삼성 노조파괴 판결의 의미와 향후 과제 토론회

일시 | 2020년 1월 9일(목) 오전 10시

장소 | 국회의원회관 제2간담회실

주최 | 심상정 정의당 국회의원, 이정미 정의당 국회의원
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 전국금속노동조합, 참여연대 노동사회위원회

프로그램

10:00 사회 **임상훈** 참여연대 노동사회위원회 위원장, 한양대 경영학과 교수

10:10 발제1 **조현주** 공공운수노조 법률원(전 금속노조 법률원) 변호사

10:30 발제2 **김상은** 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사

10:50 토론 **조장희** 전국금속노동조합 삼성지회 부지회장

류하경 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사

권영국 정의당 노동인권안전특별위원회 위원장

류한승 공공운수노조 서울지역공공서비스지부 기획팀장, 전 고용노동행정개혁위원회 조사관

정희섭 전국금속노동조합 삼성전자서비스지회 통합사무장

11:50 종합토론

12:20 폐회

목차

인사말 **심상정** 정의당 국회의원 05

이정미 정의당 국회의원 07

발제1 조현주 공공운수노조 법률원(전 금속노조 법률원) 변호사 09

발제2 김상은 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사 37

토론1 조장희 전국금속노동조합 삼성지회 부지회장 50

토론2 류하경 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사 64

토론3 권영국 정의당 노동인권안전특별위원회 위원장 75

토론4 류한승 공공운수노조 서울지역공공서비스지부 기획팀장,
전 고용노동행정개혁위원회 조사관 93

토론5 정희섭 전국금속노동조합 삼성전자서비스지회 통합사무장 **102**

인 사 말

심상정 / 정의당

삼성 에버랜드, 삼성전자서비스 노조 와해 사건에 대해 유죄 판결이 났습니다. 70여 년 동안 이어져 온 삼성의 반헌법적인 무노조경영에 경종을 울린 판결입니다.

제가 2013년 10월, 「S그룹 노사전략」 문건을 폭로하며 삼성의 무노조 황제경영에 문제제기한지 6년이라는 한참의 시간이 흘렀습니다. 그동안 노조탄압에 시달리던 수많은 이들이 스스로 목숨을 끊었습니다. '배고파서 못살겠다'고 세상을 뜬 고 최종범 열사, 죽어서도 삼성과 경찰이 한통속으로 시신까지 탈취한 염호석 열사 등, 모두 막을 수 있었고 또 막아야 했던 죽음입니다. 뿐만 아니라 노동자의 안전보다 회사의 이윤을 앞세우는 삼성의 무노조 노동현장에서 수많은 이들이 병들고 다치고 죽었지만 제 권리를 요구할 방법이 없었습니다. 이들의 눈물과 고난을 누가 책임질 겁니까?

역대 정부와 정치권이 삼성의 헌법 유린행위에 눈감아 왔고, 방조해 온 책임이 큽니다. 6년 전 「S그룹 노사전략」 이 폭로되었을 때부터 정치권이 나서서 무노조 경영의 위법성을 지적했어야 했습니다. 그러나 당시 제가 이건희 삼성그룹 회장 등을 국정감사 증인으로 채택하자고 주장했을 때 거대양당은 이를 거부했습니다. 부끄러운 줄 알아야 합니다.

또한 무노조 황제경영을 제대로 조사하지 않은 노동부와 건성 수사로 일관한 검찰 역시 책임을 피해선 안 됩니다. 저는 검찰에 출석해 참고인 조사까지 모두 마쳤지만, 검찰은 문건의 출처가 확인되지 않았다며 무혐의 처분했고 사건은 흐지부지 되었습니다. 6년 전 제 역할을 하지 못한 노동부와 담당 검사 등을 모두 재조사해야 합니다.

그동안 삼성은 무노조 경영을 청산할 기회를 여러 번 놓쳤습니다. 이번이 마지막 기회입니다. 삼성이 바뀌어야 대한민국이 바뀝니다. 이번 유죄 판결을 환영하며, 삼성이 이 기회에 반헌법적인 무노조 황제경영 원칙을 폐기할 것을 촉구합니다. 더 이상 재벌과 권력의 유착으로 노동자들이 희생되지 않도록 정의당은 최선을 다하겠습니다.

인 사 말

이정미 / 정의당 국회의원

국회 환경노동위원회 이정미 의원입니다.

삼성전자 부당노동행위 판결에 대한 뜻깊은 토론회에 참석해 주신 여러분께 인사드립니다. 사회를 맡아주신 참여연대 노동사회위원회 위원장 임상훈 교수님, 발제를 맡아주신 조현주 변호사님과 김상은 변호사님, 토론자로 수고해주시는 조장희 삼성지회 부지회장, 민변의 류하경 변호사님, 권영국 정의당 노동인권안전특위장님, 류한승 공공운수노조 기획팀장님, 정희섭 삼성전자서비스통합지회 사무장님께도 감사 말씀을 드립니다.

삼성전자의 부당노동행위는 개별기업의 노조파괴행위를 뛰어넘습니다. 세계 일류 기업이지만 세계 최악의 노사관계를 유지해 온 삼성의 무노조경영은 대한민국 노동권의 현 주소를 그대로 보여주는 바로미터 였습니다. 그러나 삼성에 민주적인 노동조합을 세우려 했던 노동자들의 분투와, 정의당 심상정 대표의 S그룹 전략문건 공개와 같은 노력으로 무노조 경영 이라는 철옹성은 결국 허물어지기 시작했습니다. 특히 국정농단 사건 수사 와중에 삼성의 노조파괴 행각은 드러나자 경영진은 구속되고 삼성은 대국민 사과를 해야만 했습니다.

하지만 경영진 구속과 유죄 판결은 그 자체로 목표가 될 수 없습니다. 노동자들이,

시민들이 원하는 것은 삼성의 처벌을 넘어, 삼성이 정상화되는 것입니다. 삼성이 노동3권을 지키고, 노동조합을 더 이상 척결 대상이 아닌 대화 상대로 존중할 때, 삼성은 비로소 비정상적인 일류기업에서 글로벌 스탠다드를 갖춘 정상기업으로 거듭나며, 노동이 당당한 나라로 가는 길도 열릴 것입니다.

하지만 경연진의 구속수사 이후에도 노동조합에 대한 삼성 측의 비우호적인 태도는 여전합니다. 삼성은 소나기만 피한다고 될 일이 아님을 명심해야 합니다. 대한민국이 촛불 이전으로 돌아갈 수 없듯, 삼성도 그 이전으로 돌아갈 수 없습니다. 무노조 경영에서 노동존중 경영으로 거듭나는 것만이 삼성에게 남은 길입니다.

아무쪼록 오늘 토론회에서 정부의 부당노동행위감시 기능을 높이는 등 제도적 방안을 마련하고 노동 존중이라는 가치가 현장에서 뿌리내리도록 하여 삼성의 부당노동행위 재발을 막을 수 있는 방안을 찾는 지혜가 모이기를 바랍니다. 감사합니다.

발제1

삼성 노조파괴 판결의 의미와 향후 과제

조현주 / 공공운수노조 법률원(전 금속노조 법률원) 변호사

1. 서론

본 발제문에서는 삼성그룹의 삼성지회와 삼성전자서비스지회에 대한 노조파괴 판결 선고 요지와 판결내용의 주요 부분을 정리하고, 판결의 의미와 향후 과제를 간략히 언급하도록 하겠음.

2. 판결 선고 요지

1) 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 피고인 강○○ 외 판결 선고 요지(삼성지회)

▢ 주요 범죄사실

기초사실	결과
○ 피고인 강○훈 등이 '비노조경영'의 기조 아래 노조설립 저지 및 조기 와해와 삼성노조의 무력화를 위한 대항마 육성 및 투입이라는 전략적 목표를 설정하고 그룹 미전실과 에버랜드 상황실이 상호작용한 일련의 행위	인정

기초사실	결과
○ 2011. 6. 4.경 조○희 사무실에서 노조설립 계획 문건이 발견되자 피고인 이○석은 노조설립에 대응하기 위해 피고인 강○훈이 임원교육을 통해 반복적으로 계열사에 지시한 '그룹노사전략'에 따라 에버랜드 본사, 리조트사업부, 에버랜드 소속 미전실 인사지원파트 산하 신문화 TF 파견근무자 등 구성원으로 하는 상황실 설치함. '에버랜드 문제인력'(상황실에서 '문제인력'으로 지정) 6명의 동향, 문제인력이 설립신고를 한 '삼성노조' 활동 동향 등 파악하고 보고, 감독	

노조원 부당징계로 인한 '삼성노조'에 대한 업무방해	결과
○ 공모하여 삼성노조를 와해시킬 목적으로 주축 조합원인 조○희에 대하여 2011. 7. 18. 해고, 김○태에 대하여 2011. 11. 4.경 정직 2개월 징계처분, 박○우에 대하여 2012. 6. 11.경 감급 3개월 징계처분하여 피해자 삼성노조의 조직 및 운영 등에 관한 업무를 방해하였음 ○ 피고인들 공모 공동정범 관계 ○ 징계가 예외적인 경우에는 업무방해에서의 '위력'에 해당하고, 삼성노조 원들에 대핸 징계행위는 피해자 삼성노조에 대한 위력행사와 동일시된다고 보고 삼성노조에 대한 업무방해죄 인정 ○ 범의의 단일성과 계속성, 범행방법(행위태양)의 동일성, 시간적 근접성, 피해법익의 동일성 등을 종합해 보면 이 사건 업무방해죄는 포괄일죄에 해당함. 이 사건 업무방해죄 공소시효는 마지막 징계가 있었던 2012. 6. 11. 경부터 진행하므로 공소시효가 지나지 않았음	**유죄**

대항노조 설립 및 운영으로 인한 노동조합및노동관계조정법위반	결과
○ 피고인 강○훈 등은 ① 2011. 6.경 에버랜드 노조설립 제안·지원, ② 단체교섭에 형식적으로 응하도록 한 채 이루어지도록 한 2011년 임금 및 단체협약 체결, ③ 2011. 7.경 에버랜드 노조원 교육 및 조합비 납부 등 증빙작	**유죄**

대항노조 설립 및 운영으로 인한 노동조합및노동관계조정법위반	결과
업 지시, ④ 2013. 3.경 에버랜드 노조의 노조원 증원 및 한국노총 가입 지시, ⑤ 2014. 6.경 에버랜드 노조 2기 위원장 업무 인수·인계 및 교육, ⑥ 2014. 11. 27.자 노사간담회를 통한 삼성노조 관련 사용자 측 의사전달 및 노조원 수 조절 지시 등 행위 ○ 이로써 피고인들은 공모하여 2011. 6.경부터 2014. 11. 27.까지 에버랜드 노조 운영에 관한 지배행위를 하였음 ○ 에버랜드 노조 1기 위원장 임○한, 2기 위원장 김○신도 위 부당노동행위 공모 공동정범으로 인정 ○ 범의의 단일성과 계속성, 범행방법(행위태양)의 동일성, 시간적 근접성, 피해법익의 동일성 등을 종합해 보면 이 사건 노동조합법위반죄는 포괄일죄에 해당함. 이 사건 노동조합법위반죄 공소시효는 노사간담회가 있었던 2014. 11. 27.경부터 진행하므로 공소시효가 지나지 않았음	
○ 공모하여 에버랜드 노조로 하여금 2012. 3. 9.경 2012년 임금협약 체결 이후 계속 교섭대표 노조의 지위를 보유하게 하면서 2018. 3. 21.경 2018년 임금협약을 체결할 때까지 실질적으로 사용자 측 요구대로 이 사건 각 임금 및 단체협약을 체결하여 에버랜드 노조 운영을 지배함	**무죄**

개인정보보호법 위반	결과
[에버랜드 문제인력 및 관련자들에 대한 개인정보 제공, 취득] ○ 개인정보처리자 에버랜드의 종업원 등인 피고인 이○석 등 상황실 구성원들은 공모하여 2011. 9. 30.경부터 2012. 10. 12.경까지 정보주체의 동의를 받지 아니하고 무단으로 위법하게 취득한 에버랜드 문제인력 등의 재판 진행 상황, 행적, 대화 내용 등 개인정보 162건을 피고인 강○훈, 김○훈에게 무단제공하였음. 피고인 강○훈, 김○훈은 이를 제공받음 ○ 개인정보보호법은 양벌규정(제74조)을 두고 있으므로, 개인정보처리자인 에버랜드가 아닌 상황실 구성원들에게도 개인정보처리자와 동일한 죄책을 물을 수 있음	**유죄**

개인정보보호법 위반	결과
[에버랜드 이외에 비전자계열 계열사 직원들에 대한 개인정보 취득] ○ 피고인 강○훈, 김○훈은 2011. 11. 28.경부터 2013. 9. 17.까지 비전자계열 계열사 인사담당자들로부터 정보주체의 동의 없이 제공된 사정을 알면서도 비전자계열 계열사 직원들의 연령, 소속, 직급 등 개인정보 205건을 무단제공 받았음	
[삼성노조에 관한 정보 제공, 취득] ○ 에버랜드 종업원 등인 상황실 구성원들은 공모하여 피고인 강○훈 등에게 ① 2012. 5. 30.경 '노조 : 박○우 징계시도 규탄 기자회견 진행 동향', ② 2012. 10. 5.경 '노조 : 파크 내 CCTV 위치 채증 및 직원대상 유인물 배포 시도 동향' 정보를 무단제공하고, 제공받았음 ○ 개인정보 보호법상 '개인정보'는 자연인에 관한 정보에 한정되므로, 법인에 해당하는 삼성노조에 관한 정보는 개인정보 보호법이 정한 '개인정보'에 해당하지 않음	**무죄**
[2012. 1. 1. 이후 동일 정보주체에 관한 개인정보 제공 없었던 경우] ○ 개인정보보호법위반 범행은 정보주체별로 경합범 관계에 있고 동일 정보주체에 관한 범행은 포괄일죄 관계에 있음 ○ 2011. 12. 13. 이전 상황실 구성원들이 무단제공한 개인정보로서 2012. 1. 1. 이후에는 동일 정보주체에 관한 개인정보가 제공되지 않았던 경우, 공소시효 완성됨	**면소**

대항노조 설립사실을 감추기 위한 위증	결과
○ 피고인 임○한은 2013. 4. 16.경 서울행정법원 법정에서 2012구합10185호(조○희가 청구한 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소 사건) 재판의 증인으로 출석하여 선서한 후 증언을 하게 되었는데, 노조설립일로부터 (2011년)단체협약을 체결할 때까지 사이에 단체교섭 횟수, 단체협약 체결 당시 조○희 등이 노동조합 설립하고 있다는 사실을 알았는지 질문에 대하여	**유죄**

대항노조 설립사실을 감추기 위한 위증	결과
자신의 기억에 반하는 허위의 진술을 하여 위증하였음	

노조탈퇴 종용으로 인한 노동조합및노동관계조정법위반	결과
○ 에버랜드 협력업체 인사 업무 담당자인 피고인 유○현은 2018. 6. 11. 경 삼성노조 조합원 신○철을 만나 노조 탈퇴를 회유하였음. 이로써 노동조합의 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하였음	**유죄**

▢ **유죄 피고인 형량**

- 실형선고 2인(징역 10개월 내지 징역 1년 4월)
- 집행유예 선고 10인(징역 6개월, 집행유예 2년, 사회봉사명령 80시간 내지 징역 10월, 집행유예 2년, 사회봉사명령 80시간)
- 벌금 1인(벌금 200만원)

2) 서울중앙지방법원 2019. 12. 17. 선고 2018고합557, 704, 756, 828, 918, 926, 927, 1025, 1045, 2019고합20, 442(모두 병합) 피고인 최○○ ○ 외 판결 선고 요지(삼성전자서비스지회)

▢ **주요 범죄사실**

노동조합및노동관계조정법위반		결과
공모 관계	○ 미래전략실-삼성전자-삼성전자서비스-협력업체로 이어지는 부당노동행위 공모 공동정범 관계 ○ 삼성전자 자문인 송○규는 기획 폐업 부당노동행위 방조, 조합원 노조 탈퇴 종용 등으로 인한 지배·개입과 불이익 처분 부당노동행위 공모 공동정범 ○ 경총 교섭 담당자 남○우, 황○연은 단체교섭 해태	**인정**

노동조합및노동관계조정법위반		결과
	공모 공동정범 ○ 삼성전자서비스는 노동조합법상 사용자에 해당함	
기획 폐업	○ 동래 외근 협력업체에서 노조 설립 징후를 포착하자 2013. 6. 10. 전격 폐업 ○ '고용승계 없는 폐업'을 통해 노조원들을 실직하게 만들고 세력을 약화시키기로 공모한 다음 2014. 3. 8. 해운대 협력업체, 2014. 3. 31. 아산, 이천 협력업체 폐업 ○ 이를 통해 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입	동래외근, 해운대, 아산 협력업체 부분 유죄 이천 협력업체 부분 무죄, 협력업체 사장들 무죄 또는 면소
탈퇴·종용	○ 2013. 6. 20.부터 2016. 11.경까지 노조원들에게 탈퇴를 종용하는 등 16회에 걸쳐 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입 ○ 양산협력사 사장과 공모하여 조합원 정보를 수집한 행위를 노동조합의 조직 및 운영에 지배·개입한 행위로 인정	유죄
불이익처분	○ 2013. 8. 1.부터 2016. 11. 30.까지 노조원이라는 이유로 '중수리 금지 대상자'로 지정하는 등 4회에 걸쳐 근로자에게 불이익을 주는 행위	유죄
단체교섭 해태	○ 2013. 7. 24.부터 2013. 12. 19,까지 미리 마련한 시나리오에 따라 13개 협력업체에서 단체교섭 해태	유죄
표적감사	○ 노조원들 위주로 이상데이터를 검증·발굴하되 부당노동행위 의혹을 고려 일부 비노조원을 검증 대상에 포함시키는 방법으로 표적감사	유죄

노동조합및노동관계조정법위반		결과
	○ 이를 통해 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입	

개인정보보호법위반	선고결과
[협력업체 노조원들 개인정보 및 민감정보 취득, 제공] ○ 순차 공모하여 2013. 6. 21.부터 2016. 9. 27.까지 협력업체 대표들(또는 팀장들)로부터 노조원들의 성명, 사번, 연령, 경력, 작업분야, 출신학교, 결혼 유무·이혼 여부·이혼 사유 등 가족관계, 채무 등 재산상태, 성향 평가 등 개인정보 및 노조 가입 및 탈퇴 사실, 노조 가입 및 탈퇴 동기, 노조 직책, 파업참여 여부, 정신병력 등 민감정보 총 806건을 취득, 협력업체 대표들은 이를 제공 ○ 협력업체는 개인정보처리자. 팀장은 사장과 공모하여 제공한 것으로 볼 수 있음. 양벌규정에 따라 당해 업무를 실제 집행하는 사람에게까지 벌칙규정 적용대상 확장됨 **[삼성 계열사 직원들 개인정보 및 민감정보 취득]** ○ 미전실에서 2011. 10. 31.부터 2013. 9. 27.까지 계열사 등 직원 183명의 성명, 사번, 연령, 경력, 근무현황, 출신학교, 출신지, 거주지, 가족관계, 건강상태, 재산상태, 성향 평가, 친분관계, 수사 및 재판 진행상황 등 개인정보 및 노조 가입·탈퇴 여부와 그 사유, 노조 직책 등 민감정보를 취득	**유죄**

근로기준법위반	선고결과
○ 순차 공모하여 2013. 6. 6. 동래 내근협력업체 대표 하○섭에게 전화하여 '위○일, 신○섭 채용을 배제하라.'는 취지로 말하여 취업을 방해할 목적으로 통신을 하였음 ○ 비밀기호 또는 명부를 작성하거나 사용하지 않았다고 하더라도 취업을 방해할 목적으로 통신하는 행위 또한 처벌 대상이 됨	**유죄**

특정경제범죄가중처벌등에관한법률위반(횡령), 뇌물공여	선고결과
○ 이 사건 노조 양산분회장 염호석이 2014. 5. 15.경 자살하고 '저 하나로 인해 서비스지회의 승리를 기원한다. 좋은 결과가 나오면 그 때 화장해 달라.'는 유서를 남김	뇌물공여 및 업무상횡령 (1,000만원) 유죄
○ 삼성전자서비스 대표이사 및 인사팀장은 염호석의 장례가 노조장으로 진행되는 것을 막기 위해 경찰관의 도움으로 염호석의 아버지(염○섭)을 섭외, 합의금으로 6억 원을 제공하고 1,000만 원을 경찰공무원인 하○형, 김○욱에게 뇌물로 공여하는 등 6억 8,000만원을 횡령	특정경제범죄가중처벌등에관한법률위반 (횡령) (6억 7,000만원) 무죄

특정범죄가중처벌등에관한법률위반(뇌물), 업무상횡령, 뇌물공여, 제3자뇌물취득	선고결과
[삼성 측의 뇌물공여]	일부 유죄 (31,883,250원)
○ 삼성전자서비스 대표이사, 인사팀장, 삼성전자 인사지원그룹장 ○ 이른바 '블라인드 교섭'에 참여하는 등 사례 명목으로 2014. 8. 4.부터 2017. 9. 17.까지 경찰관 김○환에게 합계 61,883,250원 뇌물 공여	일부 무죄
[피고인 박○범의 업무상횡령]	일부 유죄 (15,000,000원)
○ 업무상 보관 중이던 피해자 삼성전자서비스의 자금 2,700만원을 임의로 경찰관 김○환에게 지급하여 횡령	일부 무죄
[경찰관 김○환의 특정범죄가중처벌등에관한법률위반(뇌물)]	일부 유죄 (31,883,250원)
○ 삼성전자서비스와 이 사건 노조의 교섭에 개입하고 이른바 '블라인드 교섭'을 통해 삼성전자서비스의 요구사항을 전달하는 등의 대가로 2014. 8. 4.부터 2017. 9. 17.까지 합계 61,883, 250원의 뇌물을 수수	일부 무죄 (이유 무죄)

특정범죄가중처벌등에관한법률위반(뇌물), 업무상횡령, 뇌물공여, 제3자뇌물취득	선고결과
[삼성전자 자문위원 송○규의 제3자뇌물취득] ○ 경찰관에게 뇌물로 건넨다는 정을 알면서도 삼성전자서비스 인사팀장에게서 3,500만 원을 교부받음	유죄

파견근로자보호등에관한법률위반	선고결과
○ 삼성전자서비스 대표이사가 2013. 1.경부터 2018. 9. 27.까지 협력업체 소속 수리기사들을 삼성전자서비스의 지휘, 명령 아래 전자제품 수리 업무에 종사하게 함. 위법한 근로자파견 역무를 제공받음 ○ 삼성전자서비스는 삼성전자서비스의 업무에 관하여 대표이사가 위와 같이 위반행위를 하였음	일부유죄 (2013. 1.~2015. 12.) (대표이사 박○범, 삼성전자서비스)
	일부 무죄 (대표이사 최○수, 삼성전자서비스)

▢ 기타 조세범처벌법위반죄, 공인노무사법위반죄

▢ 유죄 피고인 형량

- 실형선고 7인(징역 10개월 내지 징역 3년)
- 집행유예 선고 13인(징역 6개월, 집행유예 2년 내지 징역 1년 6개월, 집행유예 3년)
- 벌금 6인(벌금 300만원 내지 7,400만원)

3. 판결 내용의 주요 부분

1) 그룹 차원의 노조파괴 전략 수립 및 실행 관리(“삼성그룹 차원의 조직적 범행이라는 이 사건 범행의 본질”)

– 삼성그룹 미래전략실 – 삼성전자 등 각 계열사 – 자회사 및 협력업체로 이어지는 노사전략의 실행 및 보고체계 존재

– 미전실은 삼성그룹 회장 이○희, 부회장 이○용을 정점으로 하는 컨트롤타워 역할을 하면서 각 계열사 업무를 조정하고 통제하는 역할을 수행하는데, 미전실 인사지원팀 노사파트(피고인 강○훈 부사장 총괄)는 삼성그룹 전체의 노사 문제를 다루면서 각 계열사 및 그 자회사와 협력업체에 이르기까지 주요 노사 현안에 대한 보고를 받고 각 계열사 직원들을 파견 받아 구성한 '신문화 T/F'를 설치·운영하여 위와 같은 계열사 등의 주요 노사 문제를 수시로 확인하고 점검하면서 각 계열사가 삼성그룹의 노사 전략에 따라 추진하는 노사 정책을 지휘·감독함.

