2018 금속노조 법규활동가대회

법규활동가들의 2018년 고민과 경험 나누기

2018년 11월 29일~30일 | 한국농업연수원(전북장수)

주제 1. 주52시간 상한제가 안겨준 고민들

주제 2. 구조조정과 현장 대응

주제 3. 현장 법규활동 사례 발표 및 토론

전국금속노동조합법률원

일 정 표

1일차 **2018.11.29.** **(목)**	13:00	도착 및 참가자 접수
	13:30	개회 및 참가자 소개
	14:00	- 1부 - 주52시간 상한제가 안겨준 고민들
	16:00	- 2부 - 구조조정과 현장 대응
	18:00	저녁 밥
	19:00	권역별 간담회
	20:00	동지들과 함께 즐거운 뒷풀이
2일차 **2018.11.30.** **(금)**	08:30	아침 밥
	09:30	- 3부 - '노동조합을 단단히 다지는' 현장 법규활동 사례 발표 및 토론
	11:00	폐회 및 기념 촬영
	11:30	현장으로 !!

자료집 순서

1부 : 주52시간 상한제가 안겨준 고민들

1/ 주 최대 52시간 등 노동시간 단축 이슈 ····· 5

금속노조법률원장 변호사 김태욱

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁 ····· 27

기아차지부 고용실장 탁현수

3/ 현대제철지회 사례 ····· 39

포항지부 현대제철지회 기획부장 권석광

4/ 대창지회 주52시간 현황 ····· 45

경기지부 대창지회 사무장 장종우

5/ 티센크루프 지회 현황 ····· 51

서울지부 부지부장 김기풍

토론/ 주52시간 상한제가 안겨준 고민 ····· 55

대전충북지부 노안부장 이태진

법규활동가들의 2018년의 고민과 경험 나누기

2부 : 구조조정과 현장 대응

1/ 구조조정의 최근 양상과 유형별 대응 방안 65
금속노조법률원 변호사 장석우

2/ 이래오토모티브지회 구조조정 현황과 대응 87
이래오토모티브지회 정책실장 정승수

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점 93
현대중공업지부 고용법률실장 최성만

4/ 두원정공지회 구조조정 현황과 대응 115
두원정공지회 노안부장 엄정흠

5/ 토론 ..... 별지
금속노조 기획실장 이원재

3부 : '노동조합을 단단히 다지는' 현장 법규활동 사례 발표 및 토론

1/ 사례발표 : 금속노조 경남지부 삼성테크윈지회 138
삼성테크윈지회 법규부장 박철운

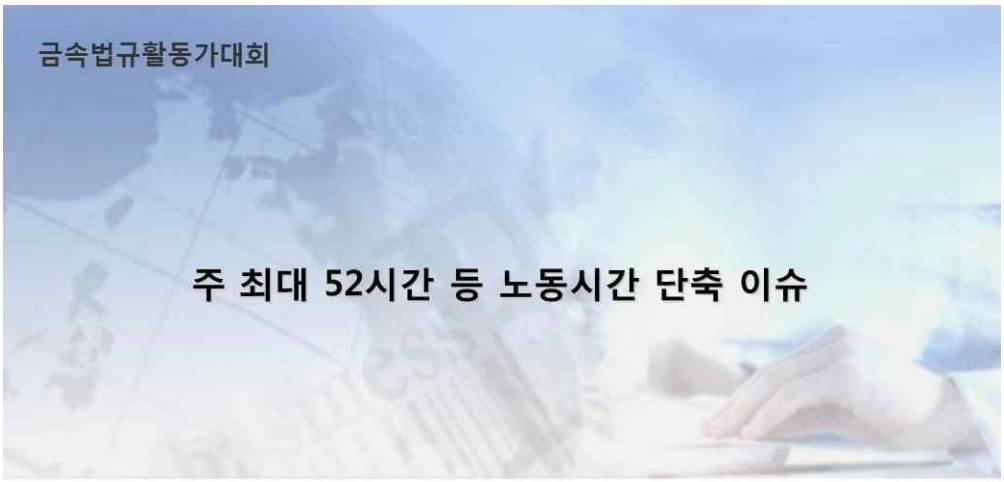
읽을 꺼리 : 2018년 주요 판결/판정 146

주제 1

주52시간 상한제가 안겨준 고민들

1/ 주 최대 52시간 등 노동시간 단축 이슈

금속노조법률원장 변호사 김태욱



2018. 11. 29.

금속노조 법률원

목 차

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법 주요 내용

☞ 주요 내용 / 노사 대응

Ⅱ. 노동시간

☞ 의미 / 교대조 개편 / 감시·단속적 근로

Ⅲ. 유연근무제

☞ 탄력적 근로시간제 / 선택적 근로시간제 / 근로시간 계산 특례 보상휴가제 / 유급휴일·휴가의 대체

Ⅳ. 근로자 대표

Ⅴ. 금속노조 주52시간 상한제 대응지침

1

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법 주요 내용

1주는 휴일 포함 7일이고, 최장 근로시간은 휴일 포함 주52시간

■ **1주 법정 기준 근로시간은 여전히 40시간**. 40시간 초과 연장근로시 당사자 합의 필요
■"1주"를 7일로 명시함으로써 예외적인 경우에 휴일 근로까지 포함하여 1주 52시간(=40+12)까지만 가능.

사업장 규모에 따라 3단계 적용, 최종 2021. 7. 1. 부터 전면 적용 (5인 이상)

■ 상시 300인 이상 : 2018. 7. 1. 부터. 단, 개정 전 특례업종이었던 경우는 2019. 7. 1. 부터 순차 적용. cf) 정부에서 6개월 계도기간 설정한 상태.
■ 50~300인 미만: 2020. 1. 1. 부터 / 5~50인 미만 : 2021. 7. 1. 부터
■ 사용사업주 노동자는 직접 고용 인원 기준, 파견노동자는 사용사업주 기준

특별연장근로 (상시 30인 미만 사업장)

■ 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31. 한시적 적용. 1주 연장근로 한도 12시간에 추가하여 8시간 연장근로 가능 (단, 연소자는 제외)
■ 근로자 대표(=과반수 노조, 없다면 과반수 대표자)와 서면합의. ① 1주 12시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 기간 ② 대상 근로자의 범위를 포함해야.

2

cf. 근로자퇴직급여 보장법 및 시행령 개정

노동시간 단축 등에 따른 사용자의 책무 (DB형 혹은 퇴직금제도 사업장)

■ 임금피크제 도입, 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 소정근로시간을 단축하여 3개월 이상 근무하기로 한 경우, 개정근기법 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 사용자는 노동자에게 퇴직급여 수령액이 감소할 수 있음을 **미리 알리고, 근로자대표와 협의하여** 확정기여형(DC) 퇴직금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준 개선 등 **근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를** 하여야 함(제32조), **위반시 500만원 이하 벌금**

퇴직금 중간정산(퇴직금 제도 사업장)

■ 개정 근기법 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소하는 경우"를 중간정산 가능 사유로 **신설** (시행령 제3조 제1항 제6의3 신설)

■ 중간정산 신청은 사용자의 법률상 의무는 아니어서, 필요시 **단체협약 등으로 승낙 강제할 필요**

3

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법 주요 내용

연소자의 1주 법정근로시간 35시간으로

■ 연소자(15세 이상 ~ 18세 미만)의 경우 예외적으로 46h(=40+6)까지 가능한 것을 40h(=35+5)으로, 1주 법정근로시간과 연장가능시간 축소

휴일근로와 연장근로 중복 가산 논쟁

■ 1주 40시간을 초과하는 **1일 8시간 이내 휴일근로에 대하여** 휴일근로가산(50%)과 연장근로가산(50%)을 중복 적용할 것인지 여부
■ 개정 근기법에서 명시적으로 부정 **but 단체협약으로 강제하는 것은 가능**
■ 2018. 6. 21. 대법원 전원합의체 판결 선고 : 중복 가산 부정

근로시간 및 휴게시간 특례 업종 축소

■ 특례업종 26개를 5개로 축소 : ① 육상 운송 및 파이프 라인 운송업
*노선 여객자동차 운송사업(시내, 마을, 시외, 농어촌버스) 제외
②수상 운송업, ③ 항공 운송업, ④ 기타 운송 관련 서비스업 ⑤ 보건업
■ 특례업종에 대하여 1주 12시간 초과 연장근로 혹은 휴게시간 변경하는 경우 근무일과 근무일 사이에 11시간 이상 연속 휴식보장

4

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법 주요 내용

관공서 공휴일을 민간 유급휴일로 의무화

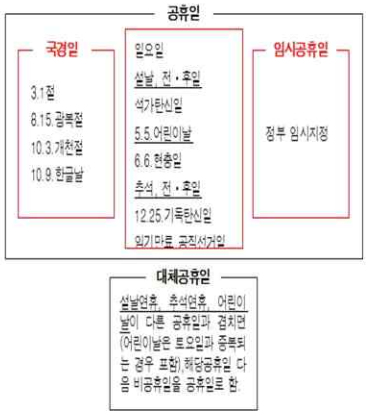
■ 사용자는 근로자에게 **대통령령으로 정하는 휴일을** 유급으로 보장하여야 한다. 다만, **근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일을 대체할** 수 있다(제55조 제2항)
■ 기존 법률상 유급휴일은 주휴일과 노동절 cf. 주휴일은 개근시 유급(근기법 시행령)
■ 민간기업도 관공서 공휴일(대체휴일 포함. 일요일은 제외)을 유급휴일화하도록 의무화
■ 300인 이상 : 2020. 1. 1. 부터 / 30인 이상~300인 미만 : 2021. 1. 1. 부터
5인 이상~30민 미만 : 2022. 1. 1. 부터
■ **적법하게 대체가 되려면** ① 사전에 ② 근로자 대표(=과반수 노조, 없다면 과반수 대표자) ③ 서면 합의가 충족되어야 함
■ 적법하게 대체가 되지 않은 채로 유급 공휴일에 근로를 하면 휴일근로 가산 수당(50%)를 지급하거나 (근로기준법 제57조에 따른 보상 휴가제에 대한 근로자 대표와의 서면 합의가 있는 경우에는) 가산 임금(즉, 150%)에 해당하는 보상 휴가를 부여해야 함.

5

cf. 현장에서 유의점

관공서 공휴일에 관한 규정 중 대체 공휴일의 적용 문제

■ 유급휴일이 중복될 경우 1일분만 지급(행정해석)
■ 일요일과 중복되어서 대체공휴일이 지정되는 경우에도 유급휴일이 됨.
☞ 그렇게 지정된 대체공휴일이 사업장의 주휴일과 중복되는 경우에는 결과적으로 휴일이 감소하는 문제가 있을 수 있음. 특히, 사업장의 주휴일이 사업부서나 노동자별로 다른 경우에는 노동자별로 유불리가 갈릴 수 있음.
☞ 대체 공휴일이 사업장의 기존 휴일과 중복될 경우에는 추가로 휴일을 부여하는 등의 합의를 할 필요가 있음.
■ 대체 공휴일 외의 다른 공휴일이 기존의 사업장 휴일과 중복되는 경우(ex. 개천절이 회사창립일과 중복되고 후자가 휴일이었던 경우)에도 유사한 문제



6

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법 주요 내용

개정법 정리 Case

■ 1일 15시간씩, 1주 3일 근무하여 1주에 45시간을 근무한 경우 법 위반?
☞ 1일 7시간씩 총 21시간 연장근로를 했으므로 1주 한도 12시간을 초과. 위법함.

■ 월~금(5일) 각 10시간씩 근무, 주휴일에 휴일근로 8시간한 경우 법 위반?
☞ 1일 8시간씩 40시간의 소정근로와 1일 2시간씩 총 10시간의 연장근로를 한 상태에서, 휴일근로 8시간을 했으므로 총 18시간연장근로를 하여 1주 한도 12시간을 초과. 위법함.

■ 주중 명절(월~수) 3일간 매일 8시간 휴일근로를 한 경우, 연장근로 한도 초과로 위법인지?
☞ 위 명절 3일의 근로는 휴일근로일 뿐(가산임금 대상), 연장근로는 아니므로 동의를 받아 시행하였고 가산수당 지급하면 위법 아님.

7

Ⅰ. 개정(개악) 근로기준법에 대한 노사 대응

기업	노동
인력 충원 없음 / 비정규직화 노동강도 강화 노동시간(휴일,휴가 포함) 통제 강화 노동시간 유연화(연장근로수당 감소)	인력 충원 / 정규직화 노동강도 강화 반대 노동시간 통제 강화 반대 휴일·휴가 사용 자유 원칙 노동시간 유연화(연장근로수당 감소) 반대

제기되는 이슈

■ 노동시간 : 근로시간(노동시간), 교대제 개편, 감시·단속적 근로

■ 유연근로제 : 탄력적 근로 / 선택적 근로 / 재량 근로 / 간주 근로 / 보상휴가제 / 유급 휴일 및 휴가 대체

■ 근로자 대표

8

Ⅱ. 노동시간

근로시간이란?

■ **사용자의 지휘·감독하에 근로를** 제공한 시간. (*지휘감독은 명시적&묵시적 지휘감독 모두 의미)

■ **작업을 위하여 사용자의 지휘·감독하에 있는 대기시간**도 근로시간에 포함.

■ 1일의 근로시간은 **휴게시간**을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
1주의 근로시간은 **휴게시간**을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

교육시간 (행정해석 및 고용노동부 지침)

■ 사용자가 업무와 관련하여(ex. 작업안전, 생산성 향상 등) 실시하는 직무교육, **참석을 의무화하여** 실시하는 교육은 근로시간 (O)

■ 불참시 불이익 없는데 독려 차원에서 **교육수당을 지급한 정도라면** 근로시간 (X)

■ 근로자직업능력개발법에 따른 직업능력개발훈련 계약 체결시는 계약 내용에 따름. 훈련계약미체결시는 근로시간으로 봄.

■ 기준근로시간 외 훈련시간 중 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 훈련하는 경우를 제외하고는 연장근로 및 야간근로에 해당하는 임금 미지급 가능

9

Ⅱ. 노동시간

휴게시간 (판례)

■ 사용자의 지휘,명령에서 완전히 해방되어 자유로이 이용하는 시간

■ 대법원 : (아파트 경비원) 별도의 취침시간과 장소가 없음. 야간휴게시간 내 경비실 의자에서 가면상태를 취하면서 급한 일 발생시 즉각 대응하도록 지시 받음. 야간휴게시간에 경비실 조명을 켜놓도록 함. 야간휴게시간에 이루어진 순찰 업무도 매번 정해진 시간에 이루어지지 않아서 나머지 시간도 자유로이 이용이 방해됨. 야간휴게시간에 소등하고 취침하는 경우 민원제기가 들어와서 이에 대한 제재가 이루어짐. 이러한 야간휴게시간은 근로시간으로 볼 여지 상당

■ 작업 중 휴게시간 : 단협, 근태관리규정상 2시간마다 10분 규정. But 휴게시간 중 준비작업(주변정리, 부품교환), 작업교육, 일부 부서는 계속 작업, 담당 구역에서 이탈 불가, 회사가 휴게시간을 보장하려는 노력없음. 근로시간(0)

10

Ⅱ. 노동시간

출장 및 출장 중 이동 시간 (판례, 행정해석, 고용노동부 지침)

■ 해외영업팀장이 해외 출장 중 소비한 시간)해외 출·입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무시간)을 근로시간으로 본 사례 (수원지법 1심 단독)

1. 소정근로일 이외(평일 08:30~17:30)의 연장, 야간, 휴일근로에 대한 시간외근로시간을 산출 함.
2. 해외출장의 각 시간은 현지 지역시간을 기준으로 함.
3. 한국과 해외의 시차는 입국과 출국시 시차가 상쇄되므로 고려하지 아니하고 각 지역시간을 기준으로 근로시간을 산정함(실 근로시간은 입출국 시차 고려 배제).
4. 국내에서 해외출국시 공항의 출국수속 2시간, 입국수속 1시간을 적용함.
5. 해외에서 해외국내선 이용시 출국과 입국에 필요한 시간은 각 1시간을 적용함.
6. 비행 등 연속되는 해외출장 과정으로 인하여 역일을 달리하는 경우 업무시작일을 기준으로 연장, 휴일근로 여부를 판단함.
7. 비행 및 환승 등을 위한 대기시간 등 4시간 마다 30분의 휴게시간을 적용하고, 휴게시간은 근로시간으로 계산하지 않음.
8. 출장업무를 위하여 렌터카 등을 이용한 해외 지역간 이동시간은 실 소요시간을 적용함.

11

Ⅱ. 노동시간

출장 및 출장 중 이동 시간 (판례, 행정해석, 고용노동부 지침)

■ 근로시간 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정하기 어려운 출장 등의 경우에는 소정 근로시간(ex.8시간) 다만,통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 그 업무의 수행에 필요한 시간(ex.10시간)을 근로한 것으로 간주.

■ (필요한 경우) 근로자 대표와의 서면 합의로 정하는 것이 바람직 (지침)
(ex. 해외 출장의 경우 비행시간, 출입국 수속시간, 이동시간 등)

■ 출장의 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙. 그러나 출퇴근에 갈음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우에는 제외할 수 있음. 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함하는 것이 타당 (근기68207-1909, 2001-06-14) *but 다른 취지의 행정해석도 존재

12

Ⅱ. 노동시간

접대시간 (판례 및 고용노동부 지침)

■ 보험회사의 대기업 상대 영업부장, 퇴직연금 영업부 부서장으로 근무하던 기간에 휴일 골프를 친 시간이 근로시간인지 여부 (부정, 1심 단독 판결)
■ 긍정적 요소 : ① 회사가 업무관련성을 인정하여 휴일골프 비용 등을 계산하였음. ② 상사인 홍**상무의 명시적, 묵시적 지시에 의하여 참여한 경우가 많았음(=홍**상무와 동행하거나 그 지시에 의하여 참석한 경우가 많음)
■ 부정적 요소 : ① 휴일골프 라운딩 대상자, 라운딩 장소, 시간 등을 회사가 아닌 원고 혹은 원고의 상사인 홍**등이 임의로 선정함(=원고의 지위가 부서장으로서 어느 정도 재량이 있는 바, 홍**상무의 명시적, 묵시적 지시에 의하여 참석한 경우라도 홍**상무와 함께 결정하여 시행한 것으로 볼 수 있음) ② 원고나 홍**상무 누구도 회사에 출장복무서 같은 형식으로 보고하지 않았음. ③ 부서장으로서 자신의 직무 수행을 원활히하고 대내외 좋은 평가를 위하여 자발적으로 참석할 동기가 있었던 것으로 보이는 점

■ 고용노동부 지침 : 업무수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에서 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정

13

Ⅱ. 노동시간

워크샵, 세미나 (고용노동부 지침)

■ 사용자의 **지휘,감독하에 업무의 효과적인 수행을** 위하여 진행되는 워크샵 , 세미나 시간은 근로시간. 소정근로시간을 초과하는 토의 등도 근로시간 인정

■ 단순히 직원간 **단합 차원에서 이루어지는 워크샵** 혹은 워크샵 프로그램 중 직원 간 **친목도모 시간 등은** 근로시간으로 보기 어려움

회식 (고용노동부 지침)

■ 회식은 노동자의 기본적인 노무제공과는 관련없이 사업장 내 구성원의 사기진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기 어려움.

■ 사용자가 참석을 강제하는 언행을 했다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약상의 노무제공 일환으로 보기 어려움.

14

Ⅱ. 노동시간

시업시간·종업시간 등 (판례, 유력 실무 견해, 고용노동부 지침)

■ 시업시작 전에 혹은 종업시간 이후에도 기계점검, 정리 정돈 등이 이루어져야 한다면 근로시간, 조례, 체조, 회의, 체조 등이 사용자의 지휘·감독하에 의무적으로 이루어지는 경우에도 근로시간(판례, 유력 실무 견해)

■ 통상적인 경우의 제복 환복, 목욕 등의 경우 단순한 준비행위인지 작업개시에 필수불가결한 행위인지 여부 등과 같이 업무 관련성 정도에 따라 이견 있음. 안전보호구 착용은 필수적인 행위이므로 근로시간이라는 견해가 다수

교대근무조 개편

■ **주휴일 : 전체 근로자에게 일률적 특정한 날 부여가 원칙이나, 특성상 그룹별 또는 교대제별로 각기 다른 날짜 부여 가능. 다만 교대조별로 주휴 부여를 위한 '1주'의 기산점이 달라질 수 있으므로 미리 예측 가능하도록 지정되어야 함.**

■ **시간외 근로와 휴게, 휴가의 부여**

-근로기준법의 연장,야간,휴일 근로 가산임금, 휴게시간 모두 적용

-연차,생리,산전후 휴가 등 법정휴가 및 약정휴가 모두 적용

15

Ⅱ. 노동시간

감시·단속적 근로 : 근로시간, 휴게, 휴일 조항 적용 배제

■ 1차 산업(토지 경작, 개간, 재배 등 농림사업, 동물 사육, 양식 등 축산, 양잠, 수산 사업) + 감시적 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 얻은 경우 + 관리·감독 또는 기밀업무를 취급하는 자 : 근로시간, 휴게, 휴일 조항 배제

■ 감시적 근로 : 감시하는 것이 본래의 업무로서 신체 또는 정신적 긴장이 적은 경우

-아파트 경비원, 청원 경찰 등에서 인정 사례 있음.(판례)

-고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 해당 안됨.

■ 단속적 근로 : 근로가 간헐적, 단속적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많은 경우

-훈령 : 평소에는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하는 대기시간이 많은 경우

■ 고용노동부 장관의 승인이 반드시 필요

16

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

	2주 이내 탄력적 근로시간	3월 이내 탄력적 근로시간	
변형된 소정 근로시간	단위기간 평균(平均)하여 1주 40시간 초과하지 않으면 특정주 40시간, 특정일에 8시간 초과하여 소정 근로시간 정함이 가능		
적용 배제	15세 이상 18세 미만 근로자와 임신 중인 여성 근로자		
변형된 소정 근로시간의 최대 한도	특정 주 48시간	특정 주 52시간	특정일 12시간
연장근로	1주 12시간		
연장근로까지 고려한 최장 근로시간	특정 주 최대 60시간 (=48+12)	특정 주 최대 64시간(=52+12) *52시간이라는 소수설 있음	특정일 최대 24시간(=12+12)
도입 방식	취업규칙 (그에 준하는 것 포함)	근로자 대표 서면합의 (①대상자 범위, ②단위기간 ③단위기간 근로일 및 근로일별 근로시간 ④ 유효기간 명시)	

17

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

연혁 및 사용자 주장

■ 1980. 12. : 국가보위입법회의가 4주 단위 탄력적 근로시간제 도입
■ 1987. 11. : 장시간 근로에 따른 근로자 건강권 보호 위하여 삭제
■ 1997. 3. : 2주 단위 및 1개월 단위 탄력적 근로시간제 도입
■ 2003. 9. : 주 40시간제 도입하면서 2주 단위 및 3개월 단위로 개정
■ 2018. 2. : 2022. 12. 31.까지 탄력적 근로시간제의 **단위기간 확대** 등 제도 개선 방안을 준비하도록 함(부칙 조항)
■ 2018년 11월 : 정부 개악 논의 시작

3개월 단위 도입시 서면합의 사항

■ 근기법 : ① 대상근로자 범위(전부 혹은 일부 가능) ② 단위기간 명시 ③ 서면 합의 유효기간 ④ **근로일과 근로일별 근로시간** (cf. 각 근무형태별 1일 근무시간 및 근무일정표 작성절차 등을 정하여 주지해두고, 구체적인 근무일정은 단위기간 개시 전까지 노동자에게 고지하는 것도 가능-고용노동부)

18

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

		2주 이내 탄력적 근로시간제도	3개월 이내 탄력적 근로시간제도
불이익 변경인지 여부		불이익 변경임.	불이익 변경임.
취업규칙에 의한 도입 절차		(취업규칙 불이익 변경이므로) 근로자 과반수 노조 혹은 근로자 과반수의 집단적 동의	① (취업규칙 불이익 변경이므로) 근로자 과반수 노조 혹은 근로자 과반수의 집단적 동의 ② 근로자 대표와의 서면 합의 **논란 있음.
단체협약으로 도입 혹은 배제	근로자 과반수노조 and 교섭권 보유	단체협약으로 탄력적 근로시간제의 도입 혹은 (이미 도입된 경우) 배제 모두 가능. 교섭권이 미치는 조합원 뿐 아니라 전체 근로자에게 적용 가능	
	근로자 과반수 노조 X but 교섭권 보유	단체협약으로 2주 이내 탄력적 근로시간제 도입 혹은 (이미 도입된 경우) 배제 모두 가능 단, 교섭권이 미치는 조합원에게만 적용	① (이미 도입된 탄력적 근로시간제를 교섭권이 미치는 조합원에게 적용하는 것을) 배제하는 유리(有利)한 단체협약을 체결할 수 있음. ② 그러나 근로자대표와의 서면 합의 요건을 갖추지 못한 단체협약만으로는 교섭권이 미치는 조합원에게도 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입은 어려움.

19

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

휴일 및 야간근로수당 : 통상의 경우와 동일

연장근로수당의 계산 (고용노동부)

■ 2주 단위 탄력적 근로시간제 : 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래 **어느 하나에 해당하면** 연장근로에 해당

① 단위 기간을 평균한 1주 근로시간이 40시간 초과

② 특정주의 근로시간이 48시간 초과

■ 3개월 단위 탄력적 근로시간제 : 단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래 **어느 하나에** 해당하면 연장근로에 해당

① 단위기간을 평균한 1주 근로시간이 40시간 초과

② 특정주의 근로시간이 52시간 초과, 특정일의 근로시간이 12시간 초과

③ **서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과**

20

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

2주 단위 탄력적 근로 (고용노동부)

<예시 1> 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과한 경우

(단위 : 시간)

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	35
	실제근로	7	7	**8**	**8**	7	-	-	**37**
2주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	9	9	9	9	9	-	-	45

☞ 2주 간 총 근로시간이 82시간으로 단위기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 2시간이 연장근로에 해당

21

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

<예시 2> 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하고, 특정주의 근로시간이 48시간을 초과한 경우

(단위 : 시간)

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	35
	실제근로	7	7	7	**8**	7	-	-	**36**
2주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	**9**	**9**	**9**	**9**	**9**	**4**	-	**49**

① 2주 간 총 근로시간이 85시간으로 단위기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 5시간이 연장근로

② 둘째 주의 근로시간이 49시간으로 특정주의 근로시간이 48시간을 초과한 1시간이 연장근로 (①에서 이미 포함)

☞ 따라서, 실제 연장근로는 ①과 ②를 합한 6시간에서 이미 계산에 포함된 1시간(②)을 제외한 5시간임

22

Ⅵ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

3개월 이내 탄력적 근로 (고용노동부)

<예시> 4주 단위 탄력적 근로시간제에서의 연장근로시간의 계산

(단위 : 시간)

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계
1주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	35
	실제근로	7	**8**	7	7	7	-	-	**36**
2주	일정표	7	7	7	7	7	-	-	35
	실제근로	7	7	7	7	7	-	-	35
3주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	9	9	9	9	9	**8**	-	**53**
4주	일정표	9	9	9	9	9	-	-	45
	실제근로	9	9	9	**13**	9	-	-	**49**

① '근로일별 근로하기로 정한 시간'을 초과한 13시간*이 연장근로

* 1주 화요일 1시간, 3주 토요일 8시간, 4주 목요일 4시간

② 특정일에 12시간을 초과한 1시간(4주 목요일)이 연장근로(①에 이미 포함),
특정주에 52시간을 초과한 1시간(3주)이 연장근로(①에 이미 포함)

③ 4주 간 총 근로시간이 173시간으로 단위기간을 평균하여 1주 간 40시간을 초과한 13시간이 연장근로(①에 이미 포함)

☞ 따라서, 실제 연장근로는 ①부터 ③까지 합한 28시간에서 이미 계산에 포함된 15시간(②,③)을 제외한 13시간임

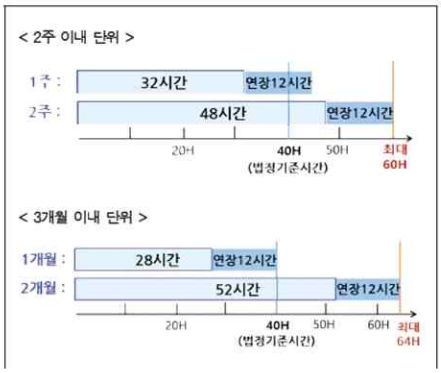
23

1/ 주 최대 52시간 등 노동시간 단축 이슈

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

경총 가이드북

< 탄력적 근로시간제 운영(예) >



24

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

정부의 개악시도

■ 정부 : 2주 단위기간 폐지, 현행 3개월을 6개월로 확대, 특정 주 근로시간 상한을 48h으로 낮추어, 연장근로(12h) 포함하여도 최대 60시간을 상한.
■ 경영계 : 현행 3개월을 6개월 혹은 1년으로 확대. 근로자 대표 서면 합의를 근로자 개별 동의로 변경

관련 문제

■ 탄력적 근로제하에서 연장근로수당 계산 방법은 이견이 다소 있음.
☞ 유력 실무 견해는 근로일별 근로시간이 8시간 이내로 정해진 경우(ex.7시간) 소정 근로시간 자체가 변형된 것이므로 7시간 초과 8시간 이내 근로에 대해서는 연장근로로 보고 있지 않음.
■ 2주 "이내" 및 3개월 "이내"에서 단위 기간을 설정할 수 있음.
■ 단체협약에 의하여 **유리하게 변형하여 도입 혹은 (조합원에 대하여) 배제** 가능. ex. 변형된 소정근로시간 초과시 100% 가산 임금 지급 등
■ **근로일별 근로시간을** 최대한 자세히 정할 필요가 있음. 이렇게 정한 것을 **사용자 사정에 따라 임의로 변경할 수 없음.**
■ 해지권 조항, 자동연장 혹은 갱신조항 등을 사업장 상황에 맞게 검토

25

Ⅲ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

관련 문제

■ 사용자의 임금 보전 방안 강구 의무 (형사처벌 조항이 없음)
-근로기준법 제51조 제4항 : 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로시킬 경우에는 **기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전 방안을** 강구하여야 한다.
-근로기준법 시행령 제28조 제2항 : 고용노동부 장관은 법 제51조 제4항에 따른 임금보전 방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 **구체적인 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다**.
■ 위 임금 보전 의무의 내용에 대한 견해
-**갑설** : 구체적인 내용은 사용자에게 일임되어 있는데, 기존에 지급하던 연장근로수당을 기본급에 포함시키거나 다른 수당으로 임금을 보전하는 방법, 다른 복지혜택의 확충 등 보상 조치를 취하는 방법 등
-**을설** : 탄력적 근로제 도입으로 인하여 더 이상 연장근로가 아니게 되는 시간이 발생하므로, 그 **줄어든 수당 전액을 보상해주어야 한다는 견해**
■ 탄력적 근로시간제는 주40시간, 일8시간의 제한을 일정한 조건에서 벗어날 수 있다는 것일 뿐, 이미 구체적으로 변형 합의가 된 소정근로시간을 임의로 변경하거나, 임금지급 부담을 덜기 위한 제도로 운영되어서는 안 된다.

26

Ⅲ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

개요

■ 1개월 이내 **정산기간을 평균하여 1주 40시간 초과하지 않는** 범위에서 주 40시간 및 일 8시간을 초과하여 연장근로 가능하도록 한 제도. **출퇴근 시각 및 근로시간을 노동자가 자율**(완전 혹은 부분적)로 결정

■ 의무 근로시간대(혹은 선택 근로시간)을 정하는 것 역시 선택이나, 노동부는 의무 근로시간(근무일) 있음을 전제로 해설하고 있음.

■ 근로자 대표와의 서면 합의 : ① 대상 근로자 범위 ② 정산기간(1개월 이내) ③ 정산기간의 총 근로시간 ④ 의무/선택근로시간 정할 경우 그 시작 및 종료시각 ⑤ 표준근로시간

27

Ⅲ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

유형	의무 근로시간 (근무일)	선택 근로시간 (근무일)	정산기간	1주 평균	표준 근로시간
근로시간 선택형	13:00~16:00	07:00~13:00, 16:00~22:00	1개월	40시간	8시간
근로일 선택형	월,화,목,금 (1일 10시간 근무)	수요일 휴무			

■ 표준근로시간의 적용례
-노동자 A : 월·화·수요일 8시간 **목요일 12시간**, 금요일 4시간
-노동자 B : 월·화·수요일 8시간 **목요일 4시간**, 금요일 12시간
① 표준근로시간을 정한 바가 없다면, 목요일에 연차휴가를 사용한 노동자 A에 대해서는 12시간을, 노동자 B에 대해서는 4시간을 유급처리 해야할 것으로 보임. 연차유급휴가 미사용 수당의 경우 현실적으로 적정하게 계산하기 어려움.
② 표준근로시간을 1일 8시간으로 정하였다면, 목요일에 연차휴가를 사용한 노동자 A와 B의 유급처리 시간수는 모두 8시간, 연차유급휴가 미사용수당도 1일 8시간을 전제로 하여 계산

28

Ⅲ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

관련 문제

■ 불이익 변경이 아니라고 보는 견해가 다수. 선택적 근로제를 도입하더라도 개별 근로자 동의 없으면 시행이 불가능하다는 이유.

■ ① 의무근로시간대가 통상의 소정근로시간대와 거의 같거나, ② 출퇴근 시간 등을 외관상으로는 노동자의 자주적 결정에 맡기면서도 부서장의 승인 등을 필요로 하게하거나, ③ 의무근로시간대를 2개 이상 정하는 것(=그 사이에 낀 선택적 근로시간대가 무의미)은 허용되지 않는다고 볼 여지 있음

■ 휴일·야간근로수당 청구는 기존과 동일.

■ 연장근로 및 연장근로수당 : **정산기간 평균을 기준**
-정산기간 평균 주12시간 한도에서 당사자 합의로 연장근로 가능
(특정 주에 총 52시간 초과하는 것이 가능)
-정산기간 평균 주40h, 일8h 초과한 경우 연장근로 수당 청구 가능
(특정 주 40h, 특정일 8h 초과하여도 연장근로수당 발생안함)

29

Ⅲ. 유연근무제 : 근로시간 계산의 특례 (간주 근로시간)

사업장 밖 근로시간 간주

■ ① 근로의 전부 또는 일부가 사업장 밖에서 이루어지고 ② 실근로 산정이 어려운 경우 ③ 소정 근로시간을 근로한 것으로 간주 ④ 다만, 당해 업무를 수행하기 위해 통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주 ⑤ "통상 필요한 시간"에 대하여 근로자 대표와 서면 합의하면 그 시간이 통상 필요시간

■ 간주된 근로시간에 연장,야간,휴일근로가 있으면 가산수당 청구가능. 다만, 실제 근로시간이 간주된 근로시간과 다르더라도 간주된 근로시간이 기준.

재량 근로시간 간주

■ 업무 성질상 수행방법을 노동자 재량에 위임할 필요가 있는 업무(ex. 신기술 개발, 방송 취재 등)에 대하여 근로자 대표와 서면 합의한 근로시간을 근로시간으로 간주. (연장, 야간, 휴일가산수당 청구 가능)

30

Ⅲ. 유연근무제 : 보상휴가제

개요

■ ① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의하여 가산임금 대신 휴가 부여

연차휴가처럼 휴가사용촉진을 통해 임금지급의무 면제 불가능

휴가 부여방식	• 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부 • 전체 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부 등
임금 청구권	• 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 • 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 • 휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	• 시간단위로 휴가를 부여할 지, 일(日)단위로 부여할지 여부 • 가산임금만 적용할지, 모든 연장 · 야간 · 휴일근로분에 대해 적용할지 여부 등

31

Ⅲ. 유연근무제 : 유급휴일·휴가의 대체

관공서 유급휴일의 대체

■ 개정(악) 근기법 신설 조항. ① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의를 하면 관공서 유급휴일과 근무일 대체 가능

유급휴일의 대체

■ 주휴일 및 약정유급휴일에 근로를 시키는 대신 다른 날에 휴일을 부여
■ **적법하게 대체가 되면, 휴일과 근무일이 바뀌는 것이므로 원래의 휴일에 근무하더라도 휴일가산수당 발생하지 않음.**
■ 적법하게 대체가 되지 않으면, 원래의 휴일이 여전히 휴일이므로 근무한 것에 대하여 휴일가산수당 발생함. 대휴 부여.
■ 적법한 휴일 대체 : ① **휴일 대체에 관한 근거 규정 존재 혹은 근로자의 동의 (근로자 동의를 완화해석하는 추세)** ② **근로자에게 미리 교체할 휴일 고지**

연차유급휴가의 대체

■ ① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의를 하면, 노동자들의 연차휴가시기지정권의 예외로, 사용자가 연차휴가일에 노동자가 일하고, 다른 날에 휴가 부여 ex. 하계휴가계획에 의한 연차휴가 부여, 징검다리 휴일을 연휴로 지정

32

Ⅳ. 근로자 대표

개념

■ **근로자 과반수가 가입한 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자**

cf1> 교섭대표노조 : 교섭창구단일화에 참여한 노동조합 **조합원의 과반수**

cf2> 취업규칙 불이익 변경 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 **근로자 과반수의 집단적 동의**

■ 선출 절차, 임기, 권한 등에 대하여 세부 규정이 없음.

cf>근참법상 근로자위원 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조의 대표자 및 그 노조가 위촉하는 자, **없는 경우에는 근로자의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출. 다만, 사업장 특수성이 인정되는 경우 간접선거도 가능. (근참법 시행령)**

33

Ⅳ. 근로자 대표

근로기준법	* 정리해고시 사전협의의 주체(제24조) * 탄력적 근로시간제(3개월 이내) 도입시 서면합의(제51조) * 선택적 근로시간제 서면합의(제52조) * 보상휴가제 서면합의(제57조) * 간주근로시간제 서면합의(제58조) * 근로시간 및 휴게시간 특례 서면 합의(제59조) * 유급휴가의 대체 서면합의(제62조) * 임산부와 18세 미만자 야간 및 휴일근로 협의(근기법 제70조)
근로자퇴직급여보장법	사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 대한 동의와 의견제출의 주체(제4조 제3항 및 제4항). * 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우의 퇴직연금규약작성에 대한 동의의 주체(제12조 및 제13조) * 퇴직연금제도의 10인 미만 사업장 특례규정상 동의의 주체(제26조)
파견근로자보호 등에 관한 법률	* 근로자파견사업의 조사.연구의 주체(제4조) * 파견근로자사용에 대한 협의의 주체(제5조 제4항) * 경영상 해고 후 파견근로자사용금지기간단축에 대한 동의의 주체(시행령 제4조)
산업안전보건법	* 산업안전보건위원회(혹은 노사협의체) 의결사항, 산업안전보건관리규정, 도급사업에 대한 안전.보호조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 등에 대한 통지요청의 주체(제11조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 안전보건관리규정의 작성.변경에 대한 동의권(제21조) * 자율검사프로그램에 대한 협의권(제36조의2) * 근로자의 안전.보건을 유지하기 위해 필요한 경우 물질안전보건자료에 대한 정보제공요청의 주체(제41조 제8항) * 작업환경측정 시 입회와 작업환경측정결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제42조 제1항, 제6항) * 건강진단 입회 및 건강진단 결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제43조 제1항, 제6항) * 산업안전.보건진단 시 입회의 주체(제49조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 산업안전.보건 개선계획수립에 대한 의견제출의 주체(제50조 제3항)
고용정책기본법	* 기업의 고용관리와 관련하여 직업안정기관의 장에 대한 지원요청의 주체(제29조 제2항)
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	* 임금피크제 실시에 대한 동의의 주체(제14조 제2항 제2호)

34

Ⅳ. 근로자 대표

노사협의회 근로자위원과의 관계

■ 고용노동부 : 근로자위원이 근로자대표 역할 수 있음.

