

노조파괴 전략이 된 괴롭힘

유성기업 노조파괴 과정에서 벌어진
노동자 괴롭힘 및 인권침해 진상 보고회



2017년 1월 17일

공동 주최: 윤종오의원실, 정의당 이정미 의원실,
유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단

유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단 :

금속노조법률원, 노동환경건강연구소, 민주사회를 위한 변호사모임, 인권운동사랑방, 일과건강, 한국노동안전보건연구소

조사 연구 및 집필자:

명숙 (인권운동사랑방)

이명준, 한인임 (노동환경건강연구소, 일과건강)

박주영, 이서용진, 이상권 (금속노조 법률원)

김상은, 김차곤 (민변 노동위원회)

《목차》

1부 유성기업 노동자 괴롭힘과 가학적 노무관리

I. 들어가며

II. 조사 배경 및 목적

1. 조사 배경
2. 조사 목적

III. 질적 조사 (심층면접) 결과

1. 질적 조사 개요
2. 직장 내 괴롭힘 양상과 특징
3. 괴롭힘의 영향
4. 괴롭힘의 목적

IV. 양적 조사 결과 (설문 조사)

1. 조사 대상
2. 조사 방법 및 조사 기간
3. 설문 조사지 구성
4. 분석 방법
5. 빈도분석 결과
6. 교차 분석 결과
7. 총평

V. 가학적 노무관리와 괴롭힘

1. 가학적 노무관리라는 명명
2. 괴롭힘을 중단하기 위한 제도적 방안

2부 사법적 괴롭힘의 실태

I. 들어가며

II. 노사관계의 경과, 노조파괴 시나리오의 작동 관련 판결

1. 노사관계경과
2. 국회 청문회에서 밝혀진 회사 및 창조컨설팅의 노조파괴시나리오
3. 노조파괴시나리오(각종 부당노동행위) 및 직장폐쇄의 위법성 등에 관한 판결
4. 재정신청 사건에서 공소제기 결정
5. 검찰의 압수수색을 통한 다수의 문건, 이메일, 전표 등 증거 확보
6. 어용노조설립무효확인사건의 판결

III. 노조파괴 시나리오의 주된 목적 및 수단

1. 노조파괴시나리오의 주된 목적 : 민주노조 와해 및 어용노조 육성
2. 노조파괴의 수단으로서의 고소, 징계 등 법적수단의 활용

IV. 법체계를 이용한 가학적 노무관리

1. 징계 현황
2. 고소 현황
3. 소송 현황

V. 유성기업의 가학적 노무관리에 대한 수사기관 및 법원의 직무유기

1. 경찰의 노조간부에 대한 체포 등 편파적인 공권력 행사를 통한 노조파괴시나리오 묵인
2. 노동부의 노조파괴 범죄사실에 대한 묵인
3. 검사, 고용노동부의 의견 축소해 일부 고소사실만 불구속 기소
4. 법원 : 정당한 쟁의행위 기간 중 해고 등 징계를 가능케 한 판결

VI. 나오며

3부 유성기업의 가학적 노조탄압의 법적 쟁점

I. 노동기본권 침해와 인간존엄의 파괴

1. 유성기업에서 자행된 노조파괴 시나리오의 가학적성
2. 노조파괴 시나리오가 현장에 미치는 가학적성
3. 복수노조를 악용한 신종 노조파괴 시나리오의 인권 침해

II. 복수노조 차별 전략을 통한 가학적 노무관리

1. 성과급·무쟁의 타결금 차별적 지급, UPH미도달을 구실로 한 상대적 불이익
2. 조직관리를 핑계로 한 현장통제 및 차별
3. 지속적인 부당한 징계를 통한 유성지회 조합원 탄압
4. 소 결

III. 유성지회 조합원들의 정신질환 산재 인정 관련 법적 쟁점

1. 서론
2. 정신질환의 업무상 질병 인정과 법적 근거
3. 유성지회 정신질환 산재 판단에서 고려되어야 할 사항들
4. 유성지회 정신질환 산재 사례 검토
5. 소결

4부 노조파괴와 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대한 국가의 책무

참고자료-황당 고소사례, 검찰의 편파기소 내용

5부 토론

1. 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리가 사회에 미치는 영향
2. 괴롭힘으로 인한 노동자 정신건강 회복을 위한 시민사회의 역할
3. 유성기업 사례를 통해서 본 원청업체의 부품사노사관계 개입 제재방안

<보고회 순서>

사회: 명숙

(유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단장, 인권운동사랑방)

1부 조사결과 발표

발제 1. 가학적 노무관리, 괴롭힘 실태와 노동자들의 상태: 한인임 (괴롭힘 조사팀, 일과건강)

발제 2. 유성지회 노조파괴 법률적 문제점 발표 : 이서용진 (노무사, 금속노조 법률원)

2부 노조 파괴 사업장 증언

- 유성지회
- 갑을오토텍

3부 노조파괴 및 괴롭힘 근절을 위한 해결

- 가학적 노무관리를 막기 위한 국가의 의무 : 명숙
- 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리가 사회에 미치는 영향 : 신경아 (한림대 교수)
- 괴롭힘으로 인한 노동자 정신건강 회복을 위한 시민사회의 역할 : 장경희(충남노동인권센터, 두리공감)
- 유성기업 사례를 통해서 본 원청업체의 부품사 노사관계 개입 제재 방안 : 권영국 (민변)

4부 종합토론

1부

유성기업 노동자괴롭힘과 가학적 노무관리



유성기업 노동자 괴롭힘과 가학적 노무관리

I. 들어가며

법은 무엇을 위해 존재하는가? 사람들의 권리를 위해? 아니면 권리침해를 정당화하기 위해? 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동법)의 목적은 헌법에 보장된 노동자의 권리를 보장하기 위함이라고 명시되어 있지만 현실에서는 소용이 없었다.

1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선하고 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. -노동조합 및 노동관계조정법(법률 제12630호 일부개정 2014. 05. 20.)

유성기업에서 일하는 금속노조 유성지회 노동자들은 조합원이라는 이유로 술하게 괴롭힘을 당했고 그 과정에서 여러 권리를 잃었다. 2011년부터 현재까지 근 6년 동안 괴롭힘을 당하며 신체적 정신적 건강을 훼손당했고 인간관계도 깨졌다. 금속노조 가입사업장인 유성기업에서 그들은 매일매일 감시와 임금 삭감, 징계와 고소고발, 따돌림과 차별은 당하며 직장 생활을 했다. 그렇게 민주노조를 탈퇴하고 사측이 세운 노조에 가입하라고 종용했다. 당연히 법을 위

반하는 일이다. 그들은 노동법을 어긴 기업주와 관리자들을 고소고발했지만 법은 침묵했다. 법에 따르면 명백한 부당노동행위지만 사법부는, 노동부는 그렇게 판단하지 않았다. 기업주의 편에 서서 ‘관용’을 베풀었다. 오히려 폭력에 항의하는 노동자들을 벌금과 집행유예로 처벌했다. 또한 기업주는 법망을 피하면서도 노동자들을 최대한 쥐어짜고 괴롭히는 방안을 만들어냈다. 바로 가학적 노무관리다.

2014년부터 우리사회에서 직장 내괴롭힘이라는 의제가 사회화됐다. 이른바 ‘갑질’이니, ‘내리갈굼’이니 하는 표현으로 고용관계에서 약자인 노동자의 처지, 위계가 분명한 직장에서 상사들의 평직원에 대한 모욕적 행위를 사회적으로 문제시했다. 그 후 괴롭힘이 여러 기업에서 경영전략으로 노동자를 괴롭혀서 스스로(?) 나가게 하거나 노동조합의 힘을 약화시키기 위한 방법으로 사용된다는 사실이 kt 사례, 사무금융노조 내에서 벌어지는 직장 내 괴롭힘 실태조사를 통해 알려졌다. 위계 관계가 분명한 직장에서 벌어지는 괴롭힘이 벌어질 경우 관리감독의 책임이 있는 기업주의 책임을 묻고 있는 해외와 비교해볼 때 한국은 오히려 면책해주거나 옹호해주는 편에 가깝다. 일반적으로도 노동자가 당하는 괴롭힘은 기업주의 책임은 크지만 한국에서는 경영전략(구조조정이나 노조 파괴를 목적으로 한)으로 괴롭힘을 사용하고 있다는 점에서 기업주의 책임이 관건이라 할 수 있다. 또한 괴롭힘은 노동자의 정신건강을 심각하게 훼손하기에 직장 내괴롭힘을 방지하기 위한 법제도가 있는 해외 사례와 비교할 때 정부가 손을 댄을 뿐 아니라 사법부조차 제대로 작동하지 않아 괴롭힘으로 노동자의 정신건강 훼손은 그저 노동자가 감수해야 하는 몫이 되고 있다. 2016년 3월 17일 고 한광호는 죽음으로 감수해야 했다.

죽음으로 이어질 정도의 괴롭힘, 지속성과 의도성, 심각성에 비추어보면 괴롭힘이라는 용어는 아직 그 강도를 표현하기에 약하다는 판단이 든다. 아니 무엇보다도 유성기업이 현대차의 지시에 따라 창조컨설팅의 주문에 따라 기획한 노동자 괴롭힘이기에 그들의 노무관리 전략의 반인권성과 심각성을 드러내는 용어가 필요했다. 그것이 가학적 노무관리다. 뒤에서 가학적 노무관리로 명명

할 수 있는 행태들에 대해서는 뒤에서 서술하겠지만 가학적 노무관리가 노동자의 목숨까지 앗아갈 정도라는 점을 이 보고서는 말해준다. 또한 건강권과 생명권을 위협하는 가학적 노무관리를 제재하고 노동현장에서 추방하지 않으면 안 되기에 시민사회의 관심과 노력이 필요하다.

유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단(약칭 유성 진상조사단)은 2015년 12월에 만들어진 ‘노조파괴 범죄자 처벌, 유성기업 노동자 살리기 공동대책위원회’(이하 유성공대위)내 인권침해조사단을 잇는 활동을 벌였다. 당시 충남노동인권센터가 조합원들의 심리건강을 조사했는데 43%의 조합원이 우울증 고위험군이라는 결과가 나왔기에 노동자들을 죽게 해서는 안 된다는 마음으로 공대위 내 조사활동을 시작했다.

그러나 조사활동 초기인 3월 고 한광호가 죽었다. 그의 죽음 후 유성공대위는 유성문제를 해결하려는 단체들이 넓게 모여 ‘노조파괴 범죄자 유성기업 현대차 자본처벌 한광호 열사 투쟁 승리 범시민대책위원회’(약칭 유성범대위)로 확대 재편됐고, 인권침해 조사단도 ‘유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단’(이하 유성진상조사단)으로 확대했다. 유성 진상조사단은 노조파괴 과정에서 벌어지는 인권침해를 크게 세 가지로 나누어 조사했다. ▲직장 내 괴롭힘에 대한 조사, ▲사법적 괴롭힘에 대한 조사, ▲부당노동행위에 대한 조사로 이루어졌다. 이 내용을 보면 왜 노동자 한광호가 죽을 수밖에 없었는지 짐작할 수 있다. 유성지회에서 벌어지는 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리를 해결하지 않으면 제2, 제3의 한광호가 나올 수 있는 상황이라는 점을 질적 조사와 양적 조사결과는 보여 준다. 그런데도 회사는 여전히 노동자들을 괴롭히고 징계와 해고를 반복하고 있다. 더 이상 사람을 죽게 만드는 노조파괴, 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리를 해결하기 위해서는 유성지회 노동자들만의 문제가 아니라 사회적 공감에 기반한 실천이 필요하다.

II. 조사 배경 및 목적

1. 조사 배경

3월 17일 고 한광호 노동자의 죽음으로 직장 내 괴롭힘을 조사의 주요 축으로 설정하게 됐다. 직장 내 괴롭힘은 2011년 직장폐쇄와 용역경비의 폭력과는 다르게, 일상적이고 지속적으로 벌어지는 눈에 보이지 않기에 미리 방지할 기회도 없이 목숨을 앗아가고 삶을 피폐하게 만들고 있었기 때문이었다. 노조를 파괴하기 위해서라면 노동자의 정신적 신체적 건강을 파괴하는 것도 서슴치 않는 가학적 노무관리의 실태를 파악하고 이를 금지하기 위한 제도적 방안이 필요하다.

2014년부터 꾸준히 직장 내 괴롭힘이 사회적으로 문제가 되고 있지만 고용노동부는 최소한의 대책이나 실태파악조차 하려 하지 않고 있다. 인권단체, 노동안전건강단체는 2014년부터 지속적으로 직장 내 괴롭힘 실태조사를 벌였다. KT 노동자나 사무금융노동자들에 대한 괴롭힘과 달리, 유성기업의 경우 제조업 분야에서 벌어진 사건이라는 점, 그 목적이 노조파괴라는 점, 괴롭힘을 극대화하기 위한 가학적 노무관리가 쓰였다는 점에 주목하며 괴롭힘 조사를 했다. 2015년 자결한 포스코 하청노동자 고 양우권의 죽음은 괴롭힘이 노조탄압의 수단으로 사용되는 걸 최초로 보여준 바 있다. 현장 근무를 시키지 않고 감시를 지속적으로 하며 다른 동료들과 접촉도 못하게 하는 등 전형적인 괴롭힘, 따돌림을 당한 고 양우권 노동자는 자결로서 회사의 인권침해를 고발했다.

우리 사회에서 노조 결성의 권리가 헌법에 보장됐지만 여전히 불온시하는 사회분위기 속에서 기업이 이윤추구를 극대화하기 위해 노조파괴 전략을 사용하고 있다. 포스코 사내하청의 사례나 유성기업의 사례는 직장 내 괴롭힘이 몰지각한 사장이 우연히 갑질을 한 개인적 사건이 아니라는 점에 주목해야 한다. 그 의도성과 조직성으로 인해 괴롭힘이 개별 노동자에게 미치는 영향도 지속적이고 개인적으로 해결하기 어렵게 한다. 이러한 상황에서 노조파괴와 직장

내 괴롭힘, 가학적 노무관리의 연결 고리와 그 특성, 심각성을 사회적으로 환기시키지 않는다면 괴롭힘과 가학적 노무관리가 경영전략이 돼 우리 사회에 확산될 것이다.

○ 유성기업 내 노조파괴와 괴롭힘의 경과

금속노조 유성지회와 회사는 2009년 심야노동 폐지를 위한 단체협약을 맺어 2011년 이를 시행하기로 했다. 당시 심야노동으로 인한 돌연사 등이 급증하면서 이를 방지하기 위한 노사합의였다. 그러나 2011년 회사는 돌연 단체협약을 거부하고 직장을 폐쇄하고 용역경비를 동원해 노동자들에게 폭력을 행사했다. 용역경비의 격렬한 폭력에서 사회적 반응이 좋지 않자 조합원들을 복귀시켰으나 예전과 달라진 작업배치와 노무관리를 받았다. 감시와 통제, 폭행, 감시, 징계와 고소고발이 끊이지 않았다. 게다가 2011년 7월부터 복수노조가 가능한 것을 악용해 회사는 사측 노조를 만들었다. 민주노조 탈퇴를 하지 않은 사람들을 주로 감시하고 임금과 조퇴, 근태 관리에 차별을 두었다. 6년째 가학적 노무관리로 괴롭힘을 당한 노동자들은 심각하게 정신건강이 훼손됐다. 2012년부터 충남노동인권센터 부설 두리공감에서 조사한 정신건강실태조사에 따르면 노동자들의 우울증, 외상 후 스트레스, 직무스트레스, 불안장애는 심각했다. 이에 상담치유를 지속적으로 하고 있지만 괴롭힘이 지속되는 현실에서 상담으로 노동자의 정신건강을 회복할 수는 없다.

그런데 이런 가학적 노무관리, 괴롭힘이 창조컨설팅과 현대차 경영진의 구체적인 기획과 지시에 의해 일어났다는 사실이다. 개인의 일탈, 조합원간의 갈등, 인성이 나쁜 관리자 등의 악행이 아니라는 점은 중앙정부나 국회나 사법부의 역할을 제대로 한다면 해결될 수 있는 일이라는 의미이기도 하다. 진상조사단은 노동자들이 구체적으로 겪는 괴롭힘의 양상, 가학적 노무관리의 행태를 밝히는 조사를 통해 노동자들이 괴롭힘을 당하지 않도록 방안을 모색하고자 한다.

2. 조사 목적

유성지회 노동자들이 겪고 있는 직장 내 괴롭힘의 양상, 사측이 괴롭힘을 극대화하기 위해 사용하고 있는 가학적 노무관리의 행태들, 그것이 노동자들의 삶에 어떤 영향을 미쳤는지, 사회경제적 건강상태 등을 파악하고자 양적 조사와 질적 조사(심층면접)를 했다. 동료인 고 한광호 씨가 자결한지 얼마 안 된 현실에서 심층면접을 부정적 영향을 미칠 수 있다는 판단으로 양적 조사를 먼저 하고 질적 조사를 나중에 했다. 그리고 조사 과정에서 노동자들이 생각하는 해결방안, 제도적 대안이 무엇인지, 6년 동안 괴롭힘을 당하면서도 노동자들이 꺾끗하게 버티고 있는 힘들을 확인했다. 그걸 바탕으로 우리는 입법부, 행정부, 사법부가 해야 할 일들을 찾을 수 있을 것이다.

Ⅲ. 질적 조사 (심층면접) 결과

1. 질적 조사 개요

금속노조 유성기업 지회(이하 유성지회) 조합원들이 겪은 직장 내 괴롭힘 실태를 파악하기 위한 면접 조사는 크게 세 가지로 이루어졌다. 먼저 해고된 노조 간부들을 대상으로 한 사전 조사, 다음에 괴롭힘의 양상과 영향을 살펴보는 집단면접, 마지막 괴롭힘이 대상이 되었던 사람들에 대한 심층면접으로 이루어졌다.

먼저 해고된 노조 간부들을 중심으로 한 조사를 하게 된 이유는 유성지회에서 벌어진 괴롭힘이 2011년 직장폐쇄 이후 6년째 발생하고 있기에 괴롭힘의 양상을 두루 살피기 위한 사전조사였다. 사전 조사는 고 한광호 조합원의 죽음이 발생하기 전으로 이산공장 해고노동자였다. 괴롭힘의 목적이 노조파괴였기

에 회사는 조합원들을 괴롭히는 것 뿐 아니라 노조파괴를 위한 온갖 부당노동 행위를 했다. 간부라는 위치에서 다른 조합원들이 겪은 괴롭힘의 목격도 들을 수 있었다.

아산공장과 영동공장에서 각각 집단면접을 했다. 집단면접에서는 근무하면서 겪는 괴롭힘이 실제 노동자들에게 어떤 영향을 미쳤는지, 일상과 인간관계를 어떻게 무너뜨렸는지를 확인할 수 있었다. 아산공장과 영동공장에서 각 1회씩 했다.

마지막 개별적으로 진행한 심층면접은 괴롭힘의 경험을 구체화하고 결과를 중심에 둔 조사였다. 영동공장과 아산공장 각각 4명이 참여했다.

원래 조사는 3월 중으로 마무리할 예정이었으나 3월 17일 영동공장에서 일 하던 한광호 조합원이 자결하면서 인권침해실태조사의 내용과 방법, 시기가 바뀌게 됐다. 인터뷰는 2016년 1월부터 9월까지 이루어졌고 1-2시간 동안 진행되었다. 공장에서 일할 때 힘들었던 점, 괴롭힘 경험 등을 자유롭게 구술하는 방식으로 인터뷰가 진행되었다.

인터뷰에 참여한 조합원들은 모두 경고장, 징계, 감시, 잔업특근 배제, 임금 삭감, 일 안주거나 차별 등을 경험했다. 임금 삭감, 상여금 차별 등 경제적 불이익을 당했으며 금속노조 탈퇴를 종용하였다. 탈퇴하지 않아서 업무 변경, 승진 누락, 징계 같은 인사상의 처벌이 행해졌다. 또한 관리자와 사측 노조 간부들이 금속 노조 조합원들을 위협하기 위해 고소고발 등을 많이 했다. 2011년 직장폐쇄 이후 복귀한 사람들을 유성기업 사측은 해고라는 징계를 받은 조합 간부들이 겪은 괴롭힘은 현장에 근무하면서 일상적으로 겪는 괴롭힘의 경험과 다른 점이 있다. 사측노조에 들어가서 동료들을 괴롭히는 행태들을 매일 목격했다는 점에서 해고자와 비해고자들이 겪는 괴롭힘 경험의 결은 다르다. 노조 파괴가 목적인 괴롭힘이기에 노조 간부들이 괴롭힘의 주요 대상이었고, 괴롭힘의 방법 중 하나가 징계(출근정지, 해고)와 고소고발이었기에 해고노동자가 괴롭힘의 주요 타깃이었음을 알 수 있다.

심층면접에 응한 간부들은 자신들이 겪은 경험 외에도 조합원들이 겪은 일들을 많이 알고 있었으며 사측의 기획 과정 등 관련 정보를 많이 알고 있었다. 그런데 유성기업의 경우, 간부들이 아닌 조합원들도 괴롭힘을 보고 듣는 정보가 많았으며 괴롭힘의 주체나 원인이 사측의 노조과괴에 있으며 이를 관리감독하지 않는 고용노동부의 책임, 기업편향적 검찰과 법원의 태도 등 괴롭힘을 낳거나 방치하는 구조적 원인에 대한 문제의식도 높았다. 이는 유성지회 조합원들이 6년째 괴롭힘을 당하는 노동자들이라는 점, 노조가 강한만큼 괴롭힘에 대해 조직적으로 대응했다는 점 때문인 것으로 보인다.

<표 1> 심층면접 참여자

사례	노조 내 지위	근무상태	근속연수	특징
A	A 아산 현직 간부	산재	25년	징계, 해고, 감시, 임금삭감 차별, 고소고발
B	B 아산 전직 간부	해고자	12년	징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발
C	C 영동 전직 간부	근무	11년	징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발
D	D 영동 전직 간부	산재요양	22년	징계, 감시, 임금삭감, 차별
E	E 영동 조합원	근무	15년	징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별,
F	F 영동 전직 간부	근무	21년	감시, 임금삭감, 차별,
G	G 아산 전직 간부	근무	12년	징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발
H	H 아산 전직 간부	징계해고	9년	징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발
I	I 아산 전직 간부	근무	25년	징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발
J	J 아산 현직 간부	근무	12년	징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발

<표 2> 집단 면접

사례	노조 내 지위	근무 상태	근속연수	특징
아산 집담회	J 현직 간부	근무	12년	승진차별, 잔업특근배제, 징계, 부당배치, 모욕, 폭행, 임금삭감, 기초질서지키기, 근태관리차별, 감시, 고소고발벌금, 가족관계악용
	K 현직 간부	근무	16년	
	L 현직 간부	근무	12년	
	M 현직 간부	징계	12년	
	N 조합원	근무	11년	
	O 현직 간부	해고	9년	
영동 집담회	P 조합원	근무	16년	승진차별, 잔업특근배제, 징계, 부당배치, 모욕, 폭행, 임금삭감, 기초질서지키기, 근태관리차별, 감시, 고소고발벌금, 가족관계악용
	Q 조합원	근무	16년	
	R 조합원	근무	12년	
	S 현직 간부	근무	19년	

2. 직장 내 괴롭힘 양상과 특징

직장 내 괴롭힘의 유형은 괴롭힘에 대한 정의만큼이나 다양하다. 일본에서는 “파워해리스먼트란 같은 직장에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 ‘직장 내 우위’를 배경으로 ‘업무의 적정한 범위를 넘어’ 정신적, 신체적 고통을 주거나, 혹은 직장 환경을 악화시키는 행위를 말한다.”¹⁾ 일본 원탁회의에서 괴롭힘 유형을 크게 6가지로 구분했다. △ 신체적 공격(폭행, 상해), △ 정신적 공격(협박, 명예훼손, 모욕 심한 폭언이나 성희롱), △ 인간관계의 분리

1) 파워해리스먼트 핸드북, 일본 21세기 직업재단

(격리, 동료와의 분리, 무시), △ 과도한 요구 (업무 상 명백히 불필요하거나 수행 불가능한 업무의 지시, 업무방해), △ 과소 요구 (업무 상 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 낮은 업무를 명하거나 일을 주지 않는 것), △ 개인에 대한 침해(사적인 일에 과도하게 개입하는 것)이다. 그 외에도 괴롭힘의 유형은 신체적이냐 정신적이냐, 공개적이냐 비공개적(은밀함)이냐, 인간관계 분리(따돌림, 배제)냐, 부당한 업무 배치 및 지시(차별)냐, 일상적으로 감시하느냐 등 매우 다양하게 나뉘볼 수 있다.

1) 괴롭힘의 양상

괴롭힘의 양상은 조합원들에 대한 차별을 기본으로 했으며 조합원이 차별을 인지하도록 노골적이었다. 잔업이나 특근을 안 주는 업무 관련 괴롭힘이 많았다. 임금도 일방적으로 삭감하고 그를 위해서 불법적 감시를 했다. 임금삭감은 기초질서 명목으로 이루어진 불법일 뿐 아니라 사측노조 조합원들과의 차별을 실질적으로 민주노조 조합원이 느끼게 하는 효과와 실질적인 생계 압박을 위한 것이었다. 그 과정에서 폭언과 폭력을 사용하는 모욕적 언사를 사용했고 이에 대응하면 징계와 고소고발을 했다. 그리고 그것을 바탕으로 노조 탈퇴를 종용했고 그것은 정신적 압박만이 아니라 동료관계까지 깎았다. 인간관계 분리는 사측노조 설립으로 노조탈퇴를 종용하는 과정에서 의도적으로 이루어졌고 그 영향으로 관계분리는 악순환적으로 확대됐다.

노동자들이 개별적으로 경험한 가학적 노무관리 (괴롭힘)의 유형은 크게 1) 성과급 및 승진, 근태관리에서의 차별, 2) 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시, 3) 임금삭감, 4) 정당한 사유가 없는 해고나 징계 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장, 5) 고소고발, 6) 폭언 및 폭행 (성희롱) 등이다. 그런데 여기서 특이한 점은 차별의 경우 개별적 차별만이 아니라 집단 간 차별, 즉 소속원 모두가 경험하도록 한 점이다. 금속노조와 사측노조 교섭차별, 성과급

및 무쟁의 타결금 지급, 후원 중단 등이다. 이는 노조과괴가 목적이기에 더 두드러지는 괴롭힘 행위로서 차별이라 할 수 있다. 여기서는 유형별 분류보다는 금속노조 유성지회에서 두드러진 구체적 양상을 중심으로 분석하고자 한다.

(1) 전제적(專制的) 노무관리(일방적인 불법 노동통제) : 부당 배치와 작업 도구 안 주기, 복귀 및 조퇴 거부 등

사측에서 조합원들을 괴롭힐 때 기본적으로 사용한 방법은 근태관리를 포함 일방적으로 일방적 지침을 변경하는 노무관리로 조합원이 불편을 직접 느끼거나 임금삭감을 당하도록 했다. 병원에 가기 위해 조퇴를 요구하는 조합원에게 조퇴를 해주지 않는 경우도 있었으며 아파서 치료받고 복귀한 노동자를 자료 요구 등을 수차례 하면서 복귀시키지 않는 경우도 있었다. 또한 일방적인 노무 관리 변경에 항의하면 대답하지 않거나 항의하는 조합원들의 행위를 채증하여 이를 감금이나 명예훼손으로 고소하거나 징계를 내렸다. 일방성만이 아니라 불법성을 염두에 둔다면 전제(專制)에 가깝다. 그런데 전제적 노무관리는 사측 노조에 가입한 노동자들에게는 하지 않았다는 점이다. 결국 이러한 전제적 노무관리는 징계, 고소, 감시, 임금삭감으로 이어지는 기폭제라 할 수 있다. 부당함을 느낀 조합원들이 항의하는 과정에서 욕설이 나오면 이를 기다렸다가 징계와 고소고발로 대응했다. 이로 인해 노동자들의 스트레스를 높여 정신건강의 훼손을 주었다.

먼저 2011년 직장폐쇄 이후 복귀한 조합원들에게 부당배치나 작업도구를 주지 않는 방식으로 괴롭혔다. 노동자들이 자신이 그 전에 하던 일을 못하게 되거나 작업도구를 주지 않아 일을 할 수 없도록 만들었다. 출근은 하지만 일을 하지 마라는 명령을 사실상 한 것으로 회사에서 불필요한 존재라고 생각하게 만드는 모욕적 처우다.

현장에 못 들어가고. 그리고 지금도 성이 나는 게 옛날에 내 지금 신공장 민영이라는 놈이 있는데 내가 통로가 있어. 그래도 우리는 지게차를 가져가려고 공

장에 들어가야 될 거 아니에요. 아 이 새끼가 문을 확 걸어 잠그는 거야. 기계 온다고. 나는 우리는 바깥에서 일하는데. 눈보라를 맞으면서. 그래서 너 임마, 이리 와봐. 여기 우리 사람도 안보이데? 니네 기계 언다고 문을 닫으면 어떻게? 우리는 어디로 들어가? 저리로 돌아오래. 앞으로다가. 아, 참 그게 사람 무시하는 거 더러우요. 제가 지금 기계를. 이쪽 기계가 본 내 꺼는 아닌데 내가 잡고 있는 게. 그걸 정비를 안 해요. 내가. 정비를, 정비를 안 해. 왜 안하냐면 고노무새끼가, 반장님, 고 뭐야 공구함 열쇠를 달라는 거야. 내 공구함을. 내가 왜? 아 공구 몇 개만 꺼내게요. 그라는겨. 그래서 키를 쫓더니만 키를 가져오테. 모르지 뭘 빼갔는지는 열어볼 일이 없으니까. 공구함을. 바깥에서는 잠깐만 있으면 되잖아. 그래 복귀하고 딱 가봤더니 연장이 한 개도 없는 거야. 다 털어간 거야. 그래서 털어다가 개를 준거야. 개. (F 씨 사례)

저희들 뭐 월급 해봐야 지금 잔업특근 안 하면 절대 먹고 살 수 없습니다. 사실. 근데 뭐 잔업특근 잘린 건 예사고요. 그리고 뭐 하다못해 필요한 도구도 안 주더라고요. 달라고 해도 6개월, 1년 걸렸다 주고. 펜치, 뭐, 거기 뭐 틸새 게이지라고 센터에서 넣고 맞추는 거, 렌턴, 뭐, 렌치, 뭉쳐져 있는 거 달라고 그래도 안 줍니다. (E 씨 사례)

일상적으로 조퇴 등을 해주지 않는 등 관리자들은 전제적 권력을 휘둘렀다. 법에 의하면 조퇴를 이유 없이 거부할 수도 없으며 진단서를 확인하고 복귀를 해줘야 맞지만 관리자들은 그렇게 하지 않았다. 그야말로 초법적인 전제적 노무관리를 한 것이다.

예제가 복귀하려고 1월 25일날 2주만에 퇴원해가지고 고 다음 주 설 쉬고 바로 복귀하려고 ..했어요. 왜 안되냐 이리이러해서 안 된다는 거예요. 그러면 다시 받아오면 되잖나 그러니까 그거는 또 받아와야 안다는 거예요. 결과를 보고 또 그때 가서 판단하겠다는 거예요. 그래서 또 가가지고 대학 병원까지 예약해놓고 다른 병원까지 다 예약해놓고 그 다음에 선병원에 다시 갔어요. 한두 달 지난 것 같은데 다시 업무적합성 평가를 받았어요. 그때서의 내용은 다 빠졌어요. 몸무게가 한 20키로 정도 빠지고 다 되니까 다 정상이 되니까 소견을 썼어요. 그걸 갖다 내니까 그때서야 저녁에 문자 오는 거야. 며칠까지 복귀해서 복직계를 써내라는 거야. 그래서 내가 그랬어. 그럼 그때 내가 써낸 복직계는 인정 안 해주고 지금 내가 회사에서 인정하는 날짜로 복직으로 인정한다는 거야. 그러니까 회사 의사가 분명히 괜찮다고 소견까지 냈는데 내가 치료하지 않는 말 한마디에 내가 업무적합성 평가까지 받고 그 기간이 두달이 넘게 회사를 쉬면서 휴직을 하면서 월급, 연월차 다 날아가면서 그렇게 시간을 끌어왔잖아요. 회사에서는. 그래서 관리부를 찾아가면서 애들이 하는 대응방법이 사람이 꼬치꼬치 문잖아요. 그러면 자리를 피하게 만들어요. 밑에 직원이 나하고 얘기하고 질문하게 되면은 그 위에 직원이 야 너 쉬어. 내하고 말, 대답 못하게 대응 못하게 너 쉬어 그러면은 제가 따라가요. 조제1반장님 어디 가십니까 그러

면 녹취해요. 내가 뭐 어디가는데? 물어보는 거잖아. 유도를 하게 만들어요. 자꾸 사람을. 징계나 뭐 경고를 때리게 유도하게 만들어요. 그런 식으로. 관리부서 찾아가면 그런 식으로 한다는 거예요. 사람을 일단 우리 유성지회 조합원들을 완전히 깔본다는 거예요. 실실 웃으면서 그래서 제가 나는 우리 회사 복직해서 병원비라도 첨부해서 생활비를 받을라고 냈어요. 휴직계 낼 때에는 분명히 진단서가 포함되어 있던 말이에요. 그러면은 의료비를 받으려고 분명히 내가 서류를 냈는데도 담당부서 밑에 직원한테 진단서의 그거 휴직계에 진단서가 있으니까 복사해서 내라고 그랬는데 이 관리부 애들이 하는 얘기는 그 담당 여자가 하는 얘기는 자기 손에 없다는 거예요. (영동집담회)

조퇴를 해줬다고 그러면 조퇴 해줬다고 일부러 조퇴증을 사진을 찍어요. 안 해주면 안 해준거를 녹취를 하고. 왜냐. 해줬으면 해준거에 대해서 나중에 안 해준거에 자료가 될 수 있으니까. 그러니까 우리 조합원들이 말 그대로 회사 관리자들이 계속 녹취하고 찍고 하는 것, 우리 조합원들이 살기 위해서 또 투쟁을 하기 위해서 그렇게 변화가 될 수 밖에 없는 거예요. 근데 또 우리 조합원들은 아직도 그런 거를 놓치는 경우가 되게 많거든요. 왜냐면 숙달이 안 되어 있기 때문에. 회사에서는 씨씨티비, 몰래카메라, 녹음 녹취 하물며 뭐 단추 같은거나 볼펜 이런 거에 녹음 녹취를 다 하거든요. 자기들도 관리자들도 몰라요. 관리자들도 서로가 서로를 감시하기 때문에. 우리하고 뭘 문제가 있을 때 관리자 누구는 나갔는데 누구는 안 나갔네 그게 또 다 보고가 되면 또 불려가서 혼나고 이러다보니까 자기들도 살기 위해서 막 비밀결사대가 되는 거예요. (B 씨 사례)

(2) 감시와 기초질서지킴이 명목의 통제

감시는 임금삭감이나 징계, 고소고발을 위해서 이루어진다. 그리고 그 명목은 ‘기초질서지킴이’다. 갑자기 노무관리, 근태관리를 ‘기초질서지킴이’라며 바꾸고 그걸 일방적으로 적용하기 위해 감시를 했다. 감시는 조합 활동 위축을 위한 것과 일상적인 감시로 인해 스트레스를 주기 위한 것이기도 했다. 조합원들이 누구와 만나는지 감시하고 노조사무실에 가는 것까지 감시했다. 법적으로 노조활동으로 인정되는 부분까지 막고 그에 항의하면 몰래카메라까지 동원해 채증 했다. 유성기업은 CCTV를 공장 곳곳에 설치하여 조합원들의 일거수일투족을 감시하고 있었다. 아산공장 19대와 영동공장 11대로 총 30여대의 CCTV가 가동되고 있음이 확인되었다. CCTV이외에도 휴대용 촬영기와 휴대용 녹음

기를 이용하여 무차별적으로 촬영하고 녹음했다. CCTV만이 아니라 몰래카메라까지 동원해서 감시했으며 특정 조합원의 경우 일지까지 작성되기도 했다. 심지어 탈의실에서 탈의하는 모습이 촬영되기도 하였다. 그걸 바탕으로 사측관리자가 조합원에게 기초 질서를 지키라며 시비를 걸거나 임금을 삭감하고 그에 항의하면 징계를 내렸으며 고소가 이어지는 형식이었다. 화장실에 가는 것까지 일일이 감시하며 왜 근무지를 이탈했느냐며 임금을 삭감하기도 했다.

항상 감시를 해서 두 명, 세 명이 뭉쳐 다니지를 못하게 했어요. 이렇게 이제 뭐, 현장 안에서 커피만 마셔도, 얘기만 해도 그럴 정도로, 그냥 너는 일만해라 현장에서 너는 니 기계만 보고 아무데도 돌아다니지 말고 심지어 화장실 뭐 얘기한 것처럼 5분, 10분 조금만 시간이 늘어났다고 하면 찾아가서 어딴냐 전화하고,,, 예전 근무 활동처럼 그냥 하자. 현장순회하고 하자. 다 개인별로 간부들 알아서 현장순회하고 조합원들 만나고 그렇게 해라. 제가 혼자 먼저 했죠. 현장순회 보통 한 시간, 두 시간 조합원들 만나고 돌아다니다보니까 관리자들 간에서 서로 간에 소통을 하죠. 애 어딴다, 어딴다. 제가 이쪽 부서에 1과에 있다가 2과로 가면 제가 3과인데 3과 소속장한테 계속 연락이 가는 거예요. 누구 1과에 있다. 그 다음 2과로 가면 2과에 있다. 주조과 가면 주조과에 있다. 심지어 CCTV로까지 확인을 하고, 이동경로가 탁탁탁탁 나와요 벌써. 그거 다 들고 오면 한 한 시간 정도 두 시간 정도 들고 오면 소속장이 면담을 하고, 경고장을 주고, 징계를 하겠다고, 계속 그때 당시에 몇 달을 그랬어요(G 씨 사례)

저는 채증, 예를 들어 화장실에 있는데 한모가 어용이거든요. 그 사람이 화장실에서 막 소리를 지르면서 궁시렁궁시렁 거려요. 그래서 따라갔어. 따라가서 너 뭐하고 있어 했는데 갑자기 그걸로 허리 이거 구급차 부르고 구급차는 기본이예요. 그리고 진단서 바로 끊어오고 그리고 저 고소당한 거예요. 여성조합원들이 고소당한 게 많아요. (아산집담회)

기초질서지키기 명목의 감시

기초질서를 지켜야 한다며 노동자들에 일방적으로 화장실 가는 시간이나 점심시간 등을 통제하면서 근태관리를 했다.

징계도 받고, 기초질서 때문에 징계도 계속 받고, 하물며 검사과는 저희는 자리에 없으면은 저희는 특이하게 검사과는 다 보이거든요. 뺨 뚫려 있어서. 근데 자리에 없으면 태업으로 간다고 했잖아요. 근데 한 조합원이 정말 화장실에 간 거예요. 화장실에 갔으면 수다도 떨고 어찌고 하면 한 십분 있을 수도 있고, 현장 아저씨들 조합 가면 늦게 올수도 있고 그런데 그걸 이제 임금이 삭감

이 된 거예요. 그 부분에 대해서. 파업한 날이 아닌데 내가 왜 이게 이십분, 삼십분이 까였냐 얘기를 했더니 자리를 비웠다. 그래서 내가 화장실에 갔는데 왜 그러면 화장실을 최소한 몇 분 안에 갔다 오겠다고 보고를 하라고 그러더라고요. 소속장이 남자인데 여성들한테. 몇 시에 가고 몇 시에 들어왔는지를 보고를 하래요. 화장실을. 너무 길다 이거야. 어용여자들은, 채네들은 삼사십분씩 있다 그렇게 얘기를 하면 그걸 뭐 어떻게 하나 그런 식으로 얘기를 하고 알겠어요. 얘기할게요. 얘기는 하지만 더 이상의 제재는 없어요. 개네는 30분 넘게도 있어요. 근데 전혀 얘기를 안해요. 그냥 못 봤대요. 정말 못 봤대요. (아산집담회)

주간은 (기초질서지키기) 저거 하는데 야간 때로 보면 일단 당직이 원래 1명이 들어와요. 근데 야간 당직이 2명이 들어와요. 큰 과 같은 경우는 1과와 2과 같은 경우는 또 관리자가 1명 들어와요. 그럼 야간 당직만 4명이죠. 4명이 되는 거고 또 물량 체크 한다고 1명이 또 들어와요. 한 다섯, 여섯 명이 들어와요. 그리고 계속 돌아요. 당직은 현장을 한 시간에 한 번, 한 시간 반 만에 한 번씩 계속 돌고, 과에서 온 사람은 30분에 한 번씩 계속 돌고. 그러다 보니까 일을 하다보면 일에 집중을 못하는 거예요. 누가 옆에 쓱 지나가니까 계속 쳐다보게 되고. 사람이 뒤에서 움직이건 앞에서 움직이건 움직이니까 불안해지더라고요, 자꾸. 일하는데 집중을 못하게 되고 되게 불안하더라고요. 잠깐 쉬면 자기들이 돌 시간에 쉬었다, 이거예요. 처음에는 이야기를 해요. 왜 쉬시냐고, 그럼 아, 나 일 하고 쉬는데 왜 그러냐, 이러면 빨리 일하시라고 하고 이런 식으로 압박을 해요. 압박을 하다가 싸움이 나면 그냥 가요. 그런데 나중에 알고 보면 다 여기에다가 몰카나 녹음기 놓고 채증을 하는 거예요. 사람들이 뭘 해도 판때기 하나 들고 다니면서 누구 앉아서 쉬고 있고, 일 안 하고 있고, 체크하고 가고. 그거 가지고 인사고과. 저희는 인사고과는 없는데 지들이 이야기 하는 게 그거 가지고 몇 번 걸린 사람은 잔업을 안 시키겠다, 솔직히 공장에서 일하면 먹고 살려면 잔업이 제일 큰 건데 생계 줄 가지고, 목출 가지고 보이는 거죠, 계속. 일을 할 만큼 해주는 데도 자기들이 왔을 때 앉아 있으면 체크하는 거예요, 그냥. 돌아다니면서 체크, 쉬네, 일 안하고 있네, 자리에 없으면 또 체크. (예전하고 일하는 방식이 똑같았어요?) 똑같아요. 똑같은데도 그냥 그렇게 가는 거예요. 그것에 대해서 더 불만인 것은 어용 애들은 어떻게 하는지 모르니까. 그 평가는 다 지들만 아는 거니까. 지들이 적고 지들이 하기 때문에 우리들한테는 뭐라고 해도 개들한테는 뭐라고 하는 걸 한 번도 본 적이 없으니까. 그런데 저희 눈에는 안에서 10시간 씩 같이 일하다 보면 어, 재도 쉬는데, 재도 자는데, 이게 눈에 보이는데, 이상하게 묘하게 또 그 때는 안와요. 그런 부분이 이야기를 하면 한 번은 어떤 형이 그랬다 그러더라고요. 당직실 올라가가지고 끌고 내려왔다고 그러더라고요. 자는 것 보여주려고. 왜 채한테는 이야기 안하냐? 할 거라고 하고 그냥 가요. 그렇게 대놓고 차별을 하니까. (H 씨 사례)

- 노조 활동 감시

노조활동까지 채증하고 징계했다. 이 과정에서 관리자들의 도발에 항의하는 조합원들을 고소까지 당했다.

그러니까 우리가 아침에 출투를 해요. 출근투쟁을 하면서 이렇게 있으면 (사측 노조) 애들이, 자기네들이 고 앞에 와가지고, 선전물 나눠주고 하는 거예요. 그 것 때문에 이제 불게 됐는데. 선전물을 나눠주면서 우리 출근투쟁하는 데서 그 앞을 막아가면서 자기네들이 하는 거예요. 왜 하나? 비켜라 뭐 그러면서 싸우게 되면 관리자들은 그걸 옳다꾸나 그러면서 그걸 찍는 거예요. 찍고 몇 명은 그 어용을 보호를 해주고, 그런 식으로 해서 고소고발을 하고 뭐 이런식으로 하는 거고, 그 뭐. 그러니까 이거죠. 재네는 그 노조위원장이라고 하죠. 개네는 소위 말하면 지회장인데 현장순회 들어가도 뭐라고 안하는데 우리 지회장은 돌아다니면은 관리자들이 막 따라붙는 거예요. 왜 따라오냐고 하면서 싸우고 ...도 처음에 그러면 막고, 그러면 우리가 또 그러면 싸우고. 그러면은 관리자들은 보디가드, 그 싸우면서도 그거 막아가면서 찍고 그걸 고소고발로 올리고 그걸 계속 로테이션, 뭐라 그러지? 칠팔키 돌 듯이 계속 하는 거예요. 계속. 그러니까 어용들과 뭐 밥 먹을 때도 싸운 적도 있고, 뭐 많죠. 근데 사람들이 이렇게 채만 보면 화가 나는 거예요. 예를 들어서, 저 새끼가 뭐 했었지, 그러니까 싸우고, 사람들도 감정이 이렇게 조절이 안 되니까 이렇게 욱 해서 싸울 때는 대부분이 많아요. 그러니까 거의 대부분이 그런 식으로 싸우죠. 그러니까. 조금만 언쟁이 높아져도 이 새끼, 이렇게 해버리는 거예요. 사람들이. 예민해져 가지고, 조금만 저기해도, 그런 게 많아요.(C씨 사례)

노조 간부는, 노조 활동은 일과시간 끝나고 해라. 이제 이런 거 예요.(G씨 사례)

2011년도 이후에는 어용이 생겼고, 어용이 대표노조 되면서 단체협약을 딱 바꿨죠. 노동조합활동 시간을 다 반으로 쪼갠죠. 그래서 회사 논리는 만약에 40시간씩...회의하고... 만약에 회의 시간을 한 달에 10시간씩 주던 걸 한 노조에 두 개 노조니까 10시간씩 같이 줘야 되잖아요. 두 개 노조니까 그러면은 일을 할 수 없다. 생산을 할 수 없다. 5시간 밖에, 한 달에 5시간만 해라. 이렇게 하면서 저쪽에서 다 받아주고, 다 반으로 쪼개줬죠. (G씨 사례)

(3) 부당한 임금삭감과 잔업특근 배제

금속노조 조합원들을 감시해서 화장실이나 탈의실에 오가는 것조차 노동시

간에서 제외하는 방식으로 임금을 삭감했다. 잔업특근도 조합원은 시키지 않았다. 근로기준법 상 임금삭감은 노동자에게 사전고지 및 노사협의를 해야하는 것이지만 유성기업 사측은 그런 것조차 없이 임의적으로 임금을 삭감했다. 또한 금속노조 조합원만을 잔업특근에서 배제하는 것은 차별행위이지만 지속적으로 관리자들은 그렇게 했다. 2) 그리고 노조활동을 인정하지 않고 임금삭감을 하기도 했다.

저희 같은 경우는 뭐 예를 들면 기초질서를 안 지키면은 뭐 잔업 특근을 없앤다, 그걸 지키면은 잔업특근 시키고 잔업특근 안 시키고 그런 식으로 나오고. 또 오분씩 안지키면 .. 밥 먹으러 갔는데 오분까고. 뭐 계속 감시해요. 기초질서 안 지켰다고. ..는 까야 되는데 5분을. 근데 이것들이 기준이 없는 게 언제 얘기하면 일분단위로 깎다고 하고 언제 또 어떤 놈한테 얘기하면은 오분 단위로 깎다고 하고, 말하는 것마다 다 틀려요. 관리부 놈도 말할 때마다 틀리고 우리는 십분단위로 관리한다, 오분 단위로 관리한다, 말할때마다 틀려요. 점심시간, 밥 먹으러 갈 때, 계속 지키고 있고.(F씨 사례)

삼십분에 가야 되는데 이십분에 가고 이십오분에 가는데 개네들이 그냥 통틀어서 누구는 오분 육분 깎 수 없으니까 십분을 전체적으로 계속 깎어요. 근데 그러다가 우리 과에서든 어느 과에서든 그 십분을. 원래 밥을 빨리 안먹는 사람들이 있잖아요. 과에 정말 35분, 40분에 가는 사람들이 있는데 나는 그러지도 않은데 내가 왜 거기 십분이 까여야 되냐 우리 과끼리 그런 말들이 나오는 거예요. ... 무조건 다 한 오분씩 십분씩 일찍 가니까 전체적으로 십분씩 다 까겠다고 그거를 한 한달 넘게 갔나? 매일 같이 까요. ... 나오면 자리에 불 켜 있나 자리 다 체크를 하는 거예요. 35분 누구, 40분 누구 뭐 이렇게 체크를 해요. 그래서 저희는 임금손실을 그렇게 해서 봤어요. 태업으로 (J씨 사례)

특히 임금삭감은 직접적인 압박이 된다. 대부분 생계를 책임지는 가장이어서 임금삭감은 민주노조활동을 그만두게 하는 주요 요인이 됐다.

그러니까는 수량을 돌려 달라 그거죠. 뭐 그러면 잔업특근 안 시키겠다, 그러

-
- 2) 2006년 6월 하이텍알씨디코리아지회는 국가인권위원회에 본인의사와 관계없이 특정한 작업장 배치를 했고, 작업 중 비조합원들과 달리 엄격한 기준과 CCTV 촬영, 녹음 등으로 노무관리를 하였을 뿐만 아니라 2002년 연장근로에서도 배제한 것은 차별이라며 진정했다. 2006년 9월 국가인권위원회는 "노동조합원만을 구분하여 별도 배치하고 CCTV 및 관리자에 의한 집중적인 관리를 받도록 하여 연장근로대상에서 배제하는 것은 차별"이며 국가인권위원회법 제 2조 4호의 '평등권침해 차별행위'로 대표이사에게 시정권고했다.

면 산업특근, 저희는 시급이기 때문에 그마만큼 산업특근을 해야 되거든요. 그러니까 월급제가 아니기 때문에. 그러니까 그 형님들, 나보다 나이 많은 뭐 대학간 아들도 있고 고등학교 간 사람들도, 형님들도 그걸 감수하고 싸우고 있는데 저도 뭐 애 딸랑 하나 있는데 와이프. 그러니까 내색은 못하죠. 힘들다는 거는. 고등학교, 대학생, 뭐 하면서 곳곳하게 버티고 있으니까. 뭐 그러면서도 많죠. 여기 형님들도. 임금 갖다가 장난치는 것도 다반사고. 지금. 그러니까 특정부위, 어느 한 사람한테 반대조는 똑 같이 둘다 똑같이 하는데도 반대조는 그냥 월급을 주고, 이 사람은 까서 주고(C씨 사례)

제가 작업을 다른 사람에 비해서 많이 안하거든요. 보통 많이 하는 사람들은 40시간 넘어가면 많이 한다고 이야기 하고, 저 같은 경우는 20시간에서 40시간 사이였어요. 그렇게 하게 되면 그 때만 해도 4~5년 전이니까 230~240 만 원 받았죠. 총액은 280~290 만 원이었는데 세금을 떼고 나면요. 지금은 월 100 만 원 정도 손해 보는 거죠. 예전에는 와이프에게 200 만 원씩 가져다 줬어요. 그런데 지금은 120 만 원 정도 가져다주거든요. 그만큼 월급이 줄었다고는 이야기 했어요. 내가 120 받는데 140 받는다고 이야기 하고 웬만한 것은 다 가져다 주죠. 빛은 내가 고스란히 이자를 내고 있는 거죠. (I씨 사례)

11년도, 12년도 초반이나 그 때는 해고자들 있잖아요. 정당하게 조합에 들어올 수 있고, 현장 순회도 할 수 있는데, 현장 순회를 하면 직원들이 다 막아요. 직원들이 다 호출해서 다 가요. 문을 잠그던가, 문 앞에 다 스크림을 짜요, 못 들어오게. 그럼 그걸 뚫고 들어가요. 그럼 자빠지거나 밀었다고 채증을 해요. 그걸 가지고 아산경찰서는 째째이니까 다 보내요. 그걸 폭행으로 다 보내요. (G씨 사례)

또 우리가 산업특근을 하지 않으면 사실은 힘든 구조잖아요. 산업특근을 공식적으로 배제시켜요. 그러면서 산업특근에서 수입이 줄어들게 되고 또 우리는 어용노조보다 파업에 훨씬 더 내몰리잖아요. 파업으로 손실되고, 또 임금삭감까지 해요. 임금삭감도 진짜 우리가 이해할 수 없는 방법으로 자기네들이 삭감을 해버리니까 또 그걸 따지고 싸우면 따지고 싸운다고 고소고발 해가지고 막 또 끌려다니고 그래요. 그러니까 어용으로 넘어가면 월급도 더 많이 고생도 덜 할텐데 왜 안넘어가냐 이런 거죠. 그것 때문에 내가 여기서 몇 년을 싸웠는데 넘어가라고 하나 이거 갖고 싸우고 이러다가 이혼해버리는 거예요. 그렇게 깨지는 가정들을 보면 정말 속상해요. 그거를 저희는 너무 많이 봤어요. 그게 지금 현실이고. 그거에 대해서 회사한테 너희들 이렇게 하면 진짜 도의적으로, 인간적으로 안 되는 거다, 이렇게 하면 우리는 법적으로 단 한건의 위법행위도 하지 않았다, 이렇게 주장하고. 미치는 거죠.(A씨 사례)

(4) 폭언과 대응 폭언 유발, 차별적 징계

관리자나 사측노조 간부들이 민주노조 조합원들에게 욕을 하거나 폭력을 하고 그에 대응하면 징계나 고소고발을 하였다. 2011년 10월에 두 번에 걸쳐 27명을 해고 하고 11월 조합원 전원을 징계하였다. 해고가 부당해고라 무효라는 법원의 판결이 이어졌으나 복직시키지 않다가 2013년 6월에 복직시켰다. 2013년 10월 또 11명을 재해고시켰다. 최근 고등법원에서 해고가 무효라고 판결이 났지만 지금도 유성기업은 해고와 징계를 일삼으며 노조 활동을 협박하고 있다. 일상적으로 폭력에 마주하는 것도 정신건강에 해롭지만 그를 근거로 징계를 하는 관리자들로 인해 노동자들은 사측노조 간부나 조합원들, 관리자들에 대한 분노가 커졌다.

저는 그때까지만 해도 그 반드시 이긴다는 확신이 있었어요. 진짜로 왜냐면 우리 단협이 그때까지만 해도 그 어용노조에 의해서 개악되지 않은 상태였고 그래서 우리 단협에 보면 징계위원회 구성과 관련이 되어서 삼분의 이 이상 해고를 동의하지 않으면 해고 못하게끔 되어 있어요. 그래서 그 조항이 있는 한 뭐 제가 특별하게 회사에 위해를 가한 것도 아니고, 그래서 반드시 복직 할 거라는 확신이 있었거든요. 그래서 그렇게 그런 거에 대해서는 힘들지 않았어요. (A 씨 사례)

법으로 나중에 판결이 나겠지만 그 어용노조를 키워주고 우리 노조는 여러 가지 피해들을 주고 이런 편파적인 그런 거, 그 다음에 부당한 징계들, 뭐, 해서 그런 것들이 계속해서 누적되고 이래서 어떤 그 광호가 그렇게 어, 희망을 잃어버린 그런 상황이 됐지, 뭐, 직접 가해는 안 했겠지. 그렇지만 이미 현장 속에서 활발하게 활동했던 사람들에게 대한 징계라든지 라인에 배치라든지 그런 걸로도 상당히 그 심적 고통을 안겨줬죠. 그러니까 단체협약 위반이고 그 다음에 어쨌든 노사 동수 구성이나 어쨌든 노사징계위원회가 구성이 되어서 그들이 앉아서 심의를 해야 되는데 우리는 그 징계위원회 그 들어가 있지도 않고 회사 측이 구성한 징계위원회를 구성을 해서 지내들이 앉아서 맘대로 판결을 하는 거죠. 그러니까 통보를 하면 그거는 만약에 지키지 않으면 또 이게 그, 회사 명령 불응 이런 걸로 돼요. 징계는 당해야 돼, 재네들이 하면 당해야 되고 구제를 받아야 되는 거죠. 노동부나 법 쪽으로 민사로 해서 인정을 받아야지 그것도 회사에서 인정을 해야지 들어오는 거고 그런 거지 어쨌든 지금 상황에서는, 지금까지도, 앞으로 어떻게 될 런지, 지금까지도 회사가 원하면 언제

든지 징계를 할 수 있어요. 법적으로도 그게 돼 있고 해서, 우리가 그것 때문에 변호사한테도 아니, 불법적으로 하고 있는데 이걸 당해야 되냐고, 내가 왜 출근 안 해야 되냐고, 그건 어쩔 수 없다는 거예요. 법적으로 이겨야지 뭐 어쩔 수가 없다는 거예요. 그러니까 광호도 회사가 징계위원회를 열면 자기는 그 최고인 해고를 때릴 수 있다라고 생각을 했을 거예요.(D 씨 사례)

어용조합이랑 했는데 갑자기 그 사람이 우리한테 병신 같은 년들 씨발년들 욕을 하는 거예요. 저희도 가만히 있지 않잖아요. 그래서 이제 아저씨들이 우르르 올라와서 이제 와가지고 뭐하는 거냐, 뭐하는 거냐 그러다가 했는데, 돼! 뺐었죠.

그러니까 법으로 고소를 해서 법에서 문제가 생기면 징계사유가 되고 법에서 문제가 안 생기면 사규에 의해서 걸려요. 무조건 걸려요. 안 걸리는 게 없어요. 근데 개네들은 다 정당한 쟁의행위를 무시한 상황에서 조합활동도 뭐 퇴근 후에, 일과 후에 하라고 아까도 얘기하고 그러는데 개네들한테 걸면 안 걸릴 수 있는 게 없어요. 공문을 하도 보내 봐도 개네들은 문제가 없다 그거예요. 개네들한테는 지들 판단에 우리가 시비를 걸었다 이거예요. 그래서 그렇게 됐다 이거예요. 우리는 걸리면 안 걸릴 수가 없는 거예요. 뭐든지 다 걸리는 거예요. 하나부터 열까지. (아산집담회)

그 때 우리 과원 하나랑 우리 과 직원이랑 1:1로 다뤘어요. 다툼 문제 가지고 회사에서 소속장이 개한테 경고장을 쫓겨든요. 이걸 우리 과원인 조합원이 잘못한 것은 아닌데. 이쪽도 잘못이고 이쪽도 잘못이라고 판단할 수 있는 것인데, 우리에게만 일방적으로 경고장을 주니까 이걸 좀 문제 있다고 해서 소속장에게 따지고, 소속장은 따졌을 때 ‘됐어, 너희가 잘못된 거야. 말도 안 되는 소리 하지 마.’라고 쳐내니까 우리 과끼리 모여서 ‘야 이거 대응하자’해서. 그래서 항의하고 전체 물려가서 항의하고 소리 지르고 싸우고 많이 그랬죠. 그러니까 그 쪽에서는 ‘그래, 너희 해 볼 때로 해봐.’라고 하면서 심하게 나오니까 결과적으로 간 계 소속장 집 앞에 1인 피켓, 그리고 파업, 우리 과만 이런 것을 쪽 진행해 왔죠. 그게 한 달 가까이 갔어요. 그래서 그 문제로 그 당시 탈의실에 모여서 회의하고, 회의할 때 들어와서 일해라, 현장 복귀하라고 이야기 하고, 안하니까 경고장 갖다 주고, 2차 경고장, 3차 경고장, 그리고 징계까지 이어지면서 한 달을 왔던 적이 있죠. 그래서 그 과원들 전체 다 징계 먹었죠. 20일부터 한 달까지.(I씨 사례)

때리지도 않았는데, 그러니까 재판, 재판에서도 지금 끝났는데 뭐냐면 쌍방과실이 된 거예요. 저는 못 가게 막은 거 뿐인데, 이 사람은 허리우드 액션이죠. 아! 내 허리 하면서 갑자기 무너지니까 내가 거기서, 사람들이 이렇게 물려있으니까 넘어지면 밟히니까 제가 이제 여기를 양쪽 겨드랑이를 잡았는데 허리를 확 꺾어서, 뭐 뺏추, 이주 나왔다, 근데 저도 맞았, 저도 맞았거든요. 그래가지고 했는데 저는 삼주 나왔거든요.

....가격을 당했는데 저는 제가 그 사람한테 걸었을 때는 혐의 없음으로 되고,

(아산집담회)

그니까 제가 직접적으로 그니까 보면은 악감정 때문에 부딪치는 거예요. 악감정. 이게 원래 그런 생각이 들잖아요. 복수노조법이 있어도, 그냥 단일노조만 있었으면 이 게임은 그냥 끝난 건데 라는 생각과, 그 저 사람들이 미리 벌써 준비를 했다라는 거를 벌써 들었고, 계속 사측과 만나면서 어떻게 한다라는 거를 맨날 회의를 한다라는 거를 알고 있고, 그리고 재네가 그니까 저희를 어떻게 고소, 고발할 건가. 거의 재네가 몸빵조 거든요. 그니까 거의 니네가 자극을 해라. 그럼 고소, 고발은 애네가 해줄게, 그럼 사측에서 자료를 다 내놔. 그러니까는 계속 그렇게 하다보니까는 진짜 현장에서 싸울 수밖에 없는 거고.(G 씨 사례)

(5) 고소고발 등 사법수단 활용

고소고발은 경찰이나 법정에 갈 일이 없는 노동자에게 심각한 위협요소가 됐다. 전과자가 돼 이후 신변이 보장되지 않을 수 있다는 부담감과 벌금을 내야한다는 경제적 부담감을 주는 것이다. 또한 고소고발이 되면 경찰과 검찰, 법원을 왔다 갔다 하느라 근무시간이 줄어들 수밖에 없으며 감정노동도 심각하게 발생했다. 가정에서도 검찰이나 법원에서 오는 고지서 때문에 가정불화가 발생하기도 했다. 특히 고소고발 내용이 하지 않은 폭행이나 노조활동을 대상으로 할 때는 더 억울한 심정이 돼 심리적 압박이 심했다.

오체투지 같이 하고 나서 여기서도 한 번 해보자...(중략)... 다시 싸울 수 있는 전기가 마련됐다 이런 것들이 생겼어요. 확실하게. 싸움을 하면서 조용하게 그냥 회사에서 시키는 대로 하고 있던 조합원들이 싸워야 되겠다라고 하면서 막 같이 싸우면서 그런 분위기가 만들어졌는데 다른 하나로는 그것 때문에 고소 고발이 수백건이 생겼어요. 수백건. 그냥 수백건 제가 말로 수백건 하나까 그냥 그러려니 하죠. 진짜로 수백건이에요. 그 김주표가 얘기한 게 자기네들이 고소한 건수가 880건 정도가 된대요. 880건 정도가 되는데 그 작년 작년에 감사에서 천안, 아산 경찰서가 걸렸다네요. 유성기업건 때문에 너무 많은 고소건수가 있는데 진행하지 않고 막 미뤄지고 하면서 걸렸다고 하면서 고소를 좀 건수를 줄여달라고 그랬대요. 그래서 그걸 줄여서 하느라고 그 몇십 건으로 줄였다 그런 얘기를 하더라고요. 그랬듯이 몇 백건을 했어요. 그 줄였던 거를 다시 지식에서(?) 형사고발을 했던 것들이 형사고소가 되지 않으면 민사로 돌려서 모욕이나 이런 걸로 돌려서 다시 고소했어요. 그러면서 작년 12월 1월 이렇게 해서 고소했던 것들을 검사가 ..벌과금으로 벌금을 때린 게 한 일억 오천

돼요. 그러니 얼마나 많겠어요. 그러니 하나로 싸울 수 있는 전기를 마련했는데, 하나는 이제 정말로 범죄자를 양성해버렸죠. (A씨 사례)

-혼자서 막 이래요. .. 왜 그러냐고, 저희도 짜증이 나잖아요. 그래서 왜 그러냐고 얘기하면 나 너하고 말하고 싶지 않다고 가라고 그러면서 (이렇게 스치기만 하면 때렸다고) 최근에는 요즘에는 녹취를 해요. 녹취를 하는데 아, 000 내 얼굴 때리네 이런 식으로 안했는데 000 나 얼굴 치네, 지금 뺨 때리네 이런 식으로 이렇게 하는 거예요. 그게 법원으로 가면 인정이 되는 거예요. (아산집담회)

선박은 전체가 타겟이라고 이렇게 얘기해요. 대놓고. 어디 약간 움직이잖아요. 여기 조합 앞에 사무실에 서 있잖아요. 5시 반부터. 끝나고 5시반부터 7시반까지 잔업 두시간 하는데 5시 반부터 6시까지에는 이제 야식시간, 저녁 먹는 시간 이니까 시간을 내요. 5시 55분에 여기 서 있었어. 아직 시간이 있으니까 천천히 갔어. 다음날 쪼르르 차장이 내려온거야. 차장이 왔어. 조반장 몇시에 관리, 조합 사무실 앞에 있었냐는 거야. 왜요? 뭐가 잘못됐어요? 여기서 보는 거야. 관리동에서. 다 지켜보는 거야. 어디어디. 누가 어디가나, 바로 전화와요. 한 날은 우리 선전부장하고 쉬는 시간 좀 다 되어가지고 쉬는 시간 좀 전에 커피 한 잔 마시고 있었어요. 공장장이 들어왔어요. 공장장이 딱 들어오더라고. 뭐하는 거냐고. 왜요? 커피 한 잔 마시고 나갈 거라고. 뭐가 잘못됐어요? 그래서 썩 나가려고 하다가 저를 쓱 쳐다보더라구요. 자네는 괜찮은가? 왜요? 멀쩡하데 왜요? 뭐 잘못되었어요? 그러니까 아무 말 없이 나가더라구요. 그래서 내가 선전부장하고 이야기하면서 야 좀 있어봐. 관리자 한 명 뛰어올 거라고. 아니나 다를까 한 명 와가지고 공장장한테 전화가 왔더라는 거야. 선박 휴게실에 누구누구 있으니까 가서 확인해보라는 거야. 아직까지 있는지 없는지. 그 동생한테 불러가지고 야, 공장장한테 전화 왔냐. 있는지 없는지 확인전화까지 해라고. (영동 집담회)

검찰, 경찰서를 처음 가보고 신경질이 났어요. 심문이라고 들어가는데 명찰 이거 하고 들어가잖아요. 검찰 조사받으면서 이런 얘기 저런 얘기 하고, 뭐 이런 얘기 저런 얘기하다가 재판까지 가는데, 난생 처음 재판까지 갔는데 이게 재판을 많이 받아봤으면 이런 요령을 알겠지만 저희는 그냥 죄인처럼 가만히 있는 줄 알았어요. 근데 나중에 우리 ..부장이 잘못된 게 있으면 크게 어필을 해야 우리가 억울하다는 걸 알건데 우리는 가만히 있었어요. 말도 안되는 얘기를 하는데 그냥 가만히 있었어요. 너무 황당하니까. 근데 이게 벌금 처음에 검찰이 우리한테 무고죄로 고소한 게 있어요. 그건 무혐의 처리되고 그 사람이 갈비뼈 나간 거 우리 변호사가 의료기록을 확인해서 하나씩 그거는 폭행으로 갈비뼈가 나간 게 아니다, 옛날에 다친 그거다, 그걸 발견했고, 폭행은 일단 없어요. 갈비뼈에 대한 폭행은 일단 사라졌는데 하여튼 검찰에 고소한 걸로 무혐의 됐는데 그 사람 폭행한 거만 그거만 인정되어가지고 벌금 일인당 오백만원까지 나왔어요. 항소해가지고 지금은 이제 대법원에 가 있어요. 대법. 언제 판결이

날지는 모르겠지만 그걸로 인해서 삼개월 맞고 휴게실에서 잠시 즐았다 해서 당직자한테 걸려가지고 다음날 경고장 맞았지, 경고장을 두 번 맞았어요.(영동 집담회)

심지어 현장에도 검사와 안에 CCTV가 3대가 있어요. 그거를 저희가 테이프로 막 감고 니네가 왜 감시를 하나. 테이프로 감고 다 가리고, 그거가지고도 많이 싸우고, 지금도 해체하지는 않았는데, 없애지는 않았어요. 그런 거를 저희가 우선 가려놓기만 했어요. 그거가지고 가렸다고 해서 또 시설물관리 훼손 뭐 이런 거로 해가지고 또 고소고발을 했고.(G씨 사례)

그게 출근버스 안에서 그거 저도 황당했죠. 출근 버스 안에서 우리 뒤에 우리 조합원이죠. 우리 형님이 뒤에 사람이 어용이 그때 어용이있는 사람이 발로, 발로 형 의자 뒤를 툭툭 차더라는 거예요. 그래서 그 형이 일어나서 하지 말라고 하지말라고 해서 시비가 붙을 거 같아서 그래서 제가 일어서서 말려서 앉혔어요. 정리를 했어요. 다음날 어용노조 거기 자기들 선전물에 조모시기가 주먹으로 얼굴을 가격하고 누가 폭행, 갈비뼈 때리고 뭐 핸드폰으로 찍은 그런 말도 안 되는 그런 그거를 고소를 했다는 거야. 폭행가해로. 그래서 회사에서 그걸 가지고, 원래 폭행은 따로 결과가 나오면은 나중에 징계를 넣을라고 그랬는데 회사 관리자 말을 들어보면 원래 징계 일개월 때리려고 그랬는데 제가 그때 조직부장으로 있었거든요. 조직부장이라는 거, 타이틀에다가 그래 그 집회 한 거에다가 마침 폭행건이 있으니까 버스 안에서 그걸 한꺼번에, 회사에서 그렇게 얘기를 하더라고. 한꺼번에 어차피 나중에 폭행건으로 징계 맞을 거니까 한꺼번에 삼개월을 때렸다고 하더라고요. 그래서 그걸 재판을 진행해가지고 검찰 조사 받고 다해가지고 나중에 지금은 재판하다가 벌금까지 벌금까지 받았어요. 지금. 근데 회사 주도하에 치밀하게 계획된 거예요. 그게(영동집담회)

(6) 사측노조 설립과 차별

창조컨설팅의 제안에 따라 회사 주도로 2011년 7월 14일 만들어진 사측노조는 기존 민주노조의 힘을 약화시켰다. 민주노조와 임금교섭을 하지 않았을 뿐 아니라 일상에서 사측노조 조합원이 아닌 사람들을 차별했다. 노동자들은 사측노조 가입을 직접적으로 종용받고 그러지 않을 경우 조퇴나 승진도 되지 않는 차별을 받았다. 2016년 4월 14일 서울중앙지방법원 제41민사부(재판장 권혁중)는 “유성기업 주식회사 노동조합의 설립이 무효임을 확인한다”고 판시했다.³⁾

하지만 유성기업 사측노조는 동일한 노조간부로 다시 3노조를 만들었고 고용노동부는 이를 수락했다. 부당하고 판결이 났음에도 여전히 회사는 민주노조 조합원들에 대한 징계는 계속 하고 있다.

