

유성기업 노동자 괴롭힘 및
가학적 노무관리 양적조사 보고회

유성기업의 '괴롭힘→노조파괴' 전략에서 노동자들은 어떻게 됐나?

2016년
8월 16일(화)
오전 9시반
국회의원회관
2세미나실



사회 한인임 (유성기업 노동자 괴롭힘 조사팀, 일과건강)

발표1 직장 내 괴롭힘 양적 조사 결과 / 명숙 (인권운동사랑방)
발표2 유성기업에서 사법적 괴롭힘의 실태와 경향 / 김차곤 (변호사)
현장발언 괴롭힘을 경험한 노동자 이야기 / 홍완규 (유성지회 조합원)
토론 유성기업의 부당노동행위 등에 대한 노동부의 대책

이정미 의원실 | 유성기업 괴롭힘 및 인권침해 진상조사단

유성기업의 ‘괴롭힘→노조파괴’ 전략에서 노동자들은 어떻게 됐나?

－ 유성기업 노동자 괴롭힘 및 가학적 노무관리 양적 조사 보고회

일시: 2016년 8월 16일(화) 오전 9시반, 국회의원회관 2세미나실

주최 : 유성기업 괴롭힘 및 인권침해진상조사단, 이정미 의원실

<보고회 순서>

인사말

이정미 정의당 의원,

유성 범대위 공동대표 정혜경 민주노총 부위원장

발표

사회 - 한인임(유성기업 노동자 괴롭힘 조사팀, 일과건강)

발표1. 유성기업 직장 내 괴롭힘 양적 조사 결과

－ 명숙 (유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단장, 인권운동사랑방 상임활동가)

발표2. 유성기업 사법적 괴롭힘의 실태와 경향

－김차곤 (민변 노동위 변호사)

현장 발언－ 괴롭힘을 경험한 유성지회 홍완규

토론

토론1. 유성기업의 부당노동행위 등에 대한 노동부의 대책

－고용노동부 담당자

종합 토론

<자료집 순서>

발표1. 직장 내 괴롭힘 양적 조사 결과 발표

I. 들어가며	5
II. 조사 배경 및 목적	7
1. 조사 배경	7
2. 조사 목적	9
III. 양적 조사 결과 (설문 조사)	9
1. 조사 대상	9
2. 조사 방법 및 조사 기간	10
3. 설문 조사지 구성	10
4. 분석 방법	12
5. 빈도분석 결과	12
6. 교차 분석 결과	50
7. 총평	52

발표2. 유성에서 사법적 괴롭힘의 실태와 경향 60

1. 들어가며	
2. 노사관계의 경과, 노조파괴 시나리오의 작동 관련 판결	61
3. 노조파괴 시나리오의 주된 목적 및 수단	78
4. 법체계를 악용한 가학적 노무관리의 실태	82
5. 유성기업의 가학적 노무관리에 대한 수사기관 및 법원의 직무유기	87
6. 나오며	92

현장발언. 괴롭힘을 경험한 유성지회 노동자이야기 93

발표1

사회적 진상조사단

괴롭힘 양적 조사 결과

유성기업 직장 내 괴롭힘 조사팀 :

명숙(인권운동사랑방),
이명준, 한인임(노동환경건강연구소, 일과 건강),
정하나(한국노동안전보건연구소)

발표1. 괴롭힘 양적 조사

유성기업 직장 내 괴롭힘 양적 조사 결과

- 유성기업 직장 내 괴롭힘 조사팀

I. 들어가며

충남노동인권센터에서 금속노조 유성지회(이하 유성지회) 조합원들의 심리건강을 조사한 결과 심각한 우울증과 외상 후 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 43%의 조합원이 우울증 고위험군으로 일반인의 6~7배에 가까운 높은 수치였다. 이 문제를 그냥 두었다간 언제 사람이 죽을지 모른다는 판단으로 2015년 12월 ‘노조괴괴 범죄자 처벌, 유성기업 노동자 살리기 공동대책위원회’(이하 유성공대위)가 만들어졌다. 더 적극적으로 유성지회 노동자들의 건강권 침해를 파악하고 회복을 위한 노력을 위해 2016년 1월 인권단체와 노동안전단체 활동가들은 유성기업에서 벌어지는 심각한 인권침해를 조사하기로 했다. 그런데 유성공대위 내에 유성지회 노동자들에게 벌어지는 인권침해를 조사하는 중인 3월 17일 유성지회 고 한광호 노동자가 자결했다.

유성지회 노동자들, 인권침해 조사단, 유성공대위의 사람들은 탄식을 했다. 좀 더 일찍 유성지회 노동자들이 겪는 직장 내 괴롭힘을 제대로 조사하고 알렸다면 이러한 일이 벌어지지 않았을 것이 아닐까하는 자책과 책임감에 시달렸다. 3월 28일 유성공대위는 인권침해 조사활동의 초기 자료와 충남노동인권센터가 조사한 내용을 사회에 알리는 긴급토론회 <전쟁 같은 일터, 당장 멈춰 - 노동자 존엄과 생명을 파괴하는 가학적 노무관리 >를 열었다. 고위험군은 2012년 46명, 2013년 53명, 2014년 120명, 2015년 117명으로 증가하고 있는 사실에서 확인할 수 있듯이 유성지회에서 벌어지는 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리를 해결하지 않으면 제2, 제3의 한광호가 나올 수 있는 상황으로 매

우 심각하고 발표했다.

유성기업 노조파괴와 가학적 노무관리, 직장 내 괴롭힘은 심각한 상태였기에 유성문제를 해결하려는 단체들이 넓게 모여 ‘노조파괴 범죄자 유성기업 현대차 자본처벌 한광호 열사 투쟁 승리 범시민대책위원회’로 확대 재편됐고, 인권침해 조사단도 ‘유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단’(이하 유성진상조사단)으로 확대했다. 진상조사단은 노조파괴 과정에서 벌어지는 부당노동행위에 대한 조사, 직장 내 괴롭힘에 대한 조사, 사법적 괴롭힘에 대한 조사, 고한광호 노동자가 죽게 된 과정에 대한 조사활동을 벌이기로 했다.

그런데 조사활동을 하는 과정에서 인권활동가, 상담사 및 노동안전 활동가들은 유성지회 조합원들의 가까운 동료인 고 한광호 노동자가 자결한 상황에서 심층면접 조사를 진행하는 것은 노동자들 정신건강에도 부정적 자극을 줄 수 있으며, 조사결과도 그 영향을 받을 것이라 판단했고 심층면접 조사를 비롯한 조사활동을 멈췄다. 고 한광호 노동자가 돌아가신지 3개월 후에 조사 작업을 재개했다. 먼저 조사를 위한 설문 설계와 조사 시기를 가늠하기 위해 영동공장 과 아산공장을 방문하고, 현장 조합원들의 집단면접 조사를 했다. 그 결과 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대한 유성지회 조합원 설문이 가능하다고 판단하고 양적 조사를 실시했다. 결과는 심각했다. 특히 사회경제적 정신건강과 관련한 조사 항목에서 2명은 매우 심각한 위험 상태에 있었다.

인권침해의 피해자를 구제하기 위해 필요한 것은 인권침해 상태의 중단과 가해자 처벌이다. 하지만 유성기업에서는 어느 것도 아직 제대로 해결된 게 없다. 4개월이 넘도록 고 한광호 노동자는 장례조차 치르고 있지 않으며 유성기업과 현대차는 사과조차 하고 있지 않다. 게다가 유성기업 사측은 징계와 해고를 중단하지 않고 있다. 제2,제3의 한광호가 나오지 않기 위해 상황변화가 필요하며 그러기 위해서는 유성기업에서 벌어지고 있는 인권침해, 가학적 노무관리, 괴롭힘, 부당노동행위와 검찰과 법원의 기업편향적 태도에 대해 시민사회가 아는 것이 힘이 될 것이다. 더 이상 사람을 죽게 만드는 노조파괴, 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리를 해결하는 일은 유성지회 노동자들만의 문제가 아니

라는 사회적 공감에 기반한 실천이 필요하다.

집단면접 조사에서 가장 바라는 게 무엇이라는 조사원들의 질문에 “심야노동 폐지가 시급한 게 아니라 괴롭힘 상태에서 벗어나는 게 더 소원이에요.” 라는 답변이 컷가에 계속 맴돈다. 심야노동으로 인한 피로움보다 가학적 노무관리로 인한 괴롭힘이 그의 몸과 마음의 건강을 훼손하고 있다는 분명한 메시지였다. 따라서 구체적으로 노동자들이 겪은 괴롭힘이 그들의 정신과 삶에 어떤 영향을 미쳤는지는 이후 심층면접 조사를 통해 밝혀야 한다. 유성기업이 괴롭힘을 어떻게 노조파괴의 수단으로 활용했는지, 그 결과가 노동자의 삶과 존엄을 파괴했는지 밝히고 그에 대한 처벌과 괴롭힘 행위 중단을 요구해야 한다.

II. 조사 배경 및 목적

1. 조사 배경

3월 17일 고 한광호 노동자의 죽음으로 직장 내 괴롭힘을 조사의 주요 축으로 설정하게 됐다. 2011년 직장폐쇄와 용역경비의 폭력과는 다르게 일상적이고 지속적으로 벌어지는 직장 내 괴롭힘은 눈에 보이지 않기에 미리 방지할 기회도 없이 목숨을 앗아가고 삶을 파괴하게 만들고 있었기 때문이었다. 노조를 파괴하기 위해서라면 노동자의 정신적 신체적 건강을 파괴하는 것도 서슴지 않는 가학적 노무관리의 실태를 파악하고 이를 금지하기 위한 제도적 방안이 필요하다.

2014년부터 꾸준히 직장 내 괴롭힘이 사회적으로 문제가 되고 있지만 고용노동부는 최소한의 대책이나 실태파악조차 하려 하지 않고 있다. 인권단체, 노동안전건강단체는 2014년부터 지속적으로 직장 내 괴롭힘 실태조사를 벌였다. KT나 사무금융노동자들에 대한 괴롭힘과 달리, 유성기업의 경우 제조업 분야에서 벌어진 사건이라는 점과 그 목적이 노조파괴라는 점, 괴롭힘을 극대화하기 위한 가학적 노무관리가 쓰였다는 점에 주목하며 괴롭힘 설문을 만들

었다. 2015년 자결한 포스코 사내하청 노동자 고 양우권의 죽음은 괴롭힘이 노조탄압의 수단으로 사용되는 걸 최초로 보여준 바 있다. 현장 근무를 시키지 않고 감시를 지속적으로 하며 다른 동료들과 접촉도 못하게 하는 등 전형적인 괴롭힘, 따돌림을 당한 고 양우권 노동자는 자결로서 회사의 인권침해를 고발했다.