■ 다수 학설 : 부정적

-제도 취지 다름 : 노사협의회는 노사 공동의 이익 증진과 협력. 근로자 대표는 근로자들이 불이익을 받는 상황에서 근로자 이익을 보호하기 위함.

-권한 다름 : 노사협의회는 협의만 가능하고, 노사협의회의 합의사항이 근로계약이나 취업규칙에 대신할 수 없음. 근로자 대표는 근로계약이나 취업규칙과 유사한 서면합의를 체결할 수 있음.

권한, 임기 등

■ 근로자 개인이 동의하지 않더라도 구속력 있는 서면 합의 작성 가능
■ 복수의 근로자 대표 선출도 가능
■ 임기에 관한 규정 부존재. 서면 합의 시점에 노동자들의 의사를 체현하는 일시적 기구로 보는 견해가 많음.

35

Ⅳ. 근로자 대표

"과반수"를 대표하는 자

■ 갑설 : 해당 서면 합의가 적용되는(적용이 예상되는) 노동자 집단
(다수 학설)

■ 을설 : 법인(독립적 사업장인 경우에는 사업장)소속 노동자 집단
(고용노동부)

■ "사용자 이익 대표자"도 "과반수"에 포함되는지?

-근로자에 대한 인사,급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 관여하는 근로자. 근로자와 사용자의 이중적 지위

-고용노동부 : 제외됨.

-학설 : 논의가 별로 없음. 다만, 사용자이익 대표자가 근로자 대표가 될 수는 없다고 봄.

■ 명시적 규정은 없으나 대체로 "민주적 선출"절차를 거쳐야 한다고 봄.

36

Ⅴ. 금속노조 주52시간 상한제 대응 지침

■ 대응원칙

■ 기존 노동조건 저하 금지 및 추가요구

-근로기준법은 최저 기준, 이보다 유리한 단체협약은 여전히 유효함.

-주요 노동조건인 근로시간을 회사가 일방적으로 변경할 수 없음. 회사가 일방 추진시 적극적 항의 및 고소고발 등 (ex. 부당노동행위, 근기법 위반 등)

■ 단체협약 요구

-개정 근로기준법에 따른 주 52시간 상한제 즉각, 전면적으로 실시 요구

-주52시간 준수를 위해 노동시간 변경시 합의 필요. 특별(보충)교섭 요구

■ 노동시간 연장꼼수 금지

-각종 유연근무시간제 도입 거부, 폐지 요구.

-인수인계, 작업준비 등 근로시간으로 인정되지 않았다면 유급(혹은 근로시간)

-휴게시간의 실질적 보장(혹은 유급 / 근로시간으로 인정)

37

Ⅴ. 금속노조 주52시간 상한제 대응 지침

■ 대응원칙

■ 적정 인력 확보

-현재의 노동강도를 유지,완화하기 위하여 추가 필요 인력을 정규직으로 채용

■ 교대제 개선

-추가 채용, 근무조 추가 편성을 통한 교대제 개선

-정기 휴일 보장, 유급 주휴일은 예측 가능하도록 부여

-교대제 운영 원칙 확립 (ex. 적정한 근무간격, 휴일 및 휴가의 실질적 보장, 출퇴근 편의 보장, 건강권, 야간노동 노동강도 완화, 예비근무조 편성 등)

■ 노동통제 강화 금지

■ 기존 임금 보전

■ 퇴직금/퇴직연금 손실 방지

-퇴직금 중간정산, DB 형의 DC 형 전환 혹은 법보다 유리한 DB형 급여기준

38

메 모

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

기아차지부 고용실장 탁현수

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

“주52시간 상한제가 안겨준 고민들”

【기아자동차지부 주52시간 투쟁】

○ 발제사유 :2018년 금속노조 법규활동가대회
○ 일　　시 : 2018.11.29(목)~30(금)
○ 장　　소 : 한국농업연수원

www.kmwu.or.kr

- 목　차 -

○ 인사말
- 기아자동차지부 강상호 지부장
○ 목차
1. 기아자동차지부 현황
2. 기아자동차지부의 노동시간 단축 투쟁
3. 2017년 공장별 실근로시간 현황
4. 주52시간 상한제에 대한 추진 방안
5. 주52시간 상한제에 대한 현장 투쟁
6. 주52시간 상한제에 대한 사측 입장
7. 주52시간 관련 합의내용
8. 주52시간 관련 잔존 문제점

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

기아자동차지부는 18년7월1일 300인 이상 대단위 사업장에 대한 주52시간 법제화 적용을 위해 현장의 잔업 및 특근거부 투쟁과 금속 법률원과 법률적 자문을 통해 자본의 의도를 분쇄하고, 주52시간제가 현장에 정착 될 수 있도록 주요 핵심요구 사항(인원충원,임금보전)을 강제 하였습니다.

사측의 주52시간 법제화를 통한 현장 통제 및 노동 강도를 강화는
1. 주52시간 초과 업무에 해당 되지 않는 업무를 외주화 시도
2. 편법적인 장시간 노동
3. 기존 업무에 대한 노동강도 강화
4. 휴게 및 중식시간 근무에 대한 기 노사 합의된 합의사항 전면 파기
5. 노동자 안전과 생산품질을 무시한 인원 충원 최소화 정책

상기 사항이 주요 내용 입니다.

기아자동차지부는 주52시간 법제화 취지인 장시간 근로시간 단축을 통한 "신규인원 충원" 과, 노동자의 "워라밸" 을 통한 삶의 질 향상을 관철 시키고자 최대한의 노력을 다 하였습니다. 당 지부의 주52시간 상한제가 안겨준 고민과 주52시간 투쟁시 진행 되었던 내용에 대해 법률활동가 동지들에게 사례 발표를 통해 공유하고, 부족한 사항이나 추가 협의가 필요한 사항은 지적해 주시고, 당 지부의 사례가 법률 활동가 동지들에게 많은 도움이 될 수 있기를 바랍니다.

2018. 11. 29(목)

전국금속노동조합 기아자동차지부 지부장 강 상 호

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

1. 기아자동차지부 현황

설립연도 (노조창립기념일)	1961. 10. 24	
상급단체	민주노총, 전국금속노동조합	
지부장	강 상 호	
조합원수	29,600명 (2018.10월 기준)	
지부 및 지회	조합원수	대의원
소하지회(광명시 기아로)	5,500명	84
화성지회 (경기도 화성)	12,000명	174
광주지회(광주광역시)	7,000명	100
판매지회(경기도 광명)	3,500명(지점:321)	60(12개 분회)
정비지회(서울특별시 금천구 시흥)	1,600명(서비스센타:17)	24(16개 분회)
총원	29,600명	442명

I. 인원현황

(기준 : 2018년 1월) 단위 : 명

구 분	임원	일반직			영업직	생산직				기술직	전 체
		기부사원	대리이하	계		소하리	화성	광주	계		
인원	161	4,511	2,442	6,953	3,119	4,960	11,075	6,518	22,553	1,512	34,298

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 5

2. 기아자동차지부의 노동시간 단축 투쟁

1) 주52시간 법제화 前 "2급 발암 원인 "심야노동" 철폐를 위한 주간연속2교대제 도입"

○ 핵심요구 : "임금삭감 없는, 심야노동 없는, 노동강도 강화 없는, 고용불안 없는"

2) 기아자동차지부의 노동시간 단축 투쟁 : "주간연속2교대제 합의"

○ 노사합의 : 심야노동시간 단축 "심야노동시간 축소 근무형태 변경 시행 + 생산성 향상"

◐ 사측 :일방적 잔업(10분+20분) 증단(통상임금 판결) 시행

구 분	10/10(12년)		8/9.33(14~16평균)		8.16/8.33(17년)		8/8(18.9.25~)		비 고
	노사합의		노사합의('13.3.4~)		노사합의('17.1.1~)		사측 일방적 잔업증지		
	전체	필수근무자	전체	필수근무자	전체	필수근무자	전체	필수근무자	
연 간 근로시간	2,329시간	3,339시간	2,079시간	3,079시간	1,887시간	2,981시간	1,800시간	2,900시간	

※ 주간연속 2교대제 심야근무시간축소로 생산직/기술직 대부분 연간 1,800근로시간 OECD 평균 유지

- 日 2HR 연장근로시간 축소, 근무형태 변경

※ 필수근무자 : 도장(배합실,액관리),시설관리,프라스틱,원동기,변속기,소재(로대기,열처리)등

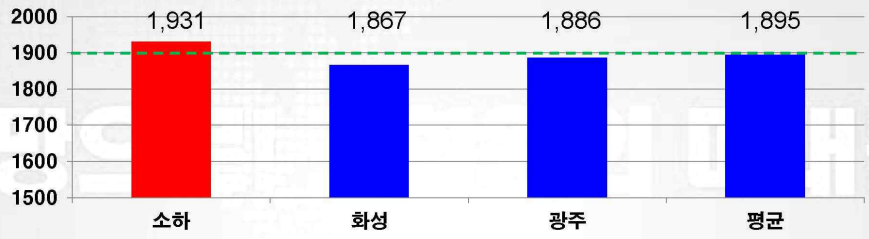
고정적 특잔업자 : 도장,보전,프라스틱 등 연간 2,900시간 근무 중 : 노동시간 개선 필요

- 주간연속2교대(8/8) 합의서 (16. 12/5) : 별도 협의체 구성을 통해 장시간 노동개선 합의
- 국회 환노위 법안소위 논의 과정 및 문재인 대통령 공약사항 고려 → 주52시간 법제화 본격 대응 논의(18년초)

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 6

3. 2017년 공장별(생산직) 實 근로시간 현황 : 전체평균 (22,000명)



※ 2017년 공장별 필수근무자 實 근로시간 현황

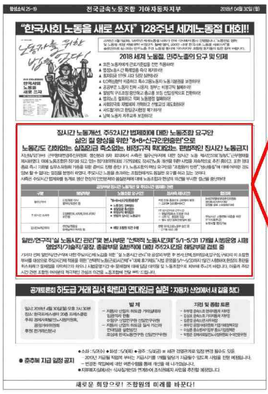
- 필수근무자 : 270명(심야대기 93명), 고정적 특잔업자(956명)

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 7

4. 주52시간 상한제에 대한 기아차지부 추진 방안

- 노동강도 강화 없는, 실질임금 축소 없는, 비정규직 확대 없는, 편법적인 장시간 노동금지
- 노동자의 안전, 삶의 질 향상, 생산품질 저해에 대해서는 타협 없다.
- 신규 인원 충원(일자리 확대)



장시간 노동개선, 주52시간 법제화에 대한 노동조합 요구안
삶의 질 향상을 위한 "8+8+신규인원충원"으로
노동강도 강화없는, 실질임금 축소없는, 비정규직 확대없는, 편법적인 장시간 노동금지

지난(4/12)"8+8 근무형태변경추진위원회 생산분과 8차 회의에서 사측은 필수근무자에 대한 장시간 노동 제시안으로"8/8/C"근무형태를 제시하였다. 이에 노동조합은 장기화 되고 있는 정기대의원대회 기간임에도 장시간노동 개선을 위한 사업을 지속적으로 추진 중이고, 또한 정대 종료 즉시 지회별 실무소위원회 가동을 위한 준비도 진행 중입니다. 노동조합의 핵심 요구안은 "조합원의 안전", "생산품질"에 대해 어떠한 것도 양보 할 수 없다는 입장을 분명히 하였다. 주52시간 노동을 초과하는 조합원에게도 동일한 요구를 하고 있는 것이다.
사측은 주52시간 법제화를 핑계로 생산 현장의 안전문제와 품질문제에 대해 노동조합과 현장의 의견을 무시한 접근을 중단하라!

공장부문 장시간 노동개선 및 주52시간 법제화 관련

구분	해당부문	노동조합 요구(안)	회사측 제시(안)	협의체
필수근무자	도장/엔진기PM 열처리/로관리 등	"8+8+신규인원충원" ● 노동강도 강화없는 ● 실질임금 축소없는 ● 비정규직 확대없는 ● 편법적 장시간 노동금지	적정 인원 충원으로 근무형태 변경 ○ 2교대▶3교대(8+8+C)	8+8근무형태 변경추진위원회 생산분과(지부+지회) 공장별 실무 소위원회(지회)
주 52시간 초과자	도장(메인트,시험차,오버나이트) 보전 등		1주 52시간이내 근무시간 ○ 평일잔업축소:日30분 이내 ○ 시차 시, 휴업제 도입 ○ 별도 방안 검토(전문업체 등)	주52시간 고용변화 대응을 위한 TFT(지회주관) ※부서별 협의가능
감시단속적근무자	변전실/변동실 방재실/폐수처리장 등	● 해당 조합원 의견 수렴	현행 유지(고용노동부 승인 못 - 근기법 63조 3항	

일반/연구직 "실 노동시간 관리" 및 본사부문 "선택적 노동시간제" 5/1~5/31 1개월 시범운영 시행
영업직/기술직/공장, 총괄부문 일반직에 대한 주52시간은 해당부문 검토 중

기아차 전체 일반직/연구직에 대한 주52시간제 도입을 위한 "실 노동시간 관리"와 공장외 부문 中 본사,판매,정비(잉재,압구정,구로)의 비 조합원 부서를 대상으로 주52시간제 적용을 위한 "선택적 노동(근로)시간제"+"대체 휴가제도"시범 운영을 5/1~5/30까지 1달간 시행하여,현장의 혼란을 최소화하고 문제점을 파악하고자 하오니 시범운영기간 中 문제점에 대해 담당 대의원 및 노동조합으로 제보해 주시기 바랍니다. 아울러 주52시간 관련 조합원 여러분의 적극적인 관심과 의견을 노동조합에 전달 부탁 드립니다.

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 8

4. 주52시간 상한제에 대한 기아차지부 추진 방안

- 일반/연구직 : "실 노동시간 관리", "본사부문 선택적 근로시간제" 노사 합의
- 도입 과정에서 노동조합의 협의 기조

1) 전 직종 공통 사항에 대해 개별 직종만 적용은 신중한 접근 필요.
   - EX)1주일의 시작 : 월~일 (생산직,기술직,영업직) OR 일~토(일반직)
2) 주52시간 적용에 따른 임금 축소는 노동조합 협의 불가 입장.
   - 일반/연구직/영업직/생산직 월급제 특근수당 관련 축소는 협의 불가.
3) 주52시간 관련 노사간 합의 없는 일방적인 사항은 인정 불가.
   - 선택적 근로시간제, 실질 근로시간 관리, 단체협약을 위반하는 대체휴무 등
4) 임금과 연동되는 부분에 대한 사측의 입장 명확화, 교섭 당사자가 결정 권한이 있을 것.
   - 임금 요구안 등 별도로 논의해야 한다고 하면 해당 사안에 대한 협의 자체가 불가.
5) 근무시간 기준 노사합의 후 근태입력 시스템 적용 방안 마련 필요.
   - 노사 이견이 존재하는 사안에 대한 합의가 선결 과제(국내 및 해외 출장 이동 시간 등)
6) 기타 근무형태가 필요한 부문에 대한 법제도의 명확한 기준과 노동자에게 유리한 기준 마련.
   - 선택적 근로시간제 운영규정 합의 등
7) 현 근무형태(주40시간 + 연장,휴일근로 필요시 본인 또는 조합과 합의) 유지가 기본
   - 합의 되어야 할 사항을 최소화 하여 현장에 혼란이 없도록 추진.

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 “기아자동차지부”

새로운 희망으로
조합원의 미래를 바꾼다!!!

9

5. 주52시간 상한제에 대한 기아차지부 현장 대응

함성소식 25-30 | 전국금속노동조합 기아자동차지부 | 2018년 06월 29일 (금)

주52시간 사측 일방적 강행시 노동조합은 강력히 대응한다.

주간 연속 2교대 도입 후 필수 근무자에 대해 소외당하고 있던 상황에 근로시간 단축으로 건강권 확보와 삶의 질 향상을 모색하려는 방안을 마련하고 있습니다. 노동조합은 주 52시간 관련하여 안전, 품질, 인원축소 없는 기조로 생산분과 10차 회의를 진행하였고, 지회별로 실무소위 및 부서협의에 성실히 임하여 진행하였습니다. 그러나 사측은 주 52시간 관련하여 대안과 방안은 제시하지 않은 채 제자리걸음만 하고 있습니다. 주 52시간 관련하여 법과 단체협약에는 노동조합 대표자와 합의를 해야만 근무형태와 근무시간 변경을 할 수 있도록 명시되어 있는데도 불구하고 사측은 합의 없이 일방적으로 강행하려고 하고 있습니다. 노동조합은 노사합의 없이 사측의 일방적 강행 시 근로기준법과 단체협상을 회사가 일방적으로 파기로 판단하고 이에 상응하는 수단과 방법을 가리지 않고 강력히 대응할 것이며, 이후 고용지방청 특별 근로 감독 요청을 진행할 것입니다.

구 분	내 용	비 고
근로 기준법 제 50조	⊙ 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과 할 수 없다 ⊙ 1일의 근로기간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.	
근로 기준법 제 53조	⊙ 당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.	
단체협약 64조	제64조 (노동시간 및 형태) ① 근무형태는 보통근무, 교체근무, 특수근무의 3종으로 구분한다. ④ 특수근무 및 기타 근무형태(근무시간 포함)는 별도 노사합의에 의해 시행할 수 있다. ⑤ 근무시간 및 근무형태를 변경하고자 할 때에는 노사간의 합의하에 실시한다.	

고용불안 조장하는 “광주형 일자리 공장” 기아차지부는 반대

광주형 일자리는 “최저임금 공장으로 자본의 이익 극대화를 위한 투자”
광주형 일자리는 “광주를 위한 일자리도 아니고, 광주를 무시하는 공장입니다”
광주형 일자리는 “기존 국내공장의 고용불안만을 가중 시킵니다”
“국내공장 전 공장 공행거(피치)생산”, “18년 1~5월 32,000대 생산 차질”, “국내 전 공장 잔업 및 생산특근 폐지”,
“한국GM 군산공장 폐쇄”, “해외공장 미국, 중국 물량 부족으로 인해 생산 축소”

지금 생산 중인 기아차 모든 공장이 특근도 無, 잔업도無 인데 신규 공장이라니, 도대체 더위 안 먹고 이런 발상을 할 수 있는 것인가? 기아자동차도 작년 대비 사업계획이 감소하여 정상 가동을 못 하면서, 광주형 일자리 공장 발상은 누구를 위한 것인가? 또한 국내외에도 물량 부족으로 정상적인 가동이 어렵거나 공장이 폐쇄되고 전적이 발생되고 있는 시기에 무슨 말도 안 되는 위탁 생산을 한다는 것인지, 위탁 생산 업체를 만들어 경영권 승계를 위한 편법 수단으로 활용한다는 것인지 또 다른 정경 유착의 씨앗으로 발전시키지 않으려면, 문재인 정부도 광주형 일자리에 대해 당장 중단해야 하고 기아-현대 정규직 국내공장 신설을 통해 국내 고용 안정 방안을 마련해 나가야 할 것이다.

[주52시간제 적용관련 사측 도발 예상 행위에 대한 대응지침]

주52시간제 도입 취지는 장시간 근무시간을 축소하여 삶과 일에 대한 균형을 맞추자는 것입니다. 이에 따른 고용창출과 인원충원은 필수적이며, 노동자의 실질임금 축소에 대한 대안 마련 없이는 절대 동의 할 수 없는 사안입니다.
하지만 사측은 법제도 적용을 통해 최소한의 인원충원으로 노동강도를 강화하고, 다양한 근무 시간제를 도입하여 노동시간 유연화를 하고자 하는 목적을 가지고 있습니다. 사측은 목적을 관철시키기 위해 현장을 혼란하게 하여 노동조합을 분열하게 만들고, 압박하여 노사 관계를 악화하게 하는 부당노동행위를 자행하고 있습니다. 이에 노동조합은 조합과 합의되지 않은 어떠한 근무형태도 절대 인정 할 수 없으며, 합의 없이 일방적으로 시행한다면, 그에 상응하는 보복 조치를 취 할 것입니다.
노동조합은 단체협약과 법 위반 사항에 대한 검토와 대응방안을 마련 중이며, 주52시간 근기법 개정취지에 맞지 않는 불법 행위에 대해 정부 관련부문에 특별근로감독 요청을 검토 중입니다.
현장의 조합원 동지들과 함께 끝까지 투쟁 할 것입니다.
조합원동지들도 노동조합을 중심으로 함께 해주시기 바랍니다.
2018. 6. 28
기아자동차지부장 강 상 호

[노동조합 긴급지침 본사부문] 주52시간제 법제화 관련 본사부문 선택제 근로시간제 도입관련 개별동의 참여 중지 지침. 근기법 제52조에 의건 선택적근로시간제는 근로자 대표와 서면합의해야 실시 할 수 있습니다. 개별동의는 법적 효력이 없습니다. 사측의개별동의 행위는 법을 위반하는 행위이며, 현장을 혼란하게하고,분열하게 하여 노동조합을 압박하기 위한 수단 입니다. 이에 조합원 동지들은 개별동의에 임하지 마시기 바랍니다. 근무형태 변경관련 어떠한 노사 합의도 없었으며, 선택적이던 탄력적이던 노동강화와 유연화를 위한 사측의 꼼수 입니다. 노동조합은 사측의 위번한 행위에 대해 법적 대응 및 고용노동부 특별근로감독을 요청준비중입니다. 사측의 부당한 행위에 증거 및 구체적 내용에 대해 제보하여 주시기 바랍니다. 기아차지부 고용실장 탁현수 010-5406-2712

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 “기아자동차지부”

새로운 희망으로
조합원의 미래를 바꾼다!!!

10

5. 주52시간 상한제에 대한 기아차지부 현장 대응

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!
기아자동차지부 화성지회
화성 함성소식 제 25-43호 kia-hs.nodong.org
자주적인 노동자 / 실천하는 집행부 / 민주적인 노동조합

노동조합의 강도 높은 투쟁결의에
사측, 노동조합 요구안 수용!

주 52시간 근무 시행 마련 화성지회는 사측의 노발이 심해짐에 따라 전체 대의원소집을 통해 강도 높은 투쟁을 결의하고 전 공장을 멈춰 세우겠다는 목표로 필수근무자를 포함한 화성공장 최초의 전체 8/8 근무 투쟁을 전개해 사측을 강하게 압박하였습니다.
결국 상당한 압박을 느낀 사측은 노동조합 요구안을 수용하겠다는 뜻을 밝히며, 협의를 제안하였고, 화성지회는 내부 논의를 통해 사측의 요청을 수용하기로 결정하였습니다.

주 52시간 근무 시행안 마련 합의.

실무협의 결과 주 52시간 근무 시행안을 마련하고, 세부적인 사항은 부서별 논의함으로써 현장의 혼란을 최소화 하였습니다.
화성지회는 주 52시간 근무 시행안이 마련됨에 따라 법개정 취지에 맞게 진정한 삶의 질 향상과 일자리 나누기를 통한 고용창출이 이루어 질 수 있도록 노력하겠습니다.

18임단투 승리를 견인하겠습니다!

이번 투쟁의 결과는 노동조합 투쟁 지침을 끝까지 사수하주신 대의원 및 현장 조합원 여러분이 있었기에 가능했습니다. 화성지회는 이번 투쟁의 여세를 몰아 18임단투 역시 승리할 수 있도록 최선을 다할 것입니다. 또한 향후 회사의 그 어떤 노발에도 흔들리지 않는 강고한 투쟁의지를 이어갈 것입니다.

주 52시간 관련 합의 내용.

1. 노사는 주 52시간 법제화에 따른 근무 시간을 준수하며, 주 52시간을 초과하는 특/잔업에 대해서는 부서별 협의를 통해 개선안을 마련 시행한다.
2. 생산특근 시행 시 근무 시간은 생산특근을 우선으로 적용하며, 생산특근 미시행 시는 주 52시간을 초과하지 않는 범위 내에서 부서별 특/잔업을 시행한다.
3. 기타 운영 관련 세부사항은 부서별 논의하며, 변동사항 발생 시 재논의 한다.

화성공장 필수 근무자 근무형태 변경 관련 합의 내용.

1. 화성공장 필수근무는 8/8/C조 근무형태로 변경한다. ※ 주말, 명절연휴, 하계휴가 : 12/12 맞교대 운영
2. 8/8/C조 근무형태 운영에 대해 의견 일치된 부서는 즉시 시범운영한다.
3. 필수근무자 근무형태 변경 관련 의견 불일치 부서는 현 근무형태를 유지하고 7월 말까지 논의하여 결정한다.
단, 주 52시간 근무 관련 52시간 초과부분은 협의한다.
4. 시범운영 기간 중 필수근무 8/8/C조 근무형태 변경에 따른 충부성 및 문제점에 대해서는 노사간 지속적으로 논의한다.

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!
화성 함성속보 제 25-01호 kia-hs.nodong.org
자주적인 노동자 / 실천하는 집행부 / 민주적인 노동조합

필수근무자 근무형태 변경은 노사합의 사항!
일방적 강행 시 끝장 투쟁으로 맞선다!

7월 1일(일)부터 300인 이상 사업장에서 주 52시간 근로가 시행되었지만, 기아차는 결국 합의점을 찾지 못했습니다.
필수근무자는 회사입장에서 꼭 필요한 부문임에도 사측이 법 개정을 핑계로 합의를 거부하고 일방적으로 필수근무자의 근무형태를 변경하려는 것은 용납할 수 없는 행위입니다.

노동조합과 현장을 도발하는 명백한 단협 위반!

노동조합 요구를 수용하라!

노골적으로 노사 신뢰를 무너뜨리는 사측의 행위는 18임단협을 시작하는 현 시점에서 결코 해서는 안되는 행위이다!
필수근무자에 대한 근무형태 변경은 반드시 단협에 따라 노사합의를 통해 이루어져야 한다!
사측은 노사 신뢰를 무너뜨리는 행위를 즉시 중단하고, 노동조합의 요구를 전격 수용하라!

노동조합 요구사항

1. 사측은 노사합의 전까지 현 근무 형태를 유지한 채 협의에 임하라!
2. 주 52시간 근무는 소정근로시간이다!
생산특근을 가정하지 말고 기본 근로 시간 기준으로 협의하라!

화성지회 임원 및 실상단 회의 결정사항

1. 함성소식 속보를 발행한다.
2. 화성지회 상집간부 전원 7월2일(월)부터 비상대기 한다.
3. 화성지회 상집간부 전원 7월2일(월)부터 현장대응 하며, 필수근무 관련 대체인원이 투입되지 못하도록 저지한다.

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!
화성 함성소식 제 25-40호 kia-hs.nodong.org
자주적인 노동자 / 실천하는 집행부 / 민주적인 노동조합

노사합의 없는 주52시간 강행,
도발에는 끝장 투쟁으로 맞선다!

노사합의 시까지 현 근무형태를 유지하라!

노동조합 요구를 수용하라!

노동조합 요구사항

1. 사측은 노사합의 전까지 현 근무 형태를 유지한 채 협의에 임하라!
2. 주 52시간 근무는 소정근로시간이다!
생산특근을 가정하지 말고 기본 근로 시간 기준으로 협의하라!

새로운 희망! 조합원의 미래를 바꾼다!

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

5. 주52시간 상한제에 대한 기아차지부 현장 대응

화성소식

화성공장 최초로,
전체 전부서 8/8 근무 투쟁 돌입!

한 번도 시도된 적 없는 투쟁 전개!

법 개정 취지는 삶의 질 향상과 고용 창출!

노사파국을 원하지 않는다면 요구안을 수용하라!

- 노동조합 요구안 -

1. 사측은 노사합의 전까지 현 근무 형태를 유지한 채 협의에 임하라!
2. 주 52시간 근무는 소정근로시간이다! 생산특근을 가정하지 말고 기본 근로 시간 기준으로 협의하라!

주 52시간 근로 시행 및 필수근무자 관련
화성지회 전체 대의원 소집 결정사항

1. 7월 3일(화) 필수근무자 8+8 근무를 진행한다.
2. 7월 4일(수) 화성공장 전체 8+8 근무를 진행한다.
3. 대의원은 해당시기에 노동조합의 지침을 적극 사수하며 대체인력 투입을 저지한다.
4. 노동조합 지침을 위반하는 선거구는 자기 명대위에서 보복 파업을 요구한다.

미쳐도 단단히 미친 사측,
도장2부에 구사대 투입 시도!

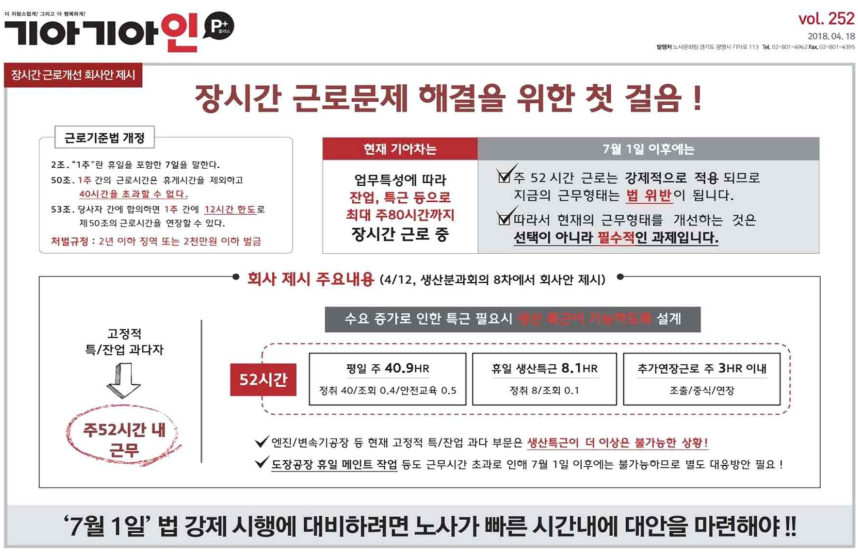
화성지회 즉각 대응하여 투입 시도 저지!

현장 도발을 중단하고, 부서협의에 성실히 임하라!

단협 무시에 이어 구사대 투입까지 시도하는 미친 사측은 각성하라!
노동조합이 존재하는 한 투쟁 현장을 폭력 침탈하려는 사측의 작태는 미친 짓거리에 불과하다!
사측은 문제 해결의 의지가 있다면 강압적인 현장 정리가 아닌 성실한 부서협의로 해결하라!!

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

6. 주52시간 상한제에 대한 사측 입장 : "법위반" ," 필수적인 과제" ," 기 합의사항 폐기"



기아기아인

vol. 252
2018. 04. 18

장시간 근로개선 회사안 제시

장시간 근로문제 해결을 위한 첫 걸음 !

근로기준법 개정

2조. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
50조. 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
53조. 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
처벌규정 : 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

현재 기아차는	7월 1일 이후에는
엄무특성에 따라 잔업, 특근 등으로 최대 주80시간까지 장시간 근로 중	☑주 52 시간 근로는 강제적으로 적용 되므로 지금의 근무형태는 법 위반이 됩니다. ☑따라서 현재의 근무형태를 개선하는 것은 선택이 아니라 필수적인 과제입니다.

회사 제시 주요내용 (4/12, 생산분과회의 8차에서 회사안 제시)

고정적 특/잔업 과다자 → 주52시간 내 근무

수요 증가로 인한 특근 필요시 생산 특근이 가능하도록 설계

52시간

평일 주 40.9HR	휴일 생산특근 8.1HR	추가연장근로 주 3HR 이내
정취 40/조회 0.4/안전교육 0.5	정취 8/조회 0.1	조출/중식/연장

✓엔진/변속기공장 등 현재 고정적 특/잔업 과다 부문은 생산특근이 더 이상은 불가능한 상황!
✓도장공장 휴일 메인트 작업 등도 근무시간 초과로 인해 7월 1일 이후에는 불가능하므로 별도 대응방안 필요 !

'7월 1일' 법 강제 시행에 대비하려면 노사가 빠른 시간내에 대안을 마련해야 !!

6. 주52시간 상한제에 대한 사측 입장 : 관련 기사

건강과 삶을 희생하며 장시간 일하던 시대는 저물었습니다

서울신문

유연·코어·책임근무…

한국일보

근무·휴게·흡연 등 직원이 시간표 짜고
임금 양보해 인력 추가 채용 '절충안'도

매일경제

"일자리 나누는 노동시간 단축
노동계도 임금 감소 협력해야"

이목희 일자리좇 부위원장

내달 민간 일자리 대책 예정
청년 벤처 창업 활성화 위해
정부가 보증·제품구매 검토

조선일보

週 52시간 맞추려
삼성 금융 계열사들
출퇴근 시간 변경

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 소하리,화성,광주 필수근무 부문

구 분		합의내용('18.8.29)	비 고
근무형태		○ 인원 충원을 통한 8/8/C조 근무형태 운영 07:00 15:40 00:20 07:00 1조(8Hr) 2조(8Hr) C조(6.7Hr) ※ 주말, 명절연휴, 하기휴가 : 12/12 맞교대 운영 ※ 단, 시 · 종업 시간은 공장별 특성에 맞게 운영	
충원규모		○ 공장/부서별 협의를 통해 충원 및 신규채용 확정 : 충원규모 45명	
임금	C조 평일	○ 일 6시간 40분(휴게시간 40분 포함) 근무시 기본급 공제 없음 (8시간 인정) ※ 단, 조회, 휴게잔업 등 추가 연장근로 미인정	
	C조 휴일	○ 실 근무시간에 대해 휴일근로수당 지급	
	특근개선지원금	○ 생산특근시 지급 : 75,000 지급 ○ 비생산특근 미지급 : 35,000 지급 ○ C조 및 12/12 형태 근무자 : 35,000지급	
	근무형태변경수당	○ 생산성 향상 방안이 마련된 경우 지급(심야보전수당 포함)	

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 15

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 별도회의록

구 분	합의내용('18.8.29)	합의서
공통사항	○ 일주일의 산정기준 : 월~일 - 직군별, 부문별 업무특성에 따라 별도 협의	장시간근로개선관련 별도 회의록 1. 주 52시간 법제화에 따른 일주일의 산정기준에 대해 아래와 같이 합의 한다. (1) 근로기준법 개정에 따른 주 52시간 대응관련 일주일의 산정은 월요일부터 일요일까지로 한다. (2) 직군별, 부문별 업무특성을 고려하여 산정기준 변경이 필요한 경우 별도 협의 한다. 2. 감시단속적 근무자는 업무 특성을 고려하여 현행 근무형태 및 임금체계를 유지하되, 10/10 → 8/9 적용 당시 기준을 준용하여 적용하고, 향후 해당 부문 의견 청취 및 다양한 사례 연구 등 근무형태 변경 방안에 대해 지속 논의한다. 3. 도장, 보전 등 조출 및 연장근무가 필요한 고정적 특관업 과다자는 주 52시간 내에 근무할 수 있도록 공장 노사간 별도 논의한다. 4. 일반직, 영업직, 기술직 중 장시간근로 개선 필요 부문에 대해서는 해당 부문 노사간 별도 논의하여 주 52시간 내에 근무할 수 있도록 한다. 2018. 8. 29
감시단속적 근무자 [협의 中]	○ 고용노동부 신고대상 : 근기법 미 적용 - 임금 체계 관련 변경 검토 중	
고정적 특관업 과다자 [협의 中]	○ 주52시간내 운영 방안 협의 中 - 1~2개부서 제외 주52시간내 운영 합의 中	
일반,영업, 기술직 중 장시간 근로 개선부문 [협의 中]	○ 일반직 - 실 근로시간 입력, 선택적 근로시간제 - 국내 및 해외 출장 이동시간 협의 中 ○ 영업직 - 휴일 및 평일 당직 운영 문제 발생 - 인원충원 요구(※회사 휴일당직 미 운영) ○ 기술직 - 주52시간내 운영 中	

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 16

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 일반직, 연구직 별도 합의서

구 분	합의내용('18.8.29)	합의서
근무형태	○ 본사부문 : "선택적 근로시간제" 도입 - 시범 운영과 조합원 공청회를 통해 적용 ○ 본사 외 부문 : 현행 근무형태 유지(필요부문 별도 논의) - 생산공장 및 판매,정비 부문 변경 어려움	주 52시간 법제화 관련 일반직 · 연구직 별도 합의서 기아자동차주식회사와 전국금속노동조합 기아자동차지부(이하 '노사'라 한다)는 주 52시간 근로시간 단축 관련 개정법 시행에 대응하고, 직원들의 '일과 삶의 균형' 실현을 위해 장시간 근로를 개선하고 지속적인 업무 효율향상을 통한 미래 경쟁력 제고 및 직원 고용안정을 유지하기 위해 아래와 같이 합의한다. - 아 래 - 1. 근무형태 노사는 현행한 주 52시간 근무 대응을 위해 본사부문(장계, 압구정, 구로)은 선택적 근로시간제를 도입하며, 세부 사항은 별도 합의서를 적용한다. 본사 외 부문은 현행 근무형태를 유지하며, 근무형태 변경이 필요한 부문은 별도 논의한다. 2. 임금체계(특근수당, 심야 근로수당) 관련 회사는 임금체계 개선 전까지 현행 특근수당을 유지하며, 정기 1항 관련 불가피 하게 근로시간이 심야시간대에 이뤄지는 경우 심야근로수당을 지급한다. 단, 평일 연장근로 보상에 관한 정부 정책 변화 및 법률 개정과 연계하여 임금체계 개선은 지속 논의 한다. 3. 근태기준 (1) 시 · 종업 · 종식시간 - 현행 근무형태 유지 부문에 대한 시 · 종업 · 종식시간은 현재와 동일하게 유지하되, 기타 근무형태(근무시간 포함) 변경 필요시 단체협약 제64조 [노동시간 및 형태]에 의거 하여 시행할 수 있다. - 시업시간 이전 및 종업시간 이후, 종식시간 근무가 필요할 경우 단체협약 제65조[휴일 및 연장근로]에 의거하여 시행할 수 있다. 단, 종식시간 근무 시 해당 시간은 대체 휴게시간을 부여한다. - 선택적 근로시간제 적용 부문의 시 · 종업시간은 직원이 자율적으로 선택하여 입력하고, 근태관리는 관련규정 및 관례에 따른다. (2) 지각 · 조퇴 · 외출 - 직원의 지각 · 조퇴 · 외출 등 미근무 발생 시 해당시간은 실 근로시간에서 제외한다.
임금체계	○ 특근수당 : 임금체계 개선 전까지 현행유지 - 포괄임금제, 상여금 통상임금 소송 진행과 연관 ○ 심야근로수당 지급 : 심야시간대 근무시 ○ 평일 연장 근로 인정 : 임금 지급 관련 미 합의 - 특근수당(포괄임금)문제로 의견 불일치	
근태기준	○ 현행 단체협약에 의거 시행 가능 ○ 시업전, 종식시간 근무 단협에 의거 가능 - 종식시간은 휴게시간 부여 ○ 선택적 근로시간제 - 시종업시간 직원 자율적 선택하여 입력 ○ 지각, 조퇴, 외출 - 미 근무시 해당 시간은 실 근로시간에서 제외	

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 17

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 일반직, 연구직 별도 합의서

구 분	합의내용('18.8.29)	합의서
근태기준	○ 출장 · 외근 시 근로시간 인정 - 기본적으로 소정근로시간(일8시간) 근로 간주 - 근로시간 측정이 명확, 소정근로시간 초과시 인정	(3) 출장·외근 시 근로시간 인정기준 - 기본적으로 소정근로시간(일 8시간) 내 근로한 것으로 간주하되 근로시간 측정이 명확히 가능하고 소정근로시간을 초과하여 근로한 경우 근태시스템 상 확정된 시간을 근로시간으로 인정한다.
	○ 출장,교육 이동시간 - 평일 소정 근로시간내 이동 원칙 - 평일 소정근로시간외 이동시간, 휴일 해외이동시간 ▶ 별도 근태입력 : 유급 인정 - 실 근로시간 제외 : 주52시간 관리시간에서 제외 - 유급 인정 기준 시간 협의 : 기준 마련전 현행 유지 : 18.10월말 마련 ▶ 노사간 이견 차이로 협의 어려움.	(4) 출장·교육 시 이동시간 - 출장 및 교육 이동은 평일 소정근로시간 내에 이동함을 원칙으로 한다. - 평일 국내 소정근로시간 외 이동시간과 휴일 해외 이동시간은 별도 근태를 입력하여 처리하며 해당시간은 유급으로 인정하나 실 근로시간에서 제외한다. - 출장·교육시 이동시간에 대한 유급 인정 기준에 대해서는 2018.10월말까지 세부 인정기준을 마련한다. 단, 인정기준 마련 전까지는 현재와 동일하게 유지한다.
기타	○ 근로시간 단축 및 업무 효율 향상 공동 노력 ○ 근로시간 측정 직원 직접 입력 ○ 효율적 시스템 운영을 위해 노사 공동 노력 ○ 합의 내용 문제 발생시 재 논의	

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로 조합원의 미래를 바꾼다!!! 18

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 일반/연구직 限 본사부문 선택적 근로시간제 합의서

별첨) 본사부문 선택적 근로시간제 합의서

기아자동차㈜와 전국금속노동조합 기아자동차지부는 주 52 시간 법제화에 따른 일반직/연구직 장시간근로 문제 해결을 위해 선택적 근로시간제와 관련하여 아래와 같이 합의한다.

