

# 교섭창구단일화로 교섭권이 무력화된 **현장노조** **사례 발표회**



노동부가 **노동조합법 시행령 개정안**을 마련하면서, 민주노총이 요구해왔던 원청 사용자와 하청 노조의 자율교섭 대신 강제 창구단일화 절차를 거치도록 했습니다.  
기존 법원과 중노위의 판결을 무시하고 창구 단일화를 강제하는 것은 명백한 권한 남용이며, 노동자의 교섭권을 침해하는 행위입니다.

**강제 창구 단일화 제도 때문에 교섭권이 박탈된 현장 노동자의 사례를 나누고, 노동부 시행령의 문제점을 짚는 발표회를 개최합니다.**

- |                |  |
|----------------|--|
| • 일시           | 2025. 12. 4.(목) 10:00                    |
| • 장소           | 금속노조 4층 회의실                              |
| • 인사말          | 민주노총 이태환 수석부위원장                          |
| • 현장 노조 사례     | 금속노조 / 공공운수노조 / 건설산업연맹<br>민주일반연맹 / 서비스연맹 |
| • 노동부 시행령의 문제점 | 민주노총 정기호 법률원장                            |

민주노총

## 프로그램

진행 : 이정희 정책실장

시간	순서	
10:00	인사말	이태환 수석부위원장
10:10 ~ 11:00	현장노 동자 발표	<ul style="list-style-type: none"><li>- 금속노조 : 심인호 동희오토분회 분회장</li><li>- 공공운수노조 : 류한승 서울지역공공서비스지부 조직부장</li><li>- 건설산업연맹 : 김승곤 플랜트건설노조 경인지부 수석부지부장</li><li>- 민주일반연맹 : 이봉근 공공연대노조 정책실장</li><li>- 서비스연맹 : 신승훈 마트노조 이마트지부 지부장</li></ul>
11:10	마무리 발제	<ul style="list-style-type: none"><li>- 정기호 민주노총 법률원장</li></ul>
11:20 ~12:00	종합토 론	

# **동희오토 비정규직 노동자들의 교섭권을 보장하라**

심인호 기아차지부 동희오토분회 분회장

## **동희오토 현황**

동희오토는 2004년 1월부터 기아차 모닝 생산을 시작한다. 이후 레이, 니로 플러스, 그리고 스토닉을 생산했다. 지금은 니로 플러스가 단산되어, 3개 차종으로 연 26만 7천대정도 생산을 하고 있다. 지금까지 최고의 생산성으로 20여년간 450만대 이상의 완성차를 생산했다.

동희오토는 한국 최초 생산직 전원 100% 비정규직 공장이다. 동희오토는 전문 관리직, 기술직 167명 정도만이 정규직이고, 1,250여명의 생산직 노동자들은 전원 간접고용 형태이다. 이들은 기아자동차를 만들지만, 기아차 소속도, 동희오토 소속도 아니라, 16개 사내하청 협력업체 소속으로 일을 하고 있다.

## **○ 동희오토 비정규직 노동자들과 (고용)노동부의 악연**

2003년 가을부터 기아차 서산공장(동희오토)에 생산직 채용이 시작되었다. 2004년 1월 2일, 모닝 1호차가 생산되고 곧 주/야 맞교대가 시작된다. 그리고 2005년, 8월 드디어 동희오토 현장에 민주노조가 건설되었다. 아무리 현장에서 뭐를 해봐도 씨알도 안먹히는 현실, 해답은 노동조합이라는 이야기들이 드디어 결실을 맺은 것이다. 그러나 동희오토 원하청 사측은 민주노조에 대한 대대적인 탄압을 자행한다.

첫째, 페이퍼노조를 부활시켜 금속노조를 불법화한다. 생산연계 8개의 사내 하청업체마다 이미 소장, 총무, 경리, 반장 등의 3~4명으로 업체별 노조가 신고가 되어 있었다. 법적인 조합원 자격이 없는 자들이었고, 설립총회 자료/조합비 납부내역 등 아무런 근거가 없는 그야말로 ‘페이퍼노조’였다. 사측은 바로 페이퍼노조를 활성화시켜 비 금속노조 전원을 가입시키고 형식적 실체를 인정받기 위해 한국노총으로 상급단체로 변경한다. 그때부터 신입사원들은 채용직 후 근로계약서와 동시에 한국노총 가입서를 작성하게 된다.

둘째, 페이퍼노조를 근거로 동희오토는 바로 (고용)노동부에 질의회신을 날린다. (고용)노동부는 ‘하나의 사업, 사업장에 두개 이상의 노조가 있는 것은 복수노조에 해당한다’고 회신한다. 이런 (고용)노동부의 행정해석 하나가 동희오토 현장에 절대적인 법이 된다. 금속노조는 산별노조임에도 불법노조가 낙인찍힌 것이다. 원청과 업체 관리자들이 총동원되어 ‘1:1 맞춤형 탈퇴공작’이 전면화된다. 시골에 있는 부모님을 찾아가서 “당신 아들, 불법노조 가입으로 주민증에 빨간줄 그인다”라고 협박한다. 임신한 와이프를 만나서 “불법노조 가입은 명확한 해고 사유이며, 블랙리스트에 등재되어 지역에서 취업불가”라고 겁박한다. 그날부터 시골 부모님과 가족들은 울며 불며 금속노조 탈퇴를 애원하는 것은 당연한 것이다.

셋째, 민주노조가 건설되고 나서 즉각 조합원에 대한 대규모 해고를 단행한다. 규모는 작지만 노동자 대부분이 조합원인 차체를 폐업시켜버린 것이다. 복수노조를 통한 불법노조 규정과 금속 조합원에 대한 대규모 해고로, 800여명 중 350명이 넘었던 금속노조는 무너질 수밖에 없었다. 금속노조를 탈퇴하지 않으면, 연차사용금지, 힘든 공정으로의 전환배치 등 각종 불이익을 주어서 자진퇴사를 유도한다. 그래도 소수인원이 버티면 계약해지/징계해고를 단행하고, 다수가 버티면 업체를 폐업시켜 버리면서 부당해고를 자행한다.

물론 교섭에 불응하는 업체들을 상대로 ‘교섭응낙 거쳐분’을 제기한다. 그리고 동시에 충남지노위에 교섭 해태를 이유로 조정도 신청했다. 그러나 충남지노위는 ‘복수노조에 해당하는 것으로 보고 조정대상이 아니’라며 각하한다. 법원 거쳐분에 반하는 충남지노위의 답변에 억장이 무너질 수밖에 없었다. 결국 대법원에서 최종 승소했지만 남은 조합원은 2명 뿐이었고, 시내 커피숍에서 두차례 교섭을 진행한다. 당시에도 산별노조에 대한 대법원 판례들이 있었지만, 당장 (고용)노동부의 ‘행정해석’, ‘시행규정’ 것들이 현장에서는 법으로 군림했다.

## ○ 교섭권이 없으니 단결이 어렵고, 단결권이 없으니 교섭도 못한다

2008년도에는 동희오토 업체별 노조 내에서 민주화 바람이 불었다. 민주파 위원장 당선 움직임이 전개되었고, 마침내 트림라인을 담당하던 대왕기업에서 새로운 민주파 위원장이 당선되었다. 신임 위원장은 한국노총 내에서 활동할 것임을 명확히 천명했다. 그러나 당선 확정공고 3일 후에 ‘업체폐업’이 자행되면서 또다시 21명이 해고된다. 동희오토는 애초 노동자들이 스스로 단결할 수 있는 단결권마저 인정하지 않았던 것이었다. 동희오토 현장에 현법이 보장한 노동3권은 없었다.

2009년에는 마지막 남은 금속노조 조합원 2인마저 해고시키면서, 각 협력업체 노조들은

‘유니온샵’으로 전환하게 된다. 공식적으로 135명이 징계해고/계약해지/위장폐업으로 해고되었고, 회사의 탄압으로 인한 자진 퇴사는 300명이 넘는다. 그렇게 해고된 빈 자리는 조선족 이주노동자들로 채워지면서, 한때 이주노동자 비율이 40%에 육박했다. F4 비자로 취업한 이주 노동자들은 영주권 획득을 위해서는 업체가 지속되어야 했고 업체장의 추천도 필요했다. 그분들에게 민주노조 조합원은 생계를 위협하는 사람들일 뿐이었다.

2008년 하반기와 2009년 상반기에 해고된 사람들은 금속노조 동희오토 사내하청지회로 뭉쳐서 투쟁을 전개하고, 급기야 2010년도 양재동 현대차 본사에서의 복직을 위한 농성투쟁을 전개한다. 당시 지난했던 기릉전자와 동희오토 비정규직 노동자들의 투쟁을 이끌고 교섭을 주도한 분이 당시 김영훈 민주노총 위원장이었다. 비정규직 노동자들에게 원청 교섭권이 얼마나 중요한지를 잘 아시리라 믿어 의심하지 않는다.

당시 협상에서도 동희오토는 2011년 복수노조법 시행되기 전까지는 복직이 어렵다고 우겼다. 사측 주도로 현장을 재편할 시간을 벌기 위한 핑계가 복수노조였다. 결국 2011년 7월부터 7명의 노동자들이 복직했지만, 복수노조 창구단일화 때문에 할 수 있는 것이 아무것도 없었다. 교섭권이 없기 때문이다. 생산연계 14개 업체가 모두 유니온샵 규정으로 노동자 전원을 포괄하고 있었다. 현재는 지역노조 형식으로 한국노총 ‘동희오토 협력업체 노동조합’으로 묶여서 유일한 교섭의 당사자로서의 힘을 행사하고 있다.

동희오토 현장의 노무관리 원칙은 ‘금속노조는 안된다’이다. 노동조합 선택의 자유라는 ‘단결권’이 원천적으로 봉쇄되고 있다. 금속노조 조합원에 대한 사찰은 기본이다. 신입사원 교육 및 상시적 면담을 통해 ‘불법노조 출신, 불법단체 해복투, 그리고 유니온샵 규정으로 인한 해고’ 등의 유언비어를 퍼트린다. 현장에서는 금속노조 가입하면 재계약 거부, 업체 폐업을 통한 고용승계 거부 등이 당연한 것으로 받아들여 졌다. 명백히 동희오토에는 헌법에 보장된 노동3권 중에서 단결권부터가 허용되지 않았다.

## ○ 거듭된 악연을 끊고, 이제는 원청 교섭권을 보장하라!

지금 금속노조 조합원은 4인이 남아있다. 지난 10월부터 25년도 임금단체협약 교섭이 시작되면서, 당연히 창구단일화 절차에 참여했다. 불이익 처우를 받지 않으려면 절차에 참여해야 되는데, 이렇게 교섭권이 보장되지 않기 때문에 단결권이 무력화되는 측면도 크다. 사측이 어용노조를 조직하고 힘을 실어주고 있고, 더구나 소수노조에는 교섭권도 없어서 할 수 있는 것이 아무것도 없다. 이런 상황에서 민주노조에 가입을 하는 것은 불꽃에 뛰어드는 불나방같이 허무한 짓일 뿐이다.

그런데 내년 3월부터 시행되는 노조법 개정을 앞두고, 현재 금속노조 가입서를 제출한 노동자자 130명이 넘었다. 동희오토 비정규직 노동자들도 허수아비가 아니라 원청과의 교섭이 중요하다는 것을 본능적으로 알고 있기 때문이다. 업체 폐업 등도 노동조합의 교섭 사항이 되면서, 고용에 대한 안전장치가 마련되고 있다는 기대감도 있다. 정권의 성격이 바뀌었고, 더구나 민주노총 위원장 출신이 고용노동부 장관이라는 상징성도 있다고 본다.

해고자 복직 이후 15년 동안 조합원이 늘지 않고 오히려 줄었다. 그런데 많은 이들이 이렇게 금속노조에 가입하는 이유는 ‘동희오토 원청과의 교섭’이 핵심이다. 올해 12월 말에 한국노총이 임단협이 마무리되고, 연말 예정된 3개 업체 폐업과 고용승계가 이루어지는 26년 1월 이후에는 더욱 많은 인원이 가입할 것이다.

동희오토 현장에서 금속노조를 선택한다는 것은 사측의 불이익처우와 해고 위협을 감당하겠는 대단한 용기와 결심이다. 이들에게 알량한 그런 시행규칙으로 교섭권이 주어지지 않으면, 아무것도 할 수 있는 것이 없게 된다. 압도적인 원하청 사측의 힘에 적나라하게 노출될 수밖에 없다. 그러면 또다시 단결권을 행사했다는 이유로, 그리고 교섭권이 주어지지 않아서 어마어마한 탄압에 내몰리게 될 것이다.

고용노동부는 이미 대법원 판례들을 무시하는 행정해석으로 우리 동희오토 노동자들을 무참히 짓밟았다. 135명의 동희오토 해고 노동자들에 대한 책임이 있다. 그런 악연을 이제는 끊어내자. 소중한 동희오토 비정규 노동자들의 열망을 외면하지 말라!

# **플랜트건설현장 내 창구단일화를 이용한 부당노동행위 사례**

김승곤 플랜트건설노조 경인지부 수석부지부장

## **1) 2015년 포천 LNG발전소 대우건설 사례**

2014. 11. 12. 대우포천천연가스발전소 1호기 건설공사 착공식

2015. 2. 11. 플랜트전문업체들 대우건설과 하도급계약 체결

2015. 02. 26. 한국건설플랜트산업노동조합 설립신고 (위원장 김주석. 이하 한국플랜트노조)

2015. 03. 18. 플랜트건설노조 경인지부 간부들이 협력업체 소장 면담을 위해 현장에 출입하고자 하였으나 원청 대우건설이 출입구에서부터 가로막고 현장출입을 불허함.

2015. 04. 06. 금화피에스시에서 일하는 조합원으로부터 한국플랜트노조가 현장에 컨테이너 사무실을 차려놓고 원청 대우건설이 주관하는 안전교육시간에 가입원서를 돌리고 강제가입을 시킨다는 제보를 받음.

2015. 04. 07. 한국플랜트노조 컨테이너 사무실 설치 및 강제가입 사실 확인을 위해 현장 방문. 한국플랜트노조 김주석 위원장이 컨테이너 사무실을 거점으로 현장을 활보하고 있음을 확인하고 대우건설에 이를 항의하였으나 대우건설은 모르는 일이라 발뺌.

2015. 04. 09. 재차 대우건설 항의방문을 진행하였으나 대우건설은 모르는 일이라 발뺌. 협력업체 정호이앤씨 노무관리담당 박상민 공무부장 면담에서 “한국플랜트노조 김주석 위원장은 자문노무사의 소개를 받아 업체에서 데려왔으며 컨테이너 사무실도 업체에서 제공한 것” 이라 시인함. 컨테이너 사무실 철수를 요구하자 본사 지침 때문에 철수할 수 없다는 입장.

2015. 04. 11. 정호이앤씨 본사앞 집회신고(4.15 집회계획)

2015. 04. 14. 정호이앤씨 대표이사 면담 요구 공문발송

2015. 04. 15. 정호이앤씨 최상수 부사장, 권혁순 현장소장, 최상운 플랜트총괄담당 면담.

“한국노총 사무실은 14일부로 철수했다. 한국플랜트노조 문제는 본사가 관여하지 않고 현장 소관이다.”

2015. 04. 16. 한국플랜트노조 사무실 철거 확인을 위해 현장방문하였으나 대우건설 측으로부터 현장출입 불허방침 통보받음. 현장 조합원을 통해 사무실 철거된 사실만 확인함.

2015. 4월 중순~5월 말

대우건설은 노동조합 간부의 현장출입 불허방침을 고수하며 출입구에서부터 간부들의 출입을 가로막았으며, 같은 시기 한국플랜트노조 위원장은 5월 8일까지 현장에 자유롭게 출입한 사실을 확인함.

또한 범진기공, 대우에스티 등 협력업체에서 입사시 근로계약을 체결하면서 민주노총 조합원인지 묻고 한국플랜트노조 가입원서를 들이밀며 가입을 강요했다는 제보가 여러차례 접수됨. 이에 따라 부당노동행위 규탄, 현장출입 보장을 위한 현장 출퇴근선전전 및 대우건설 본사앞 집회를 진행.

2015. 04. 27. 정호이앤씨, 금화피에스시, 범진기공, 윤창기공 현장별 교섭단위분리신청

2015. 05. 22. 경기지노위 대우포천현장 교섭단위분리결정

2015. 05. 26. 한 달 넘는 투쟁에도 대우건설과 협력업체가 요지부동으로 한국플랜트노조 강제가입시킨 사실을 부인하고 노동조합 간부의 현장출입 불허방침이 지속됨에 따라 대우건설 본사 앞 집회 개최. 대우건설과 현장출입 보장, 협력업체의 부당노동행위 적발시 즉각 시정조치하기로 합의.

2015. 06. 03. 한국플랜트노조, 교섭단위분리결정이 낸 4개 업체(정호이앤씨, 금화피에스시, 범진기공, 윤창기공)에 교섭요구함으로써 교섭창구단일화 절차 개시.

2015. 06. 09. 5.26 합의에도 불구하고 대우건설은 현장에 컨테이너를 설치할테니 조합원 면담 목적에 국한해서 지정된 장소에만 출입하라는 입장을 내비치며 현장출입을 통제함. 이에 따라 6.9 현장 항의방문을 통해 대우건설의 컨테이너 면담실 설치 발언을 철회시키고 자유로운 현장출입을 보장하기로 재차 합의함.

