

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790

**모든
노동자에게
차별 없이
최저노동조건을
보장하라!**



백신휴가 보장하라! ☹

삼성, LG 등 대기업들은 코로나19 백신 접종 시 유급 휴가를 보장하고 있으나, 중소기업 노동자 대다수는 백신휴가를 보장받지 못하고 있어 백신 양극화가 발생하고 있습니다. 이에 현재 금속노조에서 중소기업 백신휴가 보장 요구 캠페인을 하고 있으니 조합원분들의 많은 지지와 동참 바랍니다.

대체공휴일 확대와 최저임금 인상에도 남아있는 차별

「공휴일에 관한 법률」(이하 ‘공휴일법’)이 제정·공포되면서 이번 광복절부터 대체공휴일이 적용되고 노동자의 법정 유급휴일이 확대됩니다. 장시간 노동에 시달리는 한국 노동자들에게 유급휴일의 확대는 환영할 일이지만, 진짜 필요한 노동자들-근로계약서, 취업규칙이나 단체협약에서 보장되는 휴일이 거의 없는 중소기업사업장 노동자-에게는 적용되지 않거나(5인 미만 사업장) 유보(30인 미만 사업장)되고 있습니다. 모든 노동자에게 적용되어야 할 근로기준법이 가장 필요한 사람의 적용을 배제하고 차별을 조장하고 있는 것입니다.

한편, 얼마 전 2022년 최저임금이 시간당 440원, 눈곱만큼 인상되는 것으로 결정되었습니다. 최저임금의 직접적인 영향을 받는 사람들 중 많은 수가 중소기업사업장 소속 노동자입니다. 사업장 노동조건이 열악하고 소규모라 임단협 등 노사관계가 작동하기 어려운 노동자들에게 최저임금은 그 자체가 내년도 임금이지만, 복리후생비 등 산입범위 포함 확대 효과를 고려하면 사실상 동결 수준입니다. 사업장별 노사관계 등에 따라 각기 다른 임금을 지급받는 노동

자들에게 최저한도의 임금수준을 국가가 강제하여 임금에서의 차별을 조금이나마 완화하던 최저임금의 기능이 2021년에는 무력화되었다고 볼 수 밖에 없습니다.

“태양은 만인을 위해 뜬다. 누군가를 차갑게 차별하거나 빛을 내주기 아까워하는 심술 사나운 태양은 없다.” 노동법이 일하는 모든 노동자에게 내리쬐는 평등한 태양이 되길 바랍니다.

대체공휴일 확대 적용, 그러나 사업장 규모 따라 차별 존재

2021. 7. 7. 대체공휴일을 확대 적용하는 「공휴일법」이 제정되었습니다. 이전에는 대통령령인 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 설·추석연휴와 어린이날에 대하여 대체공휴일을 운영하도록 정하고 있었는데, 「공휴일법」은 더 많은 공휴일에 대하여 대체공휴일로 지정 및 운영할 수 있도록 하면서 그 구체적인 사항은 대통령령에 위임하고 있습니다. 이에 따라 7. 16. 입법예고된 「관공서의 공휴일에 관한

규정」 개정안에 의하면 종전의 대체공휴일 적용일에 더하여 **3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 등 국경일 4일에도 대체공휴일이 적용**됩니다. 법 시행일은 내년 1. 1.이지만 특례를 두어 올해 광복절, 개천절, 한글날에 대하여는 바로 대체공휴일이 적용되도록 했습니다.

그러나 이러한 쉼 권리는 모든 노동자에게 평등하게 보장되지 않습니다. 2018년 근로기준법을 개정하며 기존에 관공서에만 적용되던 공휴일과 대체공휴일을 일반 사업장에서도 유급휴일로 보장하게 된 것(근로기준법 제55조 제2항)인데, 이때 기업의 부담을 고려한다는 이유로 사업장 규모에 따라 그 시행 시기를 달리 정했기(근로기준법 부칙 제1조 제4항) 때문입니다. 이에 따라 **상시 근로자 5인 이상 30인 미만의 사업(장)은 올해가 아닌 내년부터 공휴일 및 대체공휴일을 적용**받을 수 있습니다. 심지어 근로기준법 제11조에 의하여 **5인 미만의 사업(장)은 공휴일**

및 대체공휴일의 적용이 전면 제외됩니다. 중소기업 사업장에 근무하는 노동자일수록 단체협약을 통해 유급휴일을 보장받는 것이 어려운데도, 노동조건을 최저기준을 정하는 법마저 더 늦게 적용하거나 아예 적용하지 않는 것입니다.

