

“이주노동자 동지여, 노동조합으로 단결하자”

민주노총 전국 이주노동자대회 열어 ... 대구지부 성서공단지역지회 투쟁 사례 등 공유

“이주노동자는 기계가 아니며 노예도 아니다. 오늘 민주노총 전국 이주노동자대회에 모인 우리는 이주노동자가 인간답게 일할 권리, 살아가 수 있는 권리를 지키기 위해 끝까지 함께 투쟁할 것이다.”

민주노총이 8월 20일 용산역 앞에서 연 ‘이주노동자 강제노동 철폐, ILO협약 이행, 사업장 변경의 자유 보장, 민주노총 전국 이주노동자대회’에 참가한 각국의 이주노동자들이 이처럼 선언했다.

이날 대회에 참가한 민주노총, 금속노조 조합원 등 이주노동자들은 이주노동자 사업장 변경 제한에 지역 제한까지 추가하는 윤석열 정부 강력히 규탄했다.

윤석열 정부는 고용허가제 아래 사업주 동의 없이 사업장 변경을 허용하지 않는 ‘사업장 변경 제한’에 지역소멸 대응이라는 핑계로 9월부터 사업장 변경을 ‘권역별 단위’ 안에서만 허용하는 ‘지역 제한’을 추가했다. 이날 대회 참가 노동자들은 직업선택의 자유 침해에 거주이전의 자유까지 침해하려는 반헌법 정책이라고 지적했다.

양경수 민주노총 위원장은 대회사



에서 “한국 사회는 이주노동자들의 노동 없이 유지할 사회다. 한국 사회에서 더 위험하고, 더 힘들며, 더 어려운 노동을 이주노동자들이 감내하고 있다”라고 밝혔다.

양경수 총연맹 위원장은 “윤석열 정권은 오로지 이주노동자의 숫자를 늘리며 더 많은 강제노동, 노예노동을 통해 더 많은 자본의 이윤을 도모하겠다는 약탈 정책을 드러내고 있다”라고 규탄했다.

우다야 라이 이주노조 위원장은 “정부는 이주노동자 사업장 변경을 더욱 제한하기 위해 9월부터 지역 제한까지 추가하며 개선은커녕 오히려 개악하고 있다”라며 “ILO 강제노동 금지 협약을 비준한 나라가 이러면 안 된다. 즉각 철회해야 한다”라고 강조했다.

현장에서 올라온 이주노동자들이 투쟁 발언을 이어갔다. 인도네시아 이주노동자 마리아티 금속노조 대구

지부 성서공단지역지회 조합원은 “저와 동료 두 명은 입사 후부터 1년 동안 사장에게 성추행을 당했다”라고 폭로했다.

마리아티 조합원은 회사를 나와 성서공단지역지회와 상담하고, 지회와 동료 이주노동자들과 함께 매일 점심시간에

회사 앞에서 집회 등 투쟁을 했다. 결국, 사장의 사과를 받고 밀린 체불임금과 구직기간 2개월 임금을 모두 받았다고 밝혔다.

마리아티 조합원은 “성서공단지역지회에서 노동자, 동지들을 만나 큰 힘을 받았다. 울면서 살던 우리는 이제 ‘스트롱 위민(STRONG WOMEN)’이 됐다”라면서 “동지들 두려워하지 말자. 노동조합으로 함께 단결하고 투쟁하면 승리할 수 있다”라고 목소리를 높였다.

이날 이주노동자들은 산재 사망률이 한국 정주노동자의 세 배인 죽음의 일터에서 저임금 장시간 노동을 하고, 비닐하우스 숙소에서 임금체불, 차별, 욕설까지 당하며 강제노동을 한다고 토로했다.

전국 이주노동자대회에 참가한 노동자들은 집회를 마무리하고 윤석열 집무실을 향해 행진했다.

삼성물산, 금속노조 2011년~2019년 단체교섭 요구에 응해야

대항노조 설립 무효 됐다면 과거 근로조건도 단체교섭 대상

삼성물산이 에버랜드노동조합(에버랜드노조)과 2011년~2019년에 단체협약을 체결했어도, 정당한 교섭 대표노조인 금속노조가 그 기간에 대한 단체교섭을 요구한다면 교섭에 응해야 한다는 항소심 판결이 나왔다.

