

고소장

고소인

전국금속노동조합

서울 중구 정동길 3 경향신문 별관 5, 6층

위원장 장창열

고발인

최현환

피고소인

1. 일본국인 히데오 타카사키(Hideo Takasaki)

2. 일본국인 엔○ ○○○

3. 니토덴코 주식회사(Nitto Denko Corporation)

위 피고소인 1, 2, 3의 주소 및 연락처

일본국 오사카부 기타구 오후카쵸 4-20, 그랜드프론트 오사카 33층

전화 +81-6-7632-2101, 팩스+81-6-7632-2102

4. 일본국인 하기와라 미치히로(Michihiro Hagiwara)

일본국 히로시마현

5. 배○○

경북 구미시

6. 한국옵티칼하이테크 주식회사

구미시 송정대로 22, 201호

7. 김○○

경북 구미시

고소취지

피고소인들은 공모하여 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제3, 4호를 위반하여 지배개입 및 단체교섭 거부의 부당노동행위를 하였으므로, 이에 대해 엄중하고 신속하게 수사하여 그 책임을 물어주실 것을 요청드립니다.

고소원인

1. 당사자의 지위

고소인 전국금속노동조합(이하 ‘고소인’ 이라 합니다)은 전국의 금속 관련 산업 종사자들을 조직 대상으로 하는 산업별 노동조합입니다. 고소인은 내부 하부 조직으로 14개의 지역지부와 6개의 기업지부, 14개 지역지부 산하에

약 500개의 지회를 두고 있고, 상급단체를 전국민주노동조합총연맹(이하 ‘민주노총’ 이라 합니다)으로 하고 있습니다. 피고소인 6. 한국옵티칼하이테크 주식회사에 근무하던 노동자들은 2016. 11. 경 고소인에 가입하였고, 이에 고소인 구미지부 한국옵티칼하이테크지회(이하 ‘고소인 지회’ 라 합니다)로 편제 되었습니다.

고발인 최현환은 2021. 12. 경부터 고소인의 조합이자, 피고소인 6. 한국옵티칼하이테크 주식회사(이하 ‘피고소인 6. 한국옵티칼’ 이라 합니다)로부터 2023. 2. 경 해고당한 노동자로서, 현재까지 고소인 지회의 지회장을 맡고 있습니다.

피고소인 1. 일본국인 히데오 타카사키는 2014. 4. 경부터 피고소인 니토텐코 주식회사(이하 ‘피고소인 1. 니토텐코’ 라 합니다)의 대표이사(CEO)를 맡고 있는 사람입니다.

피고소인 2. 일본국인 엔○ ○○○는 피고소인 니토텐코의 인사노무 관리자입니다.

피고소인 3. 니토텐코는 일본 오사카에 본사를 두고 한국 등 전세계에 자회사를 설립하여 의료, 건축, 전자기기 등에 사용되는 광학 제품을 생산 및 판매하는 글로벌 기업집단입니다. 피고소인 니토텐코는 한국에서 100% 지분을 가지고 있는 자회사인 피고소인 한국옵티칼, 한국니토텐코 주식회사(이하 ‘한국니토텐코’ 이라 합니다), 판매 회사 한국닛또덴코 주식회사(이하 ‘한국닛또덴코’ 라 합니다)를 통하여 편광필름을 생산·가공하여 LG디스플레이와 삼성디스플레이 등에 납품해왔습니다.

피고소인 4. 일본국인 하기와라 미치히로는 피고소인 한국옵티칼의 대표이사(2020. 4. 10. ~ 2022. 12. 13.)와 한국니토옵티칼 주식회사의 대표이사(2020. 4. 14. ~ 2023. 7. 21.)의 직책에 있었던 자입니다. 현재는 피고소인 니토덴코의 부사장(Vice President)이자 생산부문 총괄책임자입니다.

피고소인 5. 배○○는 피고소인 한국옵티칼의 공동대표이사(2017. 12. 15. ~ 2022. 12. 13.)와 청산인(2021. 12. 13. ~ 현재)을 맡고 있는 사람입니다.

피고소인 6. 한국옵티칼은 2003. 11. 17. 경상북도 구미시 4공단로 7길 53-29에 설립된 회사로 같은 장소에서 직원 700여명을 고용하여 액정표시 장치용 광학필름의 제조, 가공 및 판매 등의 사업을 해왔습니다. 피고소인 니토덴코가 피고소인 한국옵티칼의 지분 100%를 소유하고 있습니다, 피고소인 한국옵티칼은 2022. 10. 4. 경 공장에 화재가 발생하자 2022. 12. 13. 해산 및 청산 결의를 한 후 희망퇴직을 신청하지 않은 직원 17명을 2023. 2. 2.자로 해고하였습니다. 현재 피고소인 6. 은 청산절차 중에 있습니다.

피고소인 7. 김○○는 공인노무사로 경북 구미에서 노무사 사무실을 운영하고 있는 사람입니다. 피고소인 김○○는 2016. 11. 경 고소인 지회가 설립되자 피고소인 한국옵티칼의 인사노무 대리인으로 노사관계 문제를 담당해왔습니다.

