

단재학우의 해리 / 대구모 집유연대 / 조하영 및 가족들에 대한 괴롭힘과 폭행 및 압박행위 / 송중배상 청구 / 합계 압박행위 / 인사상의 불이익처우 / 단재교섭거부 / CCTV녹화 / 양심적선전 / 정부기관에 대한 대항장제 / 파견유무 / 대항행위 / 파견유무에 관한 임의규정 / 공공기관 선전홍보행위로 철도공사의 공세

철도파업배경과 철도공사의 노조탄압 및 인권탄압에 대한

진상조사보고서

-2010. 2. 9.

철도 공사에 의한 파업유도 및 조합원탄압에 대한 진상조사단

■ 인권단체연석회의 [거창평화인권예술제위원회, 구속노동자후원회, 광주인권운동센터, 다산인권센터, 대항지구화행동, 문화연대, 동성애자인권연대, 민주화실천가족운동협의회, 민족민주열사희생자추모(기념)단체연대회의, 민주노동자연대, 사회진보연대, 민주사회를위한변호사모임, 민주주의법학연구회, 부산인권센터, 불교인권위원회, 인권운동사랑방, 새사회연대, 빈곤과차별에저항하는인권운동연대, 안산노동인권센터, HIV/AIDS인권연대나누라, 외국인이주노동운동협의회, 이주인권연대, 울산인권운동연대, 원불교인권위원회, 인권교육센터 등, 인권과평화를위한국제민주연대, 장애와인권발바닥행동, 평화인권연대, 장애우권익문제연구소, 한국비정규노동센터, 한국DPI, 장애물없는생활환경시민연대, 전국장애인차별철폐연대, 전쟁없는세상, 전국불안정노동철폐연대, 전국평화와인권연대, 진보네트워킹센터, 천주교인권위원회, 한국교회인권센터, 한국게이인권운동단체친구사이, 한국성적소수자문화인권센터, 한국HIV/AIDS감염인연대KANOS],

- 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회,
- 노동인권 실현을 위한 노무사모임,
- 2010 노동자의 벗

I. 서(序) : 진상조사단의 활동 배경과 조사 방법 및 조사 경과와 한계 1

1. 진상조사단 구성 배경 1
2. 진상조사단 구성 단체 1
3. 진상조사단 조사방법과 조사 경과 2
4. 조사과정의 한계 및 이후 활동 4

II. 철도 파업 발생의 배경 및 경위 9

1. 단체교섭 및 쟁의행위 발생에 관한 주요 경위 9
2. 2009년 공공기관 선진화정책으로 인한 철도공사의 공세 12
3. 철도공사에 의한 단체협약의 해지 22
4. 철도공사 내부 회의문건의 주요내용(2009. 10. 전국 노경담당팀장회의) 23
5. 소 결 25

III. 철도공사에 의한 노동조합 및 조합원 탄압 및 인권침해 사례 27

1. 파업개시와 동시에 행한 대규모 직위해제 발령 27
2. 파업기간 중 참가 조합원 및 가족들에 대한 파업불참 종용 및 압력행사 행위 31
3. 파업 중단 이후 대량 징계 행위 35
4. 노동조합 및 조합원 개인에 대한 손해배상 청구 39
5. 파업 중단 이후 인사상의 불이익 처우 40
6. 조합원에 대한 탈퇴 압력 행사 45
7. 파업 포기를 전제로 한 단체교섭 거부행위 50
8. 징계위원회 진행과정을 CCTV 녹화하는 등 인권침해행위 52
9. 금번 파업을 불법파업으로 임의규정한 후 악의적 선전행위 55
10. 정부기관의 철도노사관계 개입 의혹 61

IV. 결(結) : 진상조사단 의견 67

1. 파업관련 경위 및 노동조합 및 조합원 탄압에 대한 법률적 의견 67
2. 파업관련 경위 및 노동조합 및 조합원 탄압에 대한 인권적 의견 76

별첨. 참고자료

MEMO

I. 서(序) : 진상조사단의 활동 배경과 조사 방법 및 조사 경과와 한계

1. 진상조사단 구성 배경

○ 철도노조의 파업은 헌법에 보장된 권리에 따라 제반 노동관계법을 준수하면서 진행하였던 합법적인 파업임에도 불구하고 정부와 수사기관은 이를 불법으로 호도함은 물론 업무방해죄를 무리하게 적용하여 철도노조 및 조합원을 탄압하였음.

○ 철도공사는 2009. 11. 24. 단협해지를 통보하였고, 철도노조는 같은달. 26. 04시부터 필수유지업무 대상자를 제외한 파업에 돌입하였음. 그 후 불과 3일 만에 철도노조 집행부 15명에 대한 체포영장이 청구되는 등 비상식적인 노조탄압이 발생하였고, 조합원에 대한 극심한 인권침해의 문제가 발생하였음.

○ 2009. 12. 16. 경향신문에 보도된 바와 같이 철도공사가 “단협해지를 통하여 노동조합을 압박하여 파업에 돌입하도록 유도”하였고, “파업복귀 후 조합원들에 대한 탈퇴를 계획하고 실행”하였다는 내용의 의혹이 제기 되었음.

○ 철도공사의 철도노조 및 조합원에 대한 탄압은 헌법에 보장된 노동3권을 침해하는 중대한 위법행위이고, 부당노동행위로서 관련 수사기관의 철저한 조사가 필요한 상황이었음에도 불구하고 이에 대한 조사 및 수사는 신속하게 진행되지 않았음.

○ 철도노조의 파업과정에서 나타난 철도공사의 노동조합 탄압과 인권침해 행위는 중대한 위법행위로서 철저한 진상조사가 시급히 필요한 상황임. 이에 법률가 단체 및 인권관련 시민단체들이 진상조사단을 구성하여 철도공사에 의한 노조탄압 및 인권침해 사례에 대하여 진상조사 활동을 진행하였음.

2. 진상조사단 구성 단체

○ 민주사회 실현을 위한 변호사모임 노동위원회, 노동인권 실현을 위한 노무사

모임, 2010 노동자의 벗 등 법률가단체와 인권관련 시민단체로 구성된 인권단체 연석회의가 참가한 진상조사단(‘철도공사에 의한 파업유도 및 조합원 탄압에 대한 진상조사단(이하 진상조사단)’을 2009. 12. 21. 구성하여 전국적인 진상조사 활동을 진행하였음.

3. 진상조사단 조사방법과 조사 경과

가. 조사방법

○ 진상조사단은 첫째, 철도노조와 철도공사의 단체교섭 관련 자료, 각종 공문, 부당노동행위 관련 고소장 등 각종 고소·고발 자료, 노동위원회 판정서, 법원 판결문 등 문헌조사, 둘째, 각 사례별 조합원에 대한 심층인터뷰 및 자료 확인, 셋째, 각 사례별 영상물, 녹취록, 사진 자료, 넷째, 철도공사에 대한 면담요청 및 서면질의 요청(모두 거부하였음), 다섯째, 철도노조 파업 관련 각종 언론기사(2009.12.16. 철도공사 파업유도 의혹(경향신문), 12.17. 철도 노사 교섭재개 청와대가 제동 걸어(경향신문) 등), 정부측 입장발표 자료, 철도공사 보도자료, 철도노조 보도자료, 국정조사 관련 보도자료(2010.2.3. 한국철도공사의 철도파업 유도 기획 진상규명을 위한 국정조사요구서 등) 등 문헌조사 및 현장조사를 병행하며 진상조사 활동을 진행하였음.

○ 진상조사 활동으로 확인된 사례에 대한 추가조사 및 진상조사 기간 동안 새롭게 발생한 사례에 대한 진상조사 활동을 진행하였음.

○ 철도공사, 경찰청의 조사협조 요청 거부로 인해 철도노조에서 제출한 문헌자료와 진상조사단이 확보한 자료를 토대로 진상조사 활동을 진행하였음.

나. 주요 조사 경과

(1) 철도공사 현장조사 경과

○ 철도공사에 조사일 이전에 공문 발송을 통해 면담을 요청한 후 2009. 12. 28. 철도공사 서울본부(서울, 10:00), 철도공사 본사(대전, 15:30), 12. 29. 철도공사 대구본부(대구, 10:30), 철도공사 부산철도차량정비단(부산, 15:30), 2010. 1. 25. 철도공사 수도권서부지역본부(서울, 10:30)에 대한 면담·조사를 진행하였으나, 각 사업소의 경영전략팀장, 총무팀장, 경영관리팀장, 인사팀장 외 경비인력 등 철도공사측 다수가 진상조사단의 출입을 통제하며 임의단체에 대한 조사에 응할 수 없고, 향후 서면질의에도 응할 수 없다는 입장을 밝히며 일체의 면담 및 조사를 거부하였음.

○ 진상조사단은 2010. 1. 27. 철도공사, 경찰청에 서면질의서를 통한 답변을 재차 요청하였으나 아무런 답변을 받지 못하였음.

② 철도노조 현장조사 경과

○ 2009. 12. 28. 철도노조 서울지구역연합지부 사무실(서울, 10:50), 같은달 28. 철도노조 수색역차량지부 사무실(서울, 11:30), 같은달 29. 철도노조 대구전기지부 사무실(대구, 11:15), 철도노조 고속차량지부 사무실(대구, 16:00), 철도노조 부산정비창본부 사무실(부산, 16:30), 2010. 1. 22. 철도노조 사무실(서울, 14:00), 같은달 25. 철도노조 영등포지구역연합지부(서울, 11:00), 같은달 27. 철도노조 사무실(서울, 14:00), 2010. 2. 3. 철도노조 서울차량지부 등에서 철도노조 간부 및 조합원에 대하여 관련 자료를 토대로 심층 인터뷰를 진행하며 진상조사 활동을 진행하였음.

○ 진상조사단의 현장조사는 철도노조 파업과정에서 발생하였던 노조탄압 및 인권침해의 대표적인 사례 중 ▲직위해제 및 보직발령을 동시에 진행하였던 사례, ▲파업복귀 후 보복성 인사조치로 집단적인 비연고지역으로의 전출 사례, ▲파업복귀 후 보복성 인사조치로 선임전기장을 전기원으로 강등하였던 사례(파업참가율, 파업찬반투표시 찬성율이 상대적으로 높았던 사업소), ▲파업에 참가하지 않은 조합원에 대한 무차별적인 직위해제 사례, ▲파업기간 동안 철도공사 사장, 사업소장이 가정통신문, 내용증명원(징계위협, 의원면직 요구), 가정방문 등 조합원 및 조합원 가족에 대한 인권침해 사례, ▲파업참가자 인파업비참가자에 대한 차별적 인사조치 사례, ▲철도공사가 내용증명원 형식으로 발송한 가정통신문을 받고 조합원의 아내가 유산하였던 사례, ▲철도공사의 파업참가자 전원에 대한 징

계방침에 따라 소명권을 제한하는 등 비상식적으로 운영되고 있는 징계위원회 진행 경과, ▲징계위원회 개최 장소에 CCTV를 무단 설치하여 조합원에 대한 감시·통제가 발생한 사례, ▲무리한 징계일정, 불명확한 징계사유, 과도한 징계수위 등 징계권 남용 사례, ▲과장급 이상 조합원에 대한 전면적인 조합탈퇴 강요 및 탈퇴서 제출(내용증명원) 사례 등에 대한 현장조사를 통해 각종 자료를 취합하고, 관련 조합원 및 철도노조 간부에 대한 심층인터뷰를 진행하였음.

○ 진상조사단은 현장조사를 통해 인사발령(직위해제, 보직변경, 전보발령, 근무지 정문 등), 문자메세지(업무복귀, 징계위협 등), 인사전보(안), 인력운용 조정(안), 노사협의회 관련 공문, 내용증명원(징계위협, 의원면직 요구), 철도공사 사장편지(철도 가족 여러분! 철도와 가정을 지켜주십시오. 09.11.30.), 철도공사 사업소별 가정통신문, 징계위원회 개최 관련 문서 등 각종 자료와 파업기간 동안 영상 및 사진 자료, 철도공사측이 대국민을 상대로 ‘불법파업’을 선전하였던 각종 선전물·영상 자료, 파업 복귀 후 무분별한 징계위 개최 관련 자료, CCTV 사진자료 등 철도노조에서 제출하였던 자료 외 추가적인 진상조사 관련 자료를 확인하였음.

4. 조사과정의 한계 및 이후 활동

가. 철도공사의 조사협조 거부로 인한 진상조사의 한계

○ 2009. 12. 28. 철도공사에 대한 현장조사를 위해 면담·조사를 진행하는 과정에서 철도공사 서울본부는 현관 출입문과 서울역 사이의 연결통로의 셔터를 내린 채 진상조사단의 출입을 차단하였고, 식당으로 연결된 통로 벽면에 설치된 철도노조 현수막을 철거하고, 서울역사 회의실에서 방송되었던 철도노조 파업의 불법성을 주장하는 내용의 동영상 방송도 중단한 것으로 확인되었음. 같은 날 철도공사 본사는 차량출입문을 통제하고 15명 내외의 경비인력을 배치한 후 본사 총무팀장 등 다수가 진상조사단의 출입을 차단하였음.

○ 2009. 12. 29. 철도공사 대구본부는 경영전략팀장 등 8명 내외의 인력을 배치하여 진상조사단의 출입을 차단하였음. 같은 날 철도공사 부산철도차량정비단은

경영관리팀장 등 10명 내외의 인력을 배치하여 진상조사단 출입을 차단하였음. 특히 부산철도차량정비단은 진상조사단의 노동조합 지부사무실 출입마저 차단하였음.(단체협약에 근거하여 지부사무실 출입을 제한 할 수 없으며 지부사무실 이동경로 이외의 사업장 시설에 대해 통제하여도 된다는 의사를 피력하였으나 이를 거부하였음. ‘진상조사단의 지부사무실 출입을 제한한다’는 내용의 확인서를 작성해 주면 철수하겠다고 하였으나 역시 거부하였고, 결국 철도공사 본사 측과 연락하여 ‘지부사무실 출입을 제한하는 것은 지나치다’는 의견을 듣고 난 후 비로서 진상조사단의 출입을 허용하였음. 이로 인해 철도노조 고속차량지부에 대한 진상조사 활동에 상당한 어려움이 야기되었음.)

○ 2010. 1. 25. 철도공사 수도권서부지역본부는 인사팀장 등 5명 내외의 인력을 배치하여 진상조사단의 출입을 차단하였음.

○ 진상조사단은 철도공사 측에 미리 공문을 통해 면담 및 조사협조를 요청하였으나, 철도공사 측은 진상조사단의 출입을 일괄적으로 제한하였음. 이러한 철도공사 측의 진상조사 협조 거부로 진상조사 활동에 일정한 한계가 발생하였음.

나. 전국에 걸쳐 무차별적으로 발생한 노조탄압 및 인권침해

○ 철도공사는 본사(5본부, 3단, 7실, 63팀), 12개 지역본부 등 소속기관이 전국적으로 흩어져 있고, 철도노조는 8개 지방본부, 127개 지부, 25,000여명의 조합원으로 조직된 노동조합으로 전국에 걸쳐 구성되어 있음.

○ 2009년 철도노조의 단체교섭, 파업과정, 파업 전·후에 걸쳐 철도공사의 극심한 노조탄압 및 인권침해 사례가 전국의 모든 사업소에서 발생하였음. 따라서 철도공사에 의한 각종 탄압 상황에 대한 모든 진상조사의 어려움과 한계로 인해 대표적인 사례를 중심으로 진상조사 활동 보고서를 작성하였음.

○ 진상조사단은 2009년 파업을 전·후로 철도공사에 의한 노조탄압 및 인권침해 중 대표적인 사례로 ▲파업개시와 동시에 행하여진 대규모 직위해제 발령, ▲파업 참가 조합원 및 가족들에 대한 파업불참 중용 및 강요행위, ▲업무 복귀이후

진행되고 있는 유례가 없을 정도로 대규모로 진행되는 보복성 징계조치, ▲노동조합 및 조합원 개인에 대한 손해배상 청구 및 고소·고발 행위, ▲업무복귀 이후 대규모 인사상 불이익 대우, ▲과장급 조합원에 대한 탈퇴 압력 행사, ▲파업 포기를 전제로 한 단체교섭 거부행위 등 불성실한 교섭행위, ▲노동조합의 파업을 불법파업으로 매도하는 선전행위, ▲청와대, 검찰, 경찰, 감사원 등 정부기관의 철도노사관계 개입 의혹, ▲징계위원회 진행과정을 CCTV로 녹화한 행위 등 대표적인 탄압 및 인권침해 사례에 대하여 진상조사 보고서를 작성하였음.

다. 2010.2.3. 철도노조 파업유도 의혹에 관한 국정조사 관련 진행사항

○ 2009. 12. 21. “철도파업의 정당성을 지지하며 파업유도에 대한 철저한 진상조사를 촉구하는 법률가선언”이 진행되었고 같은 날 ‘철도노조 파업관련 형사사건 공동변호인단 구성(국회의원 천정배, 이정희, 송영길 참여)’, ‘철도공사에 의한 파업유도 및 조합원 탄압에 대한 진상조사단’을 구성·운영하였음.

○ 진상조사단은 2009. 12. 16. ‘철도공사 파업유도 의혹(경향신문)’이 보도된 것에 관한 진상조사 활동을 진행하며 국정조사를 촉구하는 활동을 진행하였음. 그러나 철도공사의 조사협조 거부와 국회 사정으로 국정조사가 지연되었고, 2010. 2. 2. ‘한국철도공사의 철도파업 유도 기획 진상규명을 위한 국정조사요구서’가 소속의원(총94명)의 서명을 받아 제출되었음. 본 진상조사 보고서에서 철도공사의 파업유도 의혹 관련 사항에 대한 세부적인 보고서 작성에 한계가 있었음.

○ 2010. 2. 3. ‘한국철도공사의 철도파업 유도기획 진상규명을 위한 국정조사요구서’에 관한 기자회견문(국회의원 홍영표(민주당), 홍희덕(민주노동당), 유원일(창조한국당), 조승수(진보신당))에는 “더욱 심각한 문제는 철도공사가 이러한 철도노조의 파업을 유도 기획한 정황이 밝혀졌다는 점입니다. 2009년 단체협약 교섭초기인 10월초에 철도공사 인사노무실에서 작성한 ‘전국 노경담당팀장 회의자료’에 따르면, 단체협약 해지로 노조를 압박하고 조기파업을 유도해 목적과 절차상 부당함을 알리고 기득권 유지를 위한 정부정책 반대로 몰아 노조를 궁지에 처하게 하고자 했고, 실제로 철도공사의 의도대로 진행되었습니다.”라고 국정조사 배경을 설명하고 있음.

라. 국가인권위원회 진정 등 대응

○ 철도공사에 의한 극심한 철도노조 탄압 및 인권침해 뿐만 아니라 수사기관은 철도노조 간부에 대해 출두요구서를 정식으로 발부하지 않고 체포영장을 발부하기 위한 요식행위로 문자를 통한 출석통지를 하는 등 공식적인 수사절차를 진행하지 않았고, 통지에 대한 확인없이 2차, 3차 출두요구를 반복적으로 보낸 후 곧바로 체포영장을 발부하여 현재 철도노조 위원장은 ‘업무방해죄’ 혐의로 구속되어 있음.

○ 노동조합에 의해 주도된 집단적 근로제공 거부는 헌법에 명시적으로 보장된 단체행동권의 본질적 내용임. 철도노조의 파업 초기 합법파업이라는 견해가 지배적이었으나 2009. 11월말경 정부의 입장이 철도노조 파업을 불법파업으로 몰아가면서 2009. 11. 30. 철도노조 간부 15명에 대한 체포영장 발부, 2009. 12. 1. 철도노조 압수수색 등 수사기관에 의한 과도한 철도노조 탄압이 발생하였음.

○ 따라서 진상조사를 통해 확인된 철도공사에 의한 노조탄압, 인권침해, 정당한 철도노조 파업에 대한 ‘업무방해죄’ 적용 문제 등에 대해 국가인권위원회에 진정을 제기하는 등 향후 대응을 진행할 예정임.