2015. 06. 11. 2015년 3월 31일자 금화피에스시 기안서 PC모니터 사진 확보. 현장에서 본사에 보내는 것으로 그 내용은 ①포천현장의 전 업체가 한국플랜트노조가 교섭대표노조가

되도록 지원하기로 결정 ②최초 입사시 노조비 3만원씩 회사가 부담 ③노무사 비용 7천 만원은 금화피에스시, 정호이앤씨, 범진기공이 업체별 하도급계약서에 명기된 직접 노무 비 비율로 나눠 분담하고 그 일부는 대우건설에 요구.

2015. 06. 16. 의정부고용노동지청에 3개 업체(금화피에스시, 정호이앤씨, 범진기공) 부당노동행위로 고소.

2015. 07. 01. 16시 40분경 범진기공 관리자가 소속 노동자들을 소집해 “현재 우리 현장에 한국노총이 들어와있고 7월 중순경 대표노조가 선정되는데 한국플랜트노조가 될 가능성이 높다.”라고 얘기했다는 제보를 접수하고 부당노동행위로 고소.

2015. 07. 23. 경기지노위 정호이앤씨(3 : 0) / 범진기공(16.5 : 9.5) / 윤창기공(1 : 0) / 금화피에스시(18.5 : 13.5) 한국플랜트노조 교섭대표노조 확정

2015. 8. 5. kbs 9시 뉴스, 포천 대우발전소현장 어용노조 강제가입 관련 보도

2015. 10. 8. 경향신문, 대우건설 하청업체 한국플랜트노조 유지비·노조비 지원 등 부당노동행위 폭로

대우건설이 시공 중인 포천복합화력발전소 공사를 맡은 하청업체들이 특정 노조에 유지비·조합비를 지원하는 등 부당노동행위를 한 것으로 확인됐다. 복수노조 교섭창구 단일화 제도를 악용해 민주노총 전국플랜트건설노조를 배제하기 위한 것이다.

7일 심상정 정의당 의원이 입수한 국정감사 자료를 보면, 대우건설 하청업체인 금화PSC 직원 김모씨는 지난 3월 말 사장을 수신자로 하는 사내공문에서 “포천민자발전 터빈설치공사 현장의 협력업체별 (노조는) 동일하게 한국노총으로 선정하고, 최초 노조비 1인 3만원을 회사가 부담한다”고 적었다. 대우건설과 올해 초 하도급 계약을 맺은 8개 업체 중 하나인 금화PSC가 이 공문을 보낸 시점은 한국노총을 상급단체로 하는 한국건설플랜트산업노조가 포천민자발전소 건설 노동자들의 가입을 유도하기 위해 노조 설립신고를 한 지 한 달이 지난 뒤다. 하청업체들이 한국건설플랜트노조가 조합원 과반수 이상을 확보해 교섭대표노조가 될 수 있도록 미리 작업을 벌인 것이다.

경기지노위는 지난 5월 하청업체들의 요청을 받아들여 포천 현장의 교섭단위 분리결정을 내렸다. 교섭단위 분리제도는 하나의 사업(사용자) 단위를 교섭단위로 설정해야 하는 원칙에도 불구하고 예외적으로 근로조건의 차이, 고용형태 등을 고려해 교섭단위를 분리하는 것이다. 분리결정 이후 한국건설플랜트노조는 업체들을 상대로 교섭을 요구했다.

민주노총 전국플랜트건설노조는 지난 6월 뒤늦게 금화PSC 공문의 존재를 확인하고 금화PSC·정호ENC·범

진기공 등 3개 업체를 부당노동행위로 의정부고용노동지청에 고소했다. 하지만 이들 업체는 “해당 공문을 작성한 직원이 개인 의견을 적은 것일 뿐이며 실제로 결재가 이뤄져 현장에 실행되지 않았다”고 부인했다.

하지만 이들의 해명이 거짓말이라는 점을 보여주는 증거가 추가로 공개됐다. 이들 업체 중 한 곳에서 일하던 현장관리자가 민주노총 전국플랜트건설노조에 하청업체들이 지난 4월부터 조합비를 대납했다는 점을 보여주는 계좌이체 전자확인증(사진)을 제보했다. ‘송금메모’에는 노조가입비 또는 노조비라고 적혀 있고, ‘받는 분’은 한국건설플랜트노조라고 돼 있다. 기능공 조합원은 1인당 4만5000원, 조력공 조합원은 3만원이었다.

또 한국건설플랜트노조 유지비를 지원하기 위해 하청업체별로 노무비 규모에 따라 분담금을 낸 현황표도 나왔다. 이 현장관리자는 “노조 유지비를 위해 모 노무법인 대표가 지난 5월 현장을 방문해 각 업체 대표들과 회의를 했고 3개월 동안 총 3000만원을 충당해주기로 했다”고 밝혔다.

강성래 민주노총 전국플랜트건설노조 경인지부 사무국장은 “최근 플랜트 건설현장 하청업체들은 복수노조 창구 단일화 제도와 교섭단위 분리제도를 악용해 민주노총 조합원이 대다수 들어가기 전인 현장 개설 초기에 지역·현장별 교섭단위 분리신청을 하고 있다”며 “현장 개설 초기에 교섭단위 분리결정이 나면 친회사 성향 노조가 교섭대표노조가 되는 문제가 벌어진다”고 말했다. 심상정 의원은 “명백한 부당노동행위 증거가 나온 만큼 고용노동부는 철저한 조사를 통해 플랜트 업계에서 복수노조 교섭창구 단일화 제도가 악용되는 관행을 뿌리뽑아야 한다”고 말했다.

## 2) 2022년 김포 LNG발전소 두산중공업 사례

2020. 12. 김포열병합LNG발전소 착공식

2021. 12. 20. 한국노총 전국건설 · 플랜트노동조합 출근선전전 시작

2021. 12. 27. 민주노총 전국플랜트건설노동조합 경인지부 출근선전전 시작

2021. 12. 27. HRSG설치 업체 다우산업개발 내 반장이 작업자들에게 한국노총에 가입하라고 한 사실을 접수하고 즉시 달려가 소장에게 강력히 항의함. 소장이 사과하며 재발방지 약속함.

2021. 12. 30. 한국노총이 다우산업개발 비계 작업자 휴게실에 들어와 가입원서를 나눠주며 가입을 종용함. 이에 지부장, 조직국장이 즉시 도착하여 항의하고 현장 내 정호이앤씨(탱크 설치)에 근무 중이던 조합원들이 몰려가 가입원서를 뺏았으며 항의함.

2021. 12. 31. 다우산업개발 내 전체작업자 19명 중 민주노총 조합원 16명임을 확인하고 민주노총이 교섭요구 공문을 발송함. (다우산업개발은 교섭단위 분리가 안 되어 있기 때문에 포항과 삼척에 있는 현장 내 조합원 수 역시 확인하였음. 우세하다고 판단함.)

2022. 01. 06. 다우산업개발에 한국노총이 교섭요구를 하였음. (21.12.31. 민주노총 교섭요구로 인한 창구단일화 절차 참여) 한국노총은 조합원 수를 명시하지 않고 ‘다수’라고 써서 제출함.

2022. 01. 17. 한국노총이 다우산업개발과 2021년 12월 16일에 체결한 단체협약을 제시하며 현재 진행되는 창구단일화 절차가 무효라고 주장함. 이에 회사(다우산업개발)는 양 노조 간에 의견이 분분하니 창구단일화 절차를 다시 시작하자고 주장함.

2022. 01. 18. 민주노총은 회사 전무와 연락하여 21년 12월 16일에 체결된 단체협약은 창구단일화 절차를 거치지 않았음을 재차 확인하고 녹음함.

2022. 02. 03. 설 연휴가 끝난 직후 신규 작업자 18명 가량 입사함. 모두 한국노총에서 소개하여 사전에 가입하고 들어 왔음을 확인함. 새로 입사한 인원들 일거리 찾지 못하고 배회함.

2022. 03. 17. 경기지노위에서 민주노총이 교섭대표노조임을 인정함. 한국노총이 ‘다수’라고 써서 제출한 꼼수를 인정하지 않음. 한국노총은 조합원 수가 불리할 때는 조합원이 없다고 주장함으로써 민주노총이 유일노조였다고 주장하고 자신들이 유리할 때는 숫자를 제출하여 민주노총으로부터 교섭권을 박탈하려고 했음.

2022. 03. 21. 한국노총이 다시 다우산업개발에 교섭요구 공문을 보냄. 이에 회사는 교섭요구를 공고함. 경기지노위의 결정을 무시하고 다시 창구단일화 절차를 시작하려고 함.

2022. 03. 28. 다우산업개발의 교섭거부에 대해 부당노동행위 구제신청 넣음.

2022. 03. 31. 원청(두산중공업) 현장사무실 앞에서 조합원 60여명 모여 중식집회 진행함.

2022. 04. 19. 발주처(서부발전) 박형덕 사장 집 앞에서 부당노동행위 규탄 선전전 진행함.

2022. 04. 20. 다우산업개발 조정철 대표이사와 면담 진행함. 중노위 결과에 따라 교섭에 응하겠다고 답변함.

2022. 05. 06. 중앙노동위원회에서 민주노총이 교섭대표노조로 확정됨.

2022. 05. 17. 다우산업개발과 민주노총 상견례함.

(※ 다우산업개발의 교섭권을 확보한 사례는 오히려 보기 드문 사례였으며 동일 현장 내 한중플랜트, 신보는 교섭권을 한국노총에게 빼앗김.)

### 3) 2025년 부천발전소 현대화사업 DL이앤씨 사례

2024. 01. 부천발전소 현대화사업 착공

2024. 07. 전기업체 (자)동화 현장사무실 설치

2024. 10. 기계·배관업체 대아이앤씨 현장사무실 설치

#### ▲(자)동화 창구단일화 과정

2024. 11. 04. 민주노총이 (자)동화에 교섭요구 공문 발송함. (조합원 90명)

2024. 11. 06. 한국노총 한국연합플랜트노동조합이 (자)동화에 교섭요구하며 참여함. (조합원 12명)

2024. 12. 02. (자)동화가 과반수노조를 통지하지 않고 양 노조와 개별교섭을 진행하겠다고 통보함.

2024. 12. 10. (자)동화와 민주노총이 상견례를 진행하면서 광양지역의 민주노총 단협안을 적용할 것을 요구했으나 거부함.

(※ 이후 사측은 끝까지 시간만 끌며 실효성 있는 합의는 하지 않은 채 한국노총과 빠른 속도로 단협을 체결함. 현장 내 민주노총 조합원들이 적은 상황에서 분위기를 반전시키

지 못함.)

#### ▲ 대아이앤씨 창구단일화 과정

2024. 12. 17. 한국노총이 현장 내에서 가입원서를 돌리기 시작함. 조직국장에게 강력히 항의한 후 가입을 철회함.

2025. 01. 21. 한국노총 조직국장이 다시금 작업자들에게 가입을 종용함.

2025. 01. 22. 민주노총이 출근선전전을 시작하며 강제가입, 부당노동행위 규탄함. 현장 내 작업자과 조합원들 만나며 동요하지 말 것을 당부하고 반복될 경우 즉시 신고할 것을 요청함.

2025. 05. 19. 한국노총이 대아이앤씨에 교섭요구 공문을 보냄. (조합원 : 537명)

2025. 05. 22. 민주노총이 대아이앤씨에 교섭요구 공문을 보냄. (조합원 : 350명)

2025. 06. 15. 대아이앤씨가 교섭대표노조로 한국노총임을 공고함.

※ 사측이 원하는 노동조합이 교섭대표노조가 안 될 것 같으면 개별교섭을 통지함으로써 민주노총을 무력화시키고 민주노총이 교섭권이 빠질 것 같으면 개별교섭을 하지 않는 방식으로 노동자들을 대변하는 노조를 쉽게 무력화할 수 있다.

#### 4) 2024년 삼성바이오로직스 5공장 (주)동부 사례

2023. 01. 삼성바이로직스 5공장 착공

2024. 05. 23. 민주노총이 (주)동부에 교섭요구 공문 발송함.

2024. 05. 31. (주)동부가 창구단일화 절차를 개시하지 않아 민주노총이 교섭요구사실의 공고 시정신청을 인천지노위에 보냄. (주)동부는 13년도부터 인천지역을 교섭단위 분리한 상태였으며 23년도에 인천지역에서 공사를 수행할 때 한국노총 한국전국건설노동조합과 단체협약을 체결했다고 주장함.

민주노총은 이에 대해 그 단체협약과 창구단일화 절차 사진자료들은 울산지역에서 체결한 것에 불과하며 23년도 인천지역에서는 창구단일화 절차를 진행한 적이 없으며 당시 민주노총과 현장협약을 체결했음을 주장함.

2024. 06. 03. 인천지노위가 민주노총의 이의신청을 기각함. 인천지노위는 사측과 한국노총에서 제출한 사진자료의 진위여부를 수사할 수 없으므로 결국 자료만 보고 사측과 한국노총의 편을 들어줌.

(※이 사건은 사측과 한국노총이 짜면 자료를 마음껏 조작할 수도 있으며 있지도 않았던 창구단일화 절차를 만들어 낼 수도 있음을 보여주었다.)

# 공공연대노동조합 교섭단위분리 신청 사례

25년 12월 3일

## 1. 경상국립대학교병원 사례 교섭단위분리 신청 사례

### 1) 결과

- 지노위, 중노위 인용
- 지방법원, 고등법원 불인정

### 2) 내용 및 과정

- 21년 정규직화 된 업무지원직(청소, 시설, 이송, 보안, 주차 등) 및 특정직에 대한 교섭단위분리신청을 하였고 지노위와 중노위는 인정
- 지노위와 중노위는 병원 내 일반직과 업무지원직간에 업무의 내용이 다르며, 임금체계, 승진승급체계, 고용형태 등이 상이하여 업무지원직이 소수라 일반직이 대표성을 갖기도 어려운 점을 인정.
- 그러나 지법과 고법에서는 ‘공기업, 준정부기관 예산편성지침’에 의거 업무지원직이라 해서 별도의 임금인상율을 적용할 수 없는 점, 대표노조가 오히려 창구단일화 절차를 통해 협조를 통해 공정대표의무를 준수하면서 교섭을 하면 더 효율적이라는 이유로 교섭단위분리 신청을 인정하지 않음.

### 3) 평가

- 직종의 성격이 다름에도 불구하고 대표노조의 교섭권을 더 우위에서 보는 시각에서 법원이 이를 인정한 것에 대한 문제의식
- 법원에 행정소송을 넣은 것이 원정인 경상국립대학교병원으로 결국 이런식으로 법적 절차를 지속하며 교섭권을 부정하려 할 가능성의 향후에도 발생할 가능성이 있음.

## 2. 광주 서구시설관리공단 교섭단위분리 신청 사례

### 1) 결과

지노위: 인용

중노위: 기각

## 2) 내용 및 과정

- 25년 교섭단위분리신청을 진행했으며, 서구시설관리공단에는 일반직, 환경직, 공무직이 있고 공공연대는 환경직을 별도의 교섭단위로 분리할 것을 신청하였음.
- 지노위는 환경직과 일반직 및 공무직간에 업무 내용의 차이, 현격한 근로조건의 차이, 직종 간 직종이동 등이 불가능한 점등 고용형태의 차이, 교섭관행의 차이, 하나의 교섭단위로 교섭할 경우 직종간의 갈등, 다수 직종이 소수 직종의 의견 수렴의 어려움 등을 고려 할 때 교섭단위분리가 인정된다는 입장.
- 그러나 위 시설관리공단의 사용자가 중노위에 재심을 요청하였고 중노위는 환경직의 업무 특성에 따른 근로조건이 달라 본질적으로 현격한 차이를 인정하지 않았고 고용관행에 있어서도 환경직의 업무 특성에 기인한 점, 3년 밖에 공단이 설립되지 않았고 대표노조가 현재 전 직종을 포괄하는 교섭을 진행하고 있고 대표노조가 환경직 중심이라 하더라도 교섭단위분리를 인정할 만한 사정이 보이지 않는다 라는 입장.

