들의 78.2%가 행정민주화와 공무원 복리증진을 위하여 단체활동(노동조합활동)이 허용되기를 희망하는 것으로 나타났다.

그러나 1990년 4월 서울민사지방법원 합의 제42부는 한경희씨 등 3명이 낸 사립학교법의 위헌제정신청사건에서 “사립학교 노동법상 근로자가 틀림없고 교사는 공무원은 아니지만 공공교육의 실천자이므로 공무원과 마찬가지로 노동 3권이 제한됨이 타당하다”고 결정을 내렸다.

이와 같이 현행 법률의 해석상으로는 공무원 또는 사립학교 교사의 노동 3권 제약이 정당한 것으로 법원 등에 의해 판결되고 있다. 그러나 민주주의를 위한 변호사모임 등 법조인과 양건 등 다수 헌법학자들은

군인·경찰·소방원 등 국가안보나 치안유지 등 특히 그 기능의 공공성이 강한 부문 이외의 일반공무원의 노동3권이 '다소' 제약되는 선이 아닌 '원천봉쇄'되는 것은 공공성만을 이유로 가장 중요한 기본적인 인권 중의 하나인 노동3권의 본질을 부당하게 침해하는 것이라고 주장하고 있다.

한편 1990년 7월에는 1,500여 전교조 해직교사복직을 위한 청원서명운동이 일선학교 교사들 사이에서 진행되었는데 문교부 교육위원회와 각 학교측은 이를 '집단행동'으로 규정해 김인규씨 등 다수 교사를 해임한 적도 있다.

### 3) 노동조합법 제12조의 2, 노동쟁의조정법 제13조의 2 (제3자개입금지)

노동조합법 제12조의 2는 "직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 기타 법령에 의해 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 노동조합의 설립과 해산, 노동조합에의 가입·탈퇴 및 사용자와의 단체교섭에 관하여 관계당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 끼칠 목적으로 개입해서는 안된다"고 규정하고 있다. 또한 노동쟁의조정법 제13조의 2는 "직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 기타 법령에 의하여 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 쟁의행위에 관하여 관계당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 끼칠 목적으로 개입해서는 안된다"고 규정하고 있다.

위 두 조항은 1980년 12월 31일 전두환대통령시절 국가보위입법회의에서 통과된 이래 제5공화국 때부터 계속해서 위헌시비를 불러일으키고 있다.

즉 모든 국민은 헌법에 의해 기본적으로 살인·내란·방화 등 범죄행위를 목적으로 하지 않는 한 누구나 자신의 의사를 타인에게 적극적 소극적으로 표명하여 타인에게 영향을 미칠 자유(표현의 자유)를 갖는데, 위 규정들은 노동조합과 관련하여 소위 '제3자개입금지' 명목으로 그같은 헌법상의 자유권적 기본권을 포괄적으로 침해하고 있기 때문이다. 노동조

합이 주체성을 상실한 가운데 제3자의 영향으로 활동을 전개해 나가는 것은 물론 바람직한 일이 아니다. 그러나 노동조합의 요청 또는 선의의 지원의사로 노동조합활동과 연관되는 활동과 노조의 주체적 대외협력사업을 원천봉쇄하는 것은 '제3자'에 대한 부당한 권리침해이자 노동조합의 기능을 실질적으로 저하시키는 것이다.

또한 위 규정은 노동조합 설립·운영·활동 등을 "조종·선동 또는 영향을 끼칠 목적으로 개입하는 행위"와 같은 식으로 지나치게 포괄적이고 막연한 표현으로 제3자 개입행위를 규정함으로써 법학의 기본원리인 명확성의 원칙에도 위배되고 있다.

예를 들면 마산창원지역 노동조합연합회장 이흥석씨(29세)는 지난 1989년 3월 임투시 당시 쟁의중이던 소속노조인 (주)세신실업 사업장에 방문해 돈과 라면을 전달한 것이 '제3자개입금지' 규정에 걸려 구속되었다.

1990년 1월에는 서울 삼성제약노동조합 부위원장 김영순씨(32세)가 1988년 12월 23일 당시 파업중이던 서울의 모토롤라회사 노조원 농성장에 들러 격려연설한 것이 제3자개입으로 몰려 구속당하기도 했다.

1990년 5월 서울구로공단에 소재한 중원전자노동조합 위원장 김점순씨도 당시 같은 공단내 파업중이던 나우정밀 사업장에 찾아가 정문 앞에서 돈과 물품을 전달한 것이 제3자개입금지 규정에 위반된다는 사유로 구속되었다.

