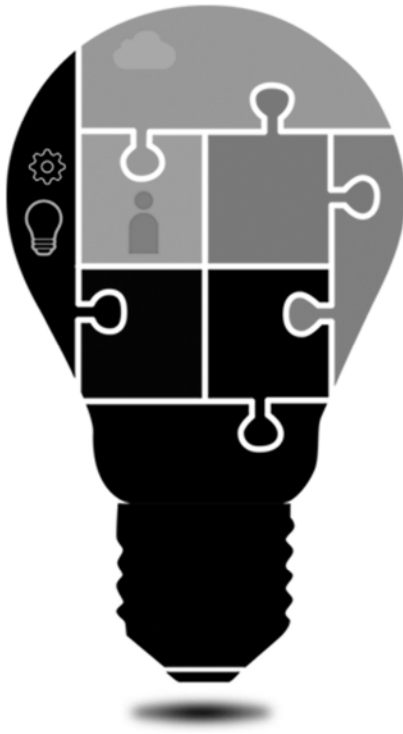




긴급 국회 토론회

유성기업

노동조합설립무효

판결 의의와 향후 과제

사용자 개입 설립, 운영된 노동조합, 어떻게 볼 것인가?

2016년 4월 28일(목) 11시

국회 7간담회실

공동주최 : 유성범대위, 우원식 의원, 은수미 의원, 이인영 의원, 장하나 의원, 한정애 의원

목 차

2016. 4. 14. 서울중앙지방법원은 전국금속노동조합이 유성기업주식회사 노동조합을 상대로 제기한 노조설립무효확인 소송에서 “유성기업주식회사 노동조합의 설립이 무효임을 확인한다.” 고 원고 승소판결을 선고했습니다.

위 판결은 노조 설립운영에 있어서 자주성과 독립성을 갖추지 못한 경우 노동조합법 제2조 4호의 요건을 갖추지 못하여 노조설립이 무효임을 확인하는 판결이 가능함을 밝힌 최초의 판결입니다.
위 판결은 사용자가 개입 복수노조의 설립이 유효한가를 둘러싼 논란을 증폭시킬 것입니다.

I 발제 5

- 발제1** 유성기업 노조설립무효 판결 의의 5
 _ 김상은, 김차곤 변호사(유성지회 소송대리인, 민변 노동위)
- 발제2** 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2노동조합의 13
 자주성과 독립성에 대한 해석
 _ 송강직 교수(동아대학교 법학전문대학원)

II 토론 22

- 토론1** 노동조합설립무효 판결 이후 현장 22
 _ 김성민 지회장 (금속노조 유성기업 영동지회 지회장)
- 토론2** 발레오만도 사례로 본 복수노조 설립 23
 _ 신시연 조합원 (금속노조 발레오만도 지회)
- 토론3** 인권으로서 어용노조 무효판결의 의미 28
 _ 명숙 (인권운동사랑방)
- 토론4** 노조설립무효 판결과 제3노조 설립신고, 어떻게 볼 것인가? 33
 _ 고용노동부 1인
- 토론5** 복수노조 악용 노조탄압 피해실태와 대책 34
 _ 김상민 (금속노조 조직국장)

유성기업노동조합설립무효확인 판결 (서울중앙지방법원2013가합367)의 의의

김상은, 김차곤 변호사(유성지회 소송대리인, 민변 노동위)

1. 서

2011. 7. 1. 사업장 단위의 복수노조 설립이 허용되었다. 그 후 사용자들은 외부컨설팅업체와 공모하여 기존노조를 와해하기 위하여 주도적으로 신설노조를 설립하고 운영한 사실이 드러났다. 이와 관련하여 사용자와 외부컨설팅업체 관련자들이 노동조합및노동관계조정법위반(이하, ‘노동조합법’이라 한다)으로 기소되었음에도 정작 사용자들이 주도적으로 설립하여 노동조합의 실질적 요건인 자주성을 구비하지 못한 노동조합이 그 설립이 유효하다는 전제에서 이후 법률관계를 형성하여 왔다. 이와 같은 상황에서 서울중앙지방법원 2013가합367판결(이하, ‘이 사건 판결’이라고 한다)은 유성기업주식회사(이하, ‘유성기업’ 또는 ‘피고회사’라고 한다)가 개입하여 설립하고 운영한 노동조합의 설립이 무효라는 판결을 선고하였다.

이 글에서 ① 노동조합설립무효확인소송의 가능성여부, ② 이 사건 판결의 의의 ③ 이 사건 판결의 한계, ④ 이 사건 판결의 효과, ⑤ 행정청의 노동조합설립단계에서의 실질적 요건에 대한 심사권강화의 필요성에 대하여 간략히 살펴본다.

2. 노동조합설립무효확인소송의 가부(可否)

이 사건에서 유성기업주식회사노동조합(이하, ‘피고 노조’라 한다)는 본안전 항변으로 “이 사

건 소는 피고 노조가 설립됨에 따른 그 이후의 임금 및 단체협상 등의 효력을 소급하여 소멸시키는 형성적 효력을 발생시키는 것을 내용으로 하는 것이므로, 형성의 소에 해당하며, 형성의 소는 법률에 근거가 있는 경우에 한하여 허용되는 것인데, 노동조합법 등 관계법령 어디에도 원고가 이를 제기할 수 있는 근거가 없으므로, 이 사건 소는 부적법하다.” 고 주장하였다.

이에 대하여 법원은 “원고의 이 사건 청구가 받아들여져 피고들이 체결한 기존의 임금 및 단체협약 등의 효력에 영향을 미치더라도 이는 처음부터 당연무효인 법률관계에 따른 당연한 효과일 뿐, 이 사건 판결에 따라 비로소 위 법률관계에 변동을 가져오는 것은 아니므로, 이 사건 소는 형성의 소라고 볼 수 없다. …또한, 피고 노조의 설립이 무효일 경우 원고 노조만이 피고 회사의 노동조합으로서 노동조합법에 따른 단체교섭 및 체결 등의 권한을 갖게 되는데, 피고 노조가 노동조합으로서의 외형을 갖추고 활동을 하고 있는 이상 원고로서는 위와 같은 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거하기 위하여 피고 노조 설립의 무효를 구할 확인의 이익이 있다.” 고 하여 피고 노조의 본안전 항변을 배척했다.

법원의 판시는 서울고등법원 2014나2042927판결의 취지를 따른 것이다. 서울고등법원은 순천향대학교 중앙의료원노동조합이 순천향대학교 서울병원노동조합 등을 상대로 제기한 노동조합설립무효확인소송에서 제1심이 형성의 소에 해당한다는 이유로 각하한 것에 대해 원고만이 항소한 사건에서 피고의 본안전 항변을 위와 같은 취지로 배척하면서 원고의 항소를 기각한 바 있다. 이 사건과 위 서울고등법원 사건은 ‘노동조합설립무효확인소송’ 이 형성의 소에 해당한다는 항변을 배척하고 확인의 소에 해당한다고 판시한 것으로 향후 ‘노동조합설립무효확인소송’ 을 통한 어용노동조합설립에 대한 사법적 심사의 가능성을 인정한 것이라 평가할 수 있다.

한편 피고 노조는 “원고 노조는 행정소송으로 대전지방고용노동청 천안지청장의 피고 노조에 대한 설립신고증 교부처분의 취소를 구함으로써 그 목적을 달성할 수 있으므로, 이 사건 소는 확인의 이익이 없다.” 고 주장했으나, 이에 대하여 법원은 “피고 노조의 주장처럼 원고는 대전지방고용노동청 천안지청장을 상대로 피고 노조에 대한 설립신고증 교부처분의 취소를 구할 수도 있다. 하지만 위 행정소송이 확정된다 하더라도, 그 효력은 대전지방고용노동청 천안지청장의 피고 노조에 대한 설립신고증 교부처분을 취소시키는 데에 그칠 뿐, 이로써 원고와 피고 노조 사이에

1) 전국금속노동조합을 지칭한다.

사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.” 라는 이유로 배척했다.

위 판시는 대법원이 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였다가 패소하여 그 판결이 확정된 경우, 민사소송으로 해고무효 확인을 구할 이익이 있다고 판시한 것과 맥을 같이 한다(대법원 2011.03.24. 선고 2010다21962 판결[해고등무효확인] 등).
이 사건은 노동조합설립신고증교부처분취소 소송과 별도로 원고와 피고 노조사이에 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 노동조합설립무효확인 소송을 인정한 사례로 평가할 수 있다.

3. 판결의 의의

첫째, 이 사건 판결은 노동조합이 노동조합법 제2조 제4호의 요건을 갖추지 못할 경우 그 노동조합의 설립이 무효라는 법리를 제시하고 이를 적용한 최초의 판결이다.

법원은 노동조합법 제2조 제4호 본문 및 단서 각목, 제10조 제1항, 제12조 제3항의 취지를 고려하여 노동조합이 노동조합법 제2조 제4호의 요건을 갖추지 못하였다면 그 노동조합의 설립은 무효라는 법리를 제시하였고, 이와 같은 법리에 입각하여 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다.” 고 하여 노동조합의 설립이 무효라고 판시한 최초의 판례이다.

관련사건의 경우 “인정사실만으로는 피고들이 자주성, 독립성 등 노동조합법 제2조 제4호에서 정하고 있는 요건을 갖추지 못하였다고 보기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다.” 는 이유로 원고 순천대학교중앙의료원 노동조합의 항소를 기각한 바 있다(서울고등법원 2014나2042927판결).

둘째, 이 사건 판결에서 법원은 노동조합의 설립이 무효라고 판단할 수 있는 기준으로 ① 노동조합 설립 단계에서 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌는지, ② 노동조합 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영 단계에서 회사의 계획 하에 이루어졌는지를 제시하고 있다.
이를 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.

노동조합설립 단계에서 (a) 노동조합설립이 회사의 ‘온건·합리적인 제2노조 출범’ 전략에서 비롯된 점, (b) ‘노동조합 설립절차’ 문건에 따라 피고 노조가 설립된 점, (c) 노동조합의 조직, 운영의 핵심요소인 규약작성에 직접 관여한 점(총3차례의 수정거침), (d) 노동조합창립총회 및 임원선출에 관여한 점, (e) 노동조합설립신고서 작성에 관여한 점 등이 고려되었다.

노동조합 설립이후 단계에서 (a) 조합원 확보를 위하여 원고 노조 소속 조합원과 피고 노조 소속 조합원 간에 징계 양정에 있어 차등을 둔 점, 임금 협상에 있어 원고 노조와 피고 노조 사이에 차등을 둔 점, 피고 노조의 조합원 확보가 예상보다 미진한 원인에 대한 분석 및 이에 대한 대책, 피고 노조의 안정화 방안을 강구한 점, (b) 피고 노조의 세력화 및 안정화를 위하여 피고 노조가 설립신고증을 교부받은 다음날 ‘조합활동 정상화 선포식’ 이 개최된 점, 2011. 7. 25. 피고들은 ‘노사 상생을 위한 선언식’ 을 개최하고 ‘노사 상생을 위한 선언문’ 을 교환한 점, 피고 노조는 2011. 11. 17. 상집간부회의를 개최하였고, 2011. 11. 24. ‘상생의 길’ 이라는 노보를 발간하였으며, 2011. 11. 29. 노조 간부들에 대한 노동교육을 실시한 점, 2011. 12. 8. 피고 노조 홈페이지를 개설하고 온라인을 통해서도 피고 노조에 가입이 가능하도록 하였고, 2011. 12. 9.에는 아산공장에서, 2011. 12. 16.에는 영동공장에서 각 피고 노조 현판식을 개최한 점, (c) 피고 노조의 대표교섭권 확보를 위하여 소속 근로자들을 개별적으로 면담하면서 피고 노조 가입을 권유 내지는 종용하기도 한 점, 2011년 임금협상에서 피고 노조가 과반수 노조가 되지 못하자, 피고 회사는 앞서 전략 회의에서 사전 논의한 바에 따라 교섭창구단일화절차를 거치지 아니하기로 동의하고(노동조합법 제29조의2 제1항 단서), 원고 노조 및 피고 노조와 각각 개별적으로 2011년 임금협상을 진행한 점, 개별적으로 진행된 2011년 임금협상에서 피고 회사는 피고 노조 조합원 확보를 위한 방안으로 논의된 바에 따라 피고 노조와의 임금협상은 신속하게 진행한 반면, 원고 노조와의 임금협상은 쉽사리 합의에 이르지 못하도록 한 점, 2012년 임금협상을 앞두고 피고 노조가 여전히 과반수 노조의 지위를 확보하였는지 여부가 불투명하자 피고 노조 조합원 확보를 위한 방안으로 논의된 바대로 지금까지 어느 노동조합에도 가입하지 않고 있던 피고 회사 관리직 직원들이 피고 노조에 가입한 점, 피고 노조는 2012년 임금협상을 위한 교섭창구단일화절차에서 충남지방노동위원회로부터 피고 회사 내 과반수 노동조합으로 인정한다는 결정을 받기에 이른 점 등을 고려되었다.

