(주)SJM과 (주)만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사보고서

2012년 9월 6일(목) 10시 30분~11시 30분

국회 도서관 4층 입법조사처 대회의실

■ 주최 : SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회
(민주통합당 은수미 의원실, 민주통합당 진선미 의원실, 진보신당, 인권단체연석회의, 노동법률단체연석회의, 사회진보연대 부설 노동자운동연구소)

자료집 순서

■ SJM·만도의 직장폐쇄, 용역깡패 투입 배경과 문제점 ····· 7

■ (주)SJM 용역폭력팀 진상조사보고 ····· 21

■ (주)만도 직장폐쇄와 부당노동행위 진상조사보고 ····· 93

■ SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회 조사 결과와 대책 ····· 153

기자회견 순서

(주)SJM과 (주)만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한
진상조사보고서 발표 기자회견

○ 일시 : 2012. 9. 6.(목) 오전 10시 30분
○ 장소 : 국회 도서관 4층 입법조사처 대회의실
○ 주최 : SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회
(민주통합당 은수미 의원실, 민주통합당 진선미 의원실, 진보신당, 인권단체연석회의, 노동법률단체연석회의, 사회진보연대 부설 노동자운동연구소)

■ 기자회견 사회 : 기선(인권단체연석회의)

■ 국회의원 인사말 : 민주통합당 은수미 의원, 민주통합당 진선미 의원

■ 진상조사보고서 발표순서

- SJM·만도의 직장폐쇄, 용역깡패 투입 배경과 문제점 : 한지원(노동자운동연구소 연구실장)

- SJM 진상조사 보고 : 박치현 변호사(민변 노동위원회)
- SJM 용역폭력 및 경찰직무유기에 대한 증언 : 정준위 수석부지회장(금속노조 경기지부 SJM지회)

- 만도 진상조사 보고 : 최은실 노무사(노노모)
- 만도 직장폐쇄 및 회사개입에 증언 : 김창환 지부장(금속노조 만도지부)

- 진상조사보고서 결론 및 권고발표 : 권영국 변호사(민변 노동위원장)

- 질의응답

발표 1

SJM·만도의 직장폐쇄, 용역깡패 투입 배경과 문제점

한지원 연구실장(노동자운동연구소)

1. 요약

- 7월 27일 SJM과 만도의 공격적 직장폐쇄와 용역깡패 만행은 금속노조를 와해시키고 경영진에 순종적인 어용노조를 설립할 목적으로 사측에 의해 철저히 기획되었다.

- SJM과 만도의 경영진은 연초부터 의도적으로 단협을 위반하며 노조를 자극했다. 또한 최고의 경영실적에도 불구하고 고용위기를 유포하며 현장 조합원들의 불안감을 증폭시키고, 다른 한 편 임단협 교섭을 의도적으로 파행으로 몰고가 파업(또는 태업)을 유도했다. 원청인 현대차는 이 과정에서 이들 경영진과 결품 방지를 위한 대책, 산업적 측면의 노무 전략을 공유한 것으로 보인다.

- 이들 사업주들이 노사관계를 의도적으로 극단적 상황으로 몰고 가 민주노조를 와해시킨 이유는 크게 세 가지다.

  ① 오너의 이해관계. SJM 경영진은 상속 과정에서 발생한 비용을 노동자에게 전가하고, 대규모 증설을 끝낸 해외공장의 효율을 극대화하기 위해 한국 공장의 생산을 최대한 유연화하고자 했다. SJM 오너에게 외주화를 반대하고 공정한 성과배분을 요구하는 금속노조는 방해물이었다. 만도 경영진은 한라그룹 재건이라는 목표를 달성하기 위해 공격적 M&A 계획을 수립했고, 이를 위해 주가에 부정적 영향을 미치는 강성 노조를 제거하고자 했다.

  ② 산업적 이해관계. 작년 유성기업에서 구체적으로 드러났듯이 현대차는 자신의 사업장만이 아니라 자동차산업 전반의 노사관계에 직간접적 개입을 하고 있다. 현대차는 올해 초부터 주간연속 2교대제, 사내하청 정규직화를 둘러싸고 큰 노사 갈등이 예상했고, 현대차지부를 전체 금속노조 투쟁에서 고립시키기 위해 여러 수준의 대응을 해왔다. 현대차지부 임단협 갈등이 최고조에 오른 7월 말에 이뤄진 SJM과 만도의 직장폐쇄는 사측 의도대로 현대차지부에 큰 압력 요인이 되었다.

  ③ 경영진의 노조관. 경제적 산업적 이해관계와 더불어 사업장에서 노사관계를 결정하는 가장 큰 변수 중 하나는 경영진의 노조관이다. SJM은 작년부터 경영지원본부를 중심으로 2세 경영체제를 꾸려왔다. 하지만 2세 경영체제는 기존 노사관계를 부정하며 공격적으로 노조를 몰아붙였고, 급기야 용역깡패를 투입하며 2세 경영체제 구축의 핵심 역할을 한 경

영지원본부 팀장이 구속되었다. 만도는 2010년 재상장 이후 한라그룹 재건이라는 목표 하에 경영진을 대폭 교체하였고, 올해 초에는 노무, 공안 사건을 전문으로 하는 사외이사들을 선임해 금속노조 와해를 준비해왔다.

- **SJM과 만도와 같이 노사관계 외부 요인에 의해 사용자에 의해 공격적으로 진행되는 노조 탄압은 노동자들의 노동권을 심각하게 침해하는 것은 물론 국민경제 전체에도 악영향을 미친다.** 파업유도 → 직장폐쇄 → 어용노조 설립이라는 수 년 째 반복되는 사용자들의 행태는 어떤 이유로도 정당화될 수 없다. 또한 사용자들의 노조 와해 공작으로 인해 대규모 해고와 장기간의 생산 차질이 발생하며 그로 인해 입게 되는 유무형의 경제적 피해 역시 단순히 기업 차원의 일이 아니라 지역경제, 나아가 국민경제에 위협이 되는 일이다.

- 이러한 사용자의 노조 탄압을 방지하기 위해서는 사용자에 의해 자의적으로 이뤄지는 직장폐쇄를 엄격하게 규제하고, 사용자의 노조 조직과 운영에 대한 지배·개입을 조장하고 있는 현행 복수노조·교섭창구단일화법을 재개정해야 한다. 또한 원청의 하청 노사관계 개입을 규제하기 위해 산별교섭에 원청의 참여를 의무화하는 등 제도개선이 필요하다.

2. 직장폐쇄 전후 SJM 경영 및 노조 탄압

1) 최근 경영 상황

- SJM홀딩스 그룹은 6개의 국내법인과 9개의 해외법인을 거느리고 있다. 지주회사인 SJM홀딩스를 정점으로, 자동차 배관 부품을 만드는 SJM과 5개의 해외공장, 재료 수입 및 도소매 업체인 티엔엔, 제조업체이지만 금융수익을 주업으로 하는 한국칼소닉 등의 계열사가 존재한다.

- SJM그룹의 주력이라 할 수 있는 SJM과 해외공장들은 전 세계 자동차용 벨로우즈의 30~40% 가까이를 생산하고 있으며, 국내에서는 70~80% 가까운 시장점유율을 기록하고 있다.

표 2 > SJM그룹 매출액증가율 및 순이익률 추이

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 1H
매출액증가율	26%	7%	-16%	31%	14%	27%
순이익률	8%	10%	12%	11%	13%	30%

※ 2012년 상반기는 개별 (자료: 기업공시)

- SJM 그룹은 2007년 1,318억원이던 매출이 2011년 1,773억으로 36% 증가했고, 같은 기간 순이익률(순이익/매출액)은 8%에서 13%로 향상됐다. 현대차의 순이익률이 10% 내외인 것을 감안하면 한국 자동차산업에서 가장 높은 수준의 수익률을 내는 기업이라 할 수 있다.

- 직장폐쇄가 이뤄지기 전인 올해 6월 31일까지 SJM 한국공장은 매출액은 작년 동기대비 27% 늘어났고, 수익률 역시 30%에 육박하는 엄청난 성장세를 기록 중이었다. 이는 SJM 창사 이래 가장 높은 수치다.

- 제품 생산량 역시 자동차부품용 벨로우즈(안산)가 전년대비 10% 늘어나고, 시간당 생산대수도 12%가 향상되었다. 생산량, 노동강도 모두 늘어났다는 것이다.

- 경영 상황, 생산 상황만 보면 SJM은 직장폐쇄가 아니라 오히려 성과 분배를 더 해야 했던 상황이라 할 수 있다.

2) 사측이 주장하는 직장폐쇄 이유

- 이러한 상황임에도 사측은 7. 27. 직장폐쇄를 전격적으로 감행했고, 같은 날 2백여 명의 용역깡패를 투입해 공장 안에서 비무장 상태였던 조합원들에게 폭력을 휘둘렀다. 최고의 경영상황, 최고의 생산량에도 불구하고 사측이 이러한 행동을 한 이유는 사실 겉으로만 봐서는 납득하기 힘든 것이다.

표 3 > 7월 16일 회사측 제시안과 기존 단협

	기존 단협	사측 개정 요구
19조 인사원칙	회사는 사원에 관한 인사권을 가진다. 1. 회사는 상시고용 외에 임시직, 시간제 근로자, 용역근로자를 사용할 때 조합과 협의 후 실시한다. 2. 회사는 신규채용 및 조합원의 해고, 휴직, 보직변경, 전출입, 상벌 등에 관한 인사원칙에 대해 조합과 협의하여야 하며, 본인의 동의를 얻어야 한다.	추가: 3. 산재 및 공상, 휴직으로 인한 결원발생시 동일 기간 안에 대체인력 사용
30조 해고	회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 시, 해고할 수 있다. 1. 정신 또는 신체장애로 도저히 직무를 감당할 수 없고, 회복의 전망이 없을 때. 2. 징계위원회에 의해 징계해고가 결정되었을 때.	추가: 3. 무단결근 5일 이상 4. 금고이상의 판결 5. 기타 회사에 중대한 피해를 입힌 경우
40조 외주 하도급	생산의 일부 물량을 외주나 하도급 처리 시에는 사전에 노동조합과 협의한다.	수정: 생산의 일부 물량을 외주나 하도급 처리 시에는 사전에 서면통보하고 고용안정과 관련한 사항은

		2일 이내에 노사 협의한다.

(자료: SJM지회 2010년 단체협약 및 2012년 7월 16일 회사 단협개정안 최종제시안)

- 사측은 밝힌 직장폐쇄 이유는 노조가 인사, 경영권을 침해하는 요구를 했다는 것이다. 하지만, 이는 위의 표에서 볼 수 있듯이 전혀 근거가 없는 이야기인데 직장폐쇄 10일 전인 7월 16일 사측이 조합에 통보한 회사측 단협 개정안에는 경영권, 인사권과 관련한 내용이 아니라 조합원의 고용 등에 관한 몇 가지 내용이 전부였다. 응당 노동조합이라면 조합원의 고용과 관련해 정당하게 주장할만한 내용들이었고, 회사 역시 조합과 교섭해야 하는 내용들이었다.

3) 직장폐쇄 이전 사측의 태도

- 사측은 오히려 올해 초부터 매우 공격적으로 기존 노사관계를 파행으로 몰고, 노조를 자극해왔다. 마치 노조가 파업에 들어가기를 바라는 것처럼 기존과 다른 행태들을 보여 왔다.

표 4 > 올해 연초부터 진행된 사측의 도발 내용

임단협 교섭 이전 사측의 도발 내용	노조 대응 및 사측의 태도
중국산 제품 역수입 후 납품	단협 위반. 노사협의회 등을 통해 항의. 사측은 무시전략으로 일관하다 실수라고 해명, 하지만 이후 지속적으로 역수입 관련 문제 발생
계약직 현장 투입, 사무직 현장 투입	단협 위반. 노사협의회 등을 통해 항의. 십 수 년간 없었던 일로 사측은 당연하다는 듯이 단협 위반하며 계속 갈등 조장.
51개 단협 개악안 제출	노조 백기투항하라는 안. 사실상 교섭이 불가능한 안 제출. 개악안 제출하고 임단협 교섭을 고의로 장기화하며 파행으로 이끔.
대대적인 외주화 관련 소문 유포	관리자들을 통해 시흥공장 외주화 소문 유포. 노조에서 사실관계 확인 및 단협 위반하는 외주화 하지 않겠다는 약속 요구. 사측은 모르쇠로 일관.

(자료: 노동조합 면담 내용 및 민주통합당 진상조사위 자료)

- 위 표는 본격적인 임단협이 이뤄지기 전에 연초부터 사측이 해왔던 일들을 정리한 것이다. 사측은 예년과 달리 올해 연초부터 대놓고 단협을 위반하기 시작했고, 이에 항의하는 노조에 마치 작정이라도 한 듯이 무시전략을 써왔다.

- 이러한 행동들은 발레오만도, 상신브레이크, 유성기업 등에서도 비슷하게 나타났던 패턴이다. 창조 등의 전문 노무관리 컨설팅업체가 주도하는 금속노조 와해 및 어용노조 설립 패턴은 고용위기설 유포 → 기존 노사관계 무시 → 단협 위반을 통한 노조 자극 → 대체인력 양성 → 임단협 파행 → 파업유도 → 직장폐쇄 → 용역깡패 투입 → 어용노조 설립으로 현재 SJM에서 벌어진 사태와 한 치도 다르지 않았다.

4) 노사관계 외부적 요인들: 승계 비용의 전가와 해외공장 증설

- 사측이 이렇게 올해 금속노조를 제압하려고 했던 이유는 노사관계 외부에 있었던 것으로 보인다. 앞의 SJM 경영 상황이나 임단협 교섭 쟁점 등에서 볼 수 있었듯이 노사관계 내부적 이유로 사측이 핵심 경영진이 구속까지 되는 무리수를 두며 직장폐쇄와 용역깡패 투입까지 감행할 이유는 없었다.

- SJM 기업 상황에서 최근 가장 큰 변화는 크게 두 가지였다. 하나는 지분 증여와 경영권 승계, 다른 하나는 해외공장의 급격한 성장이었다.

● 지분과 경영권 승계 비용의 전가

- 김용호 현 회장은 2005년부터 아들 김휘중 현 경영본부장에게 지분을 넘겨주기 위해 꾸준하게 지분을 매각해왔다. 그런데 문제는 대부분의 승계 과정이 그러하듯이 이 과정에서 들어가는 각종 비용이었다. 김용호 회장의 지분 전체를 증여한다면 약 1백억원 이상의 증여세가 발생했기 때문이다.

- 이런 이유로 증여세 회피 목적으로 이들 부자가 택한 것은 김용호 회장이 지분 일부를 시중에 매각하고 김휘중씨가 약 30억원의 돈을 투자해 그 지분을 매입(전체 주식의 약 4%), 최소 지분을 확보한 이후 인적분할을 통해 구 SJM을 홀딩스와 현 SJM으로 분할하고, 홀딩스 자산을 이용해 현 SJM 지분을 매입하는 것이었다. 여기에 그래도 부족한 지분은 김휘중씨가 가지고 있던 비상장기업의 주식(티엔엔)을 현물 출자하는 방식으로 획득했다. 김휘중씨가 90%의 지분을 가지고 있던 티엔엔은 도소매업체로 2005~6년 경 부터 SJM과 독점적 거래를 하며 크게 성장한 업체다.

- 이런 지분 승계 과정을 통해 김휘중씨가 자본만 1,589억에 달하는 SJM그룹을 승계하는데 실제 사용한 돈은 4%의 SJM주식을 획득하는데 사용한 30억원 내외가 전부다. 세율로 따지면 2%가 되지 않는다.

- 그런데 이 과정에서 김휘중씨는 최소한의 돈으로 그룹을 승계했지만 SJM 자체는 다소 재무구조가 부실해졌다. 자본은 홀딩스로 넘어가고, 부채는 대부분 SJM에 남았기 때문이다. 그 결과 SJM의 부채비율은 홀딩스 분할 전 48%에서 분할 후 66%로 급증했다. 단기 지급능력을 나타내는 유동비율 역시 165%에서 127%로 낮아졌다.

표 5 > SJM그룹 경영권 승계 과정

	'05~'10.05	'10.05~'10.08	'11~현재
주 요 내 용	시장매매 지분인계	홀딩스설립. 3자배정 유상증자	김용호 회장 퇴임 준비 김휘중 본부장 경영일선
결과	김휘중 17%→21% 김용호 30%→14%	김휘중 21%→51%(홀딩스) 김용호 14%→12%+8%(홀딩스) SJM 재무구조 악화.	민이사 재무, 노무 재편 비상장회사 규모 ↑ SJM 쥐어짜기.

(자료: 기업공시 자료에서 재구성)

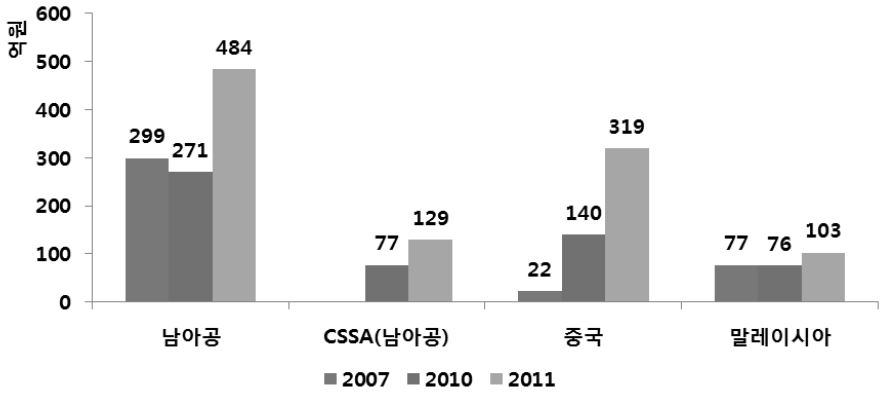
- 문제는 오너가 지불해야 할 승계 비용을 회사가 책임 진 이후 이 비용을 다시 노동자에게 전가하려 한다는 점이다. SJM은 그 자체로 앞에서 보았듯이 이미 충분한 수익을 내고 있지만, 경영진은 승계 비용을 처리하기 위해 좀 더 높은 수익을 낼 것을 요구했다.

- 그리고 결국 경영진은 성과에 대한 적정한 분배를 요구하는 노동조합, 경영진의 극단적 수익 추구 수단인 외주화에 반대하는 노동조합을 와해시키려 한 것으로 보인다.

● 해외생산 확대에 따른 국내 생산의 유연화

- 공격적 노무관리를 통해 금속노조를 와해시키려 했던 또 다른 동기는 해외생산 확대다. SJM은 2011년부터 해외생산이 급증했는데, 남아공, 중국에서 매출이 전년에 비해 두 배 이상 증가했다.

그림 1 > SJM 해외공장 매출 추이



(자료: SJM 사업보고서)

- 남아공은 2010년 348억원에서 2011년 613억원으로 늘었고, 중국은 140억원에서 319억원으로 증가했다. 여기에 2012년 하반기부터는 현대차 베이징3공장 납품을 주목적으로 한 2공장까지 추가로 가동에 들어가면서 해외생산은 더욱 확대될 전망이다.

- 해외생산은 한국 공급이 아니라 해외 완성차 공장에 대한 공급이 주목적이다. 남아공 공장은 포드와 지엠, 중국공장은 현대차와 기타 완성차업체들이 납품기업이다. 하지만 문제는 이로 인해 한국에서 생산해 수출되는 일부 품목이 영향을 받게 되었다는 점이다. 현재는 문제가 없지만 앞으로 경기 변동에 따라 생산능력 대비 가동률을 좀 더 유연하게 조정해야 할 필요가 생겼다는 것이다.

- 이에 따라 경영진은 한국에서의 생산을 좀 더 신축적으로 늘이고 줄일 수 있는 체계를 원했다.

- 여기에 더해 SJM의 타업체와 다른 수익 구조도 국내 공장에 대한 비용 삭감 필요를 더했다. SJM의 납품가는 다른 업체와는 전혀 다른 형태인데, 저임금 생산 지역에서 납품가가 높고, 한국에서 납품가가 낮은 형태다.

- 작년 납품가를 보면 해외 공급 자동차용 벨로우즈 납품가는 1천3백원인데 반해, 국내에서 생산해 현대차 등에 납품하는 자동차용 벨로우즈는 9백7십원에 불과하다. 중국, 남아공 등 한국에 비해 노동비용이 20~30%에 불과한 해외에서 납품가는 역으로 국내보다 34%나 높다. 이런 상황으로 인해 해외 공장의 수익률은 다소 비정상적이라고 느끼질 정도로 높은데, 현대기아차에 대해 납품가가 국내와 가장 큰 차이를 보이는 중국의 경우 2011년 수익률이 28%에 달했다.

- 이런 형태가 나타나는 이유는 SJM이 현대차와 중국에서는 높은 납품가를 받는 대신, 한국에서는 낮은 납품가를 받는 것으로 계약한 것이 원인일 것으로 추정된다. 현대차그룹과 SJM그룹 사이의 평균 납품가는 유지하되, 지역 마다 수익률에 차이를 두는 것이다.

- 문제는 이러한 경영 전략 상의 판단으로 인한 중국과 한국의 수익률 차이에도 불구하고 사측은 이를 한국의 구조조정 명분으로 삼고 있다는 것이다. 올해 직장폐쇄 전에도 사측은 중국에 비해 떨어지는 한국 법인 수익률을 가지고 노동조합을 압박하며, 고용불안을 조장했었다.

5) 현대차의 개입

- 작년 유성기업과 같은 직접적인 개입 증거는 발견되지 않았다. 하지만 여러 정황을 보면 현대차가 이번 SJM 직장폐쇄에도 직간접적으로 개입되어 있음을 알 수 있다.

- 가장 분명한 정황은 지회 증언에 따르면 올 초부터 SJM이 중국산 역수입 부품에 대해 현대차 구매본부가 품질관리를 진행하고, 일부는 테스트용으로 세정, 세종 등에 납품까지 한 것이다.

- 그런데 앞에서 살펴봤듯이 현재 SJM의 생산 구조는 한국의 납품가가 매우 낮기 때문에

비용 문제로 역수입을 할 이유가 없다. 품질 문제 역시 가동 시간이 길지 않은 중국보다 한국이 훨씬 더 안정적이었다. 아주 긴박한 상황으로 인한 생산 중단을 염두에 두지 않고서는 발생할 수 없는 일이라 볼 수 있다.

3. 만도 직장폐쇄 전후 경영상황과 노조 탄압

1) 최근 경영 상황

표 6 > 만도 매출액증가율 및 순이익률 추이(연결)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 1H
매출액증가율	19%	9%	12%	33%	26%	18%
순이익률	5%	2%	4%	5%	5%	4%

(자료: 기업공시)

- 만도는 2011년 국내 최대 규모 자동차 부품사로 연 매출 4조5천억원 규모에 2천3백억원의 순익을 기록했다. 한국, 중국, 미국 등에 공장을 두고 있으며 2008년 정몽원 회장이 지분을 인수해 1998년 부도 이후 10년 만에 한라그룹에 재편입되었다.

- 만도는 2008~09년 세계경제위기로 약간의 경영위기를 겪은 것이 사실이나 이후 5%대의 수익률과 연 20% 대의 초고속 매출 성장을 기록하고 있다.

- 한국에서의 생산량 역시 비약적으로 증가 중이다. 직장폐쇄 전 올해 상반기 국내 생산량은 제동장치 18%, 조향장치 10%, 현가장치 16%가 증가했다.

- 정몽원 회장은 2012년 5월 '만도의 미래 생존을 위한 신출사표'란 제목의 장문이 편지로 경영 혁신을 주장하기도 했지만, 경영지표로 보면 만도는 그야말로 비약적인 성장을 하고 있는 중이었다. 사측은 2012년 4~5월부터 경영위기, 고용위기를 이야기하며 노조의 부분파업을 비난했지만, 별 근거는 없는 이야기였다.

2) 사측이 주장하는 직장폐쇄 이유

- 만도는 성장세가 뚜렷하던 2012년 7월 말에 직장폐쇄와 용역깡패를 투입했다. 사측은 직장폐쇄 근거로 노조가 만도 문막에 함께 위치한 깁스코리아의 인수를 무리하게 주장했기 때문이라 하지만 이 또한 사실과 다르다.

- 교섭 내용을 보면 3월 22일 임금요구안 발송 이후 지부집단교섭이 결렬된 6월 16일까지 노사교섭의 핵심 쟁점은 임금 인상안이었다. 당시까지 사측은 깁스 건에 대해서는 안조차

내 본 적이 없었다. 중간에 임금 외에 노사 간에 집중적으로 다룬 안 역시 노사협의 없이 초과물량을 사측이 일방적으로 외주 처리한 건에 관한 것이었다.

- 만도 노사는 지부집단교섭 결렬 이후 고용위, 임금, 단협 교섭을 진행했다. 만도지부에 따르면 7월 5일까지 교섭은 상당수 의견을 접근해 가고 있었다. 하지만 7월 12일부터 사측은 모든 논의의 전제 조건으로 깁스 관련 의제 철회와 투쟁배치(태업, 부분파업 등) 중단을 요구했고, 교섭을 파행으로 몰고 갔다.

- 심지어 만도 사측은 임단협 교섭 기간 중에 지부장을 비롯해 주요간부들을 경찰에 고발하기까지 했다. 대단한 폭력 사건이 아닌 다음에야 원만한 교섭을 위해 노사 모두 고소고발은 자제하는 이전의 관행과는 전혀 다른 행동이었다. 만도 경영진은 노사관계를 극단적인 대결 국면으로 몰고 갔다.

3) 직장폐쇄 이전 사측의 태도

- 올해 초 만도는 노무, 공안사건 전문가를 사외이사로 영입했다. 새로 영입된 사외이사 두 명 중 한명은 노동부 자문변호사를 맡고 있는 사람이었고, 다른 한 명은 안기부 차장, 대통령 비서실 민정수석을 역임한 사람이었다. 자동차 부품사 기업경영과는 전혀 관계가 없는 노무, 공안 전문가들이 영입된 것이다.

그림 2 > 올해 초 영입된 사외이사들

주완	1959년 04월	사외이사	등기임원	비상근	사외이사 감사위원	- 서울대 법대 법학과 졸업 - 서울대 법대 대학원 석사 - 현재 노동부 자문 변호사 - 현재 노동부 규제심사위원회 위원 - 현재 중앙노동위원회 심판담당 공익위원 - 현재 한국노총 자문 변호사 - 현재 법무법인 광장 변호사
김영수	1942년 05월	사외이사	등기임원	비상근	사외이사	- 서울대 법대 법학과 졸업 - 서울대 법대 대학원 수료 - 서울지방 검찰청 부장검사 - 국가안전기획부 - 제14대 민자당 국회의원 - 대통령비서실 민정수석 비서관 - 제3대 문화체육부 장관 - 현재 인천아시아경기대회 조직위원장

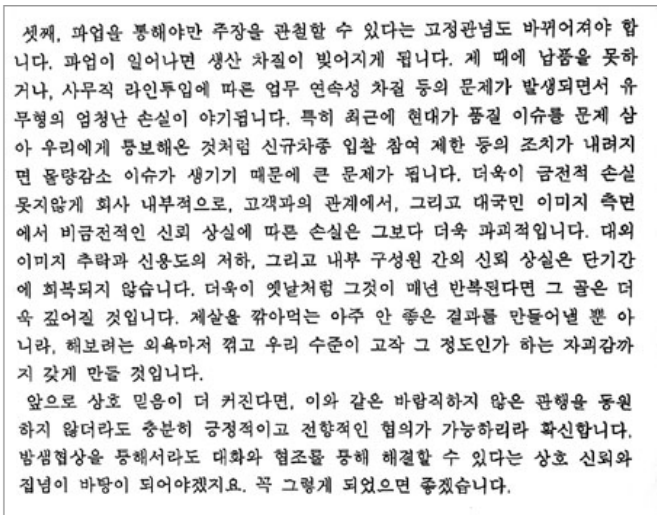
(자료: 사업보고서)

- 직장폐쇄 이전 사측은 고의적이라고 생각이 들만큼 임단협 교섭을 앞두고 연초 단협 중 가장 예민한 사항인 외주화 관련 단협 조항을 위반했다. 사측은 BD PAD 조립 초과물량에 대해 노조와 협의 없이 외주화를 추진했다. 이후 7월 초에 외주화 물량을 다시 내부 생산하고, 단협 위반에 대해 관련자를 징계하기로 했지만, 이는 직장폐쇄 이후 흐지부지 되었다.

- 외주화 건 전후로 사측은 품질문제를 이유로 현대차가 만도에 대해 신규차종 입찰을 제한할 수 있다는 소문을 유포했다. 현대차의 입찰 제한 경고가 진짜인지는 정확하게 확인이 되지 않는다. 하지만 사측은 이를 명분으로 조합원들의 고용불안 정서를 자극하는 각종 선전을 시작했다.

- 5월 말에는 정몽원 회장이 '만도의 미래 생존을 위한 신출사표'란 제목의 장문의 편지를 조합원들에게 보내 경영위기, 고용위기를 본격적으로 조장하기 시작했다. 편지는 만도가 어려운 영업환경에 처해있으며, 노조가 파업을 벌여 생산차질이 벌어지면 큰 경영위기가 올 수 있다는 협박이 주요 내용이었다. 임단협을 앞두고 회장이 직접 나서 노조를 자극하는 행동은 매우 이례적인 것이었다.

그림 4 >정몽원 회장의 가정통신문



셋째, 파업을 통해야만 주장을 관철할 수 있다는 고정관념도 바뀌어져야 합니다. 파업이 일어나면 생산 차질이 빚어지게 됩니다. 제 때에 납품을 못하거나, 사무직 라인투입에 따른 업무 연속성 차질 등의 문제가 발생되면서 유무형의 엄청난 손실이 야기됩니다. 특히 최근에 현대가 품질 이슈를 문제 삼아 우리에게 통보해온 것처럼 신규차종 입찰 참여 제한 등의 조치가 내려지면 물량감소 이슈가 생기기 때문에 큰 문제가 됩니다. 더욱이 금전적 손실 못지않게 회사 내부적으로, 고객과의 관계에서, 그리고 대국민 이미지 측면에서 비금전적인 신뢰 상실에 따른 손실은 그보다 더욱 파괴적입니다. 대외 이미지 추락과 신용도의 저하, 그리고 내부 구성원 간의 신뢰 상실은 단기간에 회복되지 않습니다. 더욱이 옛날처럼 그것이 매년 반복된다면 그 골은 더욱 깊어질 것입니다. 제살을 깎아먹는 아주 안 좋은 결과를 만들어낼 뿐 아니라, 해보려는 의욕마저 꺾고 우리 수준이 고작 그 정도인가 하는 자괴감까지 갖게 만들 것입니다.

앞으로 상호 믿음이 더 커진다면, 이와 같은 바람직하지 않은 관행을 동원하지 않더라도 충분히 긍정적이고 전향적인 협의가 가능하리라 확신합니다. 밤샘협상을 통해서라도 대화와 협조를 통해 해결할 수 있다는 상호 신뢰와 집념이 바탕이 되어야겠지요. 꼭 그렇게 되었으면 좋겠습니다.

(자료: 만도지부)

- 6월에는 회사가 더욱 공격적으로 여론전을 펼치기 시작했다. 만도는 사측이 노조와 대화하려 하나 노조가 교섭을 거부하고 있다는 내용의 언론보도를 내보내고, 정몽원 회장이 직접 노조를 만나겠다고 밝혔다. 하지만 정몽원 회장은 이후 만도지부 깁스지회장의 면담 참여를 핑계로 면담을 무산시켰다.

- 임단협 교섭 와중에 갖가지 방법으로 노조를 자극하던 경영진은 7월 중순부터는 아예 노조에 백기투항을 요구하며 노사교섭을 파국으로 내몰았다. 임금교섭, 단체협약 교섭을 전사고용위의 안건 중 하나였던 깁스지회 조합원 고용보장 건을 핑계로 모두 거부하기 시작한 것이다.

- 앞의 SJM 사례나 발레오만도, 상신브레이크, 유성기업과 마찬가지로 만도 역시 연초부터 단협을 위반하며 노조를 자극하고, 고용위기 경영위기설을 유포하며 조합원을 흔드는가 하면, 교섭을 의도적으로 파국으로 내몰아 파업을 유도, 휴일을 앞두고 기습적으로 직장폐쇄를 감행했다. 만도 역시 노조 파괴 전문 컨설팅 업체들이 만든 노조 파괴 시나리오와 한 치도 다르지 않았다는 것이다.

4) 노사관계 외부적 요인들 : 한라그룹 재건을 위한 어용노조 세우기

- 만도 역시 경영 여건이나 노사관계 내부 갈등을 근거로 직장폐쇄와 용역깡패 투입이라는 사측의 극단적 행동을 이해할 수는 없다. 올해는 매출 성장이 크게 이뤄지던 시기고, 임단협 과정에서 외주화 때문에 갈등을 겪었지만 이는 사측의 사과로 해결돼 가고 있었다. 임금 관련 쟁점이 남아있었지만 이 역시 임금 교섭 비용을 상회하는 직장폐쇄, 용역투입이라는 극단적 해결책을 사용할 만한 것은 아니었다.

- 만도의 이번 불법 직장폐쇄와 용역깡패투입은 만도그룹 재건이라는 정몽원 회장의 계획하에서 이뤄진 금속노조에 대한 기획 파괴에 가까워 보인다. 위니아만도와 한라공조 인수를 위한 자금마련을 위해서 만도 주가를 더 높여야만 했고, 동시에 위니아만도, 한라공조의 금속노조 역시 기선을 제압해야만 했기 때문이다.

- 2008년 만도를 재인수한 한라그룹 정몽원 회장은 2010년 만도 재상장 이후 1998년 해체된 한라그룹을 되찾겠다고 공언했다. 특히 2012년 초부터는 위니아만도와 한라공조를 인수하겠다고 여러 언론을 통해 밝힌 바 있었다. 동시에 경제신문들은 만도가 기업가치를 높이는데 강성노조가 방해가 될 수 있다는 분석을 내놓기도 했다.

그림 5 > 매일경제 2011년 2월 23일자 기사

> 만도의 실적은 고속도로를 질주하고 있다. 지난해 4분기 만도는 매출액 6210억원, 영업이익 280억원(영업이익률 4.5%), 순이익 465억원 등 분기 최대실적을 거뒀다. 고급 부품을 만드는 만큼 부가가치도 높고 영업이익률도 높아지는 추세다. 4분기 영업이익률은 3분기 대비 약 1%포인트 개선됐다. 다만 만도 노조가 강성인 점은 국내외 투자자들이 회사를 디스카운트하는 요인이다

그림 6 > 중앙일보 2012년 4월 4일자 기사

> 위니아만도 관계자는 "민원식 사장이 최근 직원들과 간담회에서 `CVC가 연내 완료를 목표로 회사 매각작업을 추진 중`이라며 직원들의 협조를 당부했다"며 "최근 한라그룹에서 인수 의사를 타진해 왔다"고 전했다.

- 시중에 떠돌던 만도의 한라공조 인수 역시 직장폐쇄 직후, 한라공조 소유주인 비스테온이 상장폐지 절차에 실패하자 본격적으로 거론되기 시작했다.

그림 7 > AutoM 2012년 8월 7일자 기사

> 만도는 이번 MOU가 '한라공조 되찾기'의 시발점이자 본격화를 의미한다고 명확히 규정했다. 자금력이 풍부한 국민연금이 제휴해 한라공조를 인수하겠다는 것이다.

- 직장폐쇄 직후부터 바로 시작된 만도의 한라공조 인수전은 처음부터 만도가 금속노조 와해와 한라공조 인수를 하나의 흐름으로 계획했다는 것을 간접적으로 보여준다. 통상 직장

폐쇄를 감행할 경우 짧게는 일주일, 길게는 한 달 이상 생산 차질과 주가 하락이 이어진다. 만도가 철저한 준비로 최단시간 안에 금속노조를 와해시킬 자신감이 없었다면 7월 24일 한라공조 대주주 비스테온이 상장폐지를 포기한 지 3일 후 직장폐쇄에 돌입하고, 직장폐쇄 일주일 후 한라공조 인수전에 돌입하는 일정은 불가능했다는 것이다.

- 2조가 넘는 자산을 보유한 한라공조 정도의 기업을 인수하기 위해서는 현금 동원을 위해 치밀하고 장기적인 전략이 필요하다. 이 모든 사태가 즉흥적 행보일 수는 없다는 것이다.

5) 현대차 개입

- 만도의 현대차에 대한 납품 비중은 40%가 넘는다. 특히 국내 공장의 현대차 납품 비중은 절대적이다. 다른 부품사와 마찬가지로 장기간의 결품이 발생할 수도 있는 직장폐쇄를 현대차와 사전 협의 없이 감행한다는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다.

- 현대차가 만도 노사관계에 대해 개입한 것은 어제오늘의 일은 아니다. 특히 만도의 조향, 제어, 현가 장치는 현대차의 생산 순서와 동기화되어 생산(직서열 공급)되기 때문에 사실상 현대차의 생산 스케줄에 직접적 영향을 준다. 이런 이유로 현대차는 사실상 직접적으로 직서열업체들에 대해서는 노사관계까지 개입하는 것으로 알려져 있다. 실제 2003년 현대차가 만도에 보낸 서신은 이를 잘 보여준다.

그림 8 > 2003년 현대차 부품개발부에서 만도로 보낸 서신

당사는 귀사의 노사문제를 더 이상 좌시할 수 없으며, 금년에도 작년과 같은 일이 재발될시에는 신차종 참여배제, 양산차종 이원화 등 강력한 제재방법을 검토할 수밖에 없다는 점을 다시 한 번 강조합니다. 거래의 기본인 납품에 문제가 있는 업체와는 같이 갈 수 없다는 것이 당사의 기본 방침입니다.

따라서, 금번 사태와 관련 귀사의 대책 및 금년 노사협상과 관련한 제반사항에 대한 향후 추진계획과 안전제고 확보에 대한 귀사의 계획을 제출해 주시기 바랍니다.

(자료: 매일노동뉴스 2006년)

- 올해 역시 비슷한 개입이 이뤄졌을 것으로 보인다. 물론 올해는 예년과 반대로 사측이 공격적으로 직장폐쇄에 나선 것을 볼 때 현대차와 만도 경영진이 현대차 임단협 고립을 목적으로 노조 와해 자체를 함께 협의했을 가능성이 크다. 임단협을 앞두고 만도 경영진이 사용할 수 있는 고용위기성 소문을 만들어주고(신차 입찰 참여 제한), 직장폐쇄 전후로도 구매부를 중심으로 10여명이 넘는 현대차 관리자들이 만도에 상주했다.(만도 조합원 증언)

4. 결론

- SJM과 만도는 올해 정황으로 볼 때 사측이 금속노조 와해를 목적으로 의도적으로 노사관계를 극단적 상황으로 몰아 직장폐쇄와 어용노조 설립을 기획한 것으로 보인다.

- SJM과 만도에서 펼쳐진 경영진 변화 → 단협 위반 등을 통한 노조 자극 → 임단협 교섭 파행 → 파업 유도 → 직장폐쇄 → 용역 투입 → 어용노조 설립 패턴은 이미 발레오만도, 유성기업 등에서도 비슷하게 나타났던 것으로 사측이 전문 컨설팅을 바탕으로 정해진 수순에 따라 노조 와해에 나선 것으로 추정 가능하다.

- SJM은 2세 경영 승계 비용의 노동자 전가, 해외생산 확대에 따른 국내 유연생산 체제 마련 등의 경제적 이해관계가, 만도는 한라그룹 재건을 위한 강성 노조 와해 기획이 이러한 공격적 노조 파괴 행동의 동기인 것으로 보인다.

- 수직 계열화 되어있는 한국 자동차 산업에서 부품사 기업들의 이러한 행동은 현대차의 승인과 개입 없이는 불가능하며, 이번 SJM과 만도에서 역시 여러 지점에서 현대차가 직간접적 개입을 한 것으로 보인다.

- SJM과 만도와 같이 노사관계 외부 요인에 의해 사용자에 의해 공격적으로 진행되는 노조 탄압은 노동자들의 노동권을 심각하게 침해하는 것은 물론 국민경제 전체에도 악영향을 미친다. 파업유도 → 직장폐쇄 → 어용노조 설립이라는 수 년 째 반복되는 사용자들의 행태는 어떤 이유로도 정당화될 수 없다. 또한 사용자들의 노조 와해 공작으로 인해 대규모 해고와 장기간의 생산 차질이 발생하며 입는 유무형의 경제적 피해 역시 단순히 기업 차원의 일이 아니라 지역경제, 나아가 국민경제에 위협이 되는 일이다.

- 이러한 사용자의 노조 탄압을 방지하기 위해서는 사용자에 의해 자의적으로 이뤄지는 직장폐쇄를 엄격하게 규제하고, 사용자의 노조 지배·개입을 조장하고 있는 현행 복수노조·교섭창구단일화법을 재개정해야 한다. 또한 원청의 하청 노사관계 개입을 규제하기 위해 산별교섭에 원청 참여를 의무화하는 등의 제도개선이 필요하다.

발표 2

(주)SJM 용역폭력팀 진상조사보고

박치현 변호사(민변 노동위원회, 경기비정규직지원센터)

목 차

1. SJM 용역폭력사건 진상조사팀 소개
2. 2012. 7. 27. SJM 용역폭력사건 개요
3. 사건 개괄
4. 용역폭력에 대한 SJM의 사전기획(공모) 여부
5. 경찰의 직무유기와 이른바 '관작업' 의혹
6. 직장폐쇄의 위법성 여부
7. 대체근로 및 하도급의 문제
8. 각종 부당노동행위
9. 경찰 수사의 문제점
10. 검찰 수사의 문제점
11. 보론 - SJM사태의 배경으로서의 2세 경영승계 관련 조사 필요
12. 결론 (과제를 중심으로)

▌첨부자료 1. 120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책
▌첨부자료 2. 집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단한다
▌첨부자료 3. SJM 가정통신문 및 문자
▌첨부자료 4. 진상조사위원회 의견서

1. SJM 용역폭력사건 진상조사팀 소개

▢ 진상조사팀 구성 목적

2012년 7월 27일 새벽 단체협약 갱신을 둘러싸고 노사분쟁 중이던 경기도 안산 소재 주식회사 SJM(이하 'SJM'이라 함) 사업장에서 사업주가 직장폐쇄를 이유로 동원한 경비용역들의 집단적 폭력행위로 인해 전국금속노동조합(이하 ' 금속노조 '라 함) 경기지부 SJM지회 노동자 40여명이 중경상을 입는 대규모 폭력사태가 발생하였다. 이에 SJM 사업장에서 발생한 경비용역 폭력의 준비 및 전개과정, 폭력행위의 실태, 사용자의 용역폭력 사용 및 불법행위 실태, 폭력사태에 대한 경찰의 대응방식, 경비용역 투입과 연계된 직장폐쇄 등에 대한 노동부의 대응방식과 관련한 진상을 조사하여, 폭력사태의 원인을 규명하고 그에 대한 대책을 살피고자 한다.

▢ 진상조사팀 구성 (위원장 아래 가나다 순)

○ 은수미 의 원 (민주통합당)
○ 권영국 변호사 (민주사회를위한변호사모임 노동위원장, 진상조사위원장)
○ 강두용 노무사 (들풀 노무사 사무소)
○ 권오상 노무사 (노무법인 삶)
○ 김수정 노무사 (사단법인 시와노동정책연구소 소장)
○ 박영선 보좌관 (진선미 의원실)
○ 박 진 활동가 (다산인권센터)
○ 박치현 변호사 (경기비정규직지원센터)
○ 안병주 활동가 (다산인권센터)
○ 이선경 변호사 (민주사회를위한변호사모임, 진상조사위원회 간사)

▢ 조사 대상

○ 금속노조 SJM지회 및 피해조합원
○ (주)에스제이엠(SJM)
○ 경비업체(컨택터스 등)
○ 고용노동부 안산지청
○ 안산단원경찰서
○ 수원지방검찰청 안산지청

▢ 조사 방법

○ 각 기관 및 단체 면담 조사
○ 국회의원실 등을 통해 확보한 경찰, 노동청 등의 자료 분석
○ 언론 기사 분석
○ 정당, 민주노총, 경총 등이 발표한 보고서, 증거자료 분석

▢ 활동 개요

○ 2012. 7. 30. 민변 노동위가 진상조사위원회 구성 제안
○ 8. 7. 진상조사위원회 구성. SJM팀과 만도팀으로 역할 분담.
○ - 8. 22. 자료 확보 및 분석
○ - 8. 27. 기관 및 단체 면담 조사
○ - 9. 5. 자료 분석 및 정리
○ - 9. 6. 진상조사 보고서 발표

2. 2012. 7. 27. SJM 용역폭력 사건 개요

가. 7. 27. SJM 용역폭력 사건 개요

- SJM은 자동차 엔진에서 발생하는 진동과 소음을 줄여주는 핵심부품인 벨로우즈를 생산하는 업체이다. SJM은 자동차용 벨로우즈 제품에서 세계시장의 30% 점유율을 보이고 있으며, 현대·기아차 전체 벨로우즈 소요 물량의 80% 가량을 공급하고 있다.
- 2012. 6. 15. 금속노조 경기지부 SJM지회(이하 'SJM지회')는 금속노조 이름으로 경기지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하고, 같은 해 6. 25. 경기지방노동위원회로부터 조정종료 결정을 받았다. 이에 SJM지회는 같은 해 6. 25~ 26. 금속노조 경기지부가 실시한 쟁의행위 찬반투표에 참여하여 재적조합원 대비 68.49%, 출석조합원 대비 85.12%의 찬성으로 쟁의행위를 가결하였고, 같은 해 7. 12.부터 노조간부들만 참여하는 4시간 부분 파업을 시작으로 쟁위행위에 돌입하였다.
- SJM은 2012. 7. 25. 주식회사 컨택터스(이하 '컨택터스')와 용역경비 계약을 체결하고 같은 해 7. 26. 17시경 고용노동부 안산지청에 직장폐쇄를 신고했다.
- 컨택터스 대표이사 박종태는 같은 해 7. 26. 안산단원경찰서 생활안전계에 경비인력투입신고서를 제출하고, 같은 날 23시경 200여명의 용역직원들을 잠실 롯데월드 앞에 집결시켰다.
- 2012. 7. 27. 03:00경 안산 화랑유원지에서 용역직원 300여 명과 SJM의 임직원(민흥기 노무관리이사 등)이 만나 용역투입 최종협의 후 04:30경 SJM 1공장에 도착했다.
- SJM 1공장 도착 후 헬멧과 보호구, 곤봉, 방패로 무장한 용역직원들은 같

은 날 05:05경부터 소화기를 쏘면서 공장 정문을 통해 공장 안으로 진입하였고, 조합원들은 이들을 피하기 위해 공장 건물 안으로 피신하였다.