제 1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제 52조(선택적 근로시간제)에 따라 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제 2조(적용범위) 선택적 근로시간제는 일반직/연구직 본사부문 근무자에 한해 적용한다.

제 3조(정산기간) 근로시간의 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제 4조(소정근로시간) '1일 8시간 ×해당 월의 소정근로일수(휴일, 휴무일은 제외)'로 계산한다.

제 5조(표준근로시간) 표준근로시간은 1일 8시간으로 한다.

제 6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지는 중식시간으로 한다.

제 7조(선택시간대) 선택시간대는 시작시간대 오전 7시부터 10시, 종료시간대 오후 4시부터 8시로 하며, 직원이 자율적으로 선택하여 적용 한다.

제 8조(유효기간 및 갱신) 이 합의서의 유효기간은 체결일로부터 1년간으로 한다. 단, 변경이 필요할 경우 기간 만료 30일 전까지 상대방에게 의사표시 하되 변경이 없을 경우 1년간 자동 갱신한다.

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로
조합원의 미래를 바꾼다!!!

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 생산직(필수근무자) : 참고용 회의록

제목 : 장시간근로개선관련 필수근무 운영 협의

1. 주52시간 근로 법제화 관련 필수근무자 근무형태를 아래와 같이 운영한다.
   ①평일 :8/8/C
   ②주말,명절휴가,하기휴가 : 12/12맞교대 운영
   ③시행 일자 : '18.07.09~

2. C조 인원은 8명으로 운영한다.(신규 충원 7명)
   - MT기어보전그룹2명, AT보전그룹2명, 그린샌드보전그룹2명, 카파헤드보전그룹2명
   - MT기어보전2명,AT보전2명,그린샌드보전2명,카파헤드보전1명 신규인원 충원한다.
   -근무방법은 공장순찰을 통한 용탕,열처리설비 유지보수한다.

3. 부서는 7월말까지 상기사항을 시범운영하고 문제점 발생시 재논의한다.

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

새로운 희망으로
조합원의 미래를 바꾼다!!!

7. 주52시간 관련 기아자동차지부 합의내용

○ 영업직

노사실무 회의록

1. 일 시 : 2018년 7월 27일
2. 장 소 : 판매지회 회의실
3. 안 건 : 주52시간 법제화 따른 휴일 (주말) 당직 운영

근로기준법 개정 (주 52시간 근무제) 시행에 따른 일과 삶의 균형을 위해 노사는 성실히 이행토록 하며 아래와 같이 영업직 휴일(주말) 당직 운영과 관련하여 합의한다.

=== 아 래 ===

1. 회사는 지점별 상황 등을 고려하여 주 52시간 범위내 휴일(주말) 당직을 운영하도록 한다.

2. 소규모 지점(영업직 4인이하) 인원에 대해서는 본인 희망시 우선적으로 고충처리하여 안정적인 근무가 되도록 한다.

3. 휴일(주말) 당직 운영관련 특이사항 발생시 별도 협의한다.

■ 주52시간 근무제 관련 Q&A

✓ 주52시간 근무제?

1) 일부 임금감소가 불가피하더라도 장시간근로 해소, work & life 균형, 일자리 창출 등 노동계와 정부의 근로기준법(주52시간 근무제) 개정취지에 따라 300인 이상 사업장에 대해서는 7/1일부로 시행됨

2) 법률시행에 따라 위반시 처벌이 불가피함(2년이하 징역, 2000만원이하 벌금)

✓ 판매지회 대응?

1) 주중 휴일/휴가사용 등에 따른 변동성은 있지만, 주로 영업직원 4인이하 지점의 경우 주52시간 초과가 발생될 가능성이 큼

*전국 4인이하 지점 24개(대상인원 85명)

*4인 이하 11개, 5인 이하 4개 지점은 이미 주말당직을 일부 or 전부 미운영중에 있음

2) 노동계의 오랜 요구가 반영된 법률인 만큼 오히려 주52시간 근무제를 철저하게 준수토록 해야 하는 것이 노사간의 역할임.

3) 현장오해 해소 필요 -> 4인이하 지점은 무조건 주말당직을 미운영하는 것이 아님. 주52시간을 초과하지 않는 범위내에서 주말당직을 운영하도록 할 것임. 시행에 따른 문제가 최소화 될 수 있도록 서로 노력하는 것이 필요

✓ 정부의 6개월 유예발표?

1) 최근 정부에서는 준비 부족과 혼란을 이유로 단속 및 처벌유예를 발표 -> 7/1일 시행을 연기한 것이 아님.

2) 최근 언론보도 -> 대기업은 유예대상 아니다? 국회동의가 없었다? 고소고발은 진행된다? 등 불확실성이 많은 상황임.

2/ 기아자동차지부 주52시간 투쟁

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

8. 주52시간 관련 잔존 문제점

【생산직】

○ 평일 연장 및 휴일근로수당으로 보전 되었던 실질 임금에 대한 만회가 어려움
- 실질 임금 보전을 위한 휴일 근로에 대한 편법 운영시도.

○ 고정적 특잔업자 주52시간 운영관련 문제
- 실질 임금 하락 : 휴게 및 중식 시간 잔업 미 운영으로 인한 임금 부족분에 대한 만회대책 필요

○ 감시 단속적 근무자 임금 체계 개선 문제
- 근기법 적용을 받지 않는 감시단속적 근로자에 대한 처우 개선 검토 中

【기술직】

○ 서비스센터 업무 특성상 : 주40+연장 2시간내 운영 가능

【영업직】

○ 지점 당직 인원 부족 부문에 대한 인원충원 문제 : 노동조합 인원 충원 요구 中
- 평일 및 휴일 당직 운영에 따른 주52시간 초과 문제

○ 평일 당직에 대한 연장 근로수당 미 지급에 대한 문제 : 포괄임금제도

○ 휴일 당직 미 운영에 따른 실질 임금 감소 만회방안 마련 필요

▣ 주52시간 상한제가 안겨준 고민들 "기아자동차지부"

8. 주52시간 관련 잔존 문제점

【일반/연구직/공통】

○ 평일 연장근로에 대한 근로시간 인정 문제 : 고용노동부의 애매 모호한 행정 해석의 문제
- 주40 시간 + 연장 근로 12시간 : 연장 근로 기준 해석에 대한 법 취지를 위배하는 해석
  ※연장근로시간 : 평일 소정근로시간(8HR)외 연장근로 한도에 대한 적용
- 특근수당(회사 : 포괄임금 성격 주장)관련 포괄임금제, 통상임금 소송에서 확정 필요

○ 출장 및 교육 이동시 근로시간 인정 여부
- 국내 및 해외출장에 대한 출장 이동 시간 적용 기준 노사협의 어려움
▶ 기준 마련을 위한 법률적 대책 마련 필요 : 기아차지부 금속법률원 자문 요청

○ 출장 이동시간에 대한 : 고용부 해석 + 최근 판례 적용 + 근기법 58조 1항
- 고용부 해석 : 통상적으로 업무 필요한 이동시간은 근로 본다
- 최근 판례 : 해외출장중 출입국절차, 비행 대기 및 비행, 현지 이동 시간 등에 사용한 시간은 모두 근로시간으로 봐야 한다 (수원지법)
- 근기법 58조 1항 : 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로해 근로시간 산정 어려운 경우에는 소정 근로시간을 근로한 것으로 규정하고, 그 업무를 수행하기 위해 필요한 시간을 근로한 것으로 본다는 설명

3/ 현대제철지회 사례

현대제철지회 기획부장 권석광

■ 근무형태

•4조3교대-(근무주기)1근(5일/07:00~15:.00)→휴(15:00~23:00/56시간)→3근(5일/23:00~07:00)→휴.휴(07:00~15:00/56시간)→2근(5일/15:00~23:00)→휴,휴(23:00~07:00/56시간)→1근(5일/07:00~15:00)순-해당자(≒730명)

•3조3교대-(교대주기)1근(5일/07:00~15:00/월~금)→토.일(휴)→3근(5일/23:00~07:00/월~금)→토.일(휴)→2근(5일/15:00~23:00/월~금)→토.일(휴)→1근(5일/07:00~15:00/월~금)순-해당자(≒140명)

•2조2교대-(교대주기)1근(5일/07:00~15:00/월~금)→토.일(휴)→3근(5일/23:00~07:00/월~금)→토.일(휴)→1근(5일/07:00~15:00/월~금)순

- 해당자(≒4명/검사/레일)

- 상주(주말휴무)-월~토(단.토요일은12:00.퇴근)-해당자(≒3~4명/현장서무)
- 상주(일요휴무)-월~토(단.평일3.5일간휴무)-해당자(≒60명/보수근무자)
- 상주(일요반휴)-월~일(단.일요일2개출근.평일5.5일지정휴무)-해당자(≒180명/보수근무자)
- 상주(교대휴무)-4조3교대(A.B.C.D조)에맞춰교대휴무일에휴무-해당자(≒40명/보수근무자)

■ 년중휴무

- 교대 및 상주에 따라 – 91일휴무(부족한휴무분 – 년말, 년차지급시 일수 계산지급(150%)
- 법정국.공휴일 – 휴무(휴무.당일출근후 1개월내휴무. 휴무없을시 공휴수당(150%)지급
- 설.추석 – 각(4일.휴무)
- 하기휴가 – 년중사용(5일)
- 월휴수당 (주40시간개정/03년/당사업장은 교대특성상 1주 42시간 근무 – 이에 따른 1주 2시간분을 계산지급/매월휴무가능/미휴무시 수당지급)– 년13일발생

■ 근무시간

- 교대조 (07:00~15:00/15:00~23:00/23:00~07:00/1일8시간–휴게시간(유급)
- 상주조 (08:40~16:40/휴게시간(유급)/교대근무조와 임금격차 축소 위해 1일1시간연장근로(16:40~17:40)– 위부분이 향후 개정근기법에 따라 연장근로단축으로 임금감소(대상자/보수지원근무자)와 회사는 돌발등 대체근무로 고민(월22.5일연장근로/1주5.625시간해당)

■ 퇴직금 정산자 관련

- 현대차 그룹동일(58세~60세임금기준)–(58세까지임금인상적용/정기승호2호봉포함)
  →(59세는58세임금적용/임금인상분제외/정기승호제외)→(60세는59세임금에서 기본금10%감액)

- 현대차 그룹 동일퇴직정산기준-만59세(10~12월/7~9월)과만60세(10~12월/7~9월) 기준 가장 높은 3달(4포인트지정)과 상여금(현대제철/800%(총액지급) / 그 외사업장(통상급750%+연장근로30시간분)을 1년기준으로 산입지급

☞ 고로.퇴직금정산자는 현재까지 59세(10~12월/3개월평균)-(가장높음)로 정산/현재법개정으로 추가연장제한에 따라59세4~6월을 평균산정기준으로 요구하고 있는 상태(그룹사적용대상으로 적용가능성-희박)

☞ 퇴직금(3개월평균+상여금800%(1년)기준상. 상여금증가를 위해 1년내내 연장근로해옴. 특히 마지막 3개월은 집중(회사도 묵인 상태)

☞ 평균사례- 1년내내 월연장근로 40~50시간 근무자(1년850~870만)/ 1년내내 월연장근로 40~50시간 지속하고 마지막 3개월(월50~90시간 근무자)(1년(880만~980만)

■ 근로기준법개정이후 고민

- 추가인원. 임금변화(고정급비중확대), 근무형태(5조3교대)등은 당연요구/중장기적사항 - 노사간첨에한 대립
- 그러나 현상은 변동급 비중이 높은 관계(현대제철-고정급≒68%/변동급≒30%의급여)/현대제철 월평균 연장근로(포,인≒23시간)
- 보수담당 상주근무자(≒240명)의 월기본연장(16:00~17:40/22.5시간) 외 ≒ 40시간연장근로(설비노후화. 주간보수(전기로 특성 상). 돌발발생등

- 보수담당 교대근무자(≒80명)의 경우도 연장근로 과다발생
- 퇴직금 정산자(59세/포-74명.인-92명/향후 베이붐세대 퇴직자 지속증가)의 연장근로 제한등이 난제

■ 회사측고민(?)

- 철강업의 상승세둔화/과잉인원(?)/업무다 기능화추진(장기간본인업무로 인한 배타적시각)/젊은층의 연장근로 기피현상/돌발발생(추후.보수팀을 중앙정비로통일가능성(?)/예측 불가능한 경조.휴가.휴직등 결원시 대체/업무 특성상 법정교육준수(신입사원 충원시 업무숙련기간. 직무. 안전. 방사선. 정부추진 조직활성화교육)에 따른 대책방안고민 등 발생가능성

■ 현재

- 근로기준법 개정에 따른 노.사간협의등으로 노사공동위진행(당진지회-보궐선거등.미참여상태)
- 포항. 인천. 당진(하이스코). 순천의 4개지회참여
- 노조 - 현안해결책요구/ 사측-현재사항으로 연장근로통제(?)진행가능성/ 해결방안-답답(?)

메 모

4/ 대창지회 주52시간 현황

경기지부 대창지회 사무장 장종우

2018년 대창지회 주 52시간 현황

1. 배경

1) 현장 상황

▶ 낮은 기본급/ 수당보전/ 장시간 노동(예시. 2012년도 시급 5,821원, 평균잔업 141시간, 년봉 5,100만원)
▶ 장시간 노동으로 인한 근골격계 다량 발생 : 2018년 현재 근골격계 승인 40여명
▶ 교섭력이 상대적으로 떨어짐 : 노조설립 2016년

2) 노사간의 52시간에 대한 입장

▶ 노측의 요구 : 임금 감소분 보장, 52h 준수, 주말생산 비가동
▶ 사측의 요구 : 생산성 증대없는 임금 보장 불가, 52h 준수, 3교대 근무, 선별적 주말 가동

2. 진행 과정

구분	날짜	장소	노측	사측
1	4/27	본관 3 층 회의실	상견례 겸 1차 임금교섭	사측 불참
4차	5/25	본관 3 층	4차 임금교섭	

			차기 교섭에 임금제시안 요청 교섭일정 합의 필요 3차교섭 불참에 대한 항의 52시간 실무 실시	준비된임금제시안없음 52시간 실무 실시 차기 교섭은 52시간 실무로 대체 요구
실무 1	5/31	본관 1 층 회의실	1차 실무교섭 사측 계획안 설명 요구 노동 강도 강화 반대 및 효율적인 생산 시 임금 인상 보장 요구 사측 자료 요청	생산성 향상 아이디어 요구 전기실 인원 중 3명 감시단 속업무로 전환 안 제시
실무 2	6/01	본관 1 층 회의실	2차 실무교섭 40시간 근무 시 생산량/ 손익분기점(BEP)/각 부서별 정비 등 고정 생산 외 시간 확인, 8시간 근무시 생산량/ 근무체계 변경 및 생산량 확보 시 임금보장 방법 논의	
실무 3	6/11	본관 1 층 회의실	3차 실무교섭 효율적인 생산 방식 제시 임금 손실분 보장 요구	40h 효율적인 작업 방식 요구
실무 4	6/20	본관 1 층 회의실	4차 실무교섭 효율적인 생산 방식 제시 임금 손실분 보장 요구	40h 효율적인 작업 방식 요구
	6/28			사측 52h 공고

공 고

아래와 같이 근로시간에 관한 관계법령 개정사항이 실시되오니 임직원들께서는 양지하여 주시기 바랍니다.

- 아 래 -

1. 관계법령 근로기준법 §2 ① 7., §50 ①, §53 ①
2. 시행일 2018년 7월 1일
3. 관계법령에 따라 1주의 근로시간은 52시간 (40시간 + 12시간) 한도임
4. 전 직원들께서는 법령에 정하고 있는 근로시간 한도를 준수하기 바랍니다.
5. 각자의 자리에서 맡은바 노력하고 있는 임직원 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2018. 06. 28.

㈜대창 대표이사 김옥열

3. 현재 진행 상황

▶ 실무 협의와 별도로 사측이 일방적으로 시행방법을 결정하여 실시 중
▶ 연속공정(용해) : 기존대로 3교대 실시(1일 근무시간 7.5h)
▶ 연속공정(배합, 분석, 연속열처리) : 기존대로 2교대 실시. 중식시간 교대로 1시간 휴게시간 적용. 생산량에 따른 구간별 인센티브제 실시 (1일 근무시간 10.5h+ 최대 1.5h 인센티브)
▶ 비연속공정 : 기존대로 2교대.
▶ 임금 감소분 보장 요구 => 단협서 추가 20h 보장 요구

4. 사측의 꼼수

- ▶ 감시단속적 업무 노동부 승인 4차례 시도 : 전기 업무자 중 기능자 일부에 대해 감단업무 승인 시도함. 승인 받지 못함.
- ▶ 3교대 설비 근무 시간 : 8h -> 7.5h 로 변경
- ▶ 인센티브 도입 : 기존과 근무시간과 업무는 동일하나 법망을 피하기 위한 기준을 설정. 동시에 생산량을 보장받기 위해 생산량에 따른 인센티브 도입.
- ▶ 주말근무 : 주말 근무를 위해 평일 개인 연차 사용 독려.

5. 평가 지점

- ▶ 2 Job : 임금 부족분 보충을 위해 아르바이트 실시하는 조합원 다수 발생.
- ▶ 삶의 질 향상 : 노동시간 감소로 인한 근골격계 질환 예방 및 삶의 질 향상.
- ▶ 신입사원 증가 : 기존 365명 -> 400명, 40여명 인원 충원.
- ▶ 노사간의 힘관계에 따라 환경의 변화도 유리하게 불리하게 변할 수 있음.

메 모

5/ 티센크루프지회 현황

서울지부 부지부장 김기풍

주52시간 시행과 관련
티센크루프엘레베이터코리아지회 대응

■ 2018년 5월 이전 회사 측의 대응

► **조직문화 개선 운동(2015년~2018년)**

- 조직문화 개선은 제조/사무관리/기능직 중일부에 적용되어 왔으나 설치/서비스 등 전사적으로 확대 되어야 함.
- 사무전문직 급여체계,천안공장 급여체계,보수/공사 급여체계
- 근로시간 단축과 임금체계 개편의 원칙

► **2014년 12월 18일 합의서**

- 근로시간과 근무형태 및 임금체계 개선 관련 합의서
- 2014년 12월 18일 주요 핵심 사항
  1) 2016년부터는 실 근로시간이 52시간을 넘지 않도록 한다.
  2) 본 개선방안에 대해서는 수립 이후 시범운영을 통해서 문제점을 보완한 후 2016년 1월 1일부로 시행한다.
- 2015년 3월까지 근로시간과 근무형태 변경 등 개선방안이 확정되지 못할 경우 2015년 4월부터 확정시까지 적용을 유보한다.

2018 6월 22일 발표된 회사측안의 주요 내용은(주52시간 시행시)

1. 임금삭감(현행 평균 o/t : 조합원 1인당 84시간)
   월 o/t 52시간이하 시행
2. 유연근무제도입(탄력적 근무제도)등(1인숙직,광역묶음)
   07:00~ 출근조 08:30~ 출근조 13:00~출근조 도입)
3. 삭감된 돈을 갖고 회사측이 선심쓰는 성과급제 도입이 주요내용

■ 회사측안에 대한 지회측 요구안 마련

1. 임금삭감 없는 근로시간단축
2. 유연(탄력)근로제 도입 및 1인(광역)근무제 전면 거부
3. 성과급제도입 전면 거부

300이상	90,9,30(44)
300미만	91,9,30(44)
1000이상	04,7(40)
300이상	05,7(40)
300미만	06,7(40)

► 임금삭감없는 근로시간 단축요구(기존의 근로시간 단축의 예)

- 1989년 이전 주48시간시 최대 60시간(48시간+12시간) 46시간/89년/4월
- 1989년 주44시간시 최대 64시간(44시간+12시간+8시간) 44시간/89년/7월
- 2003년 주40시간시 최대 68시간(40시간+12시간+16시간)
  1) 1989년 주48시간에서 44시간으로 단축시 48시간→46시간,46시간→44시간 변경시 임금삭감 무
  2) 2003년 주44시간→42시간,42시간→40시간 변경시 임금삭감 무
  3) 2018년 주40시간 + 12시간 근무시 임금삭감 무

► 2002년 6월 1일부로 숙직 근무 시 11시간 o/t 인정 익일 유급휴무, 익일 휴무 시 잔업수당 미지급, 콜 대기자는 익일휴무 미적용

► 2004년 7월 1일부 13시간 o/t인정

■ 주52시간 도입 쟁점 현황

- 전조합원 대상으로 지회 측 요구안 설명회 및 회사측안의 부당성 교육
- 현재 회사와 근무형태 및 임단협 협상 중(18/11/27 12차 임단협 협상)
- 근무형태와 관련 회사 측은 임금삭감은 하지 않겠다는 입장이며, 1인 숙직 요구도 철회한 상태임

메 모

토론 / 주52시간 상한제가 안겨준 고민

대전충북지부 노안부장 이태진

주52시간 상한제가 안겨준 고민들

2018년 2월 최저임금 산입범위 개악과 더불어서 근로기준법에서 1주의 개념을 주7일로 명기하면서 정부와 언론은 일·가정의 양립, 일·삶의 균형을 위한 주52시간제 상한제 도입으로 노동시간단축이 되었다고 한다.

또한 최저임금 산입개악을 자본의 수월하게 하기 위해서 취업규칙 불이익 변경에 대한 특례로 의견청취로 가능하도록 하였다.

그리고 개정 근로기준법 부칙에서는 노동부장관이 2020년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 했다.

“주 52시간 상한제”가 노동시간 단축을 만들었다니, 이상하지 않은가? 2004년도에 이미 우리나라는 주 40시간제가 근로기준법상 도입이 되었는데 2018년도에 52시간 상한제가 노동시간 단축으로 불리는 논리가 과연 타당한가? 이는 국가가 장시간노동을 허용하기 위해서 1주의 개념을 5일로 해석하고 휴무·휴일의 노동시간을 연장근로로 보지 않았기 때문이다. 이로 인해 1주 법정노동시간을 68시간까지 허용했었던 것을 1주는 주 7일로 정의하면서 52시간 상한제로 둔갑되었다.

더욱이 시행하기도 전에 노동부 장관이 직권으로 시행을 한시적으로 유예를 하였다.

자본은 제도가 시행도 되기 이전에 노동시간 단축에 따른 부작용을 보완하기 위해 탄력적 근로시간제 확대를 요구하였고, 이에 듣보잡인 국정상설협의체 회의가 청와대에서 열렸고 여야정이 탄력적 근로시간제 확대에 합의했다는 뉴스가 나왔다.

탄력적 근로시간제는 80년 국보위에 의해 도입되었다가 87년 노동자 대투쟁 이후 폐지되었으나 96년 노동법 날치기 통과 때 다시 정치권과 재벌의 야합에 의해 일방적으로 도입된 제도가 다시금 노동시간의 최대화두로 등

장했다.

이는 정부와 자본이 장시간 노동의 문제를 해결하는 방향으로 노동시간 단축과 함께 노동시간의 길이와 배치를 자유롭게 조절할 수 있는 유연성을 확보하기 위한 것이다. 노동시간의 단축은 곧 고정 임금의 절약을 의미한다. 뿐만 아니라 노동시간 단축에 따른 부족한 생산성을 보충하기위해 시간제 일자리나 노동시간계좌제 등 '노동시간의 질적 유연성'강화하여 장시간 노동 – 노동분할구조 – 노동유연화를 고착시키기 위한 것이다.

따라서 노동시간의 변화에서 어떤 입장과 논리를 견지하느냐에 따라, 노동시간 단축은 아주 상이한 결과를 가져올 수 있다.

노동운동의 역사는 노동시간단축의 역사이다.

자본주의 도입이후 자본가들은 이윤율을 증대시키기 위해 노동시간을 늘리고 노동 강도를 높이기 위해 수단과 방법을 가리지 않았다. 노동운동이 미약했던 19세기 초반, 노동자들은 열악한 환경의 노동과 장시간 노동을 강요받았다. 하지만 노동운동의 발전과 노동자의 단결로 노동시간은 점차 감소하게 되었다. 하루 10시간 노동제를 거쳐, 2차 세계대전 이후에는 많은 선진자본주의 국가에 8시간 노동제가 도입되었다. 하지만 이 같은 노동시간 단축은 많은 노동자의 희생과 투쟁으로 쟁취한 것이지 결코 자본과 국가가 생산력 발전에 따라 노동자에게 순순히 양보한 것이 아니다.

우리나라는 1953년 근로기준법이 도입되면서 노동시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 규정했었다. 1987년 노동자 대투쟁에 힘입어, 1989년 주 44시간제로 36년만에 노동시간이 단축었다. 그 후 노동시간 단축투쟁을 통해서 2003년 8월 주 40시간이 입법화되었고 그 결과, 2004년부터 2011년까지 순차적으로 5인 이상 사업장에 대한 주 40시간이 적용되게 되었다.

우리는 왜 이런 시간을 견디고 있는가?

2013년 OECD 34개국 중 연간 노동시간이 2,163시간으로 멕시코에 이어 한국은 2위를 차지했다. 그러나 2014년 한국의 연간 노동시간은 2,258시간으로 증대되면서 다시 OECD 국가들 중 가장 오래 일하는 나라로 올라섰다. 한국 사회의노동자들은 왜 이렇게 오랜 시간 일을 하고 있는 것일까? 아니, 왜 오랜 동안 일을 해야만 하는 것인가?

원인은 다양하겠지만, 노동시간이 곧 소득이 되는 구조, 즉 정규직이든 비정규직이든 많은 시간 일을 해야지만 보다 나은 임금(소득)이 보장되기 때문이다. 신자유주의 체제하에 어떤 노동을 하던 노동자들이 자발적으로 더 많은 일을 하도록 자본은 노동을 강제해 왔다.

한국사회 장시간 노동은 오랫동안 노동시간 길이에 대한 유연성, 즉 '양적 유연화'가 사회적으로 용인될 수 있도록 법적인 허용이 이루어지는 상황에서 장시간 노동이 사회적으로 고착화된 것이다.

장시간 노동의 문제

- 연장근무를 하면 사고로 다칠 위험이 높아진다.
- 일주일에 50시간 이상 일하면 심근경색, 중풍 위험이 높아진다.
- 일주일에 45시간 이상 일하면 정신질환 발생 확률이 높아진다.
- 하루에 11시간 이상 일하면 우울증 발생은 2.5배 높아진다.
- 연장근무를 하면 근골격계 통증은 2배 높아진다.
- 임신한 여성 근로자 일주일에 40시간 넘게 일하면 조산, 유산 위험 높아진다. 오래 일하면 불임도 많아진다.
- 하루 8시간 일하면 부부사이가 좋아지고 자녀와도 친해진다.

노동시간을 어떻게 볼 것인가?

노동시간은 노동과 자본의 이해관계의 대립 속에서 결정된다. 이윤과 생산성의 극대화를 추구하는 자본의 입장과 건강과 삶의 질을 추구하는 노동자의 입장 사이에서, 노동시간은 양자의 힘의 크기를 반영한 타협을 통해 결

정된다. 또한 노동시간은 고용과 임금이라는 중요 요소들과 직접적인 관련을 가진다.

1990년까지는 저임금·장시간 노동을 유인하기 위해서 각종 수당과 토,일요일 근무에 대하여 연장근로시간을 보지 않는 행정해석을 하였고, 주 40시간제 도입과정에서는 사업장 규모로 근로기준법을 차등적용 시키면서 노동자들 간의 위계화를 만들었으며, 98년 IMF 이후에는 노동유연화와 고용불안을 만들면서 고용을 지키기 위해서 장시간노동을 감내하도록 하였다.

박근혜, 문재인 정권 들어서면서 경제 저성장을 극복하기 위한 방안으로 노동시간 단축을 통한 고용창출이라는 기조하에 노동시간에 대한 유연화 정책들을 펼쳤다.

비정상의 정상화

- 근로기준법은 국가가 노동재생산을 위해서 노동자들에게 최소한의 노동조건을 보장하는 것이며 법상 1일 8시간, 1주 40시간이 법정노동시간이며, 1일 8시간, 1주 40시간이 정상적이고 상식적인 노동시간으로 되어야 한다. 또한 이는 사업장 규모, 고용형태 등에 따라 차별화 되지 않도록 근로기준법 전면 적용이 되어야한다.
- 과로사회, 피로사회로가 되지 않기 위해서는 연 1800시간 되지 않도록 하기 위한 후방규제가 필요하며, 1일 단위 및 1주 단위의 노동시간 규제가 만들어져야 한다.
- 노동시간단축은 노동자들의 노동시간에 대한 길이 뿐만 아니라 노동시간에 대한 통제와 규율, 생활환경에 영향을 줄 수 있는 근무제(교대제, 심야노동)의 변화로 연결이 된다. 야노동은 노동자의 건강은 물론 일·가정의 양립과 일·삶의 균형에 영향을 줄 수 있기에 이에 대한 한도를 정해야 한다.
- 노동시간은 인간으로서 노동자가 건강을 유지하고 자신의 삶을 개선시킬 수 있는 시간으로 설계가 되어야 한다.

□ 주52시 상한제에 따른 현장의 문제

- S 사업장 : 법 시행이 사업장 규모에 따른 차등 시행에 따라 이를 회피하기 위하여 사업장 분리 - 외주화 , 교대제 개편을 앞두고 노동시간 단축에 따른 임금하락과 기준임금을 2018년 근태를 기준으로 평균

- Y 사업장 : 시간당 UPH에 대해서 목표 수치를 맞추지 못하면 임금 삭감

- L 사업장 : 기초질서 지키기(출·퇴근 시간, 휴게시간, 식사시간 등)

- j,k 등 300인 미만 사업장 : 10시간 맞교대 근무에서 교대제 개편을 2019년 임단협에서 논의하기로 함.

- 노동자대표의 문제 : 현행 법률에서는 노동자대표에 대해서 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 과반수의 노동조합이 없는 경우 노동자들의 과반수를 대표하는 노동자대표가 탄력적근로시간제, 52시간 상한제 등에 대한 합의권한이 있다. 복수의 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합의 의견에 따라 노동조건이 바뀌는 것에 대한 문제와 더불어서 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자대표에 대한 선출방식 등에 대해서 명확한 기준 등이 없는 상황이다.

- 주 40시간제 도입이후 기존 임금이 저하되지 않도록 강구해야 한다는 규정이 있지만, 이에 대한 강제적효력이 없는 상황과 최근 최저임금 개악과 관련하여 불이익변경에 대한 특례를 만들었지만 이에 대한 민주노총의 파업투쟁이 확산되지 못함.

- 또한 최저임금 개악과 같이 탄력적근무시간제, 52시간 상한제 등에 따른 교대근무제 변경과 임금의 변화가 생기는 경우 노동조건의 불이익변경에 대해서 특례제도를 두는 경우 이를 제어할 방안은 무엇인가? 하는 것에

대해서 고민과 논의들이 필요하다.

- 주 40시간제, 주간연속2교대제 등 노동시간 단축에 따른 근무형태의 변경에 대해서 조직된 노동자들 뿐만 아니라 조직되지 못한 전체 노동자들의 이해와 요구가 실현될 수 있는 방향으로 싸움이 이뤄지지 않는다면 조직된 노동자들은 정부와 자본의 가둬놓은 귀족노동자, 기득권 세력의 프레임에 갖힐 수 밖에 없다.

□ 근로기준법 제50조

① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

□ 근로기준법 제53조

① 당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

▶ **고용노동부 문제의 행정해석**	▶ **대법원 전원합의체 판결도 동한 결론일** (대법원 2018.6.21.선고 2011다112392)
근로기준법 제53조의 “1주 12간”에는 휴일근로 시간은 포함되지 않는다. 1주는 7일이 아니라 휴일을 뺀 근무일(ex5일)이라는 의미. 1주 68h(=40h+12h+토·일요일 16h)이상 근무시켜도 위법 아니라고 해석해옴	■ 1주 12시간 연장근로 시간 제한에 휴일근로시간이 포함되는 여부(소위 1주가 7인인지여부) : 부정 ■ (1주 40시간 초과하나 1일 8시간 이내) 휴일근로와 연장근로의 중복가산 **불인정**

Ⅰ. 주요내용 : 1주는 7일이고, 최장 근로시간은 휴일 포함하여 52시간

- 1주의 개념 명시

■ “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.(개정 근기법 제2조 제1항 제7호)

- 1주 최장 근로시간

■ 1주 법정 근로시간은 여전히 40시간, “1주”를 7일로 명시함으로 예외적인 경우에 휴일근로까지 포함하여 1주 52시간(=40+12)까지만 가능

※ 법 제2조제1항 제7, 8, 9호의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. (법률 제15513호 부칙 제2항)

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)

2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2020년 1월 1일

3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2021년 7월 1일

메 모

주제 2

구조조정과 현장 대응

1/ 구조조정의 최근 양상과 유형별 대응 방안

금속노조법률원 변호사 장석우

구조조정의 최근 양상과 유형별 대응 방안

장석우(금속노조법률원 변호사)

목 차

1. 들어가며

2. 금속 사업장 구조조정의 최근 양상
   가. 한국지엠
   나. 금호타이어
   다. STX조선해양
   라. 현대중공업
   마. 두원정공
   바. 이래오토모티브

3. 자본철수/법정관리 위협에 대한 대응
   가. 자본철수
   나. 회생절차
   다. 파산절차

4. 기업의 구조변동에 대한 대응
   가. 매각 및 영업양도
   나. 분할

5. 나가며

1. 들어가며

해마다 많은 금속사업장들이 구조조정 위협에 직면한다. 특히 2018년에는 벽두부터 한국지엠, 금호타이어, STX조선해양 등 굵직한 금속사업장들의 구조조정 소식이 뉴스 지면을 뜨겁게 달궜다. 일개 금융공기업 수장의 발언 한마디 한마디가 온갖 언론의 주목을 받고, 저마다 그 함의가 무엇인지 해석하느라 머리를 싸맸다. 두원정공과 같은 사업장은 조용히 파산절차에 들어갔다가 다행히 파산선고 전 극적인 노사합의로 벗어났다. 하지만 여전히 경영정상화의 길은 요원하다. 현대중공업과 같은 대기업도 2017년 인적분할을 통한 대대적인 사업구조재편이 있었고, 그 구조재편은 여전히 진행중에 있다. 그 과정에서 수많은 노동자들이 일터를 잃었다. 자동차부품사들 역시 완성차 업체 실적부진의 직격탄을 맞았다. 한국지엠 납품업체인 이래오토모티브는 2017년 분할매각을 겪었지만 금명간 또 한번의 분할을 준비하고 있다고 한다.