이 사건에서 법원이 제시한 노동조합설립을 무효로 볼 수 있는 판단요소들은 이후 전개될 유사

소송에서 중요한 판단요소로 작용될 것으로 예상된다. 참고로 노무법인 창조컨설팅은 사용자들과 이 사건과 유사한 방식으로 2010~2012년까지 기존노조들을 와해하기 위하여 신설노조를 설립하는데 개입한 바 있으며, 이와 관련하여 공인노무사등록이 취소되었고, 기소되어 재판 중이다.

4. 판결의 한계

첫째, 이 사건 판결에서는 피고노조 안정화, 세력화에 핵심적인 역할을 한 현대자동차에 대한 언급이 전혀 없다. 현대자동차는 2011. 5. 18. 직장폐쇄 당시부터 2012년 임금교섭까지 유성기업 노사관계 및 피고 노조 세력화를 치밀하게 주문한 것이 검찰수사자료에 의해 입증된 바 있다. 그럼에도 이에 대한 언급이 없는 점은 이와 관련하여 현대자동차 사용자들이 아직 기소전이라는 점을 고려하더라도 이해하기 어렵다.

둘째, 이 사건 판결은 자주성이 없어 그 설립이 무효인 노동조합이라도 이후 어느 시점에서 스스로 자주성과 독립성을 갖추고 진정한 노동조합으로서 활동하게 된다면, 자주성과 독립성을 획득한 그 시점부터는 노동조합법 제2조 제4호의 요건에 맞는 노동조합이 되어 설립 당시의 하자가 치유될 수 있다는 법리를 설시하고 있다. 이 사건 판결이 실시하는 하자의 치유가 민법상 무효행위의 추인 내지 무효행위의 전환 중 어디에 해당하는지 명확하지 않으나, 집단적 노사관계를 규율하는 노동조합법의 해석상 노동조합설립당시의 하자가 사후적으로 치유될 수 있는지 의문이다. 이와 관련하여 “일반적인 사적인 거래에서는 거래 당시의 하자가 치유될 수도 있는 법리가 필요할 수가 있을 수도 있을 것이지만(대리권과 추인 등) 노사 간의 관계에서 더욱이 설립당시에 사용자가 주도적으로 지배·개입을 하여 자주성을 상실한 노동조합의 설립에 대하여 설립 당시의 하자를 치유하는 것이 법리적으로 정당화될 수 있는 것인가. 더욱이 본 사건의 사실관계에 비추어 보면 기존의 노동조합이 설립되어 있는 상황에서 사용자의 적극적인 지배·개입에 의하여 설립된 제2노동조합의 설립하자를 치유한다는 것인데 그렇게 하는 경우에 어떠한 보호법익이 존재하는가. 필자는 노사관계의 안정화, 기존의 노동조합에 대한 단결권 등의 침해행위라는 점 등을 생각할 때에 이와 같은 형태의 제2노동조합 설립의 하자는 치유의 법리가 적용될 수 없는 경우라고 해석하여야”²⁾한다는 송강직교수의 견해에 찬동한다.

5. 판결의 효과

첫째, 단체교섭권 및 교섭대표노조의 지위가 문제된다.

피고노조는 노동조합의 설립이 무효이므로, 단체교섭권이 없으며, 특히, 2012년 4월 1일부터 ~2014년 3월 31일까지 교섭대표노동조합으로서의 지위 또한 상실된다. 따라서 피고노조가 설립된 2011년 7월 15일 이래 현재까지 단체교섭권은 원고 노조인 전국금속노동조합에게 있다. 2016년의 경우 유성기업은 교섭창구단일화 절차 중 원고 노조가 다수임을 확인하고 현재 개별교섭으로 임금 및 단체교섭을 진행하고 있으나, 피고 노조가 노동조합이 아니므로 2016년 단체교섭과 관련하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 유일한 노조는 원고 노조이므로 원고 노조가 교섭대표노조의 지위에 있다.

둘째, 단체협약의 효력의 문제된다.

피고 노조는 노조법제29조에 의하여 단체교섭권을 갖지 못하므로, 피고노조와 유성기업 사이에 체결된 2011년 임금협약, 2012년 임·단협협약, 2013년 임금협약, 2014년 임·단협협약, 2015년 임금협약은 권한 없는 자가 체결한 것이므로 모두 무효이다. 이 경우 위 단체협약이 무효라 하더라도 단체협약 중 규범적 효력 중은 조합원에 대하여 근로조건이 되는지 문제되나, 유효한 단체협약이 유효기간의 만료 등의 사유로 종료된 후 새로운 단체협약이 체결되지 않고 있는 무협약상태에 있을 경우의 문제인 이른바 여후효(餘後效)에 관한 논의가 처음부터 무효인 단체협약에 적용될 수 없다고 본다.

셋째, 피고노조의 지위가 문제된다.

피고 노조는 노동조합이 아니므로, ‘노동조합’이라는 명칭을 사용할 수 없으며, 사용할 경우

2) 송강직, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2노동조합의 자주성과 독립성에 대한 해석- 서울중앙지방법원 2016.4.14. 선고 2013가합367 판결을 중심으로, 3면.

노동조합법 제93조에 형사처벌 대상이다. 노동조합의 사무실 반환해야 하며, 그동안 노동조합 사무실 사용으로 인한 이익(임대료 상당) 반환해야 한다. 유성기업이 이를 환수조치를 하지 않는 경우 배임죄로 형사처벌 가능성 있다.

6. 행정청의 노동조합설립단계에서의 실질적 요건에 대한 심사권 강화의 필요성

고용노동부는 노동조합이 설립신고서를 접수할 경우 설립신고서 또는 규약 기재사항의 누락되거나, 제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여 왔다.

그러나 ① 2011. 7. 1. 노동조합법이 사업장 단위의 복수노조 설립을 허용한 후 사용자들이 외부 컨설팅업체와 공모하여 2011. 7. 1. 이후 복수노조법을 악용하여 사업장 단위에 사용자로부터 자주성을 구비하지 못한 노조를 설립하여 기존 민주노조를 와해시키는 전략을 추진한 점, ② 노동조합법 제2조 제4호, 제10조 제1항, 노동조합법 제12조의 규정 내용과 취지에 의할 때 노동조합법 제2조 제4호 각 목은 노동조합의 실질적 요건인 자주성에 관한 규정으로 노동조합의 실질적 요건이 결여된 경우에 대한 예시규정으로 보아야 한다는 점

등을 고려할 때 고용노동부가 노동조합설립신고증 교부시 실질적 요건(자주성)에 대한 심사를 강화하여 법률환경 변화에 따른 사용자들의 노동조합법 악용을 방지할 필요가 있다.

7. 결어

2011. 7. 1. 이후 사업장 단위 복수노조 설립이 허용되면서, 사용자들이 이를 악용하여 기존노조를 와해하기 위하여 이른바 어용노조를 설립하려는 시도를 계속하고 있다. 그럼에도 행정청은 사용자가 개입하여 설립된 노동조합이 설립신고를 할 경우 설립신고서 기재사항 및 규약이 누락되

지 않을 경우 예외없이 설립신고증을 교부하였고, 이로 인한 기존노조와 사용자/신설노조와의 현장 및 법정에서의 투쟁은 수년 동안 지속되어 왔다.

이 사건 판결은 노동조합의 설립이 노동조합법제2조 4호의 요건을 갖추지 못한 경우 무효일 수 있다는 최초의 판결이긴 하지만, 이 사건 판결에서 제시한 노동조합의 설립이 무효인지를 판단할 수 있는 요소들에 대한 증거수집은 결코 기록하지 않다. 따라서 변화된 법률환경에 따른 사용자들의 노동조합법 남용을 방지하기 위하여 행정청이 노동조합법이 정한 노동조합 설립의 실질적 요건인 자주성에 대한 심사를 강화할 필요가 있다고 본다.

「노동조합 및 노동관계조정법」

제2노동조합의 자주성과 독립성에 대한 해석

- 서울중앙지방법원 2016.4.14. 선고 2013가합367 판결을 중심으로 -

송강직 교수(동아대학교 법학전문대학원)

1. 논의 대상

우리나라의 경우 노동조합이 설립이 진정한 의미에서 자유인가에 대한 논란의 여지가 있다. 일본 등 외국의 경우에는 노동조합 설립 그 자체는 특별한 절차를 거치지 않고 가능한데 부당노동행위 등과 같은 구제신청을 하기 위해서는 일정한 자격심사를 거치도록 하는 방향으로 입법 개정이 요구된다고 하겠다. 이러한 근본적인 문제에 대한 논의는 여기서는 생략한다.

노동조합이 설립되어 있는 상황에서 사용자가 제2노동조합의 설립 및 운영에 지배·개입하여 당해 제2노동조합의 설립이 무효라고 법적으로 판단할 수 있을까, 그것이 사실상 가능한 것일까. 결론적으로 말하면 이는 매우 지극히 곤란한 경우, 아니면 사실상 불가능하다고 할 것이다. 다른 한편 계약의 형식이 도급계약인 경우 이를 실질적으로 판단하여 위장도급으로 판단할 수 있는 경우 내지는 근로자파견에서 파견근로자와 사용사업주와의 관계에서의 실질적인 근로계약 성립을 인정하는 것도 어렵다.

그런데 노동조합의 자주성 결여를 법적으로 인정하는 것은 위장도급 내지는 파견근로자와 사용사업주와의 근로계약 성립을 인정하는 것보다도 보다 더 어려운 작업이라고 할 것이다. 왜냐하면 사례를 통하여 보는 한 위장도급이나 묵시적 근로계약 등의 법리에 의하여 형식상 근로계약상의 당사자가 실질적인 근로계약의 당사자로 변경되는 그 예를 찾아 볼 수 있으나 노동조합의 자주성 결여는 그 예를 볼 수 없었기 때문이다.

이러한 현실적 상황에서 서울중앙지방법원이 2016.4.14.일 유성기업사건에서 제2노동조합에 대하여 노동조합의 자주성 결여 등을 이유로 당해 노동조합의 설립을 무효라고 판단하였다. 이 판결의 의미는 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

첫째, 노동조합의 자주성 결여에 대한 최초의 법적 판단이다.

이 사건은 법적으로 판단하기 매우 곤란한 이른바 어용노동조합에 대한 최초의 판결이라는 점

만으로도 논의의 가치가 충분하다. 그뿐만 아니라 다음의 몇몇 논점에 대한 과제를 던지고 있다.

둘째, 사용자의 개별교섭이 선택권 보장에 따른 부작용이다.

이 사건은 복수노동조합하에서 교섭창구단일화를 도모하지 아니하고 사용자가 이니셔티브를 갖고 개별교섭을 선택하여 사용자에게 호의적인 노동조합과 신속하게 단체교섭을 행하여 단체협약을 체결하고 그렇지 않은 노동조합과는 단체교섭을 계속하는 등의 방법을 취하는 복수노동조합하에서의 큰 부작용 중의 하나를 전형적으로 드러낸 것이라는 점에서도 주목을 받을만하다.

셋째, 노동조합의 설립 무효와 단체협약의 효력이 문제이다.

이 사건은 노동조합이 자주성을 결여하여 그 설립이 무효로 된 경우에 당해 노동조합이 체결한 단체협약의 효력과 개별 조합원 내지 근로자들의 근로조건과의 관계에 대하여 과제를 남긴 것으로서 검토해 볼만하다. 제2노동조합의 설립이 사용자의 적극적인 지배·개입으로 무효로 된 경우에 기존의 노동조합이 사용자에 대하여 불법행위로 인한 손해배상 등의 청구도 가능하다고 해석될 여지는 더욱 많다고 하겠다.

넷째, 사용자의 불법행위 성립의 가능성이다.

이 사건은 제2노동조합의 설립이 사용자의 적극적인 지배·개입으로 무효로 된 경우에 기존의 노동조합이 사용자에 대하여 불법행위로 인한 손해배상 등의 청구도 가능하다고 볼 수 있는 경우라는 것이다.

원고를 작성할 시간적 제한 등의 사유로 발표자의 사건의 입장에서 문헌의 정확한 검토 등의 형태를 취하지 아니하고 정리한 것이라는 점에 대하여 양해를 구한다.

2. 검토

1) 노동조합의 설립요건 - 자주성과 민주성

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함)상 노동조합의 설립은 형식상 노동조합설립신고서에 노동조합규약(민주성)을³⁾ 첨부하여 관할 행정관청에 신고하고 관할 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받을 경우에 이 설립신고서를 접수한 때로 소급하여 노동조합이 설립된 것으로 본다. 이 절차 과정에서 관할 행정관청이 설립신고 반려 내지는 규약보완명령 등의 행정처분과 관련하여 노동조합의 규약 내용 등을 비롯하여 노동조합의 자주성(적극적 요건, 제2조 제4호 본문과 제4호 각목의 소극적 요건)을⁴⁾ 심사하게 된다.

3) 노동조합의 정치활동의 자유가 인정된다고 하여 조합원의 정치적 기본권 행사(선거 입후보 등)에 대한 통제처분은 원칙적으로 효력이 없다는 것은 확립되어 있다.