2. 이 사건의 경위

피고소인 6. 한국옵티칼에서 근무하던 노동자들은 2016. 11. 경 고소인

에 가입하여 2016. 11. 25. 고소인 지회 설립 총회를 하려고 하였습니다. 그런데 피고소인 6. 한국옵티칼측은 2016. 11. 23. 당시 고소인 지회의 지회장이던 나○○를 불러 면담하면서 ‘노동조합을 만들지 마라, 노동조합 만들면 회사 망한다’고 하면서 회유하였고, 이어 12시간 근무시간 내내 감시하다가 퇴근을 하는 것을 막으면서 ‘노동조합 만들지 말라고 약속하라’면서 공장 밖으로 나가지 못하도록 하였습니다. 이에 나○○는 오히려 조합원에게 연락하고 경찰을 부르고 나서야 퇴근을 할 수 있었습니다. 피고소인 6. 한국옵티칼측은 2016. 11. 25. 새벽 고소인 지회 설립 총회일에도 총회 참석을 위해 들어오려고 하는 휴무조까지 막으면서 고소인 가 입을 방해하였으나 실패하였고, 이후에도 고소인에 대한 적대감과 혐오를 끊임없이 표출하였습니다.

증 제1호증 : 금속노동자 2017. 2. 28. 자 기사

고소인이 정당한 조합활동과 임단협을 통하여 3년간 동결된 임금을 인상하고 각종 근로조건을 개선하는 단체협약을 체결하며 상당한 성과를 이루어내자, 피고소인 3. 니토텐코는 2017. 정부터 피고소인 6. 한국옵티칼에 대한 물량 감축 조치를 실시하였고, 피고소인 6. 한국옵티칼은 2019년, 2020년 두 차례에 걸쳐 희망퇴직 방식의 대규모 구조조정을 하였습니다.

3. 피고의 부당노동행위

가. 2022. 1. ~ 9. 사이 산업별 노동조합인 고소인 운영 및 활동에 대

한 지배개입의 부당노동행위

피고소인 6. 한국옵티칼측은 2021. 12. 경 고발인 등이 고소인 지회의 새로운 임원으로 선출되자, 회사에 협력하지 않으면 피고소인 3. 니토덴코가 폐업을 할 것이라고 겁박하면서 고소인의 운영 및 활동 방침에 따르지 말 것으로 종용하였습니다. 특히 고소인은 2016. 11. 경 지회가 설립된 이후 어떠한 불법행위를 한 적이 없는데도, 피고소인 6. 한국옵티칼측은 고소인이 불법선동을 하는 외부 단체라고 적대감과 혐오감을 드러내면서 고소인 지회의 임원 및 간부들이 고소인에게 휘둘릴 경우 피고소인 3. 니토덴코가 조기폐업을 할 것이라고 반복적으로 경고하면서 노동조합 운영과 활동에 지배개입을 하였습니다.

피고소인 7. 김○○가 2022. 1. 15. 피고소인 엔○ ○○○에게 보고한 이메일을 살펴보면, 피고소인 7. 김○○는 같은 해 1. 13. 고발인 최현환 등 고소인 지회의 신입 대표자들을 만나 ‘고소인의 구미 대표자들의 불법파업 선동으로 인해 피고소인 한국옵티칼이 첫 번째 폐업위기에 직면’ 했었고, 이후에도 “고소인 구미 대표자들의 불법파업투쟁 선동으로 피고소인 한국옵티칼이 두 번째 폐업위기에 직면 ‘하였다고 설명하였다는 사실을 알 수 있습니다. 피고소인 7. 김○○는 불법파업을 한 사실도 없는 고소인을 불법선동을 하는 단체로 매도·공격하면서 고소인 지회의 대표자들에게 고소인의 지침 등에 따라 활동을 할 경우 폐업을 할 것처럼 겁박한 것입니다.

증 제2호증 : 피고소인 6. 한국옵티칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2)¹⁾

피고소인 7. 김○○ 노무사는 같은 이메일에서 ① 피고소인 한국옵티칼의 생존기간은 피고소인 니토텐코의 배려 여부에 달려있는 것이기 때문에 고소인 지회의 대표자들이 피고소인 3. 니토텐코의 배려를 감사하게 생각지 못하고, 외부의 고소인 구미지부의 선동에 휘둘러 노사관계를 악화시킬 경우에는 언제라도 피고소인 3. 니토텐코는 중국법인의 생산물량을 피고소인 한국옵티칼에게 이전해주지 않을 것이고, 결국 피고소인 6. 한국옵티칼은 조기에 폐업하게 될 수 밖에 없다는 점, ② 이 경우, 피고소인 3. 니토텐코는 피고소인 6. 한국옵티칼을 폐업해도 아무런 손해가 없지만, 피고소인 6. 한국옵티칼에 고용된 직원들은 하루 아침에 실업자 신세가 되고 원만했던 가정이 파탄날 수 있다는 점을 고소인 지회의 신임 지회장이던 고발인 최현환 등에게 충분히 설명하였다고 보고하였습니다. 또한 피고소인 7. 김○○는 고발인 최현환에게 피고소인 3. 니토텐코가 ③ 고소인 구미 대표자들을 신뢰를 하고 있지 않고, ④ 고발인 최현환의 선거공약이 노사대립을 초래할 수 있기 때문에 심한 우려를 하고 있다는 점을 고지하였다고 보고하였습니다.

피고소인 7. 김○○는 피고소인 니토텐코가 고소인 지회의 신임 대표자들을 신뢰하지 않기 때문에 신임 대표자들이 회사방침에 따르지 않을 경우 조기 폐업을 결정할 수 있다고 겁박한 결과 고발인 최현환 등 고소

1) 피고소인 6. 한국옵티칼이 부당해고 등 구제신청 사건에서 경북지방노동위원회에 제출한 답변서(2)의 본문에 피고소인 6. 의 노무관리를 담당하던 피고소인 7. 김○○가 피고소인 3. 의 인사노무 담당 관리자인 피고소인 2. 엔○ ○○○와 주고 받은 이메일 원문과 번역문이 삽입되어 있습니다.