- 용역직원들은 건물 안으로 피신한 조합원들을 따라 들어와 그들을 향해 공장에서 생산된 벨로우즈와 같은 날카로운 철제 부품들과 소화기 등을 무차별적으로 집어 던지고 도망가는 조합원들을 따라가 곤봉으로 가격하였다. 40여명을 넘는 조합원들이 용역들이 던지거나 휘두른 철제 부품과 곤봉 등에 맞아 살이 찢어지거나 머리가 깨지고 뼈가 부러지는 등 심각한 상해를 입었고, 무차별적인 용역직원들의 폭력을 피하기 위해 공장 2층에서 뛰어내리는 과정에서도 골절 등 심각한 상해를 당하였다.

2) 조합원 상해 현황(7월 30일 현재)[1)]

- 입원환자 11명
- 입원 후 다음날 복귀환자 3명
- 머리 및 상반신 부위 꿰맴, 찍힘 환자 10명
- 전신 타박상 및 깁스 환자 15명 등

상해자 합계 총 44명

순번	성 명	상해부위	상해원인	진단기록
1	김00	머리 7바늘 꿰맴, 손목 타박상	목봉,	
2	정00	경추염좌. 우경골 하단부골절	추락	상해 12주
3	한00	두피열상. 좌상, 요추염좌	소화기	상해 03주
4	박00	우 종골 골절	추락	상해 08주
5	김00	관골궁의골절, 안면좌상, 뇌진탕	곤봉	상해 04주

1) 자료출처 : 금속노조 경기지부 SJM지회

6	엄00	뇌진탕, 두피열상	스페셔.콜릿척	상해 02주
7	이00	우측수부2,3근위지부골절, 다발성좌상 (좌측상지, 우측어깨, 우측흉곽)	곤봉.	상해 06주
8	조00	요추염좌, 다발성좌상 (머리타박,허리,전신타박,좌측어깨포함한 좌상지)	곤봉,	상해 03주
9	김00	뇌진탕,안면좌상,얼굴의열상(4cm심부)	벨로즈	상해 02주
10	조00	인주부위입술 찢어짐, 수술(아주대)후입원	벨로즈	
11	장00	우측종골 분쇄 골절	곤봉,추락	일반 06주
12	이00	이마찰과상(페임)	목봉,인터록	일반 02주
13	김00	치아앞니 1대부러짐, 입술5바늘 꿰맴		
14	황00	오른쪽 눈가 4바늘 , 왼쪽 팔 타박상		
15	정00	두피열상	곤봉	
16	손00	좌견관절좌상및염좌, 두부좌상, 요추염좌		소견서 약 02주
17	박00	왼손목 타박상(부목고정)		
18	정00	머리 타박상, CT검사		
19	정00	이마 찰과상		
20	함00	오른쪽 팔 타박상, 얼굴타박, 왼쪽팔 찰과상		
21	김00	뇌진탕, 두피좌상, 두피열상	곤봉	상해 02주
22	문00	왼쪽팔꿈치, 등 타박상		
23	유00	이마열상, 요부염좌	제품	소견서 약 02주
24	정00	뇌진탕, 요부염좌, 다발성좌상		소견서 약 02주
25	박00	요추염좌 및 긴장, 기타척추증, 요천추부		소견서 약 02주
26	김00	머리 찢어짐. 6바늘 꿰멤		
27	한00	왼쪽 찢어짐. 꿰맴		
28	황00	온몸 타박상, 발목 반기부스 목발, 허리통증		

29	서OO	귀 6바늘 꿰맴	유리창파편	
30	정OO	등 타박상		
31	김OO	머리좌상, 두피부창상	곤봉	소견서
32	최OO	허리통증		
33	이OO	타박상		
34	이OO	허리, 손목, 부상		
35	최OO	손목부염좌 및 긴장, 어깨 및 위팔, 다리 표재성손상. 박리. 찰과상.	곤봉	소견서
36	김OO	왼쪽이마 꿰맴		1주
37	이OO	흉곽의손상(좌11,12늑골부위), 흉곽후벽의 타박상		소견서 약 02주
38	임OO	왼쪽다리정강이부분		
39	장OO	오른쪽 팔 탑가상, 등부위타박상 통증지속시 추가검사 요함		
40	이OO	요추부염좌, 양측견관절부염좌 ,좌측손목염좌, 우측발목염좌	곤봉,추락	소견서
41	박OO	우측수부염좌	곤봉	소견서
42	신OO	좌측견부찰과상 및 좌상		소견서
43	유OO	요추염좌 및 긴장, 손목염좌 및 긴장, 우측	곤봉,제품	소견서
44	백OO	무릎타박상, 어깨 및 상완의좌상	곤봉,제품	소견서

3) 27일 현장 상황

컨택터스 직원들 (출처:SJM지회)

컨택터스 공장 진입 (출처:민중의소리)

* 지난 7월 27일 새벽, 용역회사인 컨택터스 용역원들이 흡사 경찰기동대처럼 곤봉과 방패, 헬멧 등으로 중무장한채 SJM 공장에 난입, 노조원들을 불법적으로 폭력진압하고 있는 장면 (금속노조 제공)

컨택터스 공장난입 (출처:노컷뉴스)

용역이 던진 쇳덩이에 맞아 머리가 찢어진 조합원 (출처:금속노조 경기지부)

용역에게 폭행당한 조합원(출처:SJM지회)

부상자들(출처:SJM지회)

용역들이 던진 금속 부품들 (출처:연합뉴스)

3. 사건의 개괄

가. 날짜별/시간대별 총괄 상황표

일시	회사	노조	용역	경찰	비고
6.25. ~26.		쟁의행위 찬반투표, 가결			
7.12.		노조간부만 참여하는 4시간 부분파업 돌입			
7.15.			2500명 용역 모집 연락[2]		
7.16.	교섭결렬				
7.23.	컨택터스와 용역 계약 결정[3]				
7.25.	컨택터스와 용역 계약 체결		23시경 안산단원경찰서에 '27일 06시 경비원 배치' 신고		1인당 일당 주/야 17만원으로 계약

2) 한겨레 8월 7일자 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/546015.html.
3) 통합민주당 진상조사단 보고서.

7.26.	17:00경 직장폐쇄 신고 -경찰에 경비인력 투입신고 및 시설보호요청서 제출	평상시와 같이 야간조까지 근무(공정율 50%대)		회사측으로부터 27. 07:10 직장폐쇄할 것이라 통보받음.	
	23:00	용역투입 가능성 인지	잠실 롯데월드 앞 집결(약 200여명)		
7.27.	**용역폭력 발생 당일 상황**				
03:40	회사 임직원(민흥기, 김성호, 배대석) 화랑유원지 도착		버스 6대, 승용차 3대에 분승하여 안산 화랑유원지 도착 (약 300여명)		
04:25	회사 임직원 용역들과 함께 공장으로 출발		SJM으로 출발과 도착		
04:55		조합원 아내 최초 112신고			
05:00		공장 정문과 후문에서 용역과 대치 (약 100여명)	소화기 뿌리며 공장진입 (1차 충돌)		
05:01					세콤 직원 112 첫 번째 신고
05:05		조합원 아내 112 재차 신고		순찰차 현장 도착	

05:10		조합원들 공장 2층으로 피신	공장 내부 진입 조합원들에게 철제부품 등 집어던지고, 곤봉 등으로 집단 구타. (2차 충돌)		
05:23					세콤 직원 112 두 번째 신고
05:27		조합원 112 신고			세콤 직원 112 세 번째 신고
05:30		조합원들 일부는 2층 유리창 깨고 1층으로 뛰어내림.		공장주변 3개 중대 배치	
05:55				안산단원서장, 정보과장 현장 도착	
06:15			공장 2층 진입		
07:00		조합원 전원 공장 밖 퇴거. 부상자 병원후송	공장 내·외부 점거 완료		
11:00	-직장폐쇄 공고문 부착 (후문) -대체인력 투입시작(잡스 코리아와 워크피아 38명의 대체인력 파견)	공장 밖 집회			
7.29.	사측 조합원 상대로 문자메세지 발송(이후 문자발송 계속됨)				
7.31.		금속노조, SJM과 컨택터스, 안산단원경찰서 관계자 검찰에 고소			
8.3.				에스제이엠, 컨택터스 압수수색. 우문수 안산단원경찰서장 대기발령(고경철 경기지방경찰청 수사과장, 서장으로 임명)	

8.5.	용역업체, 에스엘가드로 변경				
8.13.	-제2노조 설립신고 -용역업체 탑파밀리아로 변경				고용노동부, 사측 대체인력 투입 불법 확인.
8.17.	제2노조 설립신고증 교부			업무방해 혐의로 조합원 30여 명 출석요구	
8.31.				SJM 민흥기 노무담당이사 1명, 컨택터스 서00 대표 등 4명 구속	

나. 2012. 7. 27. 사건 발생 이전 상황[4)]

- SJM은 안산지역 내 중견기업으로 노동조합이 설립된 후 수 년간 매우 안정적인 노사관계를 유지해 왔음.
- SJM은 2011년 초부터 구조조정설을 유포, 단협 수준 저하 요구.
- 그러나 2011년 매출 1천억 원에 당기순이익 134억 원으로 2010년에 비해 매출 51%, 당기순이익 260% 증가.
- SJM은 2010년과 최근 노무와 재무 책임자가 바뀌고, 외부에서 구조조정 컨설팅 전문가를 영입.
- 회사는 쟁의행위 관련 해고사유 증설 등 51개 조항에 대해 수준을 대폭 후퇴시키는 단체협약 체결 요구. 노동조합은 반대함.
- 2012. 7. 16.까지 노동조합은 회사와 교섭했으나 회사는 51개 조항에 대한 개악안을 고수하여 최종적으로 교섭이 결렬됨.
- 노동조합은 조합원 25%(약 50여 명)가 참여하여 생산물의 약 30% 가량을 축소시키는 태업 진행(7월말 내지 8월 초경 태업 강도를 50% 수준으

4) <민주통합당 폭력용역업체 진상조사단 진상조사보고서> 중 SJM지회 면담내용 (4p)

로 올릴 것을 예정함).

- 그러던 중 회사는 중국공장에서 만든 부품을 국내로 반입하여 납품 추진함(이른바 'Buy Back', 노사합의로 금지된 사항임).
- 노동조합은 이보다 앞서 경기지방노동위원회의 조정종료(6. 25.), 쟁의행위 찬반투표(6. 25. ~ 6. 26.) 등 합법적인 절차를 모두 거치고 쟁의행위를 준비 중이던 상황임.

4. 용역폭력에 대한 SJM 회사의 사전 기획(공모) 여부

가. SJM과 용역경비업체의 사전 모의 의혹

- 한겨레보도[5]에 따르면「6년째 프리팀을 이끌어온 ㄱ팀장은 지난 7월15일 "애들 좀 모아달라"는 연락을 받았다」고 고백하고 있다. (아래 기사 인용)

> 6년째 '프리팀'(적게는 몇 명에서 많게는 수십명으로 구성된 경비용역집단)을 이끌어온 **ㄱ 팀장은 지난 7월15일 "애들 좀 모아달라"는 연락을 받았다.** 2500명을 모아 '대우자동차'에 들어간다고 했다. 경비용역업체들은 상시 고용하고 있는 경비원이 얼마 되지 않기 때문에 큰일이 있을 때면 프리팀과 아르바이트생을 모은다. 이렇다 할 설명 없이 현장 투입이 두차례나 미뤄지자 휴가를 앞둔 ㄱ 팀장은 '작업'에서 빠지기로 했다. 약속된 27일 용역들이 몰려간 사업장이 대우자동차가 아니었단 사실은 ㄱ 팀장도 언론 보도를 통해 알게 됐다. 그는 "알고 보니 보안 유지를 위해 거짓말을 했던 것 같다"고 말했다. 집결 장소도 몇 차례나 바뀌었다. 처음 모이기로 한 장소는 서울 여의도였다. 집합을 미룬 업체가 다시 알려온 집결지는 마포 상암월드컵경기장이었다. "대규모 인력을 서울에서부터 이끌고 인천 문학경기장으로 간 것은 아마도 대우자동차에 가는 척하기 위해서였을 것"이라고 ㄱ 팀장은 전했다.

- 하지만 회사는 민주통합당 진상조사단과의 면담(2012. 8. 2.)에서 인터넷 검색을 통해 용역업체(컨택터스)를 알게 됐고, 2012. 7. 25. 경비용역계약을 결정하고 다음 날인 26. 계약을 체결했다고 밝히고 있다.
- 수억 원의 돈이 오가는 경비용역업무를 위한 업체를 단지 '인터넷 검색'을

5) 한겨레 8월 7일자 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/546015.html.

통해 선정하여 7. 25. 계약을 결정하고, 바로 다음 날 경비용역계약을 체결하였다는 SJM의 설명은 사회통념이나 경험칙상 납득하기 어렵다. 뿐만 아니라 SJM은 민주통합당 진상조사단에게 '컨택터스가 민간군사업체인지 몰랐다'고 변명하였는데, 이는 앞서 '인터넷 검색'을 통해 용역업체(컨택터스)를 알아봤다는 진술과 모순된다. 컨택터스는 자사 홈페이지를 통해 '민간군사업체를 지향'하고 있다고 선전하면서 각종 시위진압장비와 해외파견 업무 사례를 적극적으로 홍보해 왔다. 컨택터스가 민간군사업체를 지향한다는 사실은 SJM이 용역업체를 알아보았다는 방식인 인터넷 검색을 해보면 놓칠 수 없는 사항이기 때문이다.

- 또한 SJM은 민주통합당 진상조사단에게 용역업체 선정과 용역 투입 등 모든 과정을 민흥기 노무관리이사가 독단적으로 직접 결정·지시한 것이라고 변명하였으나, 일개 노무이사가 회사 대표의 승인 없이 수억 원이 오가는 용역업체 선정과 형사책임이 따를 수 있는 용역투입을 혼자서 결정·지시했다는 주장은 경험칙상 믿기 어렵다.
- 2012. 7. 27. 사건 당일 SJM은 안산단원경찰서에 신고한 용역배치시간(06시)보다 2시간가량이나 빠른 04:25경에 공장 정문과 후문에 용역을 배치하였다.
- 한편, 민흥기 노무관리이사를 포함한 SJM 임직원과 용역업체 관계자는 그보다 1시간 이상 앞선, 사건 당일 03시경부터 안산화랑유원지에서 만났고, 그 후 공장 안으로 용역들이 진입하는 과정에서도 계속 함께 있었던 것으로 파악됐다. 이는 SJM에서의 용역폭력이 우발적으로 발생한 것이 아니라 SJM과 컨택터스가 사전에 철저히 모의하고 준비한 폭력이었음을 시사해 준다.
- 한겨레와 인터뷰한 27일 사건 당일 투입됐던 용역직원의 진술도 이를 뒷받침하고 있다.[6)]

6) 한겨레 8월 13일 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/546846.html.

> 지난 10여 년 동안 각종 노동쟁의 현장에서 일해 온 이씨는 "에스제이엠의 상황은 처음부터 다른 곳과 달랐다"고 말했다. "현장에 가면 노조 쪽과 대화를 시도하면서, '적당히 밀고 당기기 하다가 뒤로 빠져라' 하면서 노조원들이 스스로 물러나도록 유도해요. 그래야 우리도 다치지 않거든요."
> 그런데 에스제이엠 공장에선 처음부터 강경진압 명령이 떨어졌다. "공장에 도착하자마자 컨택터스 쪽에서 욕설을 해가며 강경진압을 주문했어요. 현장 투입 전에 노조 사람들과 대화할 수도 없었죠." 이씨는 당시 프리팀장들이 주고받은 대화를 기억했다. "다들 '컨택터스가 한몫 잡았나 보다'라고 했어요. 그 정도 인력을 투입하면 적어도 수 십억원을 받게 되거든요."

- 경찰조사에서도 이 같은 사실은 확인되고 있다. 사건을 수사 중인 안산단원경찰서는 지난 8. 5. SJM과 용역업체가 사건 당일 새벽 3시경부터 화랑유원지에서 만나 강제진압을 사전 모의했다는 진술을 받아낸 것으로 알려지고 있다.[7)]
- **SJM과 용역업체(컨택터스)간의 용역폭력에 관한 사전 모의를 밝히고자 한다면 언제부터 용역계약을 위해 서로 연락을 취하기 시작하였고, 용역업체는 언제부터 인력을 불러 모으기 시작하였는지에 대한 정확한 조사가 추가로 이루어져야 한다. 수사기관의 의지만 있다면 영장을 발부받아 관계자들의 통신사실조회, 이메일 압수수색, 은행계좌 추적 등으로도 어렵지 않게 밝힐 수 있는 사항이다.**

나. SJM의 폭력 지시 의혹

- 본 사건은 중무장한 용역직원들이 회사 임직원의 안내와 지시를 받으며 단체로 사업장 내에서 비무장 노동자들에게 무차별적으로 행한 집단폭력·상해사건이다. 앞서 밝힌 대로 44명이 부상당했고, 아직도 11명이 입원치료 중에 있을 만큼 폭력의 정도가 매우 심각하다. 이번 사건은 아래에서 확인되는 바와 같이 회사와 용역업체간의 사전 모의에 따른 것이라고 할

7) 경향신문 8월 5일 <SJM 회사가 직접 노조진압 요청했다>
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201208052209285&code=940202

것인 바, 회사의 지시에 의한 ‘용역청부폭력 사건’이라고 봄이 상당하다.

- 지난 8. 2. 민주통합당 진상조사단과의 면담에서 SJM 대표이사(강춘기)와 경영지원팀장(민흥기 노무관리이사)이 밝힌 내용에 따르면, 사건 당일 민흥기 이사가 용역업체 관계자와 사전에 만나 “(현장 상황이 달라졌는데) 할 수 있겠나”라고 물으니 용역업체 관계자는 “할 수 있다”라고 답했다고 진술했다.
- 이 진술을 액면 그대로 받아들인다고 하더라도, 물리적인 충돌이 발생할 수 있음을 충분히 예상할 수 있는 상태에서 “할 수 있겠나”라는 질문은 ‘폭력을 사용하여서라도 진압 할 수 있겠나’라는 질문으로 이해되고 “할 수 있다”는 대답은 ‘폭력을 사용하여서라도 진압하겠다’는 의미로 해석된다.
- 또한 사건 당일 현장에 있던 노조원들의 진술은 하나 같이 민흥기 이사를 비롯한 회사관계자들이 용역직원들의 공장진입을 적극적 안내를 하고 있는 모습을 목격했다는 것이다.

27일 새벽 용역직원들과 함께 있는 민흥기 이사 모습

- 회사측의 지시가 있었다는 증언이 언론에 보도되기도 했다. 아래는 기사의 일부다.

용역경비업체 컨택터스의 팀장급 직원은 30일 익명을 전제로 <한겨레>와 만나, "경비원 개인에겐 폭력 행위를 할 만한 어떠한 권한도 없다"며 "경비원들을 지휘하는 것은 당연히 원청회사고, 원청회사에서 모든 것을 총괄한다"고 밝혔다. 컨택터스와 계약을 맺고 농성장 진입을 요청한 원청회사는 에스제이엠이다.
이 직원은 "농성장 진압 시기·방법에 대해 원청회사와 용역경비업체가 형식적 상의를 하지만, 대부분 원청회사의 일방적 지시에 따라 작전이 이뤄진다"고 설명했다. 경비업체는 4~10명 정도로 구성된 '프리팀'을 일용직으로 채용해 한 사람당 일당 7만~8만원을 주고 현장에 투입한다고 이 직원은 증언했다. 또 이 직원은 "원청회사의 지시를 받은 컨택터스 정직원들을 통해 진압 방법 등에 대한 구체적 지시가 '프리팀'에게 전달된다"고 말했다.[8)]

- 안산화랑유원지에 용역들이 집결해 있던 상황을 목격한 금속노조 김다운 조직부장의 증언 또한 이를 뒷받침하고 있다. 용역들은 이미 안산화랑유원지에서부터 장비 지급 및 작전 지시를 완료했다. 작전 지시 역시 방어나 경비의 목적이 아닌 '밀고 들어가'와 같은 표현을 쓰면서 공격적인 지시를 내린 것으로 파악됐다.

※ 금속노조 김다운 조직부장 증언

- 용역투입을 언제 알았나?
26일 오후 6시경 모처에서 제보가 들어와서 알았다. 그 때는 어느 사업장으로 용역이 투입되는지 몰랐다. 약 1천명 정도를 전국에서 모집 중이라는 정보와 당일 밤 늦은 시각 집결장소는 잠실 쪽으로 용역이 모인다는 것만 알았다.

- 용역이 모인다는 것을 알고 취한 조치는 무엇인가
일단 현재 파업 중인 금속노조 사업장이 유력하다고 판단을 했고 큰 사고를 방지하기 위해 어디로 투입되는지 확인해야 했다. 일단 용역들의 이동경로를 확인하기 위해 잠실 부근으로 차량을 이용하여 이동했다.

8) 한겨레 7월 31일 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/544977.html

- 갔을 당시의 상황을 말해달라
잠실 롯데월드 마스코트 동상앞쪽 인도에 관광버스 3대와 승용차 20여대가 경고등을 켜고 있었다. 관광버스 3대 번호판에는 '경기'지역이 찍혀있었다. 경기도 쪽에서 인원을 모아 버스로 이동하고 서울쪽 인원은 개별 승용차를 타고 온 것으로 추측할 수 있었다.
인도에는 적게는 100여명, 많게는 200여명 정도로 보이는 용역직원들이 모여 있었다. 모두 건장하고 어두운 색의 옷차림을 하고 있어 용역인 것을 직감했고 주차되어 있는 버스와 승용차 부근에 'CONTCTUS'라는 문구가 찍힌 트럭과 승합차가 있어 용역업체임을 확실하게 되었다. 'CONTUCTUS'는 금속노조 사업장인 대구 상신브레이크에 투입된 용역업체로 알려져 있어 확신했다. 1시간 가량 대기후 출발하는 차량을 따라 이동경로를 따라 차량을 이용해 같이 움직였다.

- 새벽 3시경 안산화랑유원지에 도착하셨죠?
이동차량은 맨앞에 인솔차량, 장비를 실은 듯한 트럭, 관광버스, 개별승용차 순으로 경고등을 켜고 1차선을 서행하여 이동했다. 양재IC를 지나 경부고속도로 만남의 광장에서 1시간 정도 대기하였다. 추가로 모이는 인원을 기다리는 듯 했고 'CONTACTUS'라고 등에 새긴 검정색 티셔츠를 그 자리에서 나누어 주었다.
다시 이동하여 차량은 서로 분산해서 다른 길로 이동하였고 마지막으로 우리가 추적한 승용차 5대 정도를 따라 들어간 장소가 안산의 화랑유원지이다. 우리가 도착한 시간이 3시경이었고, 용역들은 이미 다 집결해 있었다.
우리는 화랑유원지가 집결지임을 확인 후 바로 에스제이엠지회 간부에게 연락하였다. 이 근방에 노사현안문제가 있는 유일한 사업장이기 때문이다. 화랑유원지에 모인 인원은 잠실에서 모였던 인원보다 많았다. 그곳에서 용역업체 간부급 되는 사람이 방송차로 작전지시를 하는 것이 들렸고 휴대폰으로 부분 녹취를 했다. 그곳에 모인 용역직원들은 이미 헬멧, 곤봉 등 완전무장한 상태였다. 우리는 용역들이 이동하기 전에 노조 간부들과 대책을 논의하기 위해 바로 SJM 현장으로 들어갔다.

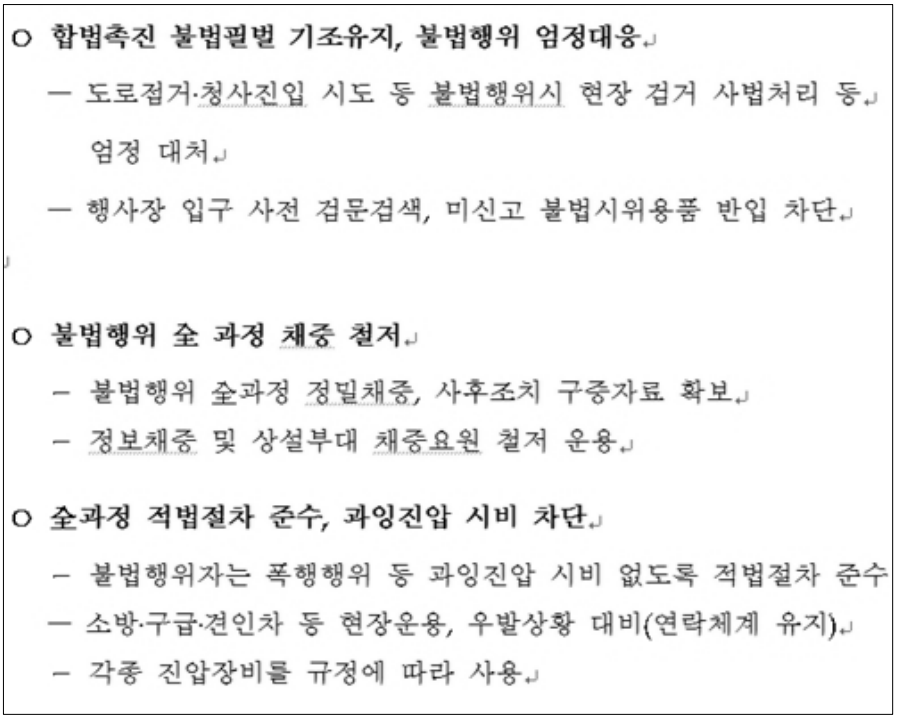
- 작전지시란 구체적으로 무엇인가
'내릴 때 방패하나씩 꼭 지급받고, 상황이 발생하면 팀장들 따라서 몸으로 밀고가면 된다. 차량을 이 자리에 놓고 버스로 같이 이동한다'라는 이야기를 들었다.

- 그 현장을 목격한 후 든 생각이 무엇인가
SJM으로 투입된다는 것을 직감했다. 과거 다른 사업장의 사례에서 보듯 용역폭력을 이용한 직장폐쇄가 벌어진다는 것을 예상했다. 간부급 되는 사람이 방송차량으로 작전지시 내리는 것까지 들으면서 '마음먹고 가는구나' 생각했다. 공격적으로 진입할 것이라 판단했다.

- 여러 정황과 증언, 경찰의 지금까지 수사결과로 볼 때, 27일 새벽에 벌어진 용역업체에 의한 야만적인 폭력은 회사와 용역업체가 최소 수 일 전부터 폭력이 유발될 수 있음을 인지하고 그에 따른 준비(헬멧 및 복장, 1m가 넘는 곤봉, 소화기 등)를 철저히 한 결과라고 볼 수 있다. 언론에 보도된 컨택터스 직원의 증언과 업체 관계자들의 증언은 이를 뒷받침해 주는 근거다.

4. 경찰의 직무유기와 이른바 '관작업' 의혹

- 경찰에 따르면 용역업체 컨택터스는 7월 25일 23시에 안산단원경찰서 생활안전계에 '27일 06시 경비용역 배치한다'는 신고를 접수했다. 따라서 안산단원경찰서는 용역직원들이 언제 공장에 배치되는지 사전에 알고 있었다.
- 이에 따라 안산단원경찰서는 경비작전계 명의의 〈120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책〉(첨부자료 1)을 세운다. 안산단원경찰서가 27일 상황을 예상하면서 세운 기본방침은 아래와 같다.



ㅇ 합법촉진 불법필벌 기조유지, 불법행위 엄정대응

— 도로점거·청사진입 시도 등 불법행위시 현장 검거 사법처리 등 엄정 대처

— 행사장 입구 사전 검문검색, 미신고 불법시위용품 반입 차단

ㅇ 불법행위 全 과정 채증 철저

– 불법행위 全과정 정밀채증, 사후조치 구증자료 확보

– 정보채증 및 상설부대 채증요원 철저 운용

ㅇ 全과정 적법절차 준수, 과잉진압 시비 차단

– 불법행위자는 폭행행위 등 과잉진압 시비 없도록 적법절차 준수

— 소방·구급·견인차 등 현장운용, 우발상황 대비(연락체계 유지)

– 각종 진압장비를 규정에 따라 사용

- 위 계획에 따르면 예상되는 노조원들의 불법시위에 대한 진압계획만 존재하고 용역직원들의 폭력행위에 대한 대응계획은 처음부터 빠져있다. 이는 2011년 9월 경찰청이 발표한 〈집단민원 현장의 용역폭력 원천차단한다〉는 지침과 거리가 멀다.
- 경찰청은 지난해 9월 〈집단민원 현장의 용역폭력 원천차단한다〉(첨부자료2)는 제목의 브리핑 자료를 국회에 제출하며 아래와 같은 용역폭력에 대한 기본방침을 정하였다.

□ **동시에 경찰청은 용역폭력 등 집단민원현장에서 초기부터 경찰권을 발동하여 예방하거나 제지·제압하기로 하였다.**

○ 집단민원현장에 대한 예고정보활동을 강화하여 경비·용역 업체가 배치될 때는 전담정보관을 지정, 현장임장하여 합법촉진(불법행위에 대한 경고·합법적 수단·행위 설득)활동을 전개하고

○ 폭력행위에 대해 상황발생 예고시, 현장 대치시, 충돌 발생시 등 3단계로 구분하여 상응한 적극적 조치를 취한다.

- 상황발생 예고시에는 신속대응팀(정보·생안·수사·경비·교통)을 구성하여 각 기능별로 폭력행위 방지에 주력하고
- 현장대치시에는 신속대응팀 현장출동, 각 기능 상황전파, 경력 현장 출동 후 엄중 경고 및 채증을 하여 폭력행위를 억제하며

※ **상호 폭력을 방지할 수 있는 완충지대를 설정하기 위해 '폴리스라인'을 설치**하여, 침범시 제지·격리 조치나 조치에도 불구하고 불응할 때는 처벌할 수 있는 경직법상 수권규정을 마련을 검토 중

- 그럼에도 불구하고 충돌 발생시에는 즉시 경력을 현장에 투입하여 용역과 상대방을 불문하고 충돌당사자를 쌍방 폭력 **현행범으로 체포**하여 폭력행위 확산을 차단하기로 하였다.

- 지난 해 유성기업 등 노사분규 현장과 각종 철거현장에서 벌어진 용역폭력이 도를 넘어서고 이를 통제, 진압하지 않는 경찰에 대한 분노가 높아지자 경찰청은 위와 같은 가이드라인을 제시했으나 이번 사건에서는 애초부터 지켜지지 않았다. 안산단원경찰서의 작전계획은 노조원들의 불법행위만을 염두에 둔 것이다.
- 이는 04:55 공장안에 있던 조합원의 아내가 최초로 112 신고한 것을 시작으로 05:25까지 수차례 용역폭력발생 신고 전화를 했으나 신속하고 적절한 조치를 취하지 않았고, 이는 애초부터 용역폭력에 대한 대응을 할 의사가 없었음을 증명하는 것이다. 아래는 한겨레신문[9]에서 보도한 시간대별 112신고와 경찰의 대응이다.

9) 한겨레 8월 17일 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/547500.html

7월27일 에스제이엠(SJM) 용역폭력 사태 상황

자료: 민주통합당 김현 의원실, 경찰청, 에스제이엠 노동조합

•: 112 신고내용 ▶: 경찰 무전교신 내용 괄호: 당시 상황(민주당 진상보고서)

04:55	• 노조원 아내 "깡패들 300여명이 와 있다. 일하는 사람들을 몰아내려 한다."
05:01	• 세콤 직원 "용역원들이 들어와 회사를 쑥대밭으로 만들고 있다고 회사측 경비원이 말했다."
	▶ 경기경찰청 "공단 파출소 순(찰차) 61호, SJM 회사 용역원들이 들어와 회사를 쑥대밭 만들고 있다는 신고입니다."
	(컨택터스 직원들이 소화기를 발사하면서 공장 문으로 진입)
05:05	• 노조원 아내 재차 신고
	▶ 경기경찰청 "고생 많습니다. 현장 상황 좀 보고해 봐요. 몇 명이나 되죠?" 순찰차 "곧 도착 예정입니다."
	(노조원 후퇴하면서 공장 건물 입구에서 용역직원들 저지)
05:10	(용역직원들이 공장 건물 안으로 진입. 생산제품 1000여개를 조합원들을 향해 투척해 부상자 다수 발생)
05:18	▶ 경기경찰청 "안산단원상황실, 아까 코드1 피해가 있습니까?" 순찰차 "일단 회사측 용역 3명하고 시위대 30명이 대치하고 있는 상황인데, 현재까지는 정확히 확인이 되지 않고 있습니다" 경기경찰청 "그 세콤직원(말)으로는 회사가 쑥대밭이 났다고 하는데 그건 아닌 것 같아서 내가 확인하는 겁니다. 일단 대치만 하는거지 지금 뭐 별도의 충돌이 있는 건 아니잖아요? 그죠?" 순찰차 "현재까지 피해는 확인이 안 되고 있습니다. 대치중입니다."
05:19	▶ 경기경찰청 "그러면 공장 안은 확인을 못한 건가요? 쑥대밭 여부를 확인이 안되면 그 안을 아직 확인 못해 본건가요? 대치중이라서."(순찰차 대신 경찰서에서 응답) 안산단원경찰서 "직장폐쇄 관련해서 현재는 대치중인 것 같고 정보경비기능(정보과 · 경비과)에서 대처중입니다."
05:20	▶ 안산단원경찰서 "정보경비기능에서 사전에 예정이 돼서 지금 안산단원서 관내에서 조치중이에요." 경기경찰청 "알겠습니다"
05:23	• 세콤 직원 "경찰관이 현장에 출동하였는데 용역업체 직원을 전경이라고 하면서 아무런 조치를 취하지 않는다."
05:27	• 세콤 직원 "용역업체가 50명이 와 있는데 아무런 조치를 하고 있지 않는다."남성 노조원 "깡패들이 쇠조각을 던지고 있다.경찰관 몇 명만 나와 있다. 경찰 병력을 보내달라."
	(조합원들이 용역직원들 피해 2층 유리창을 깨고 1층으로 뛰어내림)
05:30~06:00	(부상 조합원 긴급후송. 경찰 3개 중대 배치. 안산단원경찰서 서장 · 정보과장 · 경비과장 등 도착)

- 우문수 안산단원경찰서장은 05:30경 3개 중대의 경찰병력을 이끌고 SJM 현장에 도착했다. 하지만 우문수를 비롯한 안산단원경찰서 소속 경찰병력은 “살려 달라”는 비명소리가 공장 안에서 들리고, 피를 흘리는 조합원들이 쫓겨나오는 것을 목격하고도 용역직원들의 폭력행위를 제지하지 않고 손가락 하나 까딱하지 않았다. 이미 언론을 통해 보도된 현장 노조원들의 일관된 증언이다. 뿐만 아니라 사건 현장에 있던 육대웅 변호사는 우문수 서장에게 “명백한 불법행위에 대해 경찰이 왜 방관만 하고 있냐?”고 항의하였지만 우문수 서장은 “회사의 요청이 있어야 우리가 나설 수 있다. 우리는 경력관리만 한다”고 답변하며 자리를 피해버렸다. 명백한 직무유기이

자 폭력행위 방조요 회사와의 사전 교감에 따른 것으로 보아야 하는 대목다.

- 이날 사건 현장이었던 SJM 건물 2층에서 용역을 피해 뛰어내리다 부상을 당한 장OO(28) 조합원의 증언은 충격적이다. 2층에서 수차례 경찰을 향해 “도와달라”는 요청을 했으나 묵살당했고, 계단과 건물 외벽 창문을 통해 올라오는 용역을 피해 2층에서 경찰쪽 방향을 향해 뛰어내려 다쳤으나 배치되어 있던 경찰 누구도 도와주지 않았다는 증언이다.

장00 조합원 증언 내용

- 27일 사건 당시 경찰이 배치된 시간은 언제인가
= 경황이 없어서 시간을 확인하지 못했다.

- 그럼 경찰을 언제 확인했나.
= 날이 밝을 때쯤 경찰을 봤다.

- 경찰을 향해 언제 도움을 요청했는지
= 2층 건물 안에서 경찰이 밖에 있는 것을 확인하고, 경찰을 향해 계속 도와달라고 소리 질렀다. 하지만 경찰은 꿈쩍도 안했다.

- 경찰이 혹시 못 들을 정도의 거리인가
= 절대 아니다. 큰 소리로 말하면 충분히 들릴 수 있는 거리다.

- 경찰은 공장 안쪽 상황을 잘 몰랐다고 하는데.
= 말도 안 된다. 공장 담벼락은 별로 높지 않다. 공장 안쪽으로도 용역들이 밀고 들어왔지만 담벼락과 붙어 있는 건물 벽 쪽으로 드럼통 같은 것을 밟고 2층 창문으로 들어오는 용역들도 있었다. 그걸 못 봤다고 하면 말도 안 되는 것이다.

- 창문을 깨고 뛰어내린 과정은 어땠나
= 용역들이 문으로도 밀고 들어왔지만 건물 밖 창문으로도 들어오는 과정이었다. 그래서 일부러 경찰 쪽 방향의 창문으로 뛰어 내린 것이다.

- 뛰어내린 후의 상황은 어땠나
= 담장 밖으로 뛰어 내리는 과정에서 다리를 다쳤다. 함께 뛰어내린 분의 부축을 받으면서 경찰 앞을 지나갔는데, 경찰은 도와주거나 말도 걸지 않았다.

- 병원 후송은 어떻게 했나.
= 정문 쪽에 엠뷸런스가 있었다. 우리 쪽에서 112신고나 119신고를 계속 했다.

- 부상 정도는 어떤가.
= 아래쪽은 금이 갔고, 발목쪽은 분쇄골절이다.

- 용역직원들이 소화기를 뿌리며 1차 진입 시도 한 시각이 27일 오전 5시경이다. 용역배치신고는 오전 6시로 되어있으니 1시간 정도의 시간차이가 발생한 것이다. 경찰은 이를 핑계 삼아 용역업체가 신고된 투입시간보다 먼저 투입한 것이 문제라고 지적하고 있다. 그렇다면 경찰은 용역업체가 배치 신고한 시간인 06시부터 경력을 배치할 계획이었는가? 200여 명의 용역배치 규모로 보아 폭력적 상황이 예상되는 바 예방적 차원에서 사전 배치, 현장관리에 들어갔다면 야만적 폭력을 미리 예방할 수 있는 충분한 시간이었다.

〈27일 오전 6시경 2층 건물에서 촬영한 경찰 모습〉

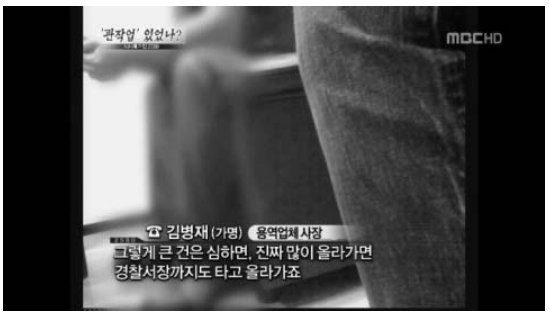
- 이러한 경찰의 태도는 애초 용역폭력에 대한 통제와 진압의 의지가 없음을 보여주는 것이다. 용역폭력에 대한 방조가 현장책임자(우문수 단원서장)의 단순한 현장상황 판단 착오에 기인한 것이라 볼 수 없음은 물론이거니와 방송에서 보도된 이른바 '관작업'에 대한 의혹을 더욱 증폭시키고 있다.
- 지난 8월 19일 방송된 MBC 〈시사매거진 2580〉에서는 '관작업 있었나'라는 제목으로 용역업체 사장 등의 인터뷰를 방영했다. 아래는 방송내용 중 업체관계자의 인터뷰 내용이다.

"솔직히 들어갈 때 관작업은 해요. 안 한다고 하면 그건 거짓말일 거고요. 실제로 어느 정도들은 다 하죠. 안 할 수는 없습니다. 관작업이 되어 있으면 무서운 게 없죠. 경찰들이 자기들 편인데..."

"사측에서 관할 경찰서에 가서 '우리 회사가 현재 이러한데 우리 회사 좀 도와 달라'"

"그렇게 큰 건은 심하면, 진짜 많이 올라가면 경찰서장까지도 타고 올라가죠"

"경찰들한테 연관이 되어 있으면 뭐라고 하냐면 '신고가 들어와도 출동을 늦게 해 달라. 우리가 액션 다 취하고 빠질 때까지 좀 늦게(출동)해 달라. 그리고 있어도 그냥 못 본 걸로 해 달라'"



MBC〈시사매거진 2580〉화면 캡쳐

- 과거 유성기업, KEC, 발레오만도 등 노동현장에 투입된 용역업체의 폭력은 도를 넘어섰다. 문제는 이를 통제하고 관리해야 할 경찰은 뒷짐 지고 지켜보고 있다가 노조원들의 불법행위만을 문제 삼는 경우가 허다했다는 것이다. 위에서 언급했듯이 용역업체 관계자들은 업체용어로 '관작업'이 필수적이라고 증언하고 있다.
- 상식적으로도 이번 SJM 용역폭력 사건을 보더라도 피를 흘리고 구조를 요청하는 사람을 앞에 두고, "우리는 경력 관리만 한다"는 어처구니없는 대답을 들어야 하는 현실은 책임자의 단순한 현장상황 판단의 잘못이나 착오가 아닌 구조적인 문제와 비리가 연관되어지지 않고서는 생각할 수 없는 상황이다.
- 경찰의 사전 교감 내지 '관작업'과 관련된 커넥션 부분에 대한 철저한 수사와 책임자 처벌이 필요하다.

▌첨부자료 1. 120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책
▌첨부자료 2. 집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단한다

6. 직장폐쇄의 위법성 여부

가. 진행 상황

○ 단체교섭
- 사측은 노동조합에게 해고사유 증설 등 51개 조항에 해당하는 근로조건 하향안을 제시·요구하고, 노동조합은 이에 대하여 반대하면서 임금, 각종 수당, 퇴직금, 상여금, 휴일, 교대근무 등에 대한 개정안을 제시·요구하였다.
- 12차례 단체교섭에도 별다른 성과가 없어 조정에 들어갔으나 사측이 임

금 인상안 등에 대한 구체적인 안을 제시하지 아니하여 조정이 종료되었다.

○ 노동조합의 쟁의행위

- 노동조합은 임금, 각종 수당, 퇴직금, 상여금, 휴일, 교대근무 등 근로조건에 관한 사항을 단체교섭 요구안으로 제시하였다.
- 경기지방노동위원회는 2012. 6. 25. SJM이 조정안을 제시하지 아니하여 조정을 종료하였다.
- 노동조합은 2012. 6. 25.부터 26.까지 조합원 찬반투표를 실시하여 쟁의행위를 결정하였다.(투표율 68.49%, 찬성율 : 85.12%)
- 노동조합은 2012. 6. 28. 4시간 부분파업(24명)을 시작하여 조합원 7에서 30명 정도가 참여하는 부분파업 및 태업을 실시하였다.