우리 사회에서 노조 결성의 권리가 헌법에 보장됐지만 여전히 불온시하는 사회분위기 속에서 기업이 이윤추구를 극대화하기 위해 노조파괴 전략을 사용하고 있다. 포스코 사내하청의 사례나 유성기업의 사례는 직장 내 괴롭힘이 몰지각한 사장이 우연히 갑질을 한 개인적 사건이 아니라는 점에 주목해야 한다. 그 의도성과 조직성으로 인해 괴롭힘이 개별 노동자에게 미치는 영향도 지속적이고 개인적으로 해결하기 어렵게 한다. 이러한 상황에서 노조파괴와 직장 내 괴롭힘, 가학적 노무관리의 연결 고리와 그 특성, 심각성을 사회적으로 환기시키지 않는다면 괴롭힘과 가학적 노무관리가 경영전략이 돼 우리 사회에 확산될 것이다.

○ 유성기업 내 노조파괴와 괴롭힘의 경과

금속노조 유성지회와 회사는 2009년 심야노동 폐지를 위한 단체협약을 맺어 2011년 이를 시행하기로 했다. 당시 심야노동으로 인한 돌연사 등이 급증하면서 이를 방지하기 위한 노사합의였다. 그러나 2011년 회사는 돌연 단체협약을 거부하고 직장을 폐쇄하고 용역경비를 동원해 노동자들에게 폭력을 행사했다. 용역경비의 격렬한 폭력에서 사회적 반응이 좋지 않자 조합원들을 복귀시켰으나 예전과 달라진 작업배치와 노무관리를 받았다. 감시와 통제, 폭행, 감시, 징계와 고소고발이 끊이지 않았다. 게다가 2011년 7월부터 복수노조가 가능한 것을 악용해 회사는 사측 노조를 만들었다. 민주노조 탈퇴를 하지 않은 사람들을 주로 감시하고 임금과 조퇴, 근태 관리에 차별을 두었다. 6년째 가학적 노무관리로 괴롭힘을 당한 노동자들은 심각하게 정신건강에 훼손됐다. 2012년부터 충남노동인권센터 부설 두리 공감에서 조사한 정신건강실태조사에 따르면

노동자들의 우울증, 외상 후 스트레스, 직무스트레스, 불안장애는 심각했다. 이에 상담치유를 지속적으로 하고 있지만 괴롭힘이 지속되는 현실에서 상담으로 노동자의 정신건강을 회복할 수는 없다.

그런데 이런 가학적 노무관리, 괴롭힘이 창조건설팅과 현대차 경영진의 구체적인 기획과 지시에 의해 일어났다는 사실이다. 개인의 일탈, 조합원간의 갈등, 인성이 나쁜 관리자들의 악행이 아니라는 점에서 중앙정부나 국회나 사법부의 역할을 제대로 한다면 해결될 수 있는 일이라는 의미이기도 하다. 진상조사단은 노동자들이 구체적으로 겪는 괴롭힘의 양상, 가학적 노무관리의 행태를 밝히는 조사를 통해 노동자들이 괴롭힘을 당하지 않도록 방안을 모색하고자 한다.

2. 조사 목적

유성지회 노동자들이 겪고 있는 직장 내 괴롭힘의 양상, 사측이 괴롭힘을 극대화하기 위해 사용하고 있는 가학적 노무관리의 행태들, 그것이 노동자들의 삶에 어떤 영향을 미쳤는지, 사회경제적 건강상태 등을 파악하고자 양적 조사를 했다. 그리고 조사 과정에서 노동자들이 생각하는 해결방안, 제도적 대안이 무엇인지, 6년째 괴롭힘을 당하면서도 노동자들이 꺾이지 않고 버티고 있는 힘들을 확인했다. 그걸 바탕으로 우리는 입법부, 행정부, 사법부가 해야 할 일들을 찾을 수 있을 것이다.

Ⅲ. 양적 조사 결과 (설문 조사)

1. 조사 대상

유성지회에서 벌어진 노동자 괴롭힘은 노조파괴를 목적으로 하였기에 괴롭힘의 대상은 민주노조 조합원이다. 회사는 사측노조에 가입한 노동자들과 금속노조 유성지회에 속한 노동자들을 차별하는 괴롭힘 전략을 사용했다. 구체적인

로는 임금삭감, 노동통제와 감시, 업무전환, 징계와 고소고발이 끊이지 않았다. 따라서 설문 대상은 금속노조 유성지회 조합원으로 한정했다. 물론 사측노조에 어쩔 수 없이 가입한 노동자들이나 관리자들도 정신건강도 좋지 않을 것으로 예상되지만 조사할 방법이 없었을 뿐 아니라 노조파괴 전략으로서 사용된 직장 내 괴롭힘의 실태와 양상이 주요 목적으로 삼았기에 따로 조사하지는 않았다.

양적 조사(설문)에는 전체 조합원 306명 중 241명이 참여했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리하여 분석을 시행하였다. 괴롭힘이 주로 2011년 직장폐쇄 이후 복귀한 조합원들과 간부들에게 행해졌기에 해고자들이 겪는 괴롭힘 경험은 양상이 다르기 때문이다.

2. 조사 방법 및 조사 기간

○ 괴롭힘 조사방법은 설문지를 직접 인쇄해 조합원들에게 배포해 공장이나 서울 농성장에서 작성하는 방식이었다. 모바일이 사측의 개입을 방지하기에 취약하다는 점, 모바일 조사에 참여하기 어려워하는 조합원이 있다는 점 등 때문이었다. 고 한광호 노동자의 죽음 이후 서울 양재동 본사에서 상경투쟁을 하고 있어서 전 조합원이 참여하지는 못했다.

○ 설문조사는 2016년 6월 28일부터 7월 6일까지 일주일간 하였다. 몇몇 해고자들의 경우 나중에 설문에 참여하였다. 공장이 아산과 영동, 인천 남동으로 세 곳에 나뉘어져 있어서 배포와 수거에 시간이 걸렸다.

3. 설문 조사지 구성

○ 설문 문항은 크게 4개의 섹션으로 만들었다. ① 노동자들의 인적 사항 및 근무 현황, ② 건강행태 및 생활 습관, ③ 괴롭힘 및 가학적 노무관리 ④ 사회

경제적 조건과 건강으로 구성했다.

○ 이번 조사에서는 가학적 노무관리의 대표적 행태들을 파악하기 위해 업무환경의 변화를 질문했다. 강압적 노무관리, 작업장 민주주의, 동료관계, 노동강도, 노동시간과 임금 등에 변화가 얼마나 있었는지를 파악하고 이를 바탕으로 부서이동, 차별, 임금삭감, 감시와 경고장 등을 얼마나 겪고 있는지를 설문했다. 문항은 집단면접과 사전 조사를 통해 구성했다.

○ 괴롭힘 설문 문항은 2015년 사무금융노동자 직장 내 괴롭힘 양적조사에서 사용한 괴롭힘에 관한 4문항 설문과 업무과정에서 겪는 경험 20개 문항을 사용했다. 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도를 묻는 것으로 구성했다. 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이 있건 없건 직접 겪는 어려움을 드러내고 그 양상을 보기 위해 두 설문 문항을 동시에 사용했다.

○ 사회경제적 조건과 건강에 대한 조사는 직장 내 괴롭힘이 실제 파괴하는 동료관계와 가족관계, 가학적 노무관리가 만든 생활조건의 하락, 정신건강의 훼손 등을 파악하고자 했다. 그런데 양적조사에서 조합원들의 심각하게 훼손된 정신건강을 단적으로 보여줄 수 있는 ‘자살’ 관련 항목을 넣지 않았다. 행여 양적 조사 결과가 노동자들의 정신건강에 자극을 줄 수 있을지도 모른다는 우려 때문이다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 사회심리적 건강의 위험정도에 대한 문항으로 구성이 되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

○ 각 항목은 4점 척도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누고 있다.

○ 노동자들이 생각하는 직장 내 괴롭힘이나 가학적 노무관리의 원인과 해결책을 물었다. 그리고 그 속에서 조합원들이 긍정적으로 변한 점을 물었다. 괴롭힘이라는 부정적 경험 속에서도 노동자들이 성장한 부분을 물어봄으로써 스스로의 힘을 자각하게 하고자 했다. 그리고 6년째 괴롭힘을 겪고도 노조를 탈퇴하지 않았던 이유가 뭔지 물어봄으로써 괴롭힘과 가학적 노무관리 문제를 해결하려는 노동자의 주체성을 환기시키고자 했다. 유성지회 조합원들의 욕구와 지향을 구체적으로 사회에 알릴 때 구체적인 방안이 나올 수 있을 것이다.

4. 분석 방법

○ 빈도분석을 이용하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 필요에 따라 공장별 분석을 시행하였다. 주요데이터에 대한 교차분석을 시행하였으며, 카이스퀘어 테스트를 시행하여 통계적 유의성을 검증하였다.

○ 데이터 분석은 SPSS 20 평가판을 이용하였다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)을 이용하였다. 각 항목은 4점 척도로 구분하여, 건강군, 잠재적 스트레스군, 스트레스 고위험군으로 나누었으며, 잠재적 스트레스 군에 대하여 점수 분포를 확인하였다.

5. 빈도분석 결과

1) 참여자의 일반적 특성

본 설문에 응답한 총 인원은 241명으로 전체조합원 306명 중 78.8%가 참

가했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리 하여 분석을 시행하였다. 별도의 표시가 없는 경우 현재 근무 중인 노동자 229명을 대상으로 분석한 것으로 간주한다. 또한 각 설문 항목별로 응답을 하지 않은 경우가 있으나 그 비율이 높지 않은 경우 결측치를 따로 표시하지는 않았고, 응답자 인원을 ‘계’ 항목으로 따로 표시 하였다.