사용자 및 정부가 노동운동 탄압을 위해 비장의 무기처럼 쓰던 제3자개입금지 규정이 실제 그 부당성이 명백하게 폭로되면서 위헌성 논란이 일자 헌법재판소는 1990년 1월 15일 "노동조합에 대한 전문인의 단순상담·조언 등 조력행위는 제3자개입이 아니나 노사관계는 여타 사회세력, 단체로부터 자유로운 상태에서 자주적으로 결정되어야 한다는 취지에서 합헌"이라는 결정을 내렸다. 그러나 이 결정은 "왜곡된 쟁의행위는 노사 양쪽의 이익은 물론 산업평화유지와 국민경제에 걸림돌이 된다"는 정책적 주장을 판단근거로 제시하였기에 법이론보다 정책적 고려가 우선한 것으로 볼 수 있다.

현실적으로 사회양심세력 및 동료 노동조합과 노동단체를 사업장 단위 노동조합으로부터 분리시키기 위한 탄압수단으로 쓰여지고 있는 제3자개입금지 규정은 노동조합은 주변지원세력에 조력받을 권리를 차단함과 동시에 사회민주화를 위한 양심세력과 단체의 노동조합지원을 봉쇄하는 명백한 독소조항이다.

#### 4) 노동조합법 시행령 제8조 제1항 및 제2항

노동조합법 제13조는 노조설립시 규약을 첨부한 신고서를 관할행정관청에 신고하고, 행정관청은 접수한 날로부터 3일 이내에 신고증을 교부하도록 되어 있다. 그런데 동법 시행령 제8조에 의하면 행정관청은 노조설립신고 접수시 관계서류에 누락된 사항이 있으면 반려 또는 30일 기간을 정하여 보완요구를 하고 그 기간내 보완하지 않을 경우 “노동조합법상 노조로 보지 않음을 통보할 수 있다”고 규정되어 있다. 이는 행정관청이 시행령 제8조의 운영 여하에 따라서는 노동조합법에 따라 적법하게 신고된 노동조합을 일시에 불법화시킬 수 있는 강력한 권한을 행사할 여지가 있음을 보여준다.

실제 1989년 1월 결성된 전국언론노련은 즉시 서울 영등포구청에 노조설립신고서를 냈으나 영등포구청은 제출된 노조규약에 노동조합법 제13조에 예시된 상급단체 명칭을 기재하지 않았다는 이유로 신고서를 반려하여 1990년 8월 21일 서울고등법원이 “노조설립 때 상급단체 기재는 강제규정이 아니”라고 결정할 때까지 전국언론노련의 합법성을 보장해 주지 않았다.

또한 서울시청은 남부금속노조의 임원변경신고에 대하여 위 노동조합법 시행령 제8조를 임의로 차용하여 그간 합법적으로 활동해 온 남부금속노조를 “노동조합법상 노조로 보지 않겠다”고 통고하기도 했다.

이처럼 노동조합법 시행령 제8조는 행정관청의 운용 또는 해석여하에 따라서는 노조설립시 또는 노조의 임원·규약변경 등의 각종 변경신고시 상위법인 노동조합법에서 천명한 노동조합의 자주적 민주적 운영의 원

칙, 노동조합설립 자유주의(제8조)와 노동조합설립 신고주의(제13조)의 원칙을 벗어나 사실상 등록제나 인가제와 같은 식으로 운용될 위험성이 있는 조항이라 하겠다.

#### 5) 노동조합법 제21조, 제30조, 제34조

노동조합법 제21조에는 “행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정되는 경우……그 시정을 명할 수 있으며”라고 규정되어 있고 노동조합법 제30조는 “행정관청은 필요하다고 인정할 때는 노동조합의 경리상황 기타 관계서류를 제출하게 하여 조사할 수 있다”고 하여 관청의 노조업무조사권을 규정하고 있고, 노동조합법 제34조는 “행정관청은 단체협약내용 중 위법부당한 사실이 있는 경우에는……이의 변경 또는 취소를 명할 수 있다”고 규정하고 있다.

위 조항들은 모두 노동조합의 자율적인 운영에 행정기관의 감독, 개입의 권한을 명문화하고 있다. 노동조합법 제3조에 규정된 노조의 자주성을 보장하기 위해서는 사용자는 물론 행정기관의 개입을 원칙적으로 배제하여 노조활동을 노동조합 조합원들의 주체적 민주적 운영에 맡기는 것이 이상적이다. 그럼에도 노동조합법 제21조, 제34조는 관청의 합리적 지도, 권유수준을 넘어 노조운영 전반에 대한 행정관청의 개입권한을 명문화하고 있는 것은 물론 ‘시정명령’이라는 명목하에 각종 노조운영활동에 관한 지시도 가능하게끔 되어 있다. 이것이 행정관청에 의해 자주 사용될 때 노조의 자주성 보장에 부정적 영향을 미침은 물론이고 정부의 노동조합통제 내지 탄압의 합법적인 수단으로 악용될 수 있음은 명확하다.

행정관청의 개입권한은 1990년도 전반에 걸쳐 전노협 등 진보적 노동조합운동 탄압을 위해 악용된 바 있다.

최근에도 노동부는 구로공단의 핵심 민주노조인 나우정밀노조, 중원전자노조 등 4개 노조를 포함하여 전국적으로 전노협가입노조 19개 노조에 대하여 1990년 11월 20일자로 업무조사권을 발동한 바 있다.