– 삼성은 '노조는 경영에 막대한 지장을 초래하는 방해물'이라는 인식 하에 매년 '그룹 노사 전략'을 수립한 후, 정기적인 사장단 세미나, 임원 교육, 노사 담당자 교육 등을 통하여 전 계열사 등에 순차 지시하고(판결문에는 2011년 이후는 물론이고, 삼성지회, 삼성전자서비스지회가 설립되기 전인 2003년, 2006년~2009년 그룹 노사전략 문건도 언급됨), 노사관리 능력을 평가항목에 포함하여 각 계열사 사장단과 임원 전체의 업무능력을 평가함. 미전실에서 이○희 회장에게 보고하기 위한 '복수노조 시행에 따른 대응방안' 문건('A보고'문건)에도 그룹 노사전략과 일치하는 내용 및 노조 설립 가능성을 차단하겠다는 내용 포함. 그 외에도 회장님 경영철학 전파 문건, 미전실 최○성 실장(부회장)의 당부 등 기소되지 않은 윗선에 대한 증거가 판결문에 수차례 언급됨.

'그룹 노사 전략' 주요 내용

- 미전실 주관 계열사별 복수노조 대응태세 점검
- 노조대응 전략 전파를 위한 그룹 화상회의 실시
- 무노조 경영 철학을 견지할 수 있는 임직원 정신교육 강화
- 노조원 개별 탈퇴 유도를 위한 노조 조기 와해,
- 노조 발생을 효과적으로 예방하거나 기존 노조 와해를 위한 인력(노무사 자격 소지자 등) 충원
- 노조를 설립('사고'로 칭함)하거나 노조활동을 할 것으로 우려되는 소위 '문제인력'에 대한 동향 파악, 지속적인 채증 등을 통하여 형사고발, 징계 등의 방법으로 압박

- 노조 대응 활동을 위한 비상상황실 설치·운영
- 교섭 과정에서 단체교섭 지연을 통한 노조 장기 고사화(故死化)
- 진성노조가 설립되거나 설립될 것이 예상되는 경우 회사 차원에서 대항노조를 설립

- 각 사업장의 복수노조 대응실태 점검 위해 문제인력 현황, 문제인력의 안정화 및 퇴출실적 등 세부영역을 담은 체크리스트 문건 작성. 노사담당자용, 임원/부서장/현장관리자용, 우군화 인력용 등으로 세분화하여 구체적으로 점검하고, 실전 대응을 위해 모의훈련도 실시.

2) 삼성지회(이전 '삼성노조')에 대한 그룹 노사전략 실행

- 에버랜드 인사지원실은 평소 노조 설립의사를 표시해온 조○희의 동향에 대해 2009년 이후 지속적으로 미전실에 보고해 오다가, 2011년 구체적 노조설립 시도를 파악한 후 그룹 노사전략에 따라 '상황실' 설치 후 '문제인력'에 대한 일일동향 문건 작성, 매일 상황실 회의 및 미전실 보고 등 실행.

- 피고인 강○훈 등이 '비노조경영'의 기조 아래 노조설립 저지 및 조기와해와 삼성노조의 무력화를 위한 대항마 육성 및 투입이라는 전략적 목표를 설정하고 그룹 미전실과 에버랜드 상황실이 상호작용한 일련의 행위. 공동가공의 의사 및 기능적 행위지배 존재 인정하여 공모 공동정범 인정. 이 사건 범행은 미전실 인사지원파트-에버랜드 본사-에버랜드 리조트사업부의 순으로 이어지는 지시 및 보고체계 하에서 에버랜드 내에 설치된 상황실을 통해 장기간 이루어진 조직적 범죄라고 판단.

- 2011. 7. 13. 삼성노조 설립신고 이후, 미전실이 핵심 주동자들에 대한 징계해고를 지시하였고 징계사유 수집 과정에서 용인동부경찰서장에 직접 수사 의뢰, 정보계장과 수사 전략 협의, 현행범인 체포 등 이루어짐. 감사팀이 수집한 추가 징계사유 등을 바탕으로 조○희에 대한 징계해고를 하는 등 노조를 와해시킬 목적으로 주축 조합원들을 각 징계하여 삼성노조의 조직 및 운영 등에 관한 업무를 방해함. 징계를 업무방해에서의 위력에 해당하고, 삼성노조원들에 대핸 징계행위를 피해자 삼

성노조에 대한 위력행사와 동일시된다고 보고 삼성노조에 대한 업무방해죄 인정.

> “이 사건 각 징계행위의 동기와 목적, 징계에 가담한 인원, 징계 태양 및 그 경위, 업무의 종류, 위력을 행사하는 사람의 지위와 그 상대방의 관계 등 제반 사정을 종합하여 보면, 피고인 강○훈 등은 삼성 노조원들을 압박하기 위한 수단으로 '징계위원회의 징계절차'라는 형식만을 차용하였을 뿐이므로 이 사건 각 징계에 대하여 정당한 징계사유가 존재한다고 하더라도 이 사건 각 징계에는 그 내용이나 수단 등이 사회통념상 허용될 수 없는 등 특별한 사정이 존재하고, 회사 내에서 급여와 신분에 대한 제재수단인 징계가 가지는 의미 등을 고려하면 징계는 삼성 노조원들의 자유의사를 제압하기에 충분한 조치라 할 것 이다. 근로자들의 쟁의행위(노동조합법 제2조 제6호)가 정당성을 결여한 경우 각 위법 행위에 대하여 노동조합법 위반죄로 처벌이 가능함에도 예외적인 상황에서는 업무방해죄에 해당할 수 있는 것(대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결 참조)과 마찬가지로 사용자 측이 근로자의 정당한 노조활동을 이유로 한 징계를 노동조합법상 부당노동행위로 처벌할 수 있다고 하더라도 예외적인 경우에는 업무방해에서의 '위력'에 해당한다고 함이 상당하다. 따라서 이 사건 각 징계행위는 업무방해죄의 위력 행사라 할 것”(64~65면[1])
>
> “이 사건 각 징계의 의도나 목적, 위력행사 상대방인 조○희 등과 피해자 삼성노조의 관계, 이 사건 각 징계의 시기와 방식, 소수로 구성된 삼성노조에서 노조원들에 대한 부당징계는 노조활동에 직접 영향을 주는 점, 에버랜드 내에서 삼성노조원들에 대한 징계를 삼성노조활동과 별개의 개인적 사유로 받아들이지 않은 점 등 이 사건 각 징계로 삼성노조가 입게 되는 불이익이나 피해의 정도를 종합하여 보면, 이 사건 각 징계행위는 피해자 삼성노조에 대한 위력 행사와 동일시된다고 봄이 상당하다.”(67면)

- 그룹 노사전략에 따라 삼성노조 설립 직전 용인시청 직원을 섭외하여 은밀하게 신고필증을 받는 식으로 대항노조를 설립하여 대항노조와 단체교섭을 체결한 후 계속적으로 대항노조에 교섭대표 노조로서의 지위를 부여하여 삼성노조의 교섭요구권을 봉쇄함. 미전실은 대항노조가 어용노조라고 이슈화되는 것을 방지하기 위해 한국노총 가입시킬 것을 지시하여 실행함. 상황실은 대항노조 위원장직을 선별하여 제안하고, 교섭을 지원(대내외 행동지침, 단체교섭 시뮬레이션, 모의 카메라 인터뷰 교육, ‘언론 인터뷰 Q&A교육’, ‘어용노조, 알박기 노조 비난 대응 교육’ 등 포함)함. 이와 같이 대항노조 설립과 운영으로 대항노조 운영에 지배한 부당노동

1) 이하 박스 안 '면'은 판결문 쪽수임

행위 인정.

- 대항노조의 1기, 2기 위원장도 대항노조 설립 및 운영으로 인한 부당노동행위 공모 공동정범을 인정함.

- 업무방해죄와 이 사건 노동조합법위반죄를 전부 포괄일죄(범의의 단일성과 계속성, 범행방법(행위태양)의 동일성, 시간적 근접성, 피해법익의 동일성 인정)에 해당한다고 보았음. 포괄일죄의 공소시효는 최종의 범죄행위가 종료한 때로부터 진행한다(대법원 2002. 10. 11. 선고 2002도2939 판결)는 판결에 따라 업무방해죄의 공소시효는 박○우에 대한 징계가 있었던 2012. 6. 11.경부터 진행하므로 7년 이내에 공소가 제기되었고, 노동조합법위반죄의 공소시효는 노사간담회가 있었던 2014. 11. 27.경부터 진행되었으므로 5년 내에 공소가 제기되었다고 판단함.

- 에버랜드 문제인력의 개인정보를 매일 수집함. 차량을 통해 미행 및 감시, 주변 인물 동향 파악을 위해 소속 부서장 및 대항사원(문제인력의 지근거리에서 근무하는 직원), 퇴로관리자(에버랜드 문제인력과 허심탄회하게 이야기를 나눌 수 있는 직원), 전담관리자, 전담관찰자 등을 지정하여 행동, 대화내용 등을 수집, 이를 일일 동향 문건으로 작성하여 차량번호, 주소, 심지어는 가족과의 휴일 활동내역, 가족의 건강 정보까지 파악하여 미전실까지 보고.

- 개인정보보호법은 개인정보처리자가 아닌 당해 업무를 실제 집행한 사람에게까지 벌칙규정의 적용대상자를 확장하는 취지의 양벌규정(제74조)을 두고 있으므로, 개인정보처리자인 에버랜드가 아닌 상황실 구성원들에게도 개인정보처리자와 동일한 죄책을 물을 수 있음. 상황실 구성원들이 미전실에 있는 피고인 강○훈, 김○훈에게 제공한 행위는 개인정보 보호법이 금지하는 제3자에 대한 무단정보 제공에 해당함.

> "그러나 개인정보 보호법은 개인정보처리자가 아닌 당해 업무를 실제 집행한사람에게까지 벌칙규정의 적용대상자를 확장하는 취지의 양벌규정(제74조)을 두고 있고(대법원 1999. 7. 15. 선고 95도2870 판결, 대법원 2015. 12. 10. 선고 2015도3540판결 참조), 이에 의하면 개인정보처리자인 에버랜드가 아닌 소속 임원 또는 근로자인

피고인 이○석 등 상황실 구성원들에게도 개인정보처리자와 동일한 죄책을 물을 수 있다. 다만 위 양벌규정은 정보무단제공 등에 관하여 업무관련성을 요구하고 있는데, 개인정보자기결정권이라는 보호법익의 관점에서 외형상 개인정보처리자의 사업활동 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 인정할 수 있다고 보아야 하므로, 피고인 이○석 등 상황실 구성원들의 정보 불법 취득, 정보 무단제공 행위에 대해서도 업무관련성을 인정할 수 있다."(93~94면)

"이 부분 공소사실의 경우 개인정보처리자를 피고인 이○석 등 상황실 구성원들로 본 것 외에는 정보를 제공하고 제공받은 행위 부분이나 문제된 정보를 취득한 경과 등에 관한 내용이 동일하여 피고인 강○훈 등의 방어권 행사에 실질적 불이익을 가져오지 아니하므로 직권으로 양벌규정을 적용할 수 있다고 할 것이다."(94~95면)

"이 사건 문제인력 정보는 피고인 이○석 등 상황실 구성원이 위법한 방법으로 취득한 정보로 조○희 등 개인들의 사생활에 관한 것이고 이 사건 비전자 계열사 정보는 피고인 강○훈, 김○훈이 삼성그룹 비전자계열사 인사담당자로부터 무단제공받은 것인데, 이들을 구분하자면 진술대상 기준으로 사람 및 상황에 관한 것이고, 출처 기준으로 수집정보·평가정보이며, 배타성 기준으로 배타적 정보에 해당한다. 위 법상 정의규정에 의하더라도 이 사건 정보는 합리적인 방법으로 특정개인임을 알아볼 수 있는 것으로 사생활의 비밀을 그 내용으로 하므로 개인정보에 해당한다."(95면)

"개인정보 보호법은 개인정보의 무단제공 및 무단제공 받는 행위를 금지하고 있을 뿐 그 정보가 개인정보처리자에 의하여 수집·처리된 정보에 한정하고 있지 않다. 개인정보 보호법은 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하는 행위를 금지하고 있고(제 59조 제1호), 이와 같이 워법 하게 취득한 정보의 제공 행위는 수집·처리된 정보의 제공행위보다 가벌성 이 낮다고 하기 어려운데, 무단제공 행위의 처벌 범위를 위와 같이 한정하는 것은 국민의 사생활 보호와 개인정보자기결정권을 보호하기 위한 개인정보 보호법 입법취지에도 반한다."(95~96면)

"이 사건 정보를 무단제공 받은 피고인 강○훈, 김○훈은 에버랜드 또는 비전자 계열사 소속이 아니라 미전실이라는 별개 조직이 소속되어 있었으므로 이들에 대한 이 사건 문제인력 및 비전자 계열사 정보 제공을 개인정보 보호법이 금지하는 제3자에 대한 무단정보 제공에 해당한다고 할 수 있다."(96면)

"개인정보 보호법 제71조 제1호는 벌금형뿐 아니라 징역형도 부과할 수 있도록 규정하고 있는 반면 위 양벌규정은 벌금형을 부과할 수 있는 자를 위반행위로 인한 이익귀속주체에 한정하고 있는 점에 비추어 위 양벌규정의 행위자를 벌한다는 문언은 행위자를 벌칙 본조인 개인정보 보호법 제71조에 의하여 처벌한다는 의미로 해석함이 옳고, 따라서 피고인 강○훈 등에게 벌금형 뿐 아니라 징역형도 부과할 수

있다고 할 것이다(대법원 2013. 3. 14. 선고 2012도12582 판결 참조).”(97면)

- 개인정보 보호법상 ‘개인정보’는 자연인에 관한 정보에 한정되므로, 법인에 해당하는 삼성노조에 관한 정보는 개인정보 보호법이 정한 ‘개인정보’에 해당하지 않는다고 보아 무죄.

- 개인정보보호법위반 범행은 정보주체별로 경합범 관계에 있고 동일 정보주체에 관한 범행은 포괄일죄 관계에 있음. 2011. 12. 13. 이전 상황실 구성원들이 무단제공한 개인정보로서 2012. 1. 1. 이후에는 동일 정보주체에 관한 개인정보가 제공되지 않았던 경우, 공소시효 완성되었다고 보아 면소.

- 대항노조의 1기 위원장은 조○희 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소 재판에서 위증죄 인정됨.

- 피고인들에 공통된 양형사유(피고인 유○현 제외)로 피고인들의 19세기적 인식에 대한 비판.

“‘비노조 경영'이라는 목적을 위하여 '그룹노사전략'을 수립하고 에버랜드 내 상황실을 설치하여 노조설립을 시도하는 근로자들을 상당기간 감시하면서 그들의 사생활 비밀을 함부로 빼내고, 징계사유를 억지로 찾아내어 징계하여 회사에서 내쫓으려 하거나 급여를 깎아 경제적 압박을 가하고, 사용자 측에 협조적 노조를 교섭 대표 노조로 삼으면서 적대적 노조를 유명무실하게 만든다. 이 과정에서 적대적 노조 활동을 한 근로자들은 정당한 권리를 행사하려 한다는 이유만으로 회사 내에서 적대시되고 그 인권이 존중받지 못한다.

19세기 영국 작가 찰스 디킨스의 소설 '어려운 시절'에 등장하는 산업도시 코크타운 공장주 바운더비는, 노동자들의 유일하고 즉각적이며 직접적인 목적이 여섯 마리 말이 끄는 마차를 타는 것과 황금수저로 자라수프와 사슴고기를 먹으려는 것이라고 항상 떠벌린다. 이 사건은 21세기를 사는 피고인들이 풍자 대상이 되는 소설 속 인물과 같은 생각을 하지는 않았나 의심을 들게 한다. …중략…

피고인 강○훈 등은 회사 지침, 상사의 명령을 성실히 수행하였을 뿐이라고 강변하

지만 우리 사회가 기초로 삼은 약속보다 더 무거울 수 없는 위 사정만으로 이들의 행위가 모두 이해받을 수는 없다. 이들은 자신들로 인하여 고통받는 동료가 있음을 알면서 그들이 모난 성격에 고집스럽고 이기적인 사람들이라는 이유로 그들이 받는 대접이 당연하다 여겼다. 더구나 에버랜드 소속 다른 근로자들이 노조활동을 하는 데 두려움을 가지는 결과를 낳고 에버랜드 내 노사관계의 건강한 발전을 막은 것은 물론 에버랜드가 우리 사회의 건강한 기업으로 올바로 자리 매김 하지 못하게 하였다."(106~107면)

3) 삼성전자서비스지회에 대한 그룹 노사전략 실행

- 최○석 삼성전자서비스 전무를 실장으로 하여 삼성전자서비스 내 종합상황실 구성하여, 삼성전자서비스 안정화 마스터 플랜 등을 수립함. 노동조합 및 전체 조합원에 대한 동향보고, 고용노동부 근로감독 총력대응, 경총을 통한 단체교섭 지연, 주동자 및 적극 가담자 징계 조치 등 차별적 취급, 공세적 직장폐쇄 및 폐업 유도, 표적감사, 그린화(노조탈퇴) 등 각종 노조 대응 전략을 실시.

- 피고인 강○훈이 총괄하는 삼성그룹 미전실 노사파트에서 수립한 '그룹노사 전략'에 따른 삼성전자 및 삼성전자서비스 임원들의 순차 지시에 따라, 피고인 최○석은 종합상황실 구성원들 및 삼성전자 파견 직원들로 하여금, 삼성전자서비스 각 지사 상생지원 담당 직원들, 지점 SV(Supervisor, 협력업체 관리자) 직원들, 협력업체 임직원들에게 협력업체 및 노조 관련 정보 수집·보고, 위와 같이 수립된 그린화 등 각종 노조 대응 전략에 따른 구체적 전술 실행, 경총을 통한 단체교섭 지연, 그린화 추진 실적 보고 등을 하도록 반복적으로 순차 지시하고, 보고받아 오면서, 이를 삼성전자서비스 및 삼성전자 임원, 삼성그룹 미전실 노사파트 임원들에게 순차적으로 보고하거나 순차로 보고하게 하였음.

'삼성전자서비스 안정화 마스터 플랜' 주요 내용(30~31면)

○ 집단행동 대응

- 단체교섭 지연: 삼성전자서비스에 대한 단체교섭 요구 시 무대응, 협력 업체들에

대한 단체교섭 요구 시 최대한 지연, 지연전략 실행 시 부당노동행위 논란이 발생할 수 있으나 강경 대응을 지속하여 조속한 해결 추진

- 준법 투쟁 대응: 조합원의 부당한 단체행동에 대해서는 불법 조합활동 참가 의사를 확인하고, 주동자 및 가담자는 경고→복귀명령→징계 순으로 처리하되, 경징계를 누적하여 중징계 하고, 근무기강 강화 지침을 마련하며, 평일 연장근무 및 휴일근무에 대한 종업원 개별 의사를 확인하여 거부 인력 에 대해서는 잔특근 원천적 배제를 통한 소득 저하를 초래시키고, 근무공백 에 대해서는 시간제 일자리를 신설하여 대응
- 파업 대응: 각 지역별 협력업체 여건 및 파업 영향력에 따라, 소규모 파업으로 업무차질이 미미할 경우 미참가 인력으로 운영하고, 대규모 파업으로 업무차질이 발생할 경우 해당 협력업체와 계약을 해지하며, 대규모 장기파업으로 업무가 마비될 경우 직장폐쇄 및 원청 인력을 투입하는 등 지역별 파업 대응지침을 마련하고, 내근 파업 시 각 지사별로 '집하 수리센터'를 개설하여 원청에서 수리하도록 조치하고, 외근 파업 시 대체인력 800명을 투입하며, 수수료 지급 등 파업 참가자 조기복귀를 유도하는 등 비상대책안을 활용

○ 공세적 노조 대응

- 기본 방향: 주동자 및 적극 가담자에 대해 근무기강 강조 → 사규 위반 시 징계 → 징계 축적 → 중징계 순으로 법적으로 강하게 압박하고, 부당노동행위 논란이 발생할 수 있으나 강경 대응을 지속하여 조속한 해결 추진
- 비위사실 법적 조치: 2013년 상반기 감사 데이터 분석결과를 토대로 개별면담 및 사유서를 징구한 후 주동자 포함하여 노조원들을 순차적 고소하되, 사유서 작성 내용 및 진정성 등을 토대로 성향을 감안하여 대상자 선별, 비위사실을 폭로하는 시기는 전략적으로 검토
- 센터경영 포기 발생(자진폐업): 잦은 불법적인 집단행위와 경영활동의 어려움을 호소하는 협력업체들에 대해서는 폐업 후 조합원 대상으로 손해배상 청구
- 직장폐쇄: 파업에 돌입하면 노조원의 노무수령 거부의사 즉시 통보, 협력업체 직장폐쇄 시 내근은 파업 미참가자 및 집하 수리센터를 통해 대응하고, 외근은 인근 협력업체에서 업무대행하고, 원청 인력 투입
- 2년 이하 계약직 강성인력, 계약기간 만료 시 계약해지: 협력업체 사정에 따라 계약직 여부, 취업규칙 등을 검토하여 강성 인력 중 1~2년 미만자의 경우 사전 면담을 통해 계약 기간 만료에 따른 계약해지 조치

– 삼성전자 및 삼성전자서비스에서 협력업체 폐업과 관련하여 작성한 문건, 전자서

비스 수리협력사 파업 대응계획 문건에 첨부된 양산센터 조합원 성향 및 최근 동향 문건, 단체교섭 지연 방안 문건, 조합원 및 밴드 가입자 명단 파악 문건, 경총 작성 '삼성전자서비스 협력사 단체교섭 관련 대응 PLAN' 문건, '단체교섭 대응 설명 자료' 문건, 감사팀에서 데이터를 점검하고 검증을 완료하였다고 보고된 일일보고 문건, '자재 허위계리 적발대상 세부 조치계획' 문건, 2003년, 2006년~2009년 그룹 노사전략 문건, 2010년부터 2013년까지 그룹 노사전략 문건, 'CEO세미나 후 각사 사장 동향' 문건, '인사 담당 단체교섭 역량강화 교육(案)' 문건, '복수노조 시행에 따른 대응방안' 문건, 중대사건사고보고체계운영 문건, 삼성전자서비스 이슈 관련 문건, 전자서비스 불법파견 이슈 대응 경과 및 대책 문건, 화상회의 전달사항 문건, CFO(최고결정권자, 경영지원실장) 보고 문건 등 각종 문건이 판결문에 적시됨.

- 사업장 내에 노조가 하나만 있더라도 사업자는 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있다고 판단함.

- 이 사건처럼 제반 사정에 비추어 사용자가 노조 활동을 위축시키기 위하여 공세적 노조대응의 일환으로 노조원들 위주의 표적감사를 실시한다는 의사가 명확한 경우까지 부당노동행위 의사를 부인할 수는 없다고 판단함.

- 피고인들은 삼성그룹 미전실, 삼성전자, 삼성전자서비스, 삼성전자서비스 각 지사 또는 지점, 각 협력업체로 이어지는 노사 관련 지시 및 보고 체계를 활용하여, 삼성그룹의 비노조 경영 방침을 관철하기 위한 '그룹 노사 전략' 및 삼성전자의 '노사 전략'에 따라 노조 설립 준비 단계에서부터 교섭 단계에 이르기까지 체계적으로 이 사건 노조 대응 활동을 함으로써 삼성그룹 미전실 임직원, 삼성전자임직원, 삼성전자서비스 임직원, 협력업체 임직원들과 순차 공모하여 이 사건 노조 와해 전략을 수립한 후 이를 실행하였다고 보았음(공모 공동정범 인정).

- 협력업체 사장의 탈퇴 종용 등으로 인한 지배·개입, 단체교섭 해태 부당노동행위 공소사실은 5년의 공소시효가 완성되었다는 주장에 대하여, 삼성전자 및 삼성전자서비스 측의 피고인들과 순차로 공모하여 범행한 것이므로 공범인 최○석에 대한 공소가 5년의 공소시효가 완료되기 전인 2018. 6. 1. 제기되었다고 판단함.