앞서 언급한 사업장들의 상황은 모두 다르지만, 몇 가지 키워드를 뽑아낼 수는 있다. 자본철수, 회생(법정관리)/파산, 매각, 분할 등이 그것이다. 앞의 두 개는 사업의 존폐와 관련된 것이고, 뒤의 두 개는 기업의 구조와 경영권 변동과 관련된 것이다. 물론 그 두 유형은 밀접하게 연관된다. 한국지엠, 금호타이어, STX조선해양 등에서 산업은행 측은 노동조합의 양보 혹은 동의를 이끌어 내기 위해 법정관리에 넣겠다고 위협했다. 노동조합은 그에 대해 치열한 내부 논의를 거쳐 전 조합원 찬반투표를 통해 대응방침을 결정하게 마련이지만, 그 과정에서 간혹 서로에 대한 지나친 비판으로 감정의 골이 깊어지는 경우도 생긴다.

우선 이번 발제의 목적을 명확히 하고자 한다. 발제자는 구조조정 문제에 대해 어떻게 대응해야 할지 정답을 알지 못한다. 더 정확히 이야기하자면 정답이 있다고도 생각하지 않는다. 각 사업장별로 상황이 모두 다르기 때문이다. 다만 한 가지 확실한 것은 정확히 알아야 대응할 수 있다는 점이다. 구조조정의 주요 이슈에 대하여 이해하고, 과거 경험으로부터 서로의 경험과 고민을 함께 나누고 나아가야 할 길을 함께 찾아보는 것이 이 발제문의 목적이다.

이하에서는 최근 진행된 금속사업장 구조조정의 경과를 간략히 살펴보고, 자본철수/법정관리 위협과 매각/영업양도/분할 등의 구조변동에 대한 대응이 각 사업장에서 어떻게 이루어져왔고, 각 유형별 구조조정 대응 시 유의점은 무엇인지에 대하여 살펴보도록 하겠다.

2. 금속 사업장 구조조정의 최근 양상

가. 한국지엠

2018년 2월 급작스런 군산공장 폐쇄발표로부터 시작된 한국지엠 구조조정은 여전히 현재 진행형이다. 자본철수 협박, 회생/파산 협박, 일방적 분할 실시 등 구조조정의 결정판 이었다고 해도 과언이 아니다. 한때 연간 26만대의 자동차를 생산하여 전 세계로 수출하던 군산공장은 폐쇄되었고 수많은 노동자들이 희망퇴직을 받아들였다. 시한을 정해놓고 합의를 해주지 않으면 철수 내지는 법정관리에 집어넣겠다는 지엠본사의 협박에 노동조합은 끝까지 저항했지만, 결국 마지막에 합의서에 도장을 찍을 수밖에 없었다. 임금 및 단체협약 상 임금동결, 성과급 및 일시금 미지급, 귀성여비, 자가운전보조금 삭제, 차량구입시 할인률 저하 등 많은 내용을 양보하였다.

다만 희망퇴직을 받아들이지 않은 군산공장 조합원들의 고용을 지켜냈고, 막대한 글로벌 지엠으로부터의 차입금의 출자전환, 산업은행의 신규자금지원을 이끌어낸 성과는 있었다. 그러나 그것이 끝이 아니었다. 연구개발법인 분할이 곧 이루어질 전망이고, 군산 이외의 다른 공장을 폐쇄하거나 아예 철수를 기획하고 있다는 소문도 있다. 군산공장 폐쇄 때와 마찬가지로 글로벌지엠이 기획하고, 한국지엠 경영진은 좌고우면 하지 않고 이를 충실히 수행하며, 산업은행과 노동조합은 이에 끌려다니다가 어쩔 수 없이 양보안에 동의를 하는 형태의 구조조정이 당분간 계속 될 것으로 보인다.

나. 금호타이어

금호타이어는 2014년 말 워크아웃을 졸업했지만, 그 다음해부터 이어진 매출액 감소와 막대한 이자비용 및 환차손 부담 등으로 독자생존이 어려운 상황이었다. 특히 중국법인을 비롯한 해외법인의 부실 정도가 심각했다. 채권단은 주채권은행인 산업은행 주도로 금호타이어 지분매각을 위한 입찰을 실시했고, 중국회사인 더블스타가 우선협상대상자로 선정되었다. 한편, 박삼구 전 회장은 지분에 대한 우선매수청구권을 가지고 있었고, 행사여부와 관련하여 산업은행 측과의 분쟁이 계속 이어지면서 실적은 계속 악화되었다. 결국 박삼구 전 회장이 우선매수청구권을 포기했고, 더블스타는 제3자배정 신주인수 방식으로 금호타이어 지분을 인수했다. 산업은행은 2018년 3월 30일까지 해외매각에 동의하지 않을 경우 법정관리를 신청하겠다고 날마다 압박하였고, 노동조합은 마지막 날까지 저항하다가 결국 합의서에 도장을 찍고 말았다. 해당 특별합의의 주된 내용은 노동조합이 해외매각 동의, 임금 동결, 상여금 반납 등의 양보를 하되, 고용을 보장받고 노조 추천 사외이사를 통하여 경영에 참여하며 우리사주조합 출연, 스톡옵션 지급, 이

익공유제 실시 등을 따낸 것이다. 더블스타의 경영권 인수 후에도 금호타이어는 여전히 적자를 기록하고 있지만, 향후 중국공장 등 부실해외법인을 매각하고 국내공장에 대한 투자가 이루어진다면, 상황은 다소 나아질 것으로 전망된다.

다. STX조선해양

STX조선해양은 2013년 경영악화로 채권단과 자율협약 절차를 통해 본격적인 구조조정을 시작하였다. 자율협약 전 3,560명의 직원이 희망퇴직 등을 통해 2,117명까지 감소되었지만 2016년에 접어들자 조선업 전체의 불황이 심각해져서 회사의 재무상황은 더욱 악화되었다. 2011년과 12년 무리한 사업확장과 저가수주가 회사를 망가뜨렸고, 부실을 숨기기 위하여 경영진은 대규모 회계조작을 하기에 이른다. 결국 2016년 6월 회생절차가 개시되었다. 회사는 다시금 742명 인력감축 등 인건비 50% 삭감을 시도하였고, 노동조합은 2016년 9월 21일부터 파업을 시작하였다. 노사는 같은 해 11월 2일 정리해고를 철회하고 직원들의 임금삭감과 순환휴직 등으로 고통을 분담하기로 하는 방안에 합의하였다. 법원은 같은 달 회생계획을 인가하였고, 2017년 7월 3일에는 회생절차를 종결하였다. 그런데 산업은행은 회사가 수주한 중형 탱커 2척에 대해 수익성이 불확실하다는 등의 이유로 RG발급을 거부하였고, 발급 조건으로 고정비 30% 추가 절감을 위한 인력감축, 임금동결, 쟁의행위금지 등을 내용으로 하는 노사확약서를 제출하라고 하였다. 당연히 노동조합은 격렬하게 반발하였고, 산업은행은 2018년 4월 9일까지 생산직 695명 중 75%인 520명을 줄이는 고강도 자구안을 받아들이지 않는다면 다시 법정관리에 집어넣겠다고 협박하였다. 노동조합은 법정관리도 불사하겠다는 의지로 투쟁계획을 수립하였고, 회사는 당초 기한을 하루 넘긴

4월 10일 결국 노동조합의 요구를 일부 받아들여 인원 구조조정은 최소화하고 임금 및 상여금 삭감, 무급휴직을 통해 총 인건비 절감분을 맞추는 방향으로 자구안을 수립하여 산업은행에 제출하였다. 다음 날 산업은행이 이를 수용함으로서 일단락되었다.

라. 현대중공업

현대중공업은 조선경기 하락과 유가 하락으로 인한 해양 플랜트 신규 발주가 급감하자 해양플랜트 등의 해외공사로 인한 손실을 미리 반영하는 등의 방법으로 2014년 적자 3조 2천억 원 인식, 2015년 적자 1조 5천억 원을 인식하는 이른바 '빅배스'를 단행하여 과거에 부풀렸던 회계를 다소 정상화시켰다. 그와 동시에 임원 30% 감축, 과장급 이상 사무직 희망퇴직, 15년 이상 근속 여직원 희망퇴직 등 대규모 구조조정을 실시했다. 한편, 2017년 4월 현대중공업은 현대중공업, 현대로보틱스, 현대일렉트릭, 현대건설기계 4개사로 인적분할되었다. 현대로보틱스가 그룹의 지주사가 되면서 정몽준 일가의 그룹 지배력도 강화됐다. 2017년 7월에는 군산조선소 가동을 중단하였고, 같은 해 9월에는 조선, 엔진, 해양사업부에서 대규모 유급휴업 또는 휴직을 실시하였다. 분사도 계속되었다. 2016년 6월 설비지원부문이 분사되었고, 7월에는 생산지원 설비부문이 분사되었다. 2018년 5월에는 중앙기술원이 분사되었고, 같은 해 6월에는 플랜트 보일러부문이 분사되었다. 희망퇴직은 거의 상시화 되는 추세이다.

마. 두원정공

1/ 구조조정의 최근 양상과 유형별 대응 방안

두원정공은 2015년부터 매출이 급감하면서 경영위기가 가시화되었다. 물론 그 전부터도 10년 이상 계속 영업적자를 기록하였기 때문에 언제든 구조조정이 올 수 있었다. 하지만 사실상 국내독점 아이템이라는 이점과 단단한 조직력을 바탕으로 한 투쟁으로 자본의 구조조정시도를 저지해왔다. 이에 두원자본은 지분과 경영권을 태양기계라는 중소기업에 넘기고 철수하기에 이른다. 그 과정에서 노동조합은 우리사주조합을 통해 20%의 지분을 확보하였으며, 이사 1인 추천권도 가지게 되었다. 문제는 더 이상 기존 아이템만으로 전 조합원 고용보장을 할 수 있을만한 매출이 나오지 않는다는 점이었다. 신규자금 수혈이 절실했지만 기존 차입금마저 상환해야 하는 실정이었다. 노동조합이 치열한 논의와 찬반투표를 거쳐 상여금 절반을 반납하는 자구안에 동의하면서 1차 위기를 넘겼다. 이후 새로운 경영진은 신규아이템을 가져 오기 위해 노력했지만 사실상 성과는 없었다. 예상보다 매출이 더 감소하면서 경영상황은 걷잡을 수 없이 악화되었고 경영진은 결국 파산을 신청하였다. 여기서 노동조합은 한 번 더 회사의 구원투수로 등판한다. 이대로 파산했다가는 퇴직금도 제대로 확보하지 못한 채 모든 조합원들이 회사를 떠나야 하기 때문이었다. 결국 상황이 나아질 때까지 퇴직금 적립을 최우선으로 하고 임금을 대폭 반납하는 고강도 자구안에 다시 동의하였고, 회사는 파산신청을 철회하였다. 그 과정에서 많은 조합원들이 회사를 떠났지만, 경영 상황은 조금씩 안정을 되찾아가는 중이다.

바. 이래오토모티브

이래오토모티브는 주된 납품처인 한국지엠의 실적 악화에 따라 2013년을 정점으로 매출액이 점점 감소해 왔다. 모기업인 이래cs 역시 마찬가지로 실적이 크게 악화되면서, 과거 이래오토모티브를 인수하기 위하여 차입한

거액의 자금에 대한 이자를 부담하는 것 조차 어려운 지경이 되었다. 결국 이래 cs는 그나마 사정이 괜찮은 공조사업부문을 분할하여 지분 절반을 중국회사에 매각하는 분할매각을 시도했다. 그러나 다행히 노동조합은 2011년 이래cs의 인수 당시 이래cs와 분할매각을 할 경우 노조와 사전합의를 하여야 한다는 특별합의서를 체결해놓고 있었다. 단체협약에도 마찬가지로 합병·분할·영업양도 등에 대한 노조의 합의권 규정이 있었다. 노동조합은 분할매각 절대반대 투쟁방침을 세우고, 파업과 더불어 분할매각절차 진행중지 가처분 신청을 하여 2017년 8월 말까지 분할매각절차를 중지한다는 법원의 결정을 얻었다. 그런데 회사의 상황이 날이 갈수록 악화되어갔고, 이후 노사는 수십 차례의 협상을 통해 고용보장, 노조 및 단협 승계, 2사 1노조 보장과 존속법인/신설법인 간의 인원 이동 등을 규정한 특별합의를 체결하여 분할매각을 받아들였다. 그런데 최근 회사는 최근 샤시부문(이래AMS) 중 구동부문 투자금 확보를 위한 분할 이야기를 흘리고 있고, 노동조합은 이에 어떻게 대응하여야 할지 논의 중에 있다.

3. 자본철수/법정관리 위협에 대한 대응

가. 자본철수

자본에 국적을 따지는 것은 무의미한 일일지도 모른다. 외국계 자본이라고 하여 반드시 먹튀자본인 것도 아니고, 국내 자본이라고 하여 외국계 자본보다 노동자들의 권리를 더 보장해주는 것도 아니다. 그러나 이번 한국지엠 사태에서 알 수 있었듯이, 외국계 자본은 정치적 고려를 하지 않는다. 아니 오히려 지방선거 등의 정치적 상황을 자신들에게 최대한 유리하게 이용한다. 철저하게 수익성을 따져 사업을 한다. 수익이 나는 곳이면 철수하

라고 해도 끝까지 붙어있고, 수익이 안나는 곳이면 아무리 보조금을 주고 붙잡더라도 결국은 철수를 하게 마련이다. 상하이차가 법정관리를 신청하고 쌍용차에서 철수했던 것처럼 자본이 진정으로 철수하고자 마음을 먹는다면, 그 누구도 막기는 불가능하다. 자본이 경영을 포기하고 그 지분을 누군가 인수하지 않을 경우, 기업은 결국 워크아웃 등의 채권단 관리 체제나 법정관리로 들어가서 고강도의 구조조정을 겪는 것이 수순이다.

그러면 철수 가능한 기업과 그렇지 않은 기업을 어떻게 구분 가능할까. 일단 내수시장 규모가 크거나 주된 고객이 소재한 국가에서는 상식적으로 생각해도 철수하기 어렵다. 이를테면 삼성전자나 LG전자에 납품하는 업체들은 철수가 어렵다. 아사히글라스나 옵티칼하이테크와 같은 회사가 그러할 것이다. 그런 회사들의 경우 사측이 철수위협을 하더라도 진의가 아니라고 생각할 수 있다. 그러나 수출비중이 높은 제품들은 그렇지 않다. 노동력과 부품조달 등 생산에 유리한 제반 요소들을 고려하여 입지를 결정할 것이다. 문제가 되고 있는 완성차의 경우 (국내에 본사를 두고 있는 현대·기아차를 제외하고는) 우려하고 있는 바처럼 언제든 한국을 떠날 수 있다고 본다.

특히 지엠이 자본철수를 이야기 하는 것은 단순한 협박으로 보기 어렵다. 언제 어느 나라에서든 철수할 수 있다. 지엠은 글로벌전략 자체를 판매량 확대에서 수익성으로 전면 수정했다. 그리하여 그 전까지 연간 100만대 정도를 팔던 유럽에서 전면 철수했다. 인도, 호주공장을 비롯한 아태지역 여러 국가에서 철수결정을 내렸고, 미국 국내공장도 가차없이 구조조정을 하였다. 그렇다면 한국지엠의 경우는 어떤가. 바로 옆에는 상하이지엠이 있다. 중국 상하이자동차와 합작회사이기는 하지만 중국 내 높은 시장점유율을 바탕으로 매년 수 조원의 이익을 지속적으로 내 왔다. 상하이지엠과 원가경쟁을 해서는 이기기 어렵다. 글로벌 지엠이라는 큰 조직에서 한국지엠

은 소형차 생산 및 연구개발 기지 역할을 담당하고 있다. 과거 유럽수출기지 역할을 하였으나, 쉐보레 브랜드가 유럽에서 철수하면서 역할이 대폭 감소하였다. 미국수출 역시 많이 하고 있지만 입지적으로 가깝고 관세문제도 없는 멕시코 공장에서 가능한 한 생산하는 것이 지엠 입장에서는 이익이다. 즉 한국지엠은 소형차 연구개발 기능을 제외하고는 계륵같은 존재일 수 있는 것이다. 입지조건에서 한국이 유리한 점은 높은 품질의 부품을 저렴한 가격에 적시에 공급할 수 있는 부품사들이 모여있다는 점인데, 이마저도 KD수출 등을 통한다면 조립 자체는 다른 나라에서 하는 것이 충분히 가능하다.

이와 같이 지난 노사협상은 노동조합에 절대적으로 불리한 조건에서 진행되었다. 그나마 지방선거를 앞두고 고용참사를 만들지 않으려는 정부/산업은행의 적극적 개입이 있었기에 이 정도를 지켜낼 수 있었다고 본다. 지엠자본과의 앞으로의 협상도 쉽지 않을 것이다. 그 협상의 성패는 한국지엠이 생산 및 연구개발기지로의 매력도를 얼마만큼 높이느냐에 달려있다. 그리고 다른 한편으로는 지엠이 완전 철수를 추진한다는 시나리오를 상정해보고 지금부터라도 대비에 들어가야 할 것이다. 이는 산업은행 측과도 충분히 공조 가능한 일이다.

지엠 뿐 아니라 다른 외국계 기업들의 경우에도, 본사의 입장에서 한국자회사가 다른 나라 자회사들에 비하여 가지고 있는 핵심역량이 무엇인지 파악하고, 그에 대한 자신감을 바탕으로 한 교섭을 한다면 만족할 만한 결과를 얻을 수 있으리라 본다. 그러한 핵심역량은 무엇보다 품질과 가성비일 가능성이 높다. 기업에서 품질비용은 생각보다 엄청난 부분을 차지한다. 불량률 감소를 위하여서는 노동자 개개인의 부단한 노력이 필요함은 더 말할 것도 없을 것이다.

나. 회생절차

많은 사람들이 법정관리(회생절차)에 들어갈 경우, 결국 파산에 이를 것이라는 과도한 공포감이 가지고 있는 것으로 보인다. 그런데 회생절차란 기본적으로 회사를 청산시키기 위한 것이 아니라 최대한 살리기 위한 것이다. 다시 말하면 영업 자체는 괜찮지만 채무가 너무 많아 회사가 제대로 유지되기 어려울 경우 법원이 주도하여 채무를 조정(변제기 연장, 이자 삭감, 면제, 출자전환 등)하고 구조조정(매각, 합병, 분할, 사업부 폐쇄 등)을 하여 회사를 정상화 시키는 절차이다. 위 법률의 취지 자체가 신속하고 효율적인 회생이나 퇴출을 통하여 구조조정을 촉진하겠다는 것이다. 더 이상은 과도한 부채 때문에 위기가 오지 않도록 채무조정이 확실히 끝나야 절차가 종료된다.

회생절차가 개시될 경우 법원 파산부는 회사의 최종 의사결정자가 된다. 임금이나 자재대와 같은 통상적으로 발생하는 비용을 지출함에 있어서도 금액이 어느 정도 이상이라면 모두 법원의 허가가 필요하다. 즉 이른바 '회장' 역할을 법원 판사가 하게 되는 것이다. 판사가 모든 일에 다 관여할 수는 없으니 실무적으로는 주로 회계사나 변호사 출신의 법원 '관리위원'이 큰 역할을 하게 된다. 채권단 자율협약 중이나 워크아웃 기업의 경우 경영에 채권단이 상당한 영향력을 미치지만, 회생계획안 통과 시 채권액에 따른 의결권 행사 정도를 제외하고는 별로 권한이 없어진다.

실제 회생절차를 신청할 경우 비교적 빠른 시일 내(1달 내외)에 절차 개시여부가 결정된다. 보통은 회생 절차 개시 전 보전처분 및 포괄적금지명령 등을 통하여 채무자들의 강제집행을 저지하고 회사의 재산을 보전할 수 있

다(채무자회생법 제43조, 제45조). 회생절차 개시와 동시에 법원은 조사위원(회계법인)을 선임하게 된다.[1] 선임된 조사위원은 채무자의 재산과 채무를 조사하여 '조사보고서'를 작성하여 법원에 보고한다. 그 과정에서 경영진의 배임/횡령이나 회계조작 여부가 밝혀지게 된다.

조사위원의 조사결과 존속가치(계속기업가치)[2]보다 청산가치[3]가 크다고 한다면 회사는 파산으로 가게 된다. 존속가치가 더 클 경우(즉, 회사를 살려두었을 때 채권자들에게 더 많은 액수를 갚을 수 있다면) 관리인은 회생계획안을 작성하여 채권자들이 의결을 할 수 있도록 한다. 조사절차를 통해 확정된 채권채무관계와 채무자 영업에 대한 판단을 근거로 관리인은 회생계획안을 작성하여 제출한다. 회생계획안에는 불요 자산 매각, 사업의 전부 또는 일부의 M&A 등의 내용과 함께, 채무자가 영업을 계속하면서 채권자에게 변제할 수 있는 수준으로 채무를 변경(감면, 변제기 유예, 출자전환 등)하는 내용과 어떤 시기에 얼마만큼 변제할 것인지에 대한 내용이 담긴다.

회생계획 인가 후 관리인은 회생계획대로 각종 채무를 변제해 나가게 된다. 회생계획은 통상 10년으로 작성되지만, 이러한 회생계획 수행이 어느 정도 안정화 되었다고 판단될 경우 법원은 회생절차의 종결을 선언한다(조기 졸업). 최근에는 패스트트랙 제도가 도입되어 회생절차 개시결정부터 종료까지 6개월 안팎으로 단축되는 경우도 있다. 또한 회생계획 수행 도중 M&A가 일어나서 그 대금으로 모든 채무를 청산하고 회생절차가 종결되는 경우도 많다. 한편, P-플랜(Pre-packaged plan)은 2017년 2분기부터 처음

1) 경우에 따라 법원이 회생절차 개시 전 조사위원을 선임하여 먼저 조사를 진행한 후 개시결정 여부에 대해 판단을 내리기도 한다.
2) 회사가 계속 운영될 경우 창출되는 현금흐름의 현재가치
3) 회사를 당장 청산하고 모든 자산을 매각할 경우 채권자들이 나눠가질 수 있는 액수

도입된 제도로서 회생계획(채무변경계획)을 사전에 미리 제출하여 회생 진행기간을 크게 단축시키는 점을 그 핵심으로 한다.

이러한 회생절차에서 기존 주주들은 주식병합과 감자절차를 통해 지분을 소각당하고, 채권자들은 본인들의 채권이 강제로 조정을 당하게 됨으로써 큰 손해를 보게 된다. 보통 구조조정 기업에서 산업은행을 비롯한 채권단은 주주이자 동시에 채권자이기도 하므로 막대한 손실을 입게 될 것이다. 그러므로 채권단이 법정관리에 넣겠다고 하는 것은, 실제 그렇게 할 가능성이 없거나 매우 낮으면서도 단순히 노동조합을 압박하여 자구안에 대한 합의를 이끌어 내기 위한 것일 수 있으므로, 협상에 있어 이를 충분히 고려하여야 할 것이다.

쌍용자동차 사례와 같이 인력구조조정이 수반되는 경우도 많다. 매년 13만대까지 팔리던 자동차가 회생절차가 개시된 2009년 4만대로 감소하였다. 그 경우 인력을 계속 유지하기 어려울 것이다. 조선산업도 마찬가지다. 건조하고 있는 선박이 줄어들고 신규수주가 없는 경우 언제까지나 무급휴직을 유지할 수 없으니 인력구조조정이 불가피한 측면이 있다. 한국지엠과 STX조선해양이 법정관리를 두려워 했던 것은 그런 이유 때문이 클 것으로 보인다.

하지만 자동차부품산업의 경우 상황이 다소 다를 수 있다. 완성차에 대한 납품권이 보장되고 핵심 공급망과 영업망을 유지할 수 있다면, 즉 생산물량을 유지하거나 감소를 최소화할 수 있다면 굳이 정리해고 등 강제적인 인력구조조정을 수행할 필요가 없게 될 것이다. 차입금 상환유예와 출자전환 등의 재무구조조정 만으로도 충분히 건실한 기업으로 거듭날 수 있기에, 부품사들의 경우 법정관리를 너무 두려워할 필요는 없을 것이다.

다. 파산절차

금호타이어 등의 구조조정 과정에서 산업은행 등 채권단은 청산가치가 존속가치(계속기업가치)보다 높다면서 마치 회생절차를 신청하게 되면 회사가 파산하게 되는 것처럼 공공연히 이야기 한다. 주요 언론들은 마치 산업은행이 팩트를 말하고 있는 것처럼 받아쓰기 바쁘다. 하지만 이는 조합원들을 위협하여 노동조합의 동의를 요구하는 여론을 이끌어내기 위한 산업은행의 전략이었다. 실제로 산업은행 등 채권단이 회사의 파산을 감수할 가능성은 매우 낮았다고 본다. 물론 조사위원의 조사결과에서 일시적으로 존속가치보다 청산가치가 높게 나올 수는 있다. 그러나 존속가치는 향후 10년간의 예상 매출, 재료비, 인건비 등 영업비용, 투자액(CAPEX) 등을 추정, 적절한 할인율(이자율)을 이용하여 현재가치를 계산하는 것이다. 계산을 하는데 있어서 경제성장률, 산업부문의 성장률, 시장점유율, 재료비 상승률, 인건비 증가율, 시장이자율 등등 가정에 가정을 거듭하게 된다. 그 가정이 조금만 달라져도 존속가치가 크게 변동한다. 비영업자산의 처분가치는 따로 더한다. 보통 임금의 동결 내지 일부 삭감만으로도 충분히 존속가치가 더 클 수 있도록 만들 수 있다. 그러니 특별한 경우를 제외하고는 파산에 대한 두려움은 크게 가질 필요가 없는 것이다.

만약 자본이 파산신청을 할 경우, 노동조합은 어떻게 대응할 수 있을 것인가. 회생가능성부터 먼저 고려를 해야 한다. 법원에 파산신청과 회생신청이 동시에 접수될 경우 법원은 회생절차부터 먼저 판단을 해야 하기 때문이다. 회생이 불가능한 경우일지라도 법원에 의한 파산절차가 아닌 이른바 '단계적 청산'이 노동자들에게는 더 나은 방안일 수 있다. 파산절차에서는 사실상 모든 영업이 종료되는 것과 마찬가지이기 때문에 회사가 보유한 재고도 헐값에 팔려나가거나 폐기될 가능성도 있다. 그러나 회사를 조금 더

살려두고 수익성 높은 제품 위주로 생산하고 영업망을 당분간 유지해나가면서 재고를 적절히 처분한다면 최소한 퇴직금이라도 확보할 수 있는 여지는 더 커질 수 있기 때문이다.

두원정공의 사례가 그러하다. 두원정공은 생산 아이템 자체의 문제로 신규사업이 없을 경우 회사의 계속 운영이 어렵다. 그렇기에 회생신청을 하는 것은 의미가 없다. 신규아이템이 확실하지 않은 상태에서 회생신청을 한다면 기각될 가능성이 매우 높다. 재고자산을 많이 쌓아놓았지만 파산절차에서 경매를 통해 팔게 된다면 고철값도 받지 못할 가능성이 높았다. 그렇기에 노동조합은 고강도 자구안에 동의하더라도 파산신청을 철회하도록 경영진을 압박하는 방법을 택하였다. 자구안의 골자는 경영정상화가 될 때까지 순환휴업 등을 통해 최소한의 임금을 받고 일을 하며, 재고판매 등으로 인하여 잉여현금이 들어올 경우 퇴직금 적립에 우선적으로 사용한다는 것이었다. 그 과정에서 100명이 넘는 인원이 회사를 떠났다. 판매량이 크게 감소하면서 잉여인원이 존재하니 다른 사람들에게 길을 터주자는 마음과, 불확실한 미래에 운명을 맡기느니 먼저 퇴직하여 퇴직금부터 확보하자는 마음에서 그랬을 것으로 추측된다. 어쨌든 파산철회 이후 공장을 가동하면서 퇴직자에 대한 퇴직금 정산과 재직자들의 퇴직금 적립은 많은 부분 완료되었으므로, 자구안에 동의하고서라도 파산신청을 철회시킨 노동조합의 선택은 옳았다고 생각한다. 파산위기에 직면한 다른 사업장들의 경우에도 이 두원정공의 사례를 충분히 참조할 필요가 있을 것이다.

4. 기업의 구조변동에 대한 대응

가. 매각 및 영업양도

일반적으로 회사의 매각은 대주주의 변경을 의미한다. 대주주가 변경되면서 새로운 경영진이 선임되고 그에 따라 경영전략이나 방침, 노동조합을 대하는 태도도 변하게 된다. 매각이 된다고 하여 기존의 고용이나 노동조합, 단체협약에 변화가 생기는 것은 아니다. 법인 자체는 변경 없이 유지되기 때문이다. 다만 경영진이 변경되므로 앞으로 변경될 가능성이 생긴다는 점이 중요하다.

현재의 대주주가 지분을 매각하려고 할 경우, 법률적으로 이를 막는 것은 사실상 불가능하다. 물론 영업이나 재무구조가 나쁘지 않은 회사에서 매각 자체(인수자)를 도저히 납득할 수 없는 경우, 힘으로 막을 수도 있다. 인수 후보자로 하여금 인수 후에 도저히 감당하기 어렵다는 사실을 인식시키는 방법이다. 유력 매수자의 본사 앞에서 집회를 한다거나, 현재의 대주주를 찾아가 여기에 대한 매각만은 도저히 받아들일 수 없으니 무슨 수를 써서라도 저지하겠다고 담판을 짓는 것이다. 실제 이래오토모티브는 한국델파이 시절 그런 방법을 통해 S&T 그룹의 인수를 저지시킨 바도 있다. 특히 사모펀드들은 기업의 지속가능한 발전보다는 단기간의 이익 회수를 경영방침으로 하는 경우가 많으므로, 그로부터 확실한 발전방안에 대한 확약을 받지 못할 경우 힘으로라도 저지시켜야 할 필요성이 크다고 할 수 있다.

소규모 자본이 상대적으로 더 큰 회사를 인수하려고 한다면 어떻게 대응하는 것이 좋은 것일까. 이래오토모티브와 두원정공의 사례 모두 그러하다. 이러한 자본들은 기본적으로 노동조합 친화적인 입장을 가지고 있다. 그리고 인수과정에서 자본이 부족하기 때문에 우리사주조합 등의 도움을 얻는 경우도 많다. 각종 구조조정 제한조항 등 경영권을 스스로 제한하는 노사합의에 서명을 하기도 한다. 그런 경우 노동조합은 반대로 일관하기가 어렵다. 인수 후 호황기에는 경영진과 노동조합의 밀월관계가 생길 수도 있다.

회사의 주식을 가지고 있다면 월급 이상으로 수익이 발생할 수도 있는 것이다.

그러나 문제는 항상 불황기에 닥친다. 불황을 이겨낼 수 있는 기초체력이 부실하기 때문이다. 그러므로 노동조합은 해당 회사를 새로운 대주주로 받아들이는 의사결정을 하는 경우, 대기업 자본에 대한 투쟁방식과는 다른 접근방식을 취하여야 할 필요가 있다. 경영에 적극적으로 개입하여 성과가 있다면 충분히 나누고, 위기가 오더라도 함께 책임을 질 각오가 되어 있어야 한다. 경영진은 언제든 비판할 수 있다. 그러나 위기를 해결하라고 비판만 하고 있기에는 현실은 너무나 엄중하고 급박하게 돌아간다. 회사의 경영정보에 대한 투명한 공개를 바탕으로, 회사의 생존과 일자리 보장을 최우선 순위에 놓아야 할 것이다. 요구할 수 있는 것은 당당히 요구하고, 생존을 위해 협조할 부분은 화끈하게 협조하는 자세가 필요할 것이다. 그 점에서 두원정공과 이래오토모티브는 충분히 모범적으로 대응해나가고 있다고 생각한다.

한편, 영업양도는 회사의 일부 사업부문을 떼 내어 매각한다는 점에서 매각과 차이가 있다. 법적으로 포괄승계가 되기 때문에 고용, 노동조합, 단체협약 역시 새로운 회사로 당연히 승계된다. 그러므로 회사가 일부 영업부문을 양도하는 것을 시도할 경우, 노동조합은 그 전에 현재의 경영진과 최대한 유리한 단체협약을 체결할 필요성이 있다.

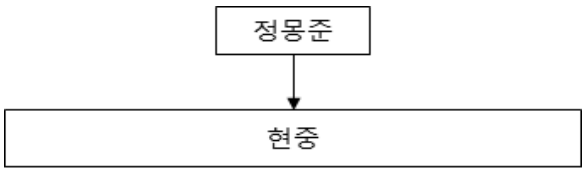
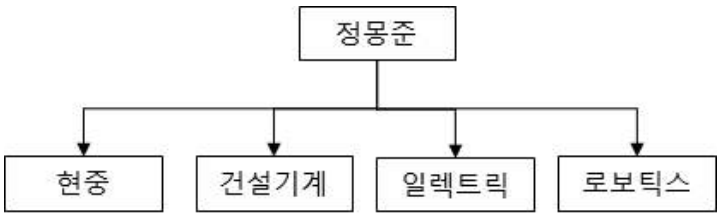
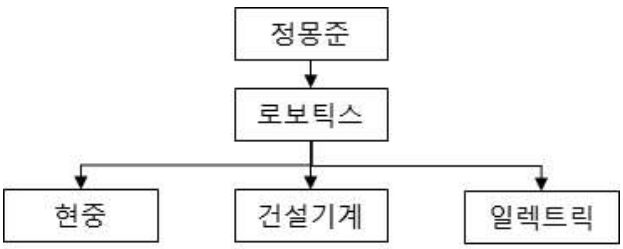
이러한 영업양도의 경우 매각과 달리 저지하는 것도 불가능하지 않다. 영업양도에 있어 노동자들은 이른바 '승계거부권'을 가지게 된다. 매수자 회사로의 승계를 거부하고 기존 회사에 남을 것이라 요구하는 것이다. 만약 노동조합이 단결하여 승계거부권을 집단적으로 행사한다면 실제 이를 충분히 저지할 수 있다. 파업도 중요한 수단이 된다. 파업은 기본적으로 회사에

재무적으로 타격을 주기 위한 것이다. 실사가 끝나고 우선협상대상자가 이미 선정되었더라도 파업이 계속될 경우, 매각가격에 변동이 생길 수밖에 없고 그것이 장기화된다면 결국 양수인이 포기할 수밖에 없을 것이다. 물론 종국적으로 영업양도에 동의하게 되는 경우가 많겠지만, 위와 같이 집단적 승계거부권 행사와 파업을 충분히 활용한다면 노동조합은 더 유리한 조건을 얻어낼 가능성이 크다.

나. 분할

분할은 쉽게 말해 하나의 회사가 둘 이상으로 쪼개지는 것이다. 분할에는 분할 전 회사가 분할 후 새로 생긴 회사의 주식을 가지는 물적분할과(모회사와 자회사의 관계가 된다. 100% 소유), 분할 후에 생기는 회사의 주식을 분할 전 주주들에게 배당하는 경우는 인적분할이 있다. 인적분할 후 대주주가 지주회사가 될 것을 예정한 회사(현대중공업 사례의 경우 현대로보틱스)에 각 사업회사들의 지분을 출자하고, 그 대가로 그 지주회사의 지분을 수령할 경우(현물출자), 기존보다 지주회사를 통하여 각 회사들에 대한 지배력을 더 강화할 수 있는 마법같은 일이 발생한다.

1/ 구조조정의 최근 양상과 유형별 대응 방안

구분	지분구조 (단순화한 그림)
① 분할 전	
② 분할 후	
③ 지주사 전환	

분할은 특정 사업부문을 분할하여 해당 부분에 대한 투자를 받거나 매각하는 등의 구조조정 목적으로 활용되기도 하지만, 총수 일가의 그룹에 대한 지배력 강화를 위해 활용되는 사례도 많다.

문제는 분할 자체를 법률적으로 저지할 수단이 거의 없다는 점이다. 유일한 가능성은 이래오토모티브의 사례와 같이 단협이나 대주주와의 특별협약에 분할에 대한 노동조합의 사전합의권을 규정해 놓는 것이다. 그 경우 분할금지가처분 등을 제기하여 저지하는 것이 가능하다. 법원은 “비록 사용자의 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 않는

이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다.”라고 판시하고 있기 때문이다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406 판결). 그러나 회사들은 일반적으로 이를 경영권 침해로 보아 강하게 반발하게 마련이므로, 그와 같은 사전합의권 규정이 있는 단협을 체결해 놓고 있는 사업장은 그리 많지 않다.

분할의 경우 대법원은 설명과 이해 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 해당 근로자의 동의가 없더라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이라고 판시하고 있어, 영업양도와는 달리 집단적 승계거부권을 행사하더라도 법률적으로는 실익이 없다. 근로조건은 근로관계 승계에 따라 당연히 승계된다. 금속노조와 같은 산별노조는 내부 편제만 달리 하면 될 것이므로 노조 승계에 있어 별다른 문제는 없지만, 단협의 승계 여부는 큰 문제가 된다.

서울중앙지방법원은 현대중공업 가처분 사건에서 분할 전 회사의 단협 승계 여부에 대하여, 합의를 거쳐 분할계획서에 단협이 승계됨을 명시하지 않는 이상, 단협상의 지위는 분할신설회사에 승계되지 않는다고 보았다. 그렇다면 분할신설회사에서 새로운 단협을 체결하기 전까지 전임자 문제와 같은 채무적 부분에서 회사와 많은 분쟁이 발생할 가능성이 있다. 한국지엠 역시 위 가처분 결정을 인용하면서 연구개발법인을 분할할 경우 단협이 당연승계되는 것이 아니라고 공공연하게 이야기 하고 있다. 단협 개악과 노동조합의 세력을 약화시키기 위해 자본이 적극적으로 분할을 활용할 가능성이 커진 것이다.

