

2016년

금속노조 법규활동가 대회

일시 : 2016.12.15.(목)~16(금)

장소 : 충북 영동군 노근리 평화공원

주최 : 전국금속노동조합

주관 : 전국금속노동조합 법률원

목 차

1. 인사말 (제1회 법규활동가 대회를 맞이하며)	3
2. 금속 법률사건 현황 및 통계분석	6
3. 저성과자해고와 인사권남용	48
4. 제1주제 : 금속노조 조직화 사업과 비정규직 조직화를 위한 현장법규활동	
4-1. 삼성전자서비스지회	71
4-2. 경기지부 현대위아평택비정규직지회	별첨
5. 제2주제 : 복수노조의 조합활동 관련 법률문제 현장대응	
5-1. 대전충북지부 한국타이어지회	85
5-2. 경기지부 대창지회	94
6. 제3주제 : 노조와해 전략에 대한 현장법규활동	
6-1. 부산양산지부 풍산마이크로텍지회	104
6-2. 경주지부 발레오만도지회	110
7. 2017년 노동관련 법제도개선 현장의견수렴	
7-1. 박근혜 정부 기간의 금속노조 법제도개선 요구 현황	128
7-2. [참고자료] 민주노총, 민변 제도개선 요구	188

2017 법규활동가대회 전체일정

날짜	구분	시간	제목	비고
첫째날 2016.12.15. (목)	접수	13:30-14:00	참가자 접수	
	보고 1	14:00-14:20	금속 법률활동가대회 의의	
	보고 2	14:20-15:00	금속 법률사건 현황 및 통계분석	
	교육	15:00-16:00	저성과자해고와 인사권남용	
	휴식	16:00-16:20	영상 1	
	워크숍 1	16:20-17:50	참석단위 소개 제1주제 : 금속노조 조직화 사업과 비정규직 조직화를 위한 현장법규활동	
	석식	17:50-19:00	영상 2	
	워크숍 2	19:00-19:50	제2주제 : 복수노조의 조합활동 관련 법률문제 현장대응	
	휴식	19:50-20:00	휴식	
	워크숍 3	20:00-20:50	제3주제 : 노조와해 전략에 대한 현장법규활동	
	뒷풀이	21:00	단체사진촬영	
	취침	이후	취침	
둘째날 2016.12.16. (금)	기상	08:00	기상	
	조식	08:00-09:20	산책 등 휴식	
	영상	09:20-09:30	영상 3	
	의제포럼	09:30-10:50	2017년 노동관련 법제도개선 현장의견수렴	
	대회종료	10:50-11:00	평가서 취합	

제1회 법규활동가 대회를 맞이하며

금속노조법률원장 송영섭 변호사

법규활동가 동지여러분 반갑습니다.

지난 금요일 대통령 박근혜에 대한 국회 탄핵소추가 의결되었습니다. 대통령 박근혜는 국민으로부터 위임받은 권력을 아무런 공직도 갖지 않은 최순실로 대표되는 사인들에게 넘겨주었고, 최순실 등은 대통령을 막후에서 조정하면서 국민으로부터 부여받은 대통령의 권한을 사적으로 대행하여 민주주의를 부정하고 헌정을 유린하였습니다. 재벌 대기업들은 노동개악이라는 부정한 청탁과 함께 수십, 수백억원을 최순실의 돈벌이 수단으로 만든 미르재단과 K스포츠재단에 출연하였고, 그 대가로 박근혜는 재벌들의 오랜 숙원사업을 해결하기 위해 발 벗고 나서서 정부를 다그치고, 국회를 압박하였습니다.

대통령 박근혜가 그토록 노동개악에 목매었던 이유가 만천하에 드러났습니다.

대통령 박근혜는 2015. 7. 24. 대기업 총수 17명과 오찬을 하면서 미르재단, K스포츠재단 등의 설립 취지를 설명하였고, 다음날인 7월 24일부터 25일까지 이틀에 걸쳐 삼성 이재용, 현재 정몽구, SK 김창근, LG 구본무, 롯데 신동빈 등 대기업 총수 7명과 독대를 하고 기금 출연을 촉구하였습니다. 이후 중간 매개역할을 안종범 경제수석, 이승철 전경련 부회장이 담당하여 결국 재벌들로부터 기금을 출연 받았습니다.

그 후 2015. 9. 15. 노사정 야합이 이루어졌고, 다음날인 9. 16. 정부와 새누리당은 이른바 노동개혁 5법을 전격적으로 발표하였습니다. 전날 조인한 노사정 합의와도 다르게 추가 논의과제였던 기간제 근로자 기간 연장하는 기간제법, 고령자·고소득 전문직/뿌리산업 파견 허용, 사내하청 합법화해주는 파견도급 구별기준 조항 등 비정규직 2법이 전격 포함되어 발의되었고, 그 외에도 실업급여 하한액 하향조정, 실업급여 지급요건 강화, 경영상 이유에 의한 해고 절차의 명확화 규정누락 등 노동권을 침해화하는 내용이 포함되었습니다. 오죽 했으면 야합의 당사자인 한국노총 조차도 강력 반발하고 노사정에서 탈퇴하였겠습니까.

그러나 노동자의 권리는 안중에도 없던 대통령 박근혜는 2015년 10월 안중법 수석으로부터 출연금 진행상황을 보고 받는 자리에서 두 재단의 출연금 규모를 각각 300억원에서 500억원으로 늘려 모두 1,000억원으로 하도록 하고, 출연하는 기업들도 10대 그룹에만 한정하지 말고 30대 그룹으로 넓히도록 지시하였습니다. 2015. 10. 25. 미르재단에 대한 입금이 완료된 이후, 10월 27일 대통령 박근혜는 국회 2016년도 예산안 시정연설에서 경제 활성화법 처리, 즉 서비스산업 발전기본법, 관광진흥법, 의료법, 국제의료지원법 등 처리와 5대 노동악법 처리, 한중 자유무역협정(FTA) 비준 등을 촉구하였습니다. 그리고 같은 날 재단법인 미르 현판제막식이 거행되었습니다.

2016. 1. 13. 대통령 박근혜는 대국민 담화문을 발표하면서 “일하고 싶어 하는 국민들을 위해, 그리고 대기업과 중소기업들이 절박하게 호소하는 경제활성화법과 노동개혁 4법을 1월 국회에서 반드시 처리해 주셔야 합니다.”라고 호소하면서 또 다시 국회에 노동악법 처리, 경제활성화를 위한 서비스발전법 및 원샷법(기업활력제고특별법) 처리를 주문하였습니다(2015년 10월 시정연설에서 나온 관광진흥법, 국제의료지원법, 한중 FTA는 통과 내지 비준되었기 때문에 제외되었습니다). 전경련 등 경제단체들은 약속이나 한 것처럼 같은 날 ‘민생구하기 입법촉구 국민운동본부’를 발족하고 소위 범국민 서명운동을 시작하였고, 1. 18. 대통령 박근혜는 직접 서명운동에 동참하여 서명을 하는 진풍경까지 연출하였던 것입니다. 이에 발맞추어 고용노동부는 2016. 1. 22. 쉬운해고, 취업규칙 변경완화 2대 행정지침을 전격 발표하며 노사자율을 침해하고 노동현장에 부당하게 개입하였습니다.

자본과 권력의 추악한 뒷거래로 노동자 권리는 대기업들의 부정한 청탁의 대상으로 전락하고 말았습니다.

우리는 지난 한해 동안 한상균 민주노총 위원장에 대한 중형 선고 1심 판결(2016 고합12)이 충격과 절망을 주는 가운데, 고용노동부의 단체협약 시정명령과 함께 성과연봉제 일방 도입에 반대하는 공공기관, 그 중에서도 철도노조의 파업을 무작정 불법으로 규정지으면서 불온시하는 정부의 반노동조합적인 태도를 여실히 목격하였습니다. 정부가 밀어붙였던 노동개혁(4대 노동개혁 입법)은 연말 불거진 국정농단 사태 이후 국회에서 법 개정 추진을 사실상 포기하였으나, 양대지침과 이를 활용한 공공기관 성과연봉제 도입지침은 노동조합의 강력한 반대에도 불구하고 강행되었습니다.

현재 고용노동부는 ‘위법, 불합리한 단체협약을 개선하겠다’고 하면서 금속노조를

비롯한 민주노총 사업장들의 단체협약에 대한 시정명령을 남발하고 있습니다. 고용노동부가 위법·불합리하다고 하는 시정명령의 대상은 사실은 시정명령의 대상이 아니거나, 개선권고를 할 만한 법적인 근거가 없는 경우가 많으며, 정부가 노사자율에 맡겨야 할 부분에 대해서 무리하게 행정부의 힘으로 개입하고 규율하겠다는 것은 위법한 부분을 바로잡겠다는 목적이 아니라, 현 정부가 추진해온 인사 경영권 확대를 위한 ‘쉬운 해고 도입’과 ‘노동조합의 동의권 무력화’를 위한 일종의 사전 작업에 불과합니다. 단체협약에서 보장하고 있는 노동자들의 보호장치를 해체시키겠다는 것에 다름아닙니다.

동지여러분,

보수정권 9년은 민주주의 파괴, 노동권 파괴의 9년이었습니다. 우리는 되찾아야 할 것이 너무도 많습니다. 헌법에 보장된 우리의 권리를堂堂하게 되찾고 이를 누려야 합니다.

재벌 대기업들의 막대한 출연과 대기업들의 숙원 사업이던 노동개악은 전형적인 정경유착의 결과물이며, 국가정책을 재벌 대기업들의 개인적 이해관계에 맞춘 중대한 국기문란행위로서 마땅히 전면 폐기시켜야 합니다.

오늘 우리는 우리가 처한 노동현실을 진단하고 조직화를 위한 정책적·법제도적 과제를 함께 모색하고 그 성과를 다른 동지들과 나누기 위하여 모였습니다. 동지여러분과 함께 우리 노동운동에서 법규활동가의 역할과 과제를 논의하는 자리에서 만나가 되어 매우 반갑습니다.

바쁜 일정속에서 그리고 추운 날씨에도 불구하고 자리를 함께 해 주셔서 고맙습니다. 1박 2일의 대회를 통해 노동자의 권리실현을 위해 법규활동가로서 무엇을 해야 할지 더 많이 고민하고 더 많이 이야기 나누는 자리가 되었으면 하는 바람입니다. 감사합니다.

2016. 12. 15.

금속노조 및 조합원 법률사건 현황 및 분석

- 금속노조 법률원 박현희 노무사 -

금속노조 및 조합원 법률사건 현황 및 분석

1. 전체 사건

2015년 ~ 2016년 8월 기준 진행 사건을 대상으로 총 사건을 파악하고 그 내용을 분석하였습니다.

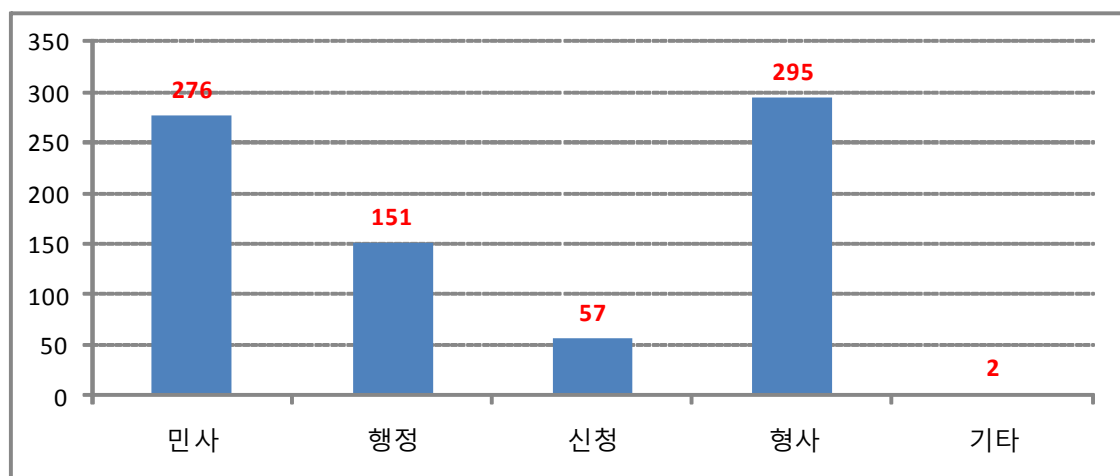
분석대상 법률사건은 금속노조 법률원을 통하여 진행하고 있는 사건과 각 지부에서 취합해주신 사건을 대상으로 하였습니다. 취합과정에서 누락된 사건은 통계에 반영되지 않았습니다. 대부분의 사건이 취합되어 분석대상이 되었을 것으로 판단되나, 누락 사건을 고려하면 100%의 사건이 모두 반영된 것으로 보기 어렵습니다.

모든 사건은 시작부터 종결시까지를 1개의 사건으로 처리하여 분석하였고, 사건유형이 민사소송인 경우 민사사건, 행정소송인 경우 행정사건(노동위원회 및 근로복지공단 사건 포함), 형사소송인 경우 형사사건(고소·고발 사건 포함), 가처분, 가압류 등의 사건은 신청사건, 이외의 사건(정정보도 청구 등)은 기타로 구분하여 사건의 유형을 파악하였습니다.

(1) 전체 사건 규모

- 전체 사건수는 781건입니다.
- 사건의 유형을 살펴보면 형사사건 295건(37.8%), 민사사건 276건(35.3%), 행정사건 151건(19.3%), 신청사건 57건(7.3%), 기타사건 2건(0.3%)으로 형사사건과 민사사건, 행정사건 순으로 유형별 비중이 높습니다.

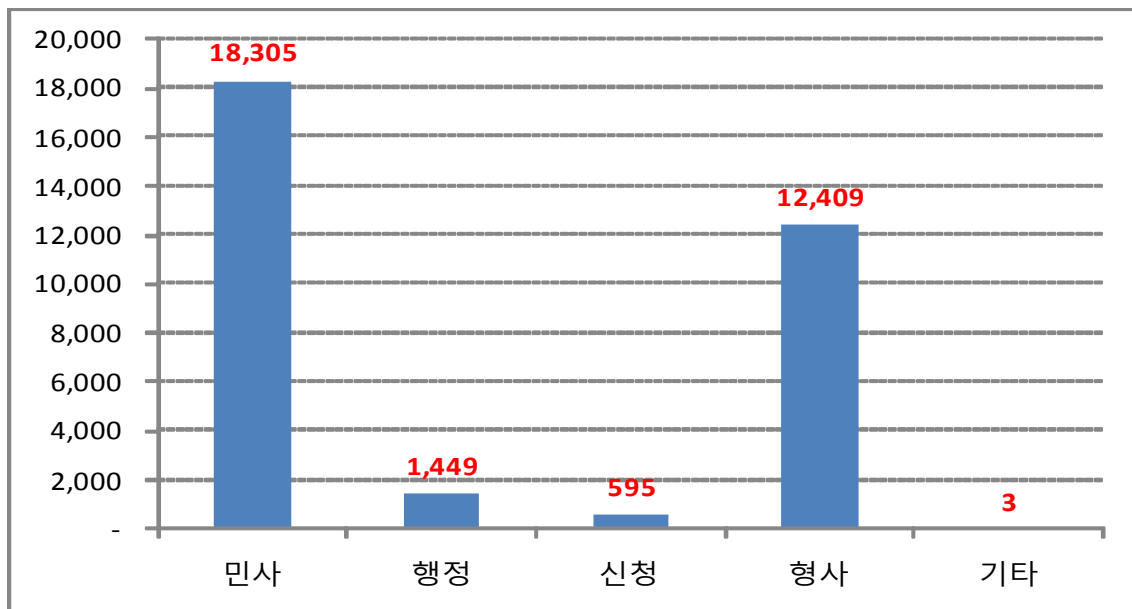
구분		사건수	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
유효	민사	276	35.3	35.3	35.3
	행정	151	19.3	19.3	54.7
	신청	57	7.3	7.3	62.0
	형사	295	37.8	37.8	99.7
	기타	2	0.3	0.3	
	합계	781	100.0	100.0	100.0



(2) 전체 사건 당사자 수

- 여러명이 원고나 피고가 되어 진행되는 집단소송도 사건수로는 1개의 사건으로 처리되므로, 사건의 건수로 살펴본 법률사건 규모로는 총 사건의 인원수를 파악하기 어렵습니다. 따라서 금속노조나 조합원이 원고이거나 피고(인)로 진행되고 있는 총 사건을 인원수로 다시 파악하였습니다.
- 인원수로 환산하면 총 32,761명의 사건이 2015년부터 2016년 8월 사이에 진행되었거나 진행되고 있습니다. 사건의 유형을 살펴보면 민사사건이 총 18,305명으로 전체 인원수의 55.87%를 차지하여 가장 높습니다. 형사사건 인원수도 12,409명으로 높은 편인데, 형사사건의 경우 11,768명이 고발한 1개 사건이 포함되어 있어서 예외적으로 당사자 인원수가 높아졌다는 점을 감안할 필요가 있습니다. 행정사건 1,449명, 신청사건 595명 순입니다.

구분	인원수	전체 합계 퍼센트	참조	
			사건수	사건당 평균인원
민사	18,305	55.87%	276	66.32
행정	1,449	4.42%	151	9.60
신청	595	1.82%	57	10.44
형사	12,409	37.88%	295	42.06
기타	3	0.01%	2	1.50
합계	32,761	100.00%	781	41.95



(3) 사건 당사자의 유형

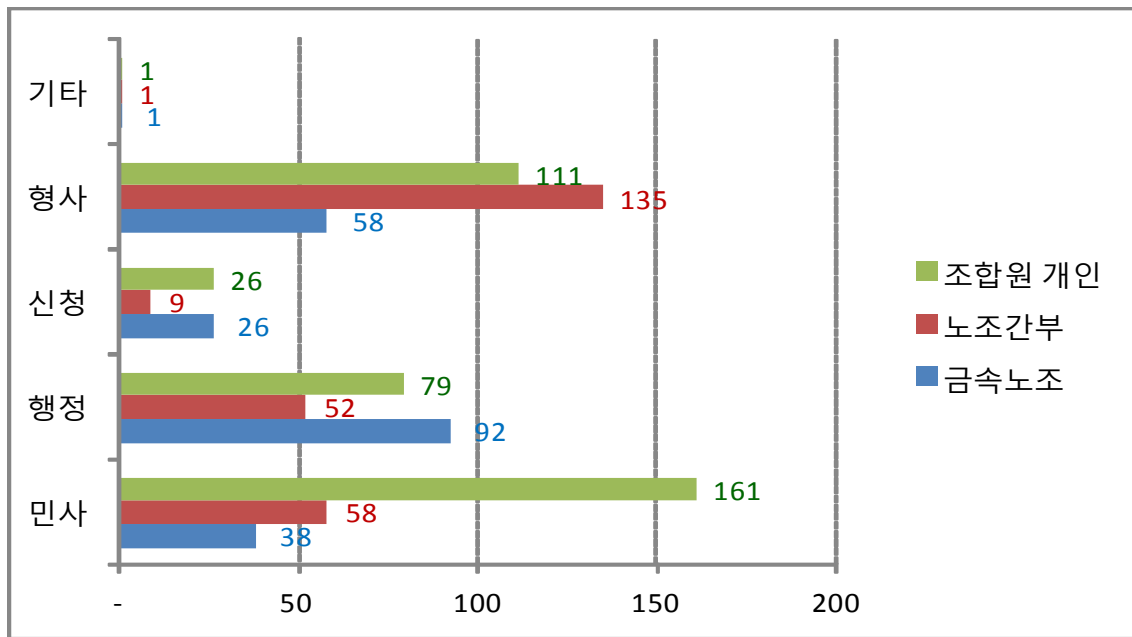
- 금속노조가 사건의 당사자인 원.피고인 사건들이 있습니다.
- 개인이 사건의 원.피고인 사건들의 경우에도 노동조합의 집회나 투쟁과정에서 노조 내 직책에 의해 법률적 책임을 지는 경우가 있으며, 노조간부들은 일반 조합원에 비해 보다 활발히 조합활동을 하는 경우가 있을 수 있어서 해고나 징계 등의 사건이 진행되는 경우도 많습니다.

- 이러한 점들을 고려할 때 사건 당사자 중에서 금속노조가 차지하는 비중이나, 간부의 비중에 대한 분석은 유의미한 고찰 대상이 될 수 있습니다.
- 다만, 사건의 당사자를 구분하기 위하여는 사건의 세부내용을 일일이 파악하여야 하나, 법륜원에서 진행되는 사건 이외의 사건에 대하여는 상세 내용을 취합하기 어려워 원.피고의 조합내 직책 등을 파악하는 것이 불가능하였습니다. 이러한 사정으로 사건 당사자에 대한 조합 내 지위의 분석은 법륜원에서 진행하는 사건에 한정하여 분석할 수밖에 없었습니다.

① 법륜원 진행사건 중 당사자 비중

- 법륜원에서 진행된 사건들의 갯수는 총 657건입니다. 법륜원은 노조활동과 관련없는 일반 민형사사건들을 진행하지 않기 때문에 657건은 모두 노조활동과 관련되어 있는 사건들입니다.
- 그 중 금속노조가 당사자로 포함되어 있는 사건이 총 215건으로, 법륜원 진행사건의 32%가 금속노조가 원고이거나 피고인 사건입니다.
- 노조간부가 포함되어 사건 당사자에 포함되어 있는 경우는 총 255건으로, 법륜원 진행사건의 38.8%입니다.
- 조합원 개인이 당사자인 사건은 총 378건으로, 법륜원 진행사건의 57.5%입니다.

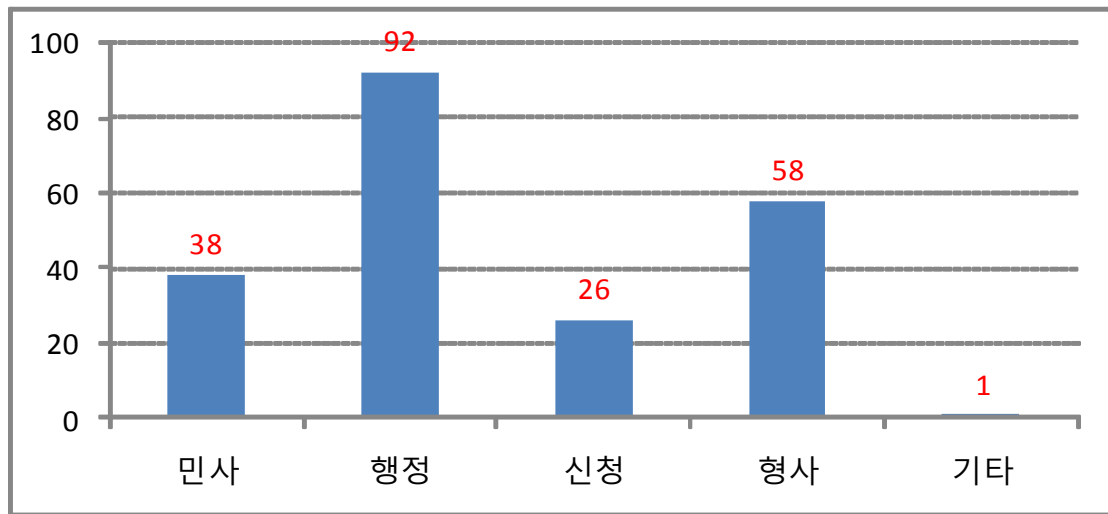
구분		금속노조	노조간부	조합원 개인
유효	민사	38	58	161
	행정	92	52	79
	신청	26	9	26
	형사	58	135	111
	기타	1	1	1
전체		215	255	378



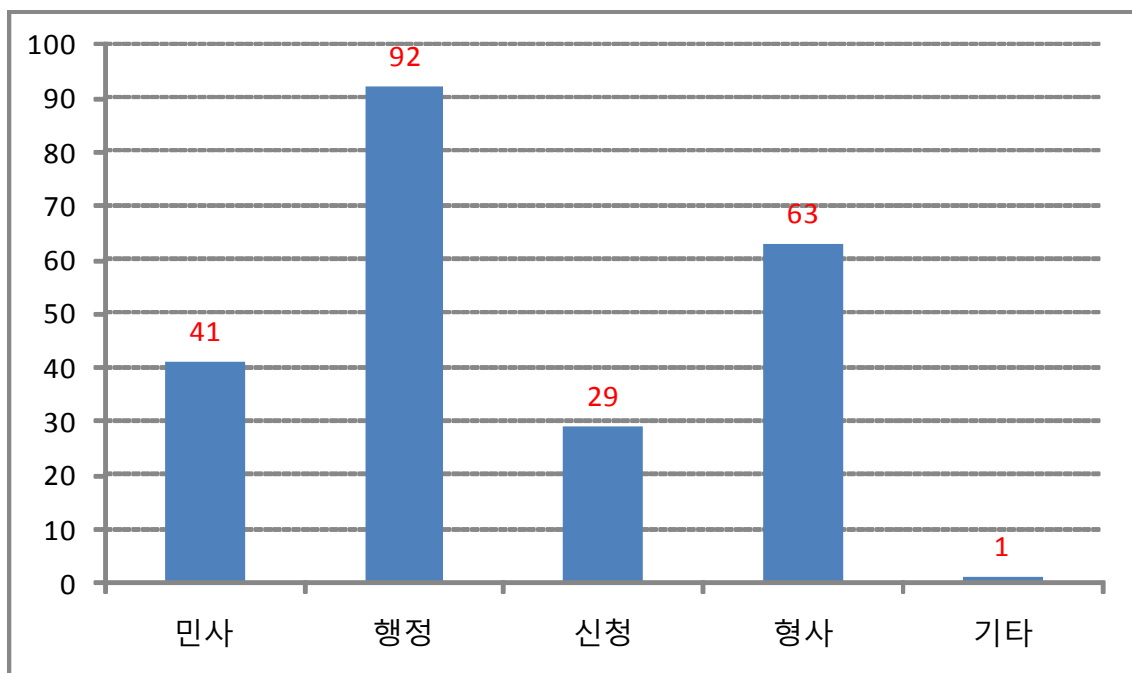
② 금속노조가 당사자에 포함된 사건

- 세부 유형을 살펴보면 금속노조가 당사자에 포함된 사건 215건 가운데에는 행정사건이 92건(42%)으로 가장 높았습니다. 이는 부당노동행위를 다투는 사건들이 노동위원회와 행정소송으로 진행됨에서 기인한 것으로 보여집니다. 다음으로는 형사사건 58건(27%), 민사사건 38건(17.7%), 신청사건 26건(12.1%)의 비중입니다.

구분	사건수	전체 수 퍼센트	집단/인원수
민사	38	17.7%	41
행정	92	42.8%	92
신청	26	12.1%	29
형사	58	27.0%	63
기타	1	0.5%	1
합계	215	100.0%	226



- 당사자 인원수로 환산한 사건수에서도 금속노조가 포함되어 있는 사건중 행정사건이 92 건으로 가장 높은 비중을 차지하고 있습니다.

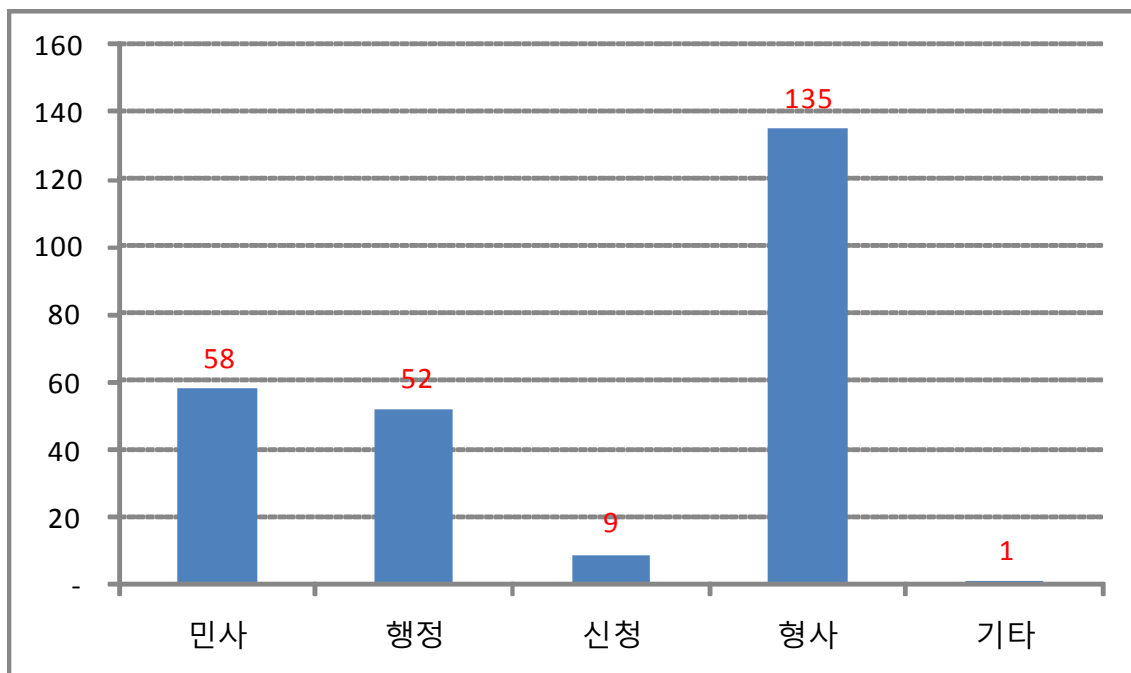


③ 노조간부가 당사자에 포함된 사건

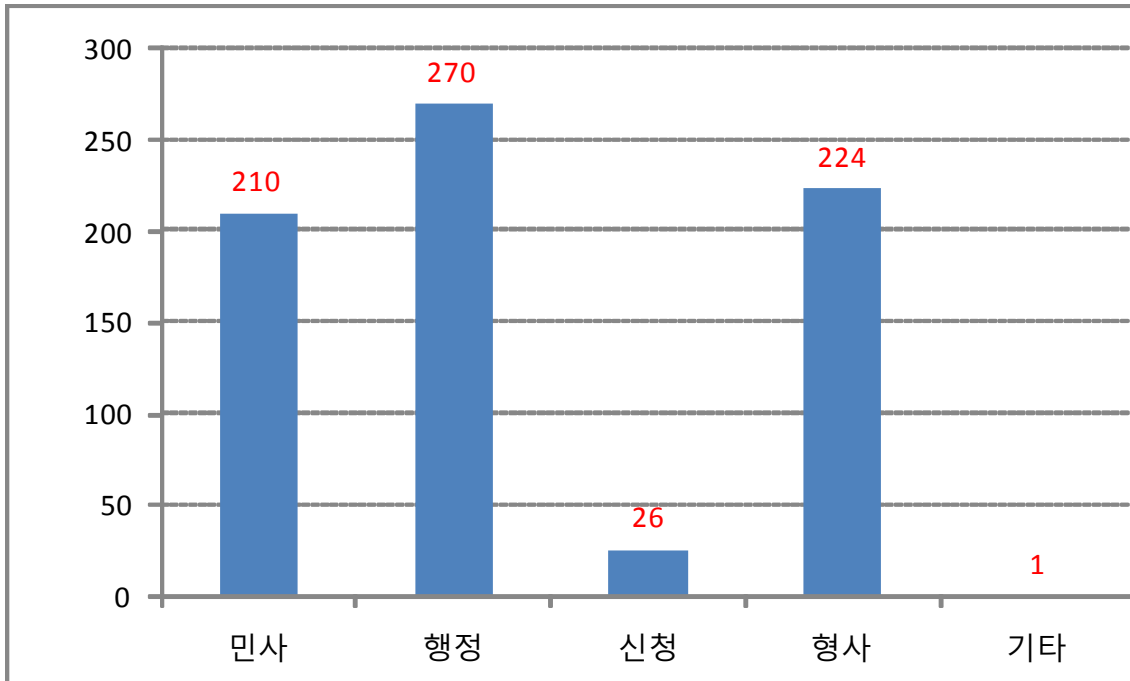
- 노조간부가 당사자에 포함되어 있는 사건들은 총 255건이고, 그 중 52.9%가 형사

사건입니다. 조합활동을 앞장서서 하는 노조간부라는 직위와 형사사건 진행간의 유의미한 연관성이 있음을 통계적으로도 추론할 수 있습니다. 이외에도 58건(22.7%)의 민사사건, 52건(20.4%) 행정사건 순입니다.

구분	건수	전체 수 퍼센트	집단/인원수
민사	58	22.7%	210
행정	52	20.4%	270
신청	9	3.5%	26
형사	135	52.9%	224
기타	1	0.4%	1
합계	255	100.0%	731



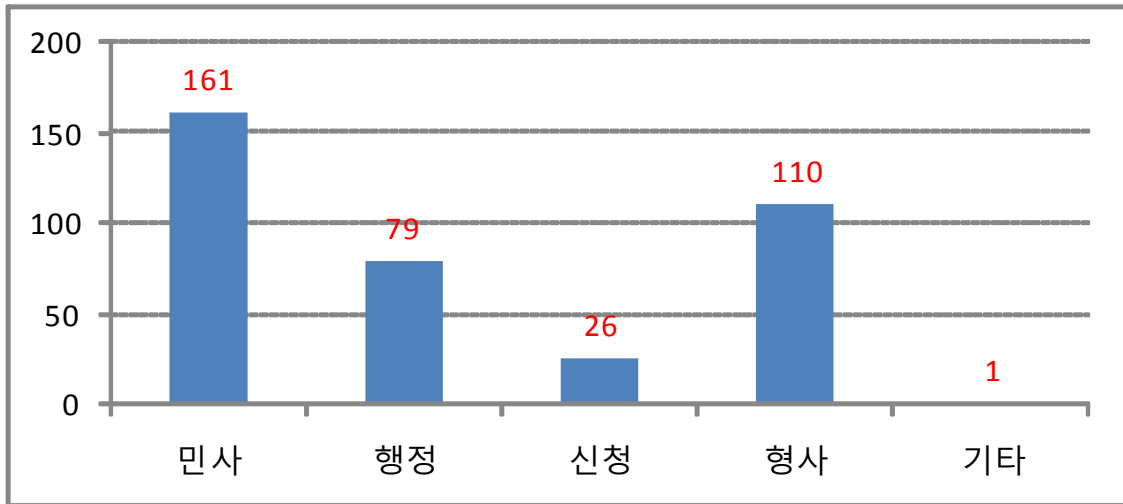
- 다만, 당사자 인원수로 환산한 사건수에 있어서는 행정사건이 270건, 형사사건이 224건, 민사사건이 210건으로, 신청사건을 제외한 행정사건, 형사사건, 민사사건이 골고루 분포합니다.



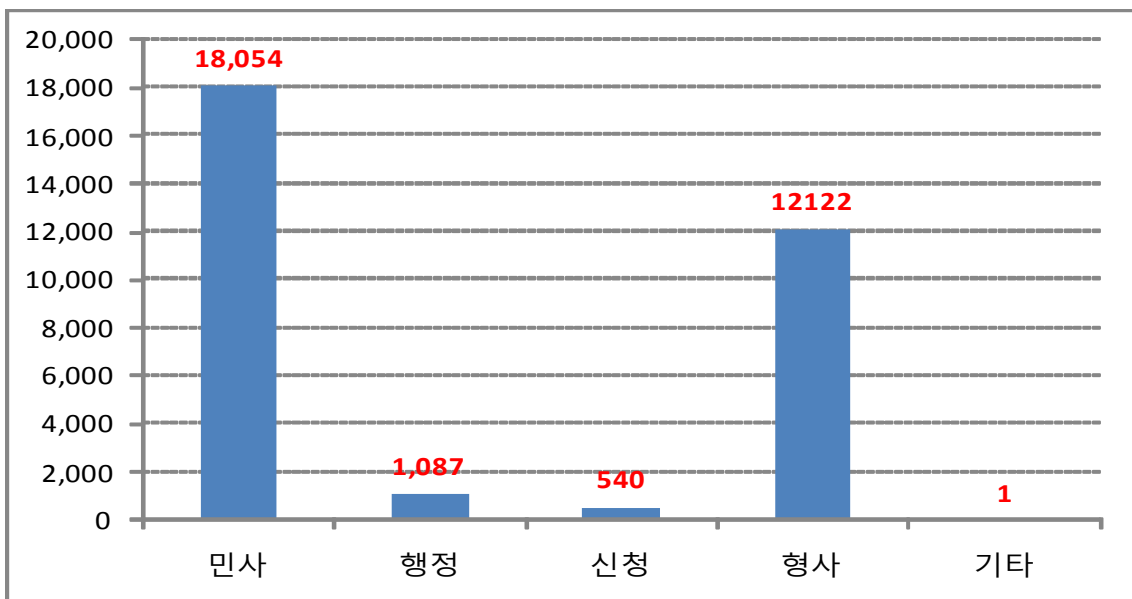
④ 평 조합원 개인이 당사자인 사건

- 조합원 개인이 당사자인 사건수는 377건으로, 그 중 42.7%가 민사사건이며, 29.2%인 110건이 형사사건입니다. 평 조합원의 경우 민사사건수가 많지만 약 30%가 형사사건 진행중이라는 점에서 조합원들의 노조활동도 활발한 편임을 알 수 있습니다. 이외에 79건의 행정사건, 26건의 신청사건 순입니다.

구분	사건수	전체 수 퍼센트	집단/인원수	전체 합계 비율
민사	161	42.7%	18,054	56.77%
행정	79	21.0%	1,087	3.42%
신청	26	6.9%	540	1.70%
형사	110	29.2%	12122	38.11%
기타	1	0.3%	1	0.00%
합계	377	100.0%	31,804	100.00%



- 당사자의 인원수로 환산한 사건수에 있어서는 총 31,804명이 법률사건을 진행중인 것을 알 수 있습니다. 통상임금소송, 근로자지위확인 소송 등 집단소송이 반영되어 있어 인원수로 환산한 사건수가 급격히 많아진 것으로 보여집니다.
- 당사자의 인원수로 환산한 사건중에는 민사사건이 18,054명으로 그 비중이 56.78%에 이르는 등 평조합원의 법률 사건의 절반 이상이 민사소송입니다. 형사사건의 건수는 12,122명인데, 그 가운데에는 11,768명의 고발인단으로 고발한 1건의 사건이 포함되어 있기 때문에, 이것을 제외하면 354명입니다. 이를 감안하면 평조합원의 형사사건 비중은 행정사건에 비해서도 낮아지는 등 특별히 높다고 판단할 수 없습니다.

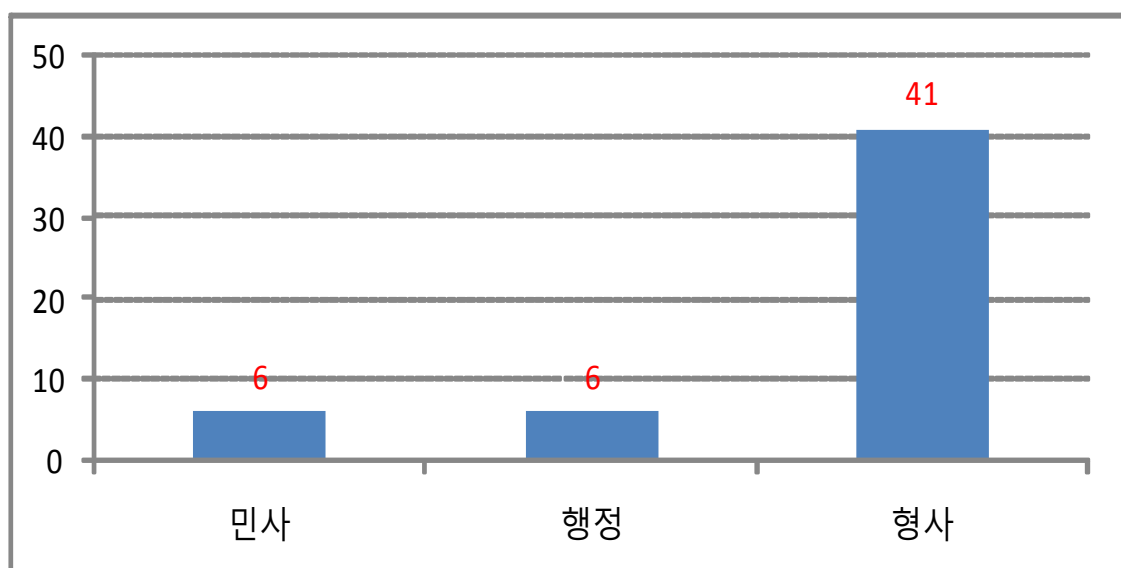


2. 금속노조가 당사자인 사건의 내용과 유형

(1) 금속노조 지부 지회가 아닌 중앙이 관할하는 사건의 갯수 및 유형

- 전체 금속노조가 당사자인 사건 중 금속노조 중앙이 관할하는 사건(정책적 사건 혹은 금속노조가 소를 제기하거나 피소된 사건)의 수는 총 53건으로, 그 대부분은 41건(77%)의 형사사건입니다.

구분	사건수	전체 사건수 비율	집단 /인원수	전체합계 비율	평균	표준편차
민사	6	11.3%	10	11.2%	1.67	1.211
행정	6	11.3%	6	6.7%	1.00	0.000
형사	41	77.4%	73	82.0%	1.78	1.636
합계	53	100.0%	89	100.0%	1.68	1.504



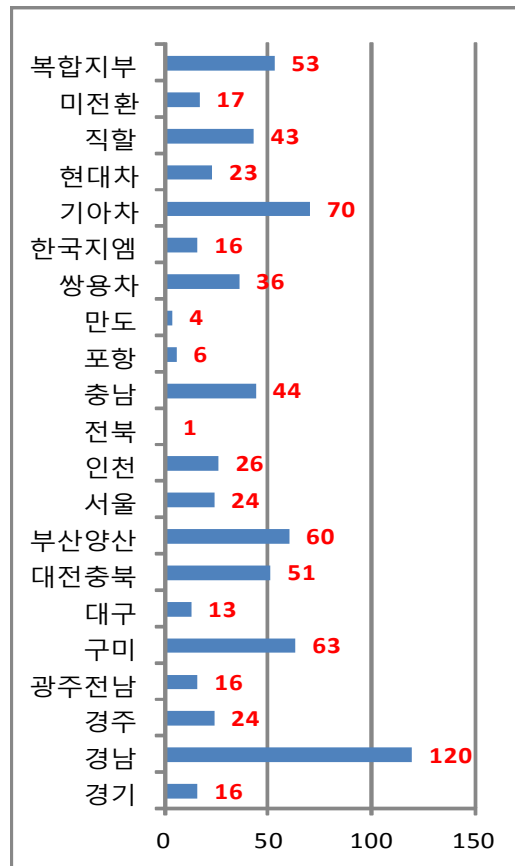
(2) 지부별 사건 갯수 및 유형

① 전체 진행사건 중 지부별 사건 수 및 사건 유형

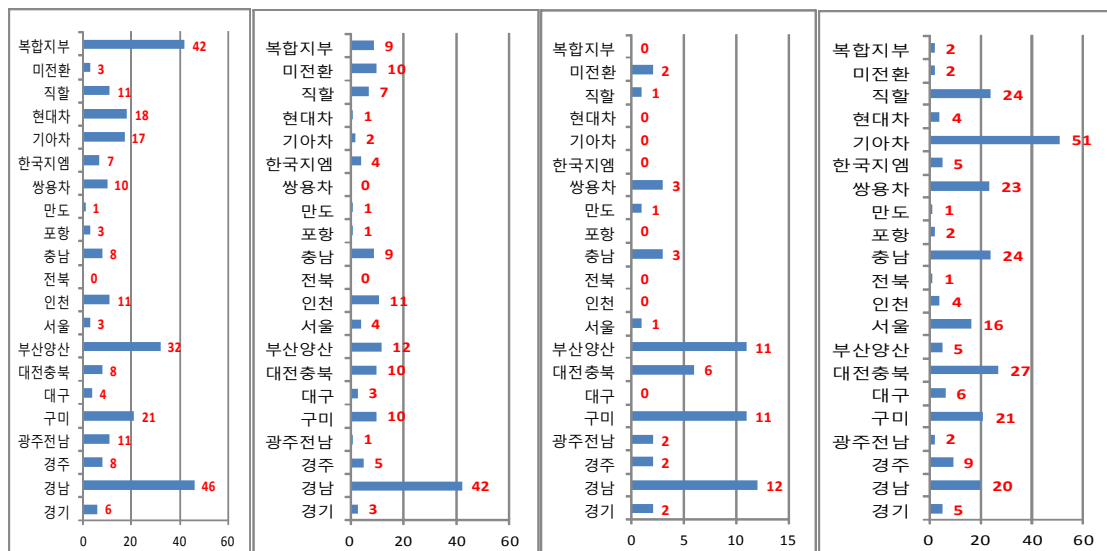
- 총 781건의 사건 중 경남지부가 120건, 기아차지부가 70건, 구미지부 64건, 부산양산지부 60건, 대전충북지부 51건으로 상위에 있었고, 지부가 섞여 있는 경우가 53건입니다. 다만, 지부별 사건수는 취합에 응하지 않은 지부의 사건들이 누락되었으므로 실제 사건수와의 오차가 있을 수 있습니다.

구분		민사	행정	신청	형사	기타	전체
유효	경기	6	3	2	5		16
	경남	46	42	12	20		120
	경주	8	5	2	9		24
	광주전남	11	1	2	2		16
	구미	21	10	11	21	1	64
	대구	4	3		6		13
	대전충북	8	10	6	27		51
	부산양산	32	12	11	5		60
	서울	3	4	1	16		24
	인천	11	11	0	4		26
	전북				1		1
	충남	8	9	3	24		44
	포항	3	1	0	2		6
	만도	1	1	1	1		4
	쌍용차	10		3	23		36
	한국지엠	7	4		5		16
	기아차	17	2		51		70
	현대차	18	1		4		23
	직할	11	7	1	24		43
	미전환	3	10	2	2	1	18
	복합지부	42	9		2		53
전체		270	145	57	254	2	728

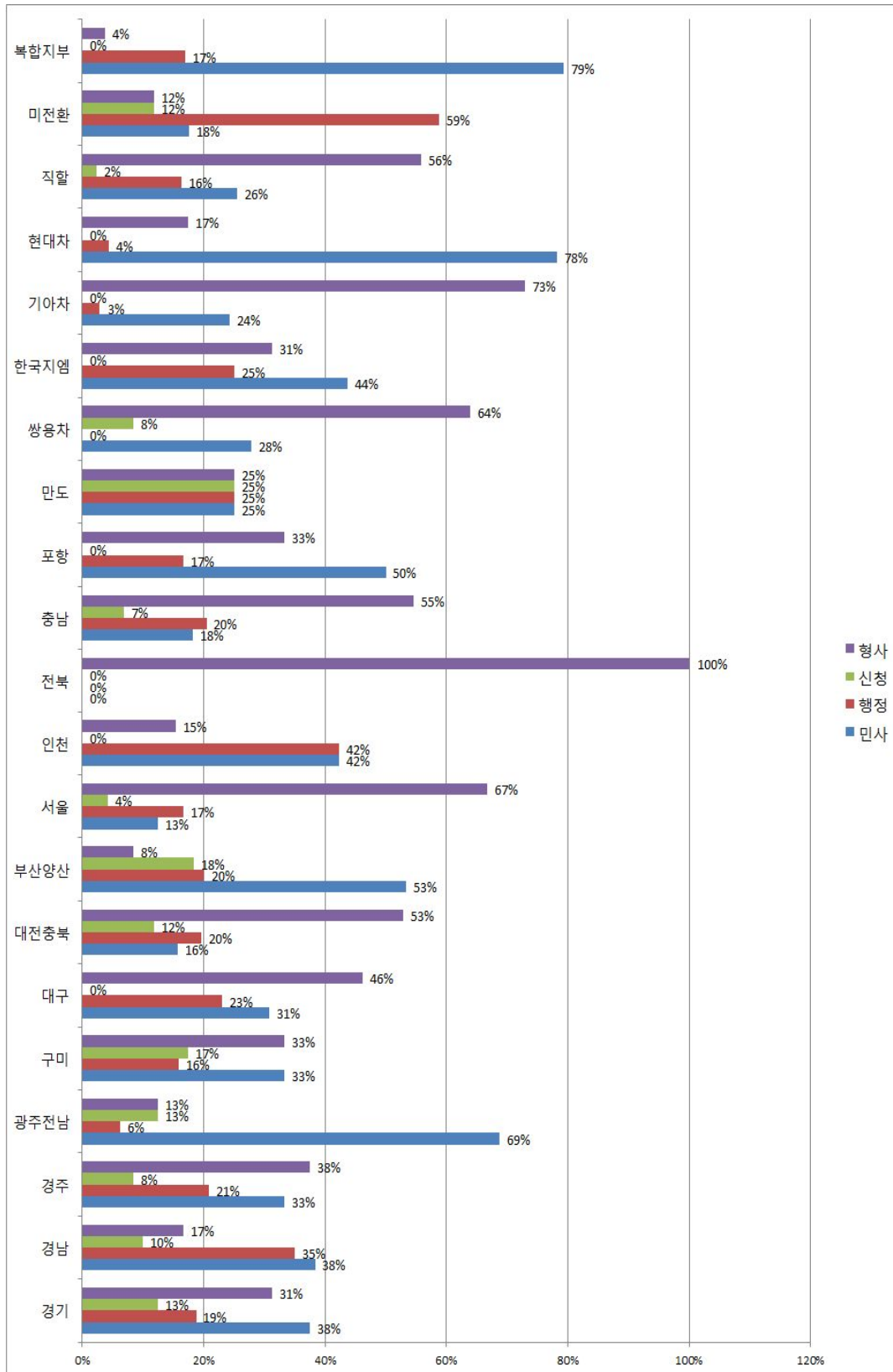
<지부별 사건수>



<지부별 민사사건> <지부별 행정사건> <지부별 신청사건> <지부별 형사사건>

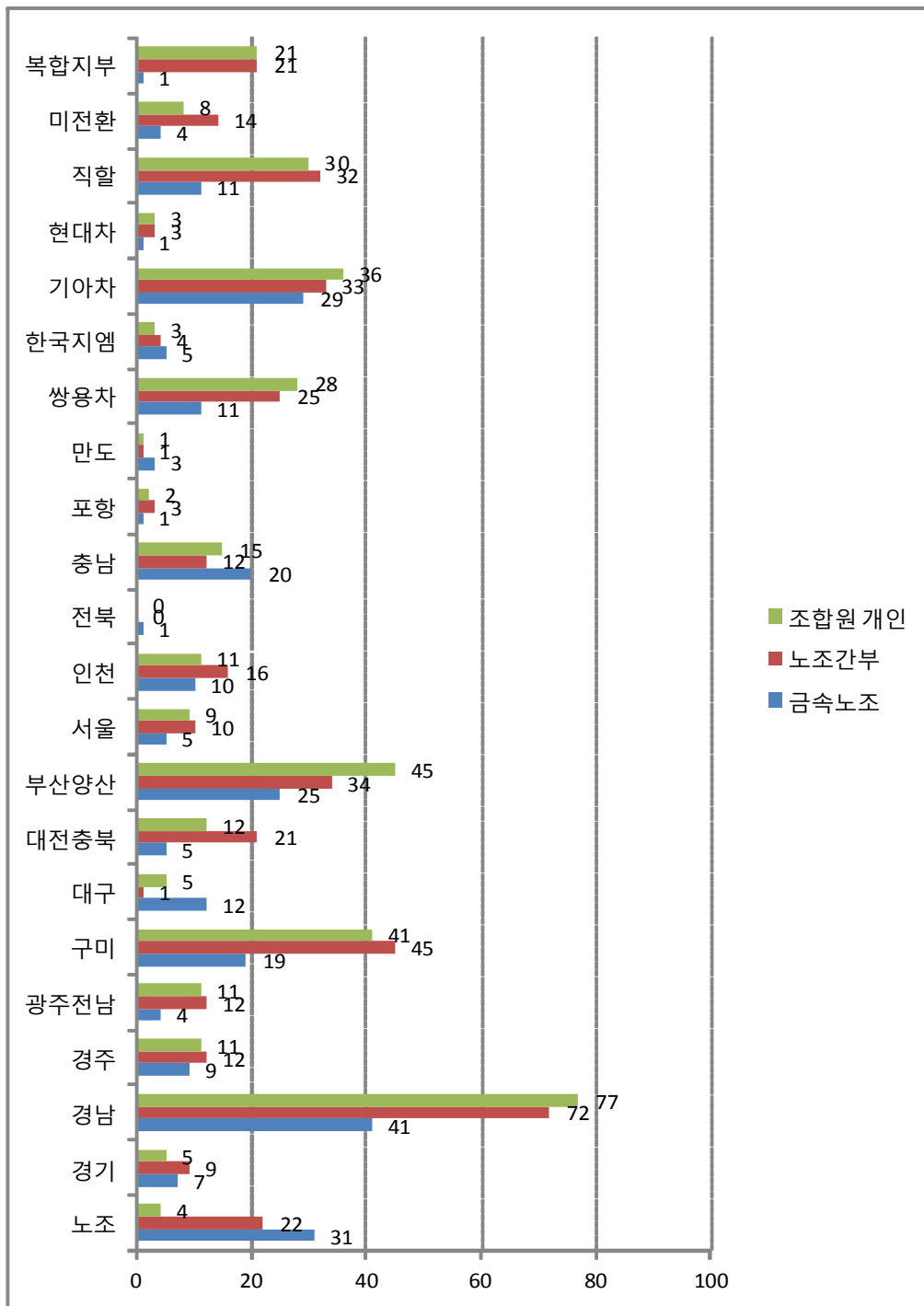


<지부별 민사/행정/신청/형사 비율>



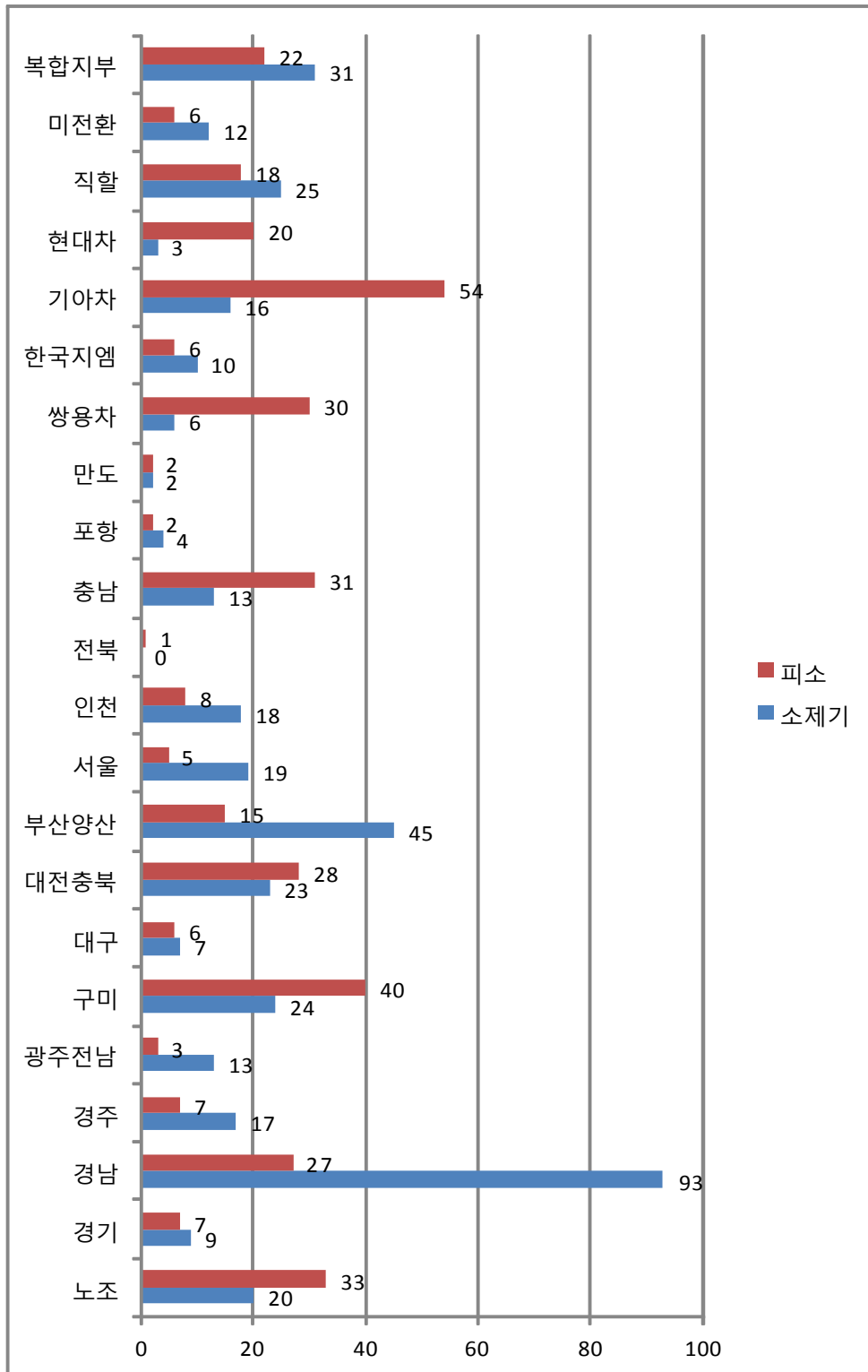
② 지부별 사건 당사자의 유형(노조/간부/개인)