MEMO

II. 철도 파업 발생의 배경 및 경위

1. 단체교섭 및 쟁의행위 발생에 관한 주요 경위

- 철도 노사는 2008년 임금협약, 단체협약 갱신을 위한 교섭을 2008. 7. 29.부터 2008. 10. 14.까지 73차례 진행하였으나 결렬되었음
- 2008. 10. 17. 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하여 3차례의 조정회의를 거쳤고 중앙노동위원회는 노사간 의견차이가 현격하여 조정안을 제시하지 아니하고 조정절차를 종료함
- 철도노조는 2008. 10. 29.부터 31.까지 조합원 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 재적조합원 25,170명 중 15,268명이 찬성하여 재적조합원 대비 60.66% 찬성으로 쟁의행위가 가결됨
- 그 이후 교섭이 계속 진행되어 2008. 12. 11.경 2008년 임금협약이 체결되었음. 그러나, 단체협약 교섭은 합의에 이르지 못하였고 철도공사 사장의 구속 등으로 인하여 단체협약 부분은 2009. 3. 이후 다시 교섭하기로 노사합의함
- 2009. 5. 12. 교섭재개를 위한 협의를 진행하여 철도노사는 본교섭은 2주에 1회 진행하고 실무협의를 1주에 2회 진행하는 것으로 합의함
- 이후 2주에 1회 진행하기로 한 본교섭은 2009. 5. 25. 상견례를 포함하여 3차례 밖에 진행되지 못하였으며, 철도공사는 사장 외유 및 실무교섭 미진을 이유로 본교섭을 거부하면서 실무교섭만 진행.
- 2009년 임금교섭은 2009. 9. 11.이후 시작되었고 5차례의 실무교섭과 2차의 본교섭이 있었고, 2009. 10. 8. 중앙노동위원회에 조정신청을 하여 2차례 걸쳐 조정기간을 연장하여 조정을 시도하였고, 2009. 10. 28.경 중앙노동위원회가 조정안을 제시하였으나, 조정이 성립되지 못함. 철도노조는 쟁의행위 찬반투표를 2009. 10. 21.부터 10. 23.까지 실시하여 조합원 24,637명 중 17,877명 찬성으로 재적조

합원 대비 72.56% 판성으로 쟁의행위가 가결됨

- 2009. 11.에 들어와 철도노사간에 임단협 집중교섭을 진행함
- 2009. 11. 24. 교섭 이후 철도공사는 당일 저녁 팩스 공문을 통해 단체협약 해지를 통보함
- 노동조합은 2009. 11. 26. 04:00부로 파업에 돌입하였고 12. 3. 아무런 조건 없이 파업을 철회하고 12. 4.자로 전원이 현장으로 복귀함

■ 2009년도 단체협약 실무교섭 진행경과

날짜	차수 교섭	주요안건 (단협)	비고 (현안)
2009-06-02	7차 단협	제1장 총칙, 제2장 조합활동 단협 개별조항검토	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 승차증 • 초임자 임금삭감 • 정원 5,115명 감축
2009-06-09	8차 단협	제3장 고용안정, 제4장 인사 단협 개별조항검토	<ul style="list-style-type: none"> • 3조2교대자의 지정휴일 1일 확대 및 연장, 휴일제한에 필요한 인원충원 • 비정규직 문제
2009-06-15	9차 단협	제4장 인사, 제6장 근로조건, 제7장 모성보호, 제8장 산업안전, 제9장 후생복지 단협 개별조항검토	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 사생활 보호 • 합숙식당 및 사원주택 • 선택적 복지제도 • 안전사고 노사공동조사
2009-06-19	10차 단협	조합 수정제시안 공사 수정제시안	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 승차증 개선 • 사내복지기금 관련 • 노사합의 이행
2009-07-07	재개 협의	본교섭 재개일정 협의	<ul style="list-style-type: none"> • 안전운행실천 • 경의선 개통식 관련
2009-07-14	11차	현안논의로 대체	<ul style="list-style-type: none"> • 경의선 개통구간 차

	단협		장승무 • 직원 승차증 개선 • 직원식당 운영관련
2009-07-28	12차 단협	<u>단협 교섭안전 조율</u>	• 성과급 지급 • 직원 승차증 개선 • 사내복지기금 • 신청사 조합 사무실
2009-08-13	13차 단협	<u>단협 교섭안전 조율</u>	• 성과급상여금 • 직원 승차증 개선 • 노사협의회 운영규정
2009-08-28	14차 단협	공사가 제기한 재논의 안건, 단협 조문별 노사 입장 확인	• 지정휴일 주야 자율 사용 • 직원 승차증 개선 • 소비자 서비스 인증 제
2009-09-22	15차 단협 (임금 협상과 통합)	단협 4조 【조합활동보장】 단협 23조 【적정인력확보】 단협 177조 【쟁의행위 중 대체근무금지】	• 하반기 신규사업 인력충원 • 안전수송격려금 지급 • 직원 승차증 개선 • 노사협의회 운영규정 합의
2009-10-16	16차 단협	단협 2조 【조합원 자격】 단협 77조 【교대근무자근무형태】 단협 166조 【비정규직 보호】 등 ※ <u>공사 측이 사정변경을 이유로 27개 조항에 대하여 새로운 수정/삭제안을 제출</u>	• 직원 승차증 개선
2009-10-27	17차 단협	단협 17조 【조합 전임자】 단협 35조 【승진 기간과 실시】 단협 90조 【유급휴일】 단협 96조 【청원휴가】 단협 97조 【특별휴가】	• 직원 승차증 개선 • KTX 2단계 개통 인력충원

■ 2009년도 임금교섭 경과

□ 임금교섭 개최 협의

- 1차 : 9. 3. (목) 09년 임금교섭 요구 공문 발송
- 2차 : 9. 4. (금) 절차합의 이행 및 단체교섭 개최, 성실교섭 촉구 공문 발송
- 3차 : 9. 15. (화) 09년 임금교섭 개최 요구 공문 발송
- 4차 : 9. 16. (수) 09년 임금교섭 및 정기단체교섭 본교섭 일정 회신 공문 발송
- 5차 : 9. 24. (목) 09년 임금교섭 및 정기단체교섭 본교섭 개최 촉구 공문 발송

□ 임금 실무교섭

- 1차 : 9. 11. (화) 17:00, 대전 사전 실무협의, 절차 및 안전 협의
- 2차 : 9. 22. (화) 16:00, 대전 제1차 실무교섭
- 3차 : 9. 25. (화) 15:00, 대전 제도개선위원회, 보수제도 및 휴일 휴가제도
- 4차 : 10. 16.(금) 14:00, 대전 제도개선위원회, 보수제도 및 휴일휴가제도
- 5차 : 10. 16.(금) 15:00 대전 제2차 실무교섭

□ 본교섭

- 1차 : 9.30. (수) 14:00, 대전
- 2차 : 10. 21. (수) 15:00, 서울

□ 조정회의

- 10. 8.(목) 조정신청
- 10. 9.(금) 사전조정회의
- 10. 15.(목) 제1차 특별조정회의
- 10. 23.(금) 제2차 특별조정회의. 10. 28.까지 1차 조정연장
- 10. 28.(수) 제3차 특별조정회의, 조정안 제시. 10. 30.까지 2차 조정연장

2. 2009년 공공기관 선진화정책으로 인한 철도공사의 공세

가. 정부는 2009. 8. 31. '2009년도 기관장 경영계획서 이행실적평가지침'을 발표

○ 이에 따르면 기관장 경영실적평가 점수 중 20%를 단체협약 개정 등 노사관계

선진화 항목에 배점키로 했는데, 기관고유과제에 대한 가중치가 40%밖에 되지 않는 것과 비교하면 노사관계 선진화에 대한 평가의 비중이 상당히 크다는 점을 알 수 있음.

○ 위 지침은, 노사관계 및 노사협력이 합리적이고 적법하게 이루어지고 있는지를 평가하기 위하여 '불합리한 노사관행 시정/ 노사관계 관리에서 법과 원칙 준수 여부/ 노사협력의 구체적 실현정도'를, 단체협약 내용이 합리적이고 개선노력이 적절히 이루어지고 있는지를 평가하기 위하여 '노조운영 및 지원의 적정성/ 인사 및 경영권 제한 여부/ 근로조건 및 쟁의행위 보호의 적정성/ 전 단체협약과 비교하여 어느 정도 개선되었는지 등'의 결과를 세부평가기준으로 삼고 있음. 나아가 평가결과에 따라 성과급을 차등 지급하는 것은 기본이고, 종합평가 결과가 미흡하면 기관장에 대하여 '경고'조치, 2년 연속 '경고'인 경우 '해임 건의', 아주 미흡하면 곧바로 '해임 건의' 하도록 정하고 있음

기획재정부, '2009년도 기관장 경영계획서 이행실적평가지침' 中

나. 부문별 평가지표 구성 및 가중치

- 기관장 리더십 부문 : 가중치 20점
 - 주요현안과제 선정 및 경영계획 수립의 합리성, 지속가능성 확보 및 커뮤니케이션 노력 등 2개의 평가지표로 구성하되 각 지표별로 10점의 가중치 부여
- 공공기관선진화 부문 : 가중치 40점
 - 경영효율화, 노사관계선진화 등 2개의 평가지표로 구성하되 각 지표별로 20점의 가중치 부여
- 기관고유과제 부문 : 가중치 40점
 - 기관별로 기관고유과제를 2~3개 선정하여 과제별로 가중치를 부여하되 전체 가중치는 40점 부여

《 평가 부문 및 지표 체계 》

부문	리더십	선진화	기관 고유
가중치	20	40	40
평가 지표	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주요현안과제 선정 및 경영 계획 수립의 합리성(10) ■ 지속가능성 확보 및 커뮤니케이션 노력 (10) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경영효율화 (20) ■ 노사관계 선진화 (20) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관별로 2~3개 과제 선정 (과제별 가중치 부여) ■ 과제별로 5개 평가지표 <ul style="list-style-type: none"> - 성과지표설정의 타당성 - 성과목표치 설정의 적정성 - 문제해결의 합리성 - 사업집행의 효율성 - 성과목표치 달성도

다. 부문별 세부평가내용 및 방법

② 공공기관선진화 부문

- 공공기관선진화는 경영효율화와 노사관계 선진화를 평가
- 노사관계선진화는 합리적이고 적법한 노사관계 구축을 위한 기관장의 노력과 의지 및 단체협약 내용과 그 개선도를 평가
- ※ 노조가 없는 기관도 노사협의회 운영의 합리성 등을 평가

《 공공기관선진화 평가지표 및 세부평가내용 》

평가지표	세부평가내용	가중치
노사관계 선진화	(1) 노사관계 및 노사협력이 합리적이고 적법하게 이루어지고 있는가? (2) 노사간의 공감대 형성을 위한 커뮤니케이션이 적절히 이루어지고 있는가? (3) 노사관계 관리 역량 강화를 위한 노력이 적절히 수행되고 있는가? (4) 단체협약 내용이 합리적이고 개선노력이 적절히 이루어지고 있는가? (노사협의회 합의 및 기타 노사간 합의사항 포함) * 노조가 없는 기관은 노사협의회 운영의 합리성 평가	20
계		40

라. 세부평가내용별 착안사항

② 공공기관선진화 부문

[노사관계 선진화]

(1) 노사관계 및 노사협력이 합리적이고 적법하게 이루어지고 있는가?

《착안 사항》

- 불합리한 노사관행 시정 등 합리적인 노사관계 관리노력
- 노사관계 관리에서 법과 원칙 준수 여부 등 적법한 노사관계 관리노력
- 노사협력의 구체적 실현정도

(2) 노사간의 공감대 형성을 위한 커뮤니케이션이 적절히 이루어지고 있는가?

《착안 사항》

- 노사의 공감대 형성을 위한 각종 회의체 대화채널 등 기관장의 주도적 커뮤니케이션 구축 노력
- 노사의 공감대 형성을 위한 온/오프라인 등을 통한 개별적 노사관계 커뮤니케이션 구축 노력
- 노사의 공감대 형성을 위한 노사공동 워크숍이나 기구 등 집단적 노사관계 커뮤니케이션 구축 노력

(3) 노사관계 관리 역량 강화를 위한 노력이 적절히 수행되고 있는가?

《착안 사항》

- 노무관리 담당자의 교육/훈련 프로그램
- 일반관리자의 노무관리 역량 강화를 위한 교육/훈련 프로그램
- 기타 기관의 노사관계 역량 강화를 위한 노력

(4-1. 노조가 있는 경우)

단체협약 내용이 합리적이고 개선노력이 적절히 이루어지고 있는가?

《착안 사항》

- 노조운영 및 지원의 적정성
- 인사 및 경영권 제한 여부
- 근로조건 및 쟁의행위 보호의 적정성
- 전 단체협약과 비교하여 어느 정도 개선되었는지 등

6. 평가결과의 활용

- 종합평가 결과가 “아주미흡”인 경우 해임건의
 - ‘미흡’인 경우 “경고” 조치 하며, 2년 연속 ‘경고’인 경우 해임 건의
 - ※ 기관장 표준경영계약서상 동 지침과 다른 부분은 동 지침을 적용
- 기관장 경영계획서 평가와 기관경영평가를 종합하여 성과급을 차등지급 하되
 - ‘아주미흡(해임건의)’ 기관장은 성과급 미지급
 - ※ 기관장 경영평가 = 경영계획 평가 (50%) + 기관경영 평가 (50%)

○ 위 세부평가기준에 대해 공기업 노동조합들은 “공기업 사용자는 합리적인 노사관계 달성은 노동조합무력화 및 단체협약해지 등을 포함한 단체협약 개악인 것으로 받아들여 실행하기 되었고”, “기관장에 대한 종합평가결과는 사실상 노사관계 선진화 항목의 평가에서 판가름 된다”고 보고 있음.

○ 이는 지난해 정부(교육과학기술부)가 전교조에 대해 단체협약을 일방 해지한 이후, 올해 2월 한국노동연구원, 5월 해양수산개발원, 6월 직업능력개발원, 7월 예금보험공사, 11월에만 5개 발전회사(3일), 한국가스공사(11일), 한국철도공사(24일)가, 12월에는 한국건설기술연구원 등 정부출연기관이나 공기업이 노동조합에 단체협약 해지를 통보하는 사례를 보아도 짐작할 수 있는 것임. 정부가 제시한 모범단체협약대로 단체협약을 개정하려면 현행 단체협약 중 노동조합에 유리한 내용은 전부 삭제해야 하므로 협약의 상대방 당사자인 노동조합은 합의하기 어려운 것이기에 결국 “단체협약 해지통보”의 방식으로 노사관계 선진화 항목의 점수를 얻고자 하는 것임. 노조의 입장에서는 그동안 어렵게 이룩한 성과를 일방적으로 박탈당할 수 없기에 비상식적인 사용자의 임금·단체협약의 개악요구에 순응할 수

없고 쟁의행위로 응할 수밖에 없게 되는 구조임. 그러나 기관장에 대한 경영실적 평가는 단체협약해지에서 멈추지 않고, 쟁의행위를 사전적으로 차단하거나 이미 시작된 쟁의행위를 철저하게 진압하는지 여부로, 이른바 ‘법과 원칙 준수 여부 등 적법한 노사관계 관리노력’에 대한 평가로 연결되고, 나아가 무쟁의선언 등 노조의 패배선언을 공식화하는지 여부 즉, ‘노사협력의 구체적 실현정도’에까지 나아감.

○ 즉, 『정부안대로 임금·단체협약 개악요구 → 노사교섭결렬 → 노동쟁의조정결렬 → 단체협약일방해지통보 → 노조파업 → 파업파괴』로 이어지는 과정은 필연적 수순이라고 할 수 있으며 이러한 과정을 사용자가 의식/의도할 수 밖에 없는 것임.

시사IN, 117호, 『노사관계 선진화에 고개 숙인 노동계』 中

“노동연구원원은 지난 2월 6일 정부출연기관·공기업 가운데 가장 먼저 단체협약을 해지했다. 단체협약 해지는 사용자에게 법적으로 보장된 권한이지만 노사 간 극단적인 대립을 불러오기 때문에 사용자들은 단체협약 해지를 주저했다. 하지만 박원장은 선뜻 카드를 던졌다. 노동연구원원의 선도투에 다른 공기업도 뒤따랐다. 지난 5월 해양수산개발원, 6월에는 직업능력개발원, 7월에는 예금보험공사, 11월에만 5개 발전회사(3일), 한국가스공사(11일), 한국철도공사(24일)가, 12월 들어서는 한국건설기술연구원 등 지금까지 12개 정부출연기관이나 공기업이 단체협약을 해지했다.

단체협약 해지 도미노는 이명박 정부가 내건 노사관계 선진화 정책과 무관하지 않다는 데 노사 모두 동의한다. 정부출연기관의 한 관계자는 “단협 내용을 정부가 체크하고 기관장 평가에 반영하는 상황에서는 노동연구원처럼 우선 단협을 해지하는 게 최선의 전략이다”라고 말했다.

노사관계 선진화 정책의 실행은 치밀하고 일사불란했다. 지난해부터 진행된 선진화 과정은 기관장 교체→경영계약제 도입→기관장 평가→단협해지로 요약된다.

먼저 지난해 3-6월 기관장을 교체했다. 기획재정부에 따르면 공공기관 305개 가운데 236명의 사표를 요구했다. 동시에 ‘공공기관운영법’을 손질하고 ‘경영계약제’를 도입해 기관장을 평가한 뒤 해임할 수 있게 했다. 실제 지난 6월 ‘2008년 기관장 평가’결과를 발표했다. ‘기관 고유 과제’와 ‘공공기관 선진화경영효율화’를 50%씩 반영한 평가결과 기관장 4명이 해임됐고 17명은 경고를 받았다.”

나. 철도공사는 교섭 과정에서 정부의 입장에 발맞추어 단체협약, 임금협약 개악안을 제시함

(1) 임금협약 개악안

○ 공사 측의 임금반납 및 수당 폐지 요구

공사 측은 임금본교섭을 통해 2008년 대비 기본급의 2.5% 반납과 명절휴가비 50% 축소, 정기상여금, 장기근속수당, 대우수당, 조정수당 등 각종 수당의 폐지 등을 요구하였을 뿐만 아니라 실질임금과 연동되는 법정수당산식(초과근로수당 산정기준시간)을 기준 174시간에서 209시간으로 변경할 것을 요구함

○ 전직원 성과주의 연봉제 및 전직원 임금피크제 요구

공사측은 객관적인 평가기준을 마련하지 않은 상태에서 성과주의 연봉제를 도입하고, 정년 연장 없이 장기근속 조합원의 임금을 삭감하는 임금피크제의 실시를 강행하겠다고 밝힘

- 노동조합은 공사 측의 임금체계 변경안은 3만 2천명에 달하는 직원들의 임금체계를 한꺼번에 설계하는 것으로서 철도 구성원 전체의 광범위한 이해관계에 영향을 미치는 만큼 상당한 준비와 설득이 필요하다는 입장을 밝혔고 2009년 임금교섭 조정사건(중앙2009조정41)에서 제2, 3차 특별조정회의 당시 공익위원들은 이 같은 성급한 임금체계 변경에 대하여 지적한 바 있음

(2) 단체협약 개악안

○ 교섭 막바지에 공사 측은 단체협약 중 27개항에 대한 수정·삭제 요구안 제시

공사 측은 16차 교섭(2009. 10. 16.)에 이르러 잠정합의한 안전에 대하여 갑작스럽게 사정변경을 이유로 27개항에 대하여 수정안 내지 삭제요구안을 추가로 제시함. 이 가운데 상당수는 이미 2008년도 교섭 당시 현행유지로 잠정합의된 조항들

이였음

공사) 잠정합의한 안전에 대해 수정안 내지 삭제안을 낸 것은 08년도부터 진행 된 단협이 2년 정도 지나다보니 사정변경에 의해 경영권이나 인사권을 침해하거나 분란의 소지가 있는 안전에 대해 수정안을 제출하게 되었다.

조합) 교섭 진행 중에 잠정합의된 사안에 대해 다시 삭제의견을 낸 것에 대해 공사가 단협해지를 염두에 둔 것이 아닌지 의구심이 생긴다. 조합으로서는 이해할 수 없는 수정안이다.

공사) 공사는 단협 27건 안전에 대해 공사 경영권, 외부의 지적사항 등의 이유로 개정 혹은 삭제를 요구했다. 조합의 입장변화가 있는가?

조합) 조합은 이전 교섭과정에서 제출한 입장에서 입장 변화가 없다.

(2009년도 실무교섭 보고 참조)

(3) 집중교섭의 진행, 노사 최종안 제시(공사측은 추가 개악안 제시)

공사측은 노동조합의 교섭 촉구 요구에 대해 2009. 11. 9. 공문을 통해 공사의 전권을 위임받은 특별 실무교섭팀을 구성하여 교섭할 것을 제안하였고 노조는 11월 14일로 예정되어 있던 파업 일정을 연기하고 11월 12일, 11월 18일, 11월 20일, 11월 24일 집중 실무 교섭을 진행함

11. 23. 비공식 2 대 2 교섭을 통해 조합 측의 최종안을 설명하는 자리가 있었으며, 11. 24. 공사 측이 최종안을 제출함

■ 노사 최종안 비교

공사 측이 11. 24. 제출한 최종안은 바로 직전 교섭인 제3차 집중교섭(11. 20.)경의 최종안에서 한발 더 후퇴한 것으로, 공사 측은 2009. 11. 24.경 최종교섭에 이르러 갑자기 후생복지비(단체협약 제158조)를 급여성 인건비 내역에서 삭제하고, 선택적 복지비로 전환하겠다는 요구안을 새롭게 추가하였고, 기본합의서의 선언 부분에 일체의 쟁의행위를 하지 않겠다는 기간 제한 없는 무분규합의조항을 삽입함.