* 파업 현황

일시	내용	파업 시간	참석인원	비고
6월28일	민주노총 확대간부	4시간	24명	
7월4일	3공장 GIS	2시간	8명	
7월5일	3공장 GIS	8시간	7명	
7월6일	1공장 생산기술	8시간	14명	
	3공장 GIS	8시간	7명	
7월12일	지회 파업출정식	2시간	약150명	1공장 오후조 제외
7월13일	금속1차 총파업	8시간	약60명	1공장 오후조
		4시간	약150명	1공장 오전, 3공장
7월17일	3공장 성형1반	8시간	10명	
7월19일	확대간부	2시간	18명	
		3시간	23명	
7월20일	금속2차 총파업	4시간	전체조합원	사무실 조합원 제외

* 태업 현황

날짜	태업부서	태업%	참석인원	비고
7월16일 ~7월20일	1공장 성형1,2반	30%	약30명	
	1공장 부품1,2반	30%	약30명	
	3공장 GIS	30%	9명	
7월23일	1공장 성형1,2반	50%	약30명	

~7월26일				
	1공장 부품1,2반	50%	약30명	
	3공장 GIS	30%	9명	

- 노동조합의 부분파업 및 태업으로 약 30%가량 산출물이 축소되었다.

○ SJM의 직장폐쇄

- SJM은 2012. 7. 23. 용역업체로 ‘컨택터스’라는 회사를 선정한 다음 같은 달 25. 계약을 체결하였다.
- SJM은 2012. 7. 27. 05:00경 용역 300여명을 동원, 폭력을 행사하여 조합원을 공장 밖으로 쫓아내고 전면적으로 직장폐쇄를 실시하였다.
- SJM은 같은 날 11:00경 공장 후문에 직장폐쇄 공고문을 부착하여 직장폐쇄를 공지하였다.
- SJM은 직장폐쇄 실시 당일 약 50여명의 대체인력을 투입하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하였다.

나. 고용노동부 안산지청 면담 내용 (1)

○ 일시 : 2012. 8. 27. 14:00

○ 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 함) 제42조(폭력행위등의 금지)[10]의 적용 대상

문: 노동조합법 제42조의 적용대상에 사업주도 포함되는 것인지?

답: 노동조합법 제42조는 노조에 대해서만 적용되는 것임.

문: 노동조합법 제42조에는 폭력행위의 주체가 명시되어 있지 않고, 제2조 제6호 ‘쟁의행위’에 관한 정의에 보면 ‘직장폐쇄’가 포함되어 있는데도 여전히 노조법 제42조는 노조에만 적용되는 것인지?

10) 노동조합및노동관계조정법 제42조(폭력행위 등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 ..... 형태로 이를 행할 수 없다.

답: 쟁의행위의 주체는 노조이고, 노조법 제42조는 노조에만 적용되는 것임.

○ 근로기준법 제8조(폭행의 금지)[11]의 적용 여부

문: 근로기준법 제8조의 적용을 검토해 보았는지?

답: 근로기준법 제8조는 사업주가 근로자에게 노무지시를 하는 과정에서 발생하는 것이어서 집단관계인 쟁의행위와는 무관함.

○ 직장폐쇄의 방어성 검토 여부

문: 직장폐쇄는 노조의 쟁의행위에 대항하여 방어적으로 실시하는 것인데, 직장폐쇄 신고 접수할 때 이를 검토하지 않았는지?

답: 검토하지 않았음. 직장폐쇄는 신고이고, 신고는 형식 및 절차상 흠결에 대해서 보완을 요구하거나 반려하는 것일 뿐, 그것이 방어적인지를 검토하지 않음.

문: 형식상 흠결을 검토하는 과정에서 방어성을 검토할 수 있는 항목이 포함되지는 않는지?

답: 직장폐쇄 신고서에는 방어성 검토 항목이 없으므로 검토하지 않음. 법 개정으로 보완해 주기 바람.

○ 사업주의 직장폐쇄 가능성 예측 여부

문: 사업주가 직장폐쇄를 하리라는 걸 예측하지 못했는지?

답: 예측하지 못했음. 직장폐쇄를 할 만큼 파업이 격렬하지 않았음. 직장폐쇄 이전 파업기간 동안 지부장과 사장이 직접 만나려면 만날 수 있어서 대화 창구는 열려 있었고, 김용호 위원장이 “노사가 잘하고 있는데 왜 노동부가 관여하나?”라는 이야기했음. 그리고 “매번 휴가 전에 교섭을 끝내 왔으니 이번에도 잘 해결될 것이다”라고 말했음. 사장도 동일하게 얘기했음.

11) “사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.”

문: 그럼 사업주가 직장폐쇄 신고서를 들고 왔었을 때 많이 놀랐는지?

답: 많이 놀랐음. 그동안 그것에 관해 아무런 이야기도 없었음.

다. 노동부 견해에 대한 입장

○ 직장폐쇄 과정의 폭력행위에 대한 노동조합법 제42조, 근로기준법 제8조 적용 여부

- 관련 규정은 아래와 같다.

노동조합법 제2조 (정의)

6. "쟁의행위"라 함은 파업 · 태업 · **직장폐쇄** 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

노동조합법 제42조 (폭력행위 등의 금지)

① 쟁의행위는 **폭력이나 파괴행위**의 형태로 이를 행할 수 없다.

노동조합법 제89조 (벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, **제42조 제1항** 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자

근로기준법 제8조 (폭행의 금지)

사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

근로기준법 제107조 (벌칙)

제7조, 제8조, 제9조, 제23조 제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

- **노동조합법 제42조가 적용된다**. ①노동조합법 제2조 제6호가 직장폐쇄를

쟁의행위의 한 종류로 규정하고 있는 점, ②판례가 일관되게 직장폐쇄를 사용자의 쟁의행위로 규정하고 있는 점(대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204 판결 등 참조), ③노동조합법이 노동조합만의 쟁의행위를 서술할 때에는 법 제41조 제1항과 같이 '노동조합의 쟁의행위'라고 달리 서술하는 점 등을 종합할 때, 노동조합법 제42조 제1항은 사업주에게도 적용된다고 봄이 상당하다.

- **근로기준법 제8조가 적용된다**. 집단관계인 쟁의행위 중에 발생한 상황이라 할지라도 그것이 노동조합법에 달리 규정한 바가 없고, 근로자 개인의 근로관계에 직접 영향을 주는 것이라면 근로기준법의 적용이 배제되지 않는다. 특히, 회사의 용역폭력행위는 노동조합법상 직장폐쇄의 과정 내지 효력이라 할 수 없어 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 등 일반 형사법의 적용을 받는 바, 근로기준법 제8조가 동시에 적용될 수 있다.

○ 직장폐쇄 과정의 폭력행위가 직장폐쇄의 적법성 판단의 요건인지 여부

- 노동부는 직장폐쇄는 신고로 종료되는 법률행위이고, 신고 당시 형식 및 절차의 흠결이 없으면 행정관청으로서는 이를 수리해야 하는 것이므로, SJM의 직장폐쇄 신고가 있었던 7. 26. 당시 폭력행위가 없었기 때문에 직장폐쇄 자체는 적법하다는 입장이다.

- 판례는 '노동조합의 정당한 쟁의행위라 하더라도 사용자가 적법하게 직장폐쇄를 개시하면 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 사업장을 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 된다'(2004도7218)는 입장인 바, 이에 따르면 임금지급의무 면제뿐만 아니라 사업장 점유의 배제도 직장폐쇄의 효과에 포함된다. 사업장에 대한 물

권적 지배권을 회복하기 위한 사용자의 행위가 직장폐쇄로 인해 정당화된다는 것이다. 따라서 사업주가 직장폐쇄의 효과로서 사업장에 대한 지배권을 회복하기 위해 폭력을 사용하였다면, 그것은 직장폐쇄를 하는 과정에서 발생한 폭행이라고 보는 것이 상당하다.

- 가사 노동부의 견해처럼 직장폐쇄가 신고로 종료되고 신고 이후 사업장 점유 배제 과정에서의 폭력행위가 이미 적법하게 성립한 직장폐쇄에 영향을 주지 않는다고 하더라도, 이와 같은 해석은 사업장 점유 배제 과정에서의 폭력행위가 직장폐쇄 신고와는 실질적으로 별개 독립된 행위로 인정될 수 있는 경우에 한하여 인정되어야 한다.

이와는 달리, 이번 SJM 용역폭력사건처럼 사측이 행정관청에 직장폐쇄 신고를 할 때에 이미 일체로서 사업장 점유 배제를 위한 용역폭력을 준비하고 있었고, 행정관청에 대한 신고 외에 노동조합에 대한 직장폐쇄 공지 없이 신고 직후 미리 준비된 폭력을 행사하였다면, 이와 같은 사업장 점유 배제 행위는 직장폐쇄 신고 이후의 별개 독립된 행위가 아니라 직장폐쇄 신고 전에 이미 개시된 행위로서 평가되어야 하고, 당연히 직장폐쇄의 적법성 판단의 요건이 된다고 보아야 한다.

라. 조사 결과 및 조치사항

- 노동조합의 쟁위행위는 목적, 절차, 수단, 방법에 있어 위법성을 발견할 수 없다.
- SJM는 노동조합에 해고사유 증설 등 51개 조항에 이르는 근로조건 하향안을 무리하게 제시·요구하고, 조정하는 과정에서도 임금 인상안 등에 대한 구체적인 안을 제시하지 아니하는 등 단체교섭으로 노사관계를 해결하려는 의지를 찾아보기 어렵다.

- SJM지회의 태업 등의 쟁의행위는 쟁의행위의 당연한 귀결로서 '업무의 정상적인 운영을 저해'(노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제6호)하는 수준에서 행사된 것으로 특별한 위법성을 발견할 수 없다.
- SJM은 SJM지회에게 직장폐쇄를 사전에 공지조차 하지 아니한 채 기습적으로 용역 300여 명을 투입하면서 방패, 곤봉 등으로 중무장하고 철제부품 등 위험한 물건을 사용한 무차별적이고 집단적인 폭력의 방식으로 직장폐쇄를 단행하였다.
- 단체교섭 및 조정 과정, 노동조합 쟁의행위의 정당성, 노동조합 쟁의행위의 수준, SJM 폭력, 대체인력 투입 등을 고려한다면 SJM의 직장폐쇄는 파업으로 인해 발생한 현저한 노사간의 불균형을 시정하기 위한 것이 아니라 조합원들을 사업장 밖으로 축출하고 노동조합의 단체행동을 파괴하기 위한 공격적인 직장폐쇄로서 위법한 것으로 판단된다.
- 고용노동부의 직장폐쇄에 대한 판단과 조치사항이 매우 불합리하고 미흡할 뿐만 아니라 지나치게 소극적이어서 사용자의 불법행위에 대한 감독의지가 있는지 의문이다. 노동전담부서로서 고용노동부의 위법한 직장폐쇄에 대한 신속하고도 적극적인 행정지도와 처분이 요구된다.

7. 대체근로 및 하도급의 문제

가. 진행 상황

○ 대체근로 및 불법성의 확인·시정

- SJM은 2012. 7. 27. 직장폐쇄를 실시한 후, 바로 당일 사업과 관련이 없는 약 40여 명의 대체인력을 투입하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하고 이후에도 약 54여 명을 투입하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하였다.

- 노동조합은 회사의 파견법 및 노동조합법을 위반한 사실이 분명하여 고용노동부에 신속한 대응을 요구하였다.
- 그러나 고용노동부는 보름가량이나 지나도록 계속 방치하다가 2012. 8. 14. 국정질의 등 국회로부터의 질책을 받고서야 대체근로의 위법성을 인정하고 SJM에게 시정을 요구하였다.

○ 하도급 및 설비시설 반출

- 2012. 8. 14. 고용노동부가 대체근로가 불법이라고 하자 SJM은 그 다음날 바로 설비시설 반출을 시도하였다.
- SJM은 설비시설 반출도 어려워지자 2012. 8. 16. 세형기업사 등 외주업체를 이용하여 SJM 상품을 생산하였다.
- 이 또한 위 대체인력 투입과 동일하게 노동조합법 제43조 제2항에서 금지하고 있는 쟁의행위로 중단된 업무에 대한 도급 내지 하도급으로서 위법성이 분명해 보인다.
- 그럼에도 고용노동부는 노동조합의 신속한 조치 요구에도 불구하고 쟁의행위로 중단된 업무에 대한 도급 내지 하도급에 대해서는 현재까지 아무런 조치를 취하지 않고 있다. 감독기관으로서 자신의 직무를 유기하고 있다고 보아야 한다.

○ 용역의 생산투입

- 현재 시설경비 명분으로 배치된 용역 80여명이 SJM 공장에 여전히 상주하고 있다.
- SJM이 위 용역 80여 명을 부분적으로 생산시설에 투입하고 있다는 의혹이 계속적으로 제기되고 있으나, 공장 안으로의 출입이 통제되어 확인하지 못하였다.

나. 고용노동부 안산지청 면담 내용 (2)

○ 일시 : 2012. 8. 27. 14:00

○ 대체근로에 대한 처리

문: 대체근로에 대한 처리 상황은 어떠한지?

답: 쟁의행위가 불법이면 대체행위 가능, 쟁의행위가 합법이면 대체행위 불가능. **일단 쟁의행위가 정당한 걸로 판단하고 있다.**

문: 관련 브리핑에서 '수사 중'이라고 한 것은?

답: 사법처리 중임. 처리될 것이다. 본부 노사협력과에서 판단한다.

문: 대체채용에 대해 지청에서 진행되고 있는 상황은 어떠한지?

답: 시정지시 이후 별도의 조치는 없음. 안산 공장에 사무직 100여 명 뿐임.

문: 경비 업무로 들어와서 대체인력을 사용한 것 아닌지?

답: 아니다.

○ 하도급에 대한 처리

문: 벨로우즈 신축관 이음 생산을 다른 업체에 하도급 주었는지 확인되었나?

답: 시화2공장은 직장폐쇄 이후 바로 가동 중단됨. 인원이 없음.

문: 외국인이 계속 오간 걸로 확인되었는데?

답: 그런 것 확인된 바 없음. 노조가 감시하고 있지 않나.

문: 중단됐다는 근거는? 직접 확인했나?

답: 직접 확인하지는 않았다. 중단된 것으로 알고 있다. 반장급 1명만이 가동하고 있는 걸 직접 확인했다.

문: 하도급 확인되었나?

답: 하도급에 대해 확인된 바 없다. 고발장 접수된 바 있고, 수사할 예정이다.

문: 수사 진행 중인가?

답: 수사 진행 중이다.

다. 조사 결과 및 조치사항

- 회사가 투입한 대체근로의 불법성이 분명하여 노동조합에서 고용노동부에 신속한 시정을 요구하였으나, 조치를 취하지 아니하다가 국회의 현안질의 등으로 질책을 받고서 보름이 지나서야 시정·조치하였다.
- SJM은 고용노동부로부터 대체근로에 대한 시정명령을 받은 후 대체인력 투입을 할 수 없게 되자 대체근로와 동일하게 금지된 외주업체로의 도급 내지 하도급, 설비시설 반출을 통한 생산시도, 시설경비용역의 대체근로 투입 등의 정황이 목격되어 금속노조와 SJM지회 등 노동조합은 행정기관인 고용노동부에 공장 내부에 대한 감시·감독, 외부업체 조사 등을 요구하고 있다.
- SJM이 쟁의행위로 중단된 업무를 더 이상 불법적으로 수행하지 못하도록 시설경비용역 등의 편법적인 대체근로 투입 등 공장 내부에 대한 감시·감독이 필요하고, 금화산업, 세형기업사, (주)디엠티 등 외부업체 17곳에 대한 도급 내지 하도급 여부와 관련하여 감독기관인 고용노동부의 조사가 필요하다.
- 조사결과 불법이 발견되면 즉각 시정·조치하고 반복되는 회사의 불법행위에 대해 엄단할 필요가 있다.

8. 각종 부당노동행위

가. 각종 선전물

- SJM은 직장폐쇄를 실시한 후 가정통신문을 발송하여 징계 및 손해배상을 알리며 압력을 가하고 있다.

- ‘몇몇 거래선은 계약해지를 검토 중이다.’, ‘고용안정을 해치는 결과를 초래할 것이다.’, ‘외부세력의 정치적, 이기적 목적에 의해 우리 회사가 희생당한다.’, ‘여러분들의 안위가 희생당하는 불행한 사태가 오지 않기를 간절히 바란다.’ 등을 문자로 보내 압력을 가하고 있다.

▌첨부자료 3. SJM 가정통신문 및 문자

나. 제2노조

- 2012. 8. 13. 경비용역들을 통해 조합원들을 사업장 밖으로 축출한 상태에서 기업별노조인 SJM일반기업노조가 설립신고를 하였다.
- 설립 당시 조합원 20명으로 시작하여 현재는 더 늘어난 것으로 보인다.

다. 조사 결과 및 조치사항

- 선전 내용의 진실 여부를 확인할 필요가 있고, 조합원을 심리적으로 압박하여 노동조합의 활동을 방해하는 것으로 판단할 여지가 있다.
- SJM 사용자가 주도하여 SJM 일반기업노조를 설립했다는 의혹이 제기되고 있어 노동조합의 조직에 대한 사용자의 지배·개입 여부에 대한 추가 조사가 필요하다.

9. 경찰 수사의 문제점

가. 2012. 8. 24. 안산단원경찰서 면담 내용

□ 참가자

진상조사위원회 : 진선미 의원, 권영국 변호사, 박영선 보좌관, 박치현 변호사, 안병주 활동가

안산단원경찰서 : 고경철(안산단원경찰서장), 강은석(정보과장), 이성재(수사과장), 김만화(감사과장)

□ 면담 내용

○ 안원단원경찰서장 - 의원실에 대한 추가 자료 제출 약속 : 사건 당일 현장 채증영상 복원자료, 사건 당시 경찰 무선 녹취록 전문, 컨택터스 용역직원 중 전과자 명단, 현재 교체 투입된 탑파밀리야 용역직원 중 결격자에 대한 조치 결과 등

○ 경기지방경찰청 산하에 경기지방경찰청 소속 경무관을 본부장으로 하는 합동수사본부 설치하여 수사 중(경기지방경찰청 경찰관 18명, 안산단원경찰서 경찰관 20명으로 합동수사본부 구성)

○ (회사 관여자에 대한 수사 여부) “피해 조합원들이 피해자 조사를 거부하고 있어서 회사에 대한 수사가 어렵다. 피해자 진술서, 진단서, 현장 사진 등 있더라도 피해자 조사가 안 되면 사건 수사(사법처리)가 더 진행되기 어렵다.”

○ (경찰의 폭력 방조 의혹에 대한 수사 여부) “지휘관의 현장 판단 착오로 보고 있다. 감찰조사를 통해 행정조치는 이미 취했고, 폭력행위 방조에 관한 것은 현재로선 수사 대상이 아니다.”

나. 경찰 수사의 문제점

○ 용역폭력과 관련하여 SJM 회사의 개입 정도와 공모관계를 적극적으로 밝힐 수사 의지가 있는지 의문이다. 고경철 신임 안산단원경찰서장은 본 진상조사위원회 위원들과의 면담 과정에서 이 사건 당시 민흥기 노무관리이사가 현장에서 용역업체에 상황을 지시하는 사진과 동영상, 사측이

미리부터 용역폭력을 준비했던 정황 증거들을 다수 확보하고 있음에도 불구하고, “피해자들이 수사에 협조하지 않아 회사 관계자에 대한 사법처리가 어렵다”는 납득하기 어려운 답변을 되풀이 함.

○ 경찰의 용역폭력에 대한 방조 여부 내지 직무유기를 밝힐 계획이 없다. 경찰은 사건 당시 용역청부폭력행위를 방치한 행위에 대해 ‘지휘관의 현장 판단 착오’로 보고 있으며 수사 계획이 없음을 분명히 하였다. 그러나 폭력 현장을 목격한 조합원 아내와 세콤 직원이 무려 7차례나 112신고를 하였고, 안산단원경찰서장, 정보과장 등이 지휘하는 경찰 3개 중대가 공장 앞에 배치되어 있는 상태에서 “살려 달라”는 공장 안 노조원들의 비명소리가 공장 밖에서도 여러 번 들릴 정도였고, 심지어는 조합원들 일부가 피를 흘리며 공장을 빠져 나와 대기하고 있던 경력들에게 직접 구조 요청을 하였음에도 불구하고 모르쇠로 일관하였던 정황 등을 종합할 때, 경찰의 용역폭력방조 내지 직무유기 의혹에 대해 수사대상에서 제외하였다는 사실은 또다시 수사임무에 대한 직무유기라 하지 않을 수 없다.

○ 경기지방경찰청은 본 진상조사위원회의 면담 조사가 마무리된 후인 지난 8. 31. 안산 SJM 폭력사태'를 주도한 혐의(폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반 · 경비업법 위반)로 SJM 이사 민흥기씨(52)와 경비업체 컨택터스의 실제 운영자인 이사 구모(40)씨, 서모(33)씨, 팀장 2명 등 5명을 구속했다고 밝혔다. 사측과 용역 경비원 171명을 조사해 경비업체 27명, 사측 6명 등 모두 33명을 입건한 후 한 달여 만에 이루어진 구속이었으나, 폭력행위를 방조한 혐의를 받고 있는 안산단원경찰서 전 경찰서장과 정보과장 등을 포함한 경찰공무원들과 SJM 사태의 몸통으로 지목받고 있는 SJM그룹의 회장 김용호의 아들인 김휘중 SJM 경영본부장은 구속자 명단에서 빠졌다.

다. 향후 대응 과제

○ 이번 SJM 용역폭력사태에서 경찰은 수사의 주체이기 이전에 폭력범죄에 대한 방조 내지 직무유기의 의혹을 받고 있는 범죄혐의자이다. 특히 위 '나' 항에서 살핀 바와 같이, 경찰은 이번 용역폭력사건에 대한 수사에서 소극적 태도에 머물지 않고 경찰의 방조나 직무유기 의혹과 관련된 불리한 정황이나 증거에 대해서는 은폐나 왜곡을 시도할 우려가 존재한다.

○ 따라서 SJM사태에 대한 실체 진실을 규명하고 책임자를 엄단하여 이와 유사한 사건의 재발을 방지하기 위해서는 SJM 용역폭력사태에 발본색원적인 '**검찰의 전면적인 재수사**'와 함께 국회의 국정조사를 요구할 필요가 있다.

○ 안산단원경찰서(경비작전계)가 작성한 〈120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책〉의 의도적인 편파성과 위법성을 문제점을 분명하게 지적할 필요가 있다. 특히, 경찰청이 2011. 9. 국정감사를 앞두고 작성하여 배포한 〈집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단한다〉 문건의 방침이 일선에서 전혀 지켜지고 있지 않은 점을 지적하고, 정부와 경찰에 분명한 재발방지대책을 요구하여야 한다.

10. 검찰 수사의 문제점

가. 2012. 8. 24. 수원지방검찰청 안산지청 면담 내용

□ 참가자

진상조사위원회 : 진선미 의원, 권영국 변호사, 박영선 보좌관, 박치현 변호사, 안병주 활동가

수원지검 안산지청 : 지청장 면담 거부

□ 면담 경과

○ 진선미 의원실의 안산지청장 면담 요청에 대해 안산지청은 '수사 중인 사

건에 대한 면담 불가’ 입장을 밝혔다. 진선미 의원실이 수사에 영향을 주지 않는 범위에서 입법기관의 진상조사작업에 협조해 줄 것을 여러 차례 요청하였으나 안산지청의 입장이 바뀌지 않아, 8. 24. 방문하여 ‘진상조사위원회의 의견서’를 전달하는 것으로 상호 협의하였다.

○ 그러나, 2012. 8. 24. 당일 안산지청은 행정사무를 담당하는 과장급 직원만이 나와서 진선미 의원을 포함한 진상조사위원들을 민원실 내 ‘옴부즈맨실’로 안내하여 대기시켰다.

○ 진선미 의원이 ‘입법기관인 국회의원의 조사활동을 민원인 취급하는 것에 항의’함으로써 본 사건의 수사라인에 있지 않은 형사2부장을 만날 수 있었으나, 형사2부장은 안산지청장과의 면담은 물론 수사와 직접 관련이 없는 입법기관의 진상조사작업에도 전혀 협조해 줄 수 없음을 확인하였다.

○ 진상조사위원들은 검찰의 비협조적 태도에 항의하고, 준비한 의견서를 민원접수실을 통해 안산지청장 앞으로 전달을 요구한 후 안산지청을 퇴거하였다.

▌첨부자료 4. 진상조사위원회 의견서

나. 검찰 수사의 문제점

○ 안산지청의 거부로 인해 실질적인 면담이 이루어지지 않아 검찰 수사 상황을 파악하지 못했고, 따라서 검찰 수사의 문제점도 구체적으로 검토할 수 없었다.

○ 다만, 관내 사건에 대한 최종 수사책임자이자 경찰의 수사지휘권자인 검찰 역시 이번 사건의 발생 및 지지부진한 수사의 책임을 면하기 어렵다는 것이 진상조사위원회의 판단이며, 입법기관의 진상조사활동에 대해 지청장의 면담요청조차 거부로 일관한 검찰의 고압적 태도는 매우 유감스

럽다.

○ 검찰의 수사 의지도 매우 의심스럽다. 검찰은 만약 노동조합원 200여 명이 파업현장에서 위험한 물건을 휴대하여 사측 관계자 44명에게 상해를 가하였다면 과연 지금과 같이 '평온하기 이를 데 없는 수사'로 시간을 보내다가 한 달이 지나서야 5명을 구속하는 것으로 수사를 마무리하겠는가? 노사관계에서의 검찰의 편파적인 수사태도에 대해 지적하지 않을 수 없다.

다. 향후 대응 과제

○ 진상조사위원회 조사결과, 경찰은 이번 용역폭력사태에 대한 미봉적 수사 이상의 수사 의지를 갖고 있지 않은 것으로 확인되고 있다. 회사의 책임에 대해서는 회사 대표 내지 실제 결정권자의 지시를 받는 일개 노무이사의 구속으로 일단락하려는 태도를 엿볼 수 있고, 경찰의 폭력방조 내지 직무유기 의혹에 대해서는 아예 수사대상으로 조차 삼지 않은 점이 확인되었다.

따라서 SJM용역폭력사태에 대한 **'검찰의 전면 재수사'가 요구된다 하겠다.**

○ 검찰의 수사 의지 또한 의심스럽기는 마찬가지이다. 지난 8. 31. 안산 SJM 폭력사태'를 주도한 혐의(폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반·경비업법 위반)로 SJM 이사 민흥기씨(52)와 경비업체 컨택터스의 실제 운영자인 이사 구모(40)씨, 서모(33)씨, 팀장 2명 등 5명을 구속한 것으로 수사를 일단락한 것은 아닌지 의문이 생기는 이유이다.

따라서 안산 SJM 폭력사태에 대한 면밀한 국회 청문회, 국정조사 등을 통해 검찰이 SJM과 컨택터스의 공모관계, 안산단원경찰서의 용역폭력 방조행위와 직무유기에 관한 실질적인 수사를 진행하고 있는지 확인하는 것이 필요하다. 특히 SJM, 컨택터스, 안산단원경찰서 주요 인사들의 통신사실조회, 이메일 압수수색, 금융계좌추적 등을 통해 공모관계 및 방조여부에 대한 실체를 밝히도록 촉구하여야 한다.

더불어 용역폭력의 공급자인 사설경비업체들의 실태와 상호관계, 물리력 사용 실태에 대한 철저한 조사가 필요하다 하겠다.

○ 직장폐쇄와 대체근로 등에 대해 임하는 고용노동부의 태도는 소극적인 정도를 넘어 회사의 불법행위를 상당기간 묵인 내지 방기함으로써 회사의 노조에 대한 공격과 적법한 파업에 대한 파괴행위에 조력하고 있다는 의혹마저 들게 한다.

따라서, SJM 직장폐쇄와 대체근로와 관련하여 고용노동부의 행정처리에 대한 업무감사와 국정조사가 요구된다.

11. 보론 - SJM사태의 배경으로서의 2세 경영승계 관련 조사 필요

- 오랜 기간 노사관계를 원만히 해결해 오던 SJM이 이번 사건과 같이 무리하게 직장폐쇄와 용역폭력을 단행한 이유는 아직 밝혀지지 않았다.
- SJM은 2011년 국내 제조업 기업 중 최고 수준의 수익률(매출액순이익률 11.9%)을 기록하였지만, 사측은 연초부터 단체협약 중 51개 조항을 개정 및 삭제하는 단체협약 개악안을 제출하여 노사관계를 의도적으로 파행으로 몰고 갔다.
- SJM사태는 SJM의 경영 승계 과정과 밀접하게 연관이 있는 것으로 보인

다. SJM의 김용호 회장은 아들 김휘중에게 2007년부터 지분을 상속해 왔다. 주로 시장에서 자신의 지분을 매각하고, 아들이 이를 매수하는 방식이었다. 하지만 이 과정에서 지분 상실이 있었고, 2010년 초 이를 회복하기 위해 SJM을 지주회사(홀딩스)와 생산부분으로 분리하는 방식을 사용했다. SJM홀딩스가 김휘중 대표의 SJM 주식과 시중 SJM지분을 매집해 SJM에 대한 대주주 지위를 가지도록 하고, 김휘중 대표가 비상장계열사 티엔엔를 이용해 홀딩스의 3자 배정 유상증자에 참여해 과반이 넘는 지분을 확보했다. 티엔엔은 가장 쉽게 일감몰아주기가 가능한 도소매업체다. 티엔엔은 SJM의 재료 수입을 맡아 빠른 속도로 커진 기업이다.

- 일감 몰아주기, 3자 배정 유상증자 등 편법 상속이 의심되는 방법으로 김휘중이 SJM홀딩스 지분 51%를 확보하였고, SJM의 경영을 승계하는 과정에서 ‘2세 경영 체제 확립을 위한 노동조합 손보기’가 이번 SJM 용역폭력사태의 배경이었다는 의심이 있다.
- 금융당국의 철저한 조사가 요구된다.

12. 결론 (과제를 중심으로)

○ (성격 규정) 본 진상조사위원회는 조사결과, 이번 SJM 용역폭력사건은 우발적으로 발생한 ‘단순용역폭력사건’이 아니라 SJM 사용자의 촉탁과 공모에 의한 ‘**용역청부폭력사건**’으로 규정한다.

○ (구조적 문제) 본 진상조사위원회는 조사결과, 근래 노동쟁의현장에서 공통적으로 나타나고 있는 ‘패턴화’된 일련의 민주노조 와해작업, 즉 **〈노조의 부분파업(혹은 단기의 전면파업) - 공격적 직장폐쇄와 폭력적 용역투입 - 노조원의 공장 출입차단 - 노조탈퇴 강요 및 제2노조 신설 - 확약서 요구와 선별복귀, 제2노조 가입 강요 - 징계, 손배가압류 - 기존노조 무력화 내지 파괴〉의 수순이 SJM지회에서도 그대로 진행되고 있음**

을 확인하였다.

○ (구조적 문제) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 민주노조 와해작업이 단순히 회사 사용자의 불법행위만으로 이루어지는 것이 아니라 **①직장폐쇄와 용역투입에 관한 법 규정의 허점, ②노동조합을 물리적으로 제압할 수 있는 사적 청부폭력집단의 존재, ③직장폐쇄, 대체근로, 부당노동행위 등에 대한 노동부의 소극적 관리·감독, ④경찰의 용역폭력행위에 대한 직무유기 내지 적극적 방조, ⑤경찰·검찰의 소극적 수사태도와 사법처리 지연 등 구조적인 묵인과 지원, 그리고 연계 하에서 맞물려 진행되고 있음을 확인하였다.**

○ (사건의 원인) 본 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 SJM이 의도적으로 노사관계를 파행으로 이끈 것이 아닌지 의심을 갖게 되었으며, 그 저변에 SJM의 현 회장으로부터 그 아들인 김휘중 경영본부장으로의 **편법 상속 및 경영 승계 의도**가 있을 수 있음을 감지하였다. 이 부분에 대한 검찰과 금융당국의 철저한 조사를 촉구한다.

○ (직장폐쇄의 적법 여부) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 **SJM지회의 쟁의행위가 적법하며 반면 이에 대응한다는 SJM의 직장폐쇄는 공격적·폭력적인 것으로서 위법하다**는 결론에 이르렀다. SJM은 단체교섭에서 SJM 지회에게 해고사유 증설 등 51개 조항의 근로조건 개악안을 회사 요구안으로 제시하였고 12차례의 단체교섭과 조정은 성과 없이 종료되었다. SJM지회는 2012. 6. 28. 4시간 부분파업(24명)을 시작으로 조합원 7명 내지 30명이 참여하는 부분파업 및 태업을 실시하였고 이로 인해 회사에 약 30% 산출물 축소를 가져왔다. 직장폐쇄는 "근로자측의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우 사용자측에게 그 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 **대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한해**"(대법원 2007. 3.29. 선고 2006도9307 판결, 대법원 2000. 5.26. 선고 98다34331 판결 등 참조) 예외적으로 인정되는 사용자의 쟁의수단인데, SJM의 이번 직장

폐쇄는 이와 같은 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되지 않았다. 오히려 사전에 치밀하게 계획된 공격적 직장폐쇄의 전형에 가까웠고 이 부분에 대한 노동부의 철저한 조사와 검찰의 수사를 촉구한다.

○ (법 개정 촉구) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 노동현장에 만연된 사측의 용역청부폭력이 관련 법·제도의 허점에도 기인하고 있음을 확인하였다. 이번과 같은 용역폭력사태를 방지하기 위해서는 ① **노동조합 및 노동관계 조정법 제46조의 '직장폐쇄의 요건'을 강화하여** 직장폐쇄를 파업파괴나 노조파괴 수단으로 남용하지 못하도록 그 요건을 엄격히 하여야 하고, ② **경비업법 등을 개정**하여 용역경비원들이 건물철거나 쟁의행위 등의 분쟁현장에 사용자의 사력구제를 위해 물리력으로 동원될 수 없도록 하여야 한다.

○ (노동부의 직장폐쇄 적법성 판단) 고용노동부 안산지청은 진상조사위원회와의 8. 27. 면담에서 '노동부는 직장폐쇄 신고가 형식 및 절차상 흠결만 없으면 이를 수리하고, 직장폐쇄의 방어성 등 실질적 적법성 여부는 심사하지 않는다'고 답변하였다. 또한, 고용노동부는 SJM지회의 업무복귀 의사에도 불구하고 SJM이 직장폐쇄를 한 달 이상 지속하고 있는 현 상황에서 어떠한 가시적인 조치도 취하지 않고 있다. **고용노동부의 이와 같은 직무유기와 소극적 태도로 인해 '사용자의 직장폐쇄는 언제나 합법'이 되고, 사용자는 사법부의 판단이 내려지는 수 개월 동안 노동조합을 약화, 와해시킬 수 있는 충분한 시간을 벌게 된다**. 진상조사위원회는 노동부가 노동조합의 쟁의행위에 대해 통상 취하는 조치와의 형평에 맞게 사용자의 직장폐쇄에 대해서도 적극적인 조치를 취할 것을 촉구하며, 필요하다면 관련 법령의 개정에도 적극 나설 것을 촉구한다.

○ (사측의 공모관계 수사) 진상조사위원회는 이미 드러난 증거만으로도 SJM과 컨택터스 간의 사전 공모가 치밀했음을 확인하였다. **SJM의 공모관계 수사에서 핵심은 이미 구속된 민흥기 이사가 아니라 SJM 경영의 실권을 행사하고 있는 김휘중 경영본부장이라는 의혹이 제기되고 있다**.

진상조사위원회는 검찰이 꼬리 자르기식 수사로 이번 사건을 마무리할 생각이 아니라면 김휘중 경영본부장에게 용역청부폭력의 지시 여부와 공모관계에 대한 수사의 초점을 맞출 것을 촉구한다.

○ (경찰의 방조행위 수사) **안산단원경찰서 지휘라인의 용역청부폭력에 대한 방조행위 여부는 사측의 지시 내지 공모관계에 대한 수사와 함께 이번 사건 수사의 공정성을 판단하는 시금석이다**. 경찰이 진상조사위원회와의 면담에서 스스로 밝혔듯이, 경찰은 자신들의 방조행위 여부를 수사 대상에조차 넣고 있지 않음을 분명히 하였다. 중이 제 머리 못 깎듯이 이 문제에 대한 책임은 온전히 검찰의 몫임을 확인하다.

○ (용역폭력의 발본색원적 수사와 처벌 촉구) 이번 사건은 현재까지 밝혀진 사실만으로도 회사 경영진과 경비용역회사 등 300여 명이 공모하여, 다중의 위력을 보이면서 위험한 물건을 휴대하여 비무장 조합원 44명에게 상해를 가한 사건이다. 검찰과 경찰이 국민적 비난에 떠밀려 핵심 관계자 5명을 구속하는 선에서 수사를 마무리한다면, 검찰과 경찰은 더 큰 국민적 비난에 직면할 것이며 이번과 같은 사건은 또다시 재발할 것이다. **인간의 존엄과 노동자의 권리를 짓밟는 사적 청부폭력을 발본적으로 근절한다는 의지를 가지고 관련자 전원에 대한 수사와 엄벌을 촉구한다**.

■첨부자료1. 120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책

김 현 의원

1. SJM 사태에 대비하기 위해 작성된 현장 경비 계획 사본 1부 담당자 : 경비과 경정 이수경, 경감 김용갑 (3150-1169)

1. SJM 사태에 대비하기 위해 작성된 현장 경비계획 사본 1부

· 덧붙임 <경비대책> 참조

120727 SJM 직장폐쇄에 따른 노조 반발 관련 경비대책

안 산 단 원 경 찰 서

(경 비 작 전 계)

□ 기본방침

○ **합법촉진 불법필벌 기조유지, 불법행위 엄정대응**

— 도로점거·청사진입 시도 등 불법행위시 현장 검거 사법처리 등 엄정 대처

— 행사장 입구 사전 검문검색, 미신고 불법시위용품 반입 차단

○ **불법행위 全 과정 채증 철저**

– 불법행위 全과정 정밀채증, 사후조치 구증자료 확보

– 정보채증 및 상설부대 채증요원 철저 운용

○ **全과정 적법절차 준수, 과잉진압 시비 차단**

– 불법행위자는 폭행행위 등 과잉진압 시비 없도록 적법절차 준수

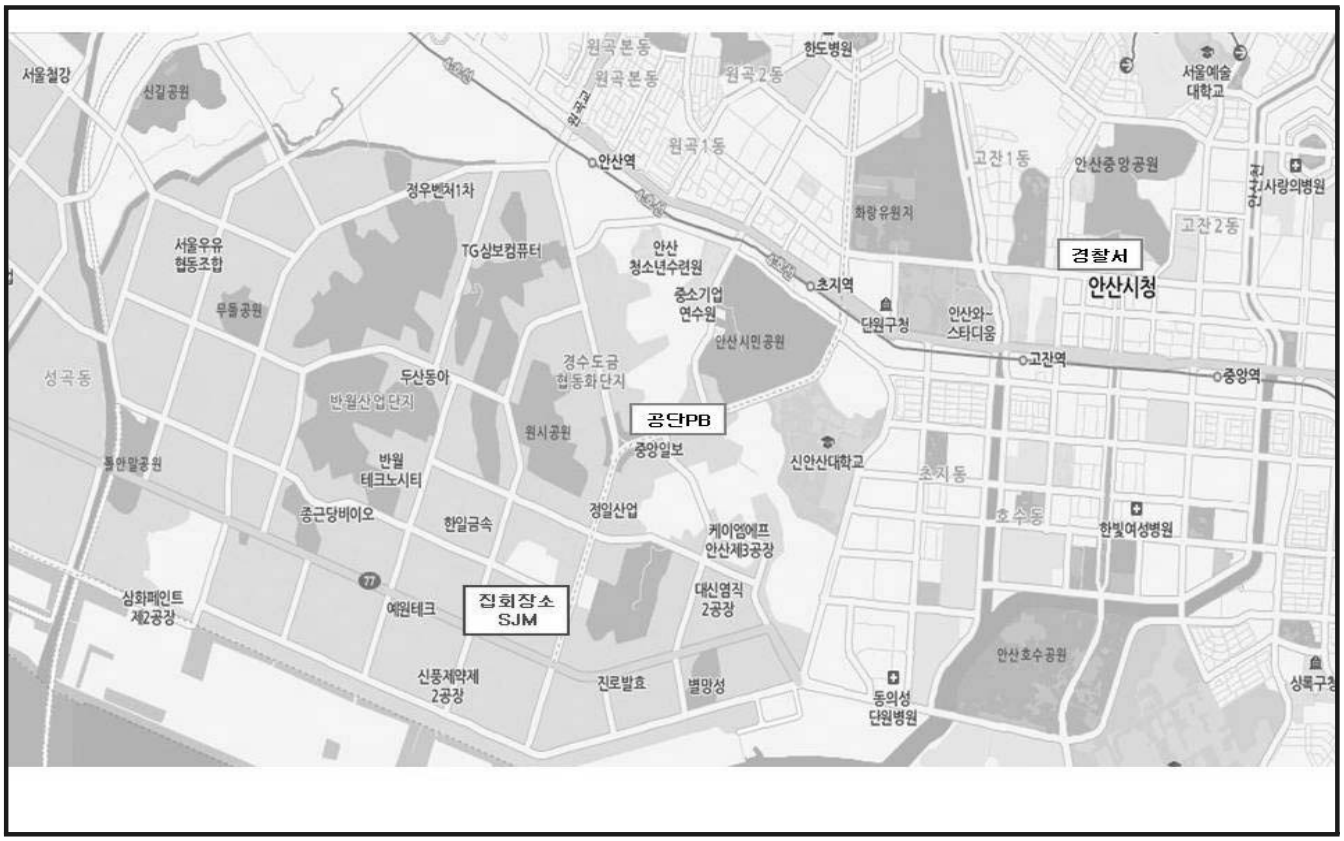
— 소방·구급·견인차 등 현장운용, 우발상황 대비(연락체계 유지)

– 각종 진압장비를 규정에 따라 사용

□ 경력총괄 ⇒ 상설 3中, 자서 경력 40명 : 262(28/234)

계		상설중대	자서 경력						
상설 중대	자서 경력	진압	소계	CP	정보 (채증)	검거 (형사)	타격대	교통	순찰차
3중	40명	222 (20/202)	8/32	3/3	2/13	1/4	1/6	1/4	/2

□ 상황장소 요도



※ 경찰서 ↔ SJM(목내동 401-5번지) 거리 : 약 6.15KM

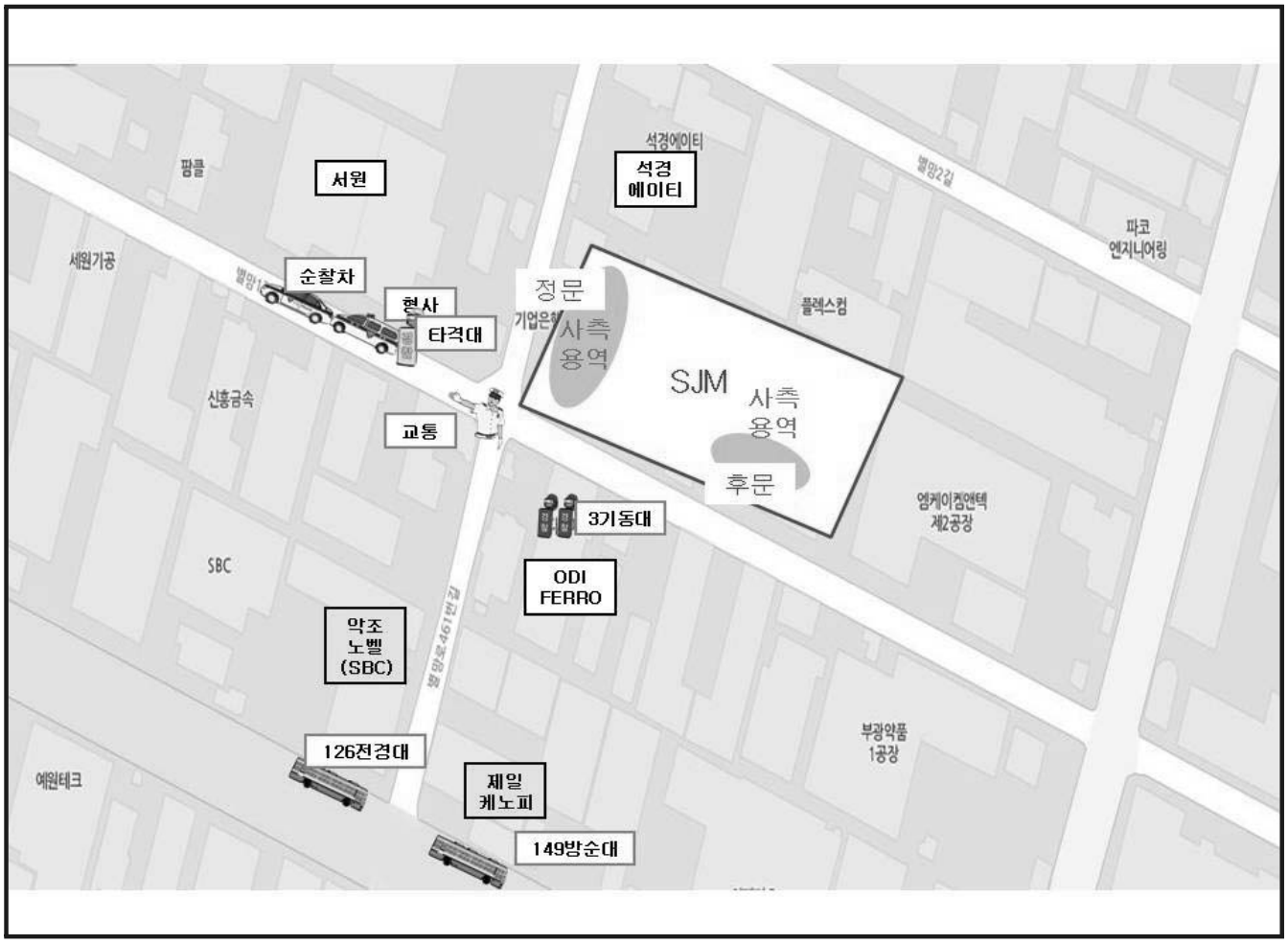
□ 상황장소 사진

□ 세부 상황별 경력운용

○ 기본 경력 배치(마찰 없이 상황진행 시)