구분		금속노조	노조간부	조합원 개인
유효	조합	31	22	4
	경기	7	9	5
	경남	41	72	77
	경주	9	12	11
	광주전남	4	12	11
	구미	19	45	41
	대구	12	1	5
	대전충북	5	21	12
	부산양산	25	34	45
	서울	5	10	9
	인천	10	16	11
	전북	1	0	0
	충남	20	12	15
	포항	1	3	2
	만도	3	1	1
	쌍용차	11	25	28
	한국지엠	5	4	3
	기아차	29	33	36
	현대차	1	3	3
	직할	11	32	30
	미전환	4	14	8
	복합지부	1	21	21
전체		255	402	378



③ 금속노조 중앙 및 각 지부별 소제기 및 피소 비율

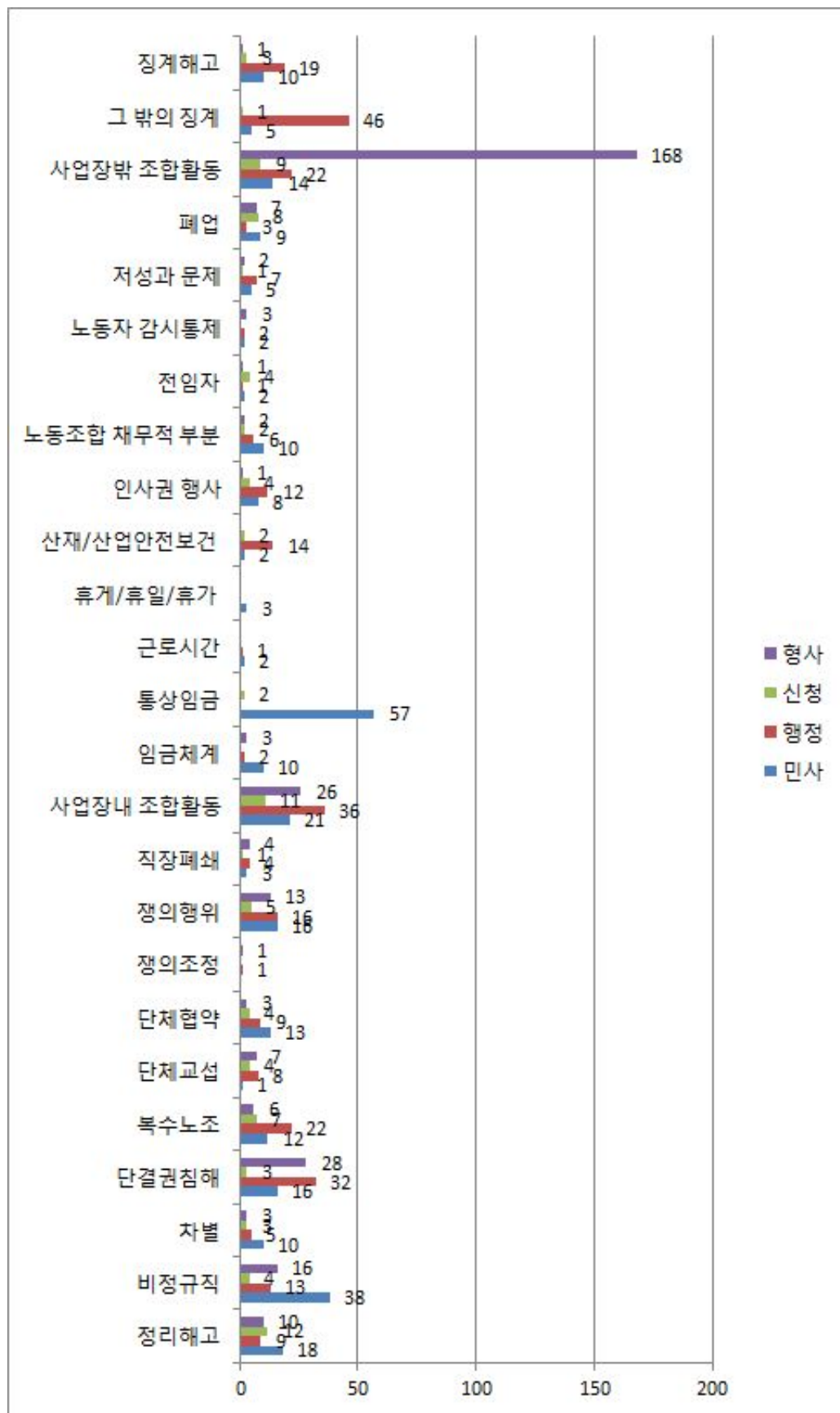
구분		사건 제기				전체	
		소제기		피소			
유효	노조	20	4.9%	33	8.9%	53	6.8%
	경기	9	2.2%	7	1.9%	16	2.0%
	경남	93	22.7%	27	7.3%	120	15.4%
	경주	17	4.1%	7	1.9%	24	3.1%
	광주전남	13	3.2%	3	0.8%	16	2.0%
	구미	24	5.9%	40	10.8%	64	8.2%
	대구	7	1.7%	6	1.6%	13	1.7%
	대전충북	23	5.6%	28	7.5%	51	6.5%
	부산양산	45	11.0%	15	4.0%	60	7.7%
	서울	19	4.6%	5	1.3%	24	3.1%
	인천	18	4.4%	8	2.2%	26	3.3%
	전북	0		1	0.3%	1	0.1%
	충남	13	3.2%	31	8.4%	44	5.6%
	포항	4	1.0%	2	0.5%	6	0.8%
	만도	2	0.5%	2	0.5%	4	0.5%
	쌍용차	6	1.5%	30	8.1%	36	4.6%
	한국지엠	10	2.4%	6	1.6%	16	2.0%
	기아차	16	3.9%	54	14.6%	70	9.0%
	현대차	3	0.7%	20	5.4%	23	2.9%
	직할	25	6.1%	18	4.9%	43	5.5%
	미전환	12	2.9%	6	1.6%	18	2.3%
	복합지부	31	7.6%	22	5.9%	53	6.8%
전체		410	100.0%	371	100.0%	781	100.0%



3. 전체 사건의 세부 내용과 비율

(1) 전체 사건수와 사건 세부 내용

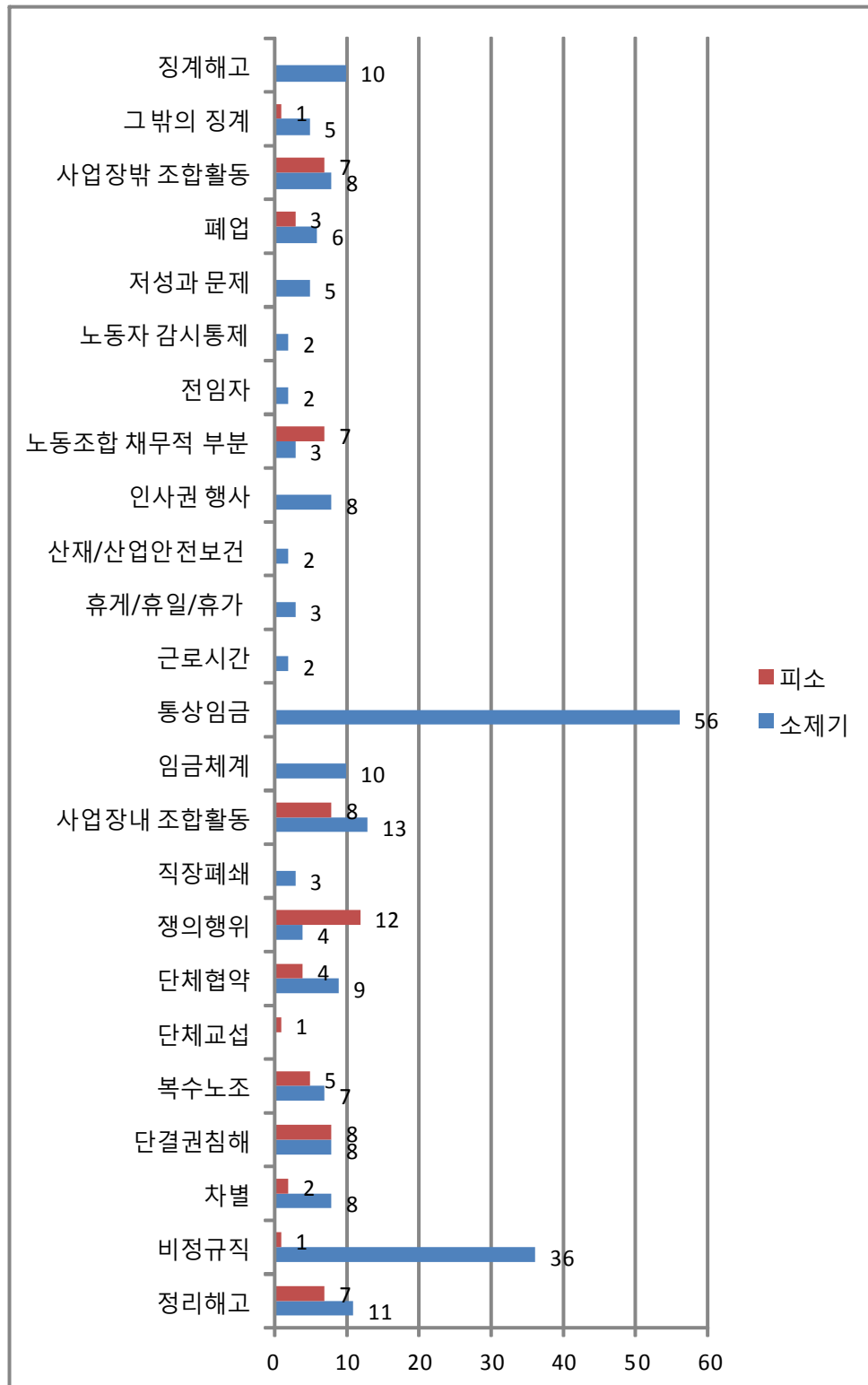
구분			민사	행정	신청	형사	기타	합계
사건유형	1	정리해고	18	9	12	10	1	50
	2	비정규직	38	13	4	16		71
	3	차별	10	5	3	3		21
	4	단결권침해	16	32	3	28		79
	5	복수노조	12	22	7	6		47
	6	단체교섭	1	8	4	7		20
	7	단체협약	13	9	4	3		29
	8	쟁의조정		1		1		2
	9	쟁의행위	16	16	5	13	1	51
	10	직장폐쇄	3	4	1	4		12
	11	사업장내 조합활동	21	36	11	26		94
	12	임금체계	10	2		3		15
	13	통상임금	57		2			59
	14	근로시간	2	1				3
	15	휴게/휴일/휴가	3					3
	16	산재/산업안전보건	2	14	2			18
	17	인사권 행사	8	12	4	1		25
	18	노동조합 채무적 부분	10	6	2	2		20
	19	전임자	2	1	4	1		8
	20	노동자 감시통제	2	2		3		7
	21	저성과 문제	5	7	1	2		15
	22	폐업	9	3	8	7		27
	23	사업장밖 조합활동	14	22	9	168	1	214
	24	그 밖의 징계	5	46	1			52
	25	징계해고	10	19	3	1		33
합계			287	290	90	305	3	975



(2) 사건 내용별 소제기 및 피소 비율

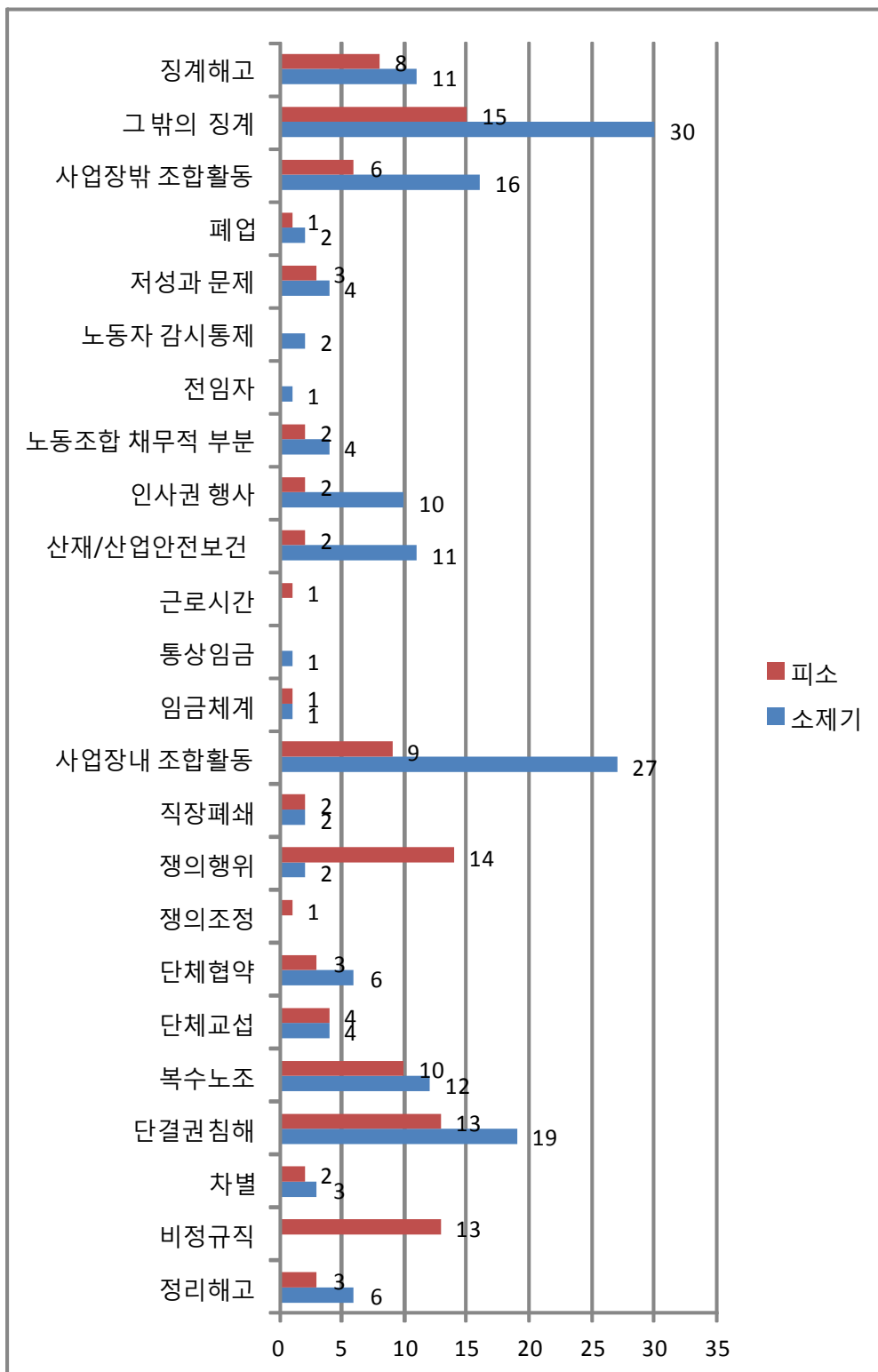
① 민사사건

구분			소제기		피소		합계	
			사건수	%	사건수	%	사건수	%
사 건 유 형	1	정리해고	11	3.8%	7	2.4%	18	6.3%
	2	비정규직	36	12.5%	1	0.3%	37	12.9%
	3	차별	8	2.8%	2	0.7%	10	3.5%
	4	단결권침해	8	2.8%	8	2.8%	16	5.6%
	5	복수노조	7	2.4%	5	1.7%	12	4.2%
	6	단체교섭		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	7	단체협약	9	3.1%	4	1.4%	13	4.5%
	9	쟁의행위	4	1.4%	12	4.2%	16	5.6%
	10	직장폐쇄	3	1.0%		0.0%	3	1.0%
	11	사업장내 조합활동	13	4.5%	8	2.8%	21	7.3%
	12	임금체계	10	3.5%		0.0%	10	3.5%
	13	통상임금	56	19.5%		0.0%	56	19.5%
	14	근로시간	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	15	휴게/휴일/휴가	3	1.0%		0.0%	3	1.0%
	16	산재/산업안전보건	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	17	인사권 행사	8	2.8%		0.0%	8	2.8%
	18	노동조합 채무적 부분	3	1.0%	7	2.4%	10	3.5%
	19	전임자	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	20	노동자 감시통제	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	21	저성과 문제	5	1.7%		0.0%	5	1.7%
	22	폐업	6	2.1%	3	1.0%	9	3.1%
	23	사업장밖 조합활동	8	2.8%	7	2.4%	15	5.2%
	24	그 밖의 징계	5	1.7%	1	0.3%	6	2.1%
	25	징계해고	10	3.5%		0.0%	10	3.5%
합계			221	77.0%	66	23.0%	287	100.0%



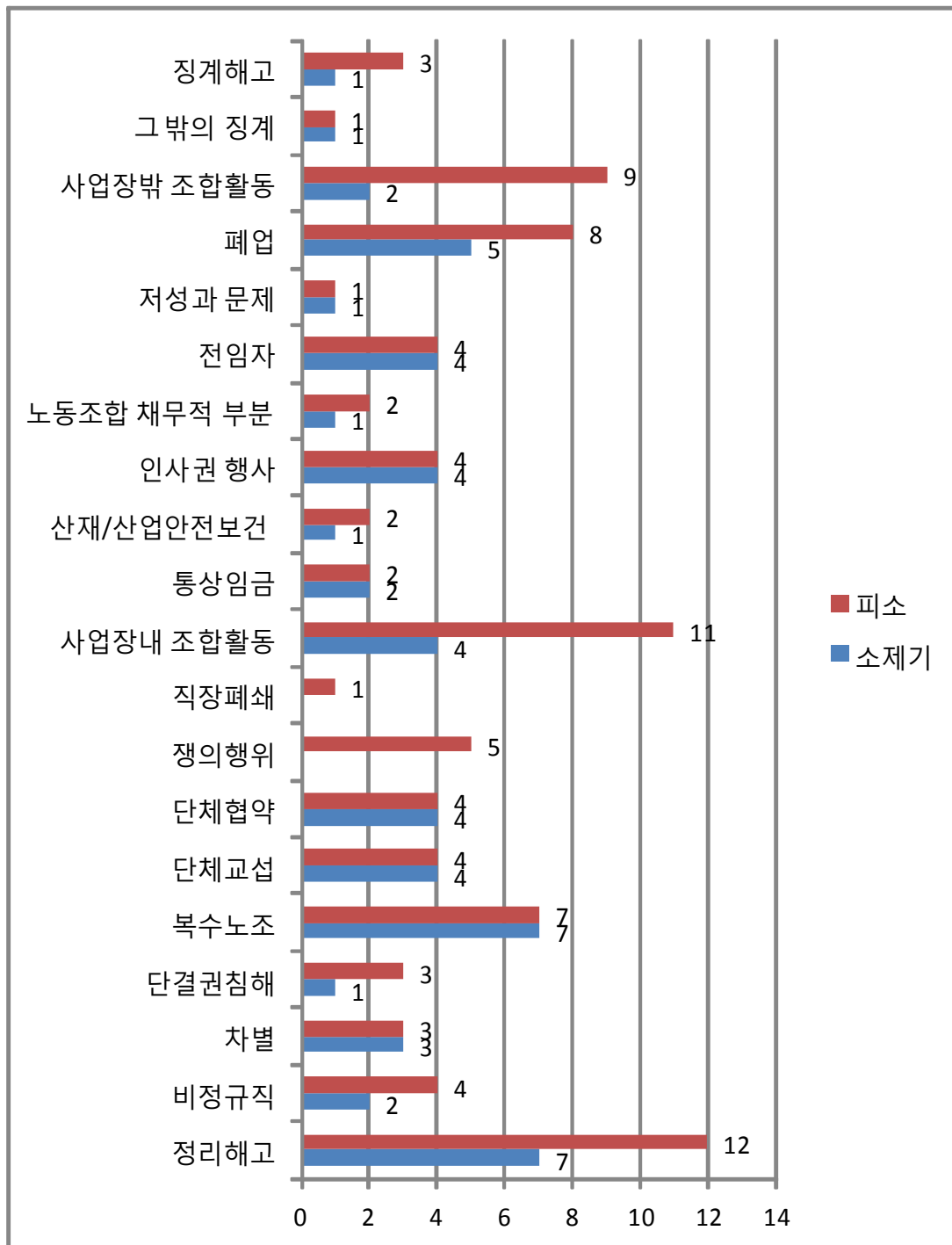
② 행정사건

구분			소제기		피소		합계	
			사건수	%	사건수	%	사건수	%
사 건 유 형	1	정리해고	6	2.1%	3	1.0%	9	3.1%
	2	비정규직		0.0%	13	4.5%	13	4.5%
	3	차별	3	1.0%	2	0.7%	5	1.7%
	4	단결권침해	19	6.6%	13	4.5%	32	11.1%
	5	복수노조	12	4.2%	10	3.5%	22	7.6%
	6	단체교섭	4	1.4%	4	1.4%	8	2.8%
	7	단체협약	6	2.1%	3	1.0%	9	3.1%
	8	쟁의조정		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	9	쟁의행위	2	0.7%	14	4.8%	16	5.5%
	10	직장폐쇄	2	0.7%	2	0.7%	4	1.4%
	11	사업장내 조합활동	27	9.3%	9	3.1%	36	12.5%
	12	임금체계	1	0.3%	1	0.3%	2	0.7%
	13	통상임금	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
	14	근로시간		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	16	산재/산업안전보건	11	3.8%	2	0.7%	13	4.5%
	17	인사권 행사	10	3.5%	2	0.7%	12	4.2%
	18	노동조합 채무적 부분	4	1.4%	2	0.7%	6	2.1%
	19	전임자	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
	20	노동자 감시통제	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	21	저성과 문제	4	1.4%	3	1.0%	7	2.4%
	22	폐업	2	0.7%	1	0.3%	3	1.0%
	23	사업장밖 조합활동	16	5.5%	6	2.1%	22	7.6%
	24	그 밖의 징계	30	10.4%	15	5.2%	45	15.6%
	25	징계해고	11	3.8%	8	2.8%	19	6.6%
합계			174	60.2%	115	39.8%	289	100.0%



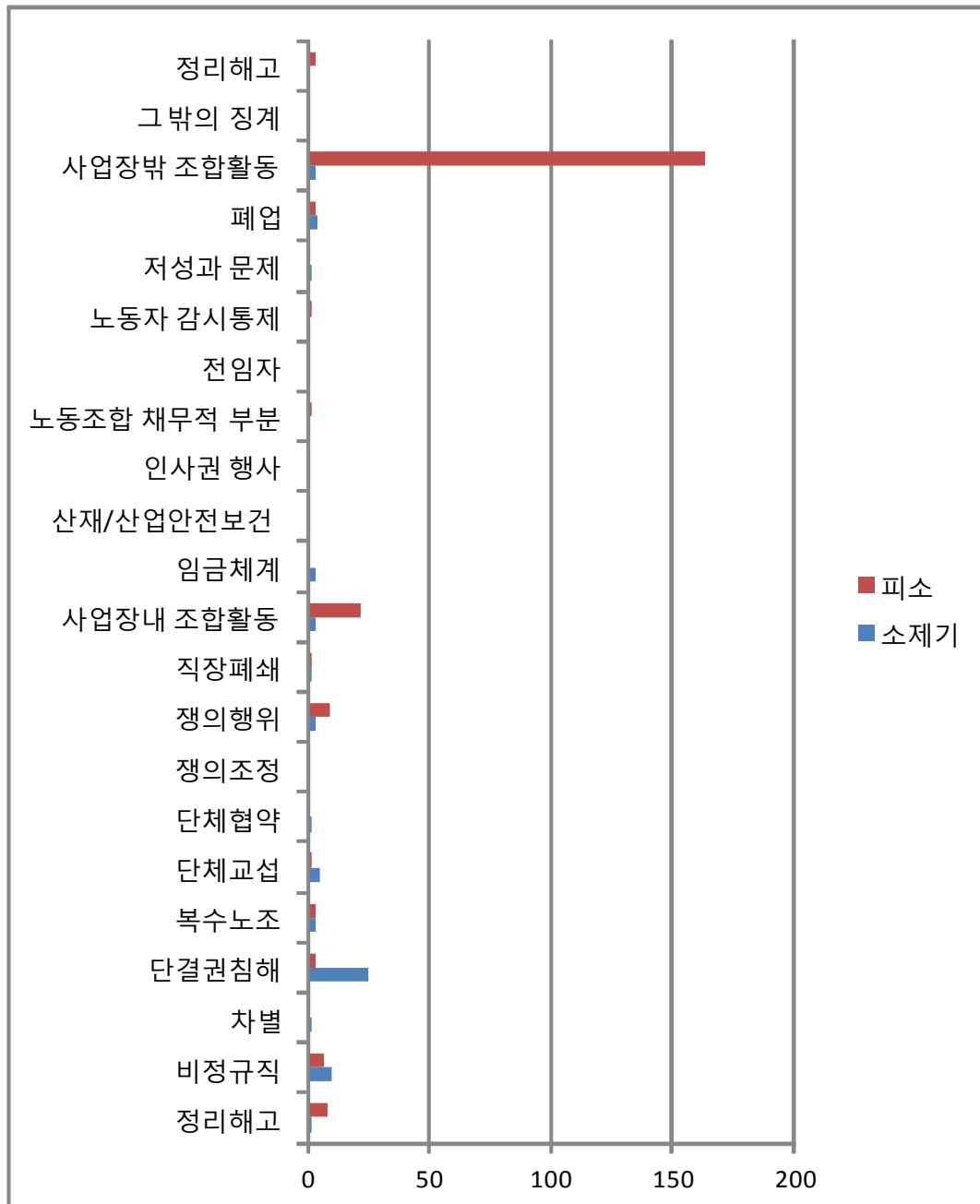
③ 신청사건

구분			소제기		피소		합계	
			사건수	%	사건수	%	사건수	%
사 건 유 형	1	정리해고	7	4.9%	12	8.3%	19	13.2%
	2	비정규직	2	1.4%	4	2.8%	6	4.2%
	3	차별	3	2.1%	3	2.1%	6	4.2%
	4	단결권침해	1	0.7%	3	2.1%	4	2.8%
	5	복수노조	7	4.9%	7	4.9%	14	9.7%
	6	단체교섭	4	2.8%	4	2.8%	8	5.6%
	7	단체협약	4	2.8%	4	2.8%	8	5.6%
	9	쟁의행위		0.0%	5	3.5%	5	3.5%
	10	직장폐쇄		0.0%	1	0.7%	1	0.7%
	11	사업장내 조합활동	4	2.8%	11	7.6%	15	10.4%
	13	통상임금	2	1.4%	2	1.4%	4	2.8%
	16	산재/산업안전보건	1	0.7%	2	1.4%	3	2.1%
	17	인사권 행사	4	2.8%	4	2.8%	8	5.6%
	18	노동조합 채무적 부분	1	0.7%	2	1.4%	3	2.1%
	19	전임자	4	2.8%	4	2.8%	8	5.6%
	21	저성과 문제	1	0.7%	1	0.7%	2	1.4%
	22	폐업	5	3.5%	8	5.6%	13	9.0%
	23	사업장밖 조합활동	2	1.4%	9	6.3%	11	7.6%
	24	그 밖의 징계	1	0.7%	1	0.7%	2	1.4%
	25	징계해고	1	0.7%	3	2.1%	4	2.8%
합계			54	37.5%	90	62.5%	144	100.0%



④ 형사사건

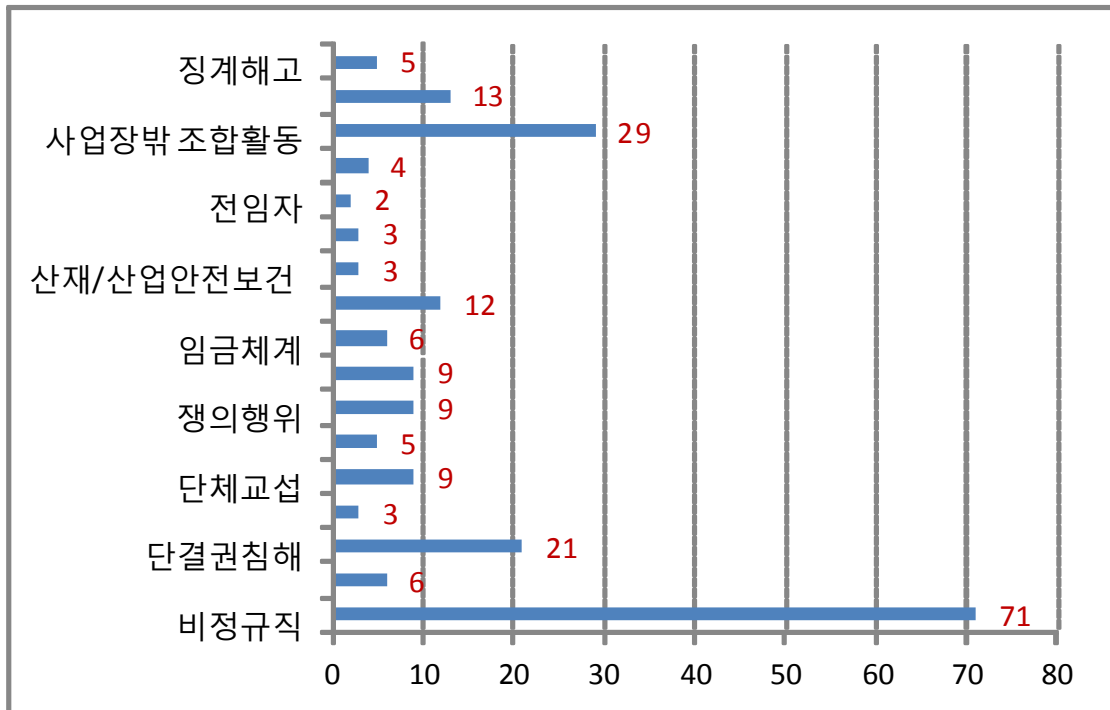
구분			소제기		피소		합계	
			사건수	%	사건수	%	사건수	%
사 건 유 형	1	정리해고	2	0.7%	8	2.6%	10	3.3%
	2	비정규직	10	3.3%	7	2.3%	17	5.5%
	3	차별	2	0.7%	1	0.3%	3	1.0%
	4	단결권침해	25	8.1%	3	1.0%	28	9.1%
	5	복수노조	3	1.0%	3	1.0%	6	2.0%
	6	단체교섭	5	1.6%	2	0.7%	7	2.3%
	7	단체협약	2	0.7%	1	0.3%	3	1.0%
	8	쟁의조정		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	9	쟁의행위	3	1.0%	9	2.9%	12	3.9%
	10	직장폐쇄	2	0.7%	2	0.7%	4	1.3%
	11	사업장내 조합활동	3	1.0%	22	7.2%	25	8.1%
	12	임금체계	3	1.0%		0.0%	3	1.0%
	16	산재/산업안전보건		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	17	인사권 행사	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
	18	노동조합 채무적 부분		0.0%	2	0.7%	2	0.7%
	19	전임자		0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	20	노동자 감시통제	1	0.3%	2	0.7%	3	1.0%
	21	저성과 문제	2	0.7%		0.0%	2	0.7%
	22	폐업	4	1.3%	3	1.0%	7	2.3%
	23	사업장밖 조합활동	3	1.0%	164	53.4%	167	54.4%
	25	그 밖의 징계	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
	122	징계해고	0	0.0%	3	1.0%	3	1.0%
합계			72	23.5%	235	76.5%	307	100.0%



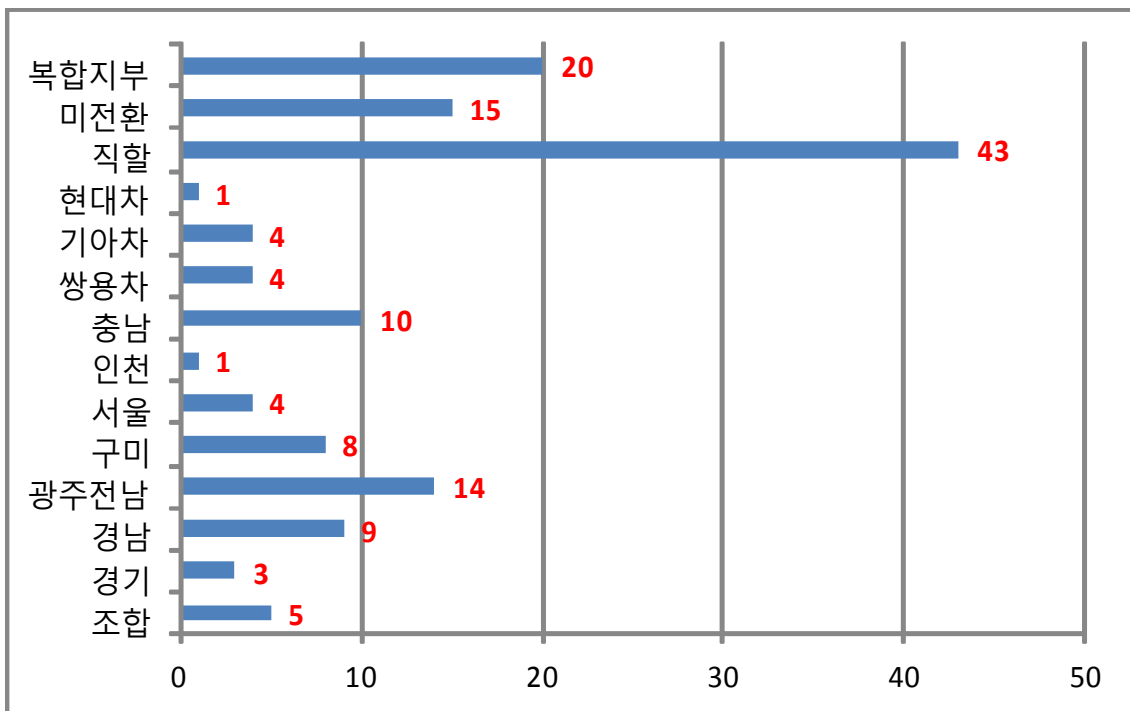
4. 간접고용·비정규직 관련 사건 쟁점 및 비중

- 비정규직 지회 사건이거나 사건 쟁점이 간접고용·비정규직인 경우의 사건들입니다.
- 비정규직 사건들의 주된 쟁점은 비정규직관련 법제나 이슈가 50.4%로 가장 많았고, 이외에도 사업장안·밖의 조합활동(27%), 단결권침해(14.9%), 징계나 해고(12.7%), 통상임금(8.5%), 단체교섭(6.4%), 쟁의행위(6.4%) 등이 많았습니다.

구분			사건수	%
사건 쟁점	2	비정규직	71	33.8%
	3	차별	6	2.9%
	4	단결권침해	21	10.0%
	5	복수노조	3	1.4%
	6	단체교섭	9	4.3%
	7	단체협약	5	2.4%
	9	쟁의행위	9	4.3%
	11	사업장내 조합활동	9	4.3%
	12	임금체계	6	2.9%
	13	통상임금	12	5.7%
	16	산재/산업안전보건	3	1.4%
	17	인사권 행사	3	1.4%
	19	전임자	2	1.0%
	22	폐업	4	1.9%
	23	사업장밖 조합활동	29	13.8%
	24	그 밖의 징계	13	6.2%
	25	징계해고	5	2.4%
합계			210	100.0%



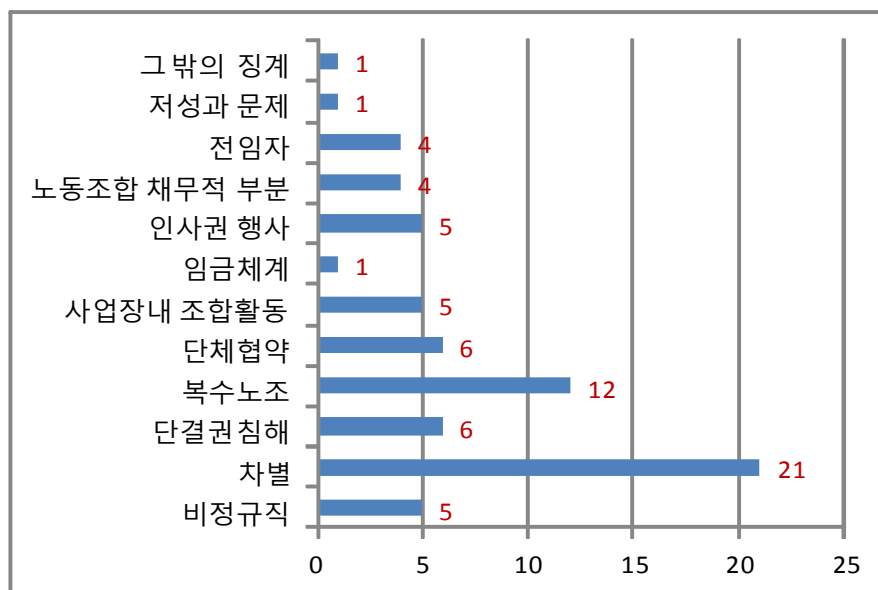
- 간접고용.비정규직 사건은 주로 비정규직지회에서 많이 제기되었으며, 미전환, 광주 전남, 충남 순으로 제기되었습니다.



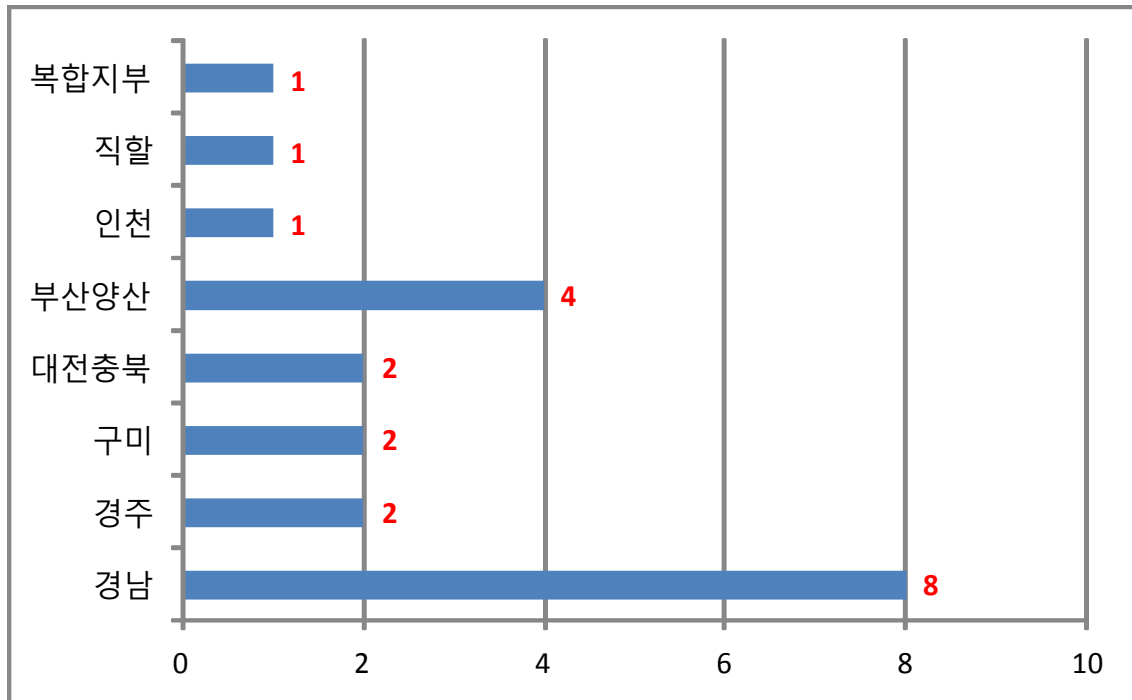
5. 차별관련 사건 쟁점 및 비중

- 차별 관련 사항이 쟁점인 사건들을 분석한 것입니다.
- 차별사건의 57.1%는 복수노조와 관련한 사건입니다. 이외에 단결권침해, 단체협약, 비정규직, 인사권행사 등이 사건의 쟁점으로 동시에 다루어졌습니다.

구분			사건수	비율 %
사건 쟁점	2	비정규직	5	7.0%
	3	차별	21	29.6%
	4	단결권침해	6	8.5%
	5	복수노조	12	16.9%
	7	단체협약	6	8.5%
	11	사업장내 조합활동	5	7.0%
	12	임금체계	1	1.4%
	17	인사권 행사	5	7.0%
	18	노동조합 채무적 부분	4	5.6%
	19	전임자	4	5.6%
	21	저성과 문제	1	1.4%
	24	그 밖의 징계	1	1.4%
합계			71	100.0%



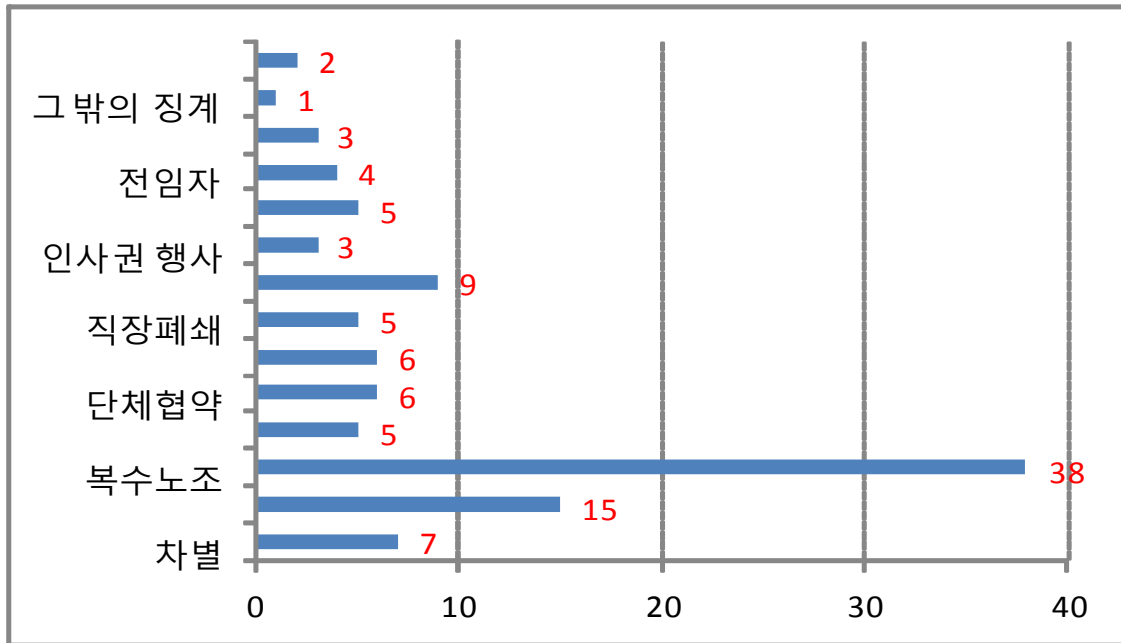
- 차별 사건은 경남지부에서 제일 많이 제기되었으며, 부산양산지부가 뒤를 잇고 있습니다..



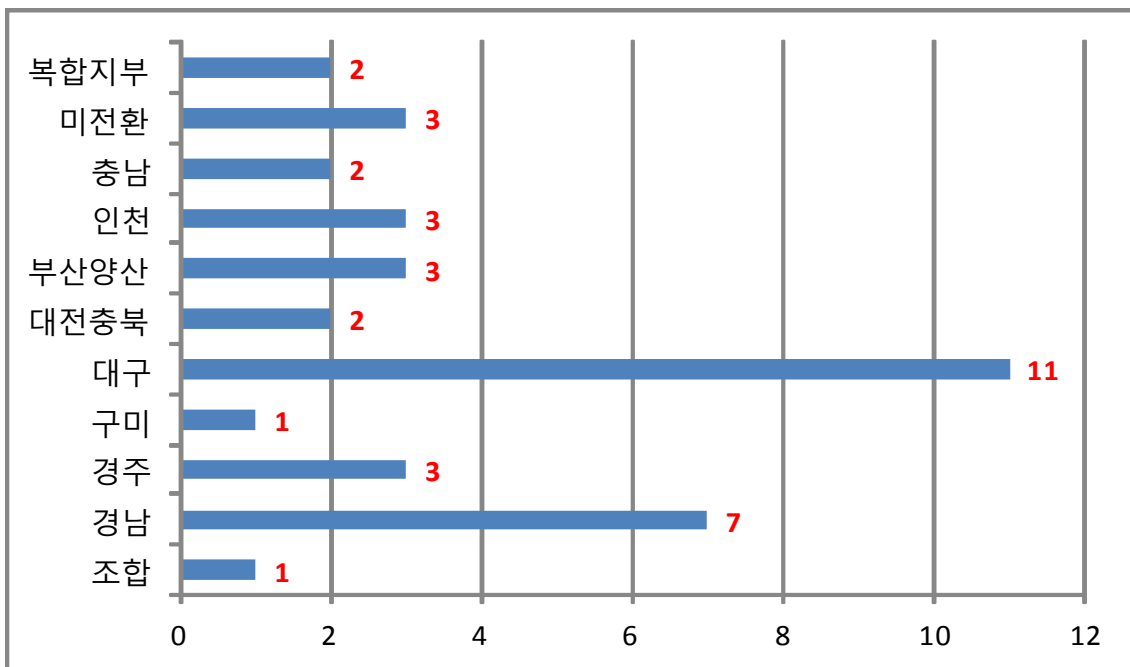
6. 복수노조 관련 사건 쟁점 및 비중

- 복수노조 내지 교섭창구단일화 등과 관련된 사건은 단결권침해, 사업장내 조합활동, 차별 등의 쟁점과 함께 주로 제기되고 있습니다.

구분			사건수	비율 %
사건쟁점	3	차별	7	6%
	4	단결권침해	15	14%
	5	복수노조	38	35%
	6	단체교섭	5	5%
	7	단체협약	6	6%
	9	쟁의행위	6	6%
	10	직장폐쇄	5	5%
	11	사업장내 조합활동	9	8%
	17	인사권 행사	3	3%
	18	노동조합 채무적 부분	5	5%
	19	전임자	4	4%
	23	사업장밖 조합활동	3	3%
	24	그 밖의 징계	1	1%
	25	징계해고	2	2%
합계			109	100%



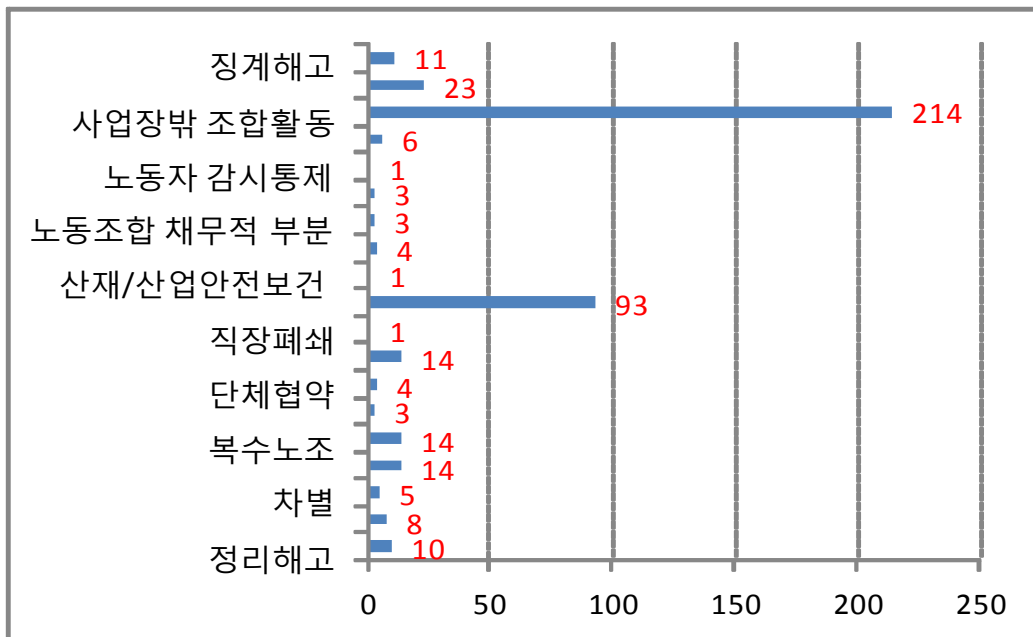
- 복수노조 사건은 구미지부에서 가장 많이 제기되었고, 경남지부가 그 뒤를 잇고 있습니다.



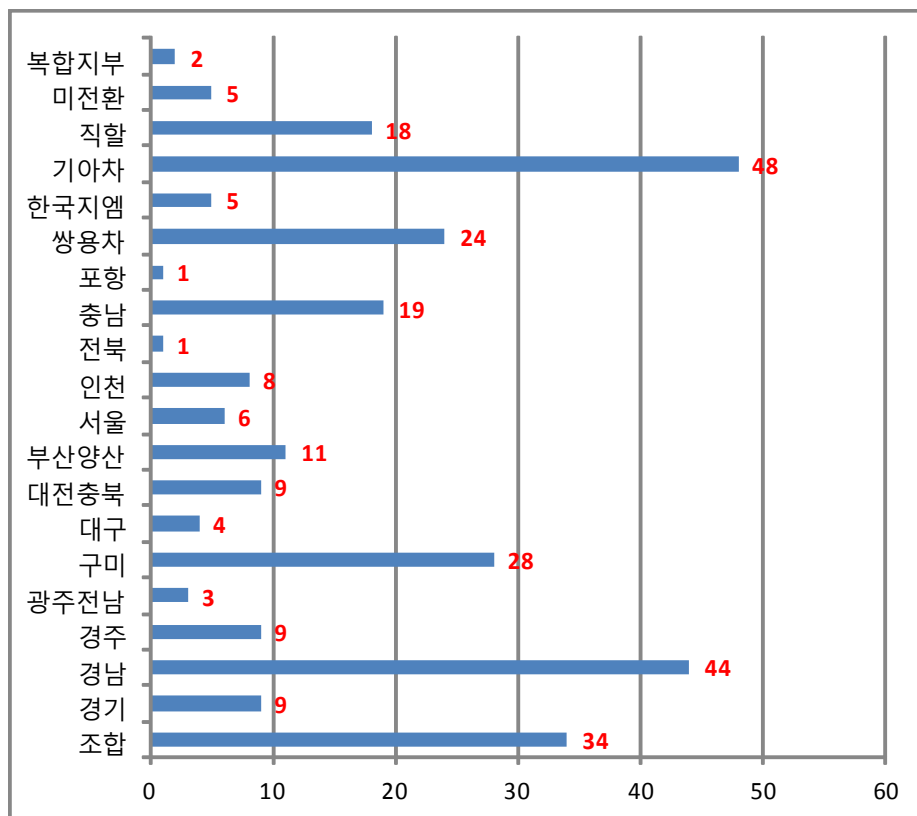
7. 집회 관련 사건 쟁점 및 비중

- 집회 관련사건이 전체 사건 중 288건으로 매우 많았습니다. 대부분은 사업장 밖 조합활동과 관련한 경우로 74.3%이고, 사업장내 조합활동으로 인한 경우도 32.3%에 이릅니다.

