



[금속노조 법률학교 3강]

구조조정과 대응

2020. 5. 6.

장석우 변호사 (금속노조법률원)

- I . 최근 경제상황과 구조조정에 대한 이해
 - II . 주요 금속사업장 구조조정 최근 양상
 - III . 구조조정 유형별 노동조합 대응방안
 - IV . 마치며
-

I . 최근 경제상황과 구조조정에 대한 이해

1. 구조조정에 대한 전략적 대응
2. 경제 및 산업 전망

기업의 구성요소와 외부환경

정치/법률(P)

- 노동관계법
- 환경법규
- 공정거래법
- 조세
- 수출규제 등

경제(E)

- GDP
- 물가
- 환율
- 금리
- 실업률 등

사회/문화(S)

- 친환경제품
- 인터넷구매
- 다문화
- 고령화
- 감염병 등

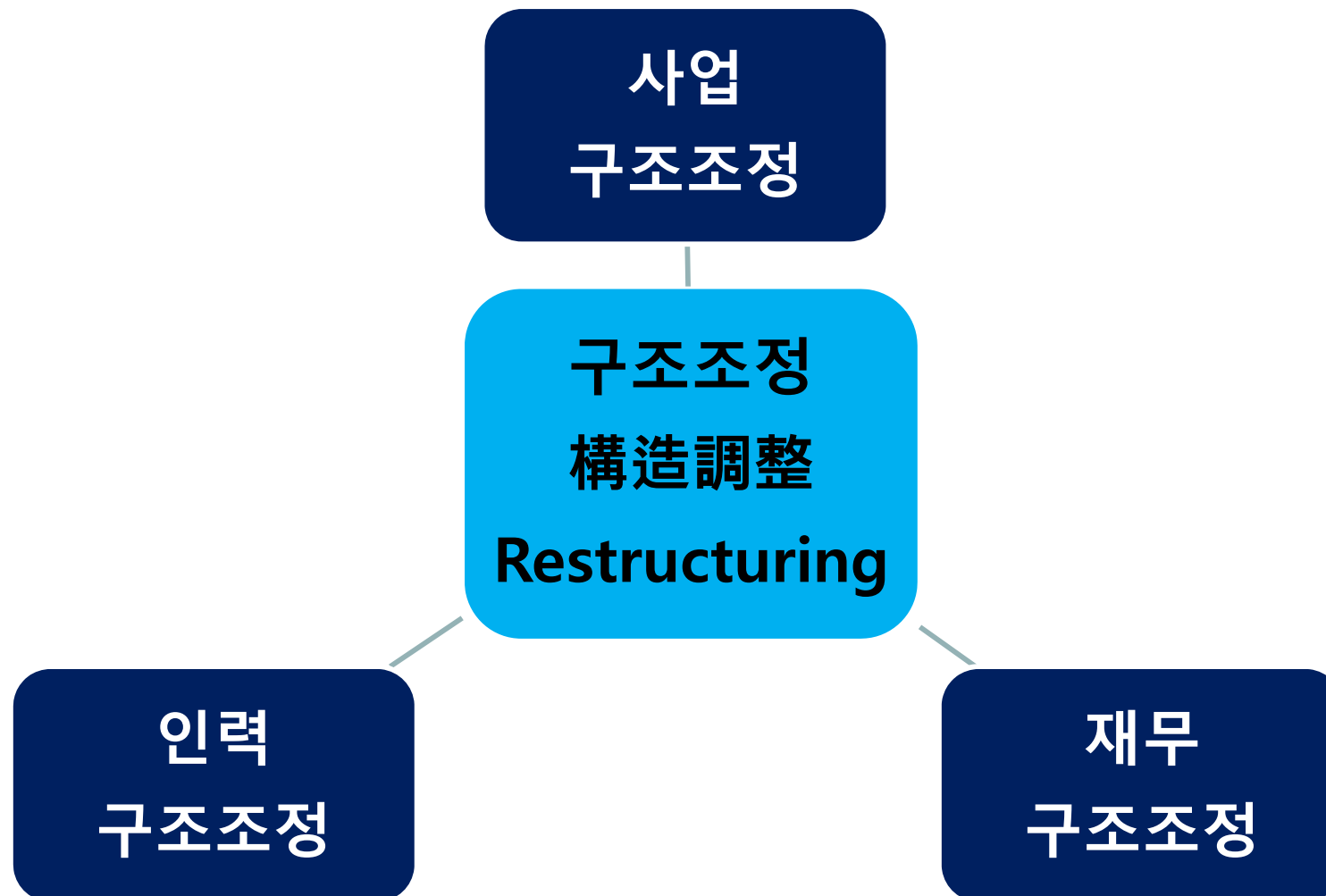
기술(T)

- AI
- 빅데이터
- IoT
- 모바일인프라
- 자동화 등



구조조정이란?

외부환경 적응을 위하여 기업의 구조를 변경시키는 행위들을 총칭



전략적 구조조정 대응

정답이 없음. 기업 외부환경과 노조 내부역량에 따라 상이

외부환경

- 유동성위기?
- 경기변동?
- 기술변화?
- 장기수익성저하?

내부역량

- 복수노조?
- 투쟁경험?
- 쟁의권확보?
- 외부연대?

[목표]

총 고용보장

[전략방향]

정보공개, 비정규연대
임금복지손실 최소화

[실행 계획]

적극협력? 경영참여?
총파업 등 결사투쟁? 중재요청?

세계 경제전망

IMF 세계 경제성장률 전망



2020년 4월 14일 IMF '세계경제전망' 발표 기준, 단위 : %

	2019년	2020년		2021년	
		'20.1월	'20.4월	'20.1월	'20.4월
세계	2.9	3.3	-3.0	3.4	5.8
선진국	1.7	1.6	-6.1	1.6	4.5
미국	2.3	2.0	-5.9	1.7	4.7
유로존	1.2	1.3	-7.5	1.4	4.7
일본	0.7	0.7	-5.2	0.5	3.0
한국	2.0	2.2*	-1.2	2.7*	3.4
신흥개도국	3.7	4.4	-1.0	4.6	6.6
중국	6.1	6.0	1.2	5.8	9.2
인도	4.2	5.8	1.9	6.5	7.4
러시아	1.3	1.9	-5.5	2.0	3.5
브라질	1.1	2.2	-5.3	2.3	2.9

*2020년 2월 IMF의 'G20 조망 보고서' 수치

자료/ 국제통화기금(IMF)

한국 경제전망

< 2020년 국내 경제 수정 전망 >

구 분	2018년 연간	2019년			2020년(E)		
		상반기	하반기	연간	상반기	하반기	연간
경제성장률 (%)	2.7	1.9	2.2	2.0	-0.9	1.4	0.3
민간소비 (%)	2.8	2.0	1.9	1.9	-2.3	1.6	-0.3
건설투자 (%)	-4.3	-5.1	-1.2	-3.1	0.5	1.1	0.8
설비투자 (%)	-2.4	-12.3	-2.6	-7.7	-6.4	-2.5	-4.5
수출증가율 (%)	5.4	-8.6	-12.0	-10.4	-8.7	-3.2	-5.9
소비자물가 (%)	1.5	0.6	0.2	0.4	0.6	1.0	0.8
실업률 (%)	3.8	4.3	3.3	3.8	4.3	3.5	3.9
취업자수 증감 (만명)	10	21	39	30	9	4	7

자료 : 실적치는 한국은행, 통계청, 무역협회, 2020년 전망치는 현대경제연구원.

주요 산업 전망

자동차

- 코로나19, 수출부진 등 400만대 생산 어려움
- 전기차 신차출시, 가격경쟁 심화, 수익성 악화

조선

- 물동량 감소, 초저유가상황으로 신조선발주 감소
- 대형사들은 버틸 수 있으나, 중형사들은 힘겨운 한해 예상

철강

- 수요부진, 중국발 공급부담확대, 보호무역확산으로 침체
- 원료값은 상승세, 수요부진과 공급증가로 단가 하락

기계

- 반도체 장비와 공작기계 분야는 안정
- 플랜트, 건설기계 분야는 투자 감소로 침체

IT

- 일시적 수요감소로 상반기 피해는 불가피해 보임
- 코로나 종식 후 회복 속도는 다른 산업보다 빠를 전망

Ⅱ. 주요 금속사업장 구조조정 최근양상

쌍용자동차



주요 사건

- 대우해체, 워크아웃
- 상하이차, 인수(2004)
- 경영포기, 회생신청
- 정리해고, 파업(2009)
- 마힌드라, 인수(2011)
- 해고자복직합의(2018)
- 합의불이행(2019)
- 마힌드라, 투자거부

구조조정 양상

- 2009년
 - 극단적 인력구조조정
 - 희망퇴직, 무급휴직
 - 수백 명 정리해고
- 2019년
 - 임금복지 축소
 - 휴업, 유급휴직

노조 대응

- 2009년(금속)
 - 노동시간단축 제안
 - 총 고용보장을 위한 전면파업 실시
- 2019년(기업)
 - 임금복지축소 동의
 - 2020년 임단협 동결
 - 대정부(경사노위)교섭

한국GM 군산공장 무급휴직자 298명 복직

박경만 입력 2019.11.11. 11:16 수정 2019.11.11. 11:26 댓글 0개

전국금속노동조합 한국지엠지부는 이날 인천시 부평구 한국지엠본사 홍보관에서 군산공장 무급휴직자 298명의 첫 출근을 기념하는 간담회를 열었다고 밝혔다. 무급휴직자들은 지난해 5월 말 군산공장 폐쇄 당시 희망퇴직을 신청하지 않았던 노동자들이다. 한국지엠이 군산공장을 폐쇄했을 때 이곳에서 근무하던 노동자 1200여명은 희망퇴직으로 회사를 떠났다. 희망퇴직 미신청자 600여명 중 다른 공장으로 전환 배치된 사람을 제외하고 298명이 1년 6개월 동안 무급휴직자로 남아있었다.

이들은 휴직 후 최초 6개월간 급여 없이 정부의 고용유지 지원금(월 180만원)을 받았다. 이후 30개월(2년 6개월) 동안은 한국지엠 노사로부터 생계지원금 225만원을 받기로 돼 있었으나, 노조가 지원금 마련에 어려움을 겪으면서 생계가 곤란했다.