제가 8기 때 간부였을 때는 회사 측에서 어용을 이용해서 저희하고 트러블을 되게 많이 만들었어요. 어용하고 차별을 두게 했죠. 잔업 같은 것도 차별하고, 어용하고 금속하고 트러블 나면 금속은 무조건 징계 해주고 어용은 그런 것들이 하나도 없고. 같이 트러블 나면 같이 형평성에 맞게 해야 하는데 그런 건 하나도 없고. 그러다보니 저희는 어떻게 보면 맨날 당하는 입장이고 당한다고 생각하니깐 어용에도 날이 서있고 트러블이 나면 회사는 빠지는 거죠. 빠져서 채찍만 하고, 불이익만 주고 가는 거고. 그래서 어용하고도 사이가 틀어지게 되고, 계기도 아마 그 때였을 것 같아요. (H씨 사례)

임금체불이다 그러면 법대로 해라, 고소해라, 이런 식이예요. 그러니까 이 몇 십만원 받기 위해서 그러니까 사소하게 차라리 크게 하면 대응을 하는데 우리 조합원들한테도 사소하게 자꾸 계속 탄압 아닌 탄압, 심리적으로 힘들게 하는거예요. 누구는 조퇴해주고 누구는 안해주고, 왜 안해주냐? 조퇴를 왜 해야 되냐? 그걸 가지고 와라. 근거를. 그런 거 없었거든요. 근데 그런식으로. 재는 왜 해주냐? 재는 예전에도 근태가 좋았고, 이런 식으로 막 핑계를 대는 거예요. 우리 조합원들은 말 그대로 계속 조퇴는 개인적인 거니까. 개인적인 압박으로. 내가 드러워서 안간다, 이런 식에 대한 것들 그런 것들이 이제 점점 막 분노로 쌓이는 거거든요.(B씨 사례)

그 복수노조 때문에 우리가 갈라서잖아요. 근데 그 과정속에 여기 친척지간도 있고, 그담에 뭐 가족도 있고, 근데 그 가족들을 이용을 해서 이제 결국에는 뭐 명절때나 만나면은 만날 수도 없는 상황이 되어버렸고, 그러면 개네들을 이용을 해서 현장에서 계속해서 이제 말 그대로 여러 가지가 있죠. 뭐가 있냐면 아까도 말씀드렸듯이 물량을 많이 줘도 문제고 안줘도 문제인 것처럼 어용 안에서도 그거 할 때도 폭행을 하게끔 그거 뭐야 하게끔 유도를 시비를 하면서 인제 어떤 상황이나 행동 속에서도 다 인제 애들이 다 여기에 뭐야 ..부터 해서 녹취 뭐 핸드폰도 다 대놓고 이려고 다녀요. 어용들도. 그리고 뭔가 터졌다 그러면 아주 일사분란하게 다 이렇게 들어요. 그냥 딱 들게 되고 그러면 몇 사람 싸우고 그러면 싸우다가 건드리면 찬거고. 그리고 시비를, 우리가 시비를 건거고. 그러면서 고소고발 해버리고 그러면 이제 진단서 떼어오고, 구급차 오

3) 재판부는 유성기업의 창조건설팅이 만든 전략회의 문건에 따라 건설된 노조는 무효라고 다음과 같이 판결했다. “피고 노조는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다”

고, 경찰오고, 그러면 우리가 그런 과정속에서 경찰들은 이유를 묻지 않아요.
그런 과정속에서 우리가 모여 있으면 감금이고, (아산집담회)

임금 교섭 차별

임금교섭을 하지 않는 노조의 조합원의 경우 임금인상이 되지 않는다는 것, 그 때문에 조합원들이 이탈할 동기가 생길 수 있다는 점을 고려해 임금교섭을 하지 않고 있다. 복수노조법을 악용해 교섭을 해태하고 성과급의 차이를 두는 방법으로 노조를 무력화하려고 했다. 이는 다른 사업장의 노조파괴에서도 자주 사용되는 방법이다.

2011년도에 저희가 임금인상이 아직도 진행이 되는 상황이고, 그 다음에 2012년도 13년도 거는 재네가 대표노조 가져갔기 때문에 임금교섭이 다 진행이 되어서 끝났고. 우리가 임금이 어용이 교섭을 해서 올라간 거고. 14년도, 15년도 아니..14, 15, 16꺼 이렇게 임금교섭이 하나도 안 돼 있는 거고.(B씨 사례)

모든 영역에서의 차별

차별은 임금, 휴게시간, 조퇴, 성과급, 승진 할 것 없이 차별했다. 심지어 차별 후원하는 것도 차별했다. 이를 조합원들은 막걸리 사건이라고 칭했다.

우리가 더 열 받고 하는 게 우리 금속이 뭐 징계 감수하고 시간 까이는 거 감수하고 뭐 하면서 이 공장여건을 좋게 만들어요. 이것저것 빼앗긴 복지 같은 것도 다시 찾아오고 과거 그런 게 있었는데 이거는 어용은 가만히 앉아가지고 널름널름 받아 먹는 거예요. 지금 상황에서도. 그러니까 조합원들이 찾긴 찾아야겠는데 싸워서. 우리권리를. 이거 찾아놓으면 어용은 가만히 앉아가지고 널름 받아먹고, 널름 받아먹고, 더 열 받는 거예요. 그러니까 거꾸로 스트레스가 지금도 뭐 '막걸리 회식비'라고 그런 게 나오는데 초창기에는 없었거든요. 이거 싹 없는 거다 해 갖고 딱 복귀하고 나니까 없어졌어요. 벌써 다 모든 게. 8월 22일날 복귀하니까 그런 부분이 싹 없어졌는데 한참동안 없었어요. 그게. 그래서 또 싸우고 하는 과정에서 또 징계 맞은 사람도 있고 시간도 막 삭감되고 그런 과정을 통해서 찾아냈어요. 찾아냈던 또 어용들은 가만히 앉아서 막걸리 회식비 또 받아먹고 있는 거예요. 그것도 열 받지요. 우리도 또. 가만히 앉아가지고 (영동집담회)

15년 되면요, 저희가 원래 예전에는 안 그랬었는데 반장 이제 성과가 잘 하면

예쁘게 보이는 사람들은 이제 반장을 해주시고 기장을 달아주시고 했는데 원래, 아, 조합에서 15년이면 아 단협으로 15년이 되면 반장을 달아주고 기능장은 25년 되면 기능장을 달아주는 거거든요. 근데 제가 작년엔 반장을 달아야 되는데 못 달았어요? 뭐 징계도 먹고, 징계 받고 출근율도 안 좋고 그래가지고 저는 이제 누락이 된 거죠.(아산집담회)

경찰, 검찰 등 국가기관에서의 차별

민주노조 조합원과 그렇지 않은 사람에 대한 차별은 공장안에서만 벌어지는 일이 아니었다. 사법적 괴롭힘에서 설명하겠지만 경찰이나 검찰이 고소사건에 대해서도 차별적으로 기소하고 구형하였다.

애는 경찰조사부터 혐의 없음이 나오는 거야. 집에서 등기가 그게 와요. 고소를 하면 내거 보면 벌금 백만원 언제까지 내세요. 그러면은 정식재판 청구하러 가는 거예요. 또, 그럼 가서 또 억울하다고 백날 얘기해도 달라지는 거 한 개도 없어요. 근데 내가 고소한 건 등기와. 그럼 혐의없대. 아, 그럼 어디를 갖다가 얘기를 해야 되는 거야. 그렇잖아요. 그래서 요번에도 검사와 원래 오늘 세 시에도 검사와 재판인데 검사와 있으면 다 조퇴해서 다 같이 가거든요. 나 하나뻘에 문제가 아니라 우리는 검사과는 싸워주는 사람도 있고 물론 뒤쳐져서 못 싸우는 사람도 있지만 재판 받을 때만큼은 혼자 좀 그러니까 다 같이 가주세요. 그래서 다 같이 간단 말이에요. 그래서 언니도 나한테 나 이렇게 나, 말 못한다, 최후변론 나 이렇게 할 건데 나 봐줘. 얘기해. 그럼 항상 마지막은 다 똑같애. 누구나. 너무 억울하다 판사님이, 법이 평등하다면 판사님이 제대로 좀 판단해주셨으면 좋겠다, 그냥 그거 한 개만 해줬으면 좋겠어. 딱 그건거 같애. 그거가 너무 억울해서 관둘 수도 없을 거 같고, 뭐 둘 다 무너지든 뭘 하든 어쨌든 간 내가 얼마큼 나오고 내가 이만큼 싸웠다 내가 잘했다가 아니라 어쨌든 억울해서 어느 날 갑자기 니네가 잘못이니까 직장폐쇄 해서 이렇게 오년 육년 나와 있지만 좀 그런 거 같애요. 노동자가 사람 죽어도 아무도 신경 안 써. 법원가서 맨날 재판가서 얘기하거든요. 얼마전에 한광호 열사가 돌아가셨다. 그래서 싸운다 해도 그 사람들 눈에는 그냥 뭐 그냥 죽었나부지 땡이더라 구요. 지금도 조금 그래요. 그래서 조금 회의도 많이 들기도 하고, 답답하기도 하고 힘이 있어서 조금 막 부자, 부자 아는 사람이 있으면 진짜 뭐 해줄 수 있지 않나 (J 씨 사례)

(7) 가족 및 친인척 관계를 이용한 노조 탈퇴 압력

노조 탈퇴 압력은 조합원의 인간관계를 동원해서도 했다. 영동공장의 경우

대부분 그 지역에서 태어나고 자란 경우가 많아 친인척 등을 동원해 노조탈퇴 압력을 넣을 수 있었고, 그 경우 노조를 나가든 안 나가든 인간관계를 더 이상 유지하기 어렵게 했다. 심지어는 가족들을 동원해 탈퇴를 종용하는 경우도 많아 2011년 이후 가족끼리 명절에 모이지 않는 사례도 있었다.

회사에, 저를 소개시켜 준 사람 때문에, 그거 때문에 들어온 거지 사실 들어오고 싶진 않았거든요. 그게 무지하게 집요하고 또, 가족 전체를 다 동요를 해서, 그거를, (E 씨 사례)

유성기업은 다 가족관계가 되게 얽히고 얽혔어요. 그래서 한 명이 있으면 여기에 두 명 세 명 네 명 다섯 명. 저 같은 경우, 저 같은 경우는 저희 고모부가 저희 부서에 계시요. 저희 고모부가 계시는데, 고모부 동생이 여 판부서에 있어요. 어떤 사람은 동서지간 옆에 부서에 있고, 그렇게 되는 것도 있고. 형제가 쪽 다니는데도 있고, 아버지부터 뭐 부자, 부녀 뭐 그런 게 되게 많아요. (G 씨 사례)

아, 그러니까 아 들어봐요. 어용생활을 하면서 나하고는 그 바깥에서 트라블이 생기고, 이제 집에 갔는데 고향 갔는데 고향에서 만났어요. 제가 아, 형 보기 좋아, 그랬더니만 그 어용하고 같이 왔더라구. 그때. 어용하고, 저런 것들은 뭐하러 데리고 다녀? 저런 것들. 집에 올 때 지들 대전 그 어용노무새끼들하고 금산에 인삼축제를 간다고 고향에 들렀다가 간다는 거야. 그래서 언제 술이나 한 잔 하자고 그래서 니네들하고 내가 술 먹겠냐? 그러니까 형이 있어도 내가 형이라는 생각이 안드는 거예요. 하도 바깥에서 당했으니까. 그때 막 현장 복귀한 다음에도. 그래, ..에도 이익이 됐지, 그 형 동생도 같이 있다고. 원악에. 나도 만나요. 가면은. 그래서 그 형하고도 사이가 안 좋아요. 지형이 어용이고 나를 갔는데 내가 뭐 형한테 잘해줄수가 있냐. 나는 형 안좋아한다고. 싫다고. 솔직히 싫다고. 저리 가라고. 만나기 싫다고. 그러니까 왜 그러냐고. 형한테 물어봐. 가서. 삼수한테 어떻게 했냐고 그래서 그때부터 딱 거리를 두더라구요. 그래서 간부를 하고 칠기 일년차를 하고 있는데 소식이 왔어요. 정훈이 형이 나를 부르더라구요. 손을 탁 잡으면서 삼수야 미안하다 야. 왜? 그러니까 니형 일로 넘어온단다, 좀 잘해줘라. 근데 엄청 성질이 났어요. 여태까지 이래갖고 넘어온다니, 거기서 말뚝 박아서 뒤흔던지, 근데 그것도 친구들이 야 그래도 형인데 나 엄청 짖어요. 길수. 씨발놈 아, 낚시하라고 보냈더니만 동생 기계를 잡고 동생 생을 까지를 앓나 진짜 미소를 한 번도 안 지었어요. (F 씨 사례)

사람들한테. 그러니까 그만큼 회사생활 개판 친 놈들이 쫓릴까 싶어서. 구조조정이나 그런 겁을 먹은 거예요. 겁을 먹어서 승복한 사람들도 있어요. 그것 때문에 2011년도에 막 전화해가지고 개인적으로 전화해가지고 이사, 뭐 부장들이 전화해가지고 빨리 복귀해라, 복귀해라 압박전화도 하고 집까지 찾아도 가고 그런 얘기도 있었는데 그러니까 지금 보면 그런 애들 쳐다보고 있으면 저

새끼 저거 365일이면 360일을 이상을 밖에서 희희락락 놀러다니는 놈이 지금 저기서 짹소리 못하고 아파서 끄꿍대면서 일을 하는 걸 보면, 어떻게 보면 인간적인, 인간적으로 보면 불쌍한 놈이지. 아프단 말도 못하면서 저렇게 일을 하는 걸 보면(영동집담회)

(8) 신체적 폭력 및 언어폭력

차별과 모욕적 언사 등의 정신적 괴롭힘 외에도 신체적 폭력도 있었다. 그런데 폭력을 휘두르는 사람들은 관리자만이 아니라 어용노조 간부도 있었다. 하지만 경찰조차 이들의 폭력은 방치했다. 심지어 임신한 여성조합원들에 대한 폭력도 서슴지 않았다.

어용노조 위원장 등 여러명이 아산공장 곳곳을 몰려다니며 조합원들을 폭행, 욕을 했어요. 위원장은 전기충격기를 사용했는데 경찰은 현행범으로 체포하지 않고 전기충격기도 그대로 두고. 나중에 참고인으로 경찰서에 갔는데 오히려 조합원을 긴급체포하고 구속영장까지 청구하고. (L씨 사례)

뭐 웃음을 비웃는.그래서 왜 웃냐고 하면 이상엽이가 하는 말이 니네 잔업 못하고 돈 까여가지고 열받아서 나한테 이러냐는 식의 그런거를 약올려요. 막 유지하게. 그리고 수야한테 침뱉고 임신한 여자한테도.. 건강검진을 받는 날이었는데 이제 막 여성조합원들한테 막 이 누구는 씨발년아, 막 이러면서 그래가지고 이제 약간 이제 우리 조합원 금속 오빠야들이 와가지고 이렇게 해줬단 말이에요. 조합원들이 해줬었는데 약간 피해가 나고 했나봐요. 했는데 임신한 개한테 침을 뱉고. 여기에다가 병신같은 년들이랑 씨발년들이랑 저희한테 욕을 하더라구요.(아산집담회)

(9) 직장폐쇄 시기 전후의 폭력

2011년 직장폐쇄 이후 먼저 복귀한 노동자들에 대한 폭력도 심각했다. 금속노조 조합원들과 접촉을 금지했을 뿐 아니라 구사대역할을 강요하며 집에도 들어가지 못하게 했다. 감금과 폭력 종용은 나중에 심각한 외상후스트레스를 낳았다.

너무 좀 지금 21세기에 안 맞는 그런 걸로 이렇게 회사를 운용했지 않나 라는.

더군다나 이제 어떤, 밖에서는 또 이렇게 바리케이트라고 해야 되나요. 군대에서 쓰는, 북한군들 넘어오지 말라고, 그거를 다 철장 아닌 철장을 다 만들어놓고, 이렇게 하다보니까, 웬지, 좀, 내 인생에서 조금 이런 일도 겪는구나. 참기가 막히더라고요. 위에서 이렇게 창문에서 이렇게 내다보고, 이제 저는 이제 나가고 싶으니까, 나가고 싶으니까, 이렇게 해서, 이렇게 했는데 좀 이걸 아니 다라는 좀 생각을 많이 했었고, 뭐랄까 배신당했다라는 생각이 많이 들더라고요. 믿고 이렇게 했었던 건데 이런 식으로 좀, 정신적인 피해, 그때 당시에 생각하면, 어, 아직도 이제 치가 떨리죠.(E씨 사례)

- 각서 강요

먼저 복귀한 노동자들에게 회사의 과오들에 대해 소송 등의 수단을 강구할 수 없도록 각서를 강요하기도 했다. 이는 매우 굴욕적일 뿐 아니라 다른 권리 행사를 막는 효과를 주려는 사전 작업이었다.

직장폐쇄 기간에 있었던 일들은 너희들이 잘못된 거지 내가 잘못된 게 아니다, 회사 잘못이 아니다, 그러니까 써라, 불러주는 대로 그대로 이렇게 (E씨 사례)

2) 괴롭힘의 특징

질적 조사에서 나타난 괴롭힘의 주요 유형은 금속노조 조합원에 대한 차별과 감시, 고소고발과 징계가 주요한 유형이다. 차별은 감시, 임금, 징계, 고소고발 전반에 걸쳐 나타났다. 기존의 다른 사업장 실태조사보다 더 직접적이고 의도적인 괴롭힘이 많았다. 노조과괴, 다시 말해 민주노조의 조합원을 탈퇴시켜 민주노조의 영향력을 없애려는 것이 분명하기에 개인에 대한 괴롭힘을 공개적으로 해야 괴롭힘을 목격하는 사람들에게도 영향을 미치기 때문이다. 또한 각각의 수단을 조합원 개인에 대한 압력을 높이기 위한 방식으로 고소고발과 징계를 사용하면서 극에 달한다. 유성지회에서 벌어진 괴롭힘의 특징을 정리하면 공개성, 연계성, 사법수단을 이용한 괴롭힘, 생계 압박을 위한 임금삭감이다.

(1) 공개적 차별전략

특정 노조 조합원을 대상으로 한 괴롭힘이지만 그 효과를 높이기 위해 매우 공개적이고 공격적인 특징을 보였다. 감시, 징계, 고소고발, 임금삭감 등 모든 괴롭힘이 차별적이고 공개적인 방식으로 진행됐다. 공장에서 일을 할 때도 모든 노동자들이 보는 앞에서 녹취와 채증을 했으며 수시로 징계를 했다. 차별적 괴롭힘을 공개적으로 하는 이유는 일부만을 징계하거나 감시하더라도 그 효과는 전 노동자들에게 효과를 발휘하기 때문이다.

이는 창조건설팅의 노조파괴 시나리오에도 적시돼있다. 출입 통제 및 채증을 하라는 지시와 징계, 민형사 고소를 하라는 내용이 이미 2011년 전략회의 문건에 있다. 그 후에도 사측노조 조합원 확대 전략에서 징계와 손해배상 등을 적절히 이용하여 조합원들에 대한 압박을 높이라고 돼있다.⁴⁾

(2) 지속성과 연계성

노조파괴를 목적으로 한 괴롭힘이라는 목적이 분명하기에 각 괴롭힘은 반복적이고 지속적이다. 노조가 조합원이 탈퇴해 힘을 잃을 때까지 사측은 괴롭힘-가학적 노무관리를 지속하게 된다. 이는 2016년 1월 밝혀졌듯이 현대차가 지속적으로 사측노조 가입 인원을 확인하고 독촉하는 것에서도 드러난다.

금속노조에서 탈퇴를 시키기 위한 의도가 분명하기에 하나의 고리처럼 이어져 있다. 다시 말해 CCTV나 몰래카메라와 같은 감시(채증)은 임금을 삭감

4)[향후 징계절차 진행 및 유성기업 노동조합 조합원 확보 관련] 문건(2011.9.21.)에서도 “징계 자체가 유례없는 사안이기 때문에 유성지회 조합원들은 회사의 징계권 행사에 대하여 실감하지 못하고 있는 상태”에 있으나 “1차 징계절차가 마무리 되어 이들에 대한 해고 등 중징계가 이뤄지는 10월 초순에는 회사의 징계권 행사에 대한 실감을 할 것으로 판단”했다. 또한 [유성노조 가입확대 전략] 문건(2011.10.8.)에서 “징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만원의 손해배상 소송이 진행된다면 소송의 당사자뿐만 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단”된다고 써있고, 실제 유성기업은 대전지방법원 천안지원에 김성태 등 87명에 대하여 손해배상소송을 제기했다.

하거나 징계를 하거나 고소고발을 위한 것이다. 임금삭감이나 잔업특근 배제, 사측 노조와 임금교섭 차별은 민주 노조 탈퇴를 위한 것이다. 민주노조에 있으면 생계도 어렵고 고소고발로 형사처벌까지 받을 수 있다는 압박을 주었다. ‘감시→임금삭감→잔업특근 배제→부당배치→수당 및 승진 등에서 사측노조와 차별→노조 탈퇴’ 또는 ‘폭언 및 폭력→감시→고소고발→경고장 →징계(해고)→노조 탈퇴’의 고리로 이어지고 있었다. 이렇게 가학적 노무관리의 수법-괴롭힘의 유형은 서로 얽혀 있었다.

(3) 고소고발 등 사법수단을 이용한 괴롭힘

노무관리이사가 바뀌면서 특히 고소고발이 특히 많아졌다. 이 사실은 현장 내 갈등이 우연적인 노동자들 간의 갈등이 아니라 매우 의도적인 고소고발이라는 점을 명확히 보여준다. 고소고발을 위해 채증과 녹취, 몰래카메라 설치 등이 많아졌다. 부당한 고소고발이 가능했던 것은 경찰과 검찰의 무리한 기소가 있었기 때문이다. 관리자의 부당노동행위에 대해 항의하는 것도 업무방해나 명예훼손으로 고소하는 등 고소내용이 비상식적이었으나 검찰은 고소사건을 다 받아서 기소했으며 무리한 구형을 했다.⁵⁾ 다시 말해 유성지회 노동자 괴롭힘의 조력자로서 국가기관이 존재했으므로 이후 노동자 괴롭힘 방지를 위해서는 검찰의 기업편향적 기소를 시정해야 한다.



5) 황당고소사례는 뒤에 첨부자료 참고

(4) 생계 압박을 위한 임금삭감

금속노조와의 교섭 거부나 조합원들에 대한 잔업 특근 배제 등은 조합원 개개인에 대한 압박을 높이기 위한 것이었다. 반면 사측노조 조합원들에게는 상여금을 주며 유인하는 등 차별적 임금전략을 사용했다. 물질적 곤란함을 겪지 않으려면 조합에서 탈퇴하라는 메시지를 줬다. 민주노조에 남아있는 사람들은 생계 압박을 받았다. 노동소득이 전부인 노동자들에게 임금삭감은 매우 큰 어려움으로 작용했고, 이로 인해 가족 내 잦은 말다툼이 가족관계의 파괴, 우울증 심화 등으로 이어졌다. 임금삭감은 심리적 압박만이 아니라 실존적 어려움을 주는 방식이었다.

<표 3> 복수노조 설립 이후 유성기업의 교섭 형태 변화

	2011년	2012년	2013년	2014년
교섭창구제도	개별교섭	대표노조 교섭	대표노조 교섭	개별교섭
조합원수 (금속노조/사측노조)	289/275	289/324	289/324	330/281
사측노조 교섭 상황	임금 일 1500원, 생산기여금 320만원 지급	일 3500원, 무쟁의 타결금 지급	일 3500원, 성실성과금 150만원~200만원 차등지급	일 2500원, 쟁의타결 및 신고섭문화 구축격려금 300만원, 상생협력실천 격려금 300만원
금속노조 교섭 상황	교섭거부	대표노조 교섭이라 사측노조와 동일	대표노조 교섭이라 사측노조와 동일	교섭 거부

■ 법원의 판결을 통하여 확인된 체불임금

<p>사 건 2013-10907 임금 회고, 비정규직 권 향소원 상관 별지 회고특허 기재와 같다. 회고등 소송대리인 변호사 김자곤, 김상곤</p> <p>피고, 향소원 권 비정규직 유성기업 주식회사 이천시 분포면 순흥리 279-47 대표이사 유지영 소송대리인 법무법인 상당 담당변호사 도명수</p> <p>제 1 회 판결 내린지방법원 천안지회 2013. 10. 18. 선고 2012가합3273 판결 판 결 종 결 2015. 6. 9. 판 결 전 고 2015. 10. 15.</p>	<p>사 건 2014-13200 임금 회고, 비정규직 당장 별지 1. 회고등 특허 기재와 같다. 회고등 소송대리인 변호사 김자곤, 김상곤</p> <p>피고, 향소원 유성기업 주식회사 이천시 분포면 아산벤처동로 22 (순흥리 279-47) 대표이사 유지영 소송대리인 변호사 이재호</p> <p>제 1 회 판결 내린지방법원 천안지회 2014. 9. 26. 선고 2013가합1105 판결 판 결 종 결 2015. 6. 9. 판 결 전 고 2015. 10. 15.</p>
<p>사 건 2012-146378 임금 회고, 향소원 별지 1 회고등 특허 기재와 같다. 회고등 소송대리인 변호사 김자곤, 김상곤</p> <p>피고, 비정규직 유성기업 주식회사 이천시 분포면 순흥리 279-47 대표이사 유지영 소송대리인 법무법인 상당(담당변호사 도명수)</p> <p>제 1 회 판결 내린지방법원 천안지회 2012. 9. 25. 선고 2011가합3919 판결 판 결 종 결 2014. 3. 6. 판 결 전 고 2014. 4. 24.</p>	<p>사 건 2014-13279 임금 회고, 비정규직 별지 1 회고등 당장 기재와 같다. 회고등 소송대리인 변호사 김자곤, 김상곤</p> <p>피고, 향소원 유성기업 주식회사 이천시 분포면 아산벤처동로 22 (순흥리 279-47) 대표이사 유지영 소송대리인 변호사 유지영, 이재호, 조영관 법무법인 상당 (담당변호사 도명수)</p> <p>제 1 회 판결 내린지방법원 천안지회 2014. 9. 26. 선고 2012가합3208 판결 판 결 종 결 2015. 6. 9. 판 결 전 고 2015. 10. 15.</p>

유성기업이 조합원들에게 체불한 임금으로서 대전고등법원 판결로 확인된 금액만 해도 3,597,185,305원(지연이자 제외)에 이르고 있음

다. 피고인 강용구의 행위
 피고인 강용구는 유성기업 주식회사 아산공장 검사팀의 부서장으로, 검사팀 소속 근로자들에 대한 연장 및 휴일 근로 실시, 근태관리 등의 부서운영 업무를 총괄적으로 관리하는 사람이다.

(1) 특근 차별
 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였다거나 노동조합을 조직하려고 하였다거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하여서는 아니된다.
 그럼에도 피고인 강용구는 2011. 9. 1부터 2011. 12. 31까지 유성기업 (주)노동조합 소속 근로자들에게는 연장 및 휴일근로를 부여하였음에도, 같은 기간 아산지회 소속 한중수 등 13명에게는 연장 및 휴일근로를 시키지

대전지방검찰청 천안지청 2013. 12. 30.자 공소장
 직장폐쇄가 종료된 이후 유성지회 조합원들에게 연장근로, 특근 기회를 차별적으로 부여하지 아니하여 임금에서 불이익을 주었음.

밀방적으로 임금을 삭감한 영등지회 조합원 : 400건
 * 2015년 3월 ~ 2016년 2월 기준

3. 괴롭힘의 영향

평범하고 일상적인 생활을 하던 노동자들은 갑자기 기획적으로 들이닥친 노동자 괴롭힘으로 인해 참을 수 없는 고통을 겪었고 그 결과는 피폐한 노동자 삶을 만들어냈다. 결국 일부 노동자들은 고통을 견디지 못하고 회사를 떠났고 남은 자들은 ‘너무 분해서’, ‘원통해서’, ‘먹고 살기 위해서’ 버티고 있지만 이미 여러 영역에서 노동자의 손상이 확인되고 있다.

첫 번째 영역은 정신건강 문제이다. 노동자들은 극도의 분노를 느끼고 있으며 이로 인해 ‘분노조절장애’를 호소하는 이도 있는 것으로 나타난다. 다음으로 는 우울감이다. 차별받고 괴롭힘 받고 법 없이도 살 수 있었던 사람들이 고소 고발로 인해 법원을 제집 드나들듯 드나들고 임금은 형편없이 줄어들고 인간 관계는 나빠지면서 술 없이 살 수 없는 지경에 이르게 되었고 결국 이는 활기가 없어진 슬픔, 만성적 디프레션 상태에 빠지게 된 것이다. 다음으로는 죄의식이다. 모두 고통을 겪고 있지만 동료가 극단적 선택을 한 것을 미리 예방하지 못했다는 반성이 매우 크다. 결국 ‘내가 죄인이다’가 되어버린 상황도 나타난다. 또한 불안과 초조를 호소하는 사람들도 있었는데 언제 어떤 괴롭힘이 또 일어날지, 암울한 미래가 어떤 모습으로 나타날지에 대한 두려움 때문이다. 결국 이러한 모든 증상들이 수면장애로 이어지고 있는 것을 볼 수 있다. 결국 현재 유성기업 노동자들의 정신건강은 육체건강 악화로까지 이어지고 있어 향후 노동자 건강 전체에 적신호가 들어와 있는 우려상황이다.

두 번째는 인간관계의 파괴이다. 인간은 홀로 살 수 없다. 기본적인 직계가 족을 형성하여 가장 작은 가족단위를 이루어 살고 있다. 또한 어릴 때부터 함께 커 왔고 살아왔던 방계가족간의 관계 또한 지역사회에서는 매우 소중한 인간 사회의 기초를 이룬다. 뿐만 아니라 하루에 10시간 이상 상주하는 일터에서의 인간관계 또한 성인이 된 후 가장 중요한 인간관계가 형성되는 영역 중 하나이다. 그러나 유성기업 노동자들은 이러한 제반의 사회적 관계 모두에 문제가 발생하고 있는 것으로 나타났다. 결국 이는 가족관계의 파괴, 동료관계의

파괴로 이어져 인간의 사회적 관계의 단절과 악화로 나타난다. 이는 인간의 '유적존재'(類的存在)⁶⁾로서의 본성을 파괴하는 비인간적인 행위이다.

세 번째는 생존의 문제이다. 300여만 원을 집으로 가져가던 노동자들은 50만원, 80만원, 150만 원 정도의 임금을 받고 있다. 최저임금수준이거나 그 이하이다. 항상 존재하던 잔업이 없어진 것은 물론이려니와 노동 강도는 무제한으로 높아졌다. 걸핏하면 임금을 깎는다. 수량을 못 채웠다는 이유, 자리를 잠깐 비었다는 이유, 탈의실에 조금 일찍 들어갔다는 이유, 화장실에 오래 있었다는 이유, 커피를 마신다는 이유, 동료와 말을 주고받았다는 이유로..... 기계도 재가동을 위해서 정비의 대상이 되기도 하는데 노동자들에게 필수적인 잠깐의 휴게시간, 즉 여유율⁷⁾을 인정하지 않고 있는 것이다. 이는 기존의 단체협약은 물론이려니와 국제기준인 ILO의 여유율을 인정하고 있지 않은 반노동적 행위이다. 뿐만 아니라 노동자들은 조퇴를 많이 하고 있는데 이는 사업장 안에서 발생한 고통스러운 갈등으로 더 이상 업무를 수행할 수 없는 경우에

- 6) 고유한 종들이 갖는 독자성, 또는 하위 주체들의 고유성을 의미한다. 종별성, 종별 고유성 등으로 번역되기도 한다. 다윈의 진화론에 영향을 받아 포이에르바하가 사용했으며, 이를 다시 칼 마르크스가 '노동하는 인간'이라는 개념으로 사용하면서 일반화 되었다. '종'이라는 개념은 다윈의 진화론 속에서는 일종의 실재하는 것으로 여겨졌는데, 그에 맞는 특성들이 존재하고 그래서 다른 종들과는 구별된다고 여겼다. 19세기 생물학은 특정한 종의 여러 변이체들을 연구하여 이들에게 종의 고유성을 추출하려는 경향이 있었다. 포이에르바하는 인간이 어떻게 다른 동물과 다른지를 구별하기 위해 '유적존재'라는 개념을 사용했다. 그에 따르면, 인간은 개체로서의 자기 자신뿐만 아니라 인간 종의 구성원으로서의 자기도 의식하고 있다. 포이에르바하는 이 이념을 종교에 적용시켜 "신이란 실로 한 개별자로서 생각되는 종(種)의 완성된 이념이며, 신은 종이 행할 수 있는 모든 완전함을 함축하고 있다."라고 했다. '종'의 이념이 전제하는 인류의 근본적인 통일성은 인간이 자기 충족적 존재가 아니라는 사실로부터 생겨난다. 인간들은 아주 다양하고 상이한 성질을 지니고 있기 때문에, 그들은 더불어 있을 때 비로소 '완전한' 인간을 형성할 수 있다.[네이버 지식백과]
- 7) 여유 시간의 정미 작업 시간(정상 시간)에 대한 비율. 여유 시간은 작업 종류나 작업 진행 방법 등으로 달라지지만 보통은 공장에서 다년간의 경험으로 결정된다.[네이버 지식백과] 이러한 여유율은 ILO에서도 제시하고 있다.

종류	내용	여유율(%)
작업여유	공구의 교환, 주유·청소 등.	3~5
피로여유 (손작업·기계작업의 피로를 회복한다)	중노동 작업	30
	중간노동 작업	20
	경노동 작업	10
생리여유	물먹기, 땀닦기, 용변 등	2~5
직장여유	조례, 회의, 재료대기, 크레인 대기 등	3~5

나타난다. 이는 사실상 병가이다. 이 때문에 임금은 또 깎인다. 특히 회사로부터 수많은 고소고발에 시달리는 노동자들의 경우 재판을 받기 위해 업무를 수행할 수 없게 되는데 이 과정에서 또 임금삭감이 발생한다. 최저임금도 안 되는 수입으로 생활을 하자니 결국 노동자들은 절대빈곤에 처해 있다. 이는 다 빚으로 남게 된다. 경제적 빈곤으로 인한 자살은 이미 사회적으로 가장 큰 문제가 되었는데 멀쩡하게 회사생활 하던 노동자들이 갑자기 이런 나락으로 떨어지게 된 것 역시 유성기업의 노동자 괴롭히기의 결과인 것이다.

1) 정신건강 훼손의 사례

(1) 분노

대부분의 노동자들은 자신의 분노를 삭이지 못하고 지난 6년간 꾸준히 가슴에 담고 있다. 그 이유는 지난 6년간 지속적인 회사의 괴롭힘이 존재하고 있었기 때문이고 현재에도 진행 중이다.

“그러니까 일이 많아서 할 수 없이 새벽에 오지 않으면 일이 안돼요. 그리고 식사가 완전히 불규칙하게 되요. 밥 먹는 것이 제가 그 518 벌어지고 나서 그 이후에 이 식당에서 밥을 한 끼도 안 먹었어요. 밥을 먹으면 다 죽일 것 같아요. 분노가 이렇게 올라와서, 시어머니보다 말리는 시누이가 더 밉다고 사실 어용노조 조합원들 밥 치먹는 거 보면 막 분노가 끓어서 못 먹겠더라고요. 그러면 반드시 가면 싸움이 나요. 식판 막 던지고 할 거 같아요. 그래서 밥을 먹지 말아야지. 밥을 안 먹는 것이 내 분노를 조절하는 거다 그래서 안 먹기 시작한 것이 지금까지도 한 끼도 안 먹었어요. 그러다보니까 제가 새벽에 나오면 당연히 밥을 안 먹고 나오잖아요. 아침서부터 굶는 거야. 저녁때까지 굶다가 가면은 폭식하고. 그러니까 살이 막 썩어요. 막. 이제 그래도 먹는 것도 불규칙하고 잠자고, 씻고 잠 자는 것도 불규칙하게 되고 이러니까 건강이 많이 나빠지더라고요.”(A씨 사례)

“그 직전에는 상황이 어땠나 하면 매일 머리에서 살인 공작 시나리오를 꾸며요. 아, 저놈 야간에 배터리 카 몰다가 지나가면 확 밀어버릴까...우리 배터리

카가 짐만 실으면 2톤, 3톤 되니까 깨끗하게 해결할 수 있는데, 그러면 이 현상이 좀 더 달라질 텐데...그런 생각, 소재를 잡으면, 소재를 잡았는데 딱 관리자 애들이 감시하러 야간에 다녀요. 그러면 저걸 던져가지고 대갈통을 깨면 좀 뭔가 달라지지 않을까, 그러다가 안 되면 실제로 옆에 있는 뭐라도 한 번 집어 던지고...(웃음) 그러다 보니까 내가 영화나 TV에서 나오는 그런 진짜 사람이 된 거 같아요. 살인을 하려고 할 때는 뭔가 씩이거나 뭔가 강력하게 원해서 하는 거다, 그 사람이 본심에 의해서 하는 거다 뭐 이런 생각...나는 지금 (본심) 인가, 그런 생각을 죽 하는데, 이건 뭔가 더 이상 여기서 근무를 하고 좋은 상황을 바라는 거는 아닌 거 같다, 그래서 어, 더 이상 있다가는 살인을 하던지 뭐가 되겠다. 이제 중간에는 어떤 생각을 (하나 하면) 어쨌든 우두머리를 제거해야 되겠다, 그래서 공장장 같은 놈들을 이제 그 다리 옆이나 이런 데 갈 때 아 까짓 거 숙 밀고 꺾었다고 하고 보험처리 하면 되잖아, 뭐 이런 거...혹은 그 당시에 많은 조합원들이 그런 얘기들을 했었는데 중국 동포들 쓰면 얼마 안 한다고 하더라.”(D씨 사례)

“완화는 안 되는 것 같아요. 그러니까 표출이 되는 상황이 있잖아요. 맨날 표출하고 다니는 건 아니니까. 아까도 말씀드렸듯이 맞닥뜨리는 상황이나 대립, 싸우는 상황이 되면 조절이 안 되는 거죠. 똑같아요, 서초 양재동 갔을 때 처음 경찰들이랑 싸울 때도 조절이 안 되었고, 조절은 안 되는데 형들은 자꾸 빼니까 그러니까 미치겠는 거예요. 소리는 들리는데 못 가게하고, 형들도 상태는 아니까 안 보내려고 하는데, 회사에서도 똑같아요. 회사에서도 그런 상황이면 똑같이 조절이 안 돼요. 그러니까 만약에 서로 몸싸움이 일어나면 어찌 되었건 한 쪽은 끌어내려야 돼요. 어떻게 보면 분노 조절이 안 되는 거죠. 끝난 다음에도 가라앉지 않는 거고, 그러니까 끝난 다음에도 거의 다 그럴 거예요. 만약에 오전에 12시에 한 판 붙었다, 그러면 오후에 일 하는 사람 없을 거예요. 기분 나빠 가지고 아, 일 못하겠다. 거의 다 안 가라 앉으니까 어떻게 이 기분으로 일을 해요? 그러니까 나가는 거예요.”(H씨 사례)

“저 같은 경우는 밝게 얘기하고 그랬거든요. 오늘에야, 아, 나도 있구나, 나도 환자구나라는 것을 있었는데 티는 안 낸 거였죠. 왜냐하면 다 힘든데 나만 힘들다고 할 수도 없고, (이렇게 하는 것도) 있기 때문에. 화내고 있다니까요. 나도 모르게. 그리고 성격이 급해지고. 자꾸 누가 나를 보는 것 같고, 뭐 이런 거. 불안 하고...너희들 왜 싸우냐 그러면 이게 대화래. 이렇게라도 안 하면 미칠 것 같다. 뭐 그런 거예요. 하여튼 한 가지씩은 다 질뚱발이나 정신적인 장애자들이더라고요. 팔 한 쪽이 이렇게 뻐다든지 눈 한 쪽이...말을 못 한다든지 보이는 거는 육신은 살아 있지만 제가 보기에는 정신세계에서는 다 장애인들입니다. 지금. 조금만 건드리면 막, 할퀴고 있고 막, 자기도 모르겠대요.”(E씨 사례)

(2) 우울

한편 가장 흔한 정신건강 문제가 우울증 에피소드로 나타나는데 유성기업 노동자들 역시 우울감에 노출된 것으로 확인되었다.

“집에 딱 앉아있는데 어우 너무 어떻게 마음을 할 수가 없겠더라고. 내가 진짜 그때처럼 힘들었던 적이 없었던 거 같아요. 그래서 그때도 얘기했듯이 아, 사람이 이래서 죽나 이런 생각이 정말 들었어요. 연애인 누가 자살했다, 우울증 이어서 자살했다 이런 소리 들으면 뭐가 그리 힘들어서 그랬나, 다 자기 입장에서 얘길 하니까 그랬나보다 이렇게 생각했었는데 지금은 나보다 힘든 사람이 누가 있어? 그런 생각을 되게 많이 했던 말이에요. 그리고 다 변명인 것 같고, 다 마음이 약하니까 그런 거야. 지가 할 수 있으면 충분히 할 수 있지, 왜 못해? 막 이렇게 생각을 했는데 정신없이 지내다가 막 그게 딱 끝나고서 이렇게 어느 날부터인가 그게 확 오더라구요. 어우 나 뭐, 나 왜 그러지, 그것도 모르겠더라구. 막 아무것도 진짜 그때는 잠도 거의 못자고 밥도 거의 안 먹었던 거 같아요. 막. 좀 되게 많이 힘들었던 거 같아요. 그래서 하우스에 있을 때보다 한 8kg인가 확 빠졌었고 그래서 이제 엄마 집에도 못 가겠고, 막 누가 한마디만 해도 눈물이 막 날 거 같고 혼자서도 막 눈물이 날 것 같고, 너무 힘들었던 거 같아요. 그래서 한동안 되게 힘들다가 회사를 못 나오겠더라구요. 그래서 도저히, 그러니까 내 자리에서 일을 하면서도 한 번씩 확 울컥 울컥 하면서 눈물이 막...그래서 주변사람들한테 나 이렇게 있으면 내가 죽을 거 같다고...진짜 그런 생각이 들더라구요. 그래서 안 될 것 같다, 좀 안될 것 같다고. 그래가지고 좀 쉬어야 될 것 같다고 그래가지고 한 2주 정도 그냥 월차 다 쓰면서 그냥 쉬었던 거 같아요.”(J씨 사례)

“2011년에 복귀해서 2012년 거의 말에, 사람들에게 얘기 안하고 몇 명한테만 난 더 이상 회사를 나오면 내가 좀 안될 것 같다고 나 너무 힘든 거 같다고 그랬어요. 사실 얘기도 못하겠더라고요. 그리고 내 성격이긴 한데 여기서 이렇게 내가 무너지면 확 무너져버릴 것 같더라고요. 이게 내가 지금 여기서 못 버티면 확 무너질 것 같다는 생각이 딱 드니까 어떻게라도 해야 될 것 같더라고요. 그래서 뭐 엄마한테도 나 회사 못갈 거 같다고 얘길 했는데 엄마는 ‘그래도 버티, 니가 얘기 키우면서 마음 잡고서 버티야지’ 그래요. 그것도 서운한거야. 그 말도. 날 위해서 하는 얘기도 서운하고, 하물며 뭐라 하는 사람들도 막 서운하고 다 막 못보겠더라고요. 그래서 그때 한 일주 이상 쉬었던 거 같아요. 그리고 전화도 안 받고 그냥 그랬던, 그랬더니만 조금, 조금 나아졌고 그리고 또 얘기 키워야 되고, 들어가는 돈도 있고, 생활을 해야 되잖아요. 그러니까 이제 또 마음 추스르고 또 나와서 조금 조금 하다가 어느 날 조금 안 좋으면 혼자 그냥 이틀 정도 쉬어야 되고, 좀 쉬었다가 또 나왔다가 이제 그러다보니, 앉아 있으면 힘들면 그냥 조퇴하고 나가야 될 거 같애.”(J씨 사례)

“이 상황이 길어지면 길어질수록 사람들이 너무 힘들니까 그런 모습이 너무 보이고. 아마 거의 제가 아는 사람들도 병원 다니는 사람이 많고. 우울증이나. 저도 병원 가볼까도 생각 중이고. 더 이상 안 죽었으면 좋겠고요. 누군가가 내 옆에서 안 떠났으면 좋겠고. 죽음으로 떠나는 것 말고도 회사에서 퇴직하고 나가는 일 없었으면 좋겠고, 당연히 해고 되는 사람도 없었으면 좋겠고, 다 들어와서 웃으면서 예전처럼 지내고 싶은데 그 날이 언제 올까가 가장 답답하고 현실적인 거고.”(H씨 사례)

(3) 죄의식

한편 한광호 열사 사건 이후로 현장의 노동자들은 서로를 챙기는 모습을 강하게 보이는 반면 이에 대한 죄의식도 갖고 있는 것으로 나타났다.

“현장 조합원들이 그런 상태를 모르고 개는 말을 해도 안 돼, 이미 이제 죽기 전에 근태 상황이 점점점점 안 좋았잖아요. 안 좋아지면서 그때만 해도 광호를 굉장히 사랑했죠, 근데 현장 조합원들이 ‘너 임마, 너무 많이 빠지는 거 같아, 징계위원회 올라갈 정도였으니까...(징계위에) 올라가면 안 되잖아’ 동료들이 수차례 얘기했죠. 만나는 조합원마다, 걱정이 돼서, 그렇게 얘기했지만, 광호는 인제 나 같은 절망감을 느꼈을 것 같아요. 해도 해도 안 되는 거, 법에서 이간다고 해도 언제 그게 우리에게 들어올 거야, 해서 죽죽죽 가라앉았겠죠. 나는 그 마음 알아서 그래서 현장에 와서 ‘광호는 지금 일하는 게 문제가 아니다, 나쁜 마음을 먹을 수가 있다, 그래서 들어와서 일할 걸 바라지 말고 적극적으로 치료를 할 수 있게 해야 된다’ 이랬는데 그때 현장 조합원들이나 많은 사람들이 그걸 이해를 못 하는 거예요. 우리가 잘못된 거예요.”(D씨 사례)

(4) 불안/초조

지난 6년간의 지속된 괴롭힘과 한 치 앞이 안 보이는 상황에서 노동자들은 불안하고 초초한 빛을 보이고 있었다. 이는 답답함과 무기력함을 함께 동반하고 있었다.

“여기 있으면 회사 생각이 좀 많이 나요. 그게 너무 가슴을 답답하게 해요. 그래서 엄마집을 거의 일주일에 한번씩 거의 가거든요. (2011년 전에는) 이렇게 자주 가지 않았어요. 그러니까 그것도 피곤하긴 한데 그래도 일단 가면 토요일 저녁부터 일요일 아침까지는 괜찮아요. 별 뭐 그냥 바쁘잖아요. 가면은 뭐 엄마랑 뭐 어디를, 마트를 가든 뭘 하든 하다가, 근데 일요일 이제 내려올 때쯤 되면 막 아침부터 밥 먹을 때부터 아, 가야, 내일 출근해야 되는데 그 소리가 되게 입에 배인 거 같아요. 어느 날부턴가 아, 나 내일 또 내일 회사 가야 되는데 혼잣말을 하다보니까 엄마가 그럼 월요일 날 아침에 가라고 이렇게 얘기를 하는데 그럼 또 이제 바쁜 거죠. 그러면 일요일 날 잠이 안 오더라구요. 엄마 집에서 자고 월요일날 올라니까. 잠이 안 오는 거야. 그래서 오면 되게 심할 때는 딱 가야지, 막상 가면은 오면 괜찮긴 한데 그 오는 동안이 진짜 막 가슴이 두근두근 하는 경우가 있어요. 아, 가기 싫다, 가기 싫다, 아, 또 가야되나 이런 생각을 되게 많이 해요.”(J씨 사례)

(5) 수면장애

각종의 정신건강 문제는 결국 수면장애(불면증, 주간졸림증 증상 등)로 이어지고 수면장애는 다시 새로운 정신질환을 가져올 가능성을 내포하고 있다.

“세 번째 징계를 맞았죠. 징계자들은 그래도 주어진 업무를 했구요. 그런데 어느 날 징계자들처럼 조합원들이 모여서 이렇게 오늘은 이리이러한 일 했고 아, 좋았다...뭐 이렇게 얘기하고 집에 가서 잤어요. 그런데 그 잠이 안 오기 시작 하더라고요. 가위에 눌리고 악몽을 꾸게 되고 눈만 감으면 막 가위에 눌리는 거예요. 뭐, 점심시간에 피곤하기 때문에 살짝 누우면 가위가 눌러가지고 막 못 일어나는 거예요, 막, 암만 일어나려고 해도 안 돼. 그러니까 그때 상황이 그랬던 거 같아요. 내가 뭔가 굉장히 열심히 했어, 그런데 그게 안 통해, 도저히 안 된다고 느껴질 때 그런 현상이 오더라고요.”(D씨 사례)

“스트레스도 있었고 처음 하는 것에 대해서 불안감도 있었고 그 때는 회사 내에서 충돌이 되게 많을 때여서 모여라, 뭐 하자고 하면 집에 있어도 계속 신경이 쓰이다 보니까 계속 보게 되더라고요. 생활이 계속 긴장되는 생활 속에 있으니까 잠도 계속 깨고. 폭 자려면 술을 갈 때까지 먹고 자야지 그나마 조금 자고.”(H씨 사례)

“저도 518 이후로...(잠을 못자요) 저는 운동을 많이 하거든요. 근데 518 이후로 콜레스테롤부터 혈압부터 다 안 좋아요. 술 때문에. 근데 가장 중요한 거는요 피곤에서 헤어나지를 못해요. 피로에서. 그리고 잠도 못자요. 저 같은 경우

에는 막 세시간 네시간. 하루에. 잠이 안와요. 저녁에. 생각을 안 해도, 생각해
도 잠이 안 와요. 그래서 혼자서 자는데 새벽 세시, 네시에 깨요. 그 다음에 잠
이 안 와. 술을 먹어도 안 먹어도 똑같아요. 그러니까 이게 현실 자체가 너무
마음속에 있기 때문에 내가 생각을 안 해도 내 몸이 자연적으로 느끼는 거에
요.”(아산집담회)

2) 인간관계 파괴

(1) (직계)가족관계의 파괴

인간관계의 가장 기초적인 단위는 가족이기 때문에 가장 단단한 구성이 필
요하지만 노동자들은 배우자, 자녀 관계에서 폭력성을 동반하게 되면서 가장
기초적인 단위에서 균열이 발생하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

“(518 싸움 시작하고 나서) 결혼을 했는데 와이프는 임신을 준비하기 위해서
다니던 직장을 그만뒀어요. 근데 유산을 두 번이나 했죠. 그게 엄청나게 좀 있
었죠. 첫 번째는 금전적인 거 그 다음에 부부관계가 제일 좀 스트레스였어요.
징계도 문제...그러니까 518 터지고 나서 1년 뒤에 결혼을 했어요. (투쟁) 준비
과정에서 징계도 먹고 대의원도 하고 그러면서 왔다 갔다 하면서 고소고발도
받고...가끔 후회도 해요. 왜냐면 판사님들은 안하는데 괜히 왜 나는 거기 옆에
있어가지고 괜히 타겟처럼 되어가지고 징계 먹고 견책경고 먹고, 고소고발 당
하고...짜증도 많이 나고...근데 이 스트레스가 와이프한테 가는 거예요. 와이프
를 막 잡아먹으려고 했어요. 뭐 하나 꼬투리 잡아가지고 할려고. 그러니까 이
게 엄한데로 갈려고 하는 진짜. 집에 와서, 회사에서 있던 일이 와이프한테 그
대로 가는 거예요. 그때 정신감정, 그것도 와서 해도, 그때는 이제 마음이 풀리
는데 다시 이제 상담 같은 게 없어지면 다시 또 이게 되는 거예요. 싸우는 것
도 엄청 많이 싸우고, 와이프는 유산 두 번 하고 나서도 애기를 가져야 한다고
하고...나는 상태 안 좋고...그러니까 그것 때문에 싸우고...안 좋았죠. 하기 뭐한
말로 헤어질 생각까지 했었으니까. 차라리 이꼴 저꼴 보기 싫으니까. 그러다가
애기를 갖게 돼서 조금은 나아졌어요.”(C씨 사례)

“(금전적으로 어려워지니까) 외식 같은 거 최대한 자제하고 바깥활동 하는 거
어쨌든 하지 말고 가자, 그러니까 그대로 하는 거죠. 그러니까 집 안에만 있게
되고, 이제 와서 보니까 핸드폰만 가지고 노는 거예요. 게임에 빠지는 거지. 아
들도 그렇게 되는 거예요. 아들은 지금 중학교 1학년인데 이렇게 빠져 있는 줄

몰랐어요. 이렇게 심각한 줄...와이프도 퇴근하자마자 계속 게임이나 이것만 하고 있는 거야. 아들도 학교 갔다 와서 그것만 하고 있는 거예요. 야, 이제 하지 마, 그랬더니, 둘 다 하는 말이 아니, 왜, 지금까지 하게 뒀 놓고, 왜 또 하지 말라는 거야, 뭘 하라는 거야, 이래 돼 버리더라고요. 돈 들어가는 건 못하게 해놓고는...지난 6년 동안 온 집안이 그렇게 살았던 거 같아요. 각자 따로. 뭐 즐거워야지 뭔가 끼리를 가지고 만나서 뭐 회식도 하고 그러는 거잖아요. 즐거울 것도 없고 돈도 없고 뭐 아무 것도 없는 거지. 그냥 어쨌든 나는 조합원 방하고 이런 데 들어갔다가 세상 돌아가는 얘기라든지 죽 보고 와이프는 게임, 애들도 게임, 각자 그렇게 계속 산 거죠.”(D씨 사례)

“대다수의 조합원들이 예전과 다른 태도로 식구를 대하고는 느끼고 있다고 저는 봐요. 근데 후회를 하죠. 근데 그 다음날 또 잊어먹죠. 잊어먹고 반복되는 거죠. 그런 문제 때문에 아마 이혼이 증가한 게 아닌가 해요. 얘기하자면 저 또한 이혼을 했어요. 518 이후에 ... 금전적인 면이나 솔직하게 얘기하면 이런 것들을 밖에서 해결해나가려고 하면 무지하게 많은 이야기가 나올 거잖아요. 힘들니까 술자리도 어울리고 하다 보니까 매일 늦고 너무 힘들니까. 회사만 오면 답답하고. 막 술 한잔 먹고 아침에 출근하면 이 새끼 너 또 어용 보면 죽이고 싶고 이런 게 엄청 많아요. 그러니까 맨날 술에 살아요. 술에 술 아니면 못 버티는 거고. 맨정신에는 집에 못 들어가요. 왜? 회사 나오면 딱 보이는 게 그거 밖에 없으니까 그러니까 맨날 술만 먹고 그러다보니까 가정이 파탄 나고 돈은 안 갖다 주지, 갖다는 쓰지, 그러니까 서로 부부간에 멀어질 수밖에 없더라고요. 그러다보니까 한계치에 이르면 헤어지는데 이런 경우가 많아요. 사례가. 엄청. 말로 표현은 안하고. 사람들이 부끄럽고. 잘못된 이런 모습 보인 게 너무 마음적으로 힘들다보니까 표현은 안하는 사람들이 엄청 많아요.”(아산집담회)

“(동료들이랑 옥신각신하다) 헤어졌어. 그럼 어디가요. 집에 가잖아요. 집에 가면 딱 보면 이제 예전에는 그렇게 예뻐던 와이프도 안 좋게 보이죠. 애들도 그렇고... 집에서 이제 아무 죄 없는 애들을 패는 거죠. 애가, 애가 좀 짜증나게 하면 저리가 이렇게 되버리는 거죠. 스트레스 받고 왔으니까. 실질적으로 이혼하고 이런 사람들도 많이 생겼어요. 말을 안해서 그렇지...그래서 자잖아요. 그러면 와이프는 아 이 사람이 정말 짠하다 이런 게 아니라 당장 내 눈앞에서 아이가 맞았는데 그럼 아이를 보호를 해야 하잖아요. 누구한테 들은 이야기이긴 하지만 아빠 여기 자는데 아빠 여기 자는데 애가 아침에 학교를 가야돼. 근데 가방이 있는데 무서워서 못 가지고 오는 거야. 그럴 정도까지 애가, 애들이 이제 엄청나게 거기에 대한 무서움이 있는 거예요.”(아산집담회)

(2) 방계 가족관계의 파괴

한편 지역사회에서는 친족들이 가까이 모여 사는 경우가 많아 어릴 적부터 함께 호형호제 하며 자라는 경우가 많은데 이는 나이가 들어서도 유지되는 경향이 짙다. 특히 친족이 모여 사는 곳에서는 특정 기업에 먼저 입사한 친족이 다른 친족을 입사 추천하는 경우가 많고 회사에서도 노무관리의 일환으로 이를 이용하는 경우가 많은데 사측의 괴롭힘은 이런 관계도 끊어놓았다.

“팔촌형. 사촌도 있고 팔촌도 있고 이게 가지가지 동네에 같이 살다보니까 엄청 가까워요. 거기. 이웃사촌보다 훨씬 더 가깝지. 팔촌이라든. 원래 지금 팔촌은 ..라고 하는데 지금도 뭐 그집이 그집이고 그런데 뭐 그래요. **라는 사람이 있는데 팔촌형님이라고 그랬잖아요? 나랑 엄청 가까웠어요. 진짜. 근데 짬을 하면서 먼저 복귀를 한 거지. 여기 현장에 들어와서 동생기계를 잡아버렸네 이게. 내 기계를 잡았다고. 그 팔촌 형님이. 그리고 내가 바깥에서 생고생을 하고 들어왔잖아요. 바깥에 뭐 교육받니 교육도 받고 들어와서 그래도 형님이라고 형님 저 왔어요. 했더니만 외면을 하는 거야. 나를. 그래 열이 갑자기 확 나는 거야. 내 형이 나를 외면을 하네. 이게 진짜 몇 달만에 들어온 건데. 그때 8월말에 들어왔나 그랬죠. 그래서 승질이 나가지고 사무실에 올라갔죠. 그래서 부장한테 가서 물었지. 우리 **형 무슨 교육을 시켰길래 돌대가리가 났어. 동생도 못 알아보고. 그리고 따졌지, 그랬더니만 아, 우리는 교육시킨 일이 없다는 거야.”(F씨 사례)

“회사에 저를 소개시켜 준 사람 때문에, 그거 때문에 들어온 거지 사실 들어오고 싶진 않았거든요. 그게 무지하게 집요하고 또, 가족 전체를 다 동요를 해서, 그거를, (가족들한테 연락을 한 거예요? 복귀하라고?) 찾아 왔죠. 회사에서. 그리고 복귀하면서 각서까지 쓰라고 했어요. 썼던 거 같아요. 각서. 회사에 소개시켜 준 가족한테 뺄도 맞고 막 그랬어요. 제가. 그래서 그때 당시 때는 그렇게 돼서 어쩔 수 없이 이제 가족들의 평화를 위해서, 복귀할 수밖에 없는, 그런 사람들 많습니다. 이젠 가족 안 만납니다. 저하고 성격이 많이 틀리고...”(E씨 사례)

(3) 동료관계의 파괴

뿐만 아니라 가장 오랜 시간을 함께 보내는 직장의 동료는 가족보다도 양적으로, 물리적으로 밀접한 관계에 있는 경우가 많다. 그러나 서로 다른 노조에 속하고 한 쪽에서 일방적으로 한 쪽을 괴롭히는 경우가 발생하였고 같은 노조 내에서도 쉽게 마음을 전하던 방식이 스트레스로 인해 폭력적으로 바뀌면서 동료관계 역시 해체되기 시작하였다.

“조합원들이 아침에 출근을 하면 숨이 막힌다고 그랬잖아요. 숨이 막힌다고. 그리고 아침에 와서부터 해서 설사 충돌이 없더라도 그 어용들을 봐야하고 관리자들을 봐야 되는데 안 좋잖아요. 기분이 상했고. 그러면 오후쯤 되면 술자리를 잡으려고 하죠. 야 술먹자 뭐 이렇게 한단 말이에요. 어쨌든 술자리를 잡아요. 잡게 되면 그 사람들은 거기서 또 싸워요. 우리끼리 싸워요. 우리끼리. 옛날 같으면 아, 그래 그랬는데 조금만 의견충돌이 나면 확 터져버리는 거지. 그래서 싸웠죠. 싸웠단 말이에요. 그럼 좋게 헤어질 수 없잖아요...(중략)...그러니까 그런 것들이 계속 반복이 돼요. 반복이 되니까는 스트레스를 풀려고 하는 어떤 건 없는 거죠. 없는 거예요. 그러니까 그나마 스트레스를 풀 수 있는 거는, 이게 말이 되는 건지는 모르겠지만 그나마 스트레스를 풀 수 있는 게 충돌났을 때 거기에 분노를, 그러면 그때 뿐이지 또 고소고발 되고 징계먹고 그러면 또 그게 반복적이예요. 진짜 동지랑 술 먹다가 싸우는 거가 비정상적인건 알아요. 내가 왜 이러지 하고 근데 아는 사람도 있고 모르는 사람도 있는데 내가 왜 이러지 하는 거는 느끼기도 해요. 근데 그때 뿐이야.”(아산집담회)

“왜 점점 사람을 피하게 됐냐면, 제가 노안부장하면서 정신적인 우울증으로 첫 산재승인을 성사시켰어요. 그 사람이 어용 조합원이었어요. 밖에서 몰래 만나 사건을 진행 했어요. 그 와이프랑 그 분을 병원에 입원시켜놓고, 회사에서 불승인 떨어뜨리게 해놓은걸 알게 있었고, 그 사람이 복귀했을 때 제가 바로 찾아가서 산재해봅시다 해서 밖에서 만나고, 그 사람을 직접 못 만났죠. 와이프를 만났죠. 그 형수님 만나서 진행해봅시다 해서 두 달을 몰래 밖에서 만나면서 진행했죠. 그 다음에 그 동안 제가 조합원들이 힘들어하는 거 보고 산재 진행해라. 이제 그렇게 한, 두 번하다 보니까 조합원들이 다 찾아오는 거예요. 매일 보통 힘들다라고 하는 사람 일주일에 다섯 명 보통 네다섯 명씩 와요. 얘기 좀 하자고, 그러다 보면 거의 심리치유 상담사처럼, 계속 이제 그거를 해주는 거죠. 그렇게 하다보니까는 제가 너무 힘든 거예요. 힘든 얘기를 계속 들으니까 나도 이상해지더라고요. 저도 어따가따 풀 수 있는 방법도 없는데, 계속 쌓아놓기만 한니까 힘들어서, 사람들을 피할라고 하는 것도 생겼고..”(G씨 사례)

(4) 지인-동창관계의 파괴

한편 다양한 사회 속에서 만난 친구와 지인 간에서도 지역사회 노동조합 투쟁은 긍정적으로 작용하지 않으며 유성기업 노동자들은 사업장 안에서 겪고 있는 고통을 토로할 수 없다. 이해를 기반으로 하는 지역사회 문화가 없는데다가 회사가 주변에 퍼뜨려 놓은 일방적인 소문이 이들을 ‘지역사회 나쁜 인간’으로 만들어놓았기 때문이다.

“(동창 중에 지역에 함께 살면서) 대리운전을 하는 놈은 야, 니네들이 열심히 벌어가지고 술 한 잔 먹고 대리라도 불러줘야지 영동 경제가 살아. (면담자 웃음) 큰 거죠. 유성기업이라는 게. 조그만 군단위에서. 사기업에서는 제일 크니까. 그렇게 얘기하는 거고. 보험 하는 놈도 잘 벌어서 자기 보험 들어주길 바라고. 같은 노동자, 그 입장에 있는 사람들은 어쨌든 뭐 그 회사에서 또 이데올로기를 펼 거 아니에요. 유성기업에 강성노조가 생겨서 직장폐쇄를 했고 직장폐쇄 이후에 이렇게, 이렇게 임금지급을 안 했고 그 이후에 교섭도 안 하고, 이런 얘기를 죽 했겠죠. 인제 그 논리를 또 얘기하는 거예요. 니네들 이제 그만 해야 되는 거 아니냐, 이러는 거고. 뭐 자영업자들은 이제 그거죠. 자기 가계에 옛날에 막 술도 먹으러 오고 밥도 먹으로 오는 사람들이 통 안오니까, 그러니까 좀 빨리 끝내고 안정을 찾아야 되는 거 아니냐, 그런 거고, 우리한테 어떤 도움을 주거나 그런 단위가 뭐 민주노총 산하에 저 엔텍지회라든가 전교조 쪽 사람이라든지 그런 사람들 아니고는 손가락에 꼽을 정도 아니면 거의 다가 회사 측 이데올로기를 얘기하는 거죠. 니네들 너무 한다.”(D씨 사례)

“밖에 모임 같은데 나라도 저 같은 경우에 이렇게 지역 모임 가면 친구가 쌍용 다니는 경우가 있거든요. 술만 먹으면 개를 때려요. 너는 어용이라고. 개새끼 싸가지 없다고 하면서 먼저 복귀를 했으니까. (어용이 꼴보기 싫으니까) 개가. 니네 해고자들 밖에 있을 때 한 번이라도 가봤냐 죽은 사람들이 있을 때 너네 분향소 한 번이라도 가봤냐 못 갔대. 미안하대. 그럼 때려요. 신경질이 나서. 막 때리고 병으로 때리고 막 때리고 그럼 그 다음날이면 전화가 오죠. 너 왜 그랬어. 나한테 술 깨면 그래. 미안해. 그런 식으로 해요.”(아산집담회)

3) 생계 어려움

임금이 거의 절반으로 줄어들면서 노동자들은 절대 빈곤선에서 생활하고 있다. 쌓이는 것은 빚뿐이다.

“빚 엄청 많은 거 같아요. 미칠 거 같아요. 하우스 있으면서 석달, 월급 보너스 안 나오면서 거의 한 이천 넘게 빚 진 거 같아요. 왜냐면 들어가는 돈은 달달이 정해져 있으니까...어쨌든 월급 보너스 하면 그래도 이삼백씩 나왔던 게 빵꾸나지 마이너스는 계속되지 그래서 그때 적금 들었던 거 다 깨고 보험 약관 대출 받았던 거 다 받고, 막 그랬던 거 같아요. 그래서 어떻게 어떻게 버텨서 계속 메꾸고서, 메꾸고 있는데 임금삭감 되고 뭐 그러다보니까 이게 마이너스가 더 이상 채워지질 않는 거 같아요. 더 늘어나면 늘어났지. 그러니까 더 이상 대출도 안 돼. 지금이 좀 한계인 거 같아요. 진짜로. 대출도 안 되고 뭐...”(J씨 사례)

“잠이 안 오고 고민스러운 날이 있잖아요. 회사에서 스트레스 받거나, 빚 갚아야 하는 날이 다가오는데 보너스 없는 날은 힘드니까 이럴 때라던가. 아니면 딸내미가 서울로 대학을 가야 하는데 어떻게 하나... 이런 어려운 일이 있을 때는 잠을 설치죠. 와이프는 옆에서 자는데 나는 자려고 해도 잠이 안 와서 뒤척거리죠. 언젠가는 새벽 3시까지 잠이 안와서 뒤척거리다가 화장실 다녀오려고 일어나서 안방의 화장실 문을 열려고 하는데 갑자기 확 어지러웠어요. 나도 모르게 잡고 있다가 그 자리에서 쿵 하고 쓰러졌어요. 그렇게 쓰러진 일이 2번 있어요. (병원에 갔나?) 예전에 한 번 갔고, 근래에 그랬을 때는 안 갔어요. 빨래건조대에 엉덩이를 찢으면서 외장창 넘어졌거든요. 와이프도 깜짝 놀라서 일어났죠. 병원 가니 스트레스라고 하죠 뭐. 약 좀 먹다가 내가 끊고 안 먹었어요. 컨디션 좋아지니까 괜찮은 것 같고.”(I씨 사례)

“경제적으로는 뭐 다 똑같아요. 엇그제 경영 설명회를 하는데 평균 연봉이 6천 8백이라고 이야기 하더라고요. 그래서 한 번 뒤집어 졌거든요. 누가 6천 8백 받느냐고, 나 50만원 받는다고, 50만원 받는 사람한테 누가 6천 8백이냐고 뒤집어 졌거든요. 그런 거랑 똑같은 것 같아요. 경제적으로는 힘들죠, 힘든데 서로 이야기 못하는 거예요. 왜? 이 사람도 분명히 힘들 건데 나 힘들다고 이 사람한테 이야기 하면 어차피 똑같은 거잖아요. 솔직히 이야기하면 다 미친 사람들 같아요. 지난 번 이야기를 하면, 지난번에 **형이 월급을 30만원인가 받았다고 하더라고요. 자리에 없는 시간을 체크해서 다 까버리니까 30만원 받았다고 하더라고요. 30만원 받은 사람한테 50만원 받은 사람이 밥을 사요. 밥을 사고, 술을 사고. 안타깝다고 70만원 받은 사람이 또 그 사람들한테 밥을 사요.”(H씨 사례)

4) 무제한의 노동강도

이러한 와중에서 노동자들은 무제한의 노동강도를 겪고 있다. 사측이 일방적으로 던져준 곱절의 수량, 잔업을 통제해 정해진 시간 안에 곱절의 생산량을 맞춰야 한다. 노동자들이 철인이 아닌 이상 이런 감당할 수 없는 노동강도는 노동자에게도 고통이지만 회사에도 ‘불량’이라는 대가를 안겨준다.