구분			사건수	비율 %
사건쟁점	1	정리해고	10	2.3%
	2	비정규직	8	1.9%
	3	차별	5	1.2%
	4	단결권침해	14	3.2%
	5	복수노조	14	3.2%
	6	단체교섭	3	0.7%
	7	단체협약	4	0.9%
	9	쟁의행위	14	3.2%
	10	직장폐쇄	1	0.2%
	11	사업장내 조합활동	93	21.5%
	16	산재/산업안전보건	1	0.2%
	17	인사권 행사	4	0.9%
	18	노동조합 채무적 부분	3	0.7%
	19	전임자	3	0.7%
	20	노동자 감시통제	1	0.2%
	22	폐업	6	1.4%
	23	사업장밖 조합활동	214	49.5%
	24	그 밖의 징계	23	5.3%
	25	징계해고	11	2.5%
합계			432	100.0%



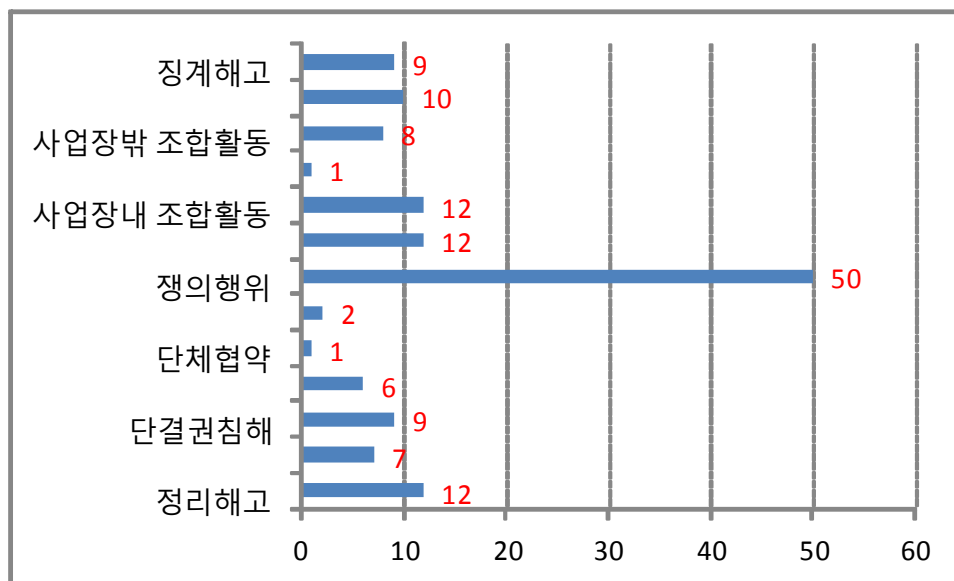
- 집회 관련 사건은 기아차지부에서 48건으로 가장 많았고, 경남지부 44건, 조합 중앙 34건, 구미 28건의 순으로 많습니다.



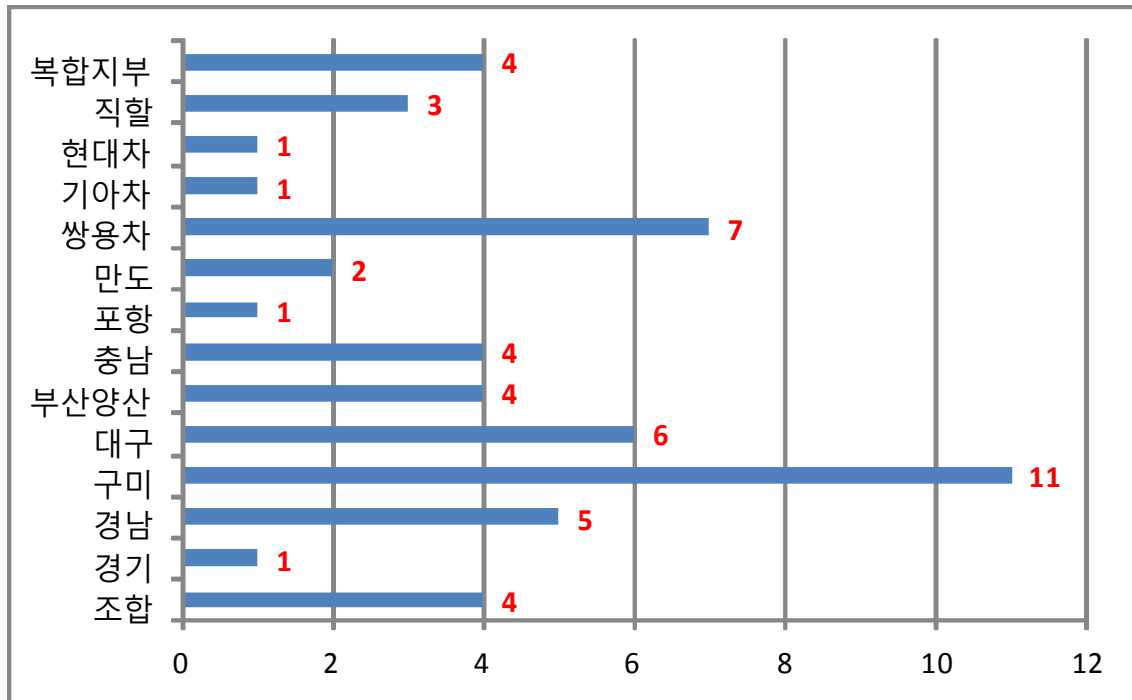
8. 파업 관련 사건 쟁점 및 비중

- 파업 등 쟁의행위 관련 사건 쟁점들은 표와 같습니다. 주로 직접적인 쟁의행위가 쟁점이거나, 정리해고, 직장폐쇄, 사업장내 조합활동 등이 쟁점을 이루고 있습니다.

구분			사건수	비율 %
사건쟁점	1	정리해고	12	22.2%
	2	비정규직	7	13.0%
	4	단결권침해	9	16.7%
	5	복수노조	6	11.1%
	7	단체협약	1	1.9%
	8	쟁의조정	2	3.7%
	9	쟁의행위	50	92.6%
	10	직장폐쇄	12	22.2%
	11	사업장내 조합활동	12	22.2%
	14	근로시간	1	1.9%
	23	사업장밖 조합활동	8	14.8%
	24	그 밖의 징계	10	18.5%
	25	징계해고	9	16.7%
합계			54	100.0%



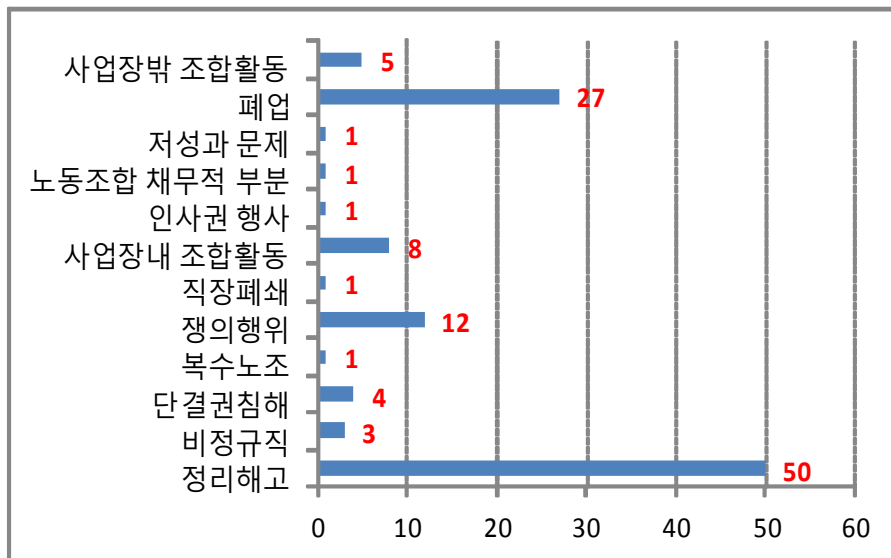
- 쟁의행위와 관련한 사건은 구미지부, 쌍용차지부, 대구지부, 경남지부 순으로 많이 제기되었습니다.



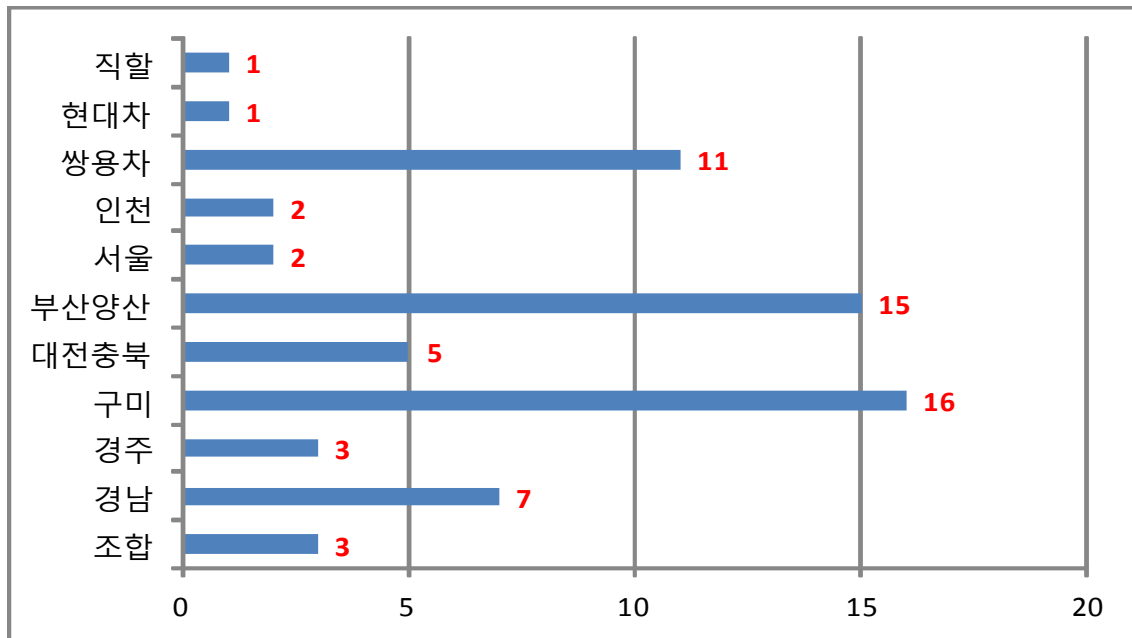
9. 정리해고/폐업 관련 사건 쟁점 및 비중

- 정리해고나 폐업과 관련한 쟁점의 사건들은 주로 쟁의행위, 사업장 내외의 조합활동과 함께 쟁점으로 다투어졌습니다.

구분			사건수	비율 %
사건 쟁점	1	정리해고	50	44%
	2	비정규직	3	3%
	4	단결권침해	4	4%
	5	복수노조	1	1%
	9	쟁의행위	12	11%
	10	직장폐쇄	1	1%
	11	사업장내 조합활동	8	7%
	17	인사권 행사	1	1%
	18	노동조합 채무적 부분	1	1%
	21	저성과 문제	1	1%
	22	폐업	27	24%
	23	사업장밖 조합활동	5	4%
합계			114	100.0%



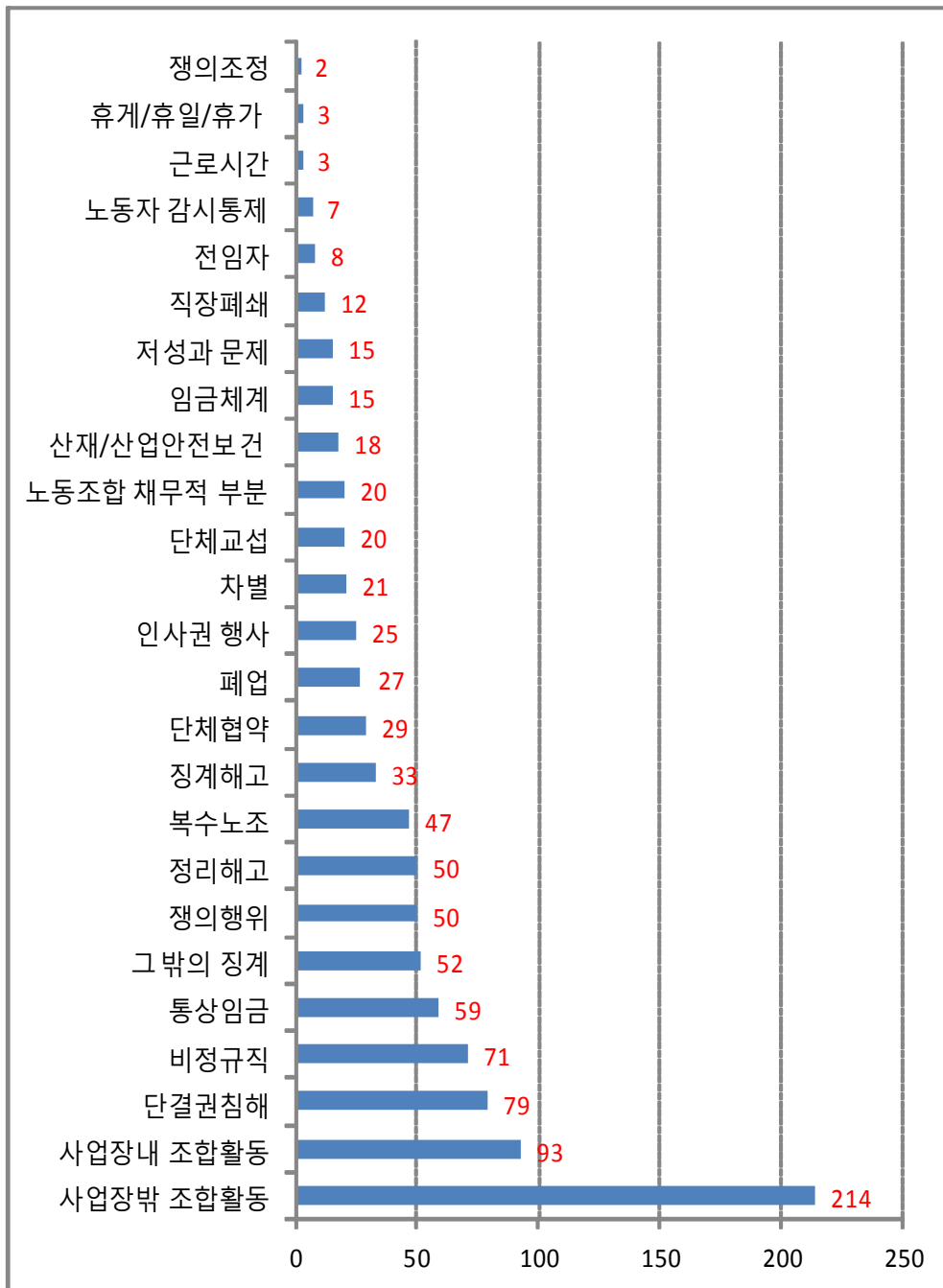
- 주로 구미지부, 부산양산지부, 쌍용차지부에서 정리해고 및 폐업과 관련한 사건들이 많았습니다.



10. 사건 쟁점 순위

- 전체 금속노조 및 조합원 법률사건에서는 사업장 밖의 조합활동이 214건으로 33.5%를 차지하는 가장 많이 다툼의 대상이 되는 쟁점입니다. 그 다음으로 사업장 내 조합활동이 93건 14.6%로 뒤를 이어 많은 사건에서 쟁점으로 다루어졌습니다. 이외에도 단결권 침해, 비정규직, 통상임금, 징계, 쟁의행위, 정리해고, 복수노조, 징계해고의 순으로 다툼의 대상이 되고 있습니다.

구분		사건수	비율 (%)
사건 쟁점	사업장밖 조합활동	214	22.0%
	사업장내 조합활동	93	9.6%
	단결권침해	79	8.1%
	비정규직	71	7.3%
	통상임금	59	6.1%
	그 밖의 징계	52	5.3%
	쟁의행위	50	5.1%
	정리해고	50	5.1%
	복수노조	47	4.8%
	징계해고	33	3.4%
	단체협약	29	3.0%
	폐업	27	2.8%
	인사권 행사	25	2.6%
	차별	21	2.2%
	단체교섭	20	2.1%
	노동조합 채무적 부분	20	2.1%
	산재/산업안전보건	18	1.8%
	임금체계	15	1.5%
	저성과 문제	15	1.5%
	직장폐쇄	12	1.2%
	전임자	8	0.8%
	노동자 감시통제	7	0.7%
	근로시간	3	0.3%
	휴게/휴일/휴가	2	0.2%
	쟁의조정	2	0.3%
	합계	973	100.0%



저성과자해고와 인사권 남용

금속노조 법률원 경남사무소

김두현 변호사



금속노조 법규활동가대회(2016. 12. 15.~16.)

간접적 구조조정과 저성과자해고

김두현변호사

금속노조법률원 경남사무소

1

전국금속노동조합

간접적 구조조정

2

간접적 구조조정

간접적 구조조정이란?

- 전보, 대기발령, 직위해제, 휴업
- 직권면직, 권고사직, 희망퇴직

-> 인사권을 남용하여 자발적 퇴직유도 등
우회적인 구조조정

3

간접적 구조조정

"정당한 이유"가 필요

근로기준법

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 **정당한 이유 없이** 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.

-> "정당한 이유"는 구체적 사안에 따라 판례형성

4

간접적 구조조정

뭐가 문제인가??

징계 단협, 취업규칙상 **징계절차**에 따라야

전보/대기발령 징계절차 따르지 않아도
원칙적으로 위법X

-> 한마디로 사장 맘대로 하기 좋다.

5

간접적 구조조정

뭐가 문제인가??

대법원 1998.12.22. 선고 97누5435 판결

... 비록 배치전환에 당해 근로자에 대한 제재적인 의미가 내포되어 있다고 하더라도 그 자체가 단체협약이나 취업규칙 등에 정한 징계절차를 요하는 징계로서 규정되지 아니한 이상 그러한 징계절차를 거치지 않았다고 하더라도 효력에 영향이 없다.

6

간접적 구조조정

전직/전보/배치전환

- 직무내용이나 근무 장소를 변경하는 인사조치.
- 노동자와 사용자의 관계를 유지하면서 근로의 종류, 내용, 장소 등이 변경되는 사용자의 인사처분행위

- > 근로계약상 근무장소/업무가 특정돼 있다면
노동자 동의없이 일방적 변경 불가
- > 취업/단협상 전직사유 제한규정 준수

7

간접적 구조조정

전직/전보/배치전환

대법원 1992.01.21. 선고 91누5204 판결

근로계약상 근로의 장소가 특정되어 있는 경우에 이를 변경하는 전직이나 전보명령을 하려면 근로자의 동의가 있어야 할 것인데, 이 사건에서 원고 회사가 근로계약상 근무장소가 국회현장으로 되어 있는 참가인을 다른 곳으로 전직명령한 것은 이것이 승진이기는 하나 그의 의사에 반하여 이루어진 것으로서 인사권의 남용에 해당된다.

8

간접적 구조조정

전직/전보/배치전환

서울지노위 2015. 2. 9. 판정 2014부해3588, 부노168 병합
이 사건 근로자와 직접 근로계약을 작성하지는 않았으나
다른 내근 수리업무 근로자들과 체결한 근로계약서에 담당
업무를 “내근 A/S 기사”로 명시한 점, 실제 내근 수리와 외근
수리를 구분하여 채용하고 있는 점을 감안할 때, 이 사건 전
보발령에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여
야 할 정도로 현저하게 벗어난 것으로 ...

9

간접적 구조조정

전직/전보/배치전환

서울행정법원 2004. 3. 2. 선고 2003구합34479 판결
원고에게 권고사직을 권유하였다가 거절당하자 곧바로 이
사건 전보를 단행하면서 원고와 협의 등을 전혀 거치지 아
니한 점, ... 이 사건 전보 후 두달 정도 책상 등 비품도 제대
로 지급하지 않고 업무부여도 하지 않은 점 ... 이 사건 전보
는 업무상의 필요성이 사실상 전무한 상태에서 근로자에게
생활상의 불이익을 준 것으로서 부당하다.

10

간접적 구조조정

대기발령/직위해제

- 직무수행능력 부족, 징계절차가 진행 중이거나 형사 사건으로 기소된 경우 등 계속 직무를 담당하게 하는 것이 부적절할 때 일시적으로 해당 근로자에게 직위를 부여하지 않는 사용자의 인사처분행위

11

간접적 구조조정

대기발령/직위해제

대법원 1996.10.29. 선고 95누15926 판결

근로자의 과거의 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르므로, 근로자에 대한 직위해제처분의 정당성은 근로자에게 당해 직위해제사유가 존재하는지 여부나 직위해제에 관한 절차규정을 위반한 것이 당해 직위해제처분을 무효로 할 만한 것이냐에 의하여 판단할 것이다

12

간접적 구조조정

대기발령/직위해제

서울행정법원 2005. 6. 30. 선고 2005구합4649 판결

... 사실상 징계의 목적 내지 효과를 달성하기 위하여 사용자의 입장에서는 보다 간편한 절차만이 요구되는 대기발령을 명하는 것은 인사권의 남용으로 될 수 있는 점을 종합하면, 이 사건 대기발령은 참가인에게 인사규정 소정의 대기발령 사유가 존재하지 아니함에도 불구하고, 징계대체적 목적으로 이루어진 것으로서 위법하다.

13

간접적 구조조정

대기발령/직위해제

서울행정법원 2004. 11. 4. 선고 2004구합11466 판결

... 업무수행 능력부족과 근무태도 불성실 등의 이유로 보직을 해제하고 관리국으로 대기발령하였고 ... 원고회사 내에는 객관적 근무평정제도가 존재하지 않는다는 점, 인사발령시 원고와 사전협의를 거치지 않은 점, 원거리로 발령돼 상당한 생활상의 불이익을 입은 점, ... 인사명령은 종국적으로 원고를 퇴사시키기 위한 일련의 과정으로 평가된다.

14

간접적 구조조정

휴직/휴업

- 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 곤란하거나 적당하지 아니한 사유가 발생할 때, 그 근로자의 지위를 그대로 두면서, 일정한 기간 동안 직무에 종사하게 하는 것을 면제 또는 금지시키는 사용자의 인사처분행위
- 경영상 필요에 의한 휴업의 경우 휴업수당(평균임금 70%) 지급.(근로기준법 제46조)

15

간접적 구조조정

휴직/휴업

대법원 1992. 11. 13. 선고 92다16690 판결

... 단체협약 및 취업규칙의 각 규정에 정하여진 사유를 근거로 한 휴직처분의 정당성 여부는 그 휴직의 사유로 주장된 것이 위 법 및 그 규칙이 정한 사유에 해당되는가의 여부를 기준으로 판단하여야 할 것이나, 한편 합리적인 사유가 없는 근로자의 취업금지 또는 제한은 근로자의 생존권 내지 취업할 권리를 침해하는 것이 되어 허용되어서는 아니된다

16

간접적 구조조정

휴직/휴업

대법원 2005. 2. 18. 선고 2005다63029 판결

원고가 1998.9.1 검사의 구속취소로 석방된 후 재차 구속되는 않았으므로, 원고가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다는 경우에는 더 이상 해당하지 않게 되었음이 분명하고 ... 축협이 급여규정은 명령휴직기간 중에는 급여를 전혀 지급하지 아니한다고 규정하고 있으므로, ... 원고가 석방된 이후에는 사회통념상 합리성을 결여한 처분으로 무효라고 보아야 할 것이다.

17

간접적 구조조정

의원면직/권고사직

- 의원면직 : 노동자가 자발적으로 사표를 낸 다음 사용자가 이를 승낙
- 권고사직 : 사용자가 노동자에게 퇴직을 권유하고 노동자가 그에 응하여 사표를 내는 것

-> "해고"로 인정되기 매우 어렵다.

18

간접적 구조조정

의원면직/권고사직이

"해고"로 인정될 수 있는 요소

- 희망퇴직 대상자 선정 기준이 불합리, 불공정한 경우
- 희망퇴직 조건이 일반퇴직보다 유리한지 여부
- 희망퇴직 대상자 범위를 제한하는지 여부
- 희망퇴직 권유시 부당한 영향력 행사가 있는지 여부
- 노동조합 등 근로자대표와 협의 거쳤는지 여부
- 희망퇴직 후 근로자의 이의제기가 있었는지 여부

19

저성과자 해고

20

저성과자 해고

해고의 종류

- 일신상 사유 : 통상해고(일반해고)
질병, 장애, 자격상실 등
- 행동상 사유 : 징계해고
범죄, 사규위반 등 개인적 비위
- 경영상 사유 : 정리해고
노동자 귀책사유 불요

21

저성과자 해고

9	물류산업에 대한 외국인근로자-통포 고용제한 규제 완화	고용부	비법령	사회
10	기간제 사용기간 규제 완화	고용부	법률	사회
11	파견 업종 및 기간 규제 완화	고용부	법률	사회
12	근로시간 단축 규제 유연화	고용부	법률	사회
13	업무성과 부진자에 대한 해고 요건 확대	고용부	비법령	사회
14	취업규칙 불이익 변경 요건 완화	고용부	비법령	사회
15	경영상해고 요건 완화	고용부	법률	사회
16	대체근로 사용 제한 규제 개선	고용부	법률	사회
17	통상임금 부담 완화	고용부	법률	사회
18	임금피크제 법제화	고용부	법률	사회
19	외국인근로자 고용제도 개선	고용부	비법령	사회
20	자나치게 까다로운 외국인근로자의 재입국 요건 완화	고용부	법률	사회

▲ 2014년 12월말 국무조정실, 경제단체 부단체장, 관계부처 차관 등이 참석한 규제기요틴 「민관합동 회의」 자료.

>> 법령이 아닌, 정부 가이드라인을 도입하는 방식.

"해고의 정당한 이유" 충족을 위한, "판례법" 의도.

22

저성과자 해고

정규직 고용보호 현황과 해고법제의 개선방향”
(한국경제연구원)- 2014. 12. 18. 전경련

따라서 현행해고제한규정의 지금까지의 판례를 통한 해석론은 저성과자 내지 직무 능력부족의 근로자들에 대한 해고는 매우 어렵다는 것이다.

시장 환경이 점차 경쟁적으로 변화함에 따라 업무 부적격자 등 저성과자에 대한 통상해고 필요성이 점차 증가하고 있는바, 정부 차원에서 통상해고의 유형과 정당성이 인정될 수 있는 개괄적인 범위에 대한 지침(가이드라인)을 마련함으로써 불확실성을 완화하여 기업이 통상해고를 활용할 수 있는 길을 넓혀 주는 조치가 필요한 것이다. 특히 이러한 지침 내지 가이드라인은 법원이 저성과자에 대한 해고문제를 판단함에 있어 유용한 참고가 될 것이다. 따라서 통상해고의 일신상의 사유 안에

23

저성과자 해고

공공부문부터 우선 추진

공공기관 임직원 '2진 아웃' 퇴출...해고 유연화 논란 : 경제일반 : 경제 ...
www.hani.co.kr/arti/economy/economy.../674169.html ▼
2015년 1월 18일 ... 정부가 2년 연속으로 업무성과가 떨어지는 공공기관 임·직원을 퇴출 '2진 아웃제'를 시행하기로 했다. 성과연봉제 대상도 7년차 이상으로 ...

" 공공기관 2진아웃제로 해고가 가능하다. " : MLBPARK
mlbpark.donga.com/mbs/articleVC.php?mbsC...cpage... ▼

2단계 공공기관 정상화 주요 내용

항목	내용
업무 저성과자 퇴출제도	2년 연속 업무저성과자 면직처분

24

저성과자 해고

LG전자 저성과자 해고 판례

7 경향신문

[단독]'일주일 교육' 저성과자 "해고 정당" 논란

김지환 기자 baldkim@kyunghyang.com

입력 : 2016.09.12 06:00:00 | 수정 : 2016.09.12 09:25:16

- LG 6년차 사원 1심 패소...'노동부 양대지침' 시행 후 첫 판결
- 법원 "퇴출 프로그램 아냐"...형식만 갖추면 '쉬운 해고' 우려

노동계는 항소심·대법원에서 이 판결이 그대로 확정될 경우 사용자들에게 형식적 요건만 갖추면 손쉽게 해고가 가능하다는 신호를 줄 수 있다는 점에서 우려를 나타내고 있다.

서울행정법원 행정13부(유진현 부장판사)는 지난해 3월 LG전자에서 해고된 ㄱ씨(33)가 제기한 부당해고 구제 재심

25

저성과자 해고

저성과자 해고의 구조

평가 → 교정기회 부여(교육, 배치전환 등)

→ 개선 없으면 → 해고

- 이 경우 정당한 이유가 있는 것으로 간주

>> 단체협약, 취업규칙 등 "인사"파트에 위 저성과자 관련 절차규정을 삽입함으로써, 그에 따른 해고를 "통상해고"(징계절차 불요)로 만들려는 것.

26

저성과자 해고

저성과자 해고의 문제점

평가과정의 공정성

: 입증 매우 어려움. 털어서 먼지 안나기도 어려움.

교정기회의 부여

: 실질적으로는 괴롭혀서 사직하게 만드는 기간이 될 가능성 높음.

27

저성과자 해고

예상되는 결과

정리해고, 명예퇴직을 대체

: 상대평가는 반드시 하위평가자를 만든다. 매년

5~10%의 하위평가자를 만들어 "통상해고" 가능.

: 본래는 명예퇴직금 조건으로 "의원면직"하게 했으나, 향후에는 명예퇴직금 지급할 필요없이 "통상해고" 실시.

부당노동행위 제도 무력화

: 하위평가자에 노조간부/비조합원 적절히 섞어 회피.

노노갈등 유발

: 경쟁으로 인한 갈등. 단결력 약화 -> 노조 무력화.

28

저성과자 해고



근로기준법상 해고의 '정당한 이유'가 추상적이라서 불확실성을 해소하기 위한 것이다

이미 현행법과 판례는 저성과자 해고를 인정하고 있어 새로운 게 아니다

공정한 평가에 기초한 공정한 근로관계를 확산할 것이다

대다수 성실한 근로자는 대상이 되지 않을 것이다

노사분쟁을 줄이고 정규직 직접 채용 관행을 확산, 근로자의 고용안정을 이룰 것이다

29

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 근로기준법의 해고사유가 불명확한가?

"... 무엇이 '정당한 이유'인가에 대하여 근로기준법에는 더 이상 구체적으로 규정하고 있지 않다. 그러나 오랜 기간 법원의 판례를 통하여 해석의 기준이 정립되어 있다 ... 오랜 기간 판례 등이 집적되어 '해고'에 있어서 '정당한 이유'란 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유를 의미하게 되었고, 보충적인 가치 판단을 통해서 그 의미 내용을 확인할 수 있으므로..."

[헌법재판소 2013. 12. 26. 자 2012헌바375 결정]

A. 판례 누적으로 비교적 명확함.

30

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 이미 법과 판례가 저성과자 해고를 인정하고 있다?

A. 법은 “정당한 사유”가 존재해야 한다고만 규정.

판례도 고의적 비위에 이를 정도의 저성과에 대해서만 해고사유로 인정한 사례 있음.

31

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 공정한 평가기준이 가능하다?

A. 다음 사례를 보세요.

〈그림 7〉 업적 평가표 (대리급 이하)

구분	평가 주요내용
목표 달성도	팀원들과 공동체 의식을 갖고 팀 목표달성에 기여하며 업무수행 상 어려움이 있어도 각종 지시나 부여된 목표를 성공적으로 이행할 수 있는가
신뢰성	실무 담당자로서 성실한 자세로 업무에 임하며 고객/동료에게 신뢰를 받고 있는가

32

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 공정한 평가기준이 가능하다?

A. 다음 사례를 보세요.

KT 인력퇴출계획 문건

- 단독업무를 부여하되 개인별 취약점 등을 분석하여 부여하도록 할 것
들을 확보해두도록 할 것.
- 업무실적이 탁월하거나 또는 비교분석이 불가능하여 조치가 어려운 경우 업무분장 변경
시행하도록 할 것.
- 2차 업무지시 때는 1차보다 기간을 짧게 하고 좀 더 강도 높은 업무량을 부여(1주일 정
도의 기간)하도록 할 것.
- 기존의 업무지시서 및 실적과 근무태도에 관한 자료 등을 근거로 감사 실시 후 징계를 하
되 지시불이행, 상사에 항거 등 그 동안 행위를 고과노트 등에 구체적으로 기록 관리하도록
할 것.
- 법적 요건이 허용하는 범위 내에서 가능한 최대한 중징계를 유도하도록 할 것

33

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 공정한 평가기준이 가능하다?

A. 다음 사례를 보세요.

대신증권 인력퇴출 문건

- 단계별 급여삭감과 신분변동을 통해 교육/업무부여를 통해 잔류욕구를 상실
- 3단계 프로그램 후 최종적으로는 자연퇴직 가능토록 설계

34

저성과자 해고

정부의 가이드라인 정책

Q. 대다수 성실한 근로자는 대상이 되지 않는다?

A. “노동조합” 활동가인 여러분은 그 대상이 될 것입니다.

35

현장대응방법

36

현장대응방법

① 해고 사유의 제한

단체협약에 해고의 사유를 제한적으로 열거

예) 제17조(해고의 금지) 다음의 사유를 제외하고는 해고할 수 없다.

1. 금고이상의 실형이 확정된 때. 단, 집행유예는 제외한다.

37

현장대응방법

② 징계 절차의 규정

단체협약에 징계위원회 구성 등 징계절차를 자세히 정한다.

예) 제21조(징계절차) 조합원을 징계할 때에는 노사동수로 구성된 징계위원회를 통하여야 한다. 단, 가부동수시 부결된 것으로 본다.

38

현장대응방법

③ 인사발령 합의권 명시

단체협약에 대기발령, 전보명령, 교육훈련시 노동조합이 제한할 수 있도록 규정.

예) 제31조(인사원칙) 전보, 교육 등 인사방식은 노동조합과 합의한 절차에 따른다. 단, 대기발령, 원거리 전보, 휴직 및 대량인사의 경우에는 노동조합과 합의하여야 한다.

39

현장대응방법

결국 **우리의 무기**는

단결과 **투쟁**으로

단체협약을 쟁취하고, 나아가

노동개악을 막아내는 것입니다.

40

끝

제 1 주 제

금속노조 조직화 사업과 비정규직 조직화를 위한 현장법규활동

－ 삼성전자서비스지회 －

－ 경기지부 현대위아평택비정규직지회 －

<비정규직 조직화과정에서 고민하는 현장법규활동1>

전국금속노동조합 삼성전자서비스지회

법률만능과 법률무능의 이분법을 넘어, 좋은 중앙수비수가 되자

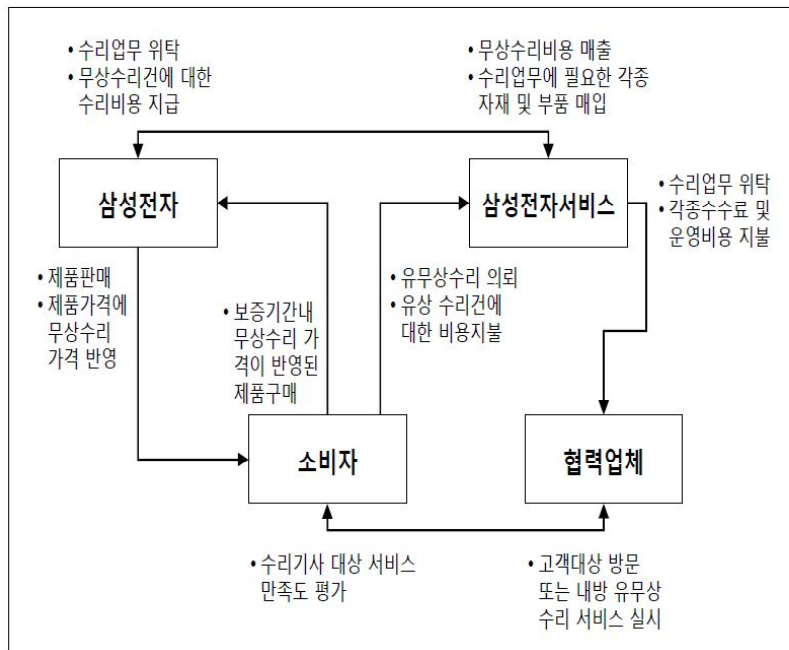
- 현장법규담당자의 어려움과 역할 -

삼성전자서비스지회 총무위원 오기형

0. 삼성전자서비스지회 현황-개요

◎ 삼성전자서비스 주요 행위자 관계도

(그림 5-1) 수리서비스 주요 행위자 간의 관계도



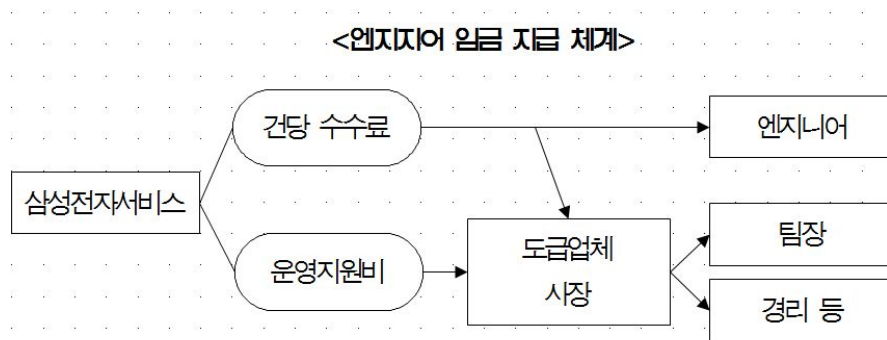
자료: 박정미 외(2015).

◎ 조직현황

- 원청인력 1,000명, 협력사 엔지니어 5,500명, 제휴인력(개인도급) 1,000명 정도가 삼성전자서비스(주)의 수리서비스 업무를 수행.
- 대략 총 109개 협력사 중 44개 협력사, 50여개 센터에 금속노조가 조직되어 있음. 현재 조합원 750명 수준.

◎ 급여체계

- 원청은 연봉제, 준연봉제로 이원화해서 운영
준연봉제의 경우 호봉제를 기본으로 년2회에 걸친 목표인센티브, 연1회 성과인센티브, 명절 귀성여비 등으로 구성. 호봉에 따른 기본급여와 명절 귀성여비는 호봉등급에 따라 확정되어 있는 고정급.
목표인센티브 등은 해에 따라 다소 변동하여 도합 400만~1200만 수준.
2014년 기준 대략 세전 5,000만원 정도 수준으로 예상됨.
- 노동조합이 조직되어 있지 않은 협력사의 경우, 건당수수료 임금체계. 건당수수료 임금체계는 기본적으로 삼성전자서비스(주)와 하청 협력사 사이의 서비스 업무 계약(도급 계약)에 따른 수수료 지급 체계(이하 도급체계)와 긴밀하게 연결되어 있는 체계. 원청이 서비스 업무 계약에 따라 하청에 지급하는 수수료는 크게 (1) 엔지니어 인건비와 (2) 운영관리비(관리인력 인건비, 운영비, 수도광열비, 임차비)로 나뉘어 지급되었는데, 2011년 이전의 서비스 업무 계약은 엔지니어 인건비를 엔지니어에게 직접 지급하도록 규정하고 있었음. 이것을 기초로 하청 협력사와 엔지니어 사이의 건당 수수료 급여체계가 성립.
삼성전자서비스(주)는 2012년 하급심 불법파견 판례 이후 수수료체계를 변경. 삼성전자서비스(주)는 엔지니어 인건비와 운영관리비를 합쳐서 통합수수료라는 개념을 만들고, 이 통합수수료를 건당으로 지급.
- 건당 수수료 체계는 계절적 불안정성으로 인해 성수기에는 과도한 초과노동에, 비수기에는 극단적 저임금에 노출될 수밖에 없는 체계. 특히 엔지니어 인건비와 운영관리비가 통합된 이후에는 급여체계의 불투명성도 크게 문제됨.



1. 조직확대/강화와 현장법규활동(지회 설립시기를 중심으로)

① 건당 수수료 정보 공유.

배경 : 삼성전자서비스 협력업체들은 노동조합을 만들어 단체협약을 체결하기 전까지는 소위 ‘건당 수수료’¹⁾라고 하는 도급성 급여체계 아래 노동을 제공. 건당 수수료 체계에서는 임금항목 자체가 굉장히 중요. 특히 원청이 하청에 지급하는 위탁비가 정확하게 공개되지 않는 상황에서 위탁비 중에 하청에서 중간착취되는 부분이 어떤 것인지를 확인하는 것이 초기 조직화에서 중요한 역할을 담당. 하청에 대한 분노가 노동조합 가입으로 이어지는 경우가 많았기 때문.

그래서 초기 조직화 단계에서 각 분회별 법규담당자들이 자기 센터의 (원하청간) 위탁비 정보, (하청이 지급하는) 건당 수수료 정보를 전국적으로 공유하는 것 자체가 주요한 역할이었음. 다른 센터(다른 협력업체)의 건당 수수료 항목에 대한 정보를 동료들과 공유하고 자기 센터에서 지급되지 않는 급여항목에 대해 하청의 해명을 요구하는 과정 자체가 조직확장 과정.

주요 사업 : 크게 두 가지 방향으로 사업을 기획. 한편에서는 법규(임금)담당자들이 언제나 즉각적으로 묻고 답할 수 있는 카톡방(후에는 텔레그램방)을 개설해 급여정보를 취합. 특히 명절 전후, 계절별 이벤트 전후, 원청의 위탁비 변경시기 전후에 즉각적으로 자기 센터의 정보를 공유하고 다른 센터의 정보를 확인할 수 있

1) 건당 수수료는 처리한 수리업무의 성질에 따라 각기 달리 정해진 금액을 합산해 급여로 수령하는 것. 극단적으로 말해 한 달 소정근로일 동안 매일 일해도 실제로 처리한 건수가 1건밖에 안되면 1건만큼의 급여만 수령하는 것. 이렇게 노동시간에 기초하지 않고 성과에만 기초하는 급여체계는 그 자체로 최저임금법 위반의 소지가 있고, 처리건수가 많아 최저임금법에 저촉되지 않는 경우에도 수많은 틈새 노동이 모두 무급화되는 문제, 수리요청이 물리는 성수기와 그렇지 않은 비수기의 처리건수가 크게 차이 나면 급여가 극단적으로 불안정해지는 문제, 지급기준이 불명확하면 노동자 스스로 자신의 급여를 계산하기 불가능해지는 문제 등 많은 문제를 야기.

도록 하고 필요한 경우 지회에서 전수조사를 상시적으로 진행. 다른 한편에서는 전국이 동시에 ‘급여항목, 회계장부 열람요구’를 제기.(2014년 1월) 노사협의회 등을 활용한 급여설명회 요구 등은 초기 조직화 단계에서 큰 역할을 함.

담당자 배치 : 각 센터별 최소 1인의 임금담당자를 선정하게 하고, 경우에 따라서 직군(외근/내근/애니콜)마다 임금담당자를 선정. 어떤 경우에는 분회 법규부장이, 또 어떤 경우에는 총무부장이 그 역할을 했음.

평가 : 대체적으로 동일한 체계에 기반해 있다는 점에서 전국이 공동의 전선에서 단일한 요구를 만들어야 사태가 풀린다는 공감대 형성. 각 센터별로 개별적으로 조금씩 다른 부분이 있다는 점에서 상향평준화 요구가 사측에 대한 불만을 조직하고 급여의 투명성을 요구하는 조직 확장 및 투쟁동력이 되었음.

② 근로자지위확인소송 증거 취합

배경 : 삼성전자서비스지회는 2013년 7월 조합원 가입서를 전국적으로 받는 시기에 근로자지위확인 소송을 제기. 대부분의 초기 조합원들은 가입과 동시에 근로자지위확인소송 원고로 편입. 기존 삼성전자서비스 협력업체들은 각 서비스센터마다 담당하는 원청 관리자가 상주하면서 센터장이라는 직함 아래 구체적이고 실질적인 업무지시를 내리고 교육을 담당하고 세부적인 경영방향을 수립하고 시행, 관리, 감독하는 체계였음. 2010년-2012년 현대차 비정규직의 불법파견 판결 이후, 위기의식을 느낀 삼성전자서비스 원청은 급히 급여체계를 변경하고 서비스센터에서 원청인력을 줄여나가기 시작했으나 이미 고착화된 습성에 따라 단기간 내에 원청인력을 정리하지는 못한 상태로 일부 혼재근무 등이 남아 있었고 그 이전에 있었던 수많은 불법파견 증거들이 센터마다 다른 수준으로 쌓여 있었음.

주요사업 : 각 분회별로 근로자지위확인소송 증거를 모아 지회에 보내는 사업을 대대적으로 진행. 각 분회별 근로자지위확인소송 담당자만으로 구성된 네이버밴드를 만들어 원청 관리자의 구체적인 업무지시 문자메세지, 사내 통신망을 통한 인력관리, 혼재근무 등 다양한 형태로 존재하는 다양한 증거들을 지회와 법률원에 취합. 필요한 경우 소송대리인단이 직접 분회 법규담당자들에 질의하고 소통하기

도 했고, 다른 분회에서 올린 증거를 보고 유사한 증거를 찾아나가기도 했음.

담당자 배치 : 많은 경우 분회장이나 총무부장 등이 그 역할을 담당. 가장 원청 지시에 가깝게 닿아 있었던 고참들이 분회 핵심간부인 경우가 많았기 때문에 분회장이나 대의원들이 이런 역할을 담당하는 경우가 많았음.

평가 : 근로자지위확인소송의 특성상 초기에 집중해서 증거를 모으지 않으면 증거 대부분이 멸실됨. 초기에 강하게 드라이브를 걸었던 증거취합 활동은 원활히 잘 되었다고 평가함. 그리고 막연하게 ‘불법파견’, ‘위장도급’이라고 하니 그런가보다 하던 조합원과 간부들이 구체적인 증거들을 모으고 질의하고 답변하는 과정에서 어떤 것이 실질적이고 구체적인 사용자로서의 영향력인지에 대해서 이해가 정확해짐. 이를 통해 조합원과 간부들의 간접고용 형태에 대한 분노, 해결의지 등을 높여 나가고 권리의식을 확보하는 계기로 삼을 수 있었음.

다만 초기에 근로자지위확인 소송에 영향을 미치는 것을 우려해 하청사장에게 사용자로서의 책임을 요구하는 데 주저하는 등 혼란이 있었음. 지회에서는 투쟁에 있어서는 필요에 따라 유연하게 상대방을 교체한다는 입장을 세우고(소위 핑퐁투쟁) 초기 혼란을 정리.

조직화 전술의 측면에서 근로자지위확인 소송은 상당히 위력이 있었다고 평가함. 그러나 근로자지위확인소송이 현장에서 지나치게 강조되었던 일부 센터의 경우 투쟁을 미루고 소송에 기대는 역효과도 일부 있었음.

③ 표적감사-징계-인사권남용 대응

배경 : 심상정 의원이 폭로한 삼성그룹 노사관리문건에 따르면 삼성그룹은 노동조합 대응에 있어 초기 와해에 상당히 큰 비중을 두고 있음. 사라져간 많은 삼성그룹 내 노동조합들이 대부분 초기에 파괴되었음. 삼성전자서비스지회에서도 동일한 시도가 있었음.

2013년 7월 설립 이후, 9월부터 조합원들 특히 핵심 간부들을 대상으로 표적감사가 대대적으로 시행됨. 핵심 간부들에 대해서 직전 5년치 데이터를 전수 검증해 업무처리지침에 따라 처리되지 않은 부분에 대해서 감사를 시행하고 이를 근거로 탈퇴를 종용. 가족 의존도가 높은 조합원의 경우에는 노모에게 전화해 탈퇴를 종

용하기도 하고 출신 중고등학교를 파악해 선후배 관계로 조합원을 압박하기도 함.
심지어 어떤 센터에서는 원청 지사장의 지시로 하청 사장이 핵심 간부를 섬으로
납치해 탈퇴서를 적지 않으면 섬에서 내보내주지 않겠다고 협박하기도 함.



주요사업 : 감사대응 매뉴얼을 만들어 배포. 확인서 등에 서명하지 말 것, 사측에
면담을 요구하는 경우 다른 간부를 대동하고 관리자들을 만날 것, 어쩔 수 없이
혼자 관리자를 만나야 되는 경우 녹취할 것을 고지하고 핸드폰으로 내용을 녹취할
것, 관리자들을 만난 현장에서 결정하지 말고 결정을 유보한 후 분회회의를 통해
결정할 것 등 그 내용은 초보적인 수준이었지만 매뉴얼이 있다는 것 자체로 상당
한 심리적 안정을 가질 수 있었음.

담당자 배치 : 대부분 분회장이 그 역할을 담당.

평가 : 기존 삼성그룹의 억압적이고 수직적인 노사문화에서 탈피하는 계기가 됨.
물론 이런 효과가 모든 센터에서 동시에 나타났던 것은 아니고, 회사의 분위기마
다 조금씩 차이가 있었음. 이 과정에서 억압적이고 권위적인 분위기에 길들여진
조합원들이 관리자들에게 대항하는 경험을 쌓아 나간 분회가 있는 반면에, 감사대
응이 원활하지 못해 초기 조직되었던 분회가 통째로 날아가기도 함. 최종범 열사
의 자결로 표적감사 상황이 종결됨.

2. 쟁의행위와 현장법규활동(지회 첫 쟁의행위를 중심으로)

① 준법투쟁의 설계

배경 : 삼성전자서비스지회는 2013년 말 경부터 쟁의권을 확보하기 시작해 1월 중순 경 대부분의 지역에서 쟁의권을 확보함. 그 전까지는 준법투쟁 형태의 집단대응을 함. 지회 설립 초기 성수기 집단 연장근로 거부, 최종범 열사투쟁에서의 집단 연차사용, 쟁대위 구성 직후 집단 토요일무 거부, 실적깨기 등. 아무런 경험없이 처음 집단행동을 했기 때문에 일상적 노동조합활동과 쟁의행위의 구별, 준법투쟁의 개념 등에 대한 정확한 이해없이 개별 상담을 통해 전술 기획.

주요사업 : 이때의 현장법규들의 역할은 지회의 지침이나 기획 등에 따른 것이 아니었고 각 분회(센터)별로 자신의 분회가 구사할 수 있는 전술을 각별로 기획하는 형태로 이루어짐. 센터별 조직률, 내근이 있는 통합센터인지 내근이 없는 외근센터인지 등에 따라서 구사할 수 있는 전술이 달라졌기 때문. 각 분회가 자신의 상황에 맞는 전술을 집행

담당자 배치 : 분회별 법규부장이 지회 법규담당자나 임원과 논의해서 전술 설계

평가 : 회사 관리자 성향에 따라, 회사 내부의 힘관계에 따라 통일적인 형태의 전술을 구사하기 힘든 경우가 많았음. 대부분의 센터에서 성수기 집단 연장근로 거부 등은 잘 이루어지는 편이었으나 집단 연차사용 등은 현장에서 분쟁이 되는 경우가 있었음. 집단 토요일무 거부의 경우에도 내근조합원의 조직률이 높은 센터의 경우 큰 타격이 될 수 있었지만 그런 조건의 분회가 많지는 않았음. 통일적인 전술기획의 필요성이 강하게 제기됨.

② 쟁의파괴행위 대응

배경 : 2014년 초 쟁의권이 나온 직후는 사측에게도 지회에게도 처음 겪는 상황이었기 때문에 매우 혼란. 지회는 쟁의권 획득 후 바로 게릴라 파업, 파상 파업 등을 진행. 사측에서는 파업자제 협조 요청을 개별 조합원에게 주거나 같은 내용의 공고문을 게시. 뿐만 아니라 서비스센터 내부 피케팅을 하는 조합원들에게 퇴거요청서를 주고, 서면이나 문자메세지를 통해 징계를 경고. 내용은 대부분 금속노조의

지침이 없는 기습파업은 불법이며, 쟁의행위는 고객에게 혐오감을 주는 행동으로 업무방해에 해당한다는 등 근거없는 내용이었음.

그리고 지회 지침에 따라 몸벽보를 입자 수리업무 수임을 전면적으로 제한하거나 센터내부 진입을 저지하고 퇴거요청을 하거나 센터 셔터를 아예 내려버리는 등 위법한 대항행위를 하였음. 이러한 일이 한꺼번에 발생한 것이 아니라 50여 개 센터에서 일시와 양상을 달리하여 나타났기 때문에 일종의 비상체제를 항시 가동할 수밖에 없는 상황이었음.

주요사업 : 지회 법규담당자가 각 분회 법규담당자와 별도의 카톡방을 개설하고 사측에 도발에 따라 대응매뉴얼, 대응공문 등을 작성해 배포. 먼저 도발하는 일부 협력사의 사례를 다른 분회에 소개해 대비하도록 하고 후속하는 다른 협력사의 도발에 즉각 대응할 수 있는 준비를 갖추. 사측의 도발을 모두 예상하는 것이 불가능하기 때문에 각 사례에 따라 먼저 대응하고 이를 매뉴얼로 만드는 작업을 함.

담당자 배치 : 분회 법규부장들을 중심으로 사실관계를 정리하고 공문 내용을 조율. 특히 대체인력 투입과 관련해서는 별도의 '대체인력 채증팀'을 만들어 대응.

평가 : 대응사례의 유형이 다양해 하나하나 매뉴얼로 만들어내지는 못하고 대부분 공문이나 주요 주장과 근거 등의 문서로만 남게 됨. 좀더 체계적으로 대응하기 위해 2015년부터는 사건진상조사서 양식을 만들어 대응.