쟁점	철도공사 측 최종안	노동조합 측 최종안
기본합의서	기존) 전임자 20명으로 축소 최종) 전임자 20명으로 축소	기존) 노조 전임자 문제 <u>논의</u> 최종) 재정자립기금과 연동하여 노조 전임자 <u>단계적 축소</u>
	기존) 신규사업 인력확보 노력 최종) 신규사업 인력확보 노력	기존) 신규사업 인력 <u>충원</u> 최종) 신규사업 인력 확보 <u>노력</u>
	기존) 인도적 조치에 대해 고민할 수 있음	기존) 인도적인 조치 선행 요구 최종) 암투병중인 정년 맞는 해고자 1인에 대한 인도적인 복직조치 시행, <u>2010년 상반기 복직방안 마련</u>
	제한 없는 노사평화선언 (일체의 쟁의행위 중단)	2010년 노사평화선언 (2010년 쟁의행위 중단 등)
휴일·휴가 제도	기존) 유급휴일 축소 최종) 유급휴일 축소 (제헌절 및 한글날 등 삭제)	기존) <u>현행유지</u> 최종) <u>유급휴일 축소 조정</u> (제헌절 및 한글날)
	기존) 청원휴가 축소 최종) 청원휴가 축소	기존) <u>현행유지</u> 최종) <u>일부 축소</u>
	기존) 퇴직휴가/장기근속휴가 폐지 최종) 퇴직휴가/장기근속휴가 폐지	기존) <u>현행유지</u> 최종) 퇴직휴가 <u>축소</u> , 장기근속휴가 <u>폐지</u>
인력 및 근무		

제도개선방안	기존) 교대근무제도 개선 최종) 교대근무제도 개선 2010년 1월까지 방안마련 2월부터 시범운영	기존) <u>현행 유지</u> 최종) 노사공동 T/F팀 구성 상반기 중 방안 마련 하반기 중 시범운영
사내근로복지 기금	20011년 초 재검토	00 억원 출연 (공사에 위임)
직원용승차증	자구간 무임, 타구간은 정액 방향으로 제도 개선	기존) 자구간 및 타구간 무임 최종) 자구간 무임, 타구간은 무임으로 하되 정액정산하는 방향으로 제도 개선
단체협약 158조 후생비 (재해보조금과 경조비)	기존) 검토 중 최종) 삭제, 선택적 복지비로 전환 ☞ 2009. 11. 24. 최종합의시 추가 개악 요구사항	현행 유지
월 통상임금 산정기준시간 (실질임금과 관련)	기존) 209시간으로 조정 최종) 209시간으로 조정	기존) <u>현행 유지(174 시간)</u> 최종) 209시간으로 조정
임금수준	기존) 임금 동결 최종) 임금 동결	기존) <u>총액 3% 인상</u> 최종) 임금 동결
각종 수당	명절휴가비 50% 축소 조정수당 공통 7% 폐지 급식비 10만원 조정 정기상여금 폐지 대우수당/장기근속수당 폐지 호봉승급분(1.4%) 폐지	명절휴가비 50% 축소 조정수당 공통 7% 폐지 급식비 10만원 조정
임금구조개선	2010년 1월말까지 연봉제 및 임금피크제, 직무급제도 등 임금구조개선안 마련 및 시행	현행 유지

3. 철도공사에 의한 단체협약의 해지

가. 집중 실무교섭을 앞두고 미리 계획된 공사 측의 단체해지

○ 2009. 11. 24. 교섭 종료 직전 노조는 교섭과 관련하여 결렬선언을 하지 않고 추후 교섭일정은 간사(노조측 간사 조사국장 권중현/사측 간사 노사협력팀장 정도현)간 협의로 정하자고 제안하였고 공사도 동의함.

○ 그러나 노조의 교섭대표들이 11월 24일 대전에서 실무교섭을 끝내고 서울로 올라오는 도중에 공사측이 노동조합에 단체협약 해지를 팩스로 통보했다는 소식을 듣게 됨. 당일 실무교섭 당시 단체협약 해지와 관련하여 어떠한 발언도 하지 않았고 교섭간사에게도 알려주지 않은 상태였음 (단체협약 해지 통보서 참조)

○ 또한 공사측은 200. 11. 24. 교섭이 열리기 전인 당일 오전에 기자들에게 25일 오전 10시 기자회견(단체협약 해지 사실을 알리기 위한 기자회견) 취재요청을 하였음이 확인되는바(기자회견 취재 요청서 참조) 11. 24. 교섭 전에 이미 단체협약 해지는 결정되어 있었던 것임.

나. 2009년 9월 둘째주 철도공사 간부회의(2009. 9. 15.)자료

“철도선진화 추진현황”에서 11월 워크숍(정부의 공공기관 선진화 워크숍)전까지 구체적인 실행계획을 도출해야 한다는 점을 강조하면서 단협개정을 위한 특단의 가시적인 조치 필요¹⁾라고 언급되어 있음을 확인할 수 있음. 철도공사 측에서 워크숍 일정에 맞추어 단협 개약을 위하여 무리한 협약 개정을 요구하고 임금체계 변동을 요구하였고 결국 2009. 11. 24. 선진화 워크숍 직전에 단체협약 해지를 통보하였음을 추론케 하는 부분임.

1) 단협 해지 등의 조치를 의미한다고 해석됨

4. 철도공사 내부 회의문건의 주요내용(2009. 10. 전국 노경담당팀장회의) -경향신문 기사 등 참조

Ⅲ. 임단협 교섭 전략

□ 임단협 상황전개 예상

- ▷ 예상 1 : 임단협이 노동위 조정과 교섭, 산발적인 투쟁이 지속되며 연말까지 이어지는 경우
 - ▷ 예상 2 : 조정, 교섭국면에서 파업행위를 전개하는 경우
 - ▷ 예상 3 : 노조의 소극적 양보
- ==>노조는 파업반판투표 찬성률, 대외노동정세를 공사의 대응 수위에 따라 예상1과 예상2 투쟁을 전개할 것으로 예상
- ==>공사는 예상1상황으로 전개되지 않도록 단협해지로 압박필요

□ 단체교섭 전략

- ▷ 노조의 양보를 통한 합리적 단체협약 체결
- ▷ 임금에 한해 조정신청시, 단체교섭에서 추가 단협요구안 제시
- ▷ 최종교섭에서 공사 핵심사항 수용여부 타진 및 확인
- ▷ 상황1로 전개되지 않도록 '단체협약 해지'로 압박
- 노조가 공사안을 수용하지 않는 경우 단협 해지 통보
- 조정 종료 후 쟁의행위를 계획하는 경우 쟁의돌입시 해지통보
- 단협해지 후 교섭권을 위임하여 상황에 따라 교섭여부 결정

□ 임금교섭 전략

- ▷ 경제위기 극복과 신규 고용창출을 위한 사회적 고충분담 동참
- ▷ 직무·성과·역량 중심으로 보상체계를 개편=>조직경쟁력 강화 및 공기업 선진화 정부정책 적극 이행
- ▷ 노동조합의 임금협약 합의 거부시 방안
- 임금협약 합의 최종시한(11월 30일)을 설정하고 노사합의를 추진하되,
- 최종시한까지 합의가 불가능할 경우 법률에서 정한 범위내에서 연봉제 확대 등 제도개선 추진과제 시행(사규 개정 등)

IV. 쟁의행위 찬반투표 대응

☐ 전사적 대직원 설득활동으로 합리적 선택유도

- ▷ 대직원 설명자료 배포
 - ▷ 사이버 활동을 통한 여론 환기(파업 반대여론 조성)
 - ▷ 팝업 공지, 사내소식지 발행
 - ▷ 현업 본부장, 팀장 등 소속장 MAN-TO-MAN식 설득활동 시작(10. 12. 부터)
- 과거 쟁의행위 찬반투표 분석을 통한 지부별 투표성향 및 노사관계 취약요인을 도출 후 소속장이 직접 노무관리 교안 및 계획을 수립하여 활동

* 파업 찬성율에 미치는 요인 파악 => 직원 설득활동 시 역이용

- 실제 파업보다는 협상 우위권 위해 집행부에 힘을 실어 주어야 한다는 논리
- 필수유지업무 합법파업 주장으로 불법파업에 대한 심적 부담감이 적음
- 임금형평성 기금모금으로 개인별 피해가 크지 않는다는 점(공평하다는 점)

- 현장 순회 활동 및 직원 미팅 시행
 - 본부장, 팀장이 직접 관내 지방본부장, 지부장 설득
 - 동호회, 친목회 등의 비공식 조직 활용
 - 개인 메일을 통한 직원 설득
- ==> 각 지역 본부별 현장 설득활동 실적 일일 수보, 부진 소속 체크 및 독려(인사노무실)
- ▷ 투표결과 각 지역본부 등 소속 책임제

☐ 복무관리 강화 (==>노동쟁의 발생 통보 후)

- ▷ 일상적인 조합활동 관련 근무협조 자제(최소화)
- ▷ 근무시간 내 찬반투표행위 금지, 외출 등 관리 강화
- ▷ 노조 집회 용도의 회의실, 교양실 등 장소 제공 제한

☐ 노조 부정투표 여부 모니터링

- ▷ 부정 투표(대리 투표, 강압 투표, 이동 투표 등) 발굴
- ▷ 투표함 관리 및 개표 부정행위 등

==> 부정투표 행위 발견시 관할노동청에 (결의처분) 이의제기

□ 위기관리체제 가동

▷ 각 지역본부별 상황반 가동

- 10. 12.부터 비상대책본부 전까지 계속

▷ 현장설명활동, 복무관리, 투표진행 등 특이사항 일일 상황보고

○ 단체교섭 전략이 “노조의 양보를 통한 합리적 단체협약 체결”, “노조가 공사안을 수용하지 않는 경우 단협 해지 통보”라는 점에서 공사측이 합리적으로 대화하면서 서로 양보할 의지가 없었다는 점을 알 수 있음.

○ “임단협이 노동위 조정과 교섭, 산발적인 투쟁이 지속되며 연말까지 이어지는 상황으로 전개되지 않도록 단협해지로 압박필요”라고 언급한 것은 연말까지 교섭을 진행하면서 노동조합이 합법적인 쟁의행위를 일부 병행하는 상황을 막기 위하여 극단적인 방법을 통하여 노동조합의 굴복을 얻어내거나 파업에 돌입하게 한 후 노동조합을 압박할 기회를 갖겠다는 뜻이라고밖에는 해석될 수 없음.

○ 또한 쟁의행위 찬반투표 대응에서 파업 반대여론 조성, 현장 순회 활동 및 직원 미팅 시행, 동호회, 친목회 등의 비공식 조직 활용, 개인 메일을 통한 직원 설득, 투표결과 각 지역본부 등 소속 책임제, 근무시간 내 찬반투표행위 금지, 외출 등 관리 강화, 노조 집회 용도의 회의실, 교양실 등 장소 제공 제한 등의 계획을 수립한 것으로 보아 교섭이 이루어지던 2009. 10. 당시 이미 노동조합 쟁의행위의 합법, 불법여부 판단과 무관하게 파업 찬반투표에 대해 개입하여 투표율을 낮추거나 찬성율을 낮추기 위한 계획이 존재하였던 사실을 확인할 수 있음

5. 소결

○ 위에서 언급한 철도노동조합의 파업은 2009. 11. 26.부터 12. 3. 까지 진행된 파업으로, 2008년부터 지속되어온 단체교섭과정과 연속적인 속성을 가진다고 할 것이나 교섭결렬의 경위와 전면파업 돌입의 배경을 밝히기 위하여 조사대상을 한정한 것임.

○ 철도노사의 교섭 경과를 살펴본 결과 공사측이 당초 노사합의에 반하여 본교섭을 거부하여 책임있는 교섭이 진행되기 어려웠다는 아쉬움이 있으나 실무교섭과 집중교섭을 통하여 충분히 의견 접근을 이룰 여지도 있었을 것으로 보임. 그러나 교섭경과에 따라 철도노동조합이 당초의 단체협약 및 임금협약 요구안에서 일정 부분씩 양보하거나 절충된 안을 제시한 반면 철도공사는 처음 제시한 안에서 양보를 하거나 절충안을 제시한 바가 거의 없었던 것으로 보이고, 특히 대부분의 교섭이 진행된 상황에서 잠정합의한 안전에 대하여 갑작스럽게 사정변경(특히 “외부에서의 지적”을 언급한 것으로 보아 정부의 관여가 의심되는 대목임)이라는 모호한 이유로 27개항에 대하여 수정안 내지 삭제요구안을 추가로 제시한 것은 대화를 통한 타결의 의지보다는 노사 관계의 파행도 감수하겠다는 의도가 엿보임.

○ 또한 공사측이 내부 회의에서 “임단협이 노동위 조정과 교섭, 산발적인 투쟁이 지속되며 연말까지 이어지는 상황으로 전개되지 않도록 단협해지로 압박필요”라고 언급한 것은 연말까지 교섭을 진행하면서 노동조합이 합법적인 쟁의행위를 일부 병행하는 상황을 막기 위하여 극단적인 방법을 통하여 노동조합의 굴복을 얻어내거나 파업에 돌입하게 한 후 노동조합을 압박할 기회를 갖겠다는 뜻이라고 밖에는 해석될 수 없음. 특히 시기적인 측면에서 집중교섭 후 다음 교섭의 기회를 가질 수 있었음에도 팩스로 단협 해지를 통보한 것은 더 이상의 대화 가능성과 타결의지가 없다는 점을 교섭의 일방 당사자가 선언한 것으로, 결국 교섭 결렬의 원인은 철도공사측에 있다고 생각됨.

Ⅲ. 철도공사에 의한 노동조합 및 조합원 탄압 및 인권침해 사례

1. 파업개시와 동시에 행한 대규모 직위해제 발령

가. 철도공사가 행한 직위해제 처분 현황

○ 철도공사는 노동조합의 파업돌입 예정일인 2009. 11. 26.부로 노동조합의 현장 단위조직인 지부의 간부 이상 조합원들에 대하여 일괄적으로 직위해제 처분을 행하였고, 직위해제자의 총수는 약 880여명에 달함.

○ 철도공사는 직위해제 처분을 행한 후, 직위해제 조합원들에게 직무교육 등 교육을 실시한다는 이유로 교육과정 참가를 강제하였고 또한 보고서 작성도 강제하였으며, 노동조합이 파업을 중단하고 업무복귀를 행한 12월 4일 이후에도 상당기간 직위해제 처분을 유지하였음.

○ 철도공사는 직위해제 처분을 행한 후 통지서를 조합원들의 가정에 내용증명우편의 형식으로 우편발송을 행하였음.

나. 철도공사가 행한 직위해제의 사유

○ 철도공사가 2009. 11. 26. 880여명에 대하여 행한 직위해제의 근거 규정 및 사유는 모두 동일하였음.

■ 직위해제 근거 규정

인사규정 제52조(① 임용권자는 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.) 중 제1호(직무수행능력이 부족하거나 공사의 위상을 현저히 손상시킨 자)에 해당됨.

■ 공사측이 제시한 직위해제 사유

“철도노조 지부 쟁의대책위원으로 2009. 11. 26.부터 무기한 전면파업을 주도하여 열차지연으로 인한 국민 일반의 불편을 지속시킬 것이 예상되며, 더욱이 계속된 파업 주도로 인한 혼분과 피로 등으로 인해 현재의 직무수행능력으로 담당직무를 계속 수행할 경우, 열차 안전사고 등 국민 일반의 심각한 위험을 초래할 수 있어, 위 사람의 장래 계속적인 직무수행으로 발생이 예상되는 이러한 업무상 장애를 예방하기 위하여 부득이 인사규정 제52조 제1항 제1호의 규정에 의하여 그 직위를 잠정적으로 해제함”

(참고자료 직위해제 처분 사유 설명서)

다. 직위해제 조합원들이 받은 불이익

○ 직위해제 처분을 받은 조합원들은,
첫째, 직접적인 임금상의 불이익으로서 직위해제 기간동안 기본급만 지급되고, 성과급 지급에서 제외되고,
둘째, 직위해제 기간 중 승급이 제한되며,
셋째, 직위해제 사실이 인사기록에 남게 되고 직위해제 처분기록의 말소는 직위해제 종료일로부터 1년이 경과해야만 처분기록이 말소되게 되는 등의 불이익을 받게 됨.

○ 직위해제는 위와 같이 직접적으로 임금이 감소되고 승급이 제한되는 등의 불이익이 있어 해당 근로자 입장에서는 사실상 징계와 동일한 효과가 있음에도, 철도공사의 경우와 같이 대부분의 회사들은 직위해제를 인사규정상 징계로 보고 있지 않아서 징계과정에서 일반적으로 보장되는 당사자의 소명권 등이 일체 보장되지 않고 별도로 징계절차도 경유할 필요가 없어 금번의 경우와 같이 남용될 가능성이 대단히 높음.

라. 철도공사가 행한 직위해제 처분의 문제점

(1) 직위해제 근거규정에 해당된다고 보기 어려움

철도공사는 직위해제 처분의 근거로 인사규정 제52조 제1호의 “직무수행능력이 부족하거나 공사의 위상을 현저히 손상시킨 자”에 해당된다고 주장하나 노동조합 지부 간부들 880 여명이 “직무수행 능력이 부족한 자”에 해당되거나 또는 “공사의 위상을 현저히 손상시키는 자”에 해당된다는 어떠한 객관적인 입증도 행하지 못하는 상태이고, 단순히 노동조합의 현장조직인 지부간부에 해당된다는 이유만으로 일괄적으로 직위해제 처분을 행한 문제점이 있음.

(2) 직위해제를 행할 필요성이 인정되기 곤란함

사용자가 직위해제 처분을 행하는 일반적인 목적은 근로자가 직무를 계속 수행할 경우 심각한 문제를 야기할 수 있어 잠정적으로 해당 근로자를 직무에서 배제하기 위함인데(철도공사 역시 처분사유 설명서에서 이와 유사사하게 설명하고 있음), 금번의 경우와 같이 노동조합의 결정에 의하여 집단적으로 노무제공을 거부하는 파업을 예정하고 있어 “이미 해당 근로자들이 스스로 직무에서 배제될 것을 결정하고 있는 상황”에서 굳이 직위해제 처분을 행하여 해당 근로자에 대한 직무 배제를 사용자가 별도로 이중으로 강제할 필요성은 없다고 할 것임.

(3) 직위해제 사유가 인정되기 곤란함

철도공사의 ‘직위해제처분 사유설명서’에는 “계속된 파업 주도로 인한 흥분과 피로 등으로 인해 현재의 직무수행능력으로 담당직무를 계속 수행할 경우, 열차 안전사고 등 국민 일반의 심각한 위험을 초래할 수 있어, 위 사람의 장래 계속적인 직무수행으로 발생이 예상되는 이러한 업무상 장애를 예방하기 위하여”라고 설명하고 있는데,

○ 우선 직위해제처분이 노동조합의 파업돌입과 함께 동시에 이루어 졌다는 점에서 “계속된 파업” 주도 사실 자체가 사실로 인정되기 곤란함.

○ 또한, 해당 조합원들은 노동조합의 하부 조직인 지부의 간부에 불과한데 이들이 노동조합의 파업을 “주도하였다”고 보기도 곤란함.

○ 가사 양보하여 직위해제 처분을 받은 880여명 모두가 “계속된 파업을 주도하

였다”고 하더라도, 이와 같은 사실만으로 “담당업무를 계속 수행할 경우 심각한 업무상 장애가 발생할 것”이라고 볼 수 있을만한 객관적인 근거가 없음.

(4) 철도공사는 파업참가 여부나 파업주도 여부가 불확실한 조합원들에 대하여도 일괄적으로 직위해제 처분을 행하였음

○ 철도공사는 직위해제 처분일(11월 26일) 당시 휴무일인 자, 휴가 중인 자, 병가 중인 자로서 파업참가 여부가 불확실한 조합원들에 대하여도 단순히 지부 간부라는 이유로 모두 직위해제 대상에 포함시켰음.

○ 대표적인 사례만 살펴보면, 노동조합의 파업돌입 5일전인 2009. 11. 21. 결혼식을 행한 이후 신혼여행을 즐기고 있었던 조합원에 대하여 직위해제 처분을 행하였고, 2009. 11. 30.로 예정된 심장병 수술을 받기 위해 병원에 입원해 있던 조합원에 대하여도 역시 직위해제 처분을 행하였으며(철도 공사는 심장병 수술 후 치료중인 해당 조합원에 대하여 2009. 12. 14. 징계위원회를 개최하여 본인이 참석하지 않은 상태에서 ‘해임’ 처분을 결정하기도 하였음), 직위해제 처분이전에 이미 지부 간부의 직을 사퇴한 조합원에 대하여 단순히 지부간부 명단에 올라 있다는 이유만으로 직위해제처분을 행한 사례 등이 있었고, 그 외 직위해제 처분일 당시 휴무일이거나 휴가일이어서 파업에 참여 자체를 하지 않은 다수의 조합원들에 대하여도 단순히 지부간부라는 이유만으로 직위해제 처분을 행하였음.

