

금속법률 ilaborlaw

제 2017-2호 2017년 12월 11일

 전국금속노동조합 법률원

발행처 전국금속노동조합법률원 | 발행인 김태욱 | 홈페이지 <http://metalunion.kr/01/09.php> | 이메일 kctulaw@hanmail.net

제2회 금속노조 법규활동가대회 2017. 12. 14. ~ 15. 개최 !

작년에 이어 제2회 금속노조 법규활동가대회가 다음과 같이 개최되오니
동지들의 많은 관심과 참여를 바랍니다.

일시 : 2017. 12. 14.(목) ~ 12. 15.(금) , 장소 : 충남 논산시 라온빌리지

세션 1 : 법규활동 어떻게 할 것인가?

세션 2 : 문재인 정부 개헌 논의 및 주요 노동정책과 금속노조의 대응

세션 3 : 2018년 바뀌는 노동법령 소개 및 최우선 노동입법 과제

※ 참가문의 : 금속노조 법률원 문경근 (전화 : 02-2635-0419 , 02-2670-9500)

복수노조간 승진 차별도 부당노동행위

중앙노동위원회 2017부노129 대한솔루션 주식회사 부당노동행위 구제재심신청 사건

판정요지 금속노조원이 승진에서 불이익을 받은 것이 명백하다(2011년~2017년 노조별 생산직 승진자 수는 2명 : 39명, 2017년에도 승진자 5명 모두 기업노조원이어서 승진인사에 있어 통계적으로 의미있는 격차가 존재) 사용자가 평가항목 설정, 평가자 임명 등에서 차별적 결과가 나오도록 조장, 방조, 묵인하여 부당노동행위 의사가 추정된다. 결국 금속노조원에게 승진 차별을 한 행위는 ‘불이익취급’의 부당노동행위에 해당한다. ▲평가항목에 정성적 요소가 있고 근태부분은 실제 근태성적을 제대로 반영하지 않았다. ▲2016년에 공정·합리적 인사를 실시하기로 협약하였음에도 실질적인 조치를 취하지 않았다. ▲금속노조가 부당노동행위와 근로조건 악화 시도에 대해 수 차례 고소·소송을 진행해 불이익을 가할 동기가 있다.

판정의의 복수노조 간 승진 차별을 부당노동행위로 인정한 첫 사례. 양노조의 조합원 수를 고려하여 금속노조 조합원에게 승진기회를 부여해야 한다는 구제명령을 하여 실질적으로 차별의 결과

를 제거하여 승진처분을 해야 할 사용자의 의무를 명시함.

「노동자 기업경영분석실」 활동 시작!!

2017. 12. 11. 개소한 법률원 노동자 기업경영분석실은 노동자의 편에 서서 기업의 사업현황과 전망을 정확히 분석하고 예측함으로써 민주노조의 활동과 투쟁을 지원할 것입니다. 사업장 경영분석부터 교육까지 궁금한 사항, 요청 사항은 법률원에 문의바랍니다.



삼성반도체 사내협력업체 노동자 백혈병 산재 인정

서울행정법원 2017. 9. 8. 선고 2015구합70225 판결

사실관계 2003.~12. 삼성반도체 화성/기흥공장
에서 유지보수업무를 담당하는 협력업체 관리소
장으로 근무. 2009. 5. 급성림프구성 백혈병 진단
받고 치료후 업무복귀했으나, 2012. 1. 재발하여
2012. 8. 사망함. 망인은 8년 간 6~8시간씩 클린
룸에서 근무. 업무복귀 후에도 점검 및 신규라인
업체 선정준비로 과로 및 스트레스가 상당했음.

판결요지 “사업주의 협조 거부 또는 관련 행정
청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을
미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와
노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등
의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관
계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접

사실로 고려할 수 있다.”(대법원 2015두3867). 주
요 유해인자인 벤젠에 대한 작업환경측정 미 실시,
작업환경측정제도 자체의 한계 등 사정을 유리한
간접사실로 고려하여, 벤젠 등 화학물질과 전리
방사선 등 유해물질에 지속적으로 노출되어 질병
이 발병한 것으로 추단할 수 있다고 판단. 또한
삼성과 근로복지공단의 주장과 달리, 망인이 클
린룸에 빈번히 출입하여 상당시간을 체류한 사실
을 인정함(역학조사를 실시한 산업안전보건연구
원은 출입기록의 존재를 알지도 못했다고 답변).

판결의의 삼성반도체 사내협력업체 노동자의
직업병이 산재인정된 첫 판결이고, 관리자의 직
업병 인정으로도 첫 사례임.

복수노조 제도 관련 최신 주요 판결 해설서 배포

최근 대법원은 단수노조 사업장의 유일 노동조합
은 교섭창구단일화 절차를 거치더라도 교섭대표노
조의 지위가 없다는 판결을 선고하였습니다(대법
원 2016두36956). 이 밖에도 복수노조 사업장의 교
섭대표노조 지위 유지 기간, 교섭대표노조의 공정
대표의무 내용과 불법행위 손해배상 요건에 관하
여 중요 판결들이 선고되었습니다. 이에 금속노조
법률원은 ‘**최신 주요 판결 해설서**’(판결 내용과 질
의응답 Q&A)를 배포하였습니다.

해설서에 의하면 위 대법원 판결로 인하여, 유일
노조 사업장에서 새 노조가 교섭을 요구하는 상황
을 악용하여 사용자가 교섭을 지연시키려 할 우려
가 있습니다. 유일노조는 교섭창구단일화 절차를
거치지 않고도 단체교섭과 쟁의행위가 가능할 것
입니다.

**해설서와 사업장 현안 관련 자세한 사항은 금속
노조 법률원에 문의하여 주시기 바랍니다.**

☠ 최저임금 탈법 꼼수 안돼 !

2018년 최저임금이 대폭 상승하면서 여러 사업
장에서 탈법 꼼수가 횡행하고 있습니다. 게다가
최저임금위원회가 사용자들의 주장에 부응하여
2017. 12. 6. 최저임금 산입범위 변경, 업종별 최
저시급 차등 적용 등에 관한 공개토론회를 개최
하여 기존의 탈법을 합법화하려는 움직임까지 보
이고 있어 더욱 우려되는 상황입니다.

임금총액은 인상하지 않으면서 최저임금법 위반
만 피하려는 사용자들의 대표적인 탈법 행위는
다음과 같습니다. 이에 대해서는 충분한 검토 후
단호한 대응이 필요합니다.

- ① 상여금을 쪼개어 매월 지급하도록 변경
- ② 상여금 전부 또는 일부를 기본급화
- ③ 식비·교통비 등 복리후생 급여 명칭 변경
- ④ 최저임금 미달분만 보전 (조정수당 등)
- ⑤ 소정근로시간을 축소 (근로시간체계 변경)

궁금한 사항은 금속노조 법률원에 문의하여 주시
기 바랍니다.