한편 단체협약에 유급휴일이 중복되는 경우 휴일은 1일만 부여하되 휴일임금을 지급(ex. “통상임금의 150%를 가산 지급”)하는 내용의 조항이 있는 경우, 대체공휴일 확대에 의해 임금 지급 관련 분쟁이 발생할 수 있습니다. 즉, 협약상 유급휴일인 광복절(8. 15.)과 일요일(주휴일)이 중복되는 경우 8. 16. 이 대체공휴일(법정 유급휴일)이 되더라도 추가로 협약 규정에 따른 ‘가산수당’을 지급해야 하는지가 문제되는데요. 위와 같은 규정은 협약자치의 원칙상 유효하므로 문언대로 가산수당 지급을 요구하되, 사측이 법 개정 등을 이유로 협약 이행을 거부하는 경우에는 보충교섭 등으로 정리할 필요가 있습니다.

상시 근로자 30인 이상	5인 이상 30인 미만	5인 미만
2021년부터 대체공휴일 확대 적용	2021년 공휴일·대체공휴일 미적용 2022년부터 적용	공휴일·대체공휴일 전면 적용 제외

2022년도 최저임금 타결, 산입범위 문제 여전

2022년도 시간당 최저임금이 올해보다 440원(5.1%) 오른 9160원으로 결정되었습니다. 월급(209시간) 기준으로는 191만 4440원입니다. 인상을 자체도 그리 높지 않지만, 최저임금 산입범위 확대 효과를 고려하면 실질 인상은 더욱 낮습니다. 지난 2018년 최저임금법 개정에 따라 2021년에는 월 1회 이상 지급되는 상여금 중 최저임금액의 15%를 초과하는 부분이 최저임금에 산입되었고, 2022년에는 10%를 제외한 나머지 부분이 모두 최저임금에 산입되기 때문입니다. 월 1회 이상 지급되는 식대, 교통비 등 현

금성 복리후생비도 2021년에는 최저임금액의 3%를 초과하는 부분이 최저임금에 산입되었으나, 2022년에는 2%를 제외한 나머지 부분이 모두 최저임금에 산입됩니다. 이처럼 최저임금 산입범위는 단계적으로 늘어나 2024년에는 정기상여금 전액, 현금성 복리후생비 전액이 최저임금에 산입됩니다. 종전에는 최저임금에 포함되지 않았던 임금이 최저임금에 포함됨으로써 해가 갈수록 최저임금 인상 효과가 무력화되는 것입니다. 이에 따라 최저임금은 취약한 노동자의 소득과 생활을 지지하는 사실상 유일한 수단으로서의 기능을 다하지 못하고 있습니다. 따라서 임단협 시 이를 고려하여 실질적인 임금 인상을 이룰 수 있도록 하여야 할 것입니다.

연도별 최저임금 산입범위	2021년	2022년
매월 지급 정기상여금	15% (273,372원) 초과 부분	10% (191,444원) 초과 부분
매월 지급 현금성 복리후생비	3% (54,674원) 초과 부분	2% (38,288원) 초과 부분

민간기업의 경영성과급 임금성 판결 경향과 현장 대응

법원이 최근 삼성전자, 현대해상화재보험, 한국유리 경영성과급에 대해 근로기준법상 임금에 해당한다는 판결을 내렸습니다. 위 판결들이 위와 같이 판단한 **핵심 근거**는 무엇인지 말씀드리겠습니다.

대법원은 2018년경 공공기관(한국감정원) 경영평가 성과급의 근로기준법상 임금 해당성에 대해 “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 평가결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다.”라고 판시하였습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결). 이전 대법원 판결들은 성과급의 지급대상, 지급조건 등이 정해져 있었다 하더라도 그 해의 생산실

적 등에 따라 지급 여부나 지급률이 달라지는 사정이 있었으면 지급 사유의 발생이 불확정적이라 하여 성과급의 임금 해당성을 부정하는 경향이 있었습니다.

하지만, 위 대법원 판결은 성과급이 그 해의 생산실적 등에 따라 지급 여부나 지급률이 달라지는 사정은 임금 해당성 판단 요소가 아니라는 점을 명확히 하고, 중요한 판단 요소는 성과급이 사전에 정해진 지급대상, 지급 조건에 따라 계속적·정기적으로 지급되어 사용자에게 지급 의무가 있는지 여부라는 점을 명확히 하였습니다. 이러한 판시는 현재까지 계속되고 있습니다(한국항공공사 경영평가성과급 사건 - 대법원 2018다231536 판결).