(1) 인적 사항

근무지의 비율은 영동공장이 45.1%, 아산공장이 53.1%였다. 남성이 217명으로 95.6%였으며, 여성 노동자의 응답은 4.4%(10명)에 그쳤다. 연령 비율은 30대가 20.4%, 40대가 63.9%였으며, 50대가 15.8%였다. 80%가 기혼이었으며, 자신을 포함한 부양가족 수는 2~3명인 경우가 66.7%를 차지하였으며, 4~6명이라고 응답한 경우도 23.5%였다.

<표1> 인적 사항

총 229명		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	217	95.6
	여	10	4.4
	계	227	
연령	32~39	45	20.4
	40~44	79	35.8
	45~49	62	28.1
	50~60	35	15.8
	계	221	
근무지	영동공장	101	45.1
	아산공장	119	53.1
	남동공장	4	1.8
	계	224	

결혼	기혼	182	80.9
	미혼/기타	43	19.1
	계	225	
부양가족 수	1명	20	9.8
	2~3명	136	66.7
	4~6명	48	25.5
	계	204	

(2) 현재 직장 생활

응답자의 업무는 생산과(49.8%), 주조과(28.6%)가 가장 많았으며, 유성기업 근무 기간은 10년 미만이 5.7%, 20년 이상 근무자가 38.4%(88명)였다. 동일업종에 근무한 기간도 20년 이상 동일업종에 근무한 경우가 38.4%(47명)이었다(전체 응답자 수 : 117명).

1주 근무 시간은 절반이 40시간 근무를 하고 있었으며, 50시간 근무를 하는 경우는 5.9%로 낮은 편이었다. 현재 노조 가입 상태는 탈퇴 후 가입한 경우가 9.3%였으며, 설문 응답자는 전원 노조 가입 상태였으며, 응답자의 85%정도가 평조합원 이었다.

<표2> 직장 생활

		빈도(명)	백분율(%)
업무	생산과	113	49.8
	주조과	65	28.6
	검사과	16	7.1
	정비과	15	6.6
	표면처리과	6	2.6
	기타	12	5.3
	계	227	
근무 기간	0~9년 근무	13	5.7

	10~14년 근무	48	21.0
	15~19년 근무	80	34.9
	20년 이상 근무	88	38.4
	계	229	
동일업종 근무 기간	0~9년 (동종근무)	13	7.3
	10~14년 (동종근무)	40	22.6
	15~19년 (동종근무)	77	43.5
	20년 이상 (동종근무)	47	26.6
	계	117	
최근 한 달 평균 근무 시간	40시간	116	52.5
	40시간초과~45시간이하	46	20.8
	45시간초과~50시간 이하	46	20.8
	50시간 초과	13	5.9
	계	221	
노조 가입 여부	계속 가입 상태	205	90.7
	가입후 탈퇴	0	0
	가입 후 탈퇴 했으나 재가입	21	9.3
	처음부터 가입 안함	0	0
	계	226	
노조내 지위	평조합원	187	84.2
	간부(상집간부, 대의원 포함)	35	15.8
	계	222	

(3) 근무시간에 영향을 미치는 요인

근무시간에 영향을 미치는 요인을 ① 관리자 지시 ② 쟁의 행위 ③ 경찰조사 및 재판 ④ 병원 ⑥ 개인 사정 ⑦ 잔업 및 특근 ⑧ 기타 중 우선순위를 두어 세 가지를 고르도록 하였다.

1순위로 ‘관리자의 지시’에 의해 근무 시간이 영향을 받는다는 응답이 48.6%로 가장 높았으며, 2,3 순위에서는 개인 사정과 쟁의행위가 영향을 미친다는 의견이 높았다.

<표3> 근무시간에 영향을 미치는 요인

		빈도	백분율
1순위	관리자 지시	104	48.6
	쟁의 행위	73	34.1
	계	214	
2순위	개인 사정	57	27.8
	쟁의 행위	53	25.9
	계	205	
3순위	개인 사정	71	36.4
	쟁의 행위	32	16.4
	계	195	

(3) 결근 및 프리젠티즘

지난 1년간 건강상의 문제로 결근 한 날(병가를 포함)이 며칠인지 알아보았다. 2014년 근로환경조사 결과에서는 제조업에서 건강으로 인한 1~3일 결근율이 5.8%, 4일 이상 결근율이 12.4%였는데, 본 조사에서는 1~3일 24.1%, 4일 이상 35.5%로 무척 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 아픈데도 출근해서 일한 경험도 67.5%로 제조업 평균 23.4%보다 월등히 높은 수준으로 나타났다.

<표4> 결근 횟수 및 원인

		빈도	백분율
건강 상의 문제로 결근	0일	89	40.5
	1~3일	53	24.1

	4일이상	78	35.5
	계	220	
아픈데도 출근해서 일한 경우	없음	67	32.5
	있음	139	67.5
	계	206	

(4) 건강행태

건강행태는 흡연과 음주에 관하여 조사하였다. 흡연율은 58.8%로 나타났다. 이는 2013년 통계청 보고에서 남성 흡연율을 42.1%로 보고 한 것과 비교 하였을 때 높은 수준임을 알 수 있다.

<표5> 건강 행태

		빈도	백분율
흡연	금연	95	41.9
	흡연	132	58.2
	계	227	

음주 빈도를 보면, 근로환경조사 결과와 비교한 음주 빈도를 살펴보면 응답자들의 음주 빈도가 일반 수준 보다 높게 나타남을 알 수 있다. 특히 주 2~3회 이상 마신다고 응답한 경우는 근로환경조사의 30.1%와 비교해 56.6%로, 월등히 높은 상황임을 알 수 있다.

<표5-1> 건강행태 비교

		유성기업	근로환경조사 제조업(2011)
음주 행태	1주에 4회 이상	17.1	4.3
	1주에 2~3회	39.5	25.8
	1달에 2~4회	21.9	35.1
	1달에 1회 미만	6.1	15.3

	전혀 안마심	15.4	19.4
	계	228	

그런데, ‘최근 5년간 음주 횟수 및 양의 변화가 있었습니까?’라는 질문에 60%가 늘었다고 응답한 결과를 주의해야 한다. 주관식으로 변화의 이유 또한 물어 보았는데, 131명이 응답을 하였으며, 이 중 ‘회사의 감시, 통제, 노동탄압, 노무관리 등으로 인한 스트레스’를 주요 원인으로 언급한 경우가 51명으로 나타났다.

<표5-2> 건강행태 비교

		빈도	백분율
음주 변화	줄었다	26	11.7
	변화 없음	63	28.3
	늘었다	134	60.1
	계	223	

2) 괴롭힘 및 가학적 노무관리

(1) 2011년 이후 작업 환경 변화

2011년 폭력적 직장폐쇄 이후 노동자들을 괴롭히는 가학적 노무관리 방식으로 바뀌었다. 관리자가 조퇴나 휴게시간 등의 근태 통제나 업무요청을 무시하거나 자의적으로 업무를 배정하는 강압적 노무관리가 많다고 응답한 사람이 87.3%나 됐다. 노동자들이 관리자에게 의견을 제시하는 게 불가능하거나 감시를 당하는 경우가 늘었다는 응답자도 83.7%나 됐다. 그리고 노동 강도가 세졌다는 응답자가 81.9%, 임금이 감소했다는 사람이 92.1%로 됐다. 이는 이후 괴롭힘 및 가학적 노무관리의 목적이 노조의 힘을 무력화해서 노동자들을 회사 방침에 무조건 따르게 하려는 것이라는 노동자의 인식이 생기게 된 배경임

을 알 수 있다. 실제 괴롭힘과 가학적 노무관리로 회사가 얻었을 이익들이 무엇인지 파악할 필요가 있다.

<표6> 작업 환경 변화

	감소	변화 없음	증가
(1) 강압적 노무관리 : 근태 통제, 업무요청 무시, 자의적 업무 배정 (n=229)	8명(3.5%)	21명(9.2%)	200명(87.3%)
(2) 작업장 민주주의 : 감시, 의견 제시 불가 (n=227)	14명(6.2%)	23명(10.1%)	190명(83.7%)
(3) 동료 관계 악화 (n=226)	12명(5.3%)	29명(12.8%)	185명(81.9%)
(4) 사측 노조 조합원과 경쟁 (n=223)	5명(2.2%)	48명(21.5%)	170명(76.2%)
(5) 노동 강도 (n=227)	4명(1.8%)	31명(13.7%)	192명(84.6%)
(6) 노동 시간 (n=227)	90명(39.7%)	57명(25.1%)	80명(35.2%)
(7) 임금 (n=229)	211명(92.1%)	8명(3.5%)	10명(4.4%)

(2) 업무 수행 중 폭력 경험

업무 수행 중 경험한 폭력으로 가장 높은 것은 업무관련 괴롭힘이었다. 또한 사무금융노동자 조사에 비해서 언어폭력(32.1%)이나 신체적 폭력(23.9%), 업무 관련 괴롭힘(63.7%)이 모두 2~7배 이상 높았다.(사무금융노동자 조사의 경우 언어폭력 29%, 신체적 폭력 3%, 성희롱 및 성폭력 7%, 업무관련 괴롭힘이 37%) 나타났다. 이는 조직적이고 의도적인 노조파괴 수단으로서 괴롭힘과 가학적 노무관리가 현장에서 벌어지기 때문에 압도적으로 높은 결과가 나온 것으로 보인다.

특이할 만 한 점은 성적 괴롭힘을 경험한 사람이 3.2%로 사무금융노동자의 응답의 절반으로 낮았다는 점이다. 이는 여성참여자가 적었다는 점, 남성들이 많은 제조업 사업장이라는 점에 기인하는 것으로 보인다.

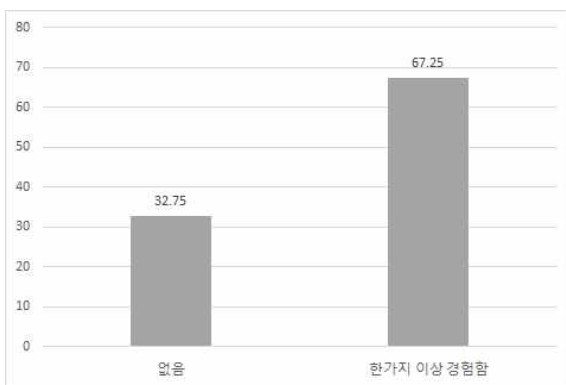
<표7> 업무 수행 중 경험한 폭력

	있다	없다	계(명)
(1) (지난 1개월 동안) 언어폭력	72명(32.1%)	152명(67.9%)	224
(2) (지난 1년 동안) 신체적 폭력 또는 위협	53명(23.9%)	169명(76.1%)	222
(3) (지난 1년 동안) 성희롱/성폭력	7명(3.2%)	215명(96.9%)	222
(4) (지난 1년 동안) 업무 관련 괴롭힘	144명(63.7%)	82명(36.3%)	226

이중 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체적 폭력/위협, 성희롱/성폭력, 업무관련 괴롭힘을 한 번도 경험하지 않았다고 응답한 경우는 32.7%였다. 이는 2015년 사무금융노동자의 응답 51.25%보다 매우 차이가 난다.