인 지회의 신임 대표자 2명으로부터 ‘절대로 고소인의 선동에 휘둘리지 않을 것’ 이라고 약속했다고 피고소인 2. 엔○ ○○○에게 보고하였습니
다.

- KOHECH의 생존기간은 Nitto 그룹의 배려여부에 달려있는 것이기 때문에 KOHECH 신임 노동조합 대표자들이 이러한 Nitto 그룹의 배려를 감사하게 생각치 못하고, 외부의 급속노동조합 구미 대표자들의 선동에 휘둘러 노사관계를 악화시킬 경우에는 언제든지 Nitto 그룹은 중국법인의 생산물량을 KOHECH에게 이전해주지 않을 것이고, 결국 KOHECH은 조기에 폐업하게 될 수 밖에 없다는 점.
이 경우, Nitto 그룹은 KOHECH의 폐업에도 아무런 손해가 없지만, KOHECH에 고용된 직원들은 하루 아침에 실업자 신세가 되고 원만했던 가정이 파탄날 수 있다는 점.

- Nitto 그룹에서 KOHECH에 새로운 아이템 생산을 위해 재 투자할 가능성은 전혀 없기 때문에 KOHECH 전 직원들은 Nitto 그룹에서 중국법인 생산물량을 국내 KOHECH으로 이전시켜 주는 배려기간까지 최선을 다해 근무하는 길 밖에 없다는 점.

증 제2호증 : 피고소인 6. 한국유타칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2) 9쪽

뒤이어 피고소인 7. 김○○는 피고소인 2. 에게 매주 목요일마다 ‘고소인 지회의 신임 대표자들과의 미팅을 통해 설득 노사전략을 전개하여 이들을 고소인 지회의 전임 대표자들과 동일한 수준으로 노사협력을 이끌어 내’ 겠다는 계획을 알리면서, 고소인의 운영 및 활동에 지배개입하는 행위를 계속할 것임을 보고하였습니다.

③ 친애하는 EN DO 부장님!

Nitto 그룹에서 중국법인의 생산물량을 KOHECH에서 생산할 수 있도록 배려해 주신 점에 대해 KOHECH의 대부분의 직원들은 깊이 감사하고 있습니다.

NOMUSA 스타일대로 매주 목요일마다 KOHECH 노동조합 신임 대표자들과의 미팅을 통해 설득 노사전략을 전개하여 이들을 KOHECH 노동조합 전임 대표자들과 동일한 수준으로 노사협력을 이끌어 내기 위해 열정을 다 하겠습니다.

증 제2호증 : 피고소인 6. 한국유타칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2) 9쪽.

피고소인 7. 김○○는 이후에도 수시로 고발인 최현환 등 고소인 지회의 집행부에게 피고소인 3. 니토텐코가 조기폐업을 결정할 수 있다고 겁박하면서, 고소인의 운영 및 활동 방침에 따르지 말고 피고소인 니토텐코

와 한국옵티칼의 경영방침에 따를 것을 중용하였습니다.

(8) 2022. 7. 9.
 이 당시 지회 사무장(전직)의 장모 장매식(경산중앙병원)에서 지회 사무장(전직)은 피신청인
 의 대리인과 노무과장에게 “코로나 19로 상하이가 불체되어 중국법인 생산물량을 회사로
 가져왔는데, 중국생산물량을 조기 안정화 시키지 못해 중국생산물량이 줄어들면, 3차 구조
 조정 할 때에 새로 입사한 100여명이 3차 구조조정 대상이 되고, 장기근속자는 계속 근무
 하게 되는 것이냐?” 라고 물었고,
 이에 대해 피신청인의 대리인은 “품질 불량문제를 해결하지 못해 중국생산물량을 조기 안정
 화 시키지 못해 중국생산물량이 줄어들면, 니토그룹에서 3차 구조조정의 기회를 주면 다행
 이겠지만, 아마도 3차 구조조정 대상에 폐업결정을 할 것이라는 두려운 생각이 든다. 3차
 구조조정을 생각하지 말고 중국생산물량의 품질불량문제를 빨리 해결해서 조기 생산 안정화
 를 시킬 수 있도록 조합원들을 설득해 달라”라고 답변한 사실이 있습니다.

증 제2호증 : 피고소인 한국옵티칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2) 10쪽

피고소인 7. 김○○는 2022. 9. 21. 고발인 최현환에게 문자를 보내 고
 소인 지회가 피고소인 6. 한국옵티칼의 운영에 협조하지 않으면 피고소인
 3. 니토덴코가 이번에는 3차 구조조정이 아니라 폐업을 할 것이라고 다시
 경고하였습니다.