[참고]

【양식】 사건진상 조사서					
삼 성 전 자 서 비 스 지 회 사 건 진 상 조 사 서					
		결 재		분회장	분회의장 지회장
보 고 일	2015 년	월	일		
보 고 자	분 회 명	직 위		성 명	
	분 회 명	직 위		성 명	
누가?	이름, 직책, 직급, 노조와의 관계, 과거의 행적, 평소의 태도				
언제?	일시 : 월 일 시 경, 무엇을 하는 시간(초회, 석회 등)				
어디서?	형식 : 광고문? 구두통지? 문자메세지? 확인서?				
무엇을?	내용 : 발언 등의 내용, 행동의 양상				
어떻게?	방식, 태양, 주변 상황, 당시 분위기				
왜?	관련된 이전 논의 등 포함				
< 기 타 >					

(210mm x 297mm)

3. 조직적 법률대응 사례(첫 단협 체결 직후를 중심으로)

① 단협불이행-체불 진정

배경 : 삼성전자서비스지회는 2014.06.28. 첫 단체협약 체결에 이름. 그런데 체결 당시 성과급 관련 합의가 분명하지 않았고 실제 실무교섭을 하지 않았던 경총이 합의문구를 사측에 유리한 방향으로 일방적이고 자의적으로 왜곡하기 시작하면서 임금협약 해석논란이 일어남. 노사간 협의로 풀리지 않는 것이 분명해진 이후 전국이 비슷한 시기에 동시에 집단진정에 돌입. 대부분의 경우 분회별로 관할이 달라 38개의 사건이 30여 지청에 분산되어 있었음.

주요사업 : 단체협약 체결 이전의 기존 건당 수수료 체계도 매우 복잡하여 각 분회별 이해의 수준이 천차만별이었고, 기존 건당 수수료 체계 중 일부를 그대로 두고 일부를 변경시킨 새로운 고정급-변동급 체계도 매우 복잡하였기 때문에 노동부 진정을 진행하기 위해서는 1차적으로 분회별로 새로운 임금체계에 대한 교육이 필요하였음. 지회는 해설서와 진정서를 작성해 각 지역을 돌며 분회장, 법규담당자들을 대상으로 법규교육을 진행. 실제로 진정조사를 받을 당사자는 진정서의 취지를 정확하게 이해하고 있어야 하기 때문.

그럼에도 불구하고 분회 법규부장들이 엑셀 등에 충분히 익숙하지 못하여 대부분의 지역에서 최초의 조사는 지회 법규담당자가 함께 배석해 조사를 받는 방식으로 진행하고, 분회별 역량이 충분치 않은 경우 대질 조사 등까지 지회에서 공동으로 진행함.

담당자 배치 : 특히 법규부장이 임금과 관련해 역량이 있는 경우가 아니면 대부분 분회별 진정인 대표로 분회장이 담당자로 배치됨. 전체적으로 보아 단협안에 대한 이해도가 가장 높은 간부들이 분회장들이었기 때문.

평가 : 진정 과정에서 각 분회별 역량이 상당히 높아진 점이 성과. 그러나 결국 대부분의 사건이 노동부의 ‘관할없음’으로 종결되어 실질적인 성과를 얻지는 못함. 전국의 집단적 진정은 오히려 사측이 ‘법적 판단에 따르자’며 협의를 회피하는 수단으로 악용되기도 함.

② 산안법 위반 집단 진정

배경 : 2014년 3월 전국 모든 센터에서 공동으로 산안법 위반 진정을 접수함. 금속노조 노안실에서 작성한 삼성전자서비스 협력업체 산안법 위반 고발장을 접수하는 기자회견을 한 이후 각 지부별 고발장 접수.

주요사업 : 고발장 접수 이후 고용노동부의 고발인 조사에 각 분회장, 법규부장 중심으로 대응해야 했기 때문에 대응 지침을 편집해 배포. 조사에 들어가는 간부들을 위해 지회에서는 고발인 조사 대응요령을 동영상으로 찍어 썸네스트(지회의 동영상 교육) 형식으로 배포.

담당자 배치 : 분회별로 진정인대표 선정. 대부분 법규부장이나 분회장이 맡게 됨.

평가 : 고발장에 현장조합원들이 모르는 약품이나 내용이 많이 포함됨. 용어를 순화하거나 부연설명을 추가해 지침을 재작성하였으나 여전히 조사받기에는 역량이 미달한다는 것이 현장의 주요한 평가. 차차 교육수준을 끌어올려야 할 것.

4. 일상적 현장법규활동

- 삼성전자서비스지회는 전국에 흩어져 있어 일상적으로 벌이는 현장법규활동을 기획하기에는 재정도 인력도 부족. 그래서 전국이 동시에 인식의 수준을 맞추어야 하는 일부 사안의 경우에는 지회가 교육을 기획해 수련회 등을 통해 공유하고, 나머지 부분은 지회가 허브가 되어 일상적으로 현안대응을 현장과 공동논의하는 것으로 대체.

분회에서 현안이 발생하면 먼저 분회장과 법규가 조사해 대응할 수 있는 것은 바로 대응. 그렇지 않은 경우 지회 법규담당자와 논의해 노조 법률원 등에 자문을 구한 후에 대응하는 것이 일반적.

- 일부 지역(부양지부)에서는 지역에서 자발적으로 노동법 공부모임을 꾸려 노동법 교육을 진행했음. 이 공부모임은 지역 사회단체가 진행하는 프로그램이었음. 다른 지역(서울지부)에서도 민주노총 지역본부 노동법률지원센터에 위탁해 법규교육을 진행.

그런데 이러한 교육의 성과가 금속노조 체계에 남지않고 당사자 개인에게 개별화 되는 문제가 드러나, 금속노조 법률원과 공동으로 기획하는 교육의 필요성이 대두 됨.

삼성전자서비스지회는 금속노조 법률원과 함께 지역 법규담당자 세미나를 꾸리고 노동법 교육뿐만 아니라 일상적 법률상담도 가능하게 할 수 있도록 사업을 진행 함. 2016년 상반기부터 먼저 여력이 있었던 중부(충남/대충)권역과 인천지역의 법 규담당자 세미나를 진행했고 중부권역 세미나는 일단락된 상태.

5. 현장 법규부장의 어려움 : 법률만능 vs 법률무능

- 현장 법규부장의 어려움은 어떤 두 가지의 편향 사이에 있는 것으로 보임. 그것은 법률만능주의와 법률무능주의. 법률만능주의는 사업이나 투쟁을 기획할 때 “그거 불법이야. 그러니까 안돼.” 혹은 “회사에서 급여를 공제했다고? 그러면 체불진정 바로 넣으면 되잖아?” 등으로 드러남. 반대로 법률무능주의는 “법이 무슨 소용이야? 우리가 언제 법 지키면서 투쟁했나?”, “법은 멀고 주먹은 가깝지. 어차피 검찰이건 법원이건 노동부건 전부 부르주아 대리인들인데.” 등으로 드러나는 것.
- 전술 기획단계에서의 법률만능주의는 노동조합이 가지고 있는 다양한 무기들을 오직 법적 투쟁만으로 왜소화시킴으로써 사측과 싸울 다양하고 창의적인 상상을 제한하게 됨. 예를 들어 삼성전자서비스지회가 파업시기에 무료 광장수리 등을 기획해 소비자들의 관심을 끌고 그 자리에서 재벌문제를 선전한다고 할 때, 회사로부터 습득한 기술의 유용이 문제가 될 수도 있고 따라서 영업방해도 문제가 될 수 있을 것. 협력사 문제가 아니라 재벌문제를 선전하면 파업의 정당성에서도 문제가 될 수 있음. 그렇지만 이런 문제는 전술에 포함된 위험일 뿐이므로 이러한 위험을 감수할 만한 필요가 있는지에 대해서 별도로 평가하는 단계가 있어야 할 것. 그런데 그런 판단없이 법적으로 문제가 된다면 실행하지 않겠다는 태도는 잘못. 이것은 현안 대응에서도 동일함. 사측에서 도발했을 때 일단 먼저 조합원들을 규합해 이에 대해 공식적으로 항의하고 실력으로 먼저 사태를 바로잡는 노력을 해야 함. 그래야 노동조합의 대표성이 바로 세워지고, 스스로의 문제를 스스로 해결하는 과정에서 조합원들이 역량을 쌓는 것. 그런데 충분한 투쟁없이 바로 고용부 진정 등으로 해결하려고 하는 태도는 실제로는 투쟁을 회피하는 태도임. 법을 요구관철의 수단으로 활

용하는 것이 아니라 책임으로부터 도피하는 방법으로 이용하는 것.

- 이와 반대로 **법률무능주의**는 노동조합이 가지고 있는 다양한 무기들에서 법을 아예 제거하는 것. 삼성전자서비스지회 한 분회에서 조합원이 실적과 관련된 사측의 업무지시를 대놓고 무시하여 징계대상이 된 적이 있음. 당시 해당 분회 분회장은 사측에 즉각적인 파업을 통보하고 외근업무를 보던 전조합원을 센터로 집결시킴. 사태가 하루이틀 길어져 사측에서 전체 조합원에 대한 징계를 준비하고 증거를 모을 때야 비로소 '파업이 아니라 업무에 저촉되지 않는 범위에서 사장에게 면담을 요구한 것이었다.'는 등으로 부랴부랴 무마함. 그러면서 전체적인 힘관계가 밀렸고 사태를 풀어나가기 더 어려워 짐.

법이 일반적으로 자본의 입장에서 쓰여진 것이고 노동의 편이 아니라는 점은 인정할 수 있음. 그렇지만 그것이 아무런 법적 준비를 하지 않아도 되는 이유가 되지는 않음. 사실 법률무능주의는 법률만능주의와 거울쌍임. 법률만능주의가 투쟁을 회피하는 태도인 것과 마찬가지로 법률무능주의도 치밀한 준비를 회피하는 태도임. 법률만능주의가 법을 책임으로부터 도피하는 방법으로 이용하는 것과 마찬가지로 법률무능주의도 투쟁의 빌드업(단계별로 쌓아나가기)이나 세밀한 기획으로부터 도망가는 것임.

- 따라서 법률만능주의도 법률무능주의도 완화되어야 함. 법률만능주의는 법률투쟁에 대한 조직투쟁의 우위를 승인하는 것으로 교정되어야 하고, 법률무능주의는 충실하게 법적, 사실적 사태를 대비해야 한다는 점으로 보충되어야 함.

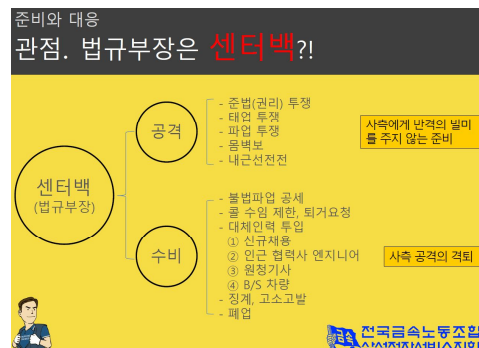


6. 현장 법규부장의 역할

- 삼성전자서비스지회는 현장 법규부장 수련회 등을 통해 반복해서 ‘법규부장은 좋은 수비수가 되어야 한다’는 점을 강조함.
- 축구로 따지면 법규부장의 역할은 중앙수비수랑 비슷함. 중앙수비수는 조직 전체가 공격에 나서고 있을 때는 공격분위기에 휩쓸리지 말고 항상 적들의 역습과 반격에 대비하고 있어야 하고, 조직 전체가 수비 태세로 전환해 있을 때는 조직 전체를 지휘하면서 철통같이 적들의 공격을 격퇴해야 함.

노동조합에 있어서도 우리가 준법투쟁이나 태업투쟁, 파업투쟁 등에 나설 때는 사측에게 반격의 빌미를 주지 않도록 치밀하게 준비하고 차근차근 근거를 확보하고 쌓아 나가야 함. 우리가 유리하게 인용할 수 있는 증거와 상황을 만들고 사측의 실수를 유도해야 함.

반대로 우리가 사측의 공세에 대응해 수비를 하고 있는 단계에서는 사측의 공격 근거들을 하나하나 정확하게 확인해 논리적 근거를 분쇄해 나가야 할 것.



제2주제
복수노조의 조합활동 관련
법률문제 현장대응

- － 대전충북지부 한국타이어지회 －
 - － 인천지부 대창지회 －

복수노조의 조합활동 관련
법률문제 현장 대응
[금속노조 한국타이어지회]

-1-

금속노조 한국타이어 지회
지회 창립일 2014년 11월 27일
창립 인원 : 45명
복수노조 사업장
이용노조 인원 4825명 중 창립인원 45명
현재 공개 조합원 350여 명 및 비공개 조합원
전략 전술 : 공개 비공개 조합원 구분하여 관리한다



-2-

설립 전 한국타이어 지회 상황

1. 이용노조와 회사 자본과서로 이해관계
2. 노동자들 노동의식 전무 희망연대라는 현장 조직이 존재 하였으나 회사의 탄압이 지속적으로 이루어지고 있는 상태임
3. 노동교육 전무함
4. 회사의 주임 반장 TPM 및 다물 교육 등 노동탄압이 지속적으로 시행하고 있음 노안 산안법 위반 노동자 자살 돌연사 등 많은 문제가 있다
5. 법률적으로 진행은 희망연대에서 년간 한두건 정도 추진되며 그 비용도 활동가들이 각출 및 회비로 충당함
6. 한타 자본은 주임 반장이라는 시스템으로 직원들을 지속적인 관리를 한다



지회 설립 배경 요건

1. 희망연대라는 현장 조직이 있었으며 통상임금 소송으로 세력을 발전하였음
2. 희망연대 일부 세력과 통상임금 일부 세력이 합쳐져서 금속노조 한국타이어 지회를 설립하였다
3. 자본의 노동탄압과 이용노조와 자본의 유착으로 노동자들의 분노가 동반되었다
4. 현시점에서 새로운 노동운동의 대안이 필요했다
5. 노동자들의 희생이 많이 발생하였다



설립 후 전반기 한타지회의 진행 사항

- 1) 설립 초기 회사의 압박으로 선전전 조차 제대로 할 수 없는 상황이었고
선전전시 끌려 나옴 수십 명이 둘러싸아 선전전 조차 하지 못하는 상황 있었다
단체협상에 나와있는 기본적인 조합활동 조차 사용하지 못하였음
- 2) 자본의 압박
주임 반장을 통하여 개인의 회유가 빈번하게 발생했으며 어용노조
조합원들과의 차별 및 회사에서 협상의 카드로 지회에 의탁 하는 등 여러가지
문제점이 발생하였음
- 3) 각 부서별로 간부진이 편성되지 못하여서 인원충원이 부족 하였으며
특히 자본의 탄압에 법적인 대응을 제대로 하지 못 하였다
- 4) 지회의 설립 시 많은 지식이 부족 하여 제대로 된 대응 방식을 구사 하지 못 하였음
- 5) 복수노조 사업장의 기본적인 이점을 놓치고 자본이 대응 할 수 있는
시간을 벌어주는 등 현실의 사안을 충분히 인식하지 못하였다
- 6) 자본이 축적된 노예 사상의 현실에서 법적인 절차에 의존하여 많은
시간을 소비하는 경향도 있다

-5-

설립 후 전반기 한타지회의 진행 사항



자본의 탄압



어용노조의 탄압



-6-

설립 후 전반기 한타지회의 대표적인 부당노동 행위 사례

- 1) 자본의 주임 반장 팀장이 지속적이고 체계적인 회유와 협박 및 친인척 동원
- 2) 선전전시 조합원들과의 물리적인 충돌 및 어용노조와 함께 금속노조 조합원 압박
- 3) 선전전 및 현장 순회 시 회사 출입 통제 및 공장 진입 시 주임 반장 구사대 동원 하여 지속적인 대치
- 4) 어용노조와의 차별
- 5) 비공개 조합원들에게 지속적인 압박과 (찬반) 투표 방해
- 6) 다물단 육성 및 현장에 금속에 문제가 있다고 프레임 교육 실시 (초창기 발생한 지부와의 충돌 사고)
- 7) 조합원들의 강제 전환 배치 실시로 조직을 와해 작전 실시
- 8) 조합원 호봉 누락 등의 경제적인 타격을 주고있음

-7-

설립 후 전반기 한타지회의 대표적인 부당노동 행위 사례

4) 어용노조와의 차별

- 노조 사무실, 노조 게시판, 근면자 (타임오프), 조합비(체크오프 현재 해결됨)
- 조합 활동 시 근무인정 (일부분 인정), 대의원 해외 연수, 민주노총 사이트 차단
- (현재 해결), 노사 산보위 근무인정, 팀별 안전보건 소위원회
- (대의원 근무 인정 소위원들 잔업인정), 노조간부 고무노련 교육
- 시 근무면제 (출장)
- 노조임원 전용주차장 제공 차별
- 현장 내 말로 할 수 없는 각종 차별- 각종 시상에서 제외, 왕따 만들고, 힘들고 지저분 한일 들 시키기 등 보이지 않는 차별 심함
- 현수막 차별 각종 시상 차별 현장 안에 조직적인 모욕 회식 및 기타 행사 차별 등등

-8-

설립 후 한타 지회의 대표적인 부당노동 행위 사례 고소 고발

기타 법규부정계 소송 사례 관련

-사외 회식 시 충돌 관련 인사위원회 회부 및 정계

-소식지와 선전전 관련 고무노조 고발 건

-다량의 품질사고 발생시 인사위원회 회부 및 정계

-2015년 6월 10일 선전전 대전공장 출입 시 충돌 사측의 조합 간부 고소 고발 건

-2015년 8월 17일 사내집회 관련 정문 충돌 지회장 및 간부 고발 건

-현장 출퇴근 금속노조 조개 착용 충돌 고소 고발 건

-2016년 임단협 시 현장 순회 정계 및 고소고발 건

-품질사고 관련 정계

-사외 회식 시 폭력행위 유발 건

-산재사고 발생시 불안전 행위 및 유발로 인한 정계

-9-

설립 후 한타 지회의 대표적인 부당노동 행위 사례 고소 고발

- 손괴:바리케이트 파손 (수리비 청구액이 물분명하고 조합원보다 관리사원들이 더 많이 올라가 있었다)
- 폭행:박인수 (그 이후에도 관리사원을 지휘하고 지회장의 넘어트리는 행동까지 했다)
- 항고 진행중

2.김영철 노안부장

아침 식사시간 선전전 중 고무노조 근면자와 사측 관리사원 김진환대리의 노조활동 방해및 폭행 건

4 월 6일 선고 : 김진환 벌금100 김영철 노안부장 30만원

3. 선일기업 3월 22일 선일기업 노동자가 체불임금 발생하여 진현배 법규부장 결합하여 노동부 진정서 제출 및 해결

4. 정동호 문체부장 2015년 6월 10일 경비반장 몸싸움건 벌금 50만원 선고
정적30일 7월 16일~8월 19일 지노위 진행 10월 10일 접수

-10-

설립 후 한타 지회의 대표적인 부당노동 행위 사례 고소 고발

5.윤성용 조합원 회식 건

금속가입전 부서 사외 식당에서 회식 관련 직원간의 충돌 사건으로 회사 인사위 제심을 거쳐 정직 2일로 감함

6.전계봉 조적부장 품질사고 징계건

중노위 진행중 11/4 15:30 세종시 노동청

7.이상준 박승수 안전사고 징계건 이상준 건책 박승수 경고

이상준은 안전사고 유발자이고 박승수 조합원은
3월 11일 인사위 열림 4월 5일 각각 건책 경고 받음

8.나중배 휴식시간 휴식관련

김유정변호사 논의하여 대응하고 있습니다

9.현장순회

특이사항: 현장에서 사측 관리직원과 충돌발생시 인사위 출석요구함

-11-

설립 후 임단협 시기의 한타 지회의 진행 사항

1) 처음으로 회사와 정식으로 협상을 했으며 이 또한 자본은 모든 일처리를
어용노조에게 떠 넘기면서 노노 갈등을 조장하였다

2) 교섭팀을 겨우 꾸려서 진행을 하고 있지만 인원 부족과 지식부족으로
많은 시행착오가 발생했다

3) 임단협에서 공문이 오고 가면서 증거 자료가 수집되면서 자본의 태도가 바뀌고 있다

4) 한타 지회에서의 임단협 기간에 정해진 일정을 다 소화 하지 못하였으며
자본과의 대립에서 선점을 하지 못하였다
(지회에서는 공정대표 위반에 사항에 맞추어서 진행을 한 경향이 많이 발생한다)

5) 임단협 기간 중에 특이할 점은 자본의 움직임에 적극 대응 하지 못하였으며
임단협 찬반 투표에서 배제되고 지회의 전략이 법적인 절차에의 하여
막히는 현상이 발생하였다

6) 임단협 기간 중에 현장 투쟁은 주임 수십 명이 막고 대처 하는 현상이 일상적으로
발생하였다

-12-

설립 후 중후반기 한타지회의 진행 사항

- 1) 현재 선전전 일상화가 되어 있다
- 2) 임단협시 공동 대표 위반 및 단체 협상을 통하여 기본적인 요건을 충족하고 있으나 이 또한 사측에서 법적인 문제점을 피해 보려는 꼼수로 보인다
- 3) 사측의 자본의 이용노조와의 노노 갈등을 조정하고 있다
- 4) 한타 지회에서는 법적인 싸움과 동반하여 현장 투쟁을 진행 중에 있으며 문제점은 현재 조합원들의 법적인 절차에 민감한 반응을 보이고 있다
- 5) 대의원 선거 및 대회 감사 등 기본적인 사항을 진행하고 있다
- 6) 사무실 문제 타임오프제 게시판 문제 등 많은 현황을 투쟁해야 하는 것 또한 지회의 현실이다



-13-

2016년 주요사업 문제점 및 과제

- 2016년은 회사의 년 초 전환배치에 법규부에서 발빠르게 대응하지 못해 많은 조합원들의 동요가 오며 많은 탈퇴로 이어졌다 이어서 회사의 품질사고와 안전사고로 인한 징계가 이루어졌지만 지노위에 구제신청을 하였으나 뒤늦은 대응으로 계속 끌려가는 형국이다
- 이에 현장순회라는 돌파구를 진행했으나 회사는 징계로 우리의 발을 묶으려하고 지회는 지노위 구제신청을 준비하였으나 사태 전환에는 큰 도움은 되지 않았다

-14-

한타지회 2기 법규부 과제

-2015년10월 한타지회 2기 법규부가 출범하였으나 1기 법규부와
업무 연결이 제대로 이어지지 않았고 2016년 1월에서야 그나마
모양새를 갖추었지만 회사의 정계 전환배치 호몽누락등 각 중 탄압에
법적대응을 하고 있지만 아직까지 회사로부터 이렇다할
성과는 이루지 못하고 있다 또한 법적 자료 수집에 한계가 있다

- 공정대표 의무위반 자료수집

고무노조 근면자 파악, 노조 사무실 접근권 파악, 이용노조
전체 및 휴게실 노조개시관 파악 등

- 부당노동행위 자료수집 동영상 사진 녹취 취합

-15-

1.2015년 8월 17일 사측 고소고발건

1심 결과 폭행과 손괴인정 양장훈지회장 벌금 400 이성운전부지회장 300

•손괴:바리케이트 파손(수리비 청구액이 불분명하고 조합원보다 관리사원들이 더 많이 올 라가 있었다)

* 폭행:박인수(그 이후에도 관리사원을 지휘하고 지회장의 넘어트리는 행동까지 했다)

•향소 진행중

8/17일 대전공장 사내 집회를 위해 정문 출입을 시도하는 과정에서 회사 관리자들의 제지로 물리적 충돌 발생. 조합원 50여명 사측관리자 100 여명 정도 있는 상황이었고 회사로부터 양장훈 지회장, 이성운 조합원 당시 부지회장은 폭력행위등 처벌에 관한 법률위반(공동상해) 집회 및 시위에 관한 법률위반(집시법) 공동제물 손괴로 1심 결과 벌금 400만원, 300만원 이 선고됨 향소 진행중

2.김영철 노안부장

아침 식사시간 선전전 중 고무노조 근면자와 사측 관리사원 김진환대리의 노조활동 방해및 폭행 건4월 6일 선고 : 김진환 벌금100 김영철 노안부장 30만원

2015년 2월 김영철 노안부장이 출근중 조끼착용을 이유로 고무노조 간부 2명과 사측 인사과 김진환이 몸으로 저지하는 과정 중 물리적 충돌이 일어났고 이에 고무노조 간부는 각각 벌금 100만원 항고하지는 않고 인사과 김진환은 1심 100만원 김영철 노안부장 30만원 선고

-16-

4.정동호 문제부장 2015년 6월 10일 경비반장 몸싸움건 벌금 50만원 선고
정직30일 7월 16일~8월 19일 지노위 진행 10월 10일 접수

2015년 6월 임단협기간 중 대전공장 복지관 앞에서 선전전을 위해 대전, 금산 간부중심으로 선전전을 하기 위해 대전공장 출입을 시도 정문앞에서 사측 관리자 10명과 경비원 몇 명에게 저지를 당함 타 사업장이라는 이유로 출입을 허가 하지않자 이를 뚫으려는 과정에서 충돌이 일어나고 정동호 문제부장은 경비반장으로 폭행건으로 고소를 당함 국선 변호사를 위임 1심에서 30만원이 20심에서 50만원으로 올라가 항소를 포기함

6.전계봉 조직부장 품질사고 징계건

중노위 진행중 11/4 15:30 세종시 노동청
전계봉 조직부장이 품질 사고를 2회 넘 1회때 구두 경고를 받고 2회때 인사위 회부 건책이 나와 지노위 준비 노무사를 쓰지 않고 노무사의 자문을 구하면서 직접 자료 준비부터 재판 준비 까지 함 지노위 폐소 중노위 역시 직접 진행 하지만 폐소 조직부장부터 법규부, 지회 까지 결과는 좋지 않았으나 큰 공부가 됨

7.이상준 박승수 안전사고 징계건 이상준 건책 박승수 경고

이상준은 안전사고 유발자이고 박승수 조합원은
2016년 3월 11일 인사위 열림 4월 5일 각각 건책 경고 받음
이상준 조합원은 배터리가 운전중 배터리가 접촉사고 발생 인사위 회부 건책.
박승수 6조합원을 성형운전 중 드럼(회전물체)에 손 협착하고 발생 인사위 회부 경고.
두건 모두 '안전수칙 미준수' 로 인사위 회부된 첫 사항으로 안전사고시에도 개인 부주의나 미준수등으로 징계를 주어 회사에서 산재신청을 막아보려는 의도로 해석됨
-17-

9.현장순회

특이사항: 현장에서 사측 관리사와 충돌발생시 인사위 출석요구함

1)징계

-주의장:

대전A조 5명 대전D조 5명 금산A조 9명 금산B조 8명
금산D조 5명

-경고:대전A조 12명(1명은 전달되지 않음)

-정직10일:김영철 노안부장

2)지노위 진행: 하태현 노무사님 담당하여 10월 10일 접수 (대전A조 12명 정동호 문제부장 김영철 노안부장)

3)고소고발 김유정 변호사 담당하여 대응한다

-송석규부지회장

-김영철노안부장

-정동호문제부장

2016년 6월 임단협기간중 조합원들의 소리도 듣고 금속지회 홍보도 할 겸 현장순회를 기획 준비했으나 회사 반장 주임 사측관리자들의 저지로 제대로 진행되지 않았고

이에 무리하게 진입을 시도 하던과정 중 1차로 대전금산 각조에서 다수의 조합원들이 주의장을 받았고 2차로 대전A조 12명이 경고를 받고 대전C조 김영철 노안부장이 사내질서 문란과 폭행으로 정직10일을 받아 이에 지노위에 구제신청을 함

송석규 김영철 정동호 이 3명의 동지는 현장순회 때 있었던 충돌과정에서 회사 주임으로부터 폭행에 관해 고소가 된 테고 지회에서도 각각 맞고소를 준비 현재 진행 중 이다

-18-

<복수노조의 조합활동 관련 법률문제 현장대응2>

전국금속노동조합 경기지부 대창지회

1. 대창지회 개요

노 조	노조이름	금속노조 경기지부 대창지회	대표자 이름	나일권(지회장)
	노조전화	031-251-7095 (금속노조경기지부)	대표자연락처	010-8322-8271
	노조주소	경기도 시흥시 정왕동 1292-4번지(시화산단 4나 506)		
	조합원수	239명 (9/29일 탈퇴 18명제외)	가입대상수	350명
	상급조직(소속)	민주노총 전국금속노동조합 경기지부		
	노조지위 (노조 수)	소수노조 / 다수노조 (1개, 휴면노조 해산시킴)	교섭방식	자율교섭/창구단일화/공동교섭단
	임단협여부	신규 임단협 체결요구	쟁의권 유무	있음(쟁의행위 중)
	교섭여부	- 주 1회 교섭		
	특이사항	- 4월 노조설립 이후 휴면노조 단체협약 유효기간을 이유로 교섭거부 - 휴면노조 해산이후 주 1회 교섭진행. - 11/30일 임단협 합의함.		
사 용 자	회사 이름	㈜대창	대표자 이름	조시영, 김옥렬
	원청 사용자		원청 대표자	
	회사전화	031-496-3150	대표자연락처	
	전체사원수	370여명	업종 (주생산품)	동관련 제품생산 (황동봉 등)
	회사주소	경기도 시흥시 정왕동 1292-4번지(시화산단 4나 506)		
	특이사항	- 조시영회장 시흥시 상공회의소 명예회장, 재경 군산향우회 회장 - 정치권과 다양한 인맥 있을 것으로 보임.		
	설립일	1974/04/16(상장 1989/12/05)		
	계열	서원, 아이엔스틸, 태우, 에쎄테크, 대창인터내셔널		

2. 노동조건

- 14년차 주임 6630원, 10년차까지 최저임금(2016년 6,030원)
- 상여금: 600%
- 주야간 2교대 장시간 근로, 최저임금 수준, 일방적인 노무관리, 노동 강도가 높음, 산재사고 다발사업장
- 상여금 통상임금 적용관련 임금피크제 등 임금체계 개악하려고 함.
- 최근 복지포인트, 사택등 일방적으로 축소
- 작년 선물옵션과 영업손실(160억)로 495억 적자, 기타포괄이익 240억, 당기 총포괄 손실 250억, 이익잉여금 552억 누적되어 있음.
- 2016년 일방적으로 여성노동자들 상여금 없애고 평균 잔업시간 포함하여 시급인상 하고 통상임금화 함. 실질적으로 임금삭감 됨.
- 계열사 포함하면 매출액 1조에 이르며, 대창은 6000억원대 매출임. 작년 적자에도 대표이사인 조시영 회장은 작년 임금 18억과 퇴직금 55억 포함 73억을 챙겨감. 계열사 서원 18억에 퇴직금 32억 6천 포함 50억 6천 123억 나머지 계열사 포함하면 총 140억 이상을 임금으로 받아갔음.

3. 노동조합 핵심요구

항목	세부내용
노동조합 인정	조합사무실, 전임자, 조합비 일괄공제, 조합활동시간(교육, 간부회의) 등
임금	기본급 정액 152,050원을 인상, 임금피크제 철폐, 상여금 인상
복지	각종 수당, 학자금,
산업안전	안전관리규정 준수, 산보위 구성 운영
고용보장	일방적 노무관리 중단, 단체협약 내용 중 고용안정 조항 합의

4. 대창지회 경과 및 상황

- 4/19일 조합원 가입시작
 - 야간조 4시부터 가입사업 진행,
 - 주간조 6시부터 출근하여 가입사업 진행
 - 현재 총 350여명 가입대상중 현장 261, 조합원 258명 가입
- 4/24일 가입총회 진행
- 5/2일 경기지노위는 임단협 교섭하라는 결정함.
- 5/20일 경기지방노동위원회 사건처리 결정문 접수
- 6/2일 중앙노동위원회 재심 심판회의
 - 회사측의 재심요청 기각됨. 초심판정 유지 결정
- 6월 23일 중앙노동위원회의 교섭요구사실 게시 재심판결에 대한 결정문이 도착
 - 사측 공문을 통해 휴면노조 의결결과 나오지 않았으며 임금협약만 진행한다는 일방적인 통보
- 7/7일(목)~8일(금) 쟁의행위 찬반투표진행.
 - 재적인원 261명중 252명 참석 찬성 244명으로 투표인원대비 96.8% 가결됨.
- 7/11일(월) 경기지방노동위원회 조정종료 결정.
 - 관계기관에 쟁의행위신고 및 사측에 쟁의행위 신고 통보
 - 중노위에서 회사가 중노위 교섭요구사실 게시 결정에 대해 행정소송 제기했다는 통보 옴.
- 7/12일(화) 주야간 1시간 파업(파업출정식 진행) ~ 8/16일(화) 까지 부분파업 진행
- 8월 6일 중대재해(사망사고) 발생
- ※ 전체 작업공정에 대한 전면작업중지명령 내려짐.
- 8월 9일 중대재해(사망사고)에 따른 전면작업중지 해제
- ※ 2호압출기에 대한 부분작업중지명령(2호 압출기에 대한 재해재발방지를 위하여 제조업체에 기계 결함 여부 검사 등 종합적인 대책 마련시까지 부분작업중지를 명령함)
- 8월 10일 4시 40분 경기지방노동위원회 휴면노조 해산결의심판회의 진행.(휴면노조 해산 의결함.)
- 8월 16일부터 주1회 회사가 단체교섭에 참여하고 있으나 형식적인 교섭과 시간끌기로 일관하고 있음.
- 타임오프 4000시간 한도내에서 노동조합 활동(전임자, 총회시간, 간부회의시간, 조합원교육시간 등)하라고 하고 있으며, 실질적으로 노동조합을 인정하지 않으려고 하고

있음.

○ 9월 29일 조합원 회유 협박으로 18명 탈퇴함. 그간 밀린임금 주겠다고 회유협박함.

대부분 서울영업소(출하), 당진공장 조합원들로 본사 는 6명에 그침 사실상 탈퇴공작 실패함.

파업이 2달째 진행되면서 생계압박에 시달리고 있으며, 회사는 대놓고 내외부에 임금이 지급되지 않으면 포기할거라고 말하고 다님. 그러나 240여명의 조합원들은 흔들림 없이 투쟁하겠다고 결의하고 투쟁하는 상태임.

회사의 노동조합 와해 정황 관련 뉴스기사

[경향신문]

“생산량 줄여 금속노조 강성 조합원 내보낸단다” ‘유령노조 해산’ 대창, 노조 와해 정황
녹취록

http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201610052223005&code=940702

[매일노동뉴스]

유령노조로 버티다 실패하자 산별노조 파괴작업 본격화?

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=140395>

[오마이뉴스]

“늦기 전에 노조 탈퇴해”... 대창의 노조와해 공작

http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002249493&CMPT_CD=P0001

○ 10월 4일 더민주 이용득의원실 고용노동부 중부지청 상대로 대창지회 특별근로감독 요청과 관리감독 철저 요구.

○ 10월 13일부터 고용노동부 안산지청 특별근로감독 시작.

○ 물량은 월 9천톤 생산에서 1천톤으로 내려와 있는 상태임. 해외수출 포기, 내수시장은 납품물량이 많은 3-4개 업체 대응만 하고 단품시장은 포기하는 상태임.

○ 11월 1일 전면파업 77일 진행. 파업 유보, 현장정리(소지천,현수막제거), 실무교섭

○ 11월 30일 임단협 조인식 진행.(교섭위원 전면파업 106일)

5. 휴면노조 대응현황

- 2016. 4. 19. 지회설립하고 교섭요구하자 회사가 기존노조 단협이 존재한다는 이유로 교섭창구단일화절차를 거부하여, 처음으로 페이퍼노조의 존재를 확인함.
- 안산노동지청과 시흥시청에 확인한 결과 2003년 노조설립신고가 되어 있었으나 2014년까지 전혀 조합활동에 관한 기록이 없는 페이퍼노조임을 확인.
- 2014. 4. 노조위원장이 변경되었고 조합원이 4명이나 그간 조합활동 전혀 한 것이 없는 것으로 확인됨. 단체협약 내용을 알지도 못한채 회사 인사담당자가 싸인하라고 하여 위원장 싸인했다고 함. 2016. 1.21일 단협 신고되었음.
- 노조위원장으로 기재된 오○○을 만나 노조의 실체에 대해 묻자“아무것도 모른다, 조합원수는 알지만 누군지는 모른다, 본인이 하고 싶어서 위원장이 된 것이 아니니 회사가 제대로 알려준 것이 없다, 노조의 노자도 모르고, 회사 총무과에서 다 책임진다고 해서 그냥 사인만 한거지 내용을 모른다, 자신이 위원장이 된 날도 언제인지 기억나지 않는다”는 답변을 함. 회사의 지배개입에 의해 만들어진 것임을 확인하고 4. 22. 시흥시청에 휴면노조 해산의결요청 신청을 하였음.
- 시흥시청의 조사에 오○○ 위원장은 조합원이라는 자 2명을 데리고 시청에 나와 조합원에 의해 위원장으로 선출되었다며 회의록 한 장을 제출하였고, 조합비 지출대장이나 총회공고를 하지 않았지만 필요할 때 조합비를 걷었고 서로 연락해서 총회를 했다고 180도 상반된 진술을 하였음. 노동청에 부당노동행위 진정을 하고 기업노조에 대한 조사를 요구하였지만 휴면노조 해산관련 관할이 아니라는 이유로 소극적으로 대응, 시청에 금속지회의 위원장 대질조사를 요청하였으나 시청은 그러한 조사권한은 없다면서 5. 27. 형식적인 조사만으로 서류상 임원이 존재하고, 단체협약을 체결하였으므로 휴면노조로 볼 수 없다고 통지함.
- 한편 금속지회가 기존 노조의 단협 내용을 확인하고자 4. 22. 시흥시청에 정보공개청구를 하였으나 정보공개 여부에 대한 판단만으로 무려 한달이 소요되었고, 정보공개를 하기로 하고 이해당사자인 사용자와 기업노조에 정보공개에 대한 이의신청 여부를 확인한다는 이유로 또 다시 한달여가 소요되었음. 또한 사용자의 이의제기로 정보공개에 대한 행정심판이 이어지면서 단협 공개요구를 한지 3개월이 지난 현재까지도 단협 공개가 이루어지지 못함.
- 경기도지노위 및 중노위에서 교섭요구사실공고 시정신청을 인용하여 사용자에게 공

고하도록 명령이 이루어졌음. 중노위에 제출된 단체협약 조문상 과장급 이상의 노조 가입이 제한되어 있음에도 시청에 신고한 위원장이 모두 과장급 이상이었다는 점이 노동자위원을 통해 확인되면서 금속지회가 시청에 문제제기하여 조사가 재개되었고,

6. 10. 시흥시청으로부터 휴면노조 해산의결신청을 하였다는 통지를 받음.

○ 그러나 회사는 임금교섭만 할 수 있다고 자의적으로 단체교섭을 거부하고 있으며, 쟁의조정신청을 하자마자 쟁의행위 대체근로를 대비하여 용해공정을 2조2교대에서 3조3교대로 변경, 계약직 및 파견직을 배치하였음.

○ 또한 노동위원회의 조정종료로 쟁의행위를 개시하자 품질공정에 대해서도 교대제를 변경하여 추가적인 대체인력 확보에 나서는 등 쟁의행위를 방해하는 대체근로금지를 위반함.

○ 2016년 8월 10일(수) 경기지방노동위원회 심판회의에서 최초로 휴면노조 해산의결 됨.(이후 기업노조에 휴면노조 해산 통보함)

○ 9월 21일 휴면노조 해산결의 결정문 접수

○ 2016년 9월 25일(월) 시흥시 정보공개요청에 대한 기업노조 임원 및 단체협약 공개함.

6. 노조탄압 방식

1) 휴면노조의 단체협약과 교섭창구단일화 절차를 이유로 교섭을 해태 지연 시키고 있음. 경기지방노동위원회와 중앙노동위원회의 교섭요구사실 게시 결정에도 임금협약만 진행하겠다고 하며 교섭을 지연해태하고 있는 것임. 또한, 휴면노조를 내세워 노동조합을 지배개입하는 심각한 부당노동행위를 자행하고 있음.

2) 노동조합이 휴게시간 1시간을 제대로 보장해줄 것을 요구하자 대기시간을 휴게시간이라고 주장하며 근로시간을 일방적으로 변경하고 유급휴게시간을 무급화하고 퇴근시간을 지연시켜 현장 조합원들의 분노를 사고 있음. 현재 용해부서와 품질부서에 일방적으로 2조 2교대에서 3조3교대로 전환하거나 추진하고 있음. 이는 기존 노동조건을 후퇴시키는 불법적인 불이익 변경임.

3) 또한, 쟁의발생을 통보하고 쟁의행위 조정신청을 진행하자 쟁의행위로 중단될 업무를 대체하기 위해 신규인력채용을 파견노동자 및 계약직 신규채용을 한 것은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 합니다) 제43조제1항 및 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 제1항 및 제4항을 위반하는 행위에 해당됨.

4) 불법하도급과 계열사를 통한 내부 납품거래, 해외수입을 통해 물량대응 하고 있음.

5) 9월 29일 조합원 탈퇴 회유하는 과정에 노조파괴프로그램 진행상황 포착(녹취록)

7. 고소고발 내용

1) 노동조합

- 8월 19일 체불임금(휴게시간, 태업) 대응 및 고소장 접수
- 9월 불법하도급, 산안법 위반(총 30건) 고소고발
- 9월 21일 휴면노조 해산결의 결정문 접수
- 9월 22일 법률원 보도자료 배포(회사, 노동부, 국회 요구사항 준비)
- 10월 14일 탈퇴회유 부당노동행위 고소고발
- 10월 20일 김관운 조직부장 지게차사고 고소고발 준비
- 11월 07일 김상표지게차 사고건 시흥경찰서 고소(고발)

2) 회사

- ① 시설물 침입(경찰서, 검찰)
- ② 불법시설물 점유(경찰서)
 - 천막, 전기
- ③ 명예훼손(검찰)
 - 대자보 등
- ④ 불법파업(검찰)
 - 전임자, 조합활동등을 이유로 파업했다. 업무방해 노동조합법 위반, 손배소 제기

8. 합의내용

1) 조합활동

1. 정기총회(년2시간)
2. 임시총회(회사와 협의하여 진행한다)
3. 상집간부회의(월2시간),대의원(월1시간)
4. 조합원 분기1시간 교육시간부여(유급)
5. 조합사무실
6. 전임자 4000시간(2인) 및 임금

2) 임금

정액 85,000원 / 상여금 100%기본급화

3) 기타

조합활동 시간을 일부포기하면서 여성조합원(계약직) 정규직화, 임금피크제, 계약직연장에 집중

9. 대창지회 설립과정에서 문제가 된 점.

- 2011년 복수노조법이 만들어진 이후, 노동조합이 교섭을 진행하기 위해서는 창구 단일화 절차를 밟게 되어있음.
- 회사에 노동조합이 여러 개인 복수노조 사업장의 경우 조합원이 다수가 되지 못하면 임금과 단체협약에 대한 교섭권을 박탈당하게 됨.
- 대창의 경우 그간 생산현장에서 노동조합이 있다는 사실도 모르고 전혀 활동하지 않았던 노동조합과 단체협약 내용을 내세워 노동조합의 교섭을 진행하지 못하게 하는 방식으로 탄압하고 있는 것임.
- 현재 이러한 이유로 회사가 휴면노조를 내세워 경기지노위와 중노위의 결정에도

불구하고 임금협약만 진행하겠다고 억지를 부리면 교섭을 해태 지연하고 있음. 2016년 4월 19일(화) 금속노조에 가입하고 현재 3개월(90일)이 지났으나, 교섭창구단일화 절차를 이유로 교섭에 불참하고 중노위 결정에도 불구하고 행정소송과 휴면노조 해산 의결 결과가 나오지 않았다는 이유로 임금협약만 진행하겠다고 억지 주장을 하고 있는 것임.

○ 초기 노동부에 교섭해태, 지연, 지배개입 등 부당노동행위로 고용노동부 안산지청에 진정을 제출하였으나, 고용노동부 안산지청은 조사를 한 차례 한 것 이외에 어떠한 처리를 하지 못하며, 회사를 방문하여 행정지도 하고 있으나, 회사가 노동부 말을 듣지 않는다는 말만 되풀이하고 있음.

○ 이는 신규노조를 만드는 과정에서 페이퍼노조(유령노조)를 설립하여 노조설립을 방해하고 교섭을 진행하지 못하게 시간을 끌고 있는 것으로 복수노조법이 통과되고 창구 단일화 절차가 만들어진 이후 최근 나타나고 있는 새로운 노조탄압 방식임.

○ 그간 대창은 임금협상과 복지 관련한 내용들을 노사협의회를 통해 논의하고 결정하여 왔으나, 노조를 만들어 교섭을 요구하자 조합원 4명이 가입해 있다는 페이퍼노조(유령노조)와 체결한 단체협약 유효기간 만료 전 3개월부터 교섭요구를 할 수 있다며 교섭요구를 거부하고 있는 것은 심각한 상황임.

○ 대창의 사례로 보듯이 생산현장에 페이퍼노조(유령노조)가 단체협약(유령단협) 신고를 해놓았을 경우 복수노조법과 교섭창구단일화 취지에 어긋나게 교섭도 못하고 노동조합 활동을 하지 못하는 상황에 장기간 내몰려 조직력이 취약한 신규노조의 경우 노조를 안착화시키는데 심각한 어려움에 내몰리거나 노동조합이 와해될 위기에 처해지게 됨.

제3주제

노조와해 전략에 대한 현장법률활동

- － 부산양산지부 풍산마이크로텍지회 －**
- － 경주지부 발레오만도지회－**

<노조와해 전략에 대응하는 현장법규활동1>

전국금속노동조합 부양지부 풍산마이크로텍지회

풍산마이크로텍지회 지회장 문영섭

먼저 풍산마이크로텍지회의 생존권투쟁은 현재도 진행 중이며, 풍산마이크로텍지회의 작은 경험이 동지들에게 도움이 되고자 합니다.

1. 탄압은 종합선물세트이다.

한때 의제별투쟁을 진행한 적이 있었다. 노조파괴, 복수노조, 정리해고등의 의제로 해당 사업장을 묶어 대응을 한 적이 있었다. 그러나 이제는 이 모든 탄압이 한 사업장에서 자본에 의해 펼쳐진다.

1) 풍산마이크로텍지회 탄압 경과

① 1차 정리해고 시기

- 전임자 임금지급 거부 : 2010년 8월
- 회사 위장매각 : 2010년 12월
- 조합간부 80%를 넣어 현장 정리해고(30%) : 2011년 11월
- 용역투입 : 2011년 11월-12월
- 출입금지 및 손해배상 소송 : 2011년 12월
- 복수노조(기업별 노조) 설립 : 2012년 8월
- 총파업 참가 비해고 조합원 징계 : 2012년 9월
- 대표교섭권 기업별노조로 교섭진행 : 2013년 1월
- 총파업 참가 비해고 조합원 사외교육 : 2013년 1월-5월
- 성과급 차등지급(2013년 10월) : 기업별노조(300만원), 금속노조(17만원)
- 2014년 정리해고기간중 교섭대표권에 대한 금속노조인정 법원판결과 정리해고

에 대한 고등법원 부당해고 판결로 2014년 12월 복직을 함.

② 2차 정리해고 시기(복직후 현재까지)

- 해고기간 임금 미지급 : 복직후 2015년 2월에 정산됨.
- 공장화재후 휴업조치 : 2014년 3월
- 공장부지 개발 MOU체결 : 2015년 6월
- 공장부지 개발로 인한 구조조정 발표 : 2015년 7월
- 지속적인 희망퇴직 실시 : 2014년 10월, 11월, 12월, 2015년 2월, 4월
- 2015년 교섭대표권 금속노조 확보 이후에는 노동조합별 개별교섭 진행
- 2015년은 모든 복지에 대해 법원지급판결이 있어야만 지급하고 있음.
- 공장이전 : 2015년 8월
- 현재 2차 정리해고 예고 후 실시 전 임.

2) 정리해고기간중 풍산이 창조컨설팅 회원사업장임이 드러났으나, 정리해고란 큰 투쟁이슈에서 크게 부각하지는 않았다. 결국 자본은 복수노조, 노조파괴, 정리해고등 모든 탄압을 동원하여 저임금노동과 철저히 통제당하는 노동현장을 만들기 위해 노력한다.

2. 노동조합의 생존권투쟁에서 법률의 위상과 의미

1) 제도는 노동에게 완벽하게 불리하다.

- 모두 알고 있지만 현재 사회법제도는 노동에게는 절대적으로 불리한 것이 현실이다. 사회구조자체가 모든 고통을 노동에게 전가하는 시스템에서 소송으로 부당한 현실을 밝혀낸다는 것은 어려운 일이다.

이 부당한 제도를 투쟁과 이어지는 소송의 판결들로 사회는 바뀌어가는 것이며, 조합원들에게는 항상 원하던 원하지 않던 당사자가 되었다는 현실을 주지시켜야 한다.

2) 법률소송은 자연스럽게 해당 제도의 문제를 인식하는 계기가 되어야하며, 제도개선투쟁으로 이어져야 한다.

- 가장 어려운 것이 조합원들에게 “우리만의 문제가 아니다”라는 사실을 인식하게

만드는 것이다. 이 인식의 정도가 조합원들을 연대투쟁과 거리로 나서게 만드는 힘이 되었다.

- 해당 소송(정리해고, 대표교섭권등)을 진행하면, 소송의 진행정도만 보고해서는 안되며 힘들어도 듣지 않아도 조합원들에게 공유시켜야 한다. 해당 소송에서 부당성에 대한 이유와 근거, 사회적 판례현황, 제도개선투쟁으로 이어질 수 밖에 없는 현실, 불리해도 투쟁으로 상황을 반전시켜보자는 의기투합을 조합원간담회등을 통하여 지속적으로 실시하여야 한다.

지회의 경우에는 해고조합원과 비해고조합원이 반반씩 구성되어 있는 현실에서도 모두에게 지속적으로 이 문제를 공유하여 왔었다.

3) 생존권투쟁의 타결은 법률과 연관될 수도, 또는 벗어날 수도 있다.

- 이 점은 소송에 같이하여온 변호사등이 섭섭할수도 있지만, 사실 현재의 사업장별 현실이 제도에 정해져 있는 것만 사용자에게 받는 것이 아니라 투쟁으로 확보하고 있다.

소송의 결과중 승리한 내용을 바탕으로 생존권과 연관된 근로조건등을 확보하여야 한다. 패소한 내용이라도 접는 것이 아니라 투쟁으로 확보하여야 한다.

문제는 승소한 판결인데도 노사교섭의 상황에서 다른 생존권조건과 교환되어지는 상황이 발생할 수도 있다는 것이다. 이런 부분에서는 지도부의 책임이 절대적으로 필요하다.

3. 투쟁과 법률

- 법원을 바라보는 시각에 대해 언급하고자 한다. 풍산마이크로텍지회의 경우에는 법원도 투쟁대상으로 진행해왔다. 우리가 노동위원회는 당연 투쟁의 대상으로 넣고 각종 실천을 진행하는데 법원으로 소송이 진행되면 집시법등을 이유로 위축이 된다. 할 수 있는 범위가 어디까지인지 법률검토도 필요하지만 잘못된 법제도에서 생존권투쟁을 하는 노동자들의 이야기를 소송밖에서도 실천으로 주장해 가야한다.

- “패소해도 괜찮다”라는 말을 변호사에게 하여야 한다.

생존권투쟁은 각종 이슈를 모두 담고 있다. 하지만 모든 이슈를 다 똑같이 밖으로 펼쳐가기에는 전달의 효과가 적어진다. 노동탄압은 모든 이슈를 소송으로 반드시 진행되어지는 현실에서 소송의 결과는 예민하면서 파장을 준다.

소송은 당연히 이겨야 하지만 소송을 이기는 것보다 현재 탄압받는 현실에서 중점문제를 정확하게 주장하고 알려나가야 한다.

예를 든다면 풍산마이크로텍지회의 경우 위장매각상황에서 정리해고가 진행되었다. 실 지배자본이 타 경영진을 이용한 정리해고였고, 정리해고 소송에서 실제 지배자본의 문제를 제기하는 것은 법리적 한계에 봉착하였다. 그러나 실제 생존권의 문제는 실 지배자본이 가지고 있는 것은 모두 알고 있었다.

결국 패소할 각오로 실 지배자본의 문제를 중점적으로 제기하였다. 이런 경우등에서는 지도부는 변호사나 법률팀에게 소송에서 패소하더라도 중요한 것이 무엇인지 설득해야 한다.

- 패소하는 상황에도 익숙하여야 한다.

우리는 부당한 현실에 놓여 있다. 우리의 정당함과 억울함을 법원에 인용하여 승소하는 것은 당연하다. 하지만 사회는 제도와 법이 모두 우리에게 불리하게 되어 있다.

법리로 보면 다수가 불리한 판결이 나게 되어 있다. 이 속에서 전승하는 법률소송은 없다.

패소하거나 노동조합의 주장이 인용되지 않는 결과앞에서 “왜 투쟁해야 하는가!”라고 투쟁의 이유를 조합원들과 같이 공유해야 한다.

4. 법률팀 운영사례 보고

1) 법지식은 변호사 노무사가 가르쳐주며, 수많은 소송이 법률팀을 준법률가로 키워준다.

- 법률팀을 운영하면서 법지식에 대해 노동조합이 가르쳐준적이 없다. 도리어 항상 변호사와 간담회나 재판준비모임을 하게 하였다. 전문가인 변호사들로부터 배우게 만들었다.

바쁘고 일정이 쫓기어도, 한시간 모임을 하더라도, 법률원까지 법률팀을 모두 보내어 같이 배우게 하는 운영을 하였다. 물론 비용은 많이 든다. 하지만 이후 노동조합에 필요한 인재는 많이 확보할 수 있다.

- 수많은 소송을 하면 법률팀은 당연 강화된다. 법률팀 운영의 시간이 재정을 전폭적으로 배정해줘야 한다. 지회의 경우에 투쟁예산 사용순위가 1번 서울상경투쟁, 2번 노숙투쟁, 3번 법률투쟁으로 높은 사용순위 배정을 하여 운영하였다.

2) 조합원들에게 반드시 주지시켜온 법률인식

① 판례는 판례로 깬다.