<표7-1> 업무 수행 중 폭력 경험 유무

	빈도	백분율
없음	75	32.7%
한 가지 이상 경험 함	154	67.3%



<표7-2> 업무 수행 중 폭력 경험 유무 그래프

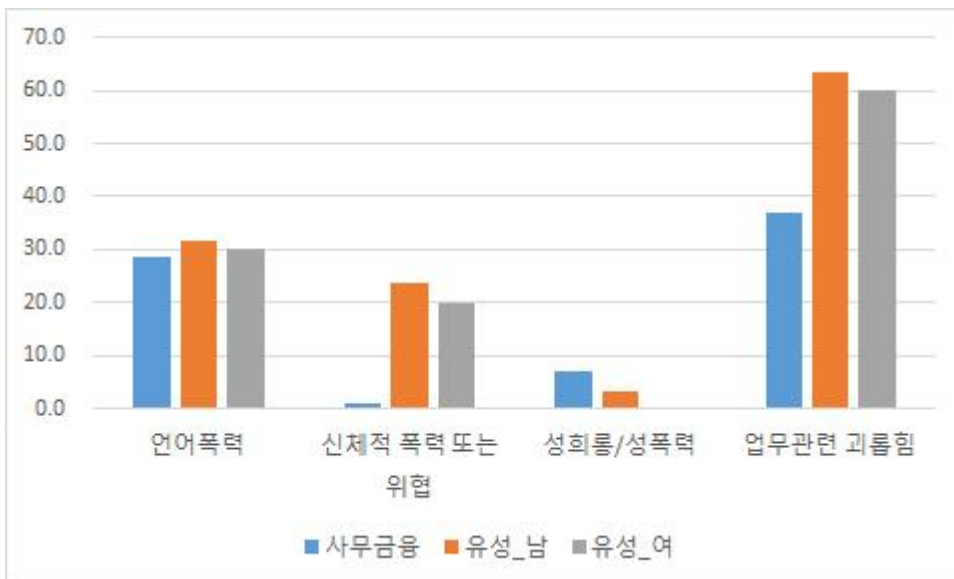
○ 사무금융노동자 실태조사와 비교

이를 2015년 사무금융노동자 실태조사와 비교하면 다음과 같다. 신체적 폭력이나 업무관련 괴롭힘이 2배~7배에 달한다.

<표7-3> 업무 중 폭력 경험 빈도 사무금융과 비교

	사무금융		유성_남		유성_여	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
언어폭력	687	28.8%	67	31.6%	3	30%
신체적 폭력 또는 위협	20	0.9%	50	23.8%	2	20%
성희롱/성폭력	162	7.0%	7	3.3%	0	0%
업무관련 괴롭힘	896	37.0%	136	63.6%	6	60%

<표7-4> 괴롭힘 행위 경험 개수 사무금융과 비교 그래프



(3) 가학적 노무관리의 양상

업무 중 불공정한 상황을 얼마나 경험했는지 물음으로써 실제 가학적 노무관리를 경험한 조합원의 실태를 파악하고자 했다. 질문은 사전 조사와 집단면접을 통해 구성했다. 아산공장과 영동 공장의 몇몇 조합원과 간부들을 대상으로 면접을 하면서 공장에 나올 때 부당하다고 느꼈던 경험이나 힘들었던 경험들을 물었고 그를 바탕으로 질문을 만들었다. 또한 노조파괴에 대응하는 소송 과정에서 밝혀진 자료인 {유성기업(주) 불법파업 단기 대응 방안}(이하 단기 대응방안)에 나와 있는 노무관리 지침과 이미 검찰이 압수수색한 유성기업 경영진의 이메일 등의 자료를 참조했다.

단기대응방안에는 “징계, 민사형사고소 대상 및 일정” 등이 나와 있으며 압수수색한 자료에는 “차별 및 지배개입을 통한 민주노조 파괴 전략(노조성향평가를 통한 조합원 확보)”, “징계경감 및 자택대기를 통한 어용노조 조직화 방안”, “승진 인사 차별”, “특별생산기여금, 잔업, 특근, 승진 차별 약속”등 가학적 노무관리의 방식이 구체적으로 나와 있었다.

조합원들이 경험한 가학적 노무관리는 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고 나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유 없이 경고장(66.5%), 임금삭감169명(%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했다. 경고장이나 고소고발이 매우 많음을 알 수 있다. 특히 임금삭감과 사측노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%로 압도적으로 높았다.

<표8> 업무 중 경험한 불공정 상황(가학적 노무관리 경험)

	있다	없다	계(명)
(1) 나에게 부서이동(원거리발령 포함) 또는 퇴사를 강요당했다	45명(19.9%)	181명(80.1%)	226
(2) 복지혜택(휴가, 병가, 육아휴직 등 포함)을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	55명(24.8%)	167명(75.2%)	222
(3) 정당한 사유 없이 성과급 또는 승진에서 불이익을 받았다.	113명(50.9%)	109명(49.1%)	222
(4) 정당한 사유가 없는 해고, 출근 정지(정직) 등의 징계를 받았다.	98명(43.8%)	126명(56.3%)	224
(5) 정당한 사유가 없이 임금삭감을 받았다.	169명(76.5%)	52명(23.5%)	221
(6) 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장을 받았다.	147명(66.5%)	74명(33.5%)	221
(7) 일상적인 감시(화장실 통제, 몰래 카메라, 녹취)를 받았다.	119명(53.4%)	104명(46.6%)	223
(8) 고소고발 등을 당했다.	114명(52.1%)	105명(48%)	219
(9) 사측 노조와의 차별(단체교섭 미룸, 임금체계.업무배치 차별, 징계 등)을 경험한 적이 있다.	184명(82.9%)	38명(17.1%)	222

○ 공장별 비교

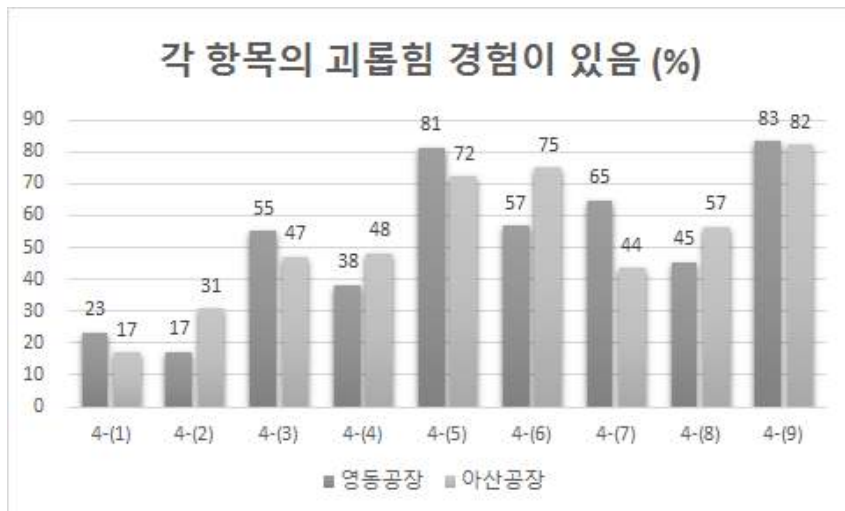
공장별로 가학적 노무관리의 양상이 다른지 파악하기 위해 공장별 응답자를 비교해보았다. 임금삭감이나 사측노조와의 차별은 둘 다 압도적으로 높았다. 아산공장은 해고나 징계, 경고장 남발, 고소고발이 많았으며 영동공장은 감시가 많았다. 한광호 열사가 일하던 영동공장의 경우 경고장 남발이 심했던 점을 볼 때 한광호 열사의 죽음의 배경을 짐작할 수 있다.

<표8-1> 불공정 상황에 대한 공장별 비교(가학적 노무관리 경험)

	영동공장	아산공장	남동공장
4-(1)부서이동, 퇴사강요	23.2%(23명)	17%(20명)	50%(2명)
4-(2)복지혜택	17.2%(17명)	30.7%(35명)	50%(2명)
4-(3)성과급과 승진	55.1%(54명)	47%(54명)	75%(3명)
4-(4)해고 등 징계	38.4%(38명)	48.3%(56명)	50%(2명)
4-(5)임금삭감	81.4%(79명)	72.2%(83명)	100%(4명)
4-(6)경고장	56.7%(55명)	75%(87명)	75%(3명)
4-(7)감시	64.7%(64명)	43.5%(50명)	75%(3명)
4-(8)고소고발	45.4%(44명)	56.5%(65명)	100%(4명)
4-(9)사측노조차별	83.3%(80명)	82.1%(96명)	100%(4명)

* 각 항목에 대한 경험이 있는 경우의 비율만 표시함.

<표8-2> 불공정 상황에 대한 공장별 비교(가학적 노무관리 경험) 그래프



○ 검사과와 비검사과 비교

여성조합원들이 많은 검사과와 비검사과를 비교하였을 때 높은 것은 성과급과 승진, 경고장, 감시, 고소고발과 사측노조와의 차별이었다. 특히 고소고발의 경우 응답자가 비검사과의 2배에 달했고, 사측노조와 차별을 경험한 응답자는 93.8%로 거의 대부분의 조합원이 차별을 경험했다고 볼 수 있다.

양적 조사와 심층 면접 조사를 위한 사전 집단면접에서 검사과 노동자들은 화장실에 가거나 탈의실에 가는 것까지 감시당하고 그 시간을 노동시간에서 제외해서 임금을 삭감당하기도 했다.