“UPH관련해서 뭐 예전에는 저희 맘대로 어느 정도 것 했던 거잖아요. 합의해서 안 하고 본인 기준이 있던 거예요. 예전에는. 딱 설비에 대한 기준이 아니라 본인 기준이 있었어요. 본인이 내가 이만큼 일하면서 좀 쉬어가면서 하면 딱 이만큼 할 수 있겠다. 이제 이렇게 했던 거고. 지금은 쉬는 시간 전혀 없이 풀로 기계가 돌아가면 이만큼 나온다. 그래서 넌 이만큼 해야 된다. 이제 이렇게 돼 버린 거고. 쉬는 시간 이런 걸 전혀 두지 않고 8시간 풀로 가동했을 때의 개수. 저희가 다 설비가 오래됐고 하다보니까 3으로 맞춘다고 그러면 딱 3으로 맞추면 그게 정확하게 물건이 나오는 게 아니예요. 이게 1/100, 1/1000까지 딱 맞추고 그러다보니까, 기계는 노후 됐는데 본인들 기계다 보니까 다 노하우가 있어요. 다 3에 맞추면 딱 3이 나와야 되는데 3.5맞춰야 되는 기계도 있고 이런 게 있는 거죠. 자기들 기계 특성 어떻게 변화된 걸 다 아는데 관리자들은 하나도 모르는 거예요. 기계상태와 상관없이 원칙적으로 계속 돌리면 불량률이 진짜 만약에 1000개를 뽑는다고 하면 한 30%까지 나와요. 관리자들은 불량률이 뭐 5% 미만이다 이러는데 저희가 보면 30~40%. 어쩔 때 50%, 100%까지 날 때가 있어요. 지금도 그렇고.”(G씨 사례)

“다 나가는데 그 자리에 사람을 안 뽑게 되죠. 왜? 안 뽑아도 돌아갈 수 있고, 충분히 돌아가니까. 지금 정년한 사람도 있는데 그 자리에 안 뽑아요. 그리고 지금 물량이 없다고 해서 잔업을 안 시키는데 잔업을 안 시키는 이유가 있어요. 제가 봤을 때는 잔업 안 해도 사람들이 그 전에 일하는 것 보다 더 생산하니까, 잔업 하는 물량까지 뽑아주니까 일을 안 시켜도 되는 거예요, 잔업을. 옛 그제 경영 설명회 하는데 좋아지고 있다, 이익이 나고 있다고 이런 식으로 이야기라고요. 당연히 잔업을 안 시키니까 그만큼 인건비가 줄고, 물건은 잔업 하는 만큼 수량이 나오고, 회사에서 시킬 이유가 없죠. 이게 어떻게 보면 어용이 있기 때문에 그렇게 되는 건데. 만약 금속마저 없어진다면 완전 시키는 대로 해야죠. 하루에 천 개 뽑던 물량을 이천 개 뽑으라고 하면 나가서 이천 개 뽑아야 하고, 그거는 쉬는 시간도 없는 거고 그렇게 살아야 하는 거겠죠.”(H씨 사례)

“어용 애들이 불량 다 내는 거. 안 가려내고. 내가 봐도 불량인데 다 내는 거. 신경 안 써요. 불량 산더미처럼 나와서 이걸 왜 냅냐고 하더라구. ‘야 이 사람들아, 내가 이걸 안 넣으면 내 월급 까져.’ 그러니까 품질관리가 하향하고 있는 거지. 전에는 딱 보면 불량이다 아니다 다 책정해서 가려냈는데...예전에는 전표·바코드를 찍어냈는데 지금은 전표도 안 찍지, 그러니까 다 넣어서 보내는 거지. 불량을. 알면서도...애들 다 그래요. 그냥 물건만 뽑는 거야. 그냥. 아무생각 없이.”(F씨 사례)

“쉬는 시간도 없었고 지금 수량 나오는 거에 뭐 몇 배나 되는 거를 수행을 했기 때문에. 그리고 다 같이 그렇게 하니깐 내가 안 하면 또 잘리겠구나. 그 압박이 엄청났어요. 4백 개 하면 7백 개 씩 다하고 있는데 그 때 당시 때는 진짜 쉬는 시간이고 뭐고 없었던 거 같아요. 계속 밥 먹고 일만 해야 되는 그런 상황이었죠.”(E씨 사례)

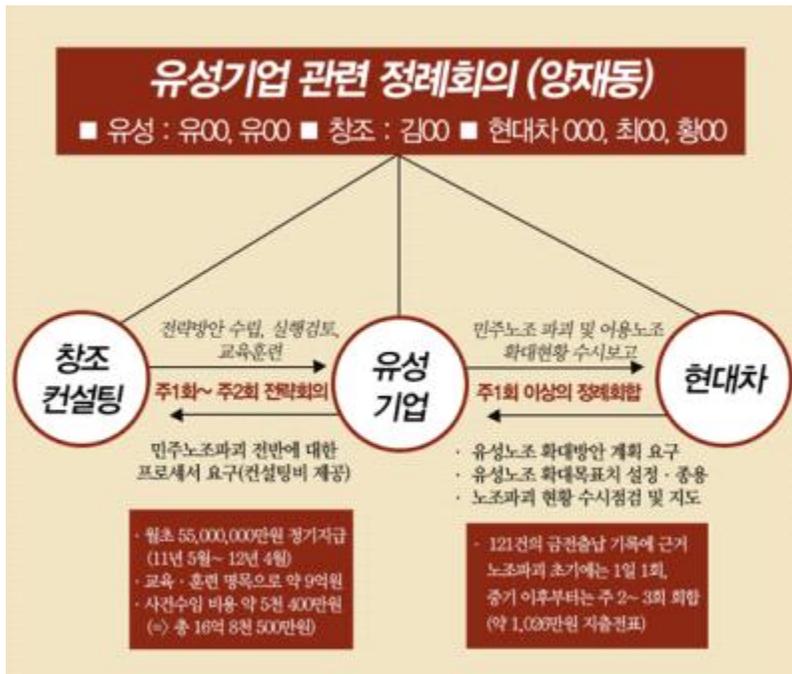
4. 유성기업 노동자 괴롭힘의 목적, 노조 파괴

괴롭힘의 원인을 파악하는 것은 괴롭힘을 근절하기 위해서다. 괴롭힘의 원인을 프랑스의 국가인권자문위원회Commission national consultative des Droits de l'Homme)는 정신적 괴롭힘을 그 원인 내지 목적에 따라 다음과 같은 세 유형으로 분류하고 있다. 첫째 전체 종업원에 대한 경영전략의 성질을 띠는 제도적 괴롭힘(harcèlement institutionnel), 둘째 법정 해고절차의 회피를 목적으로 구체적으로 지정된 한 명 또는 여러 명의 근로자들을 대상으로 기획되는 직업적 괴롭힘(harcèlement professionnel), 셋째 아무런 동기 없이 오로지 타인을 파괴하거나 자신의 권력을 크게 보이려고 하는 목적으로 행해지는 개인적 괴롭힘(harcèlement individuel)으로 나누었다. 앞의 두 개가 구조적 차원의 괴롭힘이라면 뒤는 개인적 차원의 괴롭힘이다.

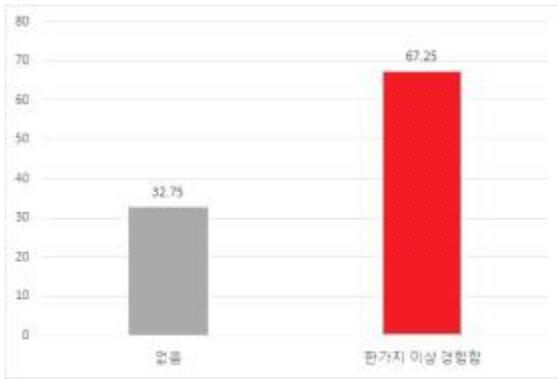
앞서 본 것처럼 유성기업이 벌인 괴롭힘으로 노동자들은 극심한 불안, 우울 증 등 극심하게 정신건강을 훼손당했다. 유성기업은 민주노조인 금속노조에 가입한 조합원들을 탈퇴시키기 위해 일상적으로 여러 방법을 동원해 괴롭혔다. 이는 2016년 1월 밝혀졌듯이 현대차가 유성기업과 창조컨설팅에 보낸 메일에

서 확인된다. 우발적이거나 노동자를 고려하지 않은 경영방침 때문에 의도하지 않은 괴롭힘이 발생한 것이 아니라는 점이 유성기업에서 벌어진 괴롭힘의 특징이다. ‘괴롭혀서 노조를 탈퇴하게 만들라!’가 목적이다.

노동자들은 온갖 폭력과 고소고발에 시달린다. 그로 인해 노동자들이 조합을 탈퇴하고 민주노조 조합원이 아닌 모든 노동자들도 회사가 시키는 대로 일해야 했고 노동강도가 높아진 대로 일을 해야 했다. 이는 양적 조사결과에서도 드러난다. 노조파괴가 목적이라는 것을 조합원들도 인식했으며 노조를 파괴하려는 것도 회사가 노동자들의 권리의식을 위축시키고 회사가 일방적인 경영이 목적이라고 판단했다. 유성기업에서 벌어진 노조파괴 목적의 괴롭힘은 헌법과 노동법의 노조 가입 및 결성권을 침해하는 것만이 아니라 물리적 심리적 폭력에 시달린 노동자들의 건강권을 침해했다. 70%에 이르는 폭력 경험은 가족과 동료관계 등 전반적인 인간관계까지 어렵게 만들었다.



<표 4> 유성지회 조합원의 폭력 경험 빈도수



폭력 경험 폭력 경험 유무

현재 한국 사회에서 중요한 사회문제가 되고 있는 괴롭힘은 기업의 경영전략 차원에서 발생하고 있는데 그것을 가능하게 하는 제도적 결함과 노동자의 노동권을 불온시하는 관행에 연결돼 있다.⁸⁾

노조파괴를 위한 괴롭힘은 현행법으로도 불법-부당노동행위다. 하지만 노조 파괴 목적을 증명하는데 고용노동부가 적극적 판단을 하지 않고 있고, 사법적 구제는 오랜 시간이 걸린다. 그렇다보니 민주노조 조합원들에 대한 차별적 행위, 그리고 인권침해가 조직적으로 벌어지고 있지만 전혀 제재 받지 않는 현실이다. 아니 국가기관인 고용노동부, 경찰과 검찰의 도움으로 극대화되고 있으며 법원은 이를 방관하는 속에서 확대되고 있다.

8) 일본에서 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점이 되어 사용되는 괴롭힘의 원인과 관련한 분류를 1) 해고대상자에 대한 구조조정형, 2) 고용형태의 차이에서 생기는 노무관리형(정규직과 비정규직), 3) 과도한 경쟁과 성과주의에 따른 성과관리형으로 하고 있다.

IV. 양적 조사 결과 (설문 조사)

1. 조사 대상

유성지회에서 벌어진 노동자 괴롭힘은 노조파괴를 목적으로 하였기에 괴롭힘의 대상은 민주노조 조합원이다. 회사는 사측노조에 가입한 노동자들과 금속노조 유성지회에 속한 노동자들을 차별하는 괴롭힘 전략을 사용했다. 구체적으로는 임금삭감, 노동통제와 감시, 업무전환, 징계와 고소고발이 끊이지 않았다. 따라서 설문 대상은 금속노조 유성지회 조합원으로 한정했다. 물론 사측노조에 어쩔 수 없이 가입한 노동자들이나 관리자들도 정신건강도 좋지 않을 것으로 예상되지만 조사할 방법이 없었을 뿐 아니라 노조파괴 전략으로서 사용된 직장 내 괴롭힘의 실태와 양상이 주요 목적으로 삼았기에 따로 조사하지는 않았다.

양적 조사(설문)에는 전체 조합원 306명 중 241명이 참여했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리하여 분석을 시행하였다. 괴롭힘이 주로 2011년 직장폐쇄 이후 복귀한 조합원들과 간부들에게 행해졌기에 해고자들이 겪는 괴롭힘 경험은 양상이 다르기 때문이다.

2. 조사 방법 및 조사 기간

○ 괴롭힘 조사방법은 설문지를 직접 인쇄해 조합원들에게 배포해 공장이나 서울 농성장에서 작성하는 방식이었다. 모바일이 사측의 개입을 방지하기에 취약하다는 점, 모바일 조사에 참여하기 어려워하는 조합원이 있다는 점 등 때문이었다. 고 한광호 노동자의 죽음 이후 서울 양재동 본사에서 상경투쟁을 하고

있어서 전 조합원이 참여하지는 못했다.

○ 설문조사는 2016년 6월 28일부터 7월 6일까지 일주일간 하였다. 몇몇 해고자들의 경우 나중에 설문에 참여하였다. 공장이 아산과 영동, 인천 남동으로 세 곳에 나뉘져 있어서 배포와 수거에 시간이 걸렸다.

3. 설문 조사지 구성

설문 문항은 크게 4개의 섹션으로 만들었다. ① 노동자들의 인적 사항 및 근무 현황, ② 건강행태 및 생활 습관, ③ 괴롭힘 및 가학적 노무관리 ④ 사회경제적 조건과 건강으로 구성했다.

○ 이번 조사에서는 가학적 노무관리의 대표적 행태들을 파악하기 위해 업무환경의 변화를 질문했다. 강압적 노무관리, 작업장 민주주의, 동료관계, 노동강도, 노동시간과 임금 등에 변화가 얼마나 있었는지를 파악하고 이를 바탕으로 부서이동, 차별, 임금삭감, 감시와 경고장 등을 얼마나 겪고 있는지를 설문했다. 문항은 집단면접과 사전 조사를 통해 구성했다.

○ 괴롭힘 설문 문항은 2015년 사무금융노동자 직장 내 괴롭힘 양적조사에서 사용한 괴롭힘에 관한 4문항 설문과 업무과정에서 겪는 경험 20개 문항을 사용했다. 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도를 묻는 것으로 구성했다. 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이 있건 없건 직접 겪는 어려움을 드러내고 그 양상을 보기 위해 두 설문 문항을 동시에 사용했다.

○ 사회경제적 조건과 건강에 대한 조사는 직장 내 괴롭힘이 실제 파괴하는 동료관계와 가족관계, 가학적 노무관리가 만든 생활조건의 하락, 정신건강의 훼손 등을 파악하고자 했다. 그런데 양적조사에서 조합원들의 심각하게 훼손된

정신건강을 단적으로 보여줄 수 있는 ‘자살’ 관련 항목을 넣지 않았다. 행여 양적 조사 결과가 노동자들의 정신건강에 자극을 줄 수 있을지도 모른다는 우려 때문이다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 사회심리적 건강의 위험정도에 대한 문항으로 구성이 되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

○ 각 항목은 4점 척도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누고 있다.

○ 노동자들이 생각하는 직장 내 괴롭힘이나 가학적 노무관리의 원인과 해결책을 물었다. 그리고 그 속에서 조합원들이 긍정적으로 변한 점을 물었다. 괴롭힘이라는 부정적 경험 속에서도 노동자들이 성장한 부분을 물어봄으로써 스스로의 힘을 자각하게 하고자 했다. 그리고 6년째 괴롭힘을 겪고도 노조를 탈퇴하지 않았던 이유가 뭔지 물어봄으로써 괴롭힘과 가학적 노무관리 문제를 해결하려는 노동자의 주체성을 환기시키고자 했다. 유성지회 조합원들의 욕구와 지향을 구체적으로 사회에 알릴 때 구체적인 방안이 나올 수 있을 것이다.

4. 분석 방법

○ 빈도분석을 이용하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 필요에 따라 공장별 분석을 시행하였다. 주요데이터에 대한 교차분석을 시행하였으며, 카이스퀘어 테스트를 시행하여 통계적 유의성을 검증하였다.

○ 데이터 분석은 SPSS 20 평가판을 이용하였다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)을 이용하였다. 각 항목은 4점 척도로 구분하여, 건강군, 잠재적 스트레스군, 스트레스 고위험군으로 나누었으며, 잠재적 스트레스 군에 대하여 점수 분포를 확인하였다.

5. 빈도분석 결과

1) 참여자의 일반적 특성

본 설문에 응답한 총 인원은 241명으로 전체조합원 306명 중 78.8%가 참가했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리 하여 분석을 시행하였다. 별도의 표시가 없는 경우 현재 근무 중인 노동자 229명을 대상으로 분석한 것으로 간주한다. 또한 각 설문 항목별로 응답을 하지 않은 경우가 있으나 그 비율이 높지 않은 경우 결측치를 따로 표시하지는 않았고, 응답자 인원을 ‘계’ 항목으로 따로 표시 하였다.

(1) 인적 사항

근무지의 비율은 영동공장이 45.1%, 아산공장이 53.1%였다. 남성이 217명으로 95.6%였으며, 여성 노동자의 응답은 4.4%(10명)에 그쳤다. 연령 비율은 30대가 20.4%, 40대가 63.9%였으며, 50대가 15.8%였다. 80%가 기혼이었으며, 자신을 포함한 부양가족 수는 2~3명인 경우가 66.7%를 차지하였으며, 4~6명이라고 응답한 경우도 23.5%였다.

<표5> 인적 사항

총 229명		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	217	95.6
	여	10	4.4
	계	227	
연령	32~39	45	20.4
	40~44	79	35.8
	45~49	62	28.1
	50~60	35	15.8
	계	221	
근무지	영동공장	101	45.1
	아산공장	119	53.1
	남동공장	4	1.8
	계	224	
결혼	기혼	182	80.9
	미혼/기타	43	19.1
	계	225	
부양가족 수	1명	20	9.8
	2~3명	136	66.7
	4~6명	48	25.5
	계	204	

(2) 현재 직장 생활

응답자의 업무는 생산과(49.8%), 주조과(28.6%)가 가장 많았으며, 유성기업 근무 기간은 10년 미만이 5.7%, 20년 이상 근무자가 38.4%(88명)였다. 동일업종에 근무한 기간도 20년 이상 동일업종에 근무한 경우가 38.4%(47명)이었다(전체 응답자 수 : 117명).

1주 근무 시간은 절반이 40시간 근무를 하고 있었으며, 50시간 근무를 하는

경우는 5.9%로 낮은 편이었다. 현재 노조 가입 상태는 탈퇴 후 가입한 경우가 9.3%였으며, 설문 응답자는 전원 노조 가입 상태였으며, 응답자의 85%정도가 평조합원 이었다.

<표6> 직장 생활

		빈도(명)	백분율(%)
업무	생산과	113	49.8
	주조과	65	28.6
	검사과	16	7.1
	정비과	15	6.6
	표면처리과	6	2.6
	기타	12	5.3
	계	227	
근무 기간	0~9년 근무	13	5.7
	10~14년 근무	48	21.0
	15~19년 근무	80	34.9
	20년 이상 근무	88	38.4
	계	229	
동일업종 근무 기간	0~9년 (동종근무)	13	7.3
	10~14년 (동종근무)	40	22.6
	15~19년 (동종근무)	77	43.5
	20년 이상 (동종근무)	47	26.6
	계	117	
최근 한 달 평균 근무 시간	40시간	116	52.5
	40시간초과~45시간이하	46	20.8
	45시간초과~50시간 이하	46	20.8
	50시간 초과	13	5.9
	계	221	
노조 가입 여부	계속 가입 상태	205	90.7
	가입후 탈퇴	0	0
	가입 후 탈퇴 했으나 재가입	21	9.3
	처음부터 가입 안함	0	0
	계	226	
노조내 지위	평조합원	187	84.2
	간부(상집간부, 대의원 포함)	35	15.8
	계	222	

(3) 근무시간에 영향을 미치는 요인

근무시간에 영향을 미치는 요인을 ① 관리자 지시 ② 쟁의 행위 ③ 경찰조사 및 재판 ④ 병원 ⑥ 개인 사정 ⑦ 잔업 및 특근 ⑧ 기타 중 우선순위를 두어 세 가지를 고르도록 하였다.

1순위로 ‘관리자의 지시’에 의해 근무 시간이 영향을 받는다는 응답이 48.6%로 가장 높았으며, 2,3 순위에서는 개인 사정과 쟁의행위가 영향을 미친다는 의견이 높았다.

<표7> 근무시간에 영향을 미치는 요인

		빈도	백분율
1순위	관리자 지시	104	48.6
	쟁의 행위	73	34.1
	계	214	
2순위	개인 사정	57	27.8
	쟁의 행위	53	25.9
	계	205	
3순위	개인 사정	71	36.4
	쟁의 행위	32	16.4
	계	195	

(3) 결근 및 프리젠티즘

지난 1년간 건강상의 문제로 결근 한 날(병가를 포함)이 며칠인지 알아보았다. 2014년 근로환경조사 결과에서는 제조업에서 건강으로 인한 1~3일 결근율이 5.8%, 4일 이상 결근율이 12.4%였는데, 본 조사에서는 1~3일 24.1%, 4일 이상 35.5%로 무척 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 아픈데도 출근해서 일

한 경험도 67.5%로 제조업 평균 23.4%보다 월등히 높은 수준으로 나타났다.

<표8> 결근 횟수 및 원인

		빈도	백분율
건강 상의 문제로 결근	0일	89	40.5
	1~3일	53	24.1
	4일이상	78	35.5
	계	220	
아픈데도 출근해서 일한 경우	없음	67	32.5
	있음	139	67.5
	계	206	

(4) 건강행태

건강행태는 흡연과 음주에 관하여 조사하였다. 흡연율은 58.8%로 나타났다. 이는 2013년 통계청 보고에서 남성 흡연율을 42.1%로 보고 한 것과 비교 하였을 때 높은 수준임을 알 수 있다.

<표9> 건강 행태

		빈도	백분율
흡연	금연	95	41.9
	흡연	132	58.2
	계	227	

음주 빈도를 보면, 근로환경조사 결과와 비교한 음주 빈도를 살펴보면 응답자들의 음주 빈도가 일반 수준 보다 높게 나타남을 알 수 있다. 특히 주 2~3회 이상 마신다고 응답한 경우는 근로환경조사의 30.1%와 비교 해 56.6%로, 월등히 높은 상황임을 알 수 있다.

<표10-1> 건강행태 비교

		유성기업	근로환경조사 제조업(2011)
음주 행태	1주에 4회 이상	17.1	4.3
	1주에 2~3회	39.5	25.8
	1달에 2~4회	21.9	35.1
	1달에 1회 미만	6.1	15.3
	전혀 안마심	15.4	19.4
	계	228	

그런데, ‘최근 5년간 음주 횟수 및 양의 변화가 있었습니까?’라는 질문에 60%가 늘었다고 응답한 결과를 주의해야 한다. 주관식으로 변화의 이유 또한 물어 보았는데, 131명이 응답을 하였으며, 이 중 ‘회사의 감시, 통제, 노동탄압, 노무관리 등으로 인한 스트레스’를 주요 원인으로 언급한 경우가 51명으로 나타났다.

<표10-2> 건강행태 비교

		빈도	백분율
음주 변화	줄었다	26	11.7
	변화 없음	63	28.3
	늘었다	134	60.1
	계	223	

2) 괴롭힘 및 가학적 노무관리

(1) 2011년 이후 작업 환경 변화

2011년 폭력적 직장폐쇄 이후 노동자들을 괴롭히는 가학적 노무관리 방식으로 바뀌었다. 관리자가 조퇴나 휴게시간 등의 근태 통제나 업무요청을 무시하거나 자의적으로 업무를 배정하는 강압적 노무관리가 많다고 응답한 사람이 87.3%나 됐다. 노동자들이 관리자에게 의견을 제시하는 게 불가능하거나 감시를 당하는 경우가 늘었다는 응답자도 83.7%나 됐다. 그리고 노동강도가 세졌다는 응답자가 81.9%, 임금이 감소했다는 사람이 92.1%로 됐다. 이는 이후 괴롭힘 및 가학적 노무관리의 목적이 노조의 힘을 무력화해서 노동자들을 회사 방침에 무조건 따르게 하려는 것이라는 노동자의 인식이 생기게 된 배경임을 알 수 있다. 실제 괴롭힘과 가학적 노무관리로 회사가 얻었을 이익들이 무엇인지 파악할 필요가 있다.

<표11> 작업 환경 변화

	감소	변화 없음	증가
(1) 강압적 노무관리 : 근태 통제, 업무요청 무시, 자의적 업무 배정 (n=229)	8명(3.5%)	21명(9.2%)	200명(87.3%)
(2) 작업장 민주주의 : 감시, 의견 제시 불가 (n=227)	14명(6.2%)	23명(10.1%)	190명(83.7%)
(3) 동료 관계 악화 (n=226)	12명(5.3%)	29명(12.8%)	185명(81.9%)
(4) 사측 노조 조합원과 경쟁 (n=223)	5명(2.2%)	48명(21.5%)	170명(76.2%)
(5) 노동 강도 (n=227)	4명(1.8%)	31명(13.7%)	192명(84.6%)
(6) 노동 시간 (n=227)	90명(39.7%)	57명(25.1%)	80명(35.2%)
(7) 임금 (n=229)	211명(92.1%)	8명(3.5%)	10명(4.4%)

(2) 업무 수행 중 폭력 경험

업무 수행 중 경험한 폭력으로 가장 높은 것은 업무관련 괴롭힘이었다. 또한 사무금융노동자 조사에 비해서 언어폭력(32.1%)이나 신체적 폭력(23.9%), 업무 관련 괴롭힘(63.7%)이 모두 2~7배 이상 높았다.(사무금융노동자 조사의 경우 언어폭력 29%, 신체적 폭력 3%, 성희롱 및 성폭력 7%, 업무관련 괴롭힘이 37%) 나타났다. 이는 조직적이고 의도적인 노조과피 수단으로서 괴롭힘과 가학적 노무관리가 현장에서 벌어지기 때문에 압도적으로 높은 결과가 나온 것으로 보인다.

특이할 만 한 점은 성적 괴롭힘을 경험한 사람이 3.2%로 사무금융노동자의 응답의 절반으로 낮았다는 점이다. 이는 여성참여자가 적었다는 점, 남성들이 많은 제조업 사업장이라는 점에 기인하는 것으로 보인다.

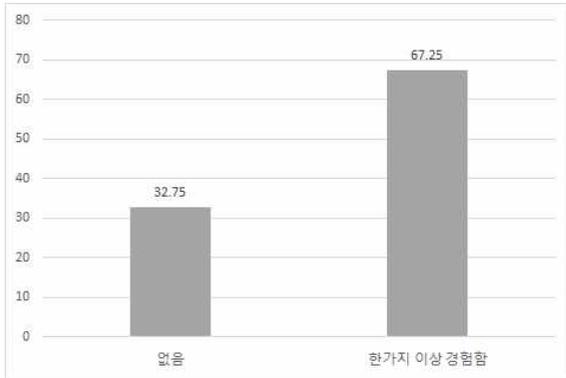
<표12> 업무 수행 중 경험한 폭력

	있다	없다	계(명)
(1) (지난 1개월 동안) 언어폭력	72명(32.1%)	152명(67.9%)	224
(2) (지난 1년 동안) 신체적 폭력 또는 위협	53명(23.9%)	169명(76.1%)	222
(3) (지난 1년 동안) 성희롱/성폭력	7명(3.2%)	215명(96.9%)	222
(4) (지난 1년 동안) 업무 관련 괴롭힘	144명(63.7%)	82명(36.3%)	226

이중 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체적 폭력/위협, 성희롱/성폭력, 업무관련 괴롭힘을 한 번도 경험하지 않았다고 응답한 경우는 32.7%였다. 이는 2015년 사무금융노동자의 응답 51.25%보다 매우 차이가 난다.

<표12-1> 업무 수행 중 폭력 경험 유무

	빈도	백분율
없음	75	32.7%
한 가지 이상 경험 함	154	67.3%



<표12-2> 업무 수행 중 폭력 경험 유무 그래프

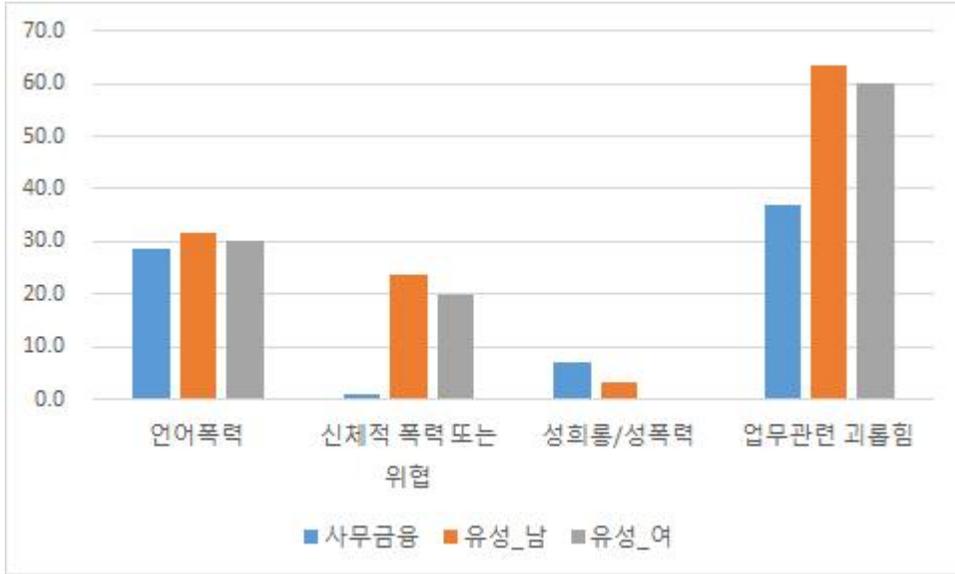
○ 사무금융노동자 실태조사와 비교

이를 2015년 사무금융노동자 실태조사와 비교하면 다음과 같다. 신체적 폭력이나 업무관련 괴롭힘이 2배~7배에 달한다.

<표12-3> 업무 중 폭력 경험 빈도 사무금융과 비교

빈도(백분율)	사무금융		유성_남		유성_여	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
언어폭력	687	28.8%	67	31.6%	3	30%
신체적 폭력 또는 위협	20	0.9%	50	23.8%	2	20%
성희롱/성폭력	162	7.0%	7	3.3%	0	0%
업무관련 괴롭힘	896	37.0%	136	63.6%	6	60%

<표12-4> 괴롭힘 행위 경험 개수 사무금융과 비교 그래프



(3) 가학적 노무관리의 양상

업무 중 불공정한 상황을 얼마나 경험했는지 물음으로써 실제 가학적 노무관리를 경험한 조합원의 실태를 파악하고자 했다. 질문은 사전 조사와 집단면접을 통해 구성했다. 아산공장과 영동 공장의 몇몇 조합원과 간부들을 대상으로 면접을 하면서 공장에 나올 때 부당하다고 느꼈던 경험이나 힘들었던 경험들을 물었고 그를 바탕으로 질문을 만들었다. 또한 노조과외에 대응하는 소송 과정에서 밝혀진 자료인 {유성기업(주) 불법과업 단기 대응 방안}(이하 단기 대응방안)에 나와 있는 노무관리 지침과 이미 검찰이 압수수색한 유성기업 경영진의 이메일 등의 자료를 참조했다.

단기대응방안에는 “징계, 민사형사고소 대상 및 일정” 등이 나와 있으며 압수수색한 자료에는 “차별 및 지배개입을 통한 민주노조 파괴 전략(노조성향평가를 통한 조합원 확보)”, “징계경감 및 자택대기를 통한 어용노조 조직화 방안”, “승진 인사 차별”, “특별생산기여금, 잔업, 특근, 승진 차별 약속”등 가학적 노무관리의 방식이 구체적으로 나와 있었다.

조합원들이 경험한 가학적 노무관리는 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고 나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장(66.5%), 임금삭감169명(%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했다. 경고장이나 고소고발이 매우 많음을 알 수 있다. 특히 임금삭감과 사측노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%로 압도적으로 높았다.

<표13> 업무 중 경험한 불공정 상황(가학적 노무관리 경험)

	있다	없다	계(명)
(1) 나에게 부서이동(원거리발령 포함) 또는 퇴사를 강요당했다	45명(19.9%)	181명(80.1%)	226
(2) 복지혜택(휴가, 병가, 육아휴직 등 포함)을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	55명(24.8%)	167명(75.2%)	222
(3) 정당한 사유 없이 성과급 또는 승진에서 불이익을 받았다.	113명(50.9%)	109명(49.1%)	222
(4) 정당한 사유가 없는 해고, 출근정지(정직) 등의 징계를 받았다.	98명(43.8%)	126명(56.3%)	224
(5) 정당한 사유가 없이 임금삭감을 받았다.	169명(76.5%)	52명(23.5%)	221
(6) 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장을 받았다.	147명(66.5%)	74명(33.5%)	221
(7) 일상적인 감시(화장실 통제, 몰래카메라, 녹취)를 받았다.	119명(53.4%)	104명(46.6%)	223
(8) 고소고발 등을 당했다.	114명(52.1%)	105명(48%)	219
(9) 사측 노조와의 차별(단체교섭 미룸, 임금체계·업무배치 차별, 징계 등)을 경험한 적이 있다.	184명(82.9%)	38명(17.1%)	222

○ 공장별 비교

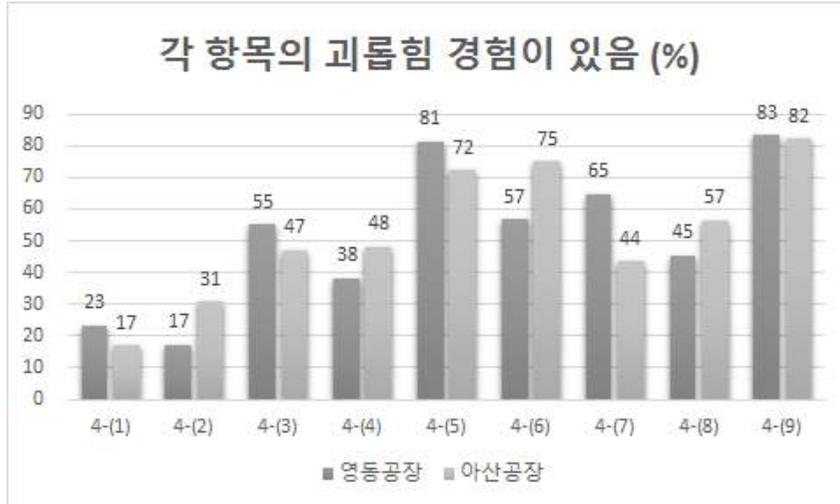
공장별로 가학적 노무관리의 양상이 다른지 파악하기 위해 공장별 응답자를 비교해보았다. 임금삭감이나 사측노조와의 차별은 둘 다 압도적으로 높았다. 아산공장은 해고나 징계, 경고장 남발, 고소고발이 많았으며 영동공장은 감시가 많았다. 한광호 열사가 일하던 영동공장의 경우 경고장 남발이 심했던 점을 볼 때 한광호 열사의 죽음의 배경을 짐작할 수 있다.

<표14> 불공정 상황에 대한 공장별 비교(가학적 노무관리 경험)

	영동공장	아산공장	남동공장
4-(1)부서이동, 퇴사강요	23.2%(23명)	17%(20명)	50%(2명)
4-(2)복지혜택	17.2%(17명)	30.7%(35명)	50%(2명)
4-(3)성과급과 승진	55.1%(54명)	47%(54명)	75%(3명)
4-(4)해고 등 징계	38.4%(38명)	48.3%(56명)	50%(2명)
4-(5)임금삭감	81.4%(79명)	72.2%(83명)	100%(4명)
4-(6)경고장	56.7%(55명)	75%(87명)	75%(3명)
4-(7)감시	64.7%(64명)	43.5%(50명)	75%(3명)
4-(8)고소고발	45.4%(44명)	56.5%(65명)	100%(4명)
4-(9)사측노조차별	83.3%(80명)	82.1%(96명)	100%(4명)

* 각 항목에 대한 경험이 있는 경우의 비율만 표시함.

<표14-2> 불공정 상황에 대한 공장별 비교(가학적 노무관리 경험) 그래프



○ 검사과와 비검사과 비교

여성조합원들이 많은 검사과와 비검사과를 비교하였을 때 높은 것은 성과급과 승진, 경고장, 감시, 고소고발과 사측노조와의 차별이었다. 특히 고소고발의 경우 응답자가 비검사과의 2배에 달했고, 사측노조와 차별을 경험한 응답자는 93.8%로 거의 대부분의 조합원이 차별을 경험했다고 볼 수 있다.

양적 조사와 심층 면접 조사를 위한 사전 집단면접에서 검사과 노동자들은 화장실에 가거나 탈의실에 가는 것까지 감시당하고 그 시간을 노동시간에서 제외해서 임금을 삭감당하기도 했다.

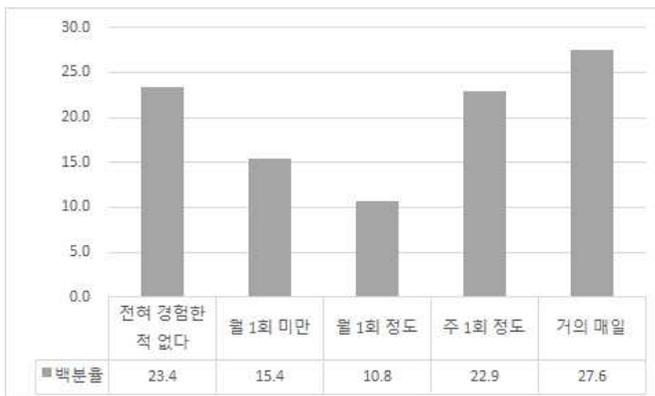
<표14-3> 불공정 상황에 대한 검사과와 비검사과 비교(가학적 노무관리 경험)

	검사과	검사과 외
4-(1)부서이동, 퇴사강요	13.3%(2명)	20.6%(43명)
4-(2)복지혜택	28.6%(4명)	23.8%(49명)
4-(3)성과급과 승진	62.5%(10명)	49.5%(101명)
4-(4)해고 등 징계	43.8%(7명)	43.7%(90명)
4-(5)임금 삭감	75%(12명)	76.4%(155명)
4-(6)경고장	93.8%(15명)	64%(130명)
4-(7)감시	75%(12명)	51.2%(105명)
4-(8)고소고발	87.5%(14명)	48.8%(98명)
4-(9)사측노조 차별	93.8%(15명)	81.9%(167명)

(4) 직장 내 괴롭힘의 경험

괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 67.6%로 매우 높았다. 경험 빈도를 물어 본 질문에는 주 1회 정도라고 응답한 경우가 22.9%였으며, 거의 매일 당한다는 응답도 27.6%로, 조합원들이 일상적인 괴롭힘을 당하고 있음을 알 수 있다.

<표15> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도 그래프



구체적인 괴롭힘 상황에 대한 질문에 대한 응답을 보면 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도 중 **감시 통제(월1회 이상 32.9%)와 징계 협박(월 1회 이상 31.6%)로 매우 높았다.** 그런데 이 괴롭힘 경험은 최근 1년간으로 한정했기에 실제 괴롭힘이 시작됐던 2012년에 비해 낮다고 볼 수 있다.

<표15-1> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도

구분	설문 번호	전혀 없음	월1회 미만	월1회 정도	주1회 정도	거의 매일
모욕 적 언행	1	137명 (62%)	47명 (21.3%)	22명 (10%)	10명 (4.5%)	5명 (2.3%)
	2	172명 (77.1%)	31명 (13.9%)	11명 (4.9%)	6명 (2.7%)	3명 (1.4%)
	3	125명 (56.1%)	55명 (24.7%)	24명 (10.8%)	13명 (5.8%)	6명 (2.7%)
대인 관계	5	191명 (87.2%)	13명 (5.9%)	5명 (2.3%)	1명 (0.5%)	9명 (4.1%)
	6	141명 (65%)	44명 (20.3%)	22명 (10.1%)	8명 (3.7%)	2명 (0.9%)
	14	131명 (58.7%)	54명 (24.2%)	23명 (10.3%)	9명 (4%)	6명 (2.7%)
업무 관련	4	89명 (40.3%)	63명 (28.5%)	36명 (16.3%)	21명 (9.5%)	12명 (5.4%)
	7	153명 (68%)	46명 (20.4%)	15명 (6.7%)	4명 (1.8%)	7명 (3.1%)
	8	151명 (68%)	42명 (18.9%)	10명 (4.5%)	9명 (4.1%)	10명 (4.5%)
	9	140명 (62.8%)	44명 (19.7%)	22명 (9.9%)	5명 (2.2%)	12명 (5.4%)
	10	191명 (85.3%)	25명 (11.2%)	5명 (2.2%)	2명 (0.9%)	1명 (0.5%)
	11	146명 (65.2%)	52명 (23.2%)	13명 (5.8%)	9명 (4%)	4명 (1.8%)

	12	155명 (69.2%)	37명 (16.5%)	13명 (5.8%)	11명 (4.9%)	8명 (3.6%)
감시 통제	13	157명 (71%)	54명 (24.4%)	6명 (2.7%)	3명 (1.4%)	1명 (0.5%)
	15	105명 (47.3%)	44명 (19.8%)	24명 (10.8%)	13명 (5.9%)	36명 (16.2%)
	16	124명 (55.6%)	43명 (19.3%)	21명 (9.4%)	16명 (7.2%)	19명 (8.5%)
	17	153명 (68.3%)	34명 (15.2%)	16명 (7.1%)	9명 (4%)	12명 (5.4%)
	18	195명 (87.8%)	17명 (7.7%)	4명 (1.8%)	3명 (1.4%)	3명 (1.4%)
신체	19	220명 (98.7%)	1명 (0.5%)	0명 (0%)	1명 (0.5%)	1명 (0.5%)
	20	214명 (96%)	3명 (1.4%)	3명 (1.4%)	1명 (0.5%)	2명 (0.9%)

<표15-2> 괴롭힘 행위 양상별 경험 정도

구분	설문번호	월 1회 미만	월 1회 이상
모욕적 언행	1	184명(83.3%)	37명(16.8%)
	2	203명(91%)	20명(9%)
	3	180명(80.8%)	43명(19.3%)
대인관계	5	204명(93.1%)	15명(6.9%)
	6	185명(85.3%)	32명(14.7%)
	14	185명(82.9%)	38명(17%)
업무관련	4	152명(68.8%)	69명(31.2%)
	7	199명(88.4%)	26명(11.6%)
	8	193명(86.9%)	29명(13.1%)
	9	184명(82.5%)	39명(17.5%)
	10	216명(96.5%)	8명(3.6%)
	11	198명(88.4%)	26명(11.6%)

	12	192명(85.7%)	32명(14.3%)
감시통제	13	211명(95.4%)	10명(4.6%)
	15	149명(67.1%)	73명(32.9%)
	16	167명(74.9%)	56명(25.1%)
	17	187명(83.5%)	37명(16.5%)
	18	212명(95.5%)	10명(4.6%)
신체	19	221명(99.2%)	2명(1%)
	20	217명(97.4%)	6명(2.8%)

<표15-3> 괴롭힘 행위 경험 구간별 개수

월 1회 이상	빈도(명)	백분율(%)
없음	93	40.6
1~5개	97	42.4
6~10개	24	10.5
11~15개	10	4.4
16~20개	5	2.2

월 1회 이상 괴롭힘 상황을 평균 2.7개 경험했다. 평균을 넘는 3개 이상의 괴롭힘을 월 1회 이상 경험한 사람은 33.6%였으며, 6개 이상 경험을 했다고 응답한 경우가 17.1%였다.

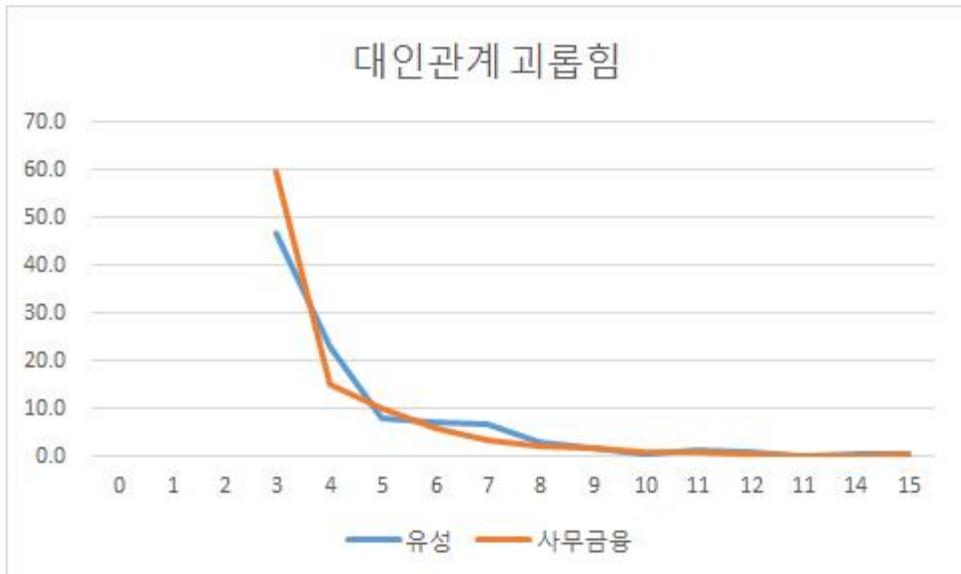
<표15-4> 괴롭힘 행위 경험 개수

월 1회 이상 (평균 2.7개)	빈도(명)	백분율(%)
없음	93	40.6
2개이하	59	25.8
3개이상	77	33.6

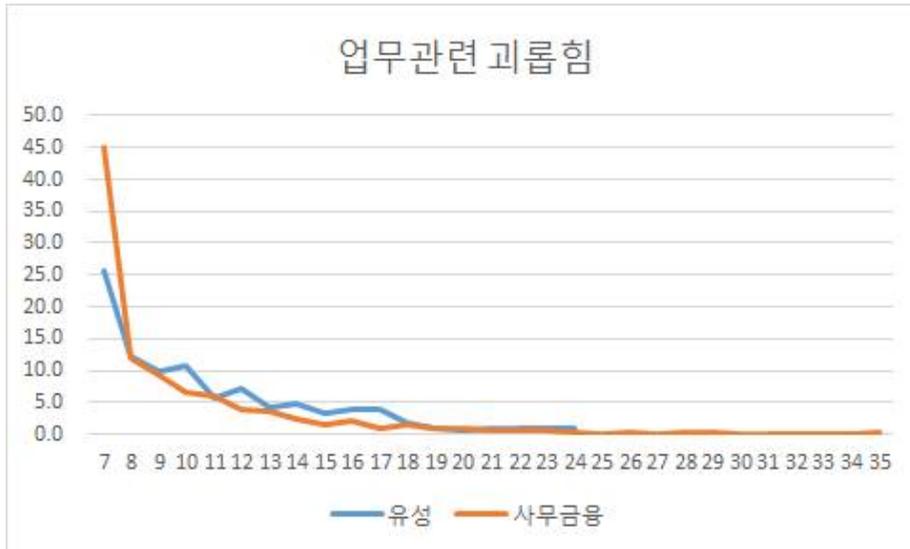
<표15-5> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(모욕적 언행)



<표15-6> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(대인관계 괴롭힘)



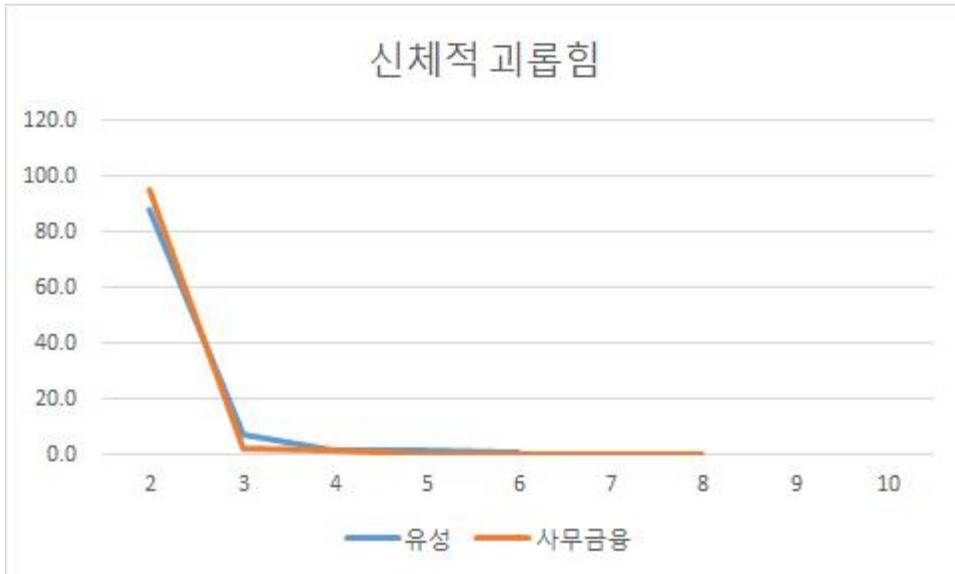
<표15-7> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(업무관련 괴롭힘)



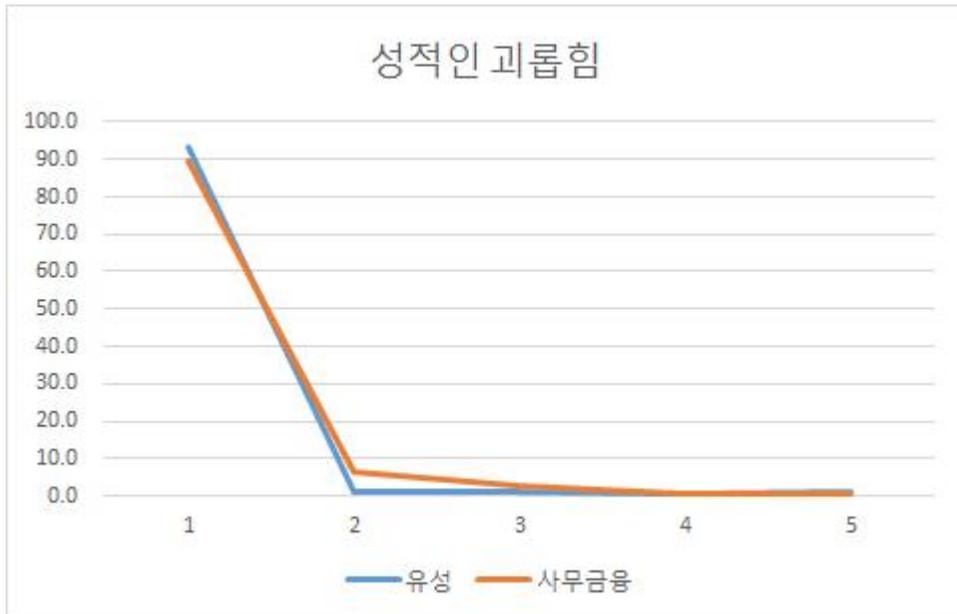
<표15-8> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(감시통제)



<표15-9> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(신체적 괴롭힘)



<표15-10> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(성적 괴롭힘)



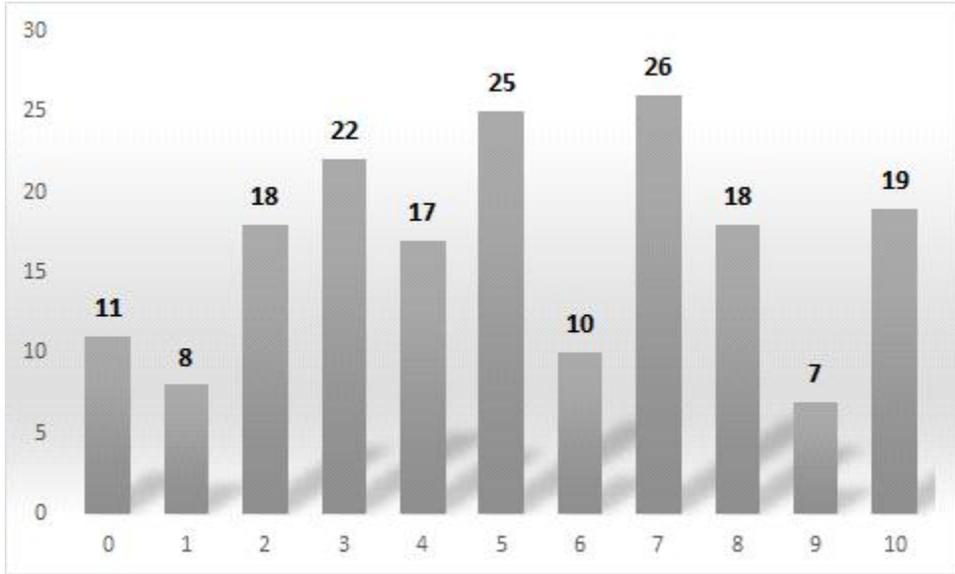
○ 괴롭힘 경험에 대한 추가 의견으로 나온 것은 조퇴증을 써주지 않는 등의 부당노동행위와 회식이나 야유회에서 따돌림, 잔업특근 배제, 부당 임금삭감, 상여금 등에서 사측노조와의 차별, 근무형태 변경, 일방적인 UPH적용으로 인한 임금삭감 등이 나왔다. 사측노조 조합원에게 폭행을 당해도 관리자가 폭행을 한 사람의 편을 들거나 사측노조 조합원에게만 친근감을 표하는 등 눈에 보이지 않는 사측의 압박과 차별이 많다는 의견도 있었다.

(5) 괴롭힘에 대한 주관적 괴로움 정도

○ 괴롭힘을 경험했을 때 느꼈던 주관적 괴로움 정도에 대하여 조사하였다. 전혀 괴롭지 않았음을 1점, 매우 괴로웠음을 10점으로 하여 점수를 적도록 하였으며, 그 점수를 '전혀(1점)-약간(2~4점)-꽤(5~7점)-매우(8~10) 괴로웠음'으로 분류하였다.

○ 괴로움의 정도는 평균 5.2%이다. 이중 매우 괴로웠다고 응답한 경우가 24.3%로, 꽤 괴로웠다고 응답한 사람(33.7%)과 합칠 경우 괴롭다는 사람은 58%로 매우 심각한 정신건강의 훼손을 가져올 수 있다.

<표16> 괴롭힘 경험시 괴로움의 정도 그래프



<표16-1> 괴롭힘 경험시 괴로움의 정도

괴로움의 정도 (n=181)	빈도(명)	백분율(%)
0점	11	6.1
1~4점	65	35.9
5~7점	61	33.7
8~10점	44	24.3

(6) 괴롭힘의 가해자

○ 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 가해자가 누군지를 조사하였다. 각 응답 항목에 대하여 복수 응답을 가능하도록 한 질문이었기 때문에 각각을 빈도수로 표시하였다.

○ 관리자가 50%로 가장 많았으며 임원 및 경영진이라고 응답한 경우가 24.3%로 두 번째로 높았다. 사측 노조(간부 조합원)의 경우도 19%로 높았다.

그런데 사측 노조의 경우 관리자들도 조합원인 경우가 많아 가해자를 확실하게 구분하기는 어려웠을 것으로 보인다.

<표 17> 괴롭힘 가해자

	빈도(명)	백분율(%)
관리자	169	50
임원 및 경영진	82	24.3
사측 노조 간부	32	9.5
사측 노조 조합원	32	9.5
같은 직급의 동료	14	4.1
기타(노조 안에서)	9	2.7

(7) 괴롭힘 상황에 대한 대처

○ 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 대처 했는지를 조사하였다. 이 질문은 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.

○ 가해자에게 문제제기(33.2%)를 하거나 노동조합과 대처했다(32.9%)는 비율이 매우 높았다. 그만큼 조합원들의 권리의식이 높고 노동조합에 대한 신뢰가 높음을 짐작할 수 있다.

○ 그럼에도 여전히 다른 조치 없이 참고 지나갔다는 응답이 21.1%나 됐다.

<표18> 괴롭힘 상황에 대한 대처

	빈도(명)	백분율(%)
가해자에게 문제 제기	96	33.2
노동조합과 대처	95	32.9
참음	61	21.1
개인적으로 해결	35	12.1
기타	2	0.7
계	160	

<표18-1> 괴롭힘 상황에 대한 대처

	빈도
가해자에게 똑같이 해주었다.	1
그냥 떠들라하고 지나간다	1
노동부에 부당노동행위로 고소	1
말로써 항의함	1
배우자랑 상의	1
욕한다	1

(8) 적극적 조치를 취하지 않은 이유

○ 직장 내 괴롭힘을 당하고도 적극적인 조치를 취하지 못한 이유에 대하여 조사하였다. 이 질문도 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.

○ ‘알려도 개선되지 않을 것 같아서’란 응답이 65.1%로 가장 높았으며, 회사가 가할 불이익이 두려워서라는 답변도 40.7%나 됐다.

○ 구체적 항목과 빈도수는 다음과 같다

<표19> 괴롭힘 상황 시 적극적 대처를 하지 않은 이유

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	알려도 개선되지 않을 것 같아서	54	65.1
	회사가 가할 불이익이 두려워서	20	24.1
2순위	회사가 가할 불이익이 두려워서	24	40.7
	알려도 개선되지 않을 것 같아서	17	28.8
3순위	직장 내 관계가 어려워질 것 같아서	20	48.8
	알려도 개선되지 않을 것 같아서	6	14.6

(9) 괴롭힘 목적과 대처

○ 괴롭힘을 직접 목격한 적이 있는지와, 만약 목격한 적이 있다면 그 당시 어떻게 행동했는가를 조사하였다. 이 질문은 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다. 또한, 행동에 대한 부분은 직접 목격한 적이 있다고 응답한 경우만을 분석하였다.

○ 목격한 적이 있다고 응답한 경우가 65.9%로 매우 높았다. 이는 일상적으로 현장에서 괴롭힘이 일어나고 있다는 반증이다. ‘피해 직원과 함께 대응방안을 논의했다’(32.7%)와 ‘노조에 제보했다’(32.4%)로 공동으로 해결하려는 노력이 보였다. ‘모른 채 했다’는 응답 4.4%로 매우 낮았는데 그 이유는 알려져 개선되지 않을 거 같다는 무기력감이나 개입하기에 버겁다는 심리적 부담감이 었다.

<표20> 괴롭힘 목적

	빈도(명)	백분율(%)
예 (=>10-1번 문항으로)	135	65.9
아니오	70	34.2
계		

<표20-1> 괴롭힘 목격 시 대처

	빈도 (명)	백분율 (%)
피해를 당한 직원과 함께 대응 방안을 의논했다	90	32.7
노조에 제보했다	89	32.4
회사 내에 공식적으로 문제 제기했다	44	16.0
괴롭힘 상황에 가담했다	36	13.1
모른 채 했다 (=>10-2번 문항으로)	12	4.4
회사 외부의 단체, 절차를 통해 문제해결을 모색했다	3	1.1
기타	1	0.4
계	275	

<표20-2> 괴롭힘 목격 시 모른 체한 이유

	빈도(명)	백분율(%)
알려도 개선되지 않을 거 같아서	22	42.3
개입하기에는 문제가 버거워서	15	28.8
불이익이 올까봐	10	19.2
나에게 직접적인 영향을 주지 않는 문제라서	5	9.6
계	52	

(11) 괴롭힘의 원인과 목적

○ 응답자가 경험한(피해, 목격 모두) 노동자들이 생각하는 괴롭힘의 원인에 대해 조사하였다.

○ 1순위로 회사의 노무관리를 꼽은 경우가 81.5%로 가장 많았으며, 2순위로 회사의 경영정책이라고 응답한 경우가 51.1%였다. 대부분의 노동자가 회사의 정책 때문에 괴롭힘을 겪고 있다고 보고 있었다. 특이할 것은 사측노조와의 시비를 2순위로 꼽은 경우도 30.3%나 됐다는 점이다. 복수노조법을 악용한 사측노조에 가입하도록 회유하거나 협박하는 경험들이 이러한 응답을 끌어온 것

으로 보인다.

<표21> 노동자들이 생각하는 괴롭힘의 주요 원인

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 회사의 노무 관리	167	81.5
	2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등)	21	10.2
	계	205	
2순위	2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등)	91	51.1
	4. 사측노조와의 시비	54	30.3
	계	178	

○ 회사가 노동자를 괴롭히는 목적에 대해서는 노조 탈퇴 등 ‘노조의 힘을 약하게 하려고’, ‘노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고’가 각각 1순위 2순위 합쳐서 80%가 넘었다. 조합원들은 노조파괴를 위해 괴롭힘을 당하거나 회사방침에 따르도록 하기 위해 회사가 괴롭히고 있다고 생각하고 있었다.

<표21-1> 노동자들이 생각하는 회사가 괴롭히는 목적

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 노조 탈퇴 등 노조의 힘을 약하게 하려고	148	66.7
	2. 노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고	53	23.9
	계	222	
2순위	2. 노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고	130	60.2
	1. 노조 탈퇴 등 노조의 힘을 약하게 하려고	47	21.8
	계	216	

(12) 노조 탈퇴를 하지 않는 이유와 노조에 대한 인식

○ 노조를 무력화하기 위해 회사가 괴롭히고 있다는 사실을 알고 있음에도 노조를 탈퇴하지 않는 이유를 물었다. 1순위로 응답한 비율이 높은 답은 ‘장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서’였다.(1순위, 2순위 응답 집계 83.4%로 매우 높음) 노동조합이 노동자의 권리를 지켜주는 조직으로서 노종조합을 인식하고 있다는 사실을 알 수 있다. 또한 두 번째로 많은 응답은 ‘부당한 일이라서’로 노동자들이 자기의 의지와 무관하게 노조를 탈퇴하는 것은 옳지 않다는 인식하고 있었다.

○ 회사가 노조파괴 전략에도 불구하고 노조가 강화됐다고 인식하는 사람은 52.7%나 됐다. 이는 노조가 6년째 사측의 가학적 노무관리에 대응하고 있기에 느끼는 것으로 짐작된다. 노조가 약화됐다고 응답한 비율도 38.8%로 적지 않았다. 이는 사측과 단체협약 등을 하지 못하고 있는 현상을 반영하고 있는 답변으로 보인다.

<표22> 노동조합을 탈퇴하지 않는 이유

		빈도	백분율
1순위	4. 장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서	85	38.8
	3. 부당한 일이라서	64	29.2
	계	219	
2순위	4. 장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서	94	44.6
	3. 부당한 일이라서	51	24.2
	계	211	

<표23> 노동자들이 생각하는 노조의 변화

	빈도(명)	백분율(%)
약화되었다	85	38.6
변화 없다	19	8.6
강화되었다	116	52.7

(13) 괴롭힘 대응과정에서 긍정적 변화

○ 회사의 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대응하면서 긍정적으로 바뀐 것이 무엇인가를 조사했다. 노조탄압에도 6년째 싸우고 있는 과정에서 개인들이 어떻게 변화했는지를 확인하는 질문이다.

○ 괴롭힘에 대응하면서 가장 긍정적으로 변화한 것은 동료애(1순위 52.1%, 2순위 24.9%)와 노동자 권리의식(1순위 41.7%, 2순위 44.2%)를 꼽았다.

<표24> 괴롭힘에 대응하면서 긍정적으로 바뀐 점

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 동료애	110	52.1
	2. 노동자 권리 의식	88	41.7
	계	211	
2순위	2. 노동자 권리 의식	87	44.2
	1. 동료애	49	24.9
	계	197	

(14) 스트레스 해소 방법

○ 괴롭힘으로 인한 스트레스를 해소하지 못할 때 정신건강은 더욱 악화되기에 이에 대해 질문했다.

○ 해소방법이 있다는 답변이 76.6%나 됐다. 주된 방법은 동료들과의 술자리나 대화였다.

<표25> 괴롭힘으로 인한 스트레스 해소 방법 유무

	빈도	백분율
1. 예 (=>16-1번 문항으로)	144	76.6
2. 아니오	44	23.4
계	188	

<표25-1> 괴롭힘으로 인한 스트레스 해소 방식

	빈도(명)	백분율(%)
1. 동료들과의 대화	31	22.3
2. 동료들과의 술자리	55	39.6
3. 회사 밖 친구들과의 만남	7	5.0
4. 운동	20	14.4
5. 등산 및 여행이나 영화 관람, 음악 감상 등 문화생활	19	13.7
6. 가족과의 시간	5	3.6
7. 기타	2	1.4
계	139	

(14) 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

○ 괴롭힘 중단을 위한 회사의 조치가 무엇인지 질문했다. 회사가 더 이상 노동자를 괴롭히지 않는다거나 끝났다고 조합원들이 인식하는 지표이기도 하다.

○ 1순위로 ‘괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계와 임금 차별 철회, 고소고발 취하)’ 이 49.6%로 가장 많았고 다음은 사측이 만든 노

조 해산이 21.4% 였다. 그런데 사측노조 해산은 2순위 응답(20.9%)자도 많고 3순위응답(24.7%)도 많아 합치면 절반이 넘는다. 사측 노조에 의한 괴롭힘 행위가 사라져야 한다는 인식이 많음을 알 수 있다.

<표26> 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계.임금차별 철회, 고소고발 취하 등)	109	49.6
	3. 사측이 만든 노조 해산	47	21.4
	계	220	
2순위	3. 사측이 만든 노조 해산	46	20.9
	4. 피해자가 당한 불이익 회복(임금회복, 징계 전 지위 및 배치 업무 회복)	40	18.2
	계	220	
3순위	3. 사측이 만든 노조 해산	53	24.7
	8. 민주노조 활동 인정	35	16.3
	계	215	

(15) 괴롭힘 문제 해결을 위한 회사에 대한 요구

○ 괴롭힘 문제를 해결하기 위해 회사에서 시행하거 회사에 요구 할 거 회사가 해야 할 일을 물었다. 이는 일상적인 괴롭힘이 발생하는 맥락과 구제와 방지책에 대한 질문이다.

○ ‘과도한 업무량 책정 등 성과주의 중단’이 21.7%로 가장 높았고, ‘노동조합 활동에 대한 인정(금속노조 조합원에 대한 차별 행위 중단)’이 19.3%로 두 번째로 높았다. 그 외 ‘관리자들의 과도한 감시 등의 괴롭힘 금지 (기초질

서 지키기 등의 악용 금지)’가 17.5%, ‘단체협약, 취업규칙 등에서 괴롭힘 금지에 관한 규정 마련’이 13.8%였다. 이는 2011년 이후 노동강도의 강화, 일방적인 UPH 상향조정으로 임금삭감 등을 경험한 위의 답변과 연관성이 있는 것으로 유추할 수 있다.

<표27> 괴롭힘 문제 해결을 위한 회사에 대한 요구

	빈도(명)	백분율(%)
09. 과도한 업무량 책정 등 성과주의 중단	132	21.7
07. 노동조합 활동에 대한 인정(금속노조 조합원에 대한 차별 행위 중단)	117	19.3
08. 관리자 등의 과도한 감시 등의 괴롭힘 금지 (기초 질서 지키기 등의 악용 금지)	106	17.5
03. 단체협약, 취업규칙 등에서 괴롭힘 금지에 관한 규정 마련	84	13.8
01. 건강검진 시 정신건강 항목 포함	64	10.5
02. 노동자 괴롭힘에 대한 정기적인 실태조사	62	10.2
04. 괴롭힘 상황 시 이용할 수 있는 휴식 또는 휴가, 심리 상담 지원	32	5.3
06. 전 직원에 대한 실질적 인권 교육(괴롭힘 예방 교육)	10	1.6
계	607	

(16) 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

- 노동자들이 생각하는 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할을 물었다.
- ‘가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)’, ‘괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌’, ‘괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양 제도 (산재 인정)’ 순으로 응답이 높았다.
- 그 외에도 복수노조제도 개선이나 괴롭힘 금지법안, 임시건강진단 등에

대한 요구도 있었다.

<표28> 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

	빈도(명)	백분율(%)
02. 괴롭힘을 지시하는 가학적 노무관리에 대한 실태 조사(노동부의 특별근로감독)	179	27.3
01. 괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌	174	26.5
05. 괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양제도 (산재 인정)	94	14.3
06. 복수노조 제도 개선	81	12.3
03. 조합원들에 대한 임시건강검진	71	10.8
04. 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 법 제도 마련	57	8.7
계	220	

3) 사회 경제적 조건과 건강

(1) 정신건강 수준 측정

정신건강 수준 측정을 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 개발된 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 **사회심리적 건강의 위협정도에 대한 문항으로** 구성이 되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

<표29> 사회사회심리적 건강의 위험정도

-PWI (Psychosocial Well-being Index) 질문 항목

질문
1. 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.
2. 잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.
3. 매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.
4. 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.
5. 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.
6. 기력(원기)이 왕성함을 느낀다.
7. 밤이면 심란해지거나 불안해 진다.
8. 대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다.
9. 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.
10. 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.
11. 어떤 일에 바로 착수(시작)할 수 있다.
12. 정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.
13. 안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 변해간다.
14. 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.
15. 불행하고 우울함을 느낀다.
16. 나 자신에 대한 신뢰감이 없어지고 있다.
17. 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.
18. 삶을 살아갈만한 가치가 있다고 느낀다.

각 항목은 4점 도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스

트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누었다.

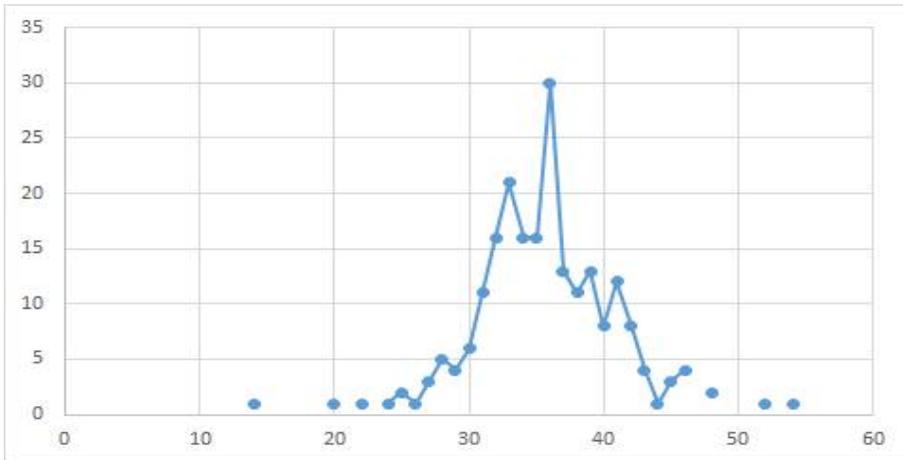
결과는 건강군에 속하는 경우가 6.1%에 불과하였으며, 잠재적 스트레스군이 93%로 나타났다. 50점을 초과하는 고위험군 또한 2명이 있었다.