## 3) 평가

- 사용자가 재심을 신청하였고 직종이 다르다 하더라도 사용자의 입장에서는 얼마든지 개별교섭 요구나 교섭단위분리 등을 거부할 수 있는 명분이 인정된다는 사례

## 3. 제주대학교 교섭단위분리 신청 사례

### 1) 결과

지노위- 기각

중노위- 기각

### 2) 내용 및 과정

- 공공부문 비정규직의 정규직화를 통해 그 전에는 용역업체 소속인 환경미화, 조경, 경비, 시설직종이 대학회계무기계약직으로 전환되었고 2018년부터 23년까지 공공연대노조와 제주대학교가 개별교섭을 진행해왔으나 24년 일부 조합원이 이해 관계 노조로 가입을 하였

고, 그 이후 사용자가 개별교섭이 아닌 교섭창구단일화 절차를 진행하였고 그 결과 소수노조인 공공연대노조가 교섭권을 상실

- 공공연대노조는 이에 교섭단위분리 신청을 하였으나 지노위는 대학회계직 내 임금의 차이를 과도기적으로 판단하고 개별교섭 관행 역시 사용자가 각각 노조의 교섭권을 보장하기 위한 측면, 교섭단위분리를 인정할 경우 사용자의 어려움, 통일적 근로조건 마련의 어려움 등을 언급하며 기각하였음.
- 이에 공공연대노조는 중노위에 재심을 신청하였으나 중노위도 유사한 이유로 인정하지 않음

### 3) 평가

- 근로조건의 차이를 기존 개별교섭의 결과로 보며, 취업규칙이 동일하다는 이유로 이를 부정해버린 사례.
- 소수노조의 교섭권을 배척해버린 사례
- 사용자의 입장이 과도하게 반영된 사례

# 서비스연맹 마트노조 이마트지부

신승훈 서비스연맹 마트노조 이마트지부장

## 1. 사업장 내 설립된 노동조합 현황

	명칭	설립년도	조직대상	인원수 (2023.12)	상급단체
회사	주식회사 이마트	1993. 11. 기업분할 2011. 5. 3.		22,744	
노동조합 1	마트노조 아미트지부 (舊 이마트노동조합)	2017. 10. 16. (2012. 10. 24.)	마트산업 근무자 (이마트 소속 근무자)	5,713	전국민주노동 조합총연맹
노동조합 2	이마트민주노동조합	2014. 3. 10.	이마트 소속 근무자	260	미가입
노동조합 3	전국이마트노동조합	2014. 4. 23.	이마트 소속 근무자	6,815	한국노동조합 총연맹
노동조합 4	E미래유니온노동조합	2021. 9. 15	이마트 소속 근무자	2.5	미가입
노동조합 5	더불어이마트노동조합	2025. 5. 12	이마트 소속 근무자	0	미가입

- 교섭창구단일화 절차 조합원 산정 수(2015년 확인 불가)

노동조합/연도	2017	2019	2021	2023
이마트지부	1625	2976	5139	5714
전국이마트노조	1923	6236	6458	6816

## 2. 복수노조 설립배경 및 창구단일화 관련

복수노조 설립배경	- 이마트노조 설립 직후 회사는 노조와해공작을 전방위적으로 진행하였음. 그런데 이러한 왜해공작에 대한 문건이 공개되고, 이것이 언론 보도를 통해 여론화되면서 수세에 몰리자 결국 이마트노조 및 서비스연맹과 기본협약서 등을 체결하여 노조와 화해분위기를 조성하여 상황을 무마시키려 하였음. 결국 단체교섭은 교섭창구단일화 절차 이후 1년 동안 단체협약 체결로 이어지지 못하였고 회사의 노조대응팀에 소속되었던 자들이 주축이 되어 제3노조가 결성되어 회사의 비호(또는 지원) 하에 조합원의 규모를 급속하
--------------	---

	<p>게 확장시켜 다시금 진행된 교섭창구단일화에서 과반수노조로 확정된 사안임. 그 이후 이마트노조는 조직확대를 위하여 갖은 노력을 다하였으나 2017년, 2019년 과반수노조 지위 확보에 실패하여 현재에 이르고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (단수노조만 존재하여 진행한 교섭창구단일화에서는 교섭대표노조 지위를 인정할 수 없다는 대법원 판결이 있기 전의 상황에서) 교섭창구단일화 절차 종료 후 1년만 끝면 새 노조가 참여하는 새로운 교섭창구단일화를 통하여 기존노조의 대표권을 박탈할 수 있다는 방법이 이용된 사례로 평가됨.</li> </ul>
<b>최초 창구단일화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교섭요구 사실의 공고일 : 2013. 4. 15~ 2013. 4. 22.</li> <li>- 교섭참여 노동조합 공고일 : 2013. 4. 23.</li> <li>- 교섭대표 노동조합 확정일 : 2013. 4. 29.</li> </ul>
<b>최근 창구단일화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019. 9. 16. 제3노조가 다시 과반수노조로 확인(서울2019교섭172)</li> <li>- 이후 현재까지 제3노조가 교섭노조 유지</li> </ul>

### 3. 유형별 복수노조 침해사례

<b>교섭창구단일화 절차 악용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2012. 10. 24. 이마트노조 설립</li> <li>- 11. 19. 이마트노조 위원장 인사발령(인천→광주), 징계해고</li> <li>- 11. 23. 이마트노조 회계감사 징계해고</li> <li>- 2013. 1. “이마트 노조 탄압 문건” 이 드러나면서 “주동자 외부화방안”, “확산방지방안”, “이원화를 통한 고립화로 조기 조직안정화 구축” 등에 대한 내용이 공개되어 관계자들이 처벌됨.</li> </ul>
----------------------	---

성명	2013년 당시직책	결과
최○○	전 대표이사	징역 10월, 집행유예 2년
윤○○	인사담당 상무	징역 10월, 집행유예 2년
임○○	기업문화팀 팀장	징역 8월, 집행유예 2년
백○○	기업문화팀 과장	벌금 1,000만원
이○○	기업문화팀 과장	벌금 1,000만원
고○○	기업문화팀 과장	기소유예
구○○	기업문화팀 과장	기소유예
김○○	기업문화팀 대리	기소유예
도○○	기업문화팀 대리	기소유예
문○○	기업문화팀 과장	기소유예
문○○	기업문화팀 대리	기소유예
최○○	기업문화팀 과장	기소유예
추○○	기업문화팀 대리	기소유예

- 4. 4. 이마트/연맹/노조간 합의서 체결

( “노조 및 인사부문 운영 방안” 이 부노의 소지가 있음을 인정, “전태일 평전” 불온 서적 규정, 민주노총과 서비스연맹 홈페이지에 대하여 이메일 도용을 통한 회원가입 확인 행위에 대한 재발 방지 등에 대한 내용 포함, 간부에 대한 인사발령 철회, 근로시간면제 1,000시간 부여 등)

- 2013. 4. 29. 이마트노조 대표교섭노조지위 확정

- 교섭기간(차수) : 2013. 4. 23. ~ 2014. 4. 1

(본교섭, 실무교섭 포함 30차 및 실무협의 10여차례)

- 교섭결과내용 :단협요구안 총 106개 조항 중 노조철회 31개 조항,

잠정합의 39개 조항, 미합의 36개 조항,

미합의 조항 중 ‘근로시간면제자’ ‘감정노동’ 조항이 최종 쟁점 조정불성립

- 2014. 3. 10. 제2노조(이마트민주노동조합 - 한국노총소속이었다가 탈퇴)설립

- 2014. 4. 23. 제3노조(전국이마트노동조합, 한국노총소속), 제3노조 위원장과 회계감사는 이전에 사측의 노조대응팀 출신으로 사측과의 연계 가능성 ↑

- 2014. 4. 25. 사측 조합원명단 제출요구로 단체협약 체결 최종 결렬

- 2014. 5. 7. 제3노조 사측에 교섭요구

- 2014. 5. 16. 이마노토조 조정신청 각하(중앙2014조정18)

- 2014. 6. 26. 제3노조 과반수노조로 결정(서울2014교섭18)

복수노조 대표교섭노조의 근로조건 악화 사례	<p>1. 임금(대표교섭노조 임금합의)</p> <p>① 2017년도 성과급 400%를 200%로 축소하여 최저임금 산입 범위에 포함 (60만원/240만원)</p> <p>1. 기준에 연 400% 지급되던 성과급 중 200%를 매월 나누어 지급하는 직무능력급으로 전환.</p> <p>2. 이를 통해 최저임금 기준 임금을 인상한</p>
-------------------------------	--

것처럼 보이게 하면서도 실질적인 임금 상승을 억제.

② 2018년도 근로시간 단축: 월 소정근로시간 209시간 → 183시간 1. 주 40시간에서 주 35시간제로 노동시간을 단축하여 월 최저임금 기준을 낮춤. 2. 시급은 인상된 것처럼 보이지만, 실제 월 임금 인상률은 최소화.

#### ③ 비정규직을 무기계약직으로 전환

1.> 고용 안정성을 강조하며 대규모 비정규직(판매직, 계산원 등)을 무기계약직으로 전환.

2.> 그러나 임금 상승 부담을 줄이기 위해 최저임금 수준의 임금 지급과 성과급 축소 및 근로시간 단축 병행.

#### ④ 25년 임금인상 1% 합의

24년 12월 상여금이 통상임금으로 포함되면서 시급 및 퇴직금 상승회사와 임금인상 1% 합의

### 2. 복리후생 축소

① 2024년 2월 23일 1분기 전사 노사협의회에서 의료비 지원제도 개선 검토 요청, 이에 회사는 의료비 항목 제외함. 회사는 근로자대표를 앞세워 사원의 동의 없이 일방적으로 의료비 항목 축소함. 이마트지부는 취업규칙 불이익 변경으로 회사 상대로 고소 진행.

② 최근 서울지방고용노동청은 불기소 의견으로 검찰 송치됨.

의견서 요지로 교섭대표 노동조합이 어떠한 의견 표명하지 않았음을 종합의견으로 제출함

### 3. 경총 노사협력 대상 및 고용노동부 노사문화유고 정부포상 추천 후보자

#### ① 37회 한국노사협력대상 시상 (교섭노조 김상기 위원장)

이마트는 1993년 창립 뒤 현재까지 무분규·무파업 문화가 이어진 점을 높게 평가

#### ② 25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자

31년간 무분규·무파업의 노사관계 유지

### 4. 회사 고위 임원 송태승 상무와 전국이마트 노조 김상기 위원장 연세대학교 최고경영자과정(AMP) 참여

① 95기 연세대학교 최고경영자과정 참여(인사담당 송태승상무, 교섭노조 김상기 위원장)

② 1500만원 수업료와 지원자격으로 경영자 및 임원 등 노조 위원장의 자격 요건이 안됨.

③ 회사가 교육비를 전부 혹은 일부를 부담했다면 부당노동행위임

④ 교섭에서의 공정성과 자주성을 상실함

	<p>5. 교섭노조 간부 회사의 직책 이용하여 하급자에게 조합가입 강요 및 조합비 대납</p> <p>① 현재 교섭노조는 70개 가까운 지부를 설립했고 대부분 주요 지부장과 간부들이 관리자들로 구성되어있음.</p> <p>② 매번 창구단일화 절차 기간이 도래하면 각 점포에서 교섭노조 간부들이 직책을 이용하여 근무시간 중에 조합가입 및 조합비를 대납하는 방식으로 조합원을 확대하고 있음</p> <p>③ 만약 탈퇴하면 불이익을 주는 형태로 조합원을 관리 유지함(발령 및 괴롭힘 등)</p>
--	--

● [참고자료. 1] 이마트 내부 문건 (복수노조 대응 전략)

## 점검 개요

□ 점검 기간 : 2011년 6월 7일~6월 15일

### 각사 복수노조 준비현황 점검결과



2011. 6.23

□ 대상 회사 : 전 계열사 (호텔 제외 10개사: 신세계, 이마트, 건설, 푸드, SI, I&C, 베이커리, 스타벅스, 체인, L&B)

#### □ 점검 방법

##### ○ 전문기관(노무법인) 컨설팅 의뢰, 각사 방문 점검

- 노무사 3명 투입 - 서류점검, 대응력 테스트, 모의실습, 인터뷰(임원, 관리자 등) 등

##### ○ 별도 진단 Tool 활용, 총 43개 평가항목 평가



## 각사별 준비 현황

### 필수 핵심 준비과제

- |                  |                      |
|------------------|----------------------|
| 1. 임직원 의식 무장     | 6. 대응 조직체계 준비        |
| 2. 발생가능 요인 분석/대안 | 7. 대응 시나리오           |
| 3. MJ/KS 인력 관리   | 8. 면담 / 협상력          |
| 4. 정보채널 및 정보력    | 9. 현장 중심의 조직관리       |
| 5. 대항마 전략        | 10. 기타 (전담인력/시설방호 등) |

### ※ 노사문제 진행 단계



## 5. 대항마 전략

노조 문제 발발時 → 부당노동행위 피하면서 할 수 있는 대안

Point

1. 노사협의회가 나선다  
2. 직원 중 누군가가 나선다

### 1. 노사협의회

○ 설치 및 적법 운영 (구성요건, 노동부 신고, 선출방법, 협의회 실시, 고충처리 등)

### ○ 사원 대의기구로서 위상 강화

· 협의회 주관 행사, 제도개선, 직원고충해결, 근로자위원 대표성



### 2. 우군인력 확보 및 활용

○ 문제 발발시, 근로자측 Loyalty인력(제지) 확보

○ 별도 관리 및 활용 가능 여부

준비 과제  
(점검 항목)

사별 현황

구분	백 이 건설 푸드 SI I&C 베이 스타벅 체인 L&B
법정합법 운영	구성/신고 협의회 실시
제도개선 건의 위상강화 운영	고충상담주체 행사/활성화 주관
	워크숍 때 현장 공유 (상세자료는 별도 송부 완)
우군인력 활용	

## NJ 대응조직 역할정립(상황팀) 예시

항 목	Things to do	Point
정보분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 규약, NJ 성향(위원장, 소속지부 등) 및 History 분석</li> <li>- 발생원인(명분/설월) 및 예상 선전전 분석</li> <li>- 주동자 성향, 목적 및 조직화 범위 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신고관청, 홈페이지, 소속기업 등</li> <li>- 부서장, 친분자, 관찰자, 가족 및 DB 분석</li> </ul>
전략설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직형태에 따른 무력화 가능성 검토, 설계</li> <li>- 발생원인 제거 or 최소화 방안 및 대응논리 개발/전파</li> <li>- 확산방지 방안 및 주동자 제거방안 설계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무전문가 활용</li> <li>- 제도개선, 대응논리 전파</li> <li>- 복무규율 강화</li> </ul>
면담/분류	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1차 가입직군, 친분자, MJ/KS 대상 면담실시</li> <li>- 협심주동, 가입자, 가입 예상자, 가입 가능자로 구분</li> <li>- 개인별 가입배경, needs, 분위기, 회유 Point 확인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 면담Manual 활용</li> <li>- 면담자/부서장/친분자/ 관찰자) 선정</li> </ul>
개별작업 실행	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주변인력 탐剔을 위한 개별작업 및 NJ 무력화</li> <li>- 협심주동 징계(안) 실행</li> <li>- 협심주동자 비공식 협의 요청 시 특별히 유의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무전문가 활용</li> <li>- CS 활용, 사전 채증, 규율위반 대상 등</li> </ul>

## 목차 (Content)

### 주요 진단항목에 관한 Tips

#### 1. MJ/KS 관리 Manual

#### 2. NJ 대응조직 및 단위 조직별 역할정립

#### 3. 단체교섭 자연 시나리오

#### 4. 효과적인 면담 Manual

#### 5. 가입자 확인 시나리오

#### 6. NJ 대응 시나리오

## NJ 대응조직 역할정립(대응팀) 예시

항 목	Things to do	Point
유입정보 차단/제거	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 접수신고 - 대행업체 활용 검토</li> <li>- 대자보, 유언落到, e-mail 등 제거, 회수, 삭제 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대행업체</li> <li>- 전산시스템 담당</li> </ul>
물리적 대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 물리적 침입에 대한 공권요청, 자체방어 구축</li> <li>- 폭破解방, 해위사설 주장에 대한 대응논리 전개</li> <li>- NJ 불법적 모순, 불법에 대한 사내 홍보/여론 조성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공권력 요청</li> <li>- 내부경보 장악</li> <li>- NJ 대응 선전전</li> </ul>
외부화 실행	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1차 가입직군, 친분자, MJ/KS 대상 면담실시</li> <li>- 협심주동, 가입자, 가입 예상자, 가입 가능자로 구분</li> <li>- 개인별 가입배경, needs, 분위기, 회유 Point 확인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 면담Manual 활용</li> <li>- 면담자(부서장/친분자/ 관찰자) 선정</li> </ul>
대관설외	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법률적 조치/차단을 위한 대관설외</li> <li>- 정보수집, NJ 폐해, 실상 등 안내/홍보/전파를 위한 공세적 활동 전개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대관 설외</li> </ul>

- 초대 전국이마트노동조합 강지훈위원장이 회사측이 만든 노조 현장대응인력으로 분류. 사측이 노조설립에 대비해 많은 문건에서 KJ(가족사원)들을 MJ(문제사원, 노조원)들의 대항마로 규정.
- 사측용어 : DNJ(노조대응팀), KJ(가족사원)