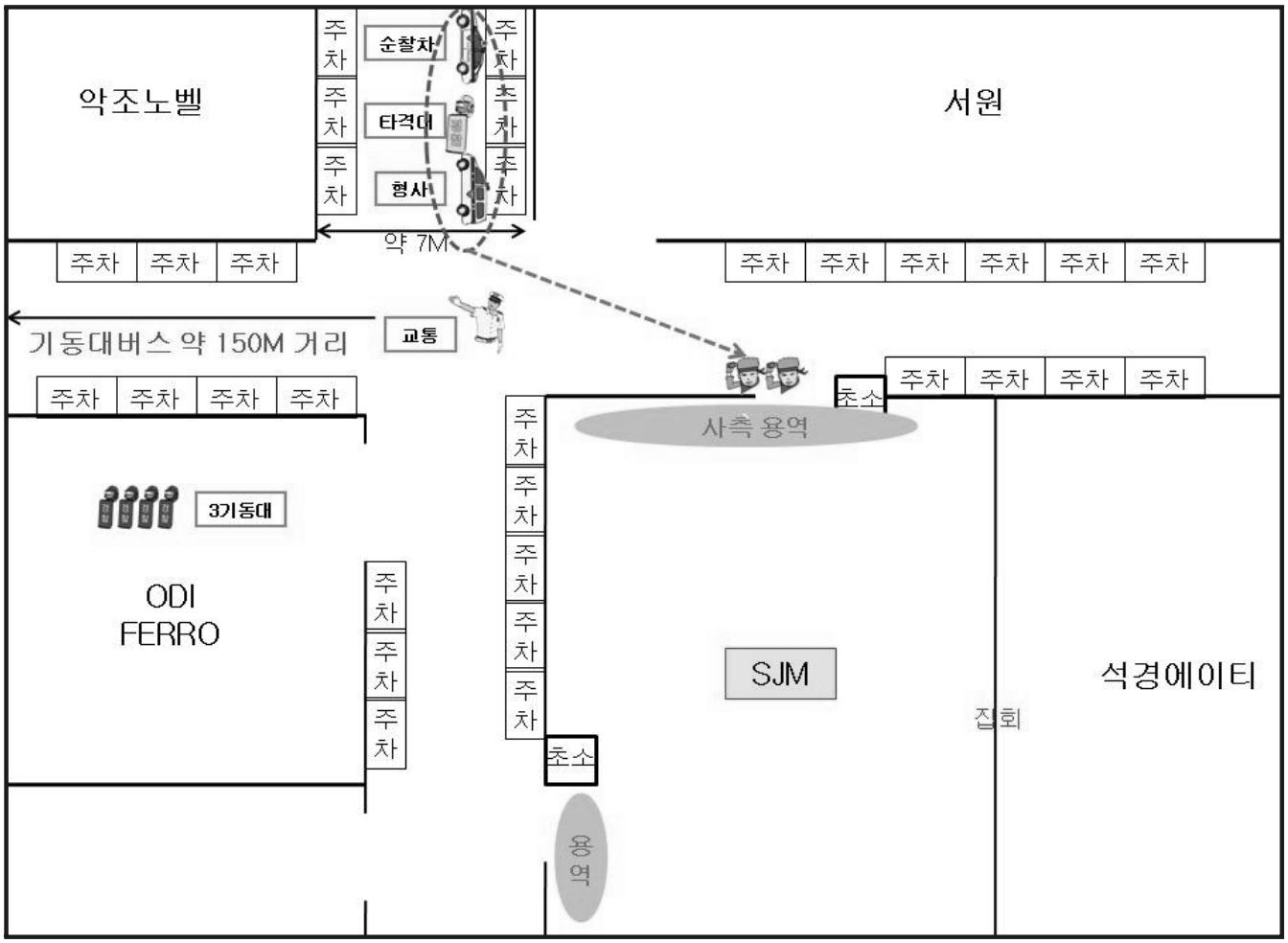
경력	임 무
경비 CP	- 상황 지휘·총괄
정보(채증)	- 정보상황 수집·전파
126전경대	- 우발상황 대비 제일케노피 앞 도로 승차 대기
149방순대	- 우발상황 대비 SBC 앞 도로 승차 대기
3기동대	- 경력 하차, ODI FERRO 내 대기
검거(형기)	- 우발상황 대비 SJM 맞은편(서원) 도로 대기
112타격대	- 우발상황 대비 SJM 맞은편(서원) 도로 대기
교통	- 현장 인근 배치, 인근 교통관리
112순찰차	- 우발상황 대비 SJM 맞은편(서원) 도로 대기

- 제일케노피 반월공단 6블럭 31롯트
- 안산 SBC 반월공단 6블럭 29롯트



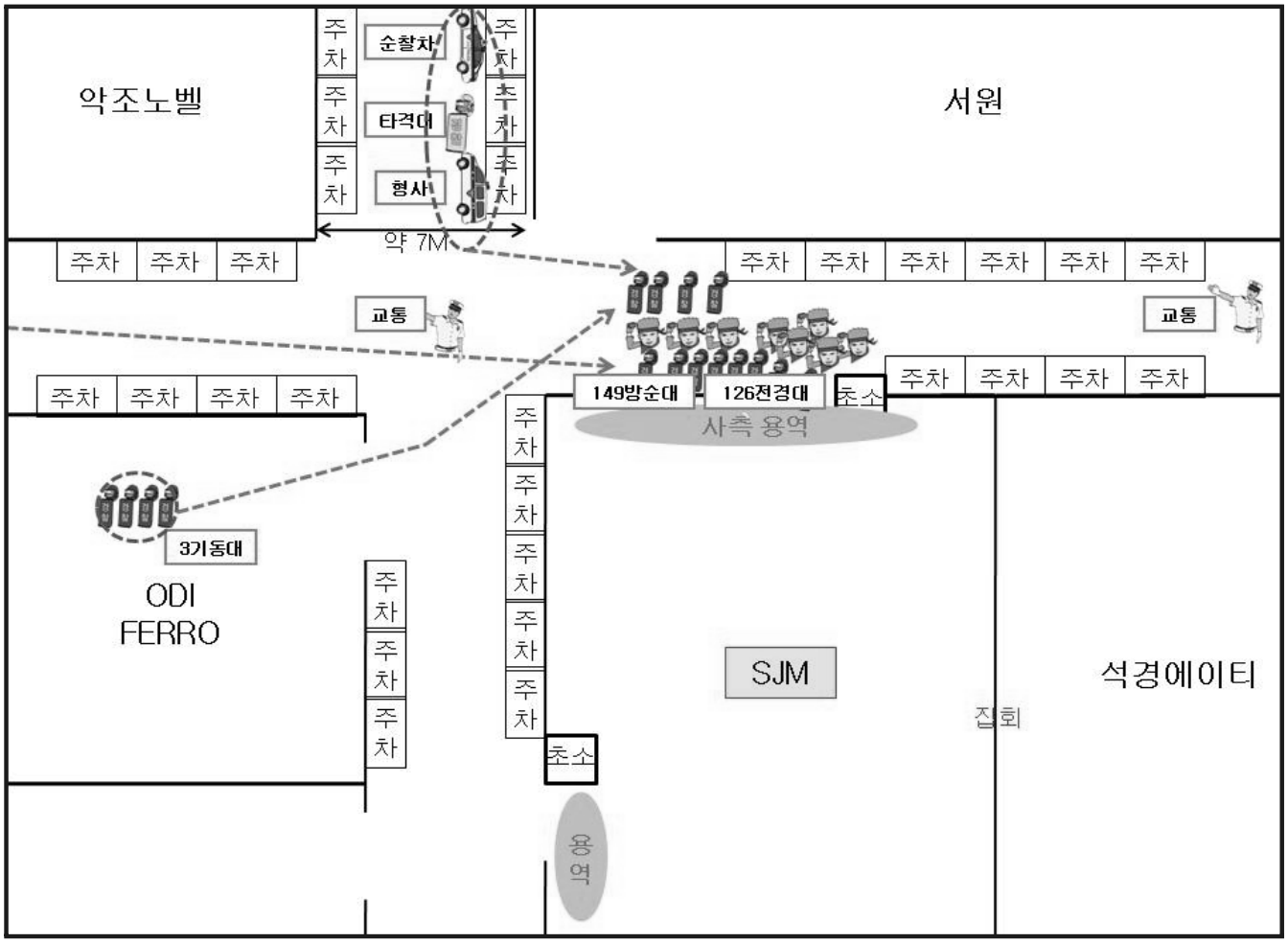
○ 노조원 2~3명 등 소수인원의 폭력발생 등 마찰 발생시

경력	임 무
경비 CP	- 상황 지휘·총괄
정보(채증)	- 정보상황 수집·전파, 불법행위자 상대 경고 및 채증 실시
126전경대	- 우발상황 대비 제일케노피 앞 도로 승차 대기
149방순대	- 우발상황 대비 SBC 앞 도로 승차 대기
3기동대	- 경력 하차, ODI FERRO 내 대기
검거(형기)	- 폭력행위자 제지 및 극렬행위자 검거
112타격대	- 형기차와 합동, 폭력행위자 제지 및 극렬행위자 검거
교통	- 인근 도로 통제, 진압 중 교통사고 방지
112순찰차	- 형기차와 합동, 폭력행위자 제지 및 극렬행위자 검거



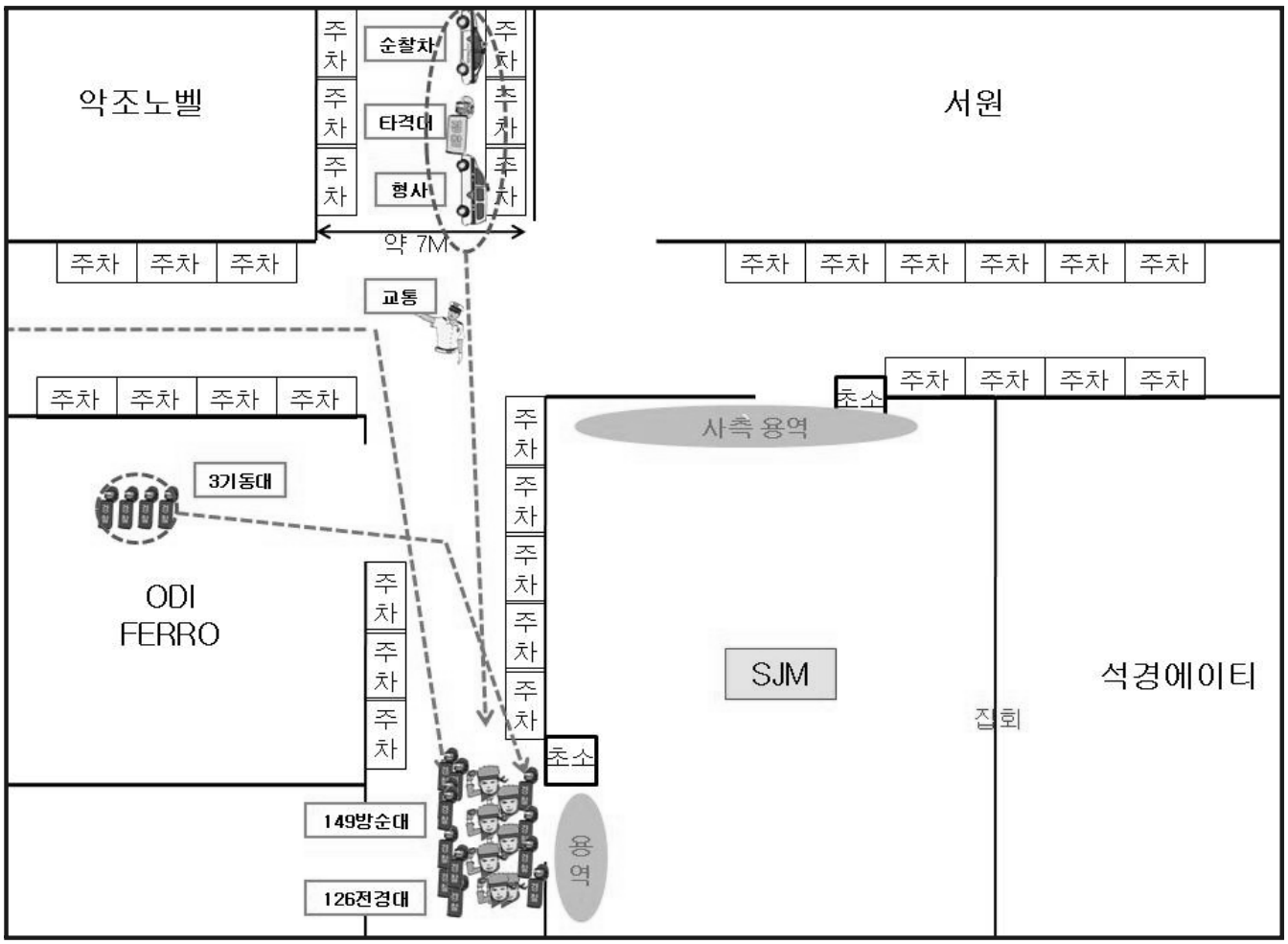
○ 다수의 노조원이 정문 진입시도 등 용역과의 마찰 발생시

경력	임 무
경비 CP	- 상황 지휘·총괄, 불법행위자 상대 경고 등 실시
정보(채증)	- 정보상황 수집·전파, 불법행위자 상대 경고 및 채증 실시
126전경대	- 경력 신속 이동, 노조측과 사측용역 사이로 진출, 양측 차단
149방순대	- 경력 신속 이동, 노조측과 사측용역 사이로 진출, 양측 차단
3기동대	- 경력 신속 이동, 노조측 뒤편으로 이동, 극렬행위자 검거
검거(형기)	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거
112타격대	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거
교통	- 인근 도로 통제, 진압 중 교통사고 방지
112순찰차	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거



○ 다수의 노조원이 후문 진입시도 등 용역과의 마찰 발생시

경력	임 무
경비 CP	- 상황 지휘·총괄, 불법행위자 상대 경고 등 실시
정보(채증)	- 정보상황 수집·전파, 불법행위자 상대 경고 및 채증 실시
126전경대	- 경력 신속 이동, 노조측 뒤편으로 이동, 극렬행위자 검거
149방순대	- 경력 신속 이동, 노조측과 사측용역 사이로 진출, 양측 차단
3기동대	- 경력 신속 이동, 노조측과 사측용역 사이로 진출, 양측 차단
검거(형기)	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거
112타격대	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거
교통	- 인근 도로 통제, 진압 중 교통사고 방지
112순찰차	- 진압중대와 합동, 극렬행위자 검거



끝.

■첨부자료2. 2011. 9. 경찰청 브리핑 자료, '집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단한다'

국가와 국민을 위한 경찰이 되겠습니다.

경찰청 브리핑

www.police.go.kr

생안과장 총경 하 상 구	담당 경정 이 진	2011년 9월
일반 02-3150-2046, 경비 2046	일반 02-3150-2846, 경비 2846	

집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단 한다

- 경찰청, 관련법 개정 및 초기 단계부터 적극개입 방침 밝혀 -

□ **경찰청은 민사분쟁·노사분규·재개발 등 집단민원 현장에서의 용역폭력 원천차단을 위해 관련법 개정 및 경찰권 적극 개입을 주요내용으로 하는 용역폭력 등 방지 종합대책을 마련하고 있다.**

□ **이번 대책은 지금까지 민사불개입원칙과 개입시 공정성시비 우려 등을 이유로 소극적·사후적 개입 방침과 관행이 더 이상 국민의 공감을 얻지 못한다는 반성에서 나온 것이다.**

□ **우선 재개발현장의 철거업체투입 등 사실상 용역폭력의 우려가 높음에도 불구하고 경비업법이 규율하지 못하는 법현실을 현실에 맞게 개정하는 것을 적극 검토하기로 하였다.**

○ 현행법은 허가 경비업체만이 방어적 경비가 가능하여, 기타용역업체(철거업, 근로자파견업 등)가 경비업무를 도급받아 수행시 무허가 경비업무로 처벌하고, 폭력행사시에는 사법처리 등의 제재를 할 수 있다.

○ 최근 저축은행 사태 등에 배치된 용역이 안내나 홍보를 명분으로 하더라도 성격상 경비업무로 보아 경비업법을 적용하고 있다.

○ 또한 경비업법의 적용을 피하기 위해 편법으로 이면계약을 한 경우도 적발하여 사법처리하거나 행정처분이 가능하다.

- 충남 아산 유성기업 노사분규 현장에서 시설경비를 하면서 이면계약을 하였던 '씨제이 시큐리티'에 대한 적극적 수사·처벌 및 행정처분이 가능한 것이 지근한 사례다.

※ 유성기업의 용역에 대하여 5. 20, 아산경찰서에서 현지진출하여 경비원 배치 여부를 확인한 바, 유성기업이 씨제이시큐리티와 공모하여 일일근로계약서 사본을 제출하며 용역을 직접 고용한 것으로 주장하여 씨제이 시큐리티의 경비도급계약 사실을 파악치 못하였으나, 충남청 합동수사본부에서 유성기업 압수수색 및 통화내역 조회 등 적극적인 수사로 유성기업과 씨제이 시큐리티 간의 경비도급계약을 확인

⇒ 씨제이 시큐리티에 대해 서울청(허가청)에서 허가취소 절차 진행 중임

○ 그러나 예컨대 적법한 행정대집행이나 철거에 저항하여 시설·장소에 있는 사람을 대피시켜야 하는 등 위험방지 활동을 위해 경비업법상 규율을 명확히 할 필요가 있다.

○ 경비업법상 업무수행에는 불가피하게 기본권과 충돌할 우려가 있어 엄정한 자격과 역량을 갖춘 업체를 허가하고 국가가 관리감독하는 것임에도 불구하고, 무허가 경비업체나 기타 용역업체의 개입을 방관하는 문제점이 있다.

○ 집단민원현장 등에서 일정규모 이상의 경비업무 수행을 위해서는 반드시 허가받은 경비업체로 제한하는 등 관련법을 개정하는 것이 현실적으로 빈발하고 있는 용역폭력을 방지하거나 최소화할 수 있는 방안의 하나가 될 수 있다.

○ 국회에서도 경비업법 개정 움직임(정동영의원 등)이 있는 만큼 이에 대한 국민들의 요구와 공감이 형성된 것으로 판단,

○ 경비업법 등 관련법령의 개정을 적극 검토하여, 연구의뢰 및 공청회 등을 통해 국민적 공감대 형성을 토대로 대안을 마련하기로 하였다.

□ 동시에 경찰청은 용역폭력 등 집단민원현장에서 초기부터 경찰권을 발동하여 예방하거나 제지·제압하기로 하였다.

○ 집단민원현장에 대한 예고정보활동을 강화하여 경비·용역 업체가 배치될 때는 전담정보관을 지정, 현장임장하여 합법촉진(불법행위에 대한 경고·합법적 수단·행위 설득)활동을 전개하고

○ 폭력행위에 대해 상황발생 예고시, 현장 대치시, 충돌 발생시 등 3단계로 구분하여 상응한 적극적 조치를 취한다.

- 상황발생 예고시에는 신속대응팀(정보·생안·수사·경비·교통)을 구성하여 각 기능별로 폭력행위 방지에 주력하고
- 현장대치시에는 신속대응팀 현장출동, 각 기능 상황전파, 경력 현장 출동 후 엄중 경고 및 채증을 하여 폭력행위를 억제하며

※ 상호 폭력을 방지할 수 있는 완충지대를 설정하기 위해 '폴리스라인'을 설치하여, 침범시 제지·격리 조치나 조치에도 불구하고 불응할 때는 처벌할 수 있는 경직법상 수권규정을 마련을 검토 중

- 그럼에도 불구하고 충돌 발생시에는 즉시 경력을 현장에 투입하여 용역과 상대방을 불문하고 충돌당사자를 쌍방 폭력 현행범으로 체포하여 폭력행위 확산을 차단하기로 하였다.

○ 아울러 현장에서 즉시 판단하기 어려운 정당행위, 정당방위 등 형사면책 여부는 수사기능 조사과정에서 판단하는 등 현장에서의 폭력행위에 의한 피해를 현실적으로 최소화하도록 할 예정이다.

□ 그리고 폭력행위에 대해서는 적극적 수사 및 사법처리를 확행할 방침이다.

○ 폭력을 행사한 경비·용역업체에 대해서는 조직폭력에 준하여 엄정하게 수사·사법처리하고, 고용한 사업체 등에 대해서는 청부폭력에 준하여 처리할 계획이다.

○ 이뿐만 아니라 일반 용역이 경비업무에 투입된 것이 확인될 경우, 무분별한 경비업체의 하도급 행위와 용역 팀장으로 활동하는 자들에 대하여 무허가 경비업으로 강력히 처벌토록 할 것이다.

※ 무허가경비업 - 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

○ 또한 경비업법의 적용을 피하기 위해 경비업체가 시설주와 경비 도급계약을 체결하고 시설주가 경비원을 직접 고용한 것처럼 위장하는 사례들에 대하여 적극적으로 밝혀내어 경비업체에 대해 허가취소 등 행정처분을 확행한다는 계획이다.

□ 이러한 용역폭력 등에 대한 종합대책은 민사분야 분쟁, 노사분쟁, 행정대집행 등 폭력행위가 예상되는 집단민원 현장에 모두 적용될 예정으로,

□ 용역폭력은 물론 집단민원 현장에서의 폭력행위를 적극적으로 방지하는 효과가 기대된다.

■첨부자료3. SJM 가정통신문 및 문자

『사랑하는 직원가족 여러분께 드립니다』

사랑하는 ㈜에스제이엠 직원가족 여러분!

저는 에스제이엠 대표이사 강춘기입니다.
현재 저희 회사에서 일어나고 있는 불행한 사건으로 직원가족 여러분에게 걱정을 끼쳐 드리게 되어 대단히 송구하게 생각합니다.

무엇보다 용역경비원들과의 물리적 충돌로 인해 우리 직원들 일부가 다쳤다는 소식을 접했을 때 저 역시 에스제이엠에서 오랜기간동안 함께 근무한 동료이자 선배이자 가족으로서 뭐라 말할 수 없는 비통함을 느꼈습니다.

그러나 인터넷에 떠다니는 거짓과 흑색선전을 보면서 이대로 가다가는 오해와 증오로 인하여 우리의 삶의 터전조차 사라져버릴지도 모른다는 생각이 들어 아직 놀란 가슴이 진정되지 않았을 여러분에게 이 글을 드립니다.

우리 에스제이엠은 지난 12월부터 자동차 부품사들은 물론 현대차, 기아차와 같은 완성차들도 시행하지 못하고 있는 심야노동 철폐, 임금손실 없는 주간연속 2교대제 도입을 통해 어느 회사보다도 직원들이 안전하고 건강하게 근무할 수 있는 환경을 만들어 가고 있다는 사실은 여러분들도 잘 알고 계실 것입니다.

그러나 이러한 우리 직원들과 회사의 노력에도 불구하고 이번 지회 집행부는 올해 단체교섭에서 협상다운 협상 한번 해보지 못한 상태에서 본인들의 입지와 지도력을 과시하기 위해 5.12.부터 잔업 및 특근거부를 지시하고 6.28.부터 부분파업·태업 등을 실시하였습니다.

단체교섭은 근로자들의 근무조건 향상을 위하여 회사와의 협상을 보장하는 법적 권리입니다. 그런데 이러한 소중한 권리를 조합원들의 근무조건과는 전혀 무관하게 인사경영권 사항을 전제조건으로 하여 본말을 뒤집어 결국 올해의 단체교섭이 무산되고 결국 7. 27.과 같은 불행한 사태를 야기시키고 말았습니다.

올해 지회 집행부가 노렸던 것이 무엇인지는 모르겠지만, 분명한 것은 회사는 360여명의 직원 및 직원가족 모두가 오랫동안 가꾸고 지켜온 우리의 삶의 터전을 반드시 지켜낼 것이라는 점입니다.

지금 이 시간 공장에서는 70여명의 관리직원들과 파업불참자들이 회사를 살려보고자 잠도 잊은 채 작업에 열중입니다. 관리직원들의 열정으로 평소의 40%에 해당하는 물량이 생산되어 급박한 결품 위기로부터 회사를 살리려는 노력이 계속되고 있습니다.

이에 지금의 이 위기도 회사와 동료들에 대한 여러분들의 따뜻한 관심과 사랑으로 극복될 수 있을 것으로 확신하며, 여러분들의 지속적인 애정을 당부드립니다.

2012. 8. 7.

㈜에스제이엠 대표이사

(주)에스제이엠뉴스 SJM

◇ 발행인 : 강준기 ◇ 발행처 : (주)에스제이엠 ◇ 발행일 : 2012. 8. 6.

에스제이엠지회의 집단행동은 불법, 회사의 직장폐쇄는 합법!!!

에스제이엠 지회의 집단행동은 그 목적, 절차, 방법 모든 면에서 불법입니다.

지회는 노조법상 쟁의행위의 정당성 요건인 노동위원회 조정절차와 조합원 찬반투표를 거치기 이전인 2012. 5. 12.부터 잔업 및 특근거부를 통해 회사의 정상적 생산활동에 심대한 타격을 주는 불법집단행동을 지속하였습니다. 또한 단순 근무거부를 넘어서 회사가 원청으로 보내야하는 물량의 반출을 적극적으로 저지하였고, 결품사태 방지를 위해 관리직 사원을 생산현장에 투입하는 것을 저지하거나 협박하는 등 불법 집단행동을 계속하였고, 더구나 이 모든 행위는 근로조건의 향상이 아닌 인사경영권 사항을 목적으로 하는 것이었습니다.

특히, 경영진은 김영호 지회장과 수차례 면담한 자리에서 "회사는 결코 인위적인 구조조정을 할 생각이 없다"고 분명하게 설명한 바 있음에도 불구하고, 지회는 성실히 근무하는 조합원들을 자극하고 투쟁에 동원하기 위하여 있지도 않은 구조조정설을 만들어내고 직원들이 회사에 대해 적개심을 갖도록 선동하였습니다.

직장폐쇄는 정당하나, 회사는 직장폐쇄 과정에서 부상당한 직원들에 대해 모든 책임을 다할 것입니다.

상기와 같은 지회의 불법집단행동에 대항하는 행위로서의 직장폐쇄는 정당한 것으로, 대법원(대법원 2003. 11. 13. 선고 2003도687 판결 등)이나 고용노동부 행정해석(노동부 2010. 2. 1. 노사관계법제과-315 등)도 그 정당성을 인정하고 있습니다.

다만, 직장폐쇄 과정에서 예기치 못한 불상사로 조합원들 중 일부가 부상을 당하였는바, 회사는 조합원이기 이전에 우리 회사의 소중한 자산이자 가족인 직원들의 부상 소식에 뭐라고 말할 수 없는 아픔을 느끼고 있습니다. 사장님과 부사장님 이하 경영진들은 8. 5. 부상자들이 입원중인 병원으로 찾아가 위로와 격려의 말씀을 전하였고, 회사는 부상을 입은 직원들에 대해서는 그 경위를 묻지 않고 필요한 모든 조치를 다하고자 합니다.

- 1 -

이제 결단의 시기가 왔습니다!!!

회사의 손해에 대하여 징계 및 민·형사 책임을 엄중히 물을 것입니다.

그간 회사는 노사안정을 위하여 최대한 지회의 요구를 수용하고 허물을 감싸왔으나 이제 더 이상의 관용은 불가능합니다. 금번 사태로 인하여 회사는 사회적 이슈가 되었고, 지회의 불법 집단행동으로 인한 납기지연, 그에 따른 발주취소와 지체상금으로 인해 유무형의 막대한 손실을 부담하게 되었습니다. 아울러 지회의 이번 불법 집단행동으로 이미 일부 거래선과는 거래가 중단되었고 상당한 수준의 손실이 예상되고 있습니다. 안산공장의 파업이 장기화될 경우 현대기아차 뿐만 아니라 해외고객사의 생산라인까지 중단되어 우리 회사의 존립이 위태로워질 수도 있습니다.

따라서 회사는 지회의 불법집단행동에 대한 책임을 엄중히 물을 것인바, 빠른 시일내에 지회 간부 및 행위 가담자에 대하여 고소 및 고발 등 법적 절차를 진행할 것이며, 이들의 기획·선동 책임에 대하여 징계책임과 민사상 손해배상 책임 역시 엄중히 물을 것입니다. 또한 그 동안의 불법 집단행동은 물론 이 시간 이후로도 다시 불법행위에 가담하거나 손해를 끼치는 조합원들에 대해서도 이와 같은 책임추궁이 불가피합니다.

특히, 현재 일부 지회 조합원들이 파업에 참가하지 않은 선량한 직원들을 자신들과 뜻을 같이 하지 않는다는 이유로 배신자로 매도하면서 입에 담긴 어려운 욕설을 하거나 문자메시지를 통해 협박하고 있는바, 회사는 조직내의 질서를 어지럽히고 화합을 저해하는 이 같은 행위에 대해서도 결코 좌시하지 않을 것입니다.

회사는 함께 위기를 극복한 직원들의 노력을 잊지 않을 것입니다.

회사는 다시 창업을 한다는 각오로 금번 난관을 헤쳐나가 360여 사원들의 일자리를 지키고, 나아가 법과 원칙, 상식이 통하는 직장을 만들기 위하여 이번만큼은 어떠한 어려움이 있더라도 이를 극복하고 무너진 질서를 바로 세우겠습니다.

특히, 이 과정에서 회사가 위기상황을 정리하고 정상적으로 영업활동을 재개하는데 적극적으로 협조해주시는 직원들의 노고와 은혜에 대해서는 결코 잊지 않을 것임을 분명히 말씀드립니다. <끝>

- 2 -

(주)에스제이엠뉴스 SJM

◇ 발행인 : 강준기 ◇ 발행처 : (주)에스제이엠 ◇ 발행일 : 2012. 8. 22.(수)

외부세력과 연대한 지회의 지속적인 공세 지속,

회사를 지키려는 임직원의 노력으로 결품사태는 나지 않아

지회는 지난 8. 17. 외부세력 5000여명과 연대하여 또다시 회사앞에서 집회를 개최하며 회사의 명예를 훼손하고 허위 사실을 유포하고 있습니다. 특히, 최악의 사태인 결품을 방지하기 위해 자신들 몫까지 생산에 매진하고 있는 임직원들에 대해 매일 출근시간에 욕설을 퍼부우며 언어적·감정적 폭력을 행사하고 있습니다. 과연 이들은 무엇을 원하는 것일까요? 진정 이들은 회사에 결품사태가 발생하여 회사에 대한 신뢰도가 추락하고 거래선이 끊겨 결국 일자리마저 빼앗기는 것을 원하는 것일까요? 회사와의 "투쟁"에서 이길 수만 있다면 회사가 망해도 좋다는 것인지 안타까을 따름입니다.

특히, 노조법 제38조 [노동조합의 지도와 책임] 제1항은 "쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 열득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다."고 규정하고 있고, 제3항은 "노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다."고 규정되어 있는바, 진정 자신들이 정의롭다고 생각한다면 비열한 수를 쓰거나 동네형들을 끌어들일 것이 아니라 근로제공거부(노)-무노동무임금(사)이라는 쟁의행위의 기본취지를 이해하고 정정당당히 투쟁하기를 바랍니다.

진실 혹은 거짓!

항간에 떠도는 허위사실에 대하여 진실을 알려드립니다.

요즘 회사를 둘러싸고 많은 이야기들이 오가고 있으며 특히 대부분은 허위사실이거나 왜곡된 사실입니다. 이에 회사는 다음과 같이 진실을 알려드립니다.

Q 1> 지회의 현 집단행동이 불법 쟁의행위인가요, 정당한 쟁의행위인가요?

→ 지회의 이번 쟁의행위는 목적, 절차, 수단상 모두 불법입니다. ☞ 진실!!

◎ 근로자의 쟁의행위가 정당행위가 되기 위하여는 ▲주체, ▲목적, ▲절차, ▲수단 및 방법 모두가 정당하여야 하고 이 중 하나라도 정당성이 부정되면 그 쟁의행위는 정당성을 인정받을 수 없습니다. 이는 대법원의 확고한 입장입니다. (대법원 1990.5.15 선고 90도357 판결, 1991.5.24 선고 91도324 판결, 1996.1.26 선고 95도19594 판결, 1996.2.27 선고 95도2970 판결, 1998.1.20 선고 97도588 판결, 2000.5.12 선고 98도3299 판결, 2001.6.12 선고 2001도1012 판결, 대법원 2007.5.11, 선고 2006도9478 판결 등)

◎ 그러나 지회는 ▲목적에 있어서, 근로조건과 무관한 인사경영권 사항에 관한 단체교섭을 요구하였고, 이를 관철할 목적으로 ▲절차에 있어서, 조합원 찬반투표와 노동위원회의 조정절차도 거치지 아니한 채 2012. 5. 12. 부터 2012. 6. 27.까지 약 45일간 잔업 및 특근거부 등 쟁의행위를 하였으며, 6. 28. 조정절차를 거친 이후에는 ▲방법에 있어서, 부분파업, 50%태업, 전면파업으로 생산시설을 자주관리하였는바, 이는 「노동조합및노동관계조정법」 상 목적, 절차, 수단상 정당성을 상실한 불법행위임이 명백합니다.

◎ 이와 관련하여 대체근로자 문제는 쟁의기간 중 대체근로보다는 불법파견 여부가 주된쟁점으로 고용노동부는 이제까지 지회의 쟁의행위가 정당하다고 판단한 적이 없으며, 다만 회사는 논란을 해소하기 위하여 고용노동부의 권고에 따라 파견업체와의 계약을 해지한 것입니다.

Q 2> 만일 지회의 쟁의행위가 정당하다면 회사의 직장폐쇄는 불법이 아닌가요? 조합원들이 용역경비원들과 물싸움을 벌이다 다쳤는데도요?

→ 직장폐쇄는 원래부터 정당한 쟁의행위에 대항할 수 있도록 만든 제도로서, 설혹 지회의 쟁의행위가 정당하다하더라도 회사의 직장폐쇄는 정당하며, 용역경비업체의 폭행여부와 직장폐쇄의 정당성은 아무런 관련이 없습니다. ☞ 진실!!

◎ 직장폐쇄는 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 직장을 폐쇄함으로써 근로자들의 근로수령을 거부하고 임금을 지급하지 아니하는 사용자의 쟁의행위를 말하는바, 지회의 쟁의행위가 불법이든 합법이든 직장폐쇄는 정당한 것이므로, 회사는 직장폐쇄기간 동안 조합원의 사업장 출입을 금지할 수 있으며, 직장폐쇄 기간 동안 임금지급 의무도 면제됩니다.

◎ 일부 언론에서 컨텍터스라는 용역경비업체가 공장을 점검 중인 외부인력과 조합원들을 몰아내는 과정에서 폭력 및 과잉 진압이 있었다면서 선정적인 보도 자세를 취하고 있지만, 용역경비업체의 폭행사건과 직장폐쇄의 정당성은 아무런 관련이 없습니다.

◎ 노조법 제46조(직장폐쇄의 요건)에 따라 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후 직장폐쇄를 할 수 있고 노동부장관 및 노동위원회에 신고하여야 하는바, 회사의 직장폐쇄는 이 두가지 요건을 모두 갖추었습니다.

◎ 직장폐쇄 과정에서 용역경비업체의 가 폭력행위가 있었다면 당연히 그에 따른 형사상 책임을 부담하여야 하지만, 용역업체의 폭력행위는 이번 직장폐쇄의 정당성에는 아무런 영향을 미치지 않습니다.

문 3> 직장폐쇄가 부당하므로 직장폐쇄가 끝나고 회사에 복귀하면 해당 기간 중 임금을 모두 지급받을 수 있다?

→ 9월 8일이면 모든 것이 끝나고 직장폐쇄가 해제되는 즉시 불법 파업기간 동안에 임금을 모두 받을 수 있다. ☞ 거짓!!

◎ 항간에서 떠도는 소문 중 9월의 어느날이면 직장폐쇄가 종료되고 파업기간동안의 임금을 모두 받을 수 있다는 풍문이 있으나 이는 전혀 사실무근입니다. 지회의 쟁의행위가 불법이든 합법이든 직장폐쇄는 정당한 것이므로, 회사는 직장폐쇄기간 동안 조합원의 사업장 출입을 금지할 수 있으며, 직장폐쇄 기간동안 임금지급 의무도 면제됩니다.

◎ 이와 관련하여 일부에서는 출퇴근카드를 찍으면 직장폐쇄 기간 중 임금을 지급받을 수 있다며 선동하고 있으나 이는 전혀 사실무근으로, 오히려 향후 불법집단행동에 대한 적극 동조행위로 민형사상 책임 및 징계책임시 고려요소가 될 수 있습니다.

◎ 따라서 직장폐쇄 기간 중의 임금은 노무를 제공하지 않는 한 지급받을 수 없으며, 특히, 설혹 직장폐쇄의 부당성이 주장되더라도 이에 따른 임금을 지급받기 위해서는 법원의 판결을 받아야하는바 대법원까지 통상 3~4년의 시일이 소요됩니다. <끝>

SJM 회사 측 문자

7.29 pm7.27
회사에서 알려드립니다. 7월27일 발생한 사태에 대하여 안타까움을 금할 수 없습니다. 회사의 결품의 위기 앞에 생산성 회복을 위한 불가피한 선택이었습니다. 회사는 사원 여러분의 조속한 복귀를 통한 정상적인 생산을 꿈꾸고 있습니다. 내일(7월 30일) 출근하여 주실 것을 부탁드립니다. 만일 휴가 중이라면 복귀 예정일을 소속 팀장에게 알려 주시기 바랍니다.

배대석대리

8.4 pm12:53
에스제이엠 가족 여러분. 연일 계속되는 뜨거운 여름 햇볕이 모두를 힘들게 하고 있는 요즘입니다. 더구나 예기치못한 불상사로 인해 우리 에스제이엠가족 모두가 힘든 상황에서 대표이사로서 송구한 마음 금할 수 없으며 머리숙여 사죄의 말씀드립니다. 다만, 하루라도 빨리 이 어려움을 극복하고 회사 정상화를 이룩하는 것이 우리모두를 위하는 길임을 알기에 최선의 노력을 다하겠습니다. 지켜봐주십시오.

대표이사 강춘기 올림

8.5 pm 12:20
또 다시 하루가 지났습니다. 요즈음의 며칠이 저에게는 몇 달처럼 길게 느껴집니다. 특히, 예기치못한 불상사를 빌미로 일부 외부세력 및 언론의 흑색선전으로 회사가 불법적인 집단으로 매도되고 있는 요즘, 외부세력의 정치적, 이기적 목적에 의해 우리 회사가 희생당하는 사태가 발생하지 않기를 간절히 바랍니다. 특히, 직원 여러분들만큼은 어떠한 사실왜곡에도 흔들리지 마시고 진실을 직시하시기를 간절히 바랍니다.

대표이사 강춘기

8.5 pm 4:42
현재의 상황에 대하여 다음과 같이 알려드립니다. 1. 지회의 집단행동은 그 목적, 절차, 수단면에서 노조법상 보호를 받는 정당한 쟁의행위가 아닙니다. 2. 이러한 불법행동에 대한 회사의 직장폐쇄는 자구조치로서 정당한 것입니다. 3. 외부세력의 목적달성을 위해 직원 여러분들의 안위가 희생당하는 불행한 사태가 오지않기를 간절히 바랍니다.

대표이사 강춘기

8.5 pm 9:00
에스제이엠 직원 가족 여러분, 단체교섭 및 쟁의행위는 근로조건의 향상을 목적으로 하는 것이지 정치적인 목적이나 일부 외부세력 및 집행부의 이익을 위한 것이 아닙니다. 지금 이 사태가 과연 무엇을 위한 것인지, 누구를 위한 것인지 다시한번 생각해주시기 바랍니다. 과연 지금의 집단행동의 목적이 나보다 더 중요한가?내 가족보다 더 소중한가?우리 회사보다 더 가치있는 것인가를 말입니다.

대표이사 강춘기

8.6 pm 3:03
사랑하는 에스제이엠 직원 여러분, 노사 여부, 조합원 비조합원 여부, 파업 참가자 불참자 여부에 관계없이, 우리 회사가 영원하기를 바라는 마음은 다 같을 거라 생각합니다. 다만, 회사를 사랑하는 방법이 노사가 다를뿐입니다... 그러나 이 과정에서 회사의 생존을 위하여 묵묵히 근무하고 있는 동료를 비난하고 괴롭히는 것은 서로에게 영원한 상처를 남길뿐만 아니라 법적책임을 부담하여야 합니다. 부디 분위기에 휩쓸려 후회하는 일이 발생하지 않기를 간절히 기도합니다.

대표이사 강춘기

8.6 pm 9:29

에스제이엠 직원 여러분, 이제까지 회사는 직원여러분들의 안위와 노사평화를 위해 항상 적당한 선에서의 타협을 선택해왔습니다. 갈림길에서 번민하는 직원 여러분들의 고뇌를 조금이라도 줄이기 위해서였습니다.
그러나 이번 사태를 계기로 저는 다짐하고 또 다짐하고 있습니다. 앞으로는 어떠한 경우에도 불법이나 불의와 절대로 타협하지 않겠다는 것을 말입니다. 무너진 기강을 바로 세우겠습니다. 지켜봐주시기 바랍니다.

대표이사 강춘기

8.7 pm 8:18

오늘도 다른 사람들에게는 똑같은 하루가 흘러갔겠지요..그러나 우리 에스제이엠 가족 여러분과 저에게는 일년과 같은 하루가 흘러가고 있습니다. 한번이라도 우리를 신뢰하는 고객의 입장이 되어 주시기 바랍니다.
우리 에스제이엠은 우리만의 회사가 아니라 우리의 고객, 나아가 국가경제를 뒷받침하는 존재라는 것을 잊지 말아주십시오.

대표이사 강춘기

8.8 pm 9:20

최근 노동조합으로부터 제명이 되면 해고된다는 흑색선전에 대하여 사원들의 문의가 많은바,다음과 같이 알려드리오니 참고하시기 바랍니다.
노조법 제81조 제2호에 따르면 '유니온 숍 협정을 체결한 경우라 하더라도, 사용자는 근로자가 노동조합에서 제명된 것을 이유로 또는 다른 노조를 조직하거나 가입한 것을 이유로는 해당 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다'고 분명하게 규정하고 있습니다. 앞으로도 회사는 우리 직원들의 눈과 귀를 막으려는 시도들을 바로잡아 나갈 것입니다. 고맙습니다.

대표이사 강춘기

8.9 pm 9:44

에스제이엠 직원 여러분, 어제 지회는 외부세력 1,000여명과 연대하여 집회를 개최하여 회사 진입 및 점거를 시도하였습니다. 우리 회사 문제가 외부세력 및 정치권에게 정략적인 의도로 악용되고 있다는 사실에 심히 걱정스러운 마음을 금할 길이 없습니다. 지회가 시설경비업체와 일부 조합원간 폭행 상황만을 부각시켜 사회 이슈화하려는 것은 우리 회사의 현안문제 해결에 전혀 도움이 되지 않을 뿐만 아니라, 불법 쟁의 행위를 주도한 책임을 도외시하는 처사입니다. 모쪼록 우리 회사가 외부세력의 희생양이 되지 않기를 간절히 바랍니다.

2012. 8. 9. 저녁 대표이사 강춘기

8.10 pm 3:57

에스제이엠 가족 여러분, 찌는 듯한 무더위에 많이 힘드시리라 생각합니다. 회사는 여러분과의 조속한 재회를 위해 최선의 노력을 다하고 있지만 외부세력과 연대한 지회의 불법적인 집단행동이 계속되고 있어 재회의 시간은 요원해지고 있습니다. 하지만 회사는 이번 사태를 조속히 마무리 짓기 위해서 가능한 모든 조치를 취하고 있습니다. 회사를 믿어주십시오.