<표29-1> PWI(Psychosocial Well-being Index) 결과

	빈도(명)	백분율(%)
건강군	14	6.1
잠재적 스트레스군	213	93.0
스트레스 고위험군	2	0.9
계	229	

점수의 분포는 아래 그래프와 같다.

<표29-2> PWI(Psychosocial Well-being Index) 결과 그래프



최고 점수인 54점에 가까울수록 사회심리적 건강 위험이 높다고 볼 수 있는데, 대부분 30점이 넘는 수준을 보여, 잠재적 스트레스군으로 분류된 경우도 오히려 스트레스 위험군에 가까움을 알 수 있다.

(2) 근무시간, 임금과 가정생활 및 사회생활

현재의 근무 시간이 가정생활 및 사회생활을 유지함에 적당한가에 대한 질문에서는 응답자의 65.9%가 적당하지 않다고 응답하였다.

최근 12개월 동안 받은 임금이 가정생활 및 사회생활을 하기에 적당하지 않다는 응답은 99.1%(223명)에 달해, 현재 크고 작은 경제적 위기에 처해 있음을 알 수 있다. 또한 현재 세대에 본인의 급여 외 다른 소득이 없는 경우가 65%로 나타났다.

<표30> 근무시간 및 임금의 사회경제적 만족도

		빈도(명)	백분율(%)
근무시간-가정생활	적당하다	76	34.1
	적당하지 않다	147	65.9
	계	223	
임금-가정생활	적당하다	2	0.9
	적당하지 않다	223	99.1
	계	225	

(3) 임금의 변화

최근 5년 동안 임금의 변화가 있었는가를 알아보는 질문에는 95%가 감소했다고 응답하였다.

특히 어느 정도 떨어졌는가를 %로 표시하도록 하였는데, 평균적으로 35.7% 감소한 것으로 조사되었다. 특히 50% 이상 감소했다는 응답도 23.1%로 높게 나타났다(총212명 응답).

<표31> 임금의 변화

	빈도(명)	백분율(%)
증가했다	2	0.9
변화 없다	9	4.0
감소했다 (=> 5-1, 5-2번 문항으로)	212	95.1
계	223	

<표31-1> 임금의 변화 폭

	빈도(명)	백분율(%)
50%이하 감소	163	76.9
50%이상 감소	49	23.1
계	212	

이러한 임금 감소로 인하여 발생한 문제 중 가장 심각한 변화를 우선순위로 두 가지를 고르게 하였다. 그 내용은 아래와 같다.

- ① 주거조건 하락(전세나 월세로 변경, 집 평수 축소 등), ② 자녀 교육비 지출 감소, ③ 건강 이상, ④ 생활비 부족, ⑤ 부채 발생 및 증가, ⑥ 여가시간 및 활동 축소, ⑦ 친구관계 등 인간관계가 멀어짐, ⑧ 기타

응답자가 가장 큰 문제로 꼽은 것은 생활비 부족과, 부채발생이었으며, 2순위로 꼽은 문제도 부채와 자녀 교육비의 지출 감소였다. 특히 1순위만 보았을 때 응답자의 절반 정도가 기본 생활비가 부족하다고 응답을 하였다. 이러한 상황에서 부채의 발생과, 자녀의 교육, 그리고 개인의 여가 축소는 함께 발생할 수밖에 없을 것이다.

<표31-2> 임금감소로 인한 어려움

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	생활비 부족	100	46.5
	부채 발생 및 증가	70	32.6
	계	215	
2순위	부채 발생 및 증가	63	29.7
	자녀 교육비 지출 감소	32	15.1
	계	212	

(4) 개인생활 및 인간관계의 변화

지난 5년간 개인 생활 및 인간관계 변화를 살펴보면, 나빠졌다고 응답한 경우가 51.6%~72.8%였다. 특히 건강이 악화되었다는 응답은 72.8%로 나타났는데, 이미 살펴본 PWI의 결과를 고려했을 때 많은 응답자들이 정신건강의 악화를 호소하고 있음을 짐작 할 수 있다.

<표32> 개인 생활 및 인간관계 변화 정도

	감소	변화없음	증가	계
(1) 술자리	79명(35.4%))	29명(13%)	115명(51.6%))	22 3
(2) 동료 관계 악화	44명(19.7%))	58명(26%)	121명(54.3%))	22 3
(3) 가족 관계 악화(대화 단절과 다툼, 여가활동 중단)	50명(22.2%))	50명(22.2%))	125명(55.6%))	22 5
(4) 대인 관계 및 사회활동 기피	49명(22%)	43명(19.3%))	131명(58.7%))	22 3
(5) 건강 악화 (신체 및 정신 건강)	39명(17.4%))	22명(9.8%)	163명(72.8%))	22 4

6. 교차 분석 결과

교차분석을 통해 괴롭힘 경험의 경향과 대상을 살펴보겠다. 교차분석 내용은 △ 근속연수가 높은 사람의 괴롭힘 경험 빈도, △동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 빈도, △ 간부와 평조합원의 괴롭힘 경험 빈도 등이다.

근속연수가 높은 사람의 괴롭힘 경험 빈도를 비교한 결과, 의미 있는 차이가 나오지 않아 별도로 분석을 하지 않았다. 다만 이는 일반적으로 근속연수가 짧거나 나이가 어릴수록 괴롭힘의 경험이 낮은 경향을 보이는 것과 다르다는 점에서 유성기업에서 벌어지는 괴롭힘이 노조를 파괴하기 위한 가학적 노무관리로 발생한 조직적 의도적 괴롭힘의 특성을 반영하는 것으로 유추할 수 있다.

9)

1) 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 빈도($p < 0.05$)

분석결과 2011년 이후 동료와의 관계가 나빠졌다고 응답한 경우에 괴롭힘 경험빈도가 높은 것으로 나타났다. 통계적으로 의미 있는 답변이지만 응답자의 약 80%가 동료관계가 나빠졌다고 응답한 현실에서 인과관계를 특정하기 어렵다. 다시 말해 동료관계 가나빠진 게 괴롭힘을 더 당하는 이유이거나 괴롭힘을 당해 동료관계가 나빠졌거나 괴롭힘의 전략으로서 동료관계를 파괴하는 것인지를 통계로서는 파악하기 어렵다. 양적 조사를 위해 집단면접을 한 결과, 다수의 조합원과 간부들은 민주노조를 이탈하고 사측노조로 간 사람에게 대한 배신감으로 괴로워하기도 했고, 사측노조 조합원이 폭력과 폭언을 유발하는 행위를 해 관계가 악화된 사례도 있었다. 동료관계 악화는 괴롭힘의 수단(따돌림

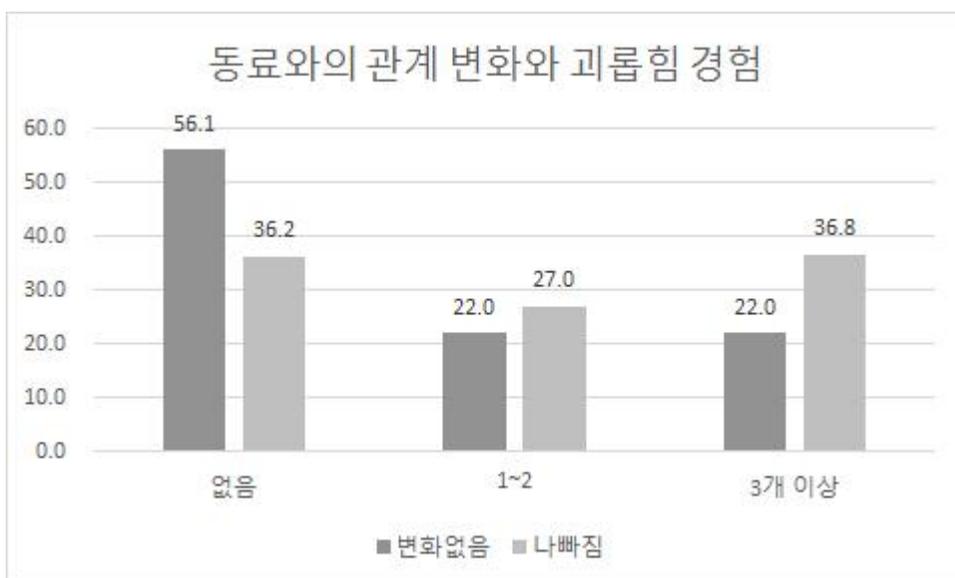
9) 연령별로는 연령대가 낮아질수록 괴롭힘의 피해율이 높아지는 경향을 보였다(20대: 객관적 46.3%, 주관적 7.8%; 50대 이상: 객관적 14.7%, 주관적3.3%). 괴롭힘 피해율이 가장 높은 연령대는 20대였으며, 평균 피해 경험 횟수가 110.9회로 주 4회 이상 괴롭힘에 노출되고 있는 것으로 나타났다.(2015. 구미영, 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안)

등)의 성격과 괴롭힘의 결과라는 두 의미가 있어 보이지만 통계적으로 그러한 결과를 바로 유추할 수 없기에 이후 심층 면접 조사로 확인해야 할 점이다.

<표33> 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험

	없음	1~2	3개 이상
변화 없음	23(56.1%)	9(22.0%)	9(22.0%)
나빠짐	67(36.2%)	50(27.0%)	68(36.8%)

<표33-1> 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 그래프



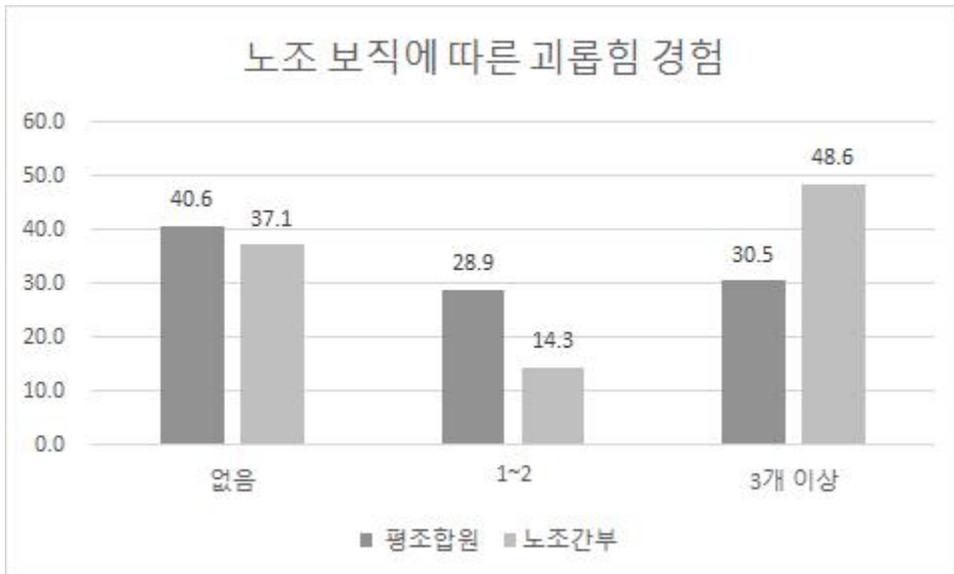
2) 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험 빈도

노조 간부가 평 조합원보다 괴롭힘 경험 빈도가 더 높은 것으로 나타났다. 괴롭힘 유무만을 볼 때는 통계적인 유의성은 없었으나($p=0.170$), 3개 이상의 괴롭힘을 경험했다고 응답한 경우는 노조 간부가 약 15% 더 높게 나타났다. 즉, 간부들에 대한 괴롭힘 강도가 더 심하고 간부들이 가학적 노무관리의 주 대상이 되고 있는 것으로 보인다.

<표34> 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험

	없음	1~2	3개 이상
평조합원	76(40.64%)	54(28.88%)	57(30.48%)
노조간부	13(37.14%)	5(14.29%)	17(48.57%)

<표34-1> 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험 그래프



7. 총 평

(1) 폭력에 많이 노출된 유성기업 노동자, 한국 노동자 평균보다 건강 훼손이 심각해

○ 유성기업 노동자들은 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체적 폭력/위협, 성희롱/성폭력, 업무관련 괴롭힘 중 하나 이상을 경험

한 사람이 67.3%로 거의 대부분의 노동자가 폭력을 경험하고 있었다. 2015년 사무금융직장 내 괴롭힘 조사 결과(49%)보다 월등히 높다. 일상적으로 폭력에 노출됐음을 알 수 있다.

○ 유성기업 노동자들은 한국노동자 평균 수준보다 더 많이 아프다. 아파서 4일 이상 결근한 노동자의 비율이 약 36%에 이른다. 우리나라 노동자 평균은 12%에 불과하다. 아픈데도 출근해서 일해야 했던 경험도 약 68%로 나타나는데 우리나라 노동자 평균은 23% 수준이다. 노동자가 아픈 이유는 실제 병이 났기 때문일 수도 있지만 사전 조사에서 정신적 스트레스로 인해 ‘회사를 가는 것이 고통’이라고 말한 것과 관련이 있다고 할 수 있다.

○ 실제로 유성기업 노동자들은 흡연도 많이 하고 술도 많이 마신다. 우리나라 국민 전체 통계와 비교할 때 그러하다. 술과 담배를 많이 하는 이유가 즐거워서라고 해석할 수는 없다. 정신적 스트레스의 결과물이라고 볼 수 있다. 이러한 결과는 건강 노동자 효과¹⁰⁾가 나타나지 않는다는 특징을 보인다. 일반 인구에서 직장을 가지지 못하거나 노령화되거나 한 노동자들의 건강행태가 더 나쁠 수 있기 때문인데 유성기업 노동자들의 행태가 더 낮은 수준임을 보여주고 있다. 실제로 노조 파괴 전략에 부딪친 이후로 음주가 늘었다는 비율이 60%에 이른다.

○ 이들의 정신적 스트레스의 수준은 ‘괴로움의 정도’에서 잘 나타난다. 위험 집단이라고 볼 수 있는 5점 이상의 응답자가 무려 60%에 이르고 있으며 매우 위험한 집단의 규모도 24.3%에 이르고 있어 심각하다. 이미 이러한 괴로움 때

10) 건강 노동자 효과(healthy worker effect)라는 용어는, 지금은 기후 변화와 건강이라는 주제에 천착하고 있는 Tony McMichael이 쓴 1974년도 J Occup Med 논문에서 최초로 보고되었고, 75년도 논문에서 용어화 되었다. 이는 직업성 질환 연구에서 최초로 관찰된 현상으로 종종 노동자들은 일반 인구보다 전체 사망률이 더 낮게 제시되는데, 그 까닭은 심각하게 아프거나 계속 장애가 있는 사람이 고용에서 배제되거나 일찍 퇴직하기 때문이다.

문에 운명을 달리한 고 한광호 노동자가 존재하고 있기 때문에 이는 더욱 우려되는 상황이다. 특히 ‘스트레스 고위험군’(PWI)이 2명이 있는 것으로 나타나는데 이들 위험 집단에 대해서는 신속한 조치가 필요한 것으로 판단된다. 신체건강만이 아니라 정신건강도 매우 심하게 훼손됐음을 알 수 있다.

(2) 67.3%가 경험한 괴롭힘을 가져온 가학적 노무관리의 양상

○ 괴롭힘의 수단으로서 가학적 노무관리를 하고 있었다. 구체적으로는 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장(66.5%), 임금삭감(169명(76.5%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했다. 특히 압도적으로 임금삭감과 사측 노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%가 넘었다.

○ 우리나라 제조업 노동자들은 낮게 설계된 기본급 구조 때문에 초과근무를 하지 않으면 생계가 확보되지 않는 임금구조 속에 있다. 이를 잘 이용하는 기업은 회사의 요구대로 하지 않는 노동자들에게 일을 주지 않거나 부당하게 임금을 삭감했다. 화장실에 갔다 온 시간을 임금에서 빼는 부당노동행위도 서슴지 않았다. 단체교섭을 거부하면서 임금체계가 사측노조와 차이가 나고 벌어졌다. 이렇듯 노조파괴 전략 속에서 노동자들의 노동시간을 줄였다. 이로 인해 응답노동자의 92%에서 임금 감소가 발생했고 생활고에 시달리고 있었다. 2011년 이후 꾸준히 진행되어 온 상황이다. 게다가 단위시간 동안 회사가 일방적으로 정해 준 목표치를 달성하지 못하면 임금을 임의로 깎는 상황이 발생했다. 노동시간은 줄어들고 노동 강도는 더 강화된 것이다. 이는 결과적으로 가계 운영을 어렵게 했고 이 과정에서 빚을 지거나 가족관계가 파탄나기도 했다.

(3) 괴롭힘의 양상, 감시와 징계협박이 많아

○ 사전 면접 과정에서 조사했을 때 확인한 것은_폭력을 유도하는 상황이 의도적으로 만들어졌다는 사실이다. 임신부에게 폭력을 휘두르거나 욕을 하는 등의 상황을 만들어 주변의 동료가 막아서는 과정에서 맞았다는 진술을 하기도 하는 등 일반적인 사회, 조직에서 나타날 수 없는 당혹스러운 상황이 연출되기도 했다. 심지어 관리자가 조합원에게 침을 뱉는 일도 있었다. 업무 수행 중 경험한 폭력으로 가장 높은 것은 업무관련 괴롭힘이었다. 또한 사무금융노동자 조사에 비해서 언어폭력(32.1%)이나 신체적 폭력(23.9%), 업무 관련 괴롭힘(63.7%)이 모두 2~7배 이상 높았다.(사무금융노동자 조사의 경우 언어폭력 29%, 신체적 폭력 3%, 성희롱 및 성폭력 7%, 업무관련 괴롭힘이 37%) 나타났다. 이는 조직적이고 의도적인 노조파괴 전략으로서 괴롭힘과 가학적 노무관리가 현장에서 벌어지기 때문에 압도적으로 높은 결과가 나온 것으로 보인다. 이에 비해 성적 괴롭힘 경험 빈도는 낮았다.

○ 어떤 괴롭힘 경험을 당했는지를 묻는 20개 질문에 대한 답변을 사무금융노동자 조사와 비교했다. 괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 67.6%로 절반을 훨씬 넘었다. 경험 빈도는 주 1회 정도라고 응답한 경우가 22.9%였으며, 거의 매일 당한다는 응답도 27.6로, 조합원들이 일상적인 괴롭힘을 당하고 있음을 알 수 있다.

구체적인 괴롭힘 상황에 대한 질문에 대한 응답을 보면 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도 중 감시 통제와 징계 협박이 매우 높았다.

(4) 생계고는 심해지고 인간관계는 파괴돼

○ 사회경제적 조건과 건강에 대한 질문에서 근무시간이나 임금이 적당하지 않다는 응답이 매우 높았다. 특히 임금은 99.1%가 생활을 하기에 어렵다고 응답했다. 이는 회사가 가학적 노무관리의 기획으로 임금 삭감을 의도적으로 진행한 효과가 그대로 드러난 것이라 할 수 있다.

○ 괴롭힘 행위 경험과 관련 월 1회 정도 대인관계의 괴롭힘을 겪는 사람들이 80%가 넘고, 월 1회 이상이 대인관계 괴롭힘을 38% 겪고 있다. 이로 인해 동료관계가 나빠졌다 볼 수도 있으나 원인인지 결과인지는 심층면접을 통해 확인해야 한다. 또한 사회경제적 조건과 건강에 대한 질문에서도 동료 관계 악화(54.3%), 가족 관계 악화 (55.6%), 대인 관계 및 사회활동 기피(58.7%)로 절반이 넘었다. 괴롭힘과 가학적 노무관리로 동료관계, 가족관계 등 인간관계가 파괴되고 있음을 알 수 있다.

(5) 괴롭힘을 발생 원인은 회사정책, 목적은 노조파괴

○ 괴롭힘의 가해자는 관리자와 경영진, 임원이 많았다. 괴롭힘의 원인에 대한 인식과 회사의 노무관리정책, 경영방침에 따른 것으로 보았으며, 괴롭히는 목적은 노동조합의 힘을 빼고 노동자들을 회사방침에 무조건 따르게 하려는 것이라고 봤다.

○ 조합원들도 괴롭힘의 원인이 사인간의 갈등이나 개인적 문제가 아님을 인식하고 있었다. 또한 괴롭힘 중단을 위한 회사의 조치에 징계, 고소고발 중단 외에도 사측노조 해산을 우선순위로 선택한 것도 이러한 인식에 기반하고

있는 것으로 보인다.

(6) 노동자 권리의식 증진과 민주노조에 대한 신뢰

○ 회사의 가혹적 노무관리와 괴롭힘에 대해 노동자들의 21%는 개인적으로 해결하거나 문제제기를 하지 못하고 있는 반면 70% 가까이 노동자들은 직접 저항하거나 노동조합과 함께 문제제기를 하고 있었다. 그러나 대처하지 못하고 있는 30% 노동자들의 경우 스트레스를 온전히 혼자 해결해야 하는 상황이기 때문에 노동조합의 추가적인 노력이 필요하다.

○ 노동자들이 노동조합을 굳건히 지키는 이유가 ‘장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해’, ‘부당한 일이기 때문에’로 응답하고 있다. 또한 회사의 괴롭힘으로부터 스트레스를 해소하기 위해 ‘동료들과의 술자리’를 갖고 ‘동료와의 대화’를 하며 ‘운동’, ‘여행이나 음악감상과 같은 문화활동’을 수행하는 것으로 나타났다. 각자의 해법이 있다는 것은 긍정적이다. 나아가 현장 인터뷰 결과에서 나타나듯이 다양한 프로그램에 대한 욕구를 보였듯이 그러한 기획이 필요하다.

○ 노동자들의 괴롭힘 대응과정에서 긍정적인 점으로 꼽은 것은 동료애(1순위 52.1%, 2순위 24.9%)와 노동자 권리의식(1순위 41.7%, 2순위 44.2%)이었다. 조합원들은 함께 대처하면서 괴롭힘 해결의 주체로서 한발 내딛고 있었다. 외상 후 스트레스만이 아니라 외상 후 성장이라는 개념이 유성노동자들의 6년째 접어드는 투쟁 속에서 어떻게 발현되고 있는 심층 조사가 필요한 지점이다.

(7) 괴롭힘 해결 위해서 행정부, 국회, 사법부가 제 역할 해야

○ 조사에 참여한 응답자의 약 40%는 유성기업에서 20년 이상 근무한 숙련 노동자들이었다. 그 외 대부분도 10년 이상의 근속을 가지고 있듯이 지난 수십 년간 유성기업의 성장에 한몫을 담당했던 노동자들이다. 그러나 이들 노동자들은 갑자기 들이닥친 ‘노조 파괴’ 전략으로 인해 괴롭힘의 피해를 당했다.

○ 노동자들이 생각하는 괴롭힘이 중단은 회사가 괴롭힘 해당하는 행위인 경고장 남발, 감시 중단, 징계, 임금차별 철회, 고소고발 취하 등으로 보았다. 이는 회사의 태도 변화가 있어야 가능한 것이다. 또한 사측 노조 해산이 있었는데 이는 고용노동부의 제대로 된 태도가 있다면 충분히 가능한 일이다.

○ 괴롭힘이 노조파괴와 그를 실현하는 수단으로서 가학적 노무관리로 발생한 점, 다시 말해 조직적이고 의도적이라는 점에 주목해야 한다. 조직적이고 의도적인 괴롭힘은 정부와 사법부 입법부가 나서서 해결해야 할 사안이다.

○ 기업의 가학적 노무관리에 대해 정부에서의 노력이 필요함을 요구하고 있는데 ‘가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)’, ‘경영진 처벌’이 필요함을 강력하고 주장하고 있다. 행정당국과 사법부의 책임 있는 부당노동행위 근절 노력이 있어야 괴롭힘을 중단되고 방지될 수 있다.

먼저 노동부는 노조파괴를 위해 부당노동행위도 서슴지 않으며 가학적 노무관리를 하고 있는 실태를 파악해야 한다. 유성기업 가학적 노무관리에 대한 특별근로 감독을 실시하라는 요구를 아직까지 받아들이지 않고 있는 노동부의 해태, 사측노조는 노조가 아니라는 판결에도 불구하고 3노조를 승인한 기업편향적 태도 등은 노동자들의 괴롭힘 해결 의지를 꺾는다. 다음으로 국회는 직장 내 괴롭힘에 대한 노동부의 역할을 요구하고 실태조사에 기반한 법적 제도적

개선책을 내놓아야 한다. 사법부는 부당노동행위와 괴롭힘을 근절하기 위한 경영진 처벌을 함으로써 사법 정의를 실현해야 한다. 그래야 고소고발로 수없이 경찰과 검찰을 드나들었던 기업편향적 검찰과 법원으로 인해 생긴 피해도 회복될 수 있다. 나아가 괴롭히는 것이 경영전략이나 노무관리가 될 경우 처벌될 수 있다는 사회적 경고를 해야 할 때이다.

IV. 가학적 노무관리와 괴롭힘

1. 가학적 노무관리라는 명명

유성기업 직장 내 괴롭힘의 양상은 매우 비슷하게 나타났으며 지속적으로 반복됐다. 또한 가해자들이 관리자들이 대부분이었으며 노동권에 관한 제도적 결함(복수노조 창구단일화, 부당노동행위에 대한 관용적 태도 등)과 기업편향적 경찰과 검찰로 인해 고소고발 같은 법체계를 이용한 사법적 괴롭힘이 가능했다. 또 잔업특근 배제, 임금 삭감 및 징계 등 인사 상 차별 같은 괴롭힘을 가능하게 했다. 그로 인해 조합원들은 정신건강이 훼손돼 심각한 우울증이나 트라우마에 시달리고, 동료관계나 가족관계가 파괴됐으며, 심각한 생계고를 겪고 있다.

이렇게 비슷한 양상을 띠게 된 이유는 기업과 컨설팅 업체에 의해 기획된 것이기 때문이다. 괴롭힘은 창조컨설팅, 유성기업, 현대자동차의 공모로 만들어지고 집행됐다. 금속노조 유성기업지회 노동자들이 겪는 괴롭힘의 내용이 노무법인 창조컨설팅이 2011. 4. 28.자로 작성한 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』, 2011. 5. 11. 노동조합의 쟁의에 대한 단기 대응방안 {유성기업(주) 불법과업 단기 대응 방안}, {유성기업(주) 쟁의행위 대응요령} 의 내용, 2011.9.21 현대자동차 주식회사에 보고한 [향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)] 내용과 일치한다. 즉 괴롭힘이 노조를 깨뜨리기 위한 회사의 목적을 위해 회사가 계획을 세워 조직적으로 벌어졌다

는 사실이다.

창조컨설팅이 작성한 “단기대응방안”은 철저한 채증 및 철저한 책임추궁을 제안하면서 “형사 →민사(가압류) → 징계 →민사(손해배상)”을 주된 대응기조로 제시하였다. 단기대응방안에는 “징계, 민사형사고소 대상 및 일정” 등이 나와 있으며 압수수색한 자료에는 “차별 및 지배개입을 통한 민주노조 파괴 전략 (노조성향평가를 통한 조합원 확보)”, “징계경감 및 자택대기를 통한 어용노조 조직화 방안”, “승진 인사 차별”, “특별생산기여금, 잔업, 특근, 승진 차별 약속” 등 가학적 노무관리의 방식이 구체적으로 나와 있었다. 징계절차와 관련한 사항, 유성지회의 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안에 관한 사항, 금속노조 유성지회 및 조합원을 압박하기 위한 민사상 손해배상 소송 관련 계획에 관한 사항, 유성지회 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안으로 제2노조와의 임금교섭은 조기에 타결시키고 금속노조와의 임금교섭은 장기화 시키는 계획에 관한 사항 및 관리직을 침투시켜 제2노조를 과반수 노조로 만든 문제에 관한 사항 등을 보고하였다.

이러한 노무관리가 마치 경영기법처럼 확대되고 있는 현실이다. 우리는 회사가 노조를 깨기 위한 목적으로 괴롭힘을 사용한 노무관리 기법이란 점에서 ‘가학적 노무관리’라고 명명하고자 한다. 괴롭힘이 노무관리의 한 방법으로 기획되고 집행되는 동안 노동자의 신체적 정신적 건강이 훼손됐다는 점에서 ‘괴롭힘의 의도성과 가학성’이라는 기업의 전략을 강조할 수 있기 때문이다. 그리고 괴롭힘이라는 표현이 낯선 한국 사회에서 기업의 노조파괴 전략으로 사용한 괴롭힘의 가학성을 강조할 수 있다.

또한 가해자가 노무관리의 주체인 기업이라는 사실이 분명하므로 고용노동부의 관리감독 의무를 분명히 할 수 있다. 유성기업처럼 노조파괴 문건이 발견되지 않더라도 가학적 노무관리로 명명될 수 있는 기법, 조합원이라는 이유로 즉 임금, 승진, 징계, 감시, 잔업과 특근 등을 차별적으로 하고 조합원들에 대한 고소소발이 많은 경우 정부는 이를 가학적 노무관리로 판단하고 이에 대한 관리감독을 고용노동부에게 요구할 수 있을 것이다.

2. 괴롭힘을 중단하기 위한 제도적 방안

괴롭힘, 가학적 노무관리의 결과로 노동자들의 노동조건은 심각하게 나빠지고 고 한광호 노동자처럼 자결하기에 이르고 있다. 가학적 노무관리, 괴롭힘 모두 인권침해의 다른 이름이자 부당노동행위의 다른 이름이다. 그럼에도 우리가 가학적 노무관리나 괴롭힘이라는 틀로 유성기업 노동자들이 겪은 인권침해를 드러내고자 하는 것은 그 방법이 매우 교묘하고 여러 수단을 통해 이루어지기 때문이다. 현행 노동법이나 국가인권위원회법 등을 무시한 불법 인권침해이지만 이를 제재하기가 쉽지 않다. 특히 친기업적 정책과 문화가 팽배한 한국 사회에서 경제를 위해서는 노동자가 뭐든 감내해야 한다며 불법을 저지른 경영주에 대해서 관용을 베풀기 일쑤다. 따라서 노동자의 인권침해는 여러 방식으로 규제할 수 있는 제도가 마련되지 않으면 최소한의 권리 구제도 불가능하다.

노동자의 권리를 불온시하는 한국 현실에서 직장 내 괴롭힘은 확산될 수밖에 없다. 따라서 정부와 기업이 노동법상의 권리, 헌법상의 권리를 존중하는 관행을 보일 때 법도 효력을 발휘할 수 있다.

1) 해외 사례

프랑스의 노동법전은 직장 내 정신적 괴롭힘(Harcèlement moral au travail)을 “모든 근로자는 자신의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업의 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘의 행위를 겪어서는 안 된다.”고 규정하고 있다(L-1152-1조) 사용자는 정신적 괴롭힘을 구성하는 행동들을 방지하기 위하여 필요한 조치들을 모두 취해야 하며, 자신의 근로자들에게 정신적 괴롭힘을 제지하는 형법상 법문을 주지시켜야 한다. 근로자대표

(Les repréentants dupersonnel)과 보건안전근로조건위원회(Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : CHSCT)가 있는 경우, 사용자는 그들과 협력한다. 정신적 괴롭힘을 고발하거나 그에 대해 다투는 사람들에게 대하여 제재를 가할 수도 없다.

영국에서는 보통법상의 규제나 1997년 만들어진 괴롭힘 금지법으로 '사업장에서의 집단따돌림' 등을 규제했고 평등법으로도 규제한다. 평등법에서는 성, 인종 같은 인적 속성에 의한 괴롭힘을 규제할 뿐 아니라 고객에 의한 괴롭힘이나 하청노동자에 대한 괴롭힘도 범위가 확대됐다. 11)

브라질은 직장 내 괴롭힘 관련법은 없지만 노동검찰과 노동법원에 의해 정신적 괴롭힘(학대)에 대한 판결이 잇따르고 있다. 2008년 삼성전자 캄피나스 공장에서 정신적 학대에 대해 노동검찰에 노조는 고발했다. 한국인 상관들이 폭언, 모욕을 일삼았고 목표량을 채우지 못하면 해고 위협을 했다는 내용이다. 이로 인해 건강이상, 우울증, 공황장애로 퇴사자가 늘었다고 주장했다. 2011년 8월 삼성은 노동검찰과 법정 합의를 해 모든 정신적 학대행위를 하지 않기로 약속하고 벌금을 납부했다. 벌금은 노동검찰이 지정하는 공공기관과 사회단체에 지급하도록 조정판결이 나왔다. 12)

스웨덴에서는 스웨덴 근로환경법(Work Environment Act, SFS: 1977/2008)에 근로환경은 개별 업무 간 다양성, 사회적 접촉, 협력 및 연계가 가능하여야 한다고 명시돼 있어 이것으로도 괴롭힘에 대처하고 있다. 또한 형법(Criminal Code, SFS 1962:700)에서도 괴롭힘을 금하고 있는데, 무력함, 개인의 드러난 성향 악용, 모욕적 태도 금지 등을 담고 있다. 그러나 실제로 이 법이 활용되는 경우는 많지 않다. 1990년대 초에 직장 내 괴롭힘 조례(Victimization at Work Ordinance: AFS 1993:17)을 제정하였으며, 이는 세계 최초로 인정된다. 직장 내 괴롭힘이란 개인 근로자에 대해 공격적인 방식으로 반복되어 행해지는 비난받을 만하거나 명백하게 부정적인 행동으로서 해당 근로자가 직장 공

11) 「영국에서의 직장내 괴롭힘 규제」 심재진, 2012.8.

12) 「브라질 노무분쟁의 새로운 유형과 해결방안」, 조희문, 2012.

동체에서 배제되는 결과를 초래하는 행동을 의미한다. 2장은 예방을 위한 사용자의 의무, 2장은 일상적 조치와 사후조치가 담겨있다. 그럼에도 조례는 근로감독국과의 문제, 노조의 호응 부족이나 규정의 모호성이 있었다고 평가가 있다.¹³⁾

일본에서는 직장 내 괴롭힘을 방지하는 법은 없지만 사용자의 책임을 분명히 하는 방안을 지속적으로 만들고 있다. 「민법」, 「노동기준법」, 「노동자재해보상보험법」의 일반규정을 적용하여 피해를 구제받고 있다. 후생노동성에서 2011년 “직장 따돌림·괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹 그룹”을 신설하고 워킹그룹에서 발간한 보고서를 중심으로 직장 괴롭힘 문제에 대해 정책적으로 대응하고 있다. 최근에는 법제화 흐름이 보이고 있는데 먼저 업무상 재해 인정을 위한 고시를 개정했다. 그리고 이를 법제화하기 위한 흐름에 대한 논의도 있다. 성희롱규정처럼 고용균등 법에 직장 내 괴롭힘 정의 규정을 넣고 대책을 마련하자는 입장과 장시간근로, 성과주의 등까지 고려할 수 없어 법제화로는 어려우므로 사회적 합의의 시간이 필요하다는 입장이 있다.¹⁴⁾

2) 국내 상황

한국에서도 2013년 한정애 의원이 발의한 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 넣는 정도였고 2016년 20대 국회에서는 좀 더 진전된 내용으로 법안이 발의됐다. 괴롭힘 실태조사와 연구 등 사회적 의제화의 덕이긴 하지만 이것으로 충분한지에 대한 검토는 없었다. 우선 윤종오, 이정미 의원이 발의한 근로기준법 개정안(2016. 25.)¹⁵⁾을 보면 괴롭힘의 유형도 이전 발의안보다 구체화됐고 과태료도 명시돼 진전된 면이 있다. 제8조의2를 다음과 같이 신설했고, 과태료도 신설했다. 노조과외 전략으로 사용되는 괴롭힘처럼 특정 집단에 대한 괴롭힘

13) 「스웨덴 직장 내 괴롭힘: 예방 및 대처방안」, Margaretha Strandmark K., 국제노동브리프, 2014.9.

14) 「일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점」, 심재진, 2012.12

15) 발의의원은 <윤종오·김종훈·이용득·심상정·노회찬·김종대·추혜선·이재정·윤소하·우원식·제윤경·김혜영·서형수·김경진·유은혜·최경환(국)·이석현·이정미의원>으로 총 18인이다.

(임금삭감, 징계, 승진 등)에 대한 규정이 없고, 정부의 관리감독 책임이 분명하지 않다. 과태료도 1항에만 한정시켰다. 기업이 전략적으로 괴롭힘을 사용할 경우 과중 처벌하는 등의 방안이 없다. 회사가 의도적으로 괴롭히는 일을 방지하기 위해 벌과나 취업규칙 및 단체협약으로 이를 방지하는 것도 방안이 된다. 또 피해노동자의 권리 침해 구제를 위한 심리치료 지원이나 유급휴가, 배상 등은 없다. 이러한 이유로 괴롭힘에 대한 법제도는 근로기준법 개정만이 아니라 괴롭힘에 대한 특별법을 만들어야 하는 게 아니냐는 의견도 있다.

서울시에서는 2015년 비정규직 직장 괴롭힘 조례를 만들기도 했다. 조례를 만들기 위해 실태조사를 하고 각계각층의 의견을 청취했다. 괴롭힘의 유형 및 판단기준이 있을 뿐 아니라 서울시장 등의 책무와 상담창구 등의 개설이 명시돼 있다.

제8조의2(직장 내 괴롭힘의 금지 등) ① 사용자와 근로자는 특정 근로자에 대하여 지속적이거나 반복적으로 다음 각 호에 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

1. 격리시키거나 소외시키는 행위
 2. 정당한 사유 없이 업무에서 배제하거나 경력과 동떨어진 업무를 부여하는 행위
 3. 정당한 사유 없이 불필요한 업무 또는 과도한 업무를 지시하는 행위
 4. 퇴사를 유도하는 방편으로서 대기발령, 전환배치, 교육훈련을 하는 행위
 5. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 해치거나 권리를 침해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위
- ② 사용자는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해 근로자가 요구하면 배치전환, 근무장소 변경, 휴직 허가 등을 하여야 한다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 근로자 또는 피해의 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① 제8조의2제1항을 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3) 노조파괴 전략이 된 괴롭힘 대책

노조파괴 전략이 된 괴롭힘, 가학적 노무관리를 막기 위해서는 노동관련 법 제도의 개선이 필요하다. 앞선 사례에서 볼 수 있듯이 복수노조 창구단일화를 조합원에 대한 차별적 괴롭힘 전략으로 사용하고 있는 만큼 개선돼야 한다. 또한 쟁의행위나 조합 활동이 현수막 게시나 1인 시위도 명예훼손이나 업무방해로 고소고발하는 만큼 이를 제한하는 법안 개정이 필요하다. 위의 사례의 경우 많은 무죄로 가지만 천안지검처럼 특정한 검찰이나 법원이 벌금형을 내리는 경우도 많아 이를 보호할 법안이 필요하다. 물론 법안이 없더라도 고용노동부가 이를 제대로 관리감독한다면 풀릴 일이지만 행정부의 반인권적 태도를 방지하기 위해서라도 제재안을 마련할 수 있을 것이다.

2부

유성노동자들에 대한 사법적 괴롭힘의 실태



유성노동자들에 대한 사법적 괴롭힘의 실태

I. 들어가며

유성기업의 노조파괴 시나리오는 6년째 이어지고 있다. 그 과정에서 괴로움을 이겨내지 못하고 2016년 3월 17일 노동자 한광호가 자결했다. 한광호 열사는 노동조합 활동을 이유로 11번 고소를 당했고, 8번 경찰조사를 받았으며, 2건의 형사재판이 진행되고 있었다. 열사의 죽음이 배경에는 고소, 징계 등 법체계를 이용한 노동자 괴롭히기가 자리 잡고 있었다.

이 글에서는 노조파괴시나리오 등 노사관계의 경과, 노조파괴시나리오의 목적 및 수단, 징계, 고소 등 법체계를 이용한 가학적 노무관리의 실태, 이를 가능하게 했던 수사기관 및 법원의 직무유기에 관하여 살펴본다.

II. 노사관계의 경과, 노조파괴 시나리오의 작동, 관련 판결 등

1. 노사관계경과

1) 임금 및 교대제 개선 합의

야간노동을 폐지하고 노동시간을 단축하며 임금체계를 변경하는 것은 회사의 부담도 줄이는 한편 근로자들의 건강권과 생활권을 확보할 수 있다는 점

에 공감한 노사는 2010. 1. 13. ‘2009년 지회임금 및 교대제 개선’을 합의하기에 이른다(2009년 지회임금 및 교대제 개선 합의서).

2) 교대제 개선을 위한 준비과정 및 특별단체교섭의 경과

2008년에 아산공장과 영동공장 각 2명씩 주간연속2교대제 관련 실행위원회를 구성하였다. 2010년 3월 경부터는 노동조합(아산지회 및 영동지회, 통칭하는 경우 ‘유성지회’라 한다)은 교대제개선 합의서에 따라 주간연속2교대 준비팀을 구성하였고 준비팀은 2010년 10월 경까지 각종 연구 등 활동하였다. 그러나 유성기업은 이 기간 별다른 준비를 하지 않았다.

특별교섭을 준비하면서 노동조합은 유성기업에 누차 교대제개선에 관한 준비위원 구성을 촉구하였지만 회사는 교섭을 진행하는 날까지 아무런 준비도 하지 않았다. 특별교섭은 2011. 1. 18.부터 2011. 5. 4.까지 11차에 걸쳐 진행되었는데, 유성기업은 교섭연기로 일관하였고 어쩌다 교섭에 임했을 때에도 변명으로 일관하였다.

유성기업은 “주간연속2교대제를 시행하면 근로시간 단축으로 생산물량이 25% 감소한다”, “근로시간은 감소하면서 임금은 현재와 동일하다”는 주장만 되풀이 하였다. 이에 노동조합이 (명목상)노동시간단축에 따른 생산물량 확보 방안으로 ‘조기출근 즉시생산체계 확립’, ‘오전·오후 연계작업 실시’, ‘휴게시간 축소’, ‘노조원들의 근태관리’ 등 여러 방안을 제시하였지만, 이러한 노동조합의 제시는 철저히 무시되었다.

3) 노동조합의 쟁의결의 및 직장폐쇄의 단행

가) 노동조합의 쟁의결의¹⁶⁾

단체교섭은 유성기업의 무성의한 태도로 결렬되었고, 이에 노동조합은 단

16) 2011. 5.에 있었던 특별교섭 관련 쟁의결의를 말한다.

체행동권을 행사하지 않고서는 교섭력을 유지하기 힘들다고 판단하여 2011. 5. 3. 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 충남지방노동위원회는 같은 해 5. 13. 조정중지 결정을 하였으며, 같은 달 17.과 18.에 실시된 쟁의행위 찬반투표는 가결되었다. 노동조합은 2011. 5. 18.에 고용노동부 천안지청과 아산시청에 쟁의행위신고서를 제출하였고, 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회를 진행하였습니다.

나) 직장폐쇄의 단행

2011. 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회 이후 조합원들이 작업을 마치고 17:30경 퇴근하여 아산공장 노동조합사무실에 조합원 7명만 있는 상황에서, 유성기업은 18:00경 용역경비를 대거 동원하여 아산공장 정문을 잠그고 직장폐쇄를 공고하고 조합원들의 노동조합사무실 출입을 막았다(영동공장에서는 같은 달 23. 직장폐쇄를 단행하였다).

주목할 점은 노동조합이 쟁의행위를 결의하자 유성기업이 이에 대응하기 위하여 직장폐쇄를 한 것이 아니라, 직장폐쇄가 치밀한 사전 준비와 계획 하에 진행되었다는 사실이다. 직장폐쇄가 노조파괴를 위한 회사의 핵심적 전술이었음이 이후 밝혀진다.

유성기업은 노동조합의 쟁의결의 훨씬 이전부터 쟁의행위에 대한 대응방안을 준비하여 오다가 2011. 5. 11. 노동조합의 쟁의에 대한 단기 대응방안을 마련하였습니다.

{유성기업(주) 불법파업 단기 대응 방안, {유성기업(주) 쟁의행위 대응요령

2011. 5. 11.자로 작성된 위 단기대응방안에는 ‘대응을 위한 법률적 검토’로 ‘대체근로’와 ‘직장폐쇄’를 검토하고 있었다. 유성기업이 마련한 ‘대응 Schedule’에 따르면 2011. 5. 15. 06:00를 직장폐쇄 공고일로 예정하고¹⁷⁾,

17) 유성기업은 아산공장의 직장폐쇄일을 노동조합 쟁의결의 예정일인 2011. 5. 15.로 정하였다가, 예상과 달리 노동조합의 쟁의결의가 5. 18.로 연기되자, 이에 맞추어

D-4일인 5. 11.에 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지를 배포 등, D-3일인 5. 12.에 태업 등 불법행위 채증과 집회 신고 등, D-2인 5. 13.에 직장폐쇄 공고문·담화문·시설보호요청 공문 작성 등, D-1일인 5. 14.에 시설보호요청 공문 발송, 직장폐쇄 공고문·담화문 게시판을 제작 주문, CCTV 설치 및 디지털카메라를 구입 등, D-day인 5. 15. 06:00에 용역경비원을 배치하여 정문을 봉쇄, 직장폐쇄 공고문을 게시, 담화문·전단지를 배포, 보도자료를 배포 등을 하는 것으로 되어 있다.

이와 같이 유성기업은 노동조합의 쟁의결의에 맞추어 일자별로 시행사항과 준비사항을 치밀하게 계획하였으며, ‘업무복귀 희망자 복귀계획’, ‘생산일용직 투입계획’, ‘징계, 민사형사고소 대상 및 일정’ 등 직장폐쇄 이후 상황까지 준비하였던 것입니다.

4) 노동조합의 업무복귀 결의 및 직장폐쇄의 장기간 유지

직장폐쇄 개시 이후에도 노동조합은 계속적으로 단체교섭을 요구하였지만 유성기업의은 교섭거부로 2011. 6. 2. 단 한차례만 진행되었는데, 그 교섭에서도 유성기업은 현안에 대한 교섭을 거부하였고 “조합원들이 자택대기하면 개별적으로 연락을 하겠다”는 말만 되풀이 하였다.¹⁸⁾

유성기업의 거부로 단체교섭이 고착상태에 빠지게 되자 노동조합은 공장정상화 이후 교섭을 이어간다는 방침을 정하고, 2011. 6. 13. 조합원 총회를 개최하여 토론을 통해 ‘업무복귀’를 결정하고 그 의사를 유성기업에 전달하였다. 조합원들은 다음날인 6. 14.부터 공장으로 출근하고자 하였지만 유성기업은 이를 거부하고 조합원들의 회사출입을 막으며 2011. 8. 30.까지 직장폐쇄를 유

2011. 5. 18.에 아산공장 직장폐쇄를 단행하였다.

18) 위 단체교섭거부는 유성기업 대표이사 유시영, 아산공장장 이기봉 및 영동공장장 최성욱이 공모한 부당노동행위라고 대전고등법원은 판단하였습니다(재정신청사건 결정문).

지하였다.

5) 이 사건 직장폐쇄 기간 동안 회사의 각종 위법, 단체협약 위반행위

유성기업은 직장폐쇄기간 수많은 위법, 단체협약 위반행위를 하였는바, 대표적인 것만 밝히면 아래와 같다.

가) 용역경비원을 동원한 집단·흉기상해 내지 뺑소니 행위

나) 노조사무실출입 방해 행위

다) 2011. 5. 27. 집단·흉기상해 행위

조합원들이 2011. 5. 27. 16:04경 노동조합사무실로 출입을 하려고 하였는데, 유성기업의 사주를 받은 용역경비원들이 소화기를 분사하고 집단적으로 폭행을 가하여 조합원 조○○에게 3주의 치료를 요하는 비골골절의 상해를 입게 하는 등 조합원 4명에게 상해를 가하였다.

라) 2011. 6. 22. 집단·흉기상해 행위

조합원들이 업무복귀 의사를 밝히고 출근을 하고자 하였는데, 유성기업의 사주를 받은 용역경비원들이 2011. 6. 22. 07:30~09:00경 조합원들에게 쇠파이프를 휘두르고, 소화기를 분사하고, 소화기를 던지고, 돌을 던지며 무자비한 폭력을 가하여 두개골이 골절되고 광대뼈가 함몰되는 등 조합원 수십명이 심각한 상해를 당하였다.

마) 단체교섭 거부행위

바) 용역경비원 채용 및 이에 관한 통지 미이행 행위

사) 직장폐쇄 사전통보 미이행

아) 연장근로 초과 실시 행위

유성기업은 2011. 5. 18. 직장폐쇄를 단행한 이후 직장폐쇄 대상에서 제외된 관리직 및 조기복귀자들을 투입하여 근로자별로 주당 32시간 내지 40시간의 연장근로를 실시하였다.

이는 쟁의행위를 무력화 시키기 위한 것으로서, “당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정한 근로기준법 제53조 제1항을 위반하는 행위이자, 노동조합의 업무(쟁의)에 지배·개입하는 행위로서 노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호를 위반하는 행위이다.

6) 조정의 성립 및 직장폐쇄의 철회

조합원들은 2011. 7. 22. 대전지방법원 천안지원에 직장폐쇄효력정지가처분 신청을 하였고, 같은 해 8. 16.에 조정이 성립되었습니다(대전지방법원 천안지원 2011카합131 결정). 조정결정에 따라 조합원들은 2011. 8. 31.까지 업무에 복귀하게 되었고 직장폐쇄는 철회되었다. 그러나 그 이후 유성기업은 조정결정 정면으로 위반하였고 위법행위 및 단체협약 위반행위를 지속하였다.

7) 직장폐쇄 철회이후에도 계속된 조정위반, 위법, 단체협약 위반 행위

가) 노동조합사무실 및 복지시설 출입 방해

조정결정이 있었고 직장폐쇄가 철회되었음에도 불구하고, 유성기업은 2011. 9. 1.부터 2011. 11. 2.까지 노동조합사무실 및 노조사무실이 있는 건

물, 식당의 출입을 막았다.

나) 노측 징계위원 자격의 부정

복귀이후 유성기업은 조합원들에 대한 징계절차에 착수하였고 노동조합은 2011. 8. 25. 단체협약 제31조 근거하여 조합원 이○○ 등 6인을 노측징계위원으로 선정하고 이를 유성기업에 통보하였다. 그러나 유성기업은 ‘노측 징계위원 선정권이 회사에 있다’고 주장하며 위 인원들의 징계위원 자격을 부정하였다. 이에 위 이○○ 등 6인은 2011. 8. 26. 징계위원지위보전가처분을 신청하였고, 법원은 위 6인의 징계위원 자격을 인정하였다(대전지방법원 천안지원 2011. 9. 2. 선고 2011카합157 결정).

다) 대규모의 징계 단행

유성기업은 법원의 조정결정 이후 조합원들을 원직에 복직시키지 않거나 생산현장에 출입을 허용하지 않거나 조합원들에게 자택대기를 명하거나 회사 출입을 전면적으로 막는 방법으로 위 조정결정 사항을 위반하다가 급기야 2011. 10. 18.과 2011. 10. 31.에 조합원 27명을 해고(이하 2011. 10. 18.자 해고를 ‘1차해고’라 하고, 2011. 10. 31.자 해고를 ‘2차해고’라 합니다)하는 등 위 각 일자 및 2011. 11. 3.과 2011. 11. 15.에 걸쳐 조합원 전원에 대하여 징계를 단행하였습니다(이하 2011. 10. 18.자 징계처분을 ‘1차징계’, 2011. 10. 31.자 징계처분을 ‘2차징계’, 2011. 11. 3.자 징계처분을 ‘3차징계’라 합니다).

이후 대전지방법원 천안지원, 서울행정법원, 대전고등법원, 서울고등법원, 대법원은 모두 1차 해고 및 2차 해고가 무효라고 판단하였고, 천안지원, 대전고등법원은 각 징계처분(1차 징계, 2차 징계, 3차 징계)에 대하여도 모두 무효라고 판결하였다.

8) 특별근로감독의 실시

유성기업은, 2011. 5. 18. 이후 부당노동행위, 노동관계법령 위반, 산업재해은폐 등의 혐의가 있어, 고용노동부 대전지방고용노동청으로부터 특별근로감독을 받았습니다.

2011. 12. 23. 고용노동부 대전지방고용노동청장(이재운)은 2011. 11. 15. 부터 11. 25.까지 유성기업 아산공장과 영동공장에 대해 한국산업안전보건공단 직원 6명을 포함한 23명의 근로감독관을 편성하여 특별근로감독을 실시하고 그 결과를 발표하였는데, 유성기업의 위법행위가 대거 적발되었고 이례적으로 10억원의 과태료가 부과되었다(고용노동부, 유성기업(주) 특별감독결과 발표 - 과태료 10억여원 부과 등 노동관계법 위반사항 엄정히 조치 예정-).

9) 직장폐쇄 이후 이어지는 부당노동행위

유성기업은 어용노조인 유성기업(주)노동조합(이하 ‘제2노조’라 한다)를 설립한 후, 유성지회를 와해시키고, 제2노조를 육성하여 과반수 노조로 만들어 주기 위해 각종 부당노동행위를 자행하였다.

가) 금속노조 탈퇴 회유 및 종용, 제2노조 가입 회유 및 종용

2011년 12월 8일 감사과 소속장 강○○이 조합원 김○○에게 “연말 상여(특별)를 받아야되지 않겠는가 ... 앞으로 물량이 줄어들면 지금도 사람이 많이 남아 도는데 구조조정을 할 수밖에 없는 상황이 올 것이다. 지금 많은 사람이 신노조¹⁹⁾로 오고 있다. 이후에 늦으면 오고 싶어도 오지 못할 경우도 생길 수 있다. 이후엔 나도 김기장님 보호해줄 생각을 해줄 여력이 없을 것이다. 나도 구조조정에 자유로울 수 없기 때문이다. 빨리 가입하지 않으면 불이익이

19) 제2노조를 지칭합니다.

따를 것이다”고 회유하는 등, 유성기업은 소속장 등 관리자들을 동원하여 전방위적으로 조합원들을 회유·협박하였다.

나) 차별적인 잔업·특근 기회 부여

유성기업은 직장폐쇄 철회 이후 업무에 복귀한 금속노조 유성지회 조합원들에 대하여 원직복직을 시키지 않고 상대적으로 힘들고 어려운 업무에 배치하거나 잔업·특근을 의도적으로 배제하여 임금 상 불이익을 주는 등의 방식으로 차별하였다.

다) 징계에서의 차별

이에 관하여는 뒤에서 자세하게 살펴본다.

라) 관리직 49명을 사주하여 제2노조에 가입시킨 부당노동행위

유성기업은 금속노조 유성지회 조합원들에 대한 금속노조 탈퇴 회유 및 중용, 제2노조 가입 회유 및 중용, 잔업·특근 기회 부여에서의 차별 등 부당노동행위에도 불구하고 여전히 제2노조가 과반수 노조의 지위를 점하지 못하자(즉 제2노조가 교섭대표노조가 되지 못하자), 관리직 49명을 사주하여 제2노조에 가입시켰습니다.

관리직 49명을 제2노조에 가입시킴으로써 2012년 임·단협과 관련하여 제2노조가 과반수노조로서 교섭대표노조가 되었고, 그렇게 금속노조는 단체교섭권과 단체협약체결권을 찬탈당하였다(충남지방노동위원회 2012. 3. 12. 충남 2012교섭2 결정)²⁰. 이후 유성기업과 제2노조는 단체협약을 개악하였다(금속노조가 수십년간 향상시키고 유지해 온 조합원들의 근로조건을 이 사건 회사와 제2노조가 한순간에 앗아간 것이다).

20) 위 결정문에서는 만약 이 사건 회사가 관리직을 사주하여 제2노조에 가입시키지 않았더라면 금속노조가 과반수노조가 됨을 확인할 수 있다(제24면).

마) 유성기업과 창조건설팅이 주고 받았던 문건 중 관련 내용

유성기업과 창조건설팅이 주고 받았던 전략회의 문건에서는 ‘부당노동행위’라는 제목하에 “회사는 유성노조²¹⁾ 조합원 확보를 위하여 적극적으로 공격적으로 개별 조합원들에게 접근하였음”, “이에 따라 조합원 확보에 상당한 효과를 거두었으나, 이 과정에서 회사의 조직적인 가입권유 활동을 의심케 할 수 있는 정황들이 유성지회²²⁾에 의해 수집되었을 가능성이 매우 큼”이라고 되어 있는바(전략회의 문건), 유성기업이 개별조합원에 대한 금속노조 탈퇴공작과 제2노조 가입공작을 조직적으로 진행하였다는 점과 그러한 행위가 부당노동행위에 해당함을 유성기업이 인지하고 있었다는 점을 확인할 수 있다.

한편 위 문건에서는 “향후 진행될 수 있는 압수수색에 대비하여 관련내용 일체를 폐기하고, 파일은 분류하여 공장 밖에 별도 보관토록 하여야 함”이라고 되어 있는바, 증거를 인멸하여 보안을 유지하고자 하는 유성기업의 치밀함도 확인된다.

한편 2011. 12. 15.자 문건에는 “따라서 관리직 사원의 유성노조 가입 고려는 유성노조의 과반수 노동조합으로서의 지위를 가능하게 하는 방안이 될 수 있음”, “교섭요구 가능일을 앞두고 관리직이 제2노조에 가입하여 제2노조가 과반수노조가 되는 상황은 매우 인위적, 계획적으로 판단될 것임”이라고 되어 있고, 2012. 1. 27.자 문건에는 “유성노조²³⁾가 전체 조합원의 과반을 점하지 못한 상태에서 유성지회의 교섭요구에 따라 창구 단일화 절차가 게시됨”, “더구나 유성노조에 가입한 조합원 중에서도 유성지회에 유성노조 탈퇴서를 제출한 자가 있을 수 있어 유성노조의 교섭대표 노동조합 지위 획득을 자신할 수 없는 상태임”, “이에 따라 2011. 12. 15. 전략회의시 검토한바와 같이 관리직 사원의 유성노조 가입을 추진함”, “또한, 관리직 사원의 조합 가입이 인위적이고 계획적인 형태를 띄지 않도록 2012. 1월 초부터 점진적인 가입이 있었던 것으

21) 제2노조를 지칭한다.

22) 아산지회와 영동지회를 지칭합니다.

23) 제2노조를 지칭한다.

로 가입원서를 작성케 하고, 객관적으로 타당한 수의 가입이 이뤄져야 함”이라고 되어 있는바, 유성기업은 창구단일화 절차가 개시 당시 제2노조가 조합원 과반수를 점하지 못한 상태였다는 점을 알고 있었다는 점, 제2노조를 교섭대표 노동조합으로 만들기 위해서 관리직을 제2노조에 투입하였다는 점, 가입원서의 일자를 2012. 1. 초로 소급하여 작성하였다는 점, 이와 같이 일자를 허위로 가입원서를 작성한 것은 점진적 가입으로 위장하기 위한 의도였다는 점이 확인 된다.

10) 해고취소 후 이 사건 재해고의 단행

1차 해고 및 2차 해고가 부당해고로서 무효라는 내용의 각급 법원의 판결이 이어졌음에도 불구하고 유성기업은 해고자들을 장기간 복직시키지 않다가 2013. 6. 경에 이르러서야 복직을 명하였다.

이후 성실한 교섭보다는 충돌유발, 녹음·촬영을 통한 조합원 일거수일투족의 감시·통제, 무차별적 고소·고발, 묻지마식 폭행·협박, 모욕 및 교섭해태로 일관하던 유성기업은 2013. 10. 21. 1차 해고 및 2차해고와 동일한 사유로 1, 2차해고자 중 11명에 대하여 다시 해고하였다.

11명에 대한 재해고에 대하여 대전지방법원 천안지원이 2015. 4. 24. 해고가 정당하다고 판결하였지만(대전지방법원 천안지원 2014카합1969 판결)²⁴⁾, 대전고등법원은 단체협약 중 정의중신분보장규정 위반, 단체협약 중 징계위원회 구성에 관한 규정 위반, 징계재량권 남용 등을 이유로 무효라고 판단하였다(대전고등법원 2016. 7. 21. 선고 2015나11661 판결).

24) 위 판결은 이후 이어진 유성기업의 무차별적인 고소, 해고, 징계의 주요한 근거가 되었다. 이에 관하여는 후술한다.

2. 국회 청문회에서 밝혀진 회사 및 창조컨설팅의 노조파괴시나리오

2012. 9. 24. 실시된 국회 환경노동위원회 ‘산업현장 용역폭력 관련 청문회’에서는, 유성기업과 노무법인 창조컨설팅(이하 ‘창조컨설팅’이라 합니다) 사이에 컨설팅 계약을 체결한 이후 1년여 동안 금속노조(유성지회)를 와해하기 위한 계획과 방안을 담은 내부문건이 폭로되었다.²⁵⁾

이 문건은 유성기업이 창조컨설팅과 함께 금속노조(유성지회)을 와해시키기 위해 노조파괴 시나리오를 장기간에 걸쳐 기획·실행해 왔다는 점, 유성기업이 이러한 노조파괴 시나리오의 진행상황을 소외 현대자동차 주식회사에 정기적으로 보고하여 왔다는 점, 노조파괴 시나리오의 결과로 제2노조가 탄생되었다는 점 등을 경악스러울 정도로 적나라하게 보여주고 있다.(자세한 내용은 생략한다)

유성기업의 부당노동행위에 적극 개입한 창조컨설팅 및 노무사 심종두에 대하여, 고용노동부는 2012. 10. 16. 위 심종두의 노무사 자격을 취소시키고, 2012. 10. 19. 창조컨설팅에 대한 인가를 취소하였다.

3. 노조파괴시나리오(각종 부당노동행위) 및 직장폐쇄의 위법성 등에 관한 판결

1) 노조파괴시나리오(각종 부당노동행위)에 관한 판결

가) 서울행정법원 2013. 4. 12. 선고 2012구합27183 판결

서울행정법원은 유성기업이 중앙노동위원회위원장을 상대로 제기한 행정소송(1차해고자 23명이 피고보조참가인으로 참여하였다)에서, “특히 원고²⁶⁾는

25) 문건은 1년여 기간 동안의 것이지만 유성기업의 노조파괴시나리오의 현재까지 계속되고 있다.

26) 유성기업을 지칭한다.

이 사건 노동조합²⁷⁾을 무력화시키고 온건한 성향의 제2 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력하였고, 참가인들에 대한 징계해고처분도 이 사건 노동조합을 약화 시킬 목적에서 행하였다고 볼 여지가 많“다고 판결하였다.

나) 서울고등법원 2013. 10. 24. 선고 2013누12685 판결

위 서울행정법원의 2012구합27183 판결에 유성기업이 불복하여 항소를 한 사건에서 서울고등법원은 2013. 10. 24. 위 서울행정법원 2012구합27183 판결 실시 부분을 그대로 인용하였다(제4면).

다) 대법원 2014. 2. 28. 선고 2013두24426 판결

위 서울고등법원 2013누12685 판결에 유성기업이 불복하여 상고를 한 사건에서 대법원은 2014. 2. 28. 심리불속행기각하였다.

라) 서울행정법원 2013. 10. 11. 선고 2013구합604 판결

부당노동행위 자문을 이유로 고용노동부에 의해 노무사 등록이 취소된 창조컨설팅 대표 심○○가 고용노동부장관을 상대로 제기한 행정소송에서, 서울행정법원은 2013. 10. 11. 위 심종두의 주장(“창조컨설팅의 내부 참고자료로 작성된 회의자료는 올바른 자문을 위한 사전학습자료일 뿐, 해당 기업에게 제공되지 아니하였다. 해당 기업에게 회의자료 중 적법한 내용만을 상담, 설명하였다” 등)에 대하여 아래 ①문건의 내용, ②심종두와 김주목의 진술, ③성공보수, ④노동조합 규약안의 제공, ⑤자문이후의 정황 등을 이유로 배척하면서 심종두가 해당 기업들에게 노동조합법 제81조 제3호, 제4호에 위반한 지도·상담을 하였다고 봄이 타당하다고 판시하였다. 이후 창조컨설팅의 전무이사 김주목이 제기한 공인노무사등록취소처분취소소송에서 동일한 취지의 판결을 하였다(서울행정법원 2015. 3. 26. 선고 2014구합16286 판결).

27) 금속노조 유성지회를 지칭한다.

마) 서울행정법원 2014. 2. 13. 선고 2013구합1706 판결

유성기업이 중앙노동위원회위원장을 상대로 제기한 행정소송(2차해고자 4명이 피고보조참가인으로 참여하였다)에서, 서울행정법원은 2014. 2. 13. “원고28)는 이 사건 노동조합을 무력화시키고 온건한 성향의 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력한 점, 원고가 이 사건 노동조합 조합원들에 대하여 신생 노동조합인 유성기업 노동조합에 가입할 것을 수회에 걸쳐 권유한 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 징계해고는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호의 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’에 해당한다고 봄이 타당하다”라고 부당노동행위 사실을 인정하였다.

바) 서울고등법원 2014. 7. 17. 선고 2014누2753 판결

위 서울행정법원 2013구합1706 판결에 대하여 유성기업이 항소를 한 사건에서 서울고등법원은 2014. 7. 17. 위 행정법원 판결 실시 부분을 그대로 인용하였다.

사) 대법원 2014. 11. 27. 선고 2014두11069 판결

위 서울고등법원 판결에 대하여 유성기업이 불복하여 상고를 한 사건에서 대법원은 2014. 11. 27. 심리불속행기각하였다.²⁹⁾

2) 직장폐쇄의 위법성에 대한 판결

28) 유성기업을 지칭한다.

29) 1차해고 그 자체가 부당노동행위임이 대법원의 판결에 의하여 확정된 것이다.

가) 대전고등법원 2014. 4. 24. 선고 2012나6378 판결

대전고등법원은 2014. 4. 24. “원고들 노조가 피고 회사³⁰⁾에게 재차 업무 복귀 의사를 표시하기에 이른 2011. 7. 12.경에는 원고들 노조의 위법행위 또는 적대적 행위가 뚜렷하게 잦아들고 그 통솔력과 투쟁력이 상당히 약화되어 원고들 노조가 쟁의행위를 중단하고 업무복귀를 결정하기에 이른 상황인 반면, 피고 회사는 점차 안정을 되찾으면서 힘에서도 우위를 점하기 시작하였다고 판단되므로, 늦어도 그 무렵에는 원고들 노조의 쟁의행위로 인하여 노사 간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받던 사정이 해소되었다고 볼 여지가 충분하다. 따라서 피고 회사가 이 무렵에도 원고들 노조의 적대적 행위와 불법행위가 계속되고 있다고 주장하면서 노사 간 협의를 위한 진정한 의사가 확인되어야 한다는 이유로 계속하여 직장폐쇄를 유지한 것은 원고들 노조의 쟁의해위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 원고들 노조의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄에 해당하여 그 정당성이 인정될 수 없다”라고 하여, 아산공장에서의 2011. 7. 12. 이후 직장폐쇄의 유지가 정당성이 없다고 판단하였고, 한편 “영동공장에 대한 직장폐쇄는 아산공장에 대한 직장폐쇄의 여파로 영동공장이 원고들 노조 소속 조합원들에게 접거될 우려가 있다는 이유로 개시된 것에 불과하다. 더욱이 그러한 우려가 현실화될 것이 분명하다거나 그로 인하여 피고 회사에게 뚜렷한 손해가 생긴다는 점을 인정할 만한 자료도 없다. 영동공장은 이 사건 직장폐쇄가 이루어질 무렵 일거리가 별로 없고 재고에 여유가 있었다. 이 사건 직장폐쇄가 이루어지자 영동공장의 관리직 직원들 대부분이 영동공장이 아닌 아산공장에서 생산업무를 수행하였다. 또한 영동공장에 대한 직장폐쇄를 전후하여 영동공장에서 결품사태가 우려되거나 결품사태가 실제로 발생한 적이 없다. 영동공장에서 생산되는 제품이 결품되는 경우 그로 인하여 피고 회사에게 현저한 손해가 발생한다는 점을 인정할 자료가 없다. 이러한 사정 등에 비추어 보면, 영동공장에 대한 직장폐쇄는 원고들 노조의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으

30) 유성기업을 지칭한다.

로서 상당성이 있다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다”라고 하여 (16~17면), 영동공장의 경우 직장폐쇄의 개시부터 정당성이 없다고 판단하였습니다.

나) 대전지방법원 천안지원 2014. 9. 26. 선고 2012가합3268 판결

다) 대전고등법원 2015. 10. 15. 선고 2014나3779 판결

위 대전고등법원 2012나6378사건과 동일한 취지의 판결이다.

4. 재정신청 사건에서 공소제기 결정

유성기업이 창조컨설팅과 공모하여 자행한 각종 부당노동행위(노조파괴시나리오)에 대하여 노동조합 및 조합원들이 대표이사 유시영, 아산공장장, 영동공장장, 노무담당이사 등을 고소하였지만, 대전지방검찰청 천안지청은 일부에 대하여만 기소를 하고 중요부분에 대하여 불기소처분을 하였다. 이에 노동조합과 조합원들은 위 불기소처분 부분에 대하여 항고를 제기하였지만, 대전고등검찰청 또한 위 불기소처분 부분 중 극히 일부에 대하여 재기수사명령을 하고 나머지에 대하여는 항고기각 결정을 하였다. 이에 노동조합과 조합원들은 위 항고기각 부분에 대하여 재정신청을 하였고, 대전고등법원은 2014. 12. 30. 공소제기 결정을 하였다(대전고등법원 2014. 12. 30. 선고 2014초재413 결정). 이로써 유성기업이 창조컨설팅과 공모하여 자행한 각종 부당노동행위(노조파괴시나리오)는 대부분 사실로 확인이 되었다.

대전고등법원의 공소제기 결정에 따라 검사가 공소를 제기하였고, 현재 유시영 등은 노조파괴공작(각종 부당노동행위)에 대하여 대전지방법원 천안지원 2013고단1867(2015고단507, 2015고단786 병합)호로 형사재판을 받고 있다.