4) 노동조합의 소극적 요건들은 예시적인 것으로 해석되어야 한다. 왜냐하면 노동조합이 자주성 여부는 실질적으로 판단하여야 하기 때문이다. 따라서 과장 등의 사용자의 이익대표 등이 참여한 노동조합이라고 하여도 이러한 노동조합이 강한 노동운동

그런데 법적 판단의 경우로서 노동조합이 형식적으로 설립절차를 거쳐 그 운영과정에서 노동조합비를 거출하고 단체교섭을 하는 등의 행위가 있는 경우 자주성 결여라고 하는 방법으로 당해 노동조합의 설립을 무효로 판단할 수 있을까. 이는 현실적으로 불가능에 가깝다고 할 것이다. 왜냐하면 일용의 설립절차를 거쳐 설립신고증을 교부받았고 조합원을 두고 있으며 단체교섭을 하는 경우에 당해 노동조합이 아무리 사용자의 주장 등에 동조하고 있다고 하더라도(이는 당해 노동조합의 운동 노선 등으로 정당화될 것임) 이를 두고 법적 판단으로서 자주성을 결여하였다고 판단하는 것은 현실적으로 불가능할 것이기 때문이다.⁵⁾

자주성 결여를 이유로 노동조합의 설립 내지 노동조합의 자격을 부정하는 경우로서 상정할 수 있는 것은 노동조합의 가입대상과 관련하여 사용자 정의 범위 내의 관리자 등이 노동조합에 가입하고 있는지의 여부를 판단하는 정도일 것이다. 그런데 본 사건의 사실관계 및 판결내용에 비추어 볼 때에 관리자이 일정 범위를 제2노동조합에 가입시키 경우에 과반의 노동조합으로서 교섭대표 노동조합의 지위를 획득할 수 있다는 등의 사용자와 외부전문가와의 전략회의 내용이 발견되었고, 실제로 관리직 사원들이 제2노동조합에 가입한 사실이 있으나 이에 대한 검토 보다는 외부전문가의 ‘노사관계 안정화 컨설팅 제안서’ 및 전략회의 등의 사정을 고려할 때에 제2노동조합의 설립은 사용자로부터의 자주성 및 독립성을⁶⁾ 갖추지 못한 것에 중점을 두어 판단하고 있고, 그 결과 제2노동조합 설립은 무효라고 하고 있다.

판결은 당해 사건에 대한 판단을 하는 것만으로 족하기 때문에 어떠한 하여 판단하는가 하는 것은 크게 문제되지 않는다.

다만 판결에서는 노동조합이 설립 당시에는 자주성을 결여하였다고 하더라도 그 후에 자주성을 획득한 경우 그 시점부터는 노조법 제2조 제4호의 요건에 맞는 노동조합이 되어 설립 당시의 하자가 치유될 수 있다고 볼 여지가 전혀 없는 것도 아니라는 취지를 밝히고 있는 것은 검토의 여지가 있다. 일반적인 사적인 거래에서는 거래 당시의 하자가 치유될 수도 있는 법리가 필요할 수가 있을 수도 있을 것이지만(대리권과 추인 등) 노사 간의 관계에서 더욱이 설립당시에 사용자가 주도적으로 지배·개입을 하여 자주성을 상실한 노동조합의 설립에 대하여 설립 당시의 하자를 치유하는 것이 법리적으로 정당화될 수 있는 것인가. 더욱이 본 사건의 사실관계에 비추어 보면 기존의 노동조합이 설립되어 있는 상황에서 사용자의 적극적인 지배·개입에 의하여 설립된 제2노동조합의 설립하자를 치유한다는 것인데 그렇게 하는 경우에 어떠한 보호법익이 존재하는가. 필자는 노사관계의 안정화, 기존의 노동조합에 대한 단결권 등의 침해행위라는 점 등을 생각할 때에 이와 같은 형태의 제2노동조합 설립의 하자는 치유의 법리가 적용될 수 없는 경우라고 해석하여야 하며, 기존의 노동조합의 노선 등에 반대하는 근로자들은 그 후 노동조합을 설립할 자유가 보

등을 전개한 경우도 역사적으로 있기 때문이다.

- 5) 본 사건에서 제2노동조합이 설립된 후에 사용자와의 사이에서 ‘노사 상생을 위한 선언식’ 개최, ‘노사 상생을 위한 선언문’ 교환 등과 같이 사용자에게 협조적인 노선을 택하였다고 하여 그것만으로 자주성을 결여한 것을 볼 수는 없는 것이다. 이러한 노사의 합의문 채택은 실제로 공기업의 경우 경영평가를 앞두고 거의 보편화되고 있는 현상이라고도 말할 수 있다.
- 6) 자주성 및 독립성은 별개의 의미로 사용된 것이라기보다는 사용자로부터의 자주성의 반복적 표현으로 독립성이라는 용어를 사용한 것으로 해석된다.

장되어 있고, 그 절차 또한 복잡하거나 과도한 비용 지출을 요하는 것도 아니므로 설립하자의 치유는 노동조합의 설립의 경우에는 적용되지 않는다고 할 것이다.

2) 사용자의 외부 전문가 상담과 당해 근로자 등과의 관계

본 사건은 사용자가 외부 전문가의 컨설팅에 따라 상호 간의 전략회의 등을 통하여 제2노동조합 설립에 적극적으로 주도·개입하고 그 후의 노동조합의 운영과정 등에 개입한 경우이다. 사용자의 입장에서 보면 비용을 지불하고 컨설팅 결과에 따라 행동한 것에 불과하다고 말할 수 있는 여지가 없는 것은 아니다.

그러나 사용자가 당해 사업 또는 사업장의 근로자 내지는 노동조합과의 관계에서는 외부 전문가의 의견에 따른 행동 등이 면책사유가 되는 것은 아니다. 통상임금 문제에서 보듯이 행정해석에 따른 지급이라고 하더라도 그러한 이유만으로 사용자의 근로자에 대한 가산임금 지급의무가 면제 되는 것은 아닌 것이다.

본 사건의 사실관계에서 그러한 주장은 나타나지 않았지만 사용자가 외부 전문가와의 컨설팅에 의거하여 제2노동조합을 결성하고, 그 운영 등에 지배·개입하였다고 하여 부당노동행위 책임 등에서 자유로워지는 것은 아닌 것이다.

3) 노동조합설립 무효와 법적 문제

(1) 교섭대표노동조합의 지위 상실 여부

사용자의 지배·개입에 의하여 설립된 노동조합이 복수노동조합하에서 교섭대표노동조합의 지위를 가진 이후에 그 설립이 무효로 되었다면 교섭대표노동조합의 지위를 상실하게 된다고 해석하는 것은 당연하다. 이는 당해 교섭대표노동조합의 법적 지위를 그 설립 이후에 노동위원회로터 교섭대표노동조합으로서 지위의 인정의 결정을 받았다고 하여 사정이 달라지는 것은 아니다.

본 사건에서는 2011년 임금협상에서 사용자는 제2노동조합이 과반수 노동조합이 되지 못하자 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의하여 개별교섭을 실시하였으나, 2012년 임금협상에서는 관리직 사원이 제2노동조합에 가입하여 과반수를 확보하여 교섭대표노동조합으로서의 지위를 갖게 되었다. 제2노동조합의 설립이 무효로 된 이상 교섭대표노동조합으로서의 지위도 상실되는 것은 당연하다고 하겠다.

(2) 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 효력과 조합원의 근로조건

복수노동조합하에서 교섭대표노동조합이 사용자와의 사이에 체결한 단체협약이 당해 교섭대표 노동조합의 설립이 무효로 된 경우에 단체협약의 효력은 어떻게 되는가, 단체협약이 종료하였다면 규범적 효력이 개별 조합원 등의 근로조건으로 되어 있는 상황에서 당해 근로조건 등은 어떻게 되는가.

지금까지 노동조합의 설립이 무효로 된 사례가 없었기 때문에 이에 대한 논의는 거의 존재하지 않는다.

먼저, 단체협약의 효력의 문제이다.

단체협약의 당사자는 교섭대표노동조합과 사용자이다. 그 당사자의 일방, 특히 노동조합측의 노동조합설립이 무효로 되었다면 적어도 당해 노동조합과 사용자 사이에서는 단체협약의 효력이 소멸된다고 하는 것은 불가피하다.

다음으로, 조합원이 근로조건이다.

단체협약의 규범적 효력의 적용에 있어서 당해 조합원(일반적 구속력에 의한 조합원 이외의 근로자 등)의 근로조건은 당해 단체협약에서 정한 근로조건 등에 의하여 적용을 받는 것이고, 이 경우 당해 근로조건은 조합원 내지 근로자들의 근로제공에 대한 대가성을 갖는 것으로밖에 볼 수 없는 것이므로 규범적 효력부분은 조합원 등의 근로조건이 된다고 해석된다. 따라서 그 이후에 근로계약, 취업규칙이나 새로운 단체협약 등에 의하여 변경되지 않는 한 당해 단체협약에 의한 근로조건 등이 유지된다고 할 것이다.

다른 한편 단체협약상의 채무적 부분은 어떠한가. 본 사건에서와 같이 제2노동조합의 설립이 무효로 된 경우에 사용자가 당해 노동조합과의 단체협약에 의한 제2노동조합에 대한 사무실제공,⁷⁾ 조합비 공제 등은 기존의 노동조합과의 관계에서는 부당노동행위가 성립한다고 할 것이다.

4) 복수노동조합과 교섭창구단일화 제도의 운용상 문제점

기존의 노동조합에 불만을 갖는 사용자가 제2노동조합에 대하여 우호적인 태도를 취하는 경우에, 기존의 노동조합이 과반수의 지위를 갖지 못하고 제2노동조합이 과반수 지위를 갖고 있으면 교섭창구단일화절차를 거쳐 제2노동조합과 단체교섭 및 단체협약체결로 나아가는 것은 일반적 현상이라고 할 것이다.

그러나 그 반대가 되면 사용자는 개별교섭을 선택하고, 나아가 자신이 선호하는 노동조합과는

7) 사무실의 경우 정리 등의 문제가 남기 때문에 합리적인 기간 동안 정리시간을 부여하는 것은 가능할 것이다.

신속하게 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결하고, 그에 따라 당해 노동조합의 조합원에게는 합의된 근로조건의 수준으로 지급 등을 행하면서, 기존의 노동조합과는 단체교섭 등을 지연시키는 등의 형태로 타협을 미루면서 간접적으로 노동조합의 조직 파괴 등을 꾀한다.

일본은 우리나라와 같은 교섭창구단일화 절차 제도는 헌법상 노동기본권의 단결권 상호 간의 평등한 대우에 위반한다고 하여 일부 주장자들을 제외하고는 위헌이라고 해석되어 부당노동행위 법리 및 오랜 교섭관행 등에 따라 복수노동조합 문제를 해결하여 오고 있다.⁸⁾ 일본에서 볼 수 있는 복수노동조합하의 부당노동행위의 전형적인 것으로 시간외 근로 차별(선호하는 노동조합과의 사이에 단체협약을 신속히 체결하고 당해 근로노동조합의 조합원에게 시간외근로를 부여하는 것), 선호하는 노동조합과 단체협약을 먼저 체결하고 다른 노동조합에게는 그 체결된 수준의 근로조건 등에 합의하도록 요구하면서 단체교섭을 지연하는 것(이를 역으로 쪼이는 것이라는 의미로 ‘逆締め付け’ 라고 함)을 들 수 있다.

본 사건에서도 사용자는 자신이 선호하는 노동조합의 교섭대표노동조합 지위여부에 따라 개별 교섭 내지는 교섭창구단일화절차를 선택하는 전략을 취하였음을 알 수 있다. 그런데 이러한 사용자의 전략에서 자신이 노조법상 선택할 수 있는 개별교섭을 택하여 선호하는 노동조합과는 신속하게 단체교섭절차를 진행하여 단체협약을 체결하면서 그렇지 않은 노동조합과는 단체교섭을 지연 하는 형태로 일관하는 경우에는 특별히 부당노동행위로 인정될만한 사정이 엿보이지 않는 한 이를 두고 곧 부당노동행위로 단정할 수 없다는 것이다. 필자는 복수노동조합하의 교섭창구단일화 절차 가운데 특히 개별교섭권을 사용자에게 부여하고 있는 우리나라의 제도는, 일방의 노동조합과는 신속하게 단체교섭과 그에 이은 단체협약 체결을 하면서 다른 노동조합과는 단체교섭 등을 지연하는 경우에, 일본에서는 부당노동행위로 해석될 수 있는 경우임에도 불구하고 우리나라의 경우 사용자의 개별교섭 선택에 따른 하나의 결과로서 보아 부당노동행위의 성립을 인정하기 곤란한 경우로 해석될 수 있는 것이다.