대표이사 강춘기

8.10 pm 9:16

무더위 속에서도 꿈을 일구던 사업장이 지금은 전운이 감도는 듯 살벌하기 만 합니다. 여러분과 함께 미래와 꿈을 향해 나아가던 시절이 그립기만합니다. 부디 그날이 다시 오길 간절히 기원합니다.

대표이사 강춘기

8.11 am10:42

회사는 에스제이엠 가족 여러분에게 죄송한 마음을 금할 길이 없습니다. 회사에 의지와

달리 상황이 나아지고 있지 않아 안타깝기만 합니다. 이번 사태의 진정한 해결은 직원여러분들의 손에 달려 있다는 점을 잊지 말아주십시오. 다만, 폭력이나 사실왜곡은 그 방법이 절대로 될 수 없습니다.

대표이사 강춘기

8.15 pm 12:03

사랑하는 직원여러분! 회사는 여러분들의 빈 자리를 메우기 위해 최선을 다하고 있으나 쉽지 않은 것이 현실입니다. 현재 회사는 대표이사와 여직원을 포함한 전체 관리직 사원 모두가 생산현장에 투입되어 회사의 마지막 생명줄을 부여잡고 있습니다. 이는 여러분들이 돌아올 회사를 지키는 최후의 노력입니다. 이러한 노력이 결실을 맺을 수 잇도록 도와주십시오.

대표이사 강춘기

8.16 pm 4:20

노조는 고용안정을 위해 파업을 하고 있다고 주장하고 있으나 노조의 불법집단행동으로 인해 회사의 경영상태는 심각한 수준에 이르고 있습니다. 몇몇 거래선은 계약해지를 검토 중이라는 이야기도 나오고 있습니다. 이 같은 사태가 지속된다면 여러분 스스로가 여러분의 고용안정을 해치는 결과를 초래할 것입니다. 과연 누구를 위한 집단행동인가를 잘 생각해보시기 바랍니다.

경영지원본부장

8.16 pm 9:00

사랑하는 직원여러분, 노조와 일부 언론은 회사의 직장폐쇄가 정당하지 못하다고 주장하고 있으나, 회사는 법에 근거한 적법한 절차와 요건을 갖추어 직장폐쇄를 행한 것입니다. 단지 그 과정에서 불미스러운 사태가 발생하여 직원여러분들에게 심려를 끼쳐드린 것은 고개숙여 사과드립니다. 하지만 직장폐쇄가 적법하다는 사실은 변하지 않으며 회사가 정상으로 돌아올 때까지 직장폐쇄를 지속하겠다는 의지 또한 변함이 없습니다.

-대표이사 강춘기

8.19 am 11:08

새로운 에스제이엠노동조합이 설립되었습니다. 그들이 아닌 우리가 바로 희망입니다. 우리가 중심이 되어 우리의 권익을 지켜야 할 때입니다. 자세한 사항은 카페에 오셔서 확인바랍니다.

카페주소는 http://cafe.daum.net/NEWSJM

위원장 윤기원 올림

8.22

사랑하는 직원여러분!

밤새 내린 폭우에 여러분들의 건강과 가정에는 별탈이 없는지 걱정입니다. 회사에서 여러분들을 보지 못한 지 벌써 한달이 다 되어 가고 있습니다. 저는 아직도 우리가 왜 이렇게 서로를 할퀴고 상처내며 싸워야 하는지 아무리 생각해도 알 수가 없습니다. 궂은 날씨에 부디 건강조심 하시고 폭우 속에서도 비 피해 없이 무사히 지나가기를 기원합니다.

경영지원본부장

8.23

사랑하는 에스제이엠 직원여러분, 제가 회사를 사랑하는 마음만큼 여러분들께서도 회사에 대한 무한한 애정을 가지고 계실거라 생각합니다.

이렇게 노사가 모두 한마음으로 회사를 생각하는데 지금의 사태가 왜 일어난 것인지 무엇이 우리의 노사관계를 이렇게 만든 것인지 너무나 안타까운 마음이고 다 저의 부덕의 소치라고 생각하고 있습니다.

다만, 여러분들께서도 밖의 이야기에만 매몰

되지 말고 회사의 입장과 이야기에도 관심을 가져주시기를 부탁드립니다.
대표이사 강춘기

8.24
어제는 24절기 중 열네번째 절기, 처서였습니다. 아침저녁으로 서늘한 가을바람이 불고 있지만 역시나 마지막 늦더위가 더 무섭다고 남은 열기를 쥐어짜내 우리를 괴롭히고 있습니다.
여러분 동 트기 직전 새벽이 가장 어둡다고 합니다. 모든 일이 그러하듯 빛나는 영광의 순간 뒤에는 힘겹고 고통스러운 시간이 반드시 존재합니다. 그렇지만 우리는 이 변화의 고통을 두려워서는 안됩니다. 우리가 지금 이 순간을 합심해서 잘 극복한다면 분명 엄청나게 찬란한 미래가 우리 앞에 펼쳐질 것입니다. 이 찬란한 미래를 같이 감시다.
대표이사 강춘기

■첨부자료4. 진상조사위원회 의견서

SJM의 직장폐쇄와 용역폭력 수사에 관한
진상조사위원회 의견서

수 신 수원지방검찰청 안산지청장

발 신 SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회

담당자 박치현 변호사(010-8869-5396),

박영선 보좌관(010-5385-3158, 진선미 의원실)

제 목 **SJM의 용역폭력 수사에 관한 진상조사위원회의 의견**

==========

1. 진상조사위원회는 귀청의 면담 요청 거부에 깊은 유감을 표합니다.
2. 진상조사위원회는 수사의 공정을 기하려는 귀청의 입장을 존중합니다. 그러나 진상조사위원회는 귀청 역시 관내 공안 질서유지의 담당자이자 경찰에 대한 수사지휘권자로서 진상조사위원회의 조사 활동에 도움을 주고 그 의견을 청취할 수 있었음에도 불구하고 이를 거절한 것에 깊은 유감을 표합니다.
3. 진상조사위원회는 귀청의 면담 요청 거절에 대신하여 아래와 같은 의견을 전달합니다.

아 래

1. 김휘중, 김용호, 민홍기 등에 대한 구속수사를 촉구합니다.

이번 SJM사건은 SJM 경영진이 폭력용역업체를 고용하여 적법하게 파업을 진행 중이던 비무장의 노조원들에 대해 '묻지마' 폭력을 교사하고 진두지휘함으로써 무려 42명의 중·경상자가 발생한 대형 폭력·상해사건입니다. 국가 공권력을 농락한 대규모 사적 폭력행위에 대한 엄중한 수사와 처벌을 촉구합니다.

2. 경찰의 용역폭력에 대한 공모 의혹과 방조행위에 관한 철저한 수사를 촉구합니다.

2012. 8. 19.자 MBC <시사매거진 2580>은 회사와 용역업체가 사적 폭력을 행사하기 전에 미리 경찰을 매수하는 이른바 '관작업' 관행을 보도한 바 있습니다. 이번 SJM 폭력 사태에서 이미 밝혀진 사실만으로도 안산단원경찰서장 우문수 등은 단순한 직무유기의 수준을 넘어 용역폭력행위를 현장에서 적극 방조하고 묵인하였습니다. 관련 경찰관들에 대한 철저한 수사를 촉구합니다.

3. 귀청의 직접 수사를 촉구합니다.

위 '2'항에서 밝힌 바와 같이 안산단원경찰서장 등 경찰 지휘라인은 이 사건에 관한 한 수사의 주체가 아니라 범죄혐의자들입니다. 이들에게 수사를 맡긴다면 고양이에게 생선을 맡기는 것과 같은 것이어서 국민 누구도 그 결과를 신뢰하지 않을 것입니다.

4. 귀청의 신속하고 철저한 수사를 다시 한 번 촉구합니다.

이번 사건은 회사와 용역업체의 공모 및 경찰의 적극적 방조에 의해 합작되었습니다. 그럼에도 불구하고 이번 SJM사건이 용역업체의 직접적 폭력에만 국한하여 축소수사로 마무리 된다면 사업주와 용역에 의한 사적 폭력은 끊임없이 양산될 것이며 국가 공권력은 유린될 것입니다.

첨 부 1. 2012. 8. 17.자 기자회견문

2. 2012. 8. 16.자 이관호 외 9명의 고소장

2012. 8. 24.

SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회

민주통합당 은수미 의원, 민주통합당 진선미 의원, 진보신당, 인권단체연석회의(거창평화인권예술제위원회/구속노동자후원회/광주인권운동센터/다산인권센터/대항지구화행동/동성애자인권연대/문화연대/민주화실천가족

운동협의회/민족민주열사희생자추모(기념)단체연대회의/민주사회를 위한 변호사모임/민주주의법학연구회/부산인권센터/불교인권위원회/빈곤과차별에저항하는인권운동연대/사회진보연대/새사회연대/안산노동인권센터/에이즈인권모임나누리+/외국인이주・노동운동협의회/울산인권운동연대/원불교인권위원회/이주노동자인권연대/인권과평화를위한국제민주연대/인권운동사랑방/장애와인권발바닥행동/장애우권익문제연구소/전국장애인차별철폐연대(준)/전국불안정노동철폐연대/전북평화와인권연대/전쟁없는세상/진보네트워크센터/천주교인권위원회/평화인권연대/한국게이인권운동단체친구사이/한국교회인권센터/한국DPI(한국장애인연맹)/한국성적소수자문화인권센터(전국 37개 인권단체)), 법률단체연석회의{노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수)}, 민주화를 위한 교수협의회.

발표 3

(주)만도 직장폐쇄와 부당노동행위 진상조사보고

최은실 노무사(노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인 노동과삶)

목차

1. (주)만도 직장폐쇄와 부당노동행위 진상조사팀 소개

2. (주)만도 사업장 진상조사 결과와 진상조사위원회의 판단
가. 사업장 상황 개요
나. (주)만도의 직장폐쇄의 위법성
다. 기업노조의 설립과정에 (주)만도 회사측이 개입, 지원한 의혹에 관하여
라. 노동자의 인권 침해 여부(사태 직후를 중심으로)
마. (주)만도에 투입된 용역업체 '(주)지원가드'는 유성기업, 구미KEC 등에서 폭력을 행사한 '(주)CJ시큐리티'가 명의만 바꾼 것이라는 의혹
바. (주)만도 사업장의 파업에 대한 언론보도와 대통령 발언
사. 노동행정기관(중부지방고용노동청 평택지청)과 사법기관(수원지방검찰청 평택지청)의 대응의 문제점

3. 결론(과제를 중심으로)

□ 첨부1 : 고소장의 증 제11호증 2012. 7. 30.자 만도지부 공문
□ 첨부2 : 고소장 증 제19호증의1 2012. 8. 1.자 만도지부 공문, 2012. 8. 2.자 만도지부 문자

1. (주)만도 직장폐쇄와 부당노동행위 진상조사팀 소개

□ 진상조사팀 구성 목적

2017년 7월 27일 오후 3시 대규모 용역을 투입하면서 직장폐쇄를 단행한 (주)만도는 직장폐쇄 3일만에 기업노조가 설립되고, 기업노조 설립 5일만에 조합가입률 90%를 달성하였다. SJM과 같은 용역과 조합간 폭력마찰은 없었으나 더욱 교묘한 형태로 노조파괴의 형태가 나타났으며, 이 과정에서 조합과 조합원을 분리하는 수단으로서 용역이 매우 적절히 이용된 것으로 보인다. 지난 몇 년간 금속노조 등 민주노총 사업장의 노조분쇄에 용역이 이용된 바, 금속노조 만도지부의 사태경과를 면밀히 살펴 직장폐쇄와 용역동원, 복수노조를 이용한 부당노동행위를 사측이 어떻게 이용하는지를 살피고자 한다.

□ 진상조사팀 구성

○ 은수미 의 원(민주통합당)
○ 최은실 노무사(노무법인 노동과 삶)
○ 이정미 노무사(노무법인 현장)
○ 김종귀 변호사(법률사무소 새날)
○ 기 선 활동가(인권단체연석회의)
○ 김철희 보좌관(은수미 의원실)

□ 조사대상

○ 금속노조 만도지부 및 피해조합원
○ (주)만도
○ 경비업체(지원가드)
○ 노동부 평택지청
○ 수원지방검찰청 평택지청

□ 조사방법

○ 각 기관 미치 단체 면담 조사
○ 국회의원실 등을 통해 확보한 경찰, 노동청 등의 자료 분석
○ 언론 기사 분석
○ 정당, 민주노총, 경총 등이 발표한 보고서, 증거자료 분석

□ 활동 개요

○ 2012. 7. 30. 민변 노동위가 진상조사위원회 구성 제안
○ 8. 30. 진상조사위원회 구성. SJM팀과 만도팀으로 역할 분담.
○ - 8. 22. 자료 확보 및 분석
○ - 8. 24. 기관 및 단체 면담 조사
○ - 9. 06. 진상조사 보고서 발표

2. 만도 사업장 진상조사 결과와 진상조사위원회의 판단

가. 사업장 상황 개요

(1) 사업장 개요

- 국내 최대 자동차 부품업체인 (주)만도(회장 정몽원)는 고(故) 정주영 현륩 명예회장의 동생인 정인영 회장이 1962년 설립한 현대양행이 전신이며, 국내외 완성차업체에 자동차 제어장치, 조향장치 등을 생산하여 공급하고 있다. 직원 수는 4,400여명이다. (주)만도는 평택공장, 문막공장, 익산공장이 있으며 본사는 평택공장에 있고 평택공장에서는 브레이크 제어장치를, 문막공장에서는 조향장치를, 익산에서는 쇼바장치를 생산한다.

금속노조 만도지부는 1987년 8월 7일 설립되었으며, 평택지회, 문막지회, 익산지회, 깁스코리아지회가 있으며, 총 조합원수는 2,376명이었다.

(2) 2012년 단체교섭 경과 및 쟁의행위 경위

- 2012년 4월 만도지부는 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합의 지위를 획득하고. (주)만도와 4. 25. 상견례를 시작으로 7. 19일까지 12차례 교섭을 하였으며, 6. 27. 조정절차를 마무리 짓고, 6. 28-29일 조합원 찬반투표를 실시하여 79%의 찬성으로 가결되면서 쟁의절차를 완료하였다.

- 노사간 7. 5.경 단체교섭에서 상당한 진전이 있었고 이에 따라 휴가 이전에 교섭이 마무리 될 것이라는 분위기였다. 그러나 7. 12.경 회사는 교섭에서 주요 현안이 아니었던 깁스요구철회를 뜬금없이 주장하고 투쟁중단을 요구하고 나섰고 교섭에 대한 의지를 보이지 않았다. 금속노조 만도지부에 따르면 이 당시부터 이상한 분위기가 감지되었으나, 당시 상황이 이렇게 진전될 것으로 생각하지 못하였다고 한다.

교섭에 진전이 없자, 금속노조 만도지부는 불가피하게 7. 27. 금요일 휴가(7. 30. 월요일부터 휴가였음)를 사실상 하루 앞두고 8시간 파업이라는 기간을 한정한 파업(하기휴가를 정상적으로 마치고 복귀하여 8. 6. 정상근무가 이미 결의된 상태)을 진행하였다. 그러나 회사는 당일 파업시작 7시간 만에 1,500여명의 용역을 동원하여 각 출입문을 봉쇄하였고 15시부터 직장폐쇄를 단행하였다.

나. (주)만도의 직장폐쇄의 위법성

(1) 직장폐쇄 직전의 상황 - 회사의 준비 정황

- 4. 25.부터 2012년 단체협약 개정 교섭 13차례 진행
- 6. 27. 조정절차 마무리
- 6. 28-29. 쟁의행위 찬반투표. 79% 찬성.
- 7. 5. 교섭에 상당한 진전, 실질교섭 분위기 형성.
- 7. 12. 회사가 뜬금없이 주요 교섭현안이 아닌 깁스요구철회와 투쟁 중단을 제기하며 실질교섭 회피. 이후 실질교섭이 이루어지지 않고 교착상태에 빠짐.
- 7. 27. 8:30부터 17:30까지 8시간 파업(하기휴가를 마치고 8.6. 정상근무 결의)
- 7. 27. 15:00 평택 ,문막, 익산공장 직장폐쇄 돌입. 용역 1500여명 동원.

<제목: (주)만도 전사업장에 7/27(금)> - (주)만도 전사업장에 7/27(금) 15:00부로 '직장폐쇄' 조치가 이루어집니다. 이에따라 '파업 참가 중인 만도지부 조합원'은 만도 전사업장 및 부속시설에 일체 출입이 금지됩니다. 직장폐쇄 조치 위반시 민·형사 책임 및 징계책임이 발생할 수 있음을 양지하시기 바랍니다.

[사측이 발송한 문자 및 현장 용역배치 사진]

- 7. 30. 기업노조 설립신고서 고용노동부에 제출
- 7. 31. 계장급 간담회
- 8. 1 ~ 8. 5. 조합원 교육실시 및 기업노조 가입서 받음
- 8. 6 ~ 8. 13. 미복귀 조합원 근로복귀희망원 제출에 대해 회사가 수령거부
- 8. 8. 노동부가 회사에 직장폐쇄 해제 권고
- 8. 14. 07시 이후 직장폐쇄 해제

(가) 단체교섭의 실질적 거부

- 만도지부는 2012. 4.경 교섭창구단일화 절차를 거쳐 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭대표노동조합의 지위를 획득하였고, 만도지부는 2012. 4. 25. 상견례를 시작으로 6. 14.까지 8차례 주간연속 2교대제, 월급제, 정년연장, 통상임금 확대, 의료비 확대 등 근로조건에 관한 사항에 대하여 회사와 단체교섭을 진행하였으나 교섭사항에 대하여 합의에 이르지 못하였다. 이에 만도지부는 2012. 6. 18. 중앙노동위원회에 조정신청을 하였는데, 별다른 성과 없이 6. 28.에 조정이 종료되었고, 2012. 6. 29.에 실시된 쟁의행위 찬반투표는 약 79%의 찬성으로 가결되었다.

이후 만도지부와 회사는 7. 5(9차), 7. 12.(10차), 7. 16.~19.(11차), 7. 26.(12차) 단체교섭을 진행하였는데, 특기할 점은 7. 5.(9차) 교섭 때 까지는 일부 안건이 타결되는 등 교섭이 비교적 순탄하게 진행되어 여름휴가 전 타결이 가능할 것으로 기대되었는데, 7. 12. 제10차 교섭 이후부터 회사의 태도가 돌변하여 회사는 교섭상 주요 안건이 아닌 '깁스 인수 요구 철회'를 갑자기 요구하면서 일체의 불법행위를 하지 말라'는 내용만 반복하였고 실질적으로 교섭에 응하지 않았다.

- 회사의 태도가 돌변한 시점은 후술하는 용역 모집 공고 시점과 비슷한 시기이다. 이는 회사가 직장폐쇄를 위해 만도지부의 전면파업을 유도한 것이 아닌가 하는 의구심을 갖게 한다.

(나) 대규모 용역 모집

– 경비업체 '(주) 지원가드'는 2012. 7. 18. 한국경비지도사동우회 인터넷 카페에 "노사분규 현장에 대규모 경비인력을 투입할 예정"이라며 경비지도사 채용공고를 냈는데, 직장폐쇄가 실행된 2012. 7. 27. 15:00에 지원가드 소속 경비인력 1,500여 명이 평택·문막·익산공장에 분산배치되었다. 이는 회사가 2012. 7. 18. 이전에 직장폐쇄를 계획하고 지원가드와 경비인력 배치에 관한 모종의 계약을 체결하였을 것이라는 점을 뒷받침하는 사실이라 할 수 있다.

(다) 지회장 등 포섭 및 기업노조 지원 계획

직장폐쇄 후 3일 만인 2012. 7. 30.에 기업노조는 설립신고를 하였고, 지회장을 비롯한 지회간부들이 모두 금속노조를 탈퇴하고 기업노조에 가입하였으며, 설립신고 4일 만인 2012. 8. 2.에 과반수노조가 되었던 것으로 파악되고 있는데, 기업노조가 순식간에 세력을 확장할 수 있었던 것은 3명의 지회장이 직장폐쇄 직후에 기업노조로 넘어갔기 때문인 것으로 보인다.

지회장들이 직장폐쇄 후 곧바로 기업노조에 합류한 것은 회사의 사전 포섭 작업이 있었을 것이라는 관측을 뒷받침한다. 그리고 금속노조 관계자의 진술에 따르면, 평택과 문막 지회장이 먼저 기업노조로 넘어갔는데, 이들이 적극적으로 2012. 7. 27. 전면 파업을

주장하였던 것은 회사의 직장폐쇄 계획을 미리 알고 협조한 것이 아닌가 하는 의혹까지 제기되고 있다.

직장폐쇄 이후 신속하게 기업노조가 설립되고 지회장들이 기업노조로 넘어간 경위와 이 보고서 부당노동행위 편에서 후술하는 바와 같이 회사가 기업노조를 지원한 사정을 종합하면, 회사가 지회장 및 과거 집행부 중 일부 세력을 미리 포섭하여 기업노조를 설립할 계획 하에 직장폐쇄를 준비한 것으로 판단된다.

(라) 소결 : (주)만도의 사전 기획을 추정케 하는 사실

- (주)만도회사측은 7. 12.교섭에서 금속노조 만도지부의 2012년 단체협약 및 임금협약 교섭의 주요사안이 아닌, 일상적 협의 사항 정도에 불과{단체교섭의 상대자인 (주)만도에 속한 조합원들에 관한 문제도 아니었음}한 깁스매각 문제에 대하여 갑자기 이의철회를 교섭의 전제로 제기하고, 주요한 문제로 부각시키면서 이후 실질 교섭 자체를 거부한 점, 그 직전에 있었던 7. 5.경의 교섭에서 상당한 교섭 진전이 있었고 그로 인해 금속노조 만도지부는 어느 정도 휴가전 교섭 타결을 예상하기까지 하였던 점, (주)만도는 직장폐쇄후 선별복귀시에도 이미 쟁의행위를 철회하였음이 명백한 노조에 대하여 깁스매각 문제의 포기선언을 요구하는 등 특이하게 이 문제를 주요한 문제인 것처럼 부각시켜 온 점, 일련의 과정에 종래 노동쟁의 현장에서 노조탄압에 앞장섰다는 비난을 받고 있던 모 업체의 법률자문을 (주)만도가 받고 있다고 알려졌고 이후 (주)만도는 형사고소, 징계, 손해배상청구 소송 등에서도 모두 쟁의행위 '목적'의 정당성을 문제시하면서 '깁스 매각 문제'가 주요한 목적 내지 요구였다고 주장하고 있는 점,
- 그러나, 이번 만도지부의 단체교섭은 2012년 정기 단체협약 갱신과 임금협약 교섭으로서 사업장 차원의 정리해고, 구조조정 등의 현안 문제가 없는 상황이었고(깁스매각 문제는 (주)만도에 속한 조합원들(금번 단체교섭의 결과 체결되는 합의나 협약의 적용을 받는 대상)과는 직접 관련이 없는 사안이었음) 쟁의행위에 필요한 노동위원회 조정절차, 쟁의행위 찬반투표를 정상적으로 완료한 점에서 특별히 쟁의행위 정당성이 부정된다고 주장될만한 상황이 전혀 아니었던 점을 고려하면 **깁스문제 부각은 통상 사용자들이 단체교섭석상이나, 노사협의과정에서 논의되는 수 많은 사항 중 일부를 빌미삼아 '목적'상 정당성을 훼손해왔던 행태가 여전히 (주)만도 사업장에서도 반복되고 있는 것으로 추정**된다.

- 한편, 7. 12.과 가까운 시기인 7. 18.에 (주)지원가드 명의로 "노사분규 현장에 대규모 경비인력을 투입할 예정"이라며 경비지도사 채용공고가 난 사실에 비추어 보면 7. 18.이전에 이미 (주)만도와 (주)지원가드(허가 취소된 CJ시큐리티와 동일업체로 추정) 사이에 **경비용역 투입규모와 투입계약이 체결된 것으로 보이는 점**(계약이 확정적으로 체결되었기 때문에 경비지도사 채용공고를 할 수가 있었던 것임),
- 기업노조(제2노조)가 설립신고를 한 것은 7. 30.경이므로 최소한 노조설립을 결정하고 준비를 한 시기는 그보다 몇 주는 전이었을 것으로 보이는데, 특이한 것은 금속노조 관계자의 진술에 따르면, 평택지회장과 문막지회장이 먼저 기업노조(제2노조)로 넘어갔는데, **이들이 이미 기업노조 설립을 결정하고 준비를 거의 완료하였을 시점인 7. 26.~27.새벽에 있었던 만도지부 회의에서 2012. 7. 27. 전면 파업 돌입을 적극적으로 주장**한 것은 '노조 파업 돌입 – 직장폐쇄와 용역투입'에 협조하여 파업을 유도하기 위한 행위를 한 것이 아닌가하는 강한 의문이 제기되는 점,
- 등을 종합하면, 최소한 7. 10.을 전후하여 직장폐쇄, 제2노조 설립, 대규모 용역경비 투입 계약완료가 사전 기획 준비되었고, 이후 이를 위한 파업유도(파업에 들어가야만 직장폐쇄가 가능)까지 있었던 것이 아닌가 추정된다.

(2) 직장폐쇄의 위법성 검토

(가) 개시 시점에서의 위법성 검토

① 회사는 2012. 7. 27. 14:00경 고용노동부 평택지청에 직장폐쇄를 신고하였고, 같은 날 15:00경에 약 1,500명의 경비인력을 3곳 공장에 분산배치하여 직장폐쇄를 개시하였다.

② 직장 폐쇄의 의의

노조법 제2조 제6호는 직장폐쇄를 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 행위로서 쟁의행위 중 하나인 것으로 규정하고 있고, 제46조 제1항은 "사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다."고 규정해 놓고 있다.

직장폐쇄라 함은 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대하여 근로자 측이 제공하는 노무의 수령을 집단적으로 거부하여, 본질적으로 임금을 지급하지 않음으로 인해 근로자 측

에 경제적인 압력을 가하여 노동조합과의 교섭력의 균형을 도모하려는 노조법상 인정되는 쟁의행위를 말한다.

③ 적법한 직장폐쇄의 요건

직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 행위수단으로서 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 허용되고(노조법 제46조 제1항), 이와 달리 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 이전에 하는 이른바 선제적 직장폐쇄는 어떠한 경우에도 허용되지 않는다(대항성 요건).

그리고 직장폐쇄의 정당화 요건으로서 '방어성'은 명문으로 요구되는 요건은 아니지만, 사용자의 직장폐쇄는 노동자측의 쟁의행위로 인한 경제적 손실을 최소화하기 위한 방어목적을 위한 것이어야 하므로 노동조합에 대하여 사용자의 주장을 관철할 목적으로 하는 공격적 직장폐쇄는 정당성이 인정되지 않는다. 대법원도 "사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다."고 하여 방어성을 요구하고 있다(대법원 2003. 6. 13. 선고 2003두1097 판결).

④ 노동부의 태도

고용노동부 평택지청 근로개선지도과장은 만도지부의 전면파업 이후에 직장폐쇄가 개시되었으므로 적법하다는 것이 노동부의 입장임을 확인해 주었다. 노동부는 직장폐쇄가 방어수단으로서 상당성이 있는지에 관하여는 판단하지 아니한 채, 대항성 요건이 충족되었다는 이유만으로 이 사건 직장폐쇄 개시가 적법하다고 판단한 것이다.

⑤ 참고 판례 - 대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204 판결

"협회측은 노사간 교섭에 있어서 소극적이었던 점, 협회 직원들인 노동조합 조합원들이 파업을 하더라도 즉각적으로 노사간 교섭력의 균형이 깨진다거나 협회의 업무수행에 현저한 지장을 초래하거나 회복할 수 없는 손해가 발생할 염려가 있다는 등의 사정을 찾아 볼 수 없는 점 및 기타 제반 사정에 비추어 볼 때, 이 사건 노동조합지부가 파업에 돌입한 지 불과 4시간 만에 협회가 바로 직장폐쇄 조치를 취한 것은 근로자측의 쟁의행위에 대항하는 방위 수단으로서의 상당성이 인정될 수 없어 위 직장폐쇄는 정당한 쟁의

행위로 인정되지 아니한다."

⑥ 진상조사위원회의 판단

회사는 만도지부가 전면파업을 시작한 2012. 7. 27. 08:30에서 불과 6시간 30분만에 직장폐쇄를 단행한 점, 2012. 7. 12. 단체교섭 이후 회사는 깁스 문제와 불법행위 등을 운운하면서 실질적으로 단체교섭을 거부한 점, 2012. 7. 28.[1]부터 2012. 8. 6.까지 회사와 완성차업체(현대·기아·쌍용·한국지엠)의 휴가기간이었고 사무직이 대체인력으로 대거 투입되어 대체근로가 이루어지고 있었고, 7. 26. 당시 회사에 기본적인 재고물량이 존재하여 1일 파업만으로 납품계약이 취소되는 등 손해발생의 위험도 없었던 점, 직장폐쇄와 동시에 1,500여명의 용역경비인력이 투입되어 조합원들의 사업장 출입을 통제한 점 등을 종합하면 이 사건 직장폐쇄의 개시는 위법하다고 판단된다.

(나) 노조의 파업 철회결정 이후의 위법성 검토

① 휴가기간 동안 직장폐쇄

정당한 직장폐쇄를 위한 대항성 요건은 단순한 개시요건이 아니라 존속요건이므로 노동자측의 쟁의행위가 전제되지 않는 직장폐쇄는 정당할 수 없다. 2012. 7. 28.부터 8. 5.까지는 휴가기간이었으므로 노동자들은 노무제공의무가 없어 애초부터 "업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위"인 쟁의행위를 할 수 없었다. 따라서 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 직장폐쇄도 논리적으로 불가능하다고 보아야 한다.

② 금속노조의 파업철회

금속노조 만도지부는 2012. 7. 29. 쟁의대책위원회 회의에서 일체의 쟁의행위 종료를 결정하고, 파업 철회와 휴가 중 업무복귀를 열어두면서 8. 6.에 업무에 복귀한다는 결정을 하였다. 금속노조 만도지부는 이를 조합원들에게 문자로 알렸고, 7. 30. 1차로 회사에 파업철회 결정과 업무복귀의사를 알리면서 직장폐쇄 해제를 요구하는 공문을 보냈다. 금속노조 만도지부는 7. 31. 2차로 파업을 포함한 일체의 쟁의행위를 철회하고 업무복귀할 의사를 표현하면서 직장폐쇄 해제를 촉구하였다. 이에 대하여 회사는 7. 31.에 “또 다시 파업 및 불법행위의 발생이 우려된다.”는 점을 들어 금속노조 만도지부의 요구를 거부하였다.

1) 7. 28.은 토요일 29.은 일요일이고 7. 30. 월요일부터 휴가기간

이후 회사는 깁스 인수 요구 철회, 고용노동부 평택지청과 관할 노동위원회에 쟁의행위 신고를 철회한다는 공문 접수, 일체의 불법행위 금지 및 외부와의 연대투쟁 철회를 공식적으로 선언할 것을 요구하였다. 이에 대하여 금속노조 만도지부는 8. 3.과 5.에 3차례에 걸쳐 '깁스관련 사항을 제외하기로 하였고, 고용노동부 평택지청에 8. 3.자로 쟁의행위 철회입장을 밝혔으며, 민주노총과 금속노조 투쟁 결합은 가능하지도 않다.'는 내용으로 회신하였다. 그런데도 회사는 위 3가지 조건을 충족해야 한다는 주장만 반복하면서 직장폐쇄를 유지하였다.

이후 회사는 8. 8.에 고용노동부로부터 직장폐쇄를 중단하라는 요청을 받았고, 8. 14.에 직장폐쇄를 해제하였다.

③ 노동부의 태도

2012. 8. 6. 정문에서 담당 근로감독관은 '파업철회의사의 진정성이 확인되지 않았기 때문에 직장폐쇄 유지가 위법하다고 단정할 수 없다.'고 답변하였고, 평택지청 근로개선지도과장도 8. 24. 면담에서 이와 같은 입장을 확인해 주었다. 근로개선지도과장은 휴가 이후에 만도지부의 파업이 계속될 수 있었으므로 휴가기간 중 직장폐쇄도 가능하고, 철회의사의 진정성에 관한 판단 기준에 관한 질문에 대해서는 '구체적 사정을 참작한다.'는 추상적인 답변을 하였고, 8. 8.이 되어서야 회사에 직장폐쇄 중단을 요청한 이유에 대해서는 '대부분의 조합원이 조업에 복귀하여 직장폐쇄의 필요성이 없어졌기 때문'이라는 취지로 답변하였다.

④ 진상조사위원회의 판단

휴가기간 중의 직장폐쇄는 노무수령거부라는 직장폐쇄의 본질과 모순된다고 판단되고, 만도지부가 2012. 7. 29. 쟁의대책위원회에서 파업철회를 결정하여 같은 날 그러한 내용을 조합원들에게 통지한 후 다음 날 회사에 파업철회의사를 공문으로 보냈으므로 7. 30.경 파업철회 의사의 진정성은 확인되었다고 보아야 할 것이다. 따라서 가사 직장폐쇄의 개시가 정당하였다는 가정하에 서더라도 회사가 2012. 7. 30.자 만도지부의 공문을 받고도 직장폐쇄를 계속 유지한 행위는 위법하다고 할 것이다.

한편 회사가 직장폐쇄 전제조건으로 내건 세 번째 조건, 즉 '향후 일체의 불법행위를

하지 않을 것이며 현재 계획 중인 외부와의 연대투쟁을 철회한다고 공식적으로 선언할 것'은 파업철회를 넘어서 전반적인 노동조합 활동의 포기를 요구한 것이라 할 수 있다. 이는 회사 스스로 이 사건 직장폐쇄가 노동조합 활동의 위축을 목적으로 하는 공격적 직장폐쇄임을 드러낸 것이라 할 것이다.

위법한 직장폐쇄에 대하여 노동조합이 법원에 직장폐쇄 해제 가처분 신청을 하여도 가처분결정이 내려지기까지는 일반적으로 1개월 이상이 소요되고 있는 것이 현실이다. 그 기간 동안 회사는 용역 투입, 선별 복귀, 새노조 지원 등을 통하여 기존 노조를 무력화 할 수 있게 된다. 따라서 고용노동부가 직장폐쇄의 위법성에 관하여 적정한 판단을 하고, 위법한 직장폐쇄로 확인되는 경우 회사에 대하여 신속하게 직장폐쇄의 중단을 요청할 필요가 있다.

그런데 이 사건에서 회사는 노동조합의 파업철회공문을 받고도 휴가기간에 직장폐쇄를 유지한 채 교육 명목으로 조합원들을 순차로 불러서 금속노조를 탈퇴하고 기업노조에 가입하도록 지원하였다. 고용노동부는 이미 약 90%의 조합원이 금속노조를 탈퇴한 이후에야 회사에 직장폐쇄 중단을 요청하여, 고용노동부의 조치는 아무런 실효성이 없었다는 비난을 면할 수 없을 것이다.

(다) 부분적 직장폐쇄(선별복귀)의 위법성

파업시 직장폐쇄가 이루어지는 양상은 파업 참가 조합원에 대하여만 직장폐쇄를 하고 비조합원, 미참가 조합원 등을 통해 조업을 계속하면서 용역을 동원하여 파업참여 조합원들을 사업장으로부터 배제시키는 방식으로 이루어진다. 이를 소위 부분적 직장폐쇄라고 한다. 이 사건에서도 회사는 정상조업을 진행하면서, 2012. 8. 6.을 기준으로 하여 평택지회 15명, 문막지회 23명, 익산지회 17명 등 노동조합 활동 경력이 있는 조합원들의 사업장 출입 자체를 못하게 막았다.

이러한 부분적 직장폐쇄는 부당노동행위로서 성격을 가지고, 동시에 직장폐쇄의 개념에도 부합하지 않는다. 즉, 직장폐쇄는 정상적인 조업이 현저히 곤란한 경우에 사용자가 비조합원이나 파업 미참가 조합원들의 노무수령제공을 거부하여 임금지급의무를 면하도록 한 것이므로 직장폐쇄의 대상은 파업 미참가 근로자가 되어야 할 것인데, 실제로는

파업참가 조합원에 대하여만 직장폐쇄를 하여 사업장 출입을 막는 수단으로 악용되고 있는 것이다.

또한 직장폐쇄의 본질은 노무수령의 거부에 있으므로 근로자가 평소에 일하는 '생산수단'으로부터 배제에 한정되어야 할 것이므로, 이 사건과 같이 정당한 쟁의행위 중인 조합원들을 '사업장' 전체로부터 배제하는 것도 위법하다고 할 것이다.

(3) 소결 : 직장폐쇄 제도의 개선방안

① 정의규정 신설

현행 노조법은 직장폐쇄를 쟁의행위의 일종으로만 언급할 뿐 별도의 정의 규정을 두지 않은 채, 단지 제46조에서 직장폐쇄의 요건만을 규정하고 있을 뿐이므로 별도의 정의규정을 두어 직장폐쇄의 개념 및 효과를 명확히 할 필요가 있다. 가령, "직장폐쇄란 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 근로의 수령을 거부하는 방어적 행위를 말한다."와 같은 정의규정을 둘 필요가 있을 것이다.

② 엄격한 직장폐쇄 개시요건 규정

현행법은 노동조합이 쟁의행위를 개시하면 노동부에 신고만으로 직장폐쇄를 개시할 수 있어 사용자들이 직장폐쇄 제도를 악용할 수 있는 여지가 크다. 따서 관할법원이나 노동위원회가 직장폐쇄 개시의 실질적 정당성을 심사하는 절차를 규정할 필요가 있다.

③ 방어성 요건 명문화

노동조합이 파업을 철회하고 업무에 복귀의사를 밝힌 경우 직장폐쇄의 방어성 요건이 충족될 수 없음에도 사용자가 이를 무시하고 조합원들에 대한 탄압 의도로 공격적 직장폐쇄를 계속하는 사례를 막기 위해서 명문으로 '사용자는 방어적 목적으로 상당성이 인정되는 범위에서 직장폐쇄를 할 수 있고, 노동조합이 업무 복귀 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 할 수 없다.'와 같은 내용을 명문화할 필요가 있다.

④ 파업 철회의사 진정성 판단

사용자는 파업의사의 진정성이 의심된다는 핑계를 들어 위법한 직장폐쇄를 유지하고 있는 실정이다. 이를 근절하기 위해서는 쟁의행위를 진행한 노동조합의 파업 철회 조치

로 직장폐쇄의 효력이 소멸되는 것으로 하여야 하고, 노동조합이 파상파업을 실제로 진행하거나 진행할 우려가 큰 경우에는 사용자가 그러한 사정을 입증하여 직장폐쇄의 효력이 유지되도록 규정할 필요가 있다.

⑤ 부분적 직장폐쇄와 용역경비인력의 사업장 배치 금지

쟁의행위 미참가자의 조업행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄를 금지할 필요가 있고, 직장폐쇄를 하더라도 사업장 내 노조활동은 방해할 수 없도록 명문화하여 직장폐쇄가 사실상 조합원들과 노조를 사업장에서 배제시키려는 의도록 악용되는 것을 막아야 할 것이다. 그리고 아울러 용역경비인력을 사업장에 배치하는 것도 금지시킬 필요가 있다.

⑥ 형사처벌 강화

현행법은 대항성 요건을 규정한 노조법 제46조 제1항 위반의 경우에만 '1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금'이라는 경미한 처벌규정만을 두고 있는 실정이다. 사용자의 위법한 직장폐쇄를 예방하기 위해서는 범죄행위의 유형을 세분화하고, 처벌 수준을 대폭 강화할 필요가 있다.

다. 기업노조의 설립 과정에 (주)만도 회사측이 개입, 지원한 의혹에 관하여

(1) 직장폐쇄 기간중 이루어진 간담회·회사교육과 기업노조 지원

(가) 간담회와 교육을 통한 가입노조 홍보와 가입강제

- 2012년 7월 30일 급박하게 설립된 (주)만도의 제2노조인 만도 기업노조는 설립 5일만에 전체 조합원의 90%를 넘는 놀라운 조합가입률을 기록하였다. 금속노조 만도지부의 조합원이 급속도로 기업노조로 이전하는 과정에 어떤 사측의 개입 및 지원이 있었던 것이 아닌가 하는 의혹이 제기되었다. 이에 이미 확보된 계장급 간담회 녹취록과 직장폐쇄 및 휴가기간 중 회사에 의해 소집되어 교육에 참여하였던 조합원들을 만나 당시의 상황을 파악하여 진상을 조사하였다.

(나) 계장급 간담회

1) 기업노조(제2노조)의 설립과 동시에 이루어짐

- 2012년 7월 29일 금속노조 만도지부를 탈퇴한 각 지회장들과 공병옥(만도 기업노조 위원장, 사무국장 황옥두)을 중심으로 7월 30일 기업노조 설립신고가 이루어지고, 7월 31일 오후 2시 기업노조는 금속노조 만도지부 조합원들에게 기업노조가 7월 30일 설립되었다고 문자를 발송하였으며, 동일 오후 4시 한라그룹 홍보팀에서 각 언론사에 (주)만도에 기업노조가 설립되었음을 알리고, 참고자료로 기업노조의 출범선언문과 기업노조가 조합원들에게 보낸 문자메세지를 보도자료로 발송하였다. 특히 이 과정에서 직장폐쇄를 단행하고 있던 사측이 기업노조의 설립에 대하여 매우 친절하고 발빠르게 보도자료를 배포하여 기업노조를 홍보한 점이 눈에 띈다고 할 것이다.

From: puresson@mando.com Sent: Tuesday, July 31, 2012 4:19 PM Subject: 만도노동조합 출범선언문 및 문자메세지를 송부해드립니다 안녕하세요. 한라그룹 홍보팀 손00 과장입니다. 만도 노동조합 출범선언문과 새노조에서 조합원에게 보낸 문자메세지를 보내드리오니 참고 부탁드립니다. 그럼 즐거운 하루 되세요...

[한라그룹 홍보팀의 보도자료 발송 이메일]

2) 2012. 7. 31. 계장급 조합원들에 대한 간담회 개최

- 기업노조가 고용노동부에 설립신고를 하고 만 하루가 지나기도 전인 7. 31. 오후 4시 30분 계장급 조합원들이 문막 대회의실로 소집되었다. 이는 휴가 및 직장폐쇄 와중에 회사가 문자로 “계장들 4:30분까지 간담회 있으니까 전원 참석하시오” 라는 통보를 받았기 때문이다. 그러나 간담회 장소에 나타난 것은 사측이 아니라 기업노조 간부들이었으며, 그 자리에서 기업노조 가입서와 금속노조 만도지부 탈퇴서를 작성하도록 하였다.

금속노조 만도지부 간부가 제보한 내용에 따르면 다음과 같다.

A : 문막 (새노조 가입서)다 썼다. 계장들. 지부 : 계장들? 그거 회사가 강제로 쓰라고 한 거 아니야 어차피. 뭐라 그러면

서 쓰라고 해요?
A : 언제든지 탈퇴할 수 있으니까 자유롭다. 그런 얘기 하면서.
지부 : 그럼 쓰기 싫은 사람은 쓰지 마라 그런 거에요?
A : 아니. 다 쓰러 그러지
지부 : 무조건 써 놓고 언제든지 탈퇴해라?
A : 그렇지. 언지든지 탈퇴할 수 있다.
지부 : 누가하는 거에요?? 부서장들이 하는 거에요, 공장장이 하는 거에요?
A : 아니야, 개네들이 와 가지고.
지부 : 아아. 그 새노조 애들, 공병옥 애네들이 와서 하는 거에요?
A : 어어.
지부 : 회사가 집합을 시켜 준 거네?
A : 그렇지. 문자가 왔더라고, 계장들 4시 30분까지 간담회 있으니까 전원 참석하시오.
지부 : 회사가 그렇게 메일을 보내서 갔더니 새노조 애들이 와서 서명을 받는 거에요?
A : 그렇지.
지부 : 금속노조 탈퇴하란 애기는 안해요?
A : 같이 하지.
지부 : 아아. 탈퇴하란 애기도?
A : 그것보다도 직장폐쇄 안 풀고, (새노조에)가입할 사람만 들여보낼 것 같은데 뭐.
A : 개네가 그렇게 표현해요?
지부 : 그러니까, 회사에 협의를 해서 협조를 구해서, '밖에 있는 조합원들은 어떻게 할거냐' 질문하니까 그렇게 애기를 하더라고. 가입할 의사가 있는 조합원은 최대한 들어올 수 있게 하겠다.
지부 : 회사랑 그렇게 애기 다 하고 하는 거네.
A : 그러니까. 회사하고 같이 짠거지 뭐. 회사 사람은 집행부에 안 꼈을 뿐이지.
지부 : 가입원서를 안 쓴 사람은 회사에 출입을 시키지 않겠다?
A : 정문을 안 열겠다는 거지. 휴가 끝나고.
지부 : 누가 그런 거에요? 공병옥이가 직접 와서 애기한 거에요?
A : 어어.
지부 : 알겠습니다. 고맙습니다.