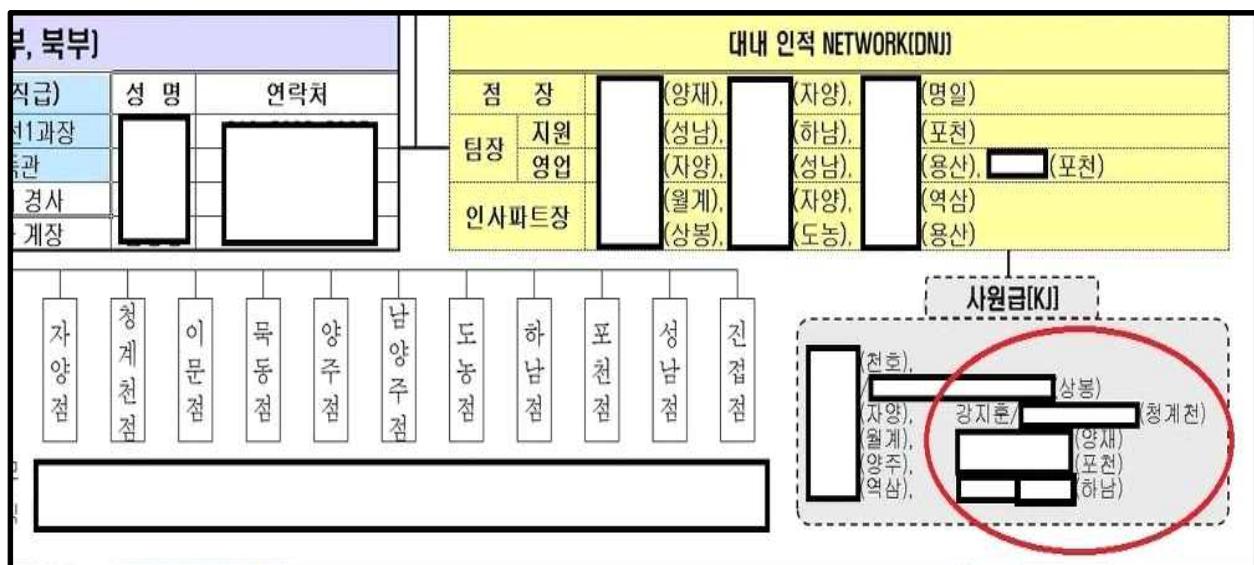
현장 대응 인력

2014-04-28

구 分	D N J	K J	비 고
점 찰	위 장	인 · 과	대 외 금
수도권 1 (9개점)	(현수점장) (임대점장)  (동안천 지원팀장) (동안천 1팀장) (동안천 2팀장) (부별 지원팀장) (중동 지원팀장)	[부역점] [부천점] [연수점] [충�점]	할증  PM(부평점) PM(부천점) 1팀 총괄(부천점) 파트 장(동빈천점) PM(포인천점) 충남(동원천점) 충남(동원천점) AM(부평점) PM(경단점) 충광(송한점) 충광(송정점) 충광(송정점) PM(안천점 할증)
수도권 2 (16개점)	(가양점장) (죽봉점장)  (구로점 지원팀장) (가양점 1팀장) (금합점 1팀장) (금합점 2팀장) (신도 지원팀장) (죽봉점 지원팀장) (은평점 2팀장) (화현점 1팀장)	(영등포점) (신도점) (대방점 지원파트점) (은평점) (파주점) (탄현점)	[관악점 고객 서비스팀점) (일산점 캐서피드점)  [구로점 대 운석점M) [구로점 축산 AM) [가양점 축산 PM) [신도점 축산 PM) [여의도 가공PM) [목동 MD 1팀 송광) (일산점 대 운석점M) (영등포점 대 운석점M) [은평점 대 백화점M) [은평점 대 운석점 PM) [탄현점 주 반점PM) [화정점 겸 물류센터점)
수도권 3 (17개점)	(양재점장) (자양점장) S) (평일점장)  (자양점 1팀장) (성남점 지원팀장) (성남점 1팀장) (성남점 2팀장) (성남점 2팀장) (용산점 2팀장) (포천점 2팀장)	(계기점) [자방점] [상복점] [상복점] [도농점] [용산점]	[양재점 경 품 파트 장) (자방점) (월개점) (월개점 캐서피드점) (자방점 2팀장) (자방점 송광점) (포천점 캐서피드점) S) (성남점 겸 품 파트 장)  [천호점) [월개점)] [상복점] [상복점] [도농점] [용산점] [성남점 주 반점) [여의도점] [화정점] S) (청계천점) S) (상봉점) S) (상봉점) S) (액설점) S) (양재점)

- 노조대응을 위해 외적네트워크로는 노동부,경찰서,노무사를 내부네트워크로는 일부 관리자 및 KJ사원을 분류해 놓았습니다.

회사는 초대 전국이마트노동조합 강지훈 위원장을 노조대응 대내 인적 네트워크로 분류해 놓았습니다



## ● [참고자료.2] 취업규칙 복리후생 축소(의료비 항목제외)

- 전사 노사협의회 결과 및 회사의 의료비 제도 개선 사실관계 입장문

**‘24년 1/4분기 전사 노사협의회 결과**

안녕하십니까. 전사 근로자대표 장세훈 입니다.  
정기 노사협의회(24.2.23)에서 논의된 사항을 공감 드립니다.

**1. 건강관련 복리후생 제도 개선 요청**

- 소수 사원/일부 항목에 지원 집중 현상 해소, 사전 예방 및 관리 초점
  - ① 의료비 지원 제외 : 도수치료, 체외충격파, 증식치료 및 유사 비급여 항목
  - ② 종합건강검진 대상자 확대 : 근속 만 3년(3. 1 기준) 이상
- ※ ①, ② 관련 절차, 시행 시기는 추후 안내 예정

**2. 직원식당 식사質 및 위생 개선 요청**

- 물가 인상 및 수도광열비 부담에 따른 식단가 적정성 검토 필요
- ① 식단가 인상 및 식당운영사 수도광열비 지원: 총 350원 인상 효과 (5,150원 → 5,300원)  
(200원)
- ② 외부전문점 식대지원 금액 인상 : 7,000원 → 8,000원
- 식당운영 협력회사별 관리 편차 有, 음식 맛/위생 상 우려 발생  
▶ '24년 식사質 개선위원회 운영 : 점포별 월 1회

**3. Traders 신선 OP가이드 수립 제안**

- 現 트래킹 시트에 따라 생산계획 수립 후 피크타임 전 최대 진열방식
- ▶ 시간대별 생산 (오후시간) 기준 : 별도 기준 수립 예정

**행복한 미래를 함께하는 희망찬 제12기 노사협의회**

(주) 이마트

○ 의료비 제도 개선 관련 사실 관계를 알려 드립니다.

지난 1 분기 전사 노사협의회에서는 의료비 지원제도가 모든 사원에게 공정하게 적용될 수 있도록 제도 개선 검토를 요청하였고, 이에 따라 회사에서는 내부 검토를 통해 일부 소수 사원에게만 집중되어 있는 도수치료 등 일부 항목을 지원 대상에서 제외하는 대신, 의료지원혜택이 모든 사원에게 공정하게 부여될 수 있도록 사전 건강관련을 강화하는 측면에서 종합건강검진 대상자를 근속 만 3년 이상으로 확대키로 결정하였습니다.

특히, 의료비 지원 제도는 그 취지와 목적에 맞는 운영을 위하여 회사가 계량권 행사가 가능한 제도이자, 근로자대표와의 합의 영역이 아닙니다.

따라서 '전사 근로자대표' 개인이 제도 변경에 일방적으로 합의하였다는 것은 사실이 아니며, 회사는 기준 변경과 관련한 절차를 진행하고 있습니다.

확인되지 않은 사실을 바탕으로 특정 개인을 비난하거나 인신을 공격하는 언행은 상가주지기 바랍니다.

- 서울지방고용노동청 불기소 의견 이유서

서울지방고용노동청

※ 별지-불기소 의견(혐의없음-증거불충분) 이유서

당사자 주장과 참고인 진술, 관련 증거자료 내용 등을 종합하면, ① 의료지원과 관련한 복리후생 기준이 취업규칙에 해당하는 것으로 단정할 수 없고, ② 해당 기준이 변경된 것인지 여부도 단정하기 어려우며, ③ 해당 기준 변경의 유·불리 여부를 일괄적으로 판단하기 어려울 뿐만 아니라, ④ 피의자들이 의료지원 관련한 복리후생 기준의 변경이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어야 한다는 점을 인식하였다고 단정하기도 어려우므로, 이에 "피의자들에게 법 위반 혐의가 있다고 보기 어렵다" 할 것인데 그 구체적인 이유를 살펴보면 다음과 같다.

1) 이 사건 해당 규정 변경에 앞서 회사가 그간 "의료비 지원이 불가한 질환 및 진료 행위에 대한 범위를 변경"하여 게시하였을 때 "근로자들의 이의제기"가 있었다고 볼 증거를 찾아보기 어려운 점, 고소인 측이 회사의 교섭대표 노동조합에 해당 규정 변경에 대한 의견 표명 등을 요구하였음에도 "교섭대표 노동조합이 지금까지 어떠한 의견도 표명하지 않고" 있는 점 등의 사정을 종합하면, 의료비 지원 기준이 회사 내 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 근로자들에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 사실상 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있다고 보기 어려우므로, 해당 규정의 "취업규칙성" 및 "노사관행 인정" 여부에 대한 다툼의 여지가 상당하다.

불기소 의견 이유서 끝.

서울지방고용노동청 경쟁인정

수신자 마트산업노동조합(이마트지부) 대표자 원우철 기자 조재현

접수자 2025. 9. 5. 접수

내선 번호 02-2250-5797 전화 02-6915-4300 / 121ee77@korea.kr / 비공개(4)

### ● [참고자료3] 노사협력대상 및 노사문화유공 정부포상 추천 후보

#### - (주)이마트 37회 한국노사협력대상 수상



이마트 한재양 대표와 전국이마트노조 김상기 위원장

이마트 송태승 상무와 전국이마트노조 김상기 위원장

#### - 25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 전국이마트노조 김상기 위원장

'25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 공개검증			
<p><b>2025 노사문화 유공 정부포상 후보자 공모</b></p> <p>산업현장에서 상생의 노사문화 구축을 위해 선도적 역할을 한 근로자대표, 사용자 및 발전유공자를 찾습니다!</p> <p><b>신청(추천)요건</b> (2025년 7월 4일 현재)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>근로자대표</b> 노사협력 실현, 차별없는 일터조성, 원·생활의 균형실현, 원·하정·상생, 고용유지 등을 위해 선도적 역할을 한 노동조합 대표, 지역노동단체 대표, 노사협의회 근로자위원 등 대표자</li> <li><b>사용자</b> 노사협력 실현, 좋은 일자리 창출, 차별없는 일터조성, 원·하정·상생, 고용유지 등 상생의 노사문화 구축을 위해 경력을 쌓은 사용자</li> <li><b>발전유공자</b> 학술·연수·문화·예술분야 등에서 상생의 노사문화 구축 및 노사관계 발전에 기여한 자</li> </ul> <p><b>총장, 포장, 대통령표창, 국무총리표창, 고용노동부장관표창</b></p> <p>모집인 기준 모집 기간: 2025년 5월 26일(월) ~ 7월 4일(금) 접수기관: 고용노동부, 지방고용노동청, 지방 노사상생지원과 또는 근로개선지도(1)과 접수방법: 고용부, 지방노동관서 홈페이지에서 서식을 다운 받아 작성하여 방문 또는 우편 접수</p> <p><b>국민추천제</b> 상생의 노사문화 구축 및 혁신에 크게 기여하신 숨은 유공자를 발굴하여 옹성하고자 누구나 추천 가능한 '국민추천제'를 시행 하으니 적극 참여하여 주시기 바랍니다. (본인 추천 제외)</p>	<p>2025년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자를 사전 공개하여 국민 의견을 수렴하고 공적심사 자료로 활용하고자 하오니, 불임 후보에 대해 의견이 있으신 분은 2025. 8. 24.(일)까지 의견 주시기 바랍니다.</p> <p><b>1. 공개 검증 개요</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 검증기간 : '25. 8. 8. ~ '25. 8. 24.(17일간)</li> <li>○ 검증대상 : 83명(명단 참조, 가나다 순)</li> <li>▪ 공개검증 대상자는 정부포상 후보자이므로 향후 공적심사위원회 심사를 거쳐 수상자로 선정되거나 탈락될 수 있음을 알려드립니다.</li> </ul> <p><b>2. 의견 제출</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제출 방법 : 이메일(hsungil7@korea.kr)</li> <li>○ 제출된 의견은 작성자의 실명, 연락처, 구체적인 사유를 명시한 의견에 한하여 공적심사 자료로 활용되며 별도로 회신하지 않습니다.</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td style="width: 50%;"> <p><b>(주)이마트</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사 상생협력 실천으로 노사문화 정착</li> <li>○ 31년간 무분규 무파업의 노사관계 유지</li> <li>○ 공정하고 합리적인 교섭 결과 17년 이후 쟁의 없이 매년 임금협약, 격년 단체협약 체결</li> <li>○ 근로시간연제 합의 및 공정한 배분</li> <li>○ 약 22,000명 점포 근로자 전원의 월 1회 일요일 휴무 보장</li> <li>○ 주임, 사원 직급에 대한 임금피크제 적용 제외</li> </ul> <p><b>김상기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 좋은 일자리 창출</li> <li>○ 대기업 최초, 유통업 최초 임금 감소 없는 주 35시간 근무제 도입</li> <li>○ 점포 폐점시간 단축으로 근무 강도 완화</li> <li>○ 중장년 재직자를 위한 경력개발 및 은퇴 준비 '생애설계 프로그램' 도입</li> </ul> <p><b>사회공헌</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사상생을 위한 차별해소</li> <li>○ 청년퇴직자 재고용 우대 프로그램 운영</li> <li>○ 연령 제한 없는 파트타이머 채용 확대</li> </ul> </td> <td style="width: 50%;"> </td> </tr> </table>	<p><b>(주)이마트</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사 상생협력 실천으로 노사문화 정착</li> <li>○ 31년간 무분규 무파업의 노사관계 유지</li> <li>○ 공정하고 합리적인 교섭 결과 17년 이후 쟁의 없이 매년 임금협약, 격년 단체협약 체결</li> <li>○ 근로시간연제 합의 및 공정한 배분</li> <li>○ 약 22,000명 점포 근로자 전원의 월 1회 일요일 휴무 보장</li> <li>○ 주임, 사원 직급에 대한 임금피크제 적용 제외</li> </ul> <p><b>김상기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 좋은 일자리 창출</li> <li>○ 대기업 최초, 유통업 최초 임금 감소 없는 주 35시간 근무제 도입</li> <li>○ 점포 폐점시간 단축으로 근무 강도 완화</li> <li>○ 중장년 재직자를 위한 경력개발 및 은퇴 준비 '생애설계 프로그램' 도입</li> </ul> <p><b>사회공헌</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사상생을 위한 차별해소</li> <li>○ 청년퇴직자 재고용 우대 프로그램 운영</li> <li>○ 연령 제한 없는 파트타이머 채용 확대</li> </ul>	
<p><b>(주)이마트</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사 상생협력 실천으로 노사문화 정착</li> <li>○ 31년간 무분규 무파업의 노사관계 유지</li> <li>○ 공정하고 합리적인 교섭 결과 17년 이후 쟁의 없이 매년 임금협약, 격년 단체협약 체결</li> <li>○ 근로시간연제 합의 및 공정한 배분</li> <li>○ 약 22,000명 점포 근로자 전원의 월 1회 일요일 휴무 보장</li> <li>○ 주임, 사원 직급에 대한 임금피크제 적용 제외</li> </ul> <p><b>김상기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 좋은 일자리 창출</li> <li>○ 대기업 최초, 유통업 최초 임금 감소 없는 주 35시간 근무제 도입</li> <li>○ 점포 폐점시간 단축으로 근무 강도 완화</li> <li>○ 중장년 재직자를 위한 경력개발 및 은퇴 준비 '생애설계 프로그램' 도입</li> </ul> <p><b>사회공헌</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노사상생을 위한 차별해소</li> <li>○ 청년퇴직자 재고용 우대 프로그램 운영</li> <li>○ 연령 제한 없는 파트타이머 채용 확대</li> </ul>			

- [참고자료.4] 인사담당 송태승 상무와 전국이마트 노조 김상기 위원장 연세대학교 최고경영자과정(AMP) 참여

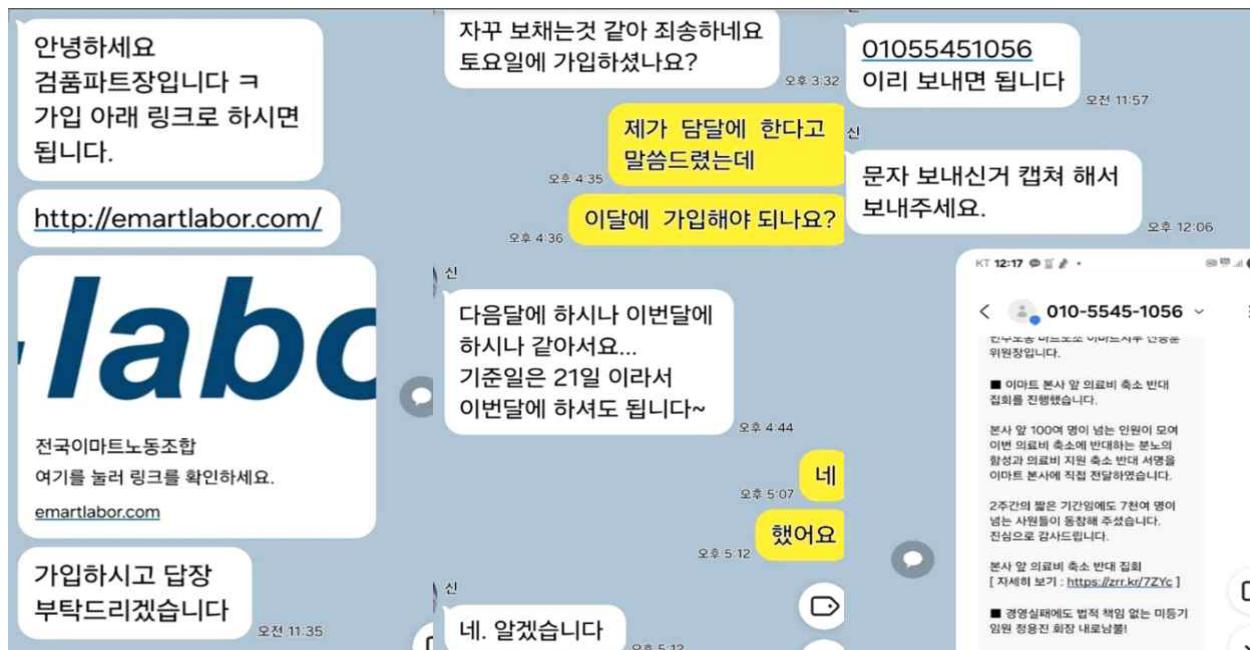


이마트 인사노무담당 임원인  
송태승 담당(상무)과  
교섭노조 위원장인 김상기 위원장은  
**같은학교 같은과정의**  
**같은기수로 다닌게 맞습니까?**  
**맞다면 어떻게 그럴 수 있습니까?**