필자는 이러한 관점에서 교섭창구단일화 절차를 전제로 생각할 때에, 사용자가 개별교섭권에 대한 이니셔티브를 쥐고 있다는 것에 대한 제도적 제한, 아니면 이러한 제도의 폐지가 복수노동조합하의 단체교섭권 보장 내지 부당노동행위 제도의 본래의 취지를 살리는 길이라고 생각한다.

5) 부당노동행위와 구제명령 내용

노동위원회에 의한 부당노동행위 구제는 이른바 선택적 분쟁해결제(ADR)로 사법개입의 한계

8) 일본의 최고재판소는, 복수노동조합 하에서 사용자가 견지하여야 할 태도에 대하여, 모든 장면에서 사용자는 각 노동조합에 대하여 중립적인 태도를 견지하고, 그 단결권을 평등하게 승인, 존중하여야 하며, 각 노동조합의 성격, 경향, 종래의 운동 노선 등에 따라 차별적 취급을 하서는 아니 된다고 해석하고 있다. 우리나라와 같이 헌법에서 노동기본권을 보장하고 있는 상황에서 우리나라는 복수노동조합하에서 교섭창구단일화 제도를 도입하고 있는데 필자는 이러한 헌법해석론 및 교섭창구단일화 제도는 헌법상 단결권 등 노동기본권을 중시하지 않은 해석으로 이해한다.

논의가 필요한 부분이라고 생각한다. 무엇보다도 노동위원회가 구제명령을 내림에 있어서는 다양하고도 매우 탄력적인 형태의 구제명령을 내릴 수 있어야 하고(현행 제도상 가능함), 그러한 탄력적 구제명령에 대하여 사법부의 판단에서의 존중이 있어야 한다.

본 사건에서도 사용자의 부당노동행위와 관련하여 회사의 대표이사 및 경영진들이 근로자들에게 제2노동조합에 가입할 것을 종용한 해위 등에 대하여 노조법 위반으로 기소되어 현재 재판이 진행 중인 것으로 알려지고 있다.

6) 사용자의 노동조합설립 및 운영에 대한 지배·개입과 불법행위

대법원 판례법리에 따르면 해고가 무효로 된 경우에, 예외적으로 해고가 무효라는 것을 용이하게 알 수 있는 등의 경우임에도 불구하고 오로지 당해 근로자를 직장에서 배제하려고 하는 목적으로 해고를 하는 경우 등을 제외하고는, 원칙적으로 소급임금지급과 원직복귀 등으로 손해에 대한 전보는 이루어진 것으로 보고 불법행위를 인정하지 않는다.

본 사건과 같이 사용자가 주도적으로 지배·개입하여 제2노동조합을 결성하고 그 운영에 적극적으로 개입하는 등의 행위를 한 경우로서 이러한 사용자의 행위는 형사처벌의 대상이 되는 부당노동행위가 성립하는 경우로 해석될 수 있다. 이러한 부당노동행위가 성립한다고 하여 사용자의 기존의 노동조합에 대한 단결권 침해 등에 의한 불법행위의 성립을 부정할 수는 없다고 생각한다.

노동조합의 자주성결여라고 하는 것은 법적으로 매우 곤란한 것이기 때문에 사용자의 주관적 의사 등이 명백하게 드러난 본 사건과 같은 경우에는 사용자의 기존의 노동조합에 대한 불법행위의 성립을 인정되는 경우라고 할 것이다.

7) 단체협약의 일반적 구속력 효력

현재의 대법원 판례법리에 의하면 기존의 소수 노동조합이 유효한 단체협약을 체결하고 있는 경우에는 단체협약의 일반적 구속력의 문제는 발생하지 않으나, 가령 기존의 소수노동조합이 존재하고 있지만 유효한 단체협약을 체결하고 있지 않은 경우에 다른 과반수를 점하는 제2노동조합의 단체협약이 위 소수노동조합의 조합원에게 적용될 수 있는가에 대하여는 해석론상 명확하게 해결되어 있지는 않다.

해석론으로서 위 사건에서 사용자의 2011년 개별교섭 선택에 따라 사용자와 제2노동조합 간의 단체협약, 2012년의 제2노동조합이 교섭대표노동조합으로서의 지위를 갖고 체결한 단체협약 내용 가운데 규범적 부분은 기존의 노동조합의 조합원에게 그 효력이 미친다고도 볼 수 있는 여지가 있다.

나아가 2012년 제2노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 갖고 체결한 단체협약의 내용에 있어서 기존의 노동조합 내지는 그 조합원에 대한 공정대표의무 위반의 문제와 관련하여 사실관계 등에서 알 수는 없지만 경우에 따라서는 채무적 부분(게시판·조합사무실·조합비공제 등의 편의제공)과 관련하여 제2노동조합 및 사용자에 의한 공정대표의무 위반의 문제도 발생할 여지가 있다.

8) 노동조합설립 무효 소송의 장기화 문제

미국에서 노동분쟁에 대한 가처분(injunction) 금지라는 원칙이 등장하게 된 배경에는 노동사건은 노사의 힘의 대결 구도에서 매우 유동적 성격을 갖는 것인데, 노동분쟁에 가처분 결정을 쉽게 인정하게 되면 노사 내지 노조의 어느 일방에게 결정적으로 유리한 결과를 초래하기 때문이고, 중국적으로 어느 한편을 도우는 것으로 되기 때문이라는 것이 자립잡고 있다.

본 사건에서 노동조합 설립무효 소송을 제기한 이래 3년이 지난 이후에야 판결이 내려졌다. 2011년 설립 초기에는 기존의 노동조합이 과반수의 지위를 갖고 있었으나 다음해인 2012년에는 제2노동조합이 과반수의 지위를 갖게 되었음을 알 수 있다. 그 과정에서 2011년 제2노동조합이 설립된 초기에는 즉 과반수 지위를 갖지 못한 시점에서는 사용자는 개별교섭 전략을, 2012년 과반수 지위를 갖자 교섭창구단일화절차를 거쳐 스스로 지배·개입하여 설립한 제2노동조합이 교섭대표 노동조합의 지위를 갖게 되고 이와 단체교섭을 진행한 사실이 인정된다.

노동조합의 조직 상호 간의 조직경쟁 등의 상황에서 노동조합의 설립무효 소송이 1심판결에만 3년이라는 시간을 요하였다고 하는 것은 제2노동조합의 설립이 무효로 되었다고 하더라도 기존의 노동조합에 대한 파괴 내지 무력화 등의 목적은 사용자 입장에서 볼 때에 성공한 것으로 평가할 수 있을 것이다. 복수노동조합하의 개별교섭권에 대한 사용자의 선택권 보장에 대한 검토와⁹⁾ 함께 노동조합설립 등과 관련한 소송의 간편화를 위한 제도적 장치도 필요하다고 하겠다. 이러한 소송에 대한 특별한 간소화절차가 시간이 걸린다거나 무리가 있다면 적어도 이러한 행위를 하거나 주도한 자에 대한 처벌은 더욱 엄하게 행하여져야 할 것이며, 더욱이 설립하자의 치유의 법리는 배제되어야 할 것이다.

3. 결론

본 사건은 노동조합의 자주성 결여라고 하는 그 입증이 법적으로 매우 곤란한 문제에 대한 최초의 판결이라는 의미는 아무리 강조하여도 지나침이 없다.

9) 필자는 복수노동조합하의 조합원 교육시간 차별사건과 관련하여 민주노총에 제출한 의견서에서, 위헌을 문제 삼는다고 한다면 그 대상은 교섭창구단일화절차가 아니라 사용자에 의한 개별교섭선택권보장이라는 견해를 밝힌 바가 있다.

동시에 복수노동조합하에서 단체교섭창구단일화 절차, 특히 사용자의 개별교섭 선택권 행사에 대한 제한 폐지가 필요하다는 것을 여실히 보여주는 예라고도 할 것이다. 나아가 이러한 제도는 부당노동행위의 입증 내지 성립을 곤란하게 할뿐만 아니라 사용자가 선호하는 노동조합의 법적 지위에 따라 개별교섭 내지는 교섭창구단일화절차를 선택할 수 있고, 그 과정에서 노동조합에 대한 실질적인 지배·개입을 정당화하게 하는 결과를 초래하는 것이된다.

결론적으로 본 사건은 복수노동조합하의 단체교섭창구단일화, 개별교섭, 사용자가 선호하지 않는 노동조합의 조직 와해 등 복수노동조합하의 단체교섭창구단일화 제도 문제를 총체적으로 보여준 사례라고 할 수 있겠다. 특히 본 사건에서와 같이 사용자의 노동조합 설립·운영에 대한 현저한, 노골적인 지배·개입의 경우에도 당해 노동조합의 설립 무효소송의 1차적인 결론이 나기까지 3년이라고 하는 시간이 걸려 그 자체로서 사용자의 기존의 노동조합에 대한 파괴 내지 와해 목적은 성공을 거둔 것으로 볼 여지가 있다.

부언하면 보 사건은 전문가의 직업윤리 확립에 대한 과제를 남긴 사건이기도 하다. 전문가가 의뢰인에게 전문적인 서비스를 제공하는 것은 바람직하지만 위법한 방법 등을 제시하는 등의 행위는 전문가로서 윤리의식을 상실한 것이라는 것이다. 이른바 종래의 탈세나 절세나 하는 논리와는 차원이 다른 것이다.

* 참고문헌

- 송강직, “労働組合の政治的活動と組合員の政治的自由”, 동아법학 제54호, 동아대학교 법학연구소, 2012.
- “복수노동조합과 단결강제”, 노동법논총 제23호, 한국비교노동법학회, 2011.
- “미국의 단체행동의 정당성”, 노동법학 제42호, 한국노동법학회, 2012.
- “노동조합의 법적 지위와 조합민주주의에 대한 제언”, 서강법률논총 제2권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2013.
- “미국의 공정대표의무”, 노동법연구 제33호, 서울대학교노동법연구회, 2012.
- “일본의 공정대표의무론”, 노동법학 제45호, 한국노동법학회, 2013.
- “노동법학에서의 헌법학의 역할”, 동아법학 제48호, 동아대학교 법학연구소, 2010.
- “일본 노동조합법상의 근로자 개념-최고재판소 판례법리를 중심으로”, 법제연구 제41호, 한국법제연구원, 2011.
- “복수노동조합하의 단체교섭거부와 부당노동행위”, 노동법논총 제11집, 한국비교노동법학회, 2007.

노동조합설립무효 판결 이후 현장

김성민 지회장 (유성기업 영동지회)

발레오만도 사례로 본 복수노조 설립

신시연 조합원 (금속노조 발레오만도지회)

1. 경과

- 2010. 02. 16. 발레오 자본 직장폐쇄
- 2010. 05. 19. 1차 조직형태변경 총회 및 발레오전장노조 임원선출
- 2010. 05. 25. 직장폐쇄 철회
- 2010. 06. 07. 2차 조직형태변경 총회 및 발레오전장노조 임원선출
- 2011. 07. 26. 서울중앙지법 총회 무효 판결
- 2012. 09. 21. 서울고등법원 총회 무효 판결
- 2012. 09. 창조건설탕 노조파괴시나리오 폭로
- 2012. 12. 17. 제2노조인 발레오경주노조 설립
- 2016. 02. 19. 대법원 전원합의체 파기환송

2. 발레오전장노조(제1어용노조)

- 직장폐쇄를 통한 극도의 고용불안을 이용해 금속노조 탈퇴
- 1차 총회 소집권자 문제로 노조설립증 교부 안됨
- 금속노조 경주지부장이 총회를 소집한다고 했으나 노동부로부터 소집권자 지명을 받아 2차 총회 진행
- 당일 경주시청 노조설립증 교부
- 2010. 12월 금속노조 총회무효소송 진행, 1, 2심에서 승소
- 2012. 12. 서동철을 비상대책위원장한 5인만 남겨두고 조합원 전원 제2노조에 가입
- 2016. 02. 19. 총회무효소송 대법원 파기환송
- 서울고등법원 민사1부 배당

3. 발레오경주노조(제2어용노조)

- 총회무효소송 2심 판결 패배 이후 제2노조로 설립
- 2012. 12. 16. 일요일 밤, 발레오전장노조위원장을 중심으로 한 발기인 모임
- 2012. 12. 17. 오전 7시경 발레오전장노조위원장 사퇴 공고
- 당일 반장들 발레오경주노조 가입원서 받음, 창립기금 3만원 연말상여금에서 공제
- 당일 바로 경주시청 발레오경주노조 설립증 교부
- 발레오전장노조위원장이 사퇴하기전에 발레오경주노조발기인 모임을 갖고 자신이 새로운 노조 위원장이 됨.
- 발레오전장노조랑 발레오경주노조가 다르지 않음
- 발레오경주노조 간부회의 및 노사 워크숍 등 함께 하고 있음