이에 한국지엠 노조는 회사 쪽에 군산공장 휴직자들의 복직(전환배치)을 앞당겨 달라고 지속해서 요청했고, 복직 시기를 1년 6개월 정도 앞당기게 됐다. 지난해 5월 한국지엠 노사는 3년간 무급휴직을 한 뒤 군산공장 휴직자의 복귀를 검토하는 데 합의한 바 있다.

주요 사건

- 대우해체, 법정관리
- 정리해고(2001)
- GM, 승용차부문 인수
- GM, 대우인천자동차 (부평공장) 인수
- 군산공장 폐쇄(2018)
- 연구개발법인분할 (2019)
- 일부 사업소 폐쇄

구조조정 양상

- 2001년
 - 극단적 인력구조조정
 - 1,750명 정리해고
 - 각 부문 분할매각
- 2018년~
 - 임금복지 축소
 - 희망퇴직, 무급휴직
 - 회생/파산 위협
 - 공장, 사업소 폐쇄
 - 법인 분할

노조 대응

- 2001년
 - 정리해고 반대
 - 점거파업, 성당 농성, 격렬한 가두투쟁
- 2018년~
 - 고용보장 우선
 - 임금복지축소 동의
 - 희망퇴직, 무급휴직, 공장폐쇄 동의
 - 분할 반대

中에 팔린 금호타이어, 실적개선에도 비상경영체제 돌입

양선우 기자 | thesun@chosun.com | 2020.04.09 07:00

다만 금호타이어 실적에서 눈여겨 봐야 할 부분이 있다. 영업흑자를 기록했지만, 금호타이어의 매출은 오히려 줄어들었다. 지난해 매출액은 2조3692억원으로 전년대비 7.4% 감소했다. 영업흑자가 난 것은 매출원가 감소에 기인했다. 2018년 2조854억원 수준이던 매출원가가 지난해 1조8337억원으로 12%가량 감소했다.

이런 비용절감은 임금 삭감, 원재료비 절감 등에서 나온 것으로 파악된다. 더블스타로 매각되면서 노조는 경영정상화 전까지 임금을 동결하고 상여금을 반납했다. 이 부분이 아직도 유지되면서 인건비 절감이 이뤄졌으며, 최근에는 비용절감을 위해서 중국산 원재료 비중이 늘었다는 말도 나오고 있다.

올해에는 점포매각에도 나서고 있다. 타이어프로 삼천점을 비롯해 대전, 목포, 광주 등 지방에 있는 점포 매각이 이뤄졌다. 업계에선 점포 매각이 수도권까지 이어질 것으로 예상하고 있다.

주요 사건

- 대우건설 인수, 미국공장 건설부담 심화
- 워크아웃(2010)
- 워크아웃 졸업(2014)
- 해외공장 부실심화
- 채권단, 제3자매각시도
- 박삼구, 우선매수청구권 포기
- 노조, 해외매각 반대
- 더블스타, 인수(2018)

구조조정 양상

- 2010년
 - 희망퇴직, 무급휴직
 - 임금복지 축소
 - 정리해고 통보(실제 실시하지는 않음)
- 2018년~
 - 임금복지 축소
 - 산업은행, 회생/파산 위협
 - 해외매각 동의압박

노조 대응

- 2010년
 - 정리해고 반대
 - 전면파업
 - 임금삭감 및 반납, 상여금 반납 등 합의
- 2018년~
 - 고용보장 우선
 - 임금복지축소 동의
 - 노조추천 사외이사 통한 경영참여
 - 스톡옵션, 이익공유제

'2년째 순환무급휴직' STX조선해양, 노조 "노동자 고통분담 그만"

이동희 기자 | 승인 2020.04.09 | 댓글 0

금속노조 STX조선해양지회는 "지난 2년간 고통을 분담한 노동자들에게 더 이상 무급휴직과 같은 형태의 희생이 요구되면 안 된다"며 "정부의 실질적인 정책이 전무한 상황에서는 STX조선해양 정상화 발판을 마련하기 어렵다"고 호소했다.

경남 창원시에 위치한 STX조선해양은 지난 2018년 4월 노사확약 이후 생산직 정규직 노동자 500여 명을 두 그룹으로 나누어 6개월씩 순환무급휴직을 진행하고 있다. 노조에서는 오는 6월 1일 전원 복귀를 앞두고 회사에 이에 맞는 조직 개편을 요구하고 있지만, 회사는 수주잔량이 7척 밖에 되지 않아 현재로서는 확답을 하기 어렵다는 입장이다. 현재 노사는 이 문제를 논의하기 위한 TFT를 운영 중이다.

순환무급휴직이 장기화되면서 노동자들의 불안감은 극에 달한 상태다. 노조 관계자는 "순환무급휴직으로 공장 안에 있는 노동자도, 공장 밖에 있는 노동자도 지금처럼 수주잔량이 적은 상태에서 복귀를 한다고 해도 다시 무급휴가에 들어가야 하는 건 아닌지 많이 불안해하고 있다"고 말했다.

특히, 최근 코로나19로 수주활동에 제약을 받아 이 같은 불안감은 더욱 가중되고 있는 것으로 나타났다.

주요 사건

- STX그룹 경영악화
- 채권단 자율협약(2013)
- 대규모 희망퇴직
- 경영진, 회계조작
- 회생절차 개시(2016)
- 회생 종결(2017)
- 산업은행 RG발급거부

구조조정 양상

- 2016년
 - 정리해고 통보 (노사합의로 철회)
 - 인건비 50% 삭감시도
 - 순환휴직
- 2018년~
 - 산업은행, 회생/파산 위협. 인력감축시도
 - 임금삭감, 무급휴직

노조 대응

- 2016년
 - 정리해고 반대 파업
 - 임금삭감, 순환휴직 등 고통분담 합의
- 2018년~
 - 고용보장 우선
 - 인력감축 반대 투쟁 계획 수립
 - 임금삭감, 무급휴직 등 고통분담 합의

법정관리 성동조선해양 정상화 한발짝 더..4월부터 재가동

이정훈 입력 2020.03.26. 17:20 수정 2020.03.26. 17:40 댓글 0개

(통영=연합뉴스) 이정훈 기자 = 수주가 끊겨 2년 동안 공장이 멈췄던 성동조선해양이 정상화에 한발짝 더 다가섰다.

26일 경남도와 창원지법에 따르면 지난해 연말 성동조선해양 인수했던 HSG중공업이 지난 24일 인수잔금 1천800억원을 법원에 납부했다.

창원지법은 오는 31일 담보권자, 채권자 등이 참석한 관계인 집회를 열어 HSG중공업을 인수자로 하는 성동조선해양 회생계획안 가결을 시도한다.

HSG중공업이 계약금에 이어 중도금, 잔금까지 모두 내는 등 인수 절차를 차질없이 진행해 회생계획안은 무난히 인가를 받을 것으로 보인다.

HSG중공업은 회생계획안이 가결되면 4월 1일부터 경남 통영시 광도면 안정국가산업단지에 있는 성동조선해양 야드를 다시 가동한다.

공장을 돌릴 물량도 어느 정도 확보했다.

선박 건조 대신 기존에 수주했던 해양플랜트 구조물과 중국 현지 사정으로 HSG중공업으로 넘어온 선박 블록 물량을 성동조선해양 야드에서 제작한다.

주요 사건

- KIKO손실
- 채권단자율협약(2010)
- 회생절차 개시(2018)
- 계속된 매각실패
- HSG중공업컨소시엄, 인수(2020)
- 재가동 시작

구조조정 양상

- 2018년~
 - 회생개시이후 대규모 구조조정 계획 발표 (희망퇴직, 정리해고 포함, 법원제출)
 - 희망퇴직 실시
 - 무급휴직(노사정 합의로 정리해고철회)

노조 대응

- 2018년~
 - 총고용보장 원칙
 - 무급휴직, 임금동결, 복지한시중단 제시
 - 지회장 단식농성
 - 경남도, 경사노위와의 긴밀 협의
 - M&A, 경영정상화협력 조건 고용보장 합의

현대중공업, 대우조선해양 인수 후 구조조정 "정말 없을까?"

문수호 기자 | 기사승인 2019-02-23 14:00:25 | 최종수정 2019.02.23 14:39 | 댓글 0

최근 현대중공업이 대우조선해양을 인수하기로 결정함에 따라 '빅딜'에 따른 추가 구조조정 여부가 업계 내 최대 현안으로 떠오르고 있다.

현대중공업그룹과 대우조선해양 노조 모두 인수를 거부하고 있는 가운데 대우조선해양 노조는 '일방통행 밀실협약'이라고 반발하며 총 파업을 예고하는 등 투쟁 결의를 불사르고 있다.

현재 노조에서 업계 1,2위 업체 간 인수합병에 대해 가장 우려하는 부분은 바로 추가 구조조정 여부다. 그동안 현대중공업과 대우조선해양은 강도 높은 구조조정을 진행해왔다. 현대중공업은 지난해까지 전체 직원 수의 30%가 넘는 8600여명을 감원했고, 현대중공업 역시 전체 직원 27%인 3670여명을 해고했다.

한 업계 관계자는 "현대중공업과 대우조선해양이 합쳐지면 초대형 조선사의 출현으로 조선업계의 구매파워가 높아지고, 선가 등 협상 시에도 협상력이 높아지는 긍정적 효과가 있을 것"이라면서도 "인수 효과를 극대화하기 위해서는 현재 현대중공업그룹 체제 속으로 대우조선해양을 흡수해야 하는데 그러기 위해서는 일부 중복된 부분의 구조조정이 불가피하다"고 말했다.