증 제3호증 : 피고소인 김○○의 2022. 9. 21. 자 문자


<p>< 김 9월 21일, 오후 6:23</p> <p>최현환 지회장님께 부탁드립니다. <u>부사장님</u>말로는 지난해 12월에 니토에서 코텍을 점으려고 했답니다. 올해 코로나 때문에 상하이가 봉쇄된 덕분에 니토에서는 중국물량을 코텍에서 생산토록 기회를 주었고, 코텍직원들이 협력하여 이 기회를 잡아 생산 조기 안정화를 정착시키면 코텍 직원들의 고용유지기간도 5년을 넘어 10년을 바라볼 수 있을 것입니다. 문제는 전. 정보재부문장이었던 도도코로(현재는 니토그룹 서열 2위)가 코텍을 방문했을 때 부사장님께 코텍이 니토의 계열사라면 독자생존할 수 있는 능력을 갖추라는 경고를 하고 갔었고, 요즘에는 코레노 경영진들도 부사장님께 코텍에서 사람 뽑아서 생산 안정화를 시켜야지 코레노에게 도와달라는 말을 자주 하지 말라고 짜증을 낸답니다. 코텍에서의 6년간 경험으로는 니토에서는 지금도 코텍이 생산 안정화를 시킬 수 있는 시간을 체크하고 있다는 생각입니다. 코레노와 오노미치에서 코텍 생산 조기 안정화를 위해 기능인력을 출동원해 지원해주고 있는데, 코텍에서 다른 생산거점 지원인력들한테 생산, 품질, 수출등의 기능을 조속히 배워 생산 안정화를 정착시킬 것을 기대하고 지원인력들을 파견한 것인데, 니토에서 언제까지 기다려줄 지가 걱정입니다. 제 생각에는 니토에서 기능인력을 지원해 주면서 니토에서 생각하는 코텍의 생산안정화 기간까지 코텍에서 생산 안정화를 정착시키지 못하면, 니토에서는 코텍에게는 더 이상 기회를 주지 않고, 생산물량을 코레노나 대만, 중국에 재매치 할 것 같습니다. 현재 사무직이나 생산직들 중에는 생산 안정화를 시키지 못해 물량이 줄면, 3차 구조조정할 때 새로 입사한 인력이 감원될 것이고, 계속근무한 인원은 감원대상이 아니라 계속 근무할 수 있다는</p>	<p>생각을 하고 있는 사람들이 절반은 되는 것으로 알고 있습니다. <u>니토에서, 3차 구조조정의기회라도 주었으면 다행이겠지만, 니토에서는 3차 구조조정 하지 않고 기회를 보아 폐업할 것으로 저는 생각합니다.</u> 니토에서 코텍에게 희생의 기회를 주었는데, 기회를 잡지 못한 코텍에게 3차 구조조정을 통해 인력 절반을 줄이면서까나머지 절반을 계속고용하지는 않을 거 같습니다. 요즘 부사장님이 니토로부터 생산 안정화를 조기 정착 못시킨다고 압박을 많이 받고 있습니다. 부사장님께서서는 코텍 직원들이 협력하여 초기에 생산안정화를 시키면 5년을 넘어 10년 이상 고용유지될 수 있는 기회를 니토로부터 받아왔습니다. 이 기회를 놓치면 코텍에게는 더 큰 위기가 닥친다는 것을 직원들이 생각치 못하고, 3차 구조조정해도 자신은 감원대상이 아니니 계속 근무할 수 있다는 잘못된 생각으로 생산 안정화를 시키지 못하는 코텍의 현실을 부사장은 정말 안타까워 하고 있습니다. 옆에서 제가 하실만큼 하겠으니 그만 짚을 내려 놓으라고 조언해도 부사장은코텍직원들이 10년 이상 다닐 수 있는 회사를 만드려고 혼자 애태우고 있습니다. <u>최현환 지회장님!</u> 집행부, 상집간부, 대의원, 조합원들에게 니토에서 코텍에게 기회를 줄 때 반드시 생산 조기 안정화를 정착시켜야 한다고 설득을 해주셨으면 합니다. 코텍직원들의 생각이 바뀌지 않으면 코텍에는 기회가 위기로 닥칠 것 같은 두려움과 부사장의 안타까움에 두서없이 긴 문자를 남깁니다. 부사장을 도와주시고 코텍직원들이 오래 근무할 수 있도록 도와주셨으면 합니다. 부사장의 코텍 운영방식에 불만이 있으신 걸을 잘 알고 있지만, 지금 코텍에는 직원들이 믿고 의지할 사람은 부사장을 밖에 없지 않습니까? 코텍의 조기 생산 안정화에 지금 제가 할 수 있는 일이 없고, 그냥 코텍을 지켜봐야 하는 일이 많이 아픕니다.</p>
<p>증 제3호증 : 피고소인 김○○의 2022. 9. 21. 자 문자</p>	

위와 같은 피고소인들의 고소인의 운영 및 활동에 대한 지배개입의 부당노동행위는 고소인이 설립된 2016. 11. 이후 선임된 피고소인 7. 김○○ 노무사를 실행자로 하여, 고발인 등에게 고소인의 운영방침이나 활동 지침을 따르지 말 것을 종용하고, 만약 그렇지 않다면 피고소인 3. 니토덴코가 피고소인 6. 한국옵티칼을 조기폐업할 수 있다고 겁박하는 방식으로 이루어졌습니다.

즉 피고소인 1. 히데오 타카사키와 인사담당자인 고소인 2. 엔○○○○가 피고소인 3. 니토덴코의 한국내 자회사 내부의 노사관계에 대한 입장을 피고소인 4. 하기와라 미치히로와 피고소인 5. 배○○에게 전달하고, 위 피고소인 4, 5의 승인과 지시하에 피고소인 7. 김○○가 체계적으로 실행한 것입니다.

피고소인 2. 엔○○○○가 2022. 1. 20. 피고소인 7. 김○○에게 보낸 이메일은 피고소인 1, 2가 일본에서도 피고소인 6. 의 노사관계에 대한 지속적으로 지시하여 고소인의 운영 및 활동에 지배개입하고, 억압적인 노사관계를 통하여 생산 안정화를 꾀하여 왔음 보여줍니다. 피고소인 2. 엔○○○○는 피고소인 6.의 운영과 관련한 피고소인 3. 니토덴코의 입장에 대한 고소인 지회 신임 집행부의 반응을 보고받았음을 확인하고, 피고소인 6. 한국옵티칼이 노조와 “좋은 노사관계를 이어가길 바” 란다고 주문하면서 피고소인 7. 김○○의 노력에 격려까지 보냈습니다.