- [참고자료.5] 회사의 직책 이용하여 하급자에게 조합가입 강요 및 조합비 대납(이마트지부 탈퇴 요구)

- 이마트지부 탈퇴 요구 및 교섭노조 조합가입 강요(검품파트장)



#### - 조합가입 강요 및 조합비 대납

계속 얘기해서  
부담스러운데  
인원부족한 몇 달만  
해달라해서 그렇게  
힐한거 같네요  
상황이나 통장에  
첨 제가 입금 된거로  
봐서요ㅠㅠ  
가입행위를 제가  
안해서 기억이 잘  
안나는데..  
현금을 받았는지..  
입금인이 저라  
불리할듯요

같이 일하는데  
노라고 해도  
부담스럽게 계속  
가입부탁한것만  
생각나고 그럼 계좌만  
알려주라고 알아서  
피해안가게 하겠고  
비밀로 해달라고 급한  
몇달만이라고 한게

노규경  
혁해서  
문자보낸거구  
사과는 커녕  
문자답변이...  
무지의 끝판이라  
이용 당하기만

**초반 몇달만 낸건지  
현금받고 낸건지  
기억이 안남요**

		2024.06.30 ~ 2024.11.29[14건]
2024.06.30 ~ 2024.11.29[14건]		23원
11.21 전국이마트 18:12:10 자동이체	-10,000원 10,118원	09.28 결산이자 05:43:39 자동이체 40,118원
		-10,000원
11.06 문미영 10:05:38 전자금융	10,000원 30,118원	09.23 전국이마트 18:12:23 자동이체 40,095원
		10,000원
08.21 전국이마트 18:12:15 자동이체		-10,000원 40,095원
08.13 김포한강 07:18:07 전자금융		10,000원 50,095원
10.21 전국이마트 18:13:59 자동이체	-10,000원 40,118원	07.22 전국이마트 18:14:00 자동이체 -10,000원 40,095원

# 기업별 교섭창구단일화제도로 이룩한 노조파괴 천국

공공운수노조 서울지역공공서비스지부

## 1. 기업별 교섭창구단일화제도 도입

### 1) 제도의 도입

- 기업별 교섭창구 단일화 제도가 시행된 2011년은 이미 상급단체에서는 복수노조가 허용되고 사업장에서도 산별노조로 인해 복수노조 금지조항이 사실상 사문화되고 있던 시점이었음. 즉 이 제도는 그간 대표적인 악법으로 꼽혔던 “복수노조 금지조항”을 폐기한다는 의미보다는 ‘기업단위’의 교섭권 제약, 조합원 숫자를 이용한 교섭권 박탈 수단으로 설계된 것임.
- 실제 고용노동부의 2014년 3월 ‘복수노조 사업장 부당노동행위 예방 지도·점검’에서는 “복수노조 허용 이후 ‘친기업 노조’ 설립 지원, 특정노조 가입·탈퇴 종용 및 노노간 불합리한 차별 등 다양한 형태의 부당노동행위”가 대두하고 있다고 하면서 유성기업, 이마트, 상신브레이크를 예로 들고 있음. 그러나 대책이라고 내놓은 것은 ①노사관계자 교육 컨설팅 등 제도 안내, 홍보 강화 ②부당노동행위 공정대표의무 위반 여부 모니터링 ③부당노동행위 예방 지도·점검이었음.
- 2012년 삼성 노사전략 문건은 창구단일화를 이용한 노조파괴 기법의 교과서라 할 수 있음. “早期 와해”에 실패하면 교섭을 자연시키고(최대 137일) 노사협의회를 親社노조로 전환한다는 것이 기본 전략임. 공공부문에서도 정권 차원의 발전노조 탄압 사례에서 보듯이 발전노조 해산에 실패하자 개별탈퇴를 통한 교섭대표노조 지위 무력화에 나선다. 창구단일화를 이용한 민주노조 무력화, ‘식물노조화’는 보편적인 노조파괴 교범이 되었음.
- 특히 사용자의 현장 지배력이 강한 영세사업장, 원청에 의한 고용불안이나 불이익을 겪게되어 어도 원청의 개입 여부를 알기 어렵고 대항력을 갖추기 어려운 간접고용 사업장에서 특히 창구단일화제도를 이용한 교섭권 침해 가능성 높음.

### 2) 간접고용에서 창구단일화제도 시행 양상

- 간접고용 사업장에서 원청과 하청이 공모하여 은밀하게 벌어지는 노조파괴에 대해 증거를 확보하거나 입증하기는 사실상 불가능함.
- 교섭절차의 복잡성으로 노조의 부담은 크게 높아진 반면 사용자의 교섭지연에 대한 제재는 없음. 특히 용역업체가 자주 교체되고 신규업체가 임단협 승계를 거부하는 경우 교섭지연은 더 치명적임.
- 개별교섭 동의를 이용한 노조 혼들기가 만연함. 용역업체 맥서브는 민주노총이 다수인 사업장에서는 한국노총과 개별교섭을 하다가 한국노총이 다수인 사업장에서 용역을 맡게 되자 곧바로 개별교섭 거부하고 한국노총에만 배타적 교섭권 인정.
- 15년째 집단교섭을 하고 있는 서울지역 대학 비정규직들에게 기업별 창구단일화 강제는 그자체로 초기교섭을 제약하는 장벽이 되고 있음.

## 2. 사용자의 노조파괴 수단

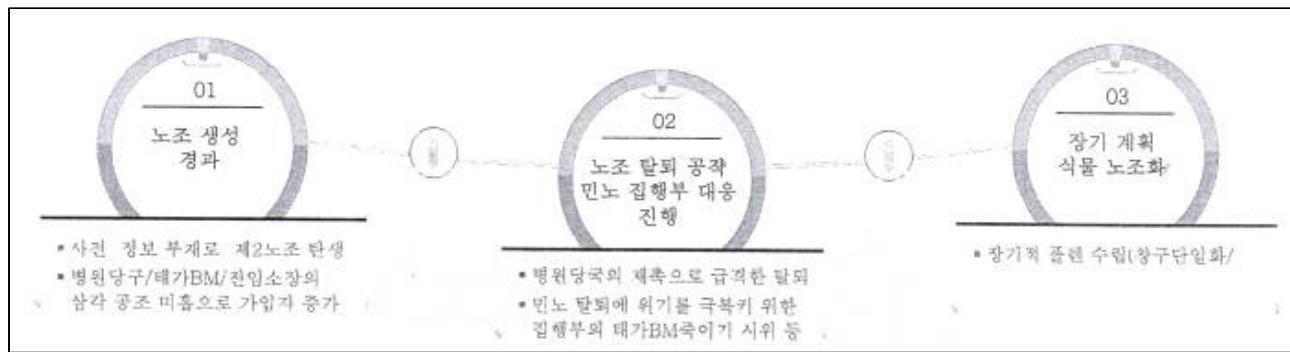
### 1) 교섭창구단일화 이용한 노조파괴 : 세브란스병원(태가비엠)

- 세브란스병원 청소노동자들은 최저임금에 창문도 없는 휴게실 등 열악한 노동조건을 개선하기 위해 2016년 6월 140여명이 공공운수노조에 가입하였음. 이를 알게 된 세브란스병원과 태가비엠은 공모하여 조직적인 노조파괴 공작을 벌였음.
- 노동조합은 2016년 당시 병원과 태가비엠 측을 부당노동행위로 고소했지만 고용노동부는 부실지연수사 끝에 무혐의 처분함. 지속적인 노조탈퇴 공작으로 인해 세브란스병원분회는 소수 노조가 되고 교섭권을 박탈당함. 병원 측은 항의하는 노동자, 학생, 동문들도 무차별적으로 고소고발함.
- 사건 발생 8년이 지난 2024년 2월 서울지방법원에서 피고인 9명은 전원 유죄판결을 받았음. 수사 과정에서 2018년 4월 태가비엠 및 세브란스병원 압수수색이 있었고 태가비엠 측이 작성한 수십종의 노조파괴 문건이 발견되었음.
- 노조파괴 문건들을 보면 원하청이 가장 먼저 확인하고 활용한 것이 바로 교섭창구단일화제도임. 세브란스병원과 태가비엠은 세브란스병원 청소노동자들이 민주노조에 가입한 사실이 확인되자 즉시 교섭창구단일화 제도를 이용한 교섭지연과 간접고용에서의 교섭단위를 이용한 노조무력화 방안을 획책함.

추후 대책 및 추진방향				태가비엠 민노 노조원 원복을 위한 내부전략			
1. 항후 교섭지위확보를 위한 대책마련				2016. 7. 18(월) 사무팀			
현재 제1노조의 절대적 과반인력 유지시 2017년 창구단일화를 통한 법적지위 확보 [필요시 분리교섭 가능성 여부확인] 현재 제1노조의 절대적 과반인력 유지가 불가시 상급단체전환(한국노총 철도산업지부)을 통한 태가비엠 전체연장의 교섭창구단일화과정에서 교섭지위확보필요 기존보건노조와의 연대 및 협의 필요				2016. 7. 18(월) 사무팀			
현제 대가비엠 노조구성표 [5월1일자 기준]				2016. 7. 18(월) 사무팀			
구분		민주노총 공공운수노조 서경지부	한국노총 철도산업지부	한국노총 서울지역본부 신촌노동조합	민주노총 철도산업지부	한국노총 서울지역본부 신촌노동조합	민주노총 철도산업지부
고대한암병원	[89명]	40	2016년집단교섭실시 [1월1일자] /2015년 창구단일화	47	2016년집단교섭실시 [1월1일자] /2015년 창구단일화		
고대의과대학	[40명]	3		23			
고대구로병원	[96명]			94	2016년별도교섭실시 [1월1일자]		
세브란스병원	[201명]				186	2016년집단교섭실시 [5월1일자]	
계		43		164		186	

- <추후 대책 및 추진방향>에서는 “제1노조의 과반인력 유지가 불가시 상급단체 전환(한국노총 철도산업지부)”이라고 적고 있음. 기존 한국노총 기업노조는 소수가 되었기 때문에 ‘철도산업지부’를 이용하여 다수 지위를 만들겠다는 것임.
- 또한 <태가비엠 민노 노조원 원복을 위한 내부전략>에서 이들은 ①민주노총이 교섭요구를 해도 태가비엠이 12월31일까지 막을 수 있음. ②기존 한국노총 노조를 ‘철산노(한국노총 철도산업노조)’로 조직전환하면 태가비엠 타 사업장에 있는 ‘철산노’ 조합원까지 포함한 숫자(236)가 민주노총 조합원 숫자(176)보다 더 많아지기 때문에 이를 이용해 교섭권을 박탈할 수 있다고 계산함. 교섭지연과 창구단일화 활용을 다 고려하고 있음.

### 2) 교섭권 박탈을 노린 탈퇴공작



- 2016년 6~7월 기간 주동자 회유 협박을 통한 집단탈퇴, 노조 출범식 저지, 한국노총 지원 등을 통해 민주노총 조기 무력화를 시도했지만 실패하자 세브란스병원과 태가비엠은 보다 장기적인 개별적 탈퇴공작으로 전략을 전환함.
- 태가비엠의 “민주노총 탈퇴 유도 전략”은 세가지 항목으로 이루어져 있음.
  - 1 구역별 분쇄 : 병동조, 외래조 오후조, 야간조 등
  - 2 관계형 접근 : 직원간 사모임, 입사시 교육, 기존 친분관계 활용
  - 3 권한 제공 : 현장관리자 전원에게 민노분쇄를 위한 전략적 비용지출에 대해 회사 지원

※ 태가비엠 민노밀회 유도전략	
① 8월10일 급여지급을 기점	[민노 106명]
② 태가비엠 전략공유	
8.16(화) 현장관리자(반장, 갈독, 소장) 회유업무 기준 정비	
8.31(수) 20명 한노 전환 - 오후조 회유 및 중환자실 수당지급 등 수용 [민노 86명]	
③ 구역별 분쇄	
: 병동조, 외래조, 오후조, 야간조 등	
④ 관계형 접근	
: 직원간 사 모임, 입사 시 교육, 기존 친분관계 활용	
⑤ 권한 제공	
: 현장관리자 전원에게 민노분쇄를 위한 전략적 비용지출에 대해 회사 지원	

- 이들은 조합원 탈퇴 상황을 실시간으로 보고하고 조합원 수를 체크하며 탈퇴유도 전략을 점검, 논의함. 민주노총 탈퇴를 거부하는 조합원에 대해서는 근무하던 자리에서 쫓아내는 등 불이익을 주거나 사소한 일로도 트집을 잡아서 시말서를 받고 징계하겠다고 압박하여 사직시킴.
- <태가 민노조합원 현황 및 탈퇴유도 보고> 문건을 보면 이들은 부서별, 조합원 개인별로 탈퇴공작 진행에 대해 보고하고 있음. 예를 들어 병동 오후조에 대해서는 “현장관리 회사방침을 전략적으로” 유포하여 불안감을 조성한 후 8명 전원의 탈퇴서를 받아냈음.
- 도○○ 조합원에 대해서는 한국노총 조합원인 동료와 분쟁이 일어난 것을 이용하여, 한국노총 측이 고소를 하게 하고 다시 이를 이유로 징계에 회부함. 피해당사자가 글을 몰라서 더 위축되고 고통받은 결과 사직하게 된 사실을 “본인이 문맹인 것에 대한 자존감 상실사례”라고 하여 자랑스럽게 적어놓고 있음.

## 2. 탈퇴 유도 전략

### 가. 오후조 병동 8명

(1) 배경: 오전조에 비해 업무량 상대적으로 적은 오후조의 비정상적인 인력 구조를 현실에 맞는 호텔식 콜서비스지원방식으로 전환하겠다는 취지의 현장관리 회사방침을 전략적으로 시그널 유포하여 오후조 전반의 긴장감을 불러일으켰으며, 본인들은 조합 전향함으로 당장의 큰 변화를 면하겠다는 분위기가 자연스럽게 조성되었음.

(2) 채널: 철산노 지부장 등의 야망 있는 것으로 추정되는 이연준이 한숙자  
다. 도 ■■■ 1명 (11.17)

(1) 사유: 사직

(2) 배경: 도 ■■■과 절친 한노 한 ■■■은 11.2(수) 노조활동 관련하여 의견차 이를 보이던 중 도 ■■■으로부터 주먹다짐 받는 상호분쟁이 있었으며 같은 날 도 ■■■은 한노 김 ■■■희와도 탈의실 고성분쟁이 있었음. 한노 하맹순과 회사는 한 ■■■을 개인병원 진료 후 진단서 첨부 서대문 경찰서 고소 지원에 이름, 고소 확정 되지는 않았으나 이러한 사실을 회사차원에서 분쟁이유로 징계(시말서) 징구 하였으며, 이때 도 ■■■ 본인이 문맹인 것에 대한 자존감 상실사례도 있었음. 최근 조 ■■■ 외 7명 서대문경찰서 피의자신분 출석요구를 받는 여론에 따라 심리적 압박감을 자의사직으로 표출한 것으로 판단하고 있음.

(3) 대체: 사직대체 시 철저한 채용심사와 상당한 기간 동안의 현장관리자 (반장) 직접교육을 통해 의식 확인 된 뒤 단기계약 진행하겠음.

- <태가비엠 민노대응 현장관리 전략>에서는 나아가 노조파괴를 위해 적극적으로 현장에서의 갈등 조장과 비인간적 괴롭힘을 계획하고 있음. “바람빼기”는 민주노총에 대한 부정적 이미지 선전, “단죄”는 민주노총 조합원만 계속 감시하여 표적징계 추진하기, “불난 집 부채질”은 민주노총과 한국노총 “근무자간 갈등환경을 조성하여 노조간의 갈등으로 유도” 한다는 의미임.

## 6. 단죄

1년 계약 종료 시 제외 대상자(블랙리스트)를 작성하고 라운딩 및 근무자 평가를 통하여 반박할 수 없는 근거 확보(라운딩: 매일, 근무자 평가: 2월 말~3월 중순까지 완료 예정)

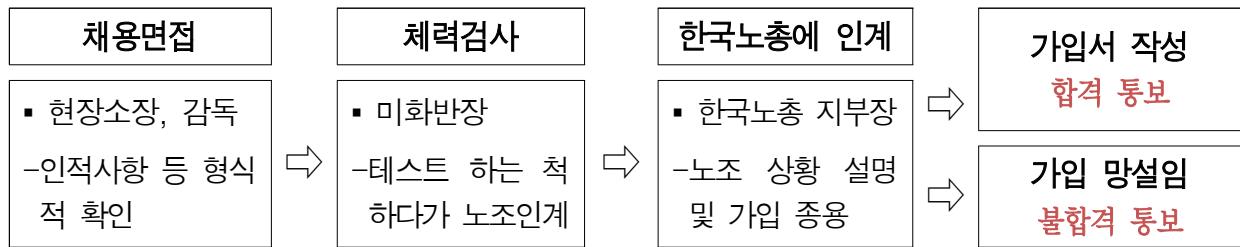
- 대상 : 송영이, 정삼순, 박숙향, 구윤의, 김양남, 조규정, 남기완

## 7. 불난 집 부채질

업무로 분란이 예상되는 한·민 근무자간 갈등환경을 조성하여 노조간의 갈등으로 유도(조종수의 샹푸조 업무순환요청 건 활용)

- 민주노총 조합원이 압박을 견디지 못하고 사직한 자리에 신규채용을 할 때는 채용과정에서

아예 한국노총 사무실에 데려가서 한국노총 가입을 종용함. (황견계약)



- 채용면접 과정에서 체력검사를 한다는 평계로 면접자를 한국노총 지부장에게 인계하고 노조 가입서를 내밀며 한국노총 가입을 종용함. (해당 사례 녹취록 있음) “허○○ 감독 전” 문건을 보면 현장감독이 한국노총 지부장에게 면접 통보를 하다가 민주노총 조합원에게 들켰으니 인사조치를 해야 한다고 보고함.