- 삼성전자서비스지회 대응을 위하여 송○규 등을 통해 월 수천만원의 노조파괴 자문 실시하였는데, 송○규를 기획 폐업 부당노동행위에 대하여는 방조범, 조합원 노조 탈퇴 종용 등으로 인한 지배·개입과 불이익 처분 부당노동행위에 대하여는 공모 공동정범으로 인정함.

- 외관상 협력업체의 교섭 위임을 받는 형식을 통해 단체교섭 지연에 가담한 경총 교섭 담당자들 2명을 부당노동행위 공모 공동정범으로 인정함.

- 삼성전자서비스를 부당노동행위 사용자로 인정하면서, 부당노동행위로 형사 처벌을 하는 경우에도 노동조합법상 사용자성 대법 판례가 적용될 수 있다고 판단함.

> "근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법 '이라 한다)상 사용자에 해당할 수 있다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두 8881 판결 참조). 앞서 본 바와 같이 삼성전자서비스는 협력업체를 사실상 자신의 하부조직처럼 운영 하였고, 소속 수리기사들에게는 근로자파견 관계에 해당할 정도로 실질적이고 구체적인 지배력을 행사하였으므로 노동조합법상 사용자에 해당한다.
>
> 노동조합법 제81조는 "사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다."고 하여 부당노동행위를 규정하고, 제82조 제1항에서 "사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다."고 하여 구제신청 제도를 두고 있으며, 제90조에서 "제 44조 제2항, 제69조 제4항 , 제77조 또는 제81조의 규정 에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다."라는 처벌규정을 두고 있다. 앞서 본 법리가 부당노동행위 구제명령에 관한 것이기는 하지만, 조문 구조상 구제명령 대상이 되는 부당노동행위와 처벌 대상이 되는 부당노동행위에 아무런 차이가 없다. 한편 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 규정한 우리 헌법과 이를 보장하기 위해 제정된 노동조합법의 입법목적에 비추어, 법률에 규정 된 '사용자'의 개념을 문언의 가능한 의미를 벗어나지 않는 범위 내에서 그와 같이 해석한 것이므로 죄형법정주의 원칙상 금지되는 유추해석에 해당한다고 볼 수 없다."(135~136면)

- 양산협력사 사장 등과 공모하여 양산분회 조합원 15명의 성명, 내·외근 여부, 분회

직책, 친밀한 인력, 나이, 직급, 담당제품, 노조몰입도(상, 중, 하), 주요 활동 내용 및 근황 정보를 수집하여 노동조합의 조직 및 운영에 지배·개입하였다고 판단함.

- 삼성전자서비스 지사, 협력업체 대표들을 통해 지회 조합원들의 출신학교, 결혼유무, 이혼여부 및 사유, 채무 등 재산상태, 성향평가, 노조탈퇴 등에 영향을 미칠 수 있는 지인 등 친분관계, 개인비리, 재판진행상황 등 개인정보, 노조가입 및 탈퇴 동기, 노조 직책, 파업참여 여부, 정신병력 등 민감정보 취합하여 관리. 관련하여 개인정보보호법위반으로 인정.

- 이 사건에서 수리기사들의 성향에 관한 정보는 성명이나 소속 사번 등 개인식별정보뿐만 아니라 이와 결합하여 개인을 알아볼 수 있는 것으로 그 정의에 부합하므로 개인정보에 해당함.

- 개인정보보호법 제74조 제2항 양벌규정에 따라 개인정보처리자가 아닌 당해 업무를 실제로 집행하는 사람에게까지 벌칙 규정의 적용대상자가 확장되므로, 개인정보취급자인 팀장이 수리기사들의 개인정보를 제공한 경우에도 제공받은 행위 처벌 가능함.

"개인정보 보호법 제2조 제5호는 '업무를 목적으로 개인정보파일을 운용하기 위하여 스스로 또는 다른 사람을 통하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체 및 개인 등'을 개인정보처리자로 규정 하고, 제28조 제1항에서 "개인정보처리자는 개인정보를 처리함에 있어서 개인정보가 안전하게 관리될 수 있도록 임직원, 파견근로자, 시간제근로자 등 개인정보처 리자의 지휘·감독을 받아 개인정 보를 처리하는 자(이하 '개인정보취급자'라 한다)에 대하여 적절한 관리·감독을 행하여야 한다."고 하여 개인정보처리자와 개인정보취급자를 구별하고 있으므로 이 사건에서 수리기사들에 대한 개인정보처리자는 인사정보를 관리하는 '협력업체' 법인이고 팀장들은 개인정보취급자에 해당한다. 한편 개인정보보호법 제71조 제1항은 '제17조 제1항 제2호에 해당하지 아니함에도 같은 항 제1호를 위반하여 정보주체의 동의를 받지 아니하고 개인정보를 제3자에게 제공한 자 및 그 사정을 알고 개인정보를 제공받은 자'를 처벌한다고 규정하고, 개인정보 보호법 제17조 제1항은 "개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공할 수 있다."고 하여 개인정보처리자의 제공행위만을 처벌 대상으로 삼고 있기는 하다.

그러나 개인정보 보호법 제74조 제2항은 "법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법 인 또는 개인의 업무에 관하여 제71조부터 제73조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다."고 규정하고 있다. 이는 개인정보처리자가 아닌 당해 업무를 실제로 집행하는 사람에게까지 벌칙 규정의 적용대상자를 확장하는 것이므로(대법원 1999. 7. 15. 선고 95도2870 전원합의체판결, 대법원 2015. 12. 10. 선고 2015도3540 판결 등 참조), 이 사건 협력업체의 팀장들 모두 양벌규정의 취지에 따라 개인정보 보호법 제17조 제1항, 제71조 제1호의 적용대상자가 된다.

개인정보 보호법 제2조 제1호는 개인정보에 대하여 "살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다."고 규정 하고 있다. 이 사건에서 수리기사들의 성향에 관한 정보는 성명이나 소속 사번 등 개인식별 정보뿐만 아니라 이와 결합하여 개인을 알아볼 수 있는 것으로 그 정의에 부합하므로 개인정보에 해당한다."(239~241면)

- 취업을 방해할 목적으로 통신을 하는 경우에도 근로기준법 제40조 위반이 되므로, 피고인들이 순차 공모하여 2013. 6. 6. 동래 내근협력업체 대표 하○섭에게 전화하여 '위○일, 신○섭 채용을 배제하라.'는 취지로 말한 행위 근로기준법 제40조 위반으로 처벌됨.

"근로기준법 제40조는 "누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다."고 규정하고 있다. 피고인들이 제출한 입법 관련 자료에 따르면 취업 방해 목적으로 이른바 '블랙리스트'를 작성하는 경우를 처벌하려는 것이 위 조항을 신설한 주된 목적 중 하나라는 점은 인정할 수 있다. 그러나 위 조항은 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하는 경우와 함께 취업을 방해할 목적으로 통신을 하는 경우를 처벌하는 규정으로 보는 것이 문맥상 자연스럽다. 반면 피고인들이 금지행위라고 주장하는 '비밀 기호 또는 명부를 통신을 하여서는 아니 된다'는 문구는 어법상으로도 맞지 않거나 어색하다. 또한 이를 '비밀 기호 또는 명부를 작성하여 사용하거나 통신하는 행위'를 처벌하는 규정이라고 선해하려면 위 조항의 맨 끝 문구는 '통신을 하여서는 아니 된다'가 아니라 '통신하여서는 아니 된다'가 되어야 한다. 이러한 점들에 비추어 보면,

입법자의 의도는 꼭 비밀기호 또는 명부를 작성 하거나 사용하지 않았다고 하더라도 취업을 방해할 목적으로 통신하는 행위 또한 처벌 대상으로 삼은 것이라고 봄이 타당하다. 피고인들의 주장과 같이 그 문구를 한정하여 해석해야 할 별다른 이유가 없다."(244면)

- 삼성전자서비스는 경찰청 정보국 소속 경찰 김○환 및 양산경찰서 경찰 등에게 뇌물을 공여하고 염호석 장례식장에서 112 신고를 하여 경찰병력이 투입되도록 하여 이 사건 노조를 진압하였으며, 교섭에 관여한 사실을 확인함.

- 삼성전자서비스는 협력업체들과 형식적인 도급계약 체결한 후 협력업체 수리기사들을 삼성전자서비스 관리자의 지휘, 명령 아래 전자제품 수리 업무에 종사하도록 함으로써 위법한 근로자파견의 역무를 제공받았다고 인정함.

○ 삼성전자서비스의 협력업체 수리기사들에 대한 지휘·명령 및 협력업체 수리기사들의 실질적인 사업 편입

"삼성전자서비스는 1998. 10. 27. 삼성 전자 서비스사업부가 독립 하여 설립된 법인으로, 전자제품 수리, 판매 유지보수 등을 그 목적으로 하는데, 서비스 물량의 대부분(약 98%)을 협력업체에서 처리한다. 삼성 전자서비스의 정직원들은 대부분 협력업체 수리기사들의 업무를 관리하는데 투입 되었다. 앞서 본 삼성전자서비스의 구조와 협력업체 및 수리기사들이 차지하는 비중을 고려할 때, 그들이 수행하는 업무는 '실질적으로 편입' 되었다는 표현을 사용할 필요 없이 삼성전자서비스 사업의 거의 대부분을 차지하는 본질적인 부분이다."(125면)

"협력업체 직원들은 불법파견 이슈가 제기되기 전까지 '삼성전자 서비스센터'에서 삼성전자서비스 로고가 붙은 근무복(명함과 신분증도 마찬가지)을 입고 근무하였다. 일반인들은 대부분 협력업체 수리기사들을 삼성전자서비스의 직원으로 인식 하고 있었고, 삼성 전자서비스는 자신의 직원으로 인식 되는 수리기사들과 그들이 소속된 전국의 협력업체를 통일적으로 운영·관리할 필요가 있었다. 여기에 특정 회사인 삼성전자의 제품만을 수리하는 업무 특성상 불가결하게 삼성전자서비스의 지휘·명령이 전제되어 있다."(125~126면)

"위와 같은 전산시스템은 삼성 전자서비스가 수리기사들에게 직접 업무를 부여하고 지휘·명령을 한다고 볼 수 있는 중요한 징표이다."(127면)

"업무 특성상 개별적이고 직접적인 지휘나 작업 지시가 필요한 것으로 보이지도 않는다."(128면)

"SV의 업무목표 및 평가요소가 협력업체를 평가하는 항목과 동일하다. SV로서는 담당 협력업체가 좋은 지표를 달성하도록 직·간접적으로 수리기사들에게 지휘·명령권을 행사할 수밖에 없는 구조였다."(128면)

○ 협력업체 독자적인 결정권 행사 및 독립적 기업조직, 설비 구비 여부

"아래 2.항에서 노동조합법위반의 점 에 관하여 자세히 살펴보는 바와 같이, 삼성전자서비스에서는 그룹의 비노조 경영 방침 및 노사전략에 따라 우월한 지위를 이용하여 협력업체 사장을 통해 소속 수리기사들에게 각종 부당노동행위를 하였다. 협력업체 사장은 삼성 전자서비스의 지시에 따라 소속 직원들의 개인정보와 성향, 동태 등을 보고하고, 노조 가입 탈퇴를 종용하고, 노조원들에게 불이익 한 처분을 하고, 시키는 방법대로 단체교섭을 지연시키고, 추출해준 명단에 따라 표적 감사를 실시하기도 하였고, 나아가 재계약 불희망이나 계약기간 내 폐업 지시 또는 유도마저도 거부할 수 없을 정도로 삼성 전자서비스에 종속되어 있었다."(129면)

"협력업체 사장은 삼성 전자서비스에서 제시한 가이드라인(협력업체를 규모에 따라 소형, 중형, 대형, 초대형으로 나누어 사장이 가져갈 적정한 월급을 정한 것)에 따라 일정한 월급을 받을 뿐, 경영을 통해 수익을 남길 여지는 사실상 없었다."(131~132면)

○ 다른 일부 사정에 관하여(원고용주 소속 근로자와 제3자 소속 근로자의 업무가 구별되는지)

"삼성전자서비스 직영 센터 수리기사들이 일반 수리 외에도 신제품 등 기술교육, 품질개선정보활동, 프리미엄 신제품 및 VIP 고객 수리, 난(難)수리 지원 등 협력업체 수리기사와 다소 차이나는 업무를 수행한 사실은 인정 된다. 그러나 원고용주 소속 근로자와 제3자 소속 근로자의 업무가 구별되는지를 근로자파견 관계의 판단 요소로 삼는 것은, 자동차 부품 생산 등 제조업 공정이나 호텔 청소, 관리업과 같이 이들이 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우에 의미가 있다. 삼성 전자서비스 직영 센터 수리기사들과 협력업체 수리기사들은 같은 공간에서 근무하지 않고, 직영 센터는 전국에 7개에 불과하여 규모상 협력업체와 큰 차이가 있으므로 이들을 동일선상에 놓고 비교하는 것은 타당하지 않다. 뿐만 아니라 기본적으로 일반 수리를 포함한 전자제품 수리 및 개선 업무라는 측면에서 크게 구별 되는 것도 아니다. 삼성전자서비스 직영 센터 수리기사들이 다소 차이나는 업무를 수행한다는 사정은 근로자파견 관계를 부정할 만한 요소가 될 수 없다."(133~134면)

– 피고인들에 대한 공통된 양형사유로 반(反) 헌법적인 태도의 일관성과 적나라함, 조직적인 대규모 부당노동행위이며 그 규모와 파급력에서 전례를 찾아보기 어려움, 향후 이와 같은 반 헌법적인 행위 재발 방지 필요성, 부당노동행위 형사 처벌 조항의 취지 등을 고려함.

"우리 헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."고 하여 근로자가 노조를 설립하고 활동하는 것을 헌법상 권리로 보장하고 있다. 그런데 삼성그룹 노사전략의 '악성 노조 바이러스' 등 표현에서 볼 수 있듯이, 문건에 드러난 피고인들의 노조에 대한 반(反) 헌법적인 태도는 일관되고 적나라하다. 삼성 그룹의 미전실에서는 반 헌법적인 요소를 포함하는 비노조 경영방침 에 따라 '노조를 와해, 고사화' 하도록 그룹 노사전략을 수립하고 이를 각 계열사와 자회사에 전파하였으며, 반복된 복수노조 대응태세 점검을 통해 노조가 설립되는 경우 해당 항목별로 즉시 대응할 수 있도록 직원들을 '훈련'시켰다. 삼성전자 및 삼성전자서비스의 임직원들은 이에 따라 이 사건 노조에 대하여 3년이 넘는 기간 동안 지속적으로 조직적인 부당노동행위를 계획하고 실행하였다. 피고인들이 이 사건 노조에 대한 대응으로 '노조활동은 곧 실직'을 표방하고 '그린화'를 추진하는 과정 에서 수많은 노조원들이 조합에서 탈퇴를 강요받고, 개인정보를 탈취당하고, 생계를 위협받는 등 큰 고통을 받았고, 2명의 노조원이 자살하는 안타까운 결과까지 발생했다.

이 사건은 피고인들이 삼성전자서비스 협력업체에 태동하는 노동조합에 대응하여 회장 직속 미전실의 고위 임원에서부터 삼성전자와 삼성전자서비스의 경영진과 각 협력업체 직원에 이르기까지 수반되는 여러 위법 요소를 감수하고 노조를 와해시키기 위하여 일사분란하게 움직인 것이다. 이는 조직적인 대규모 부당노동행위라고 할 수 있고, 그 규모와 파급력 에서 전례를 찾아보기 어렵다. 그 무렵 피고인들이 지속적으로 부당노동행위의 의심을 받아왔고 고소도 당했지만 뚜렷한 물증이 없어 수사가 진행되지 못하던 중 검찰에서 이명박 전 대통령에 대한 삼성 측의 다스 소송비 대납 사건 관련 자료를 압수수색하는 과정 에서 삼성 측 하드디스크가 압수됨으로써 우연히 드러났다. 피고인들이 순차적으로 공모하여 위법을 감수하고 노동조합에 대하여 저지른 이 사건을 그 죄책에 상응하게 처벌함으로써 자기 점검 및 통제의 계기로 삼고 향후 이와 같은 반헌법적인 행위가 다시 발생하는 것을 방지할 필요가 있다.

피고인들은 미국, 일본과 달리 우리나라에서만 부당노동행위를 형사처벌하고 있다는 점을 강조하고 있다. 노사관계는 서로 대립하는 성격을 갖고 있어 부당노동행위가 일부 발생하는 것을 완벽 하게 차단하기는 어렵고, 비교적 가벼운 행위까지 형사처벌 대상으로 삼는 것에 대한 비판적인 견해가 있는 것도 사실이다. 그러나 위와 같은 형

사처벌 조항은 노동쟁의와 관련된 우리나라의 역사적 경험과 특유의 현실에 비추어 형사 처벌 없이 노동위원회의 사후적 구제명령만으로는 헌법상 근로자의 단결권 등을 제대로 보장하기 어렵다는 국민적 공감대가 형성되어 도입된 것이므로 이에 관한 입법자의 의도 역시 충분히 고려되어야 한다.(260~261면)

4) 다른 계열사에 대한 그룹 노사전략 실행

- 삼성은 노동조합이 조직되지 않은 '평상시'에도 노동조합 설립에 대비하여 전체 계열사 문제인력을 지정하고 해당 문제인력 전담자를 지정하여 면밀한 동향파악 실시. (사외) 반삼성 인물과 단체에 대한 동향 파악도 실시.(2011년 그룹노사전략 문건에 기재)

- 삼성그룹 미전실 강○훈 부사장 등은 '그룹노사전략'에 따라 노조와해 수단으로 활용할 목적으로 개인정보처리자인 각 계열사 등의 인사담당자들로부터 지속적으로 소위 '문제인력'들의 노조가입여부 및 동기, 노조설립 시도 및 노조관계자 접촉 여부, 동향 등 직원들의 민감 정보 및 직원들의 가족관계, 성향, 경제적 상황 등을 제공받아 관리함 / 중공업, 테크윈, 전자, 물산, 증권, 화재, SDI, 에스원, 정밀소재, 의료원 등에 대한 사찰 문건 존재(이번 사건에서 기소는 극히 일부 기간의 개인정보보호법위반 혐의에 한정됨)

- 미전실의 각 계열사 복수노조 대응태세 점검과 관련하여 작성된 체크리스트에는 현 문제인력 분류 및 등급별 List-up 관리, 현 문제인력 프로파일(인적사항, 성향, 계보도 등) 관리, 문제인력 동향파악, 문제인력 감축실적 등의 내용 포함.

- 환경운동연합, 민우회, 민족문제연구소, 국제민주연대, 향린교회 등 외부 시민단체/종교기관을 '불온단체'로 칭하며 각 계열사 직원들의 불온단체 기부내역 파악.

4. 판결의 의미와 향후 과제

1) 판결의 의미

가) 조직적 노조파괴 전략의 확인과 처벌

- 삼성그룹의 무노조경영 정책은 널리 알려져 있었고, S문건을 통해 노조파괴 전략이 확인되었음. 협력업체 폐업, 각종 부당노동행위 등이 삼성그룹 차원의 조직적인 노조탄압이라는 의구심은 매우 컸으나 구체적인 증거가 확보되지 못 했었음.

- 그간 의심했던 모든 일들이 삼성그룹-삼성전자 등 계열사-자회사와 협력업체간 조직적인 공모와 실행으로 이루어졌음이 밝혀지고, 여기에 경총 담당, 경찰, 대항노조 위원장 등의 관여가 드러났으며, 대부분의 공소사실이 유죄로 인정되었음.

- 조직적인 대규모 부당노동행위이고 그 규모와 파급력에서 전례를 찾아보기 어렵다고 보면서 실형 등을 선고하였음.

나) 법리적으로 유의미한 판단

- 삼성그룹 노조파괴 판결문들은 법리적으로도 여러 유의미한 판단을 하였음.
- 비신분범이 신분범인 사용자에 가공하여 부당노동행위 공범이 될 수 있음, 노동조합법상 사용자 법리는 형사처벌시에도 적용될 수 있음, 조합원 징계가 위력에 의한 노조 업무방해죄가 될 수도 있음, 일련의 노조 업무방해행위와 부당노동행위는 포괄일죄가 될 수도 있음, 개인정보보호법상 양벌규정에 따라 개인정보처리자가 아닌 자의 제3자 개인정보제공과 제3자 취득행위도 처벌 가능함, 취업 방해 통신도 근로기준법 위반으로 처벌 가능함, 파견법위반 판단 부분 등.

2) 향후 과제

가) 사과와 피해회복

- 삼성전자와 삼성물산은 12. 18. 대국민 사과문을 발표했음. 대국민 사과문에는 “과

거 회사 내 노조를 바라보는 시각과 인식이 국민의 눈높이와 사회의 기대에 미치지 못했음을 겸허히 받아들인다.", "미래지향적이고 건강한 노사 문화를 만들어 나가겠다."는 내용이 담겼음. 그러나 정작 삼성그룹은 이 사건의 피해자인 노조와 조합원들에게 사과를 하지 않았음.

- 노조파괴 과정에서 노조가 입은 피해와 조합원들이 겪은 고통은 어떤 것으로도 치유될 수 없지만, 가해자인 삼성그룹은 최소한 피해자들에게 진심을 담은 사과와 재발방지 대책 마련 약속, 피해 회복에 대한 방안을 제시해야 할 것임.

나) 추가 수사와 처벌

- 미전실은 삼성그룹 회장 이○희, 부회장 이○용을 정점으로 하는 컨트롤타워 역할을 하면서 각 계열사 업무를 조정하고 통제하는 역할을 수행하였음. 미전실에서 이○희 회장에게 보고하기 위한 '복수노조 시행에 따른 대응방안' 문건('A보고'문건)에도 그룹 노사전략과 일치하는 내용 및 노조 설립 가능성을 차단하겠다는 내용 포함. 그 외에도 회장님 경영철학 전파 문건, 미전실 최○성 실장(부회장)의 당부 등 기소되지 않은 윗선에 대한 증거가 판결문에 수차례 언급됨.

- 기소되지 않은 윗선에 대한 추가 수사가 필요함.

- 한편, 삼성 다른 계열사 문제인력 정보 취합, 사외 반삼성 인물과 단체에 대한 동향 파악 등에 대하여 추가 수사가 필요함.

다) 부당노동행위에 대한 강제수사와 처벌 강화

- 금속노조는 2013년 11월경 삼성전자서비스, 삼성그룹 미전실 등에 대하여 S문건을 근거로 협력업체의 부당노동행위(노조탈퇴 종용, 교섭해태, 표적감사 등)에 대한 공범으로 고소한 바 있음. 그런데 실질적으로 수사가 진행되지 않다가 검찰에서 이명박 전 대통령에 대한 삼성 측의 다스 소송비 대납 사건 관련 자료를 압수수색하는 과정에서 삼성 측 하드디스크가 압수됨으로써 우연히 증거가 확보되었고, 이후 본격적으로 수사가 진행되었음.

– 이처럼 부당노동행위 증거는 사용자의 은밀한 영역에 있을 가능성이 높기 때문에 어떤 범죄보다 검찰의 강제수사가 필요한 범죄임. 부당노동행위 사건에 있어서 검찰의 적극적인 강제수사가 요구됨.

– 지난해부터 재계는 국제노동기구 핵심협약 비준을 위한 입법요구 중 하나로 사용자 부당노동행위 형사처벌 조항 폐지를 주장해 오고 있음. 그러나 이 사건과 같은 조직적인 노조파괴 범죄가 불과 얼마 전까지 일어났고, 삼성그룹의 무노조 정책에 대해 칭송하고 무노조 경영 포기에 대하여 우려하는 19세기적인 시각이 여전히 존재하므로, 대한민국에서는 아직도 부당노동행위에 대한 강력한 처벌이 필요함. 이는 헌법상 기본권인 노동3권을 보호하기 위한 국가의 의무임.