주요 사건

- 해양플랜트위기(2014)
이후 상시구조조정태세
- 건설기계, 일렉트릭 등
6개사 분할(2017)
- 군산조선소 가동중단
(2017)
- 삼호중공업 투자부문
분할 및 인수(2018)
- 사업자회사분할, 대우
조선 인수계약(2019)

구조조정 양상

- 2015년~
 - 희망퇴직, 분사, 전직
등 상시인력구조조정
 - 법인분할, 인수, 합병
등 경영권승계를 위한
각종 기업변동 발생
 - 유휴인력을 이유로
한 임금동결, 휴직 등
요구

노조 대응

- 2016년~
 - 금속노조 가입. 파업
 - 고용보장 위한 노사
공동 TF 구성
- 2019년~
 - 분할반대 파업
 - 토론회, 기자회견
 - 주총장 점거투쟁
 - 분할효력중지 가처분
신청(패소 확정)

두원정공 전날 파산신청 취하 "노조 고통분담"

이태성 기자 입력 2018.03.16. 07:59 댓글 1개

지속되는 경영난에 지난 2월 14일 법원에 파산신청을 낸 두원정공은 디젤용 기계식 연료 분사 펌프를 생산하는 자동차 부품 전문기업이다. 현대자동차, 현대위아, 두산인프라코어, 국제종합기계, 대동공업, LS엠트론에 납품하고 있다.

이번 철회는 노조가 양보를 하면서 이뤄지게 됐다. 그간 노사는 생존 방법을 함께 논의했고 지난 9일 회생방안에 대한 투표가 이뤄졌다. 노사 양측은 회사의 매출 가운데 상거래비용을 최우선 지불하고, 남은 비용을 일부 퇴직금으로 적립하고 급여, 복리후생, 상여 순서로 지불하기로 하였으며, 미지급 비용은 잠정 반납하기로 했다.

이번 합의 내용에는 회사가 흑자를 낼 수 있는 범위까지 노조가 고통을 분담한다는 파격적인 내용을 포함하고 있다. 회사 관계자는 "회사를 살리는 길이 먼저라는 생각에 극적인 합의가 이뤄진 것"이라고 밝혔다.

이어 "큰 고비는 넘겼지만 앞으로 두원정공이 완전히 정상화 되기까지 국가와 대기업의 관심과 지원이 절실하다"고 강조했다.

주요 사건

- 매출 급감(2015~)
- 태양기계, 인수(두원 자본 철수, 2016)
- 우리사주조합 지분확보
- 파산신청(2018)
- 고강도 자구안 동의
- 파산신청 철회

구조조정 양상

- 2016년~
 - 임금, 퇴직금 체불 발생
 - 임금반납, 휴업요구
 - 희망퇴직 실시

노조 대응

- 2016년~
 - 사외이사 추천
 - 고용보장 우선
 - 임금 반납(최저임금 수준 임금 수령)
 - 퇴직금 사외적립 우선 요구, 휴업 수용 (고용유지지원금 수령)

'노사 합심 위기 넘긴 이래AMS' 대구형 일자리 모델로 키운다

대구=최일영 기자 입력 2019.06.25. 19:08 댓글 0개

이래AMS는 270개의 2·3차 협력업체를 가진 지역 대표 기업이다. 주로 한국GM에 납품했지만 2016년 이후 한국GM의 물량 감소와 지난해 2월 한국GM 군산공장 폐쇄에 따른 매출감소 등으로 어려움을 겪게 됐다.

어려움 속에서도 연구·개발(R&D)에 공을 들여 글로벌기업인 크라이슬러와 폭스바겐 등으로부터 1조4000억원 규모의 수주를 확보했지만 설비투자금을 확보하지 못해 난관에 봉착했다. 이에 사측은 회사 분할을 통해 자금을 마련하려고 했지만, 노조측은 회사 분할로 인한 구조조정 등을 우려하며 강력하게 반발했다.

갈등이 깊어지던 노사는 시를 찾아 해결방안 마련을 요청했고, 시가 중재해 지난해 12월 사측은 회사 분리 매각 중단, 노조측은 상여금과 복리후생 수급 유보 등을 약속하며 노사 상생 선언을 했다. 이후에도 시는 경사노위, 산업은행 등과 지원 방안을 찾았고 결국 협약·서명식을 이끌어냈다.

주요 사건

- 한국지엠 실적악화에 따른 매출지속감소
- 공조부문 분할매각 (2017)
- 전장샤시(이래AMS) 중 구동부문 분할추진 (2018)
- 대구 미래형일자리 상생협약(2019)

구조조정 양상

- 2016년
 - 노조 동의 없는 일방 분할매각 추진
- 2018년
 - 노조 동의 없는 일방 분할 추진(구동부문 투자금 대출 받을 목적이었으나, 대구시, 경사노위 등과의 상생협약으로 중단)

노조 대응

- 2016년
 - 총 파업
 - 분할매각중지 가처분 신청(일부 승소)
 - 고용보장, 노조/단협 승계 등 특별합의
- 2018년~
 - 분할 반대
 - 원/하청 임금격차 축소합의(상생협약)