5. 검찰의 압수수색을 통한 다수의 문건, 이메일, 전표 등 증거 확보

검찰은 위 유시영 등에 대한 고소사건의 수사과정에서 유성기업과 창조컨설팅에 대한 압수수색을 진행하였고, 그 결과 다수의 문건, 이메일, 전표 등에서 유성기업의 부당노동행위가 더욱 분명하게 확인되었다.

방대한 내용으로 ① 노조파괴시나리오 계획 및 실행의 핵심인물로 유현석(유성기업 기획실장이자 피신청인의 아들), 최창범(유성기업 서울사무소 전무), ② 현대자동차의 유성기업 노조파괴 지시 및 주도, ③ 공격적 직장폐쇄 준비 및 유지(공격적 직장폐쇄를 위한 사전준비물 구입 등 비용지출, 공격적 직장폐쇄 관련 증거인멸시도, 직장폐쇄 초기(2011.6.1.~6.16) 비상대책회의를 통해 업무복귀팀 운영, 직장폐쇄기간 중 소속장들의 조직적인 업무복귀시도, 노조원 상태 및 성향분석을 통한 업무복귀 전략), ④차별 및 지배개입을 통한 민주노조 파괴 전략(노조성향평가를 통한 조합원 확보 및 지배개입, 징계경감 및 자택대기를 통한 어용노조 조직화 방안, 관찰일지를 통한 노조운영에 대한 지배개입, 업무복귀 후 관리가능성을 고려한 부서배치 및 관찰일지 작성을 통한 밀착감시, 승진·인사차별을 활용한 부당노동행위, ⑤ 특별생산기여금 차별을 통한 어용노조 조직화 전략, ⑥ 어용노조에 대한 잔업, 특근, 승진 차별 약속, ⑦ 어용노조 조직화 및 민주노조 파괴를 비용지출{불법적인 노조파괴 시나리오 추진을 위한 노무컨설팅, 교육 등 비용 지출(2011. 4월 ~ 2012. 5월), 어용노조 조직확대를 위한 부당한 원조행위(2011. 4월 ~2012. 5월), 어용노조 조직화를 위한 직원면담을 위한 비용지출(2011. 12월~2012. 1월 직원 면담 등 비용 지출 현황), 현대자동차와 노조파괴공모 과정에서의 접대비 지출현황} 등을 보여주는 증거들이다.

6. 어용노조설립무효확인사건에서의 판결(서울중앙지방법원 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결)

금속노조가 어용노조인 제2노조의 설립이 무효임의 확인을 구한 소송에서, 서울중앙지방법원은 2016. 4. 14. “위 인정사실에 의하면, 피고 노조³¹⁾는 설립 자체가 피고 회사³²⁾가 계획하여 그 주도하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수 밖에 없는데, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다”, “...이 사건에서와 같이 사용자인 피고 회사가 그 설립부터 설립 이후 안정화, 세력화에 이르기까지 광범위하게 주도적으로 개입한 피고 노조는 근로자에 의하여 위와 같은 의도 하에 자주적·독립적으로 설립된 노동조합으로 볼 수 없다”고 판결하였다.

이로써 제2노조가 금속노조를 와해시키기 위한 의도에서 회사가 만든 어용 조직으로서 노동조합의 실질이 없다는 점(설립이 무효라는 점)이 확인되었고, 이에 따라 유성기업이 제2노조를 과반수노조(교섭대표노동조합)로 만든 후³³⁾ 제2노조와 체결한 단체협약³⁴⁾과 유성기업이 제2노조와 개별교섭을 통하여 체결한 단체협약이 모두 무효임을 피할 수 없게 되었다.

31) 어용노조인 제2노조를 지칭한다.

32) 유성기업을 지칭한다.

33) 제2노조를 과반수노조(교섭대표노조)로 만들기 위하여, 유성기업이 ‘제2노조와 금속노조를 징계·임금 등에서 차별하는 방법’, ‘개별조합원에게 금속노조를 탈퇴하고 제2노조에 가입할 것을 회유·종용하는 방법’, ‘관리직49명을 제2노조에 투입하는 방법’ 등이 동원되었다는 점을 앞서 밝힌 바 있다.

34) 유성기업이 금속노조(유성지회) 조합원들에 대하여 무차별적으로 징계·해고를 할 수 있었던 배경에는 교섭대표노조의 지위에 있었던 제2노조와 유성기업이 체결한 2012년 단체협약이 자리잡고 있었는데, 위 2012년 단체협약에서 제2노조와 유성기업은 해고의결 정족수를 줄였고, 부당징계로 판명날 경우 징계기간 동안 평균임금의 150%를 지급하는 조항도 없애버렸다.

Ⅲ. 노조파괴 시나리오의 주된 목적 및 수단

1. 노조파괴시나리오의 주된 목적 : 민주노조 와해 및 어용노조 육성

창조컨설팅이 2011. 4. 28.자로 작성한 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』는 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2 노조 설립’을 핵심목표로 설정하고 있고, 이를 위해 1년간에 걸쳐 대내적으로는 ‘유성기업 경영진’, ‘유성기업 실무진’ 및 ‘창조컨설팅 연구진(피고소인 심○○, 김○○ 포함)’으로 구성된 ‘노사관계 전략회의’를 구축하여 정기적이고 상시적인 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 ‘노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있다. 그리고 2011. 5. 6. 이러한 노조파괴 사나리오를 수행한 결과 ‘금속노조 유성지회의 조합원수가 컨설팅 계약 체결 당시 기준으로 50% 미만으로 축소되면 8천만원의 성공보수를, 다시 20%로 축소되면 8천만 원의 성공보수를 추가로 지급’하는 약정을 체결합니다.

2. 노조파괴의 수단으로서의 고소, 징계 등 법적수단의 활용

유성기업은 이와 같은 목적을 실행하기 위하여 고소, 징계, 손해배상이라는 법적 수단을 활용했는데 전략회의문건³⁵⁾에서 유성기업의 계획이 확인된다.

1) 직장폐쇄 준비시기

창조컨설팅이 작성한 첫 번째 전략회의 문건인 “단기대응방은”은 철저한 채

35) 유성기업의 노조파괴시나리오에 따르면 주1회의 전략회의를 개최하였는데, 위 전략회의에서 실행사항을 점검하고 향후 계획을 확인하기 위하여 작성된 문건이 이른바 “전략회의 문건”이다.

증 및 철저한 책임추궁 - “형사 →민사(가압류) → 징계 →민사(손해배상)”을 주된 대응기조로 제시하였다.

2) 직장폐쇄 종료 후 기간

유성기업의 고소 및 징계 등을 통한 노조파괴시나리오의 진행은 직장폐쇄 종료 이후에 본격적으로 진행되었다.

유성기업은 2011. 9. 21. [향후 징계절차 진행 및 유성기업 노동조합 조합원 확보 관련] 문건에서 제2노조의 조합원 확보가 미진한 상태라고 진단하면서 그 이유로 “징계 자체가 유례없는 사안이기 때문에 유성지회 조합원들은 회사의 징계권 행사에 대하여 실감하지 못하고 있는 상태”에 있으나 “1차 징계절차가 마무리 되어 이들에 대한 해고 등 중징계가 이뤄지는 10월 초순에는 회사의 징계권 행사에 대한 실감을 할 것으로 판단”하고 징계절차를 진행했다. 즉, 유성기업은 유성지회 조합원들에 대한 징계절차를 진행함에 있어 징계 그 자체가 목적이라기보다는 제2노조의 조합원 확보를 위한 방편으로 징계절차를 진행하였던 것이다.

3) 징계, 고소, 손해배상 등에 대한 현대자동차의 개입

현대자동차 구동부품개발실 최○○ 이사대우는 아래 이메일 사본에서 보는 바와 같이 2011. 9. 19. 현대차 황○○차장, 강○○ 차장, 권○○ 대리에게 신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고 목표로 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달할 것과 아울러 매주 1회 회사, 창조를 불러서 주간 실적 및 차주계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획(징계 및 신노조 인원증가, 향후 협상계획 일정 등) 보고 준비할 것을 지시하였고, 강○○ 현대차 차장은 동 메일을 유성기업 최○○

부사장에게 “9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다. 유시영 사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다. 장소는 본사 10층 회의실입니다.”라는 내용의 메일을 전달하는 등 적극적으로 직장폐쇄 종료 후 유성지회 와해와 어용노조조직화를 주문하였다.

이에 따라 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 [향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)](2011.9.21.자 전략회의문건)을 포함하여 징계절차와 관련한 사항, 유성지회의 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안에 관한 사항, 금속노조 유성지회 및 조합원을 압박하기 위한 민사상 손해배상 소송 관련 계획에 관한 사항, 유성지회 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안으로 제2노조와의 임금교섭은 조기에 타결시키고 금속노조와의 임금교섭은 장기화 시키는 계획에 관한 사항 및 관리직을 침투시켜 제2노조를 과반수 노조로 만든 문제에 관한 사항 등을 보고하였다.

특히 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 “파업 뒤 열린 징계위원회에 노조 측 징계위원이 참여하는 것을 막기 위해 징계일정을 앞당기겠다”, “새로 설립된 회사노조로 전향한 조합원이 저조하지만 핵심조합원을 중징계하거나 손해배상을 청구하면 2012년 말까지 조합원 80% 이상 장악할 수 있다”고 보고했다. 또한 유성기업은 2011년 11월 고용노동부가 특별근로감독 실시방침을 통보하자 “노동부 천안지청과 본부에서 비선으로 관련정보를 수집했다”고 보고하기도 했고, 그 해 12월 근로감독 결과 과태료 처분을 받아 유성기업은 현대자동차에 제출한 문건을 통해 “주요 대외기관인 청와대와 국정원·경찰청 본부·노동부 본부 등에 대한 홍보활동에 주력해야 한다”며 “원청(현대차)에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구된다”고 밝혀 원청인 현대차에 로비를 요청했다 ([2011. 12. 27.자 전략회의문건 유성기업노동조합 조합원 확보방안]).

위와 같은 현대자동차의 유성기업의 징계, 손해배상 등을 통한 민주노조 와해 및 어용노조 조직력 확대에 대한 명백한 증거가 있음에도 불구하고 검찰은 현대자동차 주식회사의 부당노동행위에 대하여 불기소처분을 했다. 유성지회는

최근 수사기록에서 유성기업에게 부당노동행위를 교사한 현대자동차 주식회사 임직원들에 대하여 새로운 범죄사실에 입각하여 추가 고소하였고, 이에 대한 수사가 진행 중이다.

IV. 법체계를 이용한 가학적 노무관리의 실태³⁶⁾

한광호 열사는 1995년 12월 10일 유성기업 영동공장에 입사하여, 2012년 10월경부터 2014년 9월경까지 대의원을 역임했고, 그 기간 중인 2013년 7월 25일부터 2013년 12월 18일까지 공장장, 소속장, 유성기업노동조합 간부 등으로부터 11차례 고소 당했고, 이로 인해 8차례의 경찰조사를 받았고, 사망당시 2건의 형사소송이 진행 중이었다. 또한 열사는 2011년 10월 31일 이래 두 차례 징계를 받았고, 2016년 3월 14일 3차 징계를 위한 사실조사통보를 받고 집을 나간 후 주검으로 발견됐다

이하에서는 유성기업이 유성지회 조합원들에게 지난 5년간 노조파괴를 위하여 자행한 징계, 고소 및 재판 현황을 살펴본다.

1. 징계현황

1) 직장폐쇄 종료 직후 차별적인 징계현황

유성기업은 법원 조정결정으로 2011. 8. 22. 직장폐쇄가 종료된 후 2011. 10. 18. 유성지회 조합원 106명에 대하여 1차징계를 단행하였고, 2011. 11. 1. 조합원 102명에 대하여 2차징계를 단행했다.

36) 가. 징계현황 2) 이하의 내용은 충남노동인권센터가 작성한 “금속노조 유성기업 아산지회 / 영동지회 사측에 의한 일상적 괴롭힘에 대한 기초통계”를 인용한 것이다.

<표 1> 징계현황표

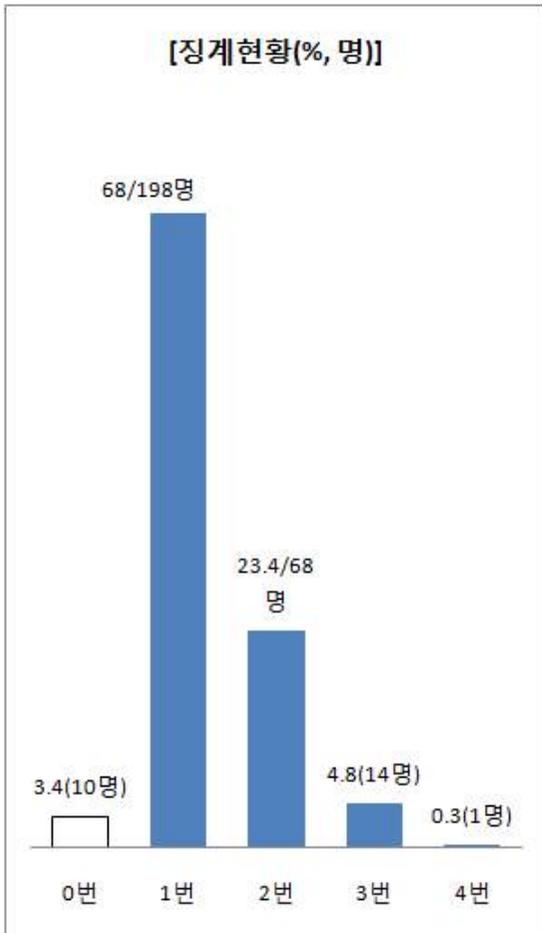
(단위 : 명)

구분	대상자	소속 노조	처분결과					
			해고	출근 정지	정직	견책	서면 경고	구두 경고
1차	106	유성 지회	23	35	40	8	0	0
2차	102	"	4	7	26	46	19	0
3차	126	"	0	0	3	22	101	0
4차	117	어용 노조	0	0	2	0	26	89
5차	93	어용 노조	0	0	0	1	11	81
계	544		27	42	71	77	157	170

전체 징계대상자에 대한 징계처분 내역은 위 표와 같은바, 결과를 보면 총 대상자 544명 중 유성지회 소속 근로자가 334명이고, 어용노조인 유성기업노동조합 소속 근로자가 210명이지만, 해고나 출근정지, 정직 등 중징계를 받은 근로자들은 대부분 유성지회 소속이고, 제2노조 소속 근로자들은 2명이 정직, 1명이 견책을 받았을 뿐 나머지는 서면경고나 구두경고를 받는데 그쳤다. 한편 단체협약에 의하면 서면경고와 구두경고는 징계에 해당하지 않는다. 징계처분이라고 할 수 있는 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 인원을 비교하면 더욱 차별적 징계라는 것이 명확해지는 바, 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 총 인원 217명 중 유성지회 소속 근로자가 214명이고 제2노조 소속 근로자는 3명에 불과하다.

2) 직장폐쇄 후 현재까지의 징계통계를 통해서 본 노조파괴시나리오

<표 2> “징계현황”은 2011년 5월 18일 직장폐쇄 단행 이후 현재까지 유성지회 조합원들의 징계회수를 회수를 표시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 2번 이상의 징계를 받은 조합원이 83명에 이른다. 한 조합원은 4번에 걸쳐 징



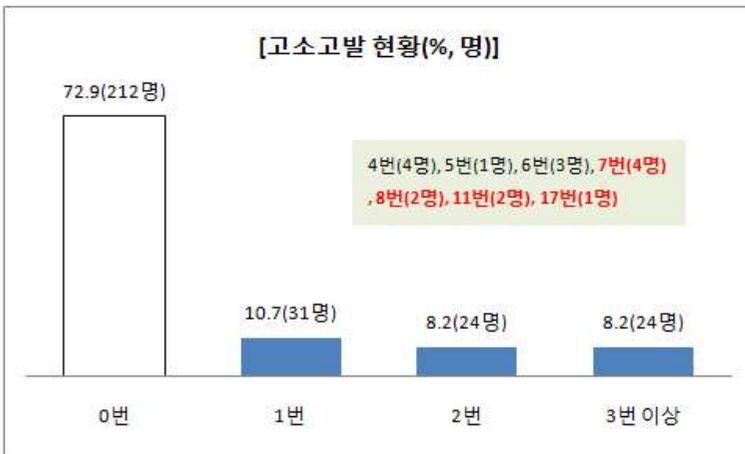
계를 당해 왔다. 징계 이전에 발부되는 경고장은 노동조합 간부에게 집중되고 있다. 이 징계결과에는 징계에 이르는 과정이 생략돼 있는데 바로 그 과정을 이해하는 것이 상대적으로 중요할 수 있다. 유성기업은 징계를 하기 위해 ‘사전조사’를 실시한다. 2011년 공장에서 쫓겨나 비닐하우스에서 생활하던 당시에 징계위원회 개최를 위한 사실 확인 면담이 진행된 바 있다. 당시 사실 확인 면담은 개인당 1회 내지 2회씩 진행되곤 했는데 주요 내용은 ‘징계양정을 줄여 줄 테니 복귀하라’는 내용이 었다. 실제 2011년 3월 25일~8월 22일까지를 대상으로 한 손조합원 1차 징계당시 사실조사

과정에서 어용노조인 유성기업노동조합 가입을 노골적으로 압박하기도 했다. 그 이후 현재까지의 징계과정도 별반 다르지 않았다. 유성기업과 현대자동차가 공모한 노조파괴 문건과 관련된 기록들에 나와 있는 ‘징계를 통한 어용가입 확대전략’의 내용과 일치한다.

유성기업의 유성지회 노조원들에 대한 대규모 징계는 대부분 법원에 의하여 부당징계판결을 받았고, 나머지 징계들의 경우도 정당한 쟁의행위 기간 중 징계가 가능한 것인지에 대한 법적공방을 진행 중이다. 유성기업은 징계기간 중

피징계자들의 경제적, 심리적 고통이 사후적으로 부당징계로 판정되는 것에 의하여 회복될 수 없는 것임을 인지하고 있었다는 점에서 **유성기업의 징계는 가학적인 성격을 지닌다**. 또한 유성기업은 사후적으로 노동위원회나 법원에 의하여 부당징계로 확인될 수 있는 개연성이 높은 사안에 대하여도 일단 핵심적인 노조간부 및 조합원들을 현장에서 배제하여 노조과외 목적을 달성하기 위하여 징계를 남발하였다는 점에서도 가학적이며, 불법행위에 해당한다.

2. 고소현황



현재까지 자료로 확인된 고소현황을 보면 아래 <표 3> “고소고발현황”과 같다. 고소의 주체는 유성기업, 관리자, 회사가 설립한 어

용노조인 유성기업노동조합 주요 간부 등이다. 2번 이상 고소당한 조합원들 16.4%(48명)의 90% 이상이 유성지회에서 임원, 상집, 대의원 활동을 했던 간부들이다. 4번 이상인 조합원들도 상당수 있는데 한 조합원(2013~ 2014년 지회 상집)은 17차례에 걸쳐 고소를 당했다. 한광호 열사도 5개월간 11차례 고소를 당했다. 자료의 유실로 표에는 포함되지 않았으나 아산지회의 한 조합원은 소속장인 관리자로부터 71건의 고소를 당하기도 했고, 같은 이유로 징계해고 당했다. 해당 관리자의 고소건에 대해 경찰이 무혐의 처리하자 그 소속장은 다시 죄명을 명예훼손에서 모욕으로 변경하여 재고소하기도 했다.

한편 유성기업은 기초질서 위반, 업무방해, 명예훼손 등으로 고소를 했으나 실제 내용은 주로 노동조합의 준법투쟁과 정당한 쟁의행위에 대한 내용이며, 불기소처분 되는 경우가 상당수이다.



그럼에도 타인의 고소로 피소되거나 법정에서는 서는 것은 사람의 정신건강을 악화시키고 강력한 스트레스를 발생시키는 원인 중 하나다.

<표4> “경찰조사 현황”은 앞서 언급된 고소 또는 (경찰 또는 노동부)인지 사건에 의한 소환조사로 경찰조사를 받은 횟수가 얼마나 되는지를 나타낸다. 경찰이나 노동부 소환조사의 경우 소환통지서 상당수가 유실됐거나 폐기된 상태여서 극히 일부만 확인할 수 있었다. 그럼에도 위 결과처럼 많은 조합원들이 사건에 피소되어 근무시간 중 경찰조사를 받아야 했던 상황이다.

유성기업의 고소사실은 상당부분이 불기소처분 되거나, 법원에서 무죄판결을 받고 있다. 한광호 열사의 경우 11건의 고소사실 중 2건에 대하여만 기소되었고, 나머지는 무혐의처분 받았다. 즉, 유성기업이 유성지회 조합원들을 고소하는 주된 목적은 처벌 그 자체 보다는 노조파괴 및 해당 노동자를 괴롭히기 위함이다. 고소가 부당노동행위 수단으로 남용되고 있는 것이다.

3. 소송현황



<표5> 소송 현황은 유성지회 조합원들이 2011년부터 현재까지 피고인 신분으로 형사 법정에 섰던 현황이다. 여기서 민사소송은 제외되었다. 결과를 보면 4건 이상 재판에 회부된 조합원이 33명에 이른다. 한 조합원은 15건이 회부되기도 했다. 앞서 말한 바와 같이 유성기업 등의 고소 등이 재판으로 이어져 조합원들은 끊임없이 시달리고 있다.

그러나 이하에서는 보는 바와 같이 검사는 지난 2011년 5월 이후 현재까지 유시영 등 유성기업 사용자들을 2013. 12. 30.에야 일부 기소했고, 아직도 1심이 진행되는 등 단 한 명도 형사처벌을 받지 않았다. 이와 같은 차별적인 형사소송의 진행은 유성지회 조합원들로 하여금 정신적인 고통을 가중시키기에 충분했다.

V. 유성기업의 가학적 노무관리에 대한 수사기관 및 법원의 직무유기

“회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”와 “전략회의 문

건”에서는 노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있고, 유관기관들이 2011년 5월 직장폐쇄 이후 현재까지 유성기업의 고소, 징계, 손해배상청구 등을 통한 민주노조 와해와 어용노조 조직력 강화를 방조하였다. 각 기관별 대표적인 사례들을 살펴본다.

1. 경찰의 노조간부에 대한 체포 등 편파적인 공권력 행사를 통한 노조 파괴시나리오 목인

경찰이 유성기업 직장폐쇄 기간 중인 2011. 5. 21. 작성한 “아산 유성기업 노조 파업 관련 정보판단 및 대책”에 따르면 ‘노사 교섭·조기 타결 분위기 조성 및 불법행위 엄정대처’라는 목표아래 ○ 노조지도부에 대한 체포영장 조속한 발부로 지속압박 ○ 사측 대상, 손해배상 청구 유도 지속적 노측 압박 ○ 공장 단전·단수, 비축식량(5. 21. 현재 쌀 20kg 53포대 등), 가스차단 등을 대책으로 제시했다. 당시 유성기업이 노조간부에 대한 고소 및 가압류 신청했고, 유관기관과의 협조를 중요한 대외적 전략으로 삼고 있었던 것을 고려해 보면 사실상 경찰이 직장폐쇄 기간 중 유성기업의 노조파괴시나리오를 목인하고 여기서 더 나아가 지시한 정황까지 확인된다.

경찰은 직장폐쇄 종료 후에도 유성기업 및 어용노조인 유성기업노동조합의 고소고발에 대해서는 신속히 수사 및 검찰 송치를 한 반면, 유성지회 및 유성지회 조합원들의 고소에 대하여는 대부분 무혐의처분 하였다.

직장폐쇄를 전후한 경찰의 편파적인 공권력 행사는 유성기업과 어용노조로 하여금 아산경찰서에 무차별적인 고소를 통하여 정당한 조합활동 및 쟁의행위를 방해하는 것을 가능케 하였다.

2. 노동부의 노조파괴 범죄사실에 대한 목인

유성기업은 “회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”에서

제시한 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2노조 설립’을 실행하기 위해 복수노조시대에서 가능한 모든 유형의 부당노동행위를 자행했다.

이에 대하여 유성지회는 직장폐쇄 직후부터 유성기업 사용자를 4차례(2011. 10. 26. 1차 고소, 2011. 11. 29.자 2차 고소, 2012. 1. 10.자 3차 고소, 2012. 6. 7.자 4차 고소)에 걸쳐 고소했으나, 대전지방고용노동청 천안지청은 유성기업이 어용노조를 설립하고, 어용노조가 교섭대표노조의 지위를 획득하는 것을 방조하면서 수사를 진척시키지 않았다. 그러던 중 2012. 9. 중순경 국회 청문회에서 유성기업과 노무법인 창조컨설팅이 공모한 노조파괴시나리오 및 실행과정이 폭로되었고, 2012. 10. 23. 유성지회는 유성기업 외 12명, 노무법인 창조컨설팅 외 2명, 현대자동차 외 1명을 노동조합및노동관계조정법 위반으로 고소했다.

고용노동부 천안지청은 2013. 8. 초경 전국금속노동조합의 고소사실 중 극히 일부만을 기소취지로 대전지방검찰청 천안지청에 송치했고, 유성기업은 2013. 10. 21. 부당해고 판결을 받은 24명의 해고자들에 대한 재징계에 착수해 11명의 조합원에게 해고 처분을, 나머지 조합원들에게 출근정지 1개월~3개월의 처분을 했다. 대전지방고용노동청 천안지청이 2013. 8. 6. 작성한 사건처리결과 회신에 따르면 주된 고소사실에 대해 대부분 불기소 의견으로 송치했다.

복수노조간 치열한 경쟁 상황을 고려해 볼 때 말단 소속장이 전국금속노동조합 조합원들로 하여금 기존 노조를 탈퇴하고 어용노조인 제2노조에 가입권유 행위를 스스로의 판단에 의해 진행했다는 것은 상식에 반하는 것이다. 그럼에도 수사기관은 유성기업 대표이사 유시영 사장 등의 변명을 인정한 것이다. 이와 같은 고용노동부의 편파적인 사건처리는 유성지회 조합원들로 하여금 노동행정에 대한 주무관청의 불공정한 공권력 행사에 대한 분노를 자아냈고, 공권력이 자신들을 보호해 줄 수 없다는 무력감과 동시 고통감을 느끼기에 충분한 것이었다.

3. 검사, 고용노동부의 의견 더욱 축소해 일부 고소사실만 불구속 기소

대전지방법검찰청 천안지청은 2013. 12. 30. 유성지회가 제기한 유성기업 관련 부당노동행위 고소사건에 대해 대부분 불기소 처분으로 사건을 종결시키고, 유성기업 대표이사 유시영 등 7명에 대한 근로기준법위반 및 노동조합및노동관계조정법위반의 점에 대해 불구속 기소했다.

구체적인 불기소 사유를 살펴보면 고소인의 진술보다는 피고소인의 변명을 전적으로 신뢰해 혐의를 입증할 증거가 부족하다는 것이 대다수다. 그러나 검찰이 유성기업 사용자에 대한 신속하고 적극적인 수사를 한 후 위와 같은 불기소 처분을 했다고 믿는 사람은 검사를 제외하고는 아무도 없을 것이다. 한편 고용노동부가 이미 한 차례 송치단계에서 상당부분의 혐의사실을 불기소 의견으로 송치했음은 위에서 본 바와 같다. 그러나 검찰은 여기서 더 나갔다. 검찰은 대전지방고용노동부 천안지청이 기소 의견으로 송치한 부당노동행위 관련 고소사실 대부분도 불기소 처분했다.

결국 대한민국 검찰은 2013년 12월 30일, 유성기업의 노조파괴시나리오에 대해 최종적으로 면죄부를 부여한 것이다. 유성기업 등이 유성지회 조합원들을 상대로 제기한 고소사건에 대하여 신속한 수사 및 기소를 통한 형사재판이 일상화되어 있는 현실에서 2011년 5월 18일 이후 유성기업의 주된 부당노동행위에 대하여는 단 한건의 기소조차 하지 않는 검찰의 태도에서 느꼈을 분노와 절망감은 말과 글로 표현하기 어려운 것이었다.

유성지회 조합원들은 이에 굴하지 않고, 검사의 불기소처분의 부당성을 비판하며 재정신청을 하여 대전고등법원은 2014. 12. 30. 대부분의 고소사실{아산공장 직장폐쇄 유지, 영동고장의 직장폐쇄 개시 및 유지, 단체교섭거부, 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영 관여와 불이익 처분, 유성지회 탈퇴 및 유성기업(주)노동조합 가입 권유, 유성지회 노동자들에게 연장근로 및 휴일근로 미부여, 직장폐쇄 기간 중 임금미지급 등}에 대하여 공소제기명령을 하였고(대전고

등법원 2014초재413 재정신청), 검사는 공소제기명령에 따라 비로소 2015. 4. 13. 기소하여 종전 사건과 병합하여 유시영 등 7명에 대한 형사재판이 진행 중이다(대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507, 2015고단768)

만약 대전고등법원이 재정신청 인용결정에서 인정한 유성기업의 부당노동행위 사실에 대하여, 검사가 2013. 12. 30. 유시영 등을 기소했다면, 유성기업의 노사관계는 현재와 전혀 다른 양상이었을 것이며, 유성기업의 무분별한 대규모 고소 및 징계 또한 가능하지 않았을 것이다.

4. 법원 : 정당한 쟁의행위 기간 중 해고 등 징계를 가능케 한 판결

단체협약 제109조³⁷⁾ “회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며, 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분을 할 수 없다.”라고 규정하고 있다. 이는 쟁의행위 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대하여 징계 등 인사조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이다.

그럼에도 유성기업은 2013. 6.초경 당시 유시영 등 대표이사 등에 대한 고소사건에서의 유리한 처분을 받기 위하여 해고자 27명에 대한 해고를 취소하고 복귀시킨 후 2013. 10. 23 그 중 11명을 재해고하는 등 직장폐쇄 종료 후 현재까지 100여 명의 조합원을 징계했다.

재해고자 11명은 유성기업을 상대로 단체협약을 위반한 재해고가 무효라고 주장하며 근로자지위보전 및 임금보전을 구하는 가처분신청을 하였고, 대전지방법원 천안지원은 2014. 3. 20. 가처분신청을 인용하였다(대전지방법원 천안지원 2013카합148 결정). 그리고 충남지방노동위원회와 중앙노동위원회도 같은 취지의 판정을 하였다.

37) 어용노조인 유성기업노동조합이 체결한 단체협약 제113조에도 동일한 내용이 있다

그런데 같은 법원인 대전지방법원 천안지원은 2015. 4. 24. 위 가처분 사건에 대한 본안사건에서 유성기업의 11명에 대한 재해고가 정당하다고 판시하였다(대전지방법원 천안지원 2014가합1969 판결).

정당한 쟁의행위 기간 중에도 징계할 수 있다는 취지의 위 법원의 판결은 2016. 7. 21. 항소심에서 파기될 때까지 유성기업의 무차별적인 고소 및 징계의 주요한 근거로 작동하였다. 대전지방법원 천안지원이 재해고에 대한 본안사건에서 ‘해고무효’판결을 하였다면 유성기업의 무차별적인 징계는 가능하지 않았을 것이다.

VI. 나오며

유성기업의 노조파괴를 목적으로 한 가학적인 노무관리는 외견상 고소, 징계 등을 활용한 합법적인 형태를 갖추고 있었다. 경찰, 노동부, 검찰, 법원의 묵인과 방조가 유성기업의 법체계를 활용한 가학적인 노무관리를 가능하게 하고 있다.

유성기업의 부당노동행위에 대한 진상규명 및 책임자처벌로 인하여 한광호 열사의 죽음을 되돌릴 수는 없다. 그러나 제2, 제3의 죽음을 멈추고, 유성지회 노동자들의 정신적인 고통을 경감하기 위해서는 유성기업이 부당노동행위 수단으로 활용하고 있는 고소, 징계 등은 중단되어야 한다. 검찰은 이미 밝혀진 부당노동행위에 관여한 유성기업 및 현대자동차 사용자들을 신속히 수사하여 추가 기소하여야 한다. 법원은 신속한 재판을 통해 헌법과 노동관계법상 노동3권을 유린한 불법행위자에게 중형의 실형을 선고해야 할 것이다.

3부

유성기업의 가학적 노조탄압의 법적 쟁점



유성기업의 가학적 노조탄압의 법적 쟁점

I. 노동기본권 침해와 인간존엄의 파괴

1. 노조파괴 시나리오가 현장에 미치는 가학적성

복수노조 창구단일화제도와 전임자급여금지제도가 도입된 2010~2012년 전후, 안정적인 노사관행을 흔들고 적대적인 노사대립상황을 노려 사용자가 선호하는 노동조합을 설립하려는 시도가 이어졌다. 조직적인 노조파괴 시나리오의 가독은 단지 사용자의 부당노동행위가 공격적이고 노동조합 활동에 대한 피해규모가 크다는 점에서만 그 불법성이 문제되는 것이 아니라 어제까지도 한 사업장에서 직장동료였던 이들을 적으로 돌리는 방법을 통해 노동조합을 뿌리채 흔드는 노조파괴를 시도한다는 점에서, 수단의 가학적성으로 인한 가중된 불법성을 띤다.

복수노조를 악용한 노조파괴 시나리오는 노동조합을 무력화시키기 위한 단계적 전술을 구사한다. 1단계는 그동안 안정적인 노사관행을 깨뜨리는 노동조합 흔들기를 그 시작으로 한다. 평소라면 과도한 요구가 아니었던 노사관행에 회사가 강경하게 거부하거나 노사관행상 노조가 절대 받아들일 수 없는 회사

요구안을 제시하고, 그동안의 협의절차의 관행을 무시하거나 정상적으로 합의 했던 약속을 일방적으로 깨뜨리는 등의 방법으로 노동조합을 자극한다. 이러한 관행과피나 교섭지연에 대해 노동조합이 원칙적인 대응을 할 경우, 강성노조 때문이라는 여론을 만들어 노동조합 내부의 갈등을 유발시키고, 복수노조를 만들기 위한 이탈세력을 지원한다. 1단계에서 핵심적인 것은 적대적인 환경을 조성하기 위해 사용자의 언론활동을 적극적으로 활용한다는 점이다. 사용자는 회사소식지나 선전물을 사업장에 배포하여 노동조합에 대한 비방이나 노동조합의 요구에 대한 공격적인 발언을 적극적으로 표출함으로써 노동조합에 대한 사용자의 공격적인 태도를 분명히 하고, 노동조합에 동조할 경우 불이익을 감수해야 할 것이라는 명확한 암시를 준다.

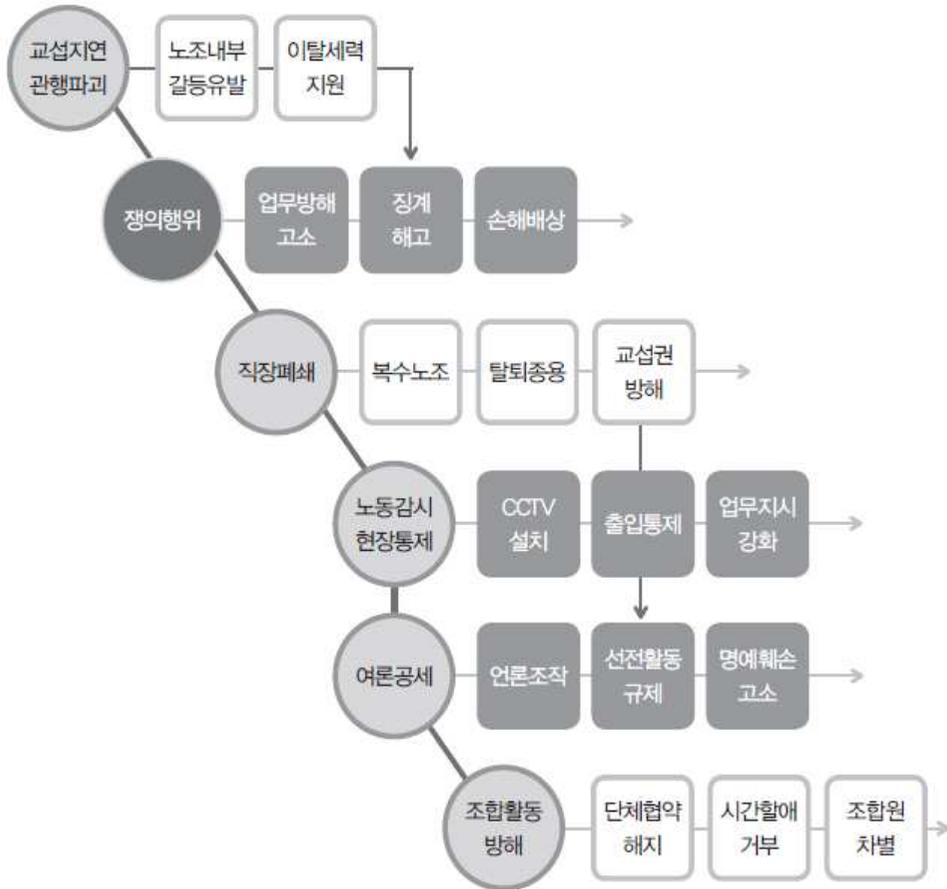
2단계에서는 정상적인 노사간 대화와 평화적 교섭이 막힌 상황에서 노동조합이 불가피하게 집단행동이나 쟁의행위를 선택하게 유도하고, 사용자는 이를 불법쟁의행위로 몰아세우며 직장폐쇄를 단행한다. 노조탄압을 위한 직장폐쇄는 반드시 노동조합과 조합원들을 분리하여 고립시키기 위한 선별적 복귀를 시도하고, 노동조합과의 접촉을 차단하기 위해 사업장 내 감시장비나 통행차단설비를 증설하여 조합원들의 활동을 통제하는 방법을 사용한다.

사용자의 선별적 복귀과정을 통해 노동조합의 간부와 일반 조합원이 만날 수 없도록 현장을 분리하고, 사업장 감시를 강화함으로써 조합원의 활동을 위축시키는 것은 친사용자 성향의 이탈세력을 중심으로 복수노조를 설립한 뒤, 고립된 조합원들에게 기존노조의 탈퇴와 제2노조로의 가입을 종용하기 위한 것이다.

3단계로 사용자는 자신이 선호하는 제2노조의 조직확대를 극대화하기 위한 적극적인 탈퇴종용을 하게 된다. 사용자는 노조 핵심간부에 대한 징계·해고 및 불법파업에 대한 업무방해고소, 손배·가압류 등 사법적 테러를 가하는데, 이는 회사소식지나 제2노조의 선전물 등을 통해 공개함으로써 기존 노동조합에 남아 있으면 어떠한 불이익이 닥칠지 본보기를 보임으로써 노조탈퇴를 하지 않을 수 없도록 압박한다.

사용자는 제2노조가 과반수를 점할 때까지 직장폐쇄를 계속하면서 고립된 조합원들에게 은밀한 탈퇴강요를 계속한다. 결국 원하는 만큼 제2노조 조합원 수가 확보되면 사용자는 마지막 단계로 직장폐쇄를 중단하면서 동시에 기존 노동조합이 다시는 조직 복원을 할 수 없도록 단체협약을 해지하고 조합활동에 대해 제공되었던 각종 편의제공을 부당노동행위라고 일방적으로 단정하여, 지급을 중단해버린다. 이제 사용자는 제2노조에게는 과반수 노조가 되었다는 이유로 공식적·비공식적으로 각종 편의제공을 하고, 제2노조 위원장과 대표이사 면담이 성사되는 모습을 보여주거나 제2노조와 협력적인 노사관계를 갖기로 합의했다고 선포식을 하는 등 제2노조 굳히기 작업을 진행한다.

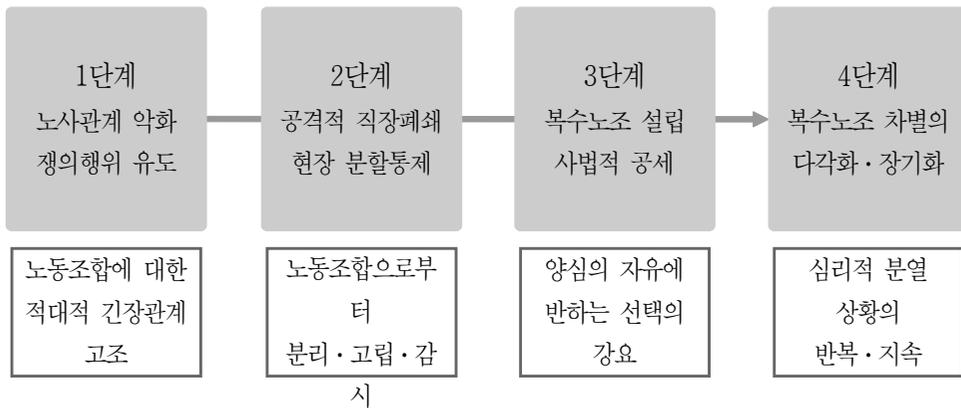
이러한 제2노조 굳히기 작업은 사용자가 원하는 만큼 제2노조의 조직확대가 이루어지지 못한 경우, 복수노조 창구단일화절차에서 개별교섭 동의를 통해 제2노조와 기존 노동조합 간 차별을 효과적으로 활용하여 제2노조 조합원에게만 임금 및 근로조건, 인사고과와 승진기회에서 유리한 기회가 제공되고 기존 노조에 남아 있는 조합원에게는 직접적인 불이익을 준다. 이는 제2노조로의 탈퇴 및 소속을 지속하도록 유인을 제공하기 때문에, 제2노조의 입지는 점차 확고해지게 되고 다음해 복수노조 창구단일화절차에서는 교섭대표노조 지위를 쉽게 확보할 수 있게 된다.



이러한 노조파괴 시나리오의 실행은 노동자들에게 마치 전쟁터와 같은 공포와 긴장을 경험하게 한다. 사용자는 노동조합에 대한 공세 수위를 점차 올리다 공격적 직장폐쇄를 통해 선별적 복귀를 통해 노동조합과 동료 조합원과 격리되는 과정에서 극도의 공포와 긴장을 경험하게 되게 된다. 복수노조가 설립되면서 하루아침에 어제의 동료가 나와 내 주변의 동료들을 적으로 비방하고, 전쟁터의 폭격처럼 회사는 연일 노동조합의 단체협약을 해지하고 조합원에게 대량징계와 민형사상 고소를 퍼부으면서 기존노조 탈퇴와 제2노조 가입을 종용하는데, 이러한 내전과 분열의 상황은 조합원들에게 엄청난 정신적 고통을 초

래한다. 노조를 탈퇴한 조합원들은 불이익에 대한 공포심 때문에 노조탈퇴를 선택하지만 노동조합에 남은 이들을 더욱 고립시키고 고통에 빠뜨렸다는 죄책감, 양심에 반하여 사용자의 악의적인 부당노동행위에 굴복했다는 자괴감, 사용자 편에 서서 현장을 분열시킨 어용노조에 대한 분노와 어용노조에 가입한 자신 역시 어용노조의 한 패가 되었다는 무기력감은 노동자들에게 정신적으로 분열적 상황으로 몰아넣는다.

노조를 탈퇴하지 않고 남은 조합원들도 정신적 고통을 당하기는 마찬가지다. 노조를 배신하지 않았다는 자신감은 곧 자신들을 고립시키고 노조를 떠난 이들에 대한 회복하기 어려운 상처와 증오, 노동조합에 남아 있다는 이유로 인사상·금전상 불이익을 받게 되는데 시간이 갈수록 누적되는 경제적 불이익에 대한 부담감과 이제 와서 사용자에게 굴복할 수 없다는 오기, 사업장에서의 고립이 고착화될수록 결국 노조를 복원할 수 없으리라는 두려움과 본인만 바보처럼 손해볼지 모른다는 억울함은 반복되는 차별 속에서 조증과 울증 사이를 오고가면서 마음의 병을 더욱 단단하게 고착화시킨다.



앞서 살펴본 것과 같이 노조 파괴 시나리오는 공격적 직장폐쇄를 통해 복수 노조를 만들고자 고립과 분열, 감시의 기재를 작동시키는 것을 핵심으로 한다. 어제까지도 한 사업장에서 직장동료이자 같은 동네 선후배, 한 아파트에 사는

이웃사촌, 우리 아이와 한 반에서 공부하는 친구의 부모인 내 커뮤니티의 연결 고리들을 끊고 적으로 돌린다는 것은 마치 내전에서 내 가족에게 총부리를 겨누게 하는 것과 같은 수준의 고통과 인간으로서의 존엄과 양심의 자유를 침해하는 선택을 강요한다. 아래에서는 이와 같은 노조파괴 시나리오가 유성사업장에서는 구체적으로 어떻게 작동되었는지 살펴보기로 한다.

2. 유성기업에서 자행된 노조파괴 시나리오의 가학성

가. 1단계 적대적 노사관계 도발 : 노사관계 악화는 무엇에서 기인했나

유성의 민주노조 탄압의 시작은 주간연속2교대제 요구안을 핵심으로 한 2010년 임단협교섭에서 출발했다. 유성기업은 2009년 주간연속 2교대제와 월급제를 도입하기로 하고, 2011년 시행을 목표로 2010년 특별교섭에서 구체적인 근로조건과 임금에 관한 교섭을 진행하기로 했던 합의를, 단체협약의 효력이 없는 신사협정에 불과하다고 주장하면서, 스스로 합의를 깨고 주간연속2교대제와 관련한 교섭대상을 이유로 한 쟁의행위시 불법쟁의행위라고 주장하면서 직장폐쇄를 하고 용역을 투입하는 공격적 노사적대상황을 유도했다.

그러나 유성 노사 간에는 이미 2003년 근로시간 단축을 위해 노력하기로 하고, 주40시간 노동이 법제화되기 전부터 특근을 최소화하기로 하는 노사합의를 해왔다. 2009년 합의에 기초하여 2010년 6월부터 금속노조 유성 양지회(충남지부 유성아산지회, 대전충북지부 유성영동지회: 이하에서는 유성지회라 한다.)는 주간2교대와 월급제에 대한 연구자를 포함하여 구체적인 임금근로시간 제도개선요구안을 마련하기 위한 기획단 활동에 착수하였고, 2010년 12월 주간연속2교대제와 월급제 시행을 위한 특별단체교섭 요구안을 전달하고 2011년 1월 17일 상견례 및 1차 교섭을 시작하였다. 그러나 유성기업은 그동안 제도개선안을 마련하기 위한 회사측의 조사 착수를 촉구해왔으나 아무런 준비도

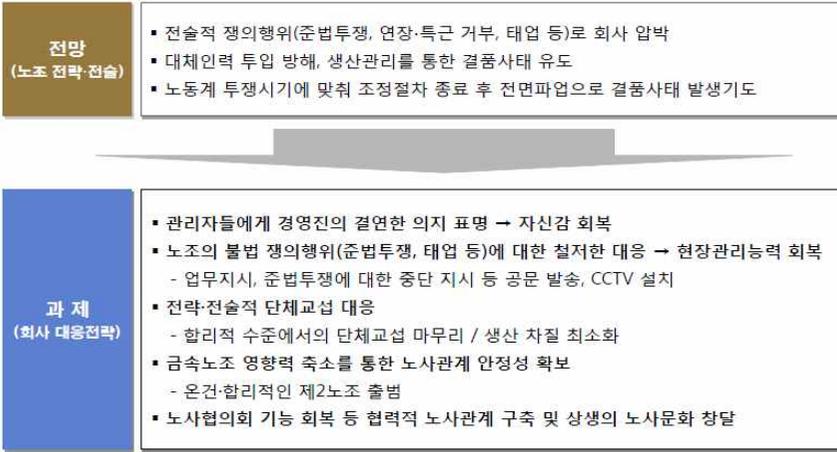
개시하지 않았고, 1차 교섭 이후 준비에 착수하겠다고 하여 1개월의 시간을 할애해주었음에도 5월 3일 총 10차례의 교섭이 진행되는 동안 회사제시안을 제출하지 않았다. 아예 교섭결렬을 선언하고 충남지방노동위원회에 쟁의조정신청을 하였으며, 5월 13일 조정회의에서 유성기업은 '4조3교대' 즉 주간2교대가 아닌 야간근무를 그대로 유지하는 안을 제시하였는데, 구체적인 시행방법에 대해서는 아무런 답변도 하지 못하는 등 그동안 회사가 주간2교대제와 월급제에 대한 아무런 검토도 하지 않았다는 것을 확인하게 되었다. 충남지노위는 회사의 불성실한 교섭태도로 조정이 불가하다는 판단 하에 조정중지 결정을 내렸다.

2009년 합의는 주간연속2교대제 시행 및 월급제의 구체적인 근로조건에 관한 사항을 사용자가 일방적으로 시행할 수 없고, 노사간 단체교섭의 대상으로 한다는 합의를 한 것이다. 즉 그 구체적인 근로조건에 대한 교섭으로서 진행된 2011년 주간연속2교대제와 월급제 시행에 대한 특별교섭은 단체교섭 대상으로 노동쟁의가 발생한 것으로서, 노동위원회가 조정중지 결정을 내렸다는 것은 주간연속2교대제와 월급제 시행에 대한 교섭이 정당한 교섭대상으로서 쟁의행위가 가능하다는 점을 확인해준 것이다. 유성기업은 2009년 합의는 신사협정이거나 기존 합의에 따라 세부 방식을 협의하는 것일 뿐이므로 쟁의행위를 할 수 없다며 조정대상이 아니라고 주장하였으나 노동위원회의 조정중지 결정은 교섭대상에 대한 회사의 주장을 사실상 부인한 것이라 할 수 있다.

주간연속 2교대제 도입과 관련하여 노동조합은 현행 시급제 급여체계를 월급제로의 전환하여 조속한 시행을 요구하고 있는 반면, 사용자측은 시급제의 월급제로의 전환에 따른 근무시간 단축으로 생산량 확보에 대한 노사간의 합의가 우선적으로 선행되어야 구체적인 주간연속2교대제의 시행방법에 대해 협의할 수 있었음을 제시하고 있어, 당사자간 주장이 현저한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이에 우리 조정위원회로서는 더 이상의 의견조율이 불가하여 조정안 마련이 어려울뿐만 아니라 자칫 조정안 제시가 당사자간 주장의 대립을 확대시킬 우려가 있는 등 원만한 조정이 이루어지기가 어렵다고 판단되어, 조정안을 제시하지 아니하고 본 건 조정을 종료하기로 하였다. (충남지노위 2011. 5. 13. 결정 2011조정8)

유성기업은 이미 2011년 4월부터 복수노조를 악용하여 유성지회를 무력화하기 위한 기획을 체계적으로 준비하기 시작했다. 2011년 4월 28일 유성기업은 창조컨설팅으로부터 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계안정화 컨설팅 제안서」를 통해 “금속노조 영향력 축소를 통한 노사관계 안정성 확보 - 온건·합리적인 제2노조 출범”을 대응전략의 과제로 제시하면서 노조파괴를 위해 유성기업 경영진을 주축으로 창조컨설팅 자문인력과 유성기업 실무진으로 구성된 “노사관계 전략회의”를 구상하였다. 이는 애초부터 유성기업이 적대적인 노사 갈등상황을 유도하여 이에 대항하는 지회의 활동을 불법쟁의행위로 규정, 공세적인 노조탄압을 밀어붙이기 위해 기획·연출된 노조파괴시나리오가 있었다는 것을 의미하고, 이 과정에서 복수노조를 출범시켜 유성지회를 와해시키려는 체계적인 기획에 따른 것이라는 점을 명확히 하고 있다.

2. 향후 전망 및 과제



▶ 2011. 4. 28. 창조컨설팅 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서」

나. 2단계 파업유도를 통한 공격적 직장폐쇄의 기획 : 사용자 쟁의행위의 불법성

유성기업은 5. 3. 교섭결렬 직후 창조컨설팅과 컨설팅계약을 체결하고 노조 무력화를 위한 준비절차에 착수하였다. 5. 13. 조정중지결정이 나기 전 5. 11. 유성기업과 창조컨설팅은 「유성기업 쟁의행위 대응요령」 및 「유성기업 불법파업 단기 대응방안」 등의 문서를 통해 드러나듯이, 복수노조를 설립하여 유성지회를 와해시키기 위한 핵심적인 전략의 수순으로 직장폐쇄를 사전 준비하였다.

유성기업은 애초 노동위원회로부터 조정대상이 아니라는 이유로 행정지도를 받아내고 이를 기초로 유성지회의 쟁의행위를 불법화하고 직장폐쇄하기 위한 수순을 준비하였다. 이미 5. 11. 유성지회가 아직 쟁의행위를 하지도 않은 시점에 불법 쟁의행위로 단정하고, 노동위원회의 조정회의가 있는 5. 13.부터 미

리 직장폐쇄를 위한 준비를 하도록 하고 5. 15.을 D-day로 잡아 노동위원회가 행정지도를 내릴 것을 전제로 한 직장폐쇄를 사전 계획을 세웠다.

- 따라서, 충남지방노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제24조 제2항에 의거 조정대상이 아니라는 내용의 “행정지도”를 할 것으로 판단됨.

▶ 2011. 5. 11. 유성기업 「유성기업(주) 불법파업 단기 대응방안」7면

그러나 유성기업이 예상한 것과 달리, 실제 충남지방노동위원회는 조정 중지 결정을 내렸다. 주간연속2교대제와 월급제 교섭이 정당한 교섭 대상이라고 주장해온 유성기업의 시나리오가 어긋났다. 그럼에도 유성기업은 조정절차 이전에 불법쟁의행위를 했다는 선전물을 배포하기 시작하면서 과거 관행적으로 허용해왔던 사업장내 조합활동을 불법쟁의행위로 문제삼기 시작하면서 계획대로 직장폐쇄를 밀어붙였다. 이는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적·소극적인 임금지급청구권의 중지 목적이 아니라 직장폐쇄를 기점으로 복수노조를 활용한 사용자의 공세적인 노조탈퇴 시도를 위한 것임을 재확인해준다.

유성 소식

유성기업(주)
제1호

◇ 발행인 : 유시영 ◇ 발행처 : 유성기업(주) ◇ 발행일 : 2011. 5. 23.

금속노조 유성기업 지회는 오랜기간 불법 집단행동을 계속하여 왔습니다.

유성기업 지회는 결품사태를 무기로 생산라인을 사실상 자주관리하여 왔습니다.

회사의 손해에 대하여 징계 및 민·형사 책임을 엄중히 물을 것입니다.

이에 회사는 일체의 생산이 중단된 상태에서 이미 일부 부품의 결품이 발생하여 막대한 매출 손실액이 발생하고 있고, 결품사태 발생시 현대자동차, 기아자동차, 한국GM, 르노삼성자동차, 쌍용자동차 등 국내 5개 완성차 업체에 대하여 시간당 18억 원의 손해배상금을 지불하도록 되어있는바, 회사에 큰 손해를 입히고 있습니다.

따라서 회사는 지회에 대하여 불법 집단행동에 대한 책임을 엄중히 물을 것인바, 이미 아산지회와 영동지회 간부 13명에 대하여 아산경찰서에 고소 및 고발을 한 상태이고, 이들의 기획·선동 책임에 대하여 징계책임과 민사상 손해배상 책임 역시 엄중히 물을 것입니다.

또한 그동안의 불법 집단행동과 2011. 5. 18. 이후의 회사 사업장에 대한 배타적이고 전면적인 불법 정거행위에 대하여 일반 조합원들에게도 경중을 나누어 단체협약과 회사 내규에 따른 징계와 회사의 구체적 손해에 대한 민사상 손해배상 책임, 업무방해, 주거침입, 퇴거불용, 폭행, 상해 등의 범죄사실에 대한 형사 책임을 분명히 물을 것입니다.

유성기업 지회 조합원 역시 우리의 가족인바, 회사의 권고에 따라 퇴거하는 자에게는 기회를 주겠습니다.

< 표 2 > 대응 Schedule

일시	내용	
5.11.(수) D-4	시행 사항	1. 노동위원회 조경 관련 의견서 제출 2. 불법파업에 대한 대노조 광고 공문 발송 3. 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포 - 정문, 식당, 생산현장
	준비 사항	4. 태업 등 불법행위 채증 5. 잔업거부시 관리직 투입 ◇ 회사 주변 진회신고 추진
5.12.(목) D-3	시행 사항	1. 제12차 특별고성 대응 2. 태업 등 불법행위 채증 3. 진회 신고
5.13.(금) D-2	시행 사항	1. 노동위원회 조경 관련 길영문 수령 2. 태업 등 불법행위 채증
	준비 사항	◇ 직장폐쇄 광고문, 답화문 작성 ◇ 시설보호요청 공문 작성 ◇ 직장폐쇄 전후 조치사항 검토
5.14.(토) D-1	준비 사항	◇ 보도자료 작성 ◇ 시설보호요청 공문 발송 ◇ 종합대책에 대한 세부계획 및 일정 확정 ◇ 직장폐쇄 및 대응조치 관련 준비 - 비표(명찰)제작 - 직장폐쇄 광고문, 답화문 게시판 제작 주문(공장별 6개)
5.15.(일) D-0	시행 사항	1. 동역경비원 배치(06:00)-정문봉쇄, 채증 2. 통근버스 운행중지 문자 발송(20:00) 3. 직장폐쇄 광고문, 답화문 게시(06:00) 4. 답화문 전단지 배포(08:00) 5. 정문출입 통제 및 채증, 비표 배부(08:00) 6. 보도자료 배포(09:00) 7. 직장폐쇄에 따른 노조사무실 출입 등 대노조 협조요청 공문 발송(09:00)
	준비 사항	◇ 노사관계 안정화 방안 및 추진일정 검토
5.16.(월) D+1	시행 사항	1. 가정통신문 발송(5.13. 충남지노위 행정지도 공문 첨부) 2. 정문출입 통제 및 채증, 노조사무실 출입관리
	준비 사항	◇ 유성소식 작성 ◇ 포지션 페이지 작성
5.17.(화) D+2	시행 사항	1. 유성소식 발행 2. 포지션 페이지 유관기관 배포(파업 및 직장폐쇄의 경위, 파업의 불법성, 직장폐쇄의 정당성 강조) 3. 정문출입 통제 및 채증, 노조사무실 출입관리
	준비 사항	◇ 생산일용직 투입계획 수립 ◇ 징계, 민사·형사고소 대상 및 일정 검토

유성기업은 직장폐쇄 전후 핵심적인 대응준비로서 회사공고문과 선전물을 배포하여 노조활동에 대한 불법과업 여론화하는 한편, 평조합원에게도 징계 및 민형사상 책임을 묻을 수 있다는 위협과 함께, “정문 출입통제 및 업무복귀희망자 선별복귀방침, 노동조합 사무실 출입에 대한 관리”를 위한 사전 계획을 수립했다. 이는 △ 노조 간부와 조합원의 분리, △ 사업장감시 장비의 확대를 통한 현장통제 강화를 목적으로 한 것이고, 이를 기회로 복수노조 설립 후 친 사용자 노조로 조합원 이탈을 종용하기 위한 것이다.

첫째, 직장폐쇄 후 유성기업은 유성지회가 요구하는 일괄복귀를 거절하고 선별적 복귀방침을 통해 노조 내부의 단결력을 깨기 위한 단계적 전략을 계획, 시행하였다. 개별 복귀원칙을 분명히 하면서, Key맨을 활용하거나 면담 압박을 통해 조직약화를 시도하고 있다.

<표1> 업무복귀 추진 단계

구분	1단계 (상시)	2단계 (6월 25일부터)	3단계 (7월 1일부터)
방안	개별복귀	Key맨 활용	면담명령

특히 Key맨의 활용은 노조 내부의 분열을 조장하기 위해, 회사가 적극적으로 인사상 혜택을 주거나 징계 등의 불이익에서 선처를 약속하는 방식으로 지배개입하였으며, Key맨 포섭을 위해 조합원 분류와 블랙리스트를 작성하여 적극적으로 유성지회의 쟁의행위에 대한 방해행위를 하였다. 이는 노골적인 사용자의 부당노동행위이며, 유성기업은 스스로 부당노동행위로 처벌당하지 않도록 내부 보안관리를 철저히 하도록 주의를 당부하고 있는 바, 형사상 부당노동행위의 고의를 갖은 계획적인 범죄를 자행하였다는 점을 알 수 있다.

※ 유의사항

○ key맨 활용은 비공식적 방안으로서 부당노동행위의 여지가 있을 수 있으므로 철저히 내부 보안자료로 분류하고, 선무활동 대상 조합원에 대한 접촉 등에서도 서면으로 남겨지는 자료가 없도록 철저히 주의하여야 함.

- Key맨의 활용을 위하여 회사는 일정한 이익을 미리 제시하여야 할 필요가 있는바, 우선적으로 징계시 선처를 약속하고, 더 이상의 승진이 없는 생산직 사원에게 관리직으로의 진군전환이 가능해지도록 제도 개선을 약속한다거나, 이후의 승진 등에서 인사상 이익을 제공할 것임을 제안할 수 있음.

- Key맨 포섭작업을 진행하기 위해서는 먼저 조합원 분류작업과 인사 기록카드 보완작업을 진행하여야 함.(6/24 진행)

- 즉, 직장폐쇄기간이 길어질수록 회사는 유성지회의 일괄복귀 통보를 계속하여 거부하기 어려울 것이므로 2011. 6. 30.까지 회사의 조합원 업무복귀 노력이 조합원 과반수에 이르지 못할 경우에는 면담명령과 같은 새로운 방법을 강구하여야 함.

▶ 2011. 6. 23. 유성기업 「조합원 복귀 관련 방안(대외비)」1-5면.

둘째, 유성기업은 쟁의행위 대응요령에 채증조를 구성하여 채증활동을 강화하도록 지시하고, 개인정보보호법(2011. 9. 30. 시행)에서 금지하는 원격조정 및 회전기능, 줌기능을 장착한 CCTV를 통해 현장감시를 하고 채증하도록 지시하였다. 이는 노조 간부와 조합원이 만나는 것을 감시하고 조합활동을 위축시키는 방법으로 노조탈퇴를 효과적으로 압박하기 위한 것으로, 명백히 CCTV 설치의 본래적인 목적에 반한 부당노동행위라 할 수 있다.

- 특히 cctv의 경우 요소요소 안보이도록 설치하되, 원격조정이 가능한 최신장비를 동원하여 활용할 필요가 있음.

- 한편, 불법행위 현장에 근접하여 사진을 촬영하는 방법만으로는 한계가 있음. 따라서 먼 장소에서 카메라의 줌기능을 이용하여 촬영을 하거나 제1선에서 촬영을 하고 촬영방해 장면을 제2선에서 촬영하는 등 다양한 채증방법을 이용하여야 함.

▶ 2011. 5. 11. 유성기업 「유성기업(주) 쟁의행위 대응요령」8-9면.

실제 직장폐쇄 전후 유성기업은 공장 내, 특히 비공개 장소인 작업장 내에 CCTV 설치가 현격히 증가했고, 직접적으로 노동조합 사무실에 대한 촬영 등 노골적인 조합활동에 대한 감시행위를 통해 조합원들의 노조간부와 노조 사무실로의 접근을 위축시켰다.

▶ 2011년 직장폐쇄 이후 CCTV설치현황

아산공장	식당앞1, 노조사무실앞1, 어용노조 사무실 옥상1, 제품부 건물1, 관리동 건물2, 폐수처리장1,공장외벽(정문2)자제과1, 로비2, 공장장실1, 관리부 사무실1, 경비실내1,외2, 검사와 작업현장3
영동공장	공장장실1, 관리사무실2, 관리부 사무실 출입구1,관리동3, 경비실2, 생산부사무실1, 공무부사무실1, 주조부사무실1, 식당출입구1

▶ CCTV를 통한 현장통제 현황

<p>△CCTV설치에 대항한 검사와 현장</p>	<p>△검사과 3대 중 1</p>
<p>△검사과 3대 중 2</p>	<p>△검사과 3대 중 3</p>
<p>△노동조합 출입감시용</p>	<p>△영동공장 사무실</p>



다. 3단계 자주성이 결여된 어용노조의 설립

(1) 부당노동행위를 위한 범죄조직의 구성

쟁의행위시 사용자가 직장폐쇄 후 조합원들을 사업장에서 내몰고, 불법쟁의 행위에 대한 징계와 사법적 위협을 가하면서 선별복귀를 요구하는 것은 일차적으로 노조 내부의 단결력을 약화시켜 쟁의행위를 중단시키려는 의도가 크다. 그런데 복수노조창구단일화시대에는 비단 여기에 목적이 축소되지 않는다. 유성기업이 노사간 적대적 상황을 만들어 쟁의행위를 유도하고, 이를 핑계로 직장폐쇄를 개시하여 사업장 밖으로 노조 간부를 내쫓은 뒤 조합원 선별 복귀방침을 행한 것은 노동조합의 단결력이 약화된 틈을 타 사용자의 이해에 부합하는 새로운 노조를 만들기 위한 수단으로 삼고자 함에 있다.

복수노조 창구단일화제도를 악용하여 노동조합의 외피를 쓴 사용자의 이해를 대변하는 단체를 만들면, 사용자의 직접적인 부당노동행위 없이도 유성지회의 자주적인 조합활동을 봉쇄하고 궁극적으로 노동조합 자체를 와해시킬 수 있기 때문이다.

이러한 노조파괴 시나리오는 2011. 4. 28. 노조파괴 컨설팅 제안을 통해 구체화되었고, 5. 6. 금속노조 조합원수를 감소시키는 것을 목적으로 성공보수 약정을 한 뒤 매우 체계적이고 조직적으로 추진되었다.

약정서(대외비)

유성기업 주식회사(이하 “갑”이라 한다)와 (주)휴먼밸류컨설팅 (이하 “을”이라 한다)간에 컨설팅계약서에 명시되지 않은 세부내역(성공보수)에 대해서 아래와 같은 내용으로 별도의 약정을 체결한다.

제4조(계약금액)

③ 성공보수는 다음과 같이 지급한다.

1) 본 컨설팅을 수행함에 있어 아래 각호에 해당하는 경우 각각 성공으로 인정하여 “갑”은 “을”에게 성공보수를 지급한다.

가. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 50%로 감소된
시점 : 일금 팔천만원(₩80,000,000/VAT별도)

나. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 20%로 감소된
시점 : 일금 팔천만원(₩80,000,000/VAT별도)

다. 기타 위 가 내지 나호의 조건에 각각 준하는 경우

2) 성공요건이 달성되었을 때 “을”은 청구서를 “갑”에게 제출하여야 하며, “갑”은 “을”이 청구한 비용에 대해 7일 이내에 지급하여야 한다.

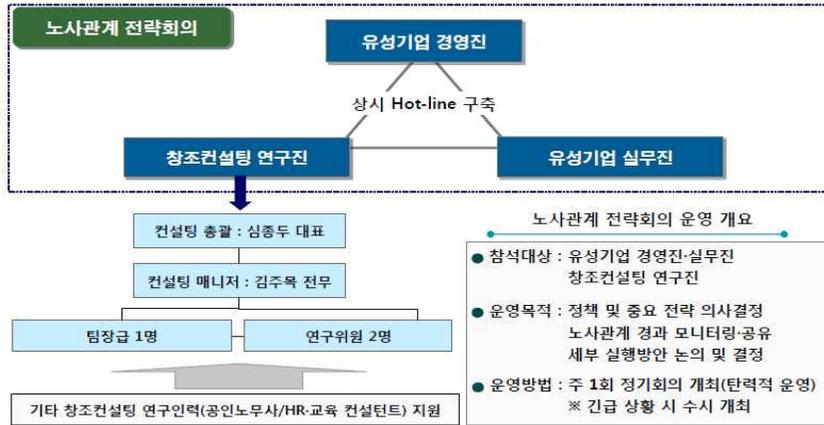
실

▶ 2011. 5. 6. 유성기업 「약정서(대외비)」

실제로 유성기업에서는 <경영정상화를 위한 전략회의>라는 이름으로 조직적인 부당노동행위를 위한 범죄조직이 꾸려졌다. 어용노조 설립을 비롯, 유성지회를 와해시키기 위한 모든 전략이 이 전략회의에서 구체적으로 결정·집행되었다. 이는 사업장 내에 사용자의 입맛에 맞는 온건한 노동조합(어용노조)으로 바꾼다는 목표 자체가 특정노조를 와해시키고 다른 노조의 조직화를 적극 지원하는 부당노동행위라 할 수 있다. 즉 유성기업은 노동조합의 자주적 활동에 지배개입할 부당노동행위 의사를 갖고 이를 실행하기 위한 기구를 구성하

였는 바, 불법목적의 범죄조직을 구성하여 체계적으로 범죄행위를 기획 및 실행한 것이라고 할 수 있다.

4. 컨설팅 추진체계 및 방법



▶ 2011. 4. 28. 창조컨설팅 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서」

구체적으로 2011. 6. 23. 유성기업은 조합원 선별복귀 방침을 세움과 동시에 유성기업(주)노동조합의 설립을 위한 준비 시나리오를 기획하였다. 유성기업이 설립한 유성기업(주)노동조합은 설립 자체가 사용자를 자문하는 노무사가 설립절차 및 설립신고에 필요한 서류들을 모두 작성하였다. 특히 설립신고 시 아산시청 담당자에게 접수하면서, “3일내 신고증 교부가 될 수 있도록 사전 대책”을 수립하도록 지도함으로써 사용자에게 의해 주도된 시나리오에 따라 그대로 진행되었다.