4, 발레오 자본과 어용들 만행

- 부당징계, 임금삭감, 복지축소
- TFT 운영(풀뽑기, 나무자르기, 박스 닦기, 페이트 칠하기, 기계청소하기 등)
- 노동 강도 강화(서비스 노동), 산재 은폐
- 출퇴근 지문 인식기 설치
- 공장 곳곳에 CCTV를 설치, 현장 곳곳에 어용노조 간부와 보직반장 일용직이 감시
- 출근시간 20분전 체조, 구호 강요(07시 40분까지 전원 출근요구)
- 임·단협 백지위임, 인사고과·차등성과금으로 노조간 차별
- 부당 인사, 복도 대기, 경조사 비협조
- 의식화교육(화랑대)
- 강제단합대회(부서장주관회식, 제주도 워크숍)
- 조합사무실 및 비품, 조합비공제, 전임 및 간부 활동시간, 홍보, 창립기념일 차별
- 금속노조 탈퇴 및 임금 청구 소송 취하 문자 발송 및 관리자 면담

5. 사용자 지배개입과 노조간 차별에 대한 엄중처벌

- 어용노조 설립 지원에 대한 처벌 강화
- 노조간 차별행위에 대한 신속한 관리감독

- 부당노동행위에 대한 사용자 처벌 강화
- 교섭창구 단일화 폐지하고 자율 교섭 보장

※(참고) 2010년 조직형태변경 총회 및 임원 선출 전후 회사와 어용들 문자

2010. 05. 18. 15:02 조조모 문자 (000-0000)

지난 2월16일 직장폐쇄가 되고난 이후부터 참으로 어렵고, 힘들고, 많은 고통 속에서 하루하루를 생활해 왔습니다. 이제 우리는 너무도 힘들고 어려운 현 상황을 조기에 종료하기위해 그리고 어려운 회사를 다시 일으켜 세워서 평생직장을 만들기 위해, 내 자신 내사랑하는 가족을 위하여 중대 결심을 하고 올바르게 실천에 옮길 때가 왔습니다. 23년의 노동조합 역사 속에서 어느 순간 금속 노조에 가입하면서 조합원을 위한 조합이 아니라 정치적 투쟁의 불모로, 간부의 상급단체 진출을 위한 불모가 되어버렸습니다. 이것이 우리 조합원들이 처해있는 현실입니다. 조합원여러분! 이번 직장폐쇄 기간에 너무도 많은 것을 느끼고 반성했으리라 생각합니다. 이제 우리들 스스로가 올바른 결의를 모아 진정으로 조합원을 위한 조합원으로 새롭게 태어날 수 있도록 해야 하지 않겠습니까? 이 길에 우리 조합원들의 전폭적인 성원과 지지를 당부 드립니다. 이것이 아니면 우리 모두는 살아남을 수 없습니다. 미래를 희망으로 만들 것이냐 아니면 절망으로 만들 것이냐는 조합원 한 사람 한 사람 손에 달려있습니다. 주위의 어떤 회유와 감언이설에 흔들리지 마시고 현명한 판단을 기대합니다. 5월19일 09시에 승용공장 직원식당에서 조직형태변경을 위한 임시총회를 개최합니다. 미복귀 조합원들께서는 승용공장 정문으로 출입하시면 됩니다. 시간은 필히 엄수 바랍니다. 사랑합니다. 그리고 힘냅시다. 우리의 미래는 아마도 밝지 않겠습니까? 조합원을 위한 조합원의 모임 드림

2010. 05. 19. 08:06 대표이사 문자 (770-6114)

세차게 내리던 비도 멈춰잡니다. 우리 회사의 미래도 분명, 비온 뒤에 땅이 굳어진다는 옛날 어른들의 말씀과 틀리지 않기를 간절히 빌어 봅니다. 하루 속히 직장폐쇄가 풀려 현장에서 여러분 모두를 뵈 수 있도록 한순간의 노력도 게을리 하지 않겠습니다. 사랑합니다. 그리고 건강하세요. 사장

2010. 05. 19. 08:20 조조모 문자 (000-0000)

역사적인 날이 밝았습니다. 이제 길은 오직 하나밖에 없습니다. 죽느냐? 사느냐? 기로에 서 있습니다. 선택은 여러분들의 손에 달려있습니다. 조합원 여러분들께서 현명한 선택을 할 때만이 우리의 미래는 밝지 않을까 생각합니다. 미복귀 조합원여러분 집행부서 어떠한 회유와 감언이설에 속지 마시고 당당하고 떳떳하게 임시총회에 참석해서 자신의 소중한 권리를 올바르게 행사합니다. 여러분들의 한 표 한 표가 우리들의 미래가 달려있습니다. 현명한 판단을 기대합니다. 조합원을

위한 조합원들의 모임 드림

2010. 05. 19. 13:02 회사 문자 (770-6114)

신임 위원장의 건의에 따라 금일 오후 5시30분에 승용공장 부품생산부 앞 잔디밭에서 삼겹살 파티가 진행되오니 직원여러분의 많은 참석바랍니다.

2010. 05. 20. 07:50 정홍섭, 서동철 문자 (000-0000)

조합원여러분들의 전폭적인 지지에 감사를 드립니다. 어제는 경주시청에 조합설립신고필증교부 관계로 뒤풀이에 함께하지 못했습니다. 그런데 벌써부터 고위층하고 술 먹으로 갔다는 등의 유언비어가 퍼집니다. 항상 낮은 자세로 이제는 조합원을 위한 조합원으로 한번 만들어 보겠습니다. 앞으로 산적해있는 문제들을 풀어 나가면서 회사에서 일하는 조합원들과 회사 밖에서 복귀를 염원하는 조합원들 모두가 상생할 수 있는 방법을 모색해 나가겠습니다. 조합원여러분 사랑합니다. 그리고 최선의 노력을 다하겠습니다. 감사합니다. 정홍섭. 서동철

2010. 05. 24. 09:52 회사 문자 (770-6114)

2010.5.25 08시부터 직장폐쇄가 종료됨을 공지합니다. 특별한 사항은 추후 개별 통지하겠습니다.

2010. 05. 24. 16:58 회사 문자 (770-6114)

2010년5월25일 08:00 직장폐쇄를 철회함을 알려드립니다. 다만, 인력배치 조정이 완료될 때까지 자택에 대기하시기 바랍니다. 회사는 빠른 현장복귀를 위하여 최선을 다하겠습니다.

2010. 05. 25. 21:24 대표이사 문자 (770-6114)

조합원 여러분, 사장입니다. 오늘 본사 사장님이 다녀갔습니다. 우선 여러분의 총화 된 한마음으로 회사를 살려냈음에 감사함과 더불어 우리 회사의 발전에 아낌없는 지지를 약속하였습니다. 이는 여러분들 스스로가 일구어 낸 성과이기에 무한한 찬사를 보냅니다. 또한 여러분들은 충분히 그런 찬사를 받을 만한 자격이 있습니다. 불순한 일기에 건강 유의하며 앞을 향해 돌진해 갑시다.

2010. 06. 06. 16:05 정홍섭 문자 (770-6686)

조합원여러분 6월7일 월요일 오전 09시부터 승용공장 케노피에서 “조직형태변경을 위한 임시총회”를 개최 하오니 조합원들께서는 전원 참석 바랍니다. 총회 관련하여 회사에 4시간 시간할애를 받았으며 오후 4시간은 회사 내 주변정리 및 청소를 실시합니다. 야간근무자는 주간 전환합니다. 자택대기 조합원들께서는 승용공장 정문으로 09시까지 출입하시면 됩니다. 임시총회 소집권자 정홍섭 드림

2010. 06. 06. 20:58 정홍섭 문자 (770-6686)

조합원여러분 이제 내일이면 우리들의 결연한 의지를 담아 노동조합의 새로운 역사를 만드는 날입니다. 직장폐쇄로부터 지금껏 진정으로 우리들은 너무도 많은 것을 보고, 느끼고, 깨우쳤습니다. 과연 무엇이 옳은 길이고 어떤 행동이 내 일터 내 가족의 생계를 책임지는 행동인가는 여러분 스스로가 더 잘 아시리라 생각합니다. 이제는 주위의 어떤 회유와 협박에도 굴하지 않고 내 자신이 생각하고 내 스스로 행동해야 합니다. 조합원 여러분들의 현명한 판단만이 우리들의 미래를 지킬 수 있다고 생각합니다. 오늘 편안한 밤 되시고 내일 밝은 모습으로 새로운 역사의 주인공이 되어 봅시다. 그리고 복귀 조합원들께서는 내일 정상적으로 출근하시기 바랍니다. 임시총회소집권자 정홍섭 드림

2010. 06. 07 17:13 대표이사 문자 (770-6114)

많은 고통을 감내하면서 생존을 향한 확고한 의지를 두 번씩이나 보여주신 여러분께 무한한 감사의 박수를 보냅니다. 이제부터 저는 여러분의 뜻을 이어받아 노사공영의 신화를 창조해 나겠습니다. 사랑합니다. 여러분! 대표이사 강기봉

2010. 06. 07. 17:27 정홍섭 문자 (770-6686)

존경하는 조합원여러분! 고맙습니다. 여러분들의 전폭적인 지지로 조직형태변경을 하여 경주시청으로부터 발레오전장노동조합 설립신고필증을 받아왔습니다. 조합원 여러분들의 위대한 선택이 오늘의 결과를 만들었으며 이제 여러분의 밝은 미래를 위하여 모든 역량을 동원하여 매진해 나가겠습니다. 사랑하는 조합원여러분! 오늘 새로운 역사의 한페이지를 만드시느라 고생하셨고 편안한 마음으로 폭취시고 이제 내일부터는 새로운 마음으로 우리들을 위한 우리들의 노동조합을 만들어 갑시다. 감사합니다. 발레오전장노동조합 위원장 정홍섭 드림

인권으로서 어용노조 무효판결의 의미

명숙 활동가 (인권운동사랑방)

1. 국제사회에서 노동자 결사의 자유에 대한 인정

인간으로서 권리, 인권은 보편성이 주요 특성이다. 언제 어디서나 누구든지 그가 인간으로서의 권리와 존엄을 인정해야 한다는 뜻이다. 보편성을 현실화하기 위해 인권의 내용은 구체화되는 역사적 변화과정을 거쳤다. 보편성은 모두가 똑같이가 아니기에 보편적 권리로서 인권을 보장하기 위해서는 모두가 똑같이 권리를 누릴 수 있게 권리당사자의 위치와 사회맥락을 살펴 그에 맞는 권리보장체계가 만들어져야 한다. 권리를 보장하기 위한 법제도 관행은 그렇게 만들어졌다.

노동자의 권리는 노동자 개개인의 권리, 즉 개별적인 권리만이 아니라 집단적 권리로서의 성격이 있는 특징이 있다. 왜냐하면 고용이라는 불평등한 권력관계로 노동자는 기업주에 비해 취약한 위치에 있을 수밖에 없기에 집단적 권리를 보장하고 있다. 이것이 이른바 결사의 자유, 노동조합 결성에 관한 권리이다. 이는 1948년의 세계인권선언보다 앞서 1944년 국제노동기구(ILO)의 필라델피아 선언에 명시된다. 집단적으로 조직하고 협상할 권리로서의 결사의 자유와 고용 영역에서의 결사의 자유를 구체적으로 명시했다.

자본주의가 들어선 이후 착취 받던 노동자들은 싸움을 전개한다. 파업을 하기도 하고 혁명을 위한 준비도 한다. 세계사적으로도 18세기말~19세기초에는 ‘계약의 자유’를 절대시하며 노동자들의 단체행동을 금지하는 법령, 즉 ‘단결금지법령’이 존재했다. 그러나 노동자들의 끈질긴 싸움으로 단결금지법령은 폐지된 것이 세계 노동운동의 역사이다.

그런데 이 권리는 일종의 자본과 노동의 대타협의 산물이기도 했다. 19세기 전 세계적인 사회주의운동의 성장으로 위협을 느낀 많은 서유럽 많은 나라에서 노동자의 권익과 권리를 보장하기 위한 타협들을 한다. 그러한 과정에서 만들어진 것이 필라델피아 선언이다. 노동, 기업, 정부 대표자들이 ILO 연례 노동 회의에서 결사의 자유와 단체협상 협약에 합의하게 됐다. 자본 측의 소유권과 이윤을 취할 권리를 인정하고, 노동자의 결사의 권리, 노동자 스스로가 선택한 대표자를 통해 계약 사항을 집단적으로 협상할 권리를 인정하는 것이었다. 또한 국가적 차원에서 경제적 및 사회적 정책에 대해 자본과 국가와 함께 결정할 권리를 인정하였다.¹⁰⁾

이에 총회는 다음 사항을 확보하기 위한 세계 각국의 노력을 증진시키는 일이야말로 ILO의 엄숙한 의무임을 재확인하려 한다.