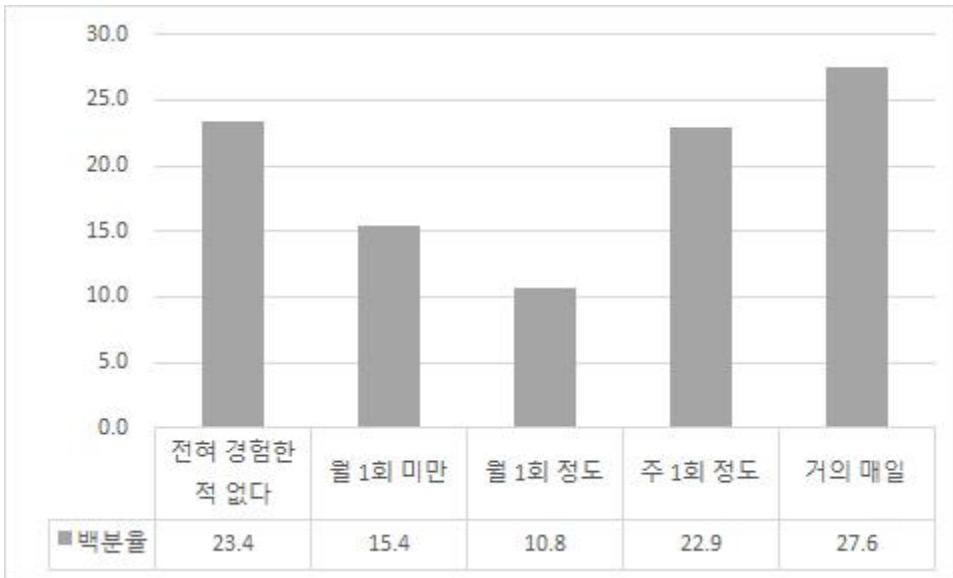
<표8-3> 불공정 상황에 대한 검사과와 비검사과 비교(가학적 노무관리 경험)

	검사과	검사과 외
4-(1)부서이동, 퇴사 강요	13.3%(2명)	20.6%(43명)
4-(2)복지혜택	28.6%(4명)	23.8%(49명)
4-(3)성과급과 승진	62.5%(10명)	49.5%(101명)
4-(4)해고 등 징계	43.8%(7명)	43.7%(90명)
4-(5)임금 삭감	75%(12명)	76.4%(155명)
4-(6)경고장	93.8%(15명)	64%(130명)
4-(7)감시	75%(12명)	51.2%(105명)
4-(8)고소고발	87.5%(14명)	48.8%(98명)
4-(9)사측노조 차별	93.8%(15명)	81.9%(167명)

(4) 직장 내 괴롭힘의 경험

괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 67.6%로 매우 높았다. 경험 빈도를 물어 본 질문에는 주 1회 정도라고 응답한 경우가 22.9%였으며, 거의 매일 당한다는 응답도 27.6%로, 조합원들이 일상적인 괴롭힘을 당하고 있음을 알 수 있다.

<표9> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도 그래프



구체적인 괴롭힘 상황에 대한 질문에 대한 응답을 보면 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도 중 감시 통제(월1회 이상 32.9%)와 징계 협박(월 1회 이상 31.6%)로 매우 높았다. 그런데 이 괴롭힘 경험은 최근 1년간으로 한정했기에 실제 괴롭힘이 시작됐던 2012년에 비해 낮다고 볼 수 있다.

<표9-1> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도

구분	설문 번호	전혀 없음	월1회 미만	월1회 정도	주1회 정도	거의 매일
모 욕 적 언 행	1	137명 (62%)	47명 (21.3%)	22명 (10%)	10명 (4.5%)	5명 (2.3%)
	2	172명 (77.1%)	31명 (13.9%)	11명 (4.9%)	6명 (2.7%)	3명 (1.4%)
	3	125명 (56.1%)	55명 (24.7%)	24명 (10.8%)	13명 (5.8%)	6명 (2.7%)
대 인 관 계	5	191명 (87.2%)	13명 (5.9%)	5명 (2.3%)	1명 (0.5%)	9명 (4.1%)
	6	141명 (65%)	44명 (20.3%)	22명 (10.1%)	8명 (3.7%)	2명 (0.9%)
	14	131명 (58.7%)	54명 (24.2%)	23명 (10.3%)	9명 (4%)	6명 (2.7%)
업 무 관 련	4	89명 (40.3%)	63명 (28.5%)	36명 (16.3%)	21명 (9.5%)	12명 (5.4%)
	7	153명 (68%)	46명 (20.4%)	15명 (6.7%)	4명 (1.8%)	7명 (3.1%)
	8	151명 (68%)	42명 (18.9%)	10명 (4.5%)	9명 (4.1%)	10명 (4.5%)
	9	140명 (62.8%)	44명 (19.7%)	22명 (9.9%)	5명 (2.2%)	12명 (5.4%)
	10	191명 (85.3%)	25명 (11.2%)	5명 (2.2%)	2명 (0.9%)	1명 (0.5%)
	11	146명 (65.2%)	52명 (23.2%)	13명 (5.8%)	9명 (4%)	4명 (1.8%)
	12	155명 (69.2%)	37명 (16.5%)	13명 (5.8%)	11명 (4.9%)	8명 (3.6%)
감 시 통 제	13	157명 (71%)	54명 (24.4%)	6명 (2.7%)	3명 (1.4%)	1명 (0.5%)
	15	105명 (47.3%)	44명 (19.8%)	24명 (10.8%)	13명 (5.9%)	36명 (16.2%)
	16	124명 (55.6%)	43명 (19.3%)	21명 (9.4%)	16명 (7.2%)	19명 (8.5%)
	17	153명 (68.3%)	34명 (15.2%)	16명 (7.1%)	9명 (4%)	12명 (5.4%)
신 체	18	195명	17명	4명	3명	3명

		(87.8%)	(7.7%)	(1.8%)	(1.4%)	(1.4%)
	19	220명 (98.7%)	1명 (0.5%)	0명 (0%)	1명 (0.5%)	1명 (0.5%)
성	20	214명 (96%)	3명 (1.4%)	3명 (1.4%)	1명 (0.5%)	2명 (0.9%)

<표9-2> 괴롭힘 행위 양상별 경험 정도

구분	설문번호	월 1회 미만	월 1회 이상
모욕적 언행	1	184명(83.3%)	37명(16.8%)
	2	203명(91%)	20명(9%)
	3	180명(80.8%)	43명(19.3%)
대인관계	5	204명(93.1%)	15명(6.9%)
	6	185명(85.3%)	32명(14.7%)
	14	185명(82.9%)	38명(17%)
업무관련	4	152명(68.8%)	69명(31.2%)
	7	199명(88.4%)	26명(11.6%)
	8	193명(86.9%)	29명(13.1%)
	9	184명(82.5%)	39명(17.5%)
	10	216명(96.5%)	8명(3.6%)
	11	198명(88.4%)	26명(11.6%)
	12	192명(85.7%)	32명(14.3%)
감시통제	13	211명(95.4%)	10명(4.6%)
	15	149명(67.1%)	73명(32.9%)
	16	167명(74.9%)	56명(25.1%)
	17	187명(83.5%)	37명(16.5%)
신체	18	212명(95.5%)	10명(4.6%)
	19	221명(99.2%)	2명(1%)
성	20	217명(97.4%)	6명(2.8%)

<표9-3> 괴롭힘 행위 경험 구간별 개수

월 1회 이상	빈도(명)	백분율(%)
없음	93	40.6
1~5개	97	42.4
6~10개	24	10.5
11~15개	10	4.4
16~20개	5	2.2

월 1회 이상 괴롭힘 상황을 평균 2.7개 경험했다. 평균을 넘는 3개 이상의 괴롭힘을 월 1회 이상 경험한 사람은 33.6%였으며, 6개 이상 경험을 했다고 응답한 경우가 17.1%였다.

<표9-4> 괴롭힘 행위 경험 개수

월 1회 이상 (평균 2.7개)	빈도(명)	백분율(%)
없음	93	40.6
2개이하	59	25.8
3개이상	77	33.6

<표9-5> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(모욕적 언행)



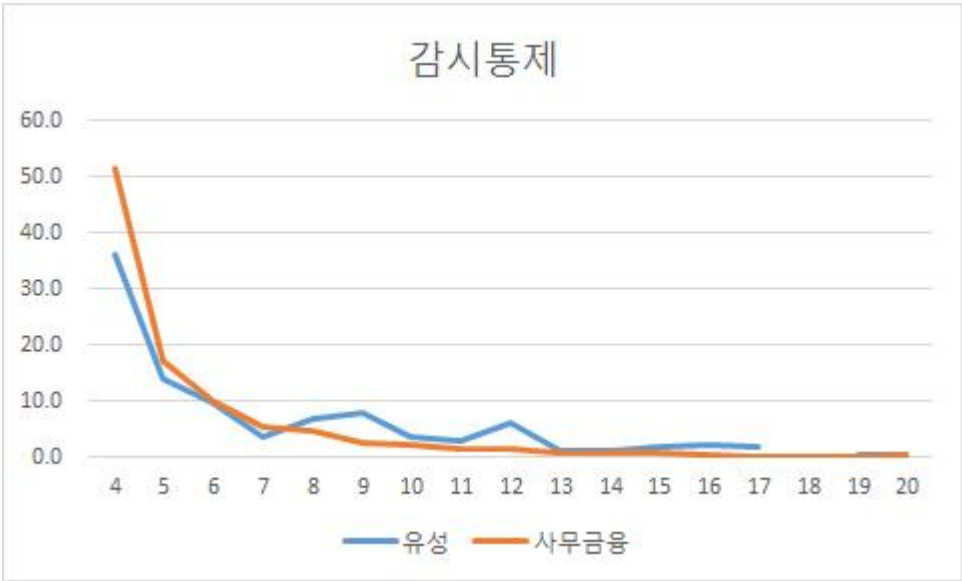
<표9-6> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(대인관계 괴롭힘)



<표9-7> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(업무관련 괴롭힘)