- 무조건 소송은 불리하다. 하지만 판례는 판례로 바뀌어가는 것이다. 그래서 승소하면 우리가 정당함을 법원이 인정해 준 것이고, 패소하면 이 제도의 문제와 개선해야 할 부분을 공유하였다.

② 항상 우리는 정당하나 제도는 부당하므로, 판결결과를 좌지우지하는 제일 큰 힘은 투쟁이다.

- 법정에서 짧은 구두변론, 막대한 양의 서면들, 이것만으로 생존권이 좌우되는 현실을 재판부가 판단하는 것 자체가 모순이다.

“투쟁속에 소송이 있다. 투쟁없이 소송은 승소할 수 없다.”는 것을 잔소리처럼 늘 조합원들에게 인식시켜야 한다.

3) 법률팀은 중요투쟁에는 반드시 배치되어야 한다.

- 법률팀은 역할상 사무업무이다. 노사관계 소송은 양도 방대하다. 아무리 소송별 또는 역할별로 배분하여도 늘 업무고통이 높은 그룹이다.

그러나 법률팀이 업무에만 빠지면 소송은 이기더라도 노동조합의 조직에서는 손실요소가 된다. 소송은 투쟁의 산물이며 조합원과 격리되는 소송은 결과가 좋아도 장기투쟁속에서는 조합원이 겪는 현실과 멀어지는 문제로 남게 된다.

지회의 경우에는 중요투쟁 노숙투쟁등에는 법률팀을 항상 배치하여 노숙과정에서 조합원들과 토론하는 자리등을 만들었다.

4) 자료수집 : 조합원들의 일상업무가 자료수집이 되어야 한다.

5. 짧은 소결

수많은 사업장에서 우리 금속동지들이 자본과 정권의 탄압에 놓여 있습니다.

당연 막대한 소송도 진행하고 있습니다. 소송은 노동조합의 투쟁기금을 급속히 사용시키는 요소이자, 선고를 앞두고는 노동조합을 예민하게 만드는 요인입니다.

하지만 소송을 피할 수는 없으며, 사용자가 제기하는 소송도 많으며, 투쟁은 공권력에 의해 형사재판등을 만들어 내기에, 이젠 노동조합 활동에서 법률은 그 비중을 많이 차지하게 되었습니다. 비중만큼 법률투쟁에서 승리하기 위해서는 일상적인 자료수집, 그리고 투쟁과 법률의 배치를 하나로 만드는 것이 풍산마이크로텍지회의 작은 경험입니다.

<노조와해 전략에 대응하는 현장법규활동2>

전국금속노동조합 경주지부 발레오만도지회

1. 발레오 만도지회 연혁

1987년 8월17일 만도기계 노동조합 경주지부로 설립



1998년 IMF사태로 한라그룹 소속인 만도기계(주)에서 분리 매각됨



1997년 7월 16일 프랑스 기업인 발레오그룹에 인수 됨



2000년 5월 발레오그룹매각후 만도기계 노동조합에서 분리됨



2000년 5월 만도기계 노동조합에서 분리후 8개월간 단위 노동조합인
발레오만도 노동조합으로 활동함



2001년2월8일 전국금속노동조합 출범과 함께 경주지부 발레오 만도지회로 활동을
시작함

2. 발레오 만도지회의 민주노조 파괴 사례

대표이사 교체	<ul style="list-style-type: none">- 7년전 2009년3월 갑자기 외국인 사장에서 한국인 사장(강기봉)으로 교체,- 얼마 후 지역출신 인사담당(황태식)상무로 교체
---------	--



고용불안 조장	<ul style="list-style-type: none"> - 2009년 미국발 경제위기를 앞세워 보충교섭요구 및 임금 복지 삭감요구 ,서비스 부분의 아웃소싱 요구 - 고용불안 조성 ,2009년 미국 발 경제위기 핑계 그룹 감원 발표
---------	--



사전준비	<ul style="list-style-type: none"> - 2009년 중국제품 바이백(역 수입)계획수립 - 노조파괴 전문 기업 (창조) 사전계약을 통한 자문 - 관계기관 대책회의(노동부,검찰) - 완성차 와 긴밀한 협조(제고준비) - 회사사보 및 가정통신문을 통한 위기감조성
------	--



노사평화 파괴	<ul style="list-style-type: none"> - 보충교섭 요구, 단협 복지 축소 안 32개 조항 서비스 부분 아웃소싱, 조합활동축소, 경비실 용역일방투입, 임금 상여금, 복지성 임금상시 체불, 노사관행 파괴, 노사협의회 합의사항 수시로 위반
---------	---



파업유도와 직장폐쇄	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 죽이기 준비 2월 16일 구정 연휴를 틈탄 기습적 직장폐쇄 - 민주노조 집행부 대화 거부(고립), 조합원 이간질 - 직장폐쇄 후 조합원 선별적 복귀 금속 탈퇴강요 - 현장 조직력 무력화 - 어용노조 설립지원, 단체협약 개악을 통한 착취
------------	--



민주노조파괴와 조직형태변경	<ul style="list-style-type: none"> - 일부 전직간부를 앞세운 집행부 흔들기 - 활동가 그룹 분리(직폐후 자택대기) - 손해배상청구24억 6천만원 - 복귀 조합원 의식변화 요구(모든 책임 금속에 증가)
----------------	---

3. 발레오 만도지회의 민주노조 파괴이후 현황

3-1. 어용노조를 앞세운 단체 협약 전면개약

조합활동	<ul style="list-style-type: none"> - 전임 해지통보, - 조합원 교육 시간축소 24시간-10시간(금속은 제외) - 노조사무실 폐쇄(부동산인도) - 조합비 미 공제 - 사외감사제도폐지 - 조합 지원 비품 등 중단(차량 강제회수) - 사내 홍보활동불허
-------------	---



임금 및 복지	<ul style="list-style-type: none"> - 기본급삭감 - 각종수당폐지(통상임금배제합의) - 성과상여금 도입 및 성과급제 도입 - 학자금 지원 축소 및 중단(D등급) - 사내 서클 지원폐지, - 경조사 지원축소 - 정년단축(60세-58세 생일기준) - 산업 안전 보건법 개악 - 임금 피크제 도입 56세 부터 매년 10%씩 감소
----------------	--



노동조합 쟁의권	<ul style="list-style-type: none"> -노사협의 안건 중 생산성 및 인사, 노무관리 사항배제 -노동조합 쟁의행위 제한축소 -조정신청 및, 쟁의행위7일전 회사서면통보 -보충교섭 폐지
---------------------	--

3-2. 민주 노조 파괴이후 현장상황

현장	<ul style="list-style-type: none"> -각 라인 별 생산량 인상 (40%-50%) -직위해제 (조장, 반장 새롭게 임명) -연장근로 및 휴일 근로 축소 -수시로 인사명령 발동(본인협의 배제) -금속 조합원들만 근무 형태 별도 관리
-----------	---



의식화교육	<ul style="list-style-type: none"> - 화랑대 교육(다물담), 전체 직원, 자원 봉사 - 금속노조 조합원 특정 팀 배치(TFT, 지원팀 등) - 업무 배제(대기 명령) - 강제 단합대회 - 제주도 워크샵(매년 시행) - 가정 통신문 수시 발송, 가족 합창단, 가족 공장 내 교육
-------	--



성과범위확대	<ul style="list-style-type: none"> - 매년말 특별 성과급7단계 차등지급 - 정기상여금까지 성과급으로 확대적용 - 12년1,459만원, 13년1,259만원 14년1,510만원, 15년 1,441만원 - 어용노조 간부 진급, 포상 및 훈장 등 - 2016년 임금교섭에서 매년 인상되는 호봉승급 반납 (개인별 차등인상) - 회사 내 모든 행동 성과급에 반영(체조, 교육, 제안 등)
--------	--

4. 발레오의 성과상여금 지급 관련 부당노동행위

(1) 사용자의 계속된 차별적 성과평가에 기한 성과상여금 차별행위

가. 노동조합 구성현황

명칭	발레오 경주노동조합	발레오전장 노동조합	민주발레오 노동조합	전국금속노동 조합(경주지부 발 레오만도지회)
대표	정흥섭	서동철	고종식	김상구
조직형태	단위노조 (기업)	단위노조 (기업)	단위노조 (기업)	산별노조
조합원수	408명	5명	3명	80명 (29명)
설립일자	2012.12.17.	2010.8.7.	2012.1.25.	2001.2.8.

※ 괄호안의 29명은 현재 소송 진행 중에 있는 해고자들입니다.

나. 2014년 7월 1일 이후 성과상여금 제도

○ 상반기 및 하반기 평가결과에 따른 상여금 지급율

구분	S	A	B+	B	B-	C	D
상반기	350%	300%	275%	250%	225%	125%	0%
하반기	350%	300%	275%	250%	225%	125%	0%
합계	700%	600%	550%	500%	450%	250%	0%

<평가결과에 따른 상여금 지급율 및 지급금액>

구분	S	A	B+	B	B-	C	D
상반기	350%	300%	275%	250%	225%	125%	0%
하반기	350%	300%	275%	250%	225%	125%	0%
합계	700%	600%	550%	500%	450%	250%	0%
연간 상여금액	1,890만	1,620만	1,485만	1,350만	1,215만	675만	0원

※ 상여금액은 이 사건 회사 근로자의 상여금 지급 기준 임금의 평균액이 270만원을 기준으로 산정하였습니다.

※ D등급 대상자는 '학자금 지원 대상'에서도 제외됩니다.

○ 연말 성과 평가결과에 따른 연말 특별성과상여금 지급율

구분	S	A	B+	B	B-	C	D
합계	140%	120%	115%	100%	90%	50%	0%

※ 2014년 특별성과상여금의 지급기준 금액 : 15,310,000원

※ 2014년 등급별 특별성과상여금 지급 금액

등급	S	A	B+	B	B-	C	D
지급율	140%	120%	110%	100%	90%	50%	0%
지급금액	21,434천원	18,372천원	16,841천원	15,310천원	13,779천원	7,655천원	0원

※ 2015년 특별성과상여금의 지급기준 금액 : 13,383,000원

※ 2015년 등급별 특별성과상여금 지급 금액

등급	S	A	B+	B	B-	C	D
지급율	140%	120%	110%	100%	90%	50%	0%
지급금액	18,736,200	16,059,600	14,721,300	13,383,000	12,044,700	6,691,500	0

다. 2014년 이후 노동조합별 성과평가 결과

○ 2014년 상반기 성과평가 결과

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
전체 (비율)	5 (0.95)	56 (10.65)	217 (41.25)	163 (30.99)	29 (5.51)	43 (8.17)	13 (2.48)	526 (100)
발경노 발전노 비조합원	5 (1.17)	56 (13.18)	217 (51.06)	144 (33.88)	0 (0.00)	2 (0.47)	1 (0.24)	425 (100)
전국금속 노동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	19 (4.94)	29 (34.57)	40 (48.15)	10 (12.34)	98 (100)
민주발레오노 동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (33.33)	2 (66.67)	3 (100)

※ 2014년 연간 성과평가 결과(2014. 12. 30. 통지)

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
전체 기능직 근로자수 (비율)	0 (0.00)	62 (11.79)	204 (38.78)	171 (32.51)	37 (7.03)	34 (6.46)	18 (3.42)	526 (100)
이 사건 근로자들 수 (비율)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (9.52)	30 (35.71)	31 (36.90)	15 (17.86)	84 (100)
이 사건 금속노조지회 근로자들 수 (비율)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	19 (19.39)	33 (33.67)	31 (31.63)	15 (15.31)	98 (100)
이 사건 금속노조 지회 조합원 외 수 (비율)	0 (0.00)	62 (14.49)	204 (47.66)	152 (35.51)	4 (0.93)	3 (0.70)	3 (0.70)	428 (100)

※ 2014년 하반기 성과평가 결과(2014. 12. 30. 통지)

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
이 사건 근로자들 수 (비율)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (11.25)	28 (35.00)	29 (36.25)	14 (17.50)	80 (100)
이 사건 금속노조지회 근로자들 수 (비율)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (2.04)	20 (20.41)	32 (32.65)	30 (30.61)	14 (14.29)	98 (100)

○ 소속 노동조합별 2015년 상반기 성과평가 결과

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
전체 (비율)	3 (0.6)	28 (5.4)	173 (33.3)	239 (46.1)	40 (7.7)	26 (5.0)	10 (1.9)	519 (100)
발레오경주노 동조합	3 (0.7)	21 (5.2)	156 (38.6)	217 (53.7)	7 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	404 (100)
발레오전장노 동조합	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100)
전국금속 노동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (6.3)	10 (12.5)	31 (38.8)	25 (31.3)	9 (11.3)	80 (100)
민주발레오노 동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	3 (100)
미가입	0 (0.0)	5 (18.5)	9 (33.3)	12 (44.4)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100)

○ 소속 노동조합별 2015년 연간 성과평가 결과

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
전체 (비율)	0 (0)	30 (5.8)	162 (31.2)	251 (48.4)	41 (7.9)	24 (4.6)	11 (2.1)	519 (100)
발레오경주노 동조합	0 (0)	22 (5.5)	144 (35.7)	233 (57.8)	4 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	403 (100)
발레오전장노 동조합	0 (0.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100)
전국금속 노동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (3.7)	8 (10.0)	35 (43.8)	24 (30.0)	10 (12.5)	80 (100)
민주발레오노 동조합	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (66.7)	0 (0)	1 (33.3)	3 (100)
미가입	0 (0.0)	6 (21.4)	12 (42.9)	10 (35.7)	0 (0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100)

○ 소속 노동조합별 2015년 하반기 성과평가 결과

등급	S	A	B+	B	B-	C	D	합계
전체	0	32	161	247	41	24	9	514
(비율)	(0)	(6.2)	(31.3)	(48.0)	(8.0)	(4.7)	(1.8)	(100)
발레오경주노	0	25	143	227	5	0	0	400
동조합	(0)	(6.2)	(35.8)	(56.8)	(1.2)	(0.0)	(0.0)	(100)
발레오전장노	0	1	4	0	0	0	0	5
동조합	(0.0)	(20.0)	(80.0)	(0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100)
전국금속	0	0	4	9	35	23	9	80
노동조합	(0.00)	(0.00)	(5.0)	(11.2)	(43.8)	(28.8)	(11.2)	(100)
민주발레오노	0	0	0	1	1	1	0	3
동조합	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(0)	(100)
미가입	0	6	10	10	0	0	0	26
	(0.0)	(23.0)	(38.5)	(38.5)	(0)	(0.0)	(0.0)	(100)

(2) 부당노동행위 구제신청 사건 진행 경과

가. 2014년 상반기 성과평가, 연말성과평가, 하반기 성과평가 : 지방노동위원회 및 중앙노동위원회 부당노동행위 인정 및 구제명령 - 서울행정법원 승소 고등법원 계류 중

나. 2015년 상반기 성과평가, 연말성과평가 : 지방노동위원회 및 중앙노동위원회 부당노동행위 인정 및 구제명령 - 서울행정법원승소 고등법원 계류 중

다. 2015년 하반기 성과평가 : 지방노동위원회 부당노동행위 인정 및 구제명령 - 중앙노동위원회 승소 서울행정법원 계류 중

라. 사용자의 부당노동행위 구제명령 이행 사항 없음.

(3) 사용자의 계속된 부당노동행위로 인한 노동조합 활동의 침해

가. 사용자의 계속된 불이익취급의 부당노동행위로 인하여 조합원은 상당한 금전적 손실을 입고 있음.

- D등급의 성과평가를 받은 조합원의 경우 상하반기 성과상여금에서 기존(평균등급인 B등급) 대비 연간 1,350만원 손실(100% - 270만원 기준)

- D등급의 성과평가를 받은 조합원의 경우, 2014년 연말 특별성과상여금에서 15,310,000원 / 2015년 연말 특별성과상여금에서 13,383,000원 손실
- D등급의 성과평가를 받은 조합원의 경우, 학자금 지원 대상에서도 제외

나. 사용자의 계속된 부당노동행위로 인하여 경제적 불이익을 감당하지 못 하는 조합원들의 탈퇴가 계속되고 있음.

- 2014년 상반기 성과평가 당시 조합원 수 : 98명
- 2015년 연말 성과평가 당시 조합원 수 : 80명
- 현재 조합원 수 : 67명(해고자 29명 제외)

(4) 사용자의 악의적인 구제명령 이행 거부

가. 사용자는 악의적으로 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않고 있으며, 지속적 소송 남발로 시간 끌기를 하고 있음.

- 2014. 12. 05. 사용자가 금속노조 조합원에게 발송한 문자 메시지
○ “상황에 따라 중노위를 거쳐 행정소송으로 갈 것이고, 그 다음에는 또 고등법원으로 갈 것이고 그리곤 또 대법원으로 갈 것입니다. 그런 과정에 가장 안타까운 것은 시간의 낭비입니다. 최종 결론까지 얼마만큼의 세월이 또 흘러야 할까요? 지금부터 시작하면 적어도 또 7~8년이 걸리지 않을까요? 도대체 이 끝간데 없는 싸움의 궁극적인 피해자는 누구일까요?”
- 2015. 06. 04. 사용자가 금속노조 조합원에게 발송한 문자 메시지
○ “오늘 당신들이 인용한 중앙노동위원회의 판결에 대하여 회사는 행정소송과 고등법원 더 나아가 대법원까지의 지난한 과정이 또 다시 반복된다고 하여도 회사의 평가시스템을 폄하하는 그 어떤 판결에 대하여 회사의 주장을 당당히 해 나갈 것이니 일희일비하지 마시기 바랍니다. (중략) 평가는 회사의 고유권한입니다. 적어도 대법원까지의 판결이 내려면 적어도 5년 이상을 기다려야 하기에 당신들의 팬클럽이 일찌감치 김칫국을 마시지 않도록 잘 안내해주시기 바랍니다.”

나. 사용자는 근로기준법 제33조(이행 강제금)에서 정하고 있는 이행 강제금이 ‘부당 해고 등’에만 적용되며, 부당노동행위에 대해서는 적용되지 않는다는 점을 악용하고 있음.

다. 사용자는 동일한 형태의 부당노동행위를 지속 반복적으로 행하고 있음.

- 2014년 이후 6차례에 걸쳐 노동위원회로부터 부당노동행위 판정을 받았음.

(5) 사용자의 악의적이고 지속적인 부당노동행위를 막아야 합니다.

가. 근로기준법 제33조(이행 강제금) 제도가 부당노동행위에 대해서도 적용될 수 있도록 하는 법률 개정이 필요합니다.

나. 사용자의 악의적이고 지속적인 부당노동행위로 인한 경제적 손실 및 노동조합 활동의 손실 등을 고려할 때, 강력한 형사처벌을 촉구하여야 합니다.

- 부당노동행위에 대하여 노동부에 고소를 제기한 상태이며, 노동부 및 검찰 조사가 진행 중에 있습니다.
- 사용자는 노동부 및 검찰 조사단계에서 자신과의 관련성을 부인하며 혐의를 부인하고 있습니다.
- 사용자의 포괄적인 책임 및 권한을 인정하여 사용자를 엄중하게 처벌할 수 있도록 하여야 하며, 검찰의 ‘구속수사 등 단호한 사법조치’가 반드시 필요합니다.

다. 2016년 상반기 성과평가 등에서 부당노동행위가 다시는 반복되지 않도록 노동청 등 행정기관의 적극적인 행정 조치가 뒤따라야 합니다.

- 노동청 등 행정기관의 적극적인 행정조치를 통해 부당노동행위가 재발되지 않도록 적극적으로 지도 감독하여야 합니다.(고용노동부의 근로감독관 집무규정 제12조(사업장 감독의 종류) 제3호에 의한 ‘특별근로감독’ 및 근로감독관 집무규정 제24조에 의한 ‘사업장 노무관리 지도’ 등)
- 성과평가제도 및 상여금 제도의 개선을 적극적으로 지도 감독하여야 합니다.
- 사업장에 대하여 노동관계법 및 각종 법률 위반에 대한 특별근로감독 등을 실시하여 부당노동행위를 비롯한 법률 위반 행위의 발생을 미연에 방지하여야 합니다.

■ 참고자료 ■

-발레오 만도 지회의 조합원들이 제기한 부당노동행위 구제 재심 판정취소 사건에서
행정법원이 부당노동행위로 판단한 기준

○ 회사가 제기한 행정소송에서 서울행정법원 2016.09.01.선고2015구합82259 판결
문(2014년 하반기 성과평가)에서 다음과 같이 판시함으로써, 평가결과의 합리성에
대한 입증책임은 사용자에게 있음을 분명히 하고 있습니다.

- “노동조합에 가입하거나 조합활동을 하였다는 이유로 사용자가 불이익을 주는 차
별적 취급행위를 하였다는 사실은 이를 주장하는 측에 주장 및 입증책임이 있으
나, 성과평가와 같이 사용자 일방만이 그 정보를 갖고 있는 정보의 비대칭상황에
서 동질의 균등한 근로자집단으로 비교대상인 양 집단 사이에 통계적으로 유의미
한 격차가 있다는 것이 증명된 이상 성과평가가 정당하며 다른 집단과의 차이는
합리적 평가에 따른 것이라는 점에 관한 자료를 제출할 책임은 사용자에게 있다
고 보아야 한다.”(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결)

※ 기존 노동위원회 판정 및 행정법원 판결에서 평가의 객관성과 신뢰성의 문제점에
대하여 다음과 같은 사항이 지적되었으나, 이러한 사항은 결과적으로 전혀 시정
되지 않았습니다.

- ① 이 사건 사용자의 고과표에는 평가요소별 평정기준은 제시되어 있으나, 평가항목
이 정성적 평가요소로 되어 있다는 점,
- ② 수치로 계량할 수 있는 평가항목에 있어서도 구체적인 평가척도가 없어 객관성과
공정성 담보가 미흡하다는 점,
- ③ 평가항목 중 개별평가요소에 있어서도 잔업, 특근거부, 조퇴, 휴가 등 근로자의 권
리적.재량적 지위 요소를 사용자의 자의적인 근태불량의 평가요소로 반영하고 있
어 평가자의 주관적 자의성 배제의 장치가 미흡하다는 점,
- ④ 평가자 대부분이 발레오경주노동조합 소속 조합원으로 되어 있어 평가대상자의 노
동조합 소속이 다른 경우 자의적인 평가가 우려되는 등 평가자의 독립적이고 객
관적인 지위의 담보장치가 미흡하다는 점,
- ⑤ 하위등급(특히 'C'와 'D'등급)을 받은 근로자의 경우 타 근로자와 보수 총액의 차
이가 현격하여 수인한도가 넘는 불이익이 가해지는 점,

※ 각종 성과평가에서 이 사건 지회 조합원들과 교섭대표노조 소속 조합원들을 포함

한 그 밖의 근로자들 사이에 통계적으로 확연한 차별이 고착화되고 있는 상황에서, 성과평가제도에 대한 근본적인 개혁 없이 단순히 평가자들에게 몇 차례 교육을 실시하였다는 것만으로 원고가 공정한 평가를 하기 위하여 충분한 노력을 하였다고 평가하기 어렵다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합8411 판결문-2 014년 연간 성과평가)

※사용자는 성과평가의 객관성과 공정성을 입증하지 못 하고 있습니다.

- 사용자의 평가요소 및 배점 내역을 확인하면, 이 사건 근로자들과 같은 생산직 근로자에게 객관적 정량평가인 근태의 배점 기준은 2014년에 비하여 오히려 10점에서 5점으로 감소하였고, 작업량 역시 배점 기준은 여전히 5점에 불과합니다.

< 평가요소별 배점 내역 >

2014년		2015년 및 2016년	
근무실적 (30점)	- 작업량(5점) - 작업의 질(10점) - 부가가치(A)(5점) - 부가가치(B)(10점)	근무실적 (35점)	- 작업량(5점) - 작업의 질(10점) - 부가가치(원가절감)(10점) - 부가가치(생산성향상)(10점)
근무태도 (50점)	- 근태(10점) - 참여와 협력(20점) - 규율(10점) - 발레오밸류(10점)	근무태도 (30점)	- 근태(5점) - 참여와 협력(10점) - 규율(10점) - 발레오밸류(5점)
근무 수행능력 (20점)	- 직무지식(5점) - 전문기술(10점) - 이해력(5점)	근무 수행능력 (35점)	- 직무지식(15점) - 전문기술(10점) - 이해력(10점)

나. 개정된 평가 항목(사 제4호증 참조)을 보더라도, 평가요소별 평정기준은 제시되어 있으나 수치로 평가할 수 있는 평가항목(근태, 작업량 등)에 있어서도 구체적인 ‘평가척도’ 또는 ‘구간별 배점 부여 기준’ 등 역시 확인할 수 없는 등 평가의 공정하고 객관적인 기준 자체가 부재(不在)합니다.

사. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 ① 회사의 정책에 부정적인 감정을 갖고 회사 정책에 무조건 반대하는 의견을 표명하고, 근무시간 중 작업장 이탈이나 잡

담, 흡연 등을 상습적으로 하며, ② 자신이 근무하는 라인의 공정에 대한 이해와 능력부족으로 낮은 단계의 기능에 머물러 있고, ③ 월 2건씩 해야 하는 개선제안 활동에 미참여, 회사가 실시하는 경영설명회나 청소활동에 미참여, 아침체조나 업무미팅에 불참하는 등 회사 정책이나 지시사항에 불응하고, ④ 개인사정을 들어 잔업이나 특근을 상습적으로 거부하며 ⑤ 사전에 협의 없이 조퇴나 휴가를 사용하여 회사 업무에 혼란을 초래하는 등 근태가 불량한 등의 이유로 하위 등급을 받았다고 주장하고 하면서, 평가기간 중 이 사건 근로자들에 대한 일부 부정적 행위만을 발췌하여 성과평가 결과가 객관적이고 합리적이었다고 주장하고 있으나, 이는 이 사건 사용자의 자의적인 주장에 불과하다. 서울행정법원의 판단은

- ① ‘회사의 정책에 부정적인 감정을 갖고 회사 정책에 무조건 반대하는 의견을 표명’ : 이는 이 사건 사용자의 주관적 평가에 불과하다. 또한, 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자의 계속된 부당노동행위로 차별적 취급을 받았다는 점을 감안하면 이 사건 사용자 역시 그 책임에서 자유로울 수 없다.

※ 원고의 기능직 근로자가 높은 평가를 얻기 위해서는 원고의 정책에 잘 따르고, 원고와 원만한 관계를 유지해야 한다. 기능직 근로자에 대한 1차 평가자인 보직반장 권오황이 참가인 이강식에게 “성과평가를 잘 받으려면 전국금속노동조합 또는 이 사건 지회에서 탈퇴하여 소송을 취하하고 원고의 정책에 잘 따르면 된다.”는 취지로 말한 것도 이와 궤를 같이 한다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결문 - 2014년 하반기 성과평가)

- ② ‘근무시간 중 작업장 이탈이나 잤담, 흡연’ : 이 역시 구체적인 근거가 부족하며, 다수의 근로자들이 해당 사실을 부인하고 있으며, 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명할 근거가 되지 못 한다.

※ 아침체조에의 불참 및 근무장소에서의 일시적인 이탈에 관하여 보면, 위 근로자들 외에도 이 사건 지회 소속이 아닌 근로자들 다수가 아침체조가 시작되는 07:40경 이후에 출근하고 있고, 근무시간 중 잠시 흡연이나 휴식을 위하여 근무장소를 이탈하고 있으므로, 위와 같은 요인은 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명하지 못 한다.(서울행정법원 2016.07.22. 선고2015구합65575 판결문 - 2014년 상반기 성과평가)

※ 원고는 이 사건 지회 소속 근로자들이 근무시간 중 자리를 자주 비우거나 핸드폰을 자주 사용하는 등 성실히 근무하지 않고, 이들이 만들어낸 제품의 불량률이 높다고 주장하나, 과연 이 사건 지회 소속 근로자들이 다른 근로자들에 비해 유독 자주 자리를 비우거나 핸드폰을 자주 사용했는지 의문이거니와 설령 그렇다 하더라도 원고는 이들의 그와 같은 행동이 작업량이나 작업의 질에 어떠한 영향을 주었는지 납득할 만한 자료를 제시하지 못 하고 있다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결문 - 2014년 하반기 성과평가)

③ ‘자율행사(아침체제, 아침미팅, 개선제안, 화랑대입소 등)’ : 자율적 참여 대상일 뿐 의무화된 사항이 아닐 뿐 아니라, 이 또한 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명할 근거가 되지 못 한다.

※ 부정적 평가 요인으로 ‘아침체조 불참’을 들고 있으나, 아침체조는 근무시간이 시작되는 08:00 이전인 07:40경 이루어지고 그 참여시간에 대하여 이 사건 사용자가 임금을 지급하는 것으로는 보이지 아니하는 바, 아침체조에의 참여는 원고가 안전한 업무환경 등을 유지하기 위하여 근로자들에게 권장하는 사항일 뿐 근로자들이 이에 따라야할 의무가 발생하는 정당한 업무지시라고 보기 어려우므로 이를 이행하지 아니하였다고 하여 성평가에 부정적 요인이 된다고 볼 수 없다.(서울행정법원 2016.07.22. 선고2015 구합65575 판결문 - 2014년 상반기 성과평가)

※ 아침체조 불참은 근로자들의 안전을 위하여 시행하는 것으로 소속 근로자들에게 아침체조에 참여할 것을 권유할 수는 있으나, 이를 넘어 근무시간 전에 실시되는 아침체조의 참석여부에 따라 성과평가를 달리하고 그에 따라 성과상여금에 차등을 두는 것은 결과적으로 근무시간 전 근무를 강요하는 것과 다를 바 없어 그 자체로 부당하다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결문 - 2014년 하반기 성과평가)

④ '다기능 다공정 업무능력 부족' : 이 사건 근로자들은 평균적으로 근속 20여년의 경력을 가지고 있는 자이며, 직책 역시 사원, 조장, 반장의 직위를 가지고 있는

자들로서, 이 사건 근로자들이 다기능 다공정 업무능력이 부족하다는 것 역시 설득력이 없는 주장일 뿐 아니라 이 또한 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명할 근거가 되지 못 한다.

※ 부정적 평가의 요인으로 불량품의 발생을 들고 있으나, 그와 같은 불량품의 발생이 당해 근로자의 잘못에 기인한 것인지, 이 사건 지회 소속이 아닌 근로자들이 발생시키는 불량품에 비하여 그 빈도가 높은지 여부 등에 관하여 이를 알 수 있는 자료가 없다.(서울행정법원 2016.07.22. 선고 2015구합65575 판결문 - 2014년 상반기 성과평가)

⑤ ‘잔업.특근 거부나 조퇴.휴가 등’ : 이는 회사의 승인 등 회사 규정 및 절차를 거쳐 행한 것으로 부정적 평가의 근거가 될 수 없으며, 다른 근로자들 역시 잔업.특근 거부나 조퇴.휴가 등은 전체 근로자들에게 일반적인 사항이라는 점에서 이 또한 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명할 근거가 되지 못 한다.

※ 평가항목 중 개별평가요소에 있어서도 잔업, 특근거부, 조퇴, 휴가 등 근로자의 권리적 재량적 지위 요소를 사용자의 자의적인 근태불량의 평가요소로 반영하고 있어 평가자의 주관적 자의성 배제의 장치가 미흡하여 평가결과의 신뢰성 또한 담보되었다고 보기 어렵다.(경북2015부노23, 27)

⑥ 제안제도 : 제안제도 역시 자율적 참여제도로써 의무화된 제도가 아닐 뿐 아니라, 이 또한 두 집단 사이의 통계적인 격차를 설명할 근거가 되지 못 한다.

※ 기능직 근로자에 대한 평가에 있어 원가절감이나 생산성 향상을 위한 제안이 필요하거나 중요한 요소인지에 대한 의문이 있다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결문 - 2014년 하반기 성과평가)

⑦ ‘매출 기여도가 낮은 부서’ : 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 매출기여도가 낮은 부서에 있음을 하위등급의 근거로 들고 있으나, 부서마다 매출 기여도에 차이가 있는 것은 당연한 반면에, 이는 이 사건 사용자의 인사배치에 따른 결과일 뿐이라는 점을 감안할 때, 하위 배점 적용의 근거가 될 수 없다.

※ 부서별 매출 기여도 등을 고려하여 각 부서별 성과평가 결과를 조정하고, 이 사건 근로자들 중 부서별 매출기여도가 낮은 승용공장 부품지원팀, 승용공장 개선팀 및 상용공장 개선팀에 소속된 근로자들에 대한 평가결과는 그 소속부서의 매출이 반영되어 조정된 것이라고 주장한, 이는 이 사건 근로자들과 같은 부서에 근무하는 이 사건 지회 소속이 아닌 근로자들에게 대하여도 동일하게 적용될 수 있는 것이므로, 두 집단 사이의 격차를 설명하지 못 하고, 소속 부서의 매출 기여도가 등급에 부여에 어떻게 작용하는지 알 수 있는 아무런 자료도 없다.(서울행정법원 2016.07.22. 선고 2015구합65575 판결문 - 2014년 상반기 성과평가)

자. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들과 비교대상이 되는 근로자들에 대한 근거 서류를 제출하지 않고 있다.

○ 동질의 균등한 근로자집단으로 비교대상인 양 집단 사이에 통계적으로 유의미한 격차가 있다는 것이 증명된 이상 성과평가가 정당하며 다른 집단과의 차이는 합리적 평가에 따른 것이라는 점에 관한 자료를 제출할 책임은 사용자에게 있다고 보아야 한다는 점을 고려할 때,

○ 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에 대한 부정적 평가요소에 대하여 “① 이 사건 근로자들을 제외한 다른 근로자들에게는 상기한 부정적 행위(예를 들어 근무시간 중 작업장 이탈이나 잤담, 흡연 등)가 전혀 없었는지?”, “② 다른 근로자들의 상기한 부정적 행위는 평가에 어떻게 반영되었는지?” “③ 그 근로자들과 비교하여도 이 사건 근로자들에 대한 평가의 배점이 객관적이고 합리적인지?”에 대한 객관적인 입증 노력을 다하여야 함에도 불구하고, 이 사건 사용자는 이를 게을리하고 있다.

○ 서울행정법원 역시 다음과 같이 판시함으로써, 이 사건 근로자들에 대한 평가의 객관성과 공정성에 관한 이 사건 사용자의 주장을 배척하였다고 판단 하였다.

※ 원고는 이 사건 근로자들에 대한 2014년 도 하반기 성과평가가 정당함을 뒷받침하

는 자료로 이 사건 근로자들에 대한 평가점수 및 부여 등급이 기재된 2014년 하반기 고과항목별 점수표, 2014년 하반기 고과등급표 및 이 사건 근로자들 중 일부에 대한 성과평가의 자료를 제출하였으나, 비교대상이 되는 다른 근로자들에 대한 성과평가의 기초자료나 평가결과에 대한 자료가 제출되어 있지 않은 이상, 이 자료만으로 평가에 대한 다른 근로자들에 대한 평가와 대비하여 걱정한 것인지 확인할 수 없다.(서울행정법원 2016.09.01. 선고 2015구합82259 판결-2014년 하반기 성과평가)

2017년
노동관련 법제도개선
현장의견 수렴

박근혜정부 금속노조 법제도개선
요구현황 및 20대국회 주요법률안

박근혜 정부 기간의 금속노조 법제도개선 요구 현황

정리 : 금속노조 법률원

I. 노동계약 불법지침 폐기

1. '쉬운 해고' 불법 지침 폐기

○ 박근혜 정부의 '쉬운 해고' 지침강행

- 정부는 『공정인사 지침: 직무능력과 성과 중심의 인력운영을 위한 가이드 북』(16.1.22)을 통해 성과주의 인사체제 재편, 즉 저성과자 해고 또는 '쉬운 해고' 추진.
- 이 지침은 근로계약의 시작부터 종료까지, 즉 근로계약의 체결(채용)부터 근로계약의 해지(해고)까지 인사의 전 과정을 직무능력 및 성과 중심 패러다임으로 개편하는 것을 목적으로 함. '직무능력과 성과중심의 인력운영'이라는 기조 하에 채용, 인사평가, 보상관리(임금체계), 교육훈련과 배치전환, 퇴직관리 등 인사관리 전반을 성과주의에 기초하여 개편하고, 특히 근로계약 해지(해고) 역시도 직무능력과 성과 중심의 인력운영이라는 기조 하에 포섭하려고 시도.
- 정부는 '법과 판례에 따라 근로계약 해지의 기준과 절차를 구체적으로 명확히' 하기 위해 『가이드북』을 발간한다고 밝히면서 통상해고에 관한 법리를 자의적으로 해석한 뒤 '업무능력 결여, 근무성적 부진 등을 이유로 한 해고'를 통상해고에 포함. 『가이드북』은 해고 사유에 따라 해고 유형을 통상해고, 징계해고, 경영상 해고로 구분한 뒤, 통상해고를 "사용자가 '근로자의 근로계약 상의 근로제공 의무를 이행하지 못함'을 이유로 근로자를 해고하는 것"으로 정의하고 통상해고에 해당하는 사례의 하나로 '업무능력 결여 근무성적 부진 등을 이유로 한 해고'를 포함.
- 이어서 해고의 '객관적이고 공정한 평가 기준'으로서 ▲합리적인 평가기준 설계 ▲평가방법의 타당성 ▲평가실행의 신뢰성 ▲공정하고 객관적인 평가에 따른 대상자 선

정 등의 조건을 열거한 뒤, 해고의 사전적 절차로서 ▲업무능력 향상을 위한 교육훈련의 기회 제공 ▲배치전환 등 고용유지 노력을 제시하고, 최종적으로 해고 대상자 판단 기준으로 ▲업무능력 또는 성과개선의 여지가 있는지 여부 ▲업무에 상당한 지장을 초래하는지 여부를 제시.

○ ‘쉬운 해고’ 지침은 명백한 불법 지침

- 「공정인사 지침」은 ‘근로조건 법정주의’를 규정한 헌법(제32조 제3항) 및 ‘해고의 정당한 사유’를 규정한 근로기준법(제23조, 24조)에 정면으로 위배되는 불법 지침임.
- 우리 헌법과 법률, 판례는 해고의 ‘정당한 이유’에 관한 충분하고 객관적인 원칙과 판례를 정립하고 있음. 그럼에도 정부가 행정지침을 통해 법과 판례에 부합하지 않는 또 다른 해고 기준을 정하는 것은 오히려 해고의 유효성에 관한 불확실성을 증대시킬 것임.
- 고용노동부가 『가이드북』을 발간하는 것은 ‘쉬운 해고’를 가능케 하려는 불순한 의도가 있기 때문임. 근로기준법은 해고의 ‘정당한 이유’에 관하여 행정입법으로 정해서 시행하도록 위임한 바 없는데, 정부가 해고 제한 규정에 반하는 행정지침을 시행한다면 이는 위법 무효임. 또한 그에 따른 해고는 법적 효력이 문제될 수밖에 없음.
- 정부의 통상해고 개념 정의는 다분히 자의적인 규정일뿐더러 그 범주에 ‘업무능력 결여, 근무성적 부진 등을 이유로 한 해고’를 포함하는 것은 통상해고 법리에 대한 심각한 왜곡임. 법원은 순전히 업무능력 결여나 근무성적 등을 이유로 한 해고를 인정하지 않음. 정부는 업무 성과를 노동자의 실패/귀책사유로 파악해서 통상해고를 말하고 있는데, 이는 본디 불평등한 고용관계/근로계약관계에 있어서 최소한의 안전장치이자 최후의 보루로 기능해왔던 해고 제한 법리를 송두리째 뒤흔드는 결과를 초래할 것임.
- 또한 정부가 말하는 ‘객관적이고 공정한 평가’란 애당초 불가능하며 해고에 선행하는 교육훈련·배치전환 등도 형식적 절차에 머무를 가능성이 커 ‘공정인사 지침’은 사용자들에게 저성과를 이유로 한 해고와 각종 부당노동행위 등을 용이하게 하는 ‘쉬운 해고’, ‘노조 파괴’ 지침으로 작동할 것임.

▶ ‘쉬운 해고’불법 지침 폐기

- 『공정인사 지침 : 직무능력과 성과 중심의 인력운영을 위한 가이드 북』(16.1.22) 폐기

2. ‘맘대로 취업규칙 변경’ 및 ‘낮은 임금’ 불법 지침 폐기

○ 박근혜 정부의 ‘낮은 임금’ 지침 강행

- 박근혜 정부는 「취업규칙 해석 및 운영지침」(16.1.22) 및 「통상임금 노사 지도지침」(14.1.23)을 통해 성과주의 임금체계 개편, 즉 ‘사장 맘대로 취업규칙 변경’ 및 ‘낮은 임금’을 추진.

- 정부는 취업규칙 관련 지침개정을 통해 임금피크제 등 임금체계개편과 관련한 취업규칙 변경요건 완화에 관한 새로운 지침을 하달함. 정부는 정년 60세 법제화로 장년층의 고용안정과 청년층의 일자리 확대를 위해 노사는 사업장 여건에 맞게 임금체계를 개편해야 할 의무가 있는데 법률의 추상적 규정과 법원의 사후적 판단에 따라 임금피크제 도입 등 임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경과정에서 불이익 여부 및 사회통념상 합리성 여부에 대한 논란으로 분쟁과 갈등 발생이 우려되므로 취업규칙 관련 법률과 판례를 토대로 취업규칙 변경 기준과 절차를 명확히 하여 노동개혁을 뒷받침하려 한다고 개정 취지를 밝힘.

- 개정 지침은 불이익변경이지만 변경의 필요성과 내용이 법적 규범성을 인정할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 경우 노동자의 동의를 받지 않더라도 유효하다는 해석을 전제로, 합리적 수준의 임금피크제 도입방안을 마련하고 노동자 동의를 얻고자 성실히 노력했음에도 불구하고 노동자 측의 거부 등으로 동의를 얻지 못한 채 취업규칙이 변경된 경우 사회통념상 합리성 법리를 적용하여 인정하고, 임금체계 개편 시 사업주가 임금 지급방식이나 임금체계 자체를 바꾸는 것은 노무관리나 생산성 향상 등 경영상 필요에 기초한 것으로서 원칙적으로 취업규칙의 불이익변경으로 볼 수 없다고 해석하고 있음.

- 한편, 정부는 2013년 말 대법원 전원합의체 판결 이후 2014년 초 「통상임금 노사 지도지침」을 발표하여 정기성·일률성·사전확정성(고정성)을 지표로 삼아 통상임금성 여부를 둘러싼 노사갈등을 예방하겠다고 밝히고 있으나, 그 자체로 문제가 많은 대법원 판결내용을 한층 왜곡, 확대 해석하면서 결과적으로 임금삭감을 강요하고 있음.

○ ‘낮은 임금’ 지침은 명백한 불법 지침

- 박근혜 정부의 ‘사장 맘대로’ 취업규칙 불이익변경 지침은 취업규칙 불이익변경 시 노동자의 과반수나 과반수 노동조합의 동의를 받도록 하는 근로기준법 제94조에 정면

으로 반하는 명백한 위법 지침임. 또한 ‘근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.’고 규정하여 노동조건 대등 결정의 원칙을 천명하고 있는 근로기준법 제4조에도 위배됨.

- 정부가 주장하는 이른바 ‘사회통념상 합리성’ 이론은 취업규칙 불이익변경에 대해 노동자의 집단적 동의를 얻도록 하는 명문의 규정이 없는 일본에서 판례를 통하여 확립된 법규에 불과하며 우리 법원은 이 이론을 극히 제한적으로 인정하고 있을 뿐임. 또한 정부가 임금체계 개편의 근거로 제시하는 ‘정년연장법’(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)은 임금체계 개편과는 애당초 무관한 제도로써, 어떤 임금체계를 형성할 것인가는 당사자가 합의로 결정할 문제이지 이를 법률에서 특정 임금체계를 택하도록 강제하는 것은 현행 법질서 체계에서 부합하지 않음.

- 정부의 취업규칙 변경지침은 사용자가 일방적으로 임금피크제 확대와 직무·성과급제로의 개편을 허용하고 ‘낮은 임금’을 강요. 궁극적으로 임금 등 제 근로조건 결정에 있어서 노동조합의 참여를 배제하고 임금체계를 노동자 개별 생산성(성과·직무·능력)에 따라 유연화 함으로써 종국에는 노동조합을 통한 단결과 교섭을 무력화할 것임.

- 한편, 정부의 통상임금 지침은 대법원이 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 점을 판결로 재확인했음에도 불구하고, ‘정기성 요건을 충족한 정기상여금 중에서도 그 지급요건이 “특정 시점에 재직 중인 근로자에게 한정”할 경우에는 고정성이 없으므로 통상임금에서 제외한다.’고 확대 해석함. 또 대법원이 정기상여금과 관련하여 신의칙을 일정한 요건 하에서 예외적으로 적용하였음에도 불구하고, 정부는 이를 확대 해석하여 일반화하고 있음. 19대 국회에서 정부·새누리당이 발의한 통상임금 관련 근로기준법 개악안*이 20대 국회에서 다시 추진될 수 있으므로 입법 논의에도 촉각을 곤두세워야 함.

*‘소정근로에 대하여 정기적·일률적으로 지급키로 사전에 정한 금품’으로 정의. 제외 금품은 시행령으로 위임하여 규정토록 명시(개인적 사정, 업적, 성과 등에 따라 지급 여부·지급액이 달라지는 금품)

▶ ‘맘대로 취업규칙 변경’ 및 ‘낮은 임금’ 불법 지침 폐기

- 「취업규칙 해석 및 운영지침」(16.1.22) 및 「통상임금 노사 지도지침」(14.1.23) 폐기

▶ 취업규칙 기재사항 명확화(근로기준법 개정)

- 취업규칙의 필요적 기재사항이 되는 근로조건을 보다 구체적으로 명문화(제93조 개정)

- 취업규칙의 형식이 아니더라도 근로조건의 변경을 가져오는 일정한 사항들에 대하여 취업규칙 변경절차를 적용하도록 명문화(제94조에 항을 신설)

▶ 통상임금 정상화(근로기준법 개정)

- 통상임금 정의 규정(제2조) 개정(“통상임금이란 사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다.”)

3. 위법한 단체협약 시정지도 중단

○ 박근혜 정부의 임.단협 직접 개입 방침

- 정부는 2015년 4월에 이어 올해 또 다시 「위법·불합리한 단체협약 개선 지도 계획」(16.3.28)을 발표하여 불법 파업, 고용세습, 인사·경영권의 본질 침해 행위 등을 ‘위법·불합리한’ 노사관행으로 보고 ‘단체협약 시정’ 형태로 임.단협에 직접 개입하겠다는 뜻을 노골적으로 밝힘.

- 정부는 이른바 우선특별채용, 유일교섭단체, 노조운영비 원조, 단체협약 해지권 제한 등을 위법한 단체협약으로, 그리고 타 지역으로의 공장이전, 신기술 도입, 물량조정에 따른 배치전환, 구조조정 실시 여부 등에 관한 노조 동의·협의 조항을 인사·경영권을 과도하게 침해하는 불합리한 단체협약이라고 규정함.

- 정부는 ‘대기업 노조의 조직이기주의적 운동, 과도한 임금인상, 불합리한 관행 유발 등’을 노사관계의 진전을 가로막는 핵심 원인으로 지목하며 소위 ‘고용 세습’을 청년 고용의 장애물로, 인사·경영권을 제약하는 단체협약을 기업경쟁력의 저해요소로 간주하면서 이를 개선하는 것을 ‘국정과제’로 추진하겠다고 밝힘.

- 무엇보다 정부는 ‘민주노총 소속 사업장의 절반에 가까운 47.3%는 위법한 내용을 담은 단체협약규정을 두고 있다’는 식으로 민주노총에 대한 이데올로기 공세 진행.

- 정부는 단협상 우선·특별채용 조항의 경우 ‘사용자의 고용계약 체결 자유를 완전히 박탈하는 규정’이므로 단체협약의 대상이 될 수 없는 것을 약정한 것이고, 민법상 사회질서 위배, 고용정책기본법 및 직업안정법상 차별로 보아, 기본적으로 위법한 것으로 판단’함.

- 또 ‘타 지역으로의 공장이전, 신기술 도입, 물량조정에 따른 배치전환, 구조조정 실

시 여부 등은 원칙적으로 단체협약의 대상이 될 수 없고’, ‘이러한 합의는 경영상 신속한 의사결정을 어렵게 하여 기업의 생존이나 일자리에 부정적 영향을 주는 등 불합리한 측면이 있어 개선지도가 필요’하다고 주장함.

○ 임·단협 개입을 통한 민주노조 무력화 기도

- 정부는 이른바 ‘위법·불합리한 단체협약 시정지도’라는 이름으로 노·사간 단체협약에 직접 개입하여 민주노조를 말살하려는 의도를 숨김없이 드러내고 있음.

- 정부는 법·제도 변경으로 이미 실효성을 상실했거나 수정 중인 단체협약을 빌미로 부당한 인사 조치와 해고를 예방하기 위한 적법한 단체협약을 위법 또는 불합리한 단체협약으로 매도함.

- ‘유일교섭단체 조항’의 경우, 복수노조 창구단일화 노조법 개정 이후에는 해당 조항을 근거로 다른 노동조합의 교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라, 개정 절차를 진행하지 못해서 남아 있는 사문화된 조항에 불과함.

- 정부가 ‘고용세습’으로 비난하는 이른바 정년퇴직자 또는 장기근속자 자녀 ‘우선특별채용’ 조항의 경우, 해당 조항 도입시점을 확인하기가 쉽지 않을 정도로 오래된 명목상 조항에 불과하고 실제로 적용된 사례도 거의 없었음. 오히려 정부는 사용자가 보상책임을 갖는 ‘업무상 재해 및 산재사망’ 조항까지 모조리 ‘우선특별채용’ 조항으로 분류하여 ‘고용세습’ 숫자를 부풀리기하고 이를 불법으로 싸잡아 매도하고 있음.

- 또한 정부가 ‘불합리’하다고 규정한 사용자의 인사·경영권을 제한하는 조항이란 정리해고 제한, 사용자의 징계권 남용, 노동조합 활동을 이유로 행해지는 부당한 전직 및 배치전환 규제 등 사용자의 전횡을 방지하고 헌법과 법률로 보장된 노동조합의 권리를 실현하기 위한 적법하고 정당한 조항임. 요컨대, 단체협약 시정지도는 민주노총에 대한 의도적이고 악의적인 공격을 통해 노동개악의 명분을 되찾고 현장에서 불법지침을 관철하려는 의도를 지님.

- 정부는 그 자체로 위법적 소지가 다분한 행정권을 남용하여 ‘위법 불합리한 단체협약 시정지도’라는 형태로 임·단협에 공공연히 개입함으로써, 사용자의 인사재량권과 현장통제권을 확대하려고 시도할 것임. 그러나 고용노동부 단체협약 시정지도는 행정조사법과 행정절차법이 제한하는 범위를 넘어선 권한남용에 해당할 뿐만 아니라, 인사징계권 행사 절차에 노동조합이 참여하도록 예정하고 있는 노조법을 부인하는 위법적 행정행위임.

○ 노사자치 침해하는 단체협약 시정명령권

- 노동조합 및 노동관계조정법 제31조 3항에서는 위법한 내용의 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령권을 규정함.
- 단체협약은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 노동조건 등에 관하여 합의에 의하여 서면으로 체결하는 협정으로서(노동조합법 제33조 제1항, 제34조 제1항) 단체협약은 헌법상 노동자의 단체교섭권 행사의 결과. 또한 단체협약에 대하여는 노동자의 보호와 노사관계의 안정이라는 노동정책상의 이유에서 법률로 특별한 법적 효력을 부여하고 있음. 따라서 당사자 쌍방이 합의한 단체협약의 내용에 대하여 노동부장관이 위법여부를 심사하여 단체협약의 내용을 시정하라는 명령을 하는 것은 헌법상 보장된 단체교섭권에 대한 제한에 해당하고 나아가 과잉금지원칙에 위배됨.
- 노사합의로 위법한 내용의 단체협약을 체결할 현실적 가능성도 낮을 뿐만 아니라 설혹, 그렇다 하더라도 노사자치에 근거한 견제에 의해 충분히 통제 가능함. 이러한 규정은 단체협약에 대한 행정개입의 빌미로 작용할 소지가 큼.
- 행정관청의 단체협약에 대한 시정명령권을 폐지하고 더불어 지나치게 모호한 규정으로서 죄형법정주의에 반할 가능성이 큰 ‘시정명령 위반 시 처벌조항’도 삭제함이 타당함. 그 밖에 노조법 제21조상의 ‘노동조합의 규약 및 결의처분의 시정명령’ 및 그에 따른 처벌조항 역시 위와 같은 이유로 삭제함이 타당함.