발제 2

노조파괴 범죄의 재발방지를 위한 방안[1)]

김상은 / 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사

1. 서론

2013년 심상정 의원이 '2012년 S그룹 노사전략'문건을 폭로하면서 드러난 삼성그룹 차원의 노조파괴 사건에 대한 법적 판단이 지난 12월 13일(서울중앙지방법원 2019고합25, 이하 '삼성에버랜드사건'이라 함)과 12월 17일(서울중앙지방법원 2018고합557 등, 이하 '삼성전자서비스사건'이라 함) 6년 만에 내려졌다. 삼성전자, 삼성전자서비스, 삼성에버랜드 전·현직 임원과 이들을 도운 외부세력 등 39명이 유죄 판단을 받았다. 특히 이상훈 의장과 강경훈 부사장 같은 전·현직 고위급 임원은 노동조합 및 노동관계조정법위반 등으로 최대 1년 6개월의 실형을 선고받고 구속되었다.

그런데 삼성에버랜드사건은 2015년 검찰이 무혐의 처분하였고, 삼성전자서비스사건은 2016년 고용노동부가 불기소 의견으로 송치한 후 처분없이 수사중단 상태에 있었다. 역사적 사실은 하나인데, 그때와 지금은 무슨 차이가 있었던 것일까. 이하에서는 위 사건의 경과를 살펴본 후 삼성에버렌드사건과 삼성전자서비스사건의 종전 수사의 문제점 및 향후 노조파괴 범죄의 재발 방지를 위한 방안에 대하여 살펴본다.

1) 고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서 중 '노조 무력화 및 부당개입 관련 실태와 개선(159-250)'을 보완한 글이다.

2. 종전 수사의 문제점

가. 삼성에버랜드 사건

1) 경과

- 2010.12.경 삼성그룹 미래전략실(이하 '미전실'이라 함) 설치. 2010~2013 삼성그룹 미전실 노사파트, 삼성그룹의 비노조 경영 방침을 구체화한 '그룹노사전략' 수립하고 정기적인 사장단 세미나, 임원교육 등을 통해 계열사 등에 그 시행을 지시

- 2011. 6.경 사측은 노조 설립 움직임을 감지하고 에버랜드 상황실을 구성하고, 6. 20. 친사노조(에버랜드노조, 이른바 대항노조)를 설립하여 6. 29. 단체협약 체결

- 2011. 7. 13. 삼성노조 설립 (위원장 박원우, 부위원장 조장희. 이후 금속노조 가입, 삼성지회로 명칭 변경)

- 2011. 7. 18. 조장희 해고, 11. 4. 김영태 정직 2개월 처분

- 2013. 10. 14. 심상정 의원, '2012년 S그룹 노사전략' 문건 공개

- 2013. 10. 22. 서울중앙지검 고소 후 10. 25. 삼성지회 外 9인, 이OO 등 15명을 노조법 및 개인정보보호법 위반으로 고용노동부에 고소 (14. 1. 9. 이OO 등 21명 추가 고소)

- 2014. 1. 23. 서울행정법원(2012구합10185), '2012년 S그룹 노사전략'문건이 삼성그룹에서 작성된 사실 인정

- 2015. 1. 26. 서울중앙지검 공안2부, 에버랜드 리조트사업부장 등 3명에 대해 조장희에 대한 부당해고 등이 부당노동행위에 해당한다는 이유로 약식명령청구 (2015. 2. 6. 서울중앙지방법원 2015고약1373호 벌금 1,000만원 또는 500만원 약식명령), 이OO 외 임직원 14명 노조법 위반 고소 고발 무혐의 처분. 노조 2. 26. 검찰 항고, 항고기각 결정. 노조 6. 5. 재정신청, 법원 기각 결정

- 2015. 6. 12. 서울고등법원(2014누2340), 2016. 12. 29. 대법원(2015두2895), 조장희 삼성노조 위원장 해고 및 노조 유인물 배포 방해 부당노동행위 판결 확정. “삼성그룹이 작성한 ‘2012년 S그룹 노사전략’ 문건에 의하면 삼성에버랜드는 삼성노조를 소멸시키기 위해 조 부위원장을 해고한 것”으로 판단

- 2017. 3. 22. 국제노동기구 329차 이사회, 한국 정부에 삼성 문건 검찰 수사 결과 지체없이 통보할 것 권고

- 2018. 4. 2. 검찰이 ‘다스 소송비 대납’ 수사과정에서 2013년 ‘S그룹 노사전략’ 문건을 포함한 노조파괴 관련 문서 6,000여건 확보, 재수사 시작

- 2019. 12. 13. 서울중앙지방법원, 강경훈에게 징역 1년 4개월(법정구속 안 함) 등 13명을 업무방해 등 사건에 대해 유죄판결 선고

2) 문제점

2014. 12. 8. 서울중앙지검에 송치된 수사기록에 따르면 고용노동부는 ‘2012년 S그룹 노사전략 문건은 작성하다 중단했던 문건을 누군가 유출해서 수정한 것이다’는 삼성 측 주장이 신빙성이 있다고 믿으면서, 고소인측이 구체적인 증거자료 및 문건 제공자를 밝히지 않았음을 불기소의견의 주된 논거로 삼았다. 그러나 다음의 사정을 살펴보면 당시 수사는 삼성측에 면죄부를 준 것이 명백하다.

첫째, **당시 피의자 및 참고인 진술을 통해 문건의 작성지시 과정과 작성자, 장소 등이 특정되었음에도 삼성 측의 허위진술을 반박하기 위한 강제수사에 착수하지 않았다.** 피의자 및 참고인들의 문건의 작성경위에 대해 다음과 같이 진술했다. 즉, 2011. 11.말 경 조OO(당시 삼성인력개발원 상무)이 이OO(삼성경제연구소 인사조직실 상무)에게 2011. 12. 21. 있을 임원세미나에서 사용할 토의용 참고자료 작성을 요청하였고, 이OO은 부하 직원인 삼성경제연구소 과장 공OO과 권OO에게 이를 작성토록 지시하였고, 공OO(正) 권OO(副)은 3주 정도 함께 작업을 진행했고 2011.12.14. 이OO이 자료를 가져오도록 지시하자 공OO이 작업중인 내용을 출력, 전달하는 등 문건의 용도, 작성 지시자 및 작성자에 대한 구체적인 진술이 확보되어 있었던 것이다.

둘째, **문건의 지위여부에 대한 삼성 측의 진술이 번복되어 신빙성이 의심되는 상황이었음에도 삼성 측의 진술을 그대로 믿고 삼성그룹 차원으로까지 수사를 확대하지 않았다.** 즉, 삼성 측이 심상정 의원이 문건을 폭로한 직후 JTBS에 보낸 설명자료에서 '노조의 부작용 때문에 노조가 필요없는 회사를 만들고자 노력'했다고 인정했음에도 고용노동부는 삼성 측이 진술을 번복하였다는 이유만으로 삼성그룹 차원에 대한 수사를 중단했던 것이다.

셋째, **삼성 측이 작성했다고 인정한 부분(특히 에버랜드 노조설립 과정에서 해당내용이 그대로 실행)만 보아도 삼성그룹 차원의 노조파괴행위가 있었음을 알 수 있었기 때문에 이에 대한 적극적인 강제수사가 필요했었다.** 조장희 등에 대한 징계, 문제인력 관리방안, 문제 행위를 채증해 유사시 대응하는 방안, 친사(親社)노조의 설립과 단체협약 체결방안, 삼성노조에 대한 방탄노조라는 공격 전술은 삼성 관계자가 개입하지 않고서는 만들 수 없는 내용이 포함되어 있어 해당 문건이 삼성 측이 작성했다는 점을 인정하기에 충분했었기 때문이다.

그럼에도 당시 고용노동부와 검찰은 삼성그룹 등에 대한 압수수색 등을 통해 삼성그룹 차원의 노조파괴 전략에 대한 실체를 밝히지 아니한 채 에버랜드 일부 직원을 약식명령 청구 한 것 이외에 나머지 이OO 외 임직원 14명을 불기소 처분했다.

이에 반해 2018년 수사의 경우 미전실근무자들의 하드디스크 외장하드 등 저장매체에 저장한 문서에 대한 압수수색 등 적극적인 강제수사를 통해 삼성측이 그룹 미전실에서 그룹노사전략(노조파괴전략)을 수립하였고, 각 계열사가 이에 따라 노조파괴 전략을 실행한 사실을 파악한 후 노조 측이 그동안 제기한 삼성그룹차원의 노조파괴 주장이 사실이었음을 밝혀냈다.

나. 삼성전자서비스 사건

1) 경과

- 2010.12.경 삼성그룹 미전실 설치. 2010~2013 삼성그룹 미전실 노사파트, 삼성그룹의 비노조 경영 방침을 구체화한 '그룹노사전략' 수립하고 정기적인 사장단 세미나, 임원교육 등을 통해 계열사 등에 그 시행을 지시

- 2013. 6.경 삼성그룹측은 노조설립 움직임을 파악한 후 삼정전자서비스 본사 건물에 종합상황실을 설치한 후 이 사건 노조 대응활동을 지시

- 2013. 6. 10. 동래 외근 협력업체에서 노조설립 징후 포착하자 전격 폐업

- 2013. 6. 20~2016. 11.경까지 노조원들에게 탈퇴 종용 등 16회에 걸쳐 노동조합의 조직 또는 운영에 지배개입

- 2013. 6. 26, 7. 22. 노조 측 삼성전자서비스 대표 및 직영 SV, 협력업체에 대해 고용노동부 경기지청에 부당노동행위(노조활동 방해, 탈퇴 종용, 지배개입 등)고발

- 2013. 7. 11. 삼성전자서비스 협력업체 노동자 486명, 서울중앙지방법원에 근로자지위확인소송 제기(13. 9. 2. 518명 2차 소송)

- 2013. 7. 14. 금속노조 삼성전자서비스지회 창립총회 (40개 센터 386명)

- 2013. 7. 24.~12. 19. 삼성 측, 미리 마련한 시나리오에 따라 13개협력업체에 대한 단체교섭 해태, 경총에 교섭권 위임

- 2013. 9. 16 고용노동부, 삼성전자서비스 파견법위반 관련 수시감독 결과 발표 : 파견법 위반 아님

- 2013. 9. 28.~10. 22. 삼성 측, 협력업체별 '표적감사' 진행 : 25개 센터 감사인원 95명 중 조합원 85명, 조합 임원급 8명 중 6명, 대의원 19명 중 8명 포함

- 2013. 10. 14. 심상정 의원 '2012년 S그룹 노사전략' 문건 폭로. 이후 10.17. 삼성공대위, 삼성전자서비스와 협력업체의 조합원 표적감사, 부당인사발령, 백색테러, 교섭거부 등 노조탄압 중단 촉구 기자회견 개최

- 2013. 10. 30. 노조, 박상범 대표이사 등 관계자 5개 지방노동청에 부당노동행위 고소장 접수

- 2013. 10. 31. 삼성전자서비스 천안센터 최종범 조합원 자결

- 2013. 11. 6.~2014. 6. 13. 고용노동부 삼성전자서비스 고소사건 관계자 회의 1~8차 진행

- 2014. 1. 20. 송○규 등, 노조와해전략 수립 등의 용역을 제공하고 매월 자문료 3000만원, 성공보수 연 1억 4000만원을 삼성전자로부터 받기로 자문계약 체결(송○규 단독으로, 2014. 6. 1.부터 2018. 2. 1.까지 매월 자문료 2,000만원 자문계약 체결)

- 2014. 3. 8. 해운대 협력업체, 2014. 3. 31. 아산, 이천 협력업체 폐업

- 2014. 5. 15. 양산분회장 염호석 '저 하나로 인해 서비스지회의 승리를 기원한다. 좋은 결과가 나오면 그 때 화장해 달라.'는 유서를 나기고 자결

- 2014. 5. 18. 삼성전자서비스 대표이사 및 인사팀장, 염호석의 장례가 勞組葬으로 진행되는 것을 막기 위해 경찰관(김정환 등)의 도움으로 염호석의 아버지에게 합의금 6억 원 제공하기로 한 후, 2014. 5. 20. 밀양소재 화장장에서 화장

- 2015. 11. 15. 하청업체 일부 기소의견으로 송치, 울산스마트서비스○○사장, 약식명령 200만원

- 2016. 3. 8. 원청(삼성전자서비스) 부당노동행위 사건 불기소의견 검찰 송치. 이후 2018. 4. 2. 삼성 노조파괴 관련 확보시까지 수사중단

- 2017. 3. 24. ILO 329차 이사회(3월9~24일, 제네바) 삼성그룹, 삼성전자서비스 및 그 하청업체에서 벌어진 결사의 자유 탄압 건에 대한 중간보고서, 한국정부 권고 채택

- 2018. 4. 2. 검찰이 '다스 소송비 대납'수사과정에서 삼성 노조파괴 관련 문서 6,000여건 확보, 원점에서 재수사 시작

- 2019. 12. 17. 서울중앙지방법원, 강경훈(삼성전자 부사장)에게 징역 1년 6개월 포함 26명을 노동조합 및 노동관계조정법 등 사건에 대해 유죄판결 선고

2) 문제점

첫째, 당시 고용노동부는 2012년 S그룹 노사전략'문건이 삼성 측에서 작성된 문건이 아니라는 삼성에버랜드사건에서의 판단(삼성전자서비스사건에서 이에 대한 별도의 수사를 하지 않음)을 그대로 수용하였고, 이에 따라 삼성전자서비스 등 원청 사용자에 대한 수사에 대한 압수수색 등 강제수사가 전혀 없었다.

둘째, 2013년 표적감사 등 삼성전자서비스(원청) 부당노동행위 수사시 원청인 삼성전자서비스가 협력업체의 부당노동행위에 관여한 정황이 발견됨에 따라 고용노동부는 삼성전자서비스에 대해 압수수색 등 강제수사를 통해 삼성그룹-삼성전자서비스 사용자의 부당노동행위를 처벌하고 중단시킬 수 있었음에도 몇 차례 검토했던[1] 강제수사를 실시하지 않아 결과적으로 실체 규명에까지 이르지 못하였다.

셋째, 협력업체의 노조탈퇴 종용 등 각종 부당노동행위에 대해 2014년 협력업체 울산스마트서비스(주)의 경우처럼 원청 사용자와의 공모 혐의가 뚜렷한 문서(조직안정화방안)가 폭로되는 등 강도 높은 강제수사가 필요한 사례들이 존재하였음에도 강제수사에 나아가지 않은 채 고용노동부는 원청 사용자들을 무혐의 의견으로 송치한 잘못이 있다.

3. 노조파괴 범죄의 재발방지 방안

가. 그룹사 차원 부당노동행위에 대한 엄격처벌 및 근절방안 마련

1) ① 14. 1. 28. 노사관계법제과 <삼성전자서비스 고소고발 관련 압수수색 검토> : 표적감사 근거자료인 오류데이타를 원청인 삼성전자서비스에서 제공하였는바, ... 의도적으로 조합원에게 불리하게 제공하였는지 의심된다는 수사 감독관 의견에 원청 관할인 경기지청에서 전산데이터 원본을 확인하기 위해 압수수색 필요, ② 14. 5. 21. 노사관계법제과 <삼성전자서비스 협력업체 '표적감사' 고소 관련 압수수색 검토> : 표적감사 수사를 위해 삼성전자서비스에서 협력센터에 보낸 감사자료(이상데이터)를 확보하려 했으나 17개 센터 중 8개 센터에서 미제출 또한 원청에서도 협력사 송부 후 폐기했다고 주장하여 자료존재 여부 및 고소내용 확인을 위하여 협력사, 삼성전자서비스 감사그룹, 메인서버 저장소 등 압수수색 필요

삼성그룹 등이 한국사회 노사관계에서 미치는 영향을 고려할 때 그룹차원에서 조직적 노조파괴 행위가 확인되었거나 의혹이 제기되고 있는 사업장에 대한 수사 또는 특별근로감독을 통하여 그룹사 차원의 계열사 및 하청업체 노동자들에 대한 부당노동행위를 강력히 처벌하고, 근절방안을 마련해야 한다.

나. 부당노동행위 사건에 대한 공안적 시각을 탈피하고, 노동권 보호 관점 정립 필요

부당노동행위에 대한 검찰의 기소율은 일반 형사사건에 비추어 기소율이 현저히 낮았다. 이는 수사기관이 노동사건을 공안적 시각에서 접근했던 관행에서 비롯된 것으로 종전의 편향된 시각으로 인하여 부당노동행위에 대한 신속하고 공정한 수사는 기대하기 어렵다. 문재인 정부는 검찰 '공안부'를 '공공형사부'로 명칭을 변경하였으나, **해방 이래 인권유린의 핵심기구였던 '공안부' 수사에 대한 철저한 자기반성을 통한 공안수사의 기조변경이 없다면 명칭을 변경하는 것만으로 이후 사용자의 부당노동행위에 엄중한 수사를 기대하기 어렵다.**

따라서 부당노동행위는 헌법상 기본권인 노동3권을 침해하는 중대범죄임을 명확히 인식할 필요가 있으며, 수사기관은 노조와 노동자의 기본권보호의 관점에서 부당노동행위 수사에 적극적으로 임할 필요가 있다.

다. 적극적 수사 및 강제수사의 필요성

① 적극적이고 신속한 수사의 필요성

사용자의 부당노동행위는 노무법인 등 컨설팅업체가 작성한 문건들이"對外秘"로 표시되어 있듯이 매우 은밀하게 이루어지고, 또한 증거는 사용자의 관리범위(시설 또는 관리직원)내에 두고 있는 경우가 대부분이므로 이에 대한 수사는 신속성이 생명이다. 그럼에도 통상적으로 노동조합의 쟁의행위에 대하여는 매우 신속하게 수사가 이루어지는 반면, 사용자의 부당노동행위에 대하여는 소극적이고 수동적으로 이루어졌다. 특히, **고소인이 고소장 제출시 원청 또는 컨설팅업체의 부당노동행위사실을 특정하지 못하였다는 핑계로 수사과정에서 인지한 피의자의 노조법 위반에 대하여 입**

건조차하지 않는 경우가 다반사였다. 부당노동행위 사건에 대한 적극적이고 신속한 수사를 강화할 필요가 있다.

② 강제수사의 적극 확대 필요성

헌법상 노동3권을 침해하는 범죄의 중대성·부당노동행위자들의 공범자들과의 증거인멸 시도 차단의 필요성 등을 고려할 때, 수사초기에 대인적, 대물적 강제수사 기법을 적극 활용해야 함에도 통상적으로 노동조합의 쟁의행위에 대하여는 노조간부에 대한 구속수사와 압수수색이 빈번히 이루어짐에도 사용자의 부당노동행위에 대하여는 강제수사 기법(구속수사 및 압수수색)이 소극적으로 이루어졌다. 적극적인 대인적, 대물적 강제수사를 통하여 사용자의 부당노동행위를 조기에 발견하고 처벌하여 노동3권 보호에 충실할 필요가 있다.

라. 원청 및 공범의 부당노동행위에 대한 처벌 강화

① 원청의 부당노동행위에 대한 처벌강화

원청이 하청근로자의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용사업주인 하청업체의 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 수 있을 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 경우 또는 불법파견관계에 해당하는 경우 부당노동행위의 주체가 될 수 있다. 그럼에도 수사기관은 원청의 부당노동행위에 대한 소극적인 수사로 면죄부를 주어왔다. 이에 대한 적극적 수사를 통한 엄중한 처벌이 필요하다.

② 공범에 대한 처벌강화

부당노동행위는'사용자'라는 신분을 요하는 신분범이므로 원칙적으로 노조법상 사용자에 대해서만 부당노동행위로 규율할 수 있다. 따라서 비신분자인 사용자가 아닌 자(예, 원청업체, 경총 등 사용자단체, 컨설팅 업체 노무사 또는 변호사, 어용노동조합 간부, 사용자에 해당하지 않는 직원 등)는 원칙적으로 부당노동행위의 주체가 될 수 없으나, 사용자의 부당노동행위에 가담한 경우 형법상 공범 처벌의 법리에 따라

공동정범, 교사범, 종범의 예에 따라 처벌할 수 있으므로, 이에 대한 적극적 수사를 통한 엄중한 처벌이 필요하다.

마. 경총의 부당노동행위 수사 및 처벌의 필요성

① 삼성전자서비스 사건에서 **경총 상무 남○우, 경총 본부장 황○연**은 삼성측으로부터 성수기 이후로 단체교섭이 진행될 수 있도록 단체교섭을 지연시켜 달라는 부탁을 받고 정당한 이유없이 단체교섭을 해태한 점,

② 유성기업 노조파괴사건 관련하여 창조컨설팅 소속 노무사가 민주당 은수미 의원실에 제공한 메일송부주소에는 2011년 당시 청와대 국장 류○○, 국정원 처장 정○○, 경찰청 사장 김○○(김○환), **경총 전무 이○○, 본부장 남○○, 팀장 황○○**, ○○신문 국장 윤○○(노동부 전문기자), ○○차 실장 최○○ 등의 이메일이 수록되어 있고, 창조컨설팅이 이메일 주소록에 수록된 자들의 이메일로 각종 노조파괴문건을 송부하고 관계기관이 사업장 노조파괴에 관여한 의혹이 제기된 점(고용노동행정개혁위 조사결과 청와대 국장 류○○은 창조컨설팅 측으로부터 이메일을 제공받은 사실을 인정한 바 있음),

③ 삼성전자서비스 불법파견 근로감독과 관련하여 고용노동부가 1차 감독결과보고서가 작성된 2013. 7. 19. 비공식적으로 경총 의견서를 접수하고 임○○ 근로개선정책관 등이 2013. 7. 23. 회의(고용노동행정개혁위는 당일 정책실장 주재 회의 이후 감독기간이 연장되고, 2013. 9. 16. 고용노동부는 합법도급으로 감독결과 발표한 것으로 조사결과발표함) 당일 **경총 전무 이○○, 팀장 황○○**를 만난 점

등을 고려하면 **경총 측 관계자들은 삼성전자서비스 뿐만 아니라 각종 노동쟁의에 관여한 것으로 추정됨에도 그동안 수사기관은 경총 관계자들의 부당노동행위에 대하여 수사 및 처벌을 하지 않았다. 이번 사건을 계기로 경총이 노동쟁의에 관여했던 사업장에 대한 전수조사를 통해 경총의 부당노동행위에 대해 엄중처벌하고 재발 방지해야 한다.**

바. 부당노동행위에 대한 입법조치

① 법정형 상향 필요성

노동조합 및 노동관계조정법 제90조(벌칙)는 제81조(부당노동행위규정)에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천 만 원 이하의 벌금에 처한다고 되어 있으나, 2000년 이후 부당노동행위를 포함한 노조법 위반죄로 사용자가 징역형을 선고받은 사례는 거의 없고, 갑을오토텍, 유성기업, 발레오만도, 삼성에버랜드, 삼성전자서비스 등 일부 사례에 지나지 않는다. 실무상 벌금형으로만 집행되고 있는 실정이며, 이는 대표적인 노조파괴 문건인 "S그룹 노사전략문건"에서도 소개되고 있다.

사용자들이 부당노동행위(노조파괴)를 위하여 수 억 원을 지출하고 있으며, 노조파괴로 얻는 이익에 비해 벌금형 사용자들이 부당노동행위를 억제할 동기를 부여하지 못하며, 부당노동행위가 노사간 집단적 자치질서를 침해하는 중대범죄이며, 이로 인하여 침해된 단결권에 대한 원상회복이 거의 불가능하다는 점에서 **현행 법정형은 법원의 선고형량이 일반 국민의 법감정에 미치지 못하는 원인이 되고 있다. 따라서 노조법 개정을 통해 법정형을 상향시킬 필요가 있다.**

② 부당노동행위자에 대한 취업제한 입법의 필요성

법원이 노조법상 부당노동행위를 한 사용자 등에게 경미한 벌금형 선고하거나 또는 징역을 선고하더라도 형을 마치거나 집행유예기간이 종료된 후 다시 사업장 또는 계열사로 복귀하는 것이 일반적이다. 이는 노조 측이 노조파괴책임자 퇴진을 주장하면서 노동쟁의가 장기화되는 원인으로 작용한다. **따라서 노조법상 부당노동행위로 처벌받은 사용자 등에 대하여 당해 사업장 또는 관련 있는 사업장에 취업을 제한하는 입법조치가 필요하다.** 참고로 특정경제가중처벌에 관한 법률 제14조는 동법 제3조 등에 따라 유죄판결을 받은 사람은 일정기간 동안 금융회사 등, 국가・지방자치단체가 자본금의 전부 또는 일부를 출자한 기관 및 그 출연(出捐)이나 보조를 받는 기관과 유죄 판결된 범죄행위와 밀접한 관련이 있는 기업체에 취업할 수 없다고 규정되어 있다.