비록 위 현대중공업 가처분 사건은 항고심에서 회사와의 합의로 취하하였지만, 앞으로 좋은 사례를 선정하여 법원에 적극적으로 단협승계에 대한 판단을 다시 구해볼 필요가 있다고 본다. 이번 한국지엠 연구개발법인 분할건의 경우 분할신설회사가 자본규모는 크지 않아도 수천 명의 인원이 옮겨가는 만큼 법원도 현대중공업과는 다른 판단을 내리지 않을까 하는 기대가

있다. 물론 노조법에 분할시 단협승계에 대한 규정을 신설하는 등의 정치적 해결도 가능하다. 그 전까지는 노동조합의 힘으로 회사와의 교섭을 통해 단협 승계를 쟁취해내는 수밖에 달리 대안이 없다.

5. 나가며

지금까지 주요 금속노조 사업장의 구조조정 사례와 유형별 구조조정 대응에서 유의하여야 할 점을 살펴보았다. 다시 말하지만 정답이 있는 것은 아니다. 각자의 회사가 처한 상황에 대하여 법률적, 재무적으로 냉철하게 판단하고, 승산 있는 싸움을 해야 할 것이다. 노동조건을 일시적으로 양보하더라도 총 고용을 보장받고 향후 회사 사정을 투명하게 공개하도록 하며 사외이사와 같이 경영에 참여할 수 있는 제도적 장치를 얻어낼 수 있다면 반드시 양보라고만 보기는 어렵다고 생각한다.

구조조정이 진행 중인 상황에서 사후적으로 대응하는 것은 어디까지나 한계가 있다. 중요한 것은 사전대응이다. 회사가 갑자기 구조조정이 필요할 정도로 상황이 악화되는 경우는 그리 흔하지 않다. 매년 또는 매분기 회사의 경영상황을 분석하고, 구조조정 조짐이 있을 경우 선제적으로 대응하는 것이 필요하다.

마지막으로 강조하고 싶은 점은 너무도 당연한 이야기지만 사회적 연대와 지지가 중요하다는 것이다. 특히 국내자본들은 구조조정에 있어 정치권과 여론을 살피지 않을 수 없다. 사회적 연대와 지지를 얻기 위해서는 구조조정 과정에서 가장 약자인 비정규직들이 처한 상황을 충분히 헤아리고, 총 고용보장에 대한 대책을 함께 고민할 필요가 있다고 생각한다.

2/ 이래오토모티브지회 구조조정 현황과 대응

이래오토모티브지회 정책실장 정승수

□ 이래오토모티브 연혁

- 1984년 대우자동차에 안정적인 부품 공급을 위해 ㈜대우와 GM의 50:50 합작으로 대우자동차부품(주)과 대우HMS(주) 설립.
- 1989년 10월 대우자동차부품(주)과 대우HMS(주)를 통합하여 대우기전공업주식회사로 사명 변경.
- 1999년 IMF의 영향으로 대우그룹 해체와 대우자동차의 법정관리개시, 50%의 지분을 보유하고 있던 델파이의 영향으로 2000년 한국델파이로 사명 변경.
- 2008년 대우차청산법인의 지분매각결정.
- 2011년 이래cs(주)와 대우인터 컨소시엄이 대우차청산법인의 지분을 인수.
- 2015년 미국델파이의 공조사업 매각으로 주주협약을 통해 델파이지분 50%를 이래cs가 인수, 2015년 11월 사명을 이래오토모티브시스템(주)로 변경.
- 2017년 이래오토모티브시스템(주)을 공조사업부와 비 공조사업부로 인적분할 후 2개의 법인으로 분할, 기존법인 이래오토모티브(주), 신설법인 이래AMS(주)로 분리하였으며, 공조사업부(기존법인)의 51%지분을 중국HT-SAAE에 매각.

□ 이래오토모티브 구조조정 현황

- 2015년 사측은 일방적으로 핵심사업과 비 핵심사업으로 구분, 강압적인 희망퇴직 시행으로 400여명의 직원이 퇴사함.
- 2017년 글로벌 수주조건과 자금난 극복을 위해서 공조사업부를 분할, 중국HT에 공조사업부 지분 51%를 매각함.
- 2018년 4월 매출감소로 인한 손익구조개선과 유휴인력발생을 주장하며 희망퇴직 시행, 48명의 직원이 퇴사함.

□ 이래cs의 이래오토모티브 지분인수 과정

- 2011년 한국델파이 국내지분인수 당시 이래cs는 대우인터 지분 7.7%를 제외한 42.3%의 지분을 1,995억원에 인수하면서, 인수대금의 대부분을 금융권의 차입과 우리사주조합을 통해 자금을 마련하였음.
- 2015년 사업구조개선을 이유로 핵심사업과 비핵심사업으로 분류해서 비핵심사업으로 분류된 사업부는 사내 외주처리하고, 희망퇴직이라는 명목으로 강압적인 퇴사를 종용하여 400여명의 직원을 구조조정하고, 미국델파이가 보유하고 있던 한국델파이 지분 50% 매입자금 마련을 위해서 이래오토모티브를 통해 금융권으로부터 대출받은 490억원과, 자베즈 파트너스에서 300억원을 투자받아, 이래cs가 미국델파이 지분인수대금으로 사용하였음.

□ 공조사업부 분할매각 저지투쟁

1. 사측의 공조사업부 분할매각 배경

- GM의 글로벌 프로그램인 9BUX의 수주조건이 안정적인 납품과 품질대응을 위해 중국 HT와 합작을 요구함.
- 2011년 국내지분인수 대금이 단기유동부채로 돌아오면서 자금난을 겪고 있었음.

2. 공조사업부 분할매각 저지를 노동조합의 대응

○ 현장투쟁

- 전사간부합동회의, 임시대의원대회, 전사대의원대회를 통해 내용공유 및 이후 투쟁방안 마련
- 분할매각저지투쟁을 위해 투쟁기금 마련(조합원 1인당 10만원)
- 1인시위 실시(김해 이래cs본사 및 서울 성수동사무소)

분할매각에 따른 특별단체교섭, 2017년 단체교섭 조기실시

- 대구시청, 노동청을 비롯한 지역의 기관단체 집회 및 분할매각반대 청원서 전달
- 조합원 교육(장석우 변호사)을 통해 회사재무제표 분석 및 분할매각 대응 방안 설명
- 노동조합 자체 중국HT사 방문을 통해 중국 공시내용 확인 및 분할매각 반대 입장 전달

1,2차 서울상경투쟁(중국대사관 앞 집회 및 분할매각반대 서한전달)
22차례의 120시간의 부분파업, 파상파업, 총파업 진행

○ 지역연대투쟁

- 민주노총 대구지역본부, 금속노조 대구지부 임원 간담회를 지역대책위 구성, 주 1회 대책회의
- 지역대책위 차원의 기자간담회 및 대책회의 실시, 분할매각반대 현수막 대구전역 50개 제작 부착
- 4월 11일자 중국공시내용 번역, 이정찬 민족연구소 소장을 번역 자문위원으로 선정

○ 법적투쟁

- 분할매각가처분신청을 위해 금속법률원 장석우 변호사를 회계, 법률자원위원으로 선정
- 중국사이트를 통해 분할매각에 따른 HT사 중국공시 내용 파악
- 분할매각 중지 가처분신청 접수(서부지법).
- 분할매각 진행중지 가처분 결정(결정문 송달), 법원 등기소에 분할등기 금지 요청서 접수

○ 52차 특별단체교섭, 32차 단체교섭에서 분할매각에 따른 11개의 합의서를 작성하고, 노사의견일치

□ 분할매각저지 투쟁결과

○ 분할매각저지를 위해 현장투쟁과 금속노조와 지역대책위의 활동으로

지역 여론형성 되었고, 서부지원의 분할매각중지 가처분신청이 인용되면서, 노동조합이 분할매각의 결정권을 쟁취하게 되었음.

○ 하지만, 이래자본의 지분 인수과정에서 알 수 있듯이 대부분의 자금을 금융권의 차입을 통해 지분인수대금으로 사용하였고, 한국GM의 매출감소로 손익구조가 악화되면서 분할매각대금이 유입되지 않으면 회사의 생존이 불확실한 상황으로 노동조합은 사업부분할에 동의하고, 노동조합의 요구인 사업부분할에 따른 13개의 합의서를 작성하고 노사합의 하였음.

□ 노동조합의 고충

○ 이래자본은 2018년 단체교섭이 마무리되고 1개월이 채 지나지 않은 10월 11일, 노동조합 상집간부를 대상으로 경영설명회를 실시하여 이래AMS의 “조향공장 구동부품(햐프 샤프트) 신규수주(1조원 규모) 물량 시설투자에 필요한 자금을 확보하기 금융기관에 신규차입을 시도했지만, 이래AMS를 대상으로 신규자금 차입이 불가능한 상황이며, 신규수주물량을 확보한 구동사업부를 분할해서 신설법인 설립 후 투자자를 모집하겠다” 며 법인분리를 시도하고 있음.

○ 사측은 시설투자금 부족으로 또 다시 사업부분할을 주장하고 있다. 노동조합은 더 이상의 사업부분할은 주주들만의 생존을 위한 것이며, 조합원들의 생존권을 파괴하는 행위로 규정하고, 총력투쟁을 준비하고 있다. 하지만 이래AMS가 시설투자금을 확보하지 못하여 신규수주를 반납해야하는 사태가 발생하면 이래AM의 생존과 계속되는 적자경영으로 회사의 존립여부가 우려되는 상황임.

메 모

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점

현대중공업지부 고용법률실장 최성만

1. 현대중공업 구조조정 진행과정

1) 구조조정의 배경

한국의 조선산업은 2013년 말, 위기의 징후가 나타나기 전까지 세계 시장을 석권하고 높은 고용창출과 무역흑자를 기록했다.
하지만 전 세계 경기변동에 따른 신규선박 발주하락과 국내외 선박생산설비의 과잉, 치열한 수주 경쟁, 선가하락, 기업의 수익률 하락으로 이어졌다.

특히 해양프랜트는 상선분야를 대신하는 새로운 출구로 인식하고 국내 빅3 업체들 간의 출혈경쟁으로 수주하여 사업을 진행했지만 설계와 생산기술 부족, 공정지연 등으로 막대한 손실을 기록하고 이어진 유가 하락으로 신규 발주 수요까지 급감하면서 위기를 부추겼다.

정부는 2009년 금융위기 이후, 한국 경제의 효자 역할을 하던 조선해양프랜트 산업의 위기 징후를 보이고 있음에도 국가의 주요산업을 사양산업으로 규정하고 시장논리에 맡겨버리고 손을 놓고 있는 사이에 중소 조선소들의 위기를 방치했다.
정부가 바뀌면서 사양산업 논리는 사라졌지만 여전히 정부의 획기적인 산업 정책은 보이지 않고 있다.

현대중공업은 조선경기 하락과 유가하락으로 인한 해양 플랜트 신규 발주가 급감하자 미래에 발생할 예상 적자까지 앞당겨 대규모 적자를 발표하면서 구조조정의 명분을 만들었다.

이어 사무 일반직 노동자, 여성노동자에 대한 강압적 희망퇴직이 단행되었고 지원설비부문, A/S부문 자회사로 분사, 사업부 분할, 소규모 분사 아웃소싱, 생산직 강제 희망퇴직까지 4년째 구조조정이 이어지고 있다.
이 구조조정 과정은 현대중공업그룹을 재편하여 지주사를 통해 정몽준의 지배구조를 강화하고 3세 경영승계의 발판을 만드는 방향으로 진행되었다.

2) 구조조정 진행과정

[2014년]

- 2014년 8월 최길선 회장, 9월 권오갑 사장 체제 구성
- 2014년 11월 사무직 성과연봉제 도입

[2015년]

- 2015년 1월 과장급 이상 사무직 1,500명 대상 희망퇴직 발표
- 2015년 3월 사무직 여성노동자 600여명 대상 희망퇴직 접수
- 2015년 6월 1일 권오갑 사장 '인위적인 인력 구조조정 중단' 선언

[2016년]

- 2016년 5월 과장급, 생산기술직 포함한 희망퇴직 발표
- 2016년 5월12일 KEB하나은행에 '현대중공업 경영개선계획' 제출(자구안)
- 2016년 6월 박근혜 정부 '조선 3사 설비 20% 인력 30% 이상 감축' 발표
- 2016년 6월 설비지원 부문 994명 분사 통보
- 2016년 7월 사무관리직 저성과자 명분 3명해고, 조합원까지 희망퇴직자 모집
- 2016년 7월 생산지원 설비부문 722명 자회사 MOS(주)전직 동의서 강요
- 2016년 8월 그린에너지 분사 통보(음성)
- 2016년 9월 로봇사업부(대구) 독립법인 설립 계획 통보
- 2016년 9월 통합서비스(부산) 법인 설립 계획 통보
- 2016년 10월 정부 관계장관회의(▶조선3사 공급능력 23% 인력 32% 감소 ▶16년 정규직 7,000명 감원 ▶17년 14,000명 추가 감원 발표)
- 2016년 11월 직무전환 교육거부자 징계해고
- 2016년 11월 현대중공업 이사회 개최'사업부문 분할로 6개사 체제로 전환결정

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점

[2017년]

▫ 2017년 1월 25일, 정부 관계장관회의 '조선산업 구조조정 강화' 인원감축 내용 발표

▫ 2017년 2월 15일, MOS전적거부 조합원 547명 강제 부서배치 시작

▫ 2017년 2월 27일, 사업부 분할 임시주총(4월, 3개 회사법인 분할)

▫ 2017년 7월 군산조선소 가동중단

▫ 2017년 9월 조선, 엔진, 해양 사업부 대규모 유급 휴업 또는 휴직 실시

[2018년]

▫ 2018년 4월 3일 조기정년선택, 희망퇴직 실시, 4월 29일까지 620명 희망퇴직

▫ 2018년 5월 9일 중앙기술원 분사 통보(38명 대상)

▫ 2018년 6월 20일 프랜트 보일러부문(설계) 분사 통보(100명 대상)

▫ 2018년 8월 27일 해양사업본부 노동자 대상으로 조기정년선택, 희망퇴직 실시

3) 현대중공업 고용변동 현황(분할사 : 건설기계, 일렉트릭, 로보틱스 포함)

	2015년	2017년		2018년	
	1월	1월	10월	1월	8월
	26,158	20,473	19,848	19,189	18,846
사내하청	40,783	26,074	17,616	16,320	12,664
계	66,941	46,547	37,464	35,509	31,510

▫ 자회사 설립으로 분사된 지원 설비, 중기운전 부문 700여명은 제외됨

▫ 정규직은 희망퇴직과 분사로 감소했고, 사내하청은 해양 부문에서 대규모로 감소

2. 구조조정의 문제점

1) 노동조합을 배제한 일방적 구조조정

인력 구조조정은 고용안정 문제와 직결된 문제이므로 과반수를 구성하고 있는 노동조합과 충분한 협의를 통해 합리적인 방안을 만들 수 있음에도 현대중공업 경영진은 고용관련 문제를 협의하긴 하지만 의견접근은 전혀 이루어지지 않은 채 일방적인 통보만 하고 구조조정을 단행했다.

회사측이 진행한 희망퇴직 방식은 퇴직대상 범위를 정하고 그 범위 안에서 면담대상자를 정해서 진행하며, 퇴직을 하지 않았을 때 인사 경영권을 이용한 불이익 처분이 예고되거나 진행된 사례가 있고, 수차례 반복해서 면담을 진행하기 때문에 사실상 강압적 희망퇴직이다.
이 때문에 구조조정 과정은 노동조합과 첨예하게 대립할 수 밖에 없고 전반적인 노사관계가 악화되는 과정으로 이어진다.

2) 고용안정을 위한 노사협의 진행과정

■ 2018년 2월 13일 노사합의사항 ■

고용안정 노력과 일감부족에 따른 유휴인력 문제 해결을 위한 조치
① 회사는 조합원들의 고용안정을 위해 적극 노력하고 노동조합은 회사 생존과 일감부족에 따른 유휴인력 문제를 해결하기 위해 시행하는 직무교육, 유급휴직에 동의하며, 이를 위한 노사간 TF를 1/4분기 내에 운영하기로 한다.
② 성과금 지급 기준 결정과 임금체계개선을 위한 노사 TF를 1/4분기 내에 실시하기로 한다.

■ 고용관련 노사 TF운영 과정 ■

3월 5일~3월 말까지 8차례 노사TF 진행, 유휴인력 문제 논의하지 못함
4월 3일 조기정년선택제 및 희망퇴직자 모집 통보
4월 4일 9차 노사TF회의장에 갔으나 회사는 회의실 문을 잠그고 회의거부

4월 28일까지 희망퇴직자 모집 마무리했으나 같은 조건으로 접수는 계속 받고 있음(6월 말까지 735명이 신청하여 퇴직함)
6월 22일 노동조합의 고용안정 대책을 마련하여 노사TF개최 요청했으나 개최 안 됨
7월 9일 노사대표가 큰 틀에서 논의 후 구체적인 내용을 고용관련 실무협의 해결 요청입장에 따라 박근태 지부장과 강환구 사장 면담
7월 10일부터 8월 20일까지 노사 각 2인씩 실무협의 진행 했으나 합의점 못 찾음
8월 22일 해양사업부 노동자 대상으로 희망퇴직, 조기정년퇴직 신청 통보함

■ 노동조합이 제시한 고용안정과 노사신뢰 구축 방안 ■

노동조합은 해양의 유휴인력 문제 해결을 위한 고용안정 방안과 노사 신뢰 구축을 위한 방안을 7월 10일경에 제시했으나 회사측은 이를 거부하고 희망퇴직을 단행했다.

[고용안정 방안]

① 분사, 아웃소싱 등 하청화 구조조정을 중단하여 일자리가 언제 사라질지 모른다는 불안감 해소.
② 외작비율을 줄여 과거에 육상건조를 해왔던 경험이 있고 지금은 도크장까지 갖추어져 있는 해양 야드에 조선물량 배정.
③ 일감 부족의 현상이 장기화될 가능성에 대비하여 과거처럼 현대중공업 그룹사까지 포함한 사업장에 유휴인력을 전환배치.
④ 독일 등 선진국 사례처럼 노.사.정이 협력하는 숙련향상 프로그램을 다양하게 만들어 진행하여 회사 경쟁력 향상.
⑤ 휴직자 인원을 최소화하여 정부의 지원금을 받아 유급휴직.
⑥ 노사가 함께 일감확보를 통한 고용유지에 노력.
⑦ 조선해양프랜트 연구원을 통한 산업발전의 토대 구축.

[노사 신뢰구축 방안]

① 대 내외 변화된 환경에 따라 노사관계를 변화시키는 차원에서 산별교섭 체계로 전환하여 사회적인 임금구조 즉, 기업의 임금과 국가의 사회안전망을 연계하여 노동자의 삶의 지형을 바꾸고 만성적인 고용불안 문제를 해결.
② 노조가 추천하는 사외이사제 도입을 통한 경영참여, 노사대표가 참여하는 대토론회, 노사공동 고용안정기금 조성하여 신뢰할 수 있는 제도적 장치 마련.
③ 노사 공동으로 산업 경쟁력을 높이기 위해 금융과 제도적 차원의 국가 지원 시스템을 정부에 요청하고 새로운 틀의 노동자 숙련향상프로그램을 만들어 맨파워 향상.

[노사합의 로드맵]

① 노사관계 신뢰구축을 위한 미래 비전 합의
② 노사 신뢰구축 미래 비전 이행 로드맵 합의
③ 현안문제를 포함한 노사 불신 요소 제거
④ 고용안정 방안을 담은 협약서 작성
⑤ 임단협 합의를 위한 노사 대표 협상
⑥ 임금 단체협약, 고용안정 방안 협약 마무리

3) 노동탄압으로 이용된 교육훈련과정

회사는 유휴인력 문제를 해결하기위해 전체 노동자 중에서 일부를 선정하여 직무향상 교육을 진행했다. 그런데 회사가 선정한 교육 대상자들은 대부분 2016년 하반기부터 노동조합이 진행한 파업 지침에 적극 따른 조합원들이었다. 이는 회사가 인사 경영권을 이용한 신종 노동탄압으로 노동조합을 말살하려는 의도로 분석할 수 밖에 없다.

2016 하반기부터 파업에 참여한 조합원은 전체 조합원의 25% ~ 30% 정도인데 교육대상자 중 파업 참여자가 72%에 이를 정도다. 결국 교육 및 휴업 대상 선정기준이 노동조합 지침에 적극적인 것임이 드러났다.

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점

■ 각 교육 차수별 파업참가자 비중

구분	교육일자	교육대상자	파업참가자
1차수	17년 9월 10일 ~ 10월 23일	256명	201명
2차수	17년 10월 24일 ~ 11월 27일	202명	155명
3차수	17년 11월 28일 ~ 18년 1월 4일	210명	146명
4차수	18년 1월 5일 ~ 2월 8일	188명	154명
5차수	18년 2월 9일 ~ 2월 28일	53명	53명
기초역량 향상교육	18년 3월 12일 ~ 5월 24일	119명	104명
전환배치 교육	18년 3월 12일 ~ 18년 5월 9일	58명	53명

■ 교육 및 휴업을 반복한 A 조합원 사례

순	기간	인사명령	순	기간	인사명령
1	2017.10.24 ~ 11.27	교육	8	2018. 5. 10 ~ 7월 말	10주 휴업
2	2017.11. 28 ~18. 1. 1	휴업	9	2018. 7월 말	2주 교육
3	2018. 1. 3 ~ 1. 4	자택대기	10	2018. 8월	
4	2018. 1. 8 ~ 2. 8	교육		음성꽃동네 봉사활동 2박 3일 및 가나안농군학교 2박3일 강제	
5	2018. 2. 9 ~ 2.28	휴업			
6	2018. 3. 5 ~ 3. 9	자택대기			
7	2018. 3. 12 ~ 5. 9	8주교육			

A 조합원의 사례에서 보듯이 회사에서 실시하는 교육 중 파업참가(노동조합 지침수행자)에 대해 강제적, 반복적 교육을 통해 직무교육의 본질이 유휴인력과 직무능력향상의 목적이 아니었다. 회사는 정부에서 지원받는 교육지원금을 악용하여 노조탄압의 수단으로 교육하고 있어 제도적 허점을 노린 악질적인 경영정책이라 볼 수 있다.

또한 교육대상자들은 생산직에서 수십 년 동안 용접이나 철판절단, 도장 등 업무를 해왔는데 고등학생 수준의 물리 교육과 시험 평가 결과를 근거로 전환배치 인사 조치까지 했으므로 교육의 목적이 일감 부족에 따른 유휴인력 문제 해결을 위한 직무능력 향상교육이 아니다.

4) 구조조정 명분을 유지하기위한 경영

현대중공업 그룹의 조선 3사(현대중공업, 삼호중공업, 미포조선)은 3년 전부터 공동영업을 진행하고 있다. 현대미포조선은 PC선 과 중형 컨테이너선 등 작은 규모의 선종이지만 삼호중공업과 현대중공업은 같은 선종이다. 그런데 현대 중공업의 수주가 작년 동기대비 15.8% 증가에 비해 삼호중공업은 174%가 증가하여 너무 많은 차이를 보이고 있다.

이는 일부러 일감을 빼내서 구조조정의 명분을 만들고 3세 경영승계를 위한 순환출자구조와 지분비율 등을 조정하고 하청화 구조조정과 노동조합을 탄압할 목적 말고는 이해할 수 없다.

■ 수주실적 (1~5월 현대중공업 공시자료) ■

	현대중공업					미포조선	삼호중공업
	조선	해양	플랜트	엔진	계		
(만불)	191,300	-800	8,600	50,300	249,400	87,100	278,200
전년 동기대비	15.8%	-108.7%	4,200%	61.7%	21.2%	-18.8%	174%
현중그룹 조선3사 수주잔량 (5월말 기준) 269척							

또한 회사는 늘어나는 조선 일감을 사외 하청에 배정하여 제작하고 있으며 17년도 대비 18년도 사외하청 배정 물량이 100% 증가했다.

사외지역 하청에 배정하는 블록은 주로 내업공장에서 제작하는 물량으로 구성된다.

■ 조선부분 사외지역 하청 일감 배정 현황 ■

구 분	2017년	2018년				계
		1분기	2분기	3분기	4분기	
온산	79,000	24,000	38,000	38,000	48,000	148,000
부산/진해	18,000	6,700	8,900	7,300	8,700	31,600
고성			5,000	7,500	7,500	20,000
목포	25,000	11,300	29,600	35,200	52,000	128,100
포항	67,000	28,700	19,600	25,100	34,100	107,500
경주	56,000	12,900	12,100	11,500	15,500	52,000
계	245,000	83,600	113,200	124,600	165,800	487,200

뿐만 아니라 2017년도에 주말 특근자 수가 토요일은 월평균 10,000여명, 일요일은 1,600여명으로 나타났으며 2018년도에는 토요일은 월평균 7,500여명, 일요일은 1,800여명으로 노조에서 요구하는 일감나누기 시간나누기가 충분하다.

주말 특근자 수에 비해 평일 1시간 이상 잔업자 수는 주말 토요일 특근자보다 2배가 많으므로 매일 15,000명이 잔업을 하고 있다고 추산할 수 있다.

■ 현대중공업 2017, 18년 주말특근 현황(월평균 집계) ■

(단위:명)

연도	월	토요일	일요일	연도	월	토요일	일요일
17	1월	10,182	1,726	18년	1월	6,696	1,450
	2월	12,505	2,342		2월	8,382	2,061
	3월	11,816	2,072		3월	9,059	2,650
	4월	10,559	1,896		4월	9,174	2,146
	5월	9,889	1,537		5월	8,185	1,619
	6월	10,818	1,856		6월	4,458	1,076
	7월	9,679	1,941		7월	8,299	2,164
	8월	9,044	1,429		8월	6,903	1,833
	9월	10,280	1,760				
	10월	8,709	1,659				
	11월	8,553	1,118				
	12월	8,816	912				

5) 노동자 정신건강 문제 심각한 수준

현대중공업 지부는 구조조정으로 인한 불안한 일자리, 노동탄압으로 인한 직무 스트레스가 심하다는 것을 파악하고 전체 조합원들의 마음건강 실태

를 조사했다.
전체 조합원 중 3,644명이 응답한 조사결과 불이익한 경험이 있는 경우 전반적으로 정신건강 상 고 위험군이 상대적으로 많다는 것을 확인했다.

사회심리적 스트레스 조사결과 건강군은 2.8%에 불과했으며 잠재적 스트레스 군은 56.9%, 고위험 스트레스 군은 40.2%였다. 설문조사에 응답한 조합원 10중 4명 이상은 현재 일상적으로 벌어지는 일들에 적응하고 대처하는 기능이 저하돼 있으며, 행복감을 느끼지 못한다고 해석할 수 있다.

특히 직무배제의 경험이 있는 조합원의 83.2%가 직무스트레스 "높은 수준"이었다. 왕따를 경험한 조합원 중에 직무스트레스 높은 수준에 있는 조합원도 82.1%에 달했다. 사회심리 스트레스는 왕따를 경험하거나 폭언폭력, 직무배제의 경험자들이 고위험군 비율이 높았다. 우울은 왕따, 직무배제, 퇴직강요, 업무상 괴롭힘 등에서 위험군이 많았다.
다양한 형태로 조합원들에게 행해지고 있는 사용자의 불이익한 처우들이 노동자들의 정신건강을 악화시키는 주요 요인으로 나타났다.

■ 직종에 따른 직무스트레스 – "높은 수준" 분포현황

		직무 요구	직무 자율	관계 갈등	직무 불안	조직 체계	보상 부적절	조직 문화
용접	n	159	225	157	641	382	344	130
	%	21.1%	29.5%	26.9%	83.9%	50.8%	45.4%	17.4%
취부	n	78	79	43	287	163	143	48
	%	23.8%	23.6%	15.9%	85.2%	49.4%	42.7%	14.5%
도장	n	27	65	37	127	85	67	30
	%	17.4%	41.7%	30.3%	81.9%	54.5%	42.9%	19.6%
의장	n	131	86	75	353	204	174	73
	%	30.3%	19.8%	22.4%	81.3%	47.1%	40.5%	17.1%
배재	n	11	10	7	30	11	11	2
	%	31.4%	28.6%	25.0%	85.7%	32.4%	31.4%	5.9%

마킹	n	19	17	19	84	44	38	13
	%	19.8%	17.5%	24.1%	85.7%	45.8%	39.6%	13.8%
생산사무	n	39	31	21	138	58	57	28
	%	23.2%	18.6%	16.2%	82.6%	35.4%	34.3%	17.1%
설계	n	69	27	18	170	48	45	33
	%	26.5%	10.4%	7.8%	65.1%	18.6%	17.3%	12.6%
기타	n	196	208	163	873	403	370	158
	%	18.2%	19.3%	18.6%	80.8%	37.8%	34.4%	14.8%

6) 지역 인구 급감으로 지역경제 악화

울산 동구에 사는 현대중공업, 현대미포조선의 노동자가 51.8%를 차지하는데 구조조정이 시작된 '15년부터 '18년 7월까지 11,911명이 감소(울산시 전체 감소인원 21,172명의 56%)했다.

이로 인해 소비심리가 크게 위축되고 소상공인이 감소했으며 일반 음식점 등의 폐업도 지속적으로 증가하여 '15년 226개, '16년 216개, '17년 296개로 나타나고 있다.

뿐만 아니라 부동산 시장의 침체로 주택, 아파트가격 하락, 원룸공실이 30%까지 증가하고 보증금과 월세가 200만원에 20만원까지(15년 500만원에 50만원) 하락 했다.

● 현대 중공업 경과●

<2013년>

*10월 17일 정병모위원장 당선 <52.7%>
“현대중공업민주노조 12만에 복원”
기존 기업별노조 현대중공업노조(어용 집권시절 금속제명)

<2014년>

* 2014년 8월 최길선 회장, 9월 권오갑 사장 체제 구성
-> 현대오일뱅크 구조조정 전문가 권오갑 등장
*2014년 9월 24일~10월 22일, 현중노조 쟁의행위 찬반투표 (재적 55.9% 찬성 가결)
● 2014년 10월 현중그룹 3사 임원 262명 중 81명(31%) 축소, 정기선 상무로 승진
* 정기선 : 정몽준의 아들 (본격적인 3대세습 진행)
● 2014년 11월 10일, 과장급 이상 사무직 대상으로 성과연봉제 도입
*현대중공업 조합원 범위 (사무직 과장이하 대리까지. 생산직 기장이하 기원까지) 인사, 노무, 회계, 임의의비서, 경비 등 제외(단협 제6조)
● 2014년 12월 31일, '14년 임단협 1차 잠정합의 (1/7 찬반투표 33.2% 찬성 부결)

<2015년>

● 2015년 1월 14일, 과장급 이상 사무직 1,500명 대상으로 하는 희망퇴직 발표
-> 사무직 희망퇴직 약1100명 퇴사
● 2015년 1월 16일, 희망퇴직과 분사 계획 괴문서 유출
● 2015년 1월 21일, 현중노조 대의원 선거
● 2015년 1월 28일, 금속노조 현대중공업일반직지회 결성
● 2015년 1월 29일, 총 7차에 걸쳐 5천명 구조조정 경영진단의견서 유출
● 2015년 2월 12일, '14년 임단협 2차 잠정합의 (2/16 찬반투표 65.9% 찬성 가결)

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점

●2015년 3월 4일, 사무직 여성노동자 600명 대상으로 희망퇴직 접수
● 2015년 4월 20일, 현중노조 권오갑 사장 퇴진운동 선언
● 2015년 6월 1일, 사측 “인위적인 인력 구조조정 중단” 선언
● 2015년 7월 21~23일, 현중노조 쟁의행위 찬반투표 (재적 59.5% 찬성 가결)
● 2015년 10월 28일, 현중노조 임원 선거 (백형록 집행부 당선)
● 2015년 11월 26일, 현중노조 대의원 선거
●2015년 12월 1일, 현중노조 21대 집행부 임기 시작
● 2015년 12월 24일, '15년 임협 잠정합의 (12/28 찬반투표 58.8% 찬성 가결)
● 2015년 12월 30일, 경제부총리 주재 경제장관 회의 “조선업 다운사이징 추진”

<2016년>

● 2016년 1월 28일, 건설장비·전기전자·엔진사업부 281명 조선사업부로 전환배치
● 2016년 4월 26일, 산업경쟁력 강화 및 구조조정 협의체 회의 “상시적·선제적 구조조정 가이드라인 마련”
● 2016년 4월 26일, 사측 “5월 1일부터 휴일근무 폐지, 연장근로도 폐지 추진, 연월차 소진”
● 2016년 5월 4일, 사무기술직·연구직 과장급 이상 희망퇴직 발표
● 2016년 5월 12일, KEB하나은행에 ‘현대중공업계열 경영개선계획’(자구안) 제출
● 2016년 5월 20일, 사측 “생산직 기장 이상 희망퇴직, 7월 1일부터 고정연장 폐지”
● 2016년 6월, 4도크 가동중단
● 2016년 6월 8일, 1차 산업경쟁력 강화 관계장관회의 ‘산업·기업 구조조정 추진현황 및 향후계획’ 발표
● 2016년 6월 9일, 보전·동력·장비·시설공사 등 설비지원 994명 분사 통보
● 2016년 6월 29일, 현중노조 중앙쟁대위 출범식

● 2016년 6월 30일, 현대중공업MOS 직무분리 : 현중노조 “대주주 사재출연, 오일뱅크 지분매각, 전적거부자 직무재배치 교육 거부”
● 2016년 7월 1일, 비상경영설명회 개최. 17시 정시퇴근 시작
● 2016년 7월 13~15일, 현중노조 쟁의행위 찬반투표 (재적 59.9% 찬성 가결)
● 2016년 7월 14~15일, 사무관리직 저성과자 3명 해고
● 2016년 7월 15일, 대리/기원 이하 희망퇴직(조합원범위 희망퇴직 발표)
● 2016년 7월 15일, 사업부 생산지원 설비부문 722명 자회사 전직 계획
● 2016년 7월 20일, 현중노조 민주노총과 4시간 공동파업 (태화강 둔치 지역집회)
● 2016년 8월 17일, 그린에너지 분사 통보
● 2016년 9월 7일, 분사 거부자 자택대기 명령
● 2016년 9월 8일, 로봇사업부 독립법인 설립 계획 통보
● 2016년 9월 12일, 통합서비스 법인 설립 계획 통보
● 2016년 9월 27일, 자택대기자 근태관리 세부 지침
● 2016년 10월 13일, 중앙일보 “현대중공업 4300명 감축”
● 2016년 10월 17일, 최길선 명예회장, 권오갑 부회장, 강환구 사장으로 인사이동
● 2016년 10월 18일, 사업분리 선언 “조선·해양·엔진 등 수주기반 사업과 전기전자·건설장비·그린에너지·로봇 등 제품양산 사업의 분리”
● 2016년 10월 25일, 현중노조 금속노조 가입 추진 선언
● 2016년 10월 27일, 인사저널 “희망퇴직 위로금 최대 40=>20개월 이하로 축소”
● 2016년 10월 31일, 산업경쟁력 강화 관계장관회의, 기재부 ‘조선산업 경쟁력 강화방안’ 발표 : △조선3사 공급능력 23% 인력 32% 감소 △'16년 정규직 7,000명 감원 △'17년 정규직 14,000명 추가 감원
● 2016년 11월 2일, ‘직무전환 교육거부’ 송명주 지단장(대의원) 징계해고
● 2016년 11월 15일, 이사회에서 사업부문 분할로 6개사 체제로 전환 결정
● 2016년 11월 30일, 현중노조 민주노총 총파업 합류 (공동 거리시위)
● 2016년 12월 20~22일, 현중노조 산별전환 총회 (80.9% 투표 76.3%

찬성 가결) 전국금속노동조합 가입 현대중공업지부편재

<2017년>

● 2017년 1월 6일, 노조 수정안 제시 : △ '18년말까지 고용보장 : 일감 부족에 따른 유휴인력 문제 해결을 위해 노사 공동 TF를 구성하여 3월말까지 방법·시기 합의 △MOS 전직거부자 유사 직무 배치 △사업분할 관련 고용·근로조건 승계 보장하고 하나의 노조 인정

● 2017년 1월 17일, 현중지부 국회 기자회견 “현중 분할을 통한 지배력 강화시도 저지를 위한 법률 개정안 반드시 통과시켜 달라” 요구 기자회견

● 2017년 1월 19일, 회사 최종안 제시 : △회사는 '17년말까지 종업원의 고용을 보장하고 노동조합은 '17년 1년간 전 임직원 기본급 20% 반납('16년은 기본급 동결) △사업분할 관련 고용·근로조건 승계는 “노사 상호 협조”하고, '17년에 한하여 현중 단체교섭 결과 동일 적용

● 2017년 1월 20일, 사장 담화문 : △'17년 매출 계획 15조원으로 10년 전인 '07년 수준에 불과 △VLCC선가가 호황기 1억6천만 달러에서 7천9백만 달러로 추락 △일감 대폭 줄어 올해만 최소 3~4개 도크 가동 추가 중단해야 함 △인력 6천명 남음 △하나은행 등 채권단이 인력조정 요구하는 상황에서 회사는 고용보장과 고통분담 선택 △제시안을 노조가 거부하면 인력조정 요구를 따를 수밖에 없다 주장.