(5) 직위해제 처분 통지서를 각 가정에 내용증명 우편의 형식으로 발송하는 것의 문제점

철도공사의 입장에서는 인사발령문을 해당자에게 확실하게 전달하였음을 입증하기 위한 목적에서 내용증명 우편의 형식으로 해당 조합원들의 가정으로 발송하였다고 항변할 지도 모르겠으나, 이를 받아본 조합원들의 가족들은 심각한 불안감을 느낄 수밖에 없고, 이로 인하여 각 가정에서 정도의 차이는 있겠으나 파업 참가를 둘러싼 불화가 발생하는 등 노사관계의 문제가 해당 조합원들의 가정문제로까지 확대되게 되었음.²⁾

2) 일반적으로 내용증명우편을 받게 될 경우 그 자체로 상당한 불안감을 느끼기 마련이고, 조합원들의 가족들이 ‘직위해제’나 ‘해고’ 등을 명확히 구분하기도 어려우므로 이와 같은 통지문을 받는

마. 소 결

○ 직위해제 처분은 그 자체로 상당한 불이익을 겪게 되므로 사실상 징계와 동일한 효과가 발생되지만, 철도공사는 인사규정상 징계로 정하고 있지 않다는 이유로 아무런 절차 없이 일방적으로 직위해제 처분을 행하였음.

○ 금번 직위해제 처분은 위에서 살펴본 바와 같이 그 사유나 필요성이 모두 인정되기 곤란함.

○ 즉, 금번 직위해제 처분은 노동조합 현장 간부에 대하여 인사상의 불이익을 가하여 해당 조합원들의 조합활동을 위축시킴을 통하여 결과적으로 노동조합 활동과 파업을 약화시키기 위한 목적에서 행하여 진 것으로 보아야 할 것임.

○ 또한, 노동조합의 파업 돌입으로 이미 직무수행의 정지를 결의한 상태에서 별도로 철도공사에 의하여 노동조합의 현장조직인 지부의 간부들에 대하여 직무 배제처분인 직위해제처분이 일괄적으로 행하여 졌다는 점을 감안할 때 그 실질적인 이유는 파업시기에 노동조합의 현장간부들을 업무에서 배제하여 조합원들과의 접촉 자체를 차단하기 위한 목적이 있었던 것으로 추정됨.

2. 파업기간 중 참가 조합원 및 가족들에 대한 파업불참 종용 및 압력행사 행위

가. 주요 사실관계

○ 진상조사단은 현장조사 및 문헌조사 등을 통해 철도공사가 파업기간 중 파업 참가 조합원들이나 또는 가족들에게 직접적인 면담의 방식으로, 또는 각종 통신망(유무선통신, 문자메시지, 사내통신망, 또는 각종 우편)을 이용하는 방법으로 파업불참에 대한 압력을 행사하였던 사실을 확인하였음.(참고자료 문자메시지, 가정통신문, 전자메일 내용 등 참조)

것 자체로도 심한 정신적인 스트레스를 받을 수밖에 없음.

○ 문자메시지를 통한 파업불참 압력 행사 사례

철도공사는 사장, 사업소장, 팀장 등의 명의로 파업참가 조합원들에게 “철도불법 파업, 검찰수사 착수”, “금일 12시까지 미 복귀 시 파면 등 업중조치할 예정입니다. 00소장”, “복귀거부자 파면 등 업중 조치 예정. 00팀장”, “복귀거부자로 징계 조치 및 개인별 민형사책임 부과대상입니다. 그럼에도 면직 희망시 의원면직 처리될 수 있음을 알려드립니다. 00팀장”, “당일 0조 출근 당부. 불법행동은 반드시 책임이 따릅니다. 직장에 복귀해 소중한 일터를 지킵시다.”는 등의 내용으로 파업 기간 동안 수시로 문자메시지를 발송하여 조합원들의 파업불참에 대한 압력을 행사하였고, 심지어는 밤12시가 넘는 심야에도 문자메시지를 발송하여 조합원들을 압박하였음.

○ 각종 우편을 통한 파업불참 압력 행사 사례

- 철도공사는 직접 사장 명의로 2009. 11. 30. “철도 가족 여러분! 철도와 가정을 지켜주십시오”라는 제목으로 가정통신문을 발송하여, “지금 파업을 주도하고 있는 것은 철도노조의 강성 집행부입니다. 그들은 과거 불법행위로 해고된 사람들이며, 해고되었다가 복직되어 다시 선동적인 노조활동만을 일삼는 사람들입니다. 또 단지 노동운동을 하기 위해 철도에 들어온 세력도 있습니다. 약 100여 명에 이르는 이들이 무조건적인 강경투쟁을 주도하고 있습니다 ... 해고자와 해고되었다가 복직된 사람들로 구성된 강성 집행부의 압력에 의해 선량한 우리 직원들이 파업의 현장으로 내몰리고 있습니다.”라고 노동조합과 집행부에 대한 명예를 훼손함은 물론 노동조합의 분열을 조장하는 주장을 행하였고, “불법파업에 동참하고 있는 직원들이 있어 지난 27일 업무복귀지시를 명했습니다. 이에 응하지 않을 경우 심각한 문제가 발생할 수도 있습니다. 검찰과 경찰도 불법파업과 관련하여 수사에 착수했습니다. 때문에 자칫 소중한 직장을 잃을 수도 있습니다.”라고 해고를 언급하여 가족들의 불안감을 증폭시키는 주장을 행하였으며, “이러한 상황에서 우리 철도 가족의 자긍심은 누가 지킬 수 있겠습니까? 어떻게 얼굴을 들고 다닐 수 있겠습니까. 또 자녀들은 떳떳하게 학교에 다닐 수 있겠습니까. 우리 모든 철도 가족의 이미지를 훼손하고 얼굴에 먹칠하는 파업은 즉시 중단되어야 합니다.”라고 자녀들의 학교생활까지 언급하며 파업 불참 압력을 행사하였음

- 또한, 위 철도공사 사장의 가정통신문과 유사한 내용이 담긴 각 지역본부장 명

의의 가정통신문을 내용증명 우편으로 발송하였고, 조합원에 대한 직위해제통지서, 불법파업 관련 안내사항 알림 등의 우편물을 조합원 각각의 가정에 역시 내용증명 우편으로 발송하였음.

○ 유무선통신, 전자메일, 사내통신망을 이용한 파업불참 압력행사 사례

파업을 앞둔 시점인 11월 24일 18:11분경 부천역장은 철도공사 업무포탈을 통하여 부천가족(부천역, 소사역, 역곡역, 온수역, 오류동역, 개봉역)에게 “웃는 얼굴로 만남을 기대합니다.”라는 제목으로 “(철도노조에 대한 파업에 대하여) ‘합법이다, 불법이다’를 떠나 이번 파업은 저를 비롯한 어느 누구도 여러분을 보호해 줄 수 있는 사람은 아무도 없을 것입니다. 금번 파업은 결국 우리 모두가 함께 자멸하는 길이며” 등의 글을 게시하였 파업, 철도공사의 사업소장, 역장 등 현장 대자들은 전화통화나 전자메일 등을 이용하여 파업참가 였 파업이나 그 가족들에게 파업에 참여할 경우 불이익을 감수해야 할 것과 노동조합의 파업에 대한 왜곡된 인식을 심어주 파방식 비롯한 불참을 종용하였음.

○ 철도공사의 관리자들은 직접 가정을 방문하여 조합원 가족들에게 파업불참을 설득해 줄 것을 요구하기도 하였음

참가 조합원들 대다수가 사측에서 관리자들 과장이나 이런 사람들을 시켜가지고 (가정방문을 했죠). (한 조합원의 경우) 파업에 참여하고 저녁 9시 반에 들어가니깐 집에, 총각이 되놓으니깐 부모님들이 난리가 난 거예요. 그래서 사측에서 와서 ‘최종업무복귀 지시다, 얘기하고 가면서 읽어보시고 아들 하루라도 빨리 복귀할 수 있도록 조치해 달라’ 그러면서 왔는데 그 내용을 읽어보니깐 어쨌든 ‘최종적으로 복귀를 안 하면 파면조치까지도 될 수 있다’ 이런 내용이 들어가 있다 보니깐 부모들이 놀라서, 노부모가 자식이 파업하고 집에 돌아오니깐 바로 데리고 저녁 10시에 택시타고 회사에 왔어요. 와가지고 팀장하고 그 부모님하고 면담하고 다음날 복귀를 하게 된 거죠. 그 친구도 부모님이 막 난리가 나니깐 어머니가 울고 이러니깐 자식 마음으로는 어쩔 수 없지. 복귀를 한 거야. 그 쪽 소속이 전부 다 파업을 100% 참여한 부서다 보니깐, 같이 일하는 부서가 복귀하고 자기 동료한테 미안하고 이것이 너무 힘든 거예요.

진상조사단의 현장조사시 청취한 위와 같은 가정방문에 관한 진술 사례에서 알

수 있듯이, 철도공사의 현장관리자들은 파업기간 중 파업참가 조합원의 가정에 직접 방문하여 조합원의 가족들에게 파업의 불법성을 주장하면서 파업에 계속 참가할 경우 파면(해임)될 수 있다는 공포감을 심어주는 등의 방법으로 가족들이 나서서 조합원들의 파업불참을 종용하도록 하였음.

○ 현장방문, 회의, 교육 등의 방법으로 파업불참 압력을 행사한 사례

철도공사 본사에서 전기분야의 책임을 맡고 있는 기술단장이 금번 파업기간 중에 대구지역 현장을 순시하는 과정에서 “(파업에 참가한 조합원들에 대하여) 일근조치하고, 책상을 들어내라.”는 발언을 행한 사실이 진상조사단의 현장조사과정에서 있었던 조합원들의 진술에서 확인되었고, “파업에 참가하면 개개인에게 책임을 물을 수 있다. 노조의 투쟁채권이 30만원 같은 데 비싼 조합비는 뭐하고 투쟁채권을 판매하느냐”는 등의 내용으로 사업장내 교육을 실시한 사례가 있는 등 사업장별로 파업불참에 대한 압력행위들이 행하여 졌음

나. 철도공사의 파업불참 압력행사 행위의 문제점

○ 철도공사가 행한 행위들은 우리 노동조합법이 금지하고 있는 노동조합 활동에 대한 지배·개입한 부당노동행위에 해당됨.(우리 노조법 제81조 제4호에서는 “사용자가 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위”를 부당노동행위로 규정하여 금지하고 있는 바, 노동조합의 쟁의행위에 개입하는 행위는 전형적인 부당노동행위에 해당된다고 할 것임)

○ 특히, 철도공사의 행위는 금번 파업의 합법·불법 여부를 떠나서 아래와 같은 심각한 문제점이 있음.

- 철도공사가 발송한 가정통신문은 파업을 결정한 노동조합(특히 집행부)에 대하여 허위 또는 과장된 사실을 주장하여 조합원과 노동조합을 분열시키고자 하는 의도가 담겨져 있는 문제점이 있음.
- 철도공사는 가정통신문이나 가정 방문 등의 방법으로 사업장 내의 노사관계의

문제를 가정문제로 확대시켜 가족들이 조합원의 파업 불참에 압력을 행사하도록 하는 등의 비인간적·반인권적인 행위를 하였음.(철도공사가 발송한 가정통신문 등으로 인하여 파업참가 조합원들의 가정에는 심각한 불화가 야기되는 등 불측의 피해를 입게 되었음.)

3. 파업 중단 이후 대량 징계 행위

가. 주요 사실관계

(1) 2009. 12. 31.까지 조합원 징계현황

[표. 2009. 12. 31.까지 징계현황표]

징계양정					총합
파면	해임	정직	감봉	견책	
30	128	37	-	-	195

위 징계현황표에서 알 수 있듯이 철도공사는 노동조합이 파업을 중단한 2009. 12. 4.이후부터 12. 31.까지만도 파면 30, 해임 128명 등 무려 158명에 대하여 해고처분을 행하였음.

(2) 2010. 1월 이후 철도공사의 징계 진행 현황과 계획

○ 철도공사가 국회에 제출한 자료에 의하면 철도공사는, 파업참가자 약 11,000여명에 대하여 모두 징계처분을 행할 것을 예정하고 있음.

○ 실제 철도공사는 각 지역본부별로 징계위원회를 설치하여 1일당 수십명의 조합원들에 대한 징계절차를 진행하고 있고 파업참가 조합원 전원에 대한 징계절차를 진행할 것을 예고하고 있음.

○ 이와 같은 무리한 징계진행과정에서 조합원의 소명권이 보장되지 않거나 또는 심야까지 징계위원회가 개최되는 등의 문제점이 발생되고 있음.

나. 금번 파업에 대한 징계조치는 기존 파업관련 징계전례와 비교하더라도 지나치게 가혹하게 진행되고 있음

(1) 기존 파업관련 징계현황

○ 노동조합은 2000년대 들어, 2002년 2.25파업, 2003년 6.28파업, 2006년 3.1파업 등 3차례 파업을 진행한 전례가 있음.

○ 위 3번의 파업에서 철도공사측이 행한 징계 현황은 아래와 같음.

징계양정 구분	파면	해임	정직	감봉	견책	불문 경고	합계
2002년	19	2	1				22
2003년	58	21	71	113	244	3	510
2006년	6	3	55	109	111	111	395

(2) 과거 파업관련 징계사례와의 비교

○ 과거 3차례 파업의 경우 절차적 위법(직권중재 위반 파업)이라는 명확한 절차적 위법의 문제가 존재하였던 반면, 금번 파업의 경우 직권중재제도 폐지 이후 도입된 필수유지업무제도에 따라서 노동조합이 관련 법조항을 모두 준수한 채 진행되었다는 점에서 적어도 절차적 위법의 문제가 발생되지 않았다는 특징이 있음.

○ 그럼에도 불구하고, 금번 파업관련 징계자의 경우 2009년까지만도 해임이상의 배제징계 처분자가 158명에 이르러 2002년 21명, 2003년 79명, 2006년 9명과 비교하여 압도적으로 많다는 특징이 있음

○ 징계대상자가 기존 파업의 경우 노동조합 본조간부들을 대상으로 한정되었던 반면에, 금번의 경우 전체 참가 조합원을 대상으로 하고 있다는 특징이 있음.

(3) 종합적 비교 결과

○ 즉, 금번 파업 관련 징계의 경우 기존 전례와 비교하여 지나칠 정도로 징계자가 많고, 징계양정수준도 강력하다는 특징이 있음.

다. 금번 파업관련 징계처분의 문제점

(1) 금번 파업 관련 징계는 노동조합의 정당한 쟁의행위 참가를 이유로 한 징계처분으로 부당노동행위에 해당됨.

○ 본 진상조사단의 조사범위는 아니므로 자세한 언급은 생략하겠으나, 금번 철도노동조합의 파업은 그 주체, 목적, 절차, 수단과 방법에 있어서 모두 정당한 쟁의행위에 해당됨.

○ 따라서, 철도공사가 노동조합의 정당한 쟁의행위에 참가한 조합원들에 대하여 징계처분을 행한 것은 노동조합법 제81조 제5호에서 금지하고 있는 부당노동행위에 해당된다고 할 것임.

(2) (가사 백보양보하여 금번 파업이 일부 목적상의 위법성이 문제되어 쟁의행위의 정당성이 부인된다고 하더라도) 금번 징계행위는 아래와 같은 문제점이 있음.

① 전례와 비교할 때 지나치게 가혹한 징계임

앞에서 살펴본 바와 같이 파업의 절차적 위법성이 명확하였던 이전 3차례의 파업과 비교해 볼 때, 금번 파업관련 징계는 징계대상자의 수, 해고(파면, 해임)자의 수, 징계양정 등에서 지나치게 가혹하다고 할 것임.

② 위법성의 정도와 위법성 인식에 대한 책임의 정도를 감안하더라도 지나치게 가혹한 징계임

금번 파업의 경우 정부 또는 철도공사도 초기에는 파업의 불법성을 문제삼지 않은 채 ‘(노동조합이)무리하게 요구하는 파업’으로 몰고 갔다는 정도로 선전하였다는 점을 감안할 때, 설사 불법파업으로 최종적인 사법부의 판단을 받게 되더라도 노동조합의 결의에 따라서 참가한 조합원들이나 현장간부들이 ‘파업의 불법성에 대한 인식’을 행하였다고 어렵고 이를 인식하지 못함에 중대한 과실이 있었다고 보기도 어렵다는 점을 감안할 때 노동조합 중앙간부가 아닌 현장간부나 단순참가 조합원들까지 징계권을 행사하는 것은 지나치다고 할 것임.

(3) 징계절차의 문제점

○ 철도공사는 노조의 파업중단 결정 이후 오로지 파업에 참가한 전조합원들을 신속하게 징계하는 것을 목표로 징계절차를 진행하였고, 징계위원회는 대상자 1인당 일~이십분 내외의 짧은 시간만을 설정하여 징계대상 조합원들에 대한 충분한 소명권을 보장하지 않았음.

○ 징계위원회 회의장에 CCTV를 설치하는 등 징계대상 조합원의 인권을 침해하고 소명권을 제한하였음.

○ 징계위원회를 개최하면서, 해당 조합원이 휴무일인지의 여부도 배려하지 않은 채 무작위로 배정하거나 업무시간이 지난 심야에 징계위원회를 개최하여 조합원의 소명권을 침해하였음.

라. 법적인 구제절차 진행의 한계점

○ 진상조사단은 현장조사를 진행하면서 철도공사측 관계자들에게 “금번 파업 관련 징계가 지나치게 가혹한 것 아니냐?”는 취지로 질문하면, 철도공사측 관계자들은 “징계가 부당하다면 법적으로 인정받으면 될 것 아니냐!”는 취지로 답변을 하곤 하였음.

○ 하지만, 법적인 구제절차는 노동위원회 구제신청절차만 진행하는데도 6개월 정도가 소요되고(지방노동위원회 3개월, 중앙노동위원회 3개월), 이후 법원으로 진행될 경우 확정기간을 예측하기 어려울 정도로 장기간이 소요되고, 또한, 법적 구제절차를 진행하는 과정에서 상당한 법률비용이 발생되어 노동조합 및 해당 조합원들에게는 금전적인 부담이 가중될 수밖에 없음.

○ 특히, 이와 같이 법적 구제절차는 진행하여 승소하더라도 그 동안 입게 될 심각한 정신적 고통, 노사관계 악화, 노동조합 활동 약화 등이 발생할 수밖에 없고, 피해자인 노동조합과 개별 조합원 입장에서는 승소하더라도 실질적인 원상회복을 확보하는 것은 대단히 어려운 문제임.

○ 이를 감안할 때, 철도공사가 전례가 없는 가혹한 징계처분을 행한 후 “법률적인 판단에 따르겠다.”라고 답변하는 것은 사용자로서 지켜야할 기본적인 성실의무를 도외시킨 너무나 무책임한 답변이라고 할 것임.

마. 소 결

○ 금번 파업이 정당한 쟁의행위에 해당된다는 점을 감안할 때 이를 이유로 한 징계는 명백한 부당노동행위에 해당된다고 할 것임.

○ 설사 금번 파업이 일부 목적의 불법성이 있어 정당성이 부인된다고 하더라도 전례가 없을 정도로 가혹한 징계처분을 행한 점과 법률적 구제절차의 한계를 종합적으로 감안할 때, 금번과 같은 대규모 징계처분의 실질적인 목적은 징계권 행사를 통해 노동조합 및 조합원들을 압박하여 조합활동을 무력화 또는 약화시키기 위한 것에 있다고 판단됨.

4. 노동조합 및 조합원 개인에 대한 손해배상 청구

가. 주요 사실관계

○ 철도공사는 2009. 12. 4. 서울서부지방법원에 2009. 11. 5~6. 파업과 2009. 11. 26~12.4의 파업을 이유로 노동조합에 대하여 87억 원에 달하는 손해배상청구소송을 제기하였음.(철도공사가 제기한 손해배상청구소송 소장 참고)

○ 철도공사는 노동조합뿐만 아니라 조합원 223명에 대하여도 많게는 87억, 적게는 6억 원에 이르는 손해배상 청구소송을 함께 제기하였음.

나. 손해배상 청구소송을 진행하는 것의 문제점

○ 금번 파업의 불법성이 확정되지 않은 상황에서 손해배상청구소송을 먼저 진행함은 지나치다고 할 것이고, 가사 파업의 불법성이 확인된다고 하더라도 철도공사 스스로 입은 손해액을 구체적으로 추산하지도 못하고 있는 상황에서 87억 원에 이르는 거액의 손해배상청구소송을 진행하는 것은 지나치다고 판단됨.

○ 특히, 노동조합뿐만 아니라 조합원 223명에 대하여 연대책임을 부담지우는 것은 지나치게 과도하고, 특히 공공기관이 철도공사가, 2000년대 들어 민간기업을 중심으로 신종 노동조합 탄압의 무기로 활용되어 사회문제화 되었던 '조합원에 대한 손해배상책임'까지 묻는 것은 지나친 처사라고 할 것임.

○ 이와 같이 조합원 개인에 대해서까지 거액의 손해배상책임을 묻는 소송을 진행하는 것은 실질적으로 조합원들을 압박하여 조합활동을 약화시키기 위한 부당 노동행위의 소지가 있다고 판단됨.