보낸 사람 :
 받는사람 :
 ▶파일: 22.01.20 21:25 GMT +0900
 예하:RE:김정수 NOMUSA입니다. 새해 복 많이 받으세요!



새해 복 많이 받으세요!
 친애하는 김정수님께

저는 당신의 이메일에 만족합니다.
 내 걱정 때문에 메일 답장이 늦어진 점 사과드립니다.
KOHTECH의 새로운 노동조합 대표에게 연락해 주셔서 감사합니다.
또한 새로운 노조 대표의 반응을 알려주셔서 감사합니다.

앞으로도 KOHTECH와 노조가 좋은 관계를 이어가길 바랍니다.
 나는 그렇게 하기 위한 당신이 매일의 노력에 감사합니다.
 빨리 고로나19 감염이 해결되고 당신을 다시 만날 수 있는 날이 빨리 왔으면 좋겠습니다.

올해도 당신과 함께 일하기를 기대합니다.
 잘 부탁드립니다!

증 제1호증 : 피고소인 한국옵티칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2) 7쪽

피고소인들이 산업별 노동조합인 고소인을 외부에서 불법을 선동하는 단체로 규정하면서 고소인의 운영과 활동 방침에 따르지 말고 회사에 협조할 것을 종용하는 행위, 만약 그렇지 않으면 회사를 폐업하겠다고 하는 것은 고소인의 운영 및 활동에 지배개입하려는 행위임이 명백합니다.

특히 피고소인 6. 한국옵티칼은 고소인이 설립된 이후에 물량을 중국 공장으로 배치한 후에 2019년2월28일1차 구조조정(536명 중316명 희망퇴직)과2020년3월31일2차 구조조정(236명 중149명 희망퇴직)을 하였는데, 이러한 물량 축소 및 구조조정의 원인이 고소인에게 있다고 고소인을 공격하면서 고소인 지회의 집행부가 고소인의 운영 및 활동 방침에 따르지 말 것을 지속적으로 종용한 것입니다.

나. 2022. 10. 4. 이후 현재까지 단체교섭 거부의 부당노동행위

고소인 7. 김○○는 이 사건 화재 직후인 2022. 10. 13. 고발인 최현환에게 공장 재건하는 기간 고소인 소속 조합원 전체가 무급에 동의할 의사가 있다면 피고소인 4. 하기와라 미치히로에게 간청하라고 제안하였습니다. 그러나 고소인 지회는 2022. 10. 18. 확대간부 회의에서는 무급에 동의하지 않는다고 결정하였습니다(증 제1호증 12면).

피고소인 3. 니토텐코는 2022. 11. 3. 피고소인 6. 한국옵티칼의 폐업을 결정하고 이를 피고소인 4, 5에게 통보하였습니다. 피고소인 4, 5는 2022. 11. 4. 이를 고발인 최현환에게 통보하였습니다.

고소인은 단체협약 제41조 및 제141조에 따라 고용안정위원회 개최 및 고용보장 등을 요구하면서 피고소인 6. 한국옵티칼에 보충교섭을 요구하였으나, 피고소인 6. 은 청산을 전제로 하지 않은 협상은 불가하다면서 현재까지 보충교섭을 거부하고 있습니다.

고소인과 피고소인 6. 한국옵티칼이 2022. 10. 21. 체결한 단체협약(유효기간 2022. 4. 1. ~ 2024. 3. 31.) 단체협약 제41조에는 “분할, 합병, 양도 시 조합원의 고용 및 근로조건 변동, 단체협약 변동에 관한 사항”에 관하여 노사 동수로 구성된 고용안정위원회에서 심의, 결정하도록 정하고 있고, 제141조에는 “단체협약의 유효 기간 중 법령의 개정 또는 중대한 경제, 사회적 여건의 변화로 불가피하게 협약을 수정할 필요가 있다고 인정되는 경우와 구조조정 내지 조직변경, 기업변동 등 회사내부 사정의 변

경이 있는 경우에 보충협약을 체결할 수 있다” 고 정하고 있습니다.

<단체협약>

제41조(고용안정 및 위원회 구성) 회사는 조합원의 고용안정에 최선을 다하며 아래와 같은 고용변동에 관한 사항이 발생할 시에는 노사 각 5인으로 구성된 고용안정위원회를 설치, 운영하여 고용 안정과 관련한 구체적인 사항들에 대하여 심의, 결정한다.

1.회사는 분할, 합병, 양도 시 조합원의 고용 및 근로조건 변동, 단체협약 승계에 관한 사항 2.긴박한 경영 악화 시 근로시간 단축 등 효율적인 인력운영에 관한 사항

제139조 (유효기간) 1. 본 협약의 유효기간은 2년으로 한다.

(2022년 4월 1일부터 2024년 3월 31일까지) 2. 임금 협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

(2022년 4월 1일부터 2023년 3월 31일까지)

3. 협약 유효기간이 만료된 후에도 협약이 갱신, 체결될 때까지 협약의 효력은 지속된다.

제141조 (보충협약) 1. 단체협약의 유효 기간 중 법령의 개정 또는 중대한 경제, 사회적 여건의 변화로 불가피하게 협약을 수정할 필요가 있다고 인정되는 경우와 구조조정내지 조직변경, 기업변동 등 회사내부사정의 변경이 있는 경우에 보충협약을 체결할 수 있다.

2. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 한쪽이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 이에 응하여야 한다.

사용자와 노동조합 사이의 단체협약 효력이 중단되는 시점은 청산이 종료되는 시점입니다. 수원지방법원 안산지원 2023. 1. 30.자 2022카합 50161 결정(한국와이퍼 사례), 인천지방법원 2017. 5. 19.자 2017카합10031 결정(동광기연 사례) 등은 단체협약이 청산 과정에 있는 회사와 노동조합 사이에도 유효함을 전제로 다음과 같이 판단하였습니다.

