



한국와이퍼분회, 금속노조·경기지부와 더 큰 투쟁 벌인다

최윤미 분회장 단식투쟁 44일 ... 노조, 22일 울산 현대자동차 앞 결의대회 열어

“저는 44일차를 마지막으로 단식을 중단합니다. 하지만 고용노동부, 덴소, 현대차 압박 등 전방위 활동을 이어가고 있습니다. 더 큰 힘과 의지로 한국와이퍼 투쟁을 결의합니다”.



생태계 유지를 위해 완성차로서 책임을 다해야 한다” 라고 지적했다.

금속노조 경기지부 시흥안산지역지회 한국와이퍼분회는 모기업

최윤미 금속노조 경기지부 시흥안산지역지회 한국와이퍼분회장이 단식투쟁 44일째인 12월 20일 건강이 급속도로 나빠져 단식을 중단하고 녹색병원으로 긴급 이송된 가운데 자신 SNS에 이같이 밝혔다.

최윤미 분회장은 “저는 건강의 큰 문제는 없으며, 빠르게 회복하고자 합니다” 라며 “한국와이퍼분회와 저는 동지들과 함께 울고 함께 웃을 수 있도록 최선을 다하겠습니다” 라고 전했다.

덴소코리아와 한국와이퍼가 노동부가 불법이라고 지적한 조기퇴직을 강행하고 있음에도, 한국와이퍼분회는 단단하게 투쟁하고 있다. 한국와이퍼분회 조합원들은 12월 21일 공장 앞마당에서 투쟁 승리를 위한 단결의 날을 열었다.

노조 경기지부의 동조단식이 이어지고 있고, 1차 일본원정투쟁단이 일본 현지 시민단체와 노동조합의 협력을 받아 투쟁을 벌이고 있다. 최윤미 분회장과 함께 단식농성을 시작한 이규선 금속노조 경기지부장은 단식을 계속 이어간다. 12월 22일로 46일째다.

금속노조는 12월 22일 울산 현대자동차 공장 정문에서 ‘덴소자본 규탄, 구조조정 분쇄, 한국와이퍼 투쟁 승리 금속노조 결의대회’ 를 개최한다. 현대차와 기아차는 한국와이퍼의 최대 납품 업체다.

노조는 “덴소의 한국와이퍼 청산과 불법 대체생산은 현대차의 목인 없이 불가능하다. 원·하청 상생을 입에 달고 사는 현대차그룹이 납품사 죽이기에 동참하는 셈이다” 라면서 “재벌·대기업 현대자동차가 부품사 노동자의 고용과 건강한 생산

일본 덴소와 덴소코리아의 위장청산 철회, 불법 대체생산 중단, 덴소코리아 특별근로감독 등을 요구하며 지난 11월 7일 단식투쟁에 돌입했다.

일본 덴소의 100% 자회사 한국와이퍼는 회사 청산을 일방 공지하며 12월 31일 정리해고를 통보했다. 덴소는 한국와이퍼의 물량을 대체생산 중이다. 한국와이퍼분회는 “한국와이퍼 노동자 죽이기가 목적인 위장청산이다” 라고 규탄하고 있다.

지난 국정감사와 MBC 보도로 한국와이퍼가 경영이 어려워 문을 닫는 게 아니라는 사실이 드러났다. 현대자동차-덴소코리아-한국와이퍼가 공모해 단체협약 위반, 불법 대체생산, 부당노동행위를 저질렀고, 일본 덴소 자본이 고의로 적자를 만든 기획청산임이 밝혀졌는데 노동부는 덴소코리아 특별근로감독에 착수하지 않고 있다.

노동조합법 제2조 개정안, 어떤 내용인가요?

노동조합법 제2조 개정안과 조항별 취지

제2조 1호 근로자 정의

노동조합법은 노동3권을 행사할 수 있는 주체인 ‘근로자’에 관해 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’라고 정의하고 있습니다.

개정안은 여기에 ‘노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자’를 근로자로 추정한다는 내용을 더했습니다.