5. 파업 중단 이후 인사상의 불이익 처우

- 용산 기지, 대구 전기사업소, 부산차량정비단 사례

가. 용산차량기지 사례

(1) 파업복귀 이후 인사발령의 경위

○ 철도공사는 파업복귀 이후 용산차량사업소에서 차량정비 업무를 담당하던 조합원 10명을 타사업소로 전보발령하였음.(용산차량사업소에서, 서울차량사업소(수색역)으로 5명, 분당차량사업소로 3명, 시흥차량사업소로 1명, 병점차량사업소로 1명을 각각 인사발령하였음)

○ 인사명령일자는 2009. 12. 18. 자이고, 인사발령 사실은 12. 16. 오전8시 40분경 문자메시지로 통보한 후 직후 이메일로 전자 공문의 형태로 통보하였음.

○ 용산차량지부에서 파업불참자에 대한 처리문제로 지부총회를 행한 후 결정사항을 대자보 형태로 게시한 사실이 있는데(파업전부터 용산차량지부에서 파업불참자의 경우 2011~12년 용산지부 해체하여 인사이동시 회사와 협의대상에서 배제할 것을 총회를 통해 결의한 바 있었고, 파업이 끝난 후 지부에서 이 결의사실을 대자보 형태로 재확인한 것임), 철도공사에서는 이를 노조에 의한 ‘집단 따돌림’ 사례로 보고, 용산차량사업소에 소속된 조합원들에 대하여 일종의 보복성 인사이동 취한 것으로 보여짐.

○ 위와 같이 일종의 보복성 인사이동으로 보는 추정하는 근거는, 철도공사가 해당 인사발령을 행하면서 “집단따돌림을 행한 노조간부 10명에 대한 인사발령”이라는 내용의 보도자료를 제작하여 각 언론사에 배포한 사실이 있고, 이와 같은 사실이 YTN 및 연합뉴스를 통해 전국에 보도된 사실때문임.

○ 금번 인사발령과 관련하여, 노동조합 지부는 본부 인사팀에 면담요청을 하였으나 거부당하였으며, 철도공사측은 10명의 인사조치에 대하여 지속적으로 답변을 거부하고 있음.

(2) 문제점

○ 지금까지 통상적인 인사발령의 경우 희망자 우선지원 할 수 있었으나 금번의 경우 일체의 사전협의나 희망자 모집절차 없이 오로지 일방적인 통보의 방식으로 행하여 졌음.

○ 단협상 비연고지 전출을 제한하고 있으나, 금번의 경우 해당 단체협약이 준수

되지 않았음.

○ 금번에 인사발령된 조합원들은 노동조합의 간부 또는 지부 간부가 아니고 직접적으로 파업 불참자들에 대하여 따돌림 행위를 행한 사실도 없었음에도, 이와 같은 내용으로 보도가 되어 가족이나 주변 사람들에게 질타를 받게 되는 심각한 인권침해를 겪고 있음.

○ 파업 중단 결정 후 업무복귀를 행한 직후에 이와 같은 인사발령을 행한 것은 파업에 참가한 조합원에 대한 보복적 불이익 처우에 해당된다고 판단됨.

나. 대구전기지부 사례

(1) 파업복귀 이후 인사발령의 경위

○ 2009. 12. 22. 대구본부 내에서 사업소를 달리하는 인사발령이 총 14명이 행하여짐(대구전기사업소, 영천신호제어사업소, 영천전기사업소, 김천전기사업소)

○ 같은 날 사업소를 달리하는 인사발령 외에도 사업소 내에서 근무지를 달리는 다수의 인사발령이 행하여짐.

○ 다수의 선임전기장을 전기원으로 강등조치 한 바 있음.

(2) 문제점

○ 교대제 근무에서 일근으로 근무형태가 변경되는 경우 교대근무 수당감소로 인한 직접적인 임금 손실이 발생하는 등의 불이익이 발생함.

○ 선임전기장의 경우 교대제 근무조에서 조장과 같은 역할을 하고, 업무지원수당이 별도로 지급되며, 별도의 시험으로 자격을 획득한 자에게만 보직이 부여되는 등용자격 직명인데, 선임전기장을 전기원으로 발령하는 것은 직급자체의 하락은 없으나 수당과 업무 및 직무에서 불이익이 발생함.

○ 인사발령이후 노동조합에서는 대구본부측에 인사발령에 대한 노사협의회개최를 요구하였으나, 대구본부에서는 노사협의회 개최요구를 거부함.

○ 기존의 인사관행에도 위반됨.

- 전기분야의 경우 근무지가 변경될 경우 장애가 발생하는 등 업무수행에 상당한 어려움이 있어서 통상적으로 특정지역에 배치된 이후로는 장기간 근무하는 것이 관행이었음.

- 초임발령 직후에는 비연고지에서 근무하지만, 일정 근속한 이후 연고지에 배치된 이후로부터는 특별한 이유가 없는 한 해당 지역에서 정년까지 근무하는 것이 관행이었음.

○ 금번 인사발령의 실질적인 이유는 파업에 참가한 조합원들에 대한 보복적 불이익 처분을 행하여 노동조합 활동을 약화시키기 위한 목적인 것으로 추정됨.

- 파업기간 동안 사장편지, 문자메세지, 대구본부 인사노무팀장이 발송한 내용증명우편 등은 물론이거니와 가정방문 등을 통하여 가족들에게까지 파업참가시 불이익에 대하여 언급하였고, 밤 12시가 넘어서 문자메시지를 발송하여 파업불참을 유도하였으며, 본부 전기팀장은 “들러리 파업에 참가하지 마라.”는 내용의 사내메일을 발송하는 등 조합원들의 파업불참을 유도하기 위한 다양한 형태의 위협행위가 있었음.

- 철도노조 내에서 전기분야 조합원들은 다른 분야(운전, 차량 등)에 비하여 조합 활동 참여율이 낮은 편이지만, 대구전기지부의 경우 전기분야에서는 소위 “강성”으로 알려져 있고, 실제 파업참가율이나 파업찬반투표시 찬성율이 상대적으로 높은 편임.

- 본사에서 전기분야의 책임을 맡고 있는 000기술단장은 금번 파업기간 중에 “(파업에 참가한 조합원들에 대하여) 일근조치하고, 책상을 들어내라.”는 발언을 대구 지역 현장 순시과정에서 공공연하게 행하였고, 이와 같은 사실은 지부장과의 전화통화에서도 확인된 사실인 바, 기술단장이 전기팀에 대한 예산권한을 행사하는

등 실질적인 권한을 행사하는 자라는 점을 감안할 때 전기팀장의 발언내용은 금번 인사발령의 실질적인 이유로 추정됨.

다. 부산철도차량정비단 사례

(1) 파업복귀 이후 인사발령의 경위

○ 파업중단 이후 고속차량정비사업소에서 일반차량정비사업소로 인사발령을 행함.(1명, 지부 문화체육부장).

(2) 문제점

○ 고속차량(KTX)의 경우 3조 2교대제이고 일반차량의 경우 일근제로 근무형태가 상이하여 금번 인사발령으로 인하여 임금상의 직접적인 불이익이 발생함.

○ 고속차량의 경우 신기술로 향후 해당 업무의 발전가능성이 높고, 정원대비 인원이 부족하여 고용 안정성이 높은 반면, 일반차량의 경우 정원대비 현원이 많은 편이라서 고용불안 높다는 점 때문에 일반적으로 고속차량 근무를 선호하고 있음.(고속에서 일반으로의 전보는 일종의 '좌천'으로 생각하고, 일반에서 고속으로의 전보는 일종의 '영전'으로 생각하고 있음)

○ 때문에, 일반에서 고속으로 전보를 희망하는 경우가 많기 때문에, KTX차량정비에 대한 교육과정을 이수한 직원 중에서도 공평하게 선발하기 위하여 체비뽑기를 행하였던 사례가 있었을 정도였으나, 금번 전보발령과 같이 본인의 희망하지 않았음에도 고속에서 일반차량으로 전보된 사례는 없었음.

○ 금번 인사발령의 실질적인 이유는 파업에 참가한 조합원들에 대한 보복적 불이익 처분을 행하여 노동조합 활동을 약화시키기 위한 목적인 것으로 추정됨.

- 금번 인사발령으로 일반에서 고속으로 전보된 직원은 파업에 참여하지 않은 조합원임.

- 고속차량지부의 경우 지부간부가 일반차량으로 전보된 것을 보고 조합활동에 대하여 상당한 위축감을 느끼고 있는 상황이고, 이것을 염두에 두고 공사측에서 전보발령을 한 것으로 추정됨.

6. 조합원에 대한 탈퇴 압력 행사

가. 철도공사가 조직적으로 조합원 탈퇴 작업을 행한 사실이 보도된 문건내용을 통하여 명확히 확인됨

○ 철도공사는 2009. 12. 7. ‘조직안정화를 위한 전국 소속장 회의’를 개최하고 이 회의에서 과장급 조합원 탈퇴 작업을 계획한 것이 ‘조직안정화를 위한 전국 소속장 회의자료’가 경향신문 기사를 통해 공개되면서 드러나게 됨.

‘조직안정화를 위한 전국 소속장 회의자료’

- 작성 시기 : 2009년 12월 7일
- 출처 : 한국철도공사 인사노무실
- 내용
 - 담당과장 등 노조가입자(현재 186명) 관리
 - 담당과장과 조합원의 이중적 지위로 소속 노무관리 애로
 - 1단계: 지역본부에서 노조가입 담당과장 소집. 워크숍 등 실시
 - 과장급 조합비 일괄공제 중단(2009. 12월부터)
 - 2단계: 본사에서 공문 시행(노조가입 제외자 탈퇴 지시)
 - 3단계: 소속장 및 팀장이 당사자에게 탈퇴 권유(2~3회 시행)
 - 최 종: 지속적 불응시, 담당과장에서 원직으로 보직 변경

○ 실제 진상조사단에서 과장급 조합원에 대한 인터뷰를 진행한 결과 위 문건 내용과 같이 철도공사에 의하여 조직적으로 계획된 조합 탈퇴 압박이 실제 행하여진 것이 확인됨.

○ 위 소속장 회의가 있는 12월 7일부터 12월 20일 경까지 탈퇴 종용이 전화, 개별면담 형식으로 집중적, 반복적으로 행해짐.

○ 1차적으로 체크오프를 중단하겠다고 한 것은 12월 25일 전(급여일)에 조합에서 탈퇴한 경우 체크오프 중단이 실제 이루어졌음.

○ 2단계로 2급이상 관리자들에게 인사노무팀 차원에서 비공식적인 공문이 내려갔으며 공문에 근거하여 관리자들이 조합탈퇴를 지시하였음.

- 탈퇴지시에도 불구하고 여전히 탈퇴를 하지 않은 경우 여러 가지 방식의 탈퇴 권유가 지속적으로 이루어짐. 관리자가 조합원에게 사업장으로 직접 전화를 하거나 집에 있을 때는 핸드폰으로 전화를 걸어 여러 차례 탈퇴를 종용함.

- 탈퇴 강요 유형으로 관리자가 조합원과 평소 친분을 가지고 있는 경우 인간적으로 호소하여 탈퇴를 유도함. “조합을 탈퇴 안 하면 내가 너무 힘들다, 도와달라”라고 하여 심적 부담이 커진 조합원은 탈퇴를 하게 되었음.

- 또 다른 탈퇴 강요 유형은 지속적인 상관의 강압적 언설과 보직변경이란 불이익 언급을 하는 것이었음

- 보직변경이나 타지 발령 등 불이익 언급의 경우 조합원 자격 유지를 위해 개인적으로 감당해야할 부담이 매우 크기 때문에 조합탈퇴를 선택함. 철도공사의 단계별 계획이 조직적으로 이루어지고 압박을 집중적으로 실시하여 한 달도 안 되는 기간 내에 과장급 조합원이 대부분 탈퇴를 하게 됨.

○ 실제 철도공사는 위 회의자료의 내용과 같이 현업과장들을 중심으로 총 4단계에 걸쳐서 실시하였고, 회의가 있는 이후 과장급 조합원에 대한 조합 탈퇴를 종용하는 공문을 2급이상 관리자들에게 인사노무팀 차원에서 비공식적으로 하달하였음.

○ 해당 공문에서 철도공사는 “단협 조항에 의해 과장급 직원은 조합원 자격이 없으니 탈퇴를 종용하고, 그에 따른 탈퇴 조치를 빨리 취하고, 12월부터 일괄공제

를 위한 급여 차액을 하지 않겠다”고 명시함.

나. 단체협약 및 노동조합 규약의 관련 규정내용

○ 철도공사는 과장급 조합원이 단체협약의 조합원 자격과 가입 규정 중 제외 대상에 해당한다고 봄. 2006년 7월 1일 조직개편에 따라 “현업의 팀장급”이 “현업의 과장급”에 해당된다고 주장. 따라서 ‘현업의 과장급’은 가입 제외 대상이므로 조합원이 될 수 없다는 것을 탈퇴 종용의 근거로 들고 있음.

철도노조 단체협약(2006년 4월 1일 체결)

제2조 [조합원의 자격과 가입] 철도직원은 입사와 동시에 철도노조의 조합원이 된다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 제외한다.

1. 임원 및 2급(부장)이상 직원 및 현업의 팀장급 이상(열차팀장 제외)

철도노조 규약

제7조 [대상] 본 조합은 한국철도공사에서 근무하는 직원과 철도관련 산업 및 이에 관련되는 부대업체에서 근무하는 직원으로 구성한다.

제8조 [가입]

- ① 전조의 직원은 철도단체협약에 의거 취업함과 동시에 본 조합에 가입이 된다.
- ② 철도관련 사업 부문의 직원은 자체 규약에 의한다.

○ 조직개편에 따라 개편 전 팀장이 개편 후 과장으로 단순히 명칭만 바뀐 것에 불과하다는 해석은 부당함.

- 과장급 직원의 경우 과장들 간에도 업무내용에 차이가 나므로 일괄적으로 “과장”이란 명칭만으로 조합원 가입 제외 대상에 해당된다고 보기에는 불합리한 측면이 있음.

- 조직개편으로 관리역제도가 도입되면서 관리역 과장들은 인사나 급여에 관여하

기 때문에 조합 가입 제외대상에 해당된다고 볼 수 있으나 3급역 등 관리역이 아닌 역에서 근무하는 과장에게는 직원 근무평가에 대한 권한조차 없어 관리업무에 대한 분장이 전혀 되어있지 않음.

- 즉, 사실상 상당한 조직개편이 이루어졌기 때문에 과거 팀장이 현재의 과장으로 명칭만 변경된 것이라고 해석하는 것은 부적절함.

○ 가사 백보양보하여, 철도공사의 해석과 같이 보더라도 노동조합 가입과 탈퇴는 노동조합과 조합원의 자주적 판단에 의하여야 할 사항임. 즉, 단체협약 규정상 가입 제외대상에 해당된다고 하더라도 이에 근거하여 철도공사가 단체협약의 적용을 배제하는 것은 가능할 수도 있겠으나 조합원 자격 자체를 인정하지 않거나 또는 철도공사가 직접 조합원에게 탈퇴를 종용하는 것은 부당함.

다. 실제 탈퇴자 현황

○ 과장급 이상 조합가입자 188명 중 2명을 제외한 186명이 탈퇴한 것으로 파악됨.

○ 탈퇴하지 않은 2명 중 1명은 조합원 지위를 유지하기 위해 과장의 지위를 포기하여 스스로 보직변경 신청해 조합원 지위를 유지하게 됨. 따라서 실질적으로 현재 과장급 이상 조합원 지위 유지자는 1명임.

라. 노동조합으로 발송된 탈퇴서에서 발견된 문제점

○ 탈퇴 대상 조합원에 대한 인터뷰 결과 철도공사는 조합을 탈퇴 하려면 내용증명 형식을 갖춰 노동조합으로 보내면 된다고 하여 조합원 탈퇴방식을 구체적으로 안내한 것으로 확인됨.

○ 노동조합으로 발송된 탈퇴서를 살펴보면, 탈퇴 압력행사만이 아니라 탈퇴서 작성과 발송에 있어서도 철도공사가 조직적으로 개입한 단서가 여럿 발견됨.(노동

조합에 발송된 탈퇴서 참고)

- 조합 탈퇴서를 발송한 과장급 조합원이 186명이고 시기적으로도 2009년 12월 7일 이후에 발송되었고 시기적으로 매우 집중되어 있음.
- 탈퇴서 발송 형식이 대부분 내용증명 우편으로 이루어 졌다는 점. 회사가 조합 탈퇴에 관한 공문에서 내용증명 형식을 취할 것을 주문한 바가 있는데 그대로 이루어짐
- 내용증명우편물의 '일련번호가 연속'되어 '특정지역'에서 1인이 취합한 후 동시에 발송한 것으로 추정된다는 점.
- 탈퇴서의 양식이 특정지역/발송일자에 따라서 동일하거나 상당히 유사하다는 점에서 탈퇴자 개인이 임의로 작성한 것으로 보기 어렵다는 점.
- 전국철도노동조합에 대한 탈퇴서 뿐만 아니라 한국철도산업노동조합에 대한 가입원서가 함께 발송되었다는 점.

마. 철도공사가 행한 조합원 탈퇴행위의 배경

- 감사원 감사 등 정부의 공공기관 정책의 영향

○ 감사원은 2009년 6월 '공공기관 선진화 과제 점검표'를 통해 노조 활동을 위축시킬 목적으로 공공기관에 자료 제출할 것을 요구하였으며, 또한 2008년에는 300여개 되는 체크리스트 항목을 보면 공공기관의 인력운영현황, 조합원 범위 및 단체협약 등 노사관계와 인사제도, 노조의 가입범위, 활동내용 등을 조사한 바 있음.

○ 특히 '조합원 범위 및 노조의 가입범위'에 대한 점검이 감사원 차원에서 이루어지고 난 뒤 철도공사가 중간관리자의 노동조합 가입자격을 문제 삼고 있는 것을 미루어 보건데 과장급 조합원의 탈퇴 중용이 정부차원에서 이루어지고 있는 공기업선진화 방안과 흐름을 같이 하고 있는 것이며 계획적으로 이루어진 사건임

을 추정할 수 있음.

바. 과장급 조합원에 대해 조합 탈퇴 압력을 행사하는 것은 노동조합및노동관계조정법 상 부당노동행위에 해당함.

○ 노동조합법 제81조 제1호에서 “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”가 부당노동행위에 해당하는데 철도공사가 과장급 조합원이 노동조합에 가입되어있다는 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위를 한 경우에는 부당노동행위가 성립될 수 있음.

○ 또한, 조합원 가입여부는 노동조합의 조직 또는 운영에 관련된 것으로 과장급 조합탈퇴를 철도공사에 계획적, 조직적으로 실시한 것은 노동조합의 조직 또는 운영하는 것을 지배, 개입하는 행위로서 노조법 제81조 4호에 의해 부당노동행위가 성립됨.

○ 철도공사와 같은 공공기관인 국민건강보험 공단의 경우 유사하게 중간관리자에 대한 조합탈퇴를 종용하고 실제 인사상 불이익 처분을 행하였던 사실이 있는데, 이에 대하여 서울행정법원은 부당노동행위로 인정하였던 전례가 있음.

7. 파업 포기를 전제로 한 단체교섭 거부행위

가. 주요 사실관계

- 철도공사는 단체협약 해지 통보 이후 단체교섭을 행할 의지가 없음

○ 파업 중단 직후인 2009. 12. 7. 개최된 조직안정화를 위한 전국 소속장 회의자료에 의하면 철도공사는 노동조합의 파업 중단에도 불구하고 임금교섭, 단체교섭 모두에 대하여 별도 계획이 없는 것으로 확인됨.

○ 파업 복귀 이후 노동조합의 교섭요구에도 철도공사는 공문을 통하여 교섭거부 입장을 피력함

「09년 임금·단체 본교섭 재개 요구」 조사-1625(2009.12.07)

공문 취지 : 파업기간 중 조합의 교섭요구에 대한 해태에 대한 유감과 철도의 안전한 운행과 노사관계 정상화를 위해 본 교섭 재개 요구

「09년 임금·단체 본교섭 재개 요구 회신」 노사협력팀-1964(2009.12.08)

공문 취지 : 노사간 대화의 장이 마련될 수 있도록 투쟁명령 6호와 관련된 3차 파업 계획 및 일체의 쟁의행위 철회 요구

「현장 투쟁 등 재의행위 관련 입장 표명 요청」 노사협력팀-1981 (2009.12.08)

공문 취지 : 현장투쟁과 재파업에 대한 투쟁명령 및 투쟁지침과 12월8일자 서울신문의 “지난 3일 재파업을 준비하자는 위원장 담화는 구체적 계획없는 상징적 의미에 불과하다” 보도에 대한 조합의 공식입장 요구

「현장 투쟁 등 재의행위 관련 입장 표명 요청 회신」 조사-1639 (2009.12.09)

공문 취지 : 조합은 투쟁명령 6호 관련 3차 파업일정을 확정하 바 없음. 그럼에도 불구하고 조합의 교섭요구에 공사는 단체협약을 위반하면서 교섭을 해태하고 있음. 조합의 본교섭 재개 요구에 대한 공식적인 입장을 요청함.