구조조정 최근 양상 종합

사업존폐

- 외국계 자본들은 철수가능성을 주요 위협수단으로 함
- 회생절차(법정관리), 파산신청 역시 주요수단 중 하나

기업변동

- 매각, 분할 등 기업 소유지배구조 변동 사례 다수
- 노조는 항상 반대하지만, 결과적으로 받아들여지게 됨

노사합의

- 과거와 같은 대규모 정리해고는 찾아보기 어려움
- 희망퇴직, (유급)휴업, 무급휴직, 임금반납 등 빈번

경영참여

- 노조추천 이사를 통한 간접적 경영참여 사례
- 정보의 투명한 공개를 바탕으로 한 노사 소통 강화

정부개입

- 경사노위, 각지자체의 적극 개입사례 다수
- 인원감축 최소화, 노동조건 양보를 조건으로 한 자금지원

Ⅲ. 구조조정 유형별 노동조합 대응방안

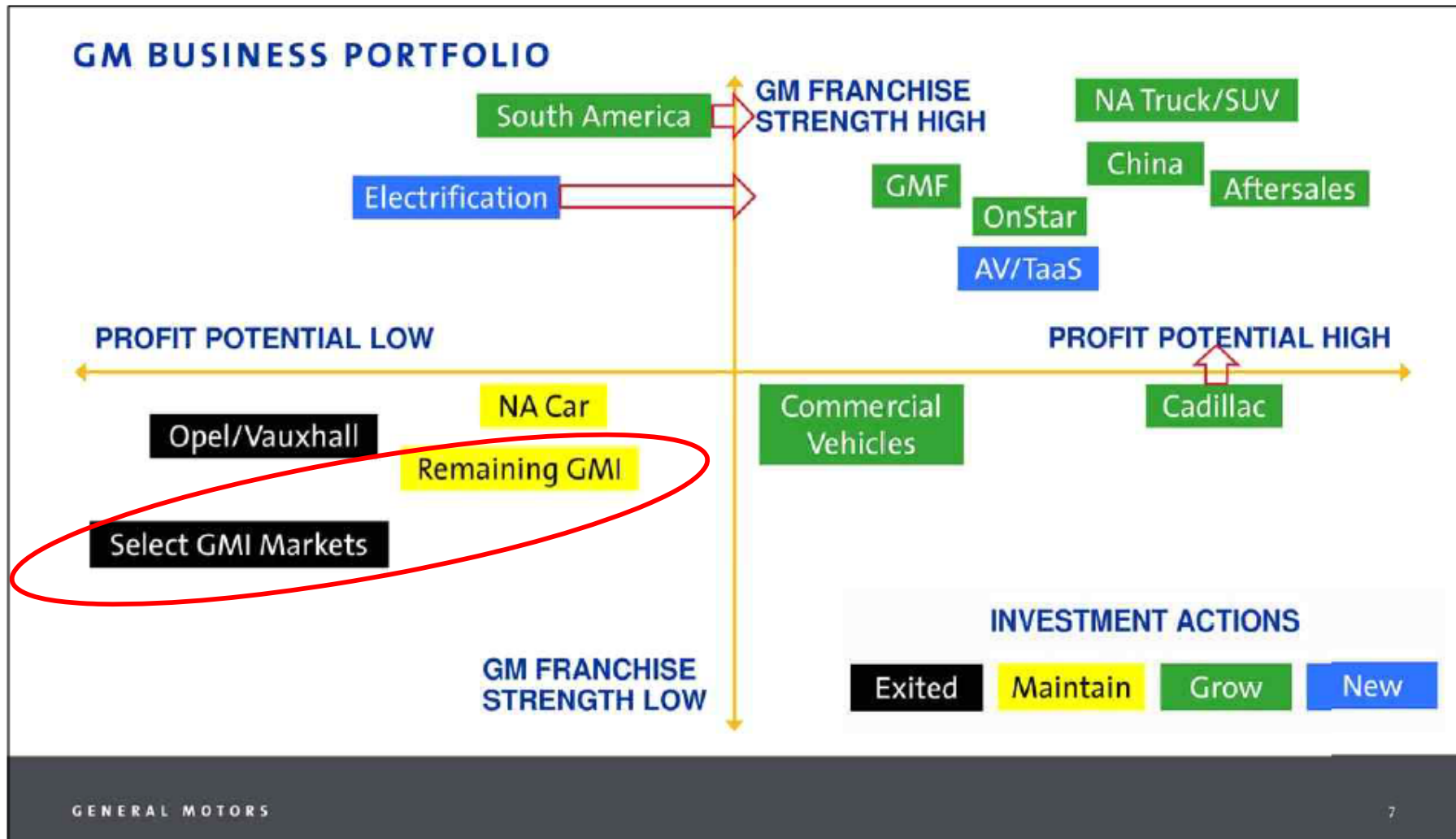
1. 자본철회
 2. 회생/파산
 3. 매각/ 영업양도
 4. 분할
-

외국계 자본 특성

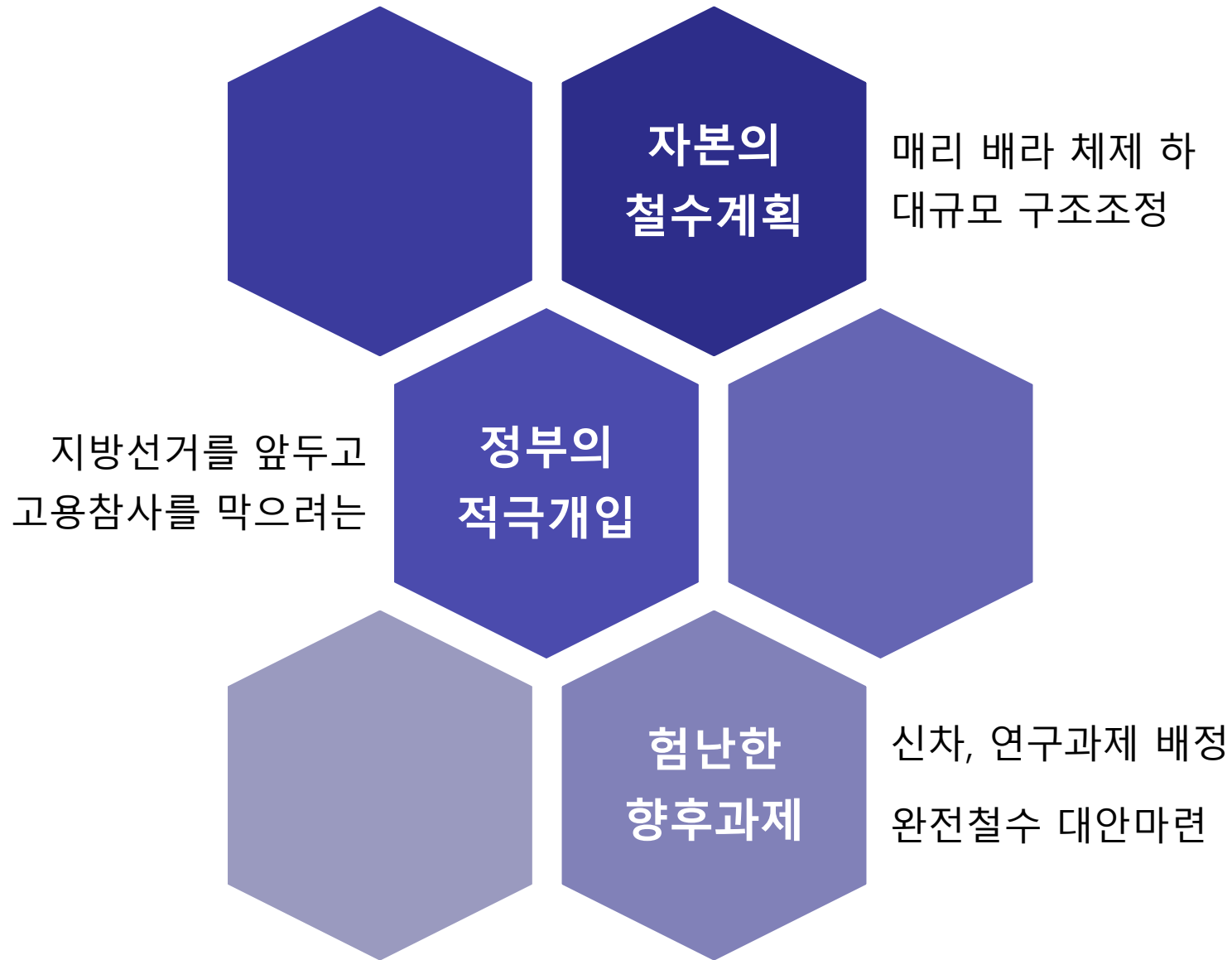
- 총선 등 **정치적 상황**을 자신들에게 최대한 유리하게 이용
 - **수익**이 나지 않는 곳이면, 보조금을 주더라도 **끝내 철수함**
 - 진정으로 철수하고자 의도한다면, **막는 것은 불가능함**
 - 외국자본이 경영을 포기할 경우, **결국 워크아웃 등 채권단 관리체제**
나 기업회생 등 절차에서 고강도 구조조정을 겪을 수밖에 없음
-

참고 : 글로벌 GM 경영전략(장기적 철수 수준)

- 2017년 6월 Citi은행의 인더스트리얼 컨퍼런스 발표 자료



한국지엠 구조조정 대응 평가



자본 철수를 막을 수 있는 방법?

배당금지?

- 이익 유출을 위한 다양한 방법 존재
- 본사비용분담, 이 전가격, 로열티 등
- 차라리 정당하게 세금 내는 배당이 나은 방식임

청산금지?

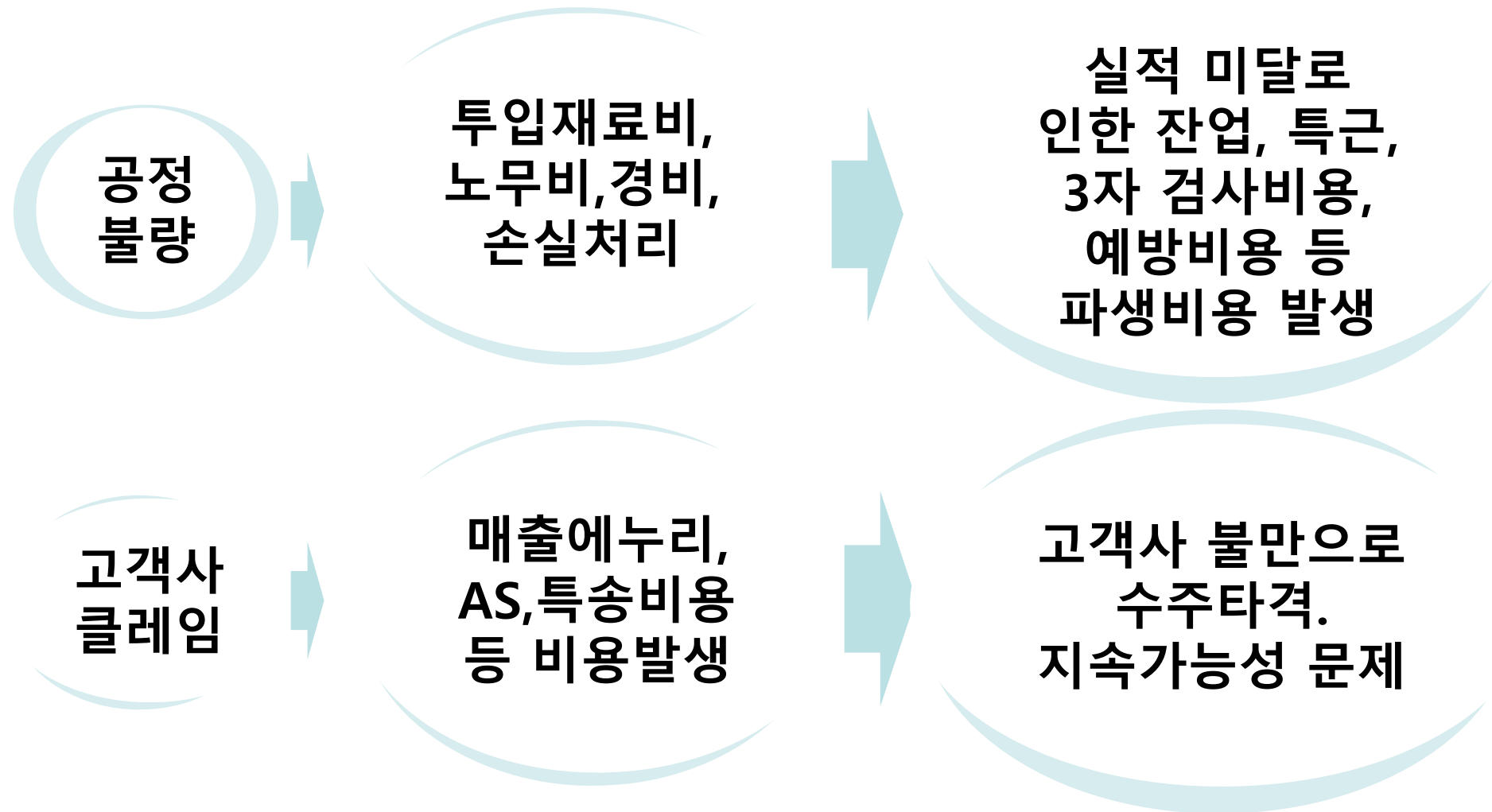
- 법률 국회 통과 가능성 희박
- 통과되더라도 국내 자본과의 역차별로 위헌 가능성 매우 높음

몰수, 국유화?

- 외국 자본은 앞으로 받지 않겠다고 선언하는 것
- 국제적 고립 자초 방안

외국계 자본과의 교섭 유의사항 - 타 공장 대비 경쟁우위

품질과 가성비. 특히 불량률이 수익에 미치는 영향은 지대함



회생절차란?

영업은 괜찮은데 채무가 많아 회사가 제대로 유지되기 어려울 경우, 법원이 주도하여 채무를 변경(감면, 변제유예, 출자전환 등)하고 구조조정을 하여 정상화 시키는 절차

- 회생절차 신청 및 개시 요건

- ① 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우(주로 유동성 위기)
- ② 파산의 원인(채무초과, 지급불능)이 있는 경우

- 회생계획안 인가 주요 요건

- ① 기업의 계속기업가치(기업을 계속 유지하면서 벌 수 있는 돈)가 청산가치(기업의 자산들을 매각할 때 벌 수 있는 돈)보다 큰 경우
- ② 회생담보권자, 회생채권자의 법정 다수가 계획안에 동의할 경우

법원의 허가사항

법원 판사가 이른바 회사의 '회장' 역할을 하게 됨

법원의 허가대상 행위

- 부동산, 자동차 등 등기 또는 등록의 대상이 되는 일체의 재산에 대한 일체의 처분행위
- 임원의 인사 및 보수결정
- 공익채권과 환취권의 승인
- 회생채권, 회생담보권 등의 변제
- 종업원의 임금인상
- 경영상 이유에 의한 노동자의 해고
- 자본의 감소, 신주나 사채의 발행, 합병, 해산, 채무자의 조직변경
- 제3자의 영업의 양수
- (실무상) 단체협약 체결

관리위원에게 허가사무가 위임된 사항

- 등기, 등록의 대상이 되지 아니하는 시가 금 1,000만원 이상의 재산에 대한 일체의 처분행위. 다만, 계속적 정상적인 영업활동에 해당하는 상품, 제품 등 처분행위는 예외
- 과장급이상의 인사 및 보수결정
- 금 ()만원 이상의 재산의 양수
- 금 ()만원을 초과하는 금원의 지출이 예상되는 증여, 매매, 교환, 소비대차, 임대차, 고용, 도급 등 계약의 체결 또는 의무부담행위
- 쌍방미이행 쌍무계약의 해제 또는 해지
- 명목이나 방법 여하를 막론한 차재

보전처분

법원은 신속한 보전처분 및 포괄적금지명령 등을 통하여 채무자들의 강제집행을 저지하고 회사의 재산을 보전함

대전지방법원

제1파산부

결정

등본입니다.