● 2017년 1월 25일, 산업경쟁력 강화 관계장관회의 ‘업종별 경쟁력강화방안 2017년 액션플랜’ 발표

● 2017년 1월 26~31일, 현중지부 대의원 선거

● 2017년 2월 1~3일, 8~10일, 15~17일, 현중지부 3차에 걸쳐 상경투쟁

● 2017년 2월 2일, ‘업무방해’ 전명환 고용법률실장 징계해고

● 2017년 2월 14일, 현중 군산조선소 살려내기 범도민대회

● 2017년 2월 15일, 금속노조 현중 앞에서 확대간부 규탄집회

● 2017년 2월 15일, MOS 전적거부 조합원 547명 강제 부서배치 시작

● 2017년 2월 23·24·27일, 현중지부 전면파업

● 2017년 2월 27일, 현대중공업 임시 주주총회: 4사 분할 의결 (현대중공업, 현대로보틱스, 현대건설장비, 현대일렉트릭)

● 2017년 3월 6일, 엔진기계사업본부 소재가공부문 직무향상 교육 1차수

36명 교육개시(36명, 6주간) : 2차수 30명, 3차수 27명, 이후 유급휴업(1개월)도 실시

● 2017년 3월 13일, 현중지부에게 상근자 축소 요구하는 공문 발송 : △사업분할 예정인 건설장비·전기전자 소속 전임자 6명은 사업분할 전에 원소속으로 복귀 조치 △조합원 수 감소에 따라 근로시간면제자(유급 전임자)를 현 17명에서 14명으로 축소 조정 요구 △산업안전관련 활동(11명) 및 후생편의시설점검 활동(8명) 명목으로 상근 인정한 19명이 원 취지와 다르게 사실상 노조 전임자와 동일한 업무를 수행하여 급여 지급 중단하고 원소속 복귀 처리 △조합비로 상근 유지하는 16명(무급 전임자)은 별다른 조치 없음

● 2017년 3월 17일, 5도크 가동 중단

● 2017년 3월 21일, MOS 전적거부자 가운데 68명을 '자격증 취득에 관한 노력 미흡'을 이유로 인사위원회 개최

● 2017년 3월 21일, 현중지부 임시대의원대회 '4사1노조' 규정개정 부결 : 재적 148, 투표 127, 찬성 75(59%), 반대 51(40%), 무효 1(0.7%)

● 2017년 3월 22일, 현중지부 "대선까지 장외투쟁" 천명

● 2017년 3월 28일, 현중지부 "금융위원회 교섭 개입 중단하라" 기자회견

● 2017년 3월 30일, 현중지부 임시대의원대회 '4사1노조' 규정개정 통과 : 재적 148, 투표 145, 찬성 104, 반대 41, 무효 0

● 2017년 3월 31일, 사업분할 저지 파업 참가자 1,009명에게 일괄 견책 통보

● 2017년 4월 3일, 현중 사업분할 첫날 '성과주의 인사제도' 선언 : "인사제도를 연공서열 대신 성과보상 위주로 전면 개편"

● 2017년 4월 7일, 일렉트릭·건설장비 소속 지부 상근자 8명 현장복귀 (집행간부, 분소장, 교섭위원)

● 2017년 4월 7일, 엔진분과 김종철 징계위 해고
(사유: 파업집회중 파업을 방해하는 사측과의 마찰로 인한 폭언,폭행 등)

● 2017년 4월 11일, 현중하청지회 전영수·이성호 성내 고가도로 고공농성 돌입 : "대량해고 구조조정! 비정규직 철폐! 하청노동자 노동기본권 전면 보장!"

● 2017년 4월 24일, 노동당 '현대중공업그룹 블랙리스트 작성 책임자 형사고발인단 모집' 기자회견

3/ 현대중공업지부 구조조정 상황과 문제점

● 2017년 4월 28일, MOS 전적거부자 가운데 32명을 자격증 미취득 이유로 정직 2주 징계
● 2017년 5월 8일, 현중하청지회와 김종훈 국회의원 '현대중공업 블랙리스트 국정조사 추진' 기자회견
● 2017년 5월 11일, 강제전환배치반대 투쟁위원회, 유인물에서 지부집행부 비판 : "주춤거리기만 하고 나서지 못하는 노동조합에 실망감", "수동적이고 안이한 태도를 보이지 말고 적극적인 돌파구를 마련해야", "지부장은 더 이상 물러서지 마라!"
● 2017년 5월 18일, 현중지부 백형록 지부장 '단체교섭 타결 촉구' 노조 앞 천막 단식농성 돌입
●2017년 5월 19일, "조선하청 노동자 대량해고 저지! 블랙리스트 철폐!" 금속노조 결의대회
● 2017년 5월 25일, 현중지부 수석부지부장·정책기획실장 '임단협 해결촉구와 조선산업 구조조정 중단' 시의회 옥상농성 돌입
● 2017년 5월 31일, 현중지부 단체교섭 타결 촉구 그룹 3사 노조 상경투쟁
● 2017년 6월 7일, 현중지부 타결 촉구, 구조조정 중단 조선노연 상경투쟁
● 2017년 6월 8일, 김종훈·윤종오 국회의원, 울산인권운동연대, 한국노동법학회 등 '노동계 블랙리스트 문제점과 개선방안 공동토론회'
● 2017년 6월 12일, 현중지부 백형록 지부장 단식농성 해제
● 2017년 6월 23일, 현대중공업 "임·단협 4사 동일수준 동시 타결은 불가능" 입장
● 2017년 6월 23일, 현대중공업 직무향상 7월 교육 통보 : 조선(2주+1주) 353~417명, 해양(4주) 106~124명, 엔진(6주) 16~38명, 계 475~579명
● 2017년 7월 1일, 현대중공업 군산조선소 가동중단
● 2017년 7월 26일, 현중하청지회 전영수·이성호 성내 고가도로 고공농성 해제
● 2017년 8월 30일, 현중지부 임시대의원대회 1사1노조, 지회체계 재편, 지단장 직선제 규정개정 부결 : 찬성 57%
● 2017년 9월 1일, 사무기술직·연구직 과장급 이상 임금체계 및 근로조건

변경 : 기본연봉+성과연봉 체계로 임금체계 변경, 근로기준법 기준 연월차 제도 운영, 임금피크제 도입 연령을 59세에서 56세로 축소

● 2017년 9월 6일, 조선사업본부 순환 유급휴직(5주) 및 역량향상교육(3~5주) 시행

● 2017년 9월 6일, 현중지부 임시대의원대회 1사1노조, 지회체계 재편 규정개정 부결 : 찬성 55%

● 2017년 9월 11일, 서울중앙지법, 현대중공업 단체협약을 분할3사에 승계하라는 '단체협약 지위보전 가처분 신청' 기각

● 2017년 9월 12일, 현중지부 "직무교육 대상자 359명 가운데 파업참가 조합원이 265명"

● 2017년 9월 20일, 현중지부 수석부지부장 시의회 옥상 점거농성 중단

● 2017년 9월 21일, 현중지부 임시대의원대회 1사1노조 규정개정 가결, 지회체계 재편 규정개정 부결

● 2017년 10월 23일, 국회 환경노동위 국정감사 '현대중공업 단체교섭 장기화' 질의

● 2017년 10월 31일, 현중지부 임원선거 박근태 지부장 선출

● 2017년 11월 16일, 현중 사무기술직 희망퇴직 접수

● 2017년 12월 29일, 현중 16·17년 단체교섭 잠정합의 : 기본급 동결, 상여금 25% 월할, 유연근무제도 조항 신설, 유휴인력 해결 위한 직무교육·유급휴직 동의, 해고자 1명 복직(김종철동지)

<2018년>

● 2018년 1월 5일, 현대일렉트릭·현대건설장비·현대로보틱스 단체교섭 잠정합의 : 현중과 동일 내용 (단체협약 규모 축소 별도, 현중과 단협 적용시기 엇갈림)

● 2018년 1월 9일, 현중지부 16·17년 단체교섭 잠정합의안 찬반투표 부결 : 현중 56.1%, 전체 52.6% 반대

● 2018년 2월 7일, 현중 16·17년 단체교섭 2차 잠정합의 : 유연근무제도 단협조항 신설 대신 별도 합의한 특정 직무에 실시, 해고자 추가 1명 복직, 우리사주 구입 1년 이자 비용, 근로복지기금 개인 분할 20만원

●2018년 2월 9일, 현중지부 16·17년 단체교섭 2차 잠정합의안 찬반투표

가결 : 현중 56.4%, 전체 57.6% 찬성
O 2018년 3월 5일, 현중지부와 더불어민주당 울산시당 조선산업특위 주최 '현대중공업 원하청 고용안정 토론회'
● 2018년 3월 7일, 현중 사측 일방으로 교육·휴직 시행 : "파업 참여 조합원 200명을 골라 10주 교육과 10주 휴직으로 내몰아"
O 2018년 3월 29일, 정기선이 현대로보틱스 주식 83만1000주(5.1%, 약 3,540억원)를 매입하여 정몽준, 국민연금에 이어 3번째 대주주로 진입
● 2018년 3월 30일, 현대로보틱스 사명을 '현대중공업지주'로 변경하고 권오갑을 대표로 임명
● 2018년 4월 3일, 현중 희망퇴직 실시 발표 : 근속 10년 이상 사무기술직(400명)과 생산기술직(2,000명) 대상, 만 55세 이상 조기정년선택제 실시
● 2018년 4월 3일, 현중지부 임원 삭발과 박근태 지부장 단식농성 돌입
● 2018년 4월 4일, 현대일렉트릭·현대건설장비 희망퇴직 실시 발표 : 현중과 동일
● 2018년 4월 17일, 노사정위원회 문성현 위원장 현대중공업 방문 : 단식중인 박근태 현중지부장과 대화, 사장 부재중이어서 면담 불발
● 2018년 4월 18일, 현중지부 임시대의원대회 지회체계 재편 규정개정 부결 : 재적 133, 투표 116, 찬성 66, 반대 50 (2017년부터 4번째 부결로 지회 집행간부 선임권이 핵심 쟁점)
● 2018년 4월 19일, 현중지부 박근태 지부장 단식농성 중단
● 2018년 4월 20일, 현중 사측 임단협 개악안 제출 : 기본급 동결, 경영정상화 시까지 기본급 20% 반납, 단협 32개 조항에 대한 개악안 제출
● 2018년 4월
27일, 현중지부 쟁의행위 찬반투표 개표 : 재적 12,122, 투표 6,917, 찬성 6,266(90.6%, 재적대비 51.7%)
● 2018년 6월 22일 현대중공업 해양사업부 가동중단 선언
● 2018년 7월 9일 1사1노조 시행 규칙 제정안 통과(원.하청 단일노조 통과) 현대중공업지부 – 사내하청지회 통합
● 2018년 7월 19일 전면파업 시작
●2018년 8월 16일 사측 교섭해태시작(노조 교섭위원 언행을 빌미로 나타나지 않고 교섭위원교체 공식사과 요구)

● 2018년 8월 23일 희망퇴직 실시, 지방노동위원회 기준미달 휴업0%신청
● 2018년 9월 10일 기준미달 휴업 40%변경 및 심판회의 연기
● 2018년 9월 18일 교섭해태관련 부당노동행위 구제신청 및 고발
● 2018년 10월 성실교섭촉구 및 기준미달휴업철회 및 불승인 파업(지방노동위원회) 기준미달 반대서명 등 전개
● 2018년 10월 18일 울산지방노동위원회 기준미달휴업 불승인(기각)
● 2018년 10월 19일 전명환 전 고용법률실장 부당해고 구제신청 행정소송 승소
● 2018년 10월 29일 지방노동위원회 구제신청에 대한 화해신청 합의 8일 내(11월 6일 개최)로 교섭재개

* 현대중공업 2015년종업원 26,158명, 2018년 9월 현재 18,832명 감소
* 현대중공업 사업장 위치한 동구지역 2015년 ~ 2018년 까지 11911명 감소

메 모

4/ 두원정공지회 구조조정 현황과 대응

두원정공지회 노안부장 엄정흠

1. 위기의 축적

2012년 2014년을 거치면서 두원정공 자본의 위기는 축적되었다. 애초에 경영할 의지도 경영할 생각도 없었던 두원자본은 2012년 직장폐쇄 시도 그리고 2014년 노동조합 깨기에 온 힘을 기울이면서, 10여 년간 지속해 왔던 손익분기점을 맞추기 위한 각종 경영활동을 완전히 중단하였다. 때문에 2012년 2014년을 거치면서 2015년에 발생할 손익분기점 이하의 매출 하락에 대해 전혀 대비하지 못하고 자본잠식 위기 상태에 접어들었다. (인건비 비중: 450억 ~ 500억 수준)

2015년 두원정공 매출은 2014년 노조를 깨기 위해 진행한 주력기종의 이원화로 급감하였다. 이에 자본은 당장의 위기를 넘기기 위해 재고를 비축하기 시작했다. 수년간 현대자본이 요구했던 3개월 비축 분을 생산하기에 이른 것이다. 현대 자본의 3개월 비축분 요구는 두원자본의 무책임한 경영에 대비하기 위한 요구였다.

노동조합은 2015년을 지나면서 현대에 3개월 비축분이 있다는 이야기를 듣고 두원정공이 한계상황까지 온 것은 아닐까 고민하기 시작했다. 두원자본은 약 10여년간 900억 수준의 매출을 유지해 왔다. 900억의 매출은 두원정공의 손익 분기점이기 때문이다. 900억 이 넘으면 잔업 특근을 시켜야 하기 때문에 오히려 손익이 나빠진다는 핑계로 900억의 매출을 유지하는 정도에서 10여년의 경영활동을 해왔다.

그러나 2015년을 거치면서 더 이상 900억 매출 유지가 불가능하다는 사실을 확인하고 있다. 노동조합은 단기적으로 자본금 잠식이 올수도 있으며, 더 이상 회사의 자기 유지가 불가능 할 수도 있고, 신규 물량이 확보되지 않으면 두원정공 노동자들의 고용과 생존권을 지키기 어려운 상황임을 확인하고 있다.

노동조합은 물량 확보를 현실화시키기 위해 적극적으로 나서야 할 상황

임을 인식했다. 두원자본의 무능력으로 노동조합은 자신의 역할을 넘어서 감당해야 할 상황에 처했고, 그것은 자본이 자신의 역할을 제대로 하도록 강제하는 것과 감시하는 것이었다.

이에 노동조합은 경영참가를 통한 개입과 감시 방식을 택했다. 책임 있는 경영을 강제하고, 총고용 보장과 생존권을 지키는 방안을 노조가 주도적으로 만들어나가야 하며, 이를 위한 시도가 필요하다고 보았기 때문이다. 그러나 이 과정에서 노동조합은 혼란스러울 수 있다. 따라서 노동조합의 핵심 과제는 조직력을 유지하는 것이었고, 이를 위해 어떻게 해야 할 것인가가 가장 큰 고민지점이었다.

2. 지분인수 제안 관련 논의

2015년 말 이병천 사장은 두원정공 노동자들에게 우리사주 조합을 통해 두원그룹 대주주의 주식 37%를 인수할 것을 제안했다. 노동자들이 최대주주가 되어 경영을 안정화시키고, 이를 통해 신규 물량을 확보하여 회사의 미래를 열어가자는 것이었다. 회사를 노동자에게 넘기겠다는 사장의 제안은, 사실상 두원정공이 한계기업 상황이라는 것으로 받아들여졌다.

회사 상태가 한계기업에 이르렀다는 것은 누구도 현실로 받아들이고 싶지 않은 최악의 조건이라 할 수 있다. 이에 노동조합은 경영 분석을 통해 매출추이나 재고상태, 현금 유동성 등을 분석했으며, 그 결과 신규 아이템(물량)이 확보되지 않으면 위기 상황을 극복하기 어렵다는 것을 확인했다.

그러나 노동조합은 지분 인수가 가지는 위험성에 대해 고민하지 않을 수 없었다. 지분 인수는 노동자들을 자본주의 시장 내로 편입시켜 투쟁성과 노동자성을 상실하게 할 가능성이 높기 때문이다. 그럼에도 불구하고 우리사주 조합을 통한 지분 인수가 두원정공 노동자들의 고용과 생존권을 위해 선택해야 할 제도라면 노동조합은 어떻게 해야 할 것인가를 모색해야 했다.

대구 델파이지회의 사례(2010년 부도로 인한 매각상황에서 고용보장을

목적으로 노동자들이 나서서 우리사주조합을 설립)에서도 조직력 약화 우려가 존재함을 확인하였다. 따라서 노동조합은 조직력 유지에 중점을 두고 우리사주조합 설립 과정을 진행해야 한다고 판단했다.

노동조합은 우리 사주 조합을 통해 주식을 인수 하더라도 노동자들이 투쟁성을 상실하지 않도록 집중하면서 조합원들과 간담회를 진행하여 의견을 모았다. 상집수련회와 대의원회의 논의를 거쳐 분임조 토론을 진행했으며, 또다시 부족한 부분은 조합원 설명회를 통해 지회의 고민지점과 배경에 대해 설명하고 의견을 모아나갔다.

"우리사주 조합을 통한 주식인수가 갖는 위험성. 그럼에도 불구하고 주식을 인수할 수밖에 없는 불가피성. 주식을 투자가 아닌 노동자들의 투쟁과정에서의 고용과 생존권을 지키기 위한 단순한 도구 정도로만 이해하고 인수하자." 라는 제안이 핵심이었다.

그 결과 두원그룹 지분 37%중에 20%를 노동자들이 인수하는 우리사주조합 제도 도입을 위한 조합원 총회는 찬성 358명(83.64%) 반대 70명(16.36%)으로 가결되었다.

<우리사주조합 제도 도입에 대한 노사합의서>

1) 회사는 체불이 발생하지 않도록 차입 등 최선의 노력을 다한다.

2) 회사는 단협 등 일체의 노사 합의사항을 성실하게 이행한다.

3) 회사는 경영 계획을 마련하여 종업원과 공유한다.

우리사주 조합의 여러 가지 우려지점에도 불구하고 총고용 보장을 위한 장기적 전망의 가능성을 두고 노동조합은 조직력이 건재한 상태에서 시도하고 있으나, 조직력 유지에 대한 막중한 과제는 남겨져 있다.

3. 신규아이템 추진 과정 : 이병천 사장 경영 포기 선언

두원정공 위기 극복을 위해 신규아이템 확보가 핵심인 상황에서 회사는 신규아이템 추진을 위한 현대의 요구라며 신규아이템 양산하기까지 두원정공 자구 방안에 대한 “노사 상생협약서”를 제출해야 한다고 하였다. 이에 노동조합은 신규아이템 가시화시 연월차 사용 등을 협의하겠다는 내용으로 노사합의서 작성에 동의하였다. 그리고 자사주 인수 대금 공제방법을 논의하고, 매입 청약신청서를 작성하였으며 우리사주조합 설립 준비 위원회까지 구성하였다. 그러나 신규아이템 관련하여 현장 실사까지 했던 케피코는 최종적으로 거부 의사를 밝혀왔고, 그나마 새로운 것을 제시했으나 그것은 두원정공 미래를 담보할 수 있는 정도의 것은 아니었다.

주식인수와 관련 현장 논쟁이 한참이던 시기에 매출은 점점 급락했고, 사장은 100억 대출을 통해 전반기 유동성 위기는 모면했으나, 신규아이템의 성과가 미미하자 결국은 또다시 경영을 포기하였다. 연월차 사용과 우리사주조합 진행으로 신규아이템이 가능할 것처럼 하더니 갑자기 흐름이 바뀐 것이다. 6차 보충교섭 자리에서 연월차뿐만 아니라 복지후생 및 상여금 반납을 요구하더니, 결국 7월 26일 상여금을 분할 지급하겠다는 체불 공문을 일방적으로 노동조합에 발송하였다.

노동조합은 이병천 사장이 자기 한계에 도달하였으며, 매출 회복의 가능성은 낮고 재고 물량은 경영 상태를 위협하는 수준이라고 판단하였으며, 길고 지난한 싸움이지만 두원 그룹을 상대로 두원정공의 근본적인 문제인 물량 문제를 해결하자는 고민 속에 투쟁을 준비하기로 했다.

그런데, 주식인수와 관련 현장 논쟁이 한참이던 시기에 이병천 사장은 두원정공을 태양기계 박창엽 사장이 인수하기로 합의 했다는 통보를 해왔다. 회사를 정상적으로 운영할 수 없다고 느낀 이병천 사장은 회사 청산을 위한 주주동의 시도, 회사 고의 부도시의 상황 점검 등을 진행하며 경영포기를 모색하다가 최종적으로 인수자를 만나 두원정공을 매각하는 것으로 결정한 것이다.

우리 사주 조합 제도 도입을 통해 두원정공의 미래를 만들어가자는 약속 이행을 위해 노동조합이 조합원들과 토론하는 사이 이병천 사장은 빠져나갈 온갖 방법들을 찾다가 경영권을 양도하는 방식을 선택하였다. 이병천 사장의 이러한 무책임한 태도는 현대에게도, 두원정공 노동자들에게도 충격을 안겨주었다.

4. 태양기계 박창엽 사장 경영권 인수와 우리 사주 조합 설립 추진

이병천 사장은 하기휴가가 끝난 이후 태양기계 박창엽 사장이 두원정공 경영권을 인수하기로 합의 했다는 통보를 해왔다. 박창엽 사장은 인수자로서 노동조합을 찾아왔다. 자신을 '친 노동자적 성향'을 가진 경영자라는 사실과 어려운 시절을 극복하며 지금의 태양기계로 오기까지의 이야기들을 통해 자신이 두원정공의 문제를 해결할 수 있다는 사실을 중심으로 이야기를 하였다.

노동조합은 경영권 변동에 대한 대응을 분임토론 결과에 따르기로 하였고, 토론결과 태양기계 지분 인수 동의와 주주총회 결과를 지켜본 이후 투쟁 방향을 결정하자는 의견이 대다수였다. 태양기계 박창엽 사장이 투기 자본이 아니라는 것과 자수성가해서 성장해온 건실한 기업 이미지가 있다는 사실이 그 배경으로 작용하였다. 그렇기에 매각 반대 투쟁을 하지 않았으나, 태양기계 매출규모의 한계와 박창엽 사장 영업능력의 문제(태양기계가 300억 규모에서 머물러 있다는 사실) 등을 볼 때 두원정공을 책임질 수 없다는 반대의견도 일정부분 존재하였다.

그러나 이병천 사장이 가지는 한계와 그동안 두원그룹이 보여준 경영 방식과 그룹의 두원정공에 대한 태도는 태양기계가 가지고 있는 한계보다 훨씬 더 절망적이었다. 이 사실이 노동자들이 매각 반대 투쟁에 나서지 않은 가장 큰 이유이기도 하다.

노동조합은 현장 논의를 진행하다가 멈춘 우리사주 조합 설립에 대해 현장과 논의를 거치며 다시 진행하였다. 이병천 사장과 박창엽사장은 대주주의 주식(33%)을 노동자들이 10월 중순까지 인수하지 않으면 박창엽 사장이 인수하고 그중 10% 정도를 이병천 사장이 인수하기로 합의 하였다. 때문에 우리사주를 할 것인가 말 것인가의 문제가 시한에 쫓기며 논의되었고, 최종적으로 두원정공의 장기적 전망을 위해 진행하자는 현장의 합의를 거쳐 우리사주 조합을 설립하기에 이른다. 9월 29일 우리사주조합은 설립되었고, 20% 정도의 주식을 노동자들이 인수하였다.

마지막까지 우리사주 조합을 노동자들이 굳이 해야 하는지에 대해 의문을 제기하며 반대하는 동지들이 있었다. 또한 나중에 싸우더라도 소자본보다는 대자본인 두원그룹을 상대로 싸우는 것이 더 낫다는 의견들이 있었다. 그러나 대다수 노동자들의 동의로 우리사주 조합이 설립되었다.

5. 연월차의 사용

박창엽 사장은 지분 인수 작업이 완료된 11월초, 자본금 잠식의 문제를 제기하며 연월차를 사용할 것을 요구해왔다. 연월차 사용과 관련해서는 이미 이병천 사장과의 구두 합의가 있었다. 현대 자동차의 자구 방안 요구에 이병천 사장은 연월차 사용 등을 통해 두원정공을 안정화시켜 당분간 끌어가겠다는 약속을 했고, 노동조합은 일정부분 신규 아이템 등 새로운 전망이 열릴 가능성이 있다고 한다면 연월차를 사용할 수 있다는 약속을 한 상태였다.

자본금 잠식 등의 문제를 해결하자는 의미에서 요구해 온 연월차 사용 문제는 현장노동자들에게 상당히 민감한 사안이다. 임금에서 연월차 비중이 크기 때문이다. 노동조합은 두원정공의 장기적 전망(새로운 물량확보)을 위해 자본잠식을 막기 위한 연월차 사용에 동의했고, 현대와의 약속을 지켜보는 것도 필요하다고 보았다. 따라서 현장을 설득하여 연월차를 사용하는 것

으로 합의하였다.

그러나 연월차 사용을 통해 실제 자본금 잠식의 문제를 해결하지도 못했을 뿐 아니라 현대자동차로부터 신규아이템을 끌어오는데도 한계가 있음이 확인되고 있다. 노동자들이 길들여졌다는 판단에서인지 현대는 두원정공이 자체적으로 알아서 살아남아야 하는 것 아니냐는 신호를 지속적으로 보내면서 두원정공 자본의 물량 요구에 소극적으로 대응하고 있는 상황이다.

6. 매출의 추락과 노동자들의 고민

2016년 매출액은 652억으로 예상되고 있다. 적자는 101억으로 매출대비 인건비 비중이 40%를 넘고 있다. 회사는 자본금 잠식을 막기 위한 다양한 노력을 기울였다고 하지만, 자본금 잠식을 막기에는 역부족인 상황이다. 2017년의 현금흐름은 더욱 심각한 상황이다. 당장 1월의 자금 부족 부분을 대출을 통해 해결하지 않으면 안 되는 상황이다. 회사가 추진하고 있는 은행권 대출은 노동조합에게 내년 회사의 자구방안에 대한 합의서를 요구하며 압박하고 있는 모양새를 취하고 있다.

노사협의에서 연월차 사용을 합의하면서 이후 회사는 현대로부터 신규아이템을 가져올 때까지는 새로운 자구 방안을 요구하지 않기로 했다. 그러나 회사는 약속을 뒤집는 양상을 취하고 있다. 회사가 대출을 위해 은행권에 제출하는 자구방안에 노동조합이 합의를 위한 노력과 함께 합의서를 작성하자는 것이다.

7. 2016년 임단협 과정 평가

노동조합은 2015년 과다 누적된 재고와 2016년 급격한 매출 하락에 따른 경영위기, 고용노동부의 양대 지침과 노동개악법에 대한 고민을 안고 1월 11일부터 조사위 활동을 시작했다. 한편 회사는 그룹이 보유하고 있는

주식 37%를 현장 노동자들이 인수하라고 노동조합에 제안했다. 조사위는 올해 임단협 요구안을 지분인수 문제와 더불어 다각도로 검토했다.

경영 분석을 통해 회사의 자산 및 매출현황, 현금의 유동성 상태를 파악했으며, 신규아이템을 통해 전망을 찾아보겠다는 회사의 정책적 변화에 대한 배경에 대해서도 고민했다. 그 결과 현장 조합원들의 고용 안정을 위해 새로운 전망을 가져올 수 있는 가능성이 있다면, 단결된 조직력을 유지하고 있는 지금이 그 시도를 할 수 있는 적기라고 판단했다.

하지만 지분인수를 위해 설립되는 우리사주조합은 노동조합의 조직력을 훼손시키는 구조를 지닌 시스템이기에 아주 신중히 접근해야만 했다. 노동조합은 회사의 지분인수 제안에 대하여 체불금지와 노사합의사항 이행, 장기적 전망을 위한 경영계획 등을 요구하고 노사합의서를 작성했다. 이후 노사합의 사항을 이행하려는 회사의 진정성에 대한 확인 과정을 거친 후, 5월 24일 2016년 임단협 요구안을 최종 확정했다. 요구안의 방향은 회사경영 실태, 지회와 현장의 상태, OEM의 동향과 노동과 경제 관련한 국내 정세 및 설문조사 결과를 기반으로 했다.

노동조합은 지난 15년간 노동자 죽이는 정책이 아닌 제대로 된 경영활동을 통해 회사의 전망을 찾아가는 경영을 하라고 사측에 요구하며 투쟁해 왔다. 그러나 강력한 투쟁을 통해 고용과 생존권은 지켜냈지만 사측의 경영정책을 변화시키지는 못했다. 그런데 올해 회사가 신규아이템 확보를 통해 경영 전망을 찾겠다며 OEM 신뢰 회복을 위해 우리사주를 제안하고, 노사관계 안정을 위해 100억을 대출하여 임금을 정상적으로 지급하며 경영 정책의 변화를 시작한 것이다.

회사가 위기 극복을 위한 방안으로 노동자들에게 희생이 아닌 협력을 요구한 것이다. 이는 지난 15년간의 투쟁과정이 있었기 때문이며, 동시에 회사의 경영 상태가 과장되고 부풀려졌던 과거와 같은 조작된 위기가 아니라는 것을 의미하기도 한다. 그리고 노동조합이 조사한 경영분석 결과에서도 급격한 매출 하락이 예상되었고, OEM동향 및 국내 정세, 세계 자동차 산업 흐름 등을 통해서도 이후의 매출 회복은 쉽지 않다고 판단했다.

그렇다면 회사의 위기 상황에서 노동자들에게 주어지는 임단협은 어떤 의미여야 하며, 어떻게 방향을 잡아나가야 하는가? 임단협 절차를 밟아나가 마무리해야 하는가? 아니면, 위기 상황에 대한 대응체계로 방향을 전환해야 하는가? 노동조합은 형식적 마무리에 연연하지 않고 교섭 대오를 최대한 유지해 나가야 하며, 교섭 위원 구조는 현 위기 상황을 논의하고 토론하며 대응 방향을 마련하는 단위로 역할을 주어야 한다고 보고 있다.

회사의 위기는 노동조합 활동에 어떻게 작용 하는가? 2016년 1년 내내 회사의 위기 상황이 이어지면서 이전의 노동조합 활동은 거의 정지되었다. 정상적인 임단협 진행이 어려운 상황이었고, 따라서 조직력을 끌어올리는 활동을 전개하지 못했다. 다만, 위기 상황에서 조직력을 유지하기 위해 노동조합은 끊임없는 민주적인 토론 과정을 통해 합의를 이끌어 내고자 했다. 주요 사안(물량확보에 대한 고민, 우리사주 설립, 연월차 사용건 등)에 대해 전임자, 대의원회의, 상집회의, 분임조 토론, 조합원 설명회 등 단위별로 끊임없는 토론을 진행했고, 이를 통해 노동조합 조직력을 유지하고자 했다.

이 과정에서 노동자 계급으로서 투쟁의 원칙과 한계기업 노동자들 투쟁의 한계에서 발생하는 논쟁은 반복되며 현장에서의 논쟁을 일으켰고, 지금도 진행형이다.

2017년 노동조합 활동 평가

1. 자본금 잠식에 대한 우려

2016년을 지나면서 자본금 잠식의 문제는 현실로 다가왔다. 회사는 자본금 잠식을 피하기 위해서 년,월차와 상여금 일부의 지급시기를 늦추는 방식과 일부 회계처리를 조정하는 방식을 사용했다. 결국 2016년 100억이

넘는 적자 예상에서 회계처리 조정을 통해서 적자 규모를 68억 정도로 줄였다. 결국 13억의 이익잉여금을 유지함으로서 부분 자본잠식은 면하게 된다.

두원정공은 2011년까지 어떤 형식으로든 300억 정도의 이익잉여금을 지켜왔다. 그러나 2012년을 지나면서 이익잉여금을 급격히 소진하기 시작한다. 그리고 결국 2016년에 자본금 잠식을 우려하는 상황까지 이르게 된 것이다.

2017년 지회는 사업계획을 세우며 자본금 잠식이 가져오는 파급 효과에 대한 문제를 염두에 두지 않을 수 없었다. 자본금 잠식이 시작되는 회사에 은행의 신규 대출이 가능할 것인가? 대출금 회수에 들어가지는 않을까? 우리가 생산하는 현재의 물량으로는 더 이상 유지가 불가능하다고 한다면 새로운 물량의 생산을 위해서 신규투자가 가능해야 할 텐데 신규 투자는 가능한가? 의 문제였다.

1) 규모의 한계와 전체 고용의 문제

자본금 잠식의 문제는 현금 유동성 부족으로 인한 회사의 지속 가능성에도 엄청난 영향을 미치지만 두원정공의 장기적 전망을 만드는데도 영향을 미칠 수밖에 없다는 사실에 노동조합은 고민하지 않을 수 없었다. 두원정공 전체 노동자의 고용을 위한 측면에서 판단한다면 2017년은 필연적으로 “매출 규모에 맞는 임금구조를 고민할 수밖에 없지 않을까” 라는 판단을 하고 있었다.

매출규모에 맞는 임금구조를 고민한다는 것은 임금의 일정부분을 나중에 받는 형식을 취하더라도 회사가 자본 잠식에 들어서지 않게 하는 방식에 대한 고민을 지회가 하지 않으면 안되는 상황에 놓여 있다는 사실이다. 때문에 조직력을 훼손하지 않고 조합원들의 동의를 얻어서 임금구조를 조정하는 문제가 가능할까 라는 화두를 중심으로 2017년 지회 사업계획을 구상해야 했다.

“조직력을 훼손하지 않고 임금을 줄이는 것은 가능한가?”라는 질문은 전임 활동가들을 괴롭혔다. 때문에 한계 기업에서 노동조합 운동은 어떻게 해야 하는가의 근본적 질문으로부터 고민하기 시작했다. 어쩔 수없는 상황에서 임금을 줄일 수밖에 없다면, 지회가 능동적으로 과정을 밟아 나가는 것이 조직력을 보존하며 갈수 있는 유일한 방향이지 않을까 하는 결론으로 방향을 잡아갈 수밖에 없었다. 회사가 공격할 때 어쩔 수 없이 양보를 반복하면서 후퇴하는 과정은 그야 말로 지회의 조직력을 무력하게 짓밟아 버릴 가능성이 크기 때문이다.

2) 년,월차 사용에 대한 협의 요청

회사는 인수 작업이 마무리 되고 업무파악이 미처 끝나기 전에 공격적인 영업활동과 자본잠식 방지를 위한 손익개선을 위해 년,월차 24개를 사용하자는 협의를 요청했다. 년,월차 사용방향과 관련해서는 2016년 초에 이 병천 사장과 우리사주 문제 그리고 회사의 적극적 경영활동을 하겠다는 합의 등등을 진행 하면서 사용할 수 있다는 구두 합의를 진행하고 있는 상태였기 때문에 현장은 큰 동요 없이 동의 해 주었다.

지회는 년,월차 사용과 함께 신규아이템 발굴을 가시화 한다는 것과 신규아이템이 가시화 될 때까지 추가 자구방안은 요구하지 않는다는 내용을 포함하여 년,월차 사용에 합의해 주는 것으로 진행한다. 자본잠식으로 넘어갈 수밖에 없는 상황에서 년,월차를 넘어서 추가적인 반납 요구가 분명히 있을 것이라 판단했지만, 합의에 신규 아이템이 가시화 될 때까지 자구방안은 요구하지 않는다는 문구를 추가한 이유는 두원정공을 인수한 박창엽 사장의 경영능력을 확인하려 했던 것과 자구방안 요구를 최대한 늦추어 현장토론을 선제적으로 진행하고자 했던 의도가 컸었다.

3) 회사의 지속 가능성을 위한 노동자 스스로 임금 줄이는 방식에 대한 토론

회사의 객관적 상황에 대한 노동조합의 판단을 가지고 우리 스스로 임금

을 줄이는 결정을 할 수 밖에 없는 상황이었다. 이러한 사실을 사전에 노동자들과 공유하고 회사의 지속 가능성을 우리의 선택과 판단에 의해서 결정하는 방식이다.

지회는 전임자 토론을 통해서 이러한 방향을 결정하였다. 그리고 현장과 두원정공의 상황을 냉정하게 공유하고 전체의 고용을 위한 과정으로서 우리의 임금을 줄일 수밖에 없는 상황이 올수 있다는 사실을 알리고 이러한 상황이 오면 우리는 어떤 선택을 할 것인지 미리 현장과 충분히 토론을 하고 가자는 제안을 분임조장회의를 통해서 전달하였다.

그러나 분임조장들은 동의하지 않았다. 회사가 아무런 움직임도 취하지 않고 있는데 노동조합이 나서서 우리의 임금 구조를 조정할 수밖에 없다는 이야기를 한다는 것은 회사에게 빌미만 줄 뿐이라는 것이다. 지회는 분임조장들과 토론을 하면서, 조금 더 시간이 필요하다는 것을 확인했다. 조금 더 여유를 가지고 두 달 정도 현장과 밀착해서 토론해가자 라는 방향을 잡고 분임조장을 중심으로 시작하는 현장 토론을 잠시 중단하였다.

4) 회사의 현금 유동성 부족과 대출

회사는 인수 작업과 업무파악을 마치고 사업계획을 세우면서 현금유동성을 확보하기 위해서는 100억의 대출이 추가로 필요하다는 것을 확인한다. 그리고 대출을 위해 국민은행과 우리은행 그리고 신한은행을 통해 의사를 타진하지만, 국민은행과 우리은행은 거부했고, 태양기계 주거래 은행인 신한은행만 대출을 위한 공장 실사를 진행하겠다는 의사 통보를 해온다. 공장 실사를 진행한 신한은행은 대출을 위한 선제 조건으로 자구방안을 요구하면서 지회는 자구방안을 중심으로 하는 양보안에 대해 전면적 논쟁을 진행하지 않으면 안 되는 조건에 놓이게 된다.

신한은행의 현장 실사와 자구방안 요구로 아이템이 가시화하기 까지는 자구방안 요구를 하지 않겠다던 합의는 의미가 없어졌다. 대출을 통해서 체불로 가지 않고 안정적으로 더 버티며 갈 것인가 체불과 파행으로 이어질 것인가에 대한 선택뿐이다. 이미 합의를 진행했지만 더 이상 합의를 지키지

못하는 박창엽 사장의 한계도 분명히 드러났다. 노동자들의 선택만 남은 것이다.

지회는 자본의 한계를 예측하고 있었기 때문에 자구방안 논의를 전면적으로 진행할 수밖에 없었다. 지금과 같은 상황에서 파행으로 이어진다면 두원정공은 다시 재기하기 어려울 가능성이 높기 때문이었다. 지회의 이러한 판단은 현대 위아에 쌓여있는 적게는 3개월 많게는 6개월이 넘는 비축 물량, 매출의 추락, 자본잠식의 위기, 전 경영진의 경영포기와 새로운 경영진의 헐값 인수 등의 객관적 지표가 있었기 때문이다.

다만 자구방안에 대한 준비 과정에 대해 시간을 가지고 현장과 충분히 소통하면서 능동적으로 결정하고 진행하려고 했다. 하지만 예상보다 빨리 자본잠식의 문제가 발생하여 긴급하게 상황이 진행되었다. 현장과 논의 과정을 거쳤으나 어쩔 수 없는 상황 속에 동참하는 형태로 이어져서 갈등을 최소화 시키지는 못했다. 지회의 계획대로 진행할 수 없다는 사실에서 여러 문제가 발생할 소지가 존재하고 있었다.