시 기	내 용	비 고
사전 준비	설립총회 전	<ul style="list-style-type: none"> · 설립총회 관련 주요 인원 선정(위원장, 사무국장, 사회자, 서기, 갈표위원 등) · 조합 가입원서 배부 및 가입(별첨 1 참고) · 회의 시나리오 사전 작성(별첨 2 참고) · 총회 개최 전 규약 내용 확정(별첨 3 참고) · 설립신고서 내용 사전 작성(별첨 4 참고) · 아산시청, 노동부 천안지청 등 유관기관 사전 대책
D-day (7. 1.)	설립총회 개최 및 신고	<ul style="list-style-type: none"> · 참석자 명단 작성(별첨 5 참고) · 직접·비밀·무기명 투표 · 총회 회의록 작성 · 아산시청에 신고
이후	후속조치	<ul style="list-style-type: none"> · 교섭항구 단일화 대응 · 노노갈등 봉합

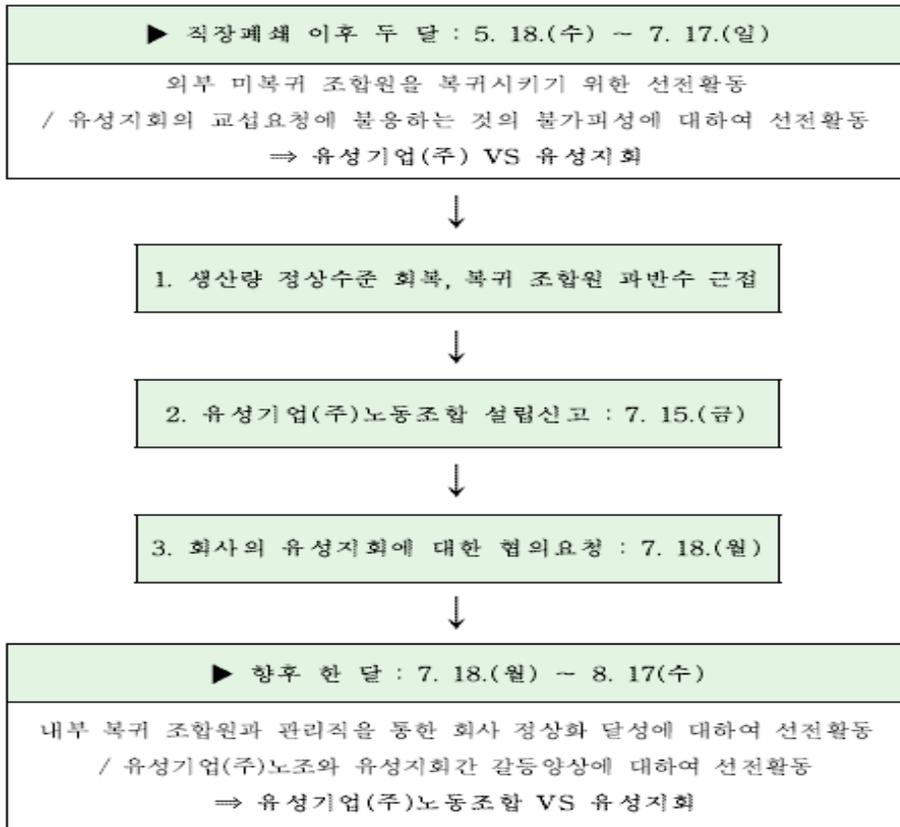
- 총회 당일 시나리오 작성 : 성원수를 제외한 기타 사항을 모두 회의록 형식으로 작성하여 총회 당일날 시나리오대로 진행

- 사전 접촉된 아산시청 담당자에게 설립신고서 접수

- 3일내 신고증 교부될 수 있도록 사전 대책

▶ 2011. 6. 23. 유성기업 「노동조합 설립 절차(대외비)」4-5면.

유성기업은 유성기업(주)노동조합의 설립에 앞서, 이미 설립 후 유성지회와 유성기업(주)노동조합 간 갈등을 활용하여 유성지회 조합원 고립 및 이탈을 유도하기 위한 전략을 구체화한다. 직장폐쇄 시기에는 유성기업과 유성지회 간 노사갈등을 축으로 노조약화를 추진한다면, 직장폐쇄를 해제해야 하는 시기가 되면 복수노조를 띄워 노노갈등을 축으로 노조약화를 지속·강화하겠다는 전략이다.



○ 회사가 기존의 선무활동 등에서 벗어나 더 이상 일체의 선무활동을 중단하는 7. 18. 이후 첫 주간인 7. 22까지의 기간은 특별히 대외적인 광고효과가 있는 '행사'에 집중하여 그간의 갈등 구도를 바꾸고, 미복귀 조합원들에게 심리적 박탈감을 증폭시켜야 함.

(1) 유성기업(주)노동조합의 “조합활동 정상화 선포식”

○ 회사가 이 기간 동안 주력해야 할 내부 안정화 방안으로서 가장 효과적이고 시급하게 필요한 것은 새로운 노동조합인 유성기업(주)노동조합을 활용한 전략임.

○ 따라서 고용노동부로부터 설립신고증이 교부될 것으로 예상되는 7. 18.(월) 이후인 7. 19.(화)에 유성기업(주)노동조합이 주최하는 대외행사인 “조합활동 정상화 선포식”을 개최하여 새로운 노동조합을 통해 유성기업 노동자들의 목소리를 전달함.

- 또한, 선포식에 참석한 언론기관에 대하여 유성기업(주)노동조합의 입장을 담은 '선언문'과 '포지션 페이퍼' 등을 전달하여야 함.

▶ 2011. 7. 16. 유성기업 「경영정상화 관련 전략회의(대외비)」

그 구체적인 방법으로 유성기업은 친사노조와 회사간 상호 친화적 관계를 과시하면서 유성지회를 고립시킴으로써 재조직화를 가로막는 전략을 사용하였다. 유성기업(주)노동조합은 설립신고증 교부 직후 2011. 7. 22. 사용자에게 의해 기획된 “조합활동 정상화 선포식”에 동원되었다. 심지어 선포식에 사용된 유성기업(주)노동조합의 플랭카드나 피켓문구조차도 모두 사용자가 미리 만들어 주었고, 선포식에서 낭독·배포할 선언문도 사용자(특히 유성기업 전무가 작성)에 의해 작성되었다.

<< 선언문 예시 >>

선언문

그동안 우리는 결핍사태를 불모로 회사를 위협하여 우리의 잇속만 챙겨왔고, 상급단체의 지시에 따라 각종 정치투쟁의 선봉에 서왔으며, 지난 3월 25일부터는 지회집행부의 선동에 따라 불법태업·파업을 하였고, 공장점거로 우리의 일터인 회사를 위협에 빠뜨렸다.

우리는 뒤늦게나마 잘못을 깨달아 회사 살리기에 나섰지만 지회간부들과 이들의 꾀에 빠진 동료 조합원들로부터 온갖 욕설과 협박에 시달렸으며, 제명까지 당하였다.

우리는 상급단체와 지회집행간부들의 조종과 선동에 따라 움직이는 쪽두각시 놀음에서 벗어나 기업과 노동조합이 상생·협력하면서 근로조건과 지위향상을 꾀할 수 있는 길로 나아가기로 뜻을 모았다.

우리는 새로운 출발선에서 서서 우리들 자신과 우리 가족들과 회사와 지역주민에게 다음과 같이 다짐한다.

1. 우리는 건전하고 명량한 직장질서가 형성될 수 있도록 법과 원칙을 존중하고 민주적인 절차에 따라 조합활동을 하며, 근로자의 본분을 지킨다.
2. 우리는 이윤창출과 조합원의 행복증진이라는 노사 공동의 목적이 달성될 수 있도록 생산성 향상과 품질향상 활동에 적극 참여한다.
3. 우리는 지역주민들의 불행을 함께 나누고 행복을 증진시키기 위하여 회사와 함께 적극 노력한다.

2011년 7월 19일

유성기업노동조합원 일동

(1) 유성노조의 “조합활동 정상화 선포식”

<< 플래카드 문구 예시 >>

순번	내 용
1	외부 불순세력 물러가라! 우리의 근로조건, 우리가 직접 챙긴다!
2	조합원의 희생만을 강요하는 정치노조에서 조합원을 위한 건강한 노조로 거듭나자!
3	내 일자리 수호! 내 가족 보호! 유성기업(주)노동조합이 해낸다!
4	외부 불순세력에 휘둘리지 않고, 우리 스스로를 위해 살겠다!
5	두 번 다시 희생당하지 않겠다! 반드시 내 가족과 일터를 지켜내겠다!
6	외부 불순세력의 선동전술에 희생만 당했던 우리! 조합원의, 조합원을 위한, 조합원에 의한 노동조합으로 거듭나자!
7	우리 앞세우고 선동한 자들! 다 어디로 숨었나! 양지로 나와서 심판을 받아라!
8	내 가족에게 찾아가서 위협하지 마라! 제발!
9	우리 회사는 유성기업(주)노동조합이 책임진다! 범죄자들은 이 땅을 떠나라!
10	희생만을 강요하는 불순세력 물러가라! 이제부터 우리끼리 해보련다!
11	이제 우리 같은 손! 놓지 맙시다!

<< 피켓 문구 예시 >>

순번	내 용
1	정치노조 또 조합원 노조 ♥
2	조합원의 조합원을 위한 조합원의 노동조합!
3	우리의 일터가 가족의 미래다!
4	지역민과 함께하는 양심있는 노동조합!
5	희생만을 강요하는 유성지회 불순세력 물러가라!
6	노사상생으로 가는 길, 우리가 찾아보자!
7	우리고통 외면하는 외부세력 물러가라!
8	절망만을 안겨주는 선동전술 중단하라!
9	위협받는 우리 일터, 상생으로 지켜내자!

▶ 2011. 7. 21. 유성기업 「플래카드 및 피켓문구 예시」

유성기업(주)노동조합은 노동조합이라는 외피를 뒤집어쓰고 있지만 근로조건 개선이라는 본래목적을 위한 자주성과 민주성이 결여되어, 그 자체로 노동조합이 아니며, 나아가 사용자의 이익을 대변할 뿐 아니라 유성지회의 조합활동을 약화시키기 위해 사용자의 부당노동행위를 실행하기 위한 범죄단체에 불과했다.

이러한 범죄단체 구성과 운영은 원청인 현대차의 지도 및 개입에 근거한 조직적인 부당노동행위였다. 검찰의 압수수색자료들에 따르면, 현대차 구동부품 개발실의 대리 → 차장 → 이사를 통해 현대차가 일상적으로 유성기업의 노조 파괴 현황을 체크하고, 유성기업의 대응에 대해 지도, 점검하면서 유성기업노조의 조직확대에 대한 구체적인 목표를 설정하고 달성여부에 대해 감독해왔다는 점이 드러났다. 또한 현대차는 일상적인 보고 및 감독뿐 아니라 현대차가 직접 주관하여 유성기업과 창조컨설팅을 소집하여 주 1회 이상의 정례회의를 양재동 현대차 본사에서 진행하였다.

From: 강규원 차장 [mailto:newkkw@hyundai.com]
Sent: Tuesday, September 20, 2011 9:28 AM
To: 최 창범
Subject: (중요)유성기업 현안 협의

전무님,
아래 안건 관련하여 9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다.
유시영사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다.
장소는 본사 10층 회의실입니다.

From: 최재현 이사대우
Sent: Tuesday, September 20, 2011 6:46 AM
To: 황승필 차장
Cc: 강규원 차장; 권우철 대리
Subject: 회신: 유성동향 일일 보고(9/19)

황팀장

신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고, 9/20일 까지 220명, 9/30일 250명, 10/10일 290명 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달할 것

아울러 매 주 1회 회사, 창조를 불러서 주간 실적 및 차주 계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획(정계 및 신노조인원 증가, 향후 협상 계획 일정 등) 보고 준비요(9/23)

보낸 사람:	최창범 [cbchoi@ypr.co.kr]
보낸 날짜:	2011년 11월 1일 화요일 오후 12:23
받는 사람:	'sjd@cjmc.co.kr'
참조:	'kim@cjmc.co.kr'; 'jps@cjmc.co.kr'; 유시영 (syryu@ypr.co.kr)
제목:	노조가입 확보방안 및 회의 참석 요청.

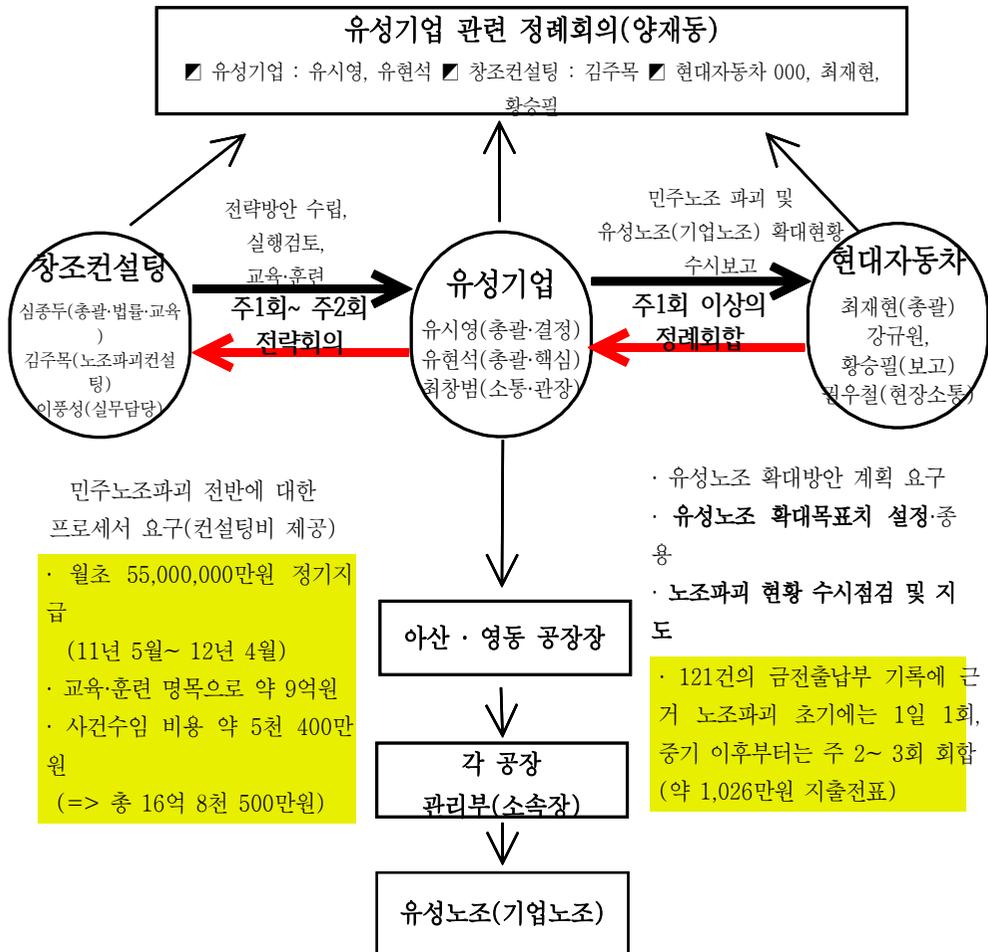
심대표님 안녕하세요!

유성, 영업을 총괄하고 있는 최창범전무입니다.
저희 회사 노무업무를 consulting, support 해주시느라 노고가 많으신 걸 잘 알고 있습니다.
분규가 발행한지 벌써 6개월이 지났습니다.
덕분에 당사 최대고객인 현대차에 결품없이 공급되고 있어 격세지감이 듭니다.

하오나 우리회사의 노무현황에 대해 현대차의 complain이라고 할지 무리한 요구로 영입이 상당한 어려움에 처해 있습니다.
요구사항 중 핵심은 유성노조 신규가입자를 7~80%선까지 확보하라고 강요하고 있습니다.
금주 내로 일정과 확보방안을 갖고 유성(대표이사, 최전무)과 귀사(김전무님)함께 양재동 구매본부에서 회의를 갖고자 하오니 공사다망 하시더라도 당사의 고충을 양철하시어 협력하여 주시길 간곡히 부탁드립니다.

유성기업㈜ 최창범.

▶ 2011. 9. 20. 현대차 최재현 이사가 현대차 황승필 차장에게 유성기업의 기업노조 조직확대 성과 목표 미달에 대한 지적사항, 정례회의 보고준비를 지시한 메일(중)과 이에 대해 현대차 강규원차장이 유성기업 최창범 전무에게 정례회의 일정과 장소를 공지한 메일(상), 이러한 현대차 정례회의 소집요구에 유성기업 최창범 전무가 창조건설팅의 심종두와 김주목에게 현대차 정례회의 참석을 요청하는 메일(하)



현대차의 유성기업관련 정례회의는 현대차 고위임원이 참석하여 유성기업의 금속노조 조직와해의 경과를 체크하고 유성기업노조의 조직확대를 위한 구체적인 목표를 제시, 저조한 성과에 대한 질책 등이 이루어지는 등 유성기업에서 벌어진 부당노동행위에 현대차가 직접 지배개입해왔다는 사실이 확인되었으며, 유성기업도 현대차에 대한 적극적인 협조를 요청하는 등 유성기업노조 확대라는 공동의 목적을 위해 일체로서 부당노동행위를 했음을 알 수 있다.

○ 고용노동부 대전지방고용노동청은 2011. 12. 26.(월) 언론기관에 보도 자료를 배포하여 유성기업에 대한 특별근로감독 결과 10억여 원의 과태료를 부과한다고 밝힘.

- 이에 대전지청의 과태료 부과처분의 정당성에 대한 이의제기 등 조직 질서를 다잡기 위한 방안을 강구함.

- 또한, 지역 경총과 상공회의소 등을 적극적으로 활용하여 정치적 행보를 계속하고 있는 고용노동부에 대하여 감독기관으로서 철저한 중립의무를 지켜줄 것을 촉구할 것임.

- 따라서 원청에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구됨.

▶ 2011. 12. 27. 유성기업 「유성기업노동조합 조합원 확보 관련(현차제출용)」

(2) 대량징계·대규모 전환배치를 통한 재조직화 통제

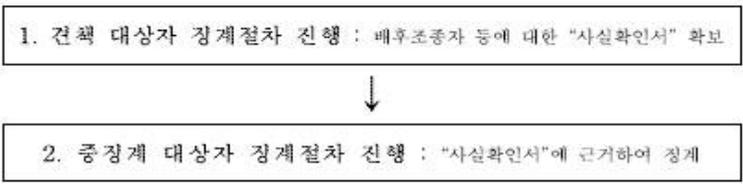
유성기업노조의 설립 이후 유성기업은 유성지회의 조합원을 탈퇴시켜 유성기업노조의 조직 확대를 위한 전방위적인 활동을 시작하였다. 약 3개월간 유성지회 조합원 회유를 위한 활동이 149회 이상 진행됐으며, 이에 대한 비용을 유성기업이 부담하였다. △ 유성지회 조합원에 대해서는 배치면담이나 개별면담, 유선전화, 관찰일지 등을 통해 성향분석을 하고, 이 자료를 근거로 유성지회 조합원 개인별로 담당자를 선정(관리자)하여 징계 협박, 징계선처, 승진 등 인사상 혜택을 언급하며 유성지회 탈퇴를 회유하고, △ 유성기업노조의 조직확대를 위해 유성지회 조합원이 없는 대구공장의 경우 공장장과 유성노조 위원장이 함께 방문하여 격려하거나 △ 관리직들을 대상으로 '유성노조 과반수 확보의 중요성'을 담은 교육을 실시하여 관리자들이 조직적으로 유성기업노조에 가입하도록 종용하였다.

① 직장폐쇄 직후 조직복원을 막기 위한 대량 징계 조치

유성기업은 직장폐쇄 해제와 동시에 유성지회가 조직복원을 하지 못하도록 대대적으로 징계를 위한 사전조사 명분으로 개별면담 등을 진행토록 하였다. 특히 중징계자와 경징계자로 분리하여, 먼저 경징계자에 대한 사실조사 과정에서 징계위협을 통해 유성지회 간부를 중징계자로 정해두고, 주도 및 선동 책임을 묻기 위한 사실확인서 작성을 요구하고 이를 통해 중징계자에 대한 징계근거를 확보하도록 하였다.

(1) 견책 대상자와 정직 이상 중징계 대상자 구분

- 따라서 직장폐쇄를 해제하기 전에 회사는 불법 집단행동을 주도·기획한 임원 및 확대간부, 적극적 불법행위 참여자 등에 대한 징계절차를 신속하게 진행하여 향후 새로운 노사관계 시스템 구축을 위한 사전작업을 진행할 필요가 있음.
- 견책 대상자들은 대부분 중징계 대상자들에 의해 선동된 자들이므로 이들에 대한 징계절차 진행시 자신의 불법행위 참가내역은 물론이고, 불법행위의 주도자, 선동자, 배후조종자에 대하여 진술하도록 "사실확인서"를 받고, 이를 근거로 대부분이 선동자, 배후 조종자 등으로서 채증이 어려운 중징계 대상자들에 대한 비위행위를 입증할 수 있도록 함.



▶ 2011. 7. 2. 유성기업 「징계 관련 전략회의(대외비)」10-12면.

② 쟁의행위 약화 및 조직분열을 촉진하기 위한 징계 활용

대량징계를 위협하여 유성지회 간부와 조합원을 분열하도록 하고, 평조합원의 징계 조사과정에서 징계선처를 미끼로 유성지회의 파업을 이탈하도록 현장 복귀를 회유하는데 활용하였다.

- 3차례의 조합원 면담일정이 모두 종료되는 7. 15.(금) 이후 주말인 7. 17.(일)까지 개별 복귀를 병행하여 진행하고, 7. 18.부터는 징계절차를 진행함.

- 이는 직장폐쇄 기간의 장기화를 방지하고, 신속한 징계절차를 진행하기 위해서인바, 선별복귀 논란에 대응하기 위한 3차례의 면담일정 종료 후 바로 징계 절차를 속행함.

- 징계절차 진행의 규모와 순서는 7. 17. 현재 조합원 복귀율을 기준으로 달리하는바, 7. 17. 기준 업무복귀 조합원 수가 전체 조합원의 70%에 달할 경우와 그렇지 못한 경우를 구분함.

- 7. 17. 기준 조합원 복귀율이 70%에 달할 경우 「징계 Process」에 따라 징계 절차 진행하고, 70%에 미달할 경우 상기 “II.2.나”와 같이 중징계대상자(D)에 대한 사실조사를 먼저 진행하여 미복귀 조합원들의 업무복귀를 촉진함.

▶ 2011. 7. 8. 유성기업 「징계 관련 전략회의(대외비)」13면.

실제 유성기업은 1차 징계위원회 의결결과를 먼저 사내 게시판에 공개, 징계를 위협하면서 유성기업노조 가입을 유도하였다가, 4~5차에 이르는 징계위원회를 반복하면서 유성기업노조로 가입할 경우 징계를 감경하여 처분하는 방식으로 유성기업노조 가입을 유인하였다. 특히 유성기업은 최종 목표 시한을 설정하여 이러한 징계 압박을 통한 효과로서 유성기업노조의 가입을 예측치를 현대차에 보고해왔다.

- 회사의 가입확대 전략에 따라 최종 목표 기한인 2012. 12. 31. 까지 유성노조의 조합원 수가 80% 이상을 점할 수 있을 것으로 예상됨.

- 또한, ▲ 유성지회 핵심세력에 대한 징계가 실제 적용되고, ▲ 유성노조 가입 대상 조합원이 대부분인 제2차 이후의 징계위원회가 진행되며, ▲ 민사소송에 대한 압박이 시작되고, ▲ 임금교섭이 진행되며, ▲ 관리자 교육이 시작되는 2011. 10월 중순 경에는 회사의 가입확대 전략에 따라 50% 이상을 점할 수 있을 것으로 예상됨.

- ▶ 2011. 10. 8. 유성기업 「유성노조가입확대전략(현차제출용)」9면.

<p>○ 제1차 징계위원회의 대상자 106명에 대한 의결결과에 대하여 이사가 징계처분하기 전에 미리 의결결과만을 제시함.</p> <p>- 유성지회 조합원들에게 회사의 징계권 행사에 대하여 리고, 대표이사가 이를 조정할 수 있다는 사실을 공회사측 관리력 향상과 유성노조의 조합원 수 증가, 향후 차 진행시 대상자의 개전의 정 등의 효과를 가져올 수로 판단됨.</p> <p style="text-align: center;"><< 제1차 징계위원회 의결회의의 결과 게시 >></p> <div style="text-align: center;"> <h3>안 내 문</h3> <p>- 징계위원회 의결결과 및 향후 징계절차에 관</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">구분</th> <th style="width: 50%;">인원 수(명)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>해고</td><td>25</td></tr> <tr><td>출근정지 3월</td><td>9</td></tr> <tr><td>출근정지 2월</td><td>8</td></tr> <tr><td>출근정지 1월</td><td>18</td></tr> <tr><td>정직 1월</td><td>9</td></tr> <tr><td>정직 20일</td><td>17</td></tr> <tr><td>정직 10일</td><td>13</td></tr> <tr><td>견책</td><td>7</td></tr> <tr><td>계</td><td>106</td></tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">* 개인별 의결내역은 해당자에게 휴대전화 문자메시지로 통보</p> <p style="font-size: small;">징계위원회는 생산현장에 복귀한 날짜 순으로 진행하며, 금주부터는 대상자 104명에 대한 제2차 징계위원회입니다.</p> </div>	구분	인원 수(명)	해고	25	출근정지 3월	9	출근정지 2월	8	출근정지 1월	18	정직 1월	9	정직 20일	17	정직 10일	13	견책	7	계	106	<p>○ 회사는 유성기업노동조합 소속 조합원에 대하여는 급속노조 소속 조합원에 비하여 상대적으로 감경하여 징계 처분할 예정 후 진행될 제4차와 제5차 징계위원회에서의 의결내역은 다음</p> <p style="text-align: center;"><< 전체 징계대상자에 대한 징계양정 내역 >></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">구분</th> <th style="width: 20%;">1차 대상자 처분결과</th> <th style="width: 20%;">2차 대상자 의결결과</th> <th style="width: 50%;">대상자 전체에 대한 처분결과 예상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>해고</td><td>23명</td><td>4명</td><td>약 30명</td></tr> <tr><td>출근정지</td><td>35명</td><td>7명</td><td>약 50명</td></tr> <tr><td>정직</td><td>40명</td><td>25명</td><td>약 100명</td></tr> <tr><td>견책</td><td>8명</td><td>47명</td><td>약 180명</td></tr> <tr><td>주의속구</td><td>0명</td><td>19명</td><td>약 210명</td></tr> <tr><td>계</td><td>104명</td><td>102명</td><td>약 570명</td></tr> </tbody> </table>	구분	1차 대상자 처분결과	2차 대상자 의결결과	대상자 전체에 대한 처분결과 예상	해고	23명	4명	약 30명	출근정지	35명	7명	약 50명	정직	40명	25명	약 100명	견책	8명	47명	약 180명	주의속구	0명	19명	약 210명	계	104명	102명	약 570명
구분	인원 수(명)																																																
해고	25																																																
출근정지 3월	9																																																
출근정지 2월	8																																																
출근정지 1월	18																																																
정직 1월	9																																																
정직 20일	17																																																
정직 10일	13																																																
견책	7																																																
계	106																																																
구분	1차 대상자 처분결과	2차 대상자 의결결과	대상자 전체에 대한 처분결과 예상																																														
해고	23명	4명	약 30명																																														
출근정지	35명	7명	약 50명																																														
정직	40명	25명	약 100명																																														
견책	8명	47명	약 180명																																														
주의속구	0명	19명	약 210명																																														
계	104명	102명	약 570명																																														
<p>▶ 2011. 10. 7. 유성기업 「경영정상화를 위한 전략회의(대외비)」 8-9면.</p>	<p>▶ 2011. 11. 3. 유성기업 「향후 징계 절차진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련(현차제출용)」 2면.</p>																																																

③ 대규모 전환배치를 통해 현장 감시체계 정비

유성기업은 유성지회로의 조직복원을 막고 유성기업노조 조직확대를 위한 또 다른 방법으로 유성지회에 남아있는 조합원들간의 격리, 탈퇴한 유성기업노조 조합원의 관리를 목적으로 인사전환배치를 활용하였다. 인사평가 및 배치면담을 통해, 성향을 파악하고 새롭게 배치된 부서의 관리자들은 유성지회 간부들과의 접촉여부, 유성기업노조에 대한 반감이나 성향 등을 지속적으로 기록,

분석하여 유성지회 탈퇴와 유성기업노조 가입을 증용하기 위한 조직적인 부당 노동행위에 활용하였다.

■ 향후 계획

- 회사는 교육과 징계절차가 완료되고, 직장질서가 회복되어 어느 정도 안정을 되찾게 되면 단협에 따라 노조와 협의를 거친 후 대대적인 인사발령을 할 방침임

▶ 2011. 8. 19. 유성기업 「조합원 부서배치의 정당성 검토」

- “관리 가능성”을 기준으로 배치부서를 정하여 배치하고, 담당 부서장은 복귀자를 철저히 관찰한 후 일일 관찰일지 작성 보고

관찰일지

소속장	공장장

일자	
부서	
관찰 대상	

시간	내용

작성인 : _____ (인)

유성기업(주)

▶ 2011. 8. 19. 유성기업 「현장관리지침」

라. 4단계 복수노조 차별전략 : 차별은 어떻게 세포분열하며 증식되는가

제2노조를 설립하고 직장폐쇄 과정에서 지회 간부와 조합원들을 분리하고,

현장복귀자를 격리시켜 징계위협과 감시통제를 통해 지회탈퇴·제2노조 가입을 시도했던 집중적인 탄압시기 이후, 제2노조를 통해 좀 더 일상적이고 장기적인 노조와해 전략은 바로 복수노조 간 차별을 핵심수단으로 한다.

유성기업은 제2노조의 조직확대를 지속하면서 유성지회의 조직복원을 막기 위해, 교섭창구단일화절차를 통해 유성지회의 교섭권을 제약하는 한편 조합원에 대한 광범위한 차별을 일상화함으로써 유성기업노조를 중심으로 한 현장장악을 고착화시키고자 시도하였다.

(1) 교섭창구단일화절차를 악용한 차별적 교섭구조

① 개별교섭을 통해 교섭과정의 차별 및 협약 적용의 차별

유성기업은 2011년 하반기 유성기업노조에 대한 조합원 확대를 위해 유성지회의 조합원에 대한 징계압박 및 90여명의 조합원을 상대로 손해배상 소송을 제기하는 등 사법적 압박을 확대하였다. 그러나 2011년 7월 이후 교섭창구단일화제도가 시행되자, 노조법 부칙상 교섭중이었던 금속노조 유성지회의 교섭대표노조의 지위를 인정하지 않고, 일방적으로 교섭창구단일화절차를 개시한 뒤 유성기업노조가 교섭대표노조가 될 수 있는 과반수를 점하지 못하였음이 확인하게 되자, 유성기업노조의 교섭권을 확보해주기 위해 개별교섭동의를 하였다. 유성기업은 임금교섭을 진행하면서 금속노조와는 징계위원회 진행중임을 이유로 교섭을 지연하는 반면, 유성기업노조와는 상견례와 동시에 첫 번째 교섭에서 바로 임금협약을 타결하여 유성기업노조 조합원에게 임금인상을 적용해주고, 관리직 등 비조합원들도 그러한 수준에 맞추어 임금인상을 한 반면, 유성지회 조합원은 임금협약이 아직 체결되지 않았다는 이유로 이를 배제함으로써 지회 조합원에 대한 경제적 압박을 더욱 가중시켰다.

○ 회사는 2011. 10. 4.(화) 금속노조의 교섭 요구에 대하여 징계위원회 종료 후 임금교섭을 진행하자고 통보함.

- 부득이 교섭진행이 필요할 경우에는 징계일정에 해당되지 않는 매 주 토요일 또는 일요일에 교섭을 하자고 통보함.

○ 따라서 유성노조와의 임금교섭 역시 토요일 또는 일요일에 하는 것으로 하고 조기에 진행함.

- 징계절차 진행 기간 중 유성노조와의 임금교섭을 조기에 진행함.

- 협약의 체결을 최단기간으로 하고, 유성노조의 임금협약을 유성지회보다 유리하게 타결함.

- 따라서 유성노조와의 임금협약은 상건례 이후 첫 번째 교섭에서 타결하고, 유성지회와의 임금협약은 교섭을 반복함.

▶ 2011. 10. 8. 유성기업 「유성노조 가입 확대 전략」6-7면.

심지어 유성기업은 개별교섭과정에서 유성기업노조가 체결된 임금협약을 적용받기 위해서는 임금지급일 전에 유성기업노조에 가입해야만 적용된다는 선전을 적극적으로 하도록 함으로써 차별을 통해 유성기업노조 조직확대전략을 지속하였다.

- 2011. 12. 30.(금) 협약 체결에 따른 특별생산기여금이 지급될 예정이고, 유성노조가 지급일 이전 가입자에 한하여 해당 금액이 지급될 것이라고 선전하고 있음.

- 따라서 2011. 12. 30.(금) 전후로 상당수의 유성지회 조합원이 유성노조로 가입할 것으로 예상됨.

▶ 2011. 12. 27. 유성기업 「유성기업노동조합 조합원 확보 관련」5면.

실제 유성기업은 금속노조와는 5. 18. 직장폐쇄 이후 교섭을 지연하다 2011. 10. 교섭이 재개되었으나 현재까지도 2011년 임금협약이 체결되지 못한 반면, 유성기업노조와는 2011. 9. 1차교섭 이후 금속노조와 교섭을 재개한 직후인 5 차교섭만에 임금협약을 체결하여 일 1500원의 생산기여금 약 320여만원을 지급하였다.

② 교섭대표노조를 통한 임금차별과 단체협약의 후퇴

금속노조 유성지회 조합원들이 유성기업의 압박으로 금속노조를 탈퇴하였다가 유성기업노조를 탈퇴하지 않은 상태에서 비밀리에 다시 금속노조로 재가입하는 등 유성기업의 기대만큼 금속노조 탈퇴규모가 줄지 않자, 유성기업노조는 관리직 사원까지 조합원으로 가입시켜 조합원수를 부풀렸고, 2012년 교섭창구 단일화절차에서 교섭대표노조의 지위를 확보함으로써 유성지회의 교섭권을 차단하였다.

- 1. 20. 금속노조가 교섭요구 공문을 회사에 보내왔는데 조합원 수를 324명으로 기재하였는바, 발송이 유보된 40명의 탈퇴서를 제외하더라도 실제 숫자와는 차이가 있어서 상당수가 유성지회를 탈퇴하고 유성노조에 가입한 이후 다시 유성노조에서 탈퇴하지 않은 채 유성지회에 재가입한 것으로 추정되었음.
- 이러한 추정이 사실일 경우 노동조합 및 노동관계 조정법에서는 정하는 바에 따라 양 노조에 이중가입한 조합원 1명을 각 노조가 0.5명으로 기산하여야 하므로 유성노조의 조합원 수가 상당부분 줄어들게 됨.
- 따라서 유성노조는 조합원 수 유지에 대한 다방면의 위협 요소를 고려하여 2012. 1. 27. 일부 관리직 사원들의 가입을 받아서 338명으로 교섭요구를 해 온 것임.

▶2012. 1. 30. 유성기업 「유성노조에 관리직 사원이 참여하게 된 배경 및 문제점·대책」1-2면.

유성기업은 교섭대표노조인 유성기업노조와의 2012. 5. 10. 1차교섭을 시작한지 두 달인 2012. 7. 12. 2012년 임단협을 체결하였는데, 개별교섭과 달리 교섭대표노조와의 교섭창구단일화시에는 교섭에 참여한 금속노조 유성지회에도 체결하는 임단협을 동일하게 적용해야 한다. 유성기업은 대표노조교섭시 두 가지 노조탄압전략을 취하였다. 첫째, 금속노조 유성지회의 조합활동을 축소시키기 위해 기존 단협보다 조합활동 보장과 관련한 상당수의 조문을 삭제, 개약함으로써 조합활동보장을 후퇴시켰고, 둘째, 유성지회 조합원에게 임금상 불이익을 주는 방법으로 유성지회의 쟁의행위를 이유로 한 차별을 활용하였는데 생산기여금의 계산방법에 쟁의행위기간을 불이익하게 계산하여 생산기여금 차별을 하는 방법과 임단협 체결시 지급해왔던 타결금에 쟁의행위를 하지 않는 것을 전제조건으로 부여하는 방법이다.

유성기업은 이미 2011년 하반기 개별교섭 당시 복수노조 간 차별을 회피하면서 실질적으로 금속노조 지회 조합원에게 임금차별을 하기 위한 방편으로 특별생산기여금을 검토한 바 있다. 개별교섭 당시 금속노조는 임금협약을 체결하지 않았기 때문에, 성과급 지급을 전혀 하지 않았다. 그런데 교섭대표노조를 결정하여 대표교섭을 할 경우, 교섭창구단일화절차에 참여한 소수노조와 그 조합원에 대해서도 동일하게 적용되어야 하기 때문에, 유성기업은 금속노조 지회 조합원에 대한 차별을 지속할 방법으로 특별생산기여금의 계산방법을 쟁의기간에 대한 차별지급이 가능하도록 설계함으로써 공정대표의무 위반 및 복수노조 차별을 통한 부당노동행위를 회피하기 위한 전략을 그대로 적용하였다.

- 그러나 유성지회가 이를 전략적으로 받아들일 가능성이 있으므로 유성지회와 유성노조 동일한 조건으로 협약을 체결하였을 경우 결과적으로 양 노조간 차이를 둘 수 있도록 하는 방안에 대하여 검토하게 된 것임.

- 또한, 유성지회가 동일한 조건을 받아들인 후 결과적으로 유성노조에 비해 불이익한 결과를 빚게 될 경우 이를 부당노동행위라고 주장하며 문제제기할 가능성이 있으므로 이에 대한 합리적인 근거를 제시할 수 있는 방안을 검토하게 됨.

회사가 조합원들에 대한 성과급을 차등지급하되 차등지급 기준은 “실제 근로시간”으로 함.

- 소정근로시간과 연장근로시간 등을 더한 연간 실제 근로시간을 기준으로 하여 성과급을 지급하게 되면 직장폐쇄기간 동안 근로 제공을 거부하며 유성노조에 비해 뒤늦게 복귀한 유성지회 소속 조합원들의 성과급이 적게 됨.

- 또한, 이는 출근율을 기준으로 할 경우 제기될 수 있는 ‘직장폐쇄 기간의 포함여부에 대한 논쟁거리를 애초에 제거할 수 있음.

- 개인별 성과급, 즉 ‘특별생산 기여금’의 계산 방법은 다음과 같음.

예) 조합원 A의 경우

$$\text{조합원 A의 통상임금 } 120\% \times \frac{\text{조합원 A의 연간 실제 근로시간}}{\text{전체 조합원의 연간 근로시간 평균}}$$

▶ 2011. 12. 1. 유성기업 「경영정상화를 위한 전략회의(대외비)」13-14면.

또한 금속노조 유성지회가 2011년 임금교섭권을 근거로 확보한 쟁의권을 행사하는 것을 임금차별을 위한 근거로 삼았다. 2012년 임단협 체결 후 유성기

업은 금속노조 유성지회가 2011년 임금교섭을 근거로 행사한 쟁의행위를 이유로 유성지회 조합원에게만 무쟁의타결금 100만원을 지급하지 않았다. 2013년 임금교섭에서도 유성기업은 교섭대표노조인 유성기업노조와 2013. 5. 17. 1차교섭을 시작한지 50여일도 되지 않은 2013. 7. 3. 9차교섭으로 임금협약을 타결하면서 성실성과금이라는 이름으로 쟁의행위기간 등을 빌미로 약 150~200여만원의 생산기여금을 차등지급하였다.

③ 교섭대표노조지위 불인정과 교섭지연·해태의 장기화

교섭대표노조를 통해 노동조합의 편의제공을 축소하고 조합활동권을 후퇴시키는 단체협약 체결에도 불구하고, 금속노조 유성지회 조합원들은 점차 조직복원을 해나갔고, 2014년 지회가 과반수를 점하게 되자 유성기업은 금속노조가 교섭대표노조가 되는 것을 막기 위해 다시 개별교섭 동의를 하여 금속노조의 교섭대표노조 지위를 인정하지 않았다.

2014년 임단협 교섭에서 유성기업은 유성기업노조와는 5차교섭만인 2014. 3. 24. 체결하여 임금 일 2500원 인상, 쟁의타결 및 신고섭문화 구축격려금 300만원, 상생협력격려금 300만원을 지급한 반면, 금속노조와는 임단협이 타결되지 않은 상태로 계속되었고, 2015년과 2016년에도 교섭창구단일화절차에서도 금속노조 유성지회가 과반수노조를 점하자 또 다시 개별교섭을 통해 차별을 지속하고 있다. 심지어 2015년 2월 이후 유성기업의 교섭거부로 교섭이 전면 중단되었다. 2011년 이래 개별교섭과정에서 금속노조 유성지회의 조합원들은 임단협 체결이 이루어지지 못하였기 때문에 2014년 이후 임금이 동결된 상태이고, 이로 인해 유성지회 조합원은 정년퇴직시 차별로 인한 퇴직금에서도 상당한 불이익을 받았다. 또한 무쟁의를 조건으로 하는 성실성과금 차별, 생산목표량 임의설정에 따른 성과급 차별이 반복, 누적되고 있다.

3. 복수노조를 악용한 신종 노조파괴 시나리오의 인권 침해

가. 부당노동행위 목적의 범죄단체 설립과 노동3권 침해

유성기업이 금속노조 유성지회를 와해시키기 위한 명시적인 목적으로 조직적이고 기획적인 부당노동행위를 수행하기 위해 “경영정상화 대책회의”라는 이름으로 노조파괴 전략기획단위를 운영하고, 이를 통해 공격적인 직장폐쇄 과정에서 금속노조 조합원 탈퇴시키기 위한 부당노동행위 목적으로 “유성기업노동조합”을 설립하였다. 또한 원청인 현대자동차도 “유성기업 정례회의”를 통해 유성기업노조 조직확대에 대한 구체적인 진행상황을 보고받고 금속노조 와해를 위한 전략을 공모해왔다. 이는 노동3권 행사에 대한 사용자의 지배개입행위로서 부당노동행위라 할 수 있다.

특히 유성기업은 노동조합이라는 외관을 악용하여 “유성기업노조”를 설립하고 운영하는데 지배·개입해왔다. 이러한 유성기업노조는 설립부터 운영과정에 유성기업이 설립 자체를 계획하고 주도하였고 이후 조직확대 등 운영 전반을 유성기업의 계획하에 이루어진 것으로 사실상 노동자의 자주적인 단결체라는 노동조합의 실질적인 요건을 갖추지 못하였다. 법원도 유성기업노조는 노동조합으로서의 자주성과 독립성을 갖추지 못하여 노동조합이 아니라고 실시하면서 유성기업노조의 설립무효확인을 인용하는 판결을 하였다.

피고 노조는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다.

비록 과거 상당기간 지속되어 온 원고 노조의 불법적이고 폭력적인 쟁의행위에 대응하여 건전한 노사문화 형성의 필요성이 강하게 요구되는 상황에서 일부 근로자들이 이와 뜻을 같이 하여 새로운 노동조합의 설립을 의도하였다 하더라도 이 사건에서와 같이 사용자인 피고 회사가 그 설립부터 설립 이후 안정화, 세력화에 이르기까지 광범위하게 주도적으로 개입한 피고 노조는 근로자들에 의하여 위와 같은 의도 하에 자주적·독립적으로 설립된 노동조합으로 볼 수 없다.

한편, 노동조합이 설립 및 안정화, 세력화에 있어 자주성과 독립성을 갖추지 못하였더라도 이후 어느 시점에서 스스로 자주성과 독립성을 갖추고 진정한 노동조합으로서 활동하게 된다면, 자주성과 독립성을 획득한 그 시점부터는 노동조합법 제2조 제4호의 요건에 맞는 노동조합이 되어 설립 당시의 하자가 치유되었다고 볼 여지도 전혀 없지는 않으나, 이 사건의 경우 피고 노조가 사용자인 피고 회사의 개입에서 벗어나 스스로 자주성과 독립성을 갖춘 노동조합으로서 활동하고 있다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다. (서울중앙지법 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결)

이처럼 노동조합의 외관을 활용하여 부당노동행위 목적으로 사용자가 노동조합을 설립·운영에 지배개입하는 것은 범죄행위 목적의 단체를 구성하였다는 점을 넘어, 이러한 범죄목적은 은폐하기 위해 헌법상 노동3권을 보호를 받는 노동조합이라는 외관을 악용하고 있다는 점에서 그 불법성이 크다. 노동조합의 외관을 사용함으로써 사용자의 부당노동행위를 마치 헌법상 노동3권의 행사처럼 위장하기 때문에, 부당노동행위에 문제제기하는 상황은 외형상 노노 갈등으로 치부되는 등 사용자의 부당노동행위 의사를 입증하기는 훨씬 더 어려워진다. 사용자의 부당노동행위의 증표가 드러나는 경우에도, 헌법상 보호를 받는 노동조합이라는 외관을 갖추기 있기 때문에, 이러한 범죄단체를 해산시키

기도 어렵고, 사용자의 지배개입을 받아 유성기업노조가 마치 조합활동인 것처럼 부당노동행위를 적극적으로 실행하는 등 사용자의 부당노동행위에 가담한 범죄행위자들인 유성기업노조의 임원들에 대한 형사제재도 쉽지 않다. 이처럼 헌법상 보호를 받는 노동조합의 외관을 악용하는 부당노동행위는 헌법상 기본권의 보호라는 사법적 가치를 농락한 범죄행위라는 점, 그렇기 때문에 노동3권을 침해당했음에도 부당노동행위의 원상회복 방법이 용이하지 않다는 점에서 부당노동행위 목적으로 노동조합을 설립하는 것은 범죄행위로서 해악성이 치명적이다.

법원은 유성기업이 금속노조 유성지회를 무력화시키기 위한 부당노동행위 목적으로 유성기업노조라는 노동조합의 외관을 악용한 범죄단체의 구성에 지배개입한 행위를 부당노동행위에 해당한다고 판단하고 공소제기를 결정하였다.

주문

피의자 유시영, 이기봉, 정이균, 최성욱, 유성기업주식회사에 대한 별지 기재 사건에 관하여 공소제기를 결정한다.

범죄사실

라. 피의자 유시영, 이기봉, 정이균, 최성욱의 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영관여와 불이익 처분

피의자들은 공모하여 2011. 6.하순부터 2011. 7.중순까지 사이에 아산공장에서 유성기업(주)노동조합 설립총회를 개최한 뒤 설립신고를 함에 있어 최○○, 안○○ 등에게 노동조합 설립절차를 알려주고, 노동조합 설립신고서, 노동조합 규약, 노동조합 총회 회의록 등을 작성해 주어, 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하였다.

피의자들은 공모하여 2012. 1. 9.부터 2012. 1. 26.까지 사이에 아산공장, 영동공장 등에서 유성기업 주식회사 사무직 직원 49명으로 하여금 유성기업(주)노동조합에 조합원으로 가입하도록 종용하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하였다.

(대전고등법원 2014. 12. 30. 선고 2014초재413 결정)

이러한 판결은 유성기업이 부당노동행위라는 범죄목적으로 유성기업노조를 설립하는데 지배개입하는 행위가 그로 인하여 직접적으로 노동3권의 침해를 겪은 금속노조 유성지회에 대한 불이익취급(해고 등)이나 교섭거부해태, 조합 활동방해의 지배개입 등으로 이해하는 것인지, 아니면 유성기업노조에 대한 지배개입으로 이해하는 것인지 분명하지 않다.

원고(유성기업)는 이 사건 노동조합을 무력화시키고 온건한 성향의 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력한 점, 원고는 이 사건 노동조합의 활동에 적극적이었던 이 사건 근로자들을 해고한 점, 원고가 이 사건 노동조합 조합원들에 대하여 신생 노동조합인 유성기업 노동조합에 가입할 것을 수회에 걸쳐 권유한 것으로 보이는 점에 비추어 보면, 이 사건 징계해고는 노조법 제81조 제4호의 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'에 해당한다고 봄이 타당하다. (서울행정법원 2014. 2. 13. 선고 2013구합1706 판결)

사용자가 부당노동행위라는 범죄행위를 위한 목적으로 노동조합을 설립을 주도하거나 지원하는 행위는 해당 노동조합이 사용자의 지배개입에 대해 피해를 주장하지 않거나 그 노동조합으로 인하여 노동3권을 침해당한 다른 노동조합이 존재하는지 여부와는 상관없이, 부당노동행위를 목적으로 노동조합을 설립하는 행위 그 자체가 곧 헌법상 노동3권에 대한 침해행위로서 노동자 일반에 대한 지배개입의 부당노동행위라고 보아야 한다.

복수노조 시대에는 사용자의 부당노동행위를 효과적으로 은폐하기 위해, 사용자가 노동조합의 외관을 꾸미는 페이퍼노조를 설립하거나 사용자의 이해에 친화적인 노동조합을 설립·지원하는 행위가 더욱 기승을 부릴 수밖에 없다. 사용자가 이러한 위장 노동조합을 설립하는 행위 자체를 근본적으로 엄격히 규율하지 않으면 복수노조 상화를 악용하려는 사용자의 부당노동행위는 유성기업에서 보는 것과 같은 회복하기 어려운 침해가 장기화될 수 있다.

나. 노조파괴가 노동인권침해를 넘어 사회적 차별인 이유

(1) 복수노조의 기형적 형성과 사회적 차별 파급효과

흔히들 복수노조로 인한 차별 문제는 노동조합 활동을 하는데 제한을 받는 문제, 즉 헌법상 노동3권 침해, 부당노동행위의 문제라고 단정한다. 그러나 한국사회에서 복수노조 차별 문제는 단지 노조를 파괴하는 부당노동행위만이 아니라 조합원들의 관계와 삶을 파괴하는 양상을 띠는 점에 특징이 있다. 한국사회에서 복수노조 창구단일화제도를 통해 만들어지는 복수노조는 매우 기형적인 형태로, 사업장 내에서 형성되는 이등계급화는 사업장 내의 인간관계의 파괴를 가져오고, 노동자들의 가족에게까지 그 효과가 전이된다. 특히 지역의 공단이나 대공장의 노동자들은 일정한 지역공동체를 형성하게 되는데, 복수노조로 인한 차별은 사업장을 넘어 지역공동체를 파괴하는 차별적 효과로 확장된다. 따라서 복수노조 차별은 단지 조합활동 또는 노동법적 측면에 국한하지 않고, 사회적 차원에서 차별의 문제로서 재구성되고, 재조명될 필요가 있다.

(2) 사업장 민주성 훼손은 시민사회의 불공정성을 강화

복수노조 차별은 차별을 받는 노동자와 그 가족에게만 차별적 효과를 주는 것은 아니다. 특정 노동조합이나 조합원에 대한 차별로 인해 혜택을 얻는 노동자들도 집단적 차별의 과정 속에서 또 다른 피해자가 된다. 이들은 사용자의 차별행위가 부당한 것이라는 점도 알고, 그로 인해 자신에게 주어지는 혜택이 왜 주어지는지도 안다. 타인을 차별적인 피해자로 만드는 대가 또는 부산물으로써, 차별의 피해자를 외면하고 스스로 그 집단의 성원임을 부인하는 명명을 통해 주어지는 부당이득이라는 점을 알기 때문에 계속되는 죄책감에 시달린다.

복수노조 차별은 그저 사용자의 악의적 차별행위에 그치지 않고, 사용자가

형성하는 차별적 사업장 환경을 통해 노동자들 스스로 특정 노동조합의 조합원에 대한 차별행위를 더욱 자극하고 강화시킨다. 이는 사용자가 차별을 조장 또는 방조함으로써 차별행위에 대한 감수성이 무뎠지는 것(이런 행위를 해도 차별이 아니라고 하면, 저런 행위를 해도 문제되지 않을 것이라는 생각)이기도 하고, 사용자가 특정 노동조합에 대해 반감을 가지고 있음을 인지하기 때문에, 특정 노동조합이나 조합원에 대해 이해관계를 달리하는 이들의 불공정한 차별적 행동에 대해서 제재를 받지 않을 것이라는 것을 알고 공격적인 태도를 가지적으로 드러낼 수 있다. 이처럼 복수노조 차별은 사업장 전체의 평등, 공정성을 훼손하는 문제가 있는 바, 차별시정이 집단적으로 이루어져야 할 필요성을 보여주는 것이기도 하다.

(3) 노노간 차별전략은 기업경영에 장기적 악영향

이러한 차별적 효과는 사업장 내 노동자들 개인에 대한 차별의식, 자책감, 분노처럼 개인에게 체화되는 문제에서 그치는 것이 아니라 사업장의 생산성, 불량률 등 사용자에게도 다시 부메랑이 돌아갈 수 있다. 사용자는 복수노조를 악용하여 노조를 약화시키면 생산효율성 또는 이윤극대화가 가능하다는 생각을 하는 경우가 많지만 복수노조 차별은 상기와 같이 차별피해자에게 우울감이나 자존감의 상실 등을 유발할 수 있고, 노동자의 관계와 공동체 삶을 망가뜨림으로써 사업장 내에서의 성취감, 애사심 등 업무집중도를 낮추게 된다. 이는 장기적으로는 생산성 저조로 나타날 수 있다. 또한 복수노조에 대해 각각 대응해야 하는 사용자의 입장에서도 인사관리비용이 비정상적으로 증가된다.

물론 반대의 경우도 존재할 수 있다. 노조약화로 사용자의 사업장 내 통제력이 강화되면서, 단기적으로 노동강도가 높아지면서 생산성 증가를 보일 수 있다. 그러나 이는 오히려 조직피로도 등과 결부되어 불량률을 높이거나 산업재해 등 대형 사고의 위험성도 커진다.

II. 복수노조 차별 전략을 통한 가학적 노무관리

앞에서 살펴본 것처럼 유성기업의 가학적 노조탄압의 특징은 시작부터 노조 파괴시나리오 일환으로 기업노조를 회사주도하에 설립하고, 노동조합(아산지회 및 영동지회, 통칭하는 경우 ‘유성지회’라고 함) 조합원들에 대해 차별적 불이익을 지속적이고 집요하게 부여함으로써 상대적 박탈감과 자괴감, 생활상 어려움을 느끼게 만들어 유성지회 탈퇴 및 기업노조 가입을 촉진하였다는 것이다. 즉, 지속적인 임금·근로조건상의 불이익, 가혹한 징계·고소·고발을 통해 자주적인 노동조합 활동에 대한 의지를 무너뜨리고 자괴감등 고통을 느끼게 하는 가학적 부당노동행위가 지속되고 있는 것이다.

이하에서는 이처럼 복수노조 차별 전략을 통한 가학적 노무관리의 보다 구체적인 모습과 그 법적인 문제점에 대해서 살펴본다.

1. 성과금무쟁의 타결금 차별적 지급, UPH³⁸⁾ 미도달을 구실로 한 상대적 불이익

가. 기업노조 임금협약에 따른 성과금 차등 지급

2011년 5월 직장폐쇄 이후 파업참여 인원들의 현장 복귀가 이루어진 후 유성기업 노동조합(이하 ‘기업노조’)와 유성기업 주식회사(이하 ‘유성기업’)은 2011년 11월 임금협약을 맺고 이에 따라 생산기여금 내지 성실 성과금 명목으로 약 290만원 ~ 320만원을 기업노조 조합원들에게 지급하였다. 이는 2011

38) Unit Per Hour : 시간당 생산대수, 표준 생산량

년 5월 파업을 주도한 유성지회의 조직력을 약화시켜 붕괴시키기 위한 노조과 피시나리오의 일환으로 진행되었다.

즉, 아래에서 볼 수 있듯이 2011.11.3.자 유성기업의 현대자동차 보고 문서 (금속노조 조합원에 대한 향후 징계절차 진행 및 기업노조 조합원 확보방안이라는 부당노동행위 해당 문서)에 따르면 유성기업은 유성지회를 탈퇴시키고 기업노조로의 조합원 이동을 증가시키기 위해 유성지회와의 임금협약 체결은 가능한 지연시키고 기업노조와의 임금협약은 조기 타결시켜서 기업노조 조합원들에게만 생산기여금 등 성과금을 일시금으로 지급검토 중이라는 명백한 부당노동행위 의사를 드러내었다. 또한 이후 기업노조 소식지와 내부 수련회 자료에서 보이듯이 이러한 성과금의 차별적 지급은 실제로 이루어졌다.

<p>○ 회사는 유성노조의 신속하게 교섭을 진행하여 조기에 임금협약을 체결 하되, 금속노조 유성지회와의 교섭은 최대한 장기화할 계획임.</p> <p>- 유성기업노동조합이 금속노조 유성지회에 비해 조합원들의 실질적인 근로조건 향상을 위해 노력하는 노동조합이고, 실제 그럴 능력이 있다는 것을 보여주기 위한.</p> <p>- 3차 교섭에서 임금협약을 체결하고, 유성기업노동조합의 요청에 따라 최대한 신속하게 협약 내용에 따른 급여 소급분을 일괄 지급함.</p> <p>- 이를 통해 금속노조 유성지회 조합원들이 금속노조를 탈퇴하고, 유성노조에 가입하게 하는 유인을 증가시킴.</p> <p>○ 덧붙여 회사가 먼저 유성기업노동조합과 걱정한 신에서 임금인상률을 정하여 협약을 체결하고, 이후 유성지회에 대하여도 동일한 기준을 제시</p>	<p>(1103)향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)-유성기업.docx</p> <p>할 경우 금속노조 유성지회는 노동조합으로서의 선명성을 과시하기 위해서라도 유성기업노동조합보다 더 높은 수준을 요구할 것임.</p> <p>- 이에 따라 금속노조 유성지회가 투쟁일변도로 구체적인 성과 없이 의미 없는 교섭만을 진행하는 사이 유성기업노동조합은 조기에 협약을 체결하여 급여 소급분을 수령하는 차이를 둘 수 있게 됨.</p> <p>○ 또한, 회사는 유성기업노동조합으로의 인력을 더욱 증가시키기 위하여 유성기업노동조합에 한하여 기본 임금인상 외에 생산기여금조의 일시금 지급을 검토 중임.</p> <p>- 이와 관련하여 고용노동부에 양 노조와 체결한 각각의 협약의 수준이 다를 경우에 대하여 부당노동행위 여부를 질의한 상태임.</p>
--	--

▶ 2011.11.3. 유성기업의 현대자동차 보고 문서(향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차 제출용))에서 발췌

상생(相生)의 길

참여와 협력으로 조직력대강화
상생발전으로 고용 안정
확약과 신뢰로 노사중공영

제 4 호

유성기업주 노동조합 주소 : 충남 예산시 도포면 유성리 2가-47 전화 : 0411 530-5090 발행인 : 위원장 현 두 언 발행일 : 2011.12.08

12월 중 임금 지급 마무리

소급 분 평균 약 90만원, 생산기여금 평균 135%, 약 320만원 지급 예정

- 12/09일, 인상분 적용 지급
- 12/16일, 소급 분 현금 지급
- 12/30일, 생산기여금 현금 지급

노동조합은 회사와의 임금타결 후속 협의를 통해 관련 금품의 지급 일정을 확정지었다.

12월9일 지급 예정인 11월분 급여에는 기본급 인상분이 반영되어 지급되며, 연간 소급 분은 오는 12월16일에, 생산기여금은 12월 30일에 각각 현금 지급하기로 하였다.

연간 소급 분은 조합원 1인 평균 약 90여만 원 정도가 될 것으로 추산되고 있다. 생산기여금의 경우 차등지급을 원칙으로 하여 세부 지급기준을 마련 중에 있는데, 현재까지 논의된 근무시간을 기준으로 할 때, 우리 조합원은 전체 평균 약 135%의 지급률을 적용받게 될 것으로 전망되고 있다.

조합원 평균 통상임금을 238만원으로



<지난 11월29일 개최된 확대간부 노동교육에서 인사말하고 있는 안두현 위원장>

보면 약 300만원 정도의 기여금이 지급된다고 보면 될 것이다. 물론, 지급대상은 지급일 현재 우리 조합원 신분을 보유하고 있어야 하고 회사와 지급준비 및 행정 처리에 필요한 시간 등을 감안하면 제 날짜에 지급받기 위해서는 최소한 지급일 5일 전에는 지급대상

자가 확정되어야 할 것으로 보인다. 노동조합은 금번 임금인상에서 미진한 부분은 내년도 단체교섭에서 최대한 보완하여 상생과 화합의 생산성이 가져다 주는 공정한 분배의 결실을 조합원同志们 앞에 당당히 제시할 방침이다.

▶ 「기업노조 소식지(2011.12.8.)」1면에서 발췌. 기업노조와의 개별교섭을 통한 임금협약 조기타결을 통해 기업노조 조합원들에게만 생산기여금 명목의 차별적 현금지급이 이루어졌다는 정황을 보여주는 내용이 담겨있음

위의 기업노조 유인물에서 볼 수 있듯이 2011년 하반기 기업노조가 맺은 임금협약에 따라 기업노조 조합원들에게만 생산기여금 명목의 현금을 지급하는 차별이 벌어졌다. 이러한 차별적 처우에 항의하며 유성지회가 유성기업에게 기업노조 조합원에 대한 성과금 차등지급에 대한 근거와 내용을 공개하라고 요청하였으나 사측은 거절하였는데, 위의 유인물과 기업노조 조합원들의 진술 등에 의하면 최소 50만원에서 340만원까지 기업노조 조합원들에게 성과금이 지급되었다고 한다.

나아가 이러한 성과금의 차별적 지급은 2011년 이후 현재까지 계속되고 있는데, 구체적으로 유성기업은 유성지회가 교섭창구단일화 절차상 과반수 노조의 지위를 확보한 2011년과 2014년, 2015년에는 개별교섭 동의를 통해 기업노조하고만 조속한 임·단협 타결을 하여 기업노조 조합원들에게만 290 ~ 300여만원의 생산 기여금 명목 성과금을 지급하는 차별을 하였다.³⁹⁾

또한 기업노조가 과반수가 되어 교섭대표노조였던 2012년, 2014년에는 임·단협 타결을 통해 기업노조, 유성지회 조합원들 모두에게 생산기여금 명목 성과금을 지급하긴 하였으나 유성기업은 기업노조와 임의로 정한 아래의 특별생산기여금 지급을 산정기준을 통해 유성지회 조합원들에게 기업노조 조합원들에 비해 차별적으로 낮은 지급율로 특별생산기여금을 지급하는 차별적 처우를 하였고, 아울러 무쟁의 타결금은 유성지회가 쟁의행위 중이라는 이유로 유성지회 조합원들에만 지급하지 않았다.

즉, 유성기업은 앞의 총론부분에서 살펴보았듯이 기업노조가 교섭대표노조가 되어 임금협약을 타결시킬 경우에는 유성지회 조합원들에게도 임금협약상 규정된 생산기여금을 지급해 주어야 하므로 유성지회 조합원들의 쟁의기간을 이유로 차별적 지급을 가능하게 하는 임금설계를 아래와 같이 하였다.

● 특별생산기여금 지급율 산정기준

$$\text{지급율(\%)} = \text{작업기여도} \times 120\% = \frac{\text{개인평균 작업율}}{\text{전체 평균 작업율}} \times 120\%$$

39) 유성기업의 교섭거부·해태로 인해 유성지회 임·단협은 타결되지 않았고 이를 이유로 유성지회 조합원들에게는 2011년, 2014년, 2015년에 성과금이 전혀 지급되지 않았음

$$\text{개인평균작업율} = \frac{\text{개인별 총투입시간(총작업시간 - 근태및기타손실시간)}}{\text{개인별 총작업시간(공수 \times 8 + 잔업 + 특근 + 조기출근)}}$$

$$\text{전체평균작업율} = \frac{\text{전체총투입시간(총작업시간 - 근태및기타손실시간 총계)}}{\text{전체총작업시간(공수 \times 8 + 잔업 + 특근 + 조출)의 전체합계}}$$

아산공장 지급율

구 분	기업노조	아산지회
관안활동	133%	114%
검사	131%	85%
생산1과	137%	113%
생산2과	138%	118%
생산3과	141%	111%
생산5과	137%	101%
연마과	139%	109%
정비팀	140%	103%
주조1과	138%	111%
주조2과	133%	110%
표면처리과	132%	125%
총 계	137%	109%

영동공장 지급율

구 분	기업노조	영동지회
검사과	130%	98%
생산1과	133%	95%
생산2과	126%	94%
주조1과	133%	95%
주조2과	128%	97%
정비,동력과	122%	102%
기타	143%	128%
총 계	131%	95%

구 분	기업노조	아산지회
~ 40%	0	1
40 ~ 50%	0	0
50 ~ 60%	0	4
60 ~ 70%	0	4
70 ~ 80%	0	7
80 ~ 90%	0	11
90 ~ 100%	4	29
100 ~ 110%	5	45
110 ~ 120%	1	36
120 ~ 130%	7	23
130 ~ 140%	32	36
140 ~ 150%	58	3
총 계	107	199

구 분	기업노조	영동지회
~ 40%	1	0
40 ~ 50%	0	0
50 ~ 60%	0	2
60 ~ 70%	0	7
70 ~ 80%	1	5
80 ~ 90%	0	14
90 ~ 100%	2	41
100 ~ 110%	3	23
110 ~ 120%	7	2
120 ~ 130%	19	9
130 ~ 140%	35	4
140 ~ 150%	29	0
총 계	97	107

▶ <유성기업과 기업노조가 합의한 특별생산기여금 지급율 산정기준>에서 발체, 쟁의기간 등의 이유로 인해 유성지회 조합원들의 실제 작업시간이 상대적으로 짧을 수 밖에 없는 상황을 반영하기 위해 성과금 차등지급기준을 '실제 근로시간'으로 하여 차별적 취급을 하고 부당노동행위 논란을 피하고자 하는 의도를 드러냄

나아가 이러한 성과금의 차별적 지급 및 배제는 아래의 기업노조 내부 수련회 자료집 내용에서 알 수 있듯이 매년 반복적이고 지속적으로 이루어져서 유성지회 조합원들의 상대적 박탈감을 심화시키고 경제적 압박을 가중시켰다.

결국 2011년 유성기업 경영정상화를 위한 전략회의 문건에서 드러나듯이 유성기업은 ‘유성지회 조합원 감소 및 활동위축을 통한 붕괴, 기업노조의 조합원 수 증가’ 라는 분명한 목적을 가지고 성과금 지급에서부터 유성지회 조합원들을 악의적으로 차별하는 행태를 보였다.

<2015년 기업노조 확대간부 수련회 자료집>에서 발췌

2009년	75,000	2,500	-	-	-	70,000	-	-	-	-	-	-	-	미국발 금융위기
2010년	93,000	3,100	-	-	-	-	신설	-	-	50,000	-	50,000	-	유급주휴 수당 신설
2011년	45,000	1,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	신 복귀자 격려금 생산 기여금 290만원
2012년	105,000	3,500	-	10,000	통상임금	-	-	-	-	50,000	-	50,000	-	무쟁의 타결금 100만원 생산 기여금 170만원
2013년	102,000	3,400	-	-	-	10,000	-	-	-	-	-	-	-	생산 기여금 189만원
2014년	75,000	2,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	무쟁의 타결금 300만원 상생협력성려금 300만원
2015년	15,000	500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	격려금 150만원

▶ <기업노조 2015년 수련회 자료집>에서 발췌. 2011년 직장폐쇄 후 현장복귀가 이루어진 이후 기업노조 조합원들에게 생산기여금 내지 무쟁의 타결금을 차별적으로 지급해온 모습이 지속되었음을 보여줌

2011년 직장폐쇄와 현장복귀 이후 벌어진 위와 같은 일련의 성과금의 차별적 지급 및 배제는 유성지회 조합원들을 차별하고 상대적 불이익을 주어 유성지회의 조직력을 붕괴시키고자 하는 부당노동행위의사에게 비롯된 것으로서, 유성지회 조합활동을 이유로 한 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)

제81조 제1호, 제4호 상의 불이익취급의 부당노동행위이자 유성지회 조직력 약화를 위한 노조법 제81조 제4호상의 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

위와 유사한 사례에 관해 중앙노동위원회는 노동조합간에 차별을 하여 특정 노조의 조합원에게만 낮은 성과등급을 부여하여 성과상여금을 차등지급한 것은 노조법 제81조 제1호상의 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였고 이에 대해 서울행정법원(2015구합65575판결)도 같은 취지로 부당노동행위에 해당한다고 판시하였다.

<중앙노동위원회 2015.5.4. 판정 중앙2015부노5,6>

교섭대표노조와 이 사건 사용자의 2014년 단체협약 상여금 조항 변경 합의로 연 700%의 고정상여금 중 500%가 근로자의 개별성장에 따라 0~700%로 차등 지급 되는 성과상여금 제도로 변경된 점, 2014년 상반기 성과평가에서 교섭대표노조 조합원 등에게는 B등급 이상의 높은 성과 등급을 부여한 것에 비해, '이 사건 지회'(소수노조)의 조합원들에게는 대부분이 B-등급 이하의 상대적으로 낮은 등급이 부여된 점, 이에 따라, 2014. 8월분 성과상여금의 경우 교섭대표노조 조합원들에게는 2014년 단체협약 변경 전의 상여금(100%) 보다 높게 지급되었거나, 최소한 동일하게 지급된 것에 비해, '이 사건 지회'의 조합원들에게는 대부분 낮게 지급된 점, 2013. 8월 고정상여금 100%를 지급받을 때는 이 사건 근로자들 전부 270여 만원을 받았으나, 성과상여금 제도로 변경된 2014. 8월에는 71명 중 68명이 최소 27만원에서 최대 270여 만원까지 적게 지급 받았고, 2014. 10월분과 같은 해 12월 성과상여금도 이러한 비율로 지급되어 불이익을 받은 점, 별지의 '이 사건 근로자들의 2010년부터 2014년까지 연도별 성과평가 결과'에 의하면, 이 사건 근로자 71명 중 교섭대표노조의 조합원이었다가 '이 사건 지회'로 소속을 변경한 44명이 상여금제도 변경 전보다 낮은 등급을 받았으며, 나머지 27명 중 24명도 낮은 등급(B~D)이 부여된 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들이 금속노조에 가입한 것을 이유로 부당노동행위 의사를 가지고 성과평가에서 불이익한 차별을 한 것으로 불이익취급한 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다.

나. 무쟁의 타결금 명목의 일시금을 기업노조 조합원들에게만 지급

위에서 언급한 <2011.11.3. 유성기업의 현대자동차 보고 문서(향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)> 문서에서 볼 수 있듯이 유성기업은 철저히 유성지회 파괴시나리오의 일환으로 기업노조와의 임금협약을 조기타결시키고 이에 따라 기업노조 조합원들에게만 성과금 명목의 금원을 지급하였고, 여기에 더하여 무쟁의타결금 명목으로 기업노조 조합원들에게만 2012년 100만원, 2012년 300만원을 지급하였다. (위의 2015년 기업노조 확대간부 수련회

자료집 참조)

이렇게 기업노조 조합원들에게만 무쟁의타결금을 수 차례 지급한 것은 헌법상 보장된 정당한 쟁의권을 행사한 유성지회 조합원들에게 상대적 불이익을 주고 파업에 참여하지 않은 기업노조 조합원들에게만 이익을 주어 유성지회 조합원들의 쟁의행위에 대한 의지를 꺾고 조직력을 약화시키기 위한 노조법 제81조 제5호상의 불이익취급의 부당노동행위이자 제 81조 제4호상의 지배·개입의 부당노동행위에 해당된다.