최근 삼성전자, 현대해상화재보험, 한국유리 경영성과급 하급심 판례들도 위와 같은 대법원 판례가 제시한 기준에 따라 경영성과급의 임금 해당성 여부를 판단한 것입니다.

① 삼성전자 판결 사안의 경영성과급 지급 실태 (서울중앙지방법원 2021.6.17. 선고 2019기합542535 판결)

- 회사는 급여규정에 성과급(목표 인센티브 성과 인센티브)의 지급대상과 산정기준, 지급일을 구체적이고 상세하게 정하고 있었고 매년 위 기준에 따라 위 성과급을 지급하였습니다.

② 현대해상화재보험 판결 사안의 경영성과급 지급 실태 (서울중앙지방법원 2021.4.15. 선고 2019기합538253 판결)

- 회사는 2003년부터 15년 이상 해마다 노사합의를 통해서든 내부결재를 통해서든 미리 경영성과급 지급기준, 즉 당기순이익에 따른 지급률에 관하여 정하였고, 해당 사업연도의 결산 결과 당기순이익이 그 지급기준의 최소기준을 충족하면 예외 없이 경영성과급을 지급기준 충족하지 못하면 지급하지 아니함하였습니다.

③ 한국유리 판결 사안의 경영성과급 지급 실태 (서울고등법원 2021.6.30. 선고 2020나2012736 판결)

- 회사는 단체협약에서 정한 당기순이익 규모별 지급대상, 지급조건에 따라 매년 당해 연도 당기순이익을 기준으로 한 성과급을 지급하였습니다.

☞ 즉, 성과급이 사전에 정해진 지급대상, 지급 조건에 따라 계속적·정기적으로 지급되어 사용자에게 지급 의무가 있는지가 중요

이처럼, 위 판결들의 성과급들은 모두 성과급의 특성상 실적에 따라 당해 연도에 지급되지 않을 수 있고 매년 지급액이 달라질 수 있었습니다. 그런데, 지급기준, 지급대상, 지급일 등 지급조건이 미리 정해져 있고 지급조건이 충족되면 사용자로서는 그 지급을 거절할 수 없었습니다.

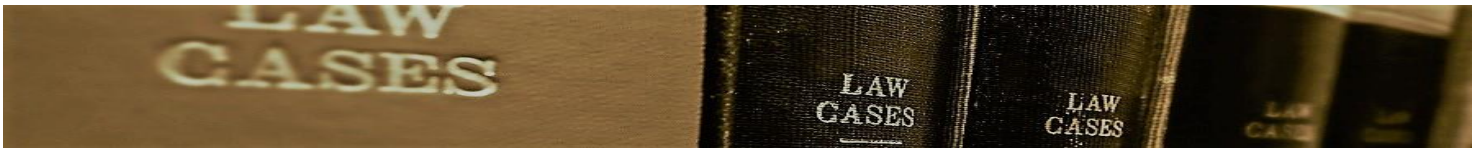
대부분 사업장에서 성과급은 기본급 등 보통의 임금과 마찬가지로 노동의 양이나 질과 밀접한 관련이 있고(회사의 경영성과는 노동자들이 집단적으로 제공한 노력이 없으면 발생할 수 없고, 성과급의 중요한 기능은 노동 동기와 의욕을 고취하고 협업을 위한 노력을 장려하는 것입니다), 회사로부터 지급받은 돈 중 상당한 비중을 차지하여 생활임금으로 기능하기에 근로기준법상 임금에 해당하는 것이 맞습니다.

다만, 앞서 살펴본 것처럼, 현재 법원은 성과급이

① 미리 정해진 지급조건이 존재하고 ② 지급조건을 충족하면 사용자에게 지급 의무가 발생하는 경우에 근로기준법상 임금에 해당한다는 태도를 보이고 있습니다.

따라서 각 사업장에서 성과급의 지급기준, 지급대상, 지급일 등 지급조건과 사용자의 지급 의무를 임단협, 임금 규정 등에 정하고, 그것이 여의치 않다면 적어도 매년 한 차례는 실적에 따라 성과급을 지급하는 것이 당연하다고 여겨질 정도의 노동관행(매년 성과급의 지급과 관련한 노사합의를 관철)을 형성시킬 필요가 있습니다. 월 고정급여 비중 확대가 금속노조의 임금원칙이기는 하나, 실제 근로의 대가이자 현실적으로 생활임금으로 기능하고 있음에도 불구하고 부당하게 임금성이 배제되고 있는 성과급과 같은 금원은 위와 같은 대응을 통하여 평균임금에 포함시키도록 해야 할 것입니다.