사. 근로감독관집무규정 상 구속영장 신청기준 개정 필요성

근로감독관집무규정 제51조 구속영장 신청기준 중 노동조합 및 노동관계조정법 위반은 ‘노동쟁의과정에서 법적 절차와 수단을 준수하지 아니하고 불법행위를 주동하는 경우’로 정하면서 ‘부당노동행위가 중대 명백한 경우’(2019. 8. 30.개정)로 한정하고 있다.

그런데, 현행 노조법상 노동쟁의과정에서 법적 절차와 수단에 관한 규정은 노조의 쟁의행위에 대한 것이 대부분이고, 사용자의 경우 직장폐쇄 관련 규정(노조법 제46조)이 전부이다. 따라서 직장폐쇄 요건(개시 및 수단, 방법)에 관해 규정하는 입법을 하지 않는 현행 노조법상 사용자에 대해서는 구속영장신청기준이 거의 적용될 수 없다. 노조 측의 노동쟁의에 대해서는 ‘법적 절차와 수단을 준수하지 아니하고 불법행위를 주동하는 경우’로 폭넓게 구속영장신청 대상을 인정하면서도 사용자의 부당노동행위에 대해서는 ‘중대 명백한 경우’로 제한하고 있다. 따라서 근로감독관집무규정 제51조 구속영장 신청기준 범죄에 ‘부당노동행위를 한 경우’로 개정할 필요가 있다.

4. 결론

삼성 측은 이번 법원 판결 후 입장문을 통해 ‘노사 문제로 많은 분들께 걱정과 실망을 끼쳐 드려 대단히 죄송하다’고 밝혔고, 이재용 부회장의 형사재판을 대비하여 '준법감시위원회' 구성을 준비하고 있다. 그러나 삼성 측은 노조파괴로 피해받은 노조 측과 가족들에게 전혀 사과하지 않았다. 삼성 그룹을 비롯한 노조파괴 사업장의 노조파괴를 종식시키기 위해서는 형식적인 사과와 약속만으로 부족하다.

정부는 삼성그룹 부당노동행위 사건에서 확인된 것과 같은 그룹사 차원 부당노동행위에 대한 근절 방안을 마련해야 하며, 노동사건에 대한 공안적 시각을 탈피하고, 노동권보호 관점의 정립이 필요하다.

또한 정부는 사용자의 부당노동행위에 대하여 적극적으로 수사하고, 압수수색 및 구속영장 청구를 포함한 강제수사를 적극 도입할 필요가 있으며, 원청 및 부당노동행위 공범, 경총의 부당노동행위에 대한 엄중한 수사와 처벌을 강화할 필요가 있다.

국회는 부당노동행위에 대한 처벌이 지나치게 가볍다는 국민의 비판을 감안하여 노조법상 부당노동행위에 대한 처벌규정에 대한 법정형 상향이 필요하며, 부당노동행위자에 대한 취업을 제한하는 입법을 신설할 필요가 있다. 사용자들이 부당노동행위를 통해 얻게 되는 막대한 이익을 고려해 봤을 때, 노동3권을 침해하는 노조파괴행위는 이를 억제할 만한 법과 제도적 보완장치가 없다면 언제나 반복될 수 있기 때문이다.

참고문헌

고용노동행정개혁위원회, 활동결과보고서, 불법파견에 대한 수사 근로감독 행정개선(68-90), 노조 무력화 및 부당개입 관련 실태와 개선(159-250)

토론1

삼성의 과거 및 현재 무노조경영 행태 비판

조장희 / 전국금속노동조합 삼성지회 부지회장

1. 삼성그룹 불법 무노조경영 유지를 위한 노사전략

○ 삼성그룹 미래전략실

2010.12.경 설치 – 전신 구조조정본부, 전략기획실과 마찬가지로 삼성그룹의 컨트럴 타워 역할. 각 계열사 업무 조정/통제 역할 수행.

미전실 인사지원팀 인사지원파트가 그룹전체의 노사문제, 각 계열사 노사현안 보고받고 각 계열사의 노사문제 수시로 확인, 점검하고 각 계열사 노사정책 지휘감독.

○ 미래전략실 인사지원팀 인사지원파트

그룹전체의 노사문제, 각 계열사 노사현안 보고받고 각 계열사의 노사문제 수시로 확인, 점검하고 각 계열사 노사정책 지휘감독.

1) 삼성노동조합(금속노조 삼성지회 2011.7.12.설립) 설립 이전 무노조 경영전략

◎ 삼성그룹 노사 전략

1999년부터 미전실 인사파트 소속 강O훈, 목O균 등이 매년 삼성그룹 노사전략 작성하여 각 계열사 CEO 및 인사/노무담당 교육

◎ 삼성그룹 노사전략은 1999년부터 미전실 인사파트 강O훈, 목O균 등이 매년 작성

◎ 2003년 그룹 노사전망 및 대책 -작성자 : 구조본 인력팀, 작성일 2003.02.19.
2002년 노조 설립 기도가 있었음. 봉쇄를 위한 전방위 대응 수립 필요.
가능성 선제 대응을 위해 본사, 자회사, 협력업체 등을 통한 우회침투요소 제거, 노사마인드 가진 CEO 이념, 조직관리교육 등 대응전략을 추진하라.

◎ 2006년 그룹 노사전략 작성자 : 구조본 인력팀,
2005년 노조 설립 기도 사건 0건 강조, 사건사고 현황에 노조설립기도가 가장 앞에 배치되어 있음. 임원대상 비노조 유지, 경영현황의 최우선에 배치 HR 담당자 실전 노조대응 교육 실시

◎ 2007년 그룹 노사전략 /작성자 : 전략기획실 인사지원팀,
2006년 노조 설립은 없었음. 안정. **경총 등과 긴밀하게 협의해 복수노조 3년 유예 입법안 추진을 통해 안정기반 가능**했다 자평. 복수노조를 노사관계 불안정 요소로 보고 있음. 국내외 비노조경영 우수사례 발굴해서 적극적으로 활용. 복수노조가 3년 유예되었지만 3년 안정화 마스터플랜 시행 비노조경영을 조직문화 개념으로 승화 발전시켜야 비노조경영의 우월성을 입증해 비노조를 통해 항구적인 노사안정을 만들 것.

◎ 2008년 그룹 노사전략/작성자 : 전략기획실 인사지원팀,
2007년에 노조 설립 기도 사건 3건 발생. 이를 중대노사문제 급증으로 표현.

SDI, 전자, 정밀유리 등 부진인력 52명 중에 퇴사 7명, 안정화(노조 설립 기도 포기) 49명. 희망퇴직에 반발해서 삼성 역사를 만드는 모임탈퇴, 와해 유도. 노조설립기도 와해전자 가전사업부, 구미사업장 개별면담 후 전원 퇴직처리 16, 협력사 비정규직 통한 우회 침투 점검 시스템 강조. 김O환 12월 특사로 석방. 이와 연계된 노조설립기도를 막기 위해 전자, SDI 등 대응 TF 설립

◎ 복수노조 단계별 대응 기획
2010년 유예 폐지 위해 그룹 특별 TF. 국정원 노동팀을 통해 BH에. 단계 전략, 세부 추진 후에 복수노조 허용시점을 유예, 폐지목표

◎ 2009년 그룹 노사전략/작성자 : 전략기획실 인사지원팀,
노조설립 집단행동 중대 노사사고 감소. SDI 16명 SMD 전직 반발, 10월 금속노조 울산지부 가입-징계 등 원칙 대응, 차단 탈퇴시켰고 노사전략 실제로 중점추진, 교육조직강화, 노사협의회 위상 제고, **경총과 복수노조 법조항 개정 강화**

◎ 2010년 그룹 노사전략, 경영전략
흔들림 없는 비노조 기조 견지, 총력 노사안정 체제 전환, 복수노조는 불가피 노사사고 항목, 01년부터 411건이 발생했는데 그 중에 노조 설립시도가 31건, 원인은 구조조정이나 부진자, 문제인력 등 불만세력이 주도적 역할
문제인력 동향파악, 주동자 설득 면담 통한 와해, 외부 연계 차단, 설립신고 저지, 교섭회피 거부, 집회에 원칙적 대응, 확산 저지 총력.

시사점 - **노조 활동가의 사전차단이 필수적**, 자회사, 협력사, 도급, 파견에서도 사전차단. 11개의 노사전략 추진 방향, 2010년 노사전략 이행 위해 소외계층 관리 비상대응, 대응역량 최종 점검관계사별 2010년 3월까지 문제인력 조치안, 이행실태 점검비노조 공감대 확산, 전 임원 현장담당 홍보 법무 노사교육과정 신설 실전형 컨텐츠 개발.

2011.7. 복수노조 설립, **2011.상반기 내에 복수노조 대응을 위하여 2010년 비상대응조직을 운영. 비상체제 돌입비상운영** -> 1사 1노무사, 그룹주간 비상상황실을 운영, 경영전, 노사 ,신문화, 연구소문제요인 최종 점검, 상황 CCTV 설치각 회사 노조대응 최종 점검사전준비, 설립포착, 노조설립 위기별 시나리오 준비 전

인원 세미나, 실전형 모의훈련, 노사진단팀 대응 시나리오 진행/평가당부사항현지 조직관리 활동을 제고, 관심인력 심성관리 노력 강화, 신속한 사고보고 및 인사부서 적극 공조(실전형 모의훈련)

◎ 홍보 상대 노조 전략 설명 <상생의 조직문화 구축>
노조징후 포착시 신속대응 통한 조기 안정화, 인사-홍보-법무 협조체계 강화 초기 대응 미흡으로 초기 안정화 실패시 행동감염이 발생할 수 있다 비상대책팀 구성, 상황실 비상연락망, 실시간 지원 법무대응, 조기안정화는 노조설립 차단을 의미. **노조설립 조기와해 - 고사화 실패시 장기대응체제로 온건화**시킨다

◎ 2011년 그룹 노사전략- 작성자:미전실 인사지원팀
2011년 내부 불만 개선, 외부 시도 본격화, 1개사 설립시 전체 확산
2011년, 견고한 점검 필요, 위기대응역량 UP, 조기와해, 고사화 효과적 추진
그룹지시 의해 지속적 대응 내부점검 자체 대응전략 노조조기와해 고사화
문제인력 동향파악, 설득, 면담, 와해, 진단팀 가동, 미비점 최종진단, 비노조 확고한 신념11년 하반기, 조직 총가동 동향관리, 조기와해 원칙. 조기와해 실패 시 장기적으로 고사화하라

평상시 - 노사관리부서 관심, 지원 CEO 운영회의 + 직접 강의
확고한 철학으로 만들어야, 인사부서 역량 상승시켜야, 빈틈없는 관리
비노조 조직을 문화로 만들어 **비노조 DNA를 강화,** 잠재적 설립군 사전제거 위해 문제인력 지정, 우군화 작업,노사협의회 위상 강화
노조징후 -> 비상대응 체계,노조설립 **확인시 비상상황실**(인사, 법무, 홍보)
특히 인사부서는 상황분석, 원인파악, 대응, 총괄지휘하여 인노사부서 중심으로 문제를 해결. 인노사부서는 비상시나리오 마련 조치

고사화 - 이슈 조기해결책 제시, **대항노조 설립하여 대표교섭권 확보**
집회시 고소고발, 탈퇴, 해고, 해산 유도
국내 26개 46사업장 복수노조 점검, 각사 미흡한 부분 점검
2010년 결과 토대로 노조설립 대응 강화, 2011년 상반기 안에 준비 완료

비상상황실, 취업규칙 개정, 소외, 문제인력 최소화/노사협의회 위상 제고
신속 공유, 비상상황실, 각사별 비상상황실, 노조설립 동향 파악, 취약사업장 불시

점검, 화상회의 시스템 구축
사내집회 유인물 대응 위해 취업규칙 개정, 시설 인프라 시설 보완
근무규율 5개, 외부개입 막기 위해 문설주 2배 높인다, CCTV 설치는 부노가능성이 있으니 미리 설치한다, 고공농성 대비해 주요 생산시설 옥상 차단한다 등

역량제고, CEO 이원주관 조직관리 체계
2011년 임원 평가 100점 중에 비노조 실천 노력에 15점 부여 신설
노조설립시 감점
인/노사 임원 특히 종합평가에 영향이 있어 비노조 실천 위해 노력.

노조설립, 비상상황 노조 즉각 대응, 담당자 역량강화 기 수립된 노조와해 시나리오 반복/숙달을 통해 실전역량을 강화. 인사, 노무, 법무, 홍보 모의훈련 실시

12.5.까지 사내 건전인력 확보
각사 공인노무사 전력화, 11월 상반기 그룹내 노무사 전략화 교육 실시. 그에 따라 서비스에도 노무사가 투입되었음.

복수노조 설립시 문제인력, 외부 소외 포섭하므로 소외문제 최소화해야. 핵심 문제인력 1인마다 담당인력을 배정.
포착시 조기해결, 네트워크 재정비, 125.까지 보고체계 개선
그룹 즉시 보고 -. 추가보고 -. 종합보고

산별, 지역, 노동계 내부 협조자 회사마다 2인씩 만들라
노사협의회가 핵심이므로 대항마로 활용할 것

위기 대응, 전략 과제 운영,실전형 컨텐츠 운영, 심화
로얄티를 중심에 두고 인사/노무 관리하고, 계층별 구분해서 노사 120명 전문가 육성, 대응시나리오
인사임원, 부서장, 담당자 -> 초동 대응, 상황별 대응 교육

*2인이상 노조설립 가능 소수노조 난립 우려가 있음을 어필해서 경총을 통해서 노조법 개정을 추진한다.

사전포착, 조기와해, 평상, 비상 내용평상시, 반복모의 징후포착 조기와해 노동계, 각사, 비상상황실 주관 모의훈련, 핵심문제인력 전담자 정기보고, 관리실시 반올림, 삼성일반노조, 민노총 삼성유관인력 면밀히 파악해서 집중 포착

◎ 노조설립 비상시 추진 상황
신고 접수하자 없이 필증 교부되면 **정부교섭 통해 노조설립취하 유도**

◎ 장기고사화
교섭요구하면 교섭절차를 지연시키고 집회 등은 엄중대응하고 노조 압박하고 면담, 징계를 통해 자진해산을 유도

◎ CEO 당부
11.7 복수노조 파고 넘기 위해 점검태세 보완, 추가 점검, 노조상황시 노사인력 협조 구축에 힘써달라 그룹노사전략 추진을 위한 세부과제 실행

◎ 11년 노사전략 문건 요약
추진항목, 비노조 체계도
평상시 -> 확실하고 견고한 비노조 문화 구축, 7대과제, 교육문제 고충 노사협의회
비상시 -> 상황실, 인노사, 법무, 홍보 지원 구체전략 실행

◎ 항구적 노사안정 추진 전략
복수노조 관련 전사업장 2회 점검하였음. **29,000명에 대해서 특별 노사교육을 실시하고 모의훈련을 진행**, 취업규칙 등 현장관리, 문제인력 감축 및 관심인력 지원 실시함

2) 2011.7.12.삼성노동조합 설립(금속노조 삼성지회)

◎ 미전실이 매년 반복적으로 하달한 노사전략 미전실-에버랜드 경영지원실 공모하여 실행

◎ 2011.6.4. 조장희 사무실에서 '노조탄압대응메뉴얼' 문건 발견하여 노조설립 시도 사전감지- 미래전략실보고 미전실 승인하여 에버랜드 내 비상상황실 설치

◎ 미전실 인사파트 부사장 강O훈과 김O훈, 에버랜드 경영지원실 이O석, 문O태, 정O범, 에버랜드 인사파트 김O항 등이 주도하여 노조파괴 범죄 공모 및 실행

◎ 상황실 인력은 매일 노조원들을 감시하여 '일일동향보고' 문건 작성하여 미전실 강O훈/김O훈 등에 보고.

◎ 미전실 -2011.7.1.이전 어용노조 설립 지시

2011.6.29. 어용노조 단체협약 체결- 삼성노조 교섭 무력화

어용노조 시비에 대응해

◎ 미전실 강O훈- 노조 설립 전 주동자 조장희 해고 지시

2011.7.18. 조장희 해고 후 김영태회계감사-박원우위원장-백승진사무장 순차적

으로 전원 징계 단행

노조원에 대한 징계 이후에도 추가 징계 사유 확보를 위해 3개조 감시

노조사무실과 노조원 자택도 감시하고 일일동향 문건 보고

◎ 경찰 유착

조장희가 대포차를 운행한다는 사실을 알고 조장희를 상황실장 이O석이 용인동부경찰서 서장을 직접 만나 수사의뢰. 상황실 직원 김O항은 조장희의 차량 본넷을 강제 개방하여 차대번호를 동부서 형사들에게 제공.

동부서 형사들이 조장희를 미행하고 시간대별 상황을 에버랜드 비상상황실에 제공. 수사상황 제공. 검찰 송치 후 조장희 구속을 목표로 검찰과 접촉하라는 지시.

◎ 노조원 감시/미행을 통한 불법 개인정보 수집 및 공유

삼성노조 설립 움직임 포착후 비상상황실 설치 후 노조원들에 대한 개인정보수집을 위한 미행, 감시(패트롤)주변인물을 통한 동향파악 – 소속 부서장, 대항사원(노조원과 지근거리에서 근무하는 직원) '퇴로관리자'(노조원과 허심탄회하게 이야기 할 수 있는 직원)을 지정 노조원의 행동, 대화내용 수집. 수집된 노조원들의 동향을 상황실 회의를 통해 공유 후 '일일동향보고'문건을 만들어 미전실에 보고.

◎ 노조원 전원 부당징계

◎ 진급누락/연봉삭감

◎ 노조원 및 노조원 가족, 지인에 대한 개인정보 불법 수집/공유.

◎ 노조는 악성바이러스

◎ 13년 그룹 노사안정화 대책
수차례 설립시도를 모두 차단함. 설립되면 경영에 막대한 지장이 있기 때문에 사전 예방이 최선임. 매주 금요일 화상회의, 비노조 DNA, 매월 1시간 노사관리 회의(PPT에 삼성노조 조장희 부위원장 사진 띄우고 삼성노조 와해 사례 전파)

◎ 복수노조 시행에 따른 대응방안, to A에게 보고, A는 이건희임
① 재차 유예를 위한 법개정을 추진하고 있습니다
② 노사교육과 임직원 현장 관리 강화하고 있습니다

미흡한 부분 보완하고 별도 사장단 세미나를 통해 노조가 생겨도 조기에 와해시킬 수 있습니다. "노조 무력화 강구하겠습니다"

◎ 삼성 미래전략실 인사파트 매년 작성, 배포, 교육한 노조와해 전략, 대응 시나리오 빈틈없이 삼성지회와 조합원들에 적용.

◎ 주동자 조장희 해고 이후에도 경제적 압박위한 불법 지속적 실행

-조장희 불법채권추심, 자택 및 소유자동차 경매 시도.

-조장희 삼성생명, 삼성화제 가입 보험 내역 확보 후 경제적 압박 모색

3) 2013.7.12. 삼성전자 서비스 지회 설립

◎ 동래외근 GPA 조사결과 보고서-작성일, 13.01.15.
문제인력인 위O일, 신O섭 정리 필요, GPA 해산 필요
위O일이 언급한 노동조합 지인은 여자친구 교회에 다니는 교인으로 긴밀한 사이는 아닌 것으로 파악, 노동부에 확인한 결과 동래센터는 노동조합 설립되지 않은 상태. **확산 방지 위해 조기조치가 필요.**
위O일은 신O섭 대변인 역할

◎ 동래외근 정리검토-작성일, 13.5.21.
4.24. 노무법인 천지인의 김O오 노무사를 통해 35명의 서명 위임을 받아 증빙서류 제출을 요구함. 임금체불 이유로 집단 진정한 것으로 예상됨
대응방안
1안, 선폐업 후지급
2안, 선지급 후폐업, 확산 방지 위해 1안을 채택, 단, 2명은 채용에서 제외

◎ 비상상황실- 'War Room' 용어등장. 노조설립 전시체제.

◎ 그린화 방안
노동부1, 협상(경총), 신노사 TF 16명, 비상시 26명 확대운영
복수노조 대응 점검
비상시 - 노사사고, 총괄지휘
평상시 - 복수노조 대응

◎ 경과

5.28.에 6.30.에 폐업한다고 공고, 이것은 해고예고수당을 지급하지 않기 위함임
6.5. 민주노총 가입 소개가 있었음. 그러자 원래 예정된 6.30.을 기다리지 않고 급하게 6.7. 나머지 인원을 다른 협력사로 이직시킴. 6.9. 트위터 등 온라인 전파가 시도되자 6.10. 폐업신고를 접수시킴.
6.17. 기자회견, 은수미 의원의 기자회견을 통해 삼성전자서비스 불파가 이슈화되었음
6.18. 노동부 특별감독 요구

◎ 향후 대응 방향
대외 - 제기된 이슈에 대한 사실설명을 통해 우군화
대내 - 세확산 방지, 안정화, 협력사 CEO 심성관리, 동래 CE 전배

◎ 종합상황실 가동
김O진, 김O훈 변호사, 박O태 대리, 협력사 사장으로 구성
인사 - 국회와 노동부, 홍보 - 언론, 기획 - 검찰, 민변 등 마크

◎ CFO 회의자료 (주재한 사람은 이O훈 전자 경영지원실장)-작성일, 13.6.24. 작성자, 신의창
서비스 진행 경과, 6.19. 네이버 밴드통한 노조원 모집 등

대응실태
노동부 대응 TF, 노조설립 후 종합상황실 가동
대응기획팀 - 박O근 변호사, 김O진, 김O훈 변호사 /현장관리팀/대외협력팀

◎ 대내 대응 조치
노동부 수검 대응,
내부 안정(서비스 : , 협력사 : 확산방지, 친사인력 대 문제인력 내부 분열 유도)
대외 안정(우호 언론 조직, “이게 위장도급이면 대한민국에서 도급은 불가”, SNS에서 활발히)
금속노조 - 가입 - 부노책임은 협력사에 있다,
소송 - 총력 대응, 율촌, 재판부
단체교섭 - 무대응
문제인력 - 에버랜드삼성지회, 반올림, 김성환 등 연대 차단

◎ 문제인력 현황
김O석, 김O규(엔젤 박O수), 김O오(엔젤 박O순), 최O범(케어 이O근), 엽O천(강자에겐 약함, 천안공고, 케어 정O석)

◎ 예상행동 대응 방향

◎ 노조확산 방지
노조 가입 탈퇴 유도, 사장 티장 개별 설득, 차별화 비조합원 우대 정책, 주동인물물의 부정부실 발굴 104명, 협력사 사직, 징계 조치

◎ 쟁의행위-직장폐쇄, 센터 신설, 센터 신설 후 기존 협력사 계약해지
준법 투쟁 - 물량반납, 계약포기

◎ 단체교섭-최대한 지연, 명단 확보전 교섭 불가 의견 제출, 조합원 명단 확보할 것

◎ 불법 집단행동-경고-복귀명령-징계
“거부인력에 대해 잔특근 원천 배제”,“단협 미체결 등 생활고로 투쟁 동력을 약화”
집단행동 장기화 - 폐쇄, 원청인력 투입

공세적 대응
“비위사실 대응”, 비위사실 폭로시기도 조율하라, 부노 우려 있지만 강경하게 대응하라, 센터경영 포기선언 등

◎ 조직 분위기 및 향후 대책 보고
조직안정화 5대 대응 포인트
1. <u>가입인력 - 대규모 부정 감사</u>, 운영곤란 경영포기,
주요 논거를 만들어 줌 “유언비어가 난무했지만 결국 진실이 밝혀졌다”
69개 협력업체에 211명 감시대상, 비위자 징계, 그 중에 비가입센터도 21개 포함. 비가입자 58명 포함

◎ 폐업에 따른 리스크 최소화 방안 검토
-사장은 지속적으로 폐업가능성 시사, 경영지속 불가 시사, 폐업 진정성 확보
-실직 불안감 극대화 '노조=폐업=실직'
- 건강사유, 경영사유 근거 확보해야
폐업자산 신규협력사 양도 금지
- 폐업 정당성 요건 법률 검토
- 폐업 실행 시나리오 (2/25 민노총 총파업 일정 고려)
1/27 입증자료 준비
1/28 명절선물, 덕담으로 동정심 유발
1/30 문자보내고 폐업 소문 유포
2/2 건강악화 증빙자료 준비 (가능한 경우 입원)
2/6 우호인력 활용 양도없는 폐업으로 압박, 근로감독관 폐업절차 문의

◎ 파업대책 QR팀
목표 - 2,3월 강경대응 통해 6월 성수기 전 투쟁동력 약화, 이탈 유도
강경투쟁을 했으나 결과물이 없는 결과를 유도할 것,
① 강성인력 집중 타격
② 노조 내부갈등 유도
③ 우호적 여건 형성, 성수기전 세력 약화

1) 강성 투쟁지역 집중 타격 (부산 경남)
해운대 - 파업 -> 실직, 본보기로 삼아 노조원 이탈 유도

2) 고용승계없는 폐업 유도
해운대, 아산, 서현 고용승계 없는 폐업, 10일 간격 순차적

◎ 추가폐업 문제점 검토
통영, 분당, 동인천 폐업 원하는 협력사가 다수 있음. 폐업 업체가 늘어나게 되면 투쟁동력이 상승하고 을지로위원회나 노동부 등에서 들어올 정무적 부담이 증가하기 때문에 추가 폐업은 신중하게 해야.
3개사 폐업은 절묘한 규모임, 100명이 넘게 되면 쌍용자동차나 한진중공업 사례와 마찬가지로 국회 등이 개입하게 될 것

◎ 그린화 방안

삼성전자서비스에는 독자적 문제해결 위한 전담조직이 부재해 삼성전자 인사팀에 의존, 협력사가 그린화의 실질적 추진 주체가 되어야 효율적 그린화 위해 광역화 동시 진행할 것.