즉, 2012년의 경우 기업노조가 교섭대표노조인 시기로서 기업노조와 유성기업과의 합의는 소수노조이자 교섭창구단일화에 참여한 유성지회 조합원들에게도 적용되는 것인데도 불구하고 유성기업은 무쟁의 타결금 명목으로 기업노조 조합원들에게만 각각 100만원을 지급하였고, 2014년의 경우 유성지회가 과반수노조의 지위를 점하게 되자 유성기업은 개별교섭동의를 통해 유성지회의 대표교섭권을 무력화시켰고 개별교섭과정에서 유성지회와의 교섭은 거부하여 현재까지 이르고 있고 기업노조와의 단체협약은 신속하게 타결시키면서 무쟁의 타결금 명목으로 기업노조 조합원들에게만 각각 300만원의 금원을 지급하였다.

이와 관련하여 2015년 대전지방법원 판결, 중앙노동위원회 판정은 각기 다른 사건에서 유사하게 파업에 참여하지 않은 특정노조의 조합원들에게만 ‘무분규 격려금’, ‘무파업 타결금’의 명목으로 금품을 지급한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다.

<대전지방법원 2015.9.2.선고 2014가합102474판결, 콘티넨탈지회 판결>

다른 노조가 쟁의행위를 하지 아니하여 사용자로부터 금전적 보상을 받을 경우에 자기 조합에 미칠 불이익(소속 조합원들이 금전적 보상을 받기 위해 조합을 탈퇴하여 다른 노조에 가입하는 등)을 고려하여 의사를 결정할 수 밖에 없게 되므로...(중략)... 파업에 참여하지 않은 다른 노조의 조합원 및 사무직 직원들에게만 무분규격려금을

지급한 것은 부당노동행위에 해당한다.

<중노위 2015.12.16. 판정 중앙2015부노191판정>

‘무과업 타결금’이란 명칭으로 교섭대표노조 조합원에게만 금품을 지급한 것은 특정 노조에 소속된 근로자에게 특혜를 주어 특정노조에의 가입 또는 타 노조의 분열을 조장함으로써 사용자의 중립유지 의무를 위반한 것으로 볼 수 있다. 따라서 ‘무과업 타결금’과 ‘무과업 이행 타결금’을 전체 근로자가 아닌 교섭대표노조인 ○○○노조 조합원들에게만 지급한 것은 특정노조 소속을 이유로 행한 불이익취급으로서 부당노동행위에 해당될 뿐만 아니라, 특정노조에게는 이익을 또 다른 특정노조에게는 불이익을 줌으로써 불이익을 받는 노조의 조직활동 및 운영을 저해하고, 조합원 또는 조합가입 대상자로 하여금 불이익을 받는 노조를 탈퇴하고 이익을 받는 노조로 소속을 옮기게 만드는 결과를 초래하는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다 할 것이다.

다. UPH 미도달을 구실로 한 임금삭감, 연장근로의 배제

(1) UPH 미도달을 구실로 한 임금삭감의 부당성

2013년 후반부터 유성기업은 갑자기 UPH(표준생산량) 목표치를 일방적으로 공지하면서 이러한 목표치에 달하지 못한 노동자들에 대해 태업을 하지 않았음에도 불구하고 태업을 하였다며 일방적으로 임금을 삭감했고 나아가 연장근로에서도 배제하는 부당한 행위를 일삼아왔다.

<UPH 미도달 임금 삭감에 대한 유성기업의 공고문>의 내용

<공고문>

임직원 여러분

“개인적으로 너무도 마음 아픈 일이지만”,

760명 임직원과 3,000명의 유성가족의 생존과 미래를 위해 누군가는 꼭 해야 한 일이기에 공장장으로써 결단을 내렸습니다.“

임직원 여러분

우리 유성가족의 생존을 위협하는 급격한 수주물량 감소는 결국 고객사로부터 신뢰하락과 유성기업의 경쟁사 대비 원가(가력) 경쟁력이 크게 떨어져 100억 매출에 생산비용이 115억이 들어가는 원가구조에서 기인합니다.

결국, 우리 제품원가에서 52%를 차지하는 임금비율을 낮추지 못할 경우 수주를 한다고 해도 적자가 계속될 수 밖에 없고 이를 극복하기 위해서는 원가구조를 개선해야 합니다.

원가구조를 개선하는 방법은 두 가지 밖에 없습니다.

그 하나는 직원들 임금수준 자체가 낮아지거나, 생산성 자체를 높여 원가구조에서 임금이 차지하는 비율을 낮추는 방법 밖에 다른 길이 없습니다.

결국, 생산성을 높여 제조원가에서 임금비율을 낮추는 길 밖에 없다고 판단되어 2월 초 공고한 바와 같이 3월 한 달간 개인별 생산실적(태업)에 따라 4월 급여 및 상여금, 주휴수당 등을 아래와 같이 조정함을 다시 한 번 공지드리며, 이는 전체 유성가족의 생존과 미래를 위함임을 다시 한번 말씀드립니다.

- 아 래 -

1. 대상기간 : 3월 1일 ~ 3월 31일
2. 대상자 : 공정별 표준생산량(UPH)기준 85% 미만자
 - 파업, 대기기간, 조퇴 등 근태시간, 교육시간 등 제외한 순수 작업시간 기준
3. 차감방법 : 경남제약(태업) 대법원 판례 기준 동일 적용
 - 급여 : (기본급, 위해수당, 호봉수당) × 태업시간 비례 차감, 기타 수당 100% 지급
 - 상여 : 급여차감 기준 동일
 - 주차, 유급주휴수당 : 파업 + 태업시간 비례 차감
4. 기타 : 4월부터는 대상자 기준을 공정별 표준생산량(UPH)기준 90%이하자, 5월에는 95%이하자로 상향됨을 공고 드립니다.

5. 이는 직원들의 임금차감이 목적이 아니라 우리의 생존과 미래가 걸려있는 원가구조 개선을 위한 것임을 다시 한번 밝혀두는 바이며,

□ 만약, 4월 10일 임금차감 대상 직원이 개인적으로 향후 4월부터 회사 제시 표준생산량(UPH)을 이상 달성하겠다는 것과 미달될 경우 상단의 “3”에 의한 무노동 무임금(임금차감)에 동의하며 이에 대해 이의를 제기하지 않겠다는 확인서를 4월 9일까지 제출할 경우

□ 3월 생산량 기준 태업에 따른 임금차감을 유예할 수 있음을 공지드립니다.

2015.4.7.

아산공장 공장장 부사장 이기봉

이러한 사측의 일방적인 UPH 목표치 설정 및 통보에 대해서 유성지회에서 그 근거를 제시할 것을 요청하자 사측은 처음에는 전년도 UPH 평균으로 설정했다고 해명하더니 이 또한 명확한 근거가 되지 못하자 어느 특정인의 UPH 평균으로 설정했다고 변명을 하였다. 또한 위의 사측 공고문에서 볼 수 있듯이 아무런 기준과 근거 없이 처음에는 UPH기준 85%미만자에 대해 임금을 삭감하더니, 바로 다음 달부터는 UPH기준 85%, 95%로 목표치를 상향하여 이를 기준으로 임금을 삭감하는 부당한 처우를 하였다.

이러한 사측의 자의적이고 일방적인 UPH 목표치 설정 및 통보에 대해 고용노동부 천안지청 근로감독관 조차도 “UPH는 그 간 지속된 노사간 생산량에 대한 합의수준과 다른 노사합의없는 사측의 일방적 주장이고 UPH 목표치는 사전에 근로자들이 명확하게 알 수 있도록 합리적이어야 한다. 합리적이지 않거나 명확하지 않은 UPH를 설정하고 근로자들이 납득이 가지 않는 상태에서 임금삭감이 되면 조치가 필요하다.”라는 입장을 표명하였다.

또한, 유성기업은 UPH 목표치의 사전 고지, 공지조차 하고 있지 않았고, UPH 미달성 이유로 한 임금삭감에서 설비보수시간도 포함시켜 임금을 삭감시킨 점이 드러나는 등 객관적으로 타당한 UPH 설정이 아니었다. 또한 UPH 적

용에 있어서도 아무런 일관성도 없었는데 동일한 물량을 생산했는데 임금삭감이 있는 날도 있고 없는 날도 있는 등 사측이 임의로 결정하였고, 유성지회가 유성기업에 이에 대한 근거를 요구했으나 2년 가까이 그 결정에 관한 근거 자료를 제시하고 못하고 있다.

근본적으로 유성기업이 태업의 기준으로 삼은 UPH(표준생산량) 설정에 객관성과 합리성이 없다. 즉, 유성기업은 각각의 노동자들의 '월간 총 실 생산수량'을 '표준생산량'과 '월간 총 실투입시간'을 곱한 수치로 나눈 후 100을 곱하여 산출한 값인 '월 달성율'이 일정기준에 미달하는 경우 그 노동자를 태업을 하였다고 간주하여 임금을 삭감하였는데, 이와 같은 방식에 따르면 당연히 UPH(표준생산량)을 어떻게 정하는가에 따라 태업노동자로 선정되는지 여부가 결정된다.

그런데 이러한 UPH(표준생산량)는 유성기업이 일방적으로 설정한 것으로 유성지회나 조합원들의 동의를 구한 사실이 전혀 없는 자의적이고 주관적인 기준에 불과하다. 나아가 같은 양의 제품을 생산한 노동자들 사이에서도 어떤 노동자는 임금이 삭감되는 반면 어떤 노동자는 삭감되지 않기도 하는데, 이와 같은 불합리한 결과는 유성기업이 태업한 노동자/태업하지 않은 노동자로 분류하는 기준의 비객관성·불합리성에서 나오는 필연적인 결과라고 할 것이다.

유성기업은 태업을 이유로 한 임금삭감에 관해 대법원 2013.11.28.선고 2011다39946판결(경남제약 사건)을 언급하며 동일한 방법으로 임금을 삭감하였으므로 정당하다고 주장하고 있으나, 2011다39946판결(경남제약 사건)은 사측이 근로자들이 실제로 태업한 시간을 측정하여 그 시간에 따라 해당임금을 삭감한 반면 유성기업은 유성지회 조합원들이 태업을 한 시간을 측정한 것이 아니라 유성기업이 일방적으로 설정한 기준보다 생산량이 적다는 이유로 태업을 한 것이라고 간주하고 일방적으로 설정한 생산량을 기준으로 임금을 삭감한 것인바, 명백히 다른 사안이고 태업을 하지 않은 유성지회 조합원들의 임금을 부당하게 삭감한 임금체불이자 부당노동행위이다.

나아가 유성기업은 유성지회 조합원들이 태업을 하였다는 것을 전혀 입증하

지 못하고 있는데, 최소한 유성지회 조합원 별 ‘평상시 생산량’과 ‘태업이라고 주장하는 기간의 생산량’을 비교하여 입증하여야 할 것이나 유성기업은 그러한 비교조차 하지 않고 어떠한 방식의 태업을 하였는지 조차 밝히지 않고 있다.

결국 유성기업은 유성지회 조합원들이 태업을 하였음을 입증하지도 못하면서 일방적이고 주관적인 UPH(표준생산량) 기준을 설정하였고 이렇게 일방적으로 설정한 기준보다 생산량이 적다는 이유로 태업을 한 것이라고 간주하고 임금을 삭감하였다는 점에서 분명한 임금체불이자 유성지회 조합원들에 대한 차별적 처우의 부당노동행위라고 할 것이다.

(2) UPH 미도달한 조합원들에 대한 연장근로의 배제

유성기업은 소정근로에 대해서는 UPH를 못 맞추면 태업이라고 임금을 삭감하고 나아가 UPH 수량을 못 맞추면 연장근로에서도 배제하였다. 즉, 유성기업은 공정별 표준생산량(UPH) 설정도 객관성과 합리성 없이 하고 이를 일방적으로 통보하는 것에서 나아가 이에 도달하지 못하면 태업이라며 임금을 삭감할 뿐만 아니라 연장근로에서 배제하는 이중적인 차별 취급을 한 것이었다.

나아가 유성기업은 UPH 관련하여 기업노조 조합원들한테는 아무런 요구를 하지 않는데 반해 유성지회 조합원들에 대해서만 아래에 같은 임금삭감동의를 써서 쓰고 UPH를 잘 맞추면 임금을 삭감하지 않고 연장근로를 시켜주겠다는 개별회유를 진행하였다.

<UPH 미도달 임금삭감 동의서>의 내용

<p><확 약 서></p>
소속 :
성명 :

주민번호 :

상기 본인은 2015.4.월부터 공정별 표준생산량(UPH) 목표 달성을 위해 노력할 것이며, 만약 표준생산량 기준을 미달할 경우 4월 7일 공장장 명의 공고문에서 제시한 무노동 무임금 기준에 따라 임금이 조정되는 것에 대해 이의를 제기하지 않을 것으로 확약합니다.

2015.4. .

서명 :

이와 관련하여 대법원 판례는 “특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다”고 판시하였음.

<대법원 2006.9.8.선고 2006도388판결>

일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다. 한편, 사용자가 근로자를 해고함에 있어 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 하고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래 관행에의 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 하는바, 이는 근로자에게 연장근로 등을 거부하여 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위의 경우에도 마찬가지이다.

따라서 유성기업이 일방적으로 설정하고 공표한 UPH는 노사협의조차 없는 사측의 일방적인 주장으로서, 이를 기준으로 태업이라고 판단하여 유성지회 조합원들에게 임금을 삭감하고 연장근로에서 배제하는 것은 유성지회 조합원들에게만 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 것으로서 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다.

2. 조직 관리를 핑계로 한 현장통제 및 차별

가. 승진 및 라인 배치에서의 차별

2011년 5월 직장폐쇄 후 현장복귀한 이후 2012년에 진급상 차별이 있었는데, 유성지회 조합원은 진급탈락을 하고 기업노조 조합원들만 8명이 진급하는 차별이 발생하였다. 또한, 2015년의 경우 아산공장에서 기업노조 조합원들은 촉탁직까지 포함하여 20명, 유성지회는 2명이 정년퇴직하였고, 근속년수가 높은 노동자들일수록 작업이 편한 라인에서 근무하였는데, 유성기업 사측이 배려하여 기업노조 조합원들이 정년퇴직자들이 빠진 편한 자리로 가서 일하고 있다.

제 20 조 【 인사 원칙 】

1) 조합은 회사에 인사권이 있음을 인정하며 회사는 정당한 조합활동을 이유로 조합원에게 불이익한 인사권을 행사하지 아니한다.

2) 회사는 조합원의 근로조건 변화(라인이동 및 변경)와 조합원의 인사(재배치)에 관한 사항은 사전 조합과 협의하여 작업환경 및 제반 문제가 발생하지 않도록 한다.

3) 회사는 매년 정기인사 시 직책을 부여받지 못한 조합원 중 15년을 근속한 조합원은 반장, 25년을 근속한 조합원은 기능장으로 발령한다.

특히 위에서 볼 수 있듯이 조합원의 개별적 근로조건에 관한 부분으로서 효력이 지속되고 있는 2010년 단체협약 제20조 제3항은 일정한 기간의 근속 요건만 충족하면 당연히 반장 또는 기능장의 직책을 부여하도록 명시적으로 정하고 있다. 그럼에도 불구하고 유성기업은 유성지회 조합원들 중 근속기간이 위와 같은 15년, 25년을 초과한 조합원에 대해 승진발령을 내리지 않고 기업노조 조합원들만 진급시키는 차별적인 부당노동행위를 하였다.

또한 유성기업은 2014년 정년퇴직자 중 기업노조 조합원들은 전원 재고용을 하여 근무를 계속할 수 있도록 하였음에도 불구하고 유성지회 조합원들은 단 1명도 재고용하지 않는 차별적 처우를 하였다.

한편, 위에서 보았듯이 2010년 단체협약 제20조 제2항은 “회사는 조합원의 근로조건 변화(라인이동 및 변경)와 조합원의 인사(재배치)에 관한 사항은 사전 조합과 협의하여 작업환경 및 제반 문제가 발생하지 않도록 한다.”라고 규정되어 있음에도 불구하고, 유성기업은 유성지회 조합원들에 대해 전환배치를 하면서 유성지회와의 협의절차를 전혀 이행하지 않았고 생소한 업무를 수행하는 부서로 강제적으로 전환배치하고 무조건적으로 하루 작업물량을 제시하여 달성하도록 하는 등 정신적, 육체적 스트레스를 유발시켰다.

이와 관련하여 판례(대법원 2009.3.26.선고 2007두25695판결)는 “사용자가 어느 근로자에 대하여 노동조합의 조합원이라는 이유로 비조합원보다 불리하게 인사 고과를 하고 그 인사 고과가 경영상 이유에 의한 해고 대상자 선정 기준이 됨에 따라 그 조합원인 근로자가 해고되기에 이르렀다고 하여 그러한 사용자의 행위를 부당노동행위라고 주장하는 경우, 그것이 부당노동행위에 해당하는지 여부는, 조합원 집단과 비조합원 집단을 전체적으로 비교하여 양 집단이 서로 동질의 균등한 근로자 집단임에도 불구하고 인사 고과에 있어서 양 집단 사이에 통계적으로 유의미한 격차가 있었는지, 인사 고과에 있어서의 그러한 격차가 노동조합의 조합원임을 이유로 하여 비조합원에 비하여 불이익 취급을 하려는 사용자의 반조합적 의사에 기인하는 것, 즉 사용자의 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 객관적인 사정이 있었는지, 인사 고과에 있어서의 그러한 차별이 없었더라면 해고 대상자 선정 기준에 의할 때 해고 대상자로 선정되지 않았을 것인지 등을 심리하여 판단하여야 한다.”라고 판시하였음.

결국 단체협약에서 분명히 승진기한까지 명시하고 있음에도 불구하고 이를 무시하고 유성지회조합원들만 승진에서 배제하고 기업노조 조합원들만 승진시킨 것은 명백히 유성지회에 대한 반노동조합적인 의사에 기인한 부당노동행위라고 할 것이고, 기업노조 조합원들은 업무가 수월한 라인에 배치하고 유성지회 조합원은 단체협약상 규정한 협의조항도 이행하지 않은 채 생소하고 업무강도가 높은 라인으로 배치하는 차별적 처우를 한 것도 유성지회 조합원들에게 차별적 불이익을 주기위한 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다.

나. 기초질서 지키기를 통한 차별적 불이익

유성기업 사측은 2011년 직장폐쇄 후 현장복귀 이후 이전에는 요구하지 않던 기초질서지키기를 과도하게 요구하면서 이를 잔업·특근 배제하고 연결시켰

다.

즉, 유성기업은 작업복·안전화 착용 불량시, 휴대폰 사용 적발시, 근무지 잠시 이탈시에도 이를 기록하여 이후 잔업·특근을 배제하였고 심지어 근무지를 잠시 이탈하여 화장실을 갈 때에도 회장실까지 쫓아와 노크를 하는 등 반인권적인 관리를 하였고, 유성지회 조합원에 대해 지각 3회시 잔업·특근배제를 하는 등 근무기강 확립 명목으로 이전과는 다르게 차별적인 불이익을 부여하였다.

또한 야간근로시 이전에는 야간 당직자가 1명이었으나 2011년 현장복귀 이후에는 4~6명이 수시로 순찰을 하며 근무태도 기록 후 이를 잔업·특근 배제에 활용하였음.

한편, 조퇴, 외출, 연·월차와 관련해서도 기업노조 소속 기능장에게는 조퇴, 외출, 연·월차 승인 권한을 부여한 반면, 유성지회 소속 기능장에게는 해당 권한을 부여하지 않았다. 그리하여 유성지회 조합원들의 조퇴 신청시에는 “병원 진료시 사진을 찍어서 보내라.”, “조퇴사유를 인정할 수 없으니 파업한 것으로 하고 가라.”는 식으로 통제를 하는 경우가 있었다.

또한 유성기업은 기초질서지키기와 생산라인배치를 연결시키기도 하였는바, 기초질서지키기와 관련하여 사측 요구를 잘 따르는 사람은 일하기 좋은 라인으로 배치하고 그렇지 않은 사람(주로 유성지회 조합원)은 힘든 라인으로 배치하는 식으로 라인배치에 있어서도 차별적 처우를 하였다.

3. 지속적인 부당한 징계를 통한 유성지회 조합원 탄압

☞ 유성기업의 노조파괴시나리오 일환으로 진행된 지속적이고 집요한 유성지회 조합원들에 대한 징계

아래의 노조파괴시나리오 문건에서 볼 수 있듯이 유성기업 사측은 유성지회 조합원 감소 및 기업노조 가입확대전략(즉 노조파괴시나리오)의 일환으로 징

계권을 남용하였다.

<2011.10.8. 유성노조(기업노조) 가입 확대 전략 문건>에서 발췌

1. 징계 및 민·형사 책임

- 회사는 2011. 10. 14.경 징계위원회가 의결한 내용을 바탕으로 대표이사가 제1차 징계대상자들에 대하여 징계처분 할 예정임.
- 또한, 대표이사가 징계처분하기 전인 2010. 10. 10. 제1차 징계위원회의 대상자 106명에 대한 의결결과를 게시할 예정임.
 - 이를 통해 회사의 징계권 행사 자체에 대하여 아직 실감조차 하지 못하고 있는 유성지회 조합원들에게 회사의 징계권 행사에 대하여 확실히 알릴 수 있음.
 - 또한, 대표이사가 징계위원회 의결결과를 감경하여 처분할 수 있다는 사실을 공지함으로써 회사측 관리력 향상을 꾀할 수 있음.
 - 덧붙여 향후 징계절차 진행시 징계대상자가 유성지회의 지시에도 불구하고 개전의 경을 적극적으로 표시하며 지회 조직 질서에 영향을 미치게 됨.

그리하여 2011.8.22. 직장폐쇄 종료 후 현장복귀가 이루어진 이후 해고, 출근정지, 정직 등 중징계를 받은 근로자들은 대부분 유성지회 소속이었고 기업노조 조합원들은 대부분 서면·구두경고 등 경징계를 받는데 그쳤음. 즉, 아래 통계자료에서 볼 수 있듯이 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 총 인원 217명 중 유성지회 소속 근로자가 214명으로 압도적 다수이고 기업노조 소속 근로자는 3명에 불과한 바, 이를 보면 유성지회 조직력 위축을 위한 차별적 징계(부당노동행위)임이 명백하다고 할 것이다.

<표 1> 징계 현황표

(단위 : 명)

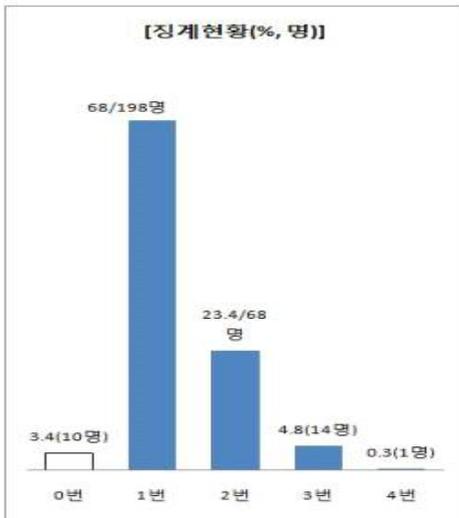
구분	대상자	소속 노조	처분결과					
			해고	출근 정지	정직	견책	서면 경고	구두 경고
1차	106	유성 지회	23	35	40	8	0	0
2차	102	"	4	7	26	46	19	0
3차	126	"	0	0	3	22	101	0
4차	117	어용 노조	0	0	2	0	26	89
5차	93	어용 노조	0	0	0	1	11	81
계	544		27	42	71	77	157	170

▶ 2011년 5월 18일 직장폐쇄 단행 이후 현재까지 유성지회 조합원들의 징계회수를 회수를 나타낸 표

또한 유성기업은 그 이후에도 ‘징계를 통한 기업노조 가입 확대전략’의 일환으로 유성지회 조합원들에 대한 부당한 징계를 지속적이고 집요하게 진행하였고 아래에서 볼 수 있듯이 현재까지 2번 이상의 징계를 받은 유성지회 조합원이 83명(291명 중)에 달한다. 특히 2011년 3월 25일 ~ 8월 22일까지를 대상으로 한 전 조합원 1차 징계당시 사실 조사과정에서 기업노조 가입을 노골적으로 압박하기도 하였고 현재까지의 징계과정도 별반 다르지 않았다. (사회적 진상조사단 유성기업 사법적 괴롭힘 보고서(김상은, 김차곤 변호사 집필) p84 참조) <사회적 진상조사단 유성기업 사법적 괴롭힘 보고서(김상은, 김차곤 변호사 집필)에서 발췌>

이러한 유성지회 조합원들에 대한 대규모 징계는 대부분 법원이나 노동위원회를 통해서 부당징계판결내지 판정을 받았는데, 유성기업은 징계기간 중 피징계자들의 경제적, 심리적 고통이 부당징계로 판정되는 것에 의하여 회복될 수 없는 것임을 인지하고 있었다는 점에서 이러한 징계는 가학적인 성격을 지닌다. 또한 유성기업 사측은 사후적으로 노동위원회나 법원에 의해 부당징계로 확인될 수 있는 개연성이 높은 사안에 대해서도 일단 핵심적인 노조간부 및

조합원들을 현장에서 배제하여 노조파괴 목적을 달성하기 위하여 징계를 남발하였다는 점에서도 가학적이며, 불법행위에 해당하다고 할 것이다.(사회적 진상조사단 유성기업 사법적 괴롭힘 보고서(김상은, 김차곤 변호사 집필) p85참조)



4. 소 결

유성기업은 오직 금속노조 파괴를 목적으로 기업노조 설립을 지원하고 유성지회 조합원들에게만 임금·근로조건 상의 차별적 불이익, 조직관리를 핑계로 한 통제, 부당한 징계를 가하는 부당노동행위를 현재까지도 지속하고 있다.

특히 이러한 차별적 불이익 내지 부당한 징계와 같은 가학적 노무관리는 철저히 유성기업, 현대자동차가 노무법인 창조컨설팅의 자문하에 기획하고 실행한 것으로서 유성지회 조합원들의 노동3권을 침해하는 중대한 부당노동행위 범죄였음이 분명하다.

이렇게 유성기업의 유성지회 조합원들에 대한 차별적이고 가학적인 불이익

부과를 통해 조합원들의 60%이상이 정신적 스트레스 위험집단으로 분류되고 있고 80%이상이 임금삭감과 기업노조와의 큰 차별을 느꼈다고 하며 조합원들의 92%가 임금 감소를 경험하였고 생활고에 시달리고 있다고 한다.

따라서 이렇게 유성지회 조합원들의 정신건강을 훼손시켜 심각한 우울증 등에 시달리게 하고 가족관계까지 파괴시키면서 심각한 생계고를 겪게 만드는 명백한 부당노동행위를 범한 유성기업 유시영 대표이사에 대해 법원은 중형의 실형을 선고해야 할 것이고, 지금이라도 유성기업은 유성지회 조합원들에 대한 이러한 파괴적이고 가학적인 노무관리를 중단해야 할 것이다.

위법한 부당노동행위임이 명백한 야만적이고 가학적인 노무관리로 인해서 죽음을 선택하는 열사가 더 이상 나타나서는 안 될 것이기 때문이다.

Ⅲ. 유성지회 조합원들의 정신질환 산재 인정 관련 법적 쟁점

1. 서론

앞서 이 자료집에 실린 다른 글에서 살펴보았듯이, 금속노조 유성지회에 가해진 노조탄압은 노동자들의 정신 건강에도 악영향을 미쳤다. 유성기업의 가학적인 노사관리가 본격화한 2011년 직장폐쇄 이후로 우울증, 적응장애 등의 정신질환 상병 진단을 받은 유성지회 조합원들이 생겨났다.

해당 상병 진단을 받은 조합원들이 산재를 신청하여 8건의 정신질환 산재 신청 중 7건이 최종 승인됐고(승인된 7건 중 2건은 최초요양신청에서 불승인 되었으나 이후 심사청구에서 승인됨), 사측의 노조탄압으로 발병한 우울증으로 인하여 목숨을 끊은 영동지회 한광호열사의 가슴 아픈 죽음도 최근에 업무상 재해로 승인됐다. 한편, 유성기업 사측은 악랄하게도 산재 승인된 1건에 대해

여 공단 산재승인처분의 취소를 구하는 소송을 진행하고 있다.

유성지회 조합원들의 정신질환 산재 (불)승인 판단 과정에서 살펴볼 논점이 존재한다. 무엇보다 조합원들의 정신질환 상병 발병의 원인 요소로서 가학적 노사관계가 갖는 특수성이 충분히 이해되고 고려되었는가 하는 문제가 있다. 이 문제는 공단의 현행 정신질환 산재 인정 기준이 갖는 한계와도 관련이 있다. 한편, 유성기업 등이 의도적·조직적으로 행한 부당노동행위(불법행위)의 결과로서 상기 유성 지회 조합원들의 정신질환 상병이 발병했다는 점에서 살펴볼 문제도 있다. 산재법은 무과실책임원칙에 입각해있으며, 사용자의 고의·과실여부는 산재 승인의 전제가 아니다. 상당인과관계(인과관계에 대한 법률적 판단)가 인정되면 사용자의 고의·과실이 없더라도(‘정당한 인사권 행사’의 경우에도) 산재로 승인되는 구조다. 그렇다면 유성기업 사례와 같이 노조탄압이라는 불법행위를 행한 경우에는 ‘정당한 인사권 행사’에 해당하는 경우보다 정신질환 상병과의 업무상 인과관계가 더 강하게 추단될 필요가 있다.

아래에서는 먼저 간략하게 정신질환의 산재 인정에 관한 법적 판단의 근거를 살펴보고, 유성지회 정신질환 산재 사례를 구체적으로 검토하면서 상기 문제점들을 구체적으로 검토해보고자 한다.

2. 정신질환의 업무상 질병 인정과 법적 근거

산재법 시행령 제34조 [별표3](개정 2016.3.22., 시행일 2016.3.28.)은 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준을 제시하고 있다. 정신질환 상병과 관련하여 구체적으로 명시된 상병은 ‘신경정신계 질병’ 하의 ‘업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애’와 ‘업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드’다.

상기 3가지 상병 이외의 정신질환의 경우에는 업무상 질병에 대한 일반적 인정기준인 산재법 시행령 제34조를 근거로 하여 업무 관련성이 인정되면 산재로 인정되며, 과거 상기 정신질환들이 시행령 [별표3]에 명시되기 전에도 위와 같은 방식으로 정신질환 상병들이 산재로 인정됐다.

정신질환에 관한 시행령상의 판단 기준에도 불과하고 그 기준이 추상적이고 시행령에 기재되지 않은 정신질환 상병도 있어, 결국 산재 승인 여부는 업무와 정신질환 상병 발병 간 인과관계의 존부 판단에 달려있다. 그리고 판례는 이러한 인과관계의 의미에 관하여 ‘상당인과관계’라고 하여 의학적·자연과학적 입증이 아니라 법률적 인과관계 판단을 뜻한다고 본다.

3. 유성지회 정신질환 산재 판단에서 고려되어야 할 사항들

유성지회 정신질환 산재 문제에 있어서 ‘가학적 노사관리’가 갖는 특수성을 고려하려면 그것이 수반하는 정신질환 스트레스 요인들을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

가. 유성기업의 ‘가학적 노사관리’가 유발한 정신질환 스트레스 요인들

앞서 유성기업의 노조파괴 시나리오를 4단계로 구분하여 설명한 바 있다. 여기서는 유성기업의 가학적 노사관리의 ‘적극적 실행단계’와 ‘관리·유지 단계’로 나누어 해당 단계에서 나타난 스트레스 요인들을 정리해보고자 한다.

(1) 가학적 노사관리의 '적극적 실행단계'

이 시기에는 단기간에 급격히 심각한 수준의 스트레스 유발요인들이 촉발됐다.

사측은 불법적 직장폐쇄를 자행하는 과정에서 유성지회 조합원들에게 무자비하게 폭력을 휘둘렀다. 용역직원들의 물리적 폭력은 조합원들을 자동차로 쳐서 상해를 입히는 수준까지 나아갔다. 정신질환 상병을 겪은 조합원들은 사측이 휘두른 폭력의 직접 희생자일 뿐만 아니라 친한 동료들이 폭행을 당하는 것을 지켜보면서 극도의 공포심과 분노감에 휩싸였다.

사측의 폭력은 동료들끼리 서로 반목하도록 하는 비열한 방식을 통해서도 이뤄졌다. 직장폐쇄 후 선별적 복귀를 유도하고 복귀자들을 구사대로 세워 이전의 동료들과 물리적으로 충돌하게 했던 것이다. 이렇게 이전의 동료들이 서로 대립하고 갈등하는 과정에서 조합원들은 엄청난 정신적 스트레스를 겪으면서 마음에 큰 상처를 입었다.

유성 지회 조합원들은 고립되어 사측의 무자비한 폭력에 노출되는 속에서도 정당한 조합활동을 보장받고 민주노조를 지켜야 한다는 의무감에 장기간의 농성을 이어나가야 했다. 물리적 충돌이 빈번한 극도의 대립 과정에서 조합원들은 물리적인 고통뿐만 아니라 심각한 스트레스 요인들에 지속적으로 노출됐다.

불법적 직장폐쇄로 인해 조합원들은 임금을 받지 못해 경제적 스트레스도 가중됐다. 정신질환을 호소한 조합원들 대부분은 아내와 자녀가 있었고 때문에 경제적 곤궁은 가장으로서 제 역할을 다하지 못한다는 자괴감으로 이어져 이들을 정서적으로도 힘들게 했다.

2011년 5월의 직장폐쇄 직후의 짧은 기간 동안 조합원들이 겪은 스트레스는 감내할 수 있는 수준을 훨씬 넘는 것이었고 실제로 직장폐쇄 후 2달 만에 증상이 나타나 우울증 진단을 받은 사례가 나오기 시작했다.

(2) 가학적 노사관리의 '관리·유지 단계'

이 단계에서 사측은 유성 지회와 조합원들에게 지속적인 탄압과 차별을 자행하면서 어용노조를 설립하고 '노노갈등'을 유발했다.

사측은 업무에 복귀한 유성 지회 조합원들에게 불법쟁의행위를 했다는 이유로 부당해고, 부당정직 등의 중징계를 가하고 손해배상을 청구하는 등 사법적 공세를 벌였다. 이로 인하여 조합원들은 경제적 곤궁이 가중됐고 불법을 자행한 사측이 아니라 정당한 노동조합 활동을 했다는 이유로 자신들이 탄압을 받게 된 상황 때문에 심각한 정신적 스트레스를 겪었다.

사측은 유성지회 조합원들을 통상의 직무에 배치하지 않고 청소 등의 허드렛일을 시키거나 강압적인 교육과정을 듣도록 하는 방식으로 탄압과 차별을 자행하는 등 유성지회 조합원들이 모멸감과 자괴감을 느끼게 되는 상황이 지속됐다.

사측은 임금 및 성과급에서도 부당한 차별을 행하였는데, 임금액이 부당하게 감소했다는 사실 뿐만 아니라 이러한 임금 삭감에 아무런 기준이나 근거가 없다는 점 또한 유성지회 조합원들의 경제적·정신적 스트레스를 가중시킨 요소다.

무엇보다 사측의 가학적 노사관리가 유발한 스트레스 요인들이 상시적·지속적으로 고착되면서 오랜 기간 동안 조합원들의 정신건강에 악영향을 미쳤다는 점이 중요하다. 사측은 관리자와 어용노조를 동원해 유성 지회와 조합원들에게 폭력을 행사하고 도발하고는 이에 대한 유성 지회의 정당한 항의를 구실삼아 징계를 가하는 방식으로 사법적 공세를 지속했다. 이 때문에 조합원들은 상시적인 긴장과 갈등 상황에 놓이게 됐고 '노노갈등'으로 인한 과거 동료 및 선배와의 인적관계도 완전히 파괴됐다.

한편, '노노갈등'으로 인한 인적관계의 파괴가 단지 작업장 내에 그치지 않았다는 점도 중요하다. 지역사회와 작업장이 거의 분리되어 있지 않다 보니 유성

지회 조합원과 어용노조 조합원 및 관리자와의 대립과 반목은 필연적으로 지역사회에서 각각 그 가족 구성원들 간의 대립과 반목으로 확대될 수밖에 없었다. 또한 노조탄압이 야기한 경제적·정신적 고통은 가정에서도 경제적으로나 정서적으로나 가장 역할을 제대로 하지 못한다는 자괴감이 들도록 함으로써 유성 지회 조합원들을 괴롭혔다. 이 때문에 조합원들은 사측의 노조탄압이 야기한 작업장의 스트레스 상황에서 한시도 완전히 벗어날 수 없었다.

마지막으로 언급할 스트레스 요인은 유성기업이 현대차와 창조컨설팅과 공모하여 노조탄압의 범죄행위를 자행했다는 사실 자체다. 유성 지회 조합원들은 자신들이 부당하게 겪은 고초의 원인이 현대차와 유성기업 등의 조직적·계획적 위법행위에 있다는 사실에 엄청난 분노감을 느끼고 있고, 법을 지키라는 지극히 상식적인 요구만 받아들이면 해결될 문제가 전혀 해결되지 않고 있는 현실에 절망감과 무력감을 느끼고 있다는 점이 심리평가 보고서를 통해서 드러난다.

나. 근로복지공단의 정신질환 산재 인정 기준과 문제점

정신질환 산재 인정 기준과 관련해 공단이 일반적인 기준과 원칙을 명시적으로 제시하고 있지는 않다. 다만 공단은 ‘정신질환 업무관련성 조사지침(제 2016-11호)’을 통해 우울병 에피소드, 불안장애, 적응장애, 외상후 스트레스 장애와 급성스트레스 반응, 자해행위 및 자살, 수면장애를 예시하고, 각각의 조사요령 및 판단 기준을 명시하고 있다.

예를 들어 ‘조사지침’에서는 주요 우울장애, 적응장애, 불안장애 등에 관한 “핵심조사사항”으로 업무관련 사건사고 또는 폭력, 연장근로의 급격한 증가, 업무의 실패나 과중한 책임 여부, 업무의 양이나 질의 변화 여부, 업무상 불이익이나 차별, 상사·부하·동료 직원과의 관계 등을 제시하고 있고, “업무관련 일반적 스트레스 요인”들로써 직무 요구도, 직무 자율성, 노력보상 불균형, 직업

불안정성, 사회적 지지, 감정적 요구도 등을 제시하고 있다.

그러나 공단의 상기 조사 항목 등은 지나치게 간략해서 사건의 내용을 제대로 파악하기 어렵고 앞서 살펴본 ‘가학적 노사관리’에 수반되는 정신질환 상병의 유발요인들을 구체적으로 반영하지 못한다는 문제가 있다.

또한 정신질환과 관련하여 실제 6개월 이상에 걸친 업무상 스트레스 요인이 작용하는 경우가 많은 데도 불구하고 재해발생 6개월 이내의 상황을 조사하는 것을 원칙으로 하고 있다는 점도 공단 ‘조사지침’의 문제점 중 하나다.

무엇보다 실제 판정 실무를 통해 드러나는 공단의 정신질환 산재 판정 기준은 대체로 그것이 지나치게 의학적 인과관계 평가에 치우쳐 있다는 점에서 큰 한계를 갖고 있다.⁴⁰⁾

4. 유성지회 정신질환 산재 사례 검토

아래에서는 서론에서 언급한 8건의 유성지회 조합원들의 정신질환 산재 사건들을 구체적으로 살펴보면서 공단의 산재 (불)승인 판단에서 나타난 쟁점 및 문제점에 대해 서술하고자 한다.

가. 공단 승인 사례

(1) 공단 승인 사례들 개별 검토

① 故 유○○ (아산공장, 1981. 3. 입사)

- 신청상병명 및 진단일 : 중증의 우울성 에피소드, 2011. 8. 9.

40) 정신질환 산재인정의 장벽들, 매일노동뉴스, 권동희, 2013. 9. 3.

- 최초요양신청 2012. 3. 29.
- 요양 승인 결정 2012. 7. 25.

최초요양신청에서는 2011년 직장폐쇄 이후에 작업장에 복귀한 후 물량을 맞추기 위한 장시간 근로, 사측에 의해 강제로 구사대에 동원되는 과정에서 겪은 동료들과의 갈등 및 물리적 충돌, 용역경비의 폭력, 1달 간 공장 내에 감금되어 노동력을 제공하면서 지속적인 스트레스에 노출된 것 등으로 인하여 우울 증세, 불안, 초조, 불면 등이 발병했다고 주장했다.

故 유○○은 2011년 5월 직장폐쇄 이후에 조기복귀를 한 후 2달 동안 위와 같은 상황을 겪으면서 우울증 증세가 나타났다. 이 과정에서 사측과 어용노조는 산재 신청을 미끼로 어용노조 가입을 회유하기도 했다. 이후 민주노총의 도움을 받아 우울증 산재 신청을 하였고 요양승인이 되었으나 요양 중 2012년 12월 4일 자결하였다.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질병판정위원회는 “우울증이 인정되는 상태로 치료이전 원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단되며, 그 스트레스가 업무와 관련되는 것으로 판단된다”고 하였고 “2011년 5월 노사분규 이후 복귀하여 2개월여 경과한 시점에 수면장애 등의 증상이 발현되다가 이후 증상의 중증도가 심해지면서 우울증으로 진단된 상태로 파업 및 복귀과정에서 동료들의 비난에 대한 부담과 농성 중인 조합원들과의 대치상황에서 발생된 갈등, 장시간의 연장근무 등 업무와 관련된 상당한 스트레스와 과로를 경험한 사실이 인정되고, 신청인이 과거 정신과적 병력이 없었던 점 등을 보아 신청 상병은 업무와의 상당인과관계가 인정된다”고 판단하였다.

— 검토

故 유○○의 경우 2011년 5월의 직장폐쇄 이후의 사건들이 엄청난 스트레스 요인으로 작용한 결과 2달 만에 급성의 우울증이 발병했다. 특히, 조기복귀를 선택하면서 사측의 구사대로 동원되어 바로 얼마 전까지 소속되어 있었던 유성지회 조합원들과 물리적 충돌을 해야 했고, 어용노조 세력에게서도 심리적 지지기반을 갖지 못한 채 적대적 노사갈등과 노노갈등 국면에서 심각한 스트레스를 받았다. 이 점은 다음의 자필 메모에서도 잘 드러난다.

“용역이 비상시 피아식별을 위해 반드시 회사에서 지급된 두건을 착용하라는 지시였다. 곧이어 공장장님의 방송지시로 내부 복귀된 조합원도 두건을 착용하고 정문에 배치하라는 지시였다. 모두들 긴장한 탓에 우리의 손에도 쇠파이프와 삼각대 등이 쥐어져 있었다. 어제의 직장 동료는 오늘은 적이 되어 생명의 위협을 느끼며 그들을 바라보노라니 나도 모르게 나의 눈에는 눈물이 맺혀 어찌할 바를 몰랐다. 양측에서 부상자가 속출하고 분노에 몸부림치는 광경을 보며 나는 떨리는 마음으로 속으로 외쳐본다. ‘이것은 노사분규가 아니라 전쟁이라고...’”

게다가 1달 동안 공장 내에 감금되어 잠시도 편히 쉬지 못하고 끊이지 않는 충돌에 노출되어 잠도 제대로 이루지 못해 회사에서 제공하는 술을 먹고서야 겨우 잠에 들 정도로 스트레스를 받았다. 회사는 이런 상황에도 아랑곳하지 않고 장시간의 ‘감금’ 노동을 강요했고 이로 인해 우울증 상병이 결정적으로 악화되었던 것으로 보인다.

해당 사례에서 공단은 2011년 복귀 시점을 전후한 사건이 “원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단된다”고 하여 앞서 살펴본 가학적 노사관계의 ‘적극적 실행단계’에서 나타난 여러 적대적 상황과 1달 동안의 장시간 감금 노동 등을 업무상 스트레스와 과로요인으로 인정했다. 상기 공단 판정은 실제 故 유○○이 겪었던 스트레스 요인들을 상당부분 구체적으로

로 고려했다는 점에서 타당하다.

② 신○○ (아산공장, 1987. 3. 입사)

- 상병명 및 발생일(진단일) : 우울병 에피소드, 심한 스트레스에 대한 반응 및 적응장애, 2013. 1. 18.
- 최초요양신청 2014. 1. 8.
- 요양 승인 결정 2014. 3. 26.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 위법한 직장폐쇄, 부당징계, 제2노조와의 차별, 손해배상청구 등으로 인한 경제적·심리적 압박 및 스트레스와 상기 부당노동행위가 회사에 의해 사전에 기획됐다는 사실을 알게 되고 난 후 느끼게 된 분노감, 용역경비 및 구사대와의 충돌, 우울증 산재 승인을 받고 요양중이던 동료의 자살 등으로 인해 불안과 두려움, 증오, 불면, 우울 등의 증세가 나타나고 자살 시도까지 하는 등 이 사건 상병이 발병했다고 주장했다.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

업무상 질병판정위원회는 “신청인의 재해내용과 업무내용 등을 참조한 신청 상병에 대한 정신건강의학과, 직업환경의학과 등 전문가의 소견은 업무복귀 이후 직장동료와의 갈등, 연장근무와 그에 따른 보수지급문제에서의 갈등 등 광의의 업무와 관련된 스트레스가 있었다고 보여지며 선행 정신질환이 없는 상태에서 발병한 점 등으로 보아 업무관련성이 인정된다”고 판단하였다.

— 검토

질판위 판정서가 적시한 업무 스트레스 요인들은 “직장동료와의 갈등”, “연장근무와 그에 따른 보수지급문제에서의 (사측과의) 갈등” 등이다. 그러나 여타의 보다 핵심적인 불법적 노조탄압 요소들을 업무상 스트레스 요인으로 명시

적으로 언급하지 않은 점은 큰 문제라고 할 것이다.

③ 김○○ (영동공장, 2001. 11. 입사, 2011년 유성지회 선전부장)

- 신청상병명 및 진단일 : 혼합형 불안 및 우울병 장애, 2014. 4. 4.
- 최초요양신청 2014. 6. 25.
- 요양 승인 결정 2014. 11. 13.

최초요양신청에서는 2011년 5월 회사 측의 일방적인 직장폐쇄 후 회사 측의 지속적인 노무수령 거부, 업무복귀과정에서 용역경비와 구사대를 동원한 물리력 행사, 업무복귀 이후의 해고 및 정직의 징계, 손해배상청구, 차별, 직장동료와의 갈등 등이 발생하였고, 치밀한 노조탄압 기획과 불법 행위에 따른 정신적인 고통 및 동료의 자살 등으로 상병이 발병했다고 주장했다.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

“신청인의 연령, 신체조건, 요양급여 신청경위, 경력, 작업환경, 작업 종사기간 및 근무시간, 작업내용, 과거병력, 진료기록, 신청인 및 사업주의 진술내용 등 일체를 검토한 결과, 의무기록 및 심리검사기록상 신청 상병이 확인되며 도벽 및 폭행 등은 신청 상병으로 인한 이차적인 증상으로 판단된다는 것이 위원들의 다수 의견이며 2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단되므로 신청 상병과 업무와의 상당인과관계가 인정된다는 것이 위원들 다수 의견이다.”

— 검토

김○○ 조합원은 직장폐쇄 당시에 조합 간부로서 적극적으로 조합 활동에 참여했다는 이유로 사측에게 ‘찍혀’서 2011년 10월에 부당해고를 당했다. 이후

대법원 판결을 통해 부당해고임이 확정되어 복직된 후에도 사측은 쓰레기장의 페인트칠 작업을 시키는 등 업무에서 배제하는 방식으로 차별적 처우를 하였고, 2013년 10월에 또 정직 3개월의 중징계를 내려 직접적 탄압을 가했다.

2011년 직장폐쇄 직후의 극에 달한 노조탄압으로 인해 우울증 증상이 나타나기 시작했고 2013년부터 치료를 받기 시작했지만, 위와 같이 사측의 계속되는 차별과 탄압으로 인해 상병이 더 악화됐다.

공단은 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단”된다고 하여, 2011년 직장폐쇄 직후 노사간 적대가 극에 달한 시점 뿐 아니라 이후 2014년에 이르는 과정에서 발생한 사건들을 스트레스 요인으로 인정했다. 이는 직장폐쇄 이후의 가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’에서 사측이 활용한 차별적 처우, 징계 등의 수단들도 상병 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다는 점에서 타당하다.

따라서 신청 상병의 진단일이 2014년으로 적어도 노조탄압이 본격화한 ‘2011년 5월의 급격한 스트레스 사건’으로부터는 시간적으로 6개월(원칙상 공단이 중점적으로 조사해야 하는 스트레스 사건의 발생 범위) 이상 떨어져 있지만 공단의 산재 인정 판단에는 아무런 영향을 미치지 않았다.

④ 조○○ (아산공장, 2004. 3. 입사, 2012년부터 2013년 9월까지 유성지회 선전부장 및 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 우울삽화(주요우울장애) 2014. 9. 22.
- 최초요양신청 2015. 4. 9.
- 요양 승인 결정 2015. 7. 8.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

“신청인의 업무내용과 재해내용 등 관련 자료를 종합적으로 검토한 위원회의 정신건강의학과, 직업환경의학과 등 전문가 의견은 직장폐쇄 등 업무로 인한 스트레스와 상병의 상당인과관계가 인정된다는 소견이다.”

업무상 질병판정위원회 판정서에 의학적 소견 자료로 기재된 ‘2014. 9. 24. 심리 평가 보고서’는 “환자의 경우, 상당한 수준의 분노감을 지니고 있는 것으로 보이는데, 이는 회사와의 갈등상황에 기인하는 것으로 보이며, 환자는 인정욕구가 많은 편으로 자신의 성취나 수행을 통해 인정받고자 하나 회사가 자신을 비롯한 노조의 요구를 들어주지 않고 지속적으로 갈등이 지속되는 것에 대해 자신이 무시당하고 평가저하당한다고 지각하면서 분노감을 경험할 뿐 아니라 자신이 합리적인 것을 요구함에도 회사에서 이를 수용하고 문제를 해결하지 않으며 비합리적이라고 지각되는 갈등 상황이 유발되고 지속되는 것에 대해 불편감 및 분노감을 경험하는 것으로 보임. 환자는 정서 억제적 성향이 우세하고 부정적 정서를 외현적으로 표출하는 것에 대해 거부감을 느낌. 이에 자신이 경험하는 분노감, 우울감 등 불쾌한 정서를 피로감 불면 등의 신체적 불편감으로 경험하고 있는 것으로 보이며, 부정적 정서나 스트레스를 해소하지 못한 채 지속적으로 상당한 수준의 스트레스를 경험하고 있는 것으로 보인다”고 진단했다.

— 검토

최초요양신청에서는 용역경비들의 폭력, 구사대가 된 동료 조합원들과의 충돌, 사측의 부당한 직장폐쇄로 인한 경제적 곤란과 이로 인해 가장 역할을 제대로 수행하지 못한다는 자괴감, 업무 복귀 후 징계 및 차별적 처우로 인한 울분과 좌절감, 사측의 감시와 통제, 어용노조와의 갈등 등을 업무상 스트레스 요인으로 주장했다.

앞서 김○○ 조합원의 경우와 마찬가지로 2011년 직장폐쇄 직후 노사간 적

대가 극에 달한 시점 뿐 아니라 직장폐쇄 이후의 가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’에서 사측이 활용한 차별적 처우, 징계, 감시 등의 수단들도 상병 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

⑤ 김○○ (아산공장, 2003. 10. 입사, 2011년 10월 ~ 2012년 9월 유성지회 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 정신병적 증상이 없는 중증의 우울병 에피소드 2015. 1. 10.

- 공단 산재 심사실 산재 승인 2016. 3. 21.

- ※ (최초요양신청 2015. 4. 17., 요양 불승인 2015. 10. 27.)

김○○ 조합원은 평소 조용한 성격으로 정신질환 관련 기존 질환이나 가족력이 전혀 없었다. 그러나 2011년 이후 본격화한 유성기업 사측의 노조탄압을 겪으면서 2013년부터는 성격이 점차 변화하기 시작하여, 회사 정문에 도착하거나 동료들을 보면 가슴이 뛰면서 불안함을 느끼고 회사 생각만 하면 화가 치밀어 오르고, 아이들에게 소리를 치는 행동을 하는 등의 증상이 나타나기 시작했다.

직장폐쇄 기간 동안 유성지회 조합원으로서 집회에 적극 참여했고 2011년 10월부터 2012년 9월까지 유성지회 대의원으로서 조합활동에 참여했다. 유성기업 사측은 2011. 10. 10. 김○○ 조합원에 대하여 ‘건축’의 징계처분을 행하는 등 직접적 탄압을 가하기도 했다.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 불법적 노조탄압행위, 일상적으로 경험하는 노사간 충돌, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화 등 극심한 노사대립을 해당 상병 발병의 근본적 원인으로 주장했다.

— 공단 산재심사실 판정 요지

“신청인은 사업장의 극심한 노사분규와 노노 갈등의 상황으로 스트레스와 정신적 고통을 받아 왔다. ... 신청인의 상병이 업무와 관련 없는 개인적 요인에서 비롯됐다고 하더라도, 노사 대립이라는 업무상 스트레스가 상병의 주된 발생원인과 겹쳐 상병이 유발된 만큼 업무와 상병 사이에 상당한 인과관계가 존재한다. ... 신청인의 경우 가정문제나 금전문제 같은 개인적 소인이 전혀 없었는데도 업무와 관련성이 낮다고 판단한 천안지사의 불승인 처분은 부당하다.”

— 검토

원처분 기관은 업무상 스트레스 요인을 충분히 고려하지 않은 채, 실제 주장되거나 조사되지도 않은 업무외 스트레스 요인을 들어 업무상 인과관계를 부정했다. 그러나 공단 산재심사실은 올바르게도 먼저 업무상 스트레스 요인과 관련하여, 노사대립과 노노갈등이 극심한 수준에 해당한다고 판단하였고 이를 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

공단 산재심사실은 해당 사례에서 극심한 수준의 노사대립과 노노갈등이라는 업무상 스트레스 요인이 상당한 수준으로 존재한다는 점은 조사보고서 등을 통해 분명한 반면, 가정문제, 금전문제 등의 업무외 스트레스 요인은 전혀 주장되거나 조사된 바 없으므로 업무상 인과관계를 부정하지 않았다. 이는 상병 발병에 있어 업무상 스트레스 요인과 업무외 스트레스 요인, 개인적 소인이 미친 영향을 구체적으로 심사하여 업무상 인과관계를 판단했다는 점에서 타당하다.

한편, 심사 결정에서는 스트레스 사건과 발병시점의 시간적 간격에 대한 언급이 없으며, 따라서 최초요양신청 판단에서와 달리 스트레스 사건과 발병시점 간 시간적 간격이 6개월보다 더 길다는 점을 산재 불승인 근거로 삼지 않고 있다.

⑥ 박○○ (아산공장, 2006. 5. 입사)

- 신청상병명 및 진단일 : 중증도의 우울병 에피소드 2015. 5. 21.
- 최초요양신청 2015. 12. 28.
- 요양 승인 결정 2016. 5. 27.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질판위는 “극심한 노사대립 상황에서 발생한 갈등, 조합원에 대한 사용자의 부당한 대우, 경제적 압박 등 업무상 스트레스로 인하여 해당 상병의 발병 및 악화에 영향을 주었을 것으로 판단되어 신청 상병은 업무 관련성 상병으로 인정된다”고 판단하였다.

— 검토

최초요양신청에서는 직장폐쇄 이후 극심한 노사대립 과정에서 회사가 자행한 불법행위, 노사간의 일상적인 충돌, 제2노조와의 차별, 동료와의 갈등과 반목, 차별적 임금 삭감 등으로 인한 경제적 어려움으로 인해 발생한 극심한 스트레스와 정신적 고통으로 신청 상병이 발병하였다고 주장하였다. 상기 질판위 판정은 “극심한 노사대립 상황에서 발생한 갈등, 조합원에 대한 사용자의 부당한 대우, 경제적 압박 등”을 구체적으로 적시하여 ‘가학적 노사관리’의 실행, 관리 및 유지 단계에서 자행된 사측의 불법적 행위들을 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

⑦ 육○○ (영동공장, 1994. 8. 입사, 2011년 유성지회 노안부장)

- 상병명 및 진단일 : 적응장애, 2014. 12. 26.
- 공단 산재심사실 산재 승인 2016. 05. 16.

(※ 최초요양신청 불승인 2016. 1. 25.)

— 산재심사위원회 판정 요지

청구인은 2011. 5. 18. 시작된 노사분규 이후 2011. 10. 19. 징계해고 되었다가 2013. 6. 3. 징계해고 취소되어 업무에 복귀하였으나 그 이후에도 업무배제 및 출근정지의 징계처분 등으로 인해 정신적 스트레스가 유발될만한 업무 환경에 노출된 것으로 판단되며, 달리 청구인이 이전부터 정신질환으로 치료를 받은 이력이 있는 등 개인적인 소인이 있었다고 볼 만한 객관적인 자료는 확인되지 않는 점, 진단 당시에도 이러한 업무적 스트레스 상황이 지속되고 있었던 점, 수면장애, 불안 및 초조, 분노 등의 증상을 호소하는 점 등을 종합해 볼 때, 신청상병인 '적응장애'의 진단기준에 부합하며, 청구인 개인의 내재적인 성격보다는 업무적 스트레스 상황으로 인해 신청상병이 유발되었을 가능성이 높을 것으로 판단됨.

— 검토

최초요양신청에서 업무상질병판정위원회는 객관적인 근거 자료 없이 상병이 '다른 역할로 인한 충돌', '내재적 성격'으로 인해 유발된 것으로 판단하였으나, 이와 달리 산재심사위원회는 주장 및 조사를 통해 확보된 객관적 자료에 기초하여 개인적인 소인이 있었다고 볼만한 근거가 없다고 판단했다.

“진단 당시에도 이러한 업무적 스트레스 상황이 지속되고 있었”다고 하여 2011년의 직장폐쇄 직후의 사건들뿐만 아니라 그 이후 '가학적 노사관리'의 관리·유지 단계에서 사측이 자행한 노조탄압 행위들도 업무상 스트레스 요인들로 인정하였다.

⑧ 故 한○○ (영동공장, 1995. 12. 입사, 2012년 10월 ~ 2014년 9월 유성지회 대의원)

- 정신질환 및 발생일 : 정신질환에 의한 자살, 2016. 3. 17.
- 공단 산재 승인 2016. 10. 13.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질판위는 “심리상담시 시행한 검사결과 등으로 보아 중증의 우울상태에서 발생한 사고로 보이며, 음주와 병원치료 거부는 고인의 문제로 여겨지나 그렇게 판단하기까지의 과정 역시 업무와 관련된 스트레스가 상당한 영향을 미쳤을 것으로 사료되고 수년간 노조활동과 관련한 갈등으로 인해 우울증 상태에 있었던 것으로 보이며, 사건 발생 1주전의 사실조사 출석요구서가 정신적 압박으로 작용하였을 것으로 보여지고 자살 당일의 행동이 일상적이지 않아 판단력 상실 상태였음을 추정할 수 있는 점 등으로 보아 업무와 사망 간의 상당인과 관계가 인정된다”고 판단하였다.

— 검토

질판위는 노동자 심리치유사업단 두리공감에서 실시한 다면적 인성검사(MMPI), 관련 상담 자료 및 보고서, 직장 동료 진술 등을 고려하여 자살 이전 고인이 중증의 우울상태에 있었다고 타당하게 판단하였다. 판정서에 기재된 두리공감의 보고서는 고인의 정신건강 상태에 관하여 "2번척도(D)의 상승은 슬픈 기분, 우울감, 불행감, 불만족감, 불쾌감을 경험한다. 무망감과 절망감이 심하며 미래에 대해 비관적이다. 죽음 혹은 자살과 관련된 생각에 몰두해 있거나 자살계획, 자살시도의 가능성이 있다. 특히 척도4척도7, 척도8척도9 등이 매우 높은 수준에서 동반상승할 경우 자살시도의 가능성이 더욱 높아지므로 주의가 필요하다"고 평가했다.

실제 정신질환으로 인해 자살에 이르게 된 경우에 자살 이전에 정신질환에 관하여 병원 치료를 받지 못한 경우가 많다. 고인의 경우에도 정신과 치료에 대한 상당한 거부감을 갖고 있었으며 “나만 힘든 게 아닌데 어떻게 지금 병원에 가니”, “형도 해고된 마당에 내가 입원이라도 하게 되면 우리 어머니는 어떻게 하나” 라고 하면서 동료들의 치료 권유를 거부하였다.(판정서에 기재된 동료 진술 내용) 따라서 정신질환 치료 전력에 구애됨이 없이 구체적 조사와 심리를 통하여 자살 이전 고인의 정신병적 상태를 판단해야 함은 당연하다. 이 점은 공단의 '정신질병 업무관련성 조사 지침'에도 반영되어 있지만, 실무상으로는 자살 이전 정신질환 치료 이력이 없는 경우 산재로 불승인되는 경우가 많았다. 따라서 상기 질판위 판정은 타당하며 환영할만하다.

질판위는 고인이 중증의 우울상태에 놓이게 된 원인과 관련하여 “수년간 노조활동과 관련한 갈등으로 인해 우울증 상태에 있었던 것으로 보”인다고 하여 2011년 이후 본격화하여 지금까지도 지속되고 있는 유성기업 사측의 가학적 노사관리가 우울증 발병의 주된 원인이자 고인을 죽음에 이르게 하였다는 점을 인정하였다.

질판위는 자살 직전의 특이사항과 관련해서 “사건 발생 1주전의 (징계)사실 조사 출석요구서가 정신적 압박으로 작용하였을 것”이라고 타당하게 판단하였다. 부당징계, 고소(고발)을 통한 사측의 탄압은 고인을 각별히 괴롭혔던 것이었다. 유성기업 사측은 2011년 직장폐쇄 이후 유성지회 조합원들에 대하여 일괄적으로 부당한 징계처분을 내리는 과정에서 고인에 대하여 견책의 처분을 하였고, 2013년에는 사측의 부당한 노조과외 행위에 맞서 투쟁한 것을 빌미로 고인에게 정직 2개월의 증징계를 내렸고, 업무방해와 공동폭행을 이유로 고소하였다(각각 기소유예). 사측이 다시 징계를 한다면 해고까지 예상되는 상황에서 징계를 위한 수순으로서 사실조사 출석요구서를 받은 고인이 극심한 정신적 고통을 받았을 것임은 쉽게 추단할 수 있다. 결국 사측의 부당한 징계압박은 중증의 우울증을 앓고 있었던 고인이 극단적 선택을 하도록 촉발한 결정적 계기가 됐던 것이다.

(2) 소결 : 승인 사례들에서 나타난 공단의 판단 기준

상기 승인 사례들을 통해 드러난 공단의 판단 기준을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

공단은 2011년 직장폐쇄를 기점으로 본격화한 유성기업 사측의 ‘가학적 노사관리’에 수반되는 여러 요소들(가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’의 요소들 까지 포함)을 정신질환 상병의 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다. 공단 판정서는 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단된다”, “사업장의 극심한 노사분규와 노노 갈등의 상황으로 스트레스와 정신적 고통을 받아 왔다”, “우울증이 인정되는 상태로 치료이전 원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단되며, 그 스트레스가 업무와 관련되는 것으로 판단된다”고 하여 타당한 판단을 내렸다.

그런데 정신질환 상병 산재를 신청한 유성지회 조합원들 전부는 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들”이라는 사실상 동일한 업무상 스트레스 요인에 노출됐으므로, 상기 공단의 판단에 따른다면 적어도 이들 모두에게 있어 ‘보통 평균인’의 기준에서 정신질환 상병을 유발할 수 있는 업무상 스트레스의 존재가 객관적으로 인정된다고 보는 것이 논리적으로 타당하다.

공단은 또한 상당한 수준의 업무상 스트레스 요인의 존재가 분명한 상황에서 업무 관련성을 부정할 정도로 상병 발병의 결정적 원인이 됐다고 평가할 만한 업무의 스트레스 요인이 부재하다면 업무상 인과관계를 부정하는 것은 타당하지 않다고 판단한 것으로 보인다.

신청 상병의 진단일이 2014~2015년인 경우로서 적어도 노조탄압이 본격화한 ‘2011년 5월의 급격한 스트레스 사건’으로부터는 시간적으로 6개월(원칙상 공단이 집중해서 조사해야 하는 스트레스 사건의 발생 범위) 이상 떨어져 있

는 경우에도 산재로 인정됐다. 이 점은 정신질환 상병의 경우 실제 유성기업의 사례가 그리하듯이 6개월 이상의 기간에 걸친 스트레스 요인들이 작용하는 경우가 많다는 점에서 타당하다.

나. 불승인 사례 및 최초요양신청에서의 쟁점

서론에서 언급하였듯이 공단은 유성지회 조합원이 신청한 정신질환 산재 신청 건 중 1건에 대하여 최종 불승인하였고, 2건의 정신질환 산재 건들에 대하여는 최초요양신청에서 불승인하였으나 이후 심사에서 산재로 최종 승인했다. 상기 3건의 사례들은 신청 상병의 진단 시점이 2014~2015년으로 모두 유성기업 사측의 노조탄압이 본격화한 2011년에는 시기적으로 멀리 떨어져 있다. 물론, 2014~2015년에 상병 진단을 받은 경우에도 산재가 승인된 다른 사례들이 있지만 시간이 지나고 노사간 대립이 고착화되면서 최종 불승인 및 최초요양신청에서의 불승인이 늘어나는 흐름 또한 존재하는 것으로 보인다.

(1) 불승인 사례

육○○ (영동공장, 1997. 3. 입사)

신청상병명 및 진단일 : 상세불명의 재발성 우울병장애 2014. 8. 12.

- 최초요양신청 2014. 11. 7.
- 요양 불승인 2015. 7. 1.
- 심사청구, 공단 산재 최종 불승인 2015. 11. 26.

— 업무상질병판정위원회 및 산재보상재심사위원회의 판정 요지

업무상질병판정위원회는 “노사관계 갈등으로 인한 스트레스는 확인되나, 2005년 이후 알코올 의존증후군으로 인한 입원 및 통원 치료 경력으로 보아 업무관련 요인보다는 개인적인 요인에 의한 발병이 주된 것”으로 판단된다고 하였고, 산재보상재심사위원회도 “만성적 알코올 의존증후군과 알코올 간염의 병력을 지니고 있는 청구인의 경우 스트레스에 취약하고”, 2013. 8. 29. 우울 증상을 호소하기 시작한 이후 진료내역은 “알코올성 간질환, '알코올 사용의 유해한 사용' 등에 대한 치료가 거의 대부분이고 심리평가보고서상 제반 검사 내용 등을 살펴볼 때에도 청구인의 상병은 업무적 요인에 의해 유발되었다기 보다는 개인적인 요인에 의한 발병이 주된 것”으로 판단하였다.

— 사례에서 공단 불승인 판정의 문제점

질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 하며 또한 기왕의 우울증 병력이 있다고 하더라도 그것으로 인해 정상적인 직장 및 가정생활을 하는 것에 지장이 없다면 업무상 관련성을 부인하지 않는 것이 타당하다(서울고법 1998.12.17. 98누1675). 기왕증(알코올 의존 증후군)은 신청 상병(우울증) 발병의 유일한 유발 요인이 아니라 업무상 스트레스와 함께 상병 발병 원인으로 작용할 수 있으며, 업무상 스트레스가 기왕증(알코올 의존 증후군)을 악화시켜 신청 상병(우울증)이 발병 또는 악화하는 경로도 가능하다.

해당 조합원의 경우 알코올 의존증으로 진료를 받기 시작한 것은 직장폐쇄 이전인 2006년부터였다. 그러나 재심사위원회의 재결서의 사실관계를 보더라도 사측의 노조탄압이 본격화한 2011년부터 알코올 의존증으로 진료를 받게 되는 빈도의 증가 추세가 분명히 나타난다.

한편, 공단은 우울증상을 호소하기 시작한 이후에도 그 치료 내용이 대부분

알코올 의존증에 대한 것이었다는 점을 불승인 근거의 하나로 주장하나, 알코올 의존증과 우울증은 공존할 수 있으며(2014. 10. 8. 대전한일병원 심리평가 보고서) 이 경우 피해자가 새로이 발병한 우울증보다 익숙한 질환으로서 종전에 비해 악화된 알코올 의존증(기왕증)에 대한 치료에 더 치중했다고 하여 이 점이 업무상 인과관계를 부정할 근거가 된다고 보기는 어렵다.

노조탄압이 본격화하기 이전부터 존재한 기왕증의 존재는 상병 발병의 업무 외 요인에 해당하겠지만 업무상 인과관계를 판단하는데서 사측의 노조탄압이라는 업무상 스트레스 요인이 기왕증을 악화시켰다는 점, 노조탄압이 기왕증과 동시에 작용하여 우울증을 발병시켰을 가능성에 대하여 더 면밀한 사실 조사와 구체적 심리를 수행하지 못했다는 점에서 상기 공단 판정례에는 아쉬운 점이 존재한다.

(2) 최초요양신청에서의 쟁점

다음은 공단이 최종적으로 심사청구에서 산재로 승인하였으나 최초요양신청에서 불승인하였던 사례들이다. 각 사례에서 해당 판정과 관련한 쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

① 김○○ (아산공장, 2003. 10. 입사, 2011년 10월 ~ 2012년 9월 유성지회 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 정신병적 증상이 없는 중증의 우울병 에피소드 2015. 1. 10.

- 최초요양신청 2015. 4. 17.

- 요양 불승인 2015. 10. 23.

- 공단 산재 심사실 산재 승인 2016. 3. 21.