[계장과 지부간부 간의 통화내역 : Call_120731_173700 음성파일]

내용을 살펴보면 다음과 같은 점을 지적하지 않을 수 없다.

① 기업노조가 설립되어 계장들에게 가입원서를 받고자 하였다면, 기업노조가 계장들에게 연락을 취하여 모여주길 요청해야 했으나, 이 과정에서 회사측이 개입하여 소집을 하였다는 점이다. 때문에 계장들은 대회의장에 기업노조측이 나타나기 전까지는 회사측이 소집한 것으로 알고 있었으며, 직장폐쇄 중 회사측이 소집을 하였기 때문에 긴장된 분위기에서 계장이 전원 모일 수 있었던 것이다. 따라서 당시 소집통지와 명의가 회사측이었다는 것은 회사와 기업노조와의 모종의 관계를 추측하게 한다.
② 당시는 직장폐쇄 중이었기 때문에 공장은 용역경비원들이 출입을 통제하고 있었다. 그러나 계장들 중 단 한명도 출입이 제지당하지 않았으며 이는 회사측이 당일 참석할 계장들 명단을 넘겨주어, 전원이 제지없이 공장으로 들어올 수 있었던 것으로 보인다.
③ 대회의실에 모인 계장들을 맞이한 것은 회사측이 아니라 기업노조였다. 계장들을 소집한 이유는 이후 계장들이 관장하고 있는 조합원들의 탈퇴조직을 위해서 먼저 계장급들을 금속노조 만도지부에서 탈퇴시키고 기업노조로 가입시키기 위해서였던 것으로 보인다. 당시 탈퇴와 가입 역시 자유로운 분위기에서 이루어진 것은 아닌 것으로 추정된다. 계장들은 분위기상 회사측이 개입하고 있는 것이 보였으므로 어쩔 수 없이 전원 기업노조에 가입을 해야 하는 상황이었고 가입을 강요하면서 하는 말은 “나중에 탈퇴할 수 있다”는 것이었다. 그러나, 탈퇴할 경우에 발생하게 될 불이익과 휴가가 끝나고 회사로 복귀하지 못하게 될 것이라는 말을 통해 가입을 압박하거나, 탈퇴서 및 가입서 작성을 거부하는 계장에게 출입에 필요한 표찰을 떼면서 “너 나가”라며 직접적인 강압을 가하기도 하였다.

(다) 조합원 교육을 명목으로 한 기업노조 지원

1) 계장을 통한 선별적 조합원 소집

- 회사측은 8월 1일부터 5일까지 오전과 오후로 나누어 4시간 가량씩 교육을 하였는데, 한번에 약 150여명의 사람들을 순차적으로 소집하였다. 직장폐쇄 및 휴가기간에 갑자기 회사측이 교육을 잡은 것은 이례적이며, 다른 목적이 있었던 것으로 추정된다. 첫날인 8월 1일에는 기존부터 친 기업노조적인 성향을 갖은 사람들과 라인장, 팀장이 가장 1순위로 사업장에 들어옴과 동시에 만도지부를 탈퇴하고 기업노조에 가입하였으며, 소위 ‘말을 잘 듣지 않는 사람’들을 후순위로 불렀다고 한다. 회사측은 순차적으로 교육장에 조합원을 소집 하였는데, 조합원들을 사번이나 작업팀별로 부른 것이 아니고 회사

측이 만든 특별한 순서표에 따라 소집하였다.

조사팀 : 사람들을 부르는 기준이 있었던거 같나요?
A : 아무래도 뒤로 오는 사람일수록 그런게 있어요. 말을 잘 안 듣는다고 하나. 제가 일하는 쪽에 보면 일찍 들어오는 순서가 계장 - 라인장들 - 그 다음에 라인장이나 계장들이 봤을 때 자기들 말 잘 들으면서 일하는 사람 그런 걸로 가요. ... 분명히 그런게 있죠.
B : 기업노조가 친했던 사람들은 거의 1순위라고 봐야죠.
조사팀 : 첫날?
B : 네
A : 그리고 제 친구 중에는 휴가 끝나기 전까지도 못들어온 애가 있었는데, 연락이 안 왔다고 하더라고요. 그런데 어느 순간 보니까 들어와서 선관위원을 하더라고요. 그 친구한테 직접 들은건 아닌데, 들리는 소문으로는 못들어오고 있으니까 그쪽에서 연락을 해서 선관위원 하겠냐 그러면 들어올 수 있다. ... 연락이 안오니까, 불안하니까 한다고 했다고 하더라고요.

A : 휴게실에서 많이 얘기했는데, 흔히 말해서 저희 입장에서 선택받은 사람들을 먼저, 회사기계를 돌려야 하니까, 팀장급을 다 불러들였던 거죠. 나머지는 연락을 전혀 안받은 사람들, 나중에는 휴가 끝나고 연락을 하겠지. 그런데 회사 들어가 있는 사람들이 1-2명 연락을 하면서 누구는 연락이 가는데 누구는 연락이 안가니까 조금씩 불안감이 막 생기는 거에요.

- 여기서 특기한 점 하나는 사측은 모든 조합원을 대상으로 소집하여 교육을 시키고 복귀할 기회를 주어야 함에도 불구하고 일부의 조합원들을 완전히 배제하고 연락하지 않는 방식으로 조합원들을 선별하여 소집하였다는 것이다. 그리고 이처럼 연락을 받지 못한 조합원들은 금속노조 만도지부의 전 집행부, 대의원들 및 금속노조 만도지부 활동을 열심히 하는 조합원들이었다. 때문에 휴가가 끝나도록 계장으로부터 복귀에 관한 연락을 받지 못한 조합원들은 기업노조에 가입하지 않을 경우 회사에 복귀하지 못할지도 모른다는 불안감을 느꼈고, 실제로 휴가기간 종료 후 근로복귀 희망원을 제출하고 회사에 복귀하고자 하는 직원들의 복귀서를 회사가 받지 않음으로서 이러한 우려를 현실화시켰다. 즉, 회사를 복귀하기 위하여 회사가 직장폐쇄를 풀어야 하는 것이 아니라, 기업노조에 가입을 해야 하는 상황이 된 것이다. 이는 회사측의 직장폐쇄와 기업노조의 설립과 가입이 연관관계가 있다는 것을 보여준다.

2) 교육진행 과정에서의 기업노조 소개

- 5일에 걸쳐 순차적으로 소집된 조합원들의 교육 내용이 100% 동일한 형태를 띠지는 않았겠지만 대부분은 대동소이하게 유사하게 진행되었으며 다음과 같은 순서와 내용으로 진행이 되었다.

(참조1 : 교육 내용 중 본부장 교육과 기업노조 소개 부분 속기록)

① 본부장 인사 및 직장폐쇄 당위성 이야기는 단 10분

- 조합원들은 '회사에 일이 있으니 들어오라'고 하거나, '교육'이 있으니 들어오라는 계장의 요구에 휴가 중 휴가를 정리하고 각 현장의 안전교육실로 소집이 되었으며, 안전교육실에는 노경협력팀 사람들이 배치되어 있었다. 먼저 본부장이 나와 직장폐쇄를 할 수 밖에 없었던 상황과 원청사가 쟁의행위를 우려하고 상황을 계속 체크하고 있다는 취지의 교육을 진행하였다.

윤영복(본부장) : 지금 제일 문제가 저희 고객들, 현대, 기아, 그 다음에 해외에 우리 GM이나 폭스바겐 이런 굉장히 많은 해외 고객들이 지금 이 만도의 사태에 대해서 굉장히 걱정을 하고 우려를 하고 있습니다. 특히 그 현대, 기아 같은 경우에는 저희를 담당하고 있는 부서 전체가 휴가를 전부 표기하고 저희 상황을 체크하고 있습니다.

윤영복 본부장은 약 10분 정도 발언을 하였으며, 발언 직후 바로 회사측은 업무복귀신청서 및 확약서를 작성하도록 하고 수거한 후에 작성자에게 향후 공장출입이 가능한 비표(명찰)를 나누어 주었다. 이후 교육장 상황에 따라 휴식시간에 기업노조가 들어올 거라고 이야기하고 사측이 나가거나, 상당기간의 교육 공백이 발생하여 기다리고 있는 동안 기업노조가 등장하거나 하였다.

(첨부3 : 업무복귀 신청서 및 확약서 - 소갑제19호증)

② 회사측이 소집한 교육시간에 기업노조가 30분 이상 노조를 소개

휴식시간에 등장한 기업노조 위원장인 공병옥 또는 기업노조 간부 오진수, 황옥두는 기업노조 설립과정에 대한 소개를 하면서 금속노조를 비판하고 기업노조 가입을 독려하였는데, 회사측은 교육시간 도중 상당시간을 기업노조의 소개시간에 할애함으로써, 금속노

조 탈퇴와 기업노조 가입의 분위기를 조성하였다. 통상적으로 휴식시간은 10분 정도를 줌에도 불구하고 기업노조는 통상 30분 이상 노조를 소개하고 가입을 독려하였다. 그러나 이 과정에서 교육장 바로 밖 복도에서 대기하고 있던 사측이 들어와 다음 교육진행을 위하여 내려가 줄 것을 요구하거나, 마찰이 발생한 바는 전혀 없다.

A : 제가 갔을 때는 교육을 하고 나중에 노루표인가 위원장인가 와서 뭔가 했었거든요. 근데 (본부장 말이) 끝나고 그 분이 원래 교육하기로 한 시간이 있었는데, 인천인가 어디서 온다고 했는데 차가 밀려서 못 온다고 하면서 텀이 되게 길었어요. 그래서 그 틈에 시간이 많이 남으니까 담배 피시고 쉬시면 된다고 그랬는데, (기업노조가)들어와서 애기를 했어요. 그런데 제가 오후에 들어갔는데, 오전 사람들한테도 물어 봤었거든요. 그 분이(노루표 위원장) 늦는다고 해서 그랬다 그랬더니 오전에 교육받는 사람들도 말이 '그 사람이 늦는다고 해서 시간이 이만큼 생기니까 들어와서 이렇게 애기를 들어가지고... 오전에도 그 사람이 했다는데 그 사람이 그걸 끝내고 다시 거길 갔다 올 리가 없잖아요. 그러니까 정확하게 알수는 없지만 일부러 그 사람들이 들어올 수 있도록 시간을 만들어 줬던거 같아요.

③ 금속노조 비판 외에는 내용이 전혀 없는 교육시간

– 교육이 끝난 다음에는 노루표 위원장(문막)이나 한경대학교 모 교수(평택)가 들어와 교육을 1시간 반 가량 하였는데, 내용의 주된 내용은 금속노조에 대한 비판이나 '글로벌 사회에서 노조가 회사에 협력에서 회사가 성공한 사례'가 주였다.

조사팀 : 교육 내용은 어떤거였나요?
A : 기업노조의 좋은 점 이런거...
B : 제가 듣기에는 교육이 80% 이상이 자기자랑? 자기 나왔던 거, 기사난 거, 현재 위원장을 4선째 하고 있다. 그만큼 사람들이 자기를 따라줘서 4선째 하고 있다. 내용이 85%~90%가(자기자랑). 기업노조 좋다는 애기도 어떻게 보면 자기자랑.. 오카리나 불러주고, 자기자랑 대게 많이 해요. 10%는 금속 이래서 안된다, 정치적으로 간다던거 이런거 기사난 거 조금 애기해주고.

A : 한경대 교수가 와가지고 교육을 했죠.
조사팀 : 어떤 교육이요?
A : 글로벌시대에 노동조합도 글로벌화 해야한다.
B : 복수노조 애기
A : 잘된 사례.
조사팀 : 어떤 사례를 애기했나요?

A : 복수노조 잘된 사례가 아니라, 노동조합이 망해서 회사가 성공한 사례들 얘기했죠.
조사팀 : 어떤..
A : 현대중공업
B : 노사가 실질적으로 어떤 사업이 나가서 실질적으로 영업을 할 수 있게 노동조합이 쟁의를 안할테니 수주를 주면, 문제없이 하겠다 이런 늬앙스가 보이는 내용이었죠.
(중략)
B : 대부분 (노조)만세(항복) 불러서 잘된데들 나오더라고요. 민주노총이랑 상급단체로 보내야 되는 돈을 모아가지고 땅을 사가지고 연수원을 짓는다던지 이런 애기, 거의 세뇌교육 하다시피 하더라고요.

3) 교육소집의 목적 – 금속노조 탈퇴와 기업노조 가입 지원

– 직장폐쇄 및 휴가중에 특별한 사정이 없음에도 갑자기 교육을 잡은 것(회사측이 한 교육 내용은 휴가기간이 종료한 후에 실시해도 되는 내용이었음)은 교육이 목적이 아니라, 교육 소집에는 다른 목적이 있었던 것으로 보인다.
– 당시 계장들은 조합원들에게 전화를 하면서 들어오는 날짜를 확인하고, 들어오면 단순히 사측에 의해 교육을 받는 것에 그치는 것이 아니라 조건이 있다고 은근히 밝히거나 직접적으로 기업노조에 가입해야 한다고 밝히기도 하였다. 즉, 외형적으로는 회사측이 실시하는 교육 중 휴게시간에 기업노조가 소개를 한다는 형식을 갖추었지만, 교육시간을 일부러 갖고 조합원을 소집하는 이유는 바로 '금속노조 탈퇴, 기업노조 가입'에 있었던 것이 아닌가 추측된다.

A : (계장 통화시)어떤 조건이 있는건 알지? 하는 애기를 들었어요. 유선상.

계장 : 나올 수 있냐. 없냐? ... 그러니까 출근할 생각이 있으면 있다, 없으면 없다 애기만 해, 나한테.
A : 출근 해야죠.
계장 : 출근 할거야?
A : 해야죠. 뭐.
계장 : 언제 출근할 수 있어?
A : 내일 올라가니까, 내일 모래.
...(중략)...
계장 : 확실하게 나한테 애기를 해줘야 될게, 내일 출근을 하면 새노조에 가입을 하는 조건이야. 그거 너 알지, 애기 들어서. 그래도 할거지.

A : 출근할게요.

4) 기업노조에 대한 가입 과정

① 평택의 경우 동일한 날짜, 동일한 시간의 교육을 받으러 들어오면서, 조합원 일부는 정문을 통해 들어와 별다른 설명도 없이 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 작성하면서 들어왔으며, 일부는 남쪽문을 통해서 명단에서 이름을 확인하고 들어와서 교육을 받은 다음, 현장에 내려가 계장에 의해 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 작성하였다. 현장에 내려와 작성시 계장은 회사의 방침이라며, 써야 출근할 수 있다고 하였다.

조사팀 : 교육한 다음에, 노조탈퇴 이런건 언제? A : 현장에 내려오니까, 계장이 불러, 부르더라고요. 조사팀 : 각자 자기 일하는데? A : 네. '회사 방침이다. ‘ 조사팀 : 아. 그렇게 얘기했어요? A : 네. ‘이거 쓰지 않으면 회사에 출근할 수 없다고 한다. 안타깝지만 쓰지 않을 수 없다.' 애기 하시더라고요.

인터뷰한 조합원들을 통해 알 수 있던 것은 정문을 통해 들어오면서 별다른 설명 없이 바로 가입한 조합원들은 친기업적인 조합원 또는 소위 ‘말잘 듣는 조합원’이었으며, 정문에서 가입서을 쓰지 않는 조합원은 정문이 아닌 남문으로 들어갔다. 남문을 통해 들어간 조합원은 일단 정문을 통해 들어온 조합원들은 바로 가입서를 썼다는 말과 계장들이 돌아다니면서 기업노조 가입률이 벌써 40%다, 50%다라는 말을 들으며 압박을 받은 이후, 현장으로 내려와 계장의 요구에 따라 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 작성하였다.

② 문막의 경우, 평택과는 방식으로 기업노조 가입서를 받았다. 순차적으로 계장에 의해 소집된 조합원들은 정문에서 이름을 확인하고 교육장에 들어오면 먼저 상무가 직장폐쇄에 대하여 10분 정도 이야기하고, 업무복귀신청서 및 확약서를 작성·수거 후 대기시간이 길어졌다. 사회를 맡은 노경협력팀장이 들어와 교육을 맡은 노루표 위원장이 인천에서 오는데, 차가 막혀 늦어진다며 휴게시간을 준다고 하면서 나가고 나면 바로 기업노조에서 들어와서 기업노조소개와 홍보를 30분 이상에 걸쳐 하면서 "지금 기업노조 가입률이 80% 정도다, 복수노조니까 가입탈퇴가 자유롭다"며 가입을 이야기 하였다. 기업노조가 나가고 나서야 휴게시간을 이용해 화장실을 다녀오거나 담배를 피러 나가면 교육장 바

로 밖 복도에 들어올 때는 없었던 책상이 일렬로 배치되어 있으며, 기업노조 5-6명이 앉아서 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 받았다. 인터뷰상 조합원들은 당시의 분위기상 이미 기업노조 가입을 거부할 경우에 있을 불이익에 대하여 이야기가 있었고 기업노조의 가입률 부풀리기에 따라 조합원들이 위축되어 있었기 때문에 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 거부하기 어려운 분위기였다고 한다.

조사팀 : 그 자리에서 분위기가 (업무복귀 확약서)거부하는 분위기가 없었던 거죠??
A : 저때는 거의 거부가 없고..
B : 하루 이틀 지나면서 사람들이 서명들도 하고, 가서 어떻게 하라 애기들도 듣기 때문에...

A : 들어올 때는 없었는데, 갑자기 문 열고 나가니까 (책상이) 6개가 쫘악. 그러니까 전에 지회 간부 했던 사람들이 복도에 쭉 앉아 있더라고요.
B : 그러니까 교육자아 들어갈 때는 아무도 없었거든요. 그런데 쉬는시간 줘 가지고 사람들이 담배 피러 나갈고 그럴 거 아니에요. 그때 나갈 때 문 옆에 책상 있고 사람들 앉아있고 거기에 금속 탈퇴서랑 자기네 가입원서랑, 사람들이 앉아 있는 거죠.
조사팀 : 써라 이런 애기는 안하고 앉아만 있었나요?
B : 저는 마지막날 작성했는데요. 들어갈 때 쓰거나 그럴 생각이 없었기 때문에 듣지 않고 쳐다보고 그런게 짜증나서 그냥 담배 피러 나갔는데.. 상황은 뭐 알아서...
(중략)
조사팀 : 가입을 받고 있다. 그런 애기 없었었어요??
저는 그 사람들이 들어왔을 때, (가입서를)받고 있다. 지금 현재 80%가, 아무튼 가입률이 굉장히 많이 올라가 있다고, 그런 애기를 하는 자체가 듣고 있으면 벌써 저만큼 되는데 나는 안했으니까 그런게 있으니까.

(라) 가입하지 않은 사람들에 대한 이후 조치

- 반복적인 연락 또는 가까운 사람들을 이용한 가입 회유

- 이처럼 회사가 직장폐쇄를 통해 만도지부와 조합원을 철저히 격리한 기간 동안 회사 측이 "교육"이라는 이름으로 조합원들을 선별적으로 소집하고 소집된 조합원들 앞에 기업노조가 상당 시간의 기업노조 소개 및 금속노조 비방 시간을 할애를 받아, 상당수의 조합원을 짧은 시간 안에 반강제적인 금속노조 탈퇴 및 기업노조 가입을 받던 중에도 기업노조의 가입을 거부한 조합원들이 있었다.

이러한 조합원들은 하루에도 3-4차례에 걸쳐 계장들이 오가며 기업노조에 가입하라고 회유하거나 연락을 하였으며, 그럼에도 불구하고 가입을 하지 않는 경우에는 기업노조 관계자 중 가까운 지인이 개별적으로 만나면서 가입을 회유하였다.

A : 자꾸 전화가 온다고 하더라고요.
조사팀 : 누한테요?
A : 새노조 사람들한테요.

A : 할거면 빨리 (금속노조)탈퇴하고 (기업노조)가입해라 그런 식으로 애기해요. 고민 해봐서 하겠다하고 나와서 다시 일하다가 자꾸 불러요.
조사팀 : 탈퇴서 안쓰면 복귀하지 못한다 이런 애기도 하나요?
A : 그렇죠.
B : 저는 노동조합 생활 좀 했기 때문에 계장들이나 직접적으로 안하는 거는 있는데, 다른 사람들 애기 들어보면 그런식으로 애기한다고 하더라고요. 나중에 어차피 몇 달 지나면 차이점이 생길거다. 그런 애기를 하면서.
조사팀 : 빨리하라고 재촉하고 안쓰니까 계속 불렀다는 거죠. 직,계장이요.
A : 네.

조사팀 : (기업노조)조합 가입에 대한 회유는 없었나요?
A : 복귀한 첫주는 야간조라서 아무일 없었는데, 다음 주간조 들어가서 화요일인가? 새노조 간부 중에 친한 형이 있는데 휴가 가기 전에 돈을 꿔줬었어요. 전화를 해서 갚겠다고 보자고 해서 봤어요. 둘이서 봐요? 했는데 어어.하더라고요. 그래서 둘이서 보는 줄 알았는데 다른 간부형도 같이 오더라고요. 뭐 알던 형이니까 같이 술을 먹는데 그 형이 현장 조직이 가입되어 있느냐고 하더라고요. 아니라고 하니까 아니면 가입을 하는게 어떠냐 불이익일있을지도 모르는데, 그래서 그 정도는 감수하겠다고 했어요. 그랬더니 원래 만나기로 했던 친한 형이 강요하지 말라고 하더라고요. 그런데 2차에 가서 또 애기를 하는거에요.
조사팀 : 기업노조 가입 애기요?
A : 네. 이번주 금요일까지만 문막에서 한다. 앞으로는 하고 싶어도 평택에서 받는데 어쩔거냐. 뭐 정하고 싶으면 휴가간다는 기분으로 다녀오면 되지.

A : (기업노조)대의원 선거위원을 만났는데, 친구인데, 너 아직 가입하지 않았더라, 왜 안하고 있냐는 거에요. 명단을 아무나 볼 수 있나봐요.

또는 계장들이 돌아다니면서 기업노조의 가입률이 90%다, 상여금을 차등적으로 지급하게 되면 비조합원이 피해를 볼 수 있다, 2015년 이후에는 수주량이 없다 등의 이야기를 하면서, 기업노조 가입 분위기를 조장하였다.

(2) 용역경비원의 배치와 금속노조 간부에 대한 감시, 출입과 이동 및 노조활동 제한

(가) 금속노조의 조합원과의 접촉 차단

- 금속노조 만도지부에서 2012. 7. 30.부터 8. 5.까지 6차례에 걸쳐 회사에게 쟁의행위 철회 및 업무복귀 의사를 표시하였음에도 불구하고, 회사는 직장폐쇄를 해제하지 않고 7. 27.부터 8. 13.까지 용역 경비원을 배치하여, 만도지부 간부들을 감시하였다. 오직 노조사무실만 출입하게 하였을 뿐, 조업을 하는 조합원들을 만날 수 없도록 조업현장 뿐만이 아니라, 식당 등 편의시설의 이용조차 차단하였다. 금속노조 만도지부 노조사무실 앞에 용역들을 배치하였고 만도지부 간부들이 이동할 때마다 따라다니며 감시하였다. 이는 직장폐쇄라는 명분으로 조합원들과의 접촉을 차단하는 부당노동행위이다.

<2012. 8. 22. 금속노조 만도지부 간부와의 면담 녹취록>

지부 : 노조출입자체는 허용하는 상태였거든요. 동선을 정해서 노조사무실까지만 출입을 허용하는 것...
조사팀 : 따라다녔어요? 그럼?
지부 : 네 따라다니고, 앞에서 지키고, 나가면 다시 정문 나가는 거 확인하고.
조사팀 : 딴데로 못 새게? 용역들 나갈(철수할) 때까지 계속?
지부 : 네.
조사팀 : 여기 안에서 노조사무실(지부·지회사무실) 외에는 감시를 한거네요?
지부 : 아예 통제를 했죠. 못들어가게.
조사팀 : 통제하고 여기(지부사무실) 밖에서 서 있으면서 지키면서 감시를 한거네요?
지부 : (지부 간부들을) 지키는거죠.
(중략)
조사팀 : 문막 같은 경우에 보면, 현장에서 노조(지회)사무실을 지나서 식당으로 가는 구조이던데, 나오는 길에 노조원하고 부딪힐 수밖에 없는 구조잖아요? 못나오게 하거나 하는 조치는 없었나요?
지부 : 여기(1층)가 노조사무실이면 2층이 식당이잖아요. 여기(오른쪽)에 계단이 있고 이쪽(왼쪽)에 통로가 있어요. (오른쪽 계단이) 실질적으로 주 식사 다니는 통로에요. 바로 여기(오른쪽 계단 옆)가 조합사무실이니깐 여기로 다니면 자연스럽게 그렇게(조합원들과 만나게) 되는데, 여기(오른쪽 계단 통로)를 폐쇄 시킨거죠. 이쪽(왼쪽)으로만 다니게. 그렇게 되면 공

장 저 끝의 문, 맨 마지막 공장출입문(후문)이 있어요. 그러니깐 이쪽(오른쪽 계단 통로)으로는 다니지 못하게 하고, 이쪽(왼쪽 통로)으로만 조합원들이 다니게, 동선을 그렇게 만들어 놓은거죠.

조사팀 : 조합(지회사무실)을 거치지 않게?

지부 : 네.

조사팀: (지부)간부들이 어디까지 갈 수 있게?

지부 : 노동조합만 갈 수 있었죠.

조사팀 : 식당이라든지?

지부 : 식당과 나머지는 다 못갔죠.

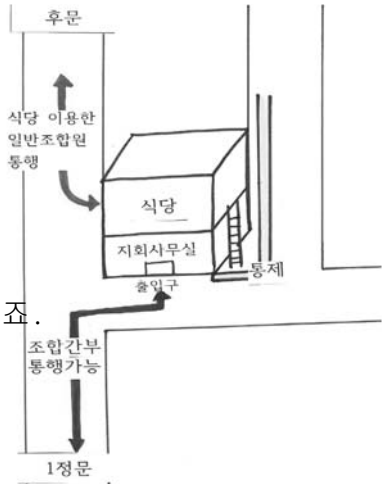
샤워장이라든지 이런 것들은 다 통제를 해놨죠.

조사팀 : 가려고 시도했는지?

지부 : 막았죠. 용역들이.

조사팀 : 식사는 어떻게 하셨어요?

지부 : 안에서 해결을 하든가, 컵라면을 먹고 그랬죠. 거의 라면으로 때웠죠.



☞ <평택공장> 출입구에서 지부·지회사무실까지의 통로(위 사진에서 굵은 선으로 표시)만 통행할 수 있을 뿐, 조업현장이나 식당 등의 편의시설에의 접근도 통제하였음

☞ <문막공장> 정문에서 지회사무실까지만 통행할 수 있을 뿐이었고, 지회사무실 2층의 식당도 출입하지 못하도록 막아놓았음

☞ 현장출입을 봉쇄.

☞ 문막공장의 지회사무실 2층에 있는 식당 입구를 차단

☞ 금속노조 만도지부 간부들 이동시 감시하는 용역들

(나) 파업철회 의사전달과 직장폐쇄의 유지

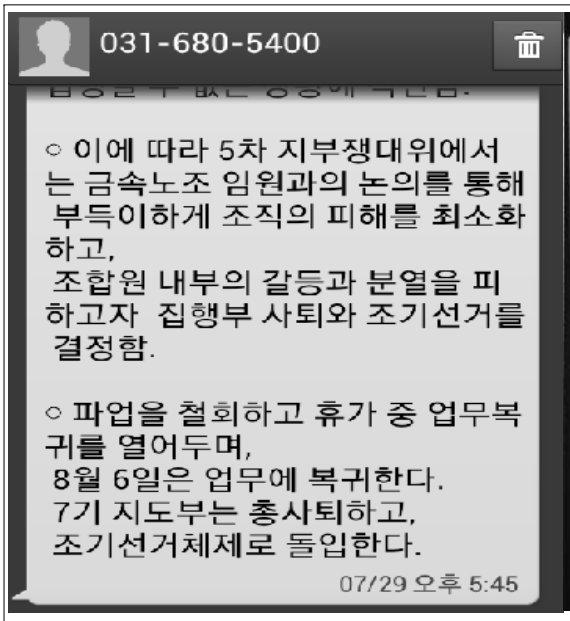
1) 금속노조 만도지부의 파업철회 결정과 회사의 직장폐쇄 유지

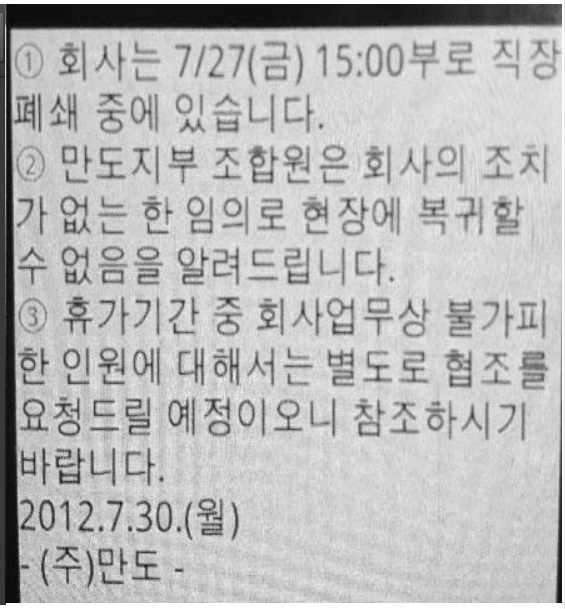
① 만도지부는 쟁의대책위원회를 열어 논의를 하였고 2012. 7. 29. 오후 조기선거와 지부 집행부 사퇴를 결정하고, 파업 철회와 휴가 중 업무복귀를 열어두고 8. 6. 업무에 복귀한다는 결정을 하였다. 만도지부는 이를 조합원들에게 문자로 알렸고, 7. 30. 1차로 회사에게 파업철회 결정과 업무복귀의사를 알리고, 직장폐쇄 철회요구 공문을 보냈다. 그러나 회사는 만도지부와 조합원들의 근로제공의사 표현 후에도 직장폐쇄를 해제하지 않았다.

2. 금속 지부에서는 29일 쟁대위 회의를 통해 파업철회를 결정하였습니다. 이에 따라 이에 따라 28일 15시부로 시행한 직장폐쇄를 하루 속히 철회하고, 휴가가 끝나는 8월 6일 정상적인 업무복귀가 될 수 있도록 조치바랍니다.

☞ 2012. 7. 30.자 만도지부 공문

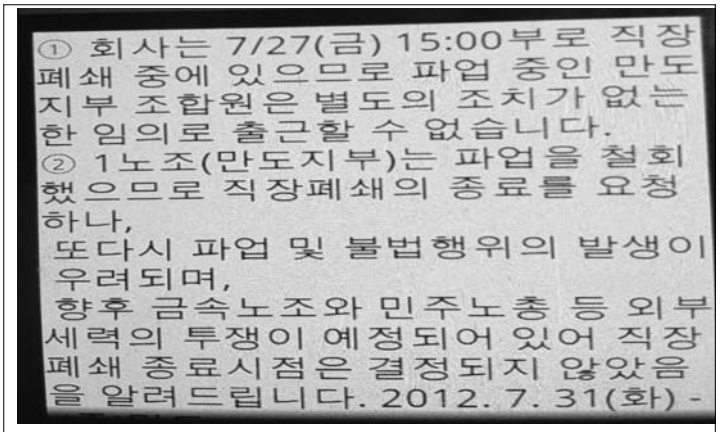
(첨부4 : 2012. 7. 30.자 만도지부 공문)





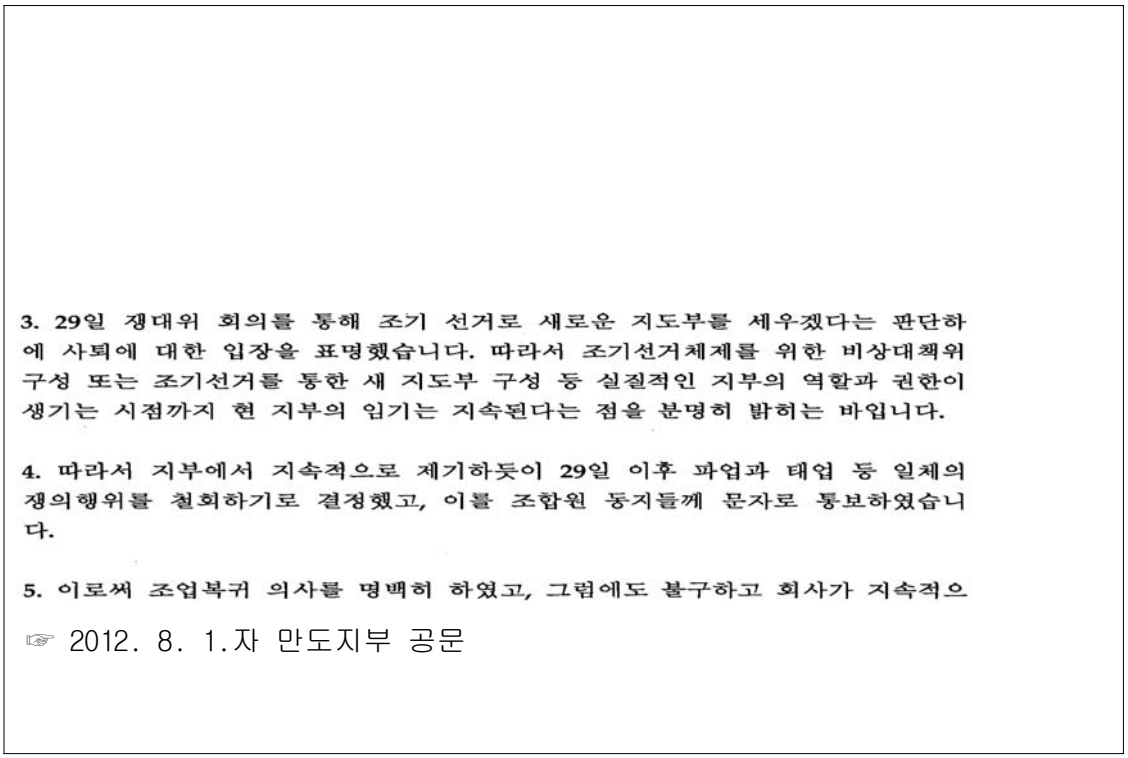
☞ 2012. 7. 29.자 만도지부 파업철회 문자 ☞ 2012. 7. 30.자 회사 문자

② 만도지부는 7. 31. 2차로 회사에게 파업을 포함한 태업 등 일체의 쟁의행위를 철회하고 업무복귀하겠다는 의사를 표현하고 직장폐쇄 해제를 촉구하였으나, 회사는 7. 31. 만도지부 조합원들에게 "만도지부는 파업을 철회했으므로 직장폐쇄의 종료를 요청하나, 또다시 파업 및 불법행위의 발생이 우려되며… 직장폐쇄 종료시점은 결정되지 않았음을 알려드립니다"라는 문자를 보냈다.


① 회사는 7/27(금) 15:00부로 직장 폐쇄 중에 있으므로 파업 중인 만도 지부 조합원은 별도의 조치가 없는 한 임의로 출근할 수 없습니다.
② 1노조(만도지부)는 파업을 철회 했으므로 직장폐쇄의 종료를 요청 하나,
또다시 파업 및 불법행위의 발생이 우려되며,
향후 금속노조와 민주노총 등 외부 세력의 투쟁이 예정되어 있어 직장 폐쇄 종료시점은 결정되지 않았음 을 알려드립니다. 2012. 7. 31(화) -

☞ 2012. 7. 31.자 회사 문자

③ 만도지부는 2012. 8. 1. 3차로 일체의 쟁의행위를 철회하고 업무에 복귀한다는 결정을 회사에 통보하였고, 8. 2. 조합원들에게는 “지부는 어제와 오늘 조합원 동지들에 대해 세 가지 문서작성을 하도록 하는 것으로 파악되는 바 조합원 동지들께서는 부득이한 조건이므로 근로복귀 희망원을 작성하고 금속탈퇴와 기업노조 가입은 거부하시기 바랍니다.”라는 내용으로 문자를 보냈다.


3. 29일 쟁대위 회의를 통해 조기 선거로 새로운 지도부를 세우겠다는 판단하에 사퇴에 대한 입장을 표명했습니다. 따라서 조기선거체제를 위한 비상대책위 구성 또는 조기선거를 통한 새 지도부 구성 등 실질적인 지부의 역할과 권한이 생기는 시점까지 현 지부의 임기는 지속된다는 점을 분명히 밝히는 바입니다.

4. 따라서 지부에서 지속적으로 제기하듯이 29일 이후 파업과 태업 등 일체의 쟁의행위를 철회하기로 결정했고, 이를 조합원 동지들께 문자로 통보하였습니다.

5. 이로써 조업복귀 의사를 명백히 하였고, 그럼에도 불구하고 회사가 지속적으

☞ 2012. 8. 1.자 만도지부 공문

(첨부5 : 2012. 8. 1.자 만도지부 공문, 2012. 8. 2.자 만도지부 문자)

금속노조 만도지부는 2012. 7. 29. 지부 집행부 사퇴와 지회장 등 집행부의 탈퇴로 파업의 진행이 사실상 불가능한 상황이었고, 2012. 7. 30.부터 8. 5.까지 6차례에 걸친 쟁의행위 철회 및 업무복귀 의사표시를 하였고, 조합원들에게 회사가 요구하는 업무복귀신청서를 작성하게 하였음에도 불구하고 직장폐쇄를 유지하다가 8. 14.에 이르러서야 해제

하였다. 이는 명백히 금속노조 만도지부를 탄압하기 위한 목적에서 자행되는 부당노동행위이다.

(다) 근로복귀희망원의 수령 거절

'회사에서 근로복귀희망원을 쓰러 오라고 연락을 받지 못한 만도지부 조합원들' 및 '근로복귀 희망원은 제출하였으나 기업노조에 가입하지 않은 조합원들'은 2012. 8. 6. 08:30경 회사에 출근하겠다는 의지를 밝혔으나 출입을 거부당하였다.

☞ 만도지부 조합원들이 근로복귀희망원을 가지고 공장 출입문으로 들어가려는 모습

☞ 공장출입문 앞에서 만도지부 간부가 회사측 간부에게 근로복귀희망원을 제출하며 공장 안으로 출입하기 위하여 대화하는 모습

<2012. 8. 6. 회사정문 앞 동영상 녹취록>

지부1 : 일단 먼저 이거(근로복귀희망원)는 우리 조합원들이 근로를 하겠다는 거예요. 직장님 잘 아시겠지만 노동조합은 고용자들의 깁스문제를 철회했고요. 파업도 철회했고 조합원들 복귀명령도 내렸습니다. 그럼에도 불구하고...

회사 : 일단은 직장폐쇄가 해제가 안됐기 때문에 해제가 되면 별도의...

지부1 : 아시겠지만 직장폐쇄는 어차피 할 수 있다고 보는 거예요. 그런데 직장폐쇄에 대한 문제 지적을 하는 것이 아니라 노동조합은 파업을 철회했고 전 조합원들에 대해서 정상근무 복귀명령을 내렸고 회사 또한 "정리해고 없다, 고용문제 없다" 이렇게 발표하신 바가 있다라는 거예요. 그럼에도 불구하고 일부조합원들을, 들어와서 복귀하겠다는 신청서를 썼는데도 불

구하고 안받으시면 이후에 법적인 문제는 분명히 있는 거 알고 계실테고요. 임금도 지급해야한다는 거는 알고 계셔야 될거예요. 명확한 직장폐쇄를 풀지 못해서 일부 조합원들을 안받는거다 이렇게 말씀하시는 거죠?

회사 : 직장폐쇄는 어차피 의무제공 회사가 받지 않겠다는 말이기 때문에 굳이 조합의 입장을 정확히 본사에서도 받은 게 없고 그래서 아직 직장폐쇄가 풀리지 않았으니까...

지부2 : 아니, 여기 조합원들 선별 기준이 어떤 거예요?

회사 : 선별기준? 어떤 선별기준?

지부2 : 못들어가게 하는 기준이 있을 거 아니에요.

회사 : 전체적으로 직장폐쇄가 해제가 되면 들어올 수 있으니깐 좀 기다려보세요.

지부1 : 회사의 입장을 명확하게 가르쳐주세요. 시간이 좀 걸려서 그렇지 조합원들 전부 복귀시키겠다는

회사 : 직장폐쇄가 해제되면.

(중략)

지부1 : 조합의 입장을 말씀 드려야 되기 때문에 그래요. 직장폐쇄는 노동조합이 파업을 하면 우리는 무노동무임금이니까 임금을 안주시잖아요. 비조합원들에 대해서 회사가 임금을 지급해야 되니까 직장폐쇄를 하는 거에요. 다 안주겠다라고. 그래서 회사입장은 직장폐쇄를 하고 조합원들은 선별해서 받는다 이런거잖아요. 그래서 직장폐쇄를 안풀어서 나머지 조합원들은 받지 못하겠다 이런거잖아요. 명확하게 말씀을 하신다면.

회사 : 조합에서 이야기를 하는 것은, 일단 직장폐쇄가 되면, 일단 거부하는 그런 입장이기 때문에 직장폐쇄가 해제하게 되면 들어올 수 있습니다.

지부1 : 직장폐쇄 풀기 전까지는 지금 조합원들에 대해서 아예 복귀를 안시키겠다는 거예요?

회사 : 아직은.

(중략)

지부3 : 어쨌든 조합은 근로복귀희망서를 전달했기 때문에 근로제공 의사는 분명히 밝혔습니다.

회사 : 그게 지금 어떤 양식인지는 모르겠지만.

지부3 : 어쨌든 근로제공의사를 명확히 밝혔기 때문에 회사가 이 부분은 분명히 판단을 하셔야 될 겁니다.

지부1 : 보세요. 보시고 이 문서가 마음에 안들면 회사에서 받는 복귀신청서를 주시면 저희들이 다 받아서 제출할게요. 그럼 되지 않습니까? 내용이 회사가 봤을 때 불만족스러운데, 노동조합이 지금 제출한 것은 이 조합원들이 회사에 들어와서 열심히 일하겠다는 의미에요. 그럼에도 불구하고 회사가 지금 받지 않는 거니까 그건 판단하시면 될 것 같고요.

회사 : 일단은 아까도 말씀드렸지만 회사에서 어떤 지침이 떨어져야 되고 그러한 전제조건이 해결이 돼야 모든 문제가 풀리지 않을까.
(이하생략)

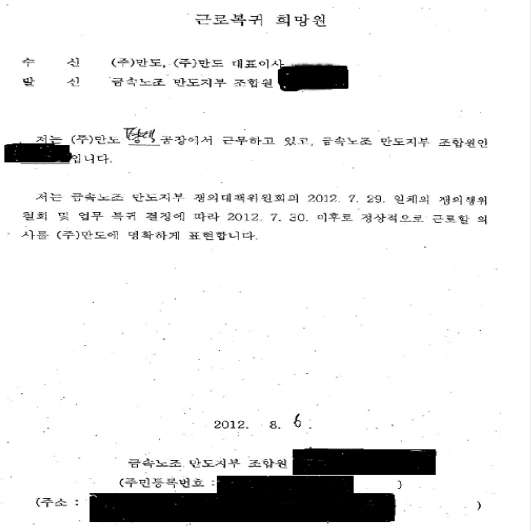
1) 평택공장의 경우

- 평택지회 조합원 15명은 2012. 8. 6. 08:30경 회사 평택공장 정문 앞에서 근로복귀희망원을 작성하여 회사에 전달하려 하였으나 회사는 수령조차 하지 않고 출입을 막았고, 평택지회는 같은 날 13:00경 회사가 출입을 막은 조합원들의 근로복귀희망원을 회사에 팩스로 보내고 내용증명까지 발송하고, 같은 날 20:30경 회사에 근로를 하기 위해 출입하고자 하였으나 거부당하였다. 회사는 8. 7., 8. 8., 8. 9.에도 근로복귀를 희망하는 조합원들의 출입을 선별적으로 거부하였다.

(참조2 : 고소장 증 제27호증의 1,2,3, 동영상4,5,6)

(참고3 : 고소장 증 제28호증의1,2 동영상7,8)

(첨부6 : 금속노조 만도지부 조합원들 근로복귀희망원)



근로복귀 희망원

수 신 (주)만도, (주)만도 대표이사 [redacted]
발 신 금속노조 만도지부 조합원 [redacted]

저는 (주)만도 평택 공장에서 근무하고 있고, 금속노조 만도지부 조합원인 [redacted] 입니다.

저는 금속노조 만도지부 쟁의대책위원회의 2012. 7. 29. 일체의 쟁의행위 철회 및 업무 복귀 결정에 따라 2012. 7. 30. 이후로 정상적으로 근로할 의사를 (주)만도에 명확하게 표현합니다.