최신 판결·판정



현대위아와 사내협력업체 노동자들 사이에 근로자파견관계가 성립

대법원 2021. 7. 8. 선고 2018다243935, 243942 판결

[사실관계]

원고들은 자동차 엔진 생산업체인 현대위아와 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 현대위아 평택1, 2공장에서 엔진 조립 등의 업무를 담당하였으며 금속노조 조합원들입니다. 원고들은 현대위아와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약의 실질이 파견법상 근로자파견계약에 해당하는데, 원고들이 수행한 업무는 근로자 파견사업의 대상이 될 수 없는 '제조업 직접생산공정업무'에 해당하고, 현대위아가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하거나 근로자파견사업 허가를 받지 않은 업체로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 이상 현대위아가 원고들을 직접 고용할 의무를 부담한다고 주장하였습니다.

[판단요지 및 의의]

위 대법원 판결은 '원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 그 근로관계의 실질에 따라 판단' 한다는 기본 법리를 확인하면서, 다음 사정들을 근거로 원고들이 사내협력업체에 고용된 후 현대위아 평택1, 2공장에 파견되어 현대위아로부터 직접 지휘·명령을 받은 근로자파견관계에 있었다는 원심 판단을 수긍하였습니다. ▲ 현대위아는 작업표준서 등을 통해 사내협력업체 근로자들에게 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였고, ▲ 사내협력업체 근로자들은 현대위아가 계획한 전체 생산일정에 연동하여 작업할 수밖에 없어, 현대위아의 사업에 실질적으로 편

입되었으며, ▲ 실질적 작업배치권, 연장·휴일근로 지시권 등 전반적 노무관리 결정권한이 실질적으로 현대위아에 있었고, ▲ 사내협력업체 근로자들이 엔진조립업무 외의 다양한 업무를 수행하는 등 도급계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되었다고 보기 어렵고, ▲ 사내협력업체가 도급계약의 목적을 달성하기 위해 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있었다고 보기 어려운 점을 근거로 위와 같이 판단하였습니다.

현대위아측은 사내협력업체 노동자들이 담당하는 엔

진조립업무가 원청 정규직이 담당하는 엔진가공업무와 연동되지 않는다는 점 등을 이유로 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 주장하였으나, 위 대법원 판결은 이를 받아들이지 않았습니다. 위 판결은 근로자파견관계의 성립 판단 기준에 관하여 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등이 선언한 기존 법리를 재확인하면서 작업표준서 등을 근거로 업무와 관련한 원청의 직·간접적인 지휘·명령을 인정하여 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 보았다는 점에서 의의가 있습니다.

원청사용자가 불법파견 소취하 목적으로 하청노동자에게 불이익을 준 행위는 지배·개입의 부당노동행위

중앙2020부노305 판정

[사실관계]

현대위아가 불법파견에 따른 직접고용의무를 잠탈하고자 사내협력업체 소속 노동자들을 원격지로 전보하여 불이익을 주고, 소취하자 등에게만 고용을 보장하는 등 이익을 제공한 사안입니다. 현대위아 평택공장 사내협력업체 4곳에 소속된 노동자들은 금속노조에 가입하여 정규직화 투쟁을 벌여 왔으며, 최근 대법원은 이들 중 일부가 현대위아를 상대로 제기한 불법파견 소송(1차)에서 불법파견을 인정하였습니다. 상기 소송이 대법원에 계류 중이던 2019년 12월경, 현대위아와 협력업체 대표들은 불법파견 소송을 취하지 않으면 평택2공장을 울산3공장으로 이전할 수밖에 없다면서 소송 취하를 압박하기 시작하였습니다. 현대위아는 2021년 6월경 평택공장 협력업체 노동자들을 대상으로 불법파견 소취하 내지 부제소 합의서를 작성하고, 해당 인원에 대해서 자회사(현대위아가 지분 투자한 신설법인)로 고용을 승계시키고 3천만 원의 지원금을 제공하였습니다. 반면 소취하 내지 부제소 합의를 거부한 금속노조 조합원들에 대하여는 협력업체와 도급계약을 변경하여 울산3공장에서 근무하도록 하였습니다. 금속노조와 울산3공장 출근지시를 받게 된 조합원들은 위 행위를 지배·개입의 부당노동행

위로 보고 노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다.