2016. 10. 07.

법원사무관 신재오



사건 2016회합5020 회생
신청인 겸 한국분말야금 주식회사
채무자 아산시 인주면 인주산단로 111
송달장소 서울 서초구 서초대로 259 (서초동, 서원빌딩) 5층
대표이사 송광호
신청대리인 변호사 김희창

주 문

이 사건에 관하여 회생절차 개시신청에 대한 결정이 있을 때까지 채무자는 아래 1. 내지 4.의 각 행위를 하여서는 아니 된다. 다만 미리 이 법원의 허가를 받았을 때에는 그 제한을 받지 아니한다.

2016. 10. 7. 10:30 이전의 원인으로 생긴 일체의 금전채무에 관한 변제 또는 담보 제공
- 부동산, 자동차, 중기, 특허권 등 중기 또는 등록의 대상이 되는 채무자 소유의 일체의 재산 및 금 500만 원 이상의 기타 재산에 관한 소유권의 양도, 담보권·임차권의 설정 기타 일체의 처분(그러나 계속적이고 정상적인 영업활동에 해당하는 제품, 원재료 등의 처분행위는 예외)
- 명목 여하를 막론한 차제(어음할인 포함)
- 노무직, 생산직을 제외한 임직원의 채용

대전지방법원

제1파산부

결정

등본입니다.

2016. 10. 07.

법원사무관 신재오



사건 2016회합5020 회생
신청인 겸 한국분말야금 주식회사
채무자 아산시 인주면 인주산단로 111
송달장소 서울 서초구 서초대로 259 (서초동, 서원빌딩) 5층
대표이사 송광호
신청대리인 변호사 김희창

주 문

이 사건에 관하여 회생절차 개시신청에 대한 결정이 있을 때까지, 모든 회생채권자 및 회생담보권자에 대하여 회생채권 또는 회생담보권에 기한 강제집행, 가압류, 가처분 또는 담보권실행을 위한 경매절차를 금지한다.

관리인 선임

1. 회생절차(법정관리)

‘관리인’은 보통 기존 대표이사가 선임되나, 배임 횡령 등 부실경영으로 재정파탄에 중대한 책임이 있는 경우 등은 제3자가 관리인으로 선임됨

대 전 지 방 법 원

제 1 파 산 부

결 정

정본입니다.

2016. 12. 08.

법원사무관 신재오



사 건 2016회합5020 회생
신청인 겸 한국분말야금 주식회사
채 무 자 아산시 인주면 인주산단로 111 (절매리)
송달장소 서울 서초구 서초대로 259 (서초동, 서원빌딩) 5층
대표이사 송광호
신청대리인 변호사 김희창

주 문

1. 채무자에 대하여 회생절차를 개시한다.
2. 송광호[]를 채무자의 관리인으로 선임한다.

광 주 지 방 법 원

제 1 파 산 부

결 정

사 건 2012회합8 회생
신청인 겸 채무자 주식회사 비엔비성원
광양시 광양읍 초남리 740
대표이사 김충근, 박형채
대리인 법무법인 원 담당변호사 박종문, 박경호, 이광수, 천창현, 최현오

주 문

1. 채무자에 대하여 회생절차를 개시한다.
2. 전성우[]를 채무자의 관리인으로 선임한다.

위 정본입니다

법원사무관 심월식

조사위원(회계법인)은 회사의 자산과 부채를 조사하여 법원에 보고하며,
회사를 회생시키거나 파산시킬 수 있는 막강한 권한을 가짐

XI. 회생절차의 적정성 여부에 관한 조사위원의 의견

전술한 조사결과를 종합한 회생절차의 적정성 여부에 관한 조사위원의 의견은 다음과 같습니다.

조사기준일 현재의 채무자의 재산상태를 조사한 결과 수정후 자산총계는 1,936,826 백만원이고 부채총계는 6,418,267 백만원으로 부채가 자산을 초과하므로 회생절차가 유지되지 않는 경우에는 회생가능성이 없습니다.

조사기준일 현재 채무자의 계속기업가치와 청산가치를 비교한 결과 계속기업가치는 1,260,464 백만원이고 청산가치는 918,481 백만원으로 계속기업가치가 청산가치보다 341,983 백만원만큼 높게 나타나고 있으므로 채무자가 청산하는 것보다 계속기업으로 사업을 영위하는 것이 경제성이 있다고 판단됩니다.

채무자의 채무변제계획(안)에 따른 변제대상 원금 및 이자를 계산하고 회생기간동안의 추정손익 및 자금수지계획을 검토한 결과 회생절차를 계속 유지하는 경우의 회생담보권 및 회생채권의 변제율은 각각 40.91% 및 6.21%로, 청산시 회생담보권 및 회생채권의 배당률인 38.43% 및 4.66% 보다 높으므로 회생절차를 계속 유지하는 것이 채권자에게 유리하다고 판단됩니다.

회생채권의 신고

임금, 퇴직금 등의 채권은 회생절차 상 '공익채권'으로 취급되어 회생계획과 무관하게 변제를 받지만, 기타 복리후생 채권은 신고를 해야 의결권 행사가 가능

회생 (채 권 담보권 주식) 종류	
채권의 금액	임금 삼천이백육십육만육천삼백 원정 (₩ 32,666,300(임금30,000,000+이자2,666,300(2014. 3. 29.-10.10까지))
의결권의 금액	임금 삼천이백육십육만육천삼백 원정 (₩ 32,666,300(임금30,000,000+이자2,666,300(2014. 3. 29.-10.10까지))
회생채권자 성명, 주소	감감순, 광주 북구 ○○동 T. 010-111-1111
회생채권의 내용, 원인	2014. 3. 28. 대여금 3천만원, 이자 월2부, 이자 2회 120만원입금함.
소송계속의 경우	법 원() 당사자() 사건명() 사건번호()
보관하고 있는 증거서류의 표시	통장이체확인서 및 통장사본
비 고	

1. 위 신고서 작성 후 원인증서(증거서류 등) 등본을 첨부하여 우편으로 제출 하십시오

채무의 변경과 변제방법이 기재된 회생계획안을 관리인이 작성하여 제출, 법정 비율 이상 채권자 찬성이 있으면 법원이 추가 검토후 계획안을 인가

목 차

제 1 장 회생계획안 제출에 이르기까지의 경과와 현황	7
제 1 절 채무자 회사의 개요	7
제 2 절 회생절차 개시신청에 이르기까지의 경과	16
제 3 절 회생절차 개시신청 이후의 경과	20
제 2 장 회생계획안의 요지	24
제 1 절 회생계획안 입안의 기초	24
제 2 절 시인된 총채권의 내역	26
1. 시인된 총채권액	25
2. 주요변동 내역	29
제 3 절 권리변경과 변제방법의 요지	31
1. 회생담보권	35
2. 회생채권	39
3. 조세 등 채권	44
4. 주주의 권리변경과 신주의 발행	44
제 4 절 결언	46

회생계획안 내용 중 노동조합이 신경쓸 부분

자구노력 추진(구조조정) 부분은 주의깊게 살펴보아야 함

다. 조직의 개편 및 인력의 탄력적 운영

채무자는 최소한의 임직원만을 유지함으로써 인건비 등 고정비 부담을 줄이고 경영정상화를 추진하기 위해 노력하고 있습니다.

과도한 인력구조조정은 또 다른 부작용을 초래할 수 있으므로, 수주영업력을 유지하고 생산성을 향상시킬 수 있는 일정 수준의 인력을 탄력적 운영하여 폐사의 조기회생과 채권자들에 대한 안정적인 채무변제를 이행할 계획입니다.

제 2 절 비업무용 자산의 조기 매각

채무자 회사가 보유 중인 비업무용 자산을 조기에 매각하여 회생채권 등의 변제자금으로 사용하겠습니다. 비업무용 자산의 목록, 예상처분가치 및 예상처분시기는 다음과 같습니다. 다만,

자산목록	예상 처분가치	예상 처분시기			담보권자	비고
		2016 년	2017 년	2018 년		
2 차 사원아파트	45,000,000,000	0	45,000,000,000	0	㈜지아고 경남기업㈜	
1 차 사원아파트	43,650,000,000	0	43,650,000,000	0	㈜경남은행	

정리해고의 위협과 근로조건 저하 발생

일반적으로 인력구조조정을 수반하므로 정리해고의 위협에 노출되며, 임금 동결은 기본이고 복리후생 폐지로 실질임금은 오히려 하락하는 것이 일반적임

사 건 : 2015회합102 회생
문서번호 : 회생 제2015호-015호
제 목 : 정리해고 진행에 대한 허가

위 신청을 허가함.

2016. 1. 4.

재판장 판사 정재규



노동조합의 대응 - 고용안정협약 체결

회생신청 전이라면 고용안정협약의 체결이 필수. 다만, 회생절차 시작 후에는 법원이 개입하게 되므로 사실상 어려움

사례 : 특별협약
(2007. 8. 13. 쌍용자동차)

특별협약

쌍용자동차 노사는 기 체결한 고용과 투자에 관한 특별합의서의 내용을 다시 한번 요약하고 상호 신뢰를 바탕으로 회사 발전을 위해 다음과 같이 합의한다.

- 다 음 -

I. 고용 보장 권

- 노사는 상호 신뢰를 기반으로 경쟁력 제고를 위한 생산성 및 품질향상, 안정적인 노사 문화의 정착 등 각 부문에서 적극 노력하며 회사는 전 조합원의 고용을 보장한다.
- 회사는 회사의 상호나 최대주주가 변경이 되어도 노사간의 체결된 모든 합의사항의 효력을 유지시키며, 고용관계나 노동조건을 유지한다.