▶ 단체협약 시정지도 중단

- 「위법·불합리한 단체협약 개선 지도 계획」(16.3.28)에 의거한 단협 시정지도 계획 철회

▶ 단체협약 시정명령권 폐지

- 노조법상 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령권 폐지(노동조합 및 노동관계조정법 제31조 3항)
- 시정명령 위반 시 처벌조항 삭제

4. 위법 행정지침 폐기 및 행정지침에 대한 입법적 통제

○ 박근혜 정부의 노동개악 불법 지침

- 최근 박근혜 정부는 2014년 통상임금 지침, 2015년 단체협약 시정지침, 2016년 저성과자 해고 및 취업규칙 불이익변경 지침 등 그간 발표한 노동개악 ‘불법’ 행정지침을 총 망라하여 2016 임.단협 지도지침을 하달하여, 올해 임.단협에 대한 직접 개입을 노골적으로 시사하고 있음.
- 최근 문제시 되고 있는 ‘쉬운 해고’ ‘낮은 임금’ 2대 불법 지침 외에도 이미 오래전부터 고용노동부 행정지침, 매뉴얼 등의 형태로 현장의 혼란을 부추기는 위법적 ‘행정 독재’가 만연함.
- 대표적으로 ‘휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다.’는 행정해석(근기 68207-2855, 2000. 9.)은 탈법적인 장시간 노동을 ‘합법화’하면서 연장근로·휴일근로 중복할증은 인정하지 않음으로써 저임금·장시간 노동의 악순환을 초래함.
- 근로시간면제 한도 적용 매뉴얼(2010.7.; 2013.7.)도 근로시간 면제대상 업무를 축소하고, 뚜렷한 법적 근거(위임) 없이 노동시간 면제의 ‘시간’적 한도 외에 ‘사용 가능 인원’을 제한하고 있음.
- 사업(사업장) 단위 복수노조 업무 매뉴얼(2011.7.) 역시 초기업별 노조 단체교섭권 제한, 개별교섭에 대한 엄격한 해석, 노조법 부칙 제4조의 잘못된 해석 등 많은 문제점을 지니고 있음.
- 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인(2011. 7.)의 경우 사내하도급을 파견이 아닌 별도의 영역으로 설정, 근로자파견의 판단지침보다 완화된 기준으로 사내하도급을 판단, 법원에서 판단한 근로자파견과 관련된 지표를 완화하여 해석하고 원·하청사들이 불법파견 논란을 피해갈 수 있는 요령을 제시하고 있음.
- 앞서 지적했듯이, 통상임금 산정지침(1988 제정; 2012.9. 개정) 및 통상임금 노·사 지도지침(2014.1.)도 근로기준법과 판례와 어긋나게 통상임금 산입범위를 자의적으로 축소하여 임금구성의 왜곡과 저임금·장시간 노동의 악순환을 부추김.
- 이처럼 노동부의 예규, 지침, 고시, 매뉴얼, 가이드라인 중에는 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법의 위임입법의 한계를 벗어나거나 그에 위반되는 내용을 담고 있는 것으로 의심되는 경우가 많고, 법원에 의하여 그 위법성이 인정된 경우도 있음. 특히 이번에 발표된 노동부 2대 지침의 경우 가장 중요한 기본적 노동조건이라고 할 수 있는 ‘고용’과 ‘임금’, ‘근로조건 결정방법’에 있어서 헌법의 위임에 따라 노동자를 보호하는 근로기준법을 행정지침으로 무력화하려는 시도로서 위법 부당함.

○ 행정입법권 남용의 통제 필요성

- 의회제도의 본질은 다수에게 적용될 규범에 대해 이해관계가 대립되는 입법사항, 국민의 권리 의무에 영향을 미치는 사항은 국민의 대표로 구성된 국회가 결정하도록 하고 있음. 그러나 위법한 행정지침은 법이 예정하지 아니한 행위형식이기 때문에 법치주의의 이념적 기초가 되는 자의성 배제, 법적 안정성, 예측가능성의 기능을 약화시킬 우려가 있고, 사법심사를 통한 구제에 본질적 한계가 있어 국민 권리구제의 어려움을 가중시킴.
- 행정부에 그 권한행사의 근거가 되는 법률 제정 권한까지 부여하는 경우 ‘행정 독주’, 아니 ‘행정 독재’의 위험이 발생하고 권력분립이 형해화됨.
- 이처럼 입법을 우회하여 대외적 구속력이 없는 행정지침의 형식으로 국민의 권익을 침해하게 되면, 민주주의 법치주의와 권력분립의 관점에서 간과할 수 없는 문제를 야기하게 되는 바, 이를 사전적으로 방지하기 위한 국회의 행정입법 통제를 실효화해야 함.
- 비단 노동영역뿐만 아니라 전사회적으로 자의적인 행정입법에 대한 통제 필요성이 대두되고 있고, 19대 국회에서 행정입법 시정요구권 도입을 위한 국회법 개정안이 여야 합의로 본회의를 통과된 바 있지만 대통령 거부권 행사로 폐기된바 있음. 이에 다시 한 번 월권적 행정지침을 통제하기 위한 방안으로서 행정지침 시정요구권을 입법화해야 함.

▶ 위법한 행정지침 폐기

- ‘쉬운 해고’, ‘낮은 임금’ 2대 불법 지침 외에도 휴일근로·연장근로 행정해석, 근로시간면제 한도적용 매뉴얼, 사업(사업장) 단위 복수노조 업무 매뉴얼, 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인, 통상임금 산정지침 및 통상임금 노사 지도지침 등 위법한 행정지침 전면 폐기

▶ 행정지침 시정요구권 도입(국회법 개정)

- 행정입법 시정 요구권을 신설하여 이행 확보수단을 명시(국민의 권리의무에 영향을 미치는 사항을 정한 행정입법이라면, 형식을 불문하고 포함될 수 있도록 검토대상은 열거방식이 아닌 예시방식을 채택)
- 법규명령이나 행정규칙에 해당하지 않는 행정지도(비공식적 행정작용 포함)라 하더라도 입법취지를 훼손하는 행정부의 각종 지침의 경우에는 시정요구의 대상에 포함될 수 있도록 함으로써 실효성 있는 국회 통제방안을 마련

Ⅱ. 노동기본권 보장

1. 복수노조 자율교섭 보장

○ 소수노조 단체교섭권 및 단체행동권 무력화

- 복수노조 교섭창구 단일화를 강제하는 현행 노조법은 소수노조의 교섭권, 단체행동권을 제약함으로써 노조로서의 기능을 봉쇄함. 결국 노조활동을 통한 노동조건향상 등을 기대하기 어렵게 함으로써 사실상 단결권마저 부정하는 효과를 낳고 있음.
- 노조가 자율교섭을 요구하더라도 수용여부가 전적으로 사용자에게 달려 있어 현실성이 없을 뿐만 아니라, 사용자가 노조를 선별하여 교섭에 응하는 방법으로 노조파괴 및 어용노조 육성책으로 악용되고 있음.

[표] 현행 노조법상 소수노조에 보장되지 않는 권리

구분	내용	부정된 권리 내용
교섭권	교섭권	- 교섭 및 체결권
	신의성실	- 성실교섭 의무, 교섭·단협 체결 거부 및 해태 등 부당노동행위 불성립
쟁의권	조정	- 당사자 부적격으로 노동위원회 조정절차 참여 부정
	노동쟁의 및 쟁의행위	- 노동쟁의 및 쟁의행위 권한 부정 - 다수노조의 쟁의행위 돌입 반대 시 쟁의행위 불가 - 쟁의행위의 기본원칙에 따른 노조로 인정하지 않음(쟁의행위 적법성 부정)
	필수유지	- 쟁의행위 기간 필수유지업무 노사 협의 권한 부정

○ 복수노조 제도를 악용한 차별

- 현행 노조법은 ‘공정대표의무’ 조항을 통해 노조 간 또는 조합원 간 공정하게 교섭권을 행사하고 체결된 단협을 동등하게 적용하도록 강제하고 있음. 창구단일화 절차에 따른 노조 형태는 교섭대표노조만이 아니라 개별교섭노조, 교섭단위분리 노조, 기타 창구단일화에 불참하거나 참여할 수 없는 불참노조, 신설노조, 공동교섭대표단을 구성한 다수의 노조 등 다양함. 하지만 공정대표의무는 교섭대표노조와 사용자만을 의무자로 한 채, 교섭대표노조를 둔 다른 교섭참여노조만 시정신청을 할 수 있음. 따라서 다기한 상황에서 벌어지는 노조 간 차별을 규제하지 못하는 한계가 있음

- 따라서 사용자와 친소 관계에 따라서 교섭 절차 및 협약 내용, 조합 활동에 대한 차별 등 다양한 차별행위를 통해 민주노조를 탄압 파괴하는 행위가 증가하고 있음. 또한 친사용자 노조가 과반수노조가 될 때는 교섭창구단일화 절차를 밟지만 친사용자 노조가 과반수노조 지위를 잃게 되면 곧바로 개별교섭으로 전환하는 등 복수노조 제도의 허점을 악용하는 사례가 빈번함.
- 노조 간 차별을 규율하지 못하는 공정대표 의무제도의 한계는 사실상 사용자의 부당노동행위가 감춰진 채 노-노간 갈등 문제로 치환시키는 문제를 낳기도 함.

▶ 복수노조 교섭창구단일화 강제제도 폐지

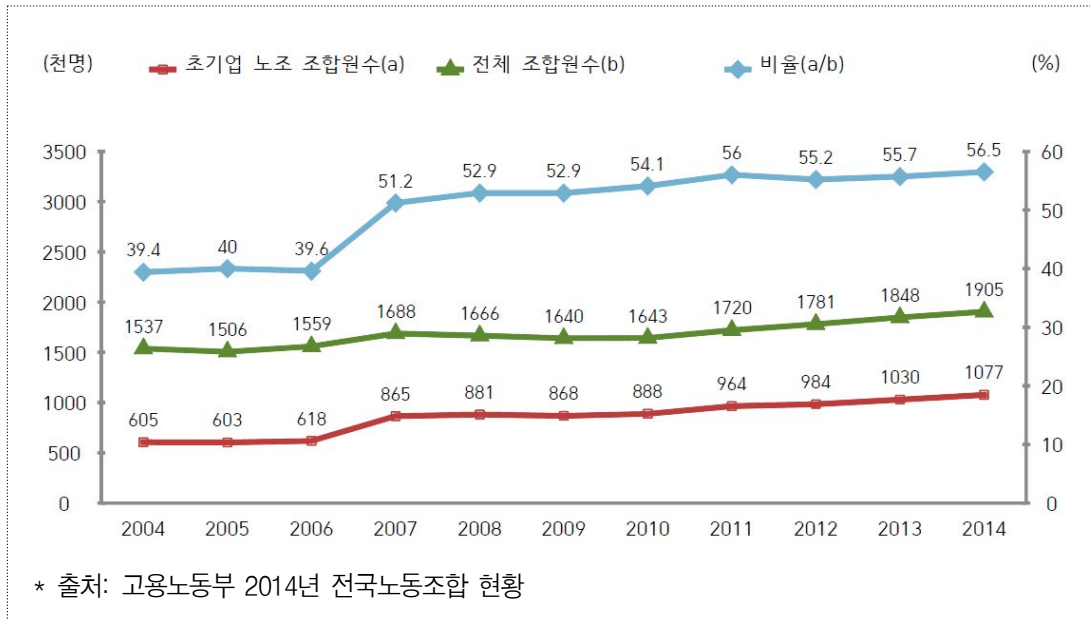
- 노조법상 복수노조의 교섭방식을 노사 자율로 정하도록 하고, 복수노조의 쟁의행위 제한 관련 규정 등을 삭제함.

2. 산별교섭 제도화

○ 산별노조 조직 확대에도 산별교섭은 축소

- 2016. 2월 현재 민주노총 조합원 89.3%가 산별노조 또는 초기업 노조로 조직되어 있음. 또한 민주노총 소속 산별 및 초기업노조는 24개 노조로 집계됨(마트산별 준비 위 포함). 노동부가 조사한 전체 조직형태별 조직현황에 따르더라도 2014년 말 기준, 초기업단위 노동조합으로 조직된 조합원은 1백7만7천 명으로 전체 조합원 수의 56%를 차지하는 것으로 확인됨.
- 산별전환율과 산별.초기업노조의 지속적인 상승세에도 불구하고, 한국의 노사 교섭 체계는 각 기업별로 지나치게 분화된 채 진행되고 있으며, 산별교섭의 전통적 과제인 중앙과 지부 간 교섭내용과 교섭권의 조정도 충분히 이루어지지 못하고 있음.
- 산별교섭이 제한되는 상황은 산별노조의 긍정적 역할인 직종 간 이해, 정규직과 비정규직 등 고용형태에 따른 이해와 노동조건의 조율·조정기능의 한계로 작용.

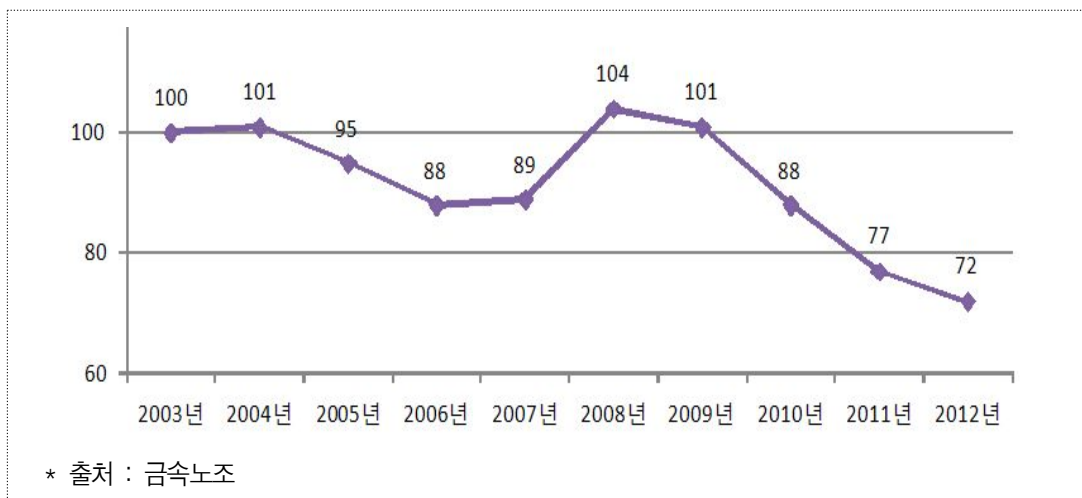
[그림] 초기업노조의 조합원과 비율 추이(단위 : 명, %)



○ 감소하는 산별교섭

- 민주노총 소속 산별노조의 산별교섭은 2003년 이후 증가추세를 보였으나 노조법 개악 이후 뚜렷한 감소세를 보임.
- 2003년 100개 사업장으로 출발한 금속노조 산별교섭은 2006년 사용자협의회 설립과 2007년 대대적인 산별교섭 참가 협약서 작성 등으로 2008년 104개 사업장으로 늘었으나, 2016년 3월 현재 67개 사업장으로 축소됨.

[그림] 교섭창구 단일화로 인한 금속노조 중앙교섭 감소 현황



○ 산별교섭과 산별노조에 적대적인 노조법 환경

- 현행 노조법의 복수노조 창구단일화제도는 교섭창구단일화를 사업장 단위로 제한하여 노동조합의 활동기반과 교섭기반을 제한하고 있음. 반면 산별교섭에 대해서는 아무런 언급을 하지 않아 산별교섭에 참여한 지회나 분회의 교섭권을 제약함으로써 산별노조의 영향력을 약화시키고 있음.

○ 산별교섭을 통한 노동조건 및 임금불평등 개선 필요

- 산별교섭은 동일산업 내 노동자 전체의 노동조건 균등화를 지향하고, 노동운동의 사회적 주체로서의 책임성과 경제적-사회적 지위를 강화하고, 교섭비용을 절감하기 위해 시급히 제도화돼야 함.
- 경제개발협력기구(OECD 2004)에 따르면, 노조 조직률과 단체협약 적용률이 높을수록 전 산업 또는 산업 수준에서 단체교섭이 이루어지고, 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮은 것으로 나타남.
- 단체협약의 효력 확장을 담은 산별교섭 제도화는 노동자 임금격차 축소와 보편적인 노동조건 향상 등을 실현하는 데에 있어 유력한 경로 중 하나로 활용될 수 있음.

▶ 산별 단체교섭 보장

- 초기업단위노동조합이 해당 산업.지역.업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우, 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함.

▶ 산별협약 효력 확대

- 현행 단체협약 지역적 구속력 조항을 산업.지역.업종별 구속력까지 확대.

3. 부당노동행위 근절

○ 노조법을 악용한 부당노동행위 증가

- 타임오프 시행과 복수노조 창구단일화 제도 이후, 부당노동행위는 노조법을 악용하는 다양한 형태로 빈번하게 발생하고 있음. 타임오프 시행 시기 전임자 급여 지급을 금지하는 것 외에도 노동조합의 총회 및 대의원대회 개최 방해, 단협상 보장된 조합

원 교육 불허 등으로 노조의 일상 활동을 통제하는 다양한 부당노동행위가 발생함.

- 사용자의 부당노동행위는 정부의 단체협약 시정지도에 의해 엄호되기도 하는데, 법을 위반한 단체협약에 대한 시정명령이 대표적인 사례임. 특히 최근에는 노동개악과 불법지침의 현장적용을 확대하겠다는 명분으로 3,000개 사업장의 단체협약을 전수 조사하고 위법사항 뿐 아니라, 적법한 조항까지도 사용자의 인사·경영권을 침해하는 ‘불합리한’ 조항이라는 이유로 시정 지도를 확대하겠다는 계획을 밝힘으로써 사용자의 부당노동행위를 부추기고 있음.

- 정부가 진행하는 단체협약 시정명령은 교섭과정에서 단체협약 개악을 요구하는 사용자의 이익을 대변하면서, 노·사간 자율적인 교섭을 방해할 뿐 아니라 시정명령을 이유로 사용자가 교섭을 해태하는 부당노동행위를 부추겨 왔음. 타임오프 도입 시기 사용자의 교섭해태로 인한 노조의 파업유도→직장폐쇄→사용자의 지원 아래 제2노조 설립→단체협약 해지 및 민주노조 파괴로 이어진 전형적인 노조파괴 시나리오에는 노동부의 단체협약 시정명령이 계기가 되었음은 주지의 사실임.

- 특히, 최근 노동부가 발표한 불법지침은 사용자 자의에 의한 평가와 그에 따른 선별 해고, 노동조합 및 노동자의 동의를 거치지 않고도 취업규칙을 ‘불이익하게 변경’할 수 있도록 허용함으로써, 사업장 전반에 걸쳐 부당노동행위가 확산될 것으로 보임.

○ 부당노동행위 입증책임 한계

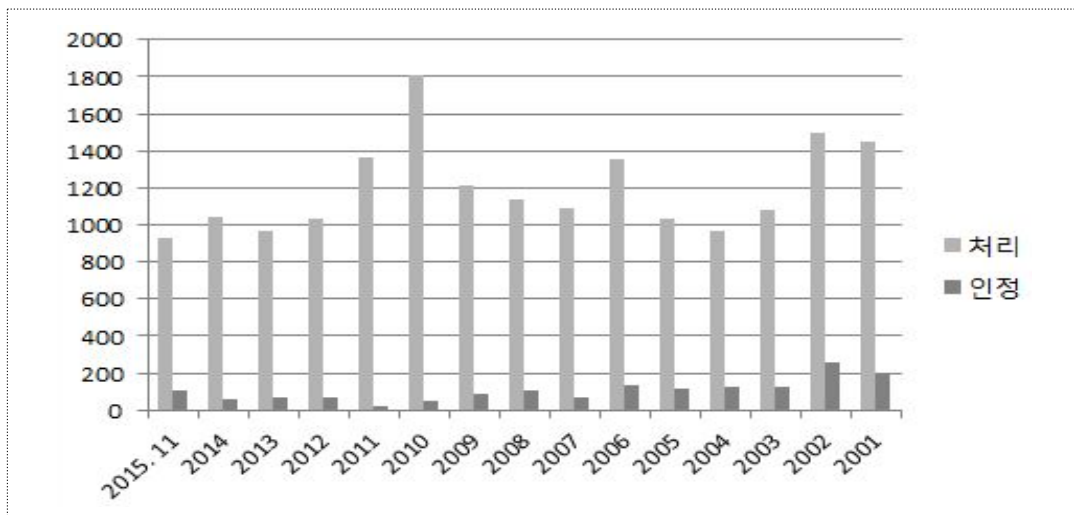
- 한국은 사용자의 부당노동행위를 제한하는 제도로 노동위원회의 원상회복 명령을 통한 구제제도와 형사 처벌 등 두 가지 경로를 동시에 갖고 있음. 그러나 노동부의 수사를 통한 형사 처벌은 거의 이루어지고 있지 않으며, 노동위원회를 통한 구제에 있어서도 사용자의 부당노동행위를 노동자가 입증해야 하는 한계로 인해 부당노동행위 인정율은 현저히 낮음.

(이하 표)

[표] 노동위원회를 통한 부당노동행위 인정을 현황(단위 : 건)

년도	접수 건수	처리내역							진행
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2015. 11	1,155	926	78	28	433	41	267	79	229
2014	1,226	1,046	29	30	502	15	366	104	180
2013	1,163	966	43	24	500	27	266	106	197
2012	1,255	1,037	36	35	590	30	229	117	218
2011	1,598	1,361	7	17	839	69	279	150	237
2010	2,324	1,807	35	16	835	297	511	113	517
2009	1,429	1,217	59	32	556	77	317	176	212
2008	1,292	1,138	48	54	595	39	302	100	154
2007	1,345	1,090	28	44	609	34	318	57	255
2006	1,629	1,351	70	68	770	68	351	24	278
2005	1,382	1,033	101	13	513	26	354	26	349
2004	1,262	964	100	21	427	45	353	18	298
2003	1,332	1,082	108	17	469	62	415	11	250
2002	1,787	1,496	239	15	622	69	538	13	291
2001	1,830	1,454	166	30	435	159	645	19	376

[그림] 부당노동행위 접수건수 대비 인정건수 연도별 추이(단위 : 건수)



○ 솜방망이에 불과한 부당노동행위 형사 처벌

- 노조법 제81조는 노조활동을 이유로 한 불이익취급, 반조합계약, 단체교섭 거부,

부당노동행위, 노조운영에 지배개입 등 사용자의 부당노동행위를 금지하고 있음. 또한 제94조는 부당노동행위를 행한 법인, 단체, 개인에 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 형사처벌을 규정하고 있음.

- 그러나 2010부터 2014년까지 5년간 노조법상 부당노동행위 위반으로 검찰에서 처분이 이루어진 사람은 5,738명인데 반해, 구속된 사람은 단 한명도 없었음. 기소된 경우도 546명으로 9.5%에 불과하여 부당노동행위에 대한 형사 처벌이 제대로 되지 않음을 보여줌. 일반 형사사건의 구속률이 1.3%, 기소율이 45.7%점을 감안하면 부당노동행위에 대한 구속, 기소율은 현저히 낮음.

- 같은 기간 전체 사건 중 노조법 위반으로 실형을 선고 받은 경우는 단 1명이고, 집행유예 22명, 벌금 163명, 선고유예 28명, 무죄 20명 등으로 처벌 수위도 매우 낮았음. 실형과 집행유예의 비율이 노조법위반 사건에 대하여는 각 0.4%, 9%로 현저히 낮은 반면, 일반사건이 경우 실형이 16.4%, 집행유예가 24.1%인 것으로 나타나 노조법 위반에 대한 형사처벌이 솜방망이 처벌에 불과한 것을 확인시킴.

[표] 부당노동행위 고소고발 사건 처리 현황(단위 : 건수)

연도별	처리 건수 (중복 포함)	부노 유형별 건수					검찰 송치의견	
		1호	2호	3호	4호	5호	기소	불기소
2010년	288	90	3	56	130	9	53	235
2011년	858	425	5	189	181	58	89	769
2012년	381	120	15	80	159	7	115	266
2013년	342	106	3	87	136	10	81	261
2014.6월	128	41	1	40	45	1	31	97

* 출처 : 2014 국정감사 자료

1호 : 노동조합 가입, 조직, 활동을 이유로 한 불이익

2호 : 가입 및 탈퇴를 고용조건으로 하는 행위

3호 : 단체협약 및 단체교섭을 거부 또는 해태하는 행위

4호 : 지배개입

5호 : 단체행위에 참가한 것을 이유로 한 해고 및 불이익

○ 복수노조사업장 부당노동행위 증가

- 부당노동행위가 시행 초반에 급증한 이후 2012년 들어 다소 감소하는 것과 상반되

게 부당노동행위관련 사건 중 복수노조사업장에서 제기한 사건이 차지하는 비중은 오히려 증가하고 있음. 이는 고용노동부의 복수노조창구단일화 제도가 안착되고 있다는 주장과 달리 복수노조사업장의 갈등상황은 증폭된 채 해소되지 않음을 드러냄.

[표] 복수노조 사업장에서 제기한 부당노동행위 사건 현황(단위 : 건수, %)

연도별	총계	고소·고발						진정·기타					
		소계		기소		불기소		소계		기소		불기소, 행정종결	
		사건		사건		사건		사건		사건		사건	
		수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
‘11.7-12월	174	122	70.1	28	23.0	94	77.0	52	29.9	5	9.6	47	90.4
‘12년	274	171	62.4	67	39.2	104	60.8	103	37.6	12	11.7	91	88.3
‘13년	198	120	60.6	24	20.0	96	80.0	78	39.4	5	6.4	73	93.6
‘14.1-6월	53	39	73.6	8	20.5	31	79.5	14	26.4	0	0.0	14	100.0

▶ 부당노동행위 처벌 강화

- 부당노동행위는 노동기본권을 부정하는 중대한 범죄임에도 처벌 내용이 쟁의행위 위반에 대한 처벌(5년, 5천만원이하)의 절반에도 미치지 못하여(2년, 2천만 원 이하) 처벌의 효과를 갖지 못함. 따라서 최소한 노조법 위반에 따른 처벌 중 최고수준으로 대폭 강화해야 함.

▶ 부당노동행위 사용자 입증책임 전환

- 부당노동행위는 위반의 입증책임을 상대방인 노동조합과 조합원에 부여하고 있으나 사용자가 의도적으로 행한 부당노동행위의 증거를 노동조합이 확보하는 것은 매우 어려움.

- 따라서 특수한 노사관계 현실을 반영하여 부당노동행위의 입증 책임을 사용자에게 부과토록 변경해야 함.

4. 전임자 임금 노사자율 결정

○ 법적 강제로 인한 노사자치 훼손 및 노조활동 제한

- 노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해임. 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여 사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정 폐지를 수차례 권고한 바 있음.
- 정부는 전임자의 임금지급 금지의 이유로 '노동조합의 자주성 훼손 방지'를 들고 있으나, 대부분의 경우 노조전임자의 급여는 '투쟁의 결과'라는 점에서 일반 원칙으로 사용되기 어려움. 즉 자주성 훼손에 대한 개별적 판단을 전제하지 않고, 일률적으로 법적 금지를 명문화하는 것은 노동조합의 실체적·규범적 지위를 부정하는 것임.
- 그러나 최근 대법원은 전임자 임금지급을 곧바로 자주성 훼손으로 보는 시각을 부정하던 판단(대법원 1991.05.28. 선고 90누6392 판결)을 변경하여 '운영비를 원조하는 행위에 해당하면 그 자체로 부당노동행위가 되고, 별도로 노동조합의 자주성을 침해할 위험성이 있는지 판단을 요하지 않는다.'고 판결(대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두15821 판결, 대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160판결)함으로써 전임자 급여 지급을 금지한 취지를 넘어서고 있음.
- 외국의 사례를 보더라도, 기업수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 금지한 나라는 찾기 어려우며, 단체협약 등과 같은 노사협약과 노사관행에 따라 전임자 임금 지급이 행해지고 있음.

[표] 근로시간 면제제도 도입에 따른 노조 전임자 변화 현황 (2013. 5. 6).

	근로시간 면제제도(타임오프) 도입이전 기존 노조전임자 수		근로시간 면제제도(타임오프) 도입이후 근로시간면제자 및 노조전임자 수			
			근로시간 면제자 (유급 노조전임자)		무급 노조전임자 (노조가 임금을 지급하는 경우 포함)	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자 수 (A+B+C)	3.8	1.0	2.5	1.3	1.0	0.2
A. 사업장	4.0	0.7	2.8	1.2	0.7	0.1
B. 상급단체 파견	0.4	0	0.1	0	0.1	0
C. 채용 상근직	0.3	0	0.1	0.1	0.2	0
D. 회사파견 사무보조	0.3	0	0.1	0.1	0	0

* 출처 : 근로시간면제제도 도입과 노사관계 변화 실태조사 결과(민주노총, 한국노총 공동)

[표] 주요국가의 전임자 임금지급 기준 및 현황

국가	임금지급 금지법의 존재	임금 지급의 기준	유급 풀타임전임자
미국	무	단체협약	있음 (주로 자동차, 철강, 기계산업)
영국	무	단체협약	있음 (풀타임 현장위원으로 최근 증가추세임)
프랑스	무	단체협약 (단체협약에서 정한 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급 의무 법으로 규정)	있음 (완전전임자)
독일	무	노사 간 협약 및 사실적 관행(노조신임자) / 법으로 규정(종업원평의회 전임자)	노조신임자의 경우 확인불가능/종업원평의회 근로자대표위원
일본	무	노사 관행	있음 (공공부문 및 대기업에 '비공식전임')

* 출처 : 민주사회를위한변호사모임 노동위원회

▶ 근로시간 면제제도 폐지, 전임자 임금 노사 자율 결정

- 노동조합의 업무에만 종사하는 자에 대한 사용자의 급여 지급 금지를 정한 노조법
관련 규정을 삭제함.

5. 파업권 보장

○ 협소한 쟁의행위 대상 : 권리분쟁을 쟁의대상에서 제외

- 현행 노조법은 쟁의행위를 “노동관계 당사자” 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타
대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치” 상황으로 제한하여 노사 간 협약으
로 ‘결정’할 수 있는 내용에 한해서만 쟁의행위를 할 수 있도록 쟁의행위 대상 폭을
매우 협소하게 정하고 있음.

- 따라서 집단노사관계에서 무수히 발생하는 해고자 복직, 단체협약의 이행·해석, 부
당노동행위, 정리해고, 등 ‘권리분쟁’을 쟁의행위의 대상에서 제외하여 대부분의 쟁의

행위를 불법화 하고 있음.

- 1997년 노조법개정 당시 권리분쟁은 사법적 구제방법으로 해법을 찾을 수 있다는 논리로 쟁의대상을 축소한 것이나, 노동조합의 권리행사가 제한된 상태에서는 대등한 노사관계를 바탕으로 한 ‘근로조건의 결정’이 원천적으로 불가능한 현실을 도외시한 것임.

- 특히나 조정전치주의를 택하고 있는 노조법 현실로 인해, ‘권리쟁의’는 정당성 여부를 사법적으로 판단하기 이전인 노동위원회 단계에서 ‘권리분쟁’에 해당한다는 이유로 조정신청 자체를 거부당하고 있음. 이로 인해 형법상 업무방해죄를 구성하지 않는 경우라도 절차상 합법성을 확보하기 어려움.

○ 쟁의행위에 대한 업무방해 적용

- 2011년 대법원 전원합의체는 쟁의행위에 대한 업무방해죄 적용에 관해 △전격성 △심대한 혼란 또는 막대한 손해를 끼친 경우에만 업무방해죄가 적용된다고 판결하여, 파업의 주체, 목적, 수단, 방법 등이 모두 적법할 때에만 ‘업무방해죄’ 적용을 받지 않는다는 기존의 판결을 폐기하였음.

- 그러나 쟁의행위의 업무방해 적용을 엄격하게 해석한 전원합의체 판결의 일부 진전에도 불구하고 △해석에 따라 쟁의행위에 대한 업무방해 적용을 가능하도록 한 점, △전원합의체 판결이 법리로 안착되지 않음으로 인해 여전히 쟁의행위에 대한 업무방해죄 적용이 유지되고 있음.

- 이에 따라 노동조합의 파업 중에 확성기 등을 사용하여 파업에 불참한 노동자의 생산 활동을 방해했다는 이유로, 파업 외에도 사장 사무실 앞에서 면담을 요구하며 연좌하거나 구호를 외치는 행위, 회사 마당에서 결의대회를 진행한 경우에도 납품차량 등의 출입을 방해했다는 이유로 업무방해죄를 적용하고 있는 게 현실임.

○ 파업의 목적 제한

- 전원합의체 판결에 따라서 그간 노조법에 따라 제한되었던 정리해고나 정부 정책에 저항하는 파업이라 해도 자동적으로 형법상 업무방해죄에 적용되지 않음. 최근 사례로 2014. 11. 13. 대법원은 공공운수노조 소속 지부가 벌인 ‘공공부문 선진화 분쇄와 사회공공성 강화를 위한 공동투쟁본부 파업출정식’에 대한 업무방해죄 적용에 대해서, 쟁의의 목적이 정당성을 갖추지 못하였다고 해서 곧바로 업무방해에 해당한다고 판결

한 원심을 기각하였음.

- 그러나 현행 법리는 “정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정 실시 여부는 경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다”는 판단을 여전히 유지하고 있어, 사용자의 부당한 인사·경영권에 대한 노동조합의 개입을 차단하여 합법적인 쟁의행위도 사전에 봉쇄하고 있음.

- 특히, 정부가 앞장서서 임·단협 지침 등으로 노동조합의 쟁의행위에 대한 불법성 여부를 사전에 예단하여 쟁의행위 범위를 의도적으로 축소하는 문제도 발생하고 있음.

○ 공격적 직장폐쇄를 통한 노조 파괴

- 한국에서는 ‘노조의 파업 → 조합원 퇴거와 시설보호를 명분으로 사설경비용역 투입 → 물리적 충돌 유발, 사업장에서 배제 → 교섭거부, 해태, 고소고발, 손배·가압류 조치 등 노조에 대한 공격적 태도 동시 수반 → 노조 무력화 시도’라는 패턴이 반복되고 있음.

- 이는 직장폐쇄가 ‘근로제공에 대한 집단적 수령 거부’로 제한적으로 해석돼야 함에도 불구하고, 행정부와 법원이 이를 마치 직장폐쇄가 사업장 출입 또는 점거의 배제까지 포괄하는 것으로 확대해석하고 있기 때문임.

- 다수 사용자들은 행정부와 법원의 태도에 기대 노동조합이 쟁의행위에 돌입하면 사용자가 즉각적으로 직장폐쇄를 단행하면서 파업참가자들에 대해 사업장 출입봉쇄 및 강제퇴거 조치를 취하고 비조합원들과 파업 미 참가자들을 동원하여 조업을 강행함으로써 파업을 무력화시키고 있음.

○ 폭력을 동반한 직장폐쇄 및 불법 대체인력 투입

- 직장폐쇄 과정에서 경비용역의 폭력을 수반하는 현상은 최근 직장폐쇄 사업장에서 공통으로 나타나는 특징임. 이는 전근대적인 폭력적 노무관리가 다시 부활했다고 볼 수 있는 것으로 최근 SJM, 유성, 만도 등 사건에서 그 정점을 이룸.

- 경비업법의 제약을 받는 경비업체는 단순 배치 업무를 넘어설 수 없음에도 이른바 ‘일용직’이라는 이름의 ‘미배치 인원’을 동원하여 불법 무기를 이용한 심각한 유혈 폭력을 일으키거나, 작업현장에 투입하여 불법 대체 인력으로 활용하는 사례도 다수 발생함.

- 직장폐쇄와 용역경비 투입이 동시에 이루어지는 경우가 지배적인 만큼, 사용자가 단체교섭과 쟁의행위 시 시설보호 등의 명목으로 인력, 특히 구사대나 용역깡패 등을 사업장 내·외부에 배치할 수 없도록 하고 그 위반에 대한 벌칙을 마련해야 함.

▶ 쟁의행위 형사 처벌 금지 및 정당행위 확대

- 쟁의행위 대상에 권리쟁의를 포함
- 쟁의행위에 대한 형사 처벌 금지
- 정리해고나 기업의 구조조정, 정부의 노동정책 등 노동자의 근로조건과 직결된 사안에 대한 쟁의행위 보장

▶ 공격적 직장폐쇄 금지

- 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있도록 하고, 비조합원 등 쟁의행위 미 참가자의 조업 행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄를 금지함.
- 직장폐쇄를 이유로 노조와 근로자의 사업장 내 단체행동 및 쟁의행위를 방해할 수 없음.
- 노동조합이 업무 복귀 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 할 수 없도록 함.
- 사용자가 직장폐쇄를 할 경우 행정관청 및 노동위원회를 상대로 한 신고 의무 신설.

▶ 쟁의행위 방해 금지

- 단체교섭과 노동조합의 쟁의행위 시 시설보호 등의 명목으로 인력을 사업장 내외부에 배치하여 노사관계에 개입시키는 행위를 금지함.
- 노조법상 '쟁의행위'의 개념에서 직장폐쇄를 삭제하고, 직장폐쇄 관련 정의규정을 따로 신설.
- 노동현장에 경비업체의 배치를 차단하여 불법폭력을 동원한 직장폐쇄를 금지함.

6. 노조활동에 대한 손해배상 및 가압류 청구 금지

○ 쟁의행위 제한 및 노조 무력화 수단으로 활용

- 쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행위이므로 쟁의행위로 발생한 재산상 손해는 원천적으로 배상책임을 묻지 않도록 해야

함. 그러나 쟁의의 불법성을 이유로 손해배상 청구를 통해 노동조합을 탄압하고 무력화하는 사례가 증가함.

- 특히, 노조법 제2조가 규정한 "노동쟁의", 즉 '노·사간 임금·노동시간·복지·해고 기타 대우 등 노동조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'에만 쟁의 행위를 인정하고 있어 정리해고(금속노조 쌍용차지부, 보워터코리아지회), 근로시간면제한도(금속노조 KEC지회), 공정방송(언론노조 MBC본부), 공공부문선진화정책 저지 또는 민영화 저지(철도노조) 등 쟁의의 대상을 넘어선 쟁의행위는 불법으로 판단하여 손해배상 청구를 열어놓고 있음.

- 또한, 쟁의방식이 직접적인 파괴나 폭력이 아닌 경우에도 공장 내에서 진행 된 집회나 농성의 경우(금속노조 유성지회, 현대차지부, 기아차지부 등)도 정당행위를 벗어난 쟁의로 해석하거나 '사용자가 대비하지 못할 정도로 전격적으로 이루어져 생산에 심대한 타격을 준'(철도노조) 파업도 정당성을 벗어난 파업으로 해석하여 형사상 책임뿐 아니라 민사상 책임도 물고 있음.

- 지난해 9월 대법원이 상신브레이크 노동조합에 대한 손해배상 청구소송에서 사용자가 대체인력을 투입하여 파업으로 인한 손해가 발생하지 않았으므로 노동조합의 손을 들어준 것은 사용자가 손해배상 청구를 얼마나 남발해왔는지 단적으로 드러냄.

- 특히 손해배상 청구는 초창기 교섭 압박 수단으로 활용되어, 교섭이 마무리되면 청구소송을 중단하는 사례가 많았으나, 이명박 정부 이후 교섭타결 여부와 관계없이 소송을 유지하여 노조무력화 수단으로 변화함.

○ 살인적 규모로 늘어난 손해배상 청구 금액

- 손해배상 소송 증가 배경에는 쟁의 목적 제한과 절차 및 방법을 일일이 규제하여 쟁의를 불법화 하는 장치로 작동하게 하는 노동관계법과 민사상 제도를 노사관계에 그대로 적용한 자본의 노조탄압 전략과 이를 방조 및 지원하는 정부 정책에 있음.

- 손해배상 청구총액은 손배 청구가 극심하게 나타났던 2003년 10월 51개 사업장 575억 원에서 2014년 3월 현재 17개 사업장 1,691억 6천만 원으로 대폭 늘어남. 이후, 한국3M 손배 철회, 상신브레이크 손해배상 청구사건에 대한 대법원 무효 판결 등 감소 요인이 있었지만, 최근 동양시멘트노조와 민주노총(총연맹)에 대한 손해배상 청구가 진행되면서, 2016년 4월 현재 민주노총과 소속 사업장에 대한 손해배상 청구금액은 대략 1,557억 5천 3백만 원으로 집계됨.

- 개별 사업장 청구액 평균을 기준으로 하면 2002년 8억 8천만 원에서 2016년 현재 91억 4천만 원으로 10배 이상 늘어나 규모면에서 살인적 증가 추이를 보임.

[표] 민주노총 사업장 대상 연도별 손해배상 청구액

연도	손배청구 총액	손배청구 사업장 수
2002. 6.	345억 원	39개
2003. 1.	402억 원	50개
2003. 10.	575억 원	51개
2011. 5.	1,582억 7천 만 원	12개
2013. 1. 14.	1,307억	16개
2014. 3. 현재.	1,691억 6천 만 원	17개
2015. 3. 현재	1,691억	17개
2016. 4. 현재	1,557억 5천 3백만	17개(+민주노총)

* 2014년 한국3M이 노사간 합의로 손배 및 가압류 청구를 취하하여 청구사업장과 총액이 다소 감소했으나, 금속노조 스타케미칼지회에 대해 사측이 2억의 손해배상을 청구함.

[표] 민주노총 사업장 손해배상 및 가압류 청구 현황 (2015. 3월 기준)

사업장	손해배상 청구액	가압류
쌍용자동차지부	302억	28억 9천만
KEC 지회	156억	5천만
한진중공업	158억1천만	-
철도노동조합	313억2천만	116억
MBC	195억1천만	22억
유성	57억5천만	-
현대차 울산 비정규직지회	225억6천만	-
현대차 아산 사내하청지회	16억7천만	4천만
현대차 전주 비정규직지회	25억6천만	5천만
스타케미칼	2억	
발레오 만도	26억 5천만	-
만도지부	30억	-
DKC지회	26억	10억
보쉬전장	2억1천만	-
콘티넨탈	3천만	-
기아차지부	3천3백만	-
동양시멘트지부	15억 6천만	5억
민주노총	3억 9천만	
계	1,557억 5천 3백만	183억3천만

▶ 노동조합 활동 및 쟁의행위로 인한 손해배상 청구 금지

- 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 함

▶ 조합원, 신원보증인을 대상으로 한 손해배상 청구 금지

- 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없도록 함

▶ 가압류 금지

- 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 하지 못하도록 함

7. 노동조합 활동으로 인한 해고자 원직복직 및 원상회복

○ 노조탄압 정책의 고착화, 징계 해고자 대폭 증가

- 법외노조 등 노조 불법화로 인한 노조탄압, 노동조합 전임자 임금지급 금지 제도의 무리한 현장 적용 과정, 불법적 지배개입과 폭력을 동원한 기획된 노조파괴 시나리오를 통한 쟁의 유발, 복수노조 창구단일화 제도로 인한 노동조합 합법공간의 축소, 불법파견 책임 회피로 인한 노사 갈등구조 심화 등 노동악법과 반노동 정책이 유발한 징계 해고의 폭이 대폭 늘어남.

○ 노동위원회와 사법부의 부당해고 결정을 번번이 무시하는 사용자

- 불법파견 등 비정규직 사용, 노조탄압 과정 등에서 발생하는 사용자의 의도된 해고는 노동위원회나 법원의 부당해고 결정에도 불구하고 원상회복을 위한 복직으로 연결되지 않고 있음. 대표적인 사례로 현대자동차는 불법파견 비정규직 노동자에 대해 복직 대신 2013년부터 2014년까지 총 42억 8천만 원의 이행 강제금을 납부함. 이는 누적인원 855명에 대한 구제명령 미이행 과정에서 부과된 강제금이며, 부과횟수만도 총 141회에 달함.

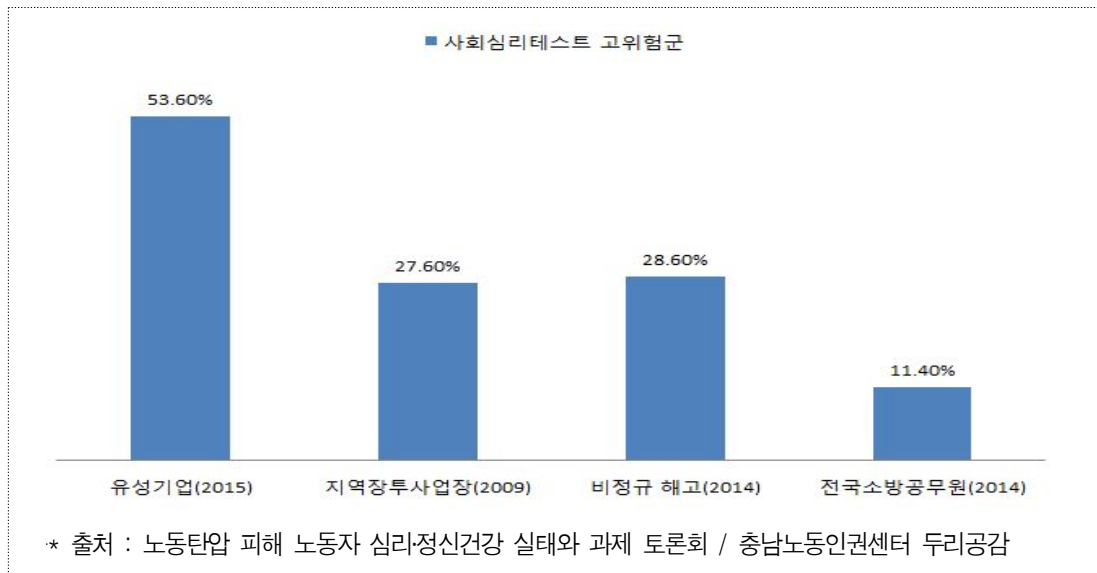
- 부당해고 판결로 복직을 한 이후에도 또 다른 사유를 들어 해고, 정직, 감봉 등 징계조치를 반복하는 가학적인 노무관리는 유성기업 고(故)한광호 조합원의 경우처럼 사

회적 타살을 부르기도 함. 노조탄압으로 인한 해고 사건은 대부분 대법원까지 소송이 연속되고 있음. 이는 부당해고를 통한 노조탄압의 효과를 유지하려는 사용자의 의도를 반영한 것으로, 대법원 판결까지 최소 3~4년에 이르는 긴 시간 해고 노동자와 가족이 겪는 육체적·정신적 고통은 매우 심각한 상태임.

[표] 2011년 7. 이후 유성기업에서 진행된 조합원 징계 처분

	해고	출근정지	정직	견책	주의	구두경고
유성지회	27명	42명	71명	76명	120명	0명
제2노조	0명	0명	2명	1명	37명	170명

[그림] 외상 후 스트레스 고위험군 사업장 비교



▶ 부당한 이유로 해고된 노동자의 원상회복 및 원직복직

- 기업은 부당해고로 인한 피해자는 물론 구조조정과 정리해고를 빌미로 해고한 이들을 즉각 원직에 복직시키고, 해고기간 중의 임금을 전액 보상
- 해고기간을 근속년수에 포함시키고, 승진, 승급 등 기타 일체의 사항에 대하여 정상근무와 동일하게 취급하고 불이익 처우 금지

▶ 해고자 원직복직에 대한 정부의 모범적 실천과 민간부문 확산

- 공공부문과 공공기관 해고자들의 복직을 즉각적으로 시행하고, 해고자를 양산하고 원직복직을 지연시키는 기업들에 대한 단호한 조치를 포함하는 특별법 제정

Ⅲ. 고용안정 보장 · 비정규직 철폐

1. 정리해고의 제한

○ OECD에서 두 번째로 해고하기 쉬운 나라, 한국

- 한국이 OECD국가 중 두 번째로 정리해고가 쉬운 나라로 나타남(OECD, 2013). OECD 고용보호지수 자료를 보면, 2013년 기준 한국 정규직의 일반해고·정리해고에 대한 고용보호 지수는 2.17로 34개 OECD 회원국 평균치인 2.29를 0.12포인트 하회하는 22위에 해당함.

- 노동시장 현실이 법에서 보장된 수준보다 떨어지는 것을 감안하면 “정규직이 과보호돼 있다”는 정부의 말은 사실을 심각히 왜곡하고 있는 것임.

- IMF 경제위기를 계기로 정리해고 제도가 도입된 이후, 1999년→ 2003년→ 2008년을 거치며 집단해고(경영상 해고)에 관한 규제 및 보호수준이 지속적으로 약화됐고 낮은 보호 수준에서 정체를 겪어 왔음. 반면, 최근까지도 우리와 비슷한 수준의 고용보호입법 지수를 받았던 프랑스나 정리해고 규제가 매우 약했던 일본의 경우는 입법 개선을 통해 보호입법 지수를 높임.

- 특히, 프랑스의 경우 우리와 비슷한 고용보호입법지수를 얻었던 당시에 이미 규모별 집단해고 규정을 별도로 마련, 50인 이상 기업 노동자에게 회계사 선임권 보장, 해고자 보상기준 등을 통해 집단해고를 규제하고 있던 것을 고려하면 우리의 정리해고 제도가 얼마나 허술한 수준에 있는지 뚜렷이 확인할 수 있음.

○ 고용불안정 : 한국은 초단기 근속의 나라

- 2015년 8월 임금노동자 근속년수 평균은 5.7년으로, 정규직은 8.4년, 비정규직은 2.4년임. 근속년수 1년 미만의 단기근속자가 정규직은 14.6%인데 비정규직은 54.6%로 이는 그만큼 비정규직의 고용불안이 심함을 말해줌(김유선, 「비정규직 규모와 실태: 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’(2015.8) 결과」, 2015.11. 참조)

- 한국 노동자들의 평균 근속기간을 국제비교하면(2011년 기준) OECD 평균 10.0년의 절반에 불과한 5.1년으로 25개 회원국 중 가장 짧으며, 실제로 정년까지 보장받는 정규직 비중은 1,000인 이상 종사 사업체의 약 5%, 300인 이상 사업체 약 10%에 불

과.

- OECD 회원국 중 근속년수 1년 미만의 단기근속자 비율이 35.5%로 가장 높은 반면(OECD평균 16.5%), 근속년수 10년 이상의 장기근속자 비율은 18.1%로 가장 낮음(OECD평균 36.4%). 한국과 같은 초단기근속 나라에서 대다수 노동자는 근속년수가 매우 짧아 연공임금 효과를 누릴 수 없기 때문에 연공임금은 ‘유리천장(glass ceiling)’이라 할 수 있음.

▶ 정리해고 요건 강화, 근로기준법 24조 전면 개정

- 기존 근로기준법 제24조 제1항 ‘사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.’를 ‘사용자는 경영 악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 이외에는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하지 못한다.’로 개정.

- 아울러 생산성 향상을 위한 구조조정 내지 업무형태의 변경, 신기술의 도입이나 업무방식의 변경 등 기술적 이유, 업종의 전환, 일시적인 경영 악화, 장래의 경영 위기에 대한 대처 등은 긴박한 경영상의 필요로 보지 아니한다는 내용 신설.

- 기존 근로기준법 제24조 제1항 ‘이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도.인수.합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.’ 삭제.

- ‘사용자는 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 계열사로의 전직 등 해당 노동자의 계속 고용을 위한 노력을 다해야 하며, 경영상 이유에 의한 해고는 최후의 수단으로 최소필요한도 내에서만 고려하여야 한다.’ 추가.

- 제2항에는 ‘해고 회피의 노력’, ‘합리적이고 공정한 기준’, ‘노사 간 협의 및 동의절차’를 수행하지 않는 경우 ‘긴박한 경영상의 필요성’이 인정되지 아니한다는 내용 신설.

- 제1항부터 제3항의 각 요건을 따르지 않은 정리해고는 제23조의 부당해고에 해당 하는 것으로 본다는 규정 신설.

▶ 집단 해고 규정과 절차 강화

- 대량해고에 관한 행정적 통제조항을 만들기 위해 근로기준법 제24조 제4항의 일정 규모 이상 대량해고의 경우 신고의무를 고용노동부장관의 승인으로 전환. 그리고 집단 해고의 정당성을 확인하기 위해 해고의 효력을 2개월 범위에서 일시 정지할 수 있는 근거 신설.

▶ 해고대상자에 대한 재고용 및 구제조치의 명문화

- 근로기준법 제25조 [우선 재고용] 1항 ‘3년 이내에 해고된 노동자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 노동자를 채용하려고 할 경우’를 ‘담당하였던 업무와 관련이 있는 업무를 할 노동자를 채용할 경우 해당 노동자를 우선적으로 재고용해야 한다.’로 전환.
- 여기에 재고용 우선권에 관한 사용자의 통지의무, 피해고자의 재고용 우선권 신청 절차와 사용자의 재고용의무 위반에 대한 근속년수에 비례한 징벌적 손해배상의무 신설.

2. 상시·지속업무 정규직 직접고용

○ 현행 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률의 문제점

- 근로계약은 기간의 정함이 없는 것이 원칙이고 예외적인 경우에만 기간의 정함이 인정됨. 그럼에도 현행 기간제법은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있다고 규정(제4조), ‘최장기간의 제한방식’만을 취하고 기간제 근로의 사용사유 제한을 도입하지 않은 결과 일정한 목적달성을 위한 한시적 업무뿐만 아니라 상시적·지속적 업무에도 기간제근로자를 사용하는 여러 문제점이 발생함. 기간제 근로자의 교체사용(이른바 회전문 효과), 비정규직 남용, 불안정노동의 확산 및 근로조건의 열악화 등이 심각함.
- 근로계약관계에서 그 존속기간을 설정한다는 것은 예외적인 것으로서, 반드시 이를 인정할 만한 실제적인 정당성 근거를 필요로 함. 따라서 사용사유를 엄격히 제한하고 상시지속업무 직접고용원칙을 확립할 필요가 있음.

○ 현행 파견 근로자 보호 등에 관한 법률의 문제점

- 파견노동자의 수는 10만~16만 정도로 전체 간접고용 비정규직의 8% 수준, 나머지의 상당수가 위장도급 등을 통한 불법파견으로 파악되고 있음. 현재 합법적인 근로자 파견의 모습은 면접과 채용결정, 임금 등 근로조건 결정 등을 사용사업주가 하고 파견사업주는 모집공고, 임금의 분배, 법적 고용관계와 사회보험의 처리, 사용사업주의 결정(기간만료 등)에 의한 파견사업주 명의의 해고 통보가 유일한 역할이라고 할 수

있음.

- 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 가능한 채용 등은 공적 고용알선을 활성화하면 되는 문제임. 현재 모집형, 등록형인 근로자파견의 운용현실을 볼 때 임시적 고용과 전문적 인력의 간이한 채용이라는 법 취지와는 무관한 것임. 따라서 파견근로자법을 폐지하고 직업안정법을 개정하여 불법 파견을 엄격하게 금지하는 방향으로 입법을 해야 함.

- 노동법상의 고용은 고용과 사용이 분리되지 않은 직접고용이 원칙임에도 불구하고, 고용과 사용이 분리된 형태의 간접고용이 무분별하게 남용되고 있음. 고용과 사용이 분리된 간접고용이 남용됨에 따라서 노동법상의 사용자 책임 회피, 간접고용 노동자들의 노동3권 제한, 차별, 해고 남용 등의 수많은 노동법상의 문제와 분쟁을 야기하고 있음. 상시 업무는 직접 고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침하도록 관련 법령을 정비할 필요가 있음.