에버랜드노조는 사용자의 부당노동행위로 설립된 대항노조다. 1심 판결은 ‘과거’의 단체협약·임금협약에 관한 사항에 대해 삼성물산이 단체교섭 청구에 응낙할 의무가 없다고 판시했으나, 항소심이 이 판단을 뒤집은 것이다. 항소심 판단은 금속노조가 단체교섭을 통해 더 유리한 단체협약을 체결할 수 있다는 취지다.

1. 사건번호

서울고등법원 2023. 6. 2. 선고 2022나2035436 판결. 대리인 : 금속법률원 김유정 변호사

2. 사실관계 요지

▲ 에버랜드 사업장 노동자들은 2011년 7월 13일 삼성노동조합(이하 ‘삼성노조’)을 설립했고, 이후 삼성노조는 금속노조에 가입해 ‘경기 지부 삼성지회’가 됐다. 회사는 2011년 6월 29일경 설립된 에버랜드노조와 2011년부터 2020년까지 단체협약·임금협약을 체결하면서 삼성지회의 단체교섭 요구에 응하지 않았다.

▲ 회사 노사문제 총괄 담당 직원은 대항노조인 에버랜드노조를 설립해 삼성지회 운영을 방해한 혐의로

2019년 12월 13일 노동조합법(부당노동행위) 위반으로 유죄 판결을 받았고 이후 대법원에서 확정됐다. 금속노조는 에버랜드노조에 대해 ‘노동조합 설립무효’ 확인의 소를 제기해 2021년 8월 26일 승소 판결을 받았고, 대법원에서 2022년 5월 12일 확정됐다.

▲ 에버랜드노조 설립이 무효가 된 후, 삼성지회는 교섭대표노동조합으로 인정받아 삼성물산과 단체교섭에 나서 2022년 4월 14일 단체협약·임금협약을 체결했다. 삼성지회는 삼성물산이 에버랜드 노조와 단체협약을 체결한 2011년부터 2020년까지 기간의 과거 근로조건에 대해서도 단체교섭을 요구했으나 삼성물산이 이를 거부해 소송이 시작됐다.

3. 판결 요지

▲ 에버랜드노조의 설립이 무효가 됐다 하더라도 피고(삼성물산)와 에버랜드노조 사이의 단체협약에 기초해 형성된 근로관계가 모두 소급적으로 무효가 되는 것은 아니다. 그러나 원고(금속노조)는 여전히 이 사건 대상기간(2011년부터 2020년까지) 동안의 임금·단체협약 체결을 위한 단체교섭이행청구권을 가지고 있고, 원고가 구하는 단체교섭이행청구가 과거의 법률관계를 모두 무효로 돌릴 것을 전제로 하는 것도 아니다.

원고는 여전히 위 기간의 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 통해 기존의 단체협약보다 유리한

단체협약을 새로 체결할 수도 있으므로 이 사건 대상기간의 임금·단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구할 실익이 있다(대법원 2019. 7. 25. 선고 2016다274607 판결 취지 참조).

▲ 이 사건 청구는 피고가 이 사건 대상기간의 근로관계에 관해 단체교섭에 성실하게 응할 의무가 있음을 전제로 그 교섭에 나아갈 것을 구하는 것에 불과하고, 원고가 요구하는 모든 교섭사항에 대해 협약을 체결해야 한다거나 기존의 단체협약이 무효임을 전제로 새로운 근로조건을 형성해야 한다는 의미는 아니다.

단체교섭 과정에서 노동조합 역시 성실교섭의무를 부담하는바(노동조합법 제30조 제1항), 세부적인 교섭 사항이나 이행가능성을 고려한 교섭 사항의 조정과 그 이행방법 등에 관해 상호 성실한 교섭의무의 이행 과정에서 조율할 수 있다. 따라서 향후 교섭과정에서 실무상 문제점이나 이행과정에서 실익 등을 따져 교섭 청구권의 유무를 판단할 것은 아니다.

4. 시사점

이 판결은 사용자의 부당노동행위로 설립한 대항노조의 설립이 무효로 된 경우, 정당한 교섭대표노조가 과거 근로조건에 대해 단체교섭을 요구한다면 사용자는 대항노조와 체결한 과거 단체협약의 존재를 이유로 교섭을 거부할 수 없다는 점을 확인했다는 의미가 있다.