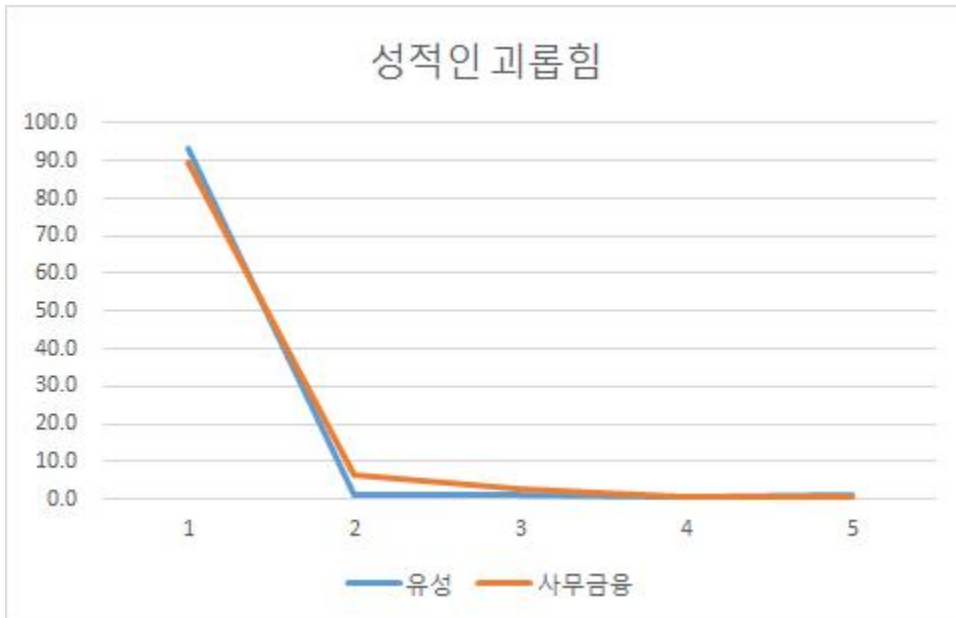
<표9-8> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(감시통제)



<표9-9> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(신체적 괴롭힘)



<표9-10> 괴롭힘 행위 경험 사무금융노동자와 항목별 비교(성적 괴롭힘)



○ 괴롭힘 경험에 대한 추가 의견으로 나온 것은 조퇴증을 써주지 않는 등의 부당노동행위와 회식이나 야유회에서 따돌림, 잔업특근 배제, 부당 임금삭감, 상여금 등에서 사측노조와의 차별, 근무형태 변경, 일방적인 UPH적용으로 인한 임금삭감 등이 나왔다. 사측노조 조합원에게 폭행을 당해도 관리자가 폭행을 한 사람의 편을 들거나 사측노조 조합원에게만 친근감을 표하는 등 눈에 보이지 않는 사측의 압박과 차별이 많다는 의견도 있었다.

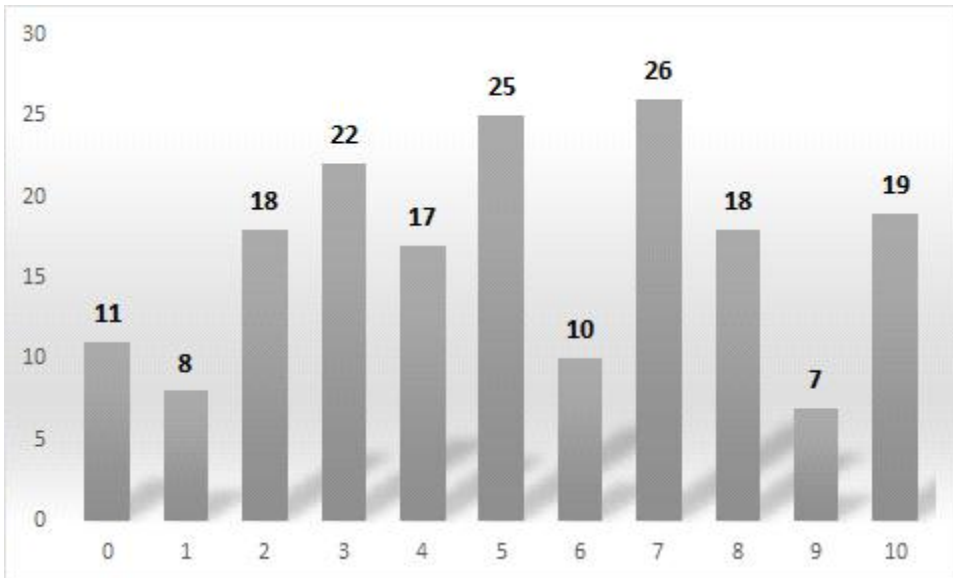
(5) 괴롭힘에 대한 주관적 피로움 정도

○ 괴롭힘을 경험했을 때 느꼈던 주관적 피로움 정도에 대하여 조사하였다. 전혀 괴롭지 않았음을 1점, 매우 피로웠음을 10점으로 하여 점수를 적도록 하였으며, 그 점수를 ‘전혀(1점)-약간(2~4점)-꽤(5~7점)-매우(8~10) 피로웠음’으로 분류하였다.

○ 피로움의 정도는 평균 5.2%이다. 이중 매우 피로웠다고 응답한 경우가

24.3%로, 꽤 괴로웠다고 응답한 사람(33.7%)과 합칠 경우 괴롭다는 사람은 58%로 매우 심각한 정신건강의 훼손을 가져옴을 예상할 수 있다.

<표10> 괴롭힘 경험시 괴로움의 정도 그래프



<표10-1> 괴롭힘 경험시 괴로움의 정도

괴로움의 정도 (n=181)	빈도(명)	백분율(%)
0점	11	6.1
1~4점	65	35.9
5~7점	61	33.7
8~10점	44	24.3

(6) 괴롭힘의 가해자

○ 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 가해자가 누구지를 조사하였다. 각 응답 항목에 대하여 복수 응답을 가능하도록 한 질문이었기 때문에 각각을 빈도수로 표시하였다.

○ 관리자가 50%로 가장 많았으며 임원 및 경영진이라고 응답한 경우가 24.3%로 두 번째로 높았다. 사측 노조(간부 조합원)의 경우도 19%로 높았다. 그런데 사측 노조의 경우 관리자들도 조합원인 경우가 많아 가해자를 확실하게 구분하기는 어려웠을 것으로 보인다.

<표11> 괴롭힘 가해자

	빈도(명)	백분율(%)
관리자	169	50
임원 및 경영진	82	24.3
사측 노조 간부	32	9.5
사측 노조 조합원	32	9.5
같은 직급의 동료	14	4.1
기타(노조 안에서)	9	2.7

(7) 괴롭힘 상황에 대한 대처

○ 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 대처 했는지를 조사하였다. 이 질문은 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.

○ 가해자에게 문제제기(33.2%)를 하거나 노동조합과 대처했다(32.9%)는 비율이 매우 높았다. 그만큼 조합원들의 권리의식이 높고 노동조합에 대한 신뢰가 높음을 짐작할 수 있다.

○ 그럼에도 여전히 다른 조치 없이 참고 지나갔다는 응답이 21.1%나 됐다.

<표12> 괴롭힘 상황에 대한 대처

	빈도(명)	백분율(%)
가해자에게 문제 제기	96	33.2
노동조합과 대처	95	32.9
참음	61	21.1
개인적으로 해결	35	12.1
기타	2	0.7
계	160	

<표13-1> 괴롭힘 상황에 대한 대처

	빈도
가해자에게 똑같이 해주었다.	1
그냥 떠들라하고 지나간다	1
노동부에 부당노동행위로 고소	1
말로써 항의함	1
배우자랑 상의	1
욕한다	1

(8) 적극적 조치를 취하지 않은 이유

○ 직장 내 괴롭힘을 당하고도 적극적인 조치를 취하지 못한 이유에 대하여 조사하였다. 이 질문도 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.

○ ‘알려도 개선되지 않을 것 같아서’란 응답이 65.1%로 가장 높았으며, 회사가 가할 불이익이 두려워서라는 답변도 40.7%나 됐다.

○ 구체적 항목과 빈도수는 다음과 같다

<표14> 괴롭힘 상황 시 적극적 대처를 하지 않은 이유

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	알려도 개선되지 않을 것 같아서	54	65.1
	회사가 가할 불이익이 두려워서	20	24.1
2순위	회사가 가할 불이익이 두려워서	24	40.7
	알려도 개선되지 않을 것 같아서	17	28.8
3순위	직장 내 관계가 어려워질 것 같아서	20	48.8
	알려도 개선되지 않을 것 같아서	6	14.6

(9) 괴롭힘 목적과 대처

○ 괴롭힘을 직접 목격한 적이 있는지와, 만약 목격한 적이 있다면 그 당시 어떻게 행동했는가를 조사하였다. 이 질문은 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다. 또한, 행동에 대한 부분은 직접 목격한 적이 있다고 응답한 경우만을 분석하였다.

○ 목격한 적이 있다고 응답한 경우가 65.9%로 매우 높았다. 이는 일상적으로 현장에서 괴롭힘이 일어나고 있다는 반증이다. ‘피해 직원과 함께 대응방안을 논의했다’(32.7%)와 ‘노조에 제보했다’(32.4%)로 공동으로 해결하려는 노력이 보였다. ‘모른 채 했다’는 응답 4.4%로 매우 낮았는데 그 이유는 알려져 개선되지 않을 거 같다는 무기력감이나 개입하기에 버겁다는 심리적 부담감이었다.

<표15> 괴롭힘 목적

	빈도(명)	백분율(%)
예 (=>10-1번 문항으로)	135	65.9
아니오	70	34.2
계		

<표15-1> 괴롭힘 목격 시 대처

	빈도 (명)	백분율 (%)
피해를 당한 직원과 함께 대응 방안을 의논했다	90	32.7
노조에 제보했다	89	32.4
회사 내에 공식적으로 문제 제기했다	44	16.0
괴롭힘 상황에 가담했다	36	13.1
모른 채 했다 (=>10-2번 문항으로)	12	4.4
회사 외부의 단체, 절차를 통해 문제해결을 모색했다	3	1.1
기타	1	0.4
계	275	

<표15-2> 괴롭힘 목격 시 모른 채한 이유

	빈도(명)	백분율(%)
알려도 개선되지 않을 거 같아서	22	42.3
개입하기에는 문제가 버거워서	15	28.8
불이익이 올까봐	10	19.2
나에게 직접적인 영향을 주지 않는 문제라서	5	9.6
계	52	

(11) 괴롭힘의 원인과 목적

○ 응답자가 경험한(피해, 목격 모두) 노동자들이 생각하는 괴롭힘의 원인에 대해 조사하였다.