- 중간착취 배제 등을 규정한 근기법 제9조에 항을 신설하여 해당 사업 또는 사업장의 상시적인 업무에 대해서는 도급·위탁·용역 등의 명칭을 불문하고 제3자를 매개로 한 간접고용을 금지하는 규정을 신설하고(직업안정법에서 정한 경우를 제외), 사용자가 금지하는 간접고용을 행한 경우 최초 사용 시부터 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 보아 간접고용의 남용을 방지하며, 고용의제 시 근로조건을 명시함으로써 고용 안정을 도모함.

▶ 파견근로자법의 폐지, 직업안정법 개정

- 중간착취, 저임금 고착화, 사용자 책임 회피 합법화와 노동3권 박탈하는 파견근로자법 폐지.

- 직업안정법에서 ‘다만 파견근로자보호등에관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자 파견 사업을 제외한다.’는 내용 삭제(제7조 단서).

▶ 직업안정법상 직접고용 간주 조항 신설

- 불법파견 내지 불법 근로자 공급 시 사용사업주에게 직접고용이 간주된 것으로 봄으로써 노동자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시를 통해 위장도급과 불법 파견(근로자공급) 억제

- 직접고용 시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 같이 해결될 수 있도록 함.

▶ 근로기준법상‘상시업무 직접고용’원칙 명확화

- 근로기준법 제9조(중간착취의 배제) 항목에 ‘상시고용 직접고용’ 원칙을 명확히 하는 내용을 신설해 상시업무는 직접 고용함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침함.

- 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 함.

▶ 위탁업체 변경 시 고용승계

- 근로기준법에 ‘도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.’는 내용을 신설함으로써 위탁업체 변경 시 노동자들의 고용안정을 도모함.

▶ 기간제 사용사유 제한, 상시지속업무 정규직 고용

- 근로기준법에서 통상적이고 상시지속적인 업무에 기간제 근로를 이용하는 것을 금지하고 기간제 근로의 사용 사유를 엄격히 제한함으로써, 기간의 정함이 없는 근로계약이 고용의 원칙적인 형태임을 재확인.

- 사용사유가 없음에도 기간제 근로계약이 체결된 경우 기한의 정함이 없는 근로자로 의제하여 근로조건을 보호함.

3. 노동시간 단축과 일자리 확충

○ 개선되지 않고 있는 장시간 노동체제

- 한국의 법정노동시간은 1989년 주 48시간에서 44시간으로 줄어들고, 2004년 7월부터 주 40시간제가 기업 규모에 따라 단계적으로 도입되었음. 2011년부터 5인 이상 모든 사업장에 적용됨. 그럼에도 현실에서는 장시간 노동이 여전히 만연해 있음.

○ 장시간 노동체제가 근절되지 않는 법제도적 원인

- 장시간 노동체제가 근절되지 않는 이유는 여러 사회경제적·법제도적 요인들이 복합적으로 작용한 결과임. 주요하게는, 추가 고용 없이 최소 노동력의 장시간 노동으로 경기변동에 대응하여 노동비용을 줄이려는 기업 측의 이해관계와 잔업·특근을 하지 않으면 생계비를 충당하기 힘든 왜곡된 임금체제로 인한 결과임. 특히 노동시간을 직

접적으로 규율하고 있는 근로기준법의 독소조항과 고용노동부의 잘못된 행정해석 등은 장시간 노동체제를 근절시키지 못하는 핵심적인 법제도적 요인이 되고 있음.

○ 심야노동 규제와 교대제변경과 양질의 일자리 창출에 대한 설비투자지원금 및 보조금 확대

- 심야노동이 광범위하게 이루어지고 있으며 이로 인한 노동자의 건강권이 심각하게 침해되고 있음.
- 사회적 공익과 산업적 특수성에 따른 불가피한 심야노동을 제외한 일반 제조업과 대형마트 등 서비스업의 경우 심야노동을 제한해야 함.
- 심야노동철폐와 교대제변경사업장에 대해서는 신규고용인력에 대한 지원뿐만이 아니라 설비투자지원 등 적극적인 지원책을 마련해야 함.

○ 교대제 변경에 따른 중소 영세노동자 생활임금 확보를 위한 최저임금 보장

- 중소 영세 사업장의 경우 노동시간 단축에 따른 임금저하가 심각하게 우려됨. 또한 교대제 변경이 비정규 노동자를 양산시킬 수 있는 위험도 존재함.
- 따라서 교대제 변경 시 우려되는 실질임금의 대폭 삭감에 대한 대책으로 최저임금의 현실화가 요구됨.

▶ 노동시간 단축 및 노동시간 유연화 반대(근로기준법 개정)

- 휴일근로 연장근로 포함, 1주 7일 명시
- 근로시간 및 휴게시간 특례제도 전면 폐지, 포괄임금제 금지
- 근로시간 관련 '적용의 제외'(근로기준법 제63조) 폐지, 5인 미만 사업장 전면 적용
- 최소연속 휴식시간 보장(하루 11시간·휴일 포함 35시간 연속 휴식제 도입), 연속적 휴가사용 보장

▶ 노동시간 상한제 실시로 일자리 창출(노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법 제정)

- 실 노동시간 상한제 도입(주 52시간, 월 180시간, 년 1,800시간)
- 추가채용 의무 부과(3월간 평균 노동시간이 법정노동시간을 초과하는 경우)
- 사업주의 임금수준 보장 노력
- 최저임금 현실화 및 설비투자지원금 및 보조금 확대

4. 학대해고, 일터괴롭힘 방지

○ 학대해고, 일터 괴롭힘 방지 입법의 필요성

- 최근 성과주의를 명목으로 이와 연동된 가학적 노무관리, 부당노동행위의 방편이나 정리해고를 우회하는 선제적 구조조정 수단으로 직장 내 괴롭힘이 활용되는 사례가 다수 보고되고 있는 바, 이를 방지할 제도를 시급히 마련하여야 함.
- 헌법상 근로권 보장에 따라 국가는 노동자의 고용 증진에 노력할 의무를 부담하는 동시에 이미 근로관계를 형성하고 있는 노동자들의 일할 환경에 관한 권리도 보장할 의무가 있음. 근로관계를 형성하고 있는 노동자들은 근로관계 중에 근로계약의 상대방인 사용자에게 인간의 존엄성을 유지하기에 걸맞은 대우(노동조건)를 요구할 수 있는 권리가 있음. 그 자체가 목적이든 아니든 노동조건을 악화시키는 반복된 행동을 통해 노동자의 권리와 존엄을 침해하거나, 그의 신체적, 정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 만들기 쉬운 상태로 만드는 사업장 내 행위와 일체의 경영방식은 법적으로 규제되어야 함.
- 전체 종업원에 대한 경영 전략의 성질을 띠는 제도적 괴롭힘이나 법정 해고절차의 회피를 목적으로 기획되는 직업적 괴롭힘의 경우 생산성 향상을 위한 경영전략과 관련되며, 구조조정, 기업합병, 경영방침 변경과 맞물려 전개될 수 있음. 최근 성과주의를 강화하는 방향으로 인사노무관리가 변화됨에 따라 노동자들 간의 경쟁이 강화되고, 왜곡된 관계가 출현될 가능성이 높음. 정부의 저성과자 일반해고 도입 정책은 성과관리라는 명목 하에 이루어지고 있는 직장 내 괴롭힘을 오히려 가속화하고 조장할 우려, 노동자의 인격과 건강에 미치는 영향은 간과되고 있음.
- 유럽을 중심으로 해외에서는 1990년 초반부터 노동자의 인격과 정신건강을 반드시 보호해야 할 영역으로 보고, '직장 내 괴롭힘'을 금지하는 다양한 규제를 마련하였고, 일본도 지난 2012년 '직장 내 괴롭힘 금지 가이드라인'을 제정하였음.

▶ 고용정책기본법 개정

- 기본원칙에 '인간 존엄성 존중에 기초한 노동환경을 구축'을 명시

▶ 근로기준법 개정

- 근로기준법의 폭행금지규정을 상세화해 직장 내 괴롭힘의 정의(물리적인 폭력뿐만 아니라 사업장 내 권력관계와 위계질서를 바탕으로 한 심리적 괴롭힘, 감정적 학대, 집단적 따돌림을 모두 포함하는 개념)를 두고, 이를 금지할 의무를 규정
- 사전적 예방과 사후적 구제대책에 관한 사용자의 조치의무 및 구제절차, 의무 위반 시 제재처분 등을 마련
- ▶ 산업안전보건법 개정
- 산업안전보건법에 노동자의 정신건강의 측면에서 업무상 재해 인정기준, 건강장해 예방조치의무 부과, 작업중지권 규정 등을 반영

IV. 재벌개혁과 원하청 불공정거래 근절

1. 납품단가 (원가, 물가)연동제 및 집단조정제 도입

○ 원하청 불공정거래 현실

- 불공정 하도급 문제는 오래전부터 산업정책의 핵심적 문제로 지적되어 왔음. 하지만 IMF 경제위기를 겪으면서 산업의 독과점 체계가 더욱 진전되면서 오히려 원청사업자의 시장지배력은 더욱 확대된 상태임.
- 정부에서 원하청 불공정거래관행의 근절을 위해 도입한 표준하도급계약서 사용비율은 65% 정도에 그치고 있고, 납품단가 조정협의 의무제는 원청 사용자의 우월적 지위로 인해 제대로 적용되지 못하고 있는 실정임.
- 원자재 가격의 상승으로 인한 원하청간 갈등구조가 심각한 상황이며 원청사의 일방적 단가인하 압력도 지속되고 있음. 납품단가가 원자재가, 물가 등의 변동에 연동하는 체계가 될 때 원하청간 불공정거래를 최소화 할 수 있고, 나아가 장기성장의 기초를 확보 할 수 있을 것임.

▶ 현재 25개 업종에 표준하도급계약서 사용을 권장하도록 되어 있는 것을 하도급법 개정으로 표준하도급계약서 법적 의무화로 강제해야 함. 사용의무를 위반하는 경우 과징금을 강력하게 부과하여 불공정거래의 단초를 바꿔야 함.

▶ 공정거래법 개정으로 납품단가의 원자재·물가 연동제, 집단조정제 도입

2. 재벌내부거래 규제 및 원하청 격차해소를 위한 이익공유제 시행

○ 재벌개혁의 필요성

- 재벌은 핵심 연관산업뿐만 아니라 유통, 서비스, 금융등을 통한 수직계열화를 광범위하게 진행하고 있으며 이는 초과이윤확보의 수단일뿐만 아니라 중소기업의 기반이 위협받고 있음.
- 내부거래 규제를 위해 공정거래법 적용의 강화, 출자총액제한제의 부활, 재벌세등

을 통한 순환출자 수익에 대한 과세등 강력한 규제정책을 도입해야 함.

- 이와 함께 대기업의 초과이익에 대해 이익공유제의 도입을 통해 하청업체의 평균이윤율을 상회하는 이윤의 일정한 몫을 하청에 대한 지원으로 강제해야 함.

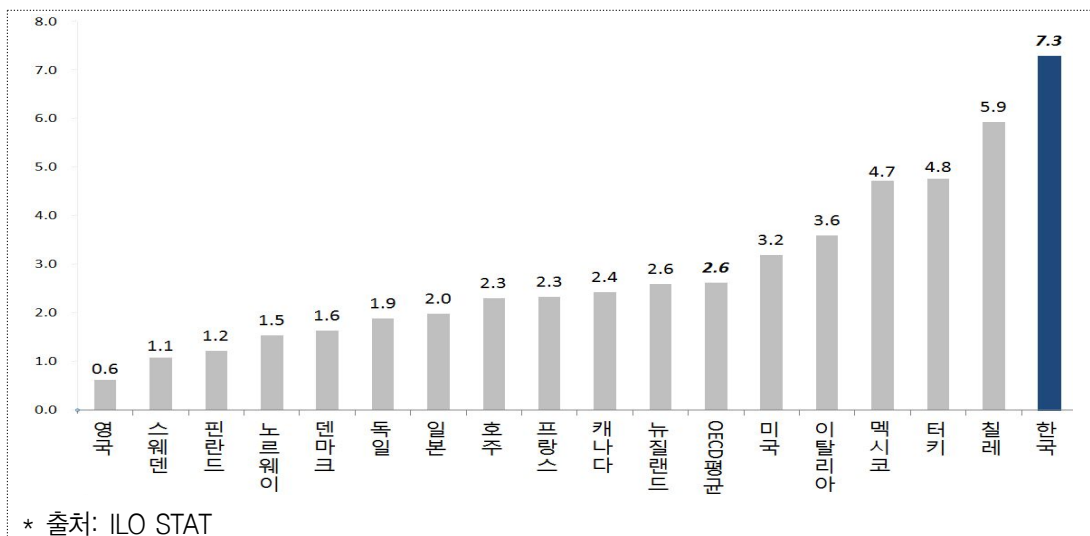
- 초과이익공유제는 동반성장위원회에서 제기된바 있으나 전경련등의 반발로 대기업의 자발적인 협력이익배분제등으로 축소되었으며 강제력이 없어 실효성이 보장되지 못함. 하청업체의 평균이윤을 초과하는 이윤의 일정액(예를 들어 30%)을 하청업체에 되돌려주는 등의 제도를 도입하는 것이 필요함.

V. 노동자 건강권 보장

1. 중대재해 기업 처벌

- OECD 산재사망 1위. 매년 2,400명 산재사망. 2000년 이후 경제적 손실 220조 7천억
- 2001년~14년까지 정부 통계로만 1백27만3천164명이 산재. 산재사망은 3만3천902명.
- 2001년~14년까지 정부 통계 산업재해 경제적 손실액은 220조 7,721억. 산업재해 경제적 손실액은 2013년 기준 자연재해의 110배, 노동쟁의 근로손실일수의 80배.
- 한국 산재사망 만인을 OECD국가 1위(일본, 독일의 4배, 영국의 14배/교통사고의 1.3배)
- 2006년도 총사고 1,300만 건 중 1위는 산업재해로 약, 1,300만 건. 은폐된 산재를 감안하면 실제 산업재해는 정부 통계의 13배- 30배에 이를 것으로 추정(2007년 <국가안전관리전략수립연구>)
- 산업재해 통계 기준은 국가별로 상이함. 선진외국의 경우 출퇴근재해, 특수고용노동자 산재 포함. 한국은 특수고용노동자 산재보험 미적용으로 화물운수, 건설기계, 버스, 쿼 서비스, 택배 등 다수의 위험업종 종사 노동자 산재통계 적용제외, 출 퇴근 재해도 교통사고 통계로 처리됨.

[그림] OECD 주요 국가 산재 사고사망 (십만 명당 산재사고 사망, 2012년)



[표] 10년간 산재사망 50대 기업 노동부 통계 취합 분석(단위 : 명)

순위	기업	사망자	순위	기업	사망자
1	현대건설	110	23	CJ 대한통운	33
2	대우건설	102	24	한진중공업건설부문	32
3	GS 건설	101	25	서희건설	28
4	우정사업본부	75	26	두산중공업	28
5	현대중공업	74	27	한화건설	27
6	삼성물산(주)건설부문	69	28	삼성중공업	27
7	대림산업	62	29	금호산업건설, 삼성 엔지니어링	26
8	롯데건설	61	31	한신공영	25
9	포스코건설/건설일괄	59	33	기아차, 한전KPS	23
10	사조산업(오룡호)	53	35	코오롱글로벌	22
11	SK 건설	53	36	삼성전자, 극동건설	21
12	원진레이온	50	38	KCC건설	21
13	한국철도공사	47	39	계룡건설산업	20
14	현대산업개발	45	40	벽산건설	20
15	현대자동차	45	41	제일E&S	20
16	두산건설	44	42	태영건설	20
17	대우조선해양	39	43	쌍용건설, 한라건설	19
18	동부건설	38	45	KT, 한국타이어, 교촌치킨, LG화학	18
19	유성엔지니어링	37	49	고려개발	16
20	현대제철	37	49	삼부토건	16
21	포스코	36	49	한라	16
22	경남기업	35	49	한양	16

○ 산안법 위반, 산재사망 솜방망이 처벌로 반복적 산재사망 지속

- 산안법 위반 처분이나, 산재사망에 대한 형사 처벌, 중대재해 사업장에 대한 영업정지등 산재예방을 위한 각종 처벌이 솜방망이 처벌로 되고 있어, 반복적인 산재사망이 지속되고 있음.
- 대기업에서 연속적으로 중대재해가 발생하여 이에 대한 처벌을 강화하라는 요구가 전 사회적으로 제기 됨. 사고가 발생하면 기업은 사과와 보상으로 기업의 이미지 추락을 막는 것만 급급하고 노동부, 검찰, 경찰은 원청을 포함 책임자를 무더기 기소하여 언론을 호도하지만 최종 판결에서는 무혐의 처분, 집행유예, 소액 벌금으로 귀결되고 있음.

[표] 산재사망 처벌현황

원청	사고	사고내용	처벌
코리아 2000	40명 사망	물류창고 화재	벌금 2,000만원
이마트	4명 사망	냉동기 수리 질식사고	산안법 위반 벌금 100만원
GS건설	4명사망, 25명부상	용접 폭발화재사고	처벌 없음
한라건설	12명사망, 8명부상	작업선 침몰 익사	하청업체만 처벌
현대산업개발	3명 사망	추락	원청 무혐의
대림산업	6명 사망 부상11명	가스폭발	원청 공장장 징역9월, 법인 벌금 3,500만원
삼성 불산	1명 사망 5명 부상	불산 누출	원청 사업주 무혐의
당진현대제철	1년 반 17명 사망	추락, 질식 등	원청 사업주 무혐의
청주 SK	8명 사망	폭발	원청 팀장만 처벌 원청 사업주 무혐의
청주 에버코스 지게차	1명 사망	사고은폐로 사망	사업주 살인죄기소 적용제외
한화 케미칼	6명 사망	폭발 사망	공장장 집행유예. 법인 벌금 1,500만원
강남역 스크린 도어	1명 사망	스크린도어 외주화로 지하철 충돌	개인 잘못으로 결론

* 출처 : 2015 살인기업 선정 발표자료

○ 영업정지 요청 및 실시, 언 발에 오줌 누기

- 산업안전보건법 51조에 근거해 노동부는 지자체에 중대재해 발생사업장 영업정지 요청.
- 매년 사업장 90%이상이 산업안전보건법을 위반하고, 2,400명이 산재로 사망하고 있으나, 노동부의 영업정지 요청 건도 미미하고, 실제 지자체의 영업정지 처분건도 미미함.
- 노동부의 중대재해 발생사업장 작업중지권 발동도 사고발생 직접공정 부분작업 중지만 진행, 작업 중지도 단기간만 진행. 대형사고로 여론 악화된 경우에만 발동하는 추세임.

○ 영국, 호주, 캐나다 기업의 조직적 책임을 묻는 “기업 살인법” 제정

- 영국, 호주, 캐나다 등에서는 사망사고의 절대다수는 예방할 수 있는 사고라고 규정하고, 사망사고에 대한 기업의 조직적 책임을 묻기 위하여 “기업 살인법”을 제정함.

- 기업 살인법 제정 국가도 산업안전보건법이나 형법 등 기본적 처벌 조항이 있으나, 기업의 조직적 책임을 묻기 위해 별도의 특별 규정 제정함.
- 영국은 “기업 살인법”으로 매출액 대비 과징금을 부여하고 있어, 법이 제정된 이후에 1명의 노동자가 산재로 사망한 기업에 대해 6억 9천만 원의 벌금을 부과하는 등 처벌을 강화하고 있음.
- 미국도 산재사망 사고에 대한 처벌 형량을 강화하는 법안이 의회에 제출되어 있고, 일본에서도 열차 탈선 사고 이후 ‘조직벌’이라는 명칭으로 기업의 조직적 책임을 묻는 법 제정 운동이 진행되고 있음

[표] 해외의 기업처벌법 현황

국가	제정년도	법 명칭	주요 내용
캐나다	2003	“단체의 형사책임에 대한 형법 개정안”	산재사망, 재난 사고 포괄. 사망사고에 대한 기업의 최고책임자 형사 처벌
호주 준주	2003	“산업 살인법”	산재사망 사고에 대한 기업의 최고 책임자 형사 처벌 (수상도 기소 대상)
영국	2007	“기업 살인법” “기업 과실치사법”	산재사망, 재난사고 포괄, 사망사고 유발 기업 매출액 기준 벌금 부과

○ 한국의 기업 살인법 제정 운동

- 민주노총은 국회에 산재사망 처벌 강화 특별법안 마련할 것과 하청산재사망에 대한 원청 처벌 강화를 위한 산업안전보건법 개정안을 마련할 것을 요구하였음. 19대 국회에 3개 법안이 발의되었으나 심의통과 못함.
- 세월호 참사 이후 민주노총과 시민사회단체, 416연대 등은 <중대재해 기업처벌법 제정연대>를 구성하고, 2015년 <중대재해 기업처벌법> 입법 청원.

▶ 중대재해 기업처벌법 제정

- 산재사망에 대한 기업의 최고 책임자 처벌 강화
- 산재사망에 대한 처벌 하한선 제도 도입 및 징벌적 배상제도 도입
- 하청 산재, 특수고용노동자 산재에 대한 원청 처벌
- 다중이용시설의 시민안전 사고에 대한 사업주 처벌 강화
- 공공안전 사고에 대한 정부 주요 책임자 처벌 강화

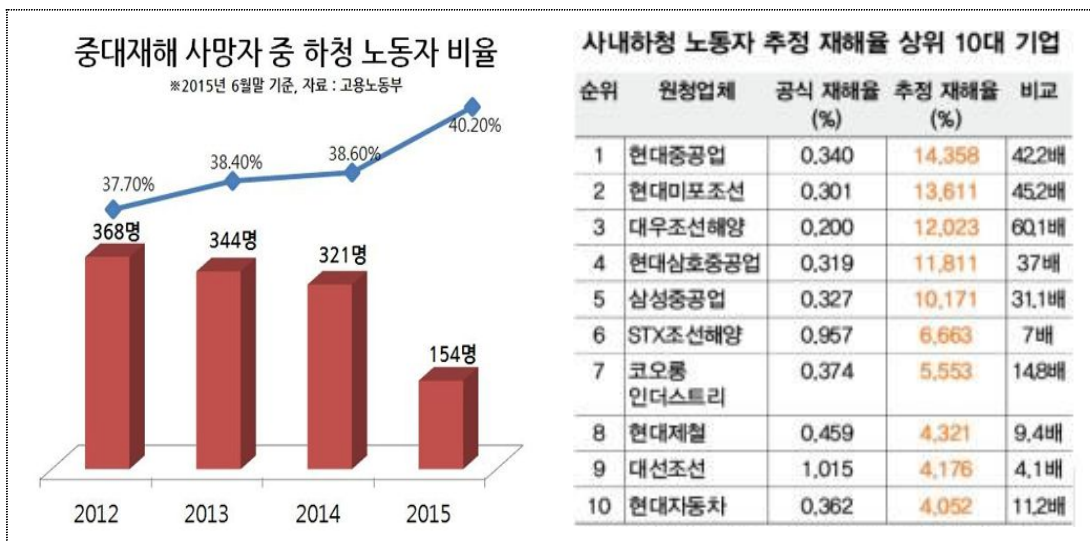
▶ 산재다발 사업장 영업정지, 명단 공표

- 중대재해 발생 사업장 영업정지 요청 강화
- 중대재해 발생 기업 명단 공표 및 하청산재 원청 명단 공표 확대 강화

2. 위험의 외주화 금지 및 하청산재 원청 책임 강화

- 중대재해 사망자 40%가 하청 비정규 노동자

[그림] 은폐된 사내하청 산재 및 사내하청 노동자 재해를 상위 10대 기업



- 전 산업으로 확대되는 하청 산재사망

- 비파괴 방사선 업체 5,000여개 중 1,000여 개만 허가업체. 4,000여개는 관리감독 방치되고 있음. 울산 조선업 비파괴 방사선 작업, 부산 녹산공단 방사선 누출, 서울 상계동 도로 방사선 누출 등 모든 노동자 시민 위험에 노출됨.
- 매년 건설업 산재사망 600명- 700명임. 다단계 하도급으로 업종별 산재사망 1위 임.
- 2011년 조선업 전체 기능직 인력의 68.5%가 하청임. 1990년 대비 원청 기능 인력은 101%, 하청 기능 인력은 1,041% 증가로 기능인력 전원 하청 노동자인 현상 증가함.
- 제철소, 발전소, 화학석유제품 제조 등 화학물질 취급 위험업종에서 설비 보수가 외주 하청화 됨. 노후화된 산업단지가 집중되어 잦은 폭발 누출사고로 하청 산재사망

집중됨.

- 철도 선로보수 하청 노동자 사망사고가 연속 발생함. 2015년에는 지하철 강남역 스크린도어 외주하청 수리보수 노동자 사망사고 발생함.

○ 하도급을 주는 이유, '유해위험 업무여서' 가 40%

- 산업안전공단 2007년 연구보고서에 따르면 원청업체에 하도급을 주는 이유를 조사했더니, "유해위험 업무여서"라는 응답이 40%로 가장 높은 비중을 차지함. "임금 수준이 낮아서"나 "노사분규 줄이기 위해"보다 높은 순위를 차지함.

[표] 원청업체의 하도급 이유

하도급을 주는 이유	원청업체의 응답비율
유해위험 작업이기 때문에	40.8%
하청의 임금 수준이 낮으므로	28.2%
노사분규 줄이기 위해	15.5%
4대 보험료 부담 감소	2.8%

* 출처 : 안전공단 연구보고서 2007

○ 하청 산재사망을 방지하는 산업안전보건법

- 한국의 원 하청 구조는 독립적이고 수평적인 관계가 아니라 실질적 파견인 위장 도급.
- 동일 작업장에서 시설, 설비 원청 소유, 공정지휘 및 현장통제 권한도 원청에게 있음. 하청 사업주는 시설, 설비 개선에 대한 권한도 없고, 공정의 흐름이나 화학물질 등 유해위험 정보를 알 수 없음.
- 하청 사업주는 안전보건 조치를 취할 능력도 권한도 없으며, 원 하청 수탈구조에서 최소한의 보호구 지급을 할 여력도 없음. 원청의 산재예방 의무는 사업주간 협의체 구성, 순회점검, 안전교육장 지원 등으로 한정. 안전보건 사업을 담당할 안전보건관리자 선임의무도 절대다수의 하청 업체는 적용제외. 하청 노동자는 사고조사, 안전교육, 안전보건 조치 등 최소한의 권리도 보장받지 못함.
- 산업안전보건법 28조는 유해위험 업무 도급금지이나 실질적으로는 도급인가. 수은의 경우 28조 대상물질이나 현재 도급인가로 되어 있으며, 산업안전보건법 29조의 원청 책임에 <철거, 해체 작업>은 제외. 그 결과 남영전구 수은중독 사고 발생함
- 산업안전보건법 29조는 동일 사업장의 하청 노동자만 적용대상이기 때문에 사외 2

차 3차 하청은 적용 제외되어 있으며, 재하도급 금지도 규정도 없음. 메탄올 중독 사고는 이런 상황에서 발생함.

○ 산재사망, 산재예방 책임지지 않는 원청. 20대 대기업 산재보험료 감면 3,461억
- 산재통계 또한 직접 고용관계에 기초하므로 원청은 산재 발생이 낮은 것으로 되어 산재보험료 감면 혜택. 하청 산재에 대한 불이익 처분으로 하청 노동자는 산재은폐를 강요받고, 산재보상도 받지 못함.

- 2012년 기업 산재보험료 감면액은 1조 1,376억. 그 중 20대 대기업 감면액 3,461억, 삼성 869억, 현대자동차 현대중공업 858억, LG 242억, SK 234억 감면됨

○ 하청 산재예방과 관련된 외국의 법 제도

* 국가 인권위 2014년 <산재위험 직종 실태조사> 연구 보고서 발췌

☑ 미국의 하도급 사업장에 대한 예방책임

- OSHA(직업안전위생관리국)는 1994년 다중사업주 사업장 기본정책을 안전규정인 <CPL 2. 103>에 명시함. 위험을 생산하는 사업주는 자신의 노동자, 또는 다른 사업주의 노동자를 위험에 노출 시킨 것으로 입건 가능.

- 1999년 위 지침 보완 <CPL 02-00-124> 발간. 건설업뿐 아니라 전 산업 적용됨.

- 2009년 순회 법정은 원청 사업주는 위험에 빠진 노동자가 누구의 노동자이건 상관 없이 산업안전보건법 기준 준수해야 한다고 판결함.

☑ 독일의 사내하도급 관련 안전보건제도

- 원청 사업주의 사내 하도급 노동자 안전보건 책임을 '제3자가 보호 효과가 있는 계약'을 적용해서 도출함. 도급인 수급인 모두 제3자인 노동자 보호책임 있고, 사내하도급 노동자가 사업주에 대한 직접적인 손해 배상 청구권을 가지는 법적 근거가 됨. 원청이 하청과 민법상의 안전배려 의무 배제 특약 체결 시에도 제3자 보호효과 계약은 유효하고 강행성 유지함.

- 사내하도급 노동자의 안전보건은 '노동자 평의회'가 대표로써 공동 결정권 가짐.

- 사업주들 간 협력이 없거나, 미비해서 노동자가 피해를 입었을 경우 해당 노동자는 관련된 모든 사업주를 대상으로 손해배상을 청구 할 수 있음.

- 원청 사업주가 하청 사업주의 업무수행 관련 긴급한 위험 있는 중대한 하자 발견

시 즉각 개입하여 위험을 시정해야 할 책임 있음.

- 산재보험기관인 BG(직업별 산재보험 조합)에도 산업안전보건 관련 권한 있고, 산재 예방 업무도 수행. BG는 산재예방규칙을 정할 권한 있고, 동업 조합 내 노사 동수 구성 자치 운영기구에서 정함.
- 사업주의 산재예방 관련 의무는 자영업자가 한 사업장에서 일하는 경우에도 적용.

☐ 영국의 사내하도급 관련 안전보건 제도

- 산업안전보건법은 사업주에게 하청 및 재하청 노동자와 특수고용노동자 포괄예방 의무가 부여됨.
- 위험에 대한 노출이 있었다는 것 입증하면 되고, 위해가 발생하는 지 입증 필요 없음.
- 사업주는 위험을 제거·완화하기 위해 실행가능한 모든 조치 취했다는 것 입증해야 면책가능. 사업주가 이 의무를 제3자에게 위임함으로써 책임을 면할 수는 없음.
- 하청 노동자의 산재에 대해 원청이 산업안전보건법 위반으로 처벌 됨.
- 원청 사업주는 작업 장비의 선택, 개인보호구의 선정 및 공급, 작업절차의 통제, 작업사전 승인의 통제, 작업자의 수, 안전보건 사고의 보고, 안전보건관련 기록의 보관 등에 대한 책임이 있음.
- 원청 사업주는 위험 및 안전보건조치 정보를 하청사업주, 노동자 모두에게 제공할 의무가 있음.

▶ 유해위험 업무 생명안전 업무 도급 재하도급 금지

- 수은, 비파괴 검사 등 방사선 취급 업무, 화학물질 설비보수 업무 등 유해위험 업무이고 상시 고용인 경우에는 도급 및 재하도급을 금지하여야 함.
- 공공교통 분야, 다중 이용시설 등 시민안전 직결되는 생명안전업무 도급 금지
- 건설업, 조선, 전자 등의 재하도급 과정에서 산재 다발, 재하도급 금지

▶ 원청 책임강화

- 산업안전보건법 29조 원청 책임강화 대상 범위에 철거, 해체, 설비 보수 업무와 유통매장의 임대, 위탁사업 등 포괄적 규정
- 화학물질 사외 하도급 사업장에 대한 원청 책임강화
- 동일사업장 원 하청 공동의 안전보건관리자 선임. 안전보건교육, 산업안전보건위원

회, 명예감독관 구성

- 감염성 질환 예방의무 하청 비정규 노동자 동일 적용
- 원하청 합산 재해 도입으로 원청 책임강화

▶ 산업안전보건법 전면 적용

- 산업안전보건법 적용 대상 사업주를 발주처로 확대하고, 노동자 개념을 특수고용노동자도 확대. (독일, 영국, 미국은 누가 고용 했는지를 중심으로 하는 ‘employee’가 아니라 해당 사업장에서 일하는 전체 노동자 개념인 ‘worker’ 개념으로 적용)
- 서비스업, 공공행정 등 산업안전보건법의 업종이나 규모별 적용제외 폐지, 전면 적용

3. 산재보험 적용대상 및 인정기준 확대

○ 산재 입증책임의 전환

- 산재에 대한 입증책임을 노동자가 부담하고 있어, 잠복기간이 긴 직업성 암등 직업병의 경우에는 관련 측정이나 결과 보존을 하지 않은 사업주의 불법이 결국 업무와의 연관성을 증빙하지 못하는 것으로 귀결되는 이중 삼중의 고통이 부과됨.
- 산재를 입증하기 위한 작업경력, 유해물질 노출, 근골격계 유해요인 조사 결과는 사업주가 갖고 있으며, 사업주는 산재를 회피하기 위해 사실관계 축소와 왜곡을 광범위하게 하고 있음.

○ 직업병 인정기준의 제한

- 심야노동으로 인한 수면장애 및 직업성 암, 성희롱에 의한 직업성 질환, 감정노동 및 업무 스트레스로 인한 정신질환 및 자살 등 새로운 직업성 질환 확대. 보수적 산재인정기준으로 법정 소송 등의 사회적 비용 낭비가 반복되고 있음.
- 직업성 질병의 산재인정은 평균 48% 내외임. 뇌심혈관질환은 25%, 근골격계 질환은 50% 내외이며, 직업성 암은 신청도 작아 발병 대비 0.1% 내외만 산재로 승인. 업무상 질병 인정기준의 협소함으로 대부분의 노동자가 평균 4-5년의 법정 소송을 거쳐 산재로 인정받고 있음. 산재 불인정 남발로 산재를 치료하기에도 힘든 노동자와 가족의 고통이 가중되고 있고, 소송 중에 사망에 이르는 경우가 다발하고 있음.

○ 산재심사 승인 구조의 문제

- 산재신청 과정에서 사업주 날인제도로 인해 산재 신청과 인정이 사업주의 인정 여부에 달려 있는 것처럼 왜곡되어 있음. 사업주 날인제도 폐지가 필요함.
- 산재신청 과정에서 사업주는 사실관계를 왜곡하거나 허위자료 제출함. 최근 삼성을 비롯한 대기업은 역학조사 과정에서 산재신청 당사자나 대리인의 참여를 거부하고 있음. 2012년 산재보험 제도개선 합의로 ‘역학조사에 당사자, 대리인 참여 보장’을 규정에 명시하였으나, 상위 법 개정이 미흡한 것을 이용하여 기업들은 비상식적 행위 지속됨.
- 현장 재해조사 비율이 낮고, 산재신청과정에서 사업주 조력 의무 위반에 대한 처벌 규정도 없음. 질병판정위원회 위원 명단도 공개되지 않아 산재신청 노동자의 항변권이 보장되지 않음.
- ‘업무상 질병판정위원회’에서 직업병 인정기준 개정안과 운영 제도개선에 대한 실질적 이행이 되지 않아 불승인이 남발되고 있음.

○ 중소 영세 사업장의 산재보험 미인식

- 산재은폐 조사에 따르면 평균 25% 이상의 노동자는 아무런 보상도 받지 못하고 있음.
- 산재보험으로 미처리 사유중의 상당 비중을 차지하는 산재보험 미인식에 대한 대책이 필요함. 특히 직업병에 대해서는 산재보상 대상 여부도 모르고, 신청 처리 절차도 복잡하고 어려운데 적절한 지원도 없어 포기하는 경우가 다반사임.
- 산재보험의 무과실 책임주의, 사업주 날인 불필요, 사업주 당연가입 및 사업주 가입여부 무관 보상 가능 등 기본 사실도 인지하지 못하는 경우 다수. 노동자에 대한 홍보사업 및 산재신청 시 지원 제도가 필요함.
- 산재보상에도 권리 구제를 지원하는 국선 산재 노무사 제도 도입이 절실함. 2014년 민주노총의 요구로 열린 ‘산재은폐 TF’ 노사정 논의에서 국선 산재노무사 제도도입 추진하기로 하였으나, 실질 추진 실적이 없음.

▶ 산재보상 입증 책임 전환

- 산재입증책임을 근로복지공단에 부여.

- 사업주의 재해조사, 역학조사 및 노동자 및 대리인 참여거부 및 허위자료 제출 처벌 강화
- 근로복지공단의 재해조사 결과 및 산재 심의안 산재 노동자에게 사전 공개
- ▶ 직업병 인정기준 확대
 - 감정노동, 직무스트레스, 일터 괴롭힘 등 정신질환 산재인정 기준 확대
 - 심야노동으로 인한 수면장애, 유방암 산재인정 기준 확대
 - 유산, 선천성 심장질환아 출산 등 여성노동자 산재인정기준 확대
 - 노동 강도, 업무상 스트레스 등 직업성 암 유발 관련 사회적 요인 확대
 - 직업성 암 발암물질 확대
 - 직업병 인정기준의 정기적인 검토 및 확대 위한 상설논의 기구 설치
 - 뇌심혈관계 질환 만성화로 인정 기준 주당 52시간으로 개정
- ▶ 근로복지공단 항소권, 구상권 남용 제한
 - 근로복지공단의 산재 소송 항소권 남용 제한
 - 노사관계 발생한 경비구역의 산재, 건설장비 기사 노동자 부과 구상권 남용 제한
- ▶ 산재심사승인 체계 개혁
 - 미 인식 노동자 산재 보상 확대를 위한 의료 기관의 산재 신청권 확대
 - 질병판정위원회, 산재 심사위, 재심사위 제도 개혁
 - 재해조사 역학조사 제도 개혁 및 노동자와 대리인 참여거부 및 허위자료 제출 사업주 처벌
 - 산재심사 승인 체계의 독립기구화 및 근로복지공단의 서비스 기관으로의 재편
 - 선 보장 후 승인 체계로 적정 재활치료 보장
- ▶ 하도급 노동자 산재 실질 적용위해 낙찰률에서 산재보험료 적용 제외
 - 공공공사 입찰제도 산재보험 및 산재예방사업관련 예산 낙찰률 적용 제외 규정화
 - 원 하도급 거래 표준계약에서 산재보험료 별도 재정화 하고, 낙찰률 적용 제외 규정화
- ▶ 산재보험 미 가입 사업장 해소 대책 수립
 - 산재보험 가입 신고제도와 사업장 인허가 제도 연계
 - 인허가 과정에서 산재보험 가입 강제 규정화
 - 산재보험 미 가입 사업장 적발 시 인허가 관련 제제조치 강화
- ▶ 국선 산재 노무사 제도 도입

- 취약계층의 산재보상 권리구제 서비스 지원.

4. 산재은폐 근절

○ 사업장 산재은폐 유형과 문제

<원·하청 사업장>

- 원청 대기업은 하청업체에게 삼진 아웃제 적용 등 하청 산재를 관리하고 있음. 그러나 하도급 계약에서 최저가 낙찰제를 적용하고, 하청업체에 안전보건관리를 지급하지 않는 등 산재예방관련 비용 지급은 외면하고 있음.
- 원청 차원의 공상 처리 지침을 작성하여 하청 사업주와 노동자에게 강요하고 있음.
- 재해발생시 지정병원 이용 시에만 치료비 지급, 사고 발생에 대한 신고 및 이송도 지정병원으로 하도록 현장 지침화 하고 있음.
- 지정병원과 사업장의 유착으로 사고성 재해도 산재가 아닌 것으로 둔갑하고 있음.
- 119가 아닌 회사 혹은 지정병원 응급차량 이용하다 응급조치 미비로 사망한 사례 발생.

<영세 사업장>

- 산재보험 제도에 대해 노동자, 사업주 모두 알고 있지 못하거나, 미 가입.
- 개별 실적 효율제로 산재 발생 시 보험료 인상분에 대한 부담으로 산재은폐.

[표] 산재발생 보고의무 위반 적발 현황(2014년 국정감사)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014.7
총계	2102	1591	1908	456	1242	192	487
건강보험 부담이득금 환수	1,134	982	1,500	78	785	54	396
산재은폐 신고센터	1	2	0	1	0	12	3
자진신고	22	8	14	19	4	25	8
사업장 감독 등	167	8	11	8	224	30	4
119 구급대 신고	65	28	6	21	0	0	0
요양신청서 반려 및 지연보고	713	563	377	329	229	71	76

- * 2008년에 사업장 감독 건수 중 143건은 한국타이어 단일 사업장임.
- * 2012년 사업장 감독 건수 중 100건은 유성기업, 86건은 기아자동차 광주공장임.

[표] 산재은폐 적발건수 및 조치결과 분석

구분	적발건수	조치결과					
		계	행정조치		사법조치	과태료 부과금액	건당 금액
			경고	과태료			
08	2,098	2,098	1,871		227		
09	1,591	1,591	1,546		45		
10	1,908	1,908	1,875	10	23	6천8백만원	680만원
11	456	456	409	47		1억8천9백만원	402만원
12	1,242	1,242	821	421		21억5천백만원	510만원
13	192	192	55	137		3억6천6백만원	267만원
14.07	487	487	96	391		6억5천8백만원	168만원

* 출처 : 2012년 국정감사 자료

▶ 병원 신고제도 도입

- 노동부 산재통계의 13배에서 30배에 달하는 산재가 건강보험으로 처리되는 현실을 개선하기 위해서는 병원단계에서 산재보험으로 정리하는 근본적 방안이 마련될 필요가 있음

- 병원의 의사 신고제도는 독일과 미국 워싱턴 주 등에서 시행.

- 병원 신고제도는 사업주의 강요와 산재신고를 둘러싼 노사 갈등문제를 해결하고, 산재노동자의 정확하고 신속한 치료 및 직장복귀에 기여할 것임.

▶ 산재은폐 실태조사 및 제도개선 방안 연구 및 대책기구 구성

- 산재보험 처리를 기피하는 사업주로 인해 산재보상을 위해 해고 등 불이익을 감수해야 함.

- 90% 산재가 은폐되는 현실에서 산재예방 보상 정책의 근본적 대책 마련은 불가능함. 그러나 정부 산재은폐 정책은 단기적 대책에 급급하여 사실상 방치되고 있음.

- 산재은폐를 해결하기 위한 중장기적 대책기구 구성 필요

▶ 적발과 처벌 시스템 강화

- 정부의 집중 산재은폐 감독 및 정기적 실시 계획, 사업주 조작에 대한 적발 방안 마련

▶ 산재은폐 적발 감독강화 방안 마련

- 산재은폐 적발 노동부 감독강화

- 사업장 중대재해 119 이송 의무화

▶ 산재보고 기준 휴업3일 도입 철회

- 119 및 응급구조차량 이송 시스템 및 건강보험 공단 사전 사후조사 등 제시되는 적발 시스템 강화는 휴업 3일 기준 도입 시에는 제한적으로 작동할 수밖에 없음

- 산재보고 기준 휴업 3일 도입 철회

▶ 원청의 하청 산재은폐 강요 근절 대책 수립

5. 생명안전 노동자 참여 보장

○ 위험 작업을 대피할 권한도, 예방사업 참여도 제한되는 노동자

- 2012년 구미 불산 누출사고 지역주민은 대피, 공단 노동자는 대피 못하고 작업 지속함. 노동계와 국회 등에서 인근 사업장 작업 중지 요구했으나, 작업 중지 명령 내리지 않음.

- 노량진 수몰사고, 여수 대림산단 사고, 당진 현대제철 사고 등 노동자가 사고의 위험을 감지하고 조치를 요구했으나 목살 당하고, 위험에 대한 정보 없이 사망함.

- 산업안전보건법 제 26조(작업 중지) 조항이 있으나, 작업 중지권은 사업주에만 있음. 노동자들은 대피와 보고만 법제화되어 있음.

- 노동자 참여구조인 '산업안전보건위' 구성은 고용구모에 따라 제한. 하청노동자 참여구조 없음. 명예산업안전감독관, 안전점검도 마찬가지임.

○ 위험 작업중지권 발동 관련 노동조합 탄압 사례

- 2010년도 사망사고 발생 사업장에서 노동조합에서 작업중지권을 적용했다는 것으로 노동조합 임원, 노동안전 간부가 회사로부터 징계, 고소고발, 손해배상 청구를 당함. 안전사고가 발생하여 대책회의를 요구했으나, 사망자가 없다는 이유로 회사가 거부하는 사례 다발함.

- 건설노동자와 하청 노동자 산재사망 사고에 해당 노조는 사고조사 참여도 없고, 작업 중지권은 발동 불가능함. 조선업은 기업인수과정에서 채권단이 단체협약에 있는 작업중지권 폐지를 요구하기도 함.

○ 작업 중지권 외국 사례

- ILO 협약 115호 19조에는 “근로자가 심각한 위험이 닥치면 즉시 직속상관에게 보고하고, 사용자는 위험이 남아 있는 한 근로자에게 작업 복귀를 요구 할 수 없다” 로 명시.
- 독일 산업안전보건법(제9조) 특별한 위험조항에서 노동자의 작업중지권을 부여하고 있음

○ 노동자 참여 보장 없이 사업주 면죄부로 전락하고 있는 자율안전

- 노동부는 십 수 년 동안 자율안전을 주요 정책기조로 하고 있음 대표적인 자율안전 정책으로 ‘무재해 운동’, ‘자율안전관리제도’, ‘원 하청 공생협력제도’, ‘위험성 평가’ 제도 등을 시행하고 있음. 그러나 노동조합이나 노동자 참여는 보장되지 않음. 기업은 노동자 참여 없는 ‘페이퍼 안전’으로 현장의 안전실태를 왜곡, 산재를 은폐하고, 정부 감독을 피해나가는 면죄부로만 이용하고 있음. 삼성 불산 누출사고와 여수산단 대림 참사, 최근의 한화케미칼 폭발사고 이후에 재벌 대기업의 수 천 건의 산업안전보건법 위반이 적발되고, 각종 자율안전 정책으로 기간에 정부 감독도 면제되어 왔음이 밝혀짐.
- 1년 반 동안 17명의 하청노동자 산재사망이 발생한 당진 현대제철의 경우에도 KOSHA 안전인증을 하청 업체까지 받은 상태였으나, 중대재해 연속 발생 이후 수 천 건의 범위반, 안전예산 0원, 하청 안전관리비 미지급 등이 밝혀짐.
- 2014년 위험성 평가 실시 사업장에 대한 민주노총 금속노조의 조사결과, 회사가 노조참여를 배제한 체 회사주도의 일방적 위험성 평가가 진행되면서, 관리자 안전점검, 부서별 체크리스트, KOSHA 18001인증으로 대체하는 형식적 평가진행이 밝혀짐. 위험성 추정과 결정에 있어 저평가를 하고, 개선대책도 제시하지 않거나 교육과 주의력 고취 등 인적요인 개선에만 초점을 맞추고 있어 제도의 취지에 역행하는 형태로 진행되고 있음.

○ 산업안전보건위원회. 명예산업안전감독관 실태

- 한국의 산업재해의 80% 이상이 중소 영세사업장에서 발생함. 그러나 현행법은 50인 이하 사업장은 안전보건관리자 선임도 면제되어 있고, 노동자 참여구조는 전무한 상태임. 산재사망이 다발하는 건설업의 경우에는 사고조사에도 배제되어 있고, 명예산업안전감독관이 노동자 대표로 구성되는 것이 아니라, 사업장의 관리자가 선임되어

유명무실한 경우가 대부분임.

- 중소 영세사업장 및 비정규직 고용이 다수인 건설업 등에 노동자 참여구조를 제도화 하는 것은 산재예방의 근본적 해결 방안임. 공단 및 지역단위 명예산업안전감독관을 활성화 하고, 현장 출입권을 포함하여 사업장내 명예산업안전감독관과 동일한 권한을 부여하여야 함.

○ 노동조합의 안전보건 활동을 위축시키는 근로시간 면제제도

- 노동조합의 전임자 임금 지급을 금지하고 근로시간 면제제도를 도입하면서, 노동조합의 안전보건 활동을 급격하게 제한하고 있음.
- 산재예방은 조합원의 근로조건 개선만을 위한 것이 아니고, 전체 노동자의 생명과 안전을 보장하는 활동으로 온전히 보장되어야 함.

▶ 노동자 참여 보장

- 급박한 위험에 작업 중지권 보장.
- 건설 및 하청 노동자 사고 시 해당 노조 조사 참여 보장
- 산업안전보건위, 명예산업안전감독관 전면 적용 및 하청 비정규 노동자 참여보장
- 사외 명예산업안전감독관 현장 출입권 및 활동보장
- 위험성 평가, 공정안전보고 제도 노동조합 및 하청 비정규 노동자 참여 보장

▶ 시민참여 보장

- 화학물질 관리법 지역주민 알권리 참여권 보장
- 지역안전관리 시스템에 노동자, 시민 참여 보장
- 공공서비스, 다중 이용시설의 안전에 노동자, 시민의 참여 보장

[첨부자료] 20대국회 주요법률안

연번	의안명	대표발의	제안일	의안번호	주요내용	이유
1	근로기준법 일부개정법률안	이인영의원 등 15 인	2016-06-07	2000116	긴박한 경영상의 이유에 대한 필요성 범위와 요건을 구체화, 해고를 피하기 위한 노력”의 내용을 구체적으로 규정, 사용자의 해고 회피 노력과 합리적이고 공정한 해고 대상자 선정, 근로자대표에 대한 서면 통보 및 성실한 협의가 이루어지지 않을 경우 정당한 이유 없이 한 해고로 보도록 함	정리해고 제한
2	근로기준법 일부개정법률안	노회찬의원 등 12 인	2016-07-07	2000739	가. 경영상 이유로 인한 해고의 요건인 긴박한 경영상의 필요를 판단할 때, 기업구조·재무현황·사업현황·외부기관신용평가 등을 종합적으로 고려하여 판단하도록 하여 경영상 해고의 요건을 구체화함(안 제 24 조제 1 항). 나. 사용자로 하여금 해고계획, 경영상 이유 및 고용유지노력 등에 관한 사항을 노동조합 또는 근로자대표에게 해고 90 일 전까지 알리도록 하고, 노동조합 또는 근로자 대표와 합의에 도달하는 것을 목표로 성실하게 협의하도록 명시함(안 제 24 조제 3 항·제 4 항). 다. 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려는 사용자는 고용노동부장관의 승인을 받도록 함(안 제 24 조제 5 항 신설). 라. 해고근로자 우선재고용 절차를 명확히 하고, 이를 이행하지 않는 사업주에 대하여 고용노동부장관이 시정을 명할 수 있도록 하며, 동시에 피해 근로자에게는 손해배상을 하도록 함(안 제 25 조).	정리해고 제한
3	근로기준법 일부개정법률안	한정애의원 등 11 인	2016-07-13	2000843	“1 주”를 휴일을 포함한 7 일로 정의하여 휴일근로가 연장근로에 포함되는 것을 명확히 하는 한편, 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 운영 시 추가적인 연장근로를 허용하지 않도록 함으로써 장시간 근로관행을 개선하려는 것임(안 제 2 조제 9 호 신설, 53 조제 2 항 삭제).	중복가산 법제화, 근로시간 단축

					아울러, 현재 15 세 이상 18 세 미만 연소근로자의 1 주 40 시간에서 35 시간으로, 1 주 연장근로한도 6 시간에서 5 시간으로 단축시킴으로써 연소근로자 개선하고 근로보호를 강화하려는 것임(안 제 69 조)
4	근로기준법 일부개정법률안	윤종오의원 등 18 인	2016-07-25	2001134	경영상 이유에 의한 해고의 사유의 범위를 명확히 계속고용 노력 의무를 두며, 일정 규모 이상 해고의 도입함으로써 경영상 이유에 의한 해고의 무분별 근로자의 고용안정을 보장하려는 것임. 또한, 직장 사용주의 일방적 취업규칙 변경 등 현행법령의 근로자의 노동권을 두텁게 보호하려는 것임.
5	근로기준법 일부개정법률안	이정미의원 등 10 인	2016-09-21	2002357	비정규 고용형태 확산을 규제하기 위하여 근로자의 개념을 확대하고, 사업양도 및 도급사업 변경 시 승계 원칙을 명문화하며, 상시적 업무의 간접고용 「근로기준법」에 명문화하려는 것임(안 제 2 조제 1 항 신설, 제 9 조의 2 신설 및 제 23 조의 2 신설).
6	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	윤후덕의원 등 14 인	2016-07-04	2000655	사용자의 정의에 “근로자의 근로조건 및 노동조합 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 포함시키고, 해당 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 실질적·구체적인 지배력·영향력을 받는 근로자들 노동조합을 해당 사용자의 교섭당사자로 규정함으로써 간접고용근로자의 노동 3 권을 보장
7	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	윤종오의원 등 10 인	2016-08-09	2001494	직장폐쇄의 개념을 법에 명확히 정의하고 그 요건에 사업장에 소속된 근로자 전부를 대상으로 하는 기준수사항을 구체화함으로써 사용자의 직장폐쇄가 기준수단으로 남용되는 것을 방지하여 근로자의 단체 것임.