한편 노동조합법 제34조(관청이 단체협약 변경취소권)는 노사간의 교섭

및 쟁의를 통해 합의된 사항에 대해서 행정관청이 노사자치주의 이념에 반하여 부당한 단체협약변경명령을 내리는 근거가 된다. 물론 명시적으로 법령에 위배되는 단체협약조항은 취소 또는 변경되어야 되겠지만 이는 민법 등 여타 법리에 의해서도 해결될 수 있느니만큼 굳이 행정관청의 변경 취소명령이라는 인위적 개입방식을 규정할 필요성이 없다고 판단된다.

### 6) 노동쟁의조정법 제3조

노동쟁의조정법 제3조는 '노동쟁의의 정의'를 통해 사용자의 쟁의행위인 직장폐쇄를 인정하고 있다. 보통 다른 자본주의국가에서도 노동자의 쟁의권에 대항하는 사용자의 방어적인 쟁의행위개념으로서 직장폐쇄권은 인정되고 있다.

그러나 직장폐쇄권을 일방적으로 인정하고 있는 나라의 헌법과 달리 우리 헌법은 노동자의 노동 3권만을 규정하고 있을 뿐(제34조) 노동자의 노동 3권에 대응한 사용자의 대항행위권을 헌법에서 규정한 조항이 없다. 즉 노동쟁의조정법 제3조에 규정된 쟁의행위 중 노동자의 '동맹파업' '태업' 등은 헌법 제34조에 근거를 두고 있다. 그러나 사용자의 쟁의행위인 '직장폐쇄'는 그 내용상 노동 3권을 합법적으로 침해하는 성격을 가지는데도 헌법상의 아무런 근거도 없이 불쑥 규정되어 있는 것이다.

또한 다른 나라의 직장폐쇄는 직장폐쇄시 직장 밖에서 노동자들이 합법적인 피켓팅, 시위 등 여타 쟁의행위를 할 수 있는 것이 전제가 되어 있는 반면에 우리나라의 경우 노동쟁의조정법 제12조 제3항에 의해 노동자의 쟁의권이 해당 사업장 내로 제한되어 있어 사용자의 직장폐쇄 그 자체가 노동자의 쟁의권 거의 전부를 박탈하는 결과가 된다.

따라서 다른 나라와 달리 우리나라의 특수한 조건을 감안하면 노동쟁의조정법 제3조상의 사용자의 직장폐쇄권은 위헌적 소지가 짙다.

실제 사용자는 1990년 임금교섭과정에서 서울의 나우정밀(주), 중원전자(주), 포항의 태성기공(주)의 경우 직장폐쇄를 단행하여 파업중인 노동

자를 모두 사업장에서 내쫓은 뒤 다른 노동자를 고용 또는 지휘하여 불법적인 조업행위를 하면서 노조의 쟁의행위 자체를 무력화시켰던 것이고 이는 여타 직장폐쇄의 경우도 유사하다.

### 7) 노동쟁의조정법 제12조 제2항

노동쟁의조정법 제12조 제2항은 "국가, 지방자치단체 및 방위산업체에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 없다"고 규정, 이들 노동자의 쟁의권을 부인하고 있다.

국가, 지방자치단체에 근무하는 노동자는 차치하더라도 일반 사기업에 종사하는 다수 방위산업체 노동자들은 이로 인해 매년 임금교섭 또는 단체협약시 쟁의권 없는 단체교섭, 즉 "무장해제당한 상태에서의 싸움"처럼 일방적인 사용자의 주장에 밀려 불리한 조건으로 교섭을 타결지을 수밖에 없었다.

방위산업체의 사업주는 위 조항을 근거로 심지어 쟁의행위 아닌 노조활동이나 단체행동 즉 휴식시간중의 집회시위, 유인물배포, 조합총회까지도 '불법쟁의행위'로 몰아 탄압했다(1985년 5월 대우중공업 이해석씨 사건 참고).

1990년 1월 서울 구로동의 대한광학은 기습적으로 경남 창원지역으로의 공장 이전을 단행하여 줄지에 400여 명 이상의 노동자들이 실질적으로 집단해고당하는 처지에 놓였음에도 노동법상으로는 적법한 쟁의행위를 할 수 없었다.

1990년 4월 임투시 역시 구로동의 방위산업체 중 하나인 천지산업(주)의 임금교섭은 노동조합이 적법한 쟁의행위를 벌일 수 없었기에 회사측은 협상초기 '-13.7%'라는 임금삭감안을 교섭안으로 내놓기도 했다.

이처럼 방위산업체에서 근무하는 노동자들의 합법적인 쟁의권이 단순히 제약되는 수준을 넘어 원천적으로 부정되는 것 역시 노동쟁의조정법이 헌법의 단체행동권을 본질적으로 침해하고 있다는 점에서 위헌성이 짙다.