2. 검찰수사 · 재판 · 선고 후에도 변함없는 삼성 무노조경영

◎ 2013년 심상정 의원실에 제보된 삼성노조파괴 시나리오 고소 후 에버랜드 직원 4명만 벌금형.

◎ 2018년 4월 삼성 압수수색 통해 확보된 노조와해 문건 공개 후 삼성전자 서비스지회 사건 수사 개시 , 삼성지회 재고소하여 재수사 2018.12.31.기소

◎ 2019.3월 재판을 앞두고 삼성에버랜드 어용노조는 회사에 교섭요구 대표 승인하여 어용노조가 단체교섭 대표 노조 선정.

*어용노조설립 지시 및 실행한 범죄 재판 중에도 범죄지속

◎ 2019년 삼성지회 노조활동방해,조합원 징계 등 부당노동행위 지속

◎ 그룹사 7개 민주노조에 대해서도 미전실 노사전략에 따른 무시전략, 교섭해태 진행 중

◎ 에버랜드 협력사 씨에스 모터스 분회 노조 탄압

2018.6월 노조설립 2018.12.31. 로스트밸리 도급 해약,

2019.12.31. 사파리 도급해지

2020.1.1. 노조파괴 처벌받은 유O현 대표이사 취임.

3. 진정성 없는 삼성의 사과, 실효성 없는 준법감시위원회 설치

◎ 삼성지회 노조파괴 범죄 1심선고 13명 전원 유죄.

◎ 삼성전자 서비스지회 1심선고 7명 실형등 26명 유죄.

◎ 삼성의 한페이지도 안되는 사과문. 삼성노조원들에 대한 사과없다.

진정성 의문.

◎ 이재용이 준법감시위원회를 설치한다지만 이미 삼성그룹은 전 계열사 노동자들에게 1년에 수 차례 준법경영을 강조하는 교육을 실시.

4. 노조파괴 전략 가능했던 법,제도 개선 필요

◎ 부당노동행위 처벌 강화

◎ 노동법 위반 사업장 제재 강화.

◎ 노조파괴 범죄 발생사업장 근로감독 및 재발 시 처벌 강화

◎ 복수노조법 개정

토론2

노조파괴범죄에 대한 수사 및 재판 실태와 비판 - 부당노동행위에 대한 법원 · 검찰 · 노동부 태도 및 관행의 문제점

류하경 / 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 변호사

1. 부당노동행위 형사처벌 규정

노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 제81조 각호에서는 사용자가 노동자 및 노동조합의 노동3권을 방해·억압하는 행위를 유형화하여 규정하고 있다. 동조 제1호 및 제5호에서는 근로자가 노동조합에 가입·조직 기타 정당한 조합활동, 정당한 단체행동 참가, 노동위원회에 대한 부당노동행위 신고·증언·증거제출 등을 이유로 사용자가 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 할 수 없도록 규정하고 있고(불이익취급), 제2호에서는 노동조합에 가입하지 않거나 그 탈퇴 또는 특정한 노동조합 가입 등 향후 조합활동 여부를 채용조건으로 하는 행위를 금지하고 있으며(반조합계약), 제3호에서는 사용자가 정당한 이유없이 노동조합의 교섭요구를 거부하거나 해태하는 것을 금지하고 있고(단체교섭거부), 제4호에서는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 금지하고 있다(지배개입). 불이익취급(제1호, 제5호)은 노동자와 노동조합의 단결권과 단체행동권을 보장하기 위함이고, 반조합계약(제2호)을 규정한 이유는 단결권을 보장하기 위함이며, 단체교섭거부(제3호)는 단체교섭권을 보장하기 위해서이고, 지배개입(제4호) 규정은 노동조합의 자주성을 보장하기 위함이다.

제81조 각호의 규정을 위반한 자에 대하여 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고(제90조), 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 부당노동행위를 한 경우에 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(제94조).

2. 각 기관별 부노사건 처리현황

(1) 노동부, 검찰

〈표〉 최근 4년간 부당노동행위 및 노조법 위반 사건 처리현황

구분	노동부 기소의견 송치율	검찰 노조법 위반 기소율	검찰 평균 기소율
2013	20.2%	16.8%	44.4%
2014	19.9%	13.8%	42.8%
2015	19.9%	15.3%	39.6%
2016	19.6%	20.8%	40.1%
합계	19.9%	16.5%	41.7%

자료 : 노동부 · 법무부

노동부 접수 부당노동행위 사건 처리 현황

	합계	기소	불기소	행정종결	처리중	기소의견(%)
2014	673	134	354	185	0	19.9%
2015	569	114	284	167	4	20.2%
2016	649	110	306	164	69	19.0%
2017.7	271	28	71	65	107	17.1%

부당노동행위를 포함해 검찰의 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 위반 혐의 관련 기소율이 **검찰 평균 기소율의 절반에도 훨씬 미치지 못하는 것**으로 나타났다. 고용노동부가 부당노동행위 사건을 검찰에 기소의견으로 송치하는 비율도 내리막을 걷고 있다.

사용자가 노동조합 활동을 방해하는 부당노동행위를 고용노동부에 신고해도, 5건 가운데 1건 꼴로 기소의견 송치되는 것으로 나타났다. 사건 하나가 처리되는 데만 평균 4개월이 걸리는 것으로 나타났다. 정부가 2018년 6월 '부당노동행위 근절대책'을 내놓은 바 있지만 아직까지 노동기본권 보호에 제 역할을 못 하고 있다는 지적이 나온다.

노동부는 2013년부터 2018년까지 2천173건의 부당노동행위 혐의 고소·고발 사건을 처리했다. 이 중 검찰에 기소의견으로 송치한 것은 19.9%인 433건에 불과했다. 2012년 23.4%였던 노동부의 기소의견 송치 비율은 박근혜 정부가 들어선 2013년 20.2%로 떨어졌고, 이 정부 내내 20%를 밑돌았다.<표 참조>

이에 검찰이 노조법 위반 혐의 사건을 기소하는 비율도 덩달아 낮아진 것이다. 법무부가 국회에 제출한 자료를 보면 검찰은 2013~2016년 노조법 위반 혐의 사건 1천857건을 처리했는데, 이 중 **307건(16.5%)만 기소했다. 같은 기간 검찰 평균 기소율은 41.7%다. 노동 관련 사건 기소율이 전체 평균의 절반을 훨씬 밑돈 것이다.**

최근 유시영 유성기업 회장이 복수노조 제도를 악용하는 부당노동행위 혐의로 법정구속된 사건은 검찰이 노동사건을 어떻게 보는지 적나라하게 드러냈다. 검찰이 유성기업 부당노동행위 사건을 불기소 처분하자 금속노조는 2014년 6월 법원에 재정신청을 냈다. 법원이 같은 해 12월 재정신청을 받아들인 뒤에야 억지로 재판이 시작됐다. 대전지법 천안지원은 이달 17일 유시영 회장에게 검찰 구형(징역 1년)보다 무거운 징역 1년6월과 벌금 200만원을 선고했다. 법원이 검찰 구형보다 높은 형을 선고하는 것은 극히 이례적이다. 검찰의 부노사건에 대한 부적절한 태도를 법원이 엄히 꾸짖은 것이라 볼 수 있다.

금속노조는 2012년 하반기에 유성기업·발레오만도·보쉬전장·상신브레이크·콘티넨탈오토모티브 사업장 경영진을 부당노동행위로 고소했다. 하지만 검찰은 2013년 12월 무더기 불기소 처분했다.

삼성 노조파괴 사건에 대한 2013년 초기 수사경과는 아래와 같다.

○ 심상정 국회의원, 2013. 10. 14. 「2012년 “S그룹” 노사전략」이라는 제하의 문건을 공개함

○ 전국금속노동조합 경기지부 삼성지회 외 9는 이건희 외 14명을 노동조합및노동관계조정법 제81조 위반(지배·개입 부당노동행위 및 불이익취급 부당노동행위), 개인정보보호법 제71조 제2호 및 제3호, 제18조 제1항 및 제23조 위반(개인정보 무단 수집·이용)으로 **2013. 10. 22. 고소고발**

○ 서울중앙지방검찰청(2013년 형제99147호, 118858호, 2014년 형제105802호)은 삼성그룹의 노사전략문건에 대하여 “위 문건의 경우 그 명의가 표시되어 있지도 않고, 작성 주체 및 출처도 확인이 불가능하여 위 문건 존재 및 고소·고발인들의 진술에 의하더라도 피의자들이 위 각 부당노동행위를 실행토록 총괄 지시하는 등 공모하였다고 볼 수 없고, 달리 이를 인정할 증거가 부족하다”는 이유로 피고발인 이건희 외 35명(삼성그룹 관계자들)에 대하여 모두 증거 불충분으로 **2015. 1. 26. 혐의없음 처분**

○ 고소고발인, **2015. 2. 26. 검찰항고**

○ 서울고등검찰청, **2015. 5. 20. 항고기각 결정**(2015고불항 제2676호)

○ 고소고발인, **2015. 6. 5. 재정신청**

○ 서울고등법원, **2015. 12. 23. 재정신청 기각결정**(2015초재2563)

위 수사경과의 문제점은 아래와 같다.

○ 검찰 : **2014. 1. 행정법원이, 삼성지회 조장희 부지회장 행정소송(부노/부해 재심판정취소소송)에서 S문건이 삼성 것이 맞다고 판결 하였음에도 이를 무시**하고 **그 이후 3차례나 더 무혐의로 수사지휘** 내림. **법원에 제출된 증거들과 재판부 판결(대법원 확정)까지 무시한 검찰의 이례적 행동임.**

○ 노동부 : 2014. 작성한 수사보고서에 문건 작성자(삼성경제연구소), 작성지시자(삼성인력개발원), 총괄 후속 조치자(미래전략실) 모두 확인하였음에도 전혀 수사하지 않고 불기소 취지 송치. 개인적 부실수사인지 노동부 조직적 사건 은폐인지 의문.

○ 법원 : 위와 같은 내용이 드러난 이후 2015. 6. 5. 재정신청을 하였음에도 2015. 12. 23. 재정신청 기각결정을 하였음. 국회 법제사법위원회 소속 박주민 더불어민주당 의원이 대법원으로부터 제출받은 자료에 따르면 최근 5년 간 재정신청 접수사건은 지속적으로 증가한 반면 재정신청이 받아들여진 비율은 항상 1%도 채 넘지 못한 것으로 나타났다. 2015년 0.76%, 2016년 0.53%, 2017년 0.87%, 2018년 0.52%, 2019년 0.31% 법원이 검찰권 행사를 견제·감독해야 하는데 재정신청 전담부가 없다 보니 고등법원에서 심리를 형식적이고 방만하게 하고 있다. 법원은 재정신청 제도를 적극적으로 활용해 검찰의 자의적인 불기소처분을 어떻게 감독·통제할 것인지에 대해 보다 근본적인 고민이 필요하다.

한편, 사건 처리결과를 유형별로 보면 **검찰에 기소의견으로 송치될 때까지는 평균 146.1일이 걸렸고 불기소의견은 140.8일 소요되었다. 행정종결에 이르는데는 평균 75.9일** 걸렸다. 이는 지나치게 긴 기간이다. 부당노동행위 사건은, 노사간 사회경제적 권력차이의 항구성으로 인한 지속적인 피해를 예방하기 위해 가능한 신속하게 해결되는 것이 바람직하다.

그런데 피해규모가 큰 사건일수록 처리결과는 훨씬 더 느리다. 구미는 건호와 아사히글라스의 부당노동행위 사건이 2018년에 기소로 결론 났는데, 이 사건을 처리하는데 각각 811일과 772일이 걸린 것으로 나타났다. **삼성 사건은 최초 고소고발에서 처벌로 이어질 때까지 실제로 5년 이상 걸린 셈**이다.

청주는 유성기업의 4개 사건이 각각 1107일에서 많게는 1267일까지 걸렸다. 2018년 청주지청의 유성기업 사건 처리결과는 4건 모두 불기소 의견이었다.

울산의 경우는 분사와 인력감축, 임단협 등으로 노사갈등을 겪고 있는 현대중공업의 부당노동행위 고소고발 사건이 사건 수와 처리기간에 있어 압도적이다. 현대중공업 사건들은 모두 불기소 처분됐는데 최장 538일 걸린 사건을 비롯해서 31건의 사건이 울산지청에서 다뤄졌거나 처리 중에 있다.

눈에 띄는 것은 울산지청이 담당한 현대중공업 부당노동행위 사건은 기소 처리된 사건이 단 한건도 없다는 점이다. 2014년 1월 이후 현대중공업노조가 울산지청에 접수한 부당노동행위 사건은 모두 31건이었는데 처리가 완료된 26건은 모두 불기소로 결론을 내렸다.

수사기관이 명백한 증거들 앞에서도 기업 이익을 고려하는 정무적 판단을 숙고하느라 '우물쭈물'한다는 지적이 나오는 이유다.

최근 3년의 경우, **검찰의 사용자 부당노동행위 사건 기소율(기소의견 송치건에 대한 기소율에 불과함)**이 지난 3년간 급격히 하락한 것으로 나타났다. **2018년 검찰의 부당노동행위 사건 기소율은 고작 12.2%**로, 2016년(59.8%) 대비 47.6%p 감소했다. **고용노동부가 검찰에 기소의견으로 송치한 비율도 2018년 23.9%**에 그쳤다.

국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 이용득 의원이 고용노동부로부터 제출받은 자료에 따르면, **검찰은 2018년 고용노동부가 기소의견으로 송치한 부당노동행위 사건 237건 중 단 29건 만을 기소**했다.

〈2016~2018. 부당노동행위 사건 처리 현황〉 (단위: 건, %)

고용노동부의 사건 처리				검찰의 사건 처리	
연도	처리건수(a)	기소의견 송치(b)	비율(b/a)	기소(c)	기소율(c/b)
'16년	663	127	19.2	76	59.8
'17년	752	155	20.6	67	43.2
'18년	993	237	23.9	29	12.2
총합	2408	519	21.6	172	33.1

[출처: 이용득 의원실]

고용노동부가 기소의견으로 송치한 건수는 2016년 127건에서 2018년 237건으로 매년 늘고 있지만, 검찰의 기소 건수는 2014년 76건에서 2018년 29건으로 하락하는 추세다. 실제로 검찰의 사건처리 기소율은 2016년 59.8%에서 17년 43.2%, 18년 12.2%로 대폭 줄었다.

2018년 고용노동부에 접수된 전체 부당노동행위 사건(993건) 중 고작 <2.9%만이 기소>되는 셈이다.

고용노동부의 기소의견 송치 비율도 제자리걸음이다. 2016년 고용노동부가 기소의견으로 송치한 비율은 19.2%(127건), 불기소의견으로 송치한 비율은(55.8%)다. 기소의견 송치 비율은 2017년 20.6%(155건), 2018년 23.9%(237건)이며, 불기소의견 송치 비율은 같은 기간 55.1%, 50.7%로 나타났다. 지난 3년간 고용노동부의 기소의견 송치 비율은 21.6%다.

<2016~2018. 고용노동부의 부당노동행위 사건 처리 현황> (단위: 건, %)

연도	처리건수	기소의견 송치(%)	불기소의견 송치(%)	행정종결(%)
'16년	663	127(19.2%)	370(55.8%)	166(25%)
'17년	752	155(20.6%)	414(55.1%)	183(24.3%)
'18년	993	237(23.9%)	503(50.7%)	253(25.5%)
총합	2408	519(21.6%)	1287(53.4%)	602(25%)

[출처: 이용득 의원실]

고용노동부의 기소의견 송치율과 검찰의 기소율이 가장 높은 부당노동행위 사건 유형은 '사용자에 의한 지배개입 및 운영비 원조'로 각각 23.3%와 42.7%를 차지했다. 기소의견 송치율이 가장 낮은 사건 유형은 '해고 등 불이익 취급'으로 15.4%이며, 기소율이 가장 낮은 사건 유형은 '단체교섭 거부 및 해태'로 18.1%였다.

한편 고용노동부의 부당노동행위 사건 처리 건수는 2016년 663건에서 2017년 752건, 2018년 993건으로 매년 늘고 있다.

<2016~2018. 부당노동행위 사건 고용노동부와 검찰 처리 현황> (단위: 건, %)

부당노동행위 유형	처리건수 (a)	기소의견송치 (b)	(b/a)	검사 기소처분 (c)	(c/b)
해고 등 불이익취급	780	120	15.4	41	34.1
노조 탈퇴 등을 고용조건으로 하는 반조합계약	70	16	22.9	3	18.8
단체교섭 거부 및 해태	529	144	27.2	26	18.1
지배개입 및 운영비 원조	1029	239	23.2	102	42.7
합계(비율)	2408	519	21.5	172	33.2

[출처: 이용득 의원실]

(2) 노동위원회

중앙노동위원회의 부당노동행위 인정률은 2012~2014. 3년간 5%대에 불과한 것으로 나타났다.

(3) 법원

2010년부터 2014년까지 1심 형사공판 사건 중 노동조합및노동관계조정법 위반 사건의 현황은 아래와 같다.

<노동조합및노동관계조정법 위반사건 기준>

구분	접수인원수	계	자유형	집행유예	재산형	선고유예	무죄	기타
2010	49	35	0	6	26	2	1	0
2011	50	58	0	3	44	6	5	0
2012	67	62	0	6	42	4	9	1
2013	78	54	1	1	31	12	4	5
2014	34	35	0	6	20	4	1	4
합계	278	244	1	22	163	28	20	10
비율		100%	0.4%	9%	58.6%	11.47%	8.2%	4%

<전체 사건 기준>

구분	접수인원수	계	자유형	집행유예	재산형	선고유예	무죄	기타
2010	263,425	277,400	44,009	70,519	96,071	4,843	21,229	40,729
2011	277,744	278,169	42,684	61,891	85,449	4,688	47,947	35,510
2012	292,707	287,883	41,889	60,624	85,264	5,003	60,399	34,704
2013	270,469	260,155	44,910	63,690	81,442	3,923	32,543	33,647
2014	268,823	267,077	51,773	73,675	85,606	4,037	21,014	30,972
합계	1,373,168	1,370,684	225,265	330,399	433,832	22,494	183,132	175,562
비율		100%	16.4%	24.1%	31.6%	1.6%	13.3%	12.8%

2010.~2014. 5년간 전체 사건 중 노동조합및노동관계조정법 위반으로 실형은 단 1명이고, 집행유예 22명, 벌금 163명, 선고유예 28명, 무죄 20명 등이었다.

실형과 집행유예의 비율이 노조법위반 사건에 대하여는 각 0.4%, 9%로 현저히 낮은 반면, 일반사건이 경우 실형이 16.4%, 집행유예가 24.1%이다. 실형의 경우만 비교하면 일반 사건의 1/40이다.

3. 결론

위에서 살펴본 것과 같이 노동부, 검찰, 노동위, 법원 모두 다른 일반사건들에 비해서 부노 사건에 있어서 사용자에게 지나치게 관대하다는 사실이 객관적 통계로 확인된다.

헌법 제33조는 노동조합을 결성하고 자유로이 활동하며 단체행동을 할 수 있도록 기본권으로 명시하고 있다. 이는 노사간 힘의 균형을 통한 경제민주화 또는 노동인권을 수호하기 위함이다. 따라서 사용자가 노동조합 활동을 방해하거나 지배·개입하는 행위는 반헌법적 중대 범죄이다. 그런데 수사기관과 법원은 부당노동행위의 불법성과 침해되는 법익을 과소평가하여 '별 것 아닌' 것으로 치부하고 있다. 부당노동행위는 노동자 다수의 집단적 이익을 훼손하는 것으로서 그 경제적, 인권적 피해는 금전으로 환산할 수 없을 정도로 상당하다. 또한 약자에게 보장되는 가장 최소한의 기본권마저 강자가 제 이윤을 위해 악의적으로 파괴하는 것으로서 민주주의 사회에서 도덕적으로 용인할 수 없고, 따라서 그 죄질이 상당히 불량하다고 보아야 한다.

특히 노동자의 권리를 옹호해야 할 노동부와 노동위가 사용자(기업인)들의 눈치를 보는 관례가 문제다. 최근 삼성의 노조파괴 문건 '마스터플랜'에는 소위 대관작업이라고 하여 노동부 관료들을 직접 접촉하여 로비한 흔적이 발견되었다. 2013년 이마트 부당노동행위 사건 당시에도 이와 같은 대관작업 증거들이 다량 폭로된 바 있다. 이러한 정황과 위에서 살펴본 실제 통계를 보면 노동부, 노동위가 기업과 유착되어 있다는 의심은 충분히 합리적이다.

노동부가 사용자를 살리고 노동자를 죽이는 일에 몰두한다면 노동자는 어느 국가기관으로부터 보호를 받을 수 있는지, 노동부의 설립·존립근거는 무엇인지 묻지 않을 수 없다.

삼성 부노 사건에 있어서 법원은 검찰의 영장청구 9건 중 7건을 기각했다. 88%에 달하는 기각률이다. 2008년부터 2018년까지 10년간 일반사건 영장기각률은 21%다. 본문에 설시한 법원의 노동사건 처리 실태 통계까지 보태어 보면, 노동사건에 있어서는 아주 오래전부터 '사법농단'이 있어왔다고 하면 과언인지 모르겠다.

노동조합은, 국민 대다수가 노동자인 사회에서 실질적인 국민복리후생을 담당하는 큰 축이다. 더 이상 과거의 레드컴플렉스 이데올로기적인 사고로 노조를 혐오하는 풍토는 사라져야 한다. 노동계의 기대는, 노동자의 편을 들어달라는 것이 아니라 수사기관, 법원이 다른 일반사건과 마찬가지로 노동사건을 불편부당하게 다루라는 요구에 불과하다.

토론3

노조할 권리 보장을 위한 법제도 개선방안

권영국 / 정의당 노동인권안전특별위원회 위원장

1. 노조할 권리에 대한 인식의 대전환 필요

노조할 권리는 노동하는 사람이라면 누구든지 마땅히 누려야 기본적인 인권이다.

모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 가진다 – 세계인권선언 제23조 제4항

모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 가진다. – 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제22조 제1항

모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계 단체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리를 가진다. – 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제8조 제1항

노조할 권리는 법적 권리를 넘어선 노동하는 사람들이 마땅히 누려야 할 보편적 권

리이자 국제법상의 인권이다.

노조할 권리의 보장은 국가의 의무이다.