### 3) 창구단일화 이용한 노조파괴의 확산

- 2016년 당시 태가비엠이 세브란스병원 측에 제출한 문건을 보면 당시 이들이 노조파괴를 저지른 사업장은 최소 3개 이상임. “사례현장 I”에서는 민주노총 가입 움직임을 포착하자 회유하여 한국노총에 가입시켰고, “사례현장 II”의 경우 사측이 개입하여 2노조를 설립함. 명백한 불법 부당노동행위임.
- 사례 I 은 고대구로병원 추정, 실제로 청소노동자들이 조직상담을 하여 민주노총 가입을 준비 하다가 갑자기 해당 사업장 전원이 한국노총에 가입하면서 분회 설립이 무산되었음. 원청에

1. 골든타임에 민노 침투를 방지 및 민노에서 한노 복수 노조 생성된 당사 타 사업장 비교				세브란스병원 본관 개선사항
구분	당현장(219명)	사례현장 I(96명)	사례현장 II(129명)	비교
노조가입현황	한노→민노로 복수 노조	무→민노 생성→한노로	민노→한노 복수노조	
노조 생성 원인	최저 임금 및 처우 개선	작동	민노세력 약화	
가입정보 전달 경로	한노위원장→소장 무시 한노위원장→본사 →사무/총무팀	소장→본사→총무팀	당사의 전략	
원청	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 소장의 보고에 의지 초기 대응 기회 놓침</li> <li>2. 소장과 당사의 엇갈린 의견 및 정보에 혼선</li> <li>3. 급여/증식대 인상</li> <li>4. 휴무 조건 인정</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 민노 생성 분위기 보고</li> <li>2. 본사 전략보고 협조 의지 표명</li> <li>3. 급여/증식대 인상</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 당사의 민노 세력 약화 전략 설명 보고</li> <li>2. 적극 협조 의지 표명</li> <li>3. 불법집회 고소 고발 준비</li> </ol>	
초기 대응 / 전략	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 소장의 허위보고로 초기 대응 불가</li> <li>2. 민노설체 및 제2노조대응 방안 병원 당국에 보고 했으나 당사의 입장을 오히려</li> <li>3. 소장의 방해공작으로 병원 당국과 초기 공조기회 놓침</li> <li>4. 민노 세력 약화 및 직원의 급여 복리 후생을 위해 최선</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 본사가 소장이 파악한 주동자 및 일부 추종자들과 면담 및 회유로 설득 후</li> <li>2. 가입예정자들을 한국철도 노조와 삼의 한절 가입</li> <li>3. 관심 없던 직원도 전체 가입</li> </ol>	<p>민노 위원장선거시 차순위자 및 간부(총무)설득 한절 설립 민노에 불만자 포섭</p>	
현장소장	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 병원 당국 및 본사에 민노 침투 숨김</li> <li>2. 제2노조 생성에 대한 원인을 한노 간부 및 본사책임으로 병원 당국에 보고</li> <li>3. 본사의 민노 팔로전략들을 공조 할 수 있었음</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 민노침투 정황 초기 포착 본사에 보고</li> <li>2. 주동자 및 동조자 파악 본사와 긴밀한 협조</li> <li>3. 본사의 전략대로 따라 줌으로서 전원 한절로 가입에 기여</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 본사 및 한절과 긴밀한 협조</li> <li>2. 공조로 민노 가입자 적극설득 및 한절로 포섭</li> </ol>	
근로 조건 변경	시급 6,030→7,000 증식대 70,000→100,000 휴무 1회/2주→1회/주	시급 6,030→6,550 증식대 50,000→80,000		
민노 가입자 추이	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최초 민노 가입 : 18명</li> <li>2. 소장 김령 획책 : 136명</li> <li>3. 민노 발대식 : 80명</li> <li>4. 8월 급여지급시 : 105명</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최초 민노 가입예정 : 65명</li> <li>2. 14일후 : 0명</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최초 민노 : 142명→82명</li> <li>2. 1년후 : 65명</li> <li>3. 2년후 (현재) : 40명</li> </ol>	

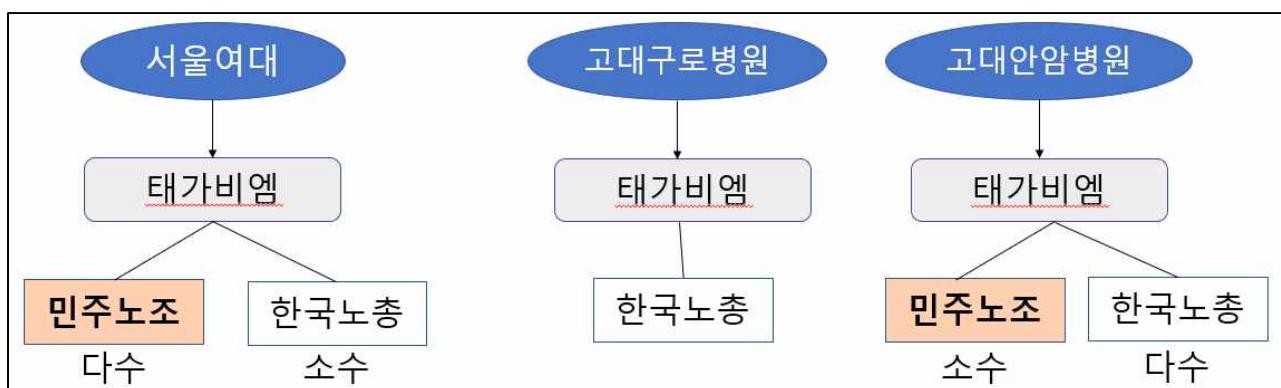
<복수노조(민노)발생원인과 현황 및 향후계획>, 2016.08. 태가비엠 세브란스 환경본부 서는 (민주노총 가입 철회를 조건으로) 급여인상이라는 ‘당근’을 제시하고 태가비엠은

구분	사례현장 I (96명) *고대구로병원 추정	사례현장 II(129명) *고대안암병원 추정	
노조가입현황	무 → 민노 생성 → 한노로	민노 → 한노 복수노조	
가입정보전달경로	소장 → 본사 → 총무팀	당사의 전략	
초기 대응 / 진행	원청	1. 민노 생성 분위기 보고 2. 본사 전략보고 협조의지 표명 3. 급여/중식대 인상	1. 당사의 민노 세력 약화 전략 설명 보고 2. 적극 협조 의지 표명 3. 불법집회 고소 고발 준비
	본사	1. 본사가 소장이 파악한 주동자 및 일부 추종자들과 면담 및 회유로 설득 후 2. 가입 예정자들을 한국철도노조와 상의 한철 가입 3. 관심 없던 직원도 전체 가입	민노 위원장 선거시 차순위자 및 간부(총무) 설득 한철 설립 민노에 불만자 포섭
	현장소장	1. 민노침투 정황 초기 포착 본사에 보고 2. 주동자 및 동조자 파악 본사와 긴밀한 협조 3. 본사의 전략대로 따라줌으로서 전원 한철로 가입에 기여	1. 본사 및 한철과 긴밀한 협조 2. 공조로 민노 가입자 적극 설득 및 한철로 포섭
민노 가입자 추이	1. 최초 민노 가입예정 : 65명 2. 14일후 : 0명	1. 최초 민노 : 142명 → 82명 2. 1년후 : 65명 3. 2년후 (현재) : 40명	

‘주동자’ 들을 회유, 협박하여 한국노총에 가입하게 함.

(세브란스병원에서도 동일하게 핵심주체에 대한 회유·협박, 집단탈퇴 시도가 있었음.)

- 사례 II는 고대안암병원으로 추정되는데, “민노 세력 약화”를 통한 교섭권 박탈이 목표였음. 이를 위해 태가비엠이 조합원 일부를 ‘설득, 포섭’ 하여 민주노총 탈퇴와 한국노총 가입을 유도함. 원청은 고소고발 준비 등으로 지원함.



- 태가비엠은 서울여대에서 9년째 청소용역을 수행하면서 현재 민주노조의 교섭요구를 거부하고 있음. 서울여대에서는 24년말부터 공공운수노조 서울여대분회가 과반노조가 되었는데, 타 사업장 조합원들까지 합쳐서 태가비엠 전체로 계산하면 한국노총이 다수라고 주장하며 교섭 거부. 이러한 교섭거부 논리는 앞서 살펴본 세브란스병원에서 교섭창구단일화를 이용해서 교섭을 거부하고자 했던 방식과 완전히 동일함.
- 고용노동부는 2018년 압수수색에서 위의 문건을 통해 태가비엠의 타 사업장 노조파괴 혐의를 확인하고도 수사하지 않았고 피의자 조사에서 질문조차 하지 않음. 노조에서 재판기록을 통

해 위와 같은 사실을 확인했을 때는 이미 공소시효가 지남.

#### 4) 노조파괴 방조하는 고용노동부

- 노조는 2016년 9월 지배개입 메모가 담긴 업무일지와 녹취록 등 명백한 증거를 제출하며 부당노동행위 고소를 했으나 고용노동부는 부실, 자연수사로 일관함.
- 노조의 압수수색 요구에 대해 근로감독관은 “노동청에서 압수수색하는 사례를 본 적이 없다”고 하면서 거절하고 피의자 조사에서 “압수수색 할 수도 있다”고 말하여 증거인멸을 방조함. 노동부가 부실수사 끝에 사건을 무혐의 송치하는 동안에도 사측은 아무 제약없이 노조파괴, 탈퇴공작을 활발하게 진행함. 결국 8년동안 수사와 재판이 진행되는 사이 140여명 조합원 중 2명만 남게 됨.
- 태가비엠 경영진이 부당노동행위 사건 조사 후 보고한 내용을 보면 해당 근로감독관은 “본인이 ‘기소의견 없음’으로 검사께 올렸는데 민주노총 서경지부가 난리를 쳐서 다시 조사한다”고 말했음.

#### □ 이효석 부사장, 이종혁 노무이사 2명 (3.15)

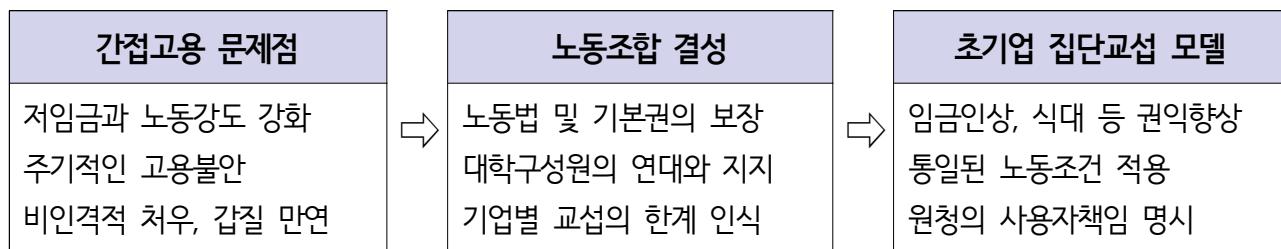
##### 가. 업무일지

고수진 조사관이 추후 병원 측과 다시 대면할거라면서 업무일지를 부당노동행위로 언급하는 사항에 대해 사실과 다름을 증명하였음.  
통상적인 업무보고였음. 업무일지 내용을 통해 특별한 노조탄압이나 행동으로 연결된 것이 없는데 무슨 부당노동행위냐고 역으로 질문하였고, 고수진 조사관은 “본인이 그래서 ‘기소의견 없음’으로 검사께 올렸는데 민주노총 서경지부가 난리를 쳐서 다시 조사한다”고 함. 구체적으로 업무일지의 내용을 보면 당시 민노의 행태에 관한 원청사(세브란스병원)의 질책성문구에 부과하며 그중 특히 ‘노노대응’ 부분에 있어 최근까지 법원진행되었던 세브

- 고용노동부의 부당노동행위 수사매뉴얼에는 “부당노동행위는 주로 은밀하게 이루어지는 경향이 있어 정황은 있으나 직접 증거를 찾기 어려운 경우가 많으며, 정황증거만으로 행위자를 처벌하는데 한계가 있으므로, 신속하게 수사를 진행하여 압수, 수색 등 방법으로 객관적인 증거를 수집 확보하는 것이 중요함”이라고 적시되어 있음.

### 3. 초기업교섭과 기업별 창구단일화

#### 1) 서울지역 대학 비정규직 집단교섭의 성장



- 대학들이 90년대 이후 청소·경비·시설직을 외주화하면서 현장에서 저임금과 주기적인 고용 불안, 비인격적 처우가 만연하게 됨. 청소·경비 용역업체는 인건비가 대부분을 차지하는 ‘사람장사’이고 치열한 입찰경쟁 속에서 이윤을 극대화하기 위해 업체들은 각종 위법·탈법적 수단을 동원하고 있음. 이로 인한 폐해는 결국 노동자들의 노동강도 강화와 강압적 노무관리, 인권침해로 귀결됨.
- 2000년대 들어 대학 간접고용 노조조직이 이루어짐. 한 대학 안에서도 구역별, 직종별로 용역업체가 다르고 “갑”인 대학당국이 협력하지 않으면 “을”인 용역업체는 아무것도 결정하지 못함. 기업별 교섭의 한계가 뚜렷하다보니 자연스럽게 원청을 움직이기 위한 초기업 교섭의 필요성 인식.
- 서울지역 대학 청소·경비·주차관리·시설관리직은 2011년부터 초기업 집단교섭을 시작하여 15년째인 현재는 15개 대학사업장(17개 용역업체)이 참여하여 서울지역 대학의 노동조건을 결정하는 대표교섭이 되었음. (2024년부터 경기지역 3개 대학도 집단교섭 시작)
- 집단교섭과 투쟁을 통해 원청 사용자성에 대한 사회적 제기가 가능했고, 단결된 힘으로 공동단체협약을 체결하면서 서울지역 전체 대학에 통일적이고 보편적인 ‘노동기준’을 적용하게 됨. 기업별 교섭에서는 성과는커녕 노동조합 유지조차 힘든 작은 대학 노동자들도 집단교섭으로 권익향상이 가능하였음. 이는 아래로부터의 산별교섭의 가능성을 보여주는 사례임.

#### 2) 기업별 창구단일화로 인한 초기업교섭 제약

- 한국의 경영자는 일관되게 기업별교섭을 선호하고 산업별 교섭을 반대해왔음. (신원철, 기업별 노동조합체제의 형성과 전개) 집단교섭 원청 사용자들도 마찬가지임. 그런데 기업별 교섭 창구단일화 제도는 교섭단위를 기업단위로 상정, 제한하고 있고, 해당 기업내에서 교섭대표권을 확보하지 못하면 초기업단위 교섭에 아예 참여할 수 없게 함.
- 그결과 원청 사용자는 기업단위에서 소위 ‘친사노조’를 내세워 교섭권을 박탈하려는 강력한 유인을 가지게 됨. 원청은 용역업체를 통한 교섭지연이나 탈퇴공작 기획·지시, 용역업체의 변경, 정규직노조와의 담합과 공모 등 여러 방법으로 용역하청 노사관계에 개입할 수 있음.
- 이미 세브란스병원 - 태가비엠 - 한국노총 철도산업노조(현 공공사회산업노조)의 사례에서 보듯이 사용자에게 ‘솔루션’을 제공하는 노조파괴 카르텔이 형성되어 있다고 볼 수 있음. 대학사업장 중 중앙대, 고대안암병원, 세브란스병원, 서울여대 등에서 실제로 이러한 시도가 성공하였고 연세대 등에서도 유사한 시도가 있었음.

- 태가비엠이 세브란스병원에 제출한 문건에도 2016년 당시까지의 사례들이 분석되어 있음. 이들은 “민노 100% 분쇄론 견해”에서 민주노총을 완전히 없애는 것은 불가능하다고 보며, (교섭창구단일화를 이용한 교섭권 박탈로) 식물노조로 만드는 것을 현실적인 목표로 제시하고 있음.