- (a) 완전고용 및 생활수준의 향상
- (b) 자신의 전문성과 기능이 충족되어 세계 번영에 최대한 기여할 수 있는 직업에의 노동자의 취업
- (c) 이러한 목적을 달성하기 위한 수단으로써, 취업 및 이주를 위한 이민을 포함한 모든 관계자를 위한 노동의 훈련 및 선택에 대한 편의의 제공
- (d) 모든 과정에서의 부의 공정한 분배를 목적으로 산출되는 임금, 수입 그리고 노동시간과 여타의 조건 및 모든 피고용자들에 대한 최저생계비의 보장과 그러한 보호를 위해 필요한 정책
- (e) 단체교섭권에 관한 효율적인 승인, 지속적인 생산성 향상을 위한 노사협약, 그리고 사회적·경제적 조치의 준비와 적용 과정에서의 노사협력
- (f) 보호와 치료를 요하는 모든 사람들에게 기본 수입을 제공하는 사회보장제도의 확대
- (g) 모든 직업에 있어서의 노동자의 생명과 건강을 위한 적절한 보호
- (h) 아동의 복지 및 일산부 보호조치
- (i) 충분한 영양, 주거 및 레크리에이션과 문화시설의 제공
- (j) 교육 및 직업에 있어서의 기회균등 보장제도

2. 형식적 권리 보장에서 실질적 권리 보장으로

한국의 헌법도 헌법 제33조 노동기본권을 보장하고 있다. 원칙적으로 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 행사하는 권리를 노동자에게 주겠다는 것이다. 하지만 우리나라에서 노동자 결사의 자유는 온전히 보장되고 있지 않다. 공무원들과 교사 등 특정 직업의 사람들에게 결사의 권리는 지속적으로 확대되다가 최근 다시 법외노조화 등으로 왜곡되고 있다. 한국에서 노동3권은 노조법을 규제하기 위한 수단으로 활용하면서 사실상 권리를 제한하는 용으로 사용되고 있다.

특히 노동부가 청년유니온이나 이주노조 등의 노조신고서를 반려하면서 사실상의 개입을 하였다. 그런데 복수노조가 허용된 2011년부터 새로운 상황이 발생하였다. 신고제인 현실을 이용하여 사측노조, 즉 어용노조를 수립하여 사실상 노동자 결사의 권리를 침해하고 있다.

유성기업주식회사 노조 (일명 사측노조)에 대한 설립무효소송 판결문 중 발췌

2016.4.14

3) 판단

위 인정사실에 의하면, 피고 노조는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어

10) 노동자의 인권: 핵심 노동권의 인권으로서의 성격과 구조에 대한 고찰 (Roy J.Adams, McMaster University, 2006)

어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다.

비록 과거 상당기간 지속되어 온 원고 노조의 불법적이고 폭력적인 쟁의행위에 대응하여 건전한 노사문화 형성의 필요성이 강하게 요구되는 상황에서 일부 근로자들이 이와 뜻을 같이 하여 새로운 노동조합의 설립을 의도하였다 하더라도 이 사건에서와 같이 사용자인 피고 회사가 그 설립부터 설립 이후 안정화, 세력화에 이르기까지 광범위하게 주도적으로 개입한 피고 노조는 근로자들에 의하여 위와 같은 의도 하에 자주적·독립적으로 설립된 노동조합으로 볼 수 없다.

한편, 노동조합이 설립 및 안정화, 세력화에 있어 자주성과 독립성을 갖추지 못하였더라도 이후 어느 시점에서 스스로 자주성과 독립성을 갖추고 진정한 노동조합으로서 활동하게 된다면, 자주성과 독립성을 획득한 그 시점부터는 노동조합법 제2조 제4호의 요건에 맞는 노동조합이 되어 설립 당시의 하자가 치유되었다고 볼 여지도 전혀 없지는 않으나, 이 사건의 경우 을가 제4호증의 1 내지 44의 각 기재만으로는 피고 노조가 사용자인 피고 회사의 개입에서 벗어나 스스로 자주성과 독립성을 갖춘 노동조합으로서 활동하고 있다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

다. 소결

따라서 피고 노조는 노동조합법 제2조 제4호의 요건을 갖추지 못하였으므로, 피고노조의 설립은 무효이다.

이번 판결이 의미하는 것은 형식적 권리보장에서 실질적 권리보장으로 나가기 위해 사법부의 판단이라는 점이다. 노동조합이면 갖추어야 할 자주성과 독립성이 없다면 노동조합이라고 볼 수 없다고 함으로써 사측에 의해 만들어지는 노조는 더 이상 노조가 아님을 선언한 것이라 할 수 있다.

3. 어용노조 판결, 노동자 결사의 자유의 근본적 성격을 재확인

결사의 자유에 관한 선언은 1948년에 했다면 국제법적으로 각국의 보장의무를 명시한 것은 ‘유엔 시민적 정치적 권리에 관한 규약(이른바 자유권 규약)과 유엔 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 규약(이른바 사회권 규약) 모두에 명시돼 있다. 사회권 규약에서는 노동조합 결성의 권리를 매우 구체적으로 명시하고 있다.

경제적 사회적 문화적 권리에 관한 규약 중

조 노동조합 결성 및 가입에 관한 권리

1. 본 협약의 협약국들은 다음과 같은 사항들을 보장해야 한다.
 - (a) 노조를 결성하고, 노조의 규칙에 따라서 그리고 자신의 경제적 및 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위해서, 스스로 선택하여, 노조에 가입할 권리. 법률에 의한 경우, 국가안보 또는 공공질서를 위해 필요한 경우, 또는 다른 사람들의 권리와 자유를 보호하기 위해 필요한 경우를 제외하고는, 노조에 관한 권리 행사를 제한할 수 없다.
 - (b) 노조들이 전국 연합회 또는 연맹을 결성할 권리와 노조 연합회 또는 노조 연맹이 국제노조기구를 결성하거나 국제노조기구에 가입할 권리.
 - (c) 법률에 의한 경우, 국가안보 또는 공공질서를 위해 필요한 경우, 또는 다른 사람들의 권리와 자유를 보호하기 위해 필요한 경우를 제외하고는, 노조의 기능을 제한 받지 않을 권리.
 - (d) 당사국의 법률을 준수하는 파업의 권리.
2. 이 조문은 군대 또는 경찰 또는 행정부의 구성원들에 의한 이러한 권리들의 행사에 대해서 적법한 제한을 가하는 것은 금지하지 않는다.
3. 본 조문은 어떠한 내용도 결사의 자유와 결사의 권리 보호에 관한 1948년 세계노동기구협약에 가입한 협약국들이 협약이 보장하는 바를 손상하는 법률을 제정하거나, 협약이 보장하는 바를 손상하는 방식으로 그러한 법률을 적용하는 것을 허용하지 않는다.

노조 결성 및 가입의 권리는 국제인권법 전반에 걸쳐서 인정되고 있는 결사의 자유에 대한 권리와 밀접하게 연관된다. 파업의 권리와 함께, 이들 권리들은 본 협약에 정하는 노동자 및 기타 시민의 권리들을 실현하는데 있어서 필수적인 인권들이다. 8조는 “스스로 선택해서”라는 용어 (1항 (a))에 의거해서, 특정 노조에 강제로 가입되지 않을 권리를 규정한다. 또, 국가의 통제 하에 있지 않는 연합회 또는 연맹을 결성할 권리도 규정한다. 단체협상의 권리, 해산 또는 활동중지를 당하지 않을 권리, 파업의 권리 등도 보호된다. 11)

그런데 어용 노조는 사측의 유무언의 압박에 의해 만들어졌기에 스스로 선택해 결성한 것이라 볼 수 없다. 또한 어용노조 결성으로 인해 실제 노조가 제 기능을 못하는 것은 “노조의 권리”를 제한하는 것이기 때문이다.

자유권 규약에 따르더라도 마찬가지다. 결사라 함은 다수인이 일정한 공동의 목적을 위하여 계속적인 단체를 조직하는 것이다. 종교, 정치, 경제, 사회, 문화 등 단체를 결성하고 가입할 자의 개인적인 권리뿐만 아니라 단체의 활동 및 단체의 존속에 관한 집단적인 권리도 보호한다. 당사국은 자유로운 결사를 방해해서는 아니 되며, 나아가 적극적으로 결사의 자유를 보장하고 또 사인의 간섭으로부터도 이를 보호하여야 한다. 그런데 어용노조를 설립함으로써 노동자들의 결사의 권리를 침해해시켰다. 자유로운 선택이 불가능했을 뿐 아니라 사측이 어용노조와 민주노조에 대한 차별적 조치를 함에 따라 특정 결사를 탄압하였고 국가는 이를 방치하였다. 특히 노조는 노동자가 경제적 이익을 도모할 목적으로 만든 것이기에 그들의 경제적 이익을 도모하지 못하는, 다시 말해 경제적 권리를 침해받게 하였다. 경제적 약자인 노동자가 노동조합을 결성함으로써 일정 수준의 힘을 가져야 사용자와 대등하게 교섭하고 근로조건의 유지·개선을 달성할 수 있다.

한국정부는 1990년에 두 규약에 가입하여 국제법인 두 법을 수용할 의무가 있다. 한국은 자유권규약에 가

11) 경제적 사회적 문화적 권리위원회, 사회권 규약해설집(2005. 유엔)

입할 당시 유보하였던 조항인 결사의 자유 22조를 아직까지 비준하지 않았다. 하지만 사회권 규약에 따라 최근 복수노조법에 따른 노동조합의 권리, 집단적 권리와 개인적 권리를 침해하는 일은 규약에 어긋난다.

국가가 이행해야하는 존중 보호 실현의 의무 중에서 보호의 의무를 다하지 않은 것이다. 보호의 의무는 국가가 개인이 타인으로부터 인권침해를 당하지 않도록 보호할 의무다. 즉 기업이 어용노조로 노동자, 노조의 권리를 침해한 것을 방지할 의무가 있다는 뜻이다. 따라서 이번 판결을 그동안 복수노조법을 악용한 기업의 노조결성의 권리 침해에 대해 국가가 더 나서는 계기가 되어야 한다. 이는 사법부만이 아니라 입법부(국회), 행정부(노동부)의 역할이 중대함을 의미한다.

노조설립무효 판결과 제3노조 설립신고, 어떻게 볼 것인가?

고용노동부

복수노조 악용 노조탄압 피해실태와 대책

김상민 (금속노조 조직국장)

1. 금속노조 내 복수노조 악용 노조탄압 실태

1) 금속노조 내 복수노조 현황 개괄

지부	연번	사업장	지위	비고
경기	1	인지컨트롤스안산	소수지위	2010년 직장폐쇄 뒤 복수노조 설립
	2	포레시아	소수지위	합병에 따른 복수노조
	3	파카한일유압	소수지위	
	4	대한솔루션	소수지위	
	5	삼성(에버랜드)	소수지위	신생조직 무력화 의도
	6	지성테크	소수지위	
	7	현대위아비정규	소수지위	사무장 지노위 부당해고 판정.
	8	대창	다수지위	신규조직. 페이퍼노조로 인해 교섭권 확보 난항.
경남	9	한국산연	다수지위	
	10	현대로템	다수지위	
	11	두산모트롤	소수지위	
	12	센트랄	소수지위	
	13	대림자동차	소수지위	
	14	삼성테크윈	소수지위	
	15	STX조선	다수지위	
	16	효성창원	교섭단위분리	
	17	피엔에스알미늄	다수지위	신생조직 무력화 의도
	18	한국정밀기계	소수지위	신생조직 무력화 의도
경주	19	발레오만도	소수지위	직장폐쇄 기간 탈퇴 총회.
	20	청우	소수지위	
	21	대동산업	소수지위	
	22	아진카인텍	소수지위	
	23	동진이공	소수지위	
	24	엠에스오토텍	다수지위	
	25	금강	다수지위	
	26	코레스	소수지위	
	27	인지컨트롤스	소수지위	
	28	오토	다수지위	개별교섭

	29	동국실업	소수지위	
	30	세진	다수지위	
광주전남	31	금호타이어	다수지위	
	32	보워터코리아	소수지위	
	33	포스코사내하청(성광분회)	소수지위	
	34	광주자동차부품사	다수지위	사내하청업체 한 곳 소수지위. 신생조직무력화 의도
구미	35	KEC	소수지위	장기간 직장폐쇄 이후 복수노조 설립.
대구	36	AVO카본코리아	소수지위	
	37	상신브레이크	소수지위	직장폐쇄 이후 탈퇴 총회.
	38	삼우기업	소수지위	
대전충북	39	콘티넨탈	소수지위	
	40	보쉬전장	소수지위	
	41	엔텍	소수지위	
	42	유성기업영동	다수지위	
	43	한국타이어	소수지위	
부산양산	44	르노삼성자동차	소수지위	
	45	한진중공업	소수지위	정리해고, 직장폐쇄 이후 복수노조 설립.
	46	풍산마이크로텍	다수지위	매각, 정리해고 추진 과정에서 복수노조 설립.
서울	47	성람	소수지위	
	48	성경원	소수지위	
	49	한국미쓰비시엘리베이터	소수지위	폐이퍼노조와 신규 기업노조가 연합.
울산	50	한라공조사내하청	다수지위	
인천	51	두산인프라코어	소수지위	
	52	핸즈코퍼레이션	소수지위	신생조직 무력화 의도
전북	53	동양물산	소수지위	
충남	54	경남제약	다수지위	
	55	동희오토사내하청	소수지위	
	56	두양산업	소수지위	
	57	현대제철내화조업	다수지위	
	58	유성기업아산	다수지위	
	59	동국실업	소수지위	
포항	60	진방스틸	소수지위	
	61	현대종합특수강	다수지위	
만도	62	지부	소수지위	직장폐쇄 기간 복수노조 설립.
쌍용차	63	지부	소수지위	정리해고 투쟁 직후 금속 탈퇴 총회.