[사례1] 한국와이퍼 사례 ☞ 단체협약은 청산과정 회사와 노조 사이에도 유효함을 인정

수원지방법원 안산지원 2023. 1. 30.자 2022카합50161 결정은 청산, 매각, 공장 이전 시 반드시 노동조합과 합의해야 한다는 내용의 고용안정협약에 대하여 ① 해당 조항이 강행법규나 사회질서를 위배한다고 볼 수 없는 점 ② 상법이 청산 과정의 해고, 기타 근로조건이나 근로자 지위의 변동을 명시적으로 규율하지 않은 점 ③ 해고를 제한해도 사업 양도, 매각 시 고용승계가 가능하므로, 주주들의 전권사항인 해산결의와 양립 불가능하거나 이를 무용하게 만들거나 상법이 정한 법정청산절차를 불가능하게 한다거나 상법의 청산 관련 강행규정에 반하지 않는 점 ④ 청산절차에 법인격은 존속하므로, 단체협약도 청산 기간 중 존속하며, 협약 당사자는 이를 준수할 의무가 있는 점 ⑤ 회사는 협약서 체결 이전부터 청산을 계획했고, 주주도 위 협약서 내용을 알면서도 해산결의를 하는 등 협약서 체결 당시와 현저한 사정변경이 없는 점 ⑥ 회사는 단체협약의 구속력을 배제하는 파산절차가 아닌 청산절차 진행 중인 점을 고려하여 회사가 노조와 합의에 따라 청산 과정의 해고를 제한하는 내용으로서 유효하다고 판단하였다.

[사례2] 동광기연 사례 ☞ 청산과정 중 회사와 노조 사이의 단체협약 유효를 인정한 사례

인천지방법원 2017. 5. 19.자 2017카합10031 결정은 법인 해산 및 청산을 위하여 근로자 전원에게 해고통보를 한 것은 법인폐업/공장폐업이나 회사의 매각/양도 등의 상황이 발생한 경우 회사가 고용보장을 하도록 한 단체협약에 위반되는 해고라고 보고 근로계약상 권리를 인정하고 매월 10일에 3백만 원을 지급하라는 결정을 하였다.

청산절차가 종료되기 전까지는 단체협약의 효력이 유지됨에도 불구하고 피고소인 6. 한국유타칼은 고소인의 보충교섭 요구를 거부하고 있는 것입니다. 특히 피고소인 1. 히데오 타카사키는 2022. 2. 경 피고소인 5. 배○○로부터 허위의 보고(조합원들이 위로금 5억 원을 받을 수 있다는

말에 현혹되어 투쟁하고 있다는 보고)를 듣고 격노하여 돈에 눈이 먼 조합원들과는 “청산종료시까지 절대로 대화하지 말라”고 지시하기까지 하였습니다.

증 제4호증 : 고소인 7. 김○○의 2022. 2. 2. 경의 문자

<p>2월 2일, 오전 2:20</p> <p>불가능하고 17명에게 위로금을 받아 줄 수 없다는 현실을 아직도 못 느끼셨습니까? 대구노동청장과 구미지청장은 조합의 예상과 달리 회사를 압박하는 일을 하지 않으려고 합니다. 왜 그럴까요? 조합의 투쟁에 법적 정당성 명분이 없어서 회사를 압박하기가 곤란하겠지만, <u>무엇보다도 제가 있어서 회사를 압박할 수가 없기 때문일 겁니다. 그룹으로부터 노무에 관한 전권을 위임받은 노무사를 빼고 부사장님이 결정할 수 있는 것은 없습니다. 아사히 조합원들이 끝까지</u></p>	<p><u>없습니다. 아사히 조합원들이 끝까지 투쟁하면 아사히노조원들처럼 위로금 5억원을 받을 수 있다는 말에 코텍 조합들이 현혹되어 투쟁하고 있다는 말을 희망퇴직자 면담시 부사장님이 지회장님이 잘 알고 있는 분으로부터 듣고서 일본에 보고했더니 일본그룹 최고경영자가 뚜껑이 열렸답니다. 한국인들이 돈에 눈이 멀었다고요. 숨통을 끊어버리겠다는 협박 문구에도 뚜껑이 열려서 숨통을 끊겠다고 협박해 5억원을 갈취하려는 조합원들에게는</u></p>
<p>증 제4호증 : 고소인 7. 김○○의 2022. 2. 2. 경의 문자</p>	

특히 피고소인 7. 김○○의 설명에 따르면, 피고소인 7. 은 피고소인 3. 니토덴코로부터 노무에 관한 전권을 위임받았습니다. 피고소인 1, 2는 체계적으로 피고소인 7. 에게 지배개입 및 단체교섭 거부의 부당노동행위를 지시하였고, 피고소인 4, 5는 이를 묵인하고 방조한 것입니다.

다. 고소인에 대한 혐오에 기초한 2022. 12. 경의 위장폐업 및 2023. 2. 2. 자 해고

고소인 7. 김○○는 이 사건 화재 직후인 2022. 10. 13. 고발인 최현환에게 공장 재건하는 기간 고소인 소속 조합원 전체가 무급에 동의할 의사가 있다면 피고소인 4. 하기와라 미치히로에게 간청하라고 제안하였습니다. 그러나 고소인 지회는 2022. 10. 18. 확대간부 회의에서는 무급에 동의하지 않는다고 결정하였습니다(증 제2호증 12면).