모든 사람은 노동자의 노조할 권리를 기본적인 인권으로 존중해야 할 의무를 가진다.

따라서 노조할 권리를 제한하거나 방해하는 법과 제도는 반드시 시정되어야 하고, 노조할 권리를 침해하거나 파괴하는 행위는 엄히 처벌받아야 한다.

2. ILO 기본협약 비준과 노조법의 재구성 필요성

가. ILO 기본협약 비준의 필요성

노동자들의 노조할 권리를 보장하기 위해서는 국제적으로 보편적 기준으로 인정되고 있는 ILO 기본협약을 비준해야 한다.

ILO 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1949년)

제1절 결사의 자유

제2조

근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다.

제3조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가진다.

제4조

근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안 된다.

제2절 단결권의 보호

제11조

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하기 위해서 필요하고 적절한 모든 조치를 취할 것을 약속한다.

ILO 제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(1949년)

제1조

1. 근로자는 고용과 관련된 **반노조적 차별행위에 대하여 적절한 보호를 받아야 한다.**
2. 이러한 보호는 다음 각호의 행위에 대하여 보다 **특별히 적용되어야 한다.**

㈎ 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 한 근로자 고용 행위

㈏ **노동조합원이라는 이유,** 근로시간 외 또는 사용자 동의 하에 근로시간 내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 근로자를 해고하거나 기타 불이익을 초래하는 행위

제2조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.

2. 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배 하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 조가 의미하는 간섭행위로 간주된다.

제4조

필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 메커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

정부는 4개의 미비준 ILO 기본협약[1] 중 제105호 강제근로 폐지에 관한 협약을 제

1) 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1949년), 제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙

외하고 3개의 협약에 대해서만 국회에 비준 동의를 요청한 상태이다. 그런데 제105호 협약은 노동자의 정치적 견해 표명에 대한 제재나 파업 참가에 대한 제재를 금지하고 있는 협약으로 비준 대상에서 제외할 정당한 이유가 존재하지 않는다.

제105호 강제근로 폐지 협약(1957년 6월 25일 채택)

> **제1조**
> 이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 다음에 규정한 **모든 형태의 강제근로를 금지하고 이를 이용하지 않을 것을 약속한다.**
> ㈎ 정치적 강압이나 교육의 수단이나 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 표현하는 것에 대한 제재
> ㈏ 경제발전을 위하여 노동을 동원하고 이용하는 수단
> ㈐ 노동 규율의 수단
> ㈑ 파업 참가에 대한 제재
> ㈒ 인종·사회·민족 또는 종교적 차별대우의 수단
>
> 제2조
> 이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 제1조에서 규정한 강제근로의 즉각적이고 완전한 폐지를 보장하기 위하여 효과적인 조치를 취할 것을 약속한다.

제105호 협약은 교사 · 공무원 노조의 정치적 견해 표명에 대한 제재, 노동자들의 파업 참가에 대한 제재를 금지하고 있다. '파업 참가에 대한 제재'에는 형사처벌과 징계 그리고 손배 · 가압류와 같은 민사적 제재도 포함된다.

나. 노조법의 재구성 필요성

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 약칭함)은 헌법에서 명시한 노조할 권리(단결권, 단체교섭권 및 단체행동권)를 구체화하는 법률로서 집단적 노동관계에서 기본법으로서의 지위를 갖는다.

적용에 관한 협약(1949년), 제29호 강제근로에 관한 협약(1930년), 제105호 강제근로 폐지 협약(1957년)

노조할 권리의 행사방법과 그에 따른 효과 등을 구체화하기 위해서는 절차와 내용을 법률로 정하는 것이 요청되는 바, 이러한 필요에 부응하기 위해 제정된 법률이 바로 노조법이다.

따라서 노조법은 노동자의 노조할 권리를 실현하기 위한 법률이어야 한다. 노조법은 노동자의 헌법상 권리를 신장하고 발전시키는 법률이어야 하는 것이지 권리 자체의 실현을 어렵게 하고 권리 행사를 통제하는 법률이어서는 안 된다. 노조법에 대한 해석 또한 합헌적 법률 해석 원칙에 따라 노조할 권리의 보장 취지에 걸맞게 이루어져야 함은 물론이다.

그런데 불행하게도 우리 노조법은 헌법상 보장된 노조할 권리를 구체화하고 실현하기보다는 노동3권의 행사를 통제하는 방향으로 그 내용이 변질되어 왔고,[2] 노사자치에 맡겨야 할 사항마저 법률로 규제함으로써[3] 노사 자치의 근간을 흔들고 대고 있다.

---

2) 단결권 분야 : 노조법상 근로자의 정의에 대한 협소한 해석, 해고자의 근로자성 원칙적 부정 조항, 노동조합 설립신고 및 반려제도를 통한 자격심사제 내지 허가제로의 운영, 규약 및 결의 처분에 대한 행정관청의 광범위한 시정명령제도, 노동조합 전임자에 대한 급여지급금지 및 근로시간면제제도 등

단체교섭권 분야 : 대표자의 체결권 행사방법에 대한 제한 규정과 해석, 교섭창구 단일화 강제 조항, 교섭단위의 제한, 교섭대상에 대한 과도한 제한(정리해고, 구조조정, 공기업 민영화 등 근로조건에 심대한 영향을 미치는 사항조차 교섭대상에서 배제되고, 임금, 근로시간, 복지 등 협소한 근로조건에 대해서만 교섭대상으로 인정), 일방적 단체협약 해지권 제도, 단체협약에 대한 행정관청의 광범위한 시정명령 제도, 산별교섭을 활성화를 위한 제도적 장치 부재, 전통적 사용자 개념 정의로 인한 원청사용자에 대한 교섭권 부정 등

단체행동권 분야 : 파업 목적에 대한 과도한 제한(협약불이행, 구조조정, 외주화, 공기업 민영화 반대 파업 등 임금, 근로시간, 협소한 복지 주장 이외의 사항에 대해서는 파업의 정당성 부정), 파업 주체에 대한 제한(노동조합이나 교섭대표노동조합이 주도하지 아니하는 파업은 모두 불법), 파업 절차상의 제한(조합원 다수가 참여하더라도 찬반투표 거치지 아니하는 파업은 불법), 필수유지업무의 광범위한 인정과 쟁의행위에 대한 제한, 사용자의 직장폐쇄를 파업권과 대등한 권리인 것처럼 제도화하는 정의규정, 전통적 사용자 개념 정의로 인한 원청사용자에 대한 파업권 부정, 평화적인 집단적 노무제공거부에 대한 업무방해죄의 적용, 손배·가압류의 일상적 인정과 이를 통한 파업참가자에 대한 압력과 보복, 하도급 내지 파견노동자의 파업에 대한 원청사용자의 계약 해지에 대한 규제 조항의 부재 등

3) 이명박근혜 정부 하에서 광범위하게 행사된 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령(전교조, 건설노조, 운수노조, 발전노조 등 공기업 다수, 전국플랜트건설노조 등), 노동조합 설립신고에 대

더욱이 이명박 정부 시절 날치기 통과된 노조 전임자 급여지급 금지, 복수노동조합의 교섭창구 단일화 제도는 노동조합 단결활동의 제도적 기반을 급격하게 약화시키고, 단체교섭권의 행사는 물론이요 이와 연계된 파업권과 교섭대표노조에서 배제된 소수노조의 단결권마저 위협하고 있다.

반면, 사용자의 노조할 권리 침해 내지 파괴 행위에 대한 제재 규정은 미흡하고 처벌 수위도 낮아 위하력을 갖기 어렵다.

현행 노조법은 노동자의 자주적인 노동3권을 실현하기는커녕 권리행사 자체를 방해하고 침해하는 수준에 이르고 있다. 노조법에 대한 전면적인 재구성이 필요하다.

3. 노조법의 재구성에 대한 방향

노조법이 노조할 권리를 올바르게 실현하기 위해서는 노동자의 권리 행사를 제한하고 통제하는 체계에서 노동자 권리를 보장하는 체계로 방향을 전면 수정해야 한다. 노조법의 재구성 방향에 대해서는 2015년 전국불안정노동철폐연대 법률위원회와 법률원이 공동 연구한 내용을 인용한다.

1. 노조할 권리는 개별 노동자의 노동인권으로서 파업권과 단결권, 단체교섭권을 보장하며, 각각의 권리는 고유한 자유의 발현을 목적으로 한다.
2. 노동조합은 시민사회의 자주성과 민주성을 증진하는 결사체로서 국가는 노동조합의 설립과 가입을 적극적으로 보장하고 차별 없이 지원하여야 한다.
3. 노동자 개념을 축소하여 단결의 자유를 제한하여서는 아니 되며, 행정관청에 의한 사전적인 노동조합 설립신고에 대한 통제는 허용되지 않는다.
4. 산업민주주의와 국가에 대한 정치적 자유로서 정치파업과 연대파업을 할 권리를

한 잦은 반려행위(전국공무원노조 설립신고서 반려, 청년유니온 설립신고서 반려, 조직형태가 상이함에도 불구하고 복수노조를 이유로 한 설립신고서 반려 등), 파업 목적의 불법화를 통한 강제수사와 공권력 투입, 노조지도부에 대한 체포구속영장청구와 발부, 광범위한 압수수색의 인정, 평화적인 파업임에도 파업지도부에 대한 형사처벌의 일반화, 광범위한 가처분, 가압류와 손해배상의 인정 등

보장한다.

5. 파업의 자유를 적극적으로 보장하여야 하며, 파업권 행사는 폭력행위가 아닌 한 정당한 행위로서 형사책임을 지울 수 없다.
6. 파업권의 행사에 대한 구체적인 위법행위 없이 특정 노동자에 대한 선별적인 징계나 손해배상·가압류를 할 수 없다.
7. 단체교섭권의 주체와 대상의 결정은 교섭권 고유의 자유의 영역으로 사전적인 제한을 정하여서는 아니 된다.
8. 단체교섭의 상대방은 노동자들의 파업권의 행사를 통해 하나 이상의 기업 및 국가를 사용자로 구체화된다.
9. 노동조합의 운영은 원칙적으로 일반시민법적 민주성을 준수하고 조합 규약에 따른 민주적 절차를 적용받으면 족하고 노조법에 의한 별도의 통제와 제한을 받아서는 아니 된다.
10. 근로계약상의 사용자가 아니라도 단결침해행위를 하는 자는 누구든지 부당노동행위로 처벌될 수 있다.

4. 노조법 재구성에서의 주요 내용

가. 노동자와 사용자 개념 확대 (단결권)

- 특수고용노동자의 노동자성 인정
- 사용사업주 · 원청의 사용자성 및 부당노동행위 주체 인정

현행법	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.	**제3조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다.

현행법	개정안
	가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무 수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 나. 취업을 준비중인 자, 실업상태에 있거나 구직 중인 자 다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자

현행법	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설>	**제3조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2 . ... 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

나. 단체행동권에 대한 손해배상 · 가압류 제한

- 쟁의행위를 비롯한 노동조합 활동에 대한 손해 · 가압류 원칙적 금지(민사면책)
- 노동조합이 노동조합의 목적을 현저히 벗어나거나 폭력이나 파괴행위로 손해가 발생한 경우로 손해배상 청구 범위 제한

현행법	개정안
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는	**제4조(손해배상 청구 및 가압류의 제한)** ①

현행법	개정안
이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우에 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다. ② 사용자는 제1항 단서의 규정에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다. ③ 제1항 단서의 규정에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다. ④「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다. ⑤ 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 하여서는 아니 된다.

다. 행정당국의 노동조합에 대한 개입 차단

- 행정관청의 설립신고 반려규정 삭제
- 노사자치 원칙에 반하는 규약 및 결의처분, 단체협약 시정명령 제도 폐지

라. 타임오프 폐지

- 전임자 임금지급 자율화
- 전임자 활동 보장과 임금 지급 자율화
- 노사 자치 훼손하는 타임오프제 삭제

마. 단체교섭 및 협약체결 대상 및 범위 확대

- 개별 근로조건 뿐만 아니라 집단적 노사관계를 포함하여 노동자의 경제적 · 사회적
- 지위 향상에 관한 사항이 교섭 및 협약 체결 범위에 포함되도록 명시함

바. 복수노조 자율교섭 보장 (단체교섭권)

- 소수노조의 노동3권을 박탈하는 교섭창구 단일화 제도 폐지
- 복수노조 자율교섭권 보장

현행법	개정안
제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.	제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 근로조건 및 근로조건과 관련된 사항의 유지.개선, 조합활동.단체교섭의 방법 및 절차, 근로조건 및 단체협약의 이행 등 집단적 노사관계 기타 근로자의 경제적.사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만 노동조합은 규약으로 사전 인준투표 등 대표자의 체결권에 대한 제한을 둘 수 있다. <삭 제>
② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라	

현행법	개정안
한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. ③ ~ ④ (생 략) 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) 제29조의3(교섭단위 결정) 제29조의4(공정대표의무 등) 제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 제81조(부당노동행위)	③ ~ ④ (현행과 같음) <삭 제> <삭 제> <삭 제> <삭 제> 제81조(부당노동행위) ---------- ---------- -. 6. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 이유 없이 차별적인 취급을 하는 행위

사. 산업별 교섭 활성화

– 초기업단위 노동조합의 단체교섭 및 협약체결권 명시

– 초기업단위 협약의 우선적 효력 명시

– 산업 · 지역 · 업종별 단체협약의 구속력 명시

아. 단체협약 해지 제한

– 단체협약이 해지되더라도 노동조합의 최소한의 조직 및 운영, 교섭과 협약 체결을 위해 필요한 사항에 관해서는 종전 단체협약의 효력 유지

자. 공익사업 쟁의권 보장

- 공익사업 노동자의 쟁의권을 무력화하는 필수유지업무 제도 폐지
- 최소유지업무 신설로 쟁의권과 시민권의 균형과 조화를 모색함

현행법	개정안
제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)	<삭 제>
제42조의3(필수유지업무협정)	<삭 제>
제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정)	<삭 제>
제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위)	<삭 제>
제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명	<삭 제>
제71조(공익사업의 범위등) ①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.	**제 조(공익사업의 범위 등)** ---------- ---------- ---------- ----------.
1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업	1. 수도.전기공급사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업	2. 전화사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업	3. 의료사업
4. 은행 및 조폐사업	4. 항공관제사업
5. 방송 및 통신사업	
② 이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현	<삭 제>

현행법	개정안
저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다. 1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업 3. 병원사업 및 혈액공급사업 4. 한국은행사업 5. 통신사업 <신 설>	**제 조(공익사업에서의 최소업무 유지)** ① 공익사업에서 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 중 최소업무를 유지해야 한다. ② 최소업무라 함은 제71조제1항 공익사업의 업무 중 그 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 다음 각 호의 업무를 말한다. 1. 수도.전기공급사업에서 중앙통제 및 소비자인 공중에게 단일생산으로 공급함으로써 공재재화의 대체가 어려운 경우에 한하여 최소한의 수요를 충족하기 위한 생산업무 2. 전화사업에서 긴급전화교환업무 3. 종합병원 또는 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 일반병원에서 병원의 응급진료, 응급수술 및 분만 업무, 이를 위해 필요한 불가결한 업무와 다른 병원에서의 대체진료가 어려운 중환자실, 인공신장실,

현행법	개정안
	암병동 등의 치료업무 4. 항공운송사업에서 행해지는 관제업무 ③ 노동관계 당사자는 사업장 내 유지하여야 할 최소업무의 범위.최소한의 직무의 내용.인원 및 기타 필요한 사항에 관하여 서면으로 협정을 체결하여야 한다. ④ 제3항의 협정을 체결하지 못한 경우에도 노사관계 당사자는 제1항의 최소업무를 위해 최소한의 유지.운영에 대한 의무를 이행하여야 한다.

차. 공격적 직장폐쇄 금지

- 단체행동권의 핵심인 쟁의행위 정의에서 직장폐쇄 제외
- 공격적 직장폐쇄 금지, 방어적 직장폐쇄만 예외적으로 허용

카. 하도급업체와 필수유지사업장의 대체근로 금지

- 도급, 위탁, 하청 등 원청의 지배력 하에 있는 하도급업체의 쟁의행위 시 원청과 사용사업주에 의한 대체근로 금지
- 필수유지사업장의 쟁의행위 시 파업참가자의 1/2에 대한 대체근로 허용 삭제

현행법	개정안
제43조(사용자의 채용제한) ① ~ ② (생 략)	**제 조(사용자의 채용제한)** ① ~ ② (현행과 같음)
③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에	<삭 제>

현행법	개정안
한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다. ④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다. <신 설>	<삭 제> ⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주자.도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

타. 부당노동행위 제도 개혁 필요성

- 부당노동행위에 대한 법정형(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)이 업무방해죄(5년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금)와 비교하여 지나치게 경미함 : 부당노동행위 법정형을 5년 이하의 징역으로 상향할 필요 있음
- 부당노동행위 주체는 고용계약상의 사용자에 국한되는 것이 아님이 다수 확인됨. 부당노동행위 주체를 정부, 공공기관, 공무원, 모회사, 원청회사, 지주회사, 언론 등 실질적으로 영향력을 행사할 수 있는 자 '누구든지'로 확장할 필요 있음.
- 간접고용 시 원청과 사용사업주에 의한 계약해지 등 부당노동행위 간여 금지 규정 신설 필요함
- 미행과 개인정보수집 등 불법사찰을 통해 노조할 권리를 위축시키는 행위 또한 부당노동행위의 범위에 포함시킬 필요 있음

– 부당노동행위 인정 비율이 현저하게 낮아 실효성에 의문을 갖게 함. 부당노동행위에 대한 사실상 추정과 입증책임의 전환 필요성 있음

– 고의적인 부당노동행위에 대한 징벌적 손해배상제 도입 필요성

현행법	개정안
제81조(부당노동행위) .... 1. 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 노동자를 해고하거나 그 노동자에게 불이익을 주는 행위	제81조(부당노동행위) **누구든지** .... 1 . ... 그 노동자를 해고하거나 그 노동자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 노동자에게 불이익을 주는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다	4. 노동자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배·방해하거나 이에 개입하는 행위. **다만 전임자에게 급여를 지급하거나 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.**
5. 노동자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 노동자를 해고하거나 그 노동자에게 불이익을 주는 행위	5. ....그 노동자를 해고하거나 그 노동자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 노동자

현행법	개정안
	에게 불이익을 주는 행위
(신 설)	6. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 이유 없이 차별적인 취급을 하는 행위
	7. 사용자의 고용인 또는 사용자의 지배를 받는 자가 노동조합이나 노동자에 대하여 노동조합활동 및 쟁의행위시 미행, 감시하거나 폭행, 협박, 압력을 행사하여 조합활동을 위축시키거나 쟁의행위를 무력화시키는 행위
(신 설)	제81조의2(부당노동행위 간여 금지) ① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니된다. 1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위 2. 소속 노동자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위 3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위 ② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니된다.
(신 설)	제81조의 3(입증책임) 부당노동행위를 하지 않았음은 사용자가 입증하여야 한다.

현행법	개정안
제88조(벌칙) 제41조 제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	제88조(벌칙) ---------- 또는 제81조 -------- ---------- - ----------.

토론4

토 론 문

류한승 / 공공운수노조 서울지역공공서비스지부 기획팀장,
전 고용노동행정개혁위원회 조사관

1. “누구나 알고 있었으나 누구도 확인하지 못했던 진실”

○ 삼성그룹 노조파괴 문건의 역사

- 삼성그룹 노조결성 움직임은 크게 세 시기로 나누어 볼 수 있음. 1987년 이전 시기에는 제일제당, 제일모직 등에서 산발적이고 간헐적으로 전개되었던 노조결성 시도가 있었으나 계열사들이 동원한 구사대와 조직 폭력배들의 폭력행위, 사측의 관련자 해고조치들로 결국 와해됨.
- 1987년 노동자대투쟁 이후 시기에는 보다 조직적이고 체계적인 시도들이 등장. 1987년 8월 삼성중공업, 삼성전관 등에서 노조결성 시도가 있었으나 좌절되었음. 삼성은 내부적으로는 감시·미행·도청을 수반하는 일상적 감시체계를 구축했으며, 외적으로는 국가권력을 매수하고 ‘무노조 카르텔’을 형성함. 이 카르텔은 삼성측 매뉴얼에 “관공서 업무 담당자의 내 사람화”라고 표현되는 것처럼 노동부의 근로감독관, 시청 민원실과 노정계, 경찰서 등 말단에서부터 고위공무원에 이름.
- 1997년 경제위기 이후의 제3기에는 일방적 구조조정에 대응하며 전국적 네트워크가 형성되기 시작함. 삼성SDI, 삼성전자, 삼성에스원 등에서 노조결성이 시도됨. 그러나 사측의 협박과 회유를 비롯하여 복수노조 금지조항을 악용해 어용노

조를 선제등록하는 수법으로 노조 조직화가 포기되는 것으로 귀결되었음.

- 삼성 노조파괴 문건의 작성 시기는 1987년까지 거슬러 올라갈 수 있음. 1997년 당시 삼성코닝의 노무관리 책임자 김형극씨가 폭로한 '345 사업장 수호지침'은 삼성경제연구소가 작성한 것으로 알려짐. 345지침은 3, 4, 5월에 민주노조 활동 가능성이 특히 높으니 주의하라는 의미로 제목을 붙인 48쪽 분량의 문건임. 사업장 특별노사팀 운영과 현장중심 노사담당 운영, 외부 문제세력 동향관리, 노사교육 실시 계획 등의 내용을 담고 있음. 사업장 특별노사팀은 다시 여론 수렴조, 문제사원 관찰조, 문제단체 관리조로 나뉨. 이들은 "문제 사원 매일 접촉 후 동향파악, 행동이상자 및 소외자의 동향파악을 보고"해야 함. 문제사원의 경우 집안 분위기가 어떻고 책은 어떤 종류를 보고 있는지, 혹시나 노조관련 서적류를 읽고 있는지 등 노조에 대한 관심도를 파악하는데 목적이 있음.
- 관련하여 삼성 구조조정본부 법무팀에서 일했던 김용철 변호사도 아래와 같이 증언하고 있음.

  "삼성 공장 관할 관청 공무원을 매수해서 노조설립 신고서를 아예 수리 자체가 되지 않도록 했다. 매수된 공무원은 신고서가 들어오면 신고서 수리를 일단 미루고 바로 삼성에 알려줬다. 그러면 삼성은 재빨리 유령노조 설립 신고를 했다. 이런 작업은 구조본 뿐 아니라 계열사 차원에서도 이루어졌다. 계열사마다 노조 담당이 있었고, 이들은 노동자들을 면밀하게 감시했다. 노동조합 설립 기미가 보이면, 관련 주동자를 사실상 납치해서 회유, 협박했다. 이런 식으로 한 명씩 각개격파하면, 결국 노조설립시도는 불발로 끝나곤 했다."
- 2011년 기업단위 복수노조 시행이 예정되면서 이러한 방식의 노조파괴는 더 이상 불가능해짐. 이에 따라 창구단일화를 이용한 새로운 노조파괴 기법을 수립하기로 하고 에버랜드 노조파괴 사례를 통해 이를 교육하고자 한 것이 소위 <2012년 노사전략> 문건으로 생각됨. 각 사별로 작성, 수행한 20여 년간의 삼성식 노조파괴 노하우가 집약된 문건이라고 할 수 있음.

○ 2012년 노사전략 문건

- "S그룹 노사전략 문건"은 총 114쪽에 이르는 방대한 분량으로, 2012년만 아니라 유사한 문건이 매년 지속적으로 제작되어온 것으로 알려짐.
- 노조대응의 기본방향은 "早期 와해 또는 枯死化 추진". 이를 위해 "신규노조의 단체교섭은 무조건 거부"하되 단 알박기 노조 비난 여론을 감안하여 신규노조 와해 가능성을 분석한 후 결정하도록 되어있음. 노조없는 회사의 경우 설립필증

이 나오기 전까지 親社노조 설립여부를 결정. 일단 설립되면 모든 수단을 동원하여 단체교섭을 지연시키는데 최대 137일이 가능하다고 함.