「단체교섭 본교섭 재개 등에 대한 입장 알림」 노사협력팀-1987 (2009.12.13)

공문 취지 : 조합의 현장 투쟁명령이 존치하여 조직안정을 저해하고 있고 노사 쌍방간 제소로 원활한 교섭을 기대하기 어려움. 따라서 평화적인 교섭 분위기가 성숙된 후 일정을 협의하여 교섭진행을 제안

「본교섭 재개 촉구」 조사-(2009.12.15)

공문 취지 : 단협 175조, 노조법 제30조 2항에 따르면 공사의 교섭 해태는 명분이 없음. 공사의 교섭 거부 사유로 ‘조직안정 지체 및 혼란’, ‘노사 쌍방간 제소’등은 교섭해태 사유가 안 되며 조직안정을 위해서도 본교섭이 시급히 재개되어야 함. 09임금 및 단체교섭의 미체결 상태는 노사관계를 파탄 낼 것임. 이후 발생할 모든 상황에 대한 책임은 공사의 계속되는 교섭 해태 때문임. 따라서 조합의 교섭재개 요구에 대한 공식입장을 다시 요구함.

나. 교섭재개의 전제조건으로 ‘파업포기’를 제시하는 것의 부당성

○ 노동조합의 쟁의권은 헌법상 보장된 권리이고 소속 조합원들의 권리가 체화된 것이기에 노동조합이 이를 함부로 포기하는 것은 그 자체로 부당하고 불법적인 행위라 할 것이므로, 철도공사가 노동조합이 쟁의권을 포기하는 것을 교섭의 전제로 삼고 있는 자체가 위법한 요구라고 할 것임.

○ 법률적인 문제를 떠나서, 노동조합이 아무런 조건 없이 파업을 중단하고 노사간의 대화를 통한 평화적인 문제해결을 요구하고 있음에도 불구하고, 철도공사가 “파업을 앞으로 하지 않겠다”는 무리한 전제조건을 고집하는 것은 지나치게 무리한 요구라고 할 것임.

8. 징계위원회 진행과정을 CCTV 녹화하는 등 인권침해행위

가. 철도공사는 징계위원회 장소에 CCTV를 설치하여 징계위원회 진행과정을 녹화하고 있음

-징계위 개최장소에 CCTV를 모두 설치하여 녹화중. 노조에서 인권확보와 피징계자 위축을 이유로 철거를 요청하고 있으나, 철거나 된 곳이 있는 반면에 그대로인 곳도 있음. 징계가 주로 본부 교육장이나 체력단련실 등에서 이루어지나 이전에는 CCTV가 설치된 적도 설치할 필요도 없었으나, 징계위를 이유로 설치함.

나. 문제점

(1) 철도공사의 명백한 정보인권 침해

○ 최근 CCTV 화상정보, 위치정보, 유전정보, 통신비밀 등이 정보처리기술의 발달로 광범위하게 수집·이용되면서 국가에 의한 시민의 감시와 통제가 심각한 문제로 제기되고 있음.

○ 또한 발달된 디지털 네트워크 기술을 통해 수집되고 처리됨으로써 인권침해의

질적 수준이 달라지고 있으며, 따라서 사회 각계에서 정보주체의 권리를 실질적으로 보장해줄적하다는 문제제기가 잇따르고 개인정보 보호와 관련한 법제도에 대한 일정한 정비가 진행되어 왔음.

○ 특히 공공기관의 CCTV설치에 관해서는 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」에서 설치의 목적, 정보수집 범위의 최소화와 정보주체의 인식 등을 명시하고 있음.

○ 위 법률에 더하여 보다 구체적인 공공기관 CCTV에 대한 규정으로서 「공공기관 CCTV 관리 가이드라인」과 각 법률에 특별히 정보인권에 관련한 조항들을 규정하고 있으나 많은 법규정들이 기본적인 권리를 보장하고 있지 못해 새로운 법제정을 앞두고 많은 사회적 논쟁이 진행되고 있는 상황임.

○ 이런 추세에도 불구하고 철도공사는 기본적인 법규정조차도 무시한 사실이 이번 진상조사과정에서 드러남.

「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」

제3조의2 (개인정보보호의 원칙) ①공공기관의 장은 개인정보를 수집하는 경우 그 목적을 명확히 하여야 하고, 목적에 필요한 최소한의 범위 안에서 적법하고 정당하게 수집하여야 하며, 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.

②공공기관의 장은 처리정보의 정확성 및 최신성을 보장하고, 그 보호의 안전성을 확보하여야 한다.

③공공기관의 장은 개인정보관리의 책임관계를 명확히 하여야 한다.

④공공기관의 장은 개인정보의 수집·활용 등 개인정보의 취급에 관한 사항을 공개하여야 하며, 개인정보처리에 있어서 처리정보의 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다.

제4조의2 (폐쇄회로 텔레비전의 설치 등) ①공공기관의 장은 범죄예방 및 교통단속 등 공익을 위하여 필요한 경우에 「행정절차법」 제2조제6호에 따른 공청회(이하 "공청회"라 한다) 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 관련 전문

가 및 이해관계인의 의견을 수렴한 후 폐쇄회로 텔레비전을 설치할 수 있다.

②설치된 폐쇄회로 텔레비전은 설치목적 범위를 넘어 카메라를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비추어서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.

③공공기관의 장은 폐쇄회로 텔레비전을 설치하는 경우 정보주체가 이를 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항을 기재한 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

1. 설치목적 및 장소

2. 촬영범위 및 시간

3. 관리책임자 및 연락처

④국가안전보장과 관련된 국가중요시설 중 원자력발전소 등 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 제3항을 적용하지 아니할 수 있다.

⑤폐쇄회로 텔레비전의 설치, 안내판 설치 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2007.5.17]

제4조의3 (폐쇄회로 텔레비전의 설치 및 관리에 대한 위탁) ①공공기관의 장은 폐쇄회로 텔레비전의 설치 및 관리에 관한 사무를 위탁할 수 있다.

②제1항에 따른 수탁기관의 자격요건, 위탁절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2007.5.17]

○ 철도공사가 징계위가 열리는 장소, 주로 교육장과 체력단련실에 일제히 설치한 CCTV는 적법절차, 목적, 장소, 관리 등 어떤 조항을 뜯어보아도 설치근거를 설명할수 없는 명백한 위법이며 설치사실 만으로도 위촉될 수밖에 없는 징계대상자에 대한 의도적인 인권침해임.

○ 범죄예방 및 교통단속 등 공익을 위한다거나 노사협의로 결정할 사업장 내 설비로도 설명할 수 없음. 설치과정에 대해서도 정보주체들의 의사수렴을 비롯해 인지 할 수 있는 과정은 찾아 볼 수 없었으며 노동조합이 징계대상자의 심리적 압박과 인권침해에 대해 항의하며 철거와 기록공개를 요구하자 일제히 설치하던 때와 다르게 일관성 없이 부분철거되었을 뿐임.

(2) 철도공사의 노조활동 감시를 위한 조직적인 계획

① 철도공사의 “조직안정화를 위한 소속장 회의자료” (2009. 12. 7)에서 집단따돌림을 근절한다는 명분으로 각종 노조 활동을 채증하기 위해 ‘채증조’를 운영하며, 이를 위해 최첨단 채증장비를 구입할 것을 지시한 사실을 확인할 수 있었음.

② 현재 일어나는 긴급한 위법행위가 존재하지 않은 상황에서 제한적이라도 법적 권한이 있는 것도 아닌 ‘채증조’를 조직, 운영하여 일상적으로 조합원 개인의 일상활동과 노동조합의 활동을 감시하는 것을 조직적으로 진행하는 것은 노동조합활동을 감시, 방해하는 부당노동행위이자 개인의 기본적 권리를 침해하는 것임.

9. 금번 파업을 불법파업으로 임의규정한 후 악의적 선전행위

가. 노동조합의 파업을 불법파업으로 규정한 경위

① 철도공사는 파업초기에는 금번 파업을 불법으로 규정하지 않았음

그러나 철도노조는 지난 11월 5일과 6일, 이를 동안 불법파업을 강행하여 국민 여러분을 불편하게 했습니다. 그것도 모자라 또 다시 무기한 전면파업에 돌입한다고 합니다.

.....

철도공사는 철도노조가 파업을 선언한 이후에도 인내를 갖고 단체교섭을 해왔습니다. 그러나 이제 더 이상의 단체교섭은 무의미하고 단지 시간낭비일 뿐이라는 결론에 도달했습니다. 그렇기에 철도노조에 단체협약 해지를 통보했습니다.

.....

그러면서 꾸준히 대화와 교섭에 나섰지만 이제는 더 이상 방치할 수 없는 상황까지 왔습니다. 그러므로 불합리한 단체협약을 해지하고 국민 여러분을 위해 새롭게 출발하는 모습을 보여드리고자 합니다. 단체협약 해지는 지금까지의 불합리한 관행과 제도를 바로잡고 철도공사와 노동조합, 그리고 철도의 주인인 국민 여러분 모두가 윈-윈-윈하는 합리적인 노사관계를 정립하고자 합니다.

-철도노조 파업과 관련하여 국민여러분께 드리는 글
철도공사 사장 허준영

② 철도노조의 파업에 대하여 주무부처인 국토해양부는 2009. 11. 25. 차관 명의로 ‘철도노조 파업과 관련하여’란 발표문을 통하여 “명분없는 파업”을 자제해 줄 것을 요구함. 또한 2009. 11. 26. 장관명의로 담화문을 발표하여 파업과정에서 폭력·방화 등 불법행위가 발생할 경우 행위자 현장 검거와 민·형사 조치 등 엄정한 사법 책임을 물을 것을 밝힘

: 철도노조의 파업자체가 불법으로 볼 수 없으나, 파업과정에서 불법행위가 발생할 경우 민·형사상 책임을 묻겠다는 것임

그럼에도 불구하고 철도공사 노조가 자신들의 불합리한 주장을 관철하기 위해 국가기간시설인 철도를 볼모로 명분없는 파업에 돌입하는 것은 최근의 경제회복 분위기에 찬물을 끼얹는 무책임한 행동일 뿐만 아니라 국민들의 일상생활과 경제활동에도 막대한 피해를 주는 매우 유감스러운 행동이라 하겠습니다.

- 철도노조 파업과 관련하여 (국토해양부 발표문 2009. 11. 25.) -

정부는 법과 원칙에서 벗어나는 파업과 불법행위에 대해서는 단호하게 대처해 나갈 것이며, 불법행위를 야기한 단체와 개인은 그에 따른 모든 피해에 대해 일체의 책임을 져야 한다는 점을 분명히 밝혀 두는 바입니다.

철도노조의 파업과정에서 폭력·방화·주요시설 점거 등 불법행위가 발생할 경우에는 행위자를 현장에서 즉시 검거하고 시위 주동자에 대하여도 민·형사상 고발 조치와 업무상 손실분 손해배상 청구 등 엄정한 사법 책임을 물을 것입니다.

- 철도노조 파업과 관련하여 -
국토해양부 장관 담화문 2009. 11. 26.

③ ‘노동부와 검찰, 경찰 등 관계당국은 2009. 11. 26. 대검찰청에서公安대책실무 협의를 열어 철도노조가 파업을 결정한 과정과 이후 진행된 파업의 형태 등을 종합적으로 분석하며 불법성 여부를 검토

④ 2009. 11. 27. 정운찬 국무총리는 국가정책 조정회의 모두발언에서 철도파업은 “무리한 파업”으로 조속히 사업장에 복귀 할 것을 촉구함.

: 철도파업을 ‘무리한 파업’이라 하였으나 불법으로 규정하지는 않음

⑤ 2009. 11. 28. 이명박 대통령은 하반기 공공기관 선진화 워크숍에서 철도노조

파업은 적당히 타협해서는 안 된다고 강조하며, 국민들이 이해하기 힘들고 이해해서는 안 되는 파업으로 지칭함.

: 헌법에 보장된 단체행동권을 무시하고, 철도공사 노사관계에 개입하여 ‘국민이 이해해서는 안 되는 파업’으로 전락시킴

특히 이 대통령은 “수십 만 명의 젊은이들의 일자리를 구하지 못해 힘들어 하는 상황에서 안정적인 평생 직장을 보장받은 공기업 노조가 파업을 하는 것은 국민들이 이해하기 힘들고 이해해서도 안 될 것”이라며 “적당히 타협하고 가서는 안 된다”고 강조했습니다.

다음은 공공기관 선진화 워크숍에서 있었던 이명박 대통령의 마무리 말씀입니다.

“한창 국민 모두가 마음을 모아 경제위기를 극복해가는 중요한 과정에 철도노조가 파업을 벌여 참 안타깝다. 특히 화물 운송에 극심한 차질이 빚어지고 있는 데 대해 걱정이 많다. 이것은 정말 심각한 문제다. 지금이 우리 경제에 얼마나 중요한 시기인가?

이미 파업이 예견됐던 상황인데 대비가 너무 소홀했던 것 아닌가?하는 생각이 든다. 승객 불편에 대한 대비 못지않게 화물운송에 대한 대비책도 철저하게 세워놓았어야 했는데 그렇지 못했던 것 같다. 물론 불법에 대해 원칙을 갖고 강하게 대응하는 것은 중요하다. 그러나 그 과정에 국가적 손실과 국민의 불편은 최소화돼야 한다. 그것을 위해서는 철저한 대비가 먼저 있어야 한다.

-하반기 공공기관 선진화 워크숍 브리핑, 청와대홍보수석실

⑥ 2009. 11. 29. 철도공사는 철도노조의 파업을 ‘불법’이라고 규정하는 것을 조심스러워 하던 모습에서 벗어나 이명박 대통령의 강경대응 지시이후 ‘불법파업’이란 표현을 각 역 전광판과 알림판에 직접적으로 사용함.

: 이명박 대통령의 발언이후 정부와 철도공사는 강공 모드로 전환함

지난 26일부터 시작된 철도노조의 불법파업 5일째인 20시 현재, 코레일은 KTX와 통근형 열차, 수도권 전동차를 정상 운행하고 있음.

다만, 수출입품 등 긴급 화물을 수송하기 위해 평소 이용객이 적은 새마을과 무궁화를 일부 감축해 운행하고 있음.

-2009. 11. 30. 철도공사 보도자료

⑦ 2009. 11. 30. 경찰과 검찰은 철도파업에 대하여 불법파업으로 판단하고 노조 지도부에 대한 체포영장 신청함.

⑧ 2009. 12. 1. 경찰이 철도노조에 대하여 압수수색을 벌임.

⑨ 철도파업 관련부처 장관들은 2009. 12. 1. ‘한국철도공사 노조 파업과 관련하여’라는 담화문을 발표하여 금번 철도노조의 파업을 불법파업으로 규정하고 정부는 어떤 이유로도 정당화될 수 없는 불법적인 집단행동에 대하여 일절 관용없이 법과 원칙에 따라 엄정하게 대처할 것을 천명함.

: 11. 29. 철도공사의 불법파업 규정에 이어, 정부에서 공식적으로 불법파업으로 규정함.

정부는 철도노조가 뚜렷한 명분없이, 어떠한 이유로도 정당화될 수 없는 불법적인 집단행동을 감행한 것에 대해, 심심한 유감과 함께 안타까운 심정을 금할 길이 없습니다.

이번 파업은 근로조건 개선을 요구하는 것이 아니라 공공기관 선진화라는 정부의 정책에 반대하고 해고자 복직을 요구하는 등 법령이 보장하는 노조활동의 합법적인 범위를 벗어난 불법파업입니다.

.....

정부는 앞으로 근로자 근로조건 개선을 위한 합법적인 쟁의행위는 철저히 보장하겠지만, 불법파업에 대해서는 일절 관용없이 법과 원칙에 따라 엄정하게 대처할 것입니다.

-한국철도공사 노조 파업과 관련하여, 정부 담화문 2009. 12. 1.

⑩ 이명박 대통령은 2009. 12. 2. 오전 철도공사 비상상황실에 들러 파업 현황과 철도 운행 상황을 보고 받고 점검함. 젊은이들이 일자리가 없어 고통받고 있는데, 안정적으로 일자리를 보장받고도 파업에 들어가는 것은 이해할 수 없다며 원칙적인 대응을 다시금 주문함.

: 11. 28. 철도노조 파업에 대한 강경대응 주문 후 정부에서 불법파업으로 규정한 이후 노조의 파업이 종결되지 않자 다시 언급

나. 불법파업 규정 후 철도공사에 의한 대규모 선전행위

(1) 기차역 전광판과 알림판에 불법파업으로 인한 운행차질 알림

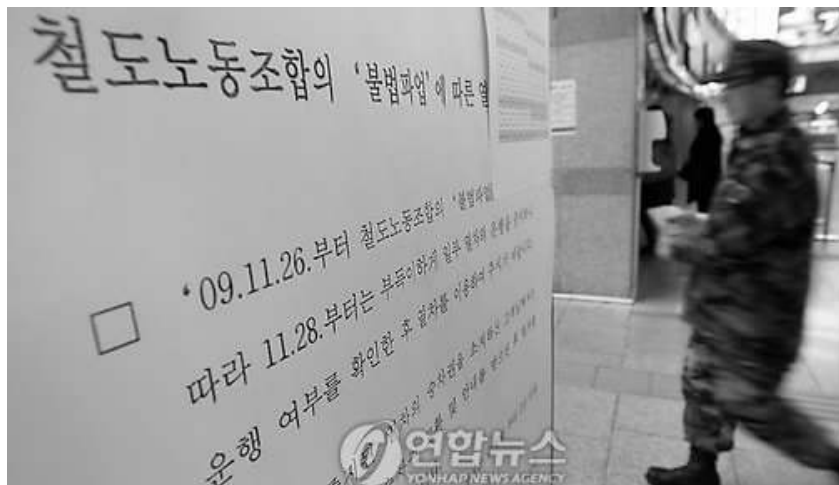
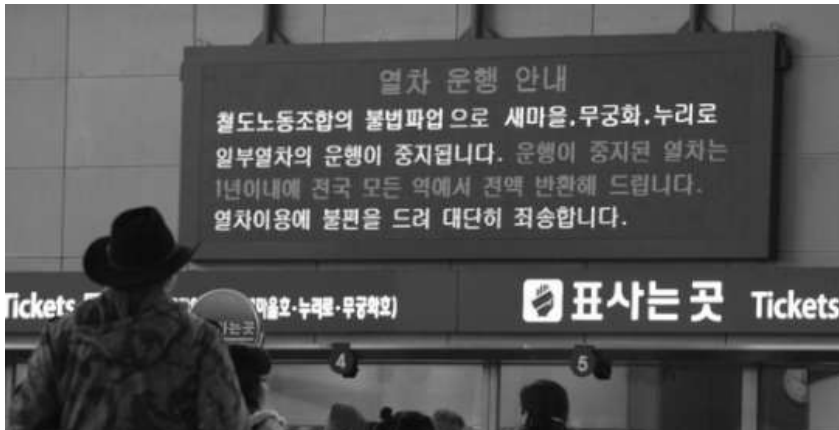
○ 파업초기 전광판의 운행차질 알림 문구는 “철도노동조합의 파업으로 열차운행이 지연되고 있습니다.”이었음.

○ 그러나 2009. 11. 28. 하반기 공공기관 선진화 워크숍에서 이명박 대통령의 강경대응 주문이후 2009. 11. 29. 철도공사는 전광판의 운행차질 알림문구를 “철도노동조합의 불법파업으로 열차의 운행이 중지됩니다.” 라고 변경하였음.

※ 파업초기 운행지연 안내문구



※ 불법파업 규정 이후 달라진 안내문구



(2) 안내방송을 통한 불법파업 선전

○ 철도파업으로 주요 철도의 운행율이 평시대비 KTX는 100%를 유지했으나, 무궁화호와 새마을호의 경우 60%대에 머물러 열차운행이 중단되는 사정에 이르자 주요역의 안내방송을 통해 “철도노조의 불법파업으로 인해 열차운행이 중단되었습니다.”라는 안내방송을 내보냄.

○ 열차운행의 지연과 중단으로 인해 불편을 겪는 시민들에게 철도파업의 책임을 노조의 불법파업으로 전가하려는 악의적인 선전이 진행됨.

다. 조합원들에 대한 대규모 고소·고발행위

○ 철도공사는 2009. 11. 26. 노동조합의 파업돌입 직후 노동조합의 중앙간부 뿐만 아니라 현장간부인 지부장 105명을 포함한 조합원 187명에 대하여 업무방해죄를 이유로 한 고소·고발을 행하였음.

○ 공사의 고소고발에 대하여 경찰과 검찰은 이명박 대통령의 발언이후 불법으로 규정하고 법원의 체포영장을 발부받아 노조 지부도 15명에 대한 체포를 시도하고, 철도노조 사무실에 대한 압수수색을 실시하여 파업이 진행중인 노동조합의 본조 사무실에서 컴퓨터 및 조합 물품을 압수해감.