2016년 4월 현재 금속노조 소속 사업장(지회, 분회 또는 기업지부) 중 63곳이 복수노조 상태임. 이중 복수노조 설립에 회사가 개입한 것으로 의심되거나 노조 간 차별 등 복수노조를 악용한 금속노조 탄압·압박이 포착되는 곳은 50곳 정도임. 사업장 수로 보면 금속노조 전체 사업장의 약 20%가 복수노조에 따른 문제를 안고 있음.

2) 복수노조 사업장 주요 노조탄압 양태

(1) 노조 가입 기회 차별

복수노조 상황에서 신규채용을 할 경우 거의 모든 회사가 신입사원의 금속노조 가입을 차단하

거나 친기업노조로의 가입을 강제 내지 유도하고 있음. 이는 친기업노조가 안정적으로 과반수 노조지위를 유지하도록 만들기 위함임. 유성기업처럼 아예 관리자들을 친기업노조에 가입시키는 경우도 있음.

사례 | 대한솔루션

“신규채용이 임시직 기간을 거쳐 정규직을 뽑는 방식인데, 정규직이 되기 전에 이미 출근카드 주면서 기업노조 가입 원서에 싸인을 하게 만들어요. 여기 싸인해야 정규직이 될 수 있다고 하면서... 금속 간부랑 밥 먹다가 걸리거나 현장에서 친하게 지내면 일부러 정규직 안 시키려고 꼬투리 잡아 내 보내기도 했습니다. 그래서 우리가 임시직 때는 일부러 조직을 안 했는데, 그래도 문제가 있어요. 회사가 정규직된 신입한테 친구를 데려오게 해요. 이렇게 하면 친구가 정규직 될 때까지 금속 가입을 못하게 되는 거죠.”

사례 | 엔텍

“회사에 자연감소로 인원 줄어 신입 사원을 받을 때 엔텍지회 가입하지 않는 조건으로 뽑아요. 영동 이 인구 5만밖에 안되는 데라 다 선후배 사이로 엮여 있거든요. 그런 관계 다 버리고 금속에 가입하기 쉽지 않죠.”

사례 | 인지컨트롤스안산

“회사가 직장폐쇄했을 때 대체인력을 확보하려고 파업 대오만큼 계약직을 뽑았는데, 이 인원을 모두 기업노조에 가입시킨 거죠. 이후로도 정규직 시켜주겠다는 명분으로 계약직을 기업노조에 잡아뒀어요.”

사례 | 두산인프라코어

“신입 사원 수습기간에 회사가 전사노조(기업노조)만 소개시켜요. 수습기간 3개월 내에 저쪽으로 가입원서를 제출하게 됩니다. 신규조합원 교육을 하게 돼 있는데 금속은 기회가 없어요.”

사례 | 유성기업

유성기업은 2011년 12월까지 기업노조에 과반수 조합원을 확보시켜 교섭대표권을 기업노조에 주고자 했음. 하지만 생산직인 금속노조 조합원의 탈퇴가 많지 않자 기존 금속 가입대상이 아니었던 사무직들을 기업노조에 대거 투입함.

(2) 승진, 인사고과, 잔업특근, 업무배치 등에서의 차별

승진이나 인사고과에 대한 차별은 사용자개입이 의심되는 복수노조 사업장이라면 거의 모든 곳에서 나타나는 현상임. 잔업·특근 기회 부여나 전환배치 과정에서의 차별도 상당수 사업장에서 이뤄지고 있음이 확인됨.

사례 | 대한솔루션

“기업노조 쪽이 거의 팀장, 조장을 맡고 있어 잔업을 편파적으로 줍니다. 현장에서 조합원들이 잘 대응하면 나아지기도 하고요. 인사에서는 심한 차별이 있어요. 2008년 분회 파업 이후 승진인사에서 금속노조 조합원은 단 한명도 없었어요. 승진자가 25:0이라는 스코어입니다. 원래 조합의 추천을 받아 진행해 왔는데 추천해도 무시하다가 이젠 물어보지도 않아요.”

사례 | 두산인프라코어

“잔업 특근 시키는 데 금속 조합원 배제시키죠. 일이 많을 때는 우리 조합원도 시키는데 그렇지 않을 땐 선별해서 금속은 배제합니다. 이런 것으로부터 조합원들 소외감, 굴욕감 느끼게 되고 나이든 분들에게는 회유와 협박으로 다가옵니다.”

사례 | 르노삼성자동차

“인사고과시 금속 조합원만 불이익 주거나, 전환배치가 있을 때 우리 조합원을 찍어서 강제발령하는 행위가 지회 설립부터 지금까지 계속되고 있어요. 파업을 하더라도 효과가 없는 물류나 간접지원부서로 조합원 쪼개기를 하고 있는 거죠.”

사례 | 발레오만도

“팀장이 (우리들) 금속 탈퇴시키려고 면담을 수십번 했어요. 반장이나 직장을 시켜서도 했고. (금속노조 탈퇴하라고) 종용을 합니다. 탈퇴 안 하면 발레오 시스템에 살 수 없다고. TFT 벗어나기 위해서는 금속 탈퇴 서명해야 하고, 그걸 하지 않으면 인사고과는 ‘D’다라고 하죠.”

“모든 처우가 달라지죠. TFT 벗어나게 하겠다, 인사상 이익을 주겠다고 합니다. 금속노조 탈퇴 서명 안 한 사람은 팀장이 와서 잔업 특근 야간을 안 시킨다고 하더라고요.”

사례 | 한진중공업

“복수노조 출범 이후 회사가 기업노조 가입 조합원에게만 생활안정자금 1천만원을 지원했어요. 2012년 11월 정리해고자 재취업 당시 기업노조로 이탈한 조합원들은 현장으로 복귀한 반면 기업노조로 가지 않은 나머지는 강제 휴업상황에 들어갔었고요. 최강서 열사 투쟁 이후 합의했던 휴업 조합원 복귀비율 75:25도 거의 지키지 않습니다. 이러면서 7기 집행부 동안 우리 조합원 75% 가량이 기업노조로 이탈했죠.”

사례 | 유성기업

“제일 심했던게 잔업 안 시켜주는 거였어요. 기업노조는 일거리가 없어도 100시간씩 넘게 시켜주고, 우리 조합원들은 아예 8시간 근무만. 야간도 아예 안 넣어주고. 그런 부분들이 좀 힘들었죠.”

“불량이 날 때가 있잖아요. 불량이 나면 어용노조 조합원들이 불량 내는 경우가 많거든요. 근데 다 눈감아줘요. 대량으로 불량 낸 걸 버리다 틀렸는데 그냥 봐줘요. 우리 조합원이 불량 내면 뭘 써오라고 해요. 한마디로 징계거리를 만드는 거죠.”

(3) 교섭 절차에서의 차별

복수노조 상황에서 개별교섭을 선택한 회사는 친사용자노조에게 힘을 실어주기 위해 교섭 절차에서부터 차별을 행함. 교섭의 빈도, 기간, 장소, 사측 참석자의 직위 등에서 차별을 두는 방식임. 이를 통해 회사는 마치 친사용자노조의 교섭력이 금속노조보다 우월하고 금속노조가 무능력한 존재인 것처럼 노동자들에게 인지시키고자 함.

사례 | 만도

2012년 7월 29일 직장폐쇄 직후 복수노조 설립. 같은 해 8월 14일 직장폐쇄 해제 후 회사는 9월 3~5일 기업노조와 집중 교섭으로 임단협 합의. 당시 노동부는 교섭대표권이 금속노조 쪽에 있다는 입장을 밝혔고, 금속노조가 지속적으로 교섭요구를 했음에도 회사는 기업노조와 교섭을 진행해야 한다는 이유로 한참 뒤인 9월 6일에야 교섭을 재개함. 재개된 교섭에서도 회사는 기업노조와의 교섭에 대표이사가 참석한 반면, 금속노조와의 교섭에는 대표이사가 불참. 또한 기업노조와는 전일교섭을 했지만 금속노조와는 기존에 주 1회 교섭을 해왔다는 이유로 매일 교섭을 할 수 없다며 교섭을 지연.

사례 | 보쉬전장

2012년 회사는 기업노조와 주 1회 교섭을 하면서 금속노조와는 2주 1회 교섭을 제안함.

사례 | 콘티넨탈오토모티브

2012년 교섭에서 회사는 기업노조와 9월 5일 상견례 이후 같은 달 6, 7일 이틀간 전일교섭을 통해 잠정합의를 이룸. 반면 금속노조 콘티넨탈지회와는 한달 간 교섭원칙조차 합의해주지 않으며 교섭을 해태. 회사는 2012년 기업노조와의 교섭에 대표이사를 참석시킨 반면, 금속노조와의 교섭에는 대표이사가 불참.

사례 | 유성기업

2011년 임금교섭에서 회사는 10월 20일 기업노조와 상견례를 시작해 11월 28일 다섯 차례 교섭만에 잠정합의. 반면 금속노조 유성기업지회와는 교섭원칙을 정하는 논의부터 지연시켰으며, 현재까지도 해당 교섭이 마무리되지 않은 상황. 기업노조와의 교섭에서는 처음부터 타결 시까지 대표이사가 참석한 반면, 금속노조와의 교섭에서는 대표이사가 나오지 않음.

(4) 단협 제시안 차별

개별교섭 시 교섭절차에 이어 회사의 교섭 제시안에 대한 차별도 발생함. 친사용자노조와 금속노조의 요구안이 거의 동일함에도 불구하고 회사는 친사용자노조에게 더 많은 혜택이 담긴

안을 제시해 노동자들에게 금속노조에 남을 경우 불이익을 당할 수 있다는 인식을 심어주고 있으며, 교섭결과에 따라 실제 불이익이 발생하기도 함.

사례 | 만도

2012년 기업노조 교섭 요구안은 기존 금속노조 만도지부의 요구안과 거의 동일한 내용이었음에도 회사는 요구안을 거의 수용해 잠정합의를 도출. 반면 금속노조 만도지부와 재개된 교섭에서 회사는 기업노조와 합의한 수준과 달리 임금 및 복리후생 측면에서 현저히 낮은 수준으로 제시안을 내놓음. 예를 들면 △징계 시 감봉 액수 및 정직 기간 △징계절차의 엄격성 △근속수당, 생산수당 △재해자에 대한 보상 △무주택자 용자 한도 등에 대해 사측 제시안 차별이 발생했음.

사례 | 보쉬전장

2012년 교섭에서 회사는 고용 및 근로조건과 관련된 단협사항에 대해 기업노조와의 합의보다 현저히 개악된 제시안을 금속노조 보쉬전장지회에 내놓음. 주된 내용은 △조합원 공직 취임 인정 여부 △취업규칙 등 노동조건과 관련된 규정규칙 개정 협의 여부 △생산시스템 변경, 임시직 사원 채용, 전환배치, 임금체계 개편, 근무시간 변경 등에 대한 조합과의 합의 여부 등임. 특히 지회가 양보안을 제시하면 회사와 기업노조는 양보안보다 상향된 조건을 합의하는 등 교묘한 차별행각을 벌임.

사례 | 콘티넨탈오토모티브

2012년 교섭에서 회사는 고용 및 근로조건과 관련된 단협사항에 대해 기업노조와의 합의보다 현저히 개악된 제시안을 금속노조 콘티넨탈지회에 내놓음. 제시안의 주된 차별 내용은 △기존 근로조건 저하 금지 원칙 △해고 효력을 다투는 자의 회사 출입 허용 △각종 조합 행사 시간 및 장소 보장 △조합의 사내 홍보활동 보장 △조합원 공직 취임 인정 여부 △배치전환 시 조합과의 협의 여부 △정년 기준 및 정년퇴직 시 위로금 액수 △징계 시 소명절차 여부 △징계 해고 사유 제한 △고용변동 시 고용안정위원회 설치 여부 △임시직 사원 채용 관련 협의권한 여부 △외주 하도급 전환 시 조합과 합의 여부 △취업규칙 개정 시 조합과 협의, 불이익 시 조합의 동의 여부 △특근수당 요율 △경조휴가 일수 △산전산후휴가 일수 △무주택자 용자 한도 등임.

(5) 임금 차별

개별교섭 과정에서 회사는 특별격려금 명목으로 거액을 지급하는 합의를 친사용자노조와 체결. 이를 통해 금속노조 조합원으로 남아 있을 경우 상대적 임금 차별을 계속 감수해야 한다는 인식을 갖도록 함. 특히 회사는 이 과정에서 친사용자노조 조합원이 아닌 사무직 등 비조합원에게까지 격려금을 지급하는 등 금속노조 조합원만을 표적으로 하는 악의적 차별행위를 하고 있음. 또한 회사는 금속노조와의 교섭을 의도적으로 질질 끌면서 친사용자노조와 합의해 적용한 임금인상을 금속노조 조합원에게만 교섭중이라는 핑계로 배제하는 행위를 벌이기도

함.