피고소인 3. 니토텐코는 2022. 11. 3. 피고소인 6. 한국옵티칼의 폐업을 결정하고 이를 피고소인 4, 5에게 통보하였습니다. 피고소인 4, 5는 2022. 11. 4. 이를 고발인 최현환에게 통보하였습니다.

앞서 말씀드렸듯이, 피고소인 3. 니토텐코와 피고소인 6. 한국옵티칼은 노동자들이 고소인에 가입하였던 초기부터 반조합적 태도를 보이며 고소인 가입 및 지회 설립을 방해하였습니다. 또한 피고소인 6. 한국옵티칼은 이 사건 화재 발생 이전에도 고소인에 대한 혐오를 공공연히 드러내며 고소인 지회의 조합원들에게 피고소인 3. 니토텐코가 중국물량을 피고소인 6. 한국옵티칼의 구미공장으로 배정해주는 배려기간에 충실히 근무하라고 다그치는 등 권위주의적이고 반노조적인 태도를 공공연히 드러내었습니다.

특히 피고소인 3. 니토텐코와 피고소인 6. 한국옵티칼은 원고 노조의 설립 이후 임금 및 단체협약 체결 과정에서 그동안 동결해왔던 급여가 인상되자 원고 노조로 인하여 인건비 상승 문제가 발생하였다고 인식하고 피고소인 6. 한국옵티칼의 물량을 중국공장 등 해외로 이전시키면서 2019

년, 2020년 각 희망퇴직 신청을 받는 등 지속적인 구조조정을 실시하였습니다. 그 결과 생산직 근로자들의 수는 약 530명에서 2021년경 57명 정도로 급격히 감소하였습니다.

피고소인 6. 한국옵티칼의 구미공장 화재는 2022. 10. 4. 발생하였고, 피고소인 6. 한국옵티칼의 폐업 및 청산 결정 2022. 12. 13. 에 있었으며, 당시에는 이미 한국니토옵티칼에서 대체 생산 및 납품이 이루어지고 있었습니다. 피고소인 4. 하기와라 미치히로는 당시 한국니토옵티칼의 공동대표이사로서 한국니토옵티칼에서 대체생산을 하는데 중요한 결정을 할 수 있는 지위에 있기도 하였습니다.

피고소인 3. 니토텐코는 2022. 12. 13. 경 피고소인 6. 한국옵티칼, 한국니토옵티칼의 판매법인인 한국피고소인 3. 니토텐코 홈페이지를 통해 피고소인 6. 한국옵티칼의 청산결정을 대외적으로 통지하였습니다. 그 내용을 보면 피고소인 3. 니토텐코가 피고소인 6. 한국옵티칼의 “공장 재개에 대해 검토하고 논의” 하였으나, “회복에 오랜 시간이 걸릴 것이라는 예상과 한국 지역 외부이 디스플레이 시장 변화가 더욱 진행되고 있다는 사실 외에도, 모회사인 Nitto 이사회에서는 현장 생산을 재개하는 것이 어렵다고 판단” 하여 청산을 결정하였고, 그러면서 “다른 현장에서의 대체 생산을 통해 고객에 대한 공급에 차질이 없” 도록 한다는 것입니다.

증 제5호증 : 피고소인 3. 니토텐코 홈페이지 보도자료



Korea Optical High Tech Co., Ltd. 청산 통지

Nitto Denko Corporation(본사: 오사카, 사장, CEO 겸 COO: Hideo Takasaki, 이하 "Nitto")은 아래 기술된 바와 같이 한국 자회사인 Korea Optical High Tech Co., Ltd.를 청산하기로 결정한 사실을 발표했습니다.

1. Korea Optical High Tech Co., Ltd. 청산 사유

2022년 10월 4일 Korea Optical High Tech Co., Ltd 현장에서 화재가 발생했습니다. 화재가 생산 구역으로 광범위하게 확산되어 시설이 심각하게 손상됨으로써 공장 운영을 중지해야 했습니다. 우리는 이 공장의 재개에 대해 검토하고 논의했습니다. 그러나, 회복에 오랜 시간이 걸릴 것이라는 예상과 한국 지역 외부의 디스플레이 시장 변화가 더욱 진행되고 있다는 사실 외에도, 모회사인 Nitto 이사회에서는 현장 생산을 재개하는 것이 어렵다고 판단했습니다. 오늘 Korea Optical High Tech Co., Ltd. 임시주주총회에서 청산하는 것으로 결의했습니다.

4. 미래 전망

- 저희는 다른 현장에서의 대체 생산을 통해 고객에 대한 공급에 차질이 없게 할 것입니다.
- 2022년 10월 26일에 발표된 2023년 3월 31일 종료 시 해당연도의 수익 전망에는 자산 매각과 관련된 영업 손실이 포함됩니다. 그 영향은 미미할 것으로 예상됩니다.

피고소인 3. 니토덴코는 피고소인 6. 한국옵티칼의 구미공장 화재로 인하여 사업을 종료 또는 폐지할 수밖에 없는 상황에서 청산을 결정한 것이 아니라, 한국니토옵티칼에서의 대체 생산을 통하여 기존 거래관계를 유지하고 있는 상황에서 피고소인 6. 한국옵티칼의 구미공장 가동 재개를 검토한 끝에 폐업 및 청산 결정을 내린 것입니다.