<p><b>□ 민노(서경지부) 100% 분쇄론 견해</b></p> <p>노조이슈를 완전히 잠재울 수 있는 금액이나 목표는 설정할 수 없음. 노조관련 피로감과 부담을 알지 못하는 인력들에게 과다한 금액은 오히려 노조 필요성을 역으로 증명하는 부작용 있음. 역사적으로 반대노조를 뿐 리 뽑는다는 목적이 장기적으로 성공 한 예는 없음.</p> <p><b>(예) 민노서경지부 100% 제거를 목표로 삼은 경우</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외자 생산라인 등 구사대 투입, 사업장폐쇄 사례 제외</li> </ul> <p>가. 성신여대: 학장이 근로자 직접면담, 지속적으로 모든 임금을 서경에 맞출 테니 민노탈퇴 제안, 민노당당(권태훈)이 찬반투표의 무리수를 두어 민노탈퇴함. 과거사례로서 현재는 부당노동행위(원정개입)로 비춰지고 민노가 굳이 찬반투표 없이 잔류파 유지로 가면 별 실효 없음.</p> <p>나. 중앙대: 강력한 고소고발을 비롯한 순배청구로 노조악화, 1년 넘게 중요 일간지를 장식했으나 현재도 민노는 존재함.</p> <p>다. 시립대: 박 서울시장의 정치적인 직고용 발언이었으나 지속적인 정년이슈 등 노조잔류 및 문제발생</p> <p>라. 연세대 외: 업체교체로 노조인력 고용승계거부 수많은 상시적인 시도가 있으나 해결된 적은 없음.</p> <p><b>□ 결론</b></p> <p>장기적인 관점에서 실질행동이 없는 식물노조로 만드는 것을 목표로 하며 임금교섭은 아무소리 안 나오게 하는 것이 아닌 다소 불협화음을 고려하더라도 최대한 감수할 수 있는 정도를 산정함이 우선임. 그 산정이 어렵다면 교섭진행과 행동양식에 맞추어 유동적으로 금액을 확인하는 방법 필요(원청의 의지가 중요).</p>	<p><b>가. 민노 집단교섭</b></p> <p>민노 측의 집단교섭은 5차까지 진행되었으며 전년도와 다르게 격주로 진행하고 있고 임금부분은 언급도 안된 상황임.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규업체 60%, 비협조적인 분위기에 편승해 적극적인 진행 안됨.</li> <li>- 노측은 김윤수부장(단협진행간사)는 당시의 소송전등으로 집단교섭에서 배제 되었으며, 동우공영출신의 장성기 사무장이 진행중임.</li> <li>- 사측은 교섭대표가 없어 돌아가면서 일일대표로 돌려막기하고 있는 상황이며 신규업체의 이해부족으로 단합된 내용도 출이 안되는 있음</li> </ul> <p><b>나. 고대안암 진행과정</b></p> <p>2017년 들어 청년자퇴직 및 신규직원 전원 한노기입 및 인력운활배치로(한노52명·민노36명) 민노세력이 약화되었으나 현재도 업체교체를 요구하며 지속적인 로비점검집회증집(25명선 유지). 현재 입찰관련내용은 원청과 면밀히 결로진행중이나 아직 확실한 결정은 안난상태임 내부적으로 민노전원자는 원직복직명령 후 무노동무임금 적용 끝에 3월 16일부터 업무복귀하였음. 달달자인 김윤수조직부장은 김민철조직차장으로 교체됨</p> <p><b>다. 서울여대 진행과정</b></p> <p>민노의 부정당한 행태의 대한 지속적인 정상화과정 중임</p> <p>기존에 만연했던 방만한 업무진행(업무중의 노조활동을 맹계로)에 관하여 지속적인 압박중이나 특별한 노조이슈는 발생하지 않고 있으며, 오히려 원청에서 적당히 봐줄것을 요청중임. 3개노조가 혼재되어 있고 (한노26, 민노18, 연합노조11)현장의 요구사항이 많은 관계로 신속한 보충교섭마무리 예정임 달달자인 김윤수조직부장은 박현수조직차장으로 교체됨</p>
--	--

## 4. 원청교섭과 기업별 창구단일화제도

- 원청에 여러 개의 사업장, 계열, 직종이 존재하여 노동조합이 이를 파악 대응하기 어려운 반면, 원청은 이를 이유로 교섭을 회피, 지연할 수 있는 여지가 발생함. 창구단일화 관련 분쟁은 자주적 해결이 불가능하고 사법적 처리에 의존하게 되며 원청의 업체 변경 등의 문제도 지연의 원인이 됨.
- 원청과 계약한 업체들이 다종다기할수록 노조 역시 복수의 사업장 혹은 직종, 구역에 여러 조직이 산재해있을 가능성이 높고, 원청은 이중 자신들이 선호하는 노조와 교섭하기 위해 관여할 유인 발생.
- 애초에 기업별 교섭창구단일화제도 자체가 사용자와 특정 노조간 담합의 유인이 되고 있어서 사용자가 교섭대표노조 결정에 개입할 동기가 발생. 노조가 없고 사용자의 영향력이 먹히는 직종이나 구역, 사업장에서 은밀하게 특정노조 탈퇴·가입을 종용하는 것은 부당노동행위 증거를 남기지 않으면서 손쉽게 교대노조 결정에 관여할 수 있는 방법이 됨. 이 경우 노조간 조직경쟁이 더욱 격화되고 노노갈등이 심화될 것임.
- 기존 지역 업종에 따른 초기업교섭이 존재함에도 불구하고 원청 사업장을 기준으로만 교섭단위를 설정하게 함으로써 노동조합이 교섭단위를 설정할 권리를 제약하고 어렵게 형성해온 초기업교섭이 무력화될 가능성이 큼.

# 노동부 노조법시행령 개정안의 문제점

정기호 민주노총 법률원장

## 1. 노동부 시행령 개정안의 주요 내용

- 고용노동부는 원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업(장)을 기준으로 단체교섭창구 단일화를 해야 한다는 점을 전제로 교섭 단위 분리제도를 통해 원·하청 노조의 교섭을 분리하겠다고 하겠다며 시행령 개정안을 제시하였다.

### ① 교섭단위 분리 결정기준 구체화(시행령 안 제14조의11제3항 신설)

- 교섭단위 분리신청 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리할 수 있도록 분리 결정기준을 구체화
  - 노동위원회가 분리 여부 결정 시 노조의 조직범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등도 고려할 수 있도록 시행령에 명시

### ② 노동위원회의 시정신청 사건 결정기간 연장 가능 근거 마련 (시행령 안 제14조의3제3항, 제14조의5제5항)

- 하청노조는 원청이 교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않은 경우 노동위원회에 시정신청이 가능하며,
  - 이 경우 노동위원회는 원청의 공고의무 유무를 판단하기 위해 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단
  - 다만 현행 결정기간 10일 동안 노동위원회가 사용자성을 판단하기에는 부족하므로 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정 마련

※ 노동위원회는 당사자 제출 자료, 노사 등에 대한 직권조사를 통해 원청의 사용자성에 대해 판단

- 특정 근로조건에 대해 사용자성이 인정되면 이후에 교섭 진행

## 2. 노동부 시행령 개정안의 문제점

가. 노조법 개정전 법원과 중앙노동위원회의 해석론에 반함(기존 노조법상의 해석론에서도 후퇴하는 안임)

- 노조법 제29조의2 제1항은 본문은 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다.”라고 규정하여 교섭창구단일화 절차는 하나의 사업 또는 사업장 단위로 진행한다. 위 규정상 ‘사업’ 이란 경영상 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로서 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정된다.
- 그렇다면 하청 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 때 하청 노동조합에 소속된 조합원들도 원청의 사업에 소속된 것으로 볼 수 있을지가 쟁점이고, 만일 원청의 사업에 소속되어 있지 않다면 원청 노동조합과 창구단일화절차를 진행할 이유는 없다.
- ‘노란봉투법’으로 불리는 노조법을 개정한 취지는 헌법상 기본권인 단체교섭권을 제대로 보장받지 못한 간접·특수고용 노동자들을 노동권을 실현하기 위한 것이므로, 교섭창구 단일화 절차를 적용함에 있어서도 기존 노조법의 해석론에서 후퇴해서는 안 될 것이다. 그런데 노동부 시행령은 아래에서 보는 바와 같이 개정 전 노조법에 대한 중앙노동위원회와 법원의 해석론에 반하는 것으로 개정법의 취지를 몰각시키는 것이다.

### (가) 중앙노동위원회의 해석론(현대제철<sup>1)</sup>과 한화오션<sup>2)</sup> 사건)

- 중앙노동위원회는 원·하청 교섭에도 교섭창구 단일화는 필요하다는 관점에서(필요설), ‘하청 단위’, 그중에서도 ‘개별 하청(각 하청 사업장)’을 교섭단위로 보고 있다. 따라서, 하청 노동조합이 해당 하청업체에서 교섭 창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표 노동조합이 되었다면(또는 절차를 거쳤다면) 현행 노조법 상 창구단일화 의무를 충족하였고, 원청을 상대로 바로 교섭을 요구할 수 있다고 보고 있다. [중노위 판정(현대제철 재심판정문 94-95면)]

노동조합법은 제29조의 2에서 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계 없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.”라고, 제29조의3 제1항에서 “제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라고 규정하고 있는바, 교섭창구 단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 ‘사업 또는 사업

1) 중앙2021부노268 현대제철 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

2) 중앙2022부노139 대우조선해양 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

장'을 대상으로 적용되는 제도로 해석되는데, 이 때 이 사건과 같이 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자 뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 '하청 사업(그 하청회사)'으로 그대로 유지된다. 따라서 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 '하청사업(그 하청회사)'이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야할 것이고, 이러한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합은 하청 사용자뿐만 아니라 하청 근로자의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적인 지배결정력을 가지는 원청 사용자에게도 교섭을 요구할 수 있다.

#### (나) 법원 판단

##### [서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결](CJ대한통운 사건)

노동조합법상 사용자에 근로자와 직접적인 근로계약관계가 존재하지 않는 사용자가 포함된다고 해석하는 것이 노동조합법 제29조의2가 규정하고 있는 교섭창구단일화 절차에 어긋난다고 할 수 없다. 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이므로(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결 참조), 교섭창구 단일화 절차에 포섭될 수 있는지에 따라 노동조합법상 사용자의 개념이 달라진다고 해석하는 것은 본말이 전도된 것이다. 같은 이유에서 이러한 해석이 노동조합법 제33조에 따른 단체협약의 규범적 효력에 반한다고 할 수도 없다.

##### [서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결](CJ대한통운 항소심)의 추가 판단

단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대하여는 구체적인 법률로 규율하지 않고 노사 간 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002. 12. 18. 선고 2002헌바 12 결정 참조), 위와 같은 사용자 개념의 해석이 교섭창구 단일화 절차 등 노동조합법이 규정하고 있는 단체교섭 절차 및 과정과 관련된 개별 규정들에 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다 하더라도 그러한 사정이 기본권으로서의 단체교섭권의 행사 범위를 제한할 근거가 되기는 어렵다.

##### [서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결](현대제철 사건)

"원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나, 이는 다면적 고용관계를 형성해 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제"이고, "노동 3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법 규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이고 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에

대해서는 구체적인 법률로 정하지 않고 노사 간에 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002헌바12 결정 참조)”, 실질적 지배력설에 따른 사용자 개념의 해석이 노동조합법상 교섭창구단일화 절차 등의 관련 규정들에 의해 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다하더라도, 그러한 사정이 근로자의 헌법상 기본권인 단체교섭권의 행사 범위를 제한하는 근거가 될 수는 없다.

#### (다) 학설

##### [1] 불요설

장영석, “간접고용과 교섭창구단일화절차”, 「노동법학」 제73호, 2020, 54면

: 현행법 상 교섭창구단일화 절차는 직접고용관계의 기업별 교섭을 전제한 제도여서 원청 교섭에 적용되지 않고, 하위 법령의 제도 불비를 이유로 헌법상 단체교섭권 부정할 수 없으므로, 교섭창구단일화 거칠 필요 없이 원청 교섭 가능하다는 견해

##### [2] 불요설과 하청 단위설의 병용 가능성

권오성, “하청노조의 단체교섭에 관한 쟁점”, 「노동법률」 2021년 6월호, 중앙경제사

: 하청 노조가 선택한 단체교섭의 방식에 따라 양자가 병용 가능하다는 주장임. 예를 들어 원청기업만을 상대로 하는 교섭의 경우 당초 현행법이 예정한 교섭방식이 아니므로 교섭 창구 단일화 절차를 거칠 필요가 없고(ex. 원청 사업장 내 위험원 처리 등), 하청기업과 원 청기업 모두를 상대로 하는 교섭의 경우 하청단위로 절차를 거치면 된다는 입장(ex. 규범 적으로 하청에 처분권 있으나 원청도 사실상 처분권 행사해온 사항).

##### [3] 현행 중노위 해석론(=개별 하청 단위설)과 동일한 견해

김민기, 사내하청에 대한 노동법적 규율 - 단체교섭권의 실현을 중심으로 -서울대학교 박 사학위 논문, 2023. 8., 288-289면

: “하청노조 역시 교섭창구 단일화 절차를 거치되 교섭단위는 ‘개별 하청’으로 보아야 한다. 교섭단위를 ‘원청’으로 보아 원청노조와 하청노조가 모두 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 한다고 보게 되면, 통상 원청의 사업규모가 하청보다 훨씬 크다는 점을 고려하면 하청노조가 교섭대표노동조합으로 확정되는 경우는 거의 없을 것이고, 교섭대표노동조합에 공정대표의무가 부여되어 있기는 하지만 하청노조의 이해관계가 교섭과정에서 제대로 반영되지 않을 가능성도 있다.”

: “복수의 하청업체가 있는 경우 하청의 교섭단위를 기준으로 할 때 복수의 하청 전체를 하나의 교섭단위로 볼 것인지, 개별 하청별로 하나의 교섭단위로 보아 개별 하청기업 차원

에서 하청노조 간 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 교섭대표노조를 결정할 것인지도 문제될 수 있는데, 개별 하청별로 교섭단위를 구성한다고 보는 것이 타당하다. 하청이 도급 계약에 따라 수행하는 업무의 내용이나 그에 따른 하청근로자의 근로조건이 상이하고, 하청업체의 규모도 천차만별이기 때문이다.”

### 최정은, 대법원 노동법실무연구회(2022. 9. 6.) 발제문

“교섭창구 단일화 절차의 적용을 전제로 한 현행법의 해석상 ‘개별 하청’을 교섭 단위로 보는 방안이 타당하다고 생각한다. 이는 노동조합법의 문리해석에 부합하고, 헌법이 단체교섭권을 보장하는 취지를 고려하여 노무제공자의 노동조건에 관하여 실질적인 단체교섭이 가능할 수 있도록 창구단일화 절차에 관한 노동조합법 규정을 합목적적으로 해석·적용하는 방안이라고 생각한다.

이승우, “다면적 노무제공관계에서 부분적·중첩적 사용자”, 「노동법학」 제80호, 한국 노동 법학회, 2021, 143-144면

“교섭창구단일화절차는 원사업주(하청)의 사업 또는 사업장을 대상으로 하여야 한다. 원사업주 이외의 사업주가 원사업주와 함께 부분적 중첩적인 사용자 지위를 가지는 ‘사용자’성이 인정된다고 하더라도… 이로 인해 원사업주가 운영하는 ‘사업 또는 사업장’이 원사업주가 아닌 제3자의 ‘사업 또는 사업장’으로 변경되는 것이 아니다.

### [4] 원청 단위설

- 원청 단위설을 택하는 견해는 일부<sup>3)</sup>를 제외하고 찾아보기 어렵다.
- 원청 단위설 중에서 <1. 원청기업을 교섭단위로 보고, 원청 노조 / 하청 노조들을 분리하여 각각 단일화하자는 견해>에 대해서는 다음과 같이 하청기업들 사이에도 원-하청만큼이나 다양한 차이가 있을 수 있다는 비판이 있었고, 이는 여러 하청기업들을 묶어 창구단일화를 하자는 견해에 동일하게 적용될 수 있을 것이다.  
; “시설관리 하청기업 乙 소속 하청근로자가 조직한 하청 노조와 운송 하청기업 丙 소속 하청근로자가 조직한 하청 노조도 서로 이해관계가 동일하지 않다. 따라서 이들을 하나의 교섭단위로 묶는 것도 합리성이 없다.” (권오성, 위 글)

### (4) 소결

- 노조법이 개정되었으니, 노동부는 개정법의 취지를 살려 하청노동조합이 원청을 상대로

3) 최정은은 조상균(2010)을 원청 단위설로 분류하고 있는데, 해당 글이 주로 다루고 있는 쟁점은 노조법 제29조의2 제1항의 ‘근로자가 가입한 노동조합’이라는 문구에 간접고용 노동자들이 조직한 노동조합이 포함되는지 여부이고(=원청 사용자성 확대 추세에 비추어 포함된다고 해석함이 타당하다는 주장), 원청 교섭 시 창구단일화의 방식에 대해 특정한 교섭단위를 주장하는 견해라고 볼 수 있는지는 의문임(조상균, “개정노조법상 ‘교섭창구 단일화 방안’을 둘러싼 문제”, 「노동법논총」 제18집, 한국비교노동법학회, 2010, 169면)

교섭할 수 있도록 해야 한다.

- 노동부의 시행령 개정안은 원하청 교섭의 경우에 원청 단위를 기준으로 창구단일화를 해야 한다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나, 이는 종전의 판례, 중앙노동위원회 판정례의 해석, 학계의 통설과도 다르다. 개정 전 노조법에 대한 해석론에서 매우 후퇴한 주장임이 명백하다.

- 노동부는 새로 입법이 되었으니, 기존 해석과 다르게 봐야 한다고 주장한다. 그러나, 노조법 제2조 제2호의 후문은 없던 것을 창설한 것이 아니라, 기존에도 노동조합법상으로는 사용자인 것은 분명하나, 계속 법적 분쟁이 되고 있으므로 이를 법률에서 명확히 한 것으로 보아야 한다. 확인적 의미의 입법이며, 다만, 사용자 판단기준을 ‘...근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는’으로 명시하여 종래 해석상 판단 요소의 하나로 언급되던 ‘조직에의 편입, 상시, 필수적인 업무’ 등은 이제 더 이상 사용자 판단 요소가 아니게 되었을 뿐이다.