사례 | 만도

2012년 교섭에서 회사는 기업노조에 총 750만원(임금교섭위임 특별격려금 300만원 + 신교섭문화 구축 협력격려금 250만원 + 단체협약 상생타결 격려금 200만원) 지급을 합의함. 단일노조 시절에는 노조가 일시금 합의를 하면 종업원 전체에게 지급돼 왔으나, 이번엔 금속노조 만도지부 조합원만 제외하고 지급됨. 2013년 임금교섭에서도 회사는 기업노조와 '2년 연속 임금인상 위임'에 대한 특별 격려금 명목으로 320만원 지급에 합의함. 이미 2012년에 임금인상을 위임한 바 없는 금속노조 만도지부는 무슨 수를 써도 받을 수 없는 명목을 만들어 낸 것임. 결국 금속노조 만도지부는 이 격려금을 포기하고 2013년 임금협상에 합의함.

사례 | 보쉬전장

회사가 기업노조 조합원들을 더 우대하는 차별적 임금조건을 강요함에 따라 지회는 2012년 교섭을 마무리하지 못한 채 현재까지 공방이 이어지고 있음. 회사는 금속노조와 임단협이 체결되지 않았다는 이유로 금속노조 조합원에 대해서만 임금인상분 및 격려금을 미지급함(기업노조와 합의한 격려금은 기업노조 조합원뿐 아니라 금속노조 조합원을 제외한 여타 비조합원들에게도 지급됐음). 회사는 2013년 교섭에서도 똑같은 행위를 함.

사례 | 콘티넨탈오토모티브

회사는 2012년 기업노조와 교섭을 통해 생산장려금 지급과 임금인상에 합의. 지회와는 교섭이 진행 중이라는 이유로 미지급. 생산격려금은 기업노조 조합원이 아닌 외주 용역업체 직원에게도 지급됐으나 금속노조 조합원만 배제함. 2013년 교섭에서도 회사는 2년 연속 무분규와 통상임금 합리적 해결 명목의 격려금을 기업노조와 합의해 금속노조 조합원들만 배제한 채 400만원을 지급.

사례 | 유성기업

회사는 2011년 임금교섭에서 2011년 12월 기업노조 조합원에 대해서는 임금인상분 및 소급분, 특별 격려금을 지급했으나, 금속노조 조합원에 대해서는 지급을 배제함.

(6) 타임오프 등 조합활동 보장 차별

교섭창구단일화를 거칠 경우 타임오프 배분 등 조합활동 보장에 대한 차별이 공정대표의무 위반으로 문제될 소지가 큼. 하지만 개별교섭 시에는 공정대표의무를 피해갈 수 있어 조합활동 보장에 대한 다양한 차별이 행해지고 있음.

사례 | 보쉬전장

기업노조에는 단협이 체결되기 전부터 사무실과 집기를 제공했으며, 조합비 일괄공제와 전임자 활동 및 자유로운 현장순회도 보장. 반면 금속노조 보쉬전장지회 간부가 현장 순회 시 업무방해라며 협박. 현재 법원판결에 따라 기업노조와의 단체교섭이 무효화된 상태여서 단협이 없는 상태임에도 기업노조는 타임오프 2.1명을 보장. 반면 금속에는 무급전임 활동에 대해서도 승인을 거부하고 있음.

사례 | 콘티넨탈오토모티브

회사는 2012년 8월 16일 단협 일방해지를 금속노조에 통보. 금속노조 콘티넨탈지회의 근로시간 면제를 인정하지 않고 있으며 조합비 일괄공제도 중단함. 또한 근무시간 중 현장 순회 등 조합활동도 인정해주지 않고 있음. 반면 기업노조엔 근로시간 면제자 2.2명을 인정했으며, 조합비 일괄공제 및 현장순회도 보장.

사례 | 유성기업

확대간부 회의 및 조합원 교육 시간 할애 등에서 기업노조와 차별을 둠. 기업노조 설립 당시 노조 사무실을 임시 제공했으며 설립 총회 장소와 총회 시간 임금도 지급함.

(7) 복수노조악용 노조탄압 종착지는 구조조정

복수노조 상황에서 금속노조의 현장 장악력이 축소되면서 회사가 이윤 극대화를 위해 구조조정을 본격화 하는 사례가 늘고 있음. 희망퇴직, 정리해고 등 인력감축을 본격적으로 추진하거나 이 전단계인 인력 운용의 유연화, 외주화, 노동강도 강화가 광범위하게 이뤄지고 있음.

사례 | 콘티넨탈

“전환배치가 회사 맘대로예요. 인력 운용이 많이 유연화됐죠. 기업노조 조합원들도 불만이 많아요. 노동강도도 많이 높아져서 잔업 특근이 줄었습니다. 예전엔 노조가 컨트롤 하면서 잔업특근이 보장되도록 했는데 지금은 그런 게 없죠.”

사례 | 보쉬전장

“경형상 매출이 4천억원 넘으려면 현장이 엄청 바빠야 하거든요. 근데 현장이 안 바빠요. 물량이 90%이상 외주화됐기 때문이에요. 정규직 잔업특근 없어져 인건비는 줄고 하청에서 최저임금 주면서 생산하는 거라고 봅니다. 연봉이 1천만원 정도 줄었다는 얘기도 있습니다. 지금 현장에 사람이 남아도는 상황이고 고용불안이 심화되고 있어요.”

사례 | 엔텍

“외주화가 많이 진행되고 있어요. 예전엔 지회가 잔업특근 거부까지 하면서 많이 막았는데 복수노조 들어서 심화됐습니다. 잔업특근 많지 않아 우리가 할 수 있는 상황에서도 외주화해요.”

사례 | 발레오만도

“제일 작업부하가 많이 걸리는 곳이 서브라인인데 다 외주화하고 있는 상황입니다. 외주화로 일 없어지면 연월차쓰게 하고 전환배치하고 그러죠. 생산속도도 30~40% 상승됐습니다.”

사례 | 아진카인텍

“2011년 11월 복수노조 설립 이후 물량이 30% 올랐어요. 현대차가 돌아가도 우리는 잔업이 없는 상황이 됐습니다. 그러고 나서 2013년 3월부터 주간연속2교대가 도입됐는데 기업노조와 회사가 노사협의 해서 임금은 별도 논의한다고 하면서 도입된 건데, 임금보전은 현재까지 하나도 없어요.”

사례 | KEC

KEC는 2011년 복수노조 설립 이후 인력 구조조정 계획을 발표한 뒤 기업노조와 임금근로조건 후퇴 시기로 합의.

2. 복수노조로 인한 가장 큰 피해는 인간관계 파탄

온갖 탄압과 차별을 감수하고 민주노조에 남은 조합원들은 회사를 향한 분노 못지않게 어용노조 조합원들에 대한 극도의 배신감을 느낄 수밖에 없음.

사례 | 보쉬전장

“대부분은 기업노조 조합원들과 대화 안 하는 상태가 지속되고 있어요. 아는 척 자체를 안 하죠.”

사례 | 유성기업

“악이 바치죠. 내가 해고를 당하고, 재정계를 당한 거에 대해서는 니들 어용노조도 한몫했다. 사측과 같이 한몫 한 거 밖에 없다. 그렇게 생각해요.”

“저는 입에 풀칠하기도 어려운데 어용 애들은 금전적으로 엄청나게 많은 이익을 가져가고, 우리 전체 조합원의 살을 파먹는 놈들 같죠. 말 그대로 그냥 죽이고 싶죠.”

사례 | KEC

“(정리해고 추진될 때) 조합원들이 토사구팽(기업노조 조합원들이 금속 탈퇴하더니 결국 정리해고로 회사로부터 버림받게 됐다는 의미)이라고 써서 현장에 다 부치고 있어요. 이는 극도의 배신감을 표현한 겁니다. 여성조합원들은 지회 간부들이 기업노조로 넘어간 남성 조합원들과 악수하면 ‘왜 악수하냐’고 따질 정도예요. 2011년 8월에 조합원 토론회 하고 마음 열고 조직사업하자 했는데 받아 주려고

했는데 안기지 않으니까 더 껄뽀하게 이해합니다.”

사례 | 한진중공업

“지금 기업노조 보면 한 번씩 때리고 싶어요. ‘너네들은 회사 일만 꼼짝없이 해라, 불만 가지지 마라. 스스로 네 무덤을 팅자아’ 그렇게 말하면 (기업노조 조합원이) 대꾸도 안 하고 고개를 푹 숙이고 가요.”

“입사동기가 2명이에요. 지금까지 말을 안 해요. 쳐다 보면 그냥 아주... 이게 지금 마음이에요. 터져 버릴 거 같아요. 내가 그 쪽으로 못 가게 그렇게 울면서 했던 사람 중에 한 사람인데. 진짜 얼굴만 쳐다보면 뒤통수를 한 대 맞은 거 같은 느낌...”

“해고자들이 파업을 같이 하다가 도중에 빠지고 생업에 나가고 이러다 보니까 그 쪽으로 넘어간 사람이 있더라고요. 그런 사람들은 사람으로 안 보이죠. ... 이거는 죽여야 되겠다, 칼 들고 쫓아가는 그런 꿈도 꾸고. 심각했어요. ... 다음에 안 잘릴 거라고 거기 붙어서 하는 짓 보면 단죄라는 게 필요한 거 같습니다.”

3. 복수노조 악용 노조탄압의 특징

- 부당하긴 한데, 부당노동행위가 아니다?

복수노조 상황에서 사용자는 어용노조를 대리인으로 세워 보다 ‘안전하고’, ‘효과적인’ 노조탄압을 벌일 수 있게 됨. 사용자가 직접 노조 활동을 탄압하지 않고도 어용노조를 통해 ‘덜 불법적인’ 방식으로 목적을 관철할 수 있음. 부당노동행위로 인정받으려면 불법을 노조 측에서 입증해야 하는데, 은밀하게 이뤄지는 사용자의 각종 어용노조 지원 행위 증거를 노조가 찾기란 어려움. 기존엔 민주노조활동을 지배개입하는 내용을 회사가 공공연하게 떠들지 못했다면, 복수노조 상황에서는 어용노조의 입을 빌려 합법적으로 가능. 어용노조가 과반수지위를 확보하게만 만들면 교섭창구 단일화를 통해 노동3권의 핵심인 교섭권과 파업권도 무력화시킬 수 있음.

입법적 미비점들로 인해 사용자의 각종 노조 간 차별행위가 부당노동행위에 해당하는 지 분명치 않은 것도 문제임. 예를 들어 노조 가입을 이유로 불이익을 주는 행위는 명백한 부당노동행위지만, 노조 간 개별교섭을 통해 교섭 결과로 차별을 두는 것이 부당노동행위인지는 현행 법상 명확치 않음. 고용노동부도 <복수노조제도와 부당노동행위> 지침서에서 “사용자가 특정 노동조합에 대한 교섭을 거부하거나 특정 노동조합 또는 조합원에 대한 불합리한 차별 또는 인사상 불이익 취급 등을 한 것이 부당노동행위에 해당하는 지 문제될 수 있음”이라며 가능성 정도만 열어두고 있음.

결국 복수노조 악용 노조탄압을 강하게 규제하는 제도가 도입되지 않는 한 법원 판례를 통해 강제할 수밖에 없음. 하지만 시간이 오래 걸릴 뿐 아니라 노동부, 검찰의 사용자 편향적 태도로 법원에 사건을 올리는 것조차 어려운 게 현실임. 또한 설사 검찰이 기소해 법원이 사용자를 부당노동행위로 처벌한다 하더라도 고작 벌금 수백만원 수준인 경우가 많아 실효성이 떨어지는 한계가 있음.

4. 결론

복수노조를 악용한 노조탄압은 노동자 내 인간관계를 파탄시킬 뿐 아니라, 사용자의 탄압에 따른 노사갈등을 노노갈등으로 치환시켜버리는 문제가 있음. 따라서 근본적으로 사용자의 복수노조를 악용한 노조탄압을 근절시킬 수 있는 제도적 보완장치가 마련되는 것이 중요함. 핵심적으로 아래와 같은 방향의 제도개선이 필요.

1) 노조 간 차별을 규제하는 방향으로의 노조법 개정

-사용자의 중립유지의무 명문화 및 노조법상 부당노동행위에 노조 간 차별을 구체적으로 명시

2) 부당노동행위 처벌 강화

- 부당노동행위 입증 책임을 노동위나 회사로 전환
- 징역형 중심으로 부당노동행위 형사처벌 규정 강화
- 금전보상명령 도입

3) 산별교섭 법제화

- 사업장단위 교섭창구단일화와 무관하게 산별노조 교섭권 보장
- 사용자단체 구성 의무화