<표> 2012년 S그룹 노사전략 문건 中 에버랜드 노조파괴 관련 내용

개요	◦노조 설립 원인 : 노사위원 낙선에 앙심, 노조 활동 통한 신분 상승 [8] 과도한 비정규직, 에버랜드 비정규직 58%, 그룹 평균 22% ◦왜 "삼성노조"인가? : 김성환 삼성 일반노조 위원장 작품. 위원장을 목표로 하는 인물. [9]
설립 준비 단계	◦노조 : 문제인력들 D-Day를 7월 로 정하고 은밀히 준비 [11] -에버랜드 인근 원룸에 아지트 마련, 외부 세력과 관계사 문제인력 지속 접촉 ◦회사 : 노조 설립 움직임 사전 감지 -11년 6월 4일 사무실 복합기 근처에서 현장 여사원 노조 관련 문서 일부 발견 -11년 7월 7일 조장희(주동자) 책상에서 노조 설립 총회 대자보 발견 -시나리오에 따른 신속한 선제 대응(6월 20일 친사 노조 설립, 29일 단협 체결) ◦친사노조 설립 및 단체협약 체결 -후순위 삼성노조는 향후 2년간 단체교섭 요구 불가 [12] 친사노조 설립은 신중 판단 -노조측이 알박기 노조, 어용노조로 공격(부노 제소 가능성 100%)
설립 단계	◦노조 : 외부 지원 모색 및 연대 -민주노총, 좌파언론, 진보신당 등에 노조 설립 지원 요청 [13] 노조 설립 신고 및 언론 이슈화 -초기업 노조, 알박기 노조, 조장희 표적 감사 및 징계 비난 ◦회사 : 주동자 즉시 해고 -부당노동행위 회피를 위해 노조 설립 前 주동자 징계 해고 -언론 대응 : 삼성노조는 주동자 징계 회피를 위한 방탄노조라 반박 *알박기노조 vs 방탄노조 : 회사측은 징계회피 위한 방탄노조 강조 (국민일보, 문화일보 보도) [14]
세확산 단계	◦노조 : 해고자 조장희 제외한 노조원 3명 집단 육아 휴직 신청 -해고금지 악용 [15] 회사 앞 선전전 및 이슈화 / 회사를 상대로 각종 소송 제기(7건) ◦회사 : 소송 방어 및 맞고소(6건) / 노조 세 확산 차단 조치 *경기지청 CEO 출석 요구서 : 출석자 최OO 삼성 에버랜드 [16]
시사점	◦ 문제 인력 관리의 중요성 : 정밀 채증, 유사시 징계 준비. 밀착 관리 강화 [17] ◦ 노사협의회 육성의 중요성 -노조설립시 역할 절대적으로 중요, 평상시 사원장악력 갖도록 육성 [19] ◦ 상황 발생 시 全 부문 역량 집중 [20] 부서간 협업 강화, 각 사업장별 비상 상황실 유지, 그룹 비상 상황실과 연계하여 대응 ◦ 철저한 준비와 훈련 필요 -현장여사원 신고가 사전대응에 기여 (비노조 교육의 효과) [21]

– 문건은 노사협의회를 대단히 중시함. 총력대응체제 10가지 중 하나가 '노사협의회 전략적 육성 및 활용'인데 노조설립시 "對抗馬 역할 수행을 위한 우수인력 양성"이 목적임. 노사위원 후보군을 발굴, 육성하고 역량강화교육을 의무 실시하

여, “유사시 친사노조로 전환할 수 있도록 마인드 및 역량을 제고”해야 한다는 것. 예로 든 르노삼성차에서는 “노사협의회를 對抗馬로 내세워 신규 노조원을 250 → 80명으로 축소”했다고 함. 문건은 “노사협의외에 대한 CEO관심 제고”도 강조하고 있음.

2. 고용노동행정개혁위의 삼성 조사

○ 고용노동행정개혁위 조사

- 고용노동행정개혁위는 2017.11.1. 고용노동부장관 자문기구로 출범하여 조사과제 15개 선정. 이중 “불법파견(위장도급)에 대한 수사 실태와 개선” 관련 삼성전자서비스의 불법파견 문제, “노조 무력화 및 부당개입 관련 실태와 개선” 과제 관련 삼성 에버랜드와 삼성전자서비스를 다루기로 함.
- 운영세칙에 따라 고용노동행정개혁위는 위원회의 의결로 고용노동행정의 정책결정 및 집행과정 전반의 불합리한 관행 등에 대하여 심의하고 조사대상을 선정함. (8조) 조사대상자에게 위원회에 출석·진술을 요구할 수 있으며, 조사대상자에게 장부·서류나 그 밖의 자료를 제출하도록 요구할 수 있음. (10조)

○ 삼성전자서비스 불법파견 과제 조사의 시사점

- 삼성전자서비스 불법파견 관련 고용노동부의 2013년 수시감독을 조사하면서 위원회는 총 42건의 자료 제출요구를 했고 최종 200여건의 자료를 검토했으며 2018.4.18.~5.23. 기간 동안 관계자 21명에 대해 29회의 출석조사를 진행함.
- 조사과정에서 자료제출 거부, 회피, 지연으로 인해 조사기간과 역량의 소모적 투입이 발생함. 2013년 삼성전자서비스 수시기획감독 관련 자료제출 요구에 대해 일괄제출 요구는 회피하고, 존재여부가 확실하지 않은 자료는 ‘확인불가’라고 모호하게 답변하며 조사과정에서 작성일자, 문서명 등을 특정하여 다시 요구하면 제출방식을 문제삼으며 제출 지연.
- 출석조사 과정에서 조사대상자가 사전에 제출자료 원본을 열람하고 온 사실이 확인됨. 2회 이상 조사자의 경우 위원회가 기확보한 자료, 정보에 따라 답변의 범위와 사실관계 진술이 확연하게 달라지는 것을 확인할 수 있음. (최초 조사에서는 모든 사안에 기억나지 않는다고 진술하다가 관련 자료가 확보되자 상세히 진술.) 이는 위원회가 파악한 사실 범위가 어디까지인지 미리 확인하여 답변하

게끔 한 것으로 조사방해 행위에 해당함.

- 출석조사 과정에서 새로운 사실이 확인되면 이에 따라 자료요구를 하고, 해당 자료의 존재 여부를 확인해주지 않는 담당부서를 압박한 끝에 자료를 받아서 새로운 사실들이 확인되면 다시 출석조사를 하는 방식으로 순차적 조사가 불가피했음. 거듭한 자료요구와 압박으로 최초 요구로부터 3개월 지난 5월19일에야 담당 실무자 컴퓨터에 있는 자료 일체(210건)가 제출됨.

※ 자료제출 지연의 사례

18.2.12.	⇨	18.4.11.	⇨	18.4.30.	⇨	18.5.8.
수시근로감독 관련 자료 일체 요구 : 최종보고서만 제출		7.23.회의 및 이후 자료 일체 제출요구 : 7.23.자료만 제출		1,2,3차 본부회의 및 관련보고서 제출요구 : "확인불가" 답변		9.4.보고, 9.13.회의 관련 자료 요구 : 5.11. 자료 제출

○ 노조무력화 조사 관련 문제

- 2018년 2월부터 거듭해서 담당부서에 삼성전자서비스 부당노동행위 관련 "자료 일체"를 제출할 것을 요구했으나 일관되게 관련 자료를 보유하고 있지 않다고 답변. 확인가능한 자료인 수사결과보고서와 기록목록만 노트북 열람방식으로 제출. 이후 자료분석, 조사과정에서 위원회가 일자 등을 명확하게 특정하여 요구한 자료는 제출.
- 불법파견 관련 고용차별개선과가 제출한 자료에서 부당노동행위 사건 관련 제출되지 않은 문서가 발견됨.
- 고용노동행정개혁위의 조사권한의 한계, 활동기간의 한정, 자료제출이나 출석조사 범위의 제약 및 제출 지연, 허위 답변에도 마땅한 제재 방법이 없음.

3. 정부-기업의 '노조파괴 카르텔' 규명

○ 정부와 자본의 유착 관계

- 헌법상의 노동3권에도 불구하고 오랫동안 정부기구의 역할은 노동조합의 통제와 관리, 자주적 노조가 출현할 경우 이를 억압, 파괴하는 것이었음.
- 예컨대 80년대까지 노동부와 정보기관 등 "관계당국"은 개별기업 제보를 바탕으로 블랙리스트를 작성하여 각 사업장, 정보기관 등에 비치하고 기업에 정보를

제공하여 해고하도록 함. 1983년 어용노조 집행부 퇴진을 요구하며 농성중이던 성남 고려피혁의 노무관리자 책상에서 블랙리스트 발견. 다섯묶음 서류철에 총 763명의 이름, 생년월일, 해고일자, 사진 등이 44장 필사본으로 정리. 이후 인천 세창물산 등에서도 블랙리스트가 발견되었고 태창메리야스, 태평특수섬유, 인천지역 해고노동자들이 재취업한 회사에서 해고됨. 84년 3월 국회에서 이 문제가 거론되자 노동부장관은 '블랙리스트'란 "인천지역 일부 근로자들이 법질서를 위반한 과격한 활동으로 해고된 뒤 다른 사업장에서 기피하는 현상이 생겼는데 당사자들이 이를 오해"한 것이라며 전면 부인.

- 87년 이후에도 관련 국가기구의 성격과 시각은 본질적으로 바뀌지 않았지만 유착의 양상은 변화함.

○ 거듭되는 의혹, 반복되는 부실수사

- 2012년 산업현장 폭력용역 관련 청문회에서 창조컨설팅에 의한 일련의 노조파괴가 폭로됨. 그런데 이미 2011년 순천향중앙의료원 노조가 사측을 노조법 위반으로 고소한 사건에서 노동부는 12월9일 순천향중앙의료원 압수수색을 통해 창조컨설팅 회의자료를 포함 500여건의 문건을 입수한 바 있음. 그러나 2012년 2월 노동부는 창조컨설팅에 대한 인지수사 없이 순천향대병원 사용자들만 노조법 위반으로 검찰에 송치하고 수사를 마무리함.
- 2012년 국정감사에서 민주당 김경협 의원은 고용노동부 이채필 장관에게 순천향대병원 수사에서 왜 창조컨설팅 노조파괴 문제를 대응하지 않았는지 질의. 이채필 장관은 "그 당시에 창조가 개입했다는 확실한 정황은 저희들이 파악한 적이 없고 고소 고발도 당시에 없었다."라고 답변. 그러나 2012년 당시 노동부의 조사결과에서는 순천향대병원 "사측이 노조의 조직구도에 개입하는 내용으로 컨설팅을 실시"한 점을 확인하였음.
- 2012년 국정감사에서 정의당 심상정, 민주당 은수미 의원이 제기한 중앙노동위원회 사건 배당 문제. ①우선 심상정 의원에 따르면 중노위 심판과 출신인 김주목이 유성기업 사건을 대리하였고, 지방노동위에서 부당해고·부당징계·부당노동행위가 모두 인정되었는데 중노위에서 부당징계·부당노동행위가 뒤집어졌음. 당시 중노위 공익위원이었던 이정 교수는 심종두 대표의 박사학위 논문 지도교수였음. ②은수미 의원에 따르면 중앙노동위원회 조사관 54명 중 이재용, 이중섭 조사관이 2010년 1월 ~ 2012년 8월 까지 처리된 창조컨설팅 대리사건 86건 중 35%인 30건을 집중 배정받아 처리했음. "창조컨설팅이 사건을 뒤집어 사용

자가 승소한 사건이 69%이고 이중 61%는 이중섭, 이재용이 담당한 사건” 창조컨설팅 작성 문건에도 ‘조사관이나 공익위원 대응을 적절하게 하는 것이 굉장히 중요하다’, ‘노동위원회 사건 … 본인들이 90% 이상의 승소율을 기록하고 있다’, ‘김주목 노무사는 중노위 조사관, 서울지노위 심판2과장을 역임하면서 노동위원회와의 관계를 원활하게 해주는 역할을 수행하고 있다’ 등의 문구 확인가능. 그러나 노동위원회는 제대로 된 조사 없이 두 조사관을 전보조치 건의하는 것으로 종결.

- 한국선진노사연구원은 2008년 5월 이명박 후보 대선캠프 및 한나라당 노동위원회 출신 노무사, 교수들이 중심이 되어 설립한 법인. 연구원 인사 중 이강성 이사는 86년 경총에 입사하여 창조컨설팅 심종두 대표와 같이 근무했고 2011년부터 청와대 고용노동비서관으로 근무. 당시 심종두 대표와 이강성 비서관이 “긴밀한 관계를 유지하고 있다”는 의혹도 제기되었음. 또 전혜선 노무사는 창조컨설팅 김주목 전무와 함께 모 대학 노사관계전문가과정을 강의하고 있고, 이우헌 노무사가 설립한 L&K노무법인은 구미 KEC 노조파괴에 관여했음. 당시 고용노동부 차관이었고 2011년 장관직을 수행한 이채필 장관은 국정원 특수활동비를 유용해 국민노총을 만들도록 하고 운영비를 지원한 혐의로 현재 재판중. 이상의 내용은 주로 당시 야당이던 민주당 의원들이 2012년 청문회와 국정감사에서 제기한 내용임.

○ 노조파괴 카르텔의 완전한 청산을 위한 재조사 필요

- 이번 삼성 수사에서도 검찰은 이건희 회장, 최지성 전 삼성그룹 미래전략실장 등 ‘증거불충분’으로 불기소, 금속노조의 항고도 기각.
- 검찰 과거사위원회는 2018년2월 6일 12건의 우선조사대상을 발표하면서 노동사건으로는 유일하게 “유성기업 노조파괴 및 부당노동행위 사건”을 포함시켰으나 결국 석연치 않은 이유로 유성기업을 조사대상에서 제외했음. 검찰이 고용노동부를 압수 수색하는 과정에서 현대자동차, CJ대한통운 등이 노조를 와해시키려는 정황이 담긴 증거를 검찰이 확보했다는 기사가 나온 바 있음.[1)]
- 국가정보원의 경우 권위주의 정권 시절 국가안전기획부의 역할이 근본적 변화없이 그대로 이어지고 있으며 KT(한국통신)와 발전노조 노조파괴, 철도노조에 대한 사찰, 창조컨설팅, 국민노총 지원 등 무수한 개입 의혹이 있으나 한번도 제대로 된 진상규명이 이루어지지 않았음. 2017년 6월 출범한 국가정보원 개혁발

1) 서울경제 2019.8.20. 안현덕 기자, 檢 '삼성 노조와해 의혹' 다음 타겟은 '고용부'

전위원회는 조사대상으로 선정한 15가지 사건과 추가조사까지 17개 사건에 대해 조사결과를 발표했으나 정작 노조파괴 부분은 빠져있음. 이명박 정권 당시 국정원장 원세훈의 녹취록에는 “민노총도 우리가 재작년부터 해서 많은 노동조합들이 탈퇴도 하고 그랬는데 좀 더 강하게 하고..” “밑으로 하나하나 회사의 노조 이런 것들도 우리가 관여하는 거 있지만, 그런 걸 하더라도 조금만 잘못하면 안 건드리는 것만 못하게 빼앗길 수 있다”고 하며 민주노총과 산하 단위 노동조합까지 노조파괴 공작을 벌여왔던 것을 자랑스럽게 실토함.

- 검찰 공안부, 경찰, 국가정보원 등은 노동사건의 주요 행위자였음에도 문재인 정권 의 적폐청산, 진상조사에서도 노동관련 의제는 번번이 납득하기 어려운 이유로 제외되었음. 노조파괴에 개입하면서 정부기관들이 저질러왔던 불법 부당한 행위들과 공모 유착관계의 의혹을 제대로 규명해야 수십년간 지속되어온 노조파괴 카르텔을 해체할 수 있음.

○ 정부 체질

- 검찰
- 노동부
- 내부고발자 보호 조치. 20113년 삼성 수시감독을 담당한 부산청 감독관은 노조 관계자와의 통화에서 “이거 위에서 뭐 들어갔구나. 제 개인적으로 그렇게 느껴졌구요. 그 전에는 바람이 빵 들어가서, 이거 불파다. 가자. 이랬는데. 이게 갑자기 정책실장 보고가 들어갔어요. 뽕! 거기서 바람이 빠져버린 거예요. 난 7급입니다. 난 접근도 할 수 없는 고위 공무원들 입김이 이렇게 내려온 거예요. 이마트는 안 그랬어요. 그런데 분위기가 180도로 확 바뀌어버린 겁니다.” 이 발언이 2013년10월 14일 언론에 보도되면서 중부청 의정부지청으로 문책성 전보되고, 감봉 3개월 의 징계를 받았음. 명예회복 등 조치 필요.

4. 창구단일화 제도 폐기와 초기업교섭 촉진

○ 복수노조 창구단일화제도 이후의 노조파괴

- 복수노조 금지조항이 사실상 사문화된 시점인 2011년 기업별 복수노조 허용, 교섭창구 단일화제도가 시행되면서 신규노조 설립 증가. 동시에 노사관계에서 사용자 주도성이 강화되고, 기업 교섭이 강제됨. 금속노조 조합원 대상 설문에서는

응답자의 78%가 '회사의 노조파괴 의도'로 사업장에 복수노조가 만들어졌다고 답함.

- 복수노조가 창구단일화제도와 결합하게 되면 그 가능성, 빈도 및 강도에서 노동조합에 의한 부당노동행위는 현저히 증가함.[2] 고용노동부 조사결과에서도 민주노총 소속 노조에서 분화된 노조 수는 한국노총과 비슷한 수준이지만 과반수노조 지위를 확보한 경우는 88개 사업장(54.6%)으로 한국노총의 2배 이상으로 나타남. 이중 상당수 사업장에서 사용자의 공격적인 노조파괴 의지가 반영되었다고 보아도 무방할 것이며, 노조파괴 컨설팅과 사설폭력업체들이 솔루션을 제공하고 있음.
- 고용노동부 2011년8월 8일 확대정책점검회의에서 나온 장관 지시사항에는 "일부에서 사용자가 노조 설립을 부추기거나 이에 개입하는 사례가 발생하고 있다고 주장하고 있으며, 이러한 사례가 있을 경우에는 복수노조 제도가 정착되어 가는 과정에서 걸림돌"이 될 수 있다고 함. 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 인정하면서 유성기업, 이마트, 상신브레이크를 예로 들고 있음. 대책으로는 ①노사관계자 교육 컨설팅 등 제도 안내, 홍보 강화 ②부당노동행위 공정대표의무 위반 여부 모니터링 ③부당노동행위 예방 지도·점검을 제시.

○ 창구단일화제도 폐기

- 노사협의회의 '육성'이 노조 무력화 수단으로 효과적이라는 점이 입증되면서 소위 '범삼성' 계열의 다른 기업에서도 동일한 전략을 활용. 이마트는 노사협의회가 2018년 1월 160개 매장 전체에 노동조합 활동에 대한 비난글을 게시하는 등 사실상 '친사노조'의 역할을 대신하고 있음.
- 삼성의 노조파괴가 법적 심판대에 올랐지만 삼성식 노조파괴 매뉴얼의 가치는 더 높아지고 있음.
- 빠리바게뜨, 포스코 등 사례
- 초기업교섭, 산별교섭. 단체협약의 효력 확장 등.

2) 강성태 토론문, 송옥주 의원 外, 복수노조 제도 악용실태와 개선방안 토론회 (2016.7.19.)

토론5

직접고용 이후 지속되는 삼성의 노조파괴전략

정희섭 / 전국금속노동조합 삼성전자서비스지회 통합사무장

무노조 경영을 고집했던 삼성 자본이 금속노조 삼성전자서비스지회와 직접고용 합의서를 통해'노동조합을 인정한다' 그리고 8천 명의 간접고용 노동자들을 직접 고용하겠다고 밝혔다. 오랜 시일이 걸릴 거라 예상했던 일이 삼성전자서비스지회가 설립된 지 만 5년 만에 벌어졌고, 이는 노동조합의 부단한 투쟁이 있었기에 가능했던 일이다. 노동조합을 설립한 2013년 7월은 직접고용 합의 결정이 난 이후 조직 확대를 위해 발바닥에 불이 나도록 뛰어다니고 있는 조합 간부와 조합원들에게 결코 잊을 수 없다. 언제나 우리의 심장에 있는 잊을 수 없는 동지들이 있다.
바로 최종범과 염호석 두 열사다. 이들의 울분과 죽음을 계기로 노동조합은 더욱 단단해 졌고, 삼성의 무노조 경영을 무너뜨릴 수 있는 힘을 기를 수 있었다.

1. 2019년 단체협약 교섭지연

- 삼성전자서비스지회는 삼성전자서비스(주)와 2018년 4월 17일 직접고용 합의서를 작성하였다.

  이 직접고용 합의서에서는 회사가 노동조합을 인정하겠다는 내용를 포함하여, 약 7개월간의 실무협의를 통해 직접고용 처우에 관한 합의를 진행하였다.

그 이후 삼성전자서비스지회는 회사와의 첫 단체협약을 준비하였다. 전국에 분포되어있는 조합원들의 상황을 고려하여 각 지회별로 단체협약 위원회 인원들을 선정하고 조합원들의 의견을 반영하여 3개월 정도의 토론과 준비 과정을 거쳐 직고용 이후 첫 단체협약요구안을 완성하였다.

핵심요구안에는

1)집단교섭쟁취, 2)노조 활동시간 보장, 3)정찬희 조합원의 해고복직 요구안, 4)임금피크제 폐지, 5)인사 노무 지휘권 노사동수 등 금속노조 모험단협안을 토대로 구성하였고

이렇게 완성된 단체협약 요구안은 통합대의원회의를 통해 확정하였다.

- 2019년 단체협약 체결의 중요한 목표는 직접고용 이후 삼성과 맺는 첫단체협약이라는 의미가 있었다. '지회는 획심요구안 집단교섭을 통해 장기적으로 콜센터 정규직화를 쟁취한다는 목적' 서비스와 콜센터 2019년 단체협약 교섭 상견례 시작부터 서비스와 콜센터 공동 교섭을 요구하였다.

  삼성은 사업장이 다르다는 이유와 안목적으로 교섭을 함께 진행하면 지회요구안을 인정하고 콜센터 정규직화를 인정할수 밖게없다는 이유로 교섭 상견례를 지연하였다.

  교섭은 계속 지연되었고, 지회는 쟁의권 (파업을)통해 2019년 단체협약 쟁취를 하자는 결의를 회의를 통해 결정하였다.

  서비스와 콜센터는 분리교섭을 진행하였고 7월부터 파업투쟁과 교섭을 병행하여 진행하였지만 삼성은 노동조합을 인정한다는 직접고용 합의서를 절대적으로 부정하면서 지회 핵심요구안 방어하는 태세를 유지하고 있다.

2. 노사협의회를 통한 노무관리

- 지회 단협 요구안중 쟁점으로 발단된 조항 일부를 노동조합과 합의가 아닌 노사협의회 (한마음협의회)를 통해 단체협약 조항 일부 합의를 하면서 노동조합 조직확대에 발판을 묶어 놓고,노동조합 활동시간에 기본적인 내용조차 합의없이 일괄하고 있다.

직접고용 이후 1분기 시작부터 현장에서는 전국에있는 서비스센터 마다 1명씩 CA위원(센터별 노사위원) 통하여 노동조합 현장조직화, 선전활동, 소통을 노동조합이 아닌 CA위원-관리자를 통해서 소통하는 방식으로 현장노무팀(CA)를 개설하였다.

분기별 전직원 1인당 많은금액으로 CA위원-관리자와 회식과 다양한 행사, 소통을 전달하는 등 다양한 방법으로 진행하면서 기존 무노조 경영을 유지했던 노사협의회로 모든 불만에 소리를 노동조합이 아닌 CA활동을 통해 현장의견을 취합해서 한마음협의회 안건 통과 처리한다. 그내용을 사내 전산에서 전직원에게 홍보를 하고 있다.

무노조 경영을 유지할수 있었던 배경에는 노사협의회 있고 현재도 동일한 방식으로 노동조합을 무력화을 진행하고 있다.

삼성에 노동조합 파괴 공작은 현재도 진행중이다.

삼성 노조파괴 판결의 의미와 향후 과제 토론회

발행일 2020. 1. 9.

발행처 심상정 정의당 국회의원, 이정미 정의당 국회의원, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 전국금속노동조합, 참여연대 노동사회위원회

문 의 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 02-522-7284
참여연대 노동사회위원회, 02-723-5036

삼성 노조파괴 판결의 의미와 향후 과제 토론회