2012. 8. 6.

금속노조 만도지부 조합원 [redacted]
(주민등록번호 : [redacted])
(주소 : [redacted])

<2012. 8. 6. 08:30경 회사정문 앞 동영상 녹취록>

지부 : 만도지부장인데 회사관계자 나와봐요. 회사관계자 나오세요. 회사관계자 나오세요. 파업 풀었으니까 우리 조합원들 들어가서 일해야 되니까 회사관계자 나오시라고. 파업 풀었는데 왜 직장폐쇄 안풀어. 금속노조 조합원이라는 이유만으로 수령을 제한하는 것은 부당노동행위하고 있는 거 아니야 빨리 나와봐.떳떳하면 나와봐 왜 연락도 안돼. 조합원들이 들어가서 일하겠다는데 이거는 받아야 될 것 아니야. 들어가서 열심히 일하겠다는데 왜 이것도 안받아. (중략) 근데

왜 용역투입해서 노조 깨겠다는거야. 빨리 나와봐. 만도 근무복 입은 놈 나오라고. 나와봐.

<2012. 8. 6. 20:30경 회사정문 앞 동영상 녹취록>

지부 : 회사측 관계자 일로 와보라고. 000상무 일로 오라고. 노조 파업 풀었는데 왜 못 들어가게 하는거야. 조합원들 업무복귀 시킨다고 했잖아. 부당노동행위 그만 시키고 조합원들 일하게 해달라고. 일로 와봐요 회사측관계자 대화합시다. 들여보내든 안들여 보내든 대화는 해야 할 것 아니야. 우리 조합원들 일하러 왔잖아 왜 안들여보내. 노조가 파업을 해서 조합원들 못 들어가게 막는게 아니라, 우리 조합원들 파업 풀고 일 시키겠다는데 왜 못들어가게 막는거야. 회사측 관계자들 나오라고. 대화 좀 합시다. 대화 좀. (이하생략)

회사는 연락하지 않았던 평택지회 조합원 1인에게 2012. 8. 8. 근로복귀희망원을 작성하라고 연락하였고, 조합원 1인은 근로복귀희망원을 작성하여 제출하고 공장에 들어갔으나 회사에서 요구한 기업노조 가입서를 쓰지 않았다는 이유로 공장 밖으로 쫓겨나기도 하였다.

2) 문막공장의 경우

문막지회 조합원 20명은 2012. 8. 6. 08:30경 문막공장 노경팀에 근로복귀 희망원을 제출하였으나 회사는 이들의 출입을 거부하였다.

(참조4 : 고소장 증 제26호증의 1,2,3, 동영상1,2,3)

3) 진상조사위원회의 판단

- 회사측은 당연히 모든 직원들로 하여금 직장에 복귀할 수 있도록 기회를 부여하여야 함에도, 자의적인 기준으로 처음부터 금속노조 만도지부 조합원들을 분류하여 선별적이고 차별적으로 소집하여 근로복귀희망원을 받았다. 또한 근로복귀희망원을 제출한 사람들 중에 기업노조 가입을 거부한 조합원들, 그리고 휴가기간 종료 후 근로복귀 희망을 원하는 일부 금속노조 만도지부 소속 직원들의 경우에는 근로복귀희망원을 받지 않거나 혹은 제출하였음에도 불구하고 출입을 거부하고 복귀하지 못하도록 하였다. 이러한 선별적인 근로복귀희망원 제출요구 및 업무복귀는 노동조합의 단결권 및 단체행동권을 무력화시키려는 의도에서 비롯된 것으로, 이는 특정노조의 조합원임을 이유로 불이익을 준 부당노동행위이다.

(3) (주)만도의 기업노조 지원행위

(가) 기업노조 사전준비에 대한 의혹

- 직장폐쇄와 때를 맞춘 듯한 기업노조의 설립과 이후 직장폐쇄 기간 중의 계장급 간담회 개최, 노조사무실 준비, 회사교육시간에 기업노조 소개 등의 정황상 기업노조의 설립이 사전에 치밀하게 준비된 것이 아닌가 하는 의혹이 있었다. 그런데 최근 기업노조의 설립 이전에 기업노조 홈페이지 게시글이 발견되면서 의혹이 사실로 구체화되고 있는 것으로 보여진다.

- 그동안 기업노조는 회사교육시간 도중에 기업노조에 대한 홍보를 하면서 기업노조의 설립은 직장폐쇄에 만도지부가 대안도 없이 투쟁만을 이야기하기 때문에 직장폐쇄 이후 준비한 것이라고 하였지만, 사측이 금속노조 만도지부에 직장폐쇄를 통보한 2012. 7. 27. 14시 30분 이전인 2012. 7. 26. 기업노조 홈페이지 게시글이 발견되면서 기업노조

홈페이지가 직장폐쇄 이전에 개설된 것으로 보여, 기업노조가 직장폐쇄 이후 급하게 만들어진 것이 아니라 그 이전에 준비되고 만들어진 것으로 추정된다.

[기업노조 홈페이지 캡쳐화면]

(나) 기업노조 설립 직후부터의 사측의 기업노조 지원에 대한 의혹

- 위에서 본 바와 같이 기업노조의 설립 직후부터 간담회, 교육 등을 통해 기업노조를 사실상 지원해 온 것외에도 아래와 같은 기업노조 지원행위가 있었거나, 지원존재 여부에 대한 의혹이 제기되어 있다.

① 단체협약이 체결되지 않았으나, 회사측은 기업노조에 대하여 설립 직후에 평택공장 본관 내 지부사무실과 지회 사무실 3곳을 제공하고 있으며, 금속노조 만도지부의 주장에 의하면 사무실에 필요한 물품도 제공한 것이라고 함

② 기업노조 간부들에 대하여 단체협약이 체결되지 않았음에도 노조법의 근로시간면제제도를 위반하여 유급전임활동을 보장하는 것으로 보이는데(금속노조 만도지부에 따르면 각 공장의 기업노조 간부들이 현장에서 근무하지 않으며, 그들이 전부 유급전임인지, 아니면 일부는 유급, 일부는 무급전임인지는 현재 확인할 수 없으나, 유급일 것으로 추정된다고 함), 보장해주는 전임자의 총수, 그 중 유급전임자의 수는 추후 노동부의 조사가 필요할 것으로 보임, 현재 금속노조 만도지부가 단체협약에 따라 근로시간면제제도 10,000시간(상한선)을 사용하고 있으므로 다음 단체협약 갱신 시점에 새로운 합의가 없는 이상, 기업노조에 근로시간면제(유급)이 불가능한 상황임

③ 기업노조에 대하여 조합원 간담회 시간 1시간을 보장하고 참석조합원들에게 근무한 것으로 인정(시간할애, 근태코드 A001)하고 대의원선거관리위원회 선관위원(기간은 8월말까지 선거기간임, 2012. 8. 7.자 공고문에 따르면 선거관리위원장, 간사 각 1인, 선관위원이 3개 공장 모두 6명으로 총 8인임)에 대하여 임시전임 형태로 조합활동을 보장해주고 있음

④ 금속노조 만도지부의 주장에 의하면 기업노조 설립 직후부터 상당한 활동비용 및 노

조운영비가 사용되었을 것인데, 8월 급여일의 조합비 일괄공제가 이루어지지 않은 상태에서 그 비용이 어디서 나왔는지 의문이라고 함, 혹시 기업노조에 대한 금원지원이 있지는 않았는지 등에 대하여는 이후 검찰 수사에서 계좌추적, 압수수색을 통해 반드시 밝혀야 될 사안으로 보임

(다) 직장폐쇄 해제 이후 만도지부 견제 및 기업노조 지원 의혹

– 직장폐쇄를 푼 이후에도 만도지부를 견제하며 기업노조의 세력을 유지하기 위한 각종 부당노동행위가 확인되고 있다

① 직장폐쇄 도중 뿐만 아니라 직장폐쇄 이후에도 회사는 기업노조에 힘을 실어주기 위하여 계속적으로 만도지부의 교섭권을 침해하고자 하는 시도를 하였으나, 고용노동부 뿐만 아니라 노동위원회를 통해서도 만도지부가 교섭대표노조로서 단체교섭을 체결할 권한이 기업노조가 아닌 만도지부에 있음을 재차 확인해주고 있다.

<권혁태 노사협력정책관> 노사협력정책관입니다.
(중략)
<답변> (권혁태 노사협력정책관) 만도는 7월 1일부터 교섭창구 단일화가 적용되는 사업장입니다. 그런데 이미 우리가 보고를 받고 판단하기로는 교섭창구 단일화가 진행되어서 기존에 만도 지부가 교섭대표 노조로서의 지위를 획득했다고 판단됩니다. 따라서 현재로서는 교섭권이 만도 지부에 있는 것입니다.

[SJM, 만도관련 국회브리핑 중에서]

심상정 의원('12.8.7. 김가람 보좌관)

2. 고용노동부가 2011.7.1. 발간한 복수노조 교섭창구단일화제도 운영 세부 지도방안(4면)을 보면, 1사1노조의 경우 교섭창구단일화 절차를 거치면 교섭대표노조로 확정된다고 보고 있습니다. 금속노조 만도지부의 경우 2011년 7월 및 2012년 4월에 창구단일화 절차를 거쳤기 때문에 교섭대표노조라고 보는 것이 타당한지에 대한 고용노동부의 입장을 밝혀주시기 바랍니다.

○ 금속노조 만도지부가 2011.7월 노조법상 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조로 결정되었다면 금속노조 만도지부는 교섭대표노조라고 볼 수 있음

담당부서	노사관계법제과	담당자	4급 서명석	연락처	2110-7335

[의원실 질의에 대한 노동위원회 답변서 중에서]

[교섭권 관련 평택지청 공문 중에서]

그러나 회사는 교섭권을 금속노조가 가지고 있다는 사실에 대한 고용노동부와 노동위원회의 반복적인 확인에도 불구하고, 금속노조의 교섭권을 일방적으로 부정하고 있으며,

고용노동부 **중부지방고용노동청평택지청**

수신 전국금속노동조합 만도지부장 김창한 귀하
(경유)
제목 교섭권 침해행위 중단을 위한 행정지도 촉구의 건에 대한 회신

1. 관련 : 「금속노조 교섭권 침해행위 중단을 위한 행정지도 촉구의 건」(금속지부2012-08-02호, 2012.8.22.)

2. 우리지청은 2012.08.28. (주)만도에 전국금속노조(만도지부)가 '13.3.31.까지 교섭대표노조이므로 다시 교섭창구단일화절차를 진행하는 것은 부당노동행위에 해당될 수 있음을 알리면서, 귀 노동조합의 단체교섭 요구에 대해서는 성실히 응하여 교섭하도록 서면지도하였음을 알려 드립니다. 끝.

이러한 회사측의 교섭권 침해와 기업노조와의 교섭창구단일화 절차 진행행위가 부당노동행위라는 고용노동부의 확인이 있음에도 불구하고 이를 강행하고 있다.

② 회사는 직장폐쇄 이후 만도지부와 지회 사무실을 통합, 지회사무실 축소이전을 요구하고 있으며, 만도지부의 유급전임자 교체통보에 대하여 불이행하고 일방적으로 유급전임자 수를 조정통보하였다. 뿐만 아니라 기업노조에 대하여는 위에서 본 바와 같이 조합원 간담회 및 대의원 선거관리위원의 활동도 조합활동으로 인정하고 있으나, 금속노조 만도지부에 대하여는 대의원대회 불허, 대의원 조합활동 무급으로 인정, 교섭위원 조합활동 불허, 조합원 간담회 시간할애 요청을 거부하는 등 조합간 차별행위(부당노동행위)가 이루어지고 있다. 또한 금속노조 만도지부에 대하여 조합활동에 필요한 물품제공을 전면 중단하겠다고 통보하였으며, 조합제공 숙소 철회, 유류비·통신비 등 중단, 조합 여직원 배치전환을 하는 등 단체협약 유효기간 중임에도 불구하고 일방적으로 종래의 편의제공을 중단하여 노조활동의 위축을 시도하고 있다.

③ 현재 회사는 만도지부 간부에 대한 징계를 회부한 상태로서 만도지부의 거듭된 징계연기요구에도 불구하고, 사측은 징계를 강행하고 있다. 또한 아무런 이유도 없이 기업노조 징계대상자 3인을 만도지부 징계대상자와 분리하여 징계위원회의 구성과 징계날짜를 따로 정하고 있다. 따라서 회사가 기업노조와 만도지부의 징계대상자간 징계양정에 어떠한 차별을 주려는 것은 아닌지 주목할 필요가 있다.

(4) 진상조사위원회의 판단

진상조사위원회는 사측의 직장폐쇄 시기와 직장폐쇄 이후 계장 및 조합원을 선별적으로

소집시킨 정황과 실제 이루어진 간담회, 교육의 내용, 기업노조의 소개와 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서 작성이 이루어진 경위, 해당 교육에 참여한 조합원들과의 인터뷰를 통하여 위와 같은 사실을 확인하였으며, 다음과 같은 결론에 도달하였다.

1) 사측이 7. 31. 계열회사인 한라그룹 홍보팀을 이용하여 언론사에 기업노조의 '만도출범선언문(최종)'과 '새노조에서 조합원들에게 보낸 문자메세지'를 배포한 행위는 노조의 조직 또는 운영에 지배 또는 개입한 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

2) 회사측이 계장간담회를 소집하고 기업노조가 금속노조 탈퇴서 및 기업노조 가입서를 받은 것은 사측이 기업노조를 지원하고 있음을 명백하게 드러낸 행위로서, 이는 사측이 조합의 조직 또는 운영에 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

3) 회사측이 직장폐쇄 기간 중 교육이라는 명목으로 조합원을 소집하고 본부장 또는 상무가 "현대·기아가 쟁의행위에 대하여 우려하고 있다. 휴가도 안 가고 ㈜만도 상황을 체크하고 있다. 회사가 빨리 안정화 될 수 있도록 도와 달라."는 취지의 교육을 진행한 후 업무복귀 신청서 및 확약서를 작성하도록 한 행위는 사측이 조합의 조직 또는 운영을 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

4) 회사측은 계장을 통해 선별적으로 조합원을 소집하고, 교육시간 중 상당시간을 할애하여 기업노조만을 홍보할 시간과 해명할 시간을 부여하고 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 받을 수 있도록 한 행위는 사측이 조합의 조직 또는 운영을 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

5) 회사측은 당연히 모든 직원들로 하여금 직장에 복귀할 수 있도록 기회를 부여하여야 함에도, 자의적인 기준으로 처음부터 금속노조 만도지부 조합원들을 분류하여 선별적이고 차별적으로 소집하여 근로복귀희망원을 받고, 금속노조 만두지부 조합원의 근로복귀희망원을 거부한 것은 노동조합의 단결권 및 단체행동권을 무력화시키려는 의도로서 이는 특정노조의 조합원임을 이유로 불이익을 준 부당노동행위이다.

6) 노조가 처음 설립된 경우에 단체협약이 체결이 되지 않았음에도 전임자 인정, 조합원 간담회 유급시간할애, 노조사무실 제공 등을 사용자측이 하는 경우는 현실에서 상상

하기 어렵다. (주)만도의 기업노조 지원행위는 제2노조에 대한 차별적 지원행위로서 부당노동행위에 해당한다.

7) 회사는 직장폐쇄 이후 만도지부의 교섭대표노조지위를 부인하고 기업노조와 단체교섭 체결을 강행하고 있어 만도지부에 대한 교섭거부의 부당노동행위를 하고 있으며, 기업노조에 대한 지원을 강화하는 한편 만도지부에 대한 모든 지원을 중단하고 있어 이는 노조간 차별 및 조합 운영에 대한 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당한다.

라. 노동자의 인권 침해 여부(사태 직후를 중심으로)

(1) 사건 발생 이후 CCTV 설치와 노동자 감시

(가) 노조 동의 없이 설치되어 노동자 감시에 쓰이고 있는 CCTV

사건 발생 이후 평택공장에 2대와 문막공장에도 CCTV가 새로이 설치되었고 이는 그동안 노동조합이 설치에 반대해온 사항이며 노동조합의 동의없이 설치되었으며 특히 노동자 감시에 쓰이는 것을 확인 할 수 있었다.

A : 27일 이전에는 없었는데 CCTV가 설치 되었습니다. CCTV는 남문 주차장, 본관 꼭대기에 중식시간 움직임, 퇴근길에 움직임을 볼 수 있는 장소에 설치되었습니다.
B : 다른 부서에서는 퇴근시간 10분 일찍 퇴근하는 노동자를 주차장 CCTV로 확인하고선 곧바로 해당 조장에게 그 노동자의 이름을 대면서 사실을 알렸다고 합니다.
C : 문막공장도 휴가를 다녀오고 나니, 정문과 주물공장 쪽에 cctv가 생겼습니다. 요즘은 휴게실에서도 편하게 말하기 어려운 분위기입니다. 휴게실에도 도청기 있는거 아니냐는 말도 나오고 있습니다. 일하다 누가 지켜보고 있는 것처럼 뒤통수가 찌릿하기도 합니다.

[평택공장에 배치된 CCTV]

(나) 실정법 위반과 인권침해

- 개인정보보호법(2011년 9월 발효)에 따르면 노동자 감시 목적의 CCTV 설치는 불법이다. 만도 사측이 사건직후 설치한 CCTV는 설치 과정과 운영에 있어, 정보주체인 노동자와 노동조합의 동의 없이 설치하여 노동자 감시에 쓰여졌으며 이는 개인정보보호 원칙과 수집제한 원칙 그리고 목적외 이용 금지 원칙 등에 위배된다.

노동감시는 노동자 개인의 노동과정에 대한 자율적인 통제권을 박탈하고 개인의 프라이버시권을 침해할 뿐 아니라 노동강도 강화로 인한 산업재해에 이르기까지 많은 문제점을 가지고 있다. 또한 노동자의 직장내 교류와 노동조합 활동에 대한 감시로 이어져 노동자의 단결권과 단체행동권 등 노동권도 위협하고 있다.

개인정보보호법

> 제3조(개인정보 보호 원칙) ① 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다.
>
> ② 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리하여야 하며, 그 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.
>
> ③ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 개인정보의 정확성, 완전성 및 최신성이 보장되도록 하여야 한다.
>
> ④ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 방법 및 종류 등에 따라 정보주체의 권리가 침

해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 개인정보를 안전하게 관리하여야 한다.

⑤ 개인정보처리자는 개인정보 처리방침 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 공개하여야 하며, 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다.

⑥ 개인정보처리자는 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리하여야 한다.

⑦ 개인정보처리자는 개인정보의 익명처리가 가능한 경우에는 익명에 의하여 처리될 수 있도록 하여야 한다.

⑧ 개인정보처리자는 이 법 및 관계 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무를 준수하고 실천함으로써 정보주체의 신뢰를 얻기 위하여 노력하여야 한다.

[해설]

개인정보 보호에는 수집제한, 제3자 제공 금지, 목적외 이용 금지, 개인정보 파기, 민감정보의 수집금지, 안전성 확보 등의 원칙이 있다

- 수집제한의 원칙

다른 사람의 개인정보를 수집하는 것은 아래 여섯 가지 경우에 한하여 허용된다(제15조 제1항). 그리고 아래 목적으로 수집하는 경우에도 그 목적에 필요한 최소한의 범위만 수집하여야 한다(제16조 제1항).

(1)-① 정보주체의 동의를 받은 경우

(1)-② 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우

(1)-③ 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우

(1)-④ 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우

(1)-⑤ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우

(1)-⑥ 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

- 회사가 개인정보 수집에 대해 당사자의 동의를 구할 때는 개인정보의 수집·이용 목적, 수집 항목, 보유·이용 기간 및 동의를 거부할 권리나 그로 인한 불이익에 대해 밝혀야 한다(제15조, 위반시 5천만원 이하의 과태료, 단 CCTV의 경우 별도의 규정에 따름). 개인정보의 처리에 동의하지 않았다는 이유로 재화 또는 서비스의 제공을 거부받아

서는 안 된다(제16조·제22조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

- 법적 근거가 있거나, 범죄 예방 및 수사, 시설안전 및 화재 예방, 교통단속 및 교통정보처리에 필요한 경우가 아니고서는 공개된 장소에 대한 CCTV의 설치가 원칙적으로 금지되어있다). 법률상 허용된 목적으로 설치한 CCTV는 그 설치 위치, 가동 시간, 촬영범위 등이 목적에 부합해야만 한다. 기존에 설치된 CCTV라 하더라도 기존의 법령에 따라 적법하게 설치되거나 정보주체의 동의를 받지 않은 이상 이 법에 따라 새롭게 동의를 받거나, 이 법이 정한 요건을 충족하는 경우에만 운용할 수 있다. 특히 노동자 휴식시설 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 설치·운영하여서는 안 된다. 안내판 없는 몰래 카메라는 불법이다. 노동자 개인을 촬영하기 위하여 CCTV를 줌하거나 회전하는 등 임의로 조작하는 것은 금지되며 녹음기능은 사용할 수 없다.

***참고 - 노동자를 위한 개인정보보호 해설서, 2011, 민주노총 민변 인권단체연석회의 진보네트워크 센터**

(2) 반성문 제출 요구와 블랙리스트

- 휴가와 직장폐쇄 철회 이후에 복귀한 노동자들에게 만도 사측은 근태, 노동조합 활동 수위, 복장불량과 지시사항 충성도 여부 등으로 분류한 이른바 '블랙리스트'를 기준으로 해당 노동자들에게 반성문 제출을 요구하여 작성케했다.

노동자들에게 불안정한 상황에서의 반성문 제출 요구는 복귀의 조건으로 인식될 수 밖에 없었으며, 불러주는 대로 적고 서명 날인하거나 적시된 것에 서명하는 방식으로 진행되거나, 거부 시, 근태 기록을 꺼집어내 제시하면서 작성을 요구하는 등 수치심과 불안하고 굴욕적인 상황에서 작성을 강요당했다.

A : 회사가 블랙리스트를 만들어 연락할 사람/연락한 사람/탈퇴한 사람/탈퇴 안 한 사람/행적 등이 모두 기록되어 있었습니다. 한 동료의 경우 쓰지 않겠다고 버텼더니 기다리라고 하더니 잠시 후 그동안 한 행적들을 모두 가지고 있어서 어쩔 수 없이 썼다고 합니다.
B : 8월 4일 기업노조에 가서 탈퇴서를 썼는데 기업노조 사무실에서 연락을 늦춰야 할 사람, 만도지부 탈퇴서 및 기업노조 가입서를 안받아야 할 사람 등의 명단을 서로 부르면서 리스트를 작성하고 있었습니다. 그 중에 이름이 불린 사

람들이 주로 각 부서에서 제일 늦게 복귀되었습니다.

(3) 고용불안과 정리해고 위협, 작업장 내 공동체 파괴

- 사측의 고용불안 엄포로 노동자들의 정리해고 등에 대한 불안은 늘어가고 있다. 또한 감시와 강화된 규제를 겪고 있는 노동자들은 서로를 믿지 못하며 제대로 소통하기가 힘들게 되며 이는 고용불안과 더불어 불신과 관계소원의 문제 뿐 아니라 노동자들이 자신들의 요구를 집단화하여 권리를 지킬 수 있는 기본적인 노동조건을 위협하고 있다.

A : 얼마 후 물량이 없을 거라거나 언제 어찌 될 줄 모른다고 관리자들이 공공연하게 이야기하곤 합니다. 그래서 새노조에 가입하는 이들도 있습니다. B : 8.9일인가 10일인가 기업노조 간부 중에 아는 분이 전화가 왔는데, 이상한 소리가 들린다면서 '금속노조 재가입하라고 다닌다며? ' 라고 물어서 깜짝 놀라고 소름이 돋았습니다. 저는 간부도 아니고, 대의원도 아닌데 여기 가입해라 말을 할 입장도 아닙니다. 그냥 휴게시간에 의견을 말한 것뿐인데 그 사람한테까지 그런 말이 들리고 전화가 와서 놀랐습니다. '예민한 시기니까 말조심을 했으면 좋겠다.' 라고 말하고 통화를 마쳤습니다. C : 요즘은 휴식시간이나 퇴근 후 모여서 서로 자신의 의견을 이야기하거나 회식을 하는 일이 급격히 줄어들었습니다.

(4) 노동강도 증가

- 업무 복귀 이후, 노사합의와 권리주장이 불가능한 상태는 노동자들의 노동강도는 강화로 귀결된다. 라인에 따라 10%까지 작업량이 증가한 사례를 확인 할 수 있었다. 이번 사태를 전후로 한 노동강도 증가와 그 과정에 대한 실사와 가능한 조치가 필요하다.

D : 요즘 작업량을 늘려야 한다며 조례시간에 반복적으로 이야기하더니 몇일전 다른 라인도 그랬으니 10%정도 올리자고 결정처럼 말하더라구요. 그 정도면 주간은 둘째치고 야간조는 매우 힘들어지거든요. 그런데 요즘 같은 분위기에 쉽게 반대할수가 없죠. 그 다음날로 일일 작업량이 늘었습니다.

마. (주)만도에 투입된 용역업체 '(주)지원가드'는 유성기업, 구미KEC 등에서 폭력을 행사한 '(주)CJ시큐리티'가 명의만 바꾼 것이라는 의혹

(1) 용역경비원의 투입과 역할

- 2012. 7. 27. 오전 인천문학경기장으로 집결한 용역 1,500여명은 32대를 차량을 나누어 타고 각각 만도 평택공장, 문막공장 등으로 이동하였고, 투입된 업체의 이름은 (주)지원가드라는 용역경비업체였다.

- 당일 15:00경 직장폐쇄 문자 공지와 동시에 일제히 투입되었으며, 공장의 각 출입문을 통제하고, 금속노조 만도지부 노조사무실 근처에 배치하여 노조간부 감시(이동시 따라다님)하였으며, 식당, 공장내부 현장 등으로 노조간부들이 조합원을 만나러 가는 것을 제지할 목적으로 해당 장소에 용역들이 배치되었다.
- 배치된 용역경비원들은 물리력을 통하여 (주)만도의 휴가기간 교육 진행시 출입통제, 휴가종료 후 선별복귀시에도 출입통제역할 수행하였고, 금속노조 간부들이 현장내에서 노조활동을 하는 것을 통제하여 조합원들과 만나는 것을 통제하는 역할을 수행하였다.

(2) (주)지원가드와 (주)CJ 시큐리티는 명의만 바꾼 사실상 동일한 업체라는 의혹에 대한 진상조사

- CJ시큐리티는 컨택터스, 마린캅스와 함께 3대 용역경비업체였으며, 2011. 5.경 유성기업에 투입되어 노동자들에게 폭력을 행사하는 등으로 사회적인 물의를 일으켰으며, 이후 언론보도에 따르면 2011. 10.초경 경비업 허가가 취소되었고 등기등본에 의하면 2011. 10. 4. 청산종결로 폐업된 곳이다.

[용역경비의 차량 테러에 의해 중상을 입은 유성기업 노동자들, 사진 출처 : 미디어충청]

- 한겨레신문, 오마이뉴스, SBS 그것이 알고싶다 등의 언론보도에 따르면 (주)만도 3곳의 공장에 투입된 용역업체인 (주)지원가드는 사실상 (주)CJ 시큐리티가 이름만 바꾼 동일 업체라는 의혹이 제기되었다.

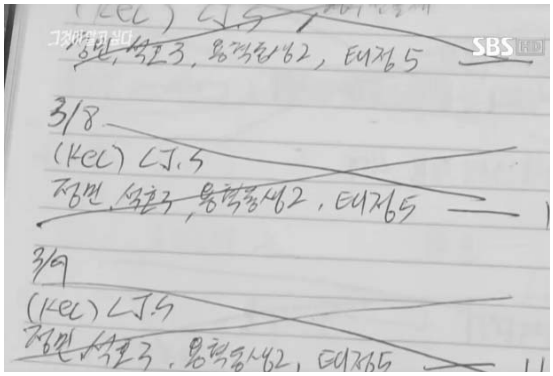
- 진상조사위원회는 다음과 같은 사실을 확인하였다.

① (주)지원가드의 등기부등본에 의하면 대표이사는 없고 사내이사로 등기된 오OO가 유일한 임원인데, 오OO는 1987년생으로 현재 26세에 불과하며, (주)지원가드는 설립이 2011. 10. 17.로 생긴 지 9개월밖에 되지 않은 신생업체임, 이러한 신생업체가 전국에서 1,500여명의 인원을 동원하는 큰 일을 맡는 것을 불가능함

임원에 관한 사항
사내이사 오*** 870***-1****** 인천광역시 부평구
2011 년 11 월 25 일 취임 2011 년 11 월 28 일 등기

② 경비용역들이 만도 공장으로 투입되기 전 집결장소인 문학경기장 현장에서 발견된 수첩[2]에 보면 'CJ.C'(CJ 시큐리티의 약자) 이름으로 모집한 기록이 다수 기재되어 있고 실제 CJ 시큐리티가 관여한 사업장(유성, KEC 등)의 이름이 등장함, 그리고 SBS 그것이 알고 싶다에서 만도 문막공장에 투입된 경비용역업체 관계자를 인터뷰한 내용에 보면, 유성기업에 들어갔던 CJ시큐리티가 맞고, 예전 직원들이 그대로 일하고 있다고 확인함

2) 용역업체 팀장급 이상의 관리자가 소유한 것으로 추정(SBS, 그것이 알고 싶다 인터뷰)



[SBS, 그것이 알고 싶다 858회, 2012. 8. 18. 방영, 46분 12초 ~ 23초)

③ 같은 시기에 안산 SJM 사업장에 투입된 업체인 컨택터스 모 팀장의 인터뷰 내용에 따르면 "**법인이 날라갔으니까요. 법인이 날라가면 똑같은 이름으로 법인을 안 세워주잖아요. 그러니까 일단은 이름은 바뀌었어도 저희가 (지원가드를) 부르는 이름은 CJ죠**"(위 그것이 알고 싶다. 858회 49:54)라고 하여 지원가드는 사실상 CJ시큐리티라는 점을 확인해 준 사실이 있음

④ CJ 시큐리티의 허가가 취소된 시기가 언론보도에 의하면 2011. 10.초경이고, 그 직후인 2011. 10. 17.경에 설립된 점

⑤ 언론보도에 의하면 용역업체들의 일반적인 중론이 현재 우리나라에서 1,000명 이상의 인원을 동원할 수 있는 업체는 세 곳밖에 없으며, 컨텍터스, 마린캅스, CJ시큐리티라고 함

⑥ 한겨레신문 보도에 따르면 2007년~2009년까지 CJ시큐리티의 대표이사를 맡았던 백OO씨가 만도 익산공장에 투입된 경비원 명단에 포함되어 있다는 사실을 익산경찰서를 통해 확인하였으며, '만도의 전국 3개 공장에 투입된 '프리팀'(10여명 단위로 구성된 경비용역집단) 팀장들도 씨제이시큐리티가 용역직원 모집을 맡았다고 증언했다. 만도 평택공장에 투입된 복수의 프리팀장들은 <한겨레>와의 전화통화에서 "씨제이시큐리티가 (만도 공장 투입 인력을) 모집한 것이 맞다"고 말했다. 이들은 정작 지원가드라는 업체에 대해서는 "처음 들어본다"고 말했다.'는 보도 내용(한겨레신문, 2012. 8. 9. 보도)

-위와 같은 사실을 종합해 볼 때 진상조사위원회는 (주)지원가드는 사실상 유성기업 등에서 폭력행위로 사회적 물의를 일으킨 CJ시큐리티라는 업체와 동일한 곳이라는 의혹이 사실이라고 판단하였다.

(3) 소결

- 직장폐쇄와 동시에 투입, 물리력을 통한 조합원들의 출입저지, 노조에 대한 감시, 사업장내 노조활동 제한 등 다른 사업장과 동일한 역할을 수행하였고, 사용자측이 노조를 탄압하고 파괴하는 데에 물리력으로 이용되었다는 점에서 SJM의 경우와 동일하다[3].
- 위에서 본 바와 같이 (주)지원가드와 허가가 취소되었고 해산한 CJ시큐리티는 동일한 업체로 보이고, 경비업법상 임원, 회사명칭을 바꾸어 다시 허가를 받으면 되는 점을 악용하여 CJ시큐리티를 운영하였던 자들이 사실상 (주)지원가드라는 이름으로 사업을 계속하고 있는 것으로 이에 대한 제도 개선이 필요하다.

바. (주)만도 사업장의 파업에 대한 언론보도와 대통령 발언

(1) 언론보도 및 대통령 발언의 내용

(가) 이명박 대통령의 노동기본권 부정 발언

- 7월 19일 "고소득 노조가 파업을 하는 나라는 우리밖에 없다"며 파업에 돌입한 현대차 노조를 정면으로 비판한 바 있다.

3) 만도의 경우에는 투입당시인 8. 27.(금)이 파업날이고 8. 30.(월)부터는 여름 휴가가 예정되어 있어서 조합원들이 사업장에 없었던 점 때문에 투입당시 조합원들에 대한 폭력행사가 없었던 것임

- 27일 오후 청와대에서 열린 '국정현안 점검회의'에서 “현대자동차나 금융노조를 보면 대부분 연봉이 9000만원에 가깝다”며 “(이들은)고소득으로 언론 표현대로 하면 귀족노조”라고 비판했다.

특히 “만도기계라는 회사는 연봉이 9500만원이라는 데 직장폐쇄를 한다고 한다”며 “세계 어느 나라도 귀족 노조가 파업을 하는 나라는 없다. 참 안타까운 일이다”고 덧붙였다.

이날 회의에는 김황식 국무총리, 박재완 기획재정부 장관을 비롯한 국무위원 16명, 임종룡 총리실장 등 국무회의 배석자 5명, 하금열 대통령실장 등 청와대 참모 11명 등 모두 32명이 참석했다.

(2012. 7. 27. 뉴시스 기사 인용)

(나) 이에 이은 일부 언론의 노동기본권 부정 발언

이명박 대통령의 위와 같은 발언이 있은 후 일부 언론은 “강경 파업으로 더 챙기겠다는 귀족노조” 등의 사설(2012. 7. 30. 한국경제)이나 이 대통령의 발언을 그대로 제목으로 한 기사(2012. 7. 27. “경제 힘들때 귀족노조 파업하는 나라 없다", 서울경제) 등으로 이명박 대통령의 발언에 동조하며 노동자 및 노동조합의 노동기본권을 부정하는 태도를 보이고 있다.

(2) 헌법적 문제

(가) 관련법령

- 헌법

제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

제37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

제66조 ②대통령은 국가의 독립·영토의 보전·국가의 계속성과 헌법을 수호할 책무를 진다.

제69조 대통령은 취임에 즈음하여 다음의 선서를 한다.

"나는 헌법을 준수하고 국가를 보위하며 조국의 평화적 통일과 국민의 자유와 복리의 증진 및 민족문화의 창달에 노력하여 대통령으로서의 직책을 성실히 수행할 것을 국민 앞에 엄숙히 선서합니다."

제7조 ① 공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.

제65조 ① 대통령·국무총리·국무위원·행정각부의 장·헌법재판소 재판관·법관·중앙선거관리위원회 위원·감사원장·감사위원 기타 법률이 정한 공무원이 그 직무집행에 있어서 헌법이나 법률을 위배한 때에는 국회는 탄핵의 소추를 의결할 수 있다.

(나) 위헌성 검토

헌법 제33조의 노동3권과 제32조의 근로의 권리를 합쳐서 노동기본권이라 한다. 이 가운데 이 대통령의 발언과 이에 이은 일부 언론의 제 기사 등은 노동3권, 특히 노동자 및 노동조합(이하 '노동자등')의 단체행동권과 관련이 있다.

이명박 대통령은 위와 같이 "고소득 노조가 파업을 하는 나라는 우리밖에 없다", "만도기계라는 회사는 연봉이 9500만원이라는 데 직장폐쇄를 한다고 한다"며 "세계 어느 나라도 귀족 노조가 파업을 하는 나라는 없다. 참 안타까운 일이다"라고 함으로써 일정 수준 이상의 연봉을 받는 노동자는 파업을 하면 안된다는 취지의 발언을 하였고, 이에 일부 언론은 부화뇌동 하였다.

헌법 제33조 제1항은 노동3권 중 하나로서 단체행동권을 노동자등의 기본권으로 보장하고 있고, 이 단체행동권에 파업권이 포함됨은 자명하다. 물론 이러한 단체행동권도 헌법 제37조 제2항이 규정하고 있는 바와 같이, "국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있"다.

그런데 헌법 제33조 제1항에 따른 노동자등의 단체행동권을 구체화하고 제한하기 위하여 제정된 「노동조합 및 노동관계 조정법」 및 기타 노동관련법률, 그리고 단체행동권을 행사하기 위한 요건으로서 매우 엄격한 기준을 제시하고 있는 대법원 판례 어느 곳에도 노동자등의 단체행동권이 노동자의 연봉이나 세계경제상황 및 다른 나라 노동자등의 파업여부에 의하여 제한됨을 규정하고 있지는 않다. 따라서 위와 같은 이명박 대통령의 발언은 우선 헌법 제37조 제2항의 기본권 제한의 형식적 요건인 법률유보원칙(기본

권을 제한할 경우 국회가 제정한 형식적 법률이나 이와 동등한 효력을 가진 조약이나 긴급명령 등에 의하여 제한하여야 한다는 원칙)에 위반된다. 뿐만 아니라 고소득연봉자의 단체행동권 제한이 과연 헌법 제37조 제2항에서 규정하고 있는 기본권 제한의 목적성 요건으로서의 '국가안전보장, 질서유지, 공공복리' 어디에 해당되는지 분명하지 않다. 이 대통령의 입장에서는 노동자등의 단체행동권 제한이 공공복리에 기여한다고 생각할 수 있을지 모르나, 그렇다면 노동자등의 단체행동권을 제한함으로써 반사적으로 재벌이나 거대자본이 이익을 얻는 것이 과연 공공복리에 적합한 것인지 반문하고 싶다. 이명박 정권 출범 후 각종 소위 '비지니스 프랜들리'로 포장된 각종 친재벌정책이 재벌·대기업과 1% 정도의 극소수 부유층의 배만 불리고 있을 뿐, '공공'이라는 명사를 붙이기에 어색하지 않을 만한 수의 국민의 이익과 국가경제에는 아무런 도움을 주고 있지 못한다는 것을 오히려 증명해 주고 있기 때문이다.

따라서 위와 같은 이명박 대통령의 발언들은 기본권 제한의 첫 번째 관문인 목적의 정당성 요건도 충족하지 못할 뿐만 아니라 그 최소한의 요구인 법률유보원칙도 갖추지 못한, 그 자체로 헌법 제33조 제1항의 노동자등의 단체행동권을 침해하는 위헌적인 것이며, 나아가 헌법에 의해 헌법을 수호하고 준수할 책무를 지는 국정의 최고 책임자인 대통령으로서의 의무에 위배되는 위헌적인 발언임을 지적하지 아니할 수 없다.

물론 대통령이 행한 단순한 발언이 위헌적인 것이라고 대통령에게 어떤 책임을 물을 수 있을까 하는 의문이 생길 수 있다. 그런데 헌법재판소는 노무현 대통령 탄핵심판절차에서 노무현 대통령의 공직선거법 비판 발언에 대하여 "모든 공직자의 모범이 되어야 하는 대통령의 이러한 언행은 법률을 존중하고 준수해야 하는 다른 공직자의 의식에 중대한 영향을 미치고, 나아가 국민 전반의 준법정신을 저해하는 효과를 가져오는 등 법치국가의 실현에 있어서 매우 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 결론적으로, 대통령이 국민 앞에서 현행법의 정당성과 규범력을 문제삼는 행위는 법치국가의 정신에 반하는 것이자, 헌법을 수호해야 할 의무를 위반한 것이다"라고 판시하여 대통령의 직무상 발언의 사실상·법률상 영향력과 그에 따른 책임 및 사법적 심판 가능성에 대하여 판시한 바 있다.

(3) 민사적 문제

(가) 법령

- 국가배상법

제2조 (배상책임) ① 국가나 지방자치단체는 공무원 또는 공무를 위탁받은 사인(이하 "공무원"이라 한다)이 직무를 집행하면서 고의 또는 과실로 법령을 위반하여 타인에게 손해를 입히거나, 「자동차손해배상 보장법」에 따라 손해배상의 책임이 있을 때에는 이 법에 따라 그 손해를 배상하여야 한다. 다만, 군인·군무원·경찰공무원 또는 향토예비군대원이 전투·훈련 등 직무 집행과 관련하여 전사(戰死)·순직(순직)하거나 공상(公傷)을 입은 경우에 본인이나 그 유족이 다른 법령에 따라 재해보상금·유족연금·상이연금 등의 보상을 지급받을 수 있을 때에는 이 법 및 「민법」에 따른 손해배상을 청구할 수 없다. <개정 2009.10.21>

② 제1항 본문의 경우에 공무원에게 고의 또는 중대한 과실이 있으면 국가나 지방자치단체는 그 공무원에게 구상(求償)할 수 있다.

- 민법

제750조 (불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

(나) 불법행위책임

위와 같이 이명박 대통령은 만도지부의 파업과 이에 이은 직장폐쇄 사태에 대하여 “만도기계라는 회사는 연봉이 9500만원이라는 데 직장폐쇄를 한다고 한다”며 “세계 어느 나라도 귀족 노조가 파업을 하는 나라는 없다. 참 안타까운 일이다”라는 발언을 하였고 이는 청와대에서 열린 '국정현안 점검회의'에서 나왔다는 점에서 대통령의 직무집행에 관한 것이었다고 할 수 있다.

그런데 실제로 만도 노동자들의 2011년 임금수준을 살펴보면 아래와 같다.

-시간외근로수당 제외 연봉 평균 : 49,304,652원

-시간외근로수당 포함 연봉 평균(학자금,우리사주,개인연금,단체상해 포함) : 75,955,786원

-시간외근로수당 포함 연봉 평균(학자금,우리사주,개인연금,단체상해 제외) : 73,958,856원

따라서 만도 노동자들의 연봉이 9500만 원이라거나 9000만 원 수준이라는 이명박 대

통령과 일부 언론의 언급은 허위사실의 적시에 해당한다. 다만 일부 노동자 가운데에는 9000만 원 이상의 연봉을 받는 노동자도 있으나 이는 사용자가 법정연장근로시간 한도를 훨씬 초과하여 노동자에게 일을 하게 하는 '위법'한 '일부' 사례일 뿐이어서 이를 일반화하여 만도 노동자들의 연봉이 9000만 원대 수준이라고 왜곡하는 것은 위와 같은 발언의 허위성에 영향을 주지 않는다. 또한 '귀족노조'라는 표현도 고액의 연봉을 받으면서 불필요하고 상습적인 파업을 일삼는 노동조합이라는 명예훼손적 또는 모욕적 표현에 해당한다 할 것이다.

물론 정부나 일부 언론이 이것이 '공공의 이익에 관한 것'이고 '진실이라고 믿을 만한 상당한 이유가 있었다'는 취지의 반론을 할 수 있을 것이다. 그러나 먼저 앞서 살펴본 바와 같이 현재의 상황에서 노동자들의 정당한 단체행동권을 제한하여 직접 이익을 받는 재벌·대기업들이 공공의 이익에서의 '공공'의 개념에 포섭될 수는 없고, 노동자들의 파업권을 제한한다고 하여 그것이 국민전체의 이익에 기여한다고도 할 수 없을 것이다. 또한 만도 노동자들의 임금수준은 만도회사나 그 노동조합에 관련 자료를 요청하였더라면 그것이 연봉 9000만 원이 아니라는 것을 쉽게 알 수 있었을 것이므로 이를 진실이라고 믿을 만한 상당한 이유가 있었다고 할 수 없을 것이다.

(다) 노조활동에 미치는 영향

- 위와 같은 이명박 대통령의 발언들과 일부 언론들의 기사 등은 금속노조 만도지부이 파업에 대한 여론을 악화시키고, 한편 회사측은 교섭을 통한 원만한 해결보다는 공권력이나, 법적 대응에 의존하려 하게 된다.

이로 인해 금속노조의 회사와의 교섭력이 약화되고 단체행동권 행사가 방해받을 수밖에 없다. 실제로 위 이 대통령의 발언 등이 있은 후 (주)만도에서는 직장폐쇄 단행, 1,500여명의 용역경비원 투입, 금속노조 대거 탈퇴 및 기업노조 설립과 회사측의 지원개입, 금속노조 만도지부의 파업철회와 노조 축소가 이루어졌다. 그리고 이러한 (주)만도의 부당노동행위를 강력히 감독하고 시정을 요구하여야 할 고용노동부나 검찰 등의 감독기관은 행정부의 수반인 대통령의 위와 같은 반노동자적 그리고 친재벌·대기업적 발언이 있은 후에 위 사태의 해결을 위한 노력보다는 이를 수수방관하거나 오히려 방조적 태도를 보이고 있는데 영향을 주고 있다. 따라서 이명박 대통령은 이러한 만도지부와 그 소속조합원들의 피해에 대한 책임에서 자유로울 수 없다.