[판단요지 및 의의]

먼저, 위 판정은 현대위아가 사내협력업체 노동자들의 기본적 노동조건 등에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고, 사내협력업체 노동자들의 작업 일정과 방식 및 규칙 등을 정하고 이들을 직·간접적으로 지휘·감독하면서 지배력 내지 영향력을 행사해 온 사실을 근거로 현대위아가 금속노조 및 신청 조합원들에 대하여 부당노동행위 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다고 판단하였습니다. 다음으로, 위 판정은 ‘원청사용자인 현대위아가 불법파견 소송 제기자에 대한 파견법상 직접고용의무를 잠탈하기 위한 목적에서 자신의 우월한 지위를 이용하여 4개 협력업체 대표 등을 통해 이 사건 근무지 변경에 이르는 일련의 과정에 개입하여 불법파견 소송 취하 내지 부제소 여부에 대한 금속노조와 신청인 조합원들의 의사결정에 지배력 내지 영향력을 행사한 사실과 그로 인해 지회의 조직과 운영 및 조합활동이 심각하게 위축되었으므로 지배·개입의 부당노동행위가 인정된다’고 판단하였습니다.

2010년 현대중공업 사내하청노조 사건에서 대법원은

이른바 ‘실질적 지배력설’ 입장에서 근로계약상 상대방이 아닌 원청사용자도 노조법상 지배·개입 부당노동행위 사용자에게 해당할 수 있다고 판단한 바 있습니다. 그러나 여전히 하청노동자들은 협력업체 폐업, 공장이전 등 원청사용자의 탄압에 무방비로 노출되어 있습니다. 파견법상의 규제에도 불구하고, 원청사용자들은 불법파견이 대법원에서 확정되기 전까지는 파견법에 따른 직접고용의무를 이행하지 않고 있으며, 현대위아, 현대제철 등의 사례에서처럼 간접고용 노

동자들을 정규직 노동자들에 못미치는 근로조건으로 자회사에 입사시키는 방식으로 새로운 차별을 양산하는 불법 내지 탈법을 계속해서 저지르고 있습니다.

이번 중노위 판정은 노조법상 사용자 범위를 확대한 현대중공업 사건의 대법원 판례법리를 재확인하고, 파견법 위반에 따른 의무를 잠탈하고 간접고용 노동자들의 노동권을 탄압하는 원청사용자의 행위에 일정 부분 제동을 걸었다는 점에 의의가 있습니다.

원청사용자 CJ대한통운은 택배기사와의 단체교섭에서 사용자에게 해당, CJ대한통운의 단체교섭 거부는 부당노동행위

중앙2021부노14 판정

[사실관계]

CJ대한통운은 택배대리점(집배점)과 택배운송에 관한 위수탁계약을 체결하고, 대리점들은 택배기사와가 이를 재위탁하는 계약을 체결하고 있습니다(고용구조상 CJ대한통운은 원청사업주, 대리점은 하청업체인 형태). 전국택배노조는 대리점과 재위탁 계약을 체결하고 있는 택배기사가들이 조합원으로 가입되어 있으며, 2020. 3. 12. CJ대한통운을 상대로 단체교섭을 요구하였습니다. CJ대한통운은 ‘택배기사는 CJ대한통운과는 아무런 계약관계가 없다’는 등의 이유로 단체교섭을 거부해 왔고, 전국택배노조는 이를 단체교섭 거부의 부당노동행위로 보고 노동위원회에 구제신청을 제기한 사안입니다.

[판단요지 및 의의]

위 판정은 먼저 노조법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자의 범위에 대하여 근로자와 직접 근로계약 내지 노무제공계약을 체결한 사업주가 아닌 원청사업주(이 사건에서 CJ대한통운)가 부분적이다라든가 기본적인 노동조건 등을 지배·결정하는 법률적 또는 사실적인 권한과 책임을 가지고 있다면 그에 상응하여 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담하는 것이 합당하며, 노무제공관계의 실질에 비추어 단체교섭의 대상인 노동조건 등을 지배·결정하는 자가 누구인지

를 기준으로 판단하여야 한다고 보았습니다.