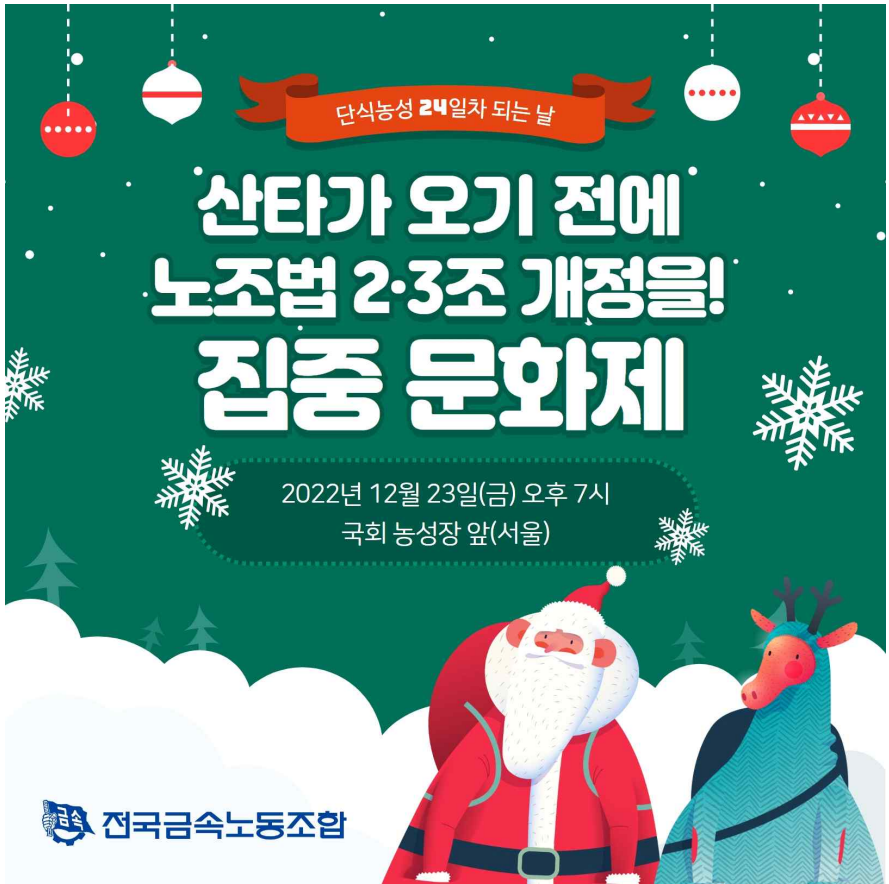
대법원 판례와 ILO협약 기준상, 노동조합법상 근로자에 근로기준법상 근로자와 경제적·조직적 종속성이 있는 노무제공자까지 널리 포함합니다.

노동조합법상 근로자에 해당한다는 판단을 받기 위해 사측과 장기간 법률 분쟁을 거치기 마련이고, 최종 판단 전까지 노동3권을 제대로 행사하기 어려운 현실입니다. 노무제공자들이 보다 적극적으로 단결권 등 노동3권을 행사하도록, 특히 장기간 소송 중에 일단 근로자로 추정해 노동3권을 누릴 수 있도록 하자는 것이 개정안의 취지입니다.

제2조 2호 사용자 정의

현행 노동조합법상 ‘사용자’ 정의는 근로기준법 규정과 매우 유사해 직접 근로계약을 체결하지 않은 경우 사용자가 자신의 사용자성을 부인하는 경우가 많습니다. 이미 노동조합법상 근로자 규정을 근로계약관계 넘어 노무제공자에 대해서도 적용하므로, 노동조합법상 근로자에 대응하는 개념으로서 사용자 정의 규정을 개정할 필요가 있습니다.

이에 사용자를 ‘근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으



로서 지위에 있는’ 사업주 등으로 넓게 정의했습니다.

그리고 현실에서 자주 문제가 되는 사내하도급의 노동3권 문제 해결을 위해 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자, 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함)를 사용자로 간주하도록 했습니다.

제2조 5호 노동쟁의 정의

현행 노동조합법은 노동쟁의의 대

상을 ‘임금·근로시간·복지·하고·기타 대우 등 근로조건’에 관한 사항으로 협소하게 규정하고 있습니다.