5) 자구방안에 대한 논쟁

신한은행의 대출 조건인 자구방안 요구는 자본잠식 상태로 가지 않기 위해서 노동자들이 감당해야하는 상여금 반납 비율과 복지 축소 안이 회사에 의해서 작성되면서, 지회는 현장과 전면적인 토론을 통해서 방향을 잡고자 했다. 자구방안을 일정부분 수용해서 안정적으로 가면서 이후 전망을 찾아볼 것인지 아니면 전면적인 투쟁을 통해서 지금 상황을 돌파할 것인지에 대한 논쟁이었다. 지회는 두원정공의 객관적 지표를 볼 때 최소화한 자구방안을 받으면서 새로운 전망을 위한 노력을 해 가는 것이 지금으로서는 최선의 선택일 가능성이 높다는 입장을 내놓았다.

현장은 지회가 갑자기 양보교섭 기조로 바뀐 것에 대한 우려와 회사에 대한 분노 그리고 충분히 토론하지 않고 결정하려 한다는 입장 등을 내 놓으며 반발 하였다. 지회는 지금 상황에 대한 지표 등을 설명하면서 우리의 고용을 위한 최선의 선택일 가능성을 이야기 했다. 신규 물량이 현재 두원

정공에 절대적으로 필요한 시기이며, 신규물량을 가져오기까지 전체 고용을 지키며 버티기 위한 유일한 방법이라는 사실을 중심으로 접근하였다.

6) 조합원 직접 투표를 통한 결정

논쟁이 심한 몇몇 현장에서는 민주노조 운동을 같이 해왔던 일부 동지들이 이러한 논쟁을 관망하거나 방관했으며 일부 조합원들의 반박에 대해 간접적인 지지의사를 나타냈다. 때문에 반박하는 동지들은 더 적극적으로 자신들의 이야기를 쏟아내며 온갖 의혹들을 만들며 문제를 확산시키려 하였다.

지회는 논쟁이 소모적으로 변질되고 있음을 확인하고 전체 조합원 투표를 통해서 결정하기로 방향을 잡았다. 그리고 조합원 2/3 이상의 동의를 통해서 진행하겠다고 대의원 회의에서 결정하자, 여전히 반대하는 몇몇 조합원은 조합원을 협박하는 것인가 라는 의견을 내기도 하였다. 결국 조합원 총회를 통해서 조합원 71%의 동의를 얻어 자구방안에 동의하고, 시간을 가지고 신규물량을 확보해 두원정공 노동자들의 전망을 만들어 가는 것으로 결정하였다.

합의안은 2017년 예상 매출을 중심으로 100억을 대출해 운영자금으로 사용하면서 자본금 잠식이 되지 않는 수준을 계산해서 그 비용을 일시적으로 반납하는 방식을 사용하고 있다. 회사의 지속 가능성의 문제를 최우선에 두고 노동자들의 장기적 전망에 대해 가능성을 열어 놓는 것에 초점을 맞추고 있는 합의안이다.

7) 회사의 지속 가능성을 위한 현장 토론 과정에서의 문제

회사의 지속 가능성을 위해 노동자들은 상여금 350% 정도의 임금을 임시 반납하는 방식을 선택했다. 그러나 이 과정에서 현장의 반발과 의구심은 일부 부서를 중심으로 심각하게 제기되었다. 특히 민주노조 운동을 같이 해왔던 동지들의 냉소적인 태도와 반박은 지회 간부들에게 상당한 충격을 주

었다.

두원정공 지회 상집 간부 대다수는 오랫동안 간부 활동을 반복해 오고 있는 동지들이다. 매년 새롭게 간부가 양성되고 확대 재편되는 것이 아니라 간부 기피 현상의 심화 속에서 동지적 애정 때문에 억지로 붙들려 같이 하고 있는 동지들이 대부분이다. 때문에 과거 활동했던 동지들의 반박을 지켜보면서 더 힘들어 했다.

노동조합은 투쟁 과정에서 단련되고 훈련된다. 투쟁과정에서 동지적 애정으로 더욱 결속력을 강화하며 단단해 지는 것이다. 그러나 후퇴과정에서는 이러한 원칙이 파괴된다. 오히려 내부의 이견과 갈등이 그나마 남아있는 조직력과 동지적 애정을 파괴하기도 한다. 2017년 두원정공은 이러한 과정을 겪게 된다. 지회는 미리 이러한 상황이 올 수밖에 없다는 사실을 예측하고 그 상황을 최소화하는 방식에 대한 고민을 가지고 노력했지만 지회와 현장과의 소통 고리가 약한 부서를 중심으로 또는 상집이나 임원등 간부 출신의 조합원이 많은 현장을 중심으로 이러한 문제는 반복되며 나타났다.

일부 부서의 이러한 갈등은 토론을 통해서 완전히 해소되지 못한 상태에서, 결국 총회를 통해서 정리될 수밖에 없었다. 그 이유는 첫째 신한은행의 대출이라는 외적 압박요인이 시한을 가지고 작동하고 있었기 때문이다. 신한은행의 대출 문제는 회사가 현장실사를 거치면서 현금 유동성이 급히 필요하다는 사실을 확인하고 갑자기 유동성을 해결하기 위해 대출을 시작하면서 나타난 문제여서 시간을 가지고 토론하면서 능동적으로 이러한 사안들을 대처하려던 계획이 틀어지면서 나타난 문제이다.

둘째는 지회가 자구방안을 받을 수밖에 없는 근거를 현장에 있는 그대로 설명하지 못했기 때문이다. 자구방안에 대한 근거를 있는 그대로 설명하지 못한 이유는 오히려 현장을 불안하게 만들 요소에 대한 우려와 대의원들의 역량에 따른 편차에서 오는 문제였다.

토론 과정을 거치면서 해소하지 못한 현장의 문제는 1년 내내 여러 문제를 야기하면서 조직력에 나쁜 영향을 미쳤다. 충분한 토론과 동의 과정을

밟지 못하고, 소수 의견을 방치한 상태에서 다수 의견을 중심으로 의사결정을 해 버리는 총회를 통한 의사 결정의 한계이기도 하다.

8) 우리의 판단은 맞는가?

지회는 두원정공이 한계 기업인가? 아니면 회사가 여전히 노동자들을 속이고 있는 것인가? 한계 기업이라고 한다면 노동조합이 후퇴의 길을 선택할 수밖에 없는가? 아니면 투쟁으로 돌파가 가능한 것인가? 의 문제를 두고 끊임없이 질문을 반복하며, 시행착오를 줄이기 위한 토론을 반복해 왔다. 이러한 질문은 조합원에게도 반복해서 진행했다.

지금까지 두원정공 지회의 투쟁방침과 방향을 전면으로 수정하는 것이기에 그것에 대한 부담과 이후 상황에 대한 불안감은 클 수밖에 없었다. 답이 없는 이러한 질문은 어떠한 상황에서도 조직력을 소진 시켜서는 안 된다는 고민으로 나아가면서 2017년 모든 사업방향의 흐름을 조직력 유지에 초점을 맞추어 세워지게 된다.

2. 2017년 임금 교섭

2016년 급격한 매출하락에 따른 경영위기와 두원정공 지분 변경에 따른 경영진 교체 등 현안 문제로 인해 요구안에 대한 논의는 정상적으로 진행하지 못하고, 회사와의 자구방안 합의 과정에서 지회는 회사의 경영상태를 면밀히 분석하고자 노력했다. 매출 계획의 현실성과 매출계획 대비 비용 그리고 회사의 지속 가능성을 위한 최소한의 경영 상태에 대한 분석 등이었다. 그것을 기초로 자구방안을 합의 하면서 2017년 임,단협은 사실상 더 이상 진행할 수 없는 상태에 놓여졌다.

그렇다면 회사의 위기 상황에서 노동자들에게 주어지는 임단협은 어떤 의미여야 하며 어떻게 방향을 잡아가야 하는가? 노동조합은 형식적 마무리에 연연하지 않고 교섭 대오를 최대한 유지해 나가야 하며 교섭위원 구조

는 현 위기 상황을 논의하고 토론하며 대응 방향을 마련하는 단위로 역할을 주어야 한다고 판단했다. 때문에 교섭위원 활동은 임단협 방향에 중심을 두지 않고 현안 문제에 대응하고 조직력을 유지하는 방향으로 진행할 수밖에 없었다.

3. 총괄 평가

1) 자구방안 논의 과정 중 소통의 한계

두원정공 상황을 정확하게 인식하고 현장과 올바로 소통하는 대의원이 있는 현장과 그렇지 않은 현장과의 차이는 하늘과 땅 차이이다. 대의원이 현장과의 소통에서 지회의 고민과 방향이 정확히 전달되지 않는 현장으로부터 끊임없는 문제제기가 반복되었다. 조직력 유지를 위해서 현장과 많은 시간을 가지고 충분히 소통하면서 능동적으로 노동자 스스로 우리의 문제를 결정하고 간다는 계획이 물리적으로 불가능하게 되면서 대의원을 중심으로 현장과 소통하려한 한계가 명확히 드러난 것이다. 지회는 문제가 계속되고 있는 현장을 직접 찾아가 설명하면서 조직력과 지도력 훼손을 최소화하기 위한 노력을 했다.

그러나 단시간 내에 지도부와 몇 번의 소통을 통해서 해결될 수 있는 문제는 아니다. 수많은 의혹들이 현장에서 재생산 되면서 문제의 본질을 흐리기 때문이다. 현장에서 상집 간부들이 적극적으로 대응하면서 문제들을 정확히 집어주거나 설명해 주지 않는 한 해결되기 어려운 구조이다. 그러나 상집 간부들이 이러한 상황에 적극적으로 대처하기에는 자존감이 너무 떨어져 있었다. 스스로 양보교섭 기조에 대한 이해나 동의가 선뜻 되지 않은 측면도 있었기 때문이다.

두원정공 노동자들은 양보교섭 또는 노동조합의 후퇴는 무엇을 의미하는지 너무 잘 알고 있다. 특히 간부들은 일상적인 교육 그리고 투쟁 과정에서 단련되고 훈련되어 왔다. 때문에 지회의 이러한 선택과 고민을 선뜻 받아들

이기는 쉽지 않은 상황이었다. 전임자 내부에서도 10여 개월의 논쟁과 토론을 통해서 겨우 정리할 수 있었던 것을 몇 번의 토론을 통해서 능동적으로 대처할 정도의 상황으로 만든다는 것은 애초에 분명한 한계가 있었다. 집행 간부들조차 충분히 준비되지 못한 이러한 상황들은 진행과정에서 많은 문제를 야기하는 것으로 드러났다.

2018년 노동조합활동

7기 집행부는 2017년 10월 24일 출범했다. 출범과 동시에 우리의 삶을 결정해야하는 과정에 돌입한다. 회사는 자구안을 통해 17년보다 많은 희생을 요구한다. 이에 7기 집행부는 회사의 자구안은 검토할 가치도, 논의할 이유도 없다. 노동조합은 2017년의 결과와 2018년의 계획을 놓고 결정한다는 입장을 회사와 조합원 동지들에게 발표한다.

그리고 조합원들과 함께 우리의 삶을 결정하는 간담회, 설명회, 분임토론을 2017년11~12월에 걸쳐 진행했다. 노동조합은 회사가 요구하는 자구안이 아닌 우리의 안을 만들자고, 조합원동지들에게 요구한다. 그러나 우리의 삶을 결정하는 2018년 12월 28일 분임토론에서 대다수 분임조의 결과는 이대로는 갈 수 없다. 멈추자는 것이었다.

2018년 1월3일에 진행된 시무식에서 대표이사는 OEM 생산량감소로 인해 2018년 매출은 560억으로 결정됐다는 발언과 함께 560억 매출규모에 맞게 살 수밖에 없다는 입장을 밝혔고, 이는 노동자들에게 고통을 전담시키겠다는 요구였다. 노동조합은 2017년12월28일 분임토론 결과와 2018년 매출 560억이라는 결과를 놓고, 확대간부회의를 열었습니다. 그리고 노동조합은 2018년 자구안협의 종료를 선언한다.

협상의 전제조건으로 200억 규모의 매출확대 계획과 17년 12월 기준 퇴직적립금 부족분인 112억 담보하라는 것이다. 그러나 회사는 2월14일 임시이사회를 열고, 파산신청을 결의하고, 정리하는 절차에 돌입한다. 지회는

4/ 두원정공지회 구조조정 현황과 대응

파산으로 인해 발생할 수 있는 사안들에 대한 점검과 투쟁계획을 준비하고, 조합원동지들과의 간담회를 진행한다. 그러나 조합원들은 무슨 수를 써서라도 파산을 철회시키라는 요구를 하였고, 노동조합은 파산철회를 위한 협상을 준비하고, 파산철회를 위한 제안을 회사에 제시한다.

파산철회 제안의 의미는 1) 퇴직금을 확보한다. 2) 연착륙을 통해 조합원들의 안정적 선택이 가능하도록 한다. 3) 퇴직금 적립이 완료된 시점에 상황에 대한 종합적인 판단 아래 지속가능한 자구안을 선택해 계속해서 갈지 아니면 노사합의로 해산을 할지 여부에 대해 조합원 논의를 통해 다시 판단한다는 것이다.

2018년 3월 8일 노사의견일치서와 별도합의서를 만들어서 조합원총회에 제출 승인을 받고, 3월9일 합의하였다. 총회를 통해 승인되었으나, 현장의 혼란과 불안은 지속적으로 나타났으며, 불안한 미래와 좌절과 분노 속에서 퇴사하는 동료들이 생겨났고, 5월 달까지 100명이 넘는 동료들이 떠나게 된다. 노동조합은 퇴사한 동료들의 퇴직금을 우선 해결하기 위한 방안으로 퇴직금 적립시기를 8월로 늦추고, 퇴사한 동료들의 퇴직금을 지급하는 것으로 결정한다.

4월 17일 파산철회 및 경영정상화 노사합의에 따른 후속합의에서 노동조합이 가장 중요하게 판단한 것은 월 매출 30억과 10일간 공장가동을 통한 매출 21~24억, 재고판매매출 5~7억으로 재고를 소진한다. 이는 회사운영비최소화를 통해 퇴직금적립과 급여의 안정성을 찾아야 한다는 것이었다. 그리고 월 단위 경영관련 합의를 통해 돌출적인 상황을 방지하고자 했다. 또한 두원정공 노동자들의 노동의 결과물인 비업무용 자산(부동산 외)매각을 통한 월 매출 내에서 불가능한 체불 등을 해결하겠다는 판단을 했다.

지회의 고민은 부분자본잠식 졸업과 영업이익 실현이다. 3월부터 시작된 조합원동지들의 험난했던 파산극복의 과정에 대한 결과물이기 때문이다. 자본잠식을 해소하기 위한 방안으로 사원주택매각, 고용유지지원금을 통한 자본잠식을 졸업하겠다는 것이다. 그리고 영업이익실현을 통해 자금압박에서 벗어나고 금융정상화를 도모하겠다는 것이다. 이 두 가지의 실현으로 자본

잠식에서 벗어나 정상기업으로의 전환을 하자는 것이다.

2019년은 정상기업으로의 전환된 환경에서 우리에게 남은 과제들을 해결해나가면서 급여의 정상화를 도모해야 한다. 단 2019년 사업계획에 따라 조정될 수 있는 여지는 있다. 그것은 우리의 의지만으로 가능하지 않기 때문이다. 철저한 준비를 통해 2019년의 삶을 결정하고, 2019년 5월 퇴직금 적립(2017.12말 기준)전에 퇴직금에 대한 방향을 결정해야 한다. 일련의 과정을 통해 안정적인, 예측 가능한 노동자의 삶을 살 수 있는 토대를 구축해야한다.

▲ 2018년 하반기~ 2019년 노동조합 활동계획

1) 조합원단합회식
2) 조합원간담회
3) 노동조합 정비
4) 2019년 협상준비

메 모

주제 3

‘노동조합을 단단히 다지는’ 현장 법규활동 사례 발표 및 토론

1/ 사례발표

경남지부 삼성테크윈지회

삼성테크윈지회 법규부장 박철운

1. 삼성테크윈지회 소개

- 2014년11월 26일 삼성 → 한화로 매각발표
- 2014년12월10일 5명을 발기인으로 전국금속노동조합 경남지부 삼성테크윈지회 설립

> ☞ 과거 노동조합에 대한 필요성은 느끼고 있었으나 삼성시절 설립 자체가 불가능 한 시절이었고, 매각 당시 비상대책위원회 만으로 한계가 있음을 느끼고 노동조합을 설립

- 2015년1월17일 제2노조인 기업노조 삼성테크윈노동조합
- 2015년1월23일 기업노조가 교섭대표노동조합으로 결정

> ☞ 대표노조 확정 이의제기 지방노동위원회, 중앙노동위원회 제소 패소: 기업노조 조합원의 정확한 숫자를 명확히 밝힐 수 없음

- 매각 당시 한화테크윈을 현재 5개사로 분할

> ☞ 한화에어로시스템 (모회사), 한화지상방산, 한화정밀기계, 한화파워시스템, 한화테크윈

- 17년10월 방산2社 금속노조 대표노조 확정

2. 삼성테크윈지회 투쟁사

- 15년10월14일 사측의 부당징계로 6명 해고, 60명 대량징계
- 15년11월 기업노조 임단협 1차 부결 후 12월 가결

> ☞ 조합원 자격, 노조원 교육시간, 조합활동 등등 최저 조건으로 단체협상 체결

- 통상임금 소송진행 및 조합활동 중 발생한 문제 법적 대응

1/ 사례발표. 삼성테크윈지회

- 조합원 탈퇴공작으로 1300 → 870여명(430명 탈퇴)

: 단체협상 직/반장 범위 제한 및 조합원 하위고과 강제 배분을 통한 임금삭감 및 승진 제한

- 16년12월 교섭요구사실 요구 사실공고 이행가처분 소송

> ☞ 임금협상 소급 적용 일이 15년 3월로 사실상 대표노조 지위는 17년 3월로 만료되어 16년12월에 교섭대표창구단일화 요청을 회사에서 거부함

- 17년3월 해고자 4명 중앙노동위원회 양정과다 판정 복직

> ☞ 복직 후 징계위원회 개최 재징계를 추진함(정직 3개월 등)

- 17년4월 한화테크윈 4개사 사업분할 발표 7월 완료
- 17년7월 고용노동부 특별근로감독 및 압수수색 진행
- 17년10월 교섭요구사실 공고이행 가처분 대법원 승소

: 즉시 교섭대표창구단일화 진행 금속노조 대표노조 취득

> ☞ 4사 중 민수부분인 한화정밀기계, 한화파워시스템은 기업노조, 방산부분인 한화에어로스페이스, 한화지상방산은 금속노조

- 17년10월 노사상생협력 조인식 및 해고자 2명 복직완료
- 17년12월 방위산업노동자 노동권 보장 입법 추진

> ☞ 18년 11월 현재 법개정을 위한 제도개선 토론회 등을 진행 중으로 향후 지속적으로 추진 예정

- 18년2월~ 임단협 시작 11월 현재 교섭지연으로 교섭권박탈

3.고소,고발현황

송] 15건(진행 9, 제외 6)

관할	사건번호	분류	내용	심급	취하자	비고
행정법원	[2017누65724]	34인 건	사업장 무단진입 등	2심	회사	
행정법원	[2016구합6221]	60인 건	'15.6.4. 체육대회 무단침입 '15.6.29. 주총 방해, 사업장 출입/CI교체 방해 등	1심	회사	-
행정법원	[2017구합152]	공정대표의무위반	단체협약 제4조 제2항, 제4항 관련 의견청취/재교섭 명령취소	1심	회사	-
행정법원	[2017구합169]	배팀장 부노	부서원 조합탈퇴 종용	1심	회사	-
서울고법	[2016누79757]	14인 건	서조집회 시 동료목행, 바리케이트 파손 등 판교 R&D센터 무단진입 2·3사업장 사내 미허가 집회	2심	조합	-
서울고법	[2016누80405]	11인 건	회사 행사 시 조끼착용/탈의지시 거부 2사업장 사내 미허가 집회	2심	조합	-
행정법원	[2016구합70406]	60인 건	'15.6.4. 체육대회 무단침입 '15.6.29. 주총 방해, 사업장 출입/CI교체 방해 등	1심	조합	-
행정법원	[2017구합145]	반장탈퇴종용부노	경향신문 보도(보고서 유출 등) 뉴스타파 보도(탈퇴종용)	1심	조합	-
대법원	[2017두43401]	11인 건	회사 행사 시 조끼착용/탈의지시 거부 2사업장 사내 미허가 집회	3심	중노위	-
창원지법 (병합)	[2015가합32721]	통상임금(21명)	통상임금 재산정 및 차액분 지급 청구 * 인당 1천만원+이자+α	1심	-	제외
	[2015가합33427]	통상임금(1,082명)		1심	-	제외
	[2016가합52746]	통상임금(5명)		1심	-	제외
서울중앙지법	[2016가단5258585]	손해배상	고과이의 관련 손해배상청구 * 조합 1천만원 + 36명 각 150만원	1심	-	제외
대법원	[2017마5644]	공고이행가처분집행정지신청	사용자 공고 이행 결정에 대한 이의신청 재항고	집행정지	-	제외
창원지법	[2017가합52453]	무쟁의격려금 임금청구 소송	통상임금 부제소합의 및 무쟁의격려금	1심	-	제외

소·고발 등] 26건 (제소 4, 피소 22) : 추가 확인 요망

관할	사건		내용	심급	취하자	비고
고소·고발 (병합/제소)	[2016고단777] 등 병합	주총방해	'15.6.29. 주총 업무방해(6명)	창원지법	회사	탄원서
		소음방해	집회 시 확성기 소음발생(6명)			
		업무방해	2사업장 출입방해, CI교체저지, 시제출하식 방해(9명)			
		불법쟁의행위	'15.6.29. 범산총사자 집단연차사용(5명)	창원지청		
피고소	**추가 확인**	임금체불	'15.6.29. 주총 무단결근처리 관련 미지급임금 청구/부노	창원지청	조합	탄원서
피고소		산안법 위반	소형특수직 Spot용접 국소배기장치 미설치 등	창원지청		
피고소		산안법 위반	안전교육미실시	창원지청		
피고소		근참법 위반	'15. 3/4분기 노사협의회 미개최	창원지청		
피고소		산안법 위반	'15. 3/4분기 산업안전보건위원회 미개최	창원지청		
피고소	[2017-428, 573, 574] [2016-1488~1497] [2016-1424~1432]	부노	2015. 3. 각종 징계, 연차 사용 불허 등 부노 고발	창원지검		
피고소		부노	배인우 팀장 고발	창원지청		
피고소		부노	14인/34인 중노위 판정 관련 고소	창원지청		
피고소		부노	경향신문 보도(조합원 탈퇴종용) 관련 고소	창원지청		
피고소	**추가 확인**	산안법 위반	2사업장 작업환경측정 미실시 고발	창원지청		
피고소		산안법 위반	2사업장 2/4분기 산보위 미개최 고발	창원지청		

총 현행범 체포 건 등] 10건

관할	사건		내용	심급	취하자	비고
성남지원	[2016고정336/2016노7634]	약식명령/정식재판(1차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(7명)	1심	-	탄원서
성남지원	[2016고정340/2017노1764]	약식명령/정식재판(2차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(8명)	1심	-	
성남지원	[2016고정348/2017노1671]	약식명령/정식재판(3차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(9명)	1심	-	
성남지원	[2016고정339/2017노1763]	약식명령/정식재판(4차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(8명)	1심	-	
성남지원	[2016고정332]	약식명령/정식재판(5차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(6명)	1심	-	
성남지원	[2016고정347/2017노1672]	약식명령/정식재판(6차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(11명)	1심	-	
성남지원	[2016고정335/2017노3450]	약식명령/정식재판(7차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(7명)	1심	-	
성남지원	[2016고정341]	약식명령/정식재판(8차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(10명)	1심	-	
성남지원	[2016고정342]	약식명령/정식재판(9차)	'15.6.29. 주총 방해 관련 현행범 체포(8명)	1심	-	
성남지원	[2016노9017]	약식명령/정식재판(집시법 위반)	'15.1.15. 판교집회 관련 신고장소 이탈(윤중군)	1심	-	

1/ 사례발표. 삼성테크윈지회

- 소송 15건, 고소.고발 26건(제소4,피소22) 등등의 다툼은 2017년10월 노사상생협력 조인식을 기점으로 모든 법적 다툼을 중단하는 고소고발 취하함. 단, 통산임금, 무쟁의 타결금, 고과이의 손해배상소송 공고이행가처분집행정지신청 등은 제외

-18년 현재 기업노조 공정대표의무위반 지노위 제소 진행

4.조합 활동을 단단하게 하는 법률원 지원

1) 지속적으로 반복되는 부당노동행위에 대한 법률자문

- 사측에서 발행 선전물에 대한 법률자문
- 사측에서 접수된 각종 공문에 대한 자문
- 사측에서 추진하는 각종 서약서(보안/개인정보) 검토

2) 지회 투쟁에 필요한 법률자문

- 방위산업체 집회 진행에 대한 위법사항에 대한 자문

- 복수노조 사업장에서 진행되는
  공정대표의무,교섭대표창구 단일화 관련한 법률자문
  개정 노동법 관련된 사항(주52시간, 근무형태 등등) 자문
  지회 소식지 및 투쟁속보 등 유인물 적법성 검토
  직장 갑질 관련한 법적 대응 방법
  일상적인 조합원 고충사항에 대한 자문(폭력,폭행 등등)
  산업안전 관련된 산재처리 법률자문 등등

5.경남지부 법규회의 진행

1)진행방식: 1회/월 경남지부 각지회 법규부장 집합 회의
2)참석대상: 각 지회 법규부장 및 관련자
지부 법규부장, 법률원 변호사 2명,노무사 2명
3)회의내용

☞ 현재 진행중인 무쟁의 타결금 관련 소송도 본 공유회에서 정보 공유를 받음

- 각 지회 문제점 및 상황공유
- 최신 노동 판례/판정 사례 전파교파 교육
- 최신 개정 노조법 심화학습
- 노조법 학습회 진행

6.맺음말

: 삼성테크윈지회 설립 초기부터 지금까지
. 사측의 끝없는 노조 파괴 행위
. 복수노조 하에서의 조합이 받고 있는 고통
. 방산산업체의 노조 할 권리 쟁취를 위한 노동법 개정
. 최신 노동법 노동현장 안정화 지원
. 산업안전보건 관련한 자문 등등의 문제 해결을 위해서

여러 방면에서 항상 지회와 함께 해 주시고 있습니다.

메 모

읽을 꺼리

2018년 주요 판결, 판정

2018년 상반기 판결, 판정

[개별 근로기준 관련]

1. 대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49704 판결

- 통상임금액이 최저임금액보다 낮은 경우 통상임금의 계산 방법

2. 대전지방법원 2018. 1. 18.자 2017카합50471 결정

- 공공기관 용역업체 변경시 종전 근로자들에 대한 고용승계거절의 정당성 여부

3. 서울중앙지방법원 2018. 1. 25. 선고 2014가합57063 판결

- 사내하청 통상임금 소송에서 신의칙 적용

4. 서울고등법원 2018. 2. 1. 선고 2017누70153 판결

- 전보발령의 정당성과 관련, 업무상 필요성 판단 시 수단의 적합성 고려

5. 대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결

- 근로시간 면제자의 퇴직금 계산

[집단적 노사관계 관련]

6. 2018. 4. 19. 결정 중앙2018부노26 판정

- 유일노조의 교섭대표노조 지위

7. 2018. 4. 26. 결정 중앙2018공정4 판정

- 잠정합의안 찬반투표에서 소수노조 조합원 배제가 공정대표의무 위반 여부

8. 헌법재판소 2018. 5. 31. 2012헌바90 결정

- 운영비원조 금지 조항 헌법불합치 결정

[불법 파견]

9. 인천지방법원 2018. 2. 13. 선고 2015가합560 판결

- 한국지엠 비정규직 근로자지위확인 사건

10. 서울고등법원 2018. 5. 29. 선고 2017나2005844

- 100% 사내하청 공장에 대해서도 불법파견 인정한 판결

[집회 및 시위 관련]

11. 서울중앙지방법원 2018. 1. 25. 선고 2017고단48,1069(병합) 판결

- 알박기집회가 집시법 3조 1항이 보호하는 평화적 집회에 해당하는지 여부

12. 서울남부지방법원 2018. 2. 21. 선고 2017고단1904 판결

- 집시법 제11조 제1호의 국회 인근 집회금지구역의 장소적 범위

[남여고용평등법 관련]

13. 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

- 남녀고용평등법 제14조 제2항의 입법취지, 판단기준, 증명책임

[헌법재판소 결정]

14. **헌법재판소 2018. 4. 26. 선고 2015헌바370, 2016헌가7(병합)**

- 2013년 민주노총 침탈 사건의 위법성

1. 대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49704 판결

◉ 통상임금액이 최저임금액보다 낮은 경우 통상임금의 계산 방법

판 결 요 지

최저임금이나 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금은 통상임금과는 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념이므로, 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 한다고 해서 곧바로 통상임금 자체가 최저임금액을 그 최하한으로 한다고 볼 수 없다. 다만 비교대상 임금 총액이 최저임금액보다 적은 경우에는 비교대상 임금 총액이 최저임금액으로 증액되어야 하므로, 이에 따라 비교대상 임금에 산입된 개개의 임금도 증액되고 그 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당하는 임금들을 기준으로 통상임금이 새롭게 산정될 수는 있다. 따라서 임금 총액이 최저임금액으로 증액됨에 따라 이에 포함된 기본급, 근속수당, 주휴수당도 증액되므로 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당하는 기본급, 근속수당을 기준으로 통상임금을 새롭게 산정한 다음 새로 산정된 통상임금을 기준으로 연장근로수당 및 야간근로수당 등을 산정해야 한다(원심은 법정수당을 산정하면서 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우에는 곧바로 최저임금액을 기준으로 법정수당을 산정하여야 한다는 전제에서, 법정수당은 최저임금법에서 정한 시급 최저임금액을 기준으로 산정되어야 한다고 판단하였으나, 대법원은 이러한 원심 판결에 잘못이 있다고 본 것임)

☞ **통상임금이 최저임금보다 적을 경우 통상임금을 재산정한 금액을 기준으로 각종 법정수당을 지급해야 한다고 본 판결**

2. 대전지방법원 2018. 1. 18.자 2017카합50471 결정

◉ 공공기관 용역업체 변경시 종전 근로자들에 대한 고용승계거절의 정당성 여부

결정 요지

신청인들은 한국원자력연구원의 청소용역업체 소속으로 업체가 변경될 때마다 계속 고용승계되어 근로하여 온 자들로, 신규업체에 의해 업무불량 등의 이유로 고용승계를 거부당하자 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하는 한편, 원청인 한국원자력연구원에서 진행하고 있는 정규직 전환 절차와 관련하여 우선 근로자 지위를 인정받기 위해 대전지방법원에 근로자지위확인 및 임금지급가처분을 신청하였음. 법원은 원청의 용역계약 입찰공고에 신규업체의 고용승계의무가 명기돼 있던 점, 신규업체는 입찰 당시 원청에 고용승계의무를 준수하겠다는 이행확약서를 제출한 점, 이전 용역업체들도 특별한 사정이 없는 한 고용승계를 해 온 점, 신규업체가 신청인들에 대하여 행한 면접은 형식적으로만 진행되어 해고 사유를 객관적으로 확인하는 것이 불가능하였던 점 등을 근거로 고용승계 거부에 합리적 이유가 없다고 보아 근로자지위 확인신청을 인용하였고, 청구 이후 돌아올 임금지급기일마다 월 기본급 상당액의 임금을 지급하라는 임금지급청구 부분도 인정하였음

☞ 공공부문 간접고용 근로자들의 고용안정을 위해 정부는 공공기관인 원청과 용역업체의 계약에 '특별한 사정이 없는 한 고용승계'하겠다는 내용을 포함시키도록 지도하고 있음. 이 사건 용역계약에도 위 내용이 포함돼 있었고, 신규업체는 그와 같은 내용의 근로조건 이

행확약서를 원청에 제출하기까지 하였음. 법원은 이러한 사실관계를 중시하여, 신규업체가 내세우는 자의적, 형식적인 사유들만으로는 해고의 합리적 이유가 인정될 수 없다고 본 데 의의가 있음. 최근 법원은 이 사건과 매우 유사한 사실관계에 대하여 '제3자를 위한 계약(민법 제539조)' 법리를 통하여 종전 근로자들에 대한 신규 용역업체의 고용승계의무를 인정한 바 있고,대전지방법원 2017. 11 21. 선고 2015가단228451 판결) 노동위원회도 유사한 취지의 판정들을 내리고 있음. 용역업체의 자의에 좌우될 위험이 농후한 공공부문 간접고용 노동자들의 고용안정에 일정 부분 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있음.

3. 서울중앙지방법원 2018. 1. 25. 선고 2014가합57063 판결 (항소심에서 계속중)

◉ 사내하청 통상임금 소송에서 신의칙 적용

판 결 요 지

통상임금 법정수당 청구 사건에서, 기아자동차 사내협력업체들의 신의칙 항변에 대하여 ① 추가 재원 조달 가능 여부, ② 각종 법정수당 지급 이후, 기아차와 추가 도급비용 협상의 가능성, ③ 악화된 경영 상황의 호전 가능 여부, ④ 비 노무 분야에서의 추가적인 수익 창출 가능 여부, ⑤ 각종 법정수당 지급으로 인하여 피고들의 경영상 어려움이 발생하였는지 여부 즉, 신의칙을 이유로 중대한 경영상의 어려움에 대한 책임을 근로자들에게 부담시키는 것이 타당한지 여부, ⑥ 각종 법정수당에 있어서 분할 지급 가능성이 존재하는지 여부, ⑦ 표준재무제표 상의 '당기순손실, 유동비율, 부채, 일시적인 수익성 하락 여부', ⑧ 원고들 포함한 피고들 소속 근로자의 수 및 피고들이 지급하여야할 추정 소급지급액 등을 중심으로 판단하였고, 결국 신의칙 항변을 전부 배척함.

☞ 통상임금 법정수당 청구 사건에서, 사용자들의 신의칙 항변을 엄격하게 판단함으로써 노동자들의 근로기준법상 권리인 법정수당 청구권을 보장하는 것이 원칙임을 분명히 함. 특히 노동자들의 임금 청구와 무관한 다른 원인으로 인한 경영상 어려움이나 업체의 영세함을 이유로 노동자들의 권리를 함부로 배척하지 않았음. 피고들은 원청 기아자동차에 종속된 업체들이므로 추후 기아자동차로부터 추가 부담액을 보전 받을 가능성도 고려하였음.

4. 서울고등법원 2018. 2. 1. 선고 2017누70153 판결(확정)

◉ 전보발령의 정당성과 관련, 업무상 필요성 판단 시 수단의 적합성 고려

판 결 요 지

SK텔레콤이 특별퇴직 압박 목적으로 고령자들을 저성과자로 몰아 신설조직인 Direct Sales팀으로 전보발령을 내고, 스마트워치, 키즈폰 등의 기기를 방문판매하도록 한 사건에서, 법원은 전보발령의 정당성 여부 판단기준 중 업무상 필요성을 판단할 때에는 당해 전보발령을 통해 인원배치를 변경할 경영상 필요성, 인원선택의 합리성, 수단의 적합성 등의 사정을 종합적으로 고려하여야 한다고 판시함. 판결은 저성과자들을 대상으로 하는 별도 조직 신설 및 전보의 경영상 필요성은 일반적으로 인정되나, 전보의 목적, 근거, 명분 등에 해당하는 일반적, 추상적인 경영상 필요성이 인정된다고 하여 모든 형태의 전보발령이 정당한 것이 아니라 당해 전보발령이 실제로 그와 같은 목적을 달성하기 위한 적합한 수단이어야 하므로 경영상 필요에 맞는 인력을 합리적인 기준에 따라 대상자로 선정하고 그 필요에 적합한 곳으로 전보하여야 정당한 인사권의 행사로 볼 수 있다고 봄.

☞ 그동안 전보발령의 정당성을 판단할 때 업무상 필요성이 있는지 여부 그 자체에 대한 심사가 제대로 이루어지지 않은 경향이 있었는데(사용자들은 주관적인 경영상 이유 등을 근거로 업무상 필요성을 주장하면서 주로 업무상 필요성과 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 '비교교량'의 측면에서 판단해야 한다고 주장해옴), 업무상 필요성을 판단할 때 고려되는 판단요소로 "수단의 적합성"을 추가함으로써 객관적인 심사를 강조하였고, 나아가 전보발령에 있어서 사용자들의 인사재량권을 일정정도 제한함.

5. 대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결

◉ 근로시간 면제자의 퇴직금 계산

판결 요지

근로시간 면제 제도의 규정 내용, 취지, 관련 규정 등을 고려하면, 근로시간 면제자에 대한 급여는 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사 업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준과 비교하여 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 근로시간 면제에 따라 사용자에 대한 관계에서 제공한 것으로 간주되는 근로의 대가로서, 그 성질상 임금에 해당하는 것으로 봄이 타당하다. 따라서 근로시간 면제자의 퇴직금과 관련한 평균임금을 산정할 때에는 특별한 사정이 없는 한 근로시간 면제자가 단체협약 등에 따라 지급받는 급여를 기준으로 하되, 다만 과다하게 책정되어 임금으로서 성격을 가지고 있지 않은 초과 급여 부분은 제외하여야 할 것이다.