노동조합의 대응 - 회사 상황의 정확한 파악

회생절차개시신청서와 첨부서류 등을 회사에 요청하거나 법원에 열람, 복사를 신청하여 확보 후 회사의 재무상황과 자본의 의도를 냉정하게 파악해야 함

사례 : 회생절차개시신청서 (2009. 1. 쌍용자동차)

마. 구조조정 및 경영합리화를 통한 비용절감

채무자회사는 조직개편을 통한 인력재배치로 적정수의 인원만을 유지함으로써 인건비 부담을 줄이고, 조직의 슬림화를 위한 경영합리화 노력을 경주할 것입니다. 채무자회사가 정상화될 때까지는 종업원을 신규고용하기 보다는 기존의 인원을 최대한 활용하여 경비를 절감할 것이며, 기존 조직의 비효율성을 극복하기 위하여 조직의 통폐합을 추진하여 결재단계를 축소하고, 탄력적인 조직운동을 도모할 계획입니다. 또한 자동차 생산 라인의 관리를 보다 철저히 하여 원가절감을 이루는 등 경영합리화 노력을 통하여 비용절감을 이룰 수 있도록 노력할 예정입니다.

특히 채무자회사는 2008. 12. 1.부터 직원들에 대한 학자금 보조지원 및 주택융자금 지원 등 복지혜택을 중단하였고, 비정규직 근로자 350명을 대상으로 희망퇴직을 받고 있는 등 뼈를 깎는 구조조정 작업을 이미 진행 중에 있습니다(소갑제16호 중의 4 언론기사 참조)

노동조합의 대응 - 재판부, 조사위원, 지자체장 등 정치인 면담

회사 생존에 영향을 미칠 수 있는 판사, 조사위원, 지자체장 등 면담 후 의견 피력



노동조합의 대응 - 회생계획안 수립에 대한 의견제출

작성된 회생계획안에 대한 의견을 문서로 법원에 제출할 수 있음

사례 : STX조선해양 조사보고서와 회생계획안의 문제점 (2016.)

I. 매출 추정의 부당성

1. 개 요
2. 과거의 매출 추세에 대비하여 보더라도 매출 추정은 부당합니다.
3. 2016년 반기 검토보고서에 나타난 수주잔량을 보더라도 매출 추정은 부당합니다.
4. 수주 계약취소의 근거가 없습니다.

II. 분식회계가 미친 영향을 고려하지 않은 문제점

1. STX조선해양(주)의 분식회계 실태
2. 조사보고서에서의 사례

III. 인력 구조조정이 포함된 것이라면 부당합니다.

1. 이미 대폭적인 구조조정이 진행되었습니다.
2. 과거 사업년도 유희인력과 비교하더라도 부당합니다.

IV. 근로기준법에 위반된 인력 구조조정 계획이 포함된 것이라면 회생계획안이 인가되어서는 안됩니다.

1. 회생절차에서의 인력 구조조정에는 근로기준법이 전면 적용됩니다.
2. 조사보고서가 전제한 긴박한 경영상 필요성은 인정될 수 없습니다.
3. 조사보고서는 해고회피 노력을 고려하지 않았습니다.
4. 정규직 인력 감축을 비정규직으로 대체하고 있습니다.

파산절차란?

기업자산을 해체, 강제 매각하여 채권자들에게 공평하게 배분하는 절차

- 파산절차 신청 및 개시 요건

- ① 채무초과 - 기업의 부채가 자산을 초과하여 완전자본잠식이 된 경우

- ② 지급불능 - 기업이 자금이 없어 채무지급을 할 수 없는 경우

-  회생절차가 폐지된 이후 파산절차로 이행하는 경우도 많음

- 법원은 파산관재인을 선임하여 파산절차를 관장하도록 함

- 노동자의 임금, 퇴직금은 재단채권으로서 파산절차에 의하지 않고 수시로 변제될 수 있으나, 파산한 법인의 경우 대부분 담보권이 설정되어 있으므로, 보통 최종 3개월 임금 및 최종 3년간 퇴직금 정도가 확보될 수 있음

파산절차가 노동자들에게 미치는 영향

노동조합과 노동자들에게는 최악의 경우임

통상해고

- 법원은 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 노동자들을 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속한다고 보고, 이를 정리해고가 아닌 통상해고로 봄
- 파산선고의 존재 자체가 정당한 해고사유가 되고, 이에 대해 법으로 다룰 방법이 없음
- 일자리를 잃을 뿐만 아니라 체불임금과 퇴직금을 전액 변제받기도 어려운 실정

사례 – 신아SB(경남지부)

- 신아SB는 2000년대 중반 수주 잔량 기준으로 세계 10대 조선소 중 하나였음
- 2009년 회사의 경영위기와 함께 시작된 구조조정으로 무려 3,300여명이 회사를 떠남
- 그 과정에서 대표이사는 거액의 회사자금을 빼돌린 혐의로 구속 기소됨
- 2010년 워크아웃 개시 후 노동조합은 회사와 기본급 동결, 복지축소 등에 합의하고 쟁의권도 포기
- 2014년 회생절차개시신청 후 법원이 4차례 매각시도를 했지만 무산. 2015년 파산선고
- 장기간 천막농성 후 2016. 6. 노조 해산결의

노동조합의 대응

자본의 진의 파악. 단순한 위협이 아니라고 판단되면 양보해서라도 철회시켜야 함

회생가능성 고려

- 파산과 회생신청이 법원에 동시에 접수될 경우 법원은 회생부터 먼저 판단
- 독자생존이 어려운 상황이라면 법원은 제3자 매각을 우선 고려함
- 매각이 계속 불발되면 회생 폐지 후 파산으로 가게 됨(신아SB)

단계적 청산 고려

- 설령 회생이 불가능하더라도, 법원 파산보다는 이른바 '단계적 청산'이 노동자들에게는 더 나은 방안임
- 노동조건을 대폭 양보해서라도 회사를 더 운영하면서, 재고와 유휴 부동산 등을 적절히 처분해 나간다면 최소한 퇴직금은 확보 가능함

매각이란?

소유지배구조의 변동

- **구주매각** : 지배주주가 보유한 기존 주식을 인수자에게 매각

예) 태양기계의 두원정공 지분 인수

현대중공업의 대우조선 지분 인수

→ 주주간의 거래이므로 회사의 법인격에는 변동 없음.

(회사의 대주주만이 바뀌는 것)

매각이란?

소유지배구조의 변동

- **신주인수** : 회사가 인수자에게만 신주를 발행해주는 것

예) 마힌드라의 쌍용차 인수, 더블스타의 금호타이어 인수

신주발행 전 지분구조	불균등감자&출자전환	신주발행 후
상하이자동차 51.3% (약 6,200만 주)	상하이자동차 11.4% (약 400만 주)	마힌드라 70.0% (약 8,500만 주)
기타주주 48.7% (약 5,900만 주)	기타주주 89.6% (약 3,200만 주)	기타주주 30.0% (약 3,600만 주)

영업양수도란?

사업영역의 변동 발생

- **영업양수도** : 특정 사업영역 전체(물적 · 인적)를 타 회사에 매각
(특정 영업부문, 공장 전체가 타 회사로 이전되는 것)
 - **cf> 자산양수도** : 일부 자산만을 타 회사에 매각 (인적 변동 ×)
-

합병이란?

법인격 자체의 변동 발생



- **합병** : 2개 이상의 별개 회사가 **1개의 회사로 합쳐지는 것**

예) 현대제철 - 현대하이스코 합병

다음 - 카카오 합병

분할이란?

법인격 자체의 변동 발생



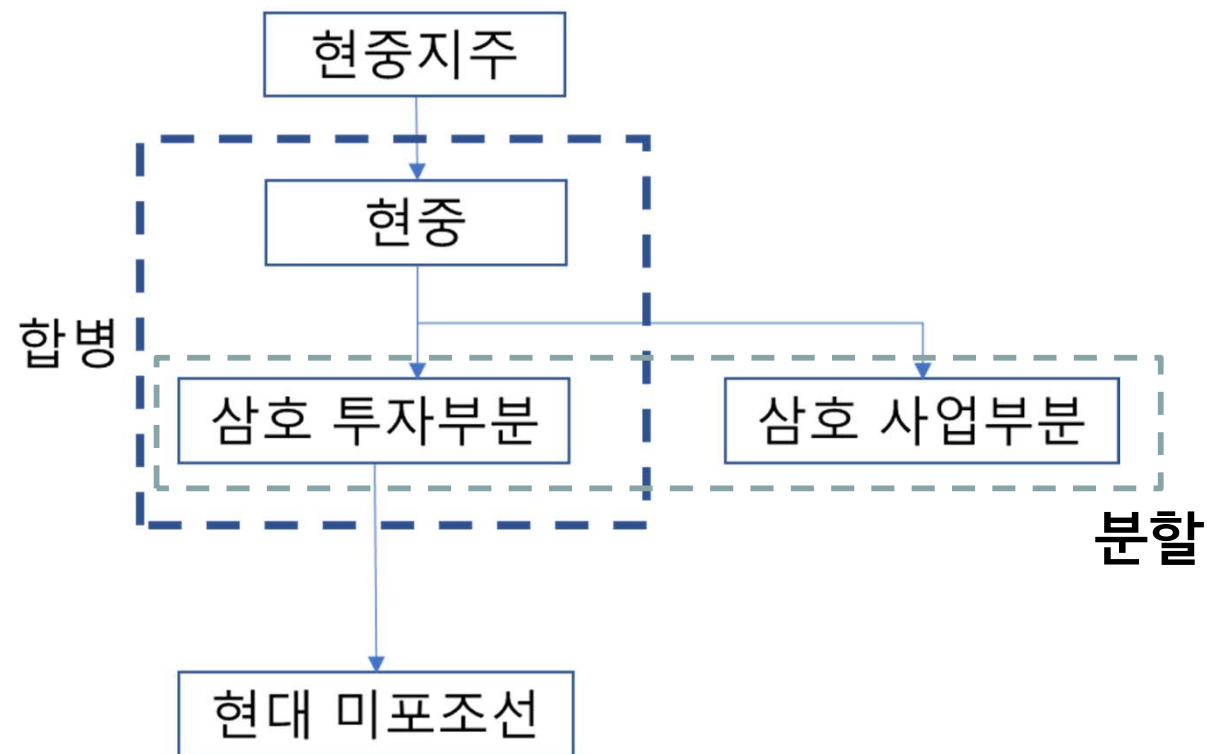
- **분할** : 1개 회사가 **2개 이상의 회사로 분리**되는 것

예) 한국지엠 → 한국지엠, 지엠테크니컬코리아(연구개발)