8	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	송옥주의원 등 20 인	2016-08-09	2001498	노동조합 및 노동관계조정법 ? 상 사용자의 정의에 근로조건, 산업안전 및 보건, 계약이행을 위한 지휘 영향력 또는 지배력을 행사하는 자의 경우 그 법 간주하고, 해당 사용자로부터 근로조건 등에 실질 근로자들이 조직하거나 가입한 노동조합을 해당 사 규정함으로써 간접고용 근로자의 노동 3 권을 보장 직장폐쇄가 대항성, 방어성, 상당성 요건을 갖춘 인정됨에도 불구하고, 현행법상 직장폐쇄 개시요건 규정하고 있어, 정당성 판단에 있어 논란이 발생하 쟁의행위로 인하여 노사간 교섭의 균형이 깨지고 압력이 가해지는 상황에서 수동적 방어적 수단으로 함에도 불구하고 법적 미비로 인하여 제도를 악용하 있어, 직장폐쇄를 별도로 정의하고, 부분적 직장 쟁의행위를 방해하지 못하도록 개정할 필요가 있음 또한 직장폐쇄에 대한 노동위원회의 개시결정을 통 직장폐쇄 단행을 막고, 불법 직장폐쇄에 대한 징 도입하여 노사 당사자 해결의 원칙을 확보해 주고자 제 4 조, 제 29 조의 5, 제 44 조 삭제, 제 46 조, 제 4 제 91 조, 제 96 조).
9	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	이정미의원 등 10 인	2016-08-26	2001839	현행법은 퇴직급여의 지급대상에서 계속근로기간이 근로자를 제외하고 있어, 1 년 미만의 기간을 단위 반복 체결하는 근로자의 경우 합산된 총 근로기간 경우에도 퇴직급여의 지급대상에서 제외되는 불합리 있음.이에 퇴직급여 지급대상에 대한 규정을 명확하 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 계속근로기간으로 보도록 함
10	근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안	윤관석의원 등 10 인	2016-06-03	2000029	

11	최저임금법 일부개정법률안	이정미의원 등 10 인	2016-07-01	2000626	최저임금위반 사업주가 처벌과 과태료를 동시에 받 청소년 단시간 노동자에 대한 최저임금고지의무 위 과태료를 부과하도록 함. 또한 최저임금법 위반으 입했을 때 사업주에게 10 배의 배상책임을 두도록
12	최저임금법 일부개정법률안	우원식의원 등 57 인	2016-07-06	2000704	최저임금의 결정을 국회에서 하도록 함으로써 최저 심도있는 검토가 이루어질 수 있도록 하려는 한편 '최저임금 결정 협약'과 권고안에서 '근로자와 그 충족시킬 수 있는 적정 수준의 임금'을 최저임금으 있어 최저임금 결정 시 '근로자와 생계를 같이 하 생계비'도 고려하도록 하려는 것임(안 제 4 조제 1 항 제 10 조까지, 제 4 장 삭제).
13	최저임금법 일부개정법률안	한정애의원 등 11 인	2016-08-04	2001406	최저임금위원회의 공익위원을 모두 국회에서 추천 변경함으로써 공익위원의 중립적이고 공정한 역 최저임금위원회를 대통령 소속으로 두도록 하여 최 체계적으로 추진하도록 하고 그 책임을 강화하러 아울러 최저임금 위반 사업주에 대한 관리 감독과 강력한 처벌이 요구됨에 따라 '징벌적 손해배상 제 최저임금 미만의 임금을 지급받는 근로자를 보호하
14	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안	김경협의원 등 30 인	2016-06-20	2000348	현행법에서는 기간제근로자의 사용기간만을 정하고 대해서는 특별한 제한이 없으므로 최소한 국민의 사 업무에 한해서라도 기간제근로자의 사용 남용을 제 필요
15	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한	박주현의원 등 11 인	2016-07-22	2001062	국민의 생명과 안전 등과 관련한 업무에 기간제 근 생명·안전업무에 대한 범위를 기존보다 확대하여 방지하고 위험의 외주화라는 구조적 문제를 해결하

	법률 일부개정법률안				
16	파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안	이인영의원 등 15 인	2016-06-07	2000117	「한국철도공사법」 제 9 조에 따른 업무, 「의료법」 등 「항공법」에 따른 항공업무 등 공중의 생명·건강과 관련된 업무에는 근로자파견사업을 행하지 못하도록 제 5 조제 3 항).
17	파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안	박주현의원 등 11 인	2016-07-22	2001064	국민의 생명과 안전 등과 관련한 업무에 파견제 근로자의 생명·안전업무에 대한 범위를 기존보다 확대하여 방지하고 위험의 외주화라는 구조적 문제를 해결하기 제 5 조제 3 항).
18	산업재해보상보 험법 일부개정법률안	강병원의의원 등 34 인	2016-08-12	2001583	특수형태근로종사자의 ‘적용 제외 신청제도’를 폐지하 마찬가지로 예외 없이 산업재해보상보험을 적용하 특수형태근로종사자가 산업재해의 위험으로부터 보호 하려는 것임
19	산업안전보건법 일부개정법률안	정부	2016-06-28	2000517	도급사업의 사업주가 해당 도급사업의 사업장에서 근로자에 대하여 산업재해 예방 조치를 하여야 하 해당 도급사업의 전체 작업장으로 확대
20	산업안전보건법 일부개정법률안	심상정의의원 등 10 인	2016-06-07	2000110	가. 제 13 조의 업무를 총괄·관리할 안전보건관리자 함(안 제 13 조제 1 항). 나. 안전보건총괄책임자는 직무에 대해 규정된 시한 규정하고, 직무의 범위에 도급사업 시 원청사업주의 보건조치를 추가(안 제 18 조제 3 항)하여 그 책임성 다. 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업 도급을 안전·생명과 밀접한 철도, 원전 등 유지보수 업무 「관리법」 제 2 조제 7 호의 사고대비물질을 포함함(안

					<p>라. 안전·보건에 관한 협의체의 구성 및 운영을 산 구성(수급인의 근로자를 포함한다) 및 운영으로 하 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원을 안전보 사항(수급인의 근로자를 포함한다)으로 하며, 안전보 추가함(안 제 29 조제 2 항제 1 호·제 3 호 및 제 6 호 마. 도급사업 시 안전·보건조치 중 고용노동부령으 발생위험이 있는 장소를 삭제함(안 제 29 조제 3 호 바. 중대산업사고가 발생한 경우 중대산업사고에 의 또는 그의 유족, 피해 근로자가 가입한 노동조합과 공정안전보고서 열람권을 부여함(안 제 49 조의 2 제 제 49 조의 2 제 12 항).</p> <p>사. 제 18 조제 3 항의 위반에 대해서는 벌칙을 규정 위반에 대해서는 벌칙을 상향조정함(안 제 67 조).</p> <p>아. 「산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관 벌칙규정을 가중하기 위해 벌칙 제 66 조의 2 를 삭제).</p>
21	산업안전보건법 일부개정법률안	한정애의원 등 14 인	2016-06-07	2000105	<p>유해.위험한 작업으로서 도급인의 사업장에서 상시 사내하도급을 전면 금지하고, 유해.위험한 작업 중 이루어지거나 도급인의 사업장 밖에서 이루어지는 고용노동부장관의 인가를 받아 도급을 줄 수 있 사업주의 산업재해예방조치에 안전·보건조치 등을 것임. 또한 산재 사고 발생 시 도급 사업주에 대한 양벌규정에서 법인 등에 대한 처벌 수준과 조건을 등 관련 규정을 정비함으로써 수급인이 사용하는 강화하려는 것임.</p>
22	산업안전보건법	유동수의원	2016-09-20	2002347	<p>현행법에서는 산업재해 은폐행위를 과태료로 처벌하</p>

	일부개정법률안	등 15 인			형사처벌 대상으로 상향시킬 경우 사업주를 소환되어 산업재해 예방효과가 극대화 될 것임. 비교법 일본의 경우 산업재해 은폐행위는 형사처벌로 규율하여 현행법의 실효성을 높임과 동시에 산업재해 사업주의 책임을 물을 수 있도록 법률을 개정하기
23	산업안전보건법 죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안	심상정의원 등 10 인	2016-06-07	2000109	사업주가 산업안전보건법죄를 범하여 그 사업 또는 종사자를 사망에 이르게 한 경우에는 3 년 이상의 함(안 제 3 조).
24	고용보험법 일부개정법률안	김종훈의원 등 21 인	2016-08-01	2001314	가. 특별연장급여 사업의 재원은 일반회계에서 부담하나. 「고용정책 기본법」에 따라 고용위기 지역·업종·고용재난지역으로 선포되는 지역의 경우에는 수급하여 요건을 완화하도록 함(안 제 43 조의 2 신설). 다. 고용위기 지역·업종으로 지정되거나 고용재난지역의 경우에도 특별연장급여를 지급하며 그 수급 60 일에서 180 일로 확대함(안 제 53 조제 1 항). 라. 특별연장급여 시행 기간을 현행은 시행령에 위법률에서 “1 년 이상의 기간”으로 연장함(안 제 53 마. “개별연장급여”와 “특별연장급여”를 지급하는 수급자격자의 구직급여일액의 100 분의 70 을 곱한 100 을 곱한 금액으로 조정함(안 제 54 조제 2 항)
25	고용보험법 일부개정법률안	이정미의원 등 10 인	2016-09-07	2002208	가. 소정근로시간이 1 주 15 시간 미만인 자에 대한 폐지함(제 10 조제 2 호 삭제).

				<p>나. 구직급여의 수급 요건 중 피보험 단위기간을 현재 180 일에서 최근 3 년간 180 일로 변경해 구직급여 제 40 조제 1 항제 1 호).</p> <p>다. 현행 90 일부터 최장 240 일인 구직급여의 소정 최장 360 일로 연장하여 실질적 사회안전망 기능을 특히 30 세 미만 청년에 대한 구직급여 차별을 폐지 소정급여일수는 그 피보험 단위기간을 초과할 수 제 50 조제 1 항).</p> <p>라. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우 구직급여 수급자격이 제한되나, 이를 완화하여 3 실업상태일 경우 구직급여를 지급하도록 함(안 제 마. 15 세 이상 35 세 미만 청년 중 실업급여(청년-지급이 종료된 실업자, 고용보험에 가입하였으나 피 180 일 미만인 실업자 중 요건을 갖춘 경우 최저 범위에서 대통령령이 정하는 일수로 청년구직촉진 있도록 함(안 제 67 조의 2 신설).</p>
26	생명안전업무 종사자의 직접고용 등에 관한 법률안	이인영의원 등 17 인	2016-06-07	2000126 <p>철도·도시철도·항공운수사업 중 국민의 생명안전업 수도·전기·가스·석유사업의 운영 및 공급 관련 업무 주요업무, 통신사업의 주요업무, 「선박직원법」에 따 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전과 관련된 업무 다른 유해·위험 업무 등 근로자의 생명·건강 또는 업무를 “생명안전업무”로 규정하고, 이 업무에는 파견근로자 및 외주용역근로자 사용을 금지하고 직 정규직(기간의 정함이 없는 근로자)을 사용하도록</p>

[참고자료]

민주노총 제도개선요구 및 민변 개혁입법과제

I. 민주노총 제도개선 요구

I. 노동개악 불법지침 폐기

1. '쉬운 해고' 불법 지침 폐기
2. '맘대로 취업규칙 변경' 및 '낮은 임금' 불법지침 폐기
3. 위법한 단체협약 시정지도 중단
4. 공공부문 성과·퇴출제 중단
5. 위법 행정지침 폐기 및 행정지침에 대한 입법적 통제

II. 노동기본권 보장·노조탄압 금지

1. 공무원·교사·교수 노동기본권 보장
2. 복수노조 자율교섭 보장
3. 산별교섭 제도화 및 공공부문 대정부교섭 보장
4. 부당노동행위 근절
5. 전임자 임금 노사자율 결정
6. 단체협약 일방해지권 제한
7. 파업권 보장
8. 노조활동에 대한 손해배상 및 가압류 청구 금지
9. 필수유지업무 관련 조항 삭제
10. 노동자 정치활동 보장
11. 공공기관 정상화대책 및 기능조정 철회
12. 노동위원회 독립성·전문성 강화
13. ILO 핵심협약 즉각 비준
14. 노동조합 활동으로 인한 해고자 원직복직 및 원상회복

III. 비정규직 권리보장 및 정규직 전환

1. 비정규직 권리보장 노동관계법 전면 재개정

2. 기간제 사용사유 제한 및 상시·지속업무 정규직 고용원칙 제도화
3. 간접고용 노동기본권 보장 및 불법파견 금지
4. 특수고용노동자 노동기본권 보장
5. 차별금지, 동일노동 동일임금 명문화 및 초단시간 노동자 권리보장

IV. 고용안정 보장

1. 정리해고(경영상 해고) 금지 및 요건 강화
2. 상시지속업무 정규직 직접고용
3. 시간제 일자리 확대 저지와 고용의 질제고
4. 노동시간 단축과 일자리 확충
5. 학대해고, 일터괴롭힘 방지
6. 좋은 일자리 창출 고용정책 기조 전환

V. 민영화저지와 사회공공성 강화

1. 의료 민영화 저지와 의료공공성 강화
2. 국민연금 기금운용본부 공사화 저지 및 공적연금 강화
3. 공공기관 기능조정 방안 폐기 및 수서발 KTX의 철도공사 재통합
4. 보육·교육 재정 확충 및 공공성 강화
5. 재벌 부당이익 환수 및 부자증세를 통한 조세정의 실현

VI. 이주노동자 노동기본권 보장과 고용허가제 폐지, 노동허가제 도입

1. 고용허가제 폐지, 노동허가제 도입
2. 사업장 이동의 자유보장
3. 이주노동자 퇴직금 출국 후 수령제도의 폐지
4. 농축산 이주노동자 근로기준법 적용제외 개정
5. 이주노조 노조활동 및 노동3권 보장
6. 미등록 이주노동자 단속중단
7. 출입국관리법 개정

VII. 건강한 일터, 안전한 사회

1. 중대재해 기업 처벌 특별법 제정
2. 위험의 외주화 금지 및 하청산재 원청 책임강화
3. 메탄올 중독사고 대책 수립 및 파견 확대 입법 추진 중단

4. 감정노동자 권리 찾기 입법
5. 사업장 안전보건관리 강화 및 생명안전 일자리 창출
6. 산재보험 적용대상 및 인정기준 확대
7. 산재은폐 근절
8. 공공안전 대책 수립
9. 생명안전 노동자·시민 참여 보장

VIII. 자본의 권리 무한 확대하는 자유무역협정 중단 : 환태평양경제동반
자협정(TPP) 가입추진 중단

IX. 성별 격차 없는 좋은 일자리

1. 성별 임금격차 극복
2. 노동시간 단축으로 경력단절 예방
3. 직장 내 성폭력 대응 강화

Ⅱ. 민변 개혁입법과제 : 일하는 사람들을 위한 노동법 개정

1. 개별적 노동관계법

2012년 개혁입법과제		반영 여부
근로기준 법	근기법 적용범위 확대	미반영
	근로자·사용자 개념확대	미반영
	해고 등의 제한 규정 정비	미반영
	정리해고 제한	미반영
	기업변동 시 승계관련 조항 신설	미반영
	노동시간 단축	미반영
	명예근로감독관제도 도입	미반영

1) 근기법 적용범위 확대

현행법	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	제11조(적용 범위) <u>이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.</u>

2) 근로기준법상 근로자·사용자 개념 확대

현행법	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를

현행법	개정안
<p>제공하는 자를 말한다.</p> <p>2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다</p>	<p>제공하는 자를 말한다. <u>이 경우 독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다.</u></p> <p>2. "사용자"란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 임금, 고용 등 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 보며, 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약 체결의 당사자와 함께 연대책임을 진다.</u></p>

3) 해고 등 제한규정(제23조 제1항)의 정비

법 제23조 제1항 규정이 실질적으로 근로자에 대한 모든 불이익 처분에 적용될 수 있도록 “그 밖의 징벌(懲罰)”이라는 문구를 “그 밖의 불이익처분”으로 개정하는 것이 타당하다.

현행법	개정안
제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.	제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 감봉, 그 밖의 <u>불이익 처분</u> (이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

4) 경영상 이유에 의한 해고 조항의 정비

현행법	개정안
<p>제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)</p> <p>① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.</p> <p><신설></p> <p>② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고</p>	<p>제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)</p> <p>① 사용자는 <u>경영 악화로 사업을 계속할 수 없는</u> 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 <u>의외에는 경영상 이유로 근로자를 해고하지 못한다.</u> <u>생산성 향상을 위한 구조조정 내지 업무형태의 변경, 신기술의 도입이나 업무방식의 변경 등 기술적 이유, 업종의 전환, 일시적인 경영 악화, 장래에 올 수 있는 경영 위기에 대한 대처</u> 등은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보지 아니 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 경영상 이유로 근로자를 해고하고자 하는 사용자는 <u>자산매각, 근로시간 단축과 업무의 조정, 순환휴직, 전환배치, 전직 등 계속 고용을 위한 노력을 다하여야 하며, 계속 고용을 위한 노력을 다하지 아니 한 경우에는 제1항의 긴박한 경영상의 필요가 인정되지 아니 한다.</u></p> <p>③ 제1항에 따라 근로자를 해고하고자 하는 사용자는 <u>합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.</u> 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사용자는 제2항에 따른 계속 고용을 위한 방법과 제3항에 따른 해고의 기준 등에 <u>관하여</u> 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 <u>90일</u> 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 <u>승인을 받아야 한다.</u> <u>고용노동부장관이 사용자로부터 경영상 이유에 의한 해고 승인신청을 받은 경우에는 제1항부터</u></p>

현행법	개정안
<p>하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.</p> <p><신설></p>	<p><u>제4항까지의 규정에 따른 개개의 요건에 대한 사용자의 이행여부를 조사·감독하여야 한다.</u></p> <p>⑥ 사용자가 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 요건을 갖추지 아니하고 근로자를 해고한 경우에는 제23조 제1항에 따른 정당한 이유 없이 해고를 한 것으로 본다.</p> <p><u>제24조의2 (해고의 협의) ① 사용자는 제24조 제4항의 협의 절차에서 근로자대표에게 정리해고의 제안이유, 해고할 근로자의 수와 종류, 해당 사업장에 고용되어 있는 동종의 고용자 총수, 해고자 선정의 기준과 방법, 해고시기를 포함한 합의된 절차를 고려한 해고시행방법, 법정 외 정리해고수당의 계산 방법 등의 정보에 관한 문서를 제공하여야 한다.</u></p> <p><u>② 사용자는 근로자대표와 제1항의 내용에 관하여 합의에 도달하는 것을 목표로 협의해야 한다.</u></p> <p><u>③ 사용자가 전항을 위반할 경우에는 근로자대표와의 협의를 없는 것으로 본다.</u></p> <p><u>제24조의3 (승인신청서 등 제출의무) 사용자는 제24조제5항에 따른 승인신청시 고용노동부장관에게 경영상 이유에 의한 해고승인신청서, 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상의 필요를 증명하는 자료, 계속 고용을 유지하기 위한 계획, 근로자대표에게 제출해야 할 정보, 우선재고용계획, 기타 대통령령으로 정하는 내용을 포함하는 자료를 제출하여야 한다.</u></p>
<신설>	

현행법	개정안

② 우선 재고용 의무와 정부 조치의 개정방향

현행법	개정안
<p>제25조 (우선 재고용 등) <신설></p> <p>① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.</p> <p><전면개정></p>	<p>제25조 (우선 재고용 등) ① 사용자는 제24조 제1항에 따른 해고통지서와 제24조의3에 따른 승인신청서에 해고이유와 함께 재고용 우선권의 존재와 그 시행요건을 기재하여야 한다.</p> <p>② 제24조 제1항에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 수행할 수 있는 업무에 근로자를 채용하려고 할 경우 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 재고용하여야 한다. 이 경우 해고된 근로자가 수행할 수 있는 업무란 그 근로자가 해고된 사업 또는 사업장에서 담당하였던 업무, 그와 관련이 있는 업무, 해고 기간 동안 새로이 자격을 취득한 경우에는 그 자격에 적합한 업무로 본다.</p> <p>③ 제24조 제1항에 따라 근로자를 해고한 사용자는 사업 내 공석이 발생할 시 공석의 직종과 업무 전부에 대하여 해고된 근로자에게 재고용의 통지를 하여야 한다. 다만 재고용을 원하지 않는 근로자는 제외한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 해당 근로자 및 노동조합의 신청을 받아 제2항의 의무를 이행하지 아니하는 사용자에 대해 그 시정을 명할 수 있다.</p> <p>⑤ 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 대통령이 정하는 바에 의하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.</p>

현행법	개정안
<p>② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.</p> <p>제110조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제53조 제4항에 따른 명령을 위반한 자</p> <p>제114조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조 단서, 제22조제2항, 제47조…</p>	<p>제110조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. <u>제25조 제4항</u>, 제53조 제4항에 따른 명령을 위반한 자</p> <p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조 단서, 제22조제2항, <u>제25조제3항</u>, 제47조, …</p>

5) 기업 변동 시 근로관계 승계 관련 조항 신설

현행법	개정안
<신설>	<p><u>제42조의2(근로관계의 이전) ① 사업을 양도하는 경우 양수인은 양도인의 근로관계상 권리와 의무를 포괄적으로 승계한다. 다만 개별 근로자가 근로관계의 이전을 명시적으로 반대하는 경우에는 근로관계가 승계되지 아니한다.</u></p> <p><u>② 제1항의 사업양도란 사업 목적에 의하여 조직화된 유기적 일체로서의 기능적 재산이 그 동일성을 유지하면서 이전하는 것을 말한다. 이 경우 사업양도를 하는 당사자 사이에서 인적 조직의 승계를 배제하는 취지의 합의가 있다는 이유로 사업양도에 해당하지 않는 것으로 보아서는 아니 된다.</u></p> <p><u>③ 양도인은 사업양도 50일 전까지 양수인</u></p>

현행법	개정안
	<p><u>의 상호·성명(개인 기업인 경우) 또는 대표자(법인 기업인 경우)·주소, 양도의 사유, 양도 예정일, 사업양도로 발생할 수 있는 근로조건 변동의 내용 등에 관한 정보를 개별 근로자들에게 제공하고, 사업양도의 모든 조건에 관하여 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.</u></p> <p><u>④ 사업양도 전에 성립하고 사업양도 후 2년 이내에 이행기가 도래하는 근로관계와 관련하여 발생한 채무에 대하여는 양도인은 양수인과 연대하여 책임을 진다.</u></p> <p><u>⑤ 양도인의 사업장에 적용되던 취업규칙은 사업양도로 이전된 근로자에 대한 관계에서는 계속 유효하다. 다만 양수인의 사업장에 적용되는 취업규칙의 내용이 근로자에게 더 유리한 경우에는 그러하지 아니한다.</u></p>

6) 임금대장(법 제48조) 관련 근로자의 알권리 보장 및 사용자의 임금명세서 교부의무 부과

① 임금대장의 필수 기재사항 법률에 명시

현행법	개정안
<p>제48조(임금대장) 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.</p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제48조(임금대장 및 급여명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 다음 각 호의 사항을 임금 등을 지급할 때마다 적어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성명 2. 생년월일 또는 직원임을 특정할 수 있는 표시 3. 고용연월일 4. 종사하는 업무 및 고용형태 5. 임금 및 각종 수당 등의 계산기초가 되는 사항 6. 근로일 수 7. 근로시간 수

현행법	개정안
<신설>	8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간 수
<신설>	9. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 금품으로 지급되는 근로조건의 내 역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 급 부가 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액) 및 계산방법
<신설>	10. 제43조제1항 단서에 따라 임금 등의 일부를 공제한 경우에는 그 금액과 근 거
<신설>	② 사용자는 제1항에 따라 작성된 임금대장 의 기재사항에 대한 열람이나 복사를 요구 하는 근로자 또는 퇴직한 자에 대하여 지체 없이 이를 열람하게 하거나 그 사본이나 복 제물을 내 주어야 한다.
<신설>	③ 사용자는 근로자에게 임금 등을 지급할 때 제1항 각호의 사항을 명시한 급여명세서 를 작성하여 해당 근로자에게 서면으로 교 부하여야 한다.
<신설>	④ 사용자는 제2항에 따른 복제물 또는 제3 항에 따른 급여명세서를 교부할 때 근로자 의 동의를 받아 「전자문서 및 전자거래 기 본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 교부 할 수 있다.
<신설>	제116조(과태료) ① 제48조 제2항의 규정에 의한 임금대장 사본의 교부를 정당한 이유 없이 거부하는 자 및 제3항의 규정에 의한 임금명세서를 작성 또는 교부하지 아니한 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.
제116조(과태료) <신설>	② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한 다. 1. (현행과 같음) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제 48조 제1항 및 제4항, 제66조, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위 반한 자

현행법	개정안
<p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p>3. (현행과 같음)</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>

② 근로자에게 임금대장 열람·복사청구권 부여

현행법	개정안
<p>제48조(임금대장) (생략)</p> <p><신설></p> <p>제116조(과태료) <신설></p>	<p>제48조(임금대장 및 급여명세서)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 사용자는 제1항에 따라 작성된 임금대장의 기재사항에 대한 열람이나 복사를 요구하는 근로자 또는 퇴직한 자에 대하여 지체 없이 이를 열람하게 하거나 그 사본이나 복제물을 내 주어야 한다.</p> <p>제116조(과태료) ① 제48조 제2항의 규정에 의한 임금대장 사본의 교부를 정당한 이유 없이 거부하는 자 및 제3항의 규정에 의한 임금명세서를 작성 또는 교부하지 아니한 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p>

③ 급여명세서 교부 의무화

현행법	개정안
-----	-----

현행법	개정안
제48조(임금대장) (생략) <신설> <신설>	제48조(임금대장 <u>및 급여명세서</u>) ①~ ② 생략. ③ 사용자는 근로자에게 임금 등을 지급할 때 제1항 각호의 사항을 명시한 <u>급여명세서</u> 를 작성하여 해당 근로자에게 서면으로 교부하여야 한다. ④ 사용자는 제2항에 따른 복제물 또는 제3항에 따른 <u>급여명세서</u> 를 교부할 때 근로자의 동의를 받아 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 교부할 수 있다.

7) 근로시간 단축

가) 1주 40시간 최대 52시간 원칙과 가산금 중복할증 적용 명확화

현행법	개정안
제50조(근로시간) ①1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제50조(근로시간) ①1주(휴일을 포함한 7일을 말한다) 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. <u>다만, 연장·야간 및 휴일근로가 중복되는 경우에는 중복으로 가산하여 지급하여야 한다.</u>

나) 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 규정(제51조 및 제52조)의 삭제

현행법	개정안
-----	-----

현행법	개정안
근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.	

다) 제53조(연장근로의 제한)의 개정

현행법	개정안
<p>제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p>	<p>제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 <u>휴일근로를 포함하여 1주간에 10시간을 한도로</u> 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p><u><삭 제></u></p> <p>② 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 <u>제1항의</u> 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p>

라) 제58조(간주근로시간제)의 문제

현행법	개정안
제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다	제58조(근로시간 계산의 특례) ① <생략>

현행법	개정안
<p>만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.</p> <p>② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.</p>	<p>② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 <u>추정한다</u>.</p>

마) 근로시간 및 휴게시간의 특례 규정(제59조)의 삭제

현행법	개정안
<p>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 	<p><u><삭제></u></p>

바) 제69조(청소년 근로시간)의 문제

현행법	개정안
-----	-----

현행법	개정안
제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.	제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, <u>휴일근로를 포함하여 1주일에 35시간을</u> 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 <u>5시간을</u> 한도로 연장할 수 있다.

8) 명예근로감독관 제도의 도입

현행법	개정안
<신설>	<p>제103조의2 (명예근로감독관) ① 노동부장관은 근로감독활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자단체와 사업주단체에서 추천한 자 중에서 <u>명예근로감독관을 위촉할 수 있다.</u></p> <p>② 사업주는 <u>명예근로감독관의</u> <u>정당한 활동을 방해하여서는 아니 되며, 명예근로감독관으로서</u> <u>정당한 활동을 수행한 것을 이유로</u> <u>당해 명예근로감독관에 대하여 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>③ <u>명예근로감독관은 다음 각 호의 권한을 가진다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 지역 사업장의 노동관계법령 위반사항 발생시 피해 근로자에 대한 상담 및 조언 2. 근로감독관이 행하는 사업장의 감독 및 지도에의 참여 3. 법령 위반 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선요청 및 감독기관에의 신고 4. 법령 개선 건의 5. 그 밖에 노동관계법령 적용을 위하여 대통령령으로 정하는 업무

2. 집단적 노동관계법

2012년 개혁입법과제		반영여부
산별교섭 활성화	지역적 구속력 확장	미반영
	산업별 교섭 제도화	미반영
단결권 강화방안	노조법상 차별금지 사유 추가	미반영
	노동조합의 소극적 요건 삭제	미반영
	설립신고 제도개선	미반영
단체협약 실효성 확보	단체협약 시정명령 제도폐지	미반영
	단체협약 해지권 제한	미반영
단체행동권 강화방안	쟁의행위 민사면책 확대	미반영
	쟁의행위 형사면책 범위 확대	미반영
	쟁의행위 기본원칙 등 삭제	미반영
	쟁의행위 찬반투표 자율화	미반영
	쟁의행위 기간 중의 임금지급요구의 금지 규정 삭제	미반영
	필수유지업무 폐지	미반영
	최소유지업무 신설	미반영
	쟁의행위 정의에서 직장폐쇄 제외	미반영
	공격적 직장폐쇄의 금지	미반영
노조자율원칙	복수노조 교섭창구 자율화	미반영
	전임자 임금의 자율화	미반영
비정규직 노동기본권	근로자 개념규정 개정	미반영
	사용자 개념규정 개정	미반영
	부당노동행위 규정 개정	미반영
노동위원회	독립성 강화	미반영
	공익위원 선정방식 개선	미반영
	공익위원 자격기준 개정	미반영

2012년 개혁입법과제			반영여부
공무원과 교원의 노동3권 보장	노조법 개정	일반 단체법으로의 포섭	미반영
		단체협약의 효력에 관한 특별규정의 신설	미반영
		쟁의제한의 원칙 개정	미반영
		필수공익사업 체계로 포섭	미반영
	교원 노조법 개정	정의 규정 개정	미반영
		정치활동 금지 규정 삭제	미반영
		노동조합 전임자 규정 개정	미반영
		단체협약의 효력 규정 개정	미반영
		교원소청심사청구와의 관계 규정 삭제	미반영
	공무원 노조법 개정	노동조합 활동의 보장 및 한계 규정 개정	미반영
		가입범위 규정 개정	미반영
		교섭 및 체결권한 규정 개정	미반영
		창구단일화 규정 삭제	미반영
		다른 법률과의 관계 규정 개정	미반영

다. 2016년 개혁입법과제

1) 산별교섭 활성화를 위한 노조법 개정

가) 지역적 구속력 확장

현행 지역 구속력 확장 조항을 단체협약의 확장 조항으로 개정하여, 행정관청은 산업, 지역, 업종 단위에서 체결된 단체협약 중 공익성을 고려하여 노동위원회의 의결을 얻어 당해 산업, 지역, 업종에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 사용자에 대하여도 적용을 확장하는 결정을 할 수 있도록 하였다.

현행법	개정안
-----	-----

현행법	개정안
제36조(지역적 구속력) ①하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <후문 신설>	제36조(단체협약의 구속력) ① <u>행정관청은 하나의 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약에 대하여 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 산업·지역·업종에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 노동위원회는 효력이 확장되는 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여 의결하여야 한다.</u>

나) 산업별 교섭 제도화

① 교섭단위 통합 등 관련 절차규정 신설

현재 산별교섭이 미약한 이유 중 하나는 교섭의 상대방인 사용자단체가 마땅하지 않다는 점이다. 기업별 교섭에서 노동조합이 설립되어 교섭을 요청하면 사용자가 이를 거부할 수 없고 거부하면 부당노동행위가 되는 것처럼, 산별노조가 산별교섭을 요청하는 경우에 사용자단체 구성 또는 연합하여 교섭에 응할 의무를 부과하여야 한다. 이를 위하여 노동위원회 결정을 통한 교섭단위 통합 및 통합사용자단체 구성 등 필요한 규정을 신설하여야 한다.²⁾

현행법	개정안
<신 설>	제30조의2(교섭단위 통합) ① 여러 사업 또는 사업장에서 산업이나 업종의 유사성, 근로조건의 유사성, 노동조합의 조직형태, 지리적 근접성, 교섭 관행 등을 고려하여 <u>교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 중앙노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽이나 고용노동부장관의 신청을 받아 교섭단위를 통합</u>

2) 교섭단위 통합과 관련하여 19대 국회에서 최봉홍 의원이 대표발의한 노조법 개정안(의안번호 : 1902471호)이 있다. 그런데, 위 법안은 폐지되어야 할 교섭창구단일화 제도(노조법 제29조 내지 제29조의5)의 틀 안에 교섭단위 통합 제도를 두고 있는 점, 교섭단위 통합이 가능한 업종을 국내 근로자 공급사업, 항만운송사업, 여객·화물자동차 운수사업, 건설업 등에 한정하고 있는 점 등 때문에 그 내용을 그대로 받아들이기는 어렵다. 아래의 내용은 위 개정법안을 참조하여 만든 것이다.

현행법	개정안
<p><신 설></p>	<p>하는 결정을 할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 교섭단위 통합 결정을 하는 경우 중앙노동위원회는 통합된 교섭단위에서 교섭하여야 할 사항을 정할 수 있다.</p> <p>③ 관계 당사자는 제1항에 따른 중앙노동위원회의 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 「행정소송법」 제20조에도 불구하고 그 결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 이 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 결정은 확정된다.</p> <p>④ 교섭단위 통합 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제30조의3(통합교섭사용자단체의 구성 등)</p> <p>① 제30조의2 제1항에 따른 교섭단위 통합 결정이 있는 경우 해당 사업 또는 사업장의 사용자는 통합교섭사용자단체(이하 “통합사용자단체”라 한다)의 구성원이 된다.</p> <p>② 통합사용자단체의 대표자는 제1항에 따른 구성원 중에서 재적 구성원 과반수의 출석과 출석 구성원 과반수의 찬성으로 선출한다.</p> <p>③ 통합사용자단체의 대표자는 모든 구성원을 위하여 통합교섭노동조합과 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>④ 통합사용자단체가 체결한 단체협약은 협약을 체결한 후 새로 사업을 개시한 사용자 및 통합교섭노동조합이 해산하거나 존재하지 아니하게 된 사용자에 대하여도 효력을 가진다.</p> <p>⑤ 통합사용자단체의 구성원은 재적 구성원 과반수의 찬성으로 의결하지 아니하면 단독으로 제46조에 따른 직장폐쇄를 할 수</p>

현행법	개정안
	<p>없다.</p> <p>⑥ 그 밖에 통합사용자단체의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

② 초기업단위 협약의 효력 규정 신설

산별협약은 동일산업 내 노동자 전체의 노동조건 균등화를 지향하고 노동운동의 사회적 주체로서의 책임성과 경제적-사회적 지위 강화 및 교섭비용 절감 등을 도모할 수 있다. 이를 위하여 기업단위의 단체협약의 수준이 산업·지역 또는 업종을 적용범위로 하는 초기업단위 단체협약의 수준을 하회할 수 없도록 하는 근거규정이 필요하다.

현행법	개정안
<신설>	<p>제33조의2(초기업단위협약의 효력) ①단체협약은 그보다 넓은 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약(“초기업단위 협약”이라 한다. 이하 같다)에 따라 적용되는 규정보다 근로자에게 불리한 규정을 포함할 수 없다.</p> <p>②제1항의 규정은 단체협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약이 체결된 경우에도 적용된다.</p>

3. 비정규직법 개정

2012년 개혁신법과제		반영 여부
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	사용사유 제한의 도입	미반영
	무기근로계약 근로자로 간주되는 경우의 근로조건 명문화	미반영
	서면으로 명시하지 않은 경우 사법적 효과 미부여	미반영
	단시간 근로자의 우선고용의무	미반영

2012년 개혁입법과제		반영 여부
	단시간 근로자의 초과근로 시 할증수당의 지급	반영 (기간제법 제6조 제3항 도입)
파견근로 자 보호 등에 관한 법률	파견법의 폐지 및 직업안정법에 의한 규율	미반영
	(파견법 존치시) 파견근로에서의 사용사유 제한과 대상업무에 대한 제한	미반영
	파견기간의 제한과 휴지기간의 도입	미반영
	위법파견시 직접 고용 간주	미반영
	직접고용시의 고용형태	미반영
	모집형·등록형 파견의 금지	미반영
	근로자파견사업의 허가 운영의 민간 참여 및 기타 운영개선에 관한 사항	미반영
	사용사업주의 교섭 의무	미반영
차별금지 및 차별시정 절차	고용형태에 따른 차별금지원칙 규정 신설	미반영
	동일가치노동 동일임금 원칙의 규정	미반영
	노동조합에 차별시정 신청권 부여	미반영
	무기근로계약 근로자 또는 직접고용 간주된 근로자에게 차별시정 신청권 부여	미반영
	차별 판단 비교대상의 확대	미반영
	상시적 업무에서의 직접 고용 정규직 채용과 간접고용 금지 원칙의 확립	미반영

4. 일자리 정책과 취약근로자 보호

2012 개혁입법과제		반영 여부
고용보험 확대 및 실업부조 도입	구직급여 지급요건 완화	미반영
	구직급여 지급일수 연장	미반영
	스스로 직장을 그만둔 사람에게도 구직급여 지급	미반영
	청년실업자, 폐업영세상인 등에게 구직촉진수당 지급	미반영
	근로빈곤층에 대한 사회보험료 지원	부분적 반영
최저임금 현실화	최저임금 근로자 평균임금의 50% 수준으로 인상	미반영
	최저임금위반 사업장에 대한 근로감독 강화	미반영
	최저임금위원회 독립성 강화	미반영
	최저임금적용제외 규정 폐지	미반영
	청소년에 대한 최저임금고지의무 위반시 사업자 과태료 부과	미반영

나. 2016년 개혁입법 과제

1) 청년고용의무제 확대

가) 현행법

현행 「청년고용촉진 특별법」은 공공기관과 지방공기업에 대하여 매년 정원의 3% 이상씩 청년 미취업자를 고용할 의무를 부과하고 있으나 청년실업문제를 해소하기에는 미흡한 실정이다. 그 밖에도 의무를 이행하지 않은 공공기관 등의 명단을 공표하며, 경영평가 시 청년 미취업자 고용실적을 반영하도록 하는 등의 규정을 두고 있다. 현행법의 유효기간은 2018. 12. 31.까지이다.

나) 개정방향

① 공공기관 청년고용의무 비율을 3%→5%로 확대

현재 최악의 상황인 청년실업 문제의 심각성을 고려하면 공공기관 청년미취업자의 고용의무 비율을 현행 3%에서 5%로 확대할 필요가 있다. 참고로 현행 공공기관 청년고용의무 규정에 대하여 위헌여부가 문제되었으나 헌법재판소는 합헌결정을 하였다(헌법재판소 2014. 8. 24. 선고 2013헌마553 결정).

현행법	개정안
제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 <u>정원의 100분의 3 이상</u> 씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다. ② ~ ⑤ (생략)	제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 <u>정원의 100분의 5 이상</u> 씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다. ② ~ ⑤ (현행과 같음)

② 민간기업 청년고용의무제 도입

청년고용의무제는 공공기관 뿐만 아니라 채용여력이 있는 민간기업에도 확대적용이 필요하다. 따라서 일정한 실적과 규모를 가진 민간기업을 대상으로 하여 정원의 3% 이상 범위에서 청년 미취업자 고용의무를 부과하고 이에 따른 고용지원금을 지원하도록 해야 한다. (민간기업의 청년고용의무가 도입되면 법 제4조 제2항의 청년고용촉진특별위원회 심의사항으로 ‘민간기업의 청년 미취업자 고용실적에 관한 사항’ 추가)

현행법	개정안
<신설>	제5조의2(민간기업의 청년 미취업자 고용 의무) ① 민간기업 중 직전 3개 사업연도의 평균 매출액이 1천억 원 이상인면서 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년 상시근로자 수의 100분의 5(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제4조제2항제4호에 대한 특별위원회의 평가결과 청년 미취업자 고용실적이 부진한 민간기업에 대하여는 청년 미취업자 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수 있다. ③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 청년 미취업자를 고용한 사업주에게 고용지원금

현행법	개정안
	을 지급할 수 있다. ④ 제1항에 따른 상시 고용하는 근로자 수의 산정 및 제3항에 따른 고용지원금의 지급에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용의무부담금 징수

청년고용의무제의 이행을 담보하고 청년 미취업자를 고용하는 민간기업에 지급할 고용지원금의 재원에 충당하기 위하여 고용의무를 이행하지 않은 공공기관이나 민간기업에 대해 고용 의무 부담금을 부과·징수하는 것이 필요하다.³⁾

현행법	개정안
<신설>	제5조의3(청년 미취업자 고용부담금) ① 고용노동부장관은 의무고용률에 못 미치는 청년 미취업자를 고용하는 사업주(제5조제1항을 적용받는 사업주를 포함한다)에게 매년 청년 미취업자 고용부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 부과·징수한다. ② 제1항에 따른 부담금의 산출기준, 납부시기, 납부절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 고용노동부장관은 부담금을 내야 하는 자가 납부기한까지 내지 아니하면 30일 이상의 기간을 정하여 독촉하여야 한다. 이 경우 체납된 부담금의 100분의 10에 해당하는 가산금을 부과한다. ④ 제3항에 따라 독촉을 받은 자가 그 기간까지 부담금이나 가산금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다. ⑤ 고용노동부장관은 제1항에 따라 징수한 부담금과 제3항에 따라 징수한 가산금을 「고용보험법」 제78조에 따른 고용보험기금으로 납입하되, 제5조의2제3항에 따른 고용지원금의 지급 및 청년 미취업자의 고용촉

3) 타 법률과의 관계 사항으로서, 「부담금관리 기본법」, 「고용보험법」의 검토 및 개정이 병행될 필요가 있다.

현행법	개정안
	진을 위한 사업에 드는 비용에 사용하여야 한다.

④ 현행법의 유효기간 연장

현행법의 유효기간이 2018년 12월 31까지로 되어 있는바, 청년실업 대책의 지속적 추진을 보장하기 위하여 유효기간을 3년 연장할 필요가 있다.

현행법	개정안
부칙 <제7185호,2004.3.5.> ②(유효기간) 이 법은 2018년 12월 31일까지 효력을 가진다.	부칙 <제7185호,2004.3.5.> ②(유효기간) 이 법은 2021년 12월 31일까지 효력을 가진다.

2) 고용보험의 확대 및 실업부조의 도입

① 실업급여 수급요건의 완화

② 자발적 이직 후 장기실업자에 대한 급여 지급

③ 구직급여 지급일수의 연장

④ 수급권자의 확대

3) 근로빈곤층에 대한 사회보험료 지원

4) 최저임금의 현실화

① 최저임금결정 최저수준 보장

최저임금액 결정에 있어서 최소기준을 마련하여야 하는바, 저임금 현실화와 노동자간 소득격차를 줄이기 위해 최저임금결정 최저기준을 전체노동자 임금평균의 50% 이상이 되도록 기준을 마련하여야 한다.

현행법	개정안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. ... <신설>	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율, <u>물가인상률 등을 고려하여 정하되 전체근로자 임금 평균의 50% 이하가 되어서는 아니 된다.</u> 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. ... ③ 제1항에 따른 전체근로자 임금 평균의 산정기준과 절차.산정방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 최저임금위원회 독립성 보장

③ 최저임금 적용제외 규정 폐지

④ 최저임금위반 사업자 처벌 엄중 집행

⑤ 청소년에 대한 최저임금고지의무 위반 시 사업자 과태료 부과

⑥ 최저임금위반사업장에 대한 근로감독의 강화

현행법	개정안
<신설>	제26조의2(최저임금감독관) ① 고용노동부장관 및 지방고용노동관서의 장은 이 법의 시행에 관한 사무를 지원하기 위하여 변호사 또는 공인노무사 등 대통령령으로 정하는 사람을 최저임금감독관으로 위촉한다. ② 최저임금감독관은 비상근으로 한다. ③ 최저임금감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 최저임금위반 사실관계의 조사 및 그 결과의 통보 2. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 업무 ④ 제3항에 따른 업무를 수행하는 최저임금감독관의 권한에 대하여는 제26조를 준용한다.

현행법	개정안
	⑤ 고용노동부장관 및 지방고용노동관서의 장은 최저임금감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.

⑦ 최저임금미만을 지급할 경우 임금차액을 정부가 우선 지급⁴⁾

5. 안전한 일터, 안전한 사회

가. 「산업재해보상보험법」의 개정

- 1) 업무상 재해의 입증책임 전환 규정 신설
- 2) ‘업무상 사고’의 예시 규정에 통상적인 출퇴근 재해 추가

나. 「산업안전기본법」의 개정

- 1) 유해·위험작업 사내도급의 원칙적 전면금지
- 2) 도급사업 시의 안전·보건 의무 추가, 적용 대상 확대 등
- 3) 영업정지 외 강화된 행정제재 명문화
- 4) 사망사고 시 가중처벌 규정(법 제66조의 2)

사망사고 발생 시 벌칙 형량을 10년 이하 징역 또는 10억 원 이하 벌금으로 강화하고, 도급 사업주가 안전·보건조치 의무를 위반한 경우(제29조 제1항 제2호 위반)를 구성요건에 포함하여 그동안 논란이 되었던 도급사업주의 책임을 강화하였다. 그리고 반복된 재해의 경우 가중처벌 규정을 신설하였다.

현행법	개정안
제66조의2(벌칙)	제66조의2(벌칙)

4) 다만, 최저임금미만을 지급할 경우 임금차액을 정부가 우선지급 하는 부분은 위와 같이 최저임금법에 규정하는 것이 아니라 임금채권보장법상 체불임금 지급의 요건을 완화하는 형태로 개정이 가능할 수 있다.

현행법	개정안
제23조 제1항부터 제3항까지 또는 제24조 제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다. <신설>	① 제23조 제1항부터 제3항까지, 제24조 제1항 또는 제29조 제1항(같은 항 제2호를 위반한 경우에 한한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 10년 이하의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금에 처한다. ② 제1항의 죄를 2년 이내에 2회 이상 범한 사업주에게는 그 형의 3배까지 가중한다.

다. 「시민·노동자 재해에 대한 기업·정부 책임자 처벌법」(약칭 : 중대재해 기업처벌법) 제정

4·16연대와 안전사회시민연대 등 21개 시민사회단체로 구성된 ‘중대재해 기업처벌법 제정연대’는 2015. 7. 22. 시민 832명 명의로 국회에 “시민·노동자 재해에 대한 기업·정부 책임자 처벌법 제정”에 관한 입법청원서를 제출하였다(청원번호 제1900189호).

위 법안은 사업 또는 사업장과 다중이용시설 및 다중을 상대로 교육·강연·공연 등을 행하는 장소에서 안전관리 및 안전조치를 제대로 이행하지 않아 사람을 사상에 이르게 한 범죄에 대하여 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌에 관한 특례를 정함으로써 시민과 노동자의 생명과 신체를 보호하고 사업장 및 다중이용시설 등에서의 안전을 강화함을 목적으로 하고 있는바, ① 사업주와 경영책임자의 안전조치 의무 부과(안 제3조), ② 안전조치 의무를 위반하여 사람을 사상에 이르게 한 경우 처벌 강화(안 제4조), ③ 법인 처벌 근거 규정 마련, 벌금액수 가중 및 각종 제재조치 병과(안 제5조), ④ 감독책임이 있는 공무원에 대한 처벌(안 제6조) 등을 내용으로 하고 있다.

시민·노동자 재해에 대한 기업·정부 책임자 처벌법 (안)
<p>제1조(목적) 이 법은 사업 또는 사업장과 다중이용시설 및 다중을 상대로 교육·강연·공연 등을 행하는 장소에서 안전 관리 및 안전 조치를 제대로 이행하지 않아 사람을 사상에 이르게 한 범죄에 대하여 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌에 관한 특례를 정함으로써 시민과 노동자의 생명과 신체를 보호하고 사업장 및 다중이용시설 등에서의 안전을 강화함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “다중이용시설”이란 다음 각 목에 해당하는 시설을 말한다.</p> <p>가. 불특정다수인이 이용하는 시설로서 「다중이용시설 등의 실내 공기질 관리법」 제3조 제1항에 규정된 시설</p> <p>나. 「시설물의 안전관리에 관한 특별법」 제2조 제1호에 규정된 시설물</p>

- 다. 불특정다수인이 이용하는 영업장소로서 「다중이용업소의 안전관리에 관한 특별법」제2조 제1호에 해당하는 다중이용업의 영업소
- 라. 「도시철도법」제2조 제2호에 따른 도시철도의 운행에 사용되는 도시철도차량
- 마. 「철도산업발전기본법」제3조 제4호에 따른 철도차량
- 바. 「여객자동차 운수사업법 시행령」제3조 제1호 라목에 따른 시외버스 운송사업에 사용되는 자동차 중 고속형 시외버스와 직행형 시외버스
- 사. 「선박안전법」제2조 제1호에 규정된 선박
- 아. 「항공법」제2조 제1항에 규정한 항공기
- 2. “위험물업소”란 「위험물안전관리법」제2조에 따른 위험물의 제조소, 저장소 및 취급소를 말한다.
- 3. “다중이용시설 등”이라 함은 제2호의 다중이용시설 및 제3호의 위험물업소와 다중을 상대로 하는 교육·강연·공연 등이 행해지는 장소를 말한다.
- 4. “종사자”란 다음 각 목의 자를 말한다.
 - 가. 「근로기준법」상의 근로자
 - 나. 임대, 용역, 도급 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위해 노무를 제공하는 자
 - 다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 위 나.항의 관계가 있는 자
- 5. “법인 또는 기관의 경영책임자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 법인의 대표이사 및 이사
 - 나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조 내지 제6조에 의하여 지정된 공공기관의 장
 - 다. 법인의 대표이사나 이사가 아닌 자로서, 해당 법인의 사업상의 결정에 상당한 영향을 미치거나 그러한 결정에 실질적으로 관여하는 지위에 있는 자

제3조(사업주와 경영책임자의 안전조치 의무) ① 사업주(개인사업주에 한한다. 이하 같다), 법인 또는 기관의 경영책임자는 사업주나 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하는 사업장과 다중이용시설 등에서 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무가 있다.

② 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에는 제3자와 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 공동으로 제1항의 의무를 부담한다.

③ 법령에 따라 해당 시설이나 설비 등이 위탁되어 수탁자가 그 운영·관리책임을 지게 된 경우에는 수탁자와 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 공동으로 제1항의 의무를 부담한다.

제4조(사업주와 경영책임자의 처벌) ① 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 산업안전보건범죄를 저지르거나 제3조의 의무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금에 처한다.

② 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 산업안전보건범죄를 저지르거나 제3조의 의

무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 상해에 이르게 한 경우에는 5년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

③ 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자가 동시에 또는 순차로 산업안전보건범죄를 저지르거나 제3조의 의무를 위반하여 그 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람을 2명 이상 상해에 이르게 한 경우에는「형법」제38조에도 불구하고 각 죄에 정한 형의 장기(長期) 또는 다액(多額)을 합산하여 가중한다.

제5조(법인의 처벌) ① 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하는 사업장 또는 다중이용시설 등에서 그 법인 또는 기관의 경영책임자, 대리인, 사용인, 종업원이 업무상 과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 한 때에는 해당 법인 또는 기관에게 10억원 이하의 벌금을 부과한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 사상 사고를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 법인 또는 기관을 제1항에 따라 처벌할 때 법인 또는 기관에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 1/10의 범위 내에서 벌금을 가중할 수 있다.

1. 업무상 과실 또는 중대한 과실을 범한 행위자에 대하여 법인 또는 기관의 경영책임자가 명시적 또는 묵시적으로 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하도록 지시한 경우
2. 법인 또는 기관 내부에 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하는 것을 조장·용인·방치하는 조직문화가 존재하는 경우

③ 제1항 또는 제2항의 경우에 법원은 다음 각 호의 제재를 병과할 수 있다.

1. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지
2. 5년 이하의 보호관찰
3. 무기 또는 1년 이상의 공계약의 배제
4. 무기 또는 1년 이상의 자금의 공모금지

제6조(공무원의 처벌) ① 다음 각 호에 책임이 있는 공무원이 그 책임을 소홀히 하여 사업장 또는 다중이용시설 등에서 사람을 사상에 이르게 한 때에는 그 공무원에 대하여 1년 이상의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

1. 사업장이나 다중이용시설 등에 대하여 위험의 예방 및 안전관리 의무의 준수 여부의 감독
2. 사업장이나 다중이용시설 등에 대한 인·허가

② 제1항의 공무원을 감독할 책임이 있는 지위에 있는 공무원(중앙 행정기관의 장을 포함한다)에 대해서도 제1항을 적용한다.

제7조(허가취소 등) ① 법무부장관은 제4조 또는 제5조에 따라 처벌을 받은 사업주나 법인 또는 기관에 대해서는 관계 행정기관의 장에게 관계 법령에 따라 해당 사업의 허가·면허의 취소, 등록의 말소, 영업정지, 영업소폐쇄나 그 밖의 제재를 가할 것을 요청하거나 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 그 기관이 시행하는 사업의 발주 시 필요한 제한을 해당 사업자에게 가할 것을 요청하여야 한다.

② 제1항에 따라 요청을 받은 관계 행정기관의 장 또는 공공기관의 장은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 하며, 그 조치 결과를 법무부장관에게 통보하여야 한다.

③ 제1항에 따른 허가·면허의 취소 등의 요청 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 제1항의 경우 이 법에 따라 영업이 취소된 자는 취소된 날부터(처벌을 받은 자는 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후) 5년간 해당 업무에 종사하지 못한다.

제8조(처벌사실 등의 공표) ① 법무부장관은 제4조 내지 제6조에 따른 처벌의 결과 및 제7조에 따른 조치 결과를 공표하여야 한다.

② 제1항에 따른 공표의 방법, 기준 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

6. 이주노동

2012 개혁입법과제		반영 여부
고용허가제법	이주노동자의 인권보장 목적 추가	미반영
	노동허가제 도입	미반영
출입국관리법	강제퇴거사유의 불명함과 광범위함 제거	미반영(개악)
	절차적으로 위법한 단속의 관행 철폐 및 단속 규정 마련	미반영
	정치활동의 자유 보장	미반영
	보호조치시 보호적부심사제도 등 적법절차원칙 반영	미반영
	장기 보호기간에 대한 통제	미반영
	해외투자기업 산업연수제도	미반영
	공무원의 통보의무 삭제	미반영
헌법	외국인의 기본권 주체성 명문화	미반영
국가배상법	상호주의 규정 삭제	미반영
범죄피해자구조법	상호주의 규정 삭제	미반영
국민건강보험법	미등록 이주노동자의 건강권 확보	미반영