○ 한편 노동조합에서도 불법 대체인력 투입 혐의로 허준영 사장 등을 고소하였으나 노동조합 수사와는 달리 진행이 매우 더딘 상황임.

10. 정부기관의 철도노사관계 개입 의혹

가. “전국 노경담당팀장회의 회의자료” (2009. 10)를 통하여 확인되는 내용

해당 회의자료를 통하여 아래와 같은 사항들이 확인됨.

- 정부동향에서 “노사관계 선진화를 중심으로 하는 제2기 공공기관 선진화 추진의 가시적 성과를 목표로 제2차 선진화 추진실태 점검 등을 통해 개별 기관의 적극적 노력 촉구, 인력효율화 조기실행, 연봉제 및 임금피크제 표준모델도입, 예산편성지침, 경영평가를 통해 제2기 공공기관 선진화를 완성해 나가겠다”는 언급과 해당 사항들이 철도노사의 임단협에서도 쟁점사항이었다는 점
- “공공기관동향으로 철도 등 주요 공공기관에서는 노조의 완강한 저항으로 인해 경영효율화 및 단체협약 합리화 추진이 교착국면에 있음”이라는 언급을 통해 단체협약 개악요구가 정부 차원에서 추진되고 있음이 확인됨.
- “공투본 사업장 노조 및 투쟁 동향”을 별도로 치밀하게 분석하는 등 단위 사업장을 뛰어넘는 공동의 대응이 이루어지고 있음이 확인됨.
- “노조의 양보를 통합 합리적 단체협약 체결(선진화과제 추진)”이라는 언급을 통해 단체협약 개악이 정부 차원에서 추진되고 있음이 확인됨.
- “임금교섭 전략에서 직무·성과·역량 중심으로 보상체계 개편⇒조직 경쟁력 강화 및 공기업 선진화 정부정책 적극 이행”이라는 언급을 통해 임금교섭 역시 정부차원에서 추진되고 있음이 확인됨
- “(파업전에) 시설물 보호요청을 이미 완료”하고 “고소고발방안”을 치밀하게 수립하고 있음
- 임금관련 주요 요구안이 정부 지침, 감사원 감사 등에 근거하여 수립된 것이 확인됨

나. “조직안정화를 위한 소속장 회의자료” (2009. 12. 7)에서 확인되는 내용

- “정부/언론 등에서 조기에 불법파업으로 규정하지 않아 역대 최장기간 지속되는 상황에 대처 미흡”이라고 언급되어 있음.
- “파업 등 경영현안에 대한 공감대 형성을 위하여 검·경찰, 국토부, 정부경영평가위원 등 대외 이해관계자에 대한 방문설명 및 온라인 활용을 수시”로 진행하겠

다는 언급되어 있음.

○ 즉, 금번 파업의 불법시비와 관련하여 ‘철도공사’ - ‘정부’ - ‘검·경’ - ‘각종 이해관계자’간에 긴밀한 의견조율과정이 진행되고 있음을 추단할 수 있음.

다. 전 경찰청장 출신인 철도공사 사장이 고소고발자에 대한 관할경찰서 조사 직전에 해당 경찰서를 방문한 사실도 확인됨

- 철도공사 사장의 영주경찰서 방문 사실

○ 2009. 12. 8. 철도노조 영주지방본부 소속 지부장과 국장 0명이 자진 출두하여 경찰조사를 받는 첫날이었는데, 공교롭게도 당일 철도공사 사장이 대전 본사에서 차량으로 4시간 상당의 거리에 있는 영주경찰서까지가 방문하여 경찰직원들을 격려한 사실이 확인됨.

인터넷 ‘경찰뉴스’ 기사

<http://kpnews7.co.kr/kisboard/kisboard.html?code=dongjeong&start=0&page=view&num=195&mode=&field=&keyword=&category>

허준영 전 경찰청장, 영주경찰서 방문





제 12대 허준영 전 경찰청장(현 코레일 사장)께서 2009. 12. 8(화) 15:00 영주경찰서를 방문 하였다. 김병수 서장이하 직원들과 일일이 격려약수와 기념촬영을 후 철도파업 관련 경찰관 노고에 취하가 있었다.[오광오 기자]

라. 수사기관이 행한 철도노조 조합원들에 대한 무리한 출석요구

○ 수사당국은 철도공사가 고소고발한 노동조합의 간부들에게 2009. 11. 27.경 다음날인 11. 28. 10:00까지 용산경찰서 지능팀뽽뽽뽽출석하라는 휴대폰 문자 통보를 보냈고, 다시 11. 28.에는 그 다음날인 11. 29. 10:00까지 같은 경찰서뽽뽽출석하라고 휴대폰 문자뽽뽽통보를 보냈고, 그리고 같은 11. 28.에 팩스로는 11. 30. 10:00에 출석하라는 서뽽뽽내용이 다른뽽뽽통보를 보냈습니다. 그리고 11. 29.에는 다시 노동조합에 팩스로 11. 30. 10:00까지 용산경찰서뽽뽽출석하라는 출석요구서를 보냈음.

○ 그런데, 첫 출석요구일자인 11. 28.(토)과 11. 29.(일)은 휴일로 경찰관서는 비근무일인데, 당일 체포된 피의자들이 아닌 한 비근무일인 주말에 불구속 피의자들에 대한 조사 일정을 잡는 경우는 없었고 심지어 통지를 받은 간부나, 철도노조 법규국장 등이 11. 29. 출석 일정을 협의하기 위하여 용산경찰서로 전화를 걸었으나, 전화조차 받지 아니하였음.

○ 이 뿐만 아니라, 출석요구일 하루 전에 통지를 보내 그 다음날 아침에 나오라고 통지하는 경우도 없고, 3일 연속으로 다시 그 다음날로 하여 보내는 경우는 이전의 관행과는 전혀 다른 것이었으며, 그리고, 곧바로 11. 30. 체포영장을 청구하였음.

○ 인권보호를 위한 경찰관 직무규칙과 인권보호 수사준칙은 출석요구 시 가능한 상대방의 의견을 존중하고, 피의자들의 생업에 지장을 주지 않도록 노력하도록 규정하고 있고³⁾, 이제까지도 시간적 간격을 두고 세 번 정도 출석요구를 한 다음 일정한 시간이 지나도 출석에 불응할 경우 체포에 나서는 것이 수사기관의 관행이었음.

3) 인권보호를 위한 경찰관 직무규칙 (경찰청 훈령) 제50조 【출석요구할 때 유의사항】 ② 출석요구를 할 때에는 장시간 대기하는 일이 없도록 조사시간을 고려하여 시간적 차이를 두고 출석을 요구하여야 한다.

③ 출석 요구의 방법 및 출석 시간, 장소 등을 정할 때에는 사생활이 침해되거나 명예가 훼손되지 않도록 하여야 하며, 가능한 한 상대방의 의견을 존중하여야 한다.

인권보호 수사준칙(법무부 훈령) 제33조 출석 요구 방법, 출석 일시등을 정할 때 피의자들의 명예 또는 사생활이 침해되거나 생업에 지장을 주지 않도록 노력한다.

○ 이는 상식적으로 보았을 때 누구라도 출석에 응하기 어려운 무리한 출석요구로서 정부와 수사당국이 철도노조의 파업에 강경 대응하는 과정에서 노조간부들을 인신 구속을 위한 것으로 추단케 함.

○ 즉, 경찰이 철도노조 간부들에게 행한 출석요구 방식은 단지 체포영장을 발부받기 위한 요식행위에 불과한 것이었고 적법한 출석요구 절차였다고 보기 어렵다고 할 것임.

○ 한편 노동조합 간부들은 11. 29.에 용산경찰서에 문서로 이 사건 파업의 내용에 대하여 설명을 하고 ‘...가족이 있고 주거가 확실한 바, 출석을 거부할 생각이 없습니다. 따라서 이후 출석 일정을 조정, 자진 출두하여 조사받을 수 있도록 해주시기 바랍니다.’라고 하여 이후 출석 일정을 조정하여 출석할 의사를 명확히 밝히고 11. 30.에도 재차 상세한 파업 관계를 소명하고 출석의사를 밝히며 출석 일정을 조정해 달라는 내용의 사유서를 제출하기도 하였고, 파업 종료 후 또는 그 이전이라도 출석할 일정을 조정하여 출석을 할 예정이었으며, 수차례 전화로 협의를 하여 실제 파업 종료 후 피의자들을 비롯하여 모든 간부들이 관할 경찰서에 자진 출두를 하였음.

IV. 진상조사단 의견

1. 파업관련 경위 및 노동조합 및 조합원 탄압에 대한 법률적 의견

가. 철도공사가 행한 불법행위 유형

2009년도 임단협 체결을 위한 철도노조의 노동쟁의 및 쟁의행위와 관련하여 철도공사가 노동조합 및 조합원들에게 행한 불법행위 유형을 보면 다음과 같다.

- (1) 노동조합의 운영에 대한 지배개입으로서의 부당노동행위
- (2) 정당한 조합 활동 및 파업 참가에 대한 불이익취급으로서의 부당노동행위
- (3) 노동조합의 단체교섭권을 직접적인 대상으로 단체교섭을 거부한 부당노동행위
- (4) 정당한 조합 활동 및 파업 등 노동조합 업무에 대한 업무방해행위
- (5) 조합원들의 노조 집회 및 파업 참가를 막기 위한 협박행위
- (6) 조합원들의 노조 집회 및 파업 참가를 막기 위하여 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 하는 강요행위
- (7) 정당한 집회 및 파업을 주관한 노조간부들을 고소고발하는 무고행위
- (8) 정당한 파업을 불법파업으로 선전하는 '허위 사실의 적시에 의한 명예훼손행위'
- (9) 부당한 징계절차

이러한 행위에 해당할 경우 철도공사는 민, 형사상 책임을 져야할 것이고, 아래에서는 이 중 대표적인 것을 중심으로 살펴봄.

나. 철도노조 파업의 정당성

철도노조는 단체협약 및 임금협약을 갱신체결할 목적으로 노동조합이 주체가 되어 조정절차와 쟁의행위 찬반투표를 거쳤으며, 필수유지업무를 유지하도록 조합원을 지명하였고, 비필수 조합원들만이 집단적 노무제공거부에 참여하는 방식의 파업으로 진행하였음.

철도노조는 단체협약 및 임금협약 갱신을 위한 단체교섭을 진행하여 왔으나 교섭

이 결렬되었음.

철도노조의 주장 내용 중 공공기관 선진화 저지, 해고자복직 요구 등 현행 판례 해석상 일부 교섭사항이 아닐 수 있는 사항이 포함되어 있으나 이는 정치적 의사 표현으로서의 구호이거나 교섭의 부차적 요구사항으로 보이고, 파업의 주된 목적은 철도공사가 2009. 11. 24. 단체협약 해지 통고한 단체협약 및 임금협약 갱신 체결에 있는 것으로 보임.

따라서 철도노조의 파업은 그 주체, 목적, 절차, 수단과 방법에서 모두 적법한 것으로 판단됨.

다. 철도공사가 행한 불법행위 유형별 위법행위 여부

(1) 부당노동행위⁴⁾

4) 노동조합및노동관계조정법 제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

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
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위...
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위

노동자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 '지배개입으로서의 부당노동행위'라 부르고, 노동자가 정당한 노동조합 활동을 하거나 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로 해고하거나 불이익을 주는 행위를 "불이익취급으로서의 부당노동행위"라고 부름.

① 지배개입으로서의 부당노동행위

지배개입이란 사용자가 노동조합의 자주력이나 조직력을 약화시키기 위하여 노동조합의 조직·운영에 관여하는 행위를 말함.

지배개입의 대상 - 노동조합 결성이나 조합원 확대를 위한 행위, 노조의 내부운영행위를 비롯하여 단체교섭·쟁의행위·고충처리 등의 대사용자 활동, 조합원을 위한 복리공제활동, 문화활동 등 기타 노동조합의 목적 달성을 위한 모든 활동이 포함됨.

지배개입의 결과의 발생 - 지배개입의 성립은 조합활동에 대한 사용자의 개입 내지 간섭행위가 있으면 인정되는 것이고, 그러한 사용자의 행위로 인하여 실제로 조합활동의 좌절이나 실패 또는 노조의 약화 등의 현실적인 결과 내지 손해가 발생할 필요는 없음(대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결). 그러나 현실적으로 조합활동의 장애가 발생하였다면 지배개입의 성립을 인정할 수 있는 유력한 증거가 됨.

지배개입의 유형 - 노조 조합 활동에 대한 지배개입으로서는 조합 활동 방침에 대한 비난이나 그 변경을 요구하는 것, 조합해산의 종용, 조합간부 등 활동가에 대한 해고 또는 전근, 조합원이나 활동가에 대한 회유, 노조의 각종 회의나 모임, 집회, 파업 등에 대한 방해 또는 감시, 선거나 노조 내부 운영에 대한 개입이나 방해, 복수노조의 경우 노조간의 차별 대우. 또한 노조가 단체협약이나 노사합의에 따라 정당하게 기업의 시설을 이용하는 경우에 이를 방해하거나 저지하는 사용자의 행위도 지배개입이 됨.

② 불이익취급으로서의 부당노동행위

노동자의 노동조합 가입·조직 기타 정당한 조합활동, 정당한 단체행동 참가 등을 이유로 사용자가 그 노동자에게 불이익을 주는 행위를 불이익취급이라고 함. 이와 같은 불이익취급은 조합활동을 이유로 개별 노동자에게 불이익을 줌으로써 해당 노동자뿐 아니라 다른 노동자의 조합활동도 위축시키는 가장 대표적인 부당노동행위임.

특히 노동조합의 조직·운영의 기초가 개별 기업의 수준에 머무르고 있는 우리 나라의 노동조합 조직형태에서 보면 사용자의 불이익취급은 조합활동에 영향력을 미칠 수 있는 강력한 수단이 되고 있음.

보호대상 - 노조 주최의 집회나 총회, 교육, 쟁의행위 찬반투표 등 정당한 조합 활동에의 참가, 노조 법상의 정당한 쟁의행위 등 단체행동에 참가

사용자에 의한 불이익 - 사용자가 근로자에게 해고 또는 기타 불이익을 주는 행위를 현실적으로 하여야 함. 따라서 불이익을 주겠다는 뜻을 나타내는 것만으로는 불이익취급이 되지 않음(대법원 2004. 8. 30. 선고 2004도3891 판결). 불이익을 주는 행위는 근로자에게 직접 불이익을 주는 적극적인 경우뿐만 아니라 다른 근로자에게는 부여하는 이익을 주지 않는 소극적인 경우(예컨대 기숙사 이용의 불허, 신형 차량의 배차 거부)도 포함됨. 또한 근로관계의 지위에 관한 불이익이나 경제적인 대우에 관한 불이익뿐만 아니라 정신상의 불이익이나 생활상의 불이익 또는 조합활동상의 불이익도 포함됨.

근로관계의 지위에 관한 불이익 - 해고, 퇴직의 강요, 전출, 전직, 기간제근로자의 계약갱신거부 등

인사상의 불이익 - 전보, 휴직, 대기발령, 승진탈락, 강등, 정직·경고, 감봉·출근정지 등 징계처분

① 지배개입으로서의 부당노동행위

○ 단체협약 해지 관련

출처가 한국철도공사 인사노무실로 2009. 10. 초경 작성된 ‘노경담당팀장회의자료’에 의하면 파업의 양상에 따라 예상시나리오를 통하여 사측의 대응방법을 명시하고, 이 중 임단협이 연말까지 이어지는 경우 ‘단협해지로 압박필요’라고 적시한 점, ‘노조가 공사안을 수용하지 않는 경우 단협해지 통보’할 것을 명기한 점 등에 비추어 단체협약 해지는 2009. 11. 26. 철도노조의 파업 약 2개월 전부터 준비해 왔음.

단체협약 해지가 노사관계에 미치는 영향을 감안할 때 단체협약 해지는 2009. 11. 26.부터 철도노조가 파업에 돌입하게 된 주요한 원인이고, 철도공사에서 작성한 문건과 교섭 경위 등을 종합해 볼 때, 철도공사는 철도노조와의 단체교섭을 통한 원만한 문제해결보다 단체협약 해지를 통하여 노조가 파업에 돌입하지 않을 수 없는 상황을 조성하여 노사관계를 극한 대립 상황으로 몰고 간 후 해당 파업을 불법파업으로 규정하여 노동조합을 무력화시키는 방법으로 사태를 해결하려고 하였던 것으로 보이는데, 이는 정당한 쟁의행위에 대한 회사 차원의 총체적 지배개

경제적 대우에 관한 불이익 - 임금·상여금·제 수당 지급의 차별, 대부금·장학금제도 등 복리후생 제도 이용의 차별, 시간외 근로나 휴일근로에 대해 희망근로자를 차별하여 배제하는 것(대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388판결) 등

정신상 또는 생활상의 불이익 - 정신적인 피해를 주는 경우도 불이익취급으로 인정됨. 시말서 제출의 징계처분을 한 경우, 기존의 업무에 비교하여 부적당하거나 불쾌한 업무로 전근이나 배치전환을 한 경우, 장기가 현장근로만 하여 온 노동자를 본부의 사무직으로 발령하는 것처럼 업무능력을 무시하고 전근시키는 경우, 장기간의 출근정지나 대기발령 또는 일거리를 주지 않으면서 책상까지 치워버리는 경우, 생활상의 불이익으로는 생활근거지에서 멀리 떨어진 지역으로 전근시키는 경우 등

조합활동상의 불이익 - 사용자의 처분으로 인해 노동자가 조합활동을 할 수 없거나 곤란하게 된 경우 조합활동상의 불이익이 인정됨. 조합활동에 적극적으로 참여한 노동자를 조합원 자격이 없는 지위로 승진시켜 더 이상 조합 활동을 할 수 없게 하는 경우, 조합 활동이 불가능한 부서로 전보발령을 하거나 조합 활동이 곤란한 지역으로 전근시키는 경우, 노조전임을 사용자가 일방적으로 해제하는 경우 등

입으로서의 부당노동행위에 해당하거나 적어도 다른 구체적 부당노동행위에 대한 부당노동행위 의사를 추단할 수 있는 중대한 근거가 될 수 있음.

○ 노조의 쟁의행위 찬반투표에 대한 개입 지시

앞서 살펴본 ‘노경담당팀장회의자료’에 의하면 노조의 쟁의행위 찬반투표에 대하여 “전사적 대직원 설득활동으로 합리적 선택유도”, “복무관리 강화”, “노조부정 투표 여부 모니터링”, “위기관리체제 가동” 등의 방법으로 총체적 개입을 지시한 사실을 확인할 수 있는바 이는 정당한 쟁의행위에 대한 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당함.

○ 파업개시와 동시에 한 철도공사의 대규모 직위해제

철도공사는 노동조합 지부 간부 이상의 조합원들에 대하여 2009. 11. 26. 철도노조의 파업개시와 동시에 일괄적으로 직위해제처분을 하였고 직위해제자의 숫자가 총 900여 명에 이르며 직위해제자들은 직위해제 기간동안 기본급만 지급되고 성과급 지급에서 제외되며 승급도 제한되는 등 인사상 불이익을 받게 됨. 그 밖에 철도공사는 위 처분일(2009. 11. 26.) 당시 휴무일인 자, 휴가중인 자, 병가중인 자로서 파업참가 여부가 불확실한 조합원들에 대하여 단순히 지분 간부라는 이유로 직위해제 대상에 포함시키고, 직위해제자들에 대하여 직무교육 등 교육을 실시한 후 보고서 작성을 강제함.

위와 같이 철도공사는 직위해제 사유에 해당한다거나 직위해제 처분을 행할만한 긴급한 필요성이 없음에도 불구하고 파업개시와 동시에 대규모 직위해제를 단행하였는바 이는 회사의 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당함.

○ 파업참가 조합원 및 가족들에 대한 파업불참 종용 및 강요행위

철도공사는 각종문자메시지 발송, 가정통신문 발송, 전자메일 또는 사내통신망을 통한 파업불참 압력 행사, 전화 또는 구두로 파업불참 압력 행사 등으로 파업참가 조합원 및 가족들에 대하여 파업불참을 종용하고 강요하였는바 이는 정당한 쟁의행위에 대한 회사측의 지배개입으로서 부당노동행위에 해당함.

○ 정당한 쟁의행위에 대한 불법파업 규정 및 징계예고와 대국민홍보

철도공사는 철도노조의 정당한 쟁의행위를 불법파업으로 규정짓고 조합원들에 대한 징계예고를 하는 한편 언론 등을 통하여 철도공사의 파업이 불법파업이고 이로 인하여 국민들이 불편을 겪게 된다고 홍보하였음. 이는 철도노조의 파업이 정당함에도 불구하고 회사측이 지배개입을 통하여 전방위적으로 노조를 압박하였으므로 지배개입으로서 부당노동행위에 해당함.