○ 1순위로 회사의 노무관리를 꼽은 경우가 81.5%로 가장 많았으며, 2순위로 회사의 경영정책이라고 응답한 경우가 51.1%였다. 대부분의 노동자가 회사의 정책 때문에 괴롭힘을 겪고 있다고 보고 있었다. 특이할 것은 사측노조와의 시비를 2순위로 꼽은 경우도 30.3%나 됐다는 점이다. 복수노조법을 악용한 사측노조에 가입하도록 회유하거나 협박하는 경험들이 이러한 응답을 끌어온 것으로 보인다.

<표 16> 노동자들이 생각하는 괴롭힘의 주요 원인

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 회사의 노무 관리	167	81.5
	2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등)	21	10.2
	계	205	
2순위	2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등)	91	51.1
	4. 사측노조와의 시비	54	30.3
	계	178	

○ 회사가 노동자를 괴롭히는 목적에 대해서는 노조 탈퇴 등 ‘노조의 힘을 약하게 하려고’, ‘노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고’가 각각 1순위 2순위 합쳐서 80%가 넘었다. 조합원들은 노조파괴를 위해 괴롭힘을 당하거나 회사방침에 따르도록 하기 위해 회사가 괴롭히고 있다고 생각하고 있었다.

<표 16-1> 노동자들이 생각하는 회사가 괴롭히는 목적

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 노조 탈퇴 등 노조의 힘을 약하게 하려고	148	66.7
	2. 노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고	53	23.9
	계	222	
2순위	2. 노동자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고	130	60.2
	1. 노조 탈퇴 등 노조의 힘을 약하게 하려고	47	21.8
	계	216	

(12) 노조 탈퇴를 하지 않는 이유와 노조에 대한 인식

○ 노조를 무력화하기 위해 회사가 괴롭히고 있다는 사실을 알고 있음에도

노조를 탈퇴하지 않는 이유를 물었다. 1순위로 응답한 비율이 높은 답은 ‘장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서’였다.(1순위, 2순위 응답 집계 83.4%로 매우 높음) 노동조합이 노동자의 권리를 지켜주는 조직으로서 노종조합을 인식하고 있다는 사실을 알 수 있다. 또한 두 번째로 많은 응답은 ‘부당한 일이라서’로 노동자들이 자기의 의지와 무관하게 노조를 탈퇴하는 것은 옳지 않다는 인식하고 있었다.

○ 회사가 노조파괴 전략에도 불구하고 노조가 강화됐다고 인식하는 사람은 52.7%나 됐다. 이는 노조가 6년째 사측의 가혹적 노무관리에 대응하고 있기에 느끼는 것으로 짐작된다. 노조가 약화됐다고 응답한 비율도 38.8%로 적지 않았다. 이는 사측과 단체협약 등을 하지 못하고 있는 현상을 반영하고 있는 답변으로 보인다.

<표 17> 노동조합을 탈퇴하지 않는 이유

		빈도	백분율
1순위	4. 장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서	85	38.8
	3. 부당한 일이라서	64	29.2
	계	219	
2순위	4. 장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서	94	44.6
	3. 부당한 일이라서	51	24.2
	계	211	

<표 18> 노동자들이 생각하는 노조의 변화

	빈도(명)	백분율(%)
약화되었다	85	38.6
변화 없다	19	8.6
강화되었다	116	52.7

(13) 괴롭힘 대응과정에서 긍정적 변화

○ 회사의 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대응하면서 긍정적으로 바뀐 것이 무엇인가를 조사했다. 노조탄압에도 6년째 싸우고 있는 과정에서 개인들이 어떻게 변화했는지를 확인하는 질문이다.

○ 괴롭힘에 대응하면서 가장 긍정적으로 변화한 것은 동료애(1순위 52.1%, 2순위 24.9%)와 노동자 권리의식(1순위 41.7%, 2순위 44.2%)를 꼽았다.

<표19> 괴롭힘에 대응하면서 긍정적으로 바뀐 점

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 동료애	110	52.1
	2. 노동자 권리 의식	88	41.7
	계	211	
2순위	2. 노동자 권리 의식	87	44.2
	1. 동료애	49	24.9
	계	197	

(14) 스트레스 해소 방법

○ 괴롭힘으로 인한 스트레스를 해소하지 못할 때 정신건강은 더욱 악화되기에 이에 대해 질문했다.

○ 해소방법이 있다는 답변이 76.6%나 됐다. 주된 방법은 동료들과의 술자리나 대화였다.

<표20> 괴롭힘으로 인한 스트레스 해소 방법 유무

	빈도	백분율
1. 예 (=>16-1번 문항으로)	144	76.6
2. 아니오	44	23.4
계	188	

<표20-1> 괴롭힘으로 인한 스트레스 해소 방식

	빈도(명)	백분율(%)
1. 동료들과의 대화	31	22.3
2. 동료들과의 술자리	55	39.6
3. 회사 밖 친구들과의 만남	7	5.0
4. 운동	20	14.4
5. 등산 및 여행이나 영화 관람, 음악 감상 등 문화생활	19	13.7
6. 가족과의 시간	5	3.6
7. 기타	2	1.4
계	139	

(14) 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

○ 괴롭힘 중단을 위한 회사의 조치가 무엇인지 질문했다. 회사가 더 이상 노동자를 괴롭히지 않는다거나 끝났다고 조합원들이 인식하는 지표이기도 하다.

○ 1순위로 ‘괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계와 임금 차별 철회, 고소고발 취하)’ 이 49.6%로 가장 많았고 다음은 사측이 만든 노조 해산이 21.4% 였다. 그런데 사측노조 해산은 2순위 응답(20.9%)자도 많고 3순위응답(24.7%)도 많아 합치면 절반이 넘는다. 사측 노조에 의한 괴롭힘 행

위가 사라져야 한다는 인식이 많음을 알 수 있다.

<표21> 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	1. 괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계.임금차별 철회, 고소고발 취하 등)	109	49.6
	3. 사측이 만든 노조 해산	47	21.4
	계	220	
2순위	3. 사측이 만든 노조 해산	46	20.9
	4. 피해자가 당한 불이익 회복(임금회복, 징계 전 지위 및 배치 업무 회복)	40	18.2
	계	220	
3순위	3. 사측이 만든 노조 해산	53	24.7
	8. 민주노조 활동 인정	35	16.3
	계	215	

(15) 괴롭힘 문제 해결을 위한 회사에 대한 요구

○ 괴롭힘 문제를 해결하기 위해 회사에서 시행하거 회사에 요구 할 거 회사가 해야 할 일을 물었다. 이는 일상적인 괴롭힘이 발생하는 맥락과 구제와 방지책에 대한 질문이다.

○ ‘과도한 업무량 책정 등 성과주의 중단’이 21.7%로 가장 높았고, ‘노동조합 활동에 대한 인정(금속노조 조합원에 대한 차별 행위 중단)’이 19.3%로 두 번째로 높았다. 그 외 ‘관리자들의 과도한 감시 등의 괴롭힘 금지 (기초질서 지키기 등의 악용 금지)’가 17.5%, ‘단체협약, 취업규칙 등에서 괴롭힘 금지에 관한 규정 마련’이 13.8%였다. 이는 2011년 이후 노동강도의 강화, 일방

적인 UPH 상향조정으로 임금삭감 등을 경험한 위의 답변과 연관성이 있는 것으로 유추할 수 있다.

<표22> 괴롭힘 문제 해결을 위한 회사에 대한 요구

	빈도(명)	백분율(%)
09. 과도한 업무량 책정 등 성과주의 중단	132	21.7
07. 노동조합 활동에 대한 인정(금속노조 조합원에 대한 차별 행위 중단)	117	19.3
08. 관리자들의 과도한 감시 등의 괴롭힘 금지 (기초 질서 지키기 등의 악용 금지)	106	17.5
03. 단체협약, 취업규칙 등에서 괴롭힘 금지에 관한 규정 마련	84	13.8
01. 건강검진 시 정신건강 항목 포함	64	10.5
02. 노동자 괴롭힘에 대한 정기적인 실태조사	62	10.2
04. 괴롭힘 상황 시 이용할 수 있는 휴식 또는 휴가, 심리 상담 지원	32	5.3
06. 전 직원에 대한 실질적 인권 교육(괴롭힘 예방 교육)	10	1.6
계	607	

(16) 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

- 노동자들이 생각하는 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할을 물었다.
- ‘가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)’, ‘괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌’, ‘괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양 제도 (산재 인정)’ 순으로 응답이 높았다.
- 그 외에도 복수노조제도 개선이나 괴롭힘 금지법안, 임시건강진단 등에 대한 요구도 있었다.

<표23> 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

	빈도(명)	백분율(%)
02. 괴롭힘을 지시하는 가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)	179	27.3
01. 괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌	174	26.5
05. 괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양제도 (산재 인정)	94	14.3
06. 복수노조 제도 개선	81	12.3
03. 조합원들에 대한 임시건강검진	71	10.8
04. 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 법 제도 마련	57	8.7
계	220	

3) 사회 경제적 조건과 건강

(1) 정신건강 수준 측정

정신건강 수준 측정을 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 개발된 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 **사회심리적 건강의 위험정도**에 대한 문항으로 구성이 되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

<표24> 사회사회심리적 건강의 위험정도

-PWI(Psychosocial Well-being Index) 질문 항목

질문
1. 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.
2. 잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.
3. 매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.
4. 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.
5. 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.
6. 기력(원기)이 왕성함을 느낀다.
7. 밤이면 심란해지거나 불안해 진다.
8. 대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다.
9. 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.
10. 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.
11. 어떤 일에 바로 착수(시작)할 수 있다.
12. 정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.
13. 안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 변해간다.
14. 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.
15. 불행하고 우울함을 느낀다.
16. 나 자신에 대한 신뢰감이 없어지고 있다.
17. 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.
18. 삶을 살아갈만한 가치가 있다고 느낀다.

각 항목은 4점 도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누었다.