김○○ 조합원은 평소 조용한 성격으로 정신질환 관련 기존 질환이나 가족력이 전혀 없었다. 그러나 2011년 이후 본격화한 유성기업 사측의 노조탄압을 겪으면서 2013년부터는 성격이 점차 변화하기 시작하여, 회사 정문에 도착하거나 동료들을 보면 가슴이 뛰면서 불안함을 느끼고 회사 생각만 하면 화가 치밀어 오르고, 아이들에게 소리를 치는 행동을 하는 등의 증상이 나타나기 시작했다. 이후 갑자기 정신을 차려 보니 자신이 아파트 옥상 난간에 서 있는 것을 발견하는 등 증상이 더 심각해졌을 자각하고 나서 스스로 폐쇄병동에 입원했다.

직장폐쇄 기간 동안 유성지회 조합원으로서 집회에 참여했고 2011년 10월부터 2012년 9월까지 유성지회 대의원으로 활동하는 등 조합활동에 적극 참여했다. 유성기업 사측은 2011. 10. 10. 김○○ 조합원에 대하여 ‘견책’의 징계 처분을 행하는 등 직접적 탄압을 가하기도 했다.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 불법적 노조탄압행위, 노사간 충돌을 일상적으로 목격, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화 등 극심한 노사대립을 해당 상병 발병의 근본적 원인으로 주장했다.

— 업무상 질병판정위원회 판정 요지

공단은 “업무상 스트레스 상황은 이해되지만 노사 갈등 등 사건 발생 후 시간이 많이 소요되었고, 신청인의 병력과 증상을 볼 때 내인성 소인이 강한 우울삽화 또는 향후 양극성장애로 발전할 가능성이 높은 증상으로서 개인질병을 시사한다”는 이유로 불승인하였다.

— 사례에서 공단 불승인 판단의 문제점

공단은 업무상 스트레스 사건 발생 후 (상병 발병까지) 시간이 많이 소요되었다는 이유를 들어 불승인 판단을 했으나 이는 업무상 인과관계를 부정할 근거가 될 수 없다는 점에서 부당하다.

우선 언급할 것은 최초요양신청에서 주장한 스트레스 요인들은 2011년의 직장폐쇄 전후에 국한되는 것이 아니라 그 이후에도 대부분 유성기업 사측에 의하여 지속되고 있다는 점이다. 스트레스 사건 발생과 상병 발생일이 시간적으로 일치하지 않는다는 주장은 해당 상병의 발병에 있어 현재까지 지속되고 있는 스트레스 요인들이 미친 영향을 배제했다는 점에서 전혀 타당하지 않다.

정신질환과 관련하여서는 실제 6개월 이상에 걸친 업무상 스트레스 요인이 작용하는 경우가 많다. 공단은 정신질환과 관련하여 재해발생 6개월 이내의 상황을 조사하는 것을 원칙으로 하고 있으나, 예외적인 경우에는 그 이전의 기간에 대해서도 조사하도록 하고 있다. 따라서 공단의 기준에 따르더라도 해당 상병 진단을 받은 2015. 1. 10. 이전 6개월뿐만 아니라 그 이전(2011년 직장폐쇄 전후)의 업무상 스트레스 요인들도 고려해야 한다. 실제 공단은 판정서에서 2011년 직장폐쇄 직후에 발생한 사건들이 업무상 스트레스 요인이 됨을 인정하면서도 ‘시간이 많이 소요되었다’는 이유를 불인정 근거로 주장하여 앞뒤가 맞지 않는 주장을 하고 있다. 설령, 스트레스 사건 발생과 상병 발생일 간 시간적 간격이 있다고 가정하더라도 일정한 잠복기를 거쳐 해당 사건이 야기한 정신적 충격으로 인한 스트레스로 정신질환이 발병할 가능성이 존재한다. 판례 중 급격한 스트레스 유발 사건 이후 3년이 지나 발생한 정신분열증을 업무상 재해로 인정한 사례가 있다.(2006. 12. 13. 서울행법 2006구합7065 판결)

또한 공단의 판단은 조사보고서 등에서 전혀 주장되거나 조사된 바 없는 업무외 스트레스 요인들(예를 들어 금전문제 등)을 이유로 업무상 인과관계를 부정했다는 점에서 부당하다.

공단의 판단이 정당하려면 적어도 상대적 유력원인설의 입장에서 업무의 스트레스 요인이 상병 발병에 결정적이어서 업무상 인과관계를 부정할 수 있을 정도가 돼야한다. 그러나 공단이 불승인의 근거로 제시한 업무의 스트레스 요인들은 조사보고서 등에서 주장되거나 조사된 바가 전혀 없다. 반면, 불법적 노조탄압, 일상적인 노시간 충돌, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화, 부당 징계 등 ‘가학적 노사관리’가 낳은 업무상 스트레스 요인들은 조사보고서를 통해서 주장됐고, 질판위 스스로도 업무상 스트레스 요인의 존재를 판정서에서 인정했다.

② 육○○ (영동공장, 1994. 8. 입사, 2011년 유성지회 노안부장)

- 상병명 및 진단일 : 적응장애, 2014. 12. 26.
- 최초요양신청 2015. 06. 18.
- 요양 불승인 2016. 1. 25.
- 공단 산재심사실 산재 승인 2016. 05. 16.

— 공단 판정요지

적응장애 상병에 대하여 최초요양신청을 하였으나 공단에서 불승인하였다. 공단 자문의사는 해당 상병이 업무에서 기인했다기보다 신청인이 맡고 있는 ‘다른 역할로 인한 충돌’이 문제가 됐다는 이유로 업무상 인과관계를 인정하지 않았다. 업무상질병판정위원회 전문가는 적응장애로 판단되지 않는다고 하여 신청인의 적응장애 상병 주장 자체를 인정하지 않았고, 신청인의 상병 발생 시점과 진단상병이 시간적으로 일치하지 않고 피재자의 내재적인 성격이 큰 영향을 주었을 것으로 보여 업무관련성이 낮다고 판단했다.

— 사례에서 공단 불승인 판정의 문제점

공단은 업무상 스트레스 요인에 대한 충분한 고려 없이 ‘다른 역할로 인한 충돌’, ‘내재적 성격’이 적응장애 상병 발병에 큰 영향을 주었을 것이라고 판단했으나 이를 납득할 만한 구체적 근거를 전혀 제시하지 않고 있다.

우선 공단이 말하는 ‘다른 역할로 인한 충돌’이 정확하게 무엇을 말하는지 알 수 없다. 판정서에는 이에 대한 더 이상의 구체적 설명이 없다. 만일 공단이 말하는 ‘다른 역할’이 가장으로서의 역할 등 유성기업의 노동자나 유성지회 조합원이 아닌 ‘직장 외에서의 역할’을 말하는 것이라면, 이는 육○○ 조합원에 게만 업무상 인과관계를 부정할 근거가 될 수 없음은 분명하다. 왜냐하면, 가장이라는 ‘다른 역할’은 동일한 스트레스 요인에 노출되어 동일 상병에 대하여 산재가 승인된 다른 조합원들도 마찬가지로 겪는 조건이기 때문이며, 실제로도 육○○ 조합원의 경우 별다른 업무의 스트레스 요인들이 확인된 바도 없다.

한편 ‘직장 외에서의 역할’에서 겪는 스트레스 요인이 존재한다고 하더라도 그것이 ‘가학적 노사관리’로 인해 악화했다는 점 또한 중요하다. 이 점은 육○○ 조합원을 포함하여 정신질환 산재를 신청한 유성 지회 조합원들에게서 공통적으로 나타났다. 대부분 이전에는 별다른 문제가 없는 가정생활을 영위하고 있었으나 사측의 불법적 노조탄압으로 인하여 정신적으로뿐만 아니라 경제적으로 심각한 스트레스를 받았다. 게다가 가정에서 자녀들과 아내에게 정서적으로나 경제적 능력 측면에서 좋은 아버지와 남편 역할을 하지 못하고 있는 자괴감에 더 한층 정신적 스트레스가 악화하는 악순환을 겪어야 했다.

또한 공단의 상기 불승인 판단은 상병 발생 시점과 진단상병이 시간적으로 일치하지 않는다는 점(스트레스 사건 발생시기와 상병 발생 간 6개월 이상의 시간 간격)이 인과관계 부정의 근거 또는 적응장애 상병 진단을 불인정 할 근거가 될 수는 없다는 점에서도 문제가 있다.

③ 소결 : 최초요양신청에서의 쟁점

공단이 심사에서 최종 승인하였지만 최초요양신청에서 불승인한 사례들에서 나타나는 문제점으로는 승인 사례들에서 공단 스스로가 인정한 ‘가학적 노사관리’의 업무상 스트레스 요인들을 불승인 사례에서는 제대로 고려하지 않았다는 점이 두드러진다. 공단은 스트레스 사건과 상병 발병 사이에 시간적 간극이 크다는 이유를 들거나 객관적 자료를 통해서는 전혀 주장될 수 없는 내인적 소인들을 제시하면서 ‘가학적 노사관리’의 업무상 스트레스 요인들을 인정하지 않거나 그것이 상병 발병에 미친 영향력을 부정했다.

이는 정신질환 산재가 불승인된 조합원들 또한 산재가 승인된 조합원들과 거의 동일한 업무상 스트레스 요인들에 노출되었다는 점에서도 매우 부당한 판단이 아닐 수 없다. 또한 정당한 인사권 행사로 행해진 전보로 인하여 유발된 범불안장애, 우울증 등의 정신질환을 산재로 인정한 판례(서울행법 2001.3.21. 2000구11856)를 고려해보면, 별다른 업무의 상병 유발요인이 없는데도 유성기업의 불법적 노조탄압으로 인하여 유발된 정신질환 상병을 업무상 질환으로 인정하지 않은 판정은 납득하기 어렵다.

다. 유성기업 사측이 제기한 산재 불승인 주장

한편, 유성기업 사측이 상기 사례들과 관련된 의견서 및 공단처분에 대한 취소소송 서면에서 개진한 산재 불승인 주장들을 간략히 정리하면 다음과 같다.

△ 2011년의 직장폐쇄는 정당하며, 이후 유성지회 조합원들에 대한 징계도 정당한 인사권의 행사다 △ 노사대립 및 노노갈등의 원인은 금속노조 유성지

회와 그 조합원들의 폭력행위 등 불법쟁의행위에 있다 △ 불법쟁의행위시 노동조합 전임자가 입은 재해는 산재법상 업무상 재해가 아니라는 판례법리에 비추어 본다면, 해당 조합원들이 입은 정신질환 상병도 업무상 재해가 아니다 △ 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다고 보고된 바 없다 △ 해당 유성지회 조합원이 겪은 스트레스 상황은 전체 직원들에게도 마찬가지로 해당하므로 해당 조합원에 대하여 정신질환 산재가 승인된다면 마찬가지로 사업장 전체 직원들에게도 산재가 인정돼야 할 것이다 등.

상기 사측의 주장들에 대해 각각 반론해보면,

(1) 노사대립 및 노노갈등의 원인은 금속노조 유성지회와 그 조합원들의 폭력행위 등 불법쟁의행위에 있으며, 직장폐쇄 및 징계는 인사권 등의 정당한 행사다?

후안무치하게도 유성기업 사측이 이러한 주장을 하는 이유는 상병의 발병 원인으로 지목된 이른바 ‘노사대립’ 및 ‘노노갈등’의 스트레스 요인들을 제공한 장본인은 사측이 아니라 오히려 피해자측인 유성지회 및 조합원들이라고 주장함으로써 업무 관련성이 부인되도록 하려는 데 있다. 그러나 사측의 거짓 주장과는 달리 불법행위를 저지른 당사자는 유성기업 사측이다. 유성기업이 현대차 및 창조컨설팅과 공모하여 노조파괴를 기획·실행·관리하였다는 점, 사측의 직장폐쇄 및 유성지회 조합원들에 대한 징계가 부당하다는 점은 보수적인 법원의 판결에 의해서도 확인된 바 있다.

(2) 불법쟁의행위 중 노동조합 전임자가 입은 재해는 산재법상 업무상 재해가 아니라는 판례법리에 비추어 본다면, 해당 조합원들이 입은 정신질환 상병도 업무상 재해가 아니다?

유성기업 사측은 금속노조 유성지회의 쟁의행위에 ‘불법’이라는 딱지를 붙이면 해당 조합원들의 상병이 업무상 재해가 될 수 없다는 듯이 주장하고 있다. 그러나 사측의 주장과 달리 유성기업이야말로 불법적 노조파괴를 자행한 장본인이며 이에 대항하기 위하여 유성지회 및 소속 조합원이 수행한 조합활동은 정당하므로 업무 관련성이 부인되지 않는다.

사측이 인용하는 판례 법리에 따를 경우 쟁의행위의 경우에는 그것이 정당한 경우에도 업무 관련성이 부정된다. 그러나 유성기업의 경우와 같이 복수의 업무상 스트레스 요인들이 상당 기간에 걸쳐 상병 발병에 영향을 미친 경우에는 해당 기간 일부에 쟁의행위 기간이 있다는 이유만으로 상당인과관계를 부정할 근거는 어디에도 없다. 마찬가지로 이유에서 판례도 다음과 같이 노조 탄압에 의한 만성 적응장애의 발병을 업무상 재해로 인정한 바 있다. “질병의 발생 원인 중 일부가 업무수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당인과관계가 있다고 함이 상당하다.” (서울행법 2008. 3. 26. 선고 2005구단11619)

한편, 사측이 인용하는 대법원 판례 법리 자체에도 문제가 있다. 즉, 상기 판례법리는 조합활동과 구별하여 쟁의행위의 경우에는 그것이 정당한 경우에도 해당 기간 중 발생한 재해의 업무 관련성을 부정한다는 점에서 정당한 쟁의권 행사를 부당하게 제약한다는 한계를 갖고 있기 때문이다.

(3) 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다고 보고된 바 없다?

우선, 유성기업 사측이 주장하는 식의 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다는 연구결과가 없다는 점은 전혀 이상할 것이 없다. 가

학적 노사관계라는 더 큰 범주로 다룬다면 모를까, 직장폐쇄를 단독으로 정신 질환 발병의 의학적 원인으로 삼은 연구 결과가 있어야 한다는 전제 자체가 상당히 억지스럽다.

사측의 주장과 달리 유성 기업의 가학적 노사관계가 야기한 정신질환 스트레스 요인들은 단지 직장폐쇄에 한정되지 않으며 그 외에도 수많은 스트레스 요인들이 존재한다.

또한 정신질환 산재 인정은 업무상 스트레스 요인과 해당 상병 간 법률적 인과관계(상당인과관계)가 존부에 따라 결정되는 것이지 반드시 엄밀한 의학적 인과관계를 요하는 것이 아니라는 점은 이미 확립된 판례법리이며 타당한 입장이다. ‘의학적 입증이 없다’는 것의 의미는 인과관계 여부를 아직 모른다는 것이지 실제로 인과관계가 존재하지 않음을 뜻하는 것이 아니기 때문이다.

(4) 해당 유성지회 조합원이 겪은 스트레스 상황은 전체 직원들에게도 마찬가지로 해당하므로 해당 조합원에 대하여 정신질환 산재가 승인된다면 마찬가지로 사업장 전체 직원들에게도 산재가 인정돼야 할 것이다?

유성기업 사측은 산재 신청 조합원들에 대하여 산재를 승인하면 전체 직원들에게 산재를 승인해야 하는 불합리한 결과가 발생할 수 있다는 호들갑을 떨면서 불승인을 정당화하는 주장을 하고 있다.

사실, 동일한 업무상 스트레스 요인에 노출된 복수의 사람들에게 동일한 상병이 발병하여 산재로 승인됐다면 적어도 보통 평균인의 입장에서 상병 발병을 가능케 하는 스트레스 요인이 객관적으로 존재한다고 판단해야 한다. 다만, 이 경우에도 개인적 스트레스 감수성의 차이로 인하여 상병 발병 여부에 있어서는 개인차가 존재하며, 업무외 스트레스 요인이나 내인적 소인이 상병 발병에 결정적 요인으로 작용했다면 ‘상대적 유력원인설’의 입장에서는 상당인과관계가 부정될 수 있는 것이다.

무엇보다 특정 상병의 산재 승인 여부는 독립적 판정 기준에 따라야 하는 것이지 해당 사업장에서의 동일 상병 산재율의 높고 낮음에 따라 결정되거나 영향을 받아서는 안 된다. 유성기업에서 최근 정신질환 업무상 질병이 급증했다는 점은 ‘불합리한’ 판정에 따른 것이 아니라 유성기업이 자행한 불법적 노조탄압으로 인하여 당연히 합리적으로 예견되고 실제로도 발생된 안타까운 결과다. 산재율 증가로 인하여 사용자가 부담하게 되는 산재보험료 인상 등의 비용은 사용자측이 작업장 환경을 개선하여 노동자들이 안전하게 작업장에서 일할 헌법상 권리가 보장될 수 있도록 하는 최소한의 유인책에 해당한다. 이런 비용이 부담스럽다면 정신질환 산재 발생의 원인 제공자인 유성기업 사측은 불법적으로 자행한 가학적 노사관리를 폐기함으로써 얼마든지 산재 발생을 줄이는 선택을 할 수 있다.

5. 관련 시사점

‘가학적 노사관리’가 업무상 질병으로서 정신질환의 유발인자 중 하나로서 다루어지도록 해야 한다. 앞서 살펴보았듯이 산재 승인 사례들 중 상당수에서 ‘노사갈등’, ‘노노갈등’이 업무상 스트레스 요인으로 고려되긴 했지만, 이는 어디까지나 개별 사례에서 피해자의 주장에 의해 인정된 것이다. 해당 스트레스 요인들은 현재 공단의 조사지침에 명시적으로 기재된 체크리스트가 아니다.

한편, 공단은 정신질환 산재로 인정된 사례들 중 두 건에 대하여는 취업 중 치료를 받도록 처분하였는데, 이는 공단이 ‘가학적 노사관리’의 성격을 제대로 이해하지 못하고 있음을 보여주는 사례라 하겠다. 사업장이야말로 사측의 일상적인 감시와 통제, 차별을 통해 ‘가학적 노사관리’가 수행되는 장소이며, 따라서 상기 공단의 처분은 사업장에서 취로를 하면서 산재로 인정된 상병을 유발한 업무상 스트레스에 계속 노출된 채로 해당 상병을 치료하라는 것으로서 상식적으로도 납득하기 어렵기 때문이다.

신중 노조탄압으로서 ‘가학적 노사관리’가 갖는 심각성에 비추어 볼 때, ‘가학적 노사관리’에 특유한 업무상 스트레스 요인들을 빠뜨리지 않고 조사할 수 있도록 관련 항목들을 별도로 공단의 체크리스트에 포함시키거나 시행령에 반영하는 것이 필요하다.

정신질환 상병의 상당인과관계 판단에 있어서 사용자가 행한 ‘가학적 노사관리’의 불법적 성격이 고려되어야 한다. 사용자가 불법적 노조파괴 행위를 자행했다는 사실 자체가 통상적으로 수인가능한 수준을 한참 벗어난 비정상적으로 높은 수준의 스트레스 요인으로서 정신질환 상병을 유발할 핵심 원인에 해당한다. 유성기업 사례와 같이 정신질환 상병 발병의 주요 업무상 스트레스 사건이 노동위원회나 법원에 의해 부당노동행위(불법행위)로 인정되는 경우에는, 해당 불법행위는 마땅히 가장 강한 수준의 업무상 상병 유발 요인으로서 평가되어야 하며 이런 판단 기준을 공단의 판정 지침 등에 반영할 필요가 있다.

상병 발병 전 6개월의 기간에 한정되지 않고 스트레스 요인들을 조사해야 한다. 현행 공단의 조사지침은 6개월 기간 내의 스트레스 요인들의 조사를 원칙으로 하고 특별한 경우에는 6개월을 초과한 기간의 스트레스 요인들을 조사하도록 돼 있다. 그러나 유성 기업의 경우와 같이 정신질환 상병과 관련하여 6개월 이상의 스트레스 요인들이 존재하는 경우가 많으므로 피해자가 주장하는 업무상 관련성이 있는 기간 전부에 관하여 조사하는 것을 기본 원칙으로 하는 것이 타당하다.

공단은 공식적인 조사 및 판정 지침을 합리적으로 개정하여 지나치게 의학적인 인과관계에 기초해 정신질환 상병의 업무상 질병 인정여부를 판단하는 현재 관행에서 벗어나 올바른 법률적 인과관계 판단을 유도해야 한다. 앞서 공단이 최초요양신청 판단에서 재해조사서에도 나와 있지 않은 사실을 이유로 들어 업무상 인과관계를 부정하였는데, 공단 또한 이 점이 부당하다는 점을 인정하여 심사에서 최초요양신청 불승인 처분을 취소하였음을 살펴본 바 있다. 보다 타당한 업무상 인과관계 판단을 위하여는 상병 발병에 있어 업무상 스트레스 요인, 업무외 스트레스 요인, 개인적 소인 간 영향력 평가 비교가 보다 엄

밀하게 납득할만한 수준으로 수행될 필요가 있다. 이와 관련하여 일본 후생노동성의 ‘심리적 부담에 의한 정신 장애 등에 관한 업무상·업무외 판단 지침’은 참고할만한 사례가 될 수 있다. 상기 지침은 ‘직장에서의 심리적인 부담 평가표’ 및 ‘업무 이외의 심리적 부담에 대한 평가표’를 두고 있으며, 이를 통해 업무관련 심리적 부담과 업무 이외의 심리적 부담의 정도를 각각의 세부 항목별로 강·중·약 3단계로 구별하여 체크하도록 돼 있다. 따라서 상병 유발 요인들의 상병 발병에 대한 영향력의 정도를 구체적으로 비교하여 종합적 평가를 내릴 수 있어 업무상 인과관계 판단에 관하여 보다 구체적인 심리·평가가 가능하도록 이루어져 있다.⁴¹⁾

IV. 결 어

현대자동차-유성기업-창조컨설팅의 노조파괴시나리오는 미리 치밀하게 기획된 단계(적대적 노사관계 도발 - 파업유도를 통한 공격적 직장폐쇄 - 어용노조의 설립 - 대량징계·고소고발, 차별적 처우)에 따라 실행이 되었고, 그 과정에서 진행된 가학적 노무관리로 인해서 2명의 노동자가 자살하고 대부분의 조합원들이 생활고와 함께 심각한 정신적 고통을 경험하게 되었다.

이러한 노조파괴시나리오와 가학적 노무관리는 그 자체로 노조법상 지배·개입 및 불이익취급의 부당노동행위에 해당됨이 명백하다. 또한 현대자동차에 보고한 문건에서도 분명히 드러나듯이 계획적이고 고의적으로 금속노조를 파괴하고 어용노조를 만들어 키우려는 범죄 의도를 가지고 있다는 점에서 그 죄질도 지극히 불량하다고 할 것이다. 나아가 이러한 계획적 부당노동행위인 가학적 노무관리로 인해서 유성지회 조합원들 대부분이 불안, 분노, 공포, 우울, 스트레스 등 큰 정신적 고통을 겪었고 2명이나 세상을 등지게 되었다는 점에서 그 피해도 중대하다고 할 것이다.

41) 「근로자의 정신질환에 대한 업무상 재해 인정여부」, 김가람, 2009.

그럼에도 불구하고 그동안 노동부, 검찰은 이에 대해 적극적인 수사 및 기소 의지를 보여주지 않았고, 법원의 재정신청 인용결정 이후에도 유시영 대표이사 에 대해 징역 1년만을 구형하는 등 여전히 가학적이고 악의적인 부당노동행위 에 대한 처벌의지를 크게 보여주지 못하고 있다. 결국, 벌써 7년째로 접어드는 유성지회 조합원들의 비극적인 상황과 고통은 헌법상 노동3권을 유린하는 야 만적이고 가학적인 부당노동행위를 방치한 노동부, 검찰, 법원의 책임이 지극 히 크다고 할 것이다.

다시는 이러한 야만적이고 가학적인 부당노동행위가 나타나지 않고 유성지 회 조합원들이 정신적 고통에서 벗어나 자존감을 회복하기 위해서는 그동안 노동자들의 삶, 사회적 관계, 지역공동체를 완전히 파괴한 부당노동행위 공범 현대자동차-유성기업-창조건설팅을 신속히 수사하여 추가기소하고, 기존에 기소된 유시영 등에 대해서는 중형의 실형이 선고되어야 할 것이다.

현시기 활발히 논의되는 재벌 등 수구기득권 세력의 적폐청산에는 이러한 구시대적이고 악랄하고 야만적인 노조파괴 부당노동행위도 포함되어야 할 것 이다. 더 이상 노조파괴·가학적 노무관리로 인해서 노동자들이 세상을 떠나고 생활고와 차별·자책감·분노 등 극단의 정신적 고통을 겪는 비극은 나타나지 않 아야 할 것이기 때문이다.

토론회가 열리고 있는 오늘(2017.1.17.)은 고 한광호 열사가 스스로 세상을 떠난지 딱 10개월이 되는 날이다.

4부

노조파괴와 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대한 국가의 책무



노조파괴와 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대한 국가의 책무

조사 결과에서 보았듯이 유성기업 노조파괴 과정에서 벌어진 괴롭힘, 가학적 노무관리는 많은 노동자들에게 정신적 고통을 주었고 동료관계 및 가족관계를 파괴했다. 심지어 노동자의 목숨을 앗아갔다. 그런데 6년 동안 지속적으로 수백 명이 괴롭힘을 당하는 동안 고용노동부도, 검찰도, 법원도 어떤 역할을 하지 않았다. 노동자들이 노동권만이 아니라 건강권 침해와 모욕을 받는 동안 국가는 최소한의 역할도 하지 않았다.

1996년 32개 지침으로 이루어진 ‘마스트리히트 가이드라인’에서 사회권 실현을 위한 국가의 의무와 원칙이 정리된다. 국제인권기준에는 사회구성원의 인권실현과 관련하여 존중보호·실현의 세 가지 의무를 말한다. 그 의무는 국가가 그러한 행위(조치)를 했느냐만이 아니라 결과의 의무(해당 목표를 성취했느냐 하는 것)도 강조하고 있다. 존중의 의무는 국가가 사회구성원의 인권을 침해하지 않아야한다는 것이다. 최근 박근혜 정부가 추진하려던 노동개악은 존중의 의무를 위반한 것이라 할 수 있다. 보호의 의무는 사회구성원의 인권을 제3자가 침해하지 않도록 보호해야 한다는 것이다. 기업의 안전의무 위반이라든가 노동법 위반행위에 대해 적극적으로 관리감독하며 막지 않으면 이는 보호의 의무를 위반한 것이라 할 수 있다. 실현의 의무는 국가가 사회구성원의 인권을 증진시키기 위한 목표와 계획을 수립하고 집행하는 것이다.

또한 가이드라인에서 주목할 것은 “어느 누구도 그들이 경제·사회·문화적 권리를 주장한다는 것 때문에 처벌받아선 안 된다”(지침 21)고 명시한 부분이다.

지금 유성기업에서 노동자들이 괴롭힘을 당하는 이유가 노동법과 헌법에 명시된 노동 3권을 행사하려고 했기 때문이다. 노조를 없애고 노조활동을 못하게 하기 위해 감시와 고소고발을 당하고 있다. 기업은 쟁의행위나 노조활동을 인정하지 않고 현장순회나 현수막을 만들고 거는 일체의 행위를 제한하고 그게 안되면 업무방해나 명예훼손으로 고발했다. 그로 인해 많은 노동자들이 경찰과 법원을 드나들며 괴롭힘을 당했다. 지침 24는 “자신들의 판결이 해당 국가가 국제적 의무를 위반하는 것을 공식적으로 용인하는 결과를 낳지 않도록 국내 사법부 및 기타 기구들은 주의해야 한다. 최소한 국내 사법부는 경제·사회·문화적 권리 침해와 관련된 판결을 내릴 때 국제인권법이나 지역인권법의 관련 규정들을 해석의 길잡이로 고려해야 한다”고 사법부의 의무도 명시했다.

그러나 이러한 국가의 의무는 노동자의 권리를 인정하지 않는 한국사회의 분위기와 제도로 인해 쉽게 강조는커녕 지키지 않아도 되는 것으로 인식되고 있다. 한국정부는 기업 내 문제이니 손 쓸 수 없다거나 노사관계는 당사자가 자율적으로 할 문제라는 식으로 회피한다. 물론 현격하게 노조법을 위반한 경우에는 노동부가 어쩔 수 없이 감독이나 조사를 하지만 그것도 실효성이 없는 경우가 많다. 게다가 한국정부의 친기업적 정책과 문화는 괴롭힘에 대한 기업의 책임을 전혀 묻지 않고 있다.

유성기업에서 발생한 괴롭힘과 인권침해를 막고 피해자를 구제하기 위해서는 인권침해가 발생한 구조적 맥락을 파악하고 제도와 관행을 바꾸어야 한다.

I. 괴롭힘 및 가학적 노무관리 법 제도 개선안

1. 노조활동을 제한하는 법제도 및 관행 개선

우선 노조활동을 막는 것으로 작용하고 있는 복수노조 관련법이 개정되고 부당노동행위에 대한 관리감독이 강화되어야 한다. 2016년 유성기업 사측이 주도해 만든 노조는 노조가 아니라는 판결이 나기는 했으나 여전히 회사가 주도

하여 노조를 만들고 이것으로 민주노조를 파괴하는 전략이 곳곳에 있다. 따라서 현행 복수노조법이 노조활동의 자유를 침해하고 있는 현실에서 이를 개선해야 한다. 또한 다수노조 지위를 민주노조가 획득하지 못했을 때는 개별교섭을 하자고 하고, 그렇지 않을 때는 대표노조 교섭을 하자며 기업의 요구에 따라 바뀌었다. 또한 개별교섭의 경우 단협체결을 차이를 두며 노조를 무력화하는 전략을 사용했다. 개별교섭을 했던 2011년과 2014년·2015년 교섭에서 기업노조와 재빠르게 합의하고 금속노조와의 단협 체결은 한없이 미루고 있다. 심지어 2014년 교섭에서는 기업노조와 무쟁의 타결금 지급에 합의했다. 이에 대해 대전지법은 부당노동행위라고 판결했지만 관행이 개선되고 있지 않다.

따라서 교섭창구 단일화 제도를 폐지하고 자율교섭제 도입 외에도 기업의 부당노동행위를 노동부가 관리감독하고 입증책임을 전환해야 한다. 부당노동행위에 대한 노동조합 및 노동관계조정법 조항과 노동위원회 조사권한 강화와 구제명령을 다양화하고 구체화해야 한다.

둘째, 조합 활동을 부정하는 기업의 행태가 현행법을 교묘하게 이용해서 노조활동을 하는 노동자들을 괴롭히고 있다. 따라서 노조활동과 관련된 업무방해나 명예훼손죄, 모욕죄 처벌을 제한하는 것이 필요하다. 42)

셋째, 유성기업처럼 현대차가 부품사 노사관계에 개입하는 부당노동행위에 대해서는 더욱 엄중 처벌해야 한다. 유성기업은 현대차의 지시에 따라서 기업수익도 올릴 수 있었던 점을 고려하면 원하청 관계에서 원청의 노조탄압 지시는 일반적 기업문화와는 질적으로 다른 심각성을 띤다.

2. 차별행위 금지법안 및 기업의 책임 관행 수립

첫째 조합 활동을 이유로든 개인적 특성(고용형태, 외모, 나이, 성별, 성적 지향, 종교, 장애유무 등)을 이유로든 임금, 인사고과, 휴가, 징계 등 일터에서

42) 2011년 인권단체들은 모욕죄, 형사상의 명예훼손죄, 업무방해죄가 노동자의 표현의 자유를 침해하므로 폐지를 주장한 바 있다.

차별행위를 하지 못하도록 규율할 수 있어야 한다.

차별금지법이 없는 한국사회에서 차별이 인권침해라는 사실을 인지하는 경우도 적고 괴롭힘을 단순한 놀림이나 취향의 호오(好惡)로만 이해하는 경우도 많기 때문이다. 직장 내 괴롭힘을 차별금지법으로 규율하는 나라들이 있는 것을 볼 때 차별금지법 제정은 직장 내 괴롭힘을 예방하는 하나의 수단이 될 수 있다.

둘째, 따돌림, 감시 등의 행위가 괴롭힘이라는 사실을 관리자들을 포함한 전 직원이 인식할 수 있도록 교육을 의무화해야 하며 괴롭힘으로 인한 정신건강 훼손을 막아야 한다. 그러기 위해서는 산업안전보건법을 개정해서 이에 대한 사업주의 책임을 명문화할 수도 있을 것이다.⁴³⁾ 또한 고용노동부가 사업주에게 직장내 괴롭힘 방지 가이드라인을 만들고 안내책자를 배포하고 관리 감독할 수도 있다.

일상적인 피해를 막기 위한 기업의 노력도 강조돼야 한다. 법 개정이나 제정은 시간이 오래 걸리지만 단위 사업장에서 괴롭힘을 방지하는 제도를 만드는 것은 상대적으로 덜 걸린다. 괴롭힘 방지를 위한 취업규칙이나 단체협약을 체결하고 그에 따라 교육을 하고 괴롭힘이 발생했을 때 피해노동자가 상담을 받을 수 있도록 창구를 마련하는 안이 가능하다. 중요한 것은 기업의 괴롭힘 방지를 위한 제도나 기구를 신설할 때 노조나 직장협의회 같은 노동자의 의견과 참여를 적극적으로 보장하지 않을 때 실효적이지 않은 제도가 될 수도 있다.

작년 12월 KOTRA에서 직장 내 괴롭힘 금지 조항을 신설했다고 한다. 직장 내 괴롭힘을 '상사가 직위, 업무상 우월한 지위를 이용하여 부하 직원의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위'로 정의하고 이를 바탕으로 금지 유형(개인/업무/배척 및 고립/기타 등의 분류)을 정해 예방하기로 했다고 한다. 그리고 클린신고센터, 노사합동 고충상담센터(노조 측 2명, 사측 1명이 고충처리위원) 등 사내 공식신고채널에서 직장 내 괴롭힘을 모두 접수,

43) 산업안전법 5조에 규정된 '신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성'의 사업주의 책임을 행위규범인 제24조(보건의 조치)에 명문화할 수도 있다.

처리하기로 했다.

3. 피해자 구제 방안

피해자 구제를 위한 산업재해보상법이 개정돼야 한다. 유성기업 고 한광호의 경우에는 산재로 인정받았지만 그렇지 않은 다른 사업장의 사례가 더 많다. 유성기업처럼 노골적으로 괴롭힘을 회사가 하지 않는 한 증명하는 게 쉽지 않기 때문이다. 심상정의원이 발의한 산업재해보상보험법에서 '업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생하는 질병'을 업무상 재해로 명시했던 것이 이 때문이다. 20대 국회에서 한정애 의원이 발의한 안은 서비스노동자들이 고객으로부터 폭언 및 괴롭힘으로 인한 피해를 받을 때 필요한 조치 등이 명시되었다.

이외에도 괴롭힘 방지나 노조법이 개선된다면 피해자구제방안도 많아질 것이다.

4. 괴롭힘 및 가학적 노무관리 금지 법제도 개선

먼저 괴롭힘을 방지하는 법안이 필요하다. 19대 국회에 이어 20대 국회에서도 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 근로기준법 개정안이 올라왔다. 이전보다 더 분명하게 괴롭힘 행위를 규정하고 과태료도 부과하고 있다. 하지만 이것으로 충분한지는 더 사회적 논의가 필요하다. 괴롭힘에 대한 사회적 인식이 부족하고 유성기업처럼 회사가 노골적으로 괴롭힘 전략, 즉 가학적 노무관리를 행하는 현실에서 이를 방지하기 위해서는 특별법의 형태가 필요할 수도 있다.

그리고 가학적 노무관리를 지침으로 사용하는 기업이나 관리자에 대해서 엄중한 처벌을 해야 한다. 그러기 위해서는 가학적 노무관리로 볼 수 있는 기준들, 예를 들어 감시, 차별, 징계와 고소, 업무배제, 부당인사조치 등의 구체화된 판단기준을 두어 정기적으로 감독하고 그에 따라 조치를 취해야 한다.

정리하면 관련법의 개정 및 제정이 필요하다. 근로기준법, 산업안전보건법,

산업재해 보상법, 노조법 등의 개정과 직장 내 괴롭힘 방지법이나 차별금지법의 제정이 필요하다.

5. 실태조사와 관리감독 등 정부의 의지

괴롭힘, 가학적 노무관리를 방지하는 길은 법제도만 만든다고 되지 않는다. 먼저 정부는 괴롭힘에 대한 실태조사를 하고 심각한 괴롭힘이 있는 사업장에 대한 관리감독, 그리고 피해가 발생한 기업에 대한 사회적 압력을 가하고, 괴롭힘을 주도한 경영인 및 관리자에 대한 징계 및 처벌이 함께 이루어져야 한다.

다행히도 직장 내 괴롭힘은 개인적 문제라기보다 조직적 문제라는 게 최근의 사회적 인식이다. 작년 10월 한국직업능력개발원이 종사자 수가 많은 순서에 따라 15개 산업을 선정해 산업분야별로 200명씩 총 3000명의 근로자를 조사해 발표한 ‘국내 15개 산업 분야의 직장 괴롭힘 실태’ 보고서에 따르면, 괴롭힘의 피해자는 비정규직(28.1%)이 많았으며, 가해자는 상류층(16.2%)이 많았다.⁴⁴⁾ 특이할 만한 것은 유성기업 조사결과처럼, 괴롭힘이라고 주관적으로 인식하는 것보다 인식하지 못하지만 괴롭힘을 객관적으로 경험하는 것⁴⁵⁾이 높았다.

구분	피해자 분류 비율	
계약 형태	정규직	21.3%
	비정규직	28.1%
사회·경제적 수준	상류층	15.1%
	중상류층	20.2%
	중산층	20.6%
	중하류층	25.5%
	하류층	23.5%

* 동일 집단 내에서 피해자·가해자·목격자·해당 없음 중 피해자로 분류되는 비율. 자료: 한국직업능력개발원

44) <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20161027000759>

45) 실태조사를 한 서유정 씨는 이를 조직적 피해자라고 명명했다. 조직적 피해자는 직장 괴롭힘 행위의 해당 목록 중 하나 이상의 괴롭힘을 지난 6개월간 주 1회 이상 반복하여 겪은 사람을 의미한다.

II. 유성기업 가학적 노무관리 중단 및 괴롭힘 해결안

하나, 부당노동행위 유시영 엄중 처벌해야한다. 6년 동안 1심조차 끝나지 않았다는 것은 사법부의 해태를 알 수 있다. 부당노동행위로 수많은 노동자가 정신건강을 잃었고 노동자가 목숨을 잃은 현실에서 시급하게 엄정한 법의 잣대를 대야 한다.

둘, 사측노조(3노조) 즉시 설립 취소해야 한다. 2016년 사측노조 무효판결 이후 설립된 3노조는 인적구성이 동일한데도 설립인가를 하였다. 이에 대해 노동부의 설립 취소가 필요하다.

셋째, 현대차의 부품사 노사관계 개입에 대한 특별근로감독이 필요하다. 2016년 1월 발견된 자료를 바탕으로 관련자들에 대한 처벌이 이뤄져야 한다.

넷째, 유성지회 조합원들에 대한 건강 역학 조사 실시가 시급하다. 지난 해 노동부가 건강역학조사 실시를 요구했지만 아직까지 회사는 이행하지 않고 있다. 조사 결과에 따라 필요한 상담 및 치료를 받을 수 있도록 해야 한다.

다섯째, 가학적 노무관리 관련자 인사 조치를 해야 한다. 사측은 가학적 노무관리를 이끈 담당자를 징계하고 부당징계 및 고소고발 취하해야 한다.

이를 바탕으로 노조활동이 보장되고 재발방지를 위한 협약과 괴롭힘 근절 기구를 만들 때 유성기업 문제는 해결됐다고 할 수 있을 것이다.

참고 자료

황당 고소 및 부당 기소 사례



<참고 자료>

1. 황당 고소 사례 46)

(1) A, B, C 조합원 사례

2013년 9월말 경, 야간 통근버스 출근시 어용노조원을 공동폭행/상해를 입혔다며 고소를 당함.

금속 조합원들은 억울하여 무고를 호소하였으나 경찰/검찰은 기소 및 벌금형에 처분함.

정식재판을 청구하였으나, 재판부는 사건의 내용을 제대로 확인하지 않고 예단(미리 판단해버림)하여 재판을 종결하려 하였음.

조합원들은 1인 시위를 진행하였고, 재판부는 현장검증을 받아들여 진행하였음. 그러나 검찰과 재판부는 지회 조합원들이 폭력을 행사한 것으로 만들기 위해 부자연스럽게 현장검증을 진행토록 함.

또한 거짓말로 일관하는 어용노조원과 어용측 증인들에 대해 거짓말탐지기 등 경찰과 검찰 단계에서의 일관성 없는 증언 내용들을 밝혀내려 함에도 재판부는 듣지 않음.

지회 조합원들에게 법원 1심에서 1인당 벌금 500만원을 선고함. 항소하였으나 항소심 재판부 역시 거짓말탐지기 사용을 인정해주지 않았으며, 경찰/검찰 수사 단계에서의 부당함을 밝힐 수 있도록 해달란 것조차 받아들여주지 않음.

결국 대법원까지 진행하였으나 벌금 500만원이 확정됨.

이로 인하여 지회 조합원 3명에서 어용노조원이 손배탄압을 제기함.(일부 손배 배상함.)

46) 유성지회에서 작성

(2) D 조합원 사례

2013년 현장투쟁 당시.

영동공장 관리부에서 유xx차장이 지회 D조합원을 팔꿈치로 가격함. 그리고 관리부 사무실을 빠져나가려는 것을 지회 조합원이 뒤쫓음. 그러자 유xx차장은 갑자기 소리를 지르며 일부러 뒤로 넘어지려고 하였으며, 지회 D 조합원은 뒤에서 가슴부분을 안아서 앉도록 하였음.(천천히 내려 앉힘. 지회 조합원은 폭력을 행사하지 않음) 그러나 관리자는 앉아 있을 수 있음에도 폭력을 당한 것으로 만들기 위해 일부러 누웠고, 소리를 지르며 일어나지 않음. 수많은 지회 조합원들이 목격하였음에도 거짓으로 지회 D조합원을 사측 관리자가 고소함.

지회 조합원 역시 팔꿈치로 가격당한 것이 있기에 맞고소를 진행함.

그러나, 검찰은 사측 관리자에게는 유리하게 수사를 맞춰주었고, 지회 조합원에게는 불리하게 수사를 종결함.

결국 사측 관리자는 검찰의 도움으로 지회 조합원이 기소유예 처분을 받게 되자마자 손배 탄압을 제기함. 손배 탄압은 변호사를 통하여 대응하였고, 결국 사측 관리자의 손배 탄압은 아무것도 인정된 것 없이 종결됨.

(3) E조합원 사례

사내식당에서 다른 지회 조합원과 어용노조원과 대화 중 마찰이 발생함. 폭력은 전혀 없었음.

E 조합원은 식판을 들고 이동하던 중이었으며, 이 과정에서 관리자가 팔을 부딪치며 식판을 엎어버리게 만들었음.

엎어진 식판으로 누군가가 다치거나 하지 않았음. 그럼에도 관리자는 자신이 폭행을 당했다며 고소를 하였고, 현재 법원에서 형사재판 다툼중인 상황.

증인 심문에서도 관리자들은 말의 앞과 뒤가 맞지 않는 증언으로 재판부의 판사를 황당하게 만들기도 함.

(4) F조합원 사례

지회 조합원 F는 당시 해고자 신분. 지위보전 신분으로 쟁의행위 일환으로 현장순회를 하던 중 관리자와 마찰 발생. 관리자는 폭행을 당했다며 지회 F조합원을 고소함. 증거물이라며 제출한 영상은 형사재판에서 확인됨.

그러나 증거물에서 목을 짓누르는 장면은 전혀 없었음. 또한 0.5초~1초 사이에 목을 짓눌러 2~3주간의 치료를 요하는 폭행 및 상해를 입혔다고 볼 수도 없어서 무죄 판결을 받음.

손배탄압도 걸어왔으나 결국 무용지물이 됨.

2. 부당기소 및 천안지검의 부당 구형 사례

사건번호	대상	검사구형	선고
2015고단1809 2015고단1984병합 폭력행위등 처벌에 관한 법률위반 (CCTV기능 훼손 및 재물손괴)	G**	징역 1년 6월	심리 종결 선고 추정
	H**	징역 1년	
	I**	징역 6월	
	J**	징역 6월	
	K**	징역 6월	
	L**	징역 6월	
검찰 공소 이유 핵심	G**	여성조합원이 작업을 하는 검사와 출입구 현장 천장에 설치한 cctv에 빨간 천을 부착하여 기능을 훼손하였고, 스프레이 및 테이프를 붙여 재물손괴를 하였다는 이유	
	L**	상동	
	I**	cctv를 가리는 위한 설치 작업을 도왔다는 이유 (면테이프를 떼어 주었다는 이유)	
	J**	상동 (지게차를 운전해 주었다는 이유)	
	K**	상동 (선동을 했다는 이유)	
	H**	상동 (면테이프를 떼어주었다는 이유)	
사 실 관 계	여성조합원이 작업을 하는 곳에 회사가 노사협이나 개인의 사전 동의 없이 임의적으로 3개의 출입구 천장에 CCTV를 설치하였음. 이에 노동조합은 ‘노사협이 없었다는 점, 개인의 동의가 없었다는 점, 여성 조합원들에게 수치심을 준 다는 점’ (다수의 여성 조합원이 일하는 곳이며, 특히 출입구는 출입을 자주 하는 곳으로서 출입구 위쪽에 설치된 CCTV는 여성에게 있어 자신을 보고 있다는 불안감과 수치심을 갖게 하였고, 여성 조합원들의 항의가 있었음) 이러한 이유 등으로 수차례에 걸쳐 공문(제2015-49호 첨부자료 참조)과 구두를 통하여 철거를 요청하였으나, 회사는 철거를 하지 않았고, 지속적으로 CCTV를 통하여 감시를 하면서 검사와 여성조합원의 수치심을 가중 시켰음.		
진행 사항	심리 종결 선고 추정		

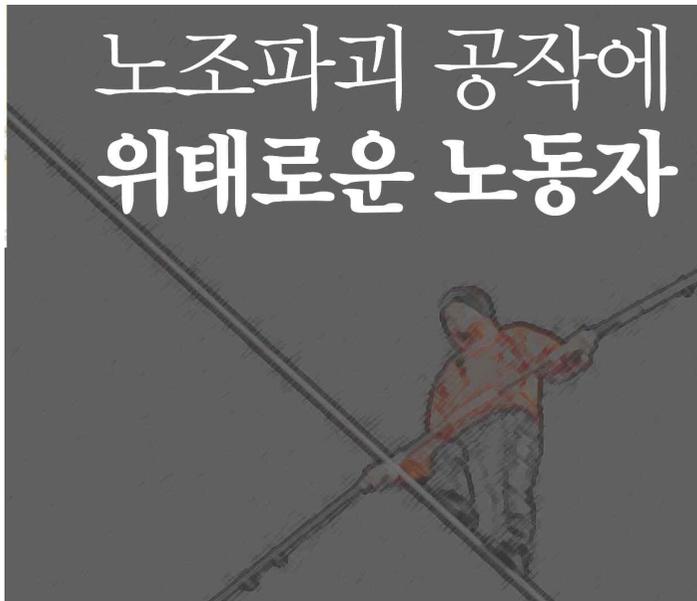
사건번호	대상	검사구형	선고
2014 고단 1037 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반 (공동상해, 공동폭행)	M**	징역 1년	벌금 500만원
	O**	징역 1년	벌금 500만원
검찰 공소 이유 핵심	탈의장에 어용단체 회원의 몫인 빵과 우유가 훼손한 채로 흐트러져 있던 사건과 관련하여 주조1과 부서장이 이런 일이 발생되지 않도록 당부하기 위하여 근로자들을 불러 모아 위 사항을 전달하자, 이에 불만을 품고 지회 간부와 조합원들이 몰려와 항의하면서 욕설을 하고, 폭행을 하였다는 이유.		
사실 관계	검찰은 주조1과 부서장이 이런 일이 발생되지 않도록 당부하기 위하여 근로자들을 불러 모았다고 주장을 하고 있으나, 사실은 간식인 빵과 우유를 훼손한 사람이 어용회원이었고, 이러한 사실을 지회 조합원이 부서장에게 이야기 했음에도 불구하고, 부서장은 지회 조합원들을 의심하는 말을 하고, 부서 칠판에 의심하는 글까지 적어 놓은 상태였음. 이에 지회 부서 조합원들이 그에 대해 항의 하고, 사과 할 것을 요구 하였으나 부서장은 사과를 하지 않았고, 결국 지회는 전 조합원들과 함께 부서장에게 사과를 할 것을 촉구하였음. 이 과정에서 부서장은 오히려 항의 하는 조합원들에게 감금하는 것이냐? 때릴 테면 때려 보라는 식으로 머리를 조합원들에게 들이 밀었고, 그로 인하여 충돌이 발생 된 것임.		
진행 사항	대전고등법원 항소 진행 중		

사건번호	대상	검사구형	선고
2015 고단 1231 모욕	P**	징역 6월	공소 기각
	J**	징역 1년	
검찰 공소 이유 핵심 (공소장 5 참조)	부서장의 부당행위에 대해 시정을 요구하며 부서장에게 면담을 요구하였으나, 부서장이 이를 거절하자 피해자 부서장 집 근처에서 피켓 시위를 하며 공연히 모욕을 주었다는 이유		
사실 관계	피해자 부서장은 여성 조합원들이 다수 일을 하고 있는 검사과 부서장 이며, 이 부서장은 직장폐쇄 이 후 법원의 중재로 현장으로 복귀하는 여성 조합원들을 용역깡패를 대동하여 폭력적으로		

	출입을 막았으며, 그 이후에도 지속적으로 어용회원들과 차별적인 부당노동행위로 관리를 하면서 조합원들의 불만 야기 시켜왔고, 이 사건은 지회 조합원들의 잔업, 특근을 임의적으로 배제하고, 부당하게 징계를 하는 등으로 발생한 사건 임.		
진행 사항	공소 기각 종료		
사건번호	대상	검사구형	선고
2015고단 915 (모욕)	Q##	징역 8월	벌금 70만원
	O**	상동	벌금 70만원
	H**	상동	벌금 100만원
	R**	상동	벌금 70만원
	S**	상동	벌금 50만원
검찰 공소 이유 핵심	유성지회의 정당한 쟁의행위 일환으로 회사 관리부 앞 주차장에서 현수막을 바닥에 놓고 페인트로 글씨를 썼는데 페인트가 주차장 바닥에 스며들고 현수막에 욕설을 썼다는 이유		
사실 관계	<p>지회가 정당한 쟁의행위의 일환으로 공장 내,외벽에 현수막과 깃발을 설치하면 회사는 정당한 쟁의행위를 무시하고, 시설관리권이라는 명분으로 휴일이나, 외부 파업으로 조합원들이 없는 틈을 이용하여 임의적으로 철거를 하였으며, 이러한 방법으로 그동안 수십 차례에 걸쳐 지회의 쟁의물품들을 도둑질 하듯 철거하였음</p> <p>지회는 그동안 현수막을 맞추어 설치를 하였으나, 매번 회사가 임의적으로 철거를 함으로 인하여 그 액수 또한 상당함에 파업을 통하여 조합원들과 함께 관리동 앞에서 직접 현수막을 제작하고 공장 내,외벽에 설치하였음.</p>		
진행 사항	검사 항소, 당사자 항소로 인하여 대전고법 진행 중		

5부

토론



직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리가 사회에 미치는 영향

신경아(한림대 교수)

괴롭힘으로 인한 노동자 정신건강 회복을 위한 시민사회의 역할

- 금속노조 유성지회 정신건강지원사업 5년의 고민과 과제를 중심으로

장 경 희(충남노동인권센터 부설 심리치유사업단 두리공감 활동가)

1. 고민의 시작과 5년이라는 시간

1) 유성지회 노동자들이 처했던 상황

- 금속노조 유성지회, 그리고 노동자에 대한 전방위적 탄압은 하루도 쉬지 않고 전개되었다. 2011년 5월 18일 기습적인 불법 직장폐쇄로 노동자들은 첫 번째 배신감을 느껴야 했다. 평균근속 25년을 경과하는 노동자들 삶의 터전이었고 생활의 공동체였던 현장을 향한 자본의 공격이었다.

- 그 해 7월 15일 두 번째 배신감이 찾아 왔다. 유성기업측이 사전 조직한 어용세력들과 자본의 회유·협박으로 조기복귀한 노동자 일부가 어용노조를 설립했다. 그 곳엔 매일 같이 술을 먹고 낚시를 하고 등산을 함께했던 형님들, 동생들이 있었다. 친 형도 있었고, 가족도 있었다.

- 8. 16 법원의 기만적인 조정중재가 이뤄지고 현장복귀가 시작됐던 8. 22 일 그 날부터 유성지회 노동자들의 행복을 기원했던 모든 사람들이 걱정했던 일들이 벌어졌다. 진상조사보고서에 언급된 일본 원탁회의에서 구분한 괴롭힘 유형 6가지 △신체적 공격 △정신적 공격 △인간관계의 분리 △과도한 요구 △과소요구 △개인에 대한 침해, 이 모든 것이 그야말로 매일 같이 벌어졌다.

- 당시 지회의 한 노동자는 먼저 복귀한 여성노동자들이 용역강패들에게 일거수 일투족을 촬영 당하며, 작업장 안에도 들어가지 못하게 했던 상황을 이야기하며 눈물 흘리기도 했다. 노동자들이 둘 이상 모여 있는 즉시 제지를 당했다. 모여서 담배 피우는 것조차 허락되지 않았다. 선택된(?)어용노조 소속의 사람들이 이전에 내가 잡았던 기계를 돌리는 그 곳에서 유성지회 노동자들은 허리를 굽혀 무릎을 꿇고 바닥을 닦았다. 진상보고서가 밝히고 있는 수많은 괴롭힘들이 치밀하고 조직적이며, 폭력적으로 이뤄졌다.

- 지금도 자유롭지 않지만, 자본이 말하는 소위 '외부세력'은 공장 출입을 할 수 없었다. 연대를 위해 찾아간 사람들은 힘없는 경비 노동자와 싸워야 했고, 관리자들과 싸워야만 했다. 그래도 들어갈 수 없는 경우가 대부분이었다. 자본이 그렇게 해서 하고 싶었던 것은 노동자들에게 철저한 고립감을 심어 주는 것이었다.

- 구태여 전문적인 이론을 들먹이지 않더라도, 자본에 의한 괴롭힘, 혹은 가학적 노무관리는 단순히 관리력을 회복하거나 노조를 약화시키겠다는 의지가 아니다. 노동자들의 자존감을 훼손하고, 인격적 모독을 통해 모멸감과 수치심을 주고, 철저한 통제로 모든 자기결정권을 빼앗아 가는 것이었다. 분노를 넘어 적개심을 갖는 노동자들의 상태는 지극히 정상이었다.

2) 가해와 피해 사이에 전선을 치고자 했던 5년

- 진상보고서의 내용처럼 금속노조 유성지회 노동자들은 '그럼에도 불구하고' 저항해 왔다. 그 저항의 시간이 흐를수록 자본은 더욱 기세등등했으며 급기야 피해자로서 자신을 부르기 시작했다. 금속노조 유성지회가 불법을 자행했고, 폭력을 휘둘렀으며, 폭언과 욕설로 모욕감을 주고 있다는 주장이다.

- 정신건강 회복을 위한 5년간의 지원사업은 유성 노동자들이 겪은 그 고통과 힘겨움에 비해 별 것 아닐 수 있지만, 그 처절함과 함께하는 활동이었다. 그리고 이런 지옥 같은 현실은 사람을 병들게 한다는 것을, 그 가해자는 바로 자본의 탄압이라는 것을 드러내야만 했다.

- 자본이 고소고발을 일삼고, 경고장을 수없이 날리며, 관리자들을 동원해 폭력을 유발하는 상황에서 ‘노동조합이 너무 한 것 아니냐’라는 이야기들도 종종 흘러나왔다. 아주 목적의식적으로, 때로는 편향적이라는 이야기를 듣더라도 노동자들이 피해자라는 사실을 밝혀야 했고, 반복해야 했고, 끝없이 이야기했다. 그래서 노동자들의 저항이 정확한 과녁을 향할 수 있도록 하는 지원사업이 심리치유사업의 중요한 목표이기도 했다.

3) 현재의 고민

- 외부에 의한 충격, 타인에 의한 괴롭힘, 그것도 인사경영상 고유권한이라는 합법적 탈을 쓰고 자행되는 가학적 노무관리로 인한 정신건강 악화는 그 상황이 종결되었을 때 비로소 치유를 시작할 수 있다. 그 상황이 지속되는 한 온전한 회복은 불가능하다. 정신건강 지원사업의 일환으로 진행되었던 개인상담, 가족상담, 집단상담, 또는 다양한 자연치유프로그램 등은 ‘잘 견뎌 내시라’는 수준에 머무를 수밖에 없다.

- 현재는 ‘더 할 수 있는 것’을 찾고, 그것을 운동으로 만들어 가긴 위한 고민을 한다. 미약한 수준의 고민이지만, 우선 노동자 정신건강을 위협하고 악화시키는 요인들에 대해 그리고 그 결과가 무엇인지에 대해 우리의 언어로 재해석하는 것이다. 이는 전문가들이 있어야 하는 일이지만, 또한 운동이 되지 않고선 불가능하다고 판단한다. 두 번째로는 투쟁의 장기화로 인해 발생할 수 있

는 내부갈등을 예측하고 해소하는 방안을 찾는 일이다. 내부갈등은 노동자들 개인의 문제에서 오는 것이 아니라 아무리 노력해도 해결되지 않을 때 선택하는 도피처이기도 하다. 이것은 감추고 덮는 것이 처방이 될 수 없다. 세 번째로는 노동자들이 언제든, 어느 때이든 안전한 공간에서 치유 받을 수 있도록 하는 일이다. 유성지회 노동자들에게 지원되는 치유프로그램들은 공장 안에서 진행되는 경우가 대부분이다. 공장이 안전한 곳이 되도록 하는 게 가장 중요한 일이지만, 그렇게 되기 전까지는 도피처가 아닌 그야말로 쉼터가 필요하다.

2. 시민사회의 역할

1) 가장 훌륭한 치료약은 “연대감”

- 진상보고서가 밝힌 것처럼 유성지회 노동자들은 지난 6년간 고립감을 견디며 살아야 했다. 경찰, 검찰, 법원은 거의 한 번도 노동자들의 호소에 귀 기울이지 않았다. 자본이 행한 최소한의 범죄행위조차 은폐하기도 했다. 더욱이 현대자동차라는 거대기업이 이 고통을 만든 주범이라는 것에서 더 큰 절망감을 맛보기도 했다. 관계는 악화되었고, 가장 안전한 공간이라 할 수 있는 가정도 불안정하다. 이 같은 상황에서 만들어진 심리적, 정신적 고통은 누군가 옆에 있음을 확신할 수 있을 때, 그 누군가가 내 이야기에 공감한다는 신뢰가 형성될 때 완화될 수 있다. 그런 점에서 유성범대위는 유성지회 노동자들에게 동지들이만 좋은 치유자이기도 하다. 사회적 공감대를 형성하고, 손잡고 바라봐 주는 것. 그것이 회복을 위한 첫 번째 조건이다.

2) 원인을 없애는 것

- 정신건강 악화는 ‘괴롭힘’, ‘가학적 노무관리’의 결과다. 이 원인이 지속되는 한 회복될 수 없다. 이제는 정말로 이 상황을 끝낼 수 있어야만 한다. 시민사회가 할 수 있는 다양한 영역의 활동과 실천을 모으고 그것이 해결을 위해 자본이 나설 수 있도록 하는 실체적 압력이 될 수 있도록 해야 한다. 물론 이것은 만들어져 왔고 현재도 진행되고 있다.

3) 치유를 위한 공동체 형성

- 고 한광호 열사 자결 이후 공식적인 요구 중 하나가 정신건강 역학조사와 임시건강진단이었다. 우여곡절을 겪으며, 지속적인 투쟁을 통해 고용노동부는 유성기업에게 임시건강진단 명령을 내렸다. 그렇지만 모두가 예상했듯이 유성기업은 임시건강진단을 할 의사가 없다. 그 이유는 임시건강진단 과정에서 노동자 정신건강 악화의 원인이 노조탄압이라는 사실이 공식적으로 확인될 수밖에 없기 때문이다. 표면적으로는 임시건강진단으로 집단 산재라도 진행된다면 누가 일하느냐라는 논리를 내세우지만, 본질적인 이유는 이것이다.

- 문제는 임시건강진단을 제기했던 이유가 ‘위기개입’을 통한 구제에 있는 것이었는데 유성 자본의 시간끌기 등으로 노동자들에 대한 치유는 늦어지고 있다. 치유를 위한 공동체는 진정한 치유와 원인을 밝혀내기 위해서라도 이제 시민사회의 몫으로 떨어지고 있다. 전문의료진, 전문상담사, 치유활동가 등이 개별적인 수준에서가 아니라 공동의 치유단을 구성하여 개입해 들어가는 과정이 필요하다.

유성기업 사례를 통해서 본 원청업체의 부품사노사개입 제재방안

(원청 주도의 부당노동행위 근절방안)

권영국((변호사, 민주사회를 위한 변호사모임)

권영국

1. 유성기업 사례의 본질

유성기업 사례는 거대 재벌자본과 자본편향적 정치권력을 배경으로 재벌 원청자본과 부품사 하위자본, 공안검찰과 경찰, 노동부, 사법부가 공조한 반노동 반인권적인 조직범죄임.

해법 또한 종합적인 관점에서 찾아야 할 것으로 보임.

2. 관련 헌법과 법률 규정에 대한 검토

대한민국 헌법

제32조 ③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

제33조 ①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정해야 하고, 근로자는 자주적인 노동3권을 가진다.

근로기준법

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙·또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. (위반시 500만원 이하의 벌금)

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다. (위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다. (위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

노동조합및노동관계조정법

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다. (별칙 조항 없음)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는

그러하지 아니하다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위“라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006.12.30., 2010.1.1.>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
(위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

형법

제30조(공동정범) 2인 이상이 공동하여 죄를 범한 때에는 각자를 그 죄의 정범으로 처벌한다.

제31조(교사범) ①타인을 교사하여 죄를 범하게 한 자는 죄를 실행한 자와 동일한 형으로 처벌한다.

②교사를 받은 자가 범죄의 실행을 승낙하고 실행의 착수에 이르지 아니한 때에는 교사자와 피교사자를 음모 또는 예비에 준하여 처벌한다.

③교사를 받은 자가 범죄의 실행을 승낙하지 아니한 때에도 교사자에 대하여는 전항과 같다.

제32조(중범) ①타인의 범죄를 방조한 자는 중범으로 처벌한다.

②중범의 형은 정범의 형보다 감경한다.

제33조(공범과 신분) 신분관계로 인하여 성립될 범죄에 가공한 행위는 신분관계가 없는 자에게도 전3조의 규정을 적용한다. 단, 신분관계로 인하여 형의 경중이 있는 경우에는 중한 형으로 벌하지 아니한다.

가. 현행 법체계 하에서의 제재 가능성

헌법 제32조와 제33조를 근거로 만들어진 현행 노동관계법에서도 사용자는 노동자에게 사회적 신분을 이유로 차별하거나 폭행하는 경우, 그리고 사용자가 노동자에게 노동조합 조직, 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주거나 노동조합 조직 또는 운영에 지배개입하는 경우에는 처벌하도록 규정하고 있고, 형법에서는 신분관계로 인하여 성립될 범죄에 가담한 행위는 신분관계가 없는 자에게도 공동정범, 교사범, 중범 등 공범으로 처벌될 수 있도록 정하고 있음.

즉, 노동관계법에서 사용자의 행위에 대해 처벌하도록 규정하고 있는 경우,

사용자 신분이 없는 자도 사용자의 범죄에 가담한 때 형법상의 공범 규정에 의거해 처벌할 수 있음.

유성기업 사례에서 유성기업 사용자의 유성지회 조합원들에 대한 차별, 폭행, 부당노동행위에 대해서는 그에 가담한 원청현대차자본, 회사노조 소속의 노동자들을 공범으로 처벌할 수 있음. 문제는 이들을 조사하고 처벌할 수 있는 노동부, 검찰과 경찰, 사범부가 실제 가해자를 단죄하는 것이 아니라 거꾸로 사용자의 편에 서서 사용자 쪽의 의도되거나 조작된 법적 문제제기에 따라 피해자인 노동자들을 가해자로 둔갑시키고 제재하거나 처벌하고 있는 실정임.

나. 현행 법체계의 미비점

그러나 현행법체계는 사용자의 반노동적인 행위를 단죄하고 노동자들을 보호하는 데에 매우 부족하거나 미비한 것이 사실임.

(1) 경미한 처벌 규정과 규정의 미비

근로기준법 제6조 근로자의 근로조건에 대한 차별처우에 대해 벌금 500만원으로 처벌 규정이 매우 경미하고, 노동조합및노동관계조정법(노조법) 제9조 조합원에 대한 차별대우에 대해 벌칙 조항을 두고 있지 않으며, 노조법 제81조 사용자의 부당노동행위에 대해서도 징역 2년 이하 또는 2천만원 이하 벌금으로 법정형을 지나치게 낮게 규정해 위하감⁴⁷⁾이 없음.

더욱이 차별과 폭행 이외에 ‘왕따’, ‘인격모욕’ 등 직장 내 교묘한 괴롭힘에 대한 제재 규정이 없어 법적 제재가 어려운 경우도 발생하고 있음.

47) 위하 - 힘으로 으르고 협박함.

사용자들은 노조법 제29조의 2 교섭창구 단일화 규정을 이용하여 회사노조를 설립하고 다수 조합원들을 확보한 후 자주적인 노동조합의 단체교섭권과 단체행동권을 형해화시키고 있음.

설령 자주적인 노동조합이 다수노조로서 단체교섭권과 단체행동권을 갖고 있더라도, 회사노조와의 차별과 교섭을 통해 무력화시키고, 허술한 직장폐쇄와 대체근로 규정을 통해 노동조합을 와해시키고 있는 실정임.

(2) 사정 및 구제기관의 문제점

노동부가 경제부처의 하위부서로 취급되어 친자본적인 행보를 보이고, 노동위원회 또한 그 구성방법으로 인해 친사용자적인 위원회로 기능하고 있음. 국가인권위 또한 권력에 장악되어 제 기능을 수행하고 있지 못함. 노동사건을 공안사건의 한 유형으로 보아 공안검사들이 처리하고 있으며, 검사 기소독점주의와 기소재량주의에 의해 노동 사건들 대부분이 불공정하게 처리되고 있는 실정임. 사법부 또한 노동사건의 특성을 제대로 고려하지 않은 채 일반 민형사법적인 사고로 접근함으로써 사용자들의 차별과 부당노동행위를 가볍게 보고 있는 실정임.

또한 법원을 비롯한 노동부, 검경 등 사정기관은 사용자의 범위를 노동자와 고용계약을 체결한 사업주로 제한해 해석하려는 경향이 있어 원청 자본의 지배개입행위에 대해 제재와 처벌을 기피하는 현상을 보이고 있음.

3. 원청 주도의 부당노동행위 근절방안

가. 노동검찰과 노동법원 도입 그리고 국가인권위 독립성 강화 필요성

- (1) 인간의 존엄성과 노동3권을 보장하도록 한 헌법과 노동법에 대해 전문성을 가지고 신속하고 공정한 조사와 심판을 할 수 있는 법적 시스템 도입 필요. - 노동검찰과 노동법원의 도입
- (2) 국가인권위 위원장의 임명을 국회에서의 선출 방식으로 변경하여 독립성을 강화할 필요성 있음

나. 사용자 정의 규정의 개정 필요성

사용자의 개념에 있어서 근로계약의 당사자가 아니라 하더라도 노동자의 근로조건과 노동조합에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 보며, 그가 영향을 미친 근로조건 및 노동조합 활동에 대해 연대책임을 지도록 법률을 개정할 필요성 있음

다. 차별과 부당노동행위에 대한 처벌규정의 강화, 그리고 직장 내 괴롭힘에 대한 제재 규정 신설 필요성

- (1) 근로기준법 제6조 근로자의 근로조건에 대한 차별처우와 노동조합및노동관계조정법(노조법) 제9조 조합원에 대한 차별대우에 대해 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌칙 조항으로 개정 필요성 있음.
- (2) 노조법 제81조 사용자의 부당노동행위에 대해서도 징역 2년 이하 또는 2

천만원 이하 벌금에서 징역 5년 이하 또는 3천만원 이하의 벌금으로 처벌 규정을 강화할 필요가 있음.

(3) 직장 내 괴롭힘에 대해

제8조의2(직장 내 괴롭힘의 금지 등) ① 사용자와 근로자는 특정 근로자에 대하여 지속적이거나 반복적으로 다음 각 호에 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

1. 격리시키거나 소외시키는 행위
 2. 정당한 사유 없이 업무에서 배제하거나 경력과 동떨어진 업무를 부여하는 행위
 3. 정당한 사유 없이 불필요한 업무 또는 과도한 업무를 지시하는 행위
 4. 퇴사를 유도하는 방편으로서 대기발령, 전환배치, 교육훈련을 하는 행위
 5. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 해치거나 권리를 침해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위
- ② 사용자는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해 근로자가 요구하면 배치전환, 근무장소 변경, 휴직 허가 등을 하여야 한다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 근로자 또는 피해의 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

위 금지행위를 위반한 사용자와 노동자에 대해서는 근로기준법 폭행에 준하여 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형에 처하는 것으로 함.

라. 노조파괴와 노동조합 활동에 대한 개입여지를 두고 있는 규정들에 대한 개정 필요성

- (1) 교섭창구 단일화 규정을 폐기함으로써 노동조합의 자율적인 교섭권 보장 하도록 함.
- (2) 파업 조합원들에 대해서만 직장폐쇄를 할 수 있도록 하는 법원의 해석이 파업의 효과를 무력화시키고 있음 - 비조합원 등 쟁의행위 미참가자의 조업행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄를 인정하지 않도록 법 개정 필요.
- (3) 원하청관계에 있는 사업장의 경우 하청노동조합의 파업시 원청에 의한 대체근로를 금하도록 법 개정 필요. 끝.