위 판정은 상기 판단기준에 따라 CJ대한통운이 전국택배노조가 제시한 단체교섭요구사항에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 보고 단체교섭에 응하지 않은 것이 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 구체적으로 ▲ 택배기사가 수행하는 업무는 CJ대한통운의 택배서비스사업 수행에 본질적이고 핵심적인 요소로서 필수적인 노무에 해당하며, ▲ 서브터미널에서 택배기사의 상품인수·인도시간 단축, 작업환경 개선, 주5일제 및 휴일·휴가 실시, 수수료 인상 등 전국택배노조 교섭요구사항은 택배기사가 종사하는 노무와 직접적인 관련성을 갖는 노동조건으로 CJ대한통운이 전적으로 또는 대리점주와 중첩적으로 지배·결정하는 사항인 점을 근거로 들어 위와 같이 판단하였습니다.

2010년 현대중공업 사내하청노조 사건에서 대법원은 근로계약 내지 노무제공계약을 체결하고 있지 않은 원청사업주도 노조법상 사용자에게 해당될 수 있다고 판단한 바 있으며, 위 판례법리는 단체교섭 상대방인 사용자에도 동일하게 적용된다고 보는 것이 노동법학계의 통설입니다. 위 중노위 판정은 위 대법원 판결의 의의를 살려 원청사용자가 실질적으로 지배·영향력을 행사하는 사항에 대하여 단체교섭 의무를 부담시킴으로써 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권 보장 의 원칙을 확인한 판정입니다.

정규직화 투쟁 8년 만 현대위아 불법파견 대법원 판결 승소

INTERVIEW

현대위아평택비정규직지회 김영일 지회장

지난 7월 8일, 대법원은 현대위아의 불법파견을 인정한 1, 2심 판결을 정당한 것으로 확정하였습니다. 2013년 지회를 결성하여 정규직화 투쟁을 시작한지 8년, 2014년 1차 소송을 제기한지 7년 만에 나온 불법파견 확정판결입니다. 수단과 방법을 가리지 않고 소취하자를 늘리려는 현대위아의 탄압을 견디면서 결국 대법원 확정판결을 받아낸 김영일 지회장에게 이번 판결의 의미와 향후 과제에 대해 들어보았습니다.

불법파견 승소를 축하드립니다. 2013년 지회 결성 후 8년 만에 거둔 성과인데요, 소감 한 말씀 부탁드립니다.

대법 판결을 앞두고 걱정이 많았습니다. 노동조합을 설립하고 불법파견 소송을 제기하면서 원청인 현대위아는 사내하청업체를 이용해 고용불안을 조장하기 위해 업체 폐업도 여러 번 했고, 계약해지, 복수노조, 노노갈등 등 많은 탄압이 있었습니다. 현대위아의 탄압에도 8년이란 시간동안 꺾기며 버티며 투쟁해 온 우리 조합원들, 만약에 대법원에서 하급심 판결이 뒤집혀 패소하게 되면 어떻게 하나 걱정이 되었고, 대법원에서 승소 판결을 받았을 때 오랜 시간 걱정했던 것들이 사라지면서 후련했습니다.

불법파견이 확정됐고, 그 직전 중노위가 조합원들에 대한 울산3공장 전보를 부당노동행위로 판단했습니다. 현재 현대위아의 태도는 어떤가요?

아직 아무런 변화가 없습니다. 대법 판결 이후 현대위아가 가장



먼저 한 행동은 평택공장 정문을 걸어 잠그는 것이었습니다. 대법원 판결이 나온 다음 날 출근을 하기 위해 공장 앞에 갔지만, 현대위아는 정규직 사원 그리고 WHI라는 기획법인(불과소송을 취하시키기 위해 설립한 법인) 사람들에게는 문을 열어주고 대법 판결에서 승소한 비정규직 노동자들만 출입을 통제하고 있습니다.

대법원 확정 판결을 받았지만 여전히 해결해야 할 문제가 남아 있는 것 같은데요, 향후 어떠한 투쟁을 계획하고 있는지 말씀해주세요.

대법원 판결과 중앙노동위원회 판정으로 확인된 것처럼 조합원들은 비정규직이 아닌 정규직 전환을 통해 현대위아 평택공장 에서 일하고 싶습니다. 그러나 현대위아는 아직까지 대법원 판결과 중노위 판정을 따를 생각이 없는 것 같습니다. 2차, 3차 추가 소송을 진행하고 있는 조합원들이 있고, 울산3공장 전보 문제도 해결되지 않았습니다. 소송에서 패소한 협력업체 보경 소속의 조합원들도 정규직으로 전환되어야 합니다. 이들 금속노조 조합원들이 모두 다 정규직으로 전환이 될 때까지 함께 투쟁 할 것입니다. ☹