현대중공업 → 현중지주, 현대중공업(조선), 건설기계, 일렉트릭

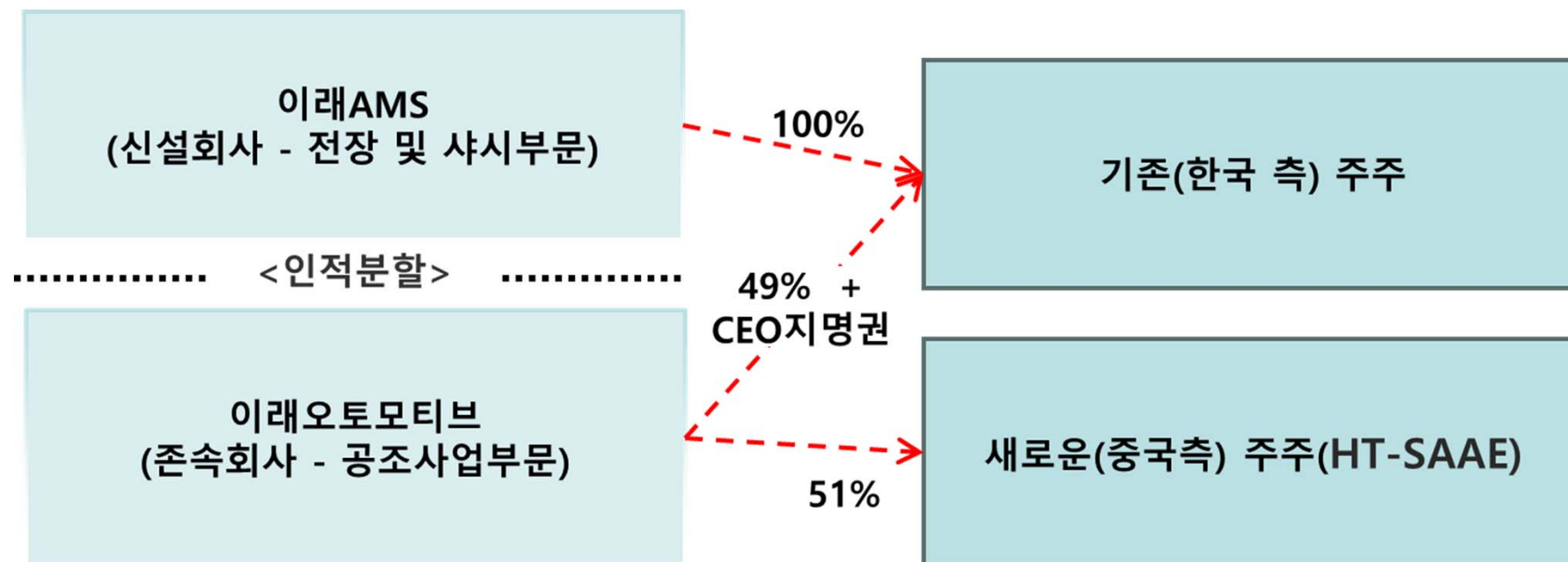
실제 사례1

- **분할 + 합병** : 삼호중공업 분할 후, 현대중공업과 합병 (18. 9.)



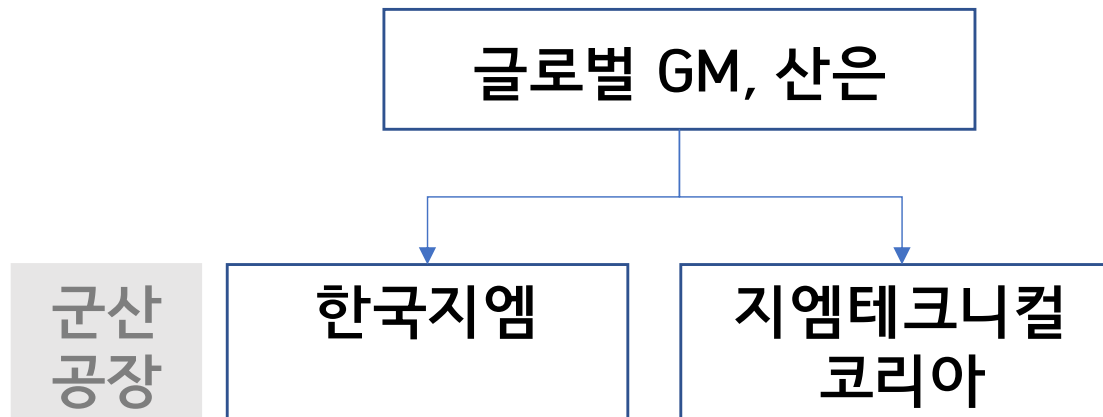
실제 사례 2

- **분할 + 구주매각** : 이레오토모티브 - 분할 후, 지분 매각 (17. 3.)



실제 사례 3

- **자산양도 + 분할** : 한국지엠 - 군산공장 폐쇄 후(18. 5.)
명신에 매각(19. 6.), 법인 분할(19. 1.)



노동관계에의 영향은?

앞서 살펴본 기업의 구조변동은
인적 구조조정 , 노동조건 저하를
반드시 초래하는가 ?

법률적 관점

- 합병 : 고용관계 등이 **합병회사로 포괄적으로 승계**됨.
- 분할 : **분할회사로의 원칙적 전적 및 기존 노동조건 승계**

Cf. 분할의 경우, 신설회사로의 단체협약 자동승계는 안 된다는 입장.

전적 거부할 수도 있으나, 절차적 정당성 등 갖추면 전적 유효.

- 영업양도 : 개념상 고용관계도 모두 양수 회사로 이전됨.

영업양도의 경우, 근로자 동의가 있어야 전적 가능 (민법 제657조)

법률적 관점

- 자산양도 : 개념상 고용관계에는 직접적 영향 없음
 - 구주매각/신주인수 : 회사의 지배주주만이 바뀔 뿐, 회사의 법인격이나, 고용관계에는 변동이 발생하지 않음.
-

법률적 관점

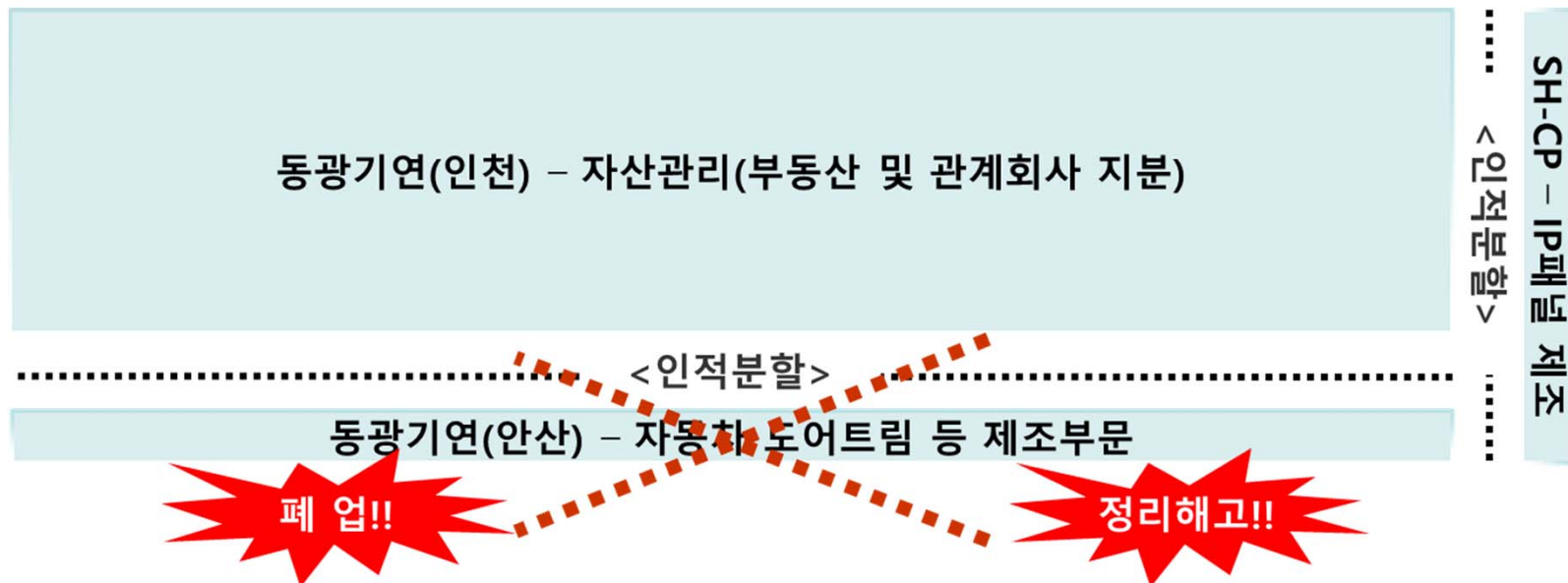
회사 구조변동만으로는

개별적 노동관계에 유의미한 변동이 발생하지 않음.