피고소인 3. 이 피고소인 6. 한국옵티칼의 폐업 및 청산 결정을 한 중요한 원인 그동안 자신에게 복종해오던 고소인 지회가 이 사건 화재 직후에 공장 재건을 검토하던 시기 무급에 동의하지 않는다는 입장을 명확히 하는 등 기존과 다른 태도를 취했기 때문입니다. 즉, 피고소인 3. 니토덴코는 노사관계에 따라(고소인 지회가 고소인의 운영 및 활동 방침과 선을 긋지 않고 회사의 운영방침에 반대한다면) 언제든지 조기폐업을 할 계획을 가지고 있었기 때문에, 고소인 지회의 입장을 확인한 후 피고소인 6. 한국옵티칼을 폐업하고 한국니토옵티칼 평택공장에서의 대체 생산

(alternative production)을 통해 동일한 사업을 계속하기로 결정한 것입니다.

피고소인 3. 니토덴코는 피고소인 6. 한국옵티칼로 하여금 2022년11월 28일부터12월16일까지 직원들로부터 희망퇴직 신청을 받아 193명의 인력을 감원하도록 하였고, 한국니토옵티칼 평택공장에서 대체생산을 계속 하던 2023. 2. 2. 희망퇴직을 신청하지 않은 17명 전원을 해고하였습니다. 현재까지 한국니토옵티칼 평택공장에서는 종전의 생산을 계속하여 피고소인 3. 니토덴코의 중국내 자회사를 통하여 엘지디스플레이 중국공장 등으로 공급을 계속하고 있습니다.

대법원도 “사용자가 근로자들에게 어떠한 해고 사유도 존재하지 아니함에도 노동조합 활동을 혐오한 나머지, 경영상 어려움 등 명목상 이유를 내세워 사업 자체를 폐지하고 근로자들을 해고함으로써 일거에 노동조합을 와해시키고 조합원 전원을 사업장에서 몰아내고는 다시 기업재개, 개인기업으로의 이행, 신설회사 설립 등 다양한 방법으로 종전 회사와 다를 바 없는 회사를 통하여 여전히 예전의 기업 활동을 계속하는 것은 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 행위이므로, 이러한 위장폐업에 의한 부당해고는 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다.” 고 판시하고 있습니다(대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다13282 판결 등).

4. 피고소인 1, 2, 3의 노조법상 사용자로서의 지위

피고소인 3. 니토텐코는 고소인과 직접 단체협약을 체결하고 있지는 않고, 고소인 조합원들과 직접 근로계약을 체결하고 있지는 않지만, 피고소인 6. 의 지분 100%를 가지고 있는 모기업으로 고용, 근로조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배결정할 수 있는 지위에 있습니다. 따라서 피고소인 1, 2, 3은 노조법 제81조의 부당노동행위의 주체가 될 수 있습니다.

관련하여 대법원 1020. 3. 25. 선고 2007두8881 판결은 노동조합법 제81조의 ‘사용자’에는 근로자와 직접 근로계약을 맺은 당사자뿐만 아니라, 근로자와 직접 근로계약을 맺지는 않았지만 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자라면 노동조합법상 부당노동행위의 주체로서 처벌의 대상이 되는 사용자에 해당한다고 판시한 바 있고, 이에 따라 법원은 노동조합법 제81조의 사용자인지 여부를 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 판단하고 있습니다.

대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결(삼성전자서비스 부당노동행위 사건)은 협력업체 소속 근로자들에 대한 관계에서 직접 고용관계에 있지 않았던 피고인 삼성전자서비스 주식회사 등에게 구 노동조합법 제81조

제4호가 규정한 부당노동행위의 주체인 ‘사용자’로서의 지위를 인정하였습니다. 위 사건은 삼성 본사 미래전략실, 삼성전자 주식회사, 삼성전자 서비스 주식회사의 임직원, 삼성전자서비스의 협력업체 대표 등이 공모하여 협력업체 소속 근로자들로 구성된 노동조합의 단체교섭을 정당한 이유 없이 해태하거나 노조 설립 움직임을 보이는 협력업체를 폐업에 이르도록 함으로써 노동조합의 조직 또는 운영에 지배개입하였는 점에 대해서 유죄를 인정한 사안입니다.

위 사안에서 법원은 삼성이 ‘노조는 경영에 막대한 지장을 초래하는 방해물’이라는 인식 하에 매년 ‘그룹 노사 전략’을 수립하여, 삼성그룹 미래전략실 - 삼성전자 등 각 계열사 - 자회사 및 협력업체로 이어지는 노사전략의 실행 및 보고체계에 따라 지배개입의 부당노동행위를 하였다고 보았습니다. 삼성그룹 미래전략실-삼성전자-삼성전자서비스-협력업체로 이어지는 부당노동행위 공모관계를 인정하고, 노동조합 설립 징후가 포착된 협력업체를 전격 폐업한 행위, 조합원들에게 탈퇴를 종용한 행위 등에 대해서 지배개입의 부당노동행위를 인정한 바 있습니다. 이에 따라 강OO 등 삼성전자 부사장, 최OO 삼성전자서비스 전무 등에게 징역형을 선고하고, 양벌규정에 따라 삼성전자와 삼성전자서비스에게도 기획폐업, 탈퇴 종용 등에 대한 부당노동행위 책임을 물은 사건입니다.

입증자료

1. 증 제1호증 : 금속노동자 2017. 2. 28. 자 기사

1. 증 제2호증 : 피고소인 6. 한국옵티칼의 지방노동위원회 제출 답변서(2)
1. 증 제3호증 : 피고소인 김○○의 2022. 9. 21. 자 문자
1. 증 제4호증 : 고소인 7. 김○○의 2022. 2. 2. 경의 문자
1. 증 제5호증 : 피고소인 3. 니토덴코 홈페이지 보도자료

첨부자료

1. 위 입증자료 각 1부

2025. 6. 18

고소인

전국금속노동조합

위원장 장창열 (인)

고발인

최현환 (인)

대구지방고용노동청 구미지청 귀중