- 그리고 위에서 지적한 바와 같이 하나의 사업은 통상 법인을 단위로 한다. 사업주는 자신이 경영하는 범위를 지배하는 자이고, 이때의 지배는 형식적 지배를 전제로 하는 개념이다. 법인의 대표, 개인사업체의 의사결정자는 그 직함의 명칭을 통해 직접 계약을 맺고 사업에 종사하는 노동자들을 지배하는 것이 형식적으로 확정된다. 그런데, 이번 노조법 개정은 실질적 지배라는 용어를 사용한다. 형식적 지배와 다른 지배의 모습이 노동 현실에서 존재한다는 점을 입법적으로 확인한 것으로 이는 전통적인 사업의 범위와 일치하지 않는다. 법인에 소속하지 않은 노동자, 즉 사업의 범위 밖에 있는 노동자에 대해서도 사용자성을 인정한다는 것이 이번 개정의 핵심이다. ‘사업’이라는 관점에서 보면 하청 노동자들에 대해서 사업주의 지위에 있지 않은 자를 사용자로 포섭하자는 것이다. 창구단일화 제도는 ‘하나의 사업’ ‘내’에 존재하는 노동조합을 전제한 것으로, 하나의 사업 ‘밖’에 있는 노동조합을 창구단일화로 끌어드리는 것을 전제로 만들어진 것이 아니다.<sup>4)</sup>

나. 개정안은 노동부가 주장하는 실효성도 없다. (총연합단체가 다른 경우 교섭단위 분리가 가능한가?)

- 노동부는 위 시행령을 제시하면서 대외적으로(국회, 언론, 노사단체 등) 밝히기를 “시행령 개정안에 따르면 창구단일화는 하지만, 소속된 총연합단체가 다른 경우나 교섭단위 유지시 노동조합간 갈등 유발로 인해 노사관계가 왜곡될 우려가 있는 경우에는 교섭단위 분리를 통해서 교섭이 가능하다. 현장에서 주장하는 회사노조 설립 등으로 교섭권이 박탈된다는 우려도 해결이 가능하다”고 주장하고 있다.

- 그런데, 이러한 노동부의 주장은 이번 시행령 개정안의 내용과는 무관한 주장이다. 노동부의 시행령 개정안은 위와 같은 노동부의 주장에 부합하는 내용을 전혀 담고 있지 않다.

- 시행령 개정안 제14조의11(교섭단위 결정) 제3항은 이렇게 되어 있다. ‘③ 노동위원회

4) 김린(인하대학교 법학전문대학원 교수). 2025 민주노총노동위원회 사업특별위원회 전체 수련회 자료집 83면

는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각호의 사항을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다.'

- 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하는 것이므로 결국 각 고려요소를 모두 검토하여 종합적으로 판단한다는 것이다. 종합적 판단 방식은 하나만 충족한다고 분리가 되는 것이 아니라, 상당한 정도로 여러 요소를 충족해야 가능하다.

- 그런데, 아래에서 보듯이, 시행령 개정안에 들어간 세부 고려요소들은 이미 기존 중앙노동위원회 매뉴얼에 있거나, 실무상 고려요소로 언급되어 오던 사항들을 열거한 것에 불과하고, 새로울 것이 별로 없다.

- 무엇보다, 시행령의 요소별로 하청업체들을 두고 과연 분리 필요성을 충족할 수 있는지를 검토해 보면 4호에 열거된 여러 요소 중 하나인 ‘교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성’을 제외하고는 모두 충족하지 않는다. 즉 분리보다는 창구 단일화를 유지해야 한다는 결론으로 귀착된다.

- 나아가, 대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결을 통해 법원은 교섭단위 분리제도의 취지와 관련하여 예외적인 제도임을 밝힌 바 있다<sup>5)</sup>. 즉 교섭창구단일화의 예외적인 제도로 보고 교섭단위 분리는 엄격하게 인정해야 한다는 것이 현재 판례다. 이는 종합적으로 판단할 때 다양한 고려 요소의 충족 정도가 많아야 해석상 교섭 단위 분리가 가능하다는 이야기가 된다.

“노동조합법 규정의 내용과 형식, 교섭창구 단일화를 원칙으로 하면서도 일정한 경우 교섭단위의 분리를 인정하고 있는 노동조합법의 입법 취지 등을 고려하면, 노동조합법 제29조의3 제2항에서 규정하고 있는 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결 참조).”

- 그렇다면, 시행령 개정안의 각 요소의 충족 여부를 검토해 보면 하청업체들 사이에는 우선 법원이 기존 판례에서 중요하게 고려하고 있는 요소인 “현격한 근로조건의 차이”는 대부분 존재하지 않는다. “고용형태”도 하청업체에 속한 간접고용이라는 처지가 동일합니다. “교섭관행”도 원청 상대로 교섭이 이루어진 적이 없으니, 해당하지 않는다. 이렇게 아래 표에서 보듯이, 대부분 열거된 요소들을 충족하지 못하게 된다. 그나마 관련된 요소가 제4호에 열거된 것 중 하나인 ‘교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성’라는 한가지이다. 종합적으로 고려하여 판단한다고 되어 있는데, 위 한가지

5) 임상민(부장판사), 교섭창구단일화에 관한 연구-공정대표의무와 교섭단위 분리에 관한 대법원 판례분석을 중심으로, 고려대 노동대학원 석사학위 논문, 2020. 8. 133면

요소만 충족한다고 교섭단위 분리가 될 수 없다는 것이 중론이다.

조문	규정 내용	평가	하청업체들간 해당 고려요소 충족 여부
시행령 제14조 의11 제3항 제1호	1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 <u>현격한 근로조건의 차이</u>	법률(노조법 제29조의3 제2항)에 있는 ‘현격한 근로조건의 차이’의 <u>세부 사항</u> 을 열거한 내용에 불과 - 교섭단위 분리를 더 쉽게 하는 것과 무관 - 기존 판례는 가장 중요한 고려요소로 보는 경향	대부분은 하청업체들 사이에 현격한 근로조건 차이 없음, <b>충족 불가(X)</b>
제2호	2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등 <u>고용 형태</u>	위와 동일	고용형태는 하청업체 소속 간접고용으로 동일, <b>충족 불가(X)</b>
제3호	3. 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상 및 조합원자격, 이에 따른 기준의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등 <u>교섭 관행</u>	위와 동일	분리하여 원청과 교섭한 관행 부존재, <b>충족 불가(X)</b>
제4호	근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	하청업체들간 오히려 이해관계의 공통, 유사성 존재하므로 분리 요소로 <b>충족 불가(X)</b>
	다른 노동조합에 의한 이익대표의 적절성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	직종분리, 근로조건 차이로 이익대표 부적절성을 이야기하는 것이므로 이 역시 해당 사항 없음, <b>충족 불가(X)</b>
	통일적 근로조건 형성의 필요	중앙노동위원 매뉴얼	통일적 근로조건 형

	성 에 이미 있는 고려 요소	성을 하려면 오히려 분리하면 안된다고 볼 것이므로 <b>충족 불가(X)</b>
안정적 교섭체계 구축 가능성	종전에도 이미 고려 요소로 언급되던 내용	안정적 교섭체계 구 축을 위해서는 하청 전체단위 창구단일화 를 해야 한다고 볼 것이므로 <b>충족 불가(X)</b>
교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성	교섭창구 단일화와 노사관계 안정성과 상관관계, 단일화 절 차 및 단체교섭 이행 가능성이라는 유사한 요소가 중앙노동위원 회 매뉴얼에 있음	유일하게 충족하는 요소(O)
당사자들의 의사를 고려하는 것이 교섭단위 분리 또는 통합 의 취지를 실현할 수 있는 특 별한 사정이 있는 경우 당사자 들의 의사 등	중앙노동위원 매뉴얼 에 이미 있는 고려 요소	노조가 요구하여도 당사자인 타 노조, 원청이 분리에 동의 하지 않을 것이므로 <b>충족 불가(X)</b>

### 3. 원청을 기준으로 창구단일화를 강제할 경우 발생할 문제

#### 가. 원청교섭 자체가 불가능해질 수 있다.

- 원하청 구조에서 위와 같은 창구단일화를 강제하면 지난한 교섭창구단일화 절차, 관련한 법적 분쟁으로 인해 원청 교섭 자체가 불가능한 경우가 다수 존재할 수 있다.
- 대표적인 사례로는 건설산업의 경우를 들 수 있다.
- A 원청건설사를 상대로 노조가 교섭을 요구한다고 할 때, 위 노동부 논의 논리대로라면 A 원청건설사가 진행 중인 모든 건설 현장<sup>6)</sup>에서 창구단일화를 해야 한다. 아래 기사에서 보듯이 주요 원청건설사가 진행 중인 현장은 100개 이상으로 알려져 있다.

6) 각 건설현장별로 근로조건, 고용형태 등에 별로 차이가 없는 경우에 해당하여 기존 노동위원회 판단기준으로 보면 교섭단위 분리 대상이 안됨

<https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4368686>

포스코이앤씨, 103개 모든 현장 공사 무기한 중단

[https://www.seoul.co.kr/news/economy/2025/09/10/20250910500084?wlog\\_tag3=naver](https://www.seoul.co.kr/news/economy/2025/09/10/20250910500084?wlog_tag3=naver)

대우건설, 거북섬 하청근로자 사망 사과 “전국 105개 현장 작업 중단”

- 그렇다면, 아파트 공사 1개 현장 기준으로 현장에 투입되는 전문건설업체의 수는 얼마나 되는지 분석해 보자. 아래는 500세대, 2,000세대<sup>7)</sup> 규모로 잡았을 때, 각 공종별로 투입되는 전문건설업체의 수를 대략 파악한 것인데, 500세대 기준으로는 42개 전문건설업체가, 2,000 세대 기준으로 보면 한 개 건설현장에 약 118개의 전문건설업체가 투입된다.

No.	공종	500세대 기준	2,000세대 기준
		전문건설업체 수	전문건설업체 수
1	가설휀스공사		
2	가설사무실공사		
3	임시동력공사		
4	가설용수공사	1	1
5	지하수공사		
6	CMS공사		
7	건축토공사	1	1
8	영구배수공사	1	2
9	파일공사	1	2
10	철근콘트리트공사 (1공구)	1	2
11	철근콘트리트공사 (2공구)	1	2
12	DEEP DECK	1	2
13	일반 DECK	1	2
14	전기공사 (2개 공구)	1	4
15	소방공사	1	2
16	통신공사	1	2
17	설비공사 (2개 공구)	1	4
18	균열보수공사	1	2
19	갱품	1	4
20	알픔	1	4
21	방수공사 (2개 공구)	1	4
22	미장,조적공사 (2개 공구)	1	4
23	내장목공사 (2개 공구)	1	4
24	난간대공사	1	2
25	PL창호공사	1	2
26	목창호공사	1	4
27	배수판공사	1	2
28	엘리베이터공사	1	2
29	흡음뿜칠공사	1	2
30	비계공사	1	2

7) 재개발 등의 경우에 대체로 규모가 2,000세대가 넘어가게 된다. 예를 들어 서울 성북구 장위 10구역 대우건설 2,004세대, 장위 4구역은 GS건설 2,840세대

31	석공사 (2개 공구)	1	4
32	일반철물공사 (2개 공구)	1	4
33	타일공사 (2개 공구)	1	4
34	부대토목공사	1	4
35	방화문공사	1	2
36	주방가구공사 (2개 공구)	1	4
37	일반가구공사 (2개 공구)	1	4
38	도장공사 (2개 공구)	1	4
39	AL창호공사	1	4
40	조경공사	1	2
41	인테리어공사	1	2
42	자동문공사	1	2
43	특화철물공사	1	2
44	자동제어공사	1	2
45	가스공사	1	2
46	도배공사(2개 공구)	1	4
47	마루공사	1	4
	<b>합 계</b>	<b>42개</b>	<b>118개</b>

- 그렇다면 A원청건설사에 100개 현장이 운영된다면 원청 아래 모든 하청업체를 단위로 창구단일화를 해야 한다면 어떻게 될 것인가?
- 물론 위 공종 관련 전문건설업체들이 동시에 모두 현장에 투입되지는 않는다. 다만, 같은 현장이라도 각 단지마다 순차적으로 작업이 이루어질 수 있으므로 다수 공종의 전문건설업체가 투입된다. 이를 고려하여 특정 단체교섭 창구 단일화 시점에 현장에 있는 전문건설업체가 40개(118개 중)라고 하면  $100\text{개} \times 40\text{개} = 4,000\text{개}$  업체가 창구단일화 대상이 된다.
- 여기서 그치지 않는다. 위 40개의 각 전문건설업체는 또 전국에 원청건설사가 다른 여러 현장(예를 들어 평균 5개 현장이라고 보면)에 들어가 있다. 원청 건설사가 달라도 고용형태, 노동조건 등에서 별 차이가 없으므로 교섭단위 분리가 되지 않을 것이다. 나아가 노조는 전문건설업체와의 교섭을 위해 전문건설업체 단위에서도 창구단일화를 해야 한다. 그렇다면 한번의 원하청 교섭을 위해 창구단일화 대상이 되는 현장수가 100개 × 40개 × 5개 현장 = 20,000개 현장이라는 결과가 나온다.
- 이런 상황에서 창구단일화 절차의 하자를 지적할 수 있는 법적인 분쟁은 너무 쉽게 생길 수 있다.
- 제조업이라고 해서 정도의 차이는 있을 뿐 창구단일화 절차로 인해 단체교섭권이 중대하게 제한될 것이다. 2022년을 뜨겁게 달구었던 전국금속노동조합 거통고지회의 사용자인 한화오션의 홈페이지상 거제조선소, 서울사무소(장교동), 서울사무소(남대문), 시흥R&D 캠퍼스 등이 존재하는 것으로 나타난다. 자회사 등을 포함하면 한화오션이 실질적 지배력을 행사하는 하청노동자들은 선박 제조업에 종사하는 노동자들 외에 청소, 경비, 연구자 등 다양한 장소, 업종에 종사하는 노동자들이 있을 수 있다. 한화오션을 중심으로 창구단일화

를 해야 한다면, 노동부의 주장대로 교섭단위 분리가 된다고 하더라도 매우 복잡하고 지난한 절차를 거쳐야 하는 것이다.

#### 나. 노사, 노노간 갈등 격화, 극단적 투쟁, 법률적 분쟁도 격화될 것이다.

1) 원청회사들은 창구단일화를 명분으로 교섭을 거부할 것이다. 사용자가 아니라는 이유에 하나가 더해지는 것이다.

- 교섭단위 분리신청을 하더라도 동일 유사한 업무를 하는 하청의 경우 어용노조가 만들 어지면 분리신청이 받아들여지기 어렵다. 다른 업무도 교섭 의제와 구조를 확인하는 복잡한 절차를 거쳐야 해서 교섭 어려워진다.

2) 원청, 하청 회사들은 교섭권을 자신의 영향력하에 있는 노조가 장악하게 하려고 다양한 개입을 시도할 것이다.

- 기존에 하청노조가 존재하는 곳에도 노조가 있는 업체를 쪼개거나, 손쉽게 몇 개의 하청업체에 어용노조를 설립하는 방식으로 교섭권을 장악할 수 있고, 새로 설립될 움직임이 보이면 바로 해당 하청업체에 관리자 등을 움직여서 노조를 만들어 교섭권을 뺏어가는 일이 빈발할 것이 예상된다(포스코 사내하청 사례). 원청의 지배력과 개입력으로는 너무 손쉬운 일이다.

- 결국 원청회사가 단체교섭에 나서기보다, 자기 영향력 아래에 있는 노조를 설립하여 원하청 교섭을 회피하는 방향의 선택을 하도록 만들 가능성이 커진다.

- 노조탄압 컨설팅으로 유명한 창조컨설팅도 복수노조를 만들어 교섭권을 빼앗는 것을 중요한 전략으로 삼았다. 창조컨설팅, 노무법인, 로펌의 시장이 형성되면서 이러한 경향성, 현장의 혼란은 더 커진다. 지금도 각종 컨설팅 업체가 난무하는데 그런 방식으로 교섭권을 왜곡시킬 가능성이 커진다.

- 교섭창구단일화 절차에 시간이 오래 걸리거나 소수노조가 배제되면서 결국 거통고지회의 투쟁과 같은 극한 투쟁이 다시 반복될 수밖에 없고, 그것은 노조법 2.3조 개정의 효과를 무력화시키게 될 것이다.

#### ③ 원하청 교섭은 정착되지 못하고, 관련한 법적 분쟁만 격화될 가능성이 크다.

- 한화오션의 경우를 예로 들어보면 금속노조 거통고지회가 조직한 규모는 여전히 소수이다. 창구단일화가 강제되면 원청, 하청업체들은 원하청 교섭에 나서기보다 몇 개의 하청업체를 움직여 교섭권을 뺏는 전략을 선택할 가능성이 크다. 2022년과 같은 금속노조 거통고지회의 투쟁은 다시 생길 수밖에 없다.

- 이처럼 현장은 창구단일화 절차를 둘러싼 지난한 법적 분쟁, 부당노동행위, 이른바 불법

파업을 이유로 한 손해배상, 해고, 형사문제 등 법적 분쟁이 격화될 가능성이 커진다.