개정안은 노동조합법 제1조상 ‘근로자의 경제적·사회적 지위의 향상’에 관한 사항까지 노동쟁의의 대상으로 넓게 포함함을 명확히 했습니다. 정리해고, 구조조정 등 사업재편에 관한 사항, 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항도 노동쟁의의 대상으로 명시함으로써 현실에서 발생하는 다양한 분쟁에 대해 단체교섭과 쟁의조정이라는 노사자치와 공익 조정기능(노동위원회 쟁의조정)으로 해결하도록 했습니다.

모든 노동자가 ‘진짜 사장’에 대해 노동3권을 유예 없이 행사해 스스로 권익과 지위를 수호하도록 노조법 2조를 반드시 개정해야 합니다.

노동조합법 제3조 개정안, 어떤 내용인가요?

노동조합법 제3조 개정안과 조항별 취지

제3조 1항 손해배상 청구의 제한 원칙

사용자는 헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자에 대해 손해배상을 청구할 수 없도록 했습니다.

노동조합과 노동자의 단체교섭, 쟁의행위, 조합활동 등 노동3권의 행사에 원칙적으로 손해배상 책임을 지우지 않도록 하자는 취지입니다.

제3조 2항 사용자의 원인 제공에 따른 책임

쟁의행위 등이 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우 이로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없도록 했습니다.

쟁의행위 등이 사용자의 단체교섭 거부, 대체인력 투입, 합의 파기 등 불법행위에서 기인하거나 이에 대항하는 과정에서 발생한 경우, 손해배상 책임을 묻지 못하도록 하는 취지입니다.

제3조 3항 개인에 대한 청구 제한

사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대해 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없도록 했습니다.

손해배상 청구를 노동조합에 더해 노조 간부, 일반 조합원까지 확장해 노조 조직력 약화, 노조 파괴 수단으로 활용하지 못하도록 차단하려는 취지입니다.

제3조 4항 손해배상 범위 제한

사용자는 노무제공 거부로 인한 손해와 정당한 쟁의행위를 하더라도 불가피하게 발생할 손해에 대해 배상을 청구할 수 없도록 했습니다.

손해배상 책임을 지더라도 손해배상의 범위에 단순한 업무거부(부작위) 방식인 파업과 정당한 쟁의행위로 발생할 손해를 제외해 불법행위 직접 발생 손해만 부담하도록 하자는 취지입니다.

제3조 5항 노동조합의 존립 보장

노동조합의 존립이 불가능할 경우 손해배상청구를 허용하지 않도록 했습니다.

사용자가 노동조합 파괴 목적으로 손해배상청구 제도를 활용하는 권리 남용 행태를 금지하는 취지입니다.

제3조 6항 신원보증인에 대한 청구 제한

「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대해 배상할 책임이 없도록 했습니다.

노사관계 직접 당사자가 아닌 신원보증인의 손해배상 책임을 금지하자는 취지입니다.

제3조 7항 소권 남용 제한

사용자는 노동조합 활동을 위축하거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용해서는 안 된다고 규정했습니다.

노동조합의 활동을 위축하거나 괴롭히기 위한 수단으로 활용하는 소송

은 권리남용에 해당한다는 사실을 명확히 해 법원이 직권으로 소송이나 가압류 신청을 각하하도록 하자는 취지입니다.

제3조의2 1항 연대책임 제한

법원이 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다고 규정했습니다.

불법행위에 조금이라도 관여한 모든 사람에게 전체에 대한 책임을 같이 지우도록 하지 말고(부진정연대책무관계), 역할, 행위 정도, 관여도에 따라 개별적으로 손해액을 산정하자는 취지입니다.

제3조의2 2항, 3항 손해배상액 감면

손해배상의 배상의무자에게 법원에 대한 배상액 감면 청구권을 보장하고, 법원에 쟁의행위의 원인과 경과, 배상의무자의 재정 상태 등을 고려해 면제, 감경 여부, 정도를 판단해야 할 의무를 부여했습니다.

제3조의3 책임의 면제

사용자가 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있도록 했습니다.

사용자의 면책 행위가 업무상 배임죄에 해당하는지 등 변명과 논란을 원천 차단하려는 취지입니다.

노동자와 가족들이 부당한 손배 가압류로 고통받지 않도록, 노조법 제3조를 반드시 개정해야 합니다.