○ 파업 중단 이후 대량 징계 행위

철도공사는 철도노조의 파업 중단 이후 전체 참가 조합원을 대상으로 징계절차를 일부 진행하고 있고, 그 규모도 이전의 파업과 다르다는 점에서 실질적으로 조합원을 압박하여 조합활동을 약화시키기 위한 것으로 지배개입에 의한 부당노동행위에 해당함.

○ 노동조합 및 조합원 개인에 대한 손해배상 청구 및 고소·고발

철도공사는 2009. 12. 4. 철도노조가 파업을 중단한 직후 노동조합에 대하여 87억 원, 조합원 22명 22대하여 많게는 87억 원, 적게는 6억 원에 달하는 손해배상 청구소송을 제기하였는바 정당한 쟁의행위에 대하여 노동조합 뿐 아니라 조합원들에 대하여도 연대책임을 지우는 것 및 정당 쟁의행위에 대하여 업무방해죄 등으로 고소·고발하는 것은 신중 노동조합 탄압으로 실질적으로 조합원들을 압박하여 조합활동을 약화시키기 위한 지배개입으로서 부당노동행위에 해당함.

○ 과장급 조합원에 대한 탈퇴압력 행사

철도공사는 철도노조의 파업중단 후 회의를 개최하여 과장급 조합원에 대한 탈퇴행위를 조직적으로 계획하였고 과장급 이상 조합가입자 188명 중 2명을 제외한 186명이 탈퇴하였음.

감사원이 감사를 진행하면서 관리자들의 조합원 자격을 문제삼았고, 철도공사는 노동부의 시정명령 신청 등 사전 절차도 없이 조합탈퇴를 강요한 것으로 보임. 이는 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당함.

② 불이익취급으로서의 부당노동행위

○ 파업개시와 동시에 한 철도공사의 대규모 직위해제

철도공사는 노동조합 지부 간부 이상의 조합원들에 대하여 2009. 11. 26. 철도노조의 파업개시와 동시에 일괄적으로 직위해제처분을 하였고 직위해제자의 숫자가 총 900여 명에 이르며 직위해제자들은 직위해제 기간동안 기본급만 지급되고 성과급 지급에서 제외되며 승급도 제한되는 등 인사상 불이익을 받게 됨. 철도공사는 과거 2006. 3.경 있었던 파업 당시 이번 파업과 유사한 사유로 직위해제 처분을 하였으나, 당시 법원은 파업참가 등을 이유로 직위해제처분을 한 것은 부당하다고 판결하였음(서울행정법원 2007구합17564 판결). 그럼에도 불구하고 파업개시와 동시에 노동조합 간부들에 대한 직위해제처분을 단행한 것은 노동조합의 단체행동을 탄압하기 위한 것으로 판단되고 이는 인사상 불이익 취급으로서의 부당노동행위임.

○ 파업 중단 이후 조합원들에 대한 대량징계

철도공사는 파업이 중단 이후 조합원들에 대한 대량징계처분을 하고 또한 징계예고를 하고 있는 실정인바, 이는 불이익 취급으로서 부당노동행위에 해당함.

○ 파업 중단 이후 인사상의 불이익 처우

용산차량기지⁵⁾, 대구전기지부⁶⁾, 부산철도차량정비단⁷⁾의 사례에서 드러난 바와 같

5) 철도공사는 파업복귀 이후 용산차량사업소에서 차량정비 업무를 담당하던 조합원 10명을 타사업소로 전보발령하였음.(용산차량사업소에서, 서울차량사업소(수색역)으로 5명, 분당차량사업소로 3명, 시흥차량사업소로 1명, 병점차량사업소로 1명을 각각 인사발령하였음)

인사명령일자는 2009. 12. 18. 자이고, 인사발령 사실은 12. 16. 오전8시 40분경 문자메시지로 통보한 후 직후 이메일로 전자 공문의 형태로 통보하였음.

6) 2009. 12. 22. 대구본부 내에서 사업소를 달리하는 인사발령이 총 14명이 행하여짐(대구전기사업소, 영천신호제어사업소, 영천전기사업소, 김천전기사업소)

같은 날 사업소를 달리하는 인사발령 외에도 사업소 내에서 근무지를 달리하는 다수의 인사발령이 행하여 짐.

이 철도공사는 파업 중단 이후 인사상 불이익 처우를 하고 있는바 이는 불이익 취급으로서 부당노동행위에 해당함.

③ 파업포기를 전제로 한 단체교섭 거부행위

철도노조는 파업에서 복귀한 이후 교섭재개를 요구하였는데 철도공사는 철도노조의 파업 포기를 전제로 하는 교섭에 임하겠다는 입장이므로 이는 부당한 교섭거부로서 부당노동행위에 해당함.

(2) 사용자의 지위를 이용한 위력에 의한 업무방해죄⁸⁾

다수의 선임전기장을 전기원으로 강등조치 한 바 있음.

- 7) 파업중단 이후 고속차량정비사업소에서 일반차량정비사업소로 인사발령을 행함.(1명, 지부 문화체육부장). 고속차량(KTX)의 경우 3조 2교대제이고 일반차량의 경우 일근제로 근무형태가 상이하여 급변 인사발령으로 인하여 임금상의 직접적인 불이익이 발생함.
- 8) "형법 제314조 ① 제313조의 방법(허위의 사실을 유포하거나 위계) 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금에 처한다."

형법상 업무방해죄란 업무가 방해되거나 방해될 위험이 있는 모든 경우에 대해 성립하는 범죄가 아니라 허위의 사실 유포, 위계 또는 위력으로써 '(다른) 사람의 업무'를 '방해'한 경우 성립하는 범죄임.

업무방해죄가 성립하기 위해서는 업무방해의 방법으로 허위 사실을 유포하거나 위계 또는 위력이 존재하여야 함.

업무방해죄의 위계란 상대방의 착오나 부지를 이용하는 일체의 행위를 말하며, 사람을 기망하는 경우 뿐만 아니라 유혹하는 경우도 포함됨. 허위사실의 유포는 위계의 한 유형이며, 객관적 진실에 맞지 않는 사실을 불특정 또는 다수인에 전파하는 것을 말함. 순차로 불특정다수인에게 전파될 것을 인식하면서 특정인에게 고지한 경우도 포함됨.

업무방해죄의 위력은 사람의 자유의사를 제압하기에 족한 세력을 말함(대법원 1999.5.28. 선고99도495 판결). 따라서 법원은 위계·위력에 의한 촉탁살인(제235조), 특수폭행(제261조), 특수협박(제284조), 특수체포·감금(제278조) 등에서 볼 수 있는 '상대방에게 공포심을 일으키게 하는 정도가 가장 강한 경우의 위력과 미성년자 간음(제302조)에서 볼 수 있는 폭행·협박을 포함하지 않는 약한 정도의 위력을 모두 포함하는 광범위한 것으로 보고 있음.

위력의 사용은 폭행·협박을 가하는 것, 사회적인 경제적인 정치적인 지위·권세를 이용하는 것(사용자 내지 관리자로서의 지위를 이용하는 것), 단체·다중의 힘을 과시하는 것 등 어느 것이든 상관없

철도공사 사장이 전 경찰청장 출신임을 이유로 고소고발자에 대한 관할경찰서 조사직전에 해당 경찰서를 방문하였는바 이는 사용자의 지위에 있는 자가 고소·고발을 통한 노조의 업무를 위력으로 방해하기 위한 행위에 해당할 수 있음.

(3) 위력에 의한 업무방해죄

청와대, 검찰, 경찰, 감사원 등 정부기관이 철도노조 파괴에 개입하였거나 단위 노동사건에 개입하였다면 이는 정부기관의 지위를 이용하여 위력으로 철도노조의 정당한 쟁의행위를 방해한 행위에 해당할 수 있음.

(4) 허위사실 적시에 의한 명예훼손죄⁹⁾

정당한 쟁의행위를 불법과업으로 선전한 행위는 허위사실의 적시로서 철도노조에 대한 명예훼손죄에 해당함.

없으며, 위력은 범인의 위세, 사립수 및 주위의 상황 등에 비추어 피해자의 자유의사를 제압하기 족한 세력의 현존으로 충분하고, 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압되었느냐는 묻지 않음(대법원 1995.10.12. 선고 95도1589판결).

판례는 출입문에 바리케이트를 치고 모든 출입자의 출입을 통제하거나(대법원 1991. 6. 11. 선고 91다 753 판결) 공장 종업원 10여명이 공장 정문을 봉쇄하고 출입자를 통제하여 규찰을 보며 이사 등이 밖으로 나가지 못하도록 막거나(대법원 1992. 2. 11. 선고 91도1834 판결) 근로자들에게 입갱하지 말 것을 선동하면서 탈의실을 점거농성하여 광업소 조업을 방해한 경우(대법원 1990. 7. 10. 선고 90도755 판결) 등은 위력에 의한 업무방해로 인정함.

9) 형법 제307조(명예훼손) ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

허위사실 적시에 의한 명예훼손죄는 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손함으로써 성립하는 범죄임.

형법 제307조 제2항 소정의 ‘허위사실 적시에 의한 명예훼손죄’가 성립하기 위해서는, 범인이 공연히 사실의 적시를 하여야 하고, 그 적시한 사실이 사람의 사회적 평가를 저하시키는 것으로서 허위이어야 하며, 범인이 그와 같은 사실이 허위라고 인식하였어야 함(대법원 2007.7.13. 선고 2006도6322 판결).

라. 정당한 파업행위에 대한 손해배상 청구와 업무방해죄 고소·고발 건과 관련하여

근로자의 단체행동권의 보장은 국가의 형벌권의 대상에서 제외되는 데서 출발하고 우리 헌법이 근로자의 단체행동권을 규정하고 있는 이상 쟁의행위를 한 조합원들을 업무방해죄로 고소·고발하고 이에 대하여 체포영장을 발부하는 행위는 법률과 헌법상 기본권 보장취지에 반함.

또한 정당한 쟁의행위에 대한 손해배상 청구는 손해의 발생이 있다고 볼 수 없을 뿐만 아니라 그 위법성도 없다고 할 것임.

마. 징계과정의 위법성

철도공사는 조합원들의 파업복귀 후 대량징계과정에서 CCTV를 설치하고 조합원들의 소명권을 제한하였음. 또한 야간에도 징계절차가 이루어짐. 이러한 징계는 그 절차에 위법성이 있을 수 있고 징계 자체도 부당하다고 할 것임.

2. 파업관련 경위 및 노동조합 및 조합원 탄압에 대한 인권적 의견

가. 철도 파업 과정에서 이루어진 기본권 전반에 걸친 철도노동자들에 대한 인권침해

(1) 노동기본권 침해

: 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제조약(약칭 사회권 조약)은 △노동의 권리 △공정하고 유리한 노동조건에의 권리 △노동조합을 결성하고 가입할 권리로 나누어져 있음.

세부적으로 살펴보면,

노동의 권리는 인간의 물리적 존속을 가능케 하는 일차적인 소득원으로써 생존에 필요함은 물론 사회참여, 자아실현 등 인간의 존엄성을 유지시키기 위해 필수적인 권리로써 △인간이 노동을 통해 생계를 유지가능 해야 하는 권리 △자의적인

해고를 당하지 않을 권리 △자유롭게 노동을 선택할 권리를 포함. 이에 따라 국가는 적극적인 고용정책을 통해 모든 사람들이 자유롭게 노동을 선택할 권리를 충족시킬 수 있게 해야 하며 자의적인 해고가 일어나지 않도록 하고 실업으로부터 보호받을 권리를 보장해야 함.

공정하고 유리한 노동조건의 권리는 노동의 권리를 보장하기 위해 건강하고 안정된 노동조건으로 최저임금, 동일한 가치의 노동에 대한 동일임금, 공정하고 유리한 임금, 안전하고 위생적인 작업조건, 휴식·여가에 대한 권리 등이 포함되어 있고, 또한 모든 사람은 노동조합을 결성하고 가입할 권리가 있음.

① 노동기본권 전반에 걸친 후퇴를 강요한 철도공사의 인권침해

- 임금삭감, 각종 휴일, 휴가의 축소 및 폐지, 교대근무제 조건 악화, 복지조항 축소 및 폐지, 노동조합활동 환경 악화 등 광범위한 노동조건 후퇴를 교섭과정에서 한치의 양보없이 계속해서 강요하였음.

- 불성실한 교섭과 단협의 일방적인 파기, 파업을 전후로한 부당노동행위를 통해 노동조합의 활동을 무력화시키고 노동자들의 노동조합활동을 체계적으로 방해하고 탈퇴를 종용하는 것은 노동조합결성과 가입이라는 기본적인 권리를 침해한 것임.

또한 그 방법에 있어 파업참가자 전원에 대한 징계, 탈퇴 종용에 있어 조직적이고 일상적인 괴롭힘, 징계위 개최에 있어 무리한 일정을 강행하여 충분한 사유와 사실이 간과되고 불필요한 업무(대규모 징계위 구성)가 발생, 충분한 휴식없이 노동하게 되는 상황발생과 심지어 가족들을 압박하는 사례 등 심각한 수준의 인권침해가 벌어지고 있음.

- 단체행동권의 측면에선 불법파업 규정의 과정과 철도 공사의 대시민 선전 등에서 볼 수 있듯이 근거에 있어 '공공기관 선진화'정책의 반대의사 표현을 노동자로서 자신의 노동을 스스로 통제할수 있는 권리의 하나로도, 사회구성원으로써 정책에 참여하는 과정으로도 인정하지 않는 시대착오적인 태도로 일관함.

- 특히, 불법파업 간주와 대응방식에 있어선 국제사회에서도 인정하기 힘든 상황으로 아래 따로 다루기로 함.

(2) 파업권 침해 - 파업권의 의의와 한국의 파업권 보장

○ 2008년 6월 국제노동기구(ILO)는 파업권은 필수적인 수단의 하나로서, 이를 통해 노동자와 노동자들의 조직이 자신들의 경제적, 사회적 권익을 증진시키고 방어할 수 있는 권리로써 인정받아야 한다고 공표한 바 있음.

○ 철도공사와 정부 각 부처의 불법파업 간주 시점이 앞서 설명되었듯이 매우 작위적이며 그 근거도 사회구성원간의 이해가 어려운 상황임. 손배가압류, 업무방해죄 적용 등 일련의 법적 대응 또한 국제사회의 여러 차례 권고마저 무시한 사항이 반복되고 있음.

○ 유엔 경제적, 사회적 문화적 권리에 관한 규약(이하 사회권 규약)에 가입한 한국정부의 규약 이행에 관한 심의를 거쳐 견해 및 권고항목을 3차에 걸쳐 내놓았음.

노동분야에서 파업권에 관련해서만 살펴보면, 한국정부가 노동자들의 행위의 합법성 여부를 판단하는 것은 정부 당국에게 거의 절대적인 재량권이 주어져 있는 것으로 보이는데 우려를 표명한 바 있고(1차), 특히 파업권을 행사하는 노동조합에 대한 형사소추를 중지할 것을 권고함. 또한 파업을 관장하는 법률이 투명하지 않고 파업의 합법성을 판단하는 데 있어 관련 기관에 과도한 재량이 부여되고 있음을 우려함. 이점에 있어서, 파업행위를 범죄시하는 정부의 접근방식은 '전적으로 수용될 수 없는 것'이라고 위원회는 판단함(2차).

주목할 것은 최근 3차 견해 및 권고 항목에선 파업노동자에 대한 과도한 물리적 사용과 업무방해죄 남용을 우려하며 구체적인 권고사항을 내놓았음.

첫째, 모든 개인이 자유롭게 노동조합을 결성하고 노동조합에 가입할 권리와 노동조합을 통해 단체협상에 참여할 권리를 보장할 것.

둘째, 공공질서유지에 절대적으로 필요한 수준을 넘어 물리력을 사용하거나 파업 권을 약화시키기 위해 사용되는 체계적인 수단으로서의 '업무방해죄' 조항의 적용을 억제함으로써 파업권을 보장할 것.

셋째, 국제노동기구 협약 제 87호 '결사의 자유 및 단체결성의 자유 보장 협약'(1948)과 제 98호 '집회와 단체협상의 권리 협약'(1949)을 비준할 것.

나. 파업과정에서 일어난 광범위하고 심각한 인권침해

(1) 다양한 인권침해과정에서 공동체 파괴

- 노동자들의 기본권을 침해하는데 그치지 않고 이를 위해 사회구성원간 위화감을 조성하는 방식을 적극적으로 채택함.
- 불법파업을 반복적으로 명시하는 대시민 선전, 가족구성원들에게 불이익과 위법성 등을 불필요한 절차와 방식으로 알리고 압박하여 불안함을 가중시키는 등 사회구성원, 가족구성원 간 위화감을 조장함.
- 경조사 참석 마저 점검하고 불참을 강요하는가 하면, 노조탈퇴 종용에 동료의 설득을 적극 활용하고 집단왕따 운운하며 노노갈등을 조장함.

(2) 기본적인 인권에 대한 무시와 위법한 행위들

- CCTV설치·운영 및 노동조합활동 감시를 목적으로한 채증조 운영과 채증장비 구입 계획으로도 볼수 있듯이 노동자임과 동시에 국민의 기본적인 권리를 무시하는 비 상식적인 행태가 계속됨
- 공기업으로서 국민의 권리를 보장하는데 있어 적극적인 조치는 고사하고 권리 침해에 관한 조사를 위한 최소한의 협조도 이루어지지 않은 권위적인 태도로 일관한 점도 인권감수성 유무를 넘어서 공기업으로서 사회적 책무를 다하지 않은 것으로 볼수 있음.

다. 철도공사와 정부정책에 있어 계속되는 인권침해의 필연성

- 지난 서울지하철 구조조정 강행과정에서 서비스지원단이라는 웃지 못할 인권침해사건, 국민을 놀라게 했던 노동권을 부정하고 단협을 해지하는 노동연구원, 발전노조에 대한 상식을 넘어서는 인권침해, 철도 노조의 파업참가 전원 징계와 대규모 손배가압류 등은 수 많은 사례를 생략한 위의 나열만으로도 정부의 '공공기관 선진화', '노사관계 선진화' 정책으로 대표되는 일련의 흐름으로 파악됨.

- 보고서에서도 알 수 있듯이 정부의 정책방향과 실현방식이 '임금·단체협약 개악 요구 - 노사교섭결렬 - 노동쟁의 조정결렬 - 단체협약일방해지통보 - 노조파업 - 파업파괴'로 이어질 수 밖에 없는 사실은 지금까지 벌어진 일련의 상황들이 정책변화 없이는 필연적으로 계속될 수밖에 없음을 보여줌.

- 사회구성원들의 요구에도 불구하고 이 정책들을 계속해서 밀고 나가는 것은 사회적인 문제로 지적되는 노동기본권 침해, 심각한 인권침해를 정부 스스로 자신의 임무로 상정하는 결과를 초래하는 것임.

라. 소결

- 현재 많은 사회구성원들이 사회·경제적 위기의 시기를 지내면서 많은 사회적 과제를 인식하고 자신이 삶과 공동체를 유지하기 위한 고통을 감내하고 있다지만, 그와 동시에 최소한 지켜져야 할 권리와 절대적으로 필수적으로 지켜야 할 사회적 약속과 운영에도 뚜렷한 인식이 더해지고 있음. 특히, 인간의 기본적인 권리라고 하는 것이 생존을 지나 인간다운 삶으로 확장되어 지켜져야 할 것임.

- 용산 참사와 쌍용차 점거파업과정에서 벌어진 경악할 만한 인권침해에 대한 국민들의 반응에서도 볼 수 있듯이 기업의 이윤이, 질서유지라는 명분이, 위기극복으로 포장한 희생이 인간에 앞설 수는 없고, 이는 사회구성원들이 보여준 반응과 태도에서도, 국제사회의 심각한 우려와 권고에서도 알 수 있음.

- 그러나 한국 정부와 공공기관을 포함한 기업들은 유독 노동부분에 대해서는 일

말의 재고도 없이 무자비한 노동탄압과 인권탄압을 행하며 인간의 기본적 권리를 뒤흔들고 있음. 그동안 정규직·비정규직, 산업별, 계층별, 임금 격차 등 다양한 분할정책으로 사회구성원들의 주목이 덜할 것이라고 생각하면 오산임. 이미 많은 희생과 생활조건의 하락이 있었고, 인간적인 삶의 조건을 최저선에서 보편선으로 끌어올리는 것을 정부가 도외시 한다는 것을 사회구성원들도 인지하고 있으며, 더 많은 공론화로 많은 변화를 자기 임무로 삼는 이들도 늘고 있음.

- 철도공사는 노동기본권 파괴와 인권침해를 즉각 중단해야 할 것임. 나아가 정부의 각종 선진화 정책으로 포장한 신자유주의, 노동자 민중 쥐어짜기 정책을 중단하고 대다수 사회구성원의 요구를 받아들여야만 할 것임.

MEMO

철도파업 배경과 철도공사의 노조탄압 및 인권탄압에 대한 **진상조사보고서**

참고자료

철도노조탄압진상조사단