그러므로 금속노조 만도지부와 소속 조합원들은 대한민국을 상대로 소속 공무원인 이

명박 대통령의 발언으로 인하여 입게 된 손해에 대하여 국가배상을 청구할 수 있으며, 아울러 이명박 대통령의 위와 같은 발언 고의(적어도 중과실)적 불법행위에 해당하므로 이명박 대통령 개인에게도 불법행위에 대한 손해배상책임을 청구할 수 있으며, 아울러 이에 유사한 행태의 보도를 한 일부 언론들에 대해서도 불법행위 책임을 물을 수 있을 것이다.

사. 노동행정기관(중부지방고용노동청 평택지청)과 사법기관(수원지방검찰청 평택지청)의 대응의 문제점

(1) 직장폐쇄에 대한 중부지방고용노동청 평택지청 조치의 문제점

- 진상조사위원회는 고용노동부 중부지방고용노동청 평택지청(이하 고용노동부 평택지청) 근로개선과장을 면담하였으나, 수사 지휘를 담당하는 수원지방검찰청 평택지청은 면담 거부로 면담이 이루어지지 못하였다. 위 면담에서 확인된 내용과 금속노조에서 확인한 사실에 의하면

고용노동부 평택지청은 7. 27. 신고 당시 직장폐쇄의 위법성 여부에 대한 심사를 생략한 채, 신고를 수리하였고 금속노조측이 2012. 7. 29. 오후 조기선거와 지부 집행부 사퇴를 결정하고, 파업 철회와 휴가 중 업무복귀를 열어두고 8. 6. 업무에 복귀한다는 결정을 한 후 금속노조 만도지부는 이를 조합원들에게 문자로 알렸고, 7. 30.경 회사측에게 파업철회 결정과 업무복귀의사를 알리고 직장폐쇄 철회요구 공문을 보냈다. 그리고 이러한 사실은 (주)만도가 고용노동부 평택지청 관내 주요사업장인데다가, 쟁의행위 지속 여부가 사회적 관심이 된 사업장이었던 점, 담당 근로감독관이 별도로 있었던 점을 고려하면 당시 해당 사실을 충분히 파악하고 있었을 것으로 추정된다.

금속노조 만도지부가 파업 철회와 함께 지부 집행부 사퇴 결정을 공식회의에서 하였다는 것만으로 파업 철회 의사를 명확히 확인되었다고 보아야 하고 더구나, 지부 집행부가 사퇴하였으므로 새로운 집행부가 들어서기 전까지는 쟁의행위는 불가능한 상황이었다. 또 7. 28.부터 8. 5.까지는 (주)만도는 물론이고 현대자동차를 비롯한 자동차산업 전체가 휴가기간에 돌입하는 시기였고, 휴가를 마치고 바로 업무에 복귀할 것이 예상됨에도 불구하고 고용노동부 평택지청이 늦어도 7. 30.당일 회사측에 직장폐쇄 철회통보를 하지 않고 위에서 본 바와 같이 휴가기간 동안 계장간담회, 조합원 교육을 통해 기업노조로

대거 탈퇴와 가입이 이루어지고 어느 정도 상황이 완료된 8. 8.에 와서야 직장폐쇄 철회 통보도 아닌, 해제권고를 한 것은 고용노동부 평택지청이 '직장폐쇄-용역투입과 출입통제 및 금속노조와 조합원간 차단-선별소집과 기업노조(제2노조) 지원개입-기업노조로 가입완료'라는 (주)만도에서 일어난 일련의 행위를 방조하였다는 의혹을 사기에 충분하다.

(2) 부당노동행위에 대한 중부지방고용노동청 평택지청과 수원지검 평택지청 조치의 문제점

금속노조는 위와 같은 행위에 대하여 (주)만도를 비롯한 회사측 관계자들을 부당노동행위로 고소하는 고소장을 2012. 8. 8.경 수원지방검찰청 평택지청에 접수하였다. 진상조사위원회가 면담을 하였던 2012. 8. 23.경까지 이루어진 조사는 8. 22.경 고소인측 조사를 하였다는 것이다.

통상 부당노동행위는 은밀하게 이루어지므로 고소인측인 노조가 증거를 확보하는 것은 불가능하고 사용자측의 개입행위가 공개적으로 이루어지지 않으므로 이를 밝혀내기가 쉽지 않고 증거의 은폐가 용이하다.

또한 이 사건과 같이 제2노조의 설립에 개입, 지원하는 행위는 부당노동행위의 결과로 사용자측과 이의 지원을 받은 제2노조가 소기의 목적을 달성하기 이전에 즉시 조사가 이루어지지 않으면 사후 약방문이 될 가능성이 크다.

수사의 상식상 고소인의 고소가 있기 이전에 이미 지역사회, 노동계, 언론을 통해 부당노동행위에 대한 의혹에 제기되었고 고소장 접수가 8. 8.이므로 최소한 8월 중순이전에는 기본적인 압수수색이 이루어졌어야 한다. 즉 이를 주도하였을 것으로 추정되는 (주)만도의 노경협력센터 및 노경협력팀 사무실, 기업노조 사무실, 관련자의 금융계좌 및 이메일, 통화내역에 대한 압수수색과 조회가 이루어졌어야 한다. 그러나 이미 상황이 완료된 시점인 8. 23.경에도 이러한 기본적인 수사가 이루어지지 않은 채, 통상적인 고소사건으로 취급하고 고소인 조사 등 일반적인 절차로 진행하는 것은 부당노동행위에 대한 소극적인 수사와 처벌이라는 종래 수사기관의 행태가 반복되고 있음을 보여준다.

아. 결론(과제를 중심으로)

○ (성격 규정) 진상조사위원회는 (주)만도의 공격적 직장폐쇄, 1,500여명의 용역경비

배치를 통한 사업장 출입통제, 기업노조(제2노조)의 설립, 사측의 휴가기간 교육소집, 선별복귀허용을 통한 기업노조 가입지원 부당노동행위, 금속노조 만도지부 간부들의 사업장내 노조활동 통제 등의 일련의 행위가 개별적인 행위가 아니라, 상호 연관성을 가지고 사전에 기획된 것으로 자주적인 노조의 와해, 사측에 협조적인 노조육성을 목표로 한 '부당노동행위'로 규정한다.

○ (구조적 문제) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 근래 노동쟁의현장에서 공통적으로 자행되어 왔던 일련의 민주노조 와해작업, 즉 <노조의 부분파업(혹은 단기의 전면파업) – 공격적 직장폐쇄와 용역투입을 통한 사업장통제 – 노조간부와 조합원들의 공장출입통제 – 노조탈퇴 강요 및 제2노조 설립 – 확약서 요구와 선별복귀, 제2노조 가입강요 – 기존 노조 무력화 – 징계, 손배가압류>의 수순이 이번 조사의 대상 사업장인 SJM지회뿐만이 아니라, 금속노조 만도지부에 대해서도 치밀하게 준비되어 실행되었음을 확인하였다.

○ (구조적 문제) 진상조사위원회는 이번 조사과정에서 위와 같은 민주노조 와해작업이 가능한 제도적인 문제로서 ① 파업참여 조합원만을 사업장에서 배제시키는 부분적 직장폐쇄제도, 직장폐쇄가 파업미참가자에 대한 임금지급의무 면제를 목적으로 하는 것이 아니라, 오로지 사업장으로부터 파업중인 조합원과 노조의 퇴거시키고 대체근로, 파업이탈과 선별복귀를 압박하기 위한 목적으로 이루어지고 있다는 점, ② 노동쟁의 사업장에 용역투입은 물리력을 동원한 노조의 사업장 퇴거 내지 출입통제, 사업장내 노조활동 제한을 목적으로 이루어지고 있다는 점, 폭력행사로 허가가 취소된 용역경비업체도 법인 명의와 대표자만 변경하면 바로 다시 허가를 받고 제한 없이 활동할 수 있도록 한 법제도적 허점을 악용하고 있다는 점, ③ 노동자의 노동기본권을 보장하기 위하여 허용된 복수노조를 악용하여 회사측의 지원과 개입아래 제2노조가 설립되고 육성되는 사례가 점증하고 있다는 점, ④ 공격적 직장폐쇄, 부당노동행위 등에 대한 고용노동부의 소극적 관리 감독과 수사, 검찰의 소극적인 수사와 사법처리 지연이 여전히 반복되고 있다는 점 등을 확인하였다. ○ (법 개정 촉구) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 몇 가지 법제도 개선이 시급이 요구된다는 점을 확인하였다.

첫째, 직장폐쇄 제도의 개정이다. 부분적 직장폐쇄를 금지하고 직장폐쇄는 파업 미참가자에 대한 임금지급의무를 면하는 것이 그 효과임을 명확히 하며, 직장폐쇄가 있더라도 노조와 조합원의 사업장내 노조활동과 체류, 출입은 제한할 수 없도록 명문화해야 할 것이다. 국회의 조속한 법개정을 촉구한다.

둘째, 부당노동행위에 대한 수사 기관인 고용노동부(사법경찰관서)-검찰(공안부)의 구

조에 대한 문제다. 검찰청사무기구에 관한 규정에 따르면 검찰 공안부 조직은 노동조합의 동향에 대한 정보를 수집, 분석하고 노동조합을 잠재적인 사회불안요소의 하나로 파악하는 제도적 기구이다. 이러한 구조를 띤 기구가 부당노동행위와 같이 사용자측의 위법행위에 대한 수사권을 가지는 한 편향적인 수사(노조에는 강제수사와 엄정한 처벌, 사측의 위법행위에 대하여는 늑장수사와 면제부 수사)는 반복될 수밖에 없다.

따라서 사용자측의 부당노동행위를 비롯한 노동관계법령 위반행위에 대한 별도의 감독과 수사권을 가진 특별기구의 신설이 필요하다.

셋째, 용역폭력은 노동현장에 투입되어 직접적인 폭력행사, 물리력을 동원한 노조통제와 사업장 출입통제의 도구로 이용되어 왔다. 허가가 취소되어도 법인 명의와 대표자만 바꾸어서 쉽게 다시 영업활동을 재개할 수 있다. 이를 제한하는 경비업법을 비롯한 법제도적 개선이 필요하다.

■첨부자료1. 금속노조 만도지부 공문1.

전국금속노동조합 만도지부

KOREAN METAL WORKERS' UNION MANDO REGION

경기도 평택시 포승읍 만호리 산 343-1 / 전화 031-680-5400 / <ID> MDNJ.OR.KR / FAX 031-680-5409

문서번호 : 금속지부2012-07-12호
시행일자 : 2012. 07. 30.
수　　신 : (주)만도 대표이사
참　　조 : 노경협력팀장
제　　목 : 파업 철회 및 직장폐쇄 철회 촉구 건

1. 노사관계 발전을 위한 귀사의 노고에 감사드립니다.

2. 금속 지부에서는 29일 쟁대위 회의를 통해 파업철회를 결정하였습니다. 이에 따라 이에 따라 28일 15시부로 시행한 직장폐쇄를 하루 속히 철회하고, 휴가가 끝나는 8월 6일 정상적인 업무복귀가 될 수 있도록 조치바랍니다.

전국금속노동조합 만도지부 지부장 김창환

■첨부자료2. 금속노조 만도지부 공문2.

전국금속노동조합 만도지부

KOREAN METAL WORKERS' UNION MANDO REGION

경기도 평택시 포승읍 만호리 산 343-1 / 전화 031-680-5400 / <ID> MDNJ.OR.KR / FAX 031-680-5409

문서번호 : 금속지부2012-08-01호
시행일자 : 2012. 08. 01.
수　　신 : (주)만도 대표이사
참　　조 : 노경협력팀장
제　　목 : 지부 대표자 공식 확인 및 직장폐쇄 철회 촉구 건

1. 노사관계 발전을 위한 귀사의 노고에 감사드립니다.

2. 금속 지부에서는 본사노경 제 142-027호에 대해 답변과 함께 직장폐쇄 철회를 재차 촉구합니다.

3. 29일 쟁대위 회의를 통해 조기 선거로 새로운 지도부를 세우겠다는 판단하에 사퇴에 대한 입장을 표명했습니다. 따라서 조기선거체제를 위한 비상대책위 구성 또는 조기선거를 통한 새 지도부 구성 등 실질적인 지부의 역할과 권한이 생기는 시점까지 현 지부의 임기는 지속된다는 점을 분명히 밝히는 바입니다.

4. 따라서 지부에서 지속적으로 제기하듯이 29일 이후 파업과 태업 등 일체의 쟁의행위를 철회하기로 결정했고, 이를 조합원 동지들께 문자로 통보하였습니다.

5. 이로써 조업복귀 의사를 명백히 하였고, 그럼에도 불구하고 회사가 지속적으로 직장폐쇄를 하는 경우 노동조합 및 노동관계 조정법 제81조 위반의 부당노동행위에 해당함을 알려드립니다. 따라서 불법적인 귀사의 직장폐쇄를 하루빨리 해제하시기 바랍니다.

전국금속노동조합 만도지부 지부장 김창한

8월 2일 목요일 오전 9시 00분
제목: 폭염이 전국을 뒤덮
폭염이 전국을 뒤덮고 있는데 건강에 유의하시기 바랍니다. 평택과 문막에서 삼삼오오 조합원 동지들이 모여 복수노조는 안된다는 마음을 모으고 있습니다.
*만도지부는 7월 29일 쟁대위회의에서 조기선거를 통한 사퇴입장을 표명하였기 때문에 조기선거 후 새 지도부를 세우거나, 비대위 구성 등 현 지부를 대체할 수 있을 때까지 업무를 담당하고 지부장으로서 지위를 갖고 있습니다.
*30일 지부는 전직 위원장, 지부장, 지회장 간담회를 통해 복수노조는 안된다는 입장을 공유하고 6일 임시대의원대회를 통해 비상대책위 구성을 결의했습니다.
*지부에서는 7월 27일 불법적 직장폐쇄 철회 공문을 보냈고, 30일 2차로 파업철회와 업무복귀 의사와 함께 직장폐쇄 공문을 보냈으며, 31일 일체의 쟁의행위 철회 사실과 복귀의사를 밝히고 직장폐쇄 철회 공문을 보냈습니다.
*지부의 수차례 걸친 쟁의행위 철회와 근로제공 의사표시에도 불구하고 회사가 직장폐쇄를 지속하는 것은 공격적 직장폐쇄로 위법하며, 이에 대해서는 조합원 동지들에게 임금지급의 무가 있습니다. 지부는 회사의 위법한 직장폐쇄에 대해 즉시 법적인 대응을 할 계획입니다.
*회사가 직장폐쇄를 기회로 어용노조를 만들고, 지부에 요청없이 개별적으로 근로복귀 희망원, 금속탈퇴서 및 기업노조 가입서를 받는 것은 명백한 부당노동행위입니다. 지부는 이에 대해서도 즉각적인 법적 대응을 할 계획입니다.
*지부는 어제와 오늘 조합원 동지들에대해 연락하여 세 가지 문서작성을 하도록 하는 것으로 파악되는 바 조합원 동지들께서는 부득이한 조건이므로 근로복귀 희망원을 작성하고 금속탈퇴와 기업노조 가입은 거부하시기 바랍니다. 이로 인한 사측의 출입거부는 부당노동행위이므로 지부차원의 법적 대응으로 무력화시킬 것입니다.
*8월 6일 전 조합원 동지들께서는 출근하시고, 지부는 임시대의원대회를 통해 복수노조 반대, 25년 만도지부 사수와 비상대책위 구성을 결의할 예정입니다. 임시대의원대회 장소는 사측의 직장폐쇄가 지속될 경우 별도의 장소로 대체할 것입니다.
*사측은 직장폐쇄가 지속될 경우 출근을 막는 경우 현 상황에 대한 공유시간을 갖도록 하겠습니다.
금속노조 만도지부

증제 19 호증의 2

발표 4

SJM과 만도의 직장폐쇄와 용역폭력에 대한 진상조사위원회 조사 결과와 대책

권영국 변호사(진상조사위원회 단장, 민변 노동위원회 위원장)

1. SJM 용역폭력사태에 대한 진상조사 결과와 권고사항

가. SJM지회 쟁의행위와 회사 직장폐쇄에 대한 조사결과

(1) SJM지회의 쟁의행위와 SJM 직장폐쇄의 정당성 여부

- 금속노조 경기지부 SJM지회의 쟁위행위는 2012. 3. 31.자로 효력이 만료된 단체협약과 임금협약 갱신을 위한 단체교섭과 쟁의행위로서 목적, 절차, 수단, 방법에 있어 위법성을 발견할 수 없었다.
- SJM 회사는 단체교섭에서 쟁의행위 관련 해고사유 증설 등 무려 51개 조항에 대해 기존 근로조건을 후퇴시키는 내용의 요구안을 제출하여 이를 고수함으로써 교섭결렬 상태를 유발하고, 경기지방노동위원회 조정 과정에서도 임금 인상안 등에 대해 구체적인 안을 전혀 제시하지 아니하는 등 교섭을 통해 노사분쟁을 해결하려는 의지를 찾아보기 어려웠다.
- SJM지회가 진행한 태업이나 부분파업 등의 쟁의행위는 생산물량의 감소 등을 시도한 것으로서 이는 쟁의행위의 당연한 귀결로서 '업무의 정상적인 운영을 저해'(노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제6호)하는 수준에서 행사된 것으로 수단이나 방법의 측면에서 특별한 위법성을 발견할 수 없었다.
- 그런데 SJM 회사는 2012. 7. 27. 새벽 4시경 사전에 아무런 공지조차 하지 아니한 채 자신이 보낸 임직원의 지휘와 안내 하에 방패, 곤봉 등으로 중무장한 용역 300여 명을 기습적으로 공장에 투입하고, 임직원의 지휘와 안내에 따라 용역들은 매우 날카로운 철제생산부품과 소화기 등 위험한 물건을 무차별적으로 던져 심각한 상해를 가하고, 도망가는 조합원들을 뒤쫓아가 곤봉으로 구타하는 등 집단적으로 폭력을 행사하여 공장 내에 있던 조합원들을 공장 밖으로 축출하는 방식으로 직장폐쇄를 단행하였다.

- 단체교섭 및 조정 과정, 노동조합 쟁의행위의 정당성, 노동조합 쟁의행위의 수준, SJM의 심각한 용역청부폭력, 직장폐쇄 즉시 이루어진 불법대체근로 등을 고려한다면 SJM의 직장폐쇄는 파업으로 인해 발생한 현저한 노사간 교섭력의 불균형을 시정하기 위한 것이 아니라 조합원들을 사업장 밖으로 축출하고 노동조합의 단체행동을 파괴하기 위한 공격적인 직장폐쇄로서 위법한 것으로 판단된다.

(2) SJM 용력폭력사건의 본질과 목적

- (사건의 본질) 이번 SJM사건은 SJM 경영진이 민간군사업체를 표방한 폭력용역업체를 고용하여 합법 쟁의행위를 진행 중이던 비무장의 조합원들을 사업장 밖으로 축출하기 위해 폭력용역업체에 '묻지마 폭력'을 용인한 채 공장진입을 진두지휘함으로써 무려 44명의 노동자들에게 상해를 가한 유례가 드문 집단폭행·상해사건으로서 그 본질은 SJM 경영진에 의한 **용역청부폭력사건**이다.

- (사건의 목적) 본 진상조사위원회의 조사결과, 최근 상신브레이크, 발레오전장, 구미 KEC, 유성기업등 노동쟁의 현장에서 공통적으로 나타나고 있는 '패턴화'된 일련의 민주노조 와해공작 시나리오, 즉

  교섭결렬상태 유발 - 부분파업(혹은 단기의 전면파업) - 직장폐쇄와 동시에 용역투입 - 파업 참여 조합원의 공장 밖 축출과 출입차단 - 대체인력 투입 - 제2노조(기업노조) 급조 - 장래 단체행동 불참 확약서 요구, 민주노조 탈퇴와 기업노조 가입 강요 - 선별복귀 - 선별적 무더기 고소고발, 징계, 손배가압류 - 민주노조 파괴 내지 무력화

  의 수순이 SJM지회에서도 거의 유사하게 진행되고 있음을 확인하였다.

  즉, SJM의 용역폭력사건은 SJM 경영진의 민주노조 와해 추진과정에서 발생한 것으로 기존의 민주노조를 무력화하거나 파괴하는데 그 목적이 있는 것으로 보인다.

- (사건의 배경) 본 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 SJM이 의도적으로 노사관계를 파행으로 이끈 것이 아닌지 의심을 갖게 되었으며, 그 저변에는 SJM그룹의 현 김용호 회장으로부터 그 아들인 김휘중 SJM 경영본부장으로의 **편법 상속 및 경영 승계 의도**가

있을 수 있음을 감지하였다. 용역폭력사태의 실질적인 배후로서 김휘중이 거론되는 이유이다. 이 부분에 대한 검찰과 금융당국의 철저한 조사가 요구된다.

- (구조적 문제) 진상조사위원회는 이번 조사를 통해 민주노조 와해작업이 단순히 회사 사용자의 불법행위만으로 이루어지는 것이 아니라 ① 직장폐쇄와 용역투입에 관한 법 규정의 허점, ② 노동조합을 물리적으로 제압할 수 있는 사적 청부폭력집단의 존재, ③ 직장폐쇄, 대체근로, 부당노동행위 등에 대한 노동부의 소극적 관리·감독, ④ 경찰의 용역폭력행위에 대한 직무유기 내지 적극적 방조, ⑤ 경찰·검찰의 반노동적 범죄행위에 대한 소극적 수사태도와 사법처리 지연 등 구조적인 묵인과 지원 하에서 진행되고 있음을 확인하였다.

나. SJM 용역청부폭력 관련 각 기관에 대한 권고사항

(1) 고용노동부에 대한 권고사항

- (고용노동부의 SJM 직장폐쇄에 대한 직무유기와 사법적 조치 촉구) 고용노동부 안산지청은 본 진상조사위원회와의 2012. 8. 27. 면담에서 "**노동부는 직장폐쇄 신고가 형식 및 절차상 흠결만 없으면 이를 수리하고, 직장폐쇄의 방어성 등 실질적 적법성 여부는 심사하지 않는다**"고 답변함으로써 직장폐쇄란 방위수단으로서의 방어성을 갖추어야 한다는 대법원 판례에 부합하지 못하는 태도를 취하고 있는 것으로 보인다. 그 결과 고용노동부는 SJM지회의 수차에 걸친 업무복귀 의사에도 불구하고 직장폐쇄를 한 달 이상 지속하고 있는 SJM 회사에 어떠한 가시적인 조치도 취하지 않고 있다.

고용노동부의 이와 같은 직무유기와 소극적 태도로 인해 '직장폐쇄는 사용자의 자유재량에 따라 불법여부에 관계없이 합법적으로 용인'되고, 사용자는 사법부의 판단이 내려지는 수개월 동안 선별복귀와 차단을 통해 노동조합을 와해시킬 수 있는 충분한 시간을 벌게 된다.

진상조사위원회는 고용노동부가 노동조합의 '불법파업'에 대해 통상 취하는 조치와의 형평에 맞게 사용자의 불법 직장폐쇄에 대해서도 적극적인 판단과 경영진에 대한 구속수사 등 그에 걸 맞는 사법적 조치를 취할 것을 강력히 촉구하는 바이다.

(2) 경찰에 대한 권고사항

- 안산단원경찰서장 등 경찰 지휘라인은 SJM 용역폭력사건에 관한 한 방조내지 직무유기, 나아가 '관작업'의 의혹을 받는 범죄혐의자로서 수사대상이다. 자신이 관여된 사건에서 공정한 수사를 기대하는 것은 연목구어와 같은 것이다. 따라서 합동수사본부를 해체하고 검찰로 사건 전체를 이송할 것을 촉구하는 바이다.

(3) 검찰에 대한 권고사항

- (용역청부폭력에 대한 SJM의 실질적인 책임자의 개입과 공모관계에 대한 수사 촉구)

진상조사위원회는 이미 드러난 증거만으로도 용역폭력에 대한 SJM과 컨택터스 용역업체 간의 사전 준비와 공모가 있었을 것임을 추정하는 단서를 제시하였다.

용역폭력에 대한 SJM의 개입과 공모관계에 관한 수사에서 핵심은 이미 구속된 민홍기 노무관리이사에게 모든 책임을 전가하는 것이 아니라 현 김용호 회장의 아들로서 SJM 경영의 실권을 행사하고, 민홍기의 직속 상관으로서 결정권을 행사하던 2세 경영인 김휘중 경영본부장의 개입 의혹에 대한 철저한 조사이다.

진상조사위원회는 검찰이 꼬리자르기식 수사로 실제 책임있는 사용자에게 면책을 주고 이번 사건을 마무리할 생각이 아니라면 실권을 가지고 용역투입에 대한 결정권을 행사한 것으로 추정되는 김휘중 경영본부장 내지 김용호 회장에게 용역청부폭력의 지시 여부와 공모관계에 대한 수사의 초점을 맞출 것을 검찰에 촉구하는 바이다.

- (경찰의 용역폭력에 대한 방조 의혹 내지 직무유기 수사 촉구)

안산단원경찰서 우문수 전 서장 등 지휘라인의 용역청부폭력에 대한 방조 의혹과 직무유기 여부는 SJM 경영진의 지시 내지 공모관계에 대한 수사와 함께 이번 사건 수사의 공정성을 판단하는 시금석이다.

경찰이 진상조사위원회와의 면담에서 스스로 밝혔듯이, 경찰은 자신들의 방조행위 여부에 대해 수사대상에조차 넣고 있지 않음을 분명히 하였다. 중이 제 머리 못 깎듯이 이 문제에 대한 책임은 온전히 검찰의 몫임을 확인하다.

- (용역청부폭력의 발본색원적 수사와 처벌 촉구)

이번 사건은 현재까지 밝혀진 사실만으로도 회사 경영진과 경비용역업체 가 공모하여, 다중의 위력을 보이면서 집단적으로 위험한 물건을 휴대하여 비무장한 조합원에게 폭력을 행사하여 44명에게 중상해를 가한, 유례를 찾기 어려운 초법적 중대범죄사건이다. 검찰이 현재 구속된 5명(회사 노무이사 1명, 용역업체 대표 등 4명)을 구속기소하는 선에서 수사를 마무리한다면, 이는 마치 조폭의 범죄행위를 행동대장들에게만 뒤집어씌우는 것과 마찬가지로 실질적 지시자와 사용자를 면책하는 부정의를 초래하는 결과가 될 수 있으며, 실질적 책임자들이 행동대장 뒤로 숨어 면책될 수 있게 된다면 장래에 이번과 같은 사건은 또다시 재발할 가능성이 높다.

인간의 존엄과 노동자의 권리를 짓밟는 사적 청부폭력은 법치국가에서 용납할 수 없는 범죄행위이다, 발본적으로 근절한다는 의지를 가지고 관련자 전원에 대한 철저한 수사와 엄벌을 촉구한다.

라. 국회에 대한 권고사항

- 청문회와 진상조사를 통한 철저한 진상규명 촉구

앞서 살펴본바와 같이 SJM과 만도 사태는 개별 자본이 저지른 우발적 불법행위가 아니라 민주노조 와해 의도에 따른 조직적이고 계획적인 민주노조 파괴의 일환에서 자행된 것으로 보인다. 따라서 관련자들의 개별 불법행위에 대한 책임 소재를 분명히 하는 것은 물론이거니와 재발방지를 위한 제도적 대안을 세우는데 심혈을 기울일 것을 촉구하는 바이다.

2. 만도의 직장폐쇄와 기업노조 지원행위 등에 대한 진상조사 결과

가. (주)만도의 직장폐쇄의 위법성

(1) 개시 시점의 위법성

(주)만도는 금속노조 만도지부가 전면파업을 시작한 2012. 7. 27. 08:30에서 불과 6시간 30분만에 직장폐쇄를 단행한 점, 2012. 7. 12. 단체교섭 이후 회사는 깁스 문제와 불법행위 등을 운운하면서 실질적으로 단체교섭을 거부한 점, 2012. 7. 28.[4]부터 2012. 8. 6.까지 회사와 완성차업체(현대·기아·쌍용·한국지엠)의 휴가기간이었고 사무직이 대체인력으로 대거 투입되어 대체근로가 이루어지고 있었고, 7. 26. 당시 회사에 기본적인 재고물량이 존재하여 1일 파업만으로 납품계약이 취소되는 등 손해발생의 위험도 없었던 점, 직장폐쇄와 동시에 1,500여명의 용역경비인력이 투입되어 조합원들의 사업장 출입을 통제한 점 등을 종합하면 이 사건 직장폐쇄의 개시는 위법하다고 판단된다.

(2) 노조 파업 철회 결정 이후의 위법성

휴가기간 중의 직장폐쇄는 노무수령거부라는 직장폐쇄의 본질과 모순된다고 판단되고, 만도지부가 2012. 7. 29. 쟁의대책위원회에서 파업철회를 결정하여 같은 날 그러한 내용을 조합원들에게 통지한 후 다음 날 회사에 파업철회의사를 공문으로 보냈으므로 7. 30.경 파업철회 의사의 진정성은 확인되었다고 보아야 할 것이다. 따라서 가사 직장폐쇄의 개시가 정당하였다는 가정하에 서더라도 회사가 2012. 7. 30.자 만도지부의 공문을 받고도 직장폐쇄를 계속 유지한 행위는 위법하다고 할 것이다.

한편 회사가 직장폐쇄 전제조건으로 내건 세 번째 조건, 즉 '향후 일체의 불법행위를 하지 않을 것이며 현재 계획 중인 외부와의 연대투쟁을 철회한다고 공식적으로 선언할 것'은 파업철회를 넘어서 전반적인 노동조합 활동의 포기를 요구한 것이라 할 수 있다. 이는 회사 스스로 이 사건 직장폐쇄가 노동조합 활동의 위축을 목적으로 하는 공격적 직장폐쇄임을 드러낸 것이라 할 것이다.

위법한 직장폐쇄에 대하여 노동조합이 법원에 직장폐쇄 해제 가처분 신청을 하여도 가처분 결정이 내려지기까지는 일반적으로 1개월 이상이 소요되고 있는 것이 현실이다. 그 기간 동

4) 7. 28.은 토요일 29.은 일요일이고 7. 30. 월요일부터 휴가기간

안 회사는 용역 투입, 선별 복귀, 새노조 지원 등을 통하여 기존 노조를 무력화할 수 있게 된다. 따라서 고용노동부가 직장폐쇄의 위법성에 관하여 적정한 판단을 하고, 위법한 직장폐쇄로 확인되는 경우 회사에 대하여 신속하게 직장폐쇄의 중단을 요청할 필요가 있다.

그런데 이 사건에서 회사는 노동조합의 파업철회공문을 받고도 휴가기간에 직장폐쇄를 유지한 채 교육 명목으로 조합원들을 순차로 불러서 금속노조를 탈퇴하고 기업노조에 가입하도록 지원하였다. 고용노동부는 이미 약 90%의 조합원이 금속노조를 탈퇴한 이후에야 회사에 직장폐쇄 중단을 요청하여, 고용노동부의 조치는 아무런 실효성이 없었다는 비난을 면할 수 없을 것이다.

(3) 부분적 직장폐쇄(선별복귀)의 위법성

파업시 직장폐쇄가 이루어지는 양상은 파업 참가 조합원에 대하여만 직장폐쇄를 하고 비조합원, 미참가 조합원 등을 통해 조업을 계속하면서 용역을 동원하여 파업참여 조합원들을 사업장으로부터 배제시키는 방식으로 이루어진다. 이를 소위 부분적 직장폐쇄라고 한다. 이 사건에서도 회사는 정상조업을 진행하면서, 2012. 8. 6.을 기준으로 하여 평택지회 15명, 문막지회 23명, 익산지회 17명 등 노동조합 활동 경력이 있는 조합원들의 사업장 출입 자체를 못하게 막았다.

이러한 부분적 직장폐쇄는 부당노동행위로서 성격을 가지고, 동시에 직장폐쇄의 개념에도 부합하지 않는다. 즉, 직장폐쇄는 정상적인 조업이 현저히 곤란한 경우에 사용자가 비조합원이나 파업 미참가 조합원들의 노무수령제공을 거부하여 임금지급의무를 면하도록 한 것이므로 직장폐쇄의 대상은 파업 미참가 근로자가 되어야 할 것인데, 실제로는 파업참가 조합원에 대하여만 직장폐쇄를 하여 사업장 출입을 막는 수단으로 악용되고 있는 것이다.

또한 직장폐쇄의 본질은 노무수령의 거부에 있으므로 근로자가 평소에 일하는 '생산수단'으로부터 배제에 한정되어야 할 것이므로, 이 사건과 같이 정당한 쟁의행위 중인 조합원들을 '사업장' 전체로부터 배제하는 것도 위법하다고 할 것이다.

나. (주)만도에 의해 자행된 기업노조 설립과정에 대한 지배·개입과 지원 등 각종 부당노동행위의 확인

진상조사위원회는 사측의 직장폐쇄 시기와 직장폐쇄 이후 계장 및 조합원을 선별적으로 소집시킨 정황과 실제 이루어진 간담회, 교육의 내용, 기업노조의 소개와 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서 작성이 이루어진 경위, 해당 교육에 참여한 조합원들과의 인터뷰를 통하여 위와 같은 사실을 확인하였으며, 다음과 같은 결론에 도달하였다.

(1) 사측이 7. 31. 계열회사인 한라그룹 홍보팀을 이용하여 언론사에 기업노조의 '만도출범선언문(최종)'과 '새노조에서 조합원들에게 보낸 문자메세지'를 배포한 행위는 노조의 조직 또는 운영에 지배 또는 개입한 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

(2) 회사측이 계장간담회를 소집하고 기업노조가 금속노조 탈퇴서 및 기업노조 가입서를 받은 것은 사측이 기업노조를 지원하고 있음을 명백하게 드러낸 행위로서, 이는 사측이 조합의 조직 또는 운영에 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

(3) 회사측이 직장폐쇄 기간 중 교육이라는 명목으로 조합원을 소집하고 본부장 또는 상무가 "현대·기아가 쟁의행위에 대하여 우려하고 있다. 휴가도 안 가고 ㈜만도 상황을 체크하고 있다. 회사가 빨리 안정화 될 수 있도록 도와 달라."는 취지의 교육을 진행한 후 업무복귀 신청서 및 확약서를 작성하도록 한 행위는 사측이 조합의 조직 또는 운영을 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

(4) 회사측은 계장을 통해 선별적으로 조합원을 소집하고, 교육시간 중 상당시간을 할애하여 기업노조만을 홍보할 시간과 해명할 시간을 부여하고 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 받을 수 있도록 한 행위는 사측이 조합의 조직 또는 운영을 지배 또는 개입하는 행위로서 부당노동행위에 해당한다.

(5) 회사측은 당연히 모든 직원들로 하여금 직장에 복귀할 수 있도록 기회를 부여하여야 함에도, 자의적인 기준으로 처음부터 금속노조 만도지부 조합원들을 분류하여 선별적이고 차별적으로 소집하여 근로복귀희망원을 받고, 금속노조 만두지부 조합원의 근로복귀희망원을 거부한 것은 노동조합의 단결권 및 단체행동권을 무력화시키려는 의도로서 이는 특정노조의 조합원임을 이유로 불이익을 준 부당노동행위이다.

(6) 노조가 처음 설립된 경우에 단체협약이 체결이 되지 않았음에도 전임자 인정, 조합원 간담회 유급시간할애, 노조사무실 제공 등을 사용자측이 하는 경우는 현실에서 상상하기 어렵다. (주)만도의 기업노조 지원행위는 제2노조에 대한 차별적 지원행위로서 부당노동행위에 해당한다.

(7) 회사는 직장폐쇄 이후 만도지부의 교섭대표노조지위를 부인하고 기업노조와 단체교섭 체결을 강행하고 있어 만도지부에 대한 교섭거부의 부당노동행위를 하고 있으며, 기업노조에 대한 지원을 강화하는 한편 만도지부에 대한 모든 지원을 중단하고 있어 이는 노조간 차별 및 조합 운영에 대한 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당한다.

다. 만도사태의 본질과 목적

- (만도사태의 본질) 진상조사위원회는 (주)만도의 공격적 직장폐쇄, 1,500여명의 용역경비 배치를 통한 사업장 출입통제, 기업노조(제2노조)의 설립, 사측의 휴가기간 교육소집, 선별복귀허용을 통한 기업노조 가입지원 부당노동행위, 금속노조 만도지부 간부들의 사업장내 노조활동 통제 등의 일련의 행위는 개별적인 행위가 아니라, 본질적으로 상호 연관성을 가지고 사전에 기획된 것으로 자주적인 노조의 와해, 사측에 협조적인 노조육성을 목표로 한 '부당노동행위'임을 확인하였다.

- (사건의 목적) 본 진상조사위원회의 조사결과, 최근 상신브레이크, 발레오전장, 구미 KEC, 유성기업등 노동쟁의 현장에서 공통적으로 나타나고 있는 '패턴화'된 일련의 민주노조 와해공작 시나리오, 즉

  교섭결렬상태 유발 - 부분파업(혹은 단기의 전면파업) - 직장폐쇄와 동시에 용역투입 - 파업 참여 조합원의 공장 밖 축출과 출입차단 - 대체인력 투입 - 제2노조(기업노조) 급조 - 장래 단체행동 불참 확약서 요구, 민주노조 탈퇴와 기업노조 가입 강요 - 선별복귀 - 선별적 무더기 고소고발, 징계, 손배가압류 - 민주노조 파괴 내지 무력화

  이번 조사의 대상 사업장인 SJM지회뿐만이 아니라, 금속노조 만도지부에 대해서도 치밀하게 준비되어 실행되었음을 확인하였다.

즉, 만도 사태는 경영진의 민주노조 와해 추진과정에서 발생한 것으로 기존의 민주노조를 무력화하거나 파괴하는데 그 목적이 있는 것으로 보인다.

- (구조적 문제) 진상조사위원회는 이번 조사과정에서 위와 같은 민주노조 와해작업이 가능한 제도적인 문제로서 ① 파업참여 조합원만을 사업장에서 배제시키는 부분적 직장폐쇄 제도, 직장폐쇄가 파업미참가자에 대한 임금지급의무 면제를 목적으로 하는 것이 아니라, 오로지 사업장으로부터 파업중인 조합원과 노조를 축출하고 대체근로, 파업이탈과 선별복귀를 압박하기 위한 목적으로 이루어지고 있다는 점, ② 노동쟁의 사업장에 용역투입은 물리력을 동원한 노조의 사업장 퇴거 내지 출입통제, 사업장내 노조활동 제한을 목적으로 이루어지고 있다는 점, 폭력행사로 허가가 취소된 용역경비업체도 법인 명의와 대표자만 변경하면 바로 다시 허가를 받고 제한 없이 활동할 수 있도록 한 법제도적 허점을 악용하고 있다는 점, ③ 노동자의 노동기본권을 보장하기 위하여 허용된 복수노조를 악용하여 회사측의 지원과 개입 아래 제2노조가 설립되고 육성되는 사례가 점증하고 있다는 점, ④ 공격적 직장폐쇄, 부당노동행위 등에 대한 고용노동부의 소극적 관리감독과 수사, 검찰의 소극적인 수사와 사법처리 지연이 여전히 반복되고 있다는 점 등을 확인하였다.

3. 법제도적 개선방안

진상조사위원회는 이번 조사를 통해 노동조합 및 파업파괴 수단으로 악용되고 있는 직장폐쇄, 경비용역과 관련한 법제도의 개선이 시급하며, 또한 노동관계법령 위반사건에서 사용자 편향성을 띠고 있는 수사기구에 대한 전면적인 검토가 요구된다는 사실을 확인하였다.

가. 직장폐쇄 제도의 개선방안

(1) 정의규정 신설

현행 노조법은 직장폐쇄를 쟁의행위의 일종으로만 언급할 뿐 별도의 정의 규정을 두지 않은 채, 단지 제46조에서 직장폐쇄의 요건만을 규정하고 있을 뿐이므로 별도의 정의규정을 두어 직장폐쇄의 개념 및 효과를 명확히 할 필요가 있다. 가령, "직장폐쇄란 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 근로의 수령을 거부하는 방어적 행위를 말한다."와 같은 정의규정을 둘 필요가 있을 것이다.

(2) 엄격한 직장폐쇄 개시요건 규정

현행법은 노동조합이 쟁의행위를 개시하면 노동부에 신고만으로 직장폐쇄를 개시할 수 있어 사용자들이 직장폐쇄 제도를 악용할 수 있는 여지가 크다. 따서 관할법원이나 노동위원회가 직장폐쇄 개시의 실질적 정당성을 심사하는 절차를 규정할 필요가 있다.

(3) 방어성 요건 명문화

노동조합이 파업을 철회하고 업무에 복귀의사를 밝힌 경우 직장폐쇄의 방어성 요건이 충족될 수 없음에도 사용자가 이를 무시하고 조합원들에 대한 탄압 의도로 공격적 직장폐쇄를 계속하는 사례를 막기 위해서 명문으로 '사용자는 방어적 목적으로 상당성이 인정되는 범위에서 직장폐쇄를 할 수 있고, 노동조합이 업무 복귀 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 할 수 없다.'와 같은 내용을 명문화할 필요가 있다.

(4) 파업 철회의사 진정성 판단

사용자는 파업의사의 진정성이 의심된다는 핑계를 들어 위법한 직장폐쇄를 유지하고 있는 실정이다. 이를 근절하기 위해서는 쟁의행위를 진행한 노동조합의 파업 철회 조치로 직장폐쇄의 효력이 소멸되는 것으로 하여야 하고, 노동조합이 파상파업을 실제로 진행하거나 진행할 우려가 큰 경우에는 사용자가 그러한 사정을 입증하여 직장폐쇄의 효력이 유지되도록 규정할 필요가 있다.

(5) 부분적 직장폐쇄와 용역경비인력의 사업장 배치 금지

쟁의행위 미참가자의 조업행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄를 금지할 필요가 있고, 직장폐쇄를 하더라도 사업장 내 노조활동은 방해할 수 없도록 명문화하여 직장폐쇄가 사실상 조합원들과 노조를 사업장에서 배제시키려는 의도록 악용되는 것을 막아야 할 것이다. 그리고 아울러 용역경비인력을 사업장에 배치하는 것도 금지시킬 필요가 있으며 이를 위반한 경우 그 자체로 처벌하는 규정을 둘 필요가 있다.

(6) 형사처벌 강화

현행법은 대항성 요건을 규정한 노조법 제46조 제1항 위반의 경우에만 '1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금'이라는 경미한 처벌규정만을 두고 있는 실정이다. 사용자의 위법한 직장폐쇄를 예방하기 위해서는 범죄행위의 유형을 세분화하고, 처벌 수준을 대폭 강화할

필요가 있다.

나. 경비업법에 대한 개선방안

용역폭력은 노동현장이나 철거현장에 투입되어 직접적인 폭력행사, 물리력을 동원한 노조 통제와 사업장 출입통제, 그리고 철거민들의 추방을 위한 수단로 이용되어 왔다. 허가가 취소되어도 법인 명의와 대표자만 바꾸어서 쉽게 다시 영업활동을 재개할 수 있다.

따라서 경비업의 허가요건과 경비원의 요건을 강화하고, 신고 제도를 개선하는 등의 경비원 사용의 절차적 요건에 대한 개정도 필요하나, 무엇보다도 폭력을 동원한 사력구제의 유인을 근절하기 위해서는 노동분쟁이나 강제퇴거 현장에 경비원의 배치를 금하도록 하고, 노동분쟁이나 강제퇴거 현장에서 경비원이 노동쟁의의 해산이나 강제퇴거에 개입하는 경우에는 경비원 뿐만 아니라 경비원을 사용한 사업주나 시설주가 관리감독의무를 다하였다는 입증을 다하지 못하는 한 공범 내지 양벌규정으로 처벌하는 규정을 도입할 필요가 있다.

3. 노동사건에 대한 수사기관의 문제점과 개선방안

부당노동행위 등 노동관계법령 위반사건에 대한 수사기관인 고용노동부(사법경찰관서)와 검찰(공안부)의 구조에 대한 문제이다. 검찰청사무기구에 관한 규정에 따르면, 검찰 공안부 조직은 노동조합의 동향에 대한 정보를 수집·분석하고 노동조합을 잠재적인 사회불안요소의 하나로 파악하는 제도적 기구이다. 그런데 이러한 구조를 띤 기구가 부당노동행위 등 노동사건과 관련하여 사용자측의 위법행위에 대한 수사권을 가지는 한 편향적인 수사(노조에는 강제수사와 엄정한 처벌, 사측의 위법행위에 대하여는 늑장수사와 면제부 수사)는 반복될 수밖에 없다.

따라서 사용자의 부당노동행위를 비롯한 노동관계법령 위반사건에 대해 공정하게 처리할 별도의 감독과 수사권을 가진 특별기구(예 : 국가인권위원회와 같은 독립된 기구, 검찰 노동부), 그리고 이에 조응하여 노동사건에 대해 전문성을 갖춘 노동법원 등의 신설이 필요하다고 하겠다.