☞ 그동안 대법원은 노조 전임자의 급여는 근로의 대가인 임금이 아니므로 노조 전임자의 퇴직금을 계산할 때에는 전임자로서 실제 지급받은 급여가 아니라 동일 직급 또는 호봉의 근로자들의 평균임금을 기준으로 하여 퇴직금을 산정해야 한다는 입장이었음. 이 판결은 근로시간면제제도 이후 근로시간면제자의 급여의 성질을 근로의 대가로 보고 단체협약 등에 따라 지급받는 급여(합리적인 수준을 넘어 과다하게 책정된 부분은 제외)를 기준으로 퇴직금을 계산해야 한다고 봄

6. 2018. 4. 19. 결정 중앙2018부노26 판정

◉ 유일노조의 교섭대표노조 지위

판 정 요 지

사용자는 A노조가 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노조가 된 이상 그 이후에 B노조 등 다른 노동조합이 신설되더라도 교섭대표노조의 지위를 상실하지 않으므로 사용자가 B노조의 단체교섭요구를 거부한 것은 정당한 이유가 있으므로 부당노동행위가 되지 않는다고 주장하였으나, 중앙노동위원회는 하나의 사업 또는 사업장에서 유일하게 존재하는 노동조합은 설령 노동조합법 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도 교섭대표노조의 지위를 취득할 수 없다고 판시한 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결(코아월드 사건)의 취지와 마찬가지로, 유일노조는 창구단일화를 거쳐도 교섭대표노조가 될 수 없다고 본 판정

☞ 유일노조는 형식적인 교섭창구단일화절차를 거쳐도 교섭대표노조의 지위를 가질 수 없다는 대법원 판결을 확인함

7. 2018. 4. 26. 결정 중앙2018공정4 판정

◉ 잠정합의안 찬반투표에서 소수노조 조합원 배제가 공정대표의무 위반 여부

판 정 요 지

교섭대표노동조합의 대표자가 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합의 조합원뿐만 아니라 교섭과정에서 배제된 소수 노동조합의 조합원에게도 동일하게 효력이 미친다. 단체협약의 규범적 효력은 조합원의 수권적 동의와 조합민주주의에 기초하고 있으나, 복수의 노동조합이 참여한 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노동조합은 단일 노동조합만 대표하는 것이 아니어서 교섭대표노동조합의 공정대표이무가 조합원의 수권적 동의와 조합민주주의를 실현을 대신하여 중요한 의미를 지닌다. 따라서 교섭대표노동조합이 단체협약의 적용을 받는 조합원의 총의를 수렴할 때에는 수권적 동의 또는 조합민주주의의 관점에서 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수 노동조합의 조합원에게도 동등하게 위와 같은 절차에 참여할 권리를 부여하여야 함이 마땅하다.

☞ 소수노조 조합원에게도 잠정합의안 찬반투표 투개표 과정에서 절차 참여권을 부여해야한다는 서울고등법원 2016누68191 판결의 취지와 마찬가지로, 교섭대표노조가 잠정합의안 찬반 투개표 과정에서 소수노조에 참여기회를 부여하지 않으면 공정대표의무 위반에 해당하는 것을 확인함

8. 헌법재판소 2018. 5. 31. 2012헌바90 결정

◉ 운영비원조 금지 조항 헌법불합치 결정

판 결 요 지

목적의 정당성은 인정되지만, 수단의 적합성, 침해의 최소성, 법익 균형성을 모두 갖추지 못하였다고 봄. 수단의 적합성 관련해서는 운영비 원조 행위가 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 경우에는 이를 금지하더라도 노동조합의 자주성을 확보하고자 하는 입법목적의 달성에 아무런 도움이 되지 않는다. 침해최소성 관련해서는 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 위험이 현저하지 않은 경우까지도 금지하고 있으므로, 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다. 법익균형성 관련해서는 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위를 부당노동행위로 규제하는 것은 노동조합의 자주성을 확보함으로써 실질적인 노동3권의 행사를 보장하는 데에 기여하는 바가 전혀 없는 반면, 운영비원조금지조항으로 인하여 청구인은 사용자로부터 운영비를 원조받을 수 없을 뿐만 아니라 궁극적으로 노사자치의 원칙을 실현할 수 없게 되므로, 운영비원조금지조항은 법익의 균형성에도 반한다.

☞ 2010년 노조법 개정으로 근로시간 면제 조항에 대하여 시정명령이 남발되면서 편의제공(운영비원조) 조항도 그 대상이 되었음. 대법원은 과거 입장과 달리(다만, 과거 대법 판결은 전임자 판결) 자주성 상실 여부와 무관하게 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구나 투쟁으로 얻은 결과라고 하더라도 부당노동행위라고 판단함. 위 사건 진행 중 이루어진 헌법소원 사건에서 헌재가 대법원과 달리 판단을 하였음. 다만, 2019. 12. 31.(혹은 개선입법 이전)까지 잠정 적용.

9. 인천지방법원 2018. 2. 13. 선고 2015가합560 판결(항소심에서 계속중)

◉ 한국지엠 비정규직 근로자지위확인 사건

판 결 요 지

원고(한국지엠 부평공장, 군산공장 사내협력업체 소속 근로자들)이 불법파견임을 주장하며 피고(한국지엠)을 상대로 근로자지위확인 또는 직접고용의무이행을 청구한 사건에서, 법원은 현장검증과 제출된 증거들을 통하여 선행 판결(대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결, 대법원 2016. 6. 10. 선고 2016다10254 판결)과 관련된 시기 전후로 불법파견 요소 제거를 위해 지속적으로 노력해왔다는 피고 측 주장을 배척하고, 원고들이 피고 사업에 실질적으로 편입되어 피고가 그들에 대해 사실상 지휘·명령권을 행사하고 근로조건을 결정했으며, 사내협력업체는 독립적 설비도 부족하고 사내협력업체와 피고가 담당할 업무도 구분되어 있지 않음을 인정하여 원고 승소 판결함.

☞ **완성차 생산공정(간접공정 포함)에서는 본질적으로 도급관계가 사실상 불가능하다는 점을 다시 한 번 확인한 판결. 피고는 선행 판결 이후 공정을 블록화 하여 정규직 공정과 비정규직 공정이 물리적으로 구분되어 있다는 점을 강조하였으나, 법원은 설령 공간이 분리되어 있다고 하더라도 기능적·기술적 관련성과 연동성을 무시하고 사내협력업체 근로자들이 수행하는 업무의 본질을 평가할 수는 없으므로, 개별 업무를 수행한 것이 아니라 분업화된 공정을 나누어서 처리한 것에 불과하다고 평가하였음. 한편 위 판결은 원고들이 문서제출명령 신청 등을 통해 요구한 증거 제출에 매우 소극적이었던 피고의 태도에 대하여 일침을 놓고 있다는 점에서도 의의가 있음.**

10. 서울고등법원 2018. 5. 29. 선고 2017나2005844(대법원에서 계속중)

◉ 100% 사내하청 공장에 대해서도 불법파견 인정한 판결

판 결 요 지

자동차 엔진을 생산해 현대자동차 등에 납품하는 현대차그룹 계열사인 현대위아는 평택1공장을 100% 사내하청으로만 운용하는데, 1심에 이어 항소심 법원도 불법파견임을 인정함. 피고(현대위아)가 서열 변경, 작업량, 조립할 부품의 사양, 부품 조립 강도, 작업표준 준수, 설비청소·점검, 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 교육, 사내협력업체 소속 근로자들의 연작근무 여부, 조출까지 직접 지시하고 있는 사실이 확인되고... 사내협력업체가 피고의 계획에 따른 일일 작업량을 무시한 채 자체적으로 생산계획을 조절하는 것은 현실적으로 불가능해 보이고, 사내협력업체 소속 근로자들의 업무는 피고의 생산계획에 세부적인 면까지 연동되고 종속되어 있다고 봄이 타당하다.

☞ 1심 판결에 이어 비정규직·정규직이 혼재돼 일하는 경우가 아니라 100% 비정규직으로만 구성되더라도 불법파견에 해당할 수 있다는 것을 확인한 의미 있는 판결

11. 서울중앙지방법원 2018. 1. 25. 선고 2017고단48,1069(병합) 판결

◉ 알박기집회가 집시법 3조 1항이 보호하는 평화적 집회에 해당하는지 여부

판 결 요 지

집회의 자유가 가지는 헌법적 기능, 집회보호라는 집시법의 목적, 현대자동차 직원 또는 아르바이트생들의 집회신고를 통한 장소선점은 타인의 집회의 자유에 대한 중대한 제한인 점, 현대차가 신고한 '기업·국가경쟁력 강화를 위한 성숙한 집회문화 만들기' 집회(집회문화 집회)는 본사 인도에서 연중 개최할 필요성이 있는 것으로 보이지 않은 점, 현대자동차는 경비상 필요할 때마다 각 부서 협조 얻어 직원 및 아르바이트생들을 동원했는데 이들은 자발적인 의사로 의견표명 위해 모인 게 아닌 점 등을 종합해보면 현대자동차 집회문화 집회는 경비업무의 일환으로 보이고 같은 장소에서 그 장소와 내적인 연관관계가 있는 집회를 개최하고자 하는 타인의 헌법상 기본권인 집회장소 선택의 자유를 배제 또는 제한하면서까지 보장할 가치가 있는 집회라고 볼 수는 없다고 판단하면서, 현대차 집회문화 집회를 방해했다는 혐의로 기소된 피고인들에게 무죄를 선고함.

☞ 대기업들이 집회신고를 통해 본사 앞 장소를 선점하고 직원 및 용역아르바이트생들을 동원하여 집회의 외관을 연출하는 이른바 알박기 집회는 경비업무의 일환이지 집시법 제3조 제1항이 보호하는'평화적인 집회'에 해당하지 않는다고 봄으로써, 관계적 측면에서 대기업이 동원·조직한 집회의 성격과 시민 및 노동자들이 자발적으로 참여한 집회의 중요성을 강조함.

* 국가인권위원회 16진정0458200 결정은 현대차가 판매연대 조합원의 양재동 현대차 본사 앞 집회를 방해함에도 불구하고 이를 묵인하는 방식의 경찰의 집회관리업무가 집회의 자유를 침해한다는 취지로 국가인권위 진정을 제기한 사건에서 ①개정 집시법의 취지대로 후순위집회에 대한 조율의무를 적극적으로 이행하도록 관련 업무 개선할 것 ②선순위 신고된 집회가 단순히 경비업무의 일환인 경우 후순위 집회와의 조율이 받아들여지지 않았다는 이유로 후순위 집회에 대해 금지통고를 해서는 안되고 후순위 집회를 최대한 보장할 것 등을 권고함.

12. 서울남부지방법원 2018. 2. 21. 선고 2017고단1904 판결 (항소심에서 계속중)

◉ 집시법 제11조 제1호의 국회 인근 집회금지구역의 장소적 범위

판 결 요 지

국회의사당 돌계단에서 옥외집회를 하였다는 사실로 집시법 제11조 제1호 위반죄로 기소된 사건에서, 집시법 제11조의 '경계 지점으로부터 100m 이내의 장소'란 국회의 경계 지점을 기점으로 하여 그 바깥 100m까지의 공간을 의미하고, 그 안쪽인 국회의사당 경내는 포함되지 아니한다고 해석하고, 국회의사당 경내는 국회의 자율적 질서유지권이 미치는 영역으로 집시법 제11조의 절대적 집회금지장소에 해당하지 않는다는 점을 지적하여, 국회의사당 경내인 돌계단에서 옥외집회를 하였다는 공소사실 부분을 무죄로 판단한 사례

☞ 집시법 제11조 제1호 중 '국회의사당 청사 또는 저택의 경계 지점으로부터 100미터 이내의 장소'의 해석을 '담장 외경 100미터 이내'로 축소하여 해석하였음.

13. 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

◉ 남녀고용평등법 제14조 제2항의 입법취지, 판단기준, 증명책임

판 결 요 지

대법원은 직장내 성희롱과 관련해 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 금지하는 남녀고용평등법 14조2항의 입법취지를 판시하면서 “사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장내 성희롱에 대한 문제제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제제기 이전부터 존재했던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교해 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대해 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려해 판단해야 한다”며 그 위반 여부에 대해 판단기준을 제시했다. 이에 더해 남녀고용평등법에 관련 분쟁 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정(30조)을 두고 있음을 근거로 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대해 사업주에게 증명책임이 있다고 판시했다. 한편 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우 남녀고용평등법 14조2항을 직접 위반한 것으로 보기는 어렵다고 본 원심의 판결을 긍정하면서도, 피해근로자 등에 대한 보호의무를 위반한 것으로서 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면 사업주는 민법 750조에 따라 불법행위 책임을 질 수 있다고 판시했다.

☞ 남녀고용평등법 14조2항에서 직장내 성희롱과 관련한 불리한 조치를 금지하고 형사처벌까지 규정하고 있지만, 이 조항 위반으로 기소되거나 이 조항이 언급된 판결이 매우 드뭄. 현실에서 성희롱 피해자는 필요한 보호조치는 받지 못한 채 유무형의 불이익을 받다 결국 퇴사로 몰리는 경우가 대다수다. 이러한 현실에서 위 판결은 남녀고용평등법 14조2항의 입법취지·판단기준·증명책임에 관해 최초로 판시한 대법원 판결이라는 데 의의가 있음. 직장내 성희롱 이후 피해자 또는 그를 도와준 동료 근로자에 대한 불리한 조치가 피해자를 고립시키고 구제절차를 단념하게 하는 효과가 있다고 밝히며, 직장 내 성희롱 이후 사건의 경과를 연속적으로 바라보면서 직장 내 성희롱 피해자에게 불리한 조치가 이루어지게 된 경위와 동기의 실질을 살펴 판단하였음. 또한 직장 내 성희롱 이후 2차 피해가 당해 피해자와 성희롱 구제절차와 관련하여 어떤 효과를 가지는지 고려함으로써, 직장 내 성희롱 피해자를 도와준 동료에 대한 보복조치도 직장 내 성희롱 피해자 자신에 대한 불법행위가 될 수 있다고 보았으며, 명문의 규정이 없음에도 직장 내 성희롱 조사참여자에게 비밀누설금지의무가 있음을 명백히 하였음.

14. 헌법재판소 2018. 4. 26. 선고 2015헌바370, 2016헌가7(병합)

◉ 2013년 민주노총 침탈 사건의 위법성

판 결 요 지

대법원은 직장내 성희롱과 관련해 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 금지하는 남녀고용평등법 14조2항의 입법취지를 판시하면서 “사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장내 성희롱에 대한 문제제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제제기 이전부터 존재했던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교해 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대해 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려해 판단해야 한다”며 그 위반 여부에 대해 판단기준을 제시했다. 이에 더해 남녀고용평등법에 관련 분쟁 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정(30조)을 두고 있음을 근거로 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대해 사업주에게 증명책임이 있다고 판시했다. 한편 피해근로자 등을 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우 남녀고용평등법 14조2항을 직접 위반한 것으로 보기는 어렵다고 본 원심의 판결을 긍정하면서도, 피해근로자 등에 대한 보호의무를 위반한 것으로서 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면 사업주는 민법 750조에 따라 불법행위 책임을 질 수 있다고 판시했다.

☞ 사실 관계

경찰은 2013년 철도파업 당시. 경찰은 체포영장을 집행하는 경우 필요한 때에는 타인의 주거 등 내에서 피의자 수색을 할 수 있도록 한 형사소송법 제216조 제1항 제1호를 근거로 별도의 압수·수색영장 없이 체포영장만 소지하고 민주노총을 수색하였고, 이 때 경찰의 침탈에 항의하는 수많은 조합원과 시민들이 특수공무집행방해 혐의로 기소되어 재판을 받고 있음. 이에 법률원은 당시 경찰의 공권력 행사가 위법하다고 보아 위헌법률심판제청을 신청하였고, 서울고등법원이 이를 받아들여 위헌제청을 결정한 바 있음(서울고등법원 2015초기232 위헌제청 결정). 이에 대하여 헌법재판소 전원재판부는 2018년 4월 26일 재판관 전원 일치 의견으로 형사소송법 제216조 제1항 제1호 중 제200조의2(영장에 의한 체포)에 관한 부분이 헌법에 합치되지 않는다고 결정하였음

* 제216조(영장에 의하지 아니한 강제처분) ①검사 또는 사법경찰관은 제200조의2·제200조의3·제201조 또는 제212조의 규정에 의하여 피의자를 체포 또는 구속하는 경우에 필요한 때에는 영장 없이 다음 처분을 할 수 있다.

1. 타인의 주거나 타인이 간수하는 가옥, 건조물, 항공기, 선차 내에서의 피의자 수사

☞ 의의

2013년 경찰의 민주노총 침탈이 위법하다는 점이 확인되었고, 경찰의 위법한 공권력 행사로 피해를 입은 시민과 조합원들이 권리구제를 받을 길이 열렸음. 형사재판에서 무죄, 민사상 손해배상청구를 할 가능성이 열렸는데, 현재 법원에 계류 중인 형사사건에서는 경찰의 위법한 공권력 행사에 저항한 정당방위 내지 정당행위를 주장하여 무죄를 다투면 됨.(다만, 무죄를 다툴 수 있는 부분은 원칙적으로 '공무집행방해·특수공무집행방해'이고, 일반교통방해죄의 경우는 논란의 여지가 있음). 유죄판결이 확정된 경우 재심을 청구할 수 있는지에 대해서는 논란이 있으므로 시범적으로 진행 후 판단 필요.

2018년 하반기 판결, 판정

[개별 근로기준 관련]

1. 대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결

- 연차휴가에 대한 권리 발생 요건

2. 대법원 2018. 9. 13. 선고 2017다16778 판결 ☞ 해고예고수당

- 사용자의 해고예고수당지급의무는 해고의 효력 유무와 무관

3. 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결 ☞ 평균임금

- 성과급이 평균임금의 산정기초가 되는 임금에 해당하기 위한 요건

4. 대법원 2018. 8. 30. 선고 2016다228802 판결

- 퇴직급여법은 하한을 정한 것이므로 퇴직금 산정은 퇴직금규정 등에 따라야 함

[집단적 노사관계 관련]

1. 대법원 2018.7.26. 선고 2016다205908 판결

- 규약상 내부절차 전혀 안거치고 중요한 근로조건 관한 사항 직권조인 대표자의 책임

2. 대법원 2018. 8. 1. 선고 2015다22489 판결

- 무효인 정리해고 중 직장폐쇄한 경우 직장폐쇄의 적법성과 무관하게 임금지급의무

3. 대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결

- 소수노조에 노조사무실 제공하지 않은 공정대표의무에 대해 손해배상책임 인정

4. 대전지방법원 2018. 7. 26. 선고 2018카합50322 결정 등

- 잠정합의안 찬반투표 하는 경우에 소수노조 및 그 조합원도 참여할 권리 인정

5. 서울행정법원 2018. 8. 16. 선고 2016구합53098 판결 등

- 현대·기아자동차 대리점 판매노동자이 노조법상 근로자에 해당된다고 인정

6. 서울남부지방법원 2018. 8. 23. 선고 2015고단2030 판결

- 창조컨설팅 심종두, 김주목 부당노동행위 공범으로 법정구속

[비정규직]

1. 대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결

- 기간제 근로자의 부당해고 기간도 사용제한기간 2년에 포함된다

2. 서울중앙지방법원 2018. 6. 28. 선고 2017가합521978

- 사용사업주의 지위를 승계하여 2년 넘게 파견노동자 사용했다면 직접 고용의무

[집회 및 시위의 자유]

1. 헌법재판소 2018. 6. 28. 선고 2015헌가28 결정

- 국무총리 공관 100미터 이내에서 옥외집회 금지 조항 헌법불합치

2. 헌법재판소 2018. 7. 26. 선고 2018헌바137 결정

- 각급 법원 100미터 이내에서 옥외집회 금지 조항 헌법불합치

1, 대법원 2018.6.28. 선고 2016다48297 판결

◉ 연차휴가수당

판 결 요 지

근로기준법 제60조제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다. 다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다고 보아야 한다.

☞ 원고는 의정부시 가로환경미화원인데, 시설관리공단 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년에 관해 '만 61세가 되는 해의 12월 말일로 한다.'라고 규정하고 있다. 원고는 단체협약에서 정하고 있는 특별유급휴가를 만 61세가 되는 해의 12.31.까지 사용하였다. 그러나 대법원은 원고가 만 61세가 되는 12.31. 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료되어, 원고가 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다고 보았다(원심인 의정부지법 2016. 10. 13. 선고 2016나4045 판결은 12. 31. 까지 근무한 것으로 보아 퇴직연도 근로에 따른 연차휴가수당이 발생한다고 보았다).

◆ 주의

퇴직일을 언제로 보는지에 따라(12월31일인지 1월1일인지) 퇴직시 연차휴가에 대한 권리가 발생하는지 달라질 수 있는데, 위 대법원 판결은 정년에 관해 '만 61세가 되는 해의 12월 말일로 한다'고 되어 있어 퇴직일을 12월 31일로 보아 연차휴가에 대한 권리가 발생하지 않는다고 보았음. 따라서 사업장에서 정년을 만 OO세로 한다면, 취업규칙이나 단체협약에 만OO세가 되는 해 말일까지 근무하고 그 다음날에 퇴직하는 것으로 명시할 필요가 있음.

2. 대법원 2018. 9. 13. 선고 2017다16778 판결

◉ 해고예고수당

판 결 요 지

근로기준법 제26조 본문에 따라 사용자가 근로자를 해고하면서 30일 전에 예고하지 아니하였을 때 근로자에게 지급하는 해고예고수당은 해고가 유효한지 여부와 관계없이 지급되어야 하는 돈이다. 해고예고제도는 근로자로 하여금 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적·경제적 여유를 주려는 것으로 해고의 효력 자체와는 관계가 없는 제도다. 따라서 그 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다고 하더라도 근로자가 지급받은 해고예고수당은 부당이득이 아니다.

☞ 해고예고의무 또는 해고예고수당지급의무는 해고의 효력 유무와 상관없이 사용자가 부담하는 의무임. 따라서 해고예고수당을 지급받았다면 해고가 무효라고 하더라도 반환할 필요가 없음.

3. 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결

◉ 평균임금

판 결 요 지

공기업이나 준정부기관이 공공기관의 운영에 관한 법률(이하 '공공기관 운영법'이라 한다)에 근거하여 기획재정부장관의 경영실적 평가결과에 따라 직원들에게 성과급(이하 '경영평가성과급'이라 한다)을 지급하고 있는데, 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지가 이 사건의 쟁점이다.

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다(대법원 2001.10.23. 선고 2001다53950 판결 등 참조).

경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 보아야 한다. 경영실적 평가 결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다.

☞ 정부의 공공기관 경영실적 평가에 따라 지급되는 경영평가성과급도 근로의 대가로 지급되는 임금이므로 평균임금 산정시 포함해야 한다는 대법원 판결임.

* [참고판결 1]

원심이 확정한 사실관계에 의하면, 피고 회사가 영업직원에게 지급하는 이 사건 성과급은 근로자 개인의 실적에 따라 그 지급 여부와 지급액수가 결정되는 것인바, 근로자 개인의 실적에 따라 결정되는 성과급은 지급조건과 지급시기가 단체협약 등에 정하여져 있다고 하더라도 지급조건의 충족 여부는 근로자 개인의 실적에 따라 달라지는 것으로서 근로자의 근로제공 자체의 대상이라고 볼 수 없으므로 임금에 해당된다 할 수 없다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2001다76328 판결)

**[참고판결 2]

이 사건 포상금은 피고가 매년 같은 시기에 같은 비율에 따라 지급하는 것이 아니라 피고가 일방적으로 정한 지급시기와 지급액수, 지급기준에 따라 지급하는 것이기는 하지만, 상품권판매는 구두류 제품판매를 주업으로 하는 피고가 역점을 두는 사업이므로 직원들이 상품권판매를 위하여 하는 영업활동은 결국 피고에 대하여 제공하는 근로의 일부라고 볼 수 있어 포상금은 근로의 대가로 지급되는 것이라고 보아야 하고, 기록에 나타난 자료에 의하면 포상금 지급은 해마다 그 지급시기는 다르나 매년 한두 차례 시행되는 것이 관례화되어 있음을 알 수 있으므로 이를 우발적, 일시적 급여라고 할 수 없으며, 피고가 해마다 미리 지급기준과 지급비율을 정하고 그에 따라 계산된 포상금을 지급하는 것인 이상 직원들이 그 요건에 맞는 실적을 달성하였다면 피고로서도 그 실적에 따른 포상금의 지급을 거절할 수 없을 것이므로 이를 은혜적인 급부라고 할 수도 없다(대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결).

4. 대법원 2018. 8. 30. 선고 2016다228802 판결

◉ **[사실관계]** 사용자가 급여규정의 해석상 퇴직금 산정 기초인 평균임금에 포함되는 급여(가족수당과 상여금)를 제외해도 누진제를 적용하면 퇴직금 액수가 퇴직급여법이 보장한 금액에 미달하지 않는다면서 위 가족수당과 상여금을 제외하고 산정하여 중간정산퇴직금을 지급하였고 근로자들은 급여규정에 따라 퇴직금을 산정하여야 한다면서 그렇게 산정한 퇴직금과 이미 수령한 퇴직금의 차액을 청구함.

판 결 요 지

근로자 퇴직 당시 시행하는 단체협약이나 취업규칙의 퇴직금규정 등이 있으면 사용자는 그에 따라 산정한 퇴직금을 지급해야 한다. 다만 이러한 퇴직금규정 등에 따라 산정한 퇴직금이 근로자퇴직급여 보장법 제8조제1항이 정한 퇴직금액의 하한에 미치지 못하면 그 하한을 지급해야 한다. 그러나 이것이 퇴직급여법의 위 규정이 정한 퇴직금액의 하한을 초과하기만 하면 퇴직금 규정 등에서 정한 것보다 불리하게 퇴직금을 지급해도 된다는 뜻은 아니다.

☞ **원심은 평균임금에 포함시켜야 할 급여를 제외하고 퇴직금을 산정하더라도 그 금액이 퇴직급여법의 보장금액을 넘기만 하면(노사합의에 따른 퇴직금 지급률을 적용하면 원고들 대부분이 보장금액을 상회함) 적법하다고 판단하였으나, 대법원은 퇴직급여법은 하한을 정한 것일 뿐이고 퇴직금규정 등 노사합의가 있으면 그에 따라 퇴직금을 산정하여 지급해야 한다고 보아 원심을 파기한 사례 임**

[집단적 노사관계 관련]

1. 대법원 2018.7.26. 선고 2016다205908 판결

◉ **[사실관계]** 2014년 4월 KT노조와 사측은 근속 15년 이상의 직원을 대상으로 특별 명예퇴직을 시행하고 2015년 1월부터 임금피크제를 도입하기로 합의했으며 대학생자녀 학자금지원 등도 폐지하기로 함. 위 합의를 근거로 직원 8,300여명을 명예퇴직 시킴. KT 전·현직 노조원 226명이 KT노조와 노조위원장 등을 상대로 낸 손해배상청구소송에서 조합원 1인당 20만~30만원의 위자료를 지급하라고 판결한 원심(서울고법 2015.12.16. 선고 2015나2026878 판결)을 확정함.

판 결 요 지

노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다(대법원 2014. 4. 24. 선고 2010다24534 판결 등). 헌법과 법률의 규정, 취지와 내용 및 법리에 비추어 보면, 노동조합의 대표자가 위와 같이 조합원들의 의사를 결집·반영하기 위하여 마련한 내부 절차를 전혀 거치지 아니한 채 조합원의 중요한 근로조건에 영향을 미치는 사항 등에 관하여 만연히 사용자와 단체협약을 체결하였고, 그 단체협약의 효력이 조합원들에게 미치게 되면, 이러한 행위는 특별한 사정이 없는 한 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다고 보아야 한다.

☞ 노조 규약에 단체협약 체결에 관한 사항을 조합원 총회의 의결사항으로 정하고 있고, 대표자로 하여금 조합원 총회의 의결을 거친 후

단체협약을 체결하도록 정하고 있음에도 의견수렴 절차를 전혀 거치지 않은 채 특별명예퇴직 및 임금피크제 시행, 복지제도변경 등을 내용으로 하는 단협을 체결한 것은 노동조합의 의사형성 과정에 참여할 수 있는 조합원들의 절차적 권리를 침해한 불법행위에 해당하므로 조합원에 대하여 손해배상책임을 인정함.

2. 대법원 2018. 8. 1. 선고 2015다22489 판결

◉ 진방스틸지회 사례

판 결 요 지

원고들이 이 사건 정리해고가 없었어도 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것임이 명백하지 않고, 이 사건 직장폐쇄는 제1차 정리해고 때부터 이 사건 정리해고에 이르기까지 피고의 부당한 정리해고가 주요 원인이 되어 발생한 쟁의행위에 기인하는 이상, 이 사건 직장폐쇄의 적법 여부와 관계없이 원고들이 근로제공을 하지 못한 귀책사유는 피고에게 있다고 할 것이므로 피고는 이 사건 쟁의행위 및 직장폐쇄 기간에도 임금지급의무를 부담한다고 본 원심의 판단은 정당하다.

☞ 무효인 정리해고 기간 중 정리해고 반대를 위한 쟁의행위 및 직장폐쇄에 대하여 임금청구권이 인정되는지 여부가 주요 쟁점인 사건에서 대법원은 직장폐쇄의 적법 여부와 관계없이 근로제공을 하지 못한 귀책사유는 사용자에게 있으므로 직장폐쇄기간 중에도 임금을 지급해야 한다고 본 사건임

3. 대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결

◉ 공정대표의무 손해배상

판 결 요 지

노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다. 따라서 교섭대표노조에게만 근로시간 면제를 인정하면서 소수노조에게는 이를 인정하지 않은 것은 합리적인 이유 없이 소수노조를 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당한다. 이로 인해 소수노조가 무형의 손해를 입었으므로 피고들은 원고에게 불법행위에 기한 손해배상으로서 위자료(노조사무실 미제공에 대해 500만원, 타임오프 미제공에 대해 500만원)를 지급할 의무가 있다고 판단

☞ 대법원이 공정대표의무 위반에 대하여 불법행위 손해배상책임을 인정한 첫 사례

4. 대전지방법원 2018. 7. 26. 선고 2018카합50322 결정 등

판 결 요 지

교섭대표노동조합이 임금과 단체협약 관련 잠정합의안에 대한 찬반 투표를 실시하는 데 있어 교섭대표노동조합 조합원만 참여시키고 소수 노동조합 조합원의 의사를 반영시키지 않는 것은 소수 노동조합을 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다는 공정대표의무(노동조합법 제29조의4 제1항)를 위반하여 소수 노동조합과 조합원의 헌법상 보장된 단체교섭권(대한민국헌법 제33조 제1항)을 침해하는 것이 된다. 채권자들은 대한민국헌법 제33조 제1항, 노동조합법 제29조 제2항, 제29조의4 제1항 등에 근거하여 이 사건 잠정합의안에 대한 투표와 개표 절차에 참여하여 자신들의 의사를 투표 결과에 반영할 권리를 가진다.

☞ 교섭대표노조가 잠정합의안 찬반투표 실시할 경우 소수노조와 그 조합원들의 의견도 투표결과에 반영해야 한다는 결정. 콘티넨탈지회, 두산인프라코어지회, 한국타이어지회는 각 교섭대표노조를 상대로 가처분을 신청하여 인용됨.

5. 서울행정법원 2018. 8. 16. 선고 2016구합53098 판결 등

판 결 요 지

노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는 지는 ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ② 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ⑤ 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다. 이 사건 판매대리점 카마스터들은 위 ①~⑥의 요건에 모두 부합하여 노조법상 근로자에 해당한다.

☞ 현대·기아자동차 대리점 판매노동자들은 2015년에 노동조합을 설립하여 각 대리점에 단체교섭을 요구하였지만, 대리점들은 판매사원들이 노동자가 아닌 개인사업자라 주장하며 교섭을 거부한 사안에 대해서 법원이 노조할 권리를 인정한 사건임.

6. 서울남부지방법원 2018. 8. 23. 선고 2015고단2030 판결

◉ [사실관계]

서울남부지방법원은 노무법인 창조컨설팅 소속 공인노무사인 심종두, 김주목이 유성기업 유시영 등, 발레오전장시스템스코리아 강기봉 등에 노조파괴 컨설팅을 하였다는 사실을 인정하였고, 결국 창조컨설팅이 유성기업, 발레오전장의 부당노동행위를 용이하게 하였다(방조범)는 이유로 유죄를 선고하였습니다. 이에 따라 창조컨설팅은 벌금 1,000만원에 처해졌고, 노무사 심종두, 김주목은 징역 1년 2개월의 실형에 처해져 법정에서 구속함.

☞ 법을 남용하여 노동3권을 파괴하려는 어떠한 시도도 허용될 수 없고, 반드시 무거운 법적 처벌을 받게 된다는 점이 분명해졌지만, 노동3권 파괴를 돈벌이로 이용한 자에 대한 처벌이 징역 1년 2개월에 그친 것은 문제임. 현행 노조법상 부당노동행위의 법정형은 최대 징역 2년에 불과함. 부당노동행위 처벌 강화 등 부당노동행위제도를 개선할 필요가 있음

[비정규직]

1. 대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결

판 결 요 지

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)의 기간제 근로자 보호 취지, 사용자의 부당한 갱신거절로 인한 효과 등을 고려하면 사용자의 부당한 갱신거절로 인해 근로자가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 존속하는 범위에서는 기간제법 4조2항에서 정한 2년의 사용제한기간에 포함된다고 봐야 한다.

☞ 기간제 근로자가 실제로 일한 기간이 총 2년이 되지 않더라도 부당해고 기간도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 기간인 2년에 포함하여 계산하여야 한다고 본 판걸.

2. 서울중앙지방법원 2018. 6. 28. 선고 2017가합521978

판 결 요 지

원고는 파견사업주와 두 번에 걸쳐 근로계약을 체결했지만, 두 번째 근로계약 체결에도 전과 다름없이 송○○의 운전기사로 근무했다. 원고와 파견사업주가 체결한 두 번째 근로계약은 첫 번째 근로계약과 똑같은 내용의 것이었고 오직 근로계약기간과 총 임금액만 다른 내용의 것이었다. 파견사업주는 국민은행과 근로자파견계약 체결 이후 계약의 종기가 도달하기 전에 KB금융지주와 근로자파견계약을 체결하였는데 이는 원고가 송OO의 운전기사로 계속 근무한 것에 따른 것이었다. 이에 대해서 원고, 파견사업주, 사용사업주 모두 문제삼지 않았다. 따라서 피고 국민은행은 2014년 1월1일 KB금융지주와의 묵시적 합의에 따라 그로부터 탠덤코리아 및 원고에 대한 사용사업주 지위를 그대로 승계했고, 파견사업주(탠덤코리아) 및 원고도 이에 동의했다고 보는 것이 타당하다.

☞ 사용사업주의 지위를 승계하여 합산하여 2년 넘게 파견노동자 사용했다면 직접 고용의무를 부담한다.

[집회 및 시위의 자유]

1. 헌법재판소 2018. 6. 28. 선고 2015헌가28 결정

◉ 국무총리 공관 100미터 이내 옥외집회 금지 조항 헌법불합치

결 정 요 지

이 사건 금지장소 조항은 국무총리 공관의 기능과 안녕을 직접 저해할 가능성이 거의 없는 '소규모 옥외집회·시위의 경우','국무총리를 대상으로 하는 옥외집회·시위가 아닌 경우'까지도 예외 없이 옥외집회·시위를 금지하고 있는바, 이는 입법목적 달성에 필요한 범위를 넘는 과도한 제한이다. 또한 이 사건 금지장소 조항은 국무총리 공관 인근에서의 '행진'을 허용하고 있으나, 집시법상 '행진'의 개념이 모호하여 기본권 제한을 완화하는 효과는 기대하기 어렵다. 또한 집시법은 이 사건 금지장소 조항 외에도 집회의 성격과 양상에 따른 다양한 규제수단들을 규정하고 있으므로, 국무총리 공관 인근에서의 옥외집회·시위를 예외적으로 허용한다 하더라도 국무총리 공관의 기능과 안녕을 충분히 보장할 수 있다. 따라서 이 사건 금지장소 조항은 그 입법목적을 달성하는 데 필요한 최소한도의 범위를 넘어, 규제가 불필요하거나 또는 예외적으로 허용하는 것이 가능한 집회까지도 이를 일률적·전면적으로 금지하고 있다고 할 것이므로 침해의 최소성 원칙에 위배된다.

이 사건 금지장소 조항을 통한 국무총리 공관의 기능과 안녕 보장이라는 목적과 집회의 자유에 대한 제약 정도를 비교할 때, 이 사건 금지장소 조항으로 달성하려는 공익이 제한되는 집회의 자유 정도보다 크다고 단정할 수는 없으므로 이 사건 금지장소 조항은 법익의 균형성 원칙에도 위배된다.

☞ 국무총리 공관의 기능과 안녕을 보호하는 데 필요한 범위를 넘어 국무총리 공관 인근에서의 집회를 일률적·전면적으로 금지한 집시법 조항 및 관련 처벌조항에 대해 헌법불합치 결정을 내림

2. 헌법재판소 2018. 7. 26. 선고 2018헌바137 결정

☞ 각급 법원 100미터 이내 옥외집회 금지 조항 헌법불합치

결 정 요 지

법원 인근에서의 옥외집회가 법관이나 법원 직원 또는 당사자의 생명이나 신체에 위협이 될 수 있는 경우나 재판과 관련하여 특정한 의사결정을 하도록 강요하는 압력으로 작용하는 경우, 또는 법원에의 출입이 제한되거나 지나친 소음 등으로 재판업무 수행 자체에 지장을 주는 경우 등 집회나 시위가 재판에 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 경우가 얼마든지 있을 수 있다. 그러나 법원 인근에서의 집회라 할지라도 법관의 독립을 위협하거나 재판에 영향을 미칠 염려가 없는 집회도 있다. 또한 심판대상조항은 다중의 압력으로부터 법원을 보호함으로써 법원에서 심리 중인 구체적 사건의 재판에 대한 영향을 차단하는 것을 목적으로 한다. 그런데 집시법은 심판대상조항 외에도 집회·시위의 성격과 양상에 따라 법원을 보호할 수 있는 다양한 규제수단을 마련하고 있다. 따라서 단지 폭력적이거나 불법적인 옥외집회·시위의 가능성이 있다는 이유만으로 심판대상조항에 따라 법원 인근에서의 옥외집회를 일률적이고 절대적으로 금지하는 것이 정당화될 수 없다.

심판대상조항은 법관의 독립이나 법원의 재판에 영향을 미칠 우려가 있는 집회·시위를 제한하는 데 머무르지 않고, 각급 법원 인근의 모든 옥외집회를 전면적으로 금지함으로써 구체적 상황을 고려하여 상충하는 법익 사이의 조화를 이루려는 노력을 기울이지 않고 있다. 심판대상조항을 통해 달성하려는 공익과 집회의 자유에 대한 제약 정도를 비교할 때, 심판대상조항으로 달성하려는 공익이 제한되는 집회의 자유 정도보다 크다고 단정할 수 없으므로, 심판대상조항은 법익의 균형성 원칙에도 어긋난다.

☞ 누구든지 각급 법원의 경계 지점으로부터 100미터 이내의 장소에서 옥외집회 또는 시위를 할 경우 형사처벌한다고 규정한 집시법 제11조 제1호 중 각급 법원 및 관련 처벌조항에 대해 헌법불합치 결정

메 모

메 모