- 회사 구조변동은 **경영의사결정**, 노동자가 관여할 영역 아니다?
 - 회사 구조변동 과정에서 **노동관계를 별도로 보호할 필요 없다?**
-

현실

동광기연 (2017~18)



현실

쌍용자동차

- 상하이차의 지분 인수 후,
- **법정관리 / 정리해고 / 핵심기술 유출 사태**

시그네텍스

- 신규법인 설립 후, 신규법인에 영업양도 (전적 발생)
 - 일부 노동자들이 민법에 따라 **전적 거부하자, 정리해고** 시도
-

현실

현대중공업 (2017)

- 현대중공업의 4사 분할 및 지주회사 전환 시도
 - 노동조합은 사업부 분할 후 수반될 수 있는 구조조정 등을 우려하면서 분할 반대 투쟁을 전개
 - 법률적(가처분)으로도 분할 저지를 시도했으나, 노동조합은 분할 결정에 관여할 권리가 없다, 해고가 아니라는 취지로 불인정
-

현실

- SK텔레콤의 현대전자 지분 인수 → SK하이닉스
 - 현대자동차의 기아자동차 지분 인수
-

현실

- 회사 구조변동은 **사업재편을 위한 발판**일 가능성이 높고, 사업재편은 **인적 구조조정을 수반**할 가능성이 높음. 때로는 **투기성 자본**이 회사의 장기적 존속보다는, 단기적 투자차익을 얻을 목적으로 기업 인수를 시도하는 경우도 있음.
 - 그러나 법과 제도는 기업 구조변동은 **경영의사결정**에 해당하고 노동관계에 **직접적인 영향이 크지 않다**는 이유로, **노동자들의 절차적 개입권을 보장하지 않으며, 노동조건 등을 충분히 보호하지 않고 있음.**
-

노동조합의 필요성



노동조합 대응 개관

회사 구조변동의 구체적 내용, 목적 및 의도 파악

인적 구조조정 및 사업부문의 축소 가능성 파악



상대방의 자본력, 인수 목적 등 파악

부적격 상대방인지 여부 파악



노동조합 차원에서의 대응 및 투쟁

노동조합의 대응

- 회사 구조변동 자체를 반드시 저지해야 할 사안인가 ?
- 고용안정 등 합의를 이끌어내기 위한 최선의 방법은 ?
- 노동조합에 미칠 영향력은 ?

정답은
없음

소극적 대응

- 고용, 노조, 단협의 승계 여부에 집중

적극적 대응

- 향후 구조변동에 대한 사전 예방조항

- 다 음 -

1. 고용보장

- 한국델파이의 근로기준법상 근로자 전원의 고용관계를 승계하여 고용을 보장하고, 노동조합과의 합의 없이는 인위적 구조조정을 일체 하지 않는다.

2. 노동조합, 단체협약(기존의 모든 합의서, 회의록 포함) 인정 및 승계

- 금속노조 대구지부 한국델파이지회를 한국델파이 근로자를 대표하는 노동조합으로 인정하고, 한국델파이지회와 한국델파이(주)가 체결한 단체협약을 포함한 제반 합의를 승계하고 준수한다.

3. 분할매각 금지

- 노동조합과의 사전 합의 없이는 사업부 분할매각을 일체 하지 않는다.

4. 우리사주조합(종업원) 지분인수 참여

- 1) 희망자에 한해 지분인수에 참여 한다.
- 2) 우리사주조합의 전체 참여금액은 500억원으로 하며, 조합원 1인당 참여금액은 3천만원으로 하되 전체 참여 금액이 500억원에 미달될 시 희망자에 한해 추가 참여를 인정한다.

고용, 노조, 단협
승계

합의 없는
분할매각 금지!!!

사전적 준비 - 경영분석 필요성

- 낮은 유동비율(유동자산/유동부채)  부도 등 유동성 위기 ↑
- 높은 부채비율(부채총계/자본총계)  추가 자본조달 가능성 ↓
- 낮은 이자보상비율(영업이익/순이자비용)  이자원금 상환가능성 ↓
- 모회사가 재무적 위험에 처한 경우  자회사 매각가능성 ↑

지속적 모니터링 · 경영분석 필요

매각 대응

예비 인수후보가 누군지 파악하고, 매각을 막을 수 없다고 판단하거나 오히려 낫다고 판단하는 경우 매각 과정에 적극적인 개입이 필요

- 실사  적극 개입, 우선협상대상자 선정기준에 노사관계 등 기준 제시
- 우선협상대상자 선정  고용, 단협, 노조문제 등으로 협상
- 본 계약 체결단계  본 계약 체결 전 위 협상이 마무리 될 수 있도록
- 필요한 단협  고용, 단협, 노조문제 이외에 향후의 구조변동 시 노동 조합의 사전합의권을 반드시 규정

분할 대응

- 실행 전 ➡ 분할목적, 분할신설회사/존속회사 재무상황 등 검토
- 구조조정 목적인 경우 ➡ 이사회, 주총장 점거해서라도 반대
- 단협에 사전합의 조항 있는 경우 ➡ 가처분 등 고려

- 필요한 단협 ➡ 분할신설회사/존속회사를 상대로 모두 고용안정협약
또는 제3자를 위한 근로계약을 체결할 필요성 있음

고용보장 확약을 위한 별도 노사합의서

1. 향후 법인폐업/공장폐업의 경영환경이 초래될 경우에, 이를 사전 방지하고자 회사와 노동조합은 진정성 있는 자구안 마련, 노동조합 및 단체협약 승계, 근로조건 및 근속 승계하며 관계사(SH-BP, SH-CP, SHG 익산) 파견 순환근무 등을 포함하여 조합원 중에서 관계사로 순환근무를 원하는 조합원에 대해 사전 노사합의를 통해 고용보장하도록 한다(별도 관계사 대표이사 확약서 첨부)

주요 사례

한국델파이 (15. 9.)

- 매각 절차 진행을 위한 **실사를 물리적으로 저지**하는 방식(조업 중단, 실사단 공장 출입 저지)으로, 노동조합이 특정 상대방에 의한 인수를 반대함.
 - 결국 회사 측이 노동조합이 반대하지 않는 상대방 쪽을 인수자로 선택함.
-

주요 사례

이래오토모티브 (17. 8.)

- 회사는 분할 후 공조사업부분 지분 51%를 중국회사에 매각 시도
 - 노동조합은 임금교섭을 기초로 쟁의권 확보 후 적법한 파업 투쟁
 - 단협상 '사전합의' 조항을 기초로 분할·매각 절차 중지 가처분 제기
 - 고용보장 · 노동조합 및 기존 단체협약 등을 모두 승계한다는 합의서 등
안전장치를 마련한 후 분할 매각 합의
-

주요 사례

이래오토모티브 (17. 8.)

이래오토모티브 단체협약

3. 분할매각 금지

- 노동조합과의 사전 합의 없이는 사업부 분할매각을 일체 하지 않는다.

“사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는
임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이
강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의
효력이 인정된다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406 판결).”

이래오토모티브 (17. 8.)

주요 합의

1. 고용보장

- 회사는 분할에 따른 존속 법인과 신설 법인 조합원들의 고용관계를 승계하여 고용을 보장하며, 노동조합과 합의 없이는 인위적인 구조조정을 일체 하지 않는다.

2. 노동조합, 단체협약(기존의 모든 합의서, 회의록 포함) 인정 및 승계

- 회사는 분할에 따른 존속 법인과 신설 법인에 대해 기존 이래오토모티브지회와 이래오토모티브시스템주식회사와 체결한 단체협약을 포함한 제반 합의를 승계하고 준수한다.

3. 2사 1노조 보장 및 존속 법인/신설 법인 간의 인원 이동

- 회사는 금속노조 대구지부 이래오토모티브지회를 분할에 따른 존속 법인과 신설 법인을 대표하는 노동조합으로 인정하고 2사 1노조를 보장하며, 신설 법인과 존속 법인에서 심각한 경영상의 어려움이 발생하거나, 신규인력 수요가 발생할 시 사간 전보를 최우선적으로 실시하며, 구체적인 규모, 시기 등은 노사 간에 합의하여 시행한다.

주요 사례

동광기연 (18. 1.)

- 회사 분할 후, 폐업 및 정리해고 통보
 - 정리해고 후에도 노동조합을 중심으로 투쟁을 지속함과 동시에 각종 법적 문제제기를 시도함
 - 지배주주의 업무상 배임 혐의 / 부당노동행위 등에 대한 노동조합의 고발 등 문제제기 → 압수수색 / 특별근로감독 등 조치
 - 1년여간 투쟁 끝에 계열사로 전원 복직
-

주요 사례

현대중공업 (16. 11., 19. 5.)

- 회사분할 및 지배구조 개편에 반대하면서 고용안정 및 단체협약 승계 투쟁 전개.
 - 법률적으로는 분사 저지를 위해 분사절차 관련 인사조치를 중단하는 가처분을 제기했으나, 분할로 인해 정리해고 등이 발생하지 않는다는 이유로 기각됨.
 - 노동조합은 끝까지 분할에 반대하면서 주주총회장에 직접 참여하기도 했으나, 분할 안건은 통과됨.
 - 분할 후에도 신설회사에 단체협약 승계를 주장하면서, 가처분 등 법적 투쟁을 제기했으나, 1심 패소 후 신규 단체협약을 체결함.
 - 현대중공업을 한국조선해양(중간지주)과 현대중공업(사업회사)으로 다시 분할하는 것(19. 5.)에 대하여 효력정지 가처분을 신청했으나 기각. 대법원 패소 확정
-

주요 사례

한국지엠 (19. 1.)

- 군산공장 폐쇄 후 글로벌GM과 산업은행의 합의에 따라, 사업철수 문제가 해결된 것처럼 보였으나, 한국지엠은 연구개발 법인 분리를 전격적으로 결정함.
 - 산업은행과의 합의 기간 종료 후 연구개발 부분만을 존속시킬 목적으로 해석됨
 - 산업은행이 제기한 주주총회효력정지 가처분이 인용되면서, 제동이 걸리는 듯했으나, 이후 지엠과 산업은행이 분할에 합의를 함.
 - 노동조합은 분할 자체에 반대했으나, 적극적인 투쟁이 전개되지는 않음.
 - 현대중공업과 마찬가지로 신설 법인이 단체협약 승계를 부인함에 따라, 단체협약 승계를 주장하는 가처분 신청했으나, 대법원 최종 패소.
-

구조변동에 대한 노동조합 대응 요약

저지가능성

- 높지 않음(입법으로 해결하여야...)
- 단협에 노조동의 조항이 있는 경우, 법률적으로 저지 가능

투쟁수단

- 파업(단, 명분은 고용안정, 임금인상 등을 내걸어야 함)
- 집회, 주총장 점거, 대표이사, 정치인 면담, 토론회 등

노동조건

- 기존 노동조건이 갑자기 변하는 것은 아님
- 향후 변경 가능성이 크므로, 특별 노사합의 체결 필요성

사전파악

- 주기적인 경영분석
- 우리사주조합, 노조 추천 이사 등을 통한 경영참여

사후대응

- 분할신설회사의 경우 교섭을 통한 기존 단협 승계 쟁취
 - 단협에 향후 구조변동에 대한 사전동의 조항 삽입
-

IV. 마치며