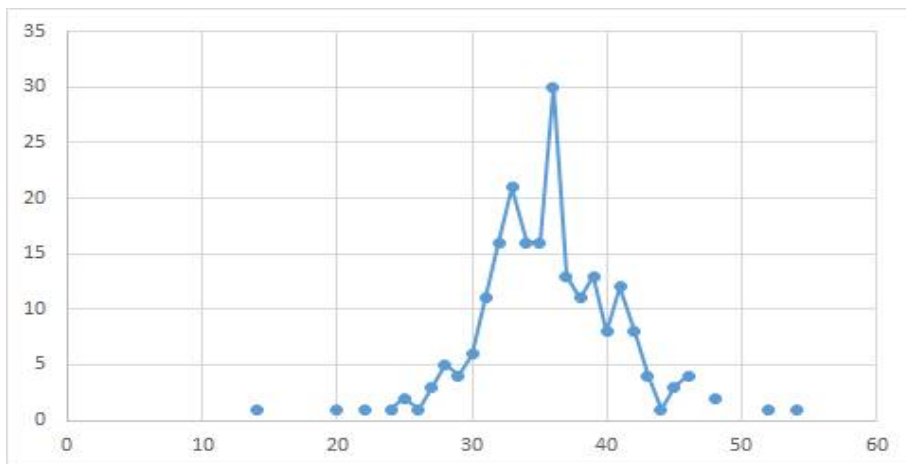
결과는 건강군에 속하는 경우가 6.1%에 불과하였으며, 잠재적 스트레스군이 93%로 나타났다. 50점을 초과하는 고위험군 또한 2명이 있었다.

<표24-1> PWI(Psychosocial Well-being Index) 결과

	빈도(명)	백분율(%)
건강군	14	6.1
잠재적 스트레스군	213	93.0
스트레스 고위험군	2	0.9
계	229	

점수의 분포는 아래 그래프와 같다.

<표24-2> PWI(Psychosocial Well-being Index) 결과 그래프



최고 점수인 54점에 가까울수록 사회심리적 건강 위험이 높다고 볼 수 있는데, 대부분 30점이 넘는 수준을 보여, 잠재적 스트레스군으로 분류된 경우도 오히려 스트레스 위험군에 가까움을 알 수 있다.

(2) 근무시간, 임금과 가정생활 및 사회생활

현재의 근무 시간이 가정생활 및 사회생활을 유지함에 적당한가에 대한 질문에서는 응답자의 65.9%가 적당하지 않다고 응답하였다.

최근 12개월 동안 받은 임금이 가정생활 및 사회생활을 하기에 적당하지 않다는 응답은 99.1%(223명)에 달해, 현재 크고 작은 경제적 위기에 처해 있음을 알 수 있다. 또한 현재 세대에 본인의 급여 외 다른 소득이 없는 경우가 65%로 나타났다.

<표25> 근무시간 및 임금의 사회경제적 만족도

		빈도(명)	백분율(%)
근무시간-가정생활	적당하다	76	34.1
	적당하지 않다	147	65.9
	계	223	
임금-가정생활	적당하다	2	0.9
	적당하지 않다	223	99.1
	계	225	

(3) 임금의 변화

최근 5년 동안 임금의 변화가 있었는가를 알아보는 질문에는 95%가 감소했다고 응답하였다.

특히 어느 정도 떨어졌는가를 %로 표시하도록 하였는데, 평균적으로 35.7% 감소한 것으로 조사되었다. 특히 50% 이상 감소했다는 응답도 23.1%로 높게 나타났다(총212명 응답).

<표26> 임금의 변화

	빈도(명)	백분율(%)
증가했다	2	0.9
변화 없다	9	4.0
감소했다 (=> 5-1, 5-2번 문항으로)	212	95.1
계	223	

<표26-1> 임금의 변화 폭

	빈도(명)	백분율(%)
50%이하 감소	163	76.9
50%이상 감소	49	23.1
계	212	

이러한 임금 감소로 인하여 발생한 문제 중 가장 심각한 변화를 우선순위로 두 가지를 고르게 하였다. 그 내용은 아래와 같다.

① 주거조건 하락(전세나 월세로 변경, 집 평수 축소 등), ② 자녀 교육비 지출 감소, ③ 건강 이상, ④ 생활비 부족, ⑤ 부채 발생 및 증가, ⑥ 여가시간 및 활동 축소, ⑦ 친구관계 등 인간관계가 멀어짐, ⑧ 기타

응답자가 가장 큰 문제로 꼽은 것은 생활비 부족과 부채 발생이었으며, 2순위로 꼽은 문제도 부채와 자녀 교육비의 지출 감소였다. 특히 1순위만 보았을 때 응답자의 절반 정도가 기본 생활비가 부족하다고 응답을 하였다. 이러한 상황에서 부채의 발생과, 자녀의 교육, 그리고 개인의 여가 축소는 함께 발생할 수밖에 없을 것이다.

<표26-2> 임금감소로 인한 어려움

		빈도(명)	백분율(%)
1순위	생활비 부족	100	46.5
	부채 발생 및 증가	70	32.6
	계	215	
2순위	부채 발생 및 증가	63	29.7
	자녀 교육비 지출 감소	32	15.1
	계	212	

(4) 개인생활 및 인간관계의 변화

지난 5년간 개인 생활 및 인간관계 변화를 살펴보면, 나빠졌다고 응답한 경우가 51.6%~72.8%였다. 특히 건강이 악화되었다는 응답은 72.8%로 나타났는데, 이미 살펴본 PWI의 결과를 고려했을 때 많은 응답자들이 정신건강의 악화를 호소하고 있음을 짐작 할 수 있다.

<표27> 개인 생활 및 인간관계 변화 정도

	감소	변화없음	증가	계
(1) 술자리	79명(35.4%)	29명(13%)	115명(51.6%)	223
(2) 동료 관계 악화	44명(19.7%)	58명(26%)	121명(54.3%)	223
(3) 가족 관계 악화(대화 단절과 다툼, 여가활동 중단)	50명(22.2%)	50명(22.2%)	125명(55.6%)	225
(4) 대인 관계 및 사회활동 기피	49명(22%)	43명(19.3%)	131명(58.7%)	223
(5) 건강 악화 (신체 및 정신 건강)	39명(17.4%)	22명(9.8%)	163명(72.8%)	224

6. 교차 분석 결과

교차분석을 통해 괴롭힘 경험의 경향과 대상을 살펴보겠다. 교차분석 내용은 △ 근속연수가 높은 사람의 괴롭힘 경험 빈도, △동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 빈도, △ 간부와 평조합원의 괴롭힘 경험 빈도 등이다.

근속연수가 높은 사람의 괴롭힘 경험 빈도를 비교한 결과, 의미 있는 차이가 나오지 않아 별도로 분석을 하지 않았다. 다만 이는 일반적으로 근속연수가 짧거나 나이가 어릴수록 괴롭힘의 경험이 낮은 경향을 보이는 것과 다르다는 점에서 유성기업에서 벌어지는 괴롭힘이 노조를 파괴하기 위한 가학적 노무관리로 발생한 조직적 의도적 괴롭힘의 특성을 반영하는 것으로 유추할 수 있다.

1)

1) 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 빈도($p<0.05$)

분석결과 2011년 이후 동료와의 관계가 나빠졌다고 응답한 경우에 괴롭힘 경험빈도가 높은 것으로 나타났다. 통계적으로 의미 있는 답변이지만 응답자의 약 80%가 동료관계가 나빠졌다고 응답한 현실에서 인과관계를 특정하기 어렵다. 다시 말해 동료관계 가나빠진 게 괴롭힘을 더 당하는 이유이거나 괴롭힘을 당해 동료관계가 나빠졌거나 괴롭힘의 전략으로서 동료관계를 파괴하는 것 인지를 통계로서는 파악하기 어렵다. 양적 조사를 위해 집단면접을 한 결과, 다수의 조합원과 간부들은 민주노조를 이탈하고 사측노조로 간 사람에 대한 배신감으로 괴로워하기도 했고, 사측노조 조합원이 폭력과 폭언을 유발하는 행위를 해 관계가 악화된 사례도 있었다. 동료관계 악화는 괴롭힘의 수단(따돌림

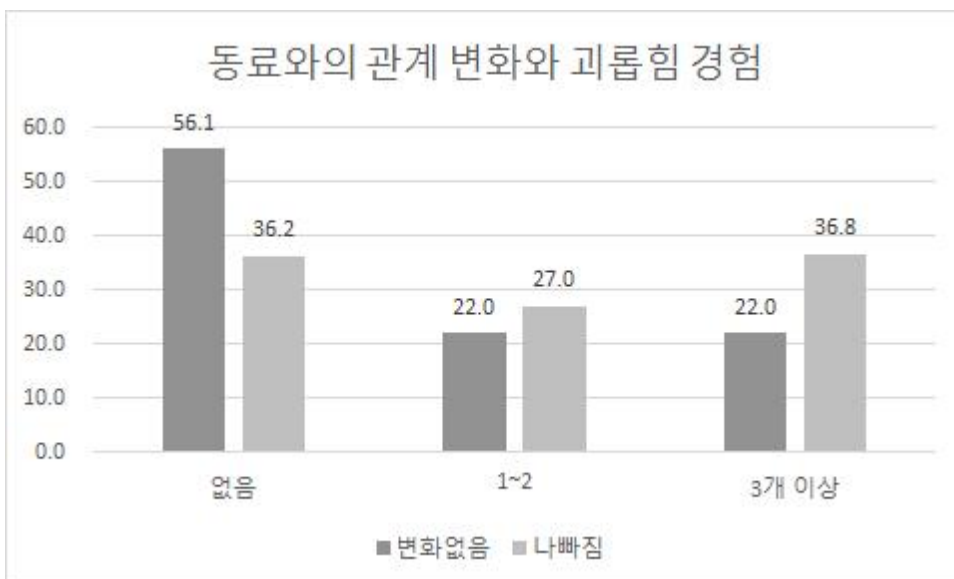
1) 연령별로는 연령대가 낮아질수록 괴롭힘의 피해율이 높아지는 경향을 보였다(20대: 객관적 46.3%, 주관적 7.8%; 50대 이상: 객관적 14.7%, 주관적 3.3%). 괴롭힘 피해율이 가장 높은 연령대는 20대였으며, 평균 피해 경험 횟수가 110.9회로 주 4회 이상 괴롭힘에 노출되고 있는 것으로 나타났다.(2015. 구미영, 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안)

등)의 성격과 괴롭힘의 결과라는 두 의미가 있어 보이지만 통계적으로 그러한 결과를 바로 유추할 수 없기에 이후 심층 면접 조사로 확인해야 할 점이다.

<표28> 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험

	없음	1~2	3개 이상
변화없음	23(56.1%)	9(22.0%)	9(22.0%)
나빠짐	67(36.2%)	50(27.0%)	68(36.8%)

<표28-1> 동료관계의 변화와 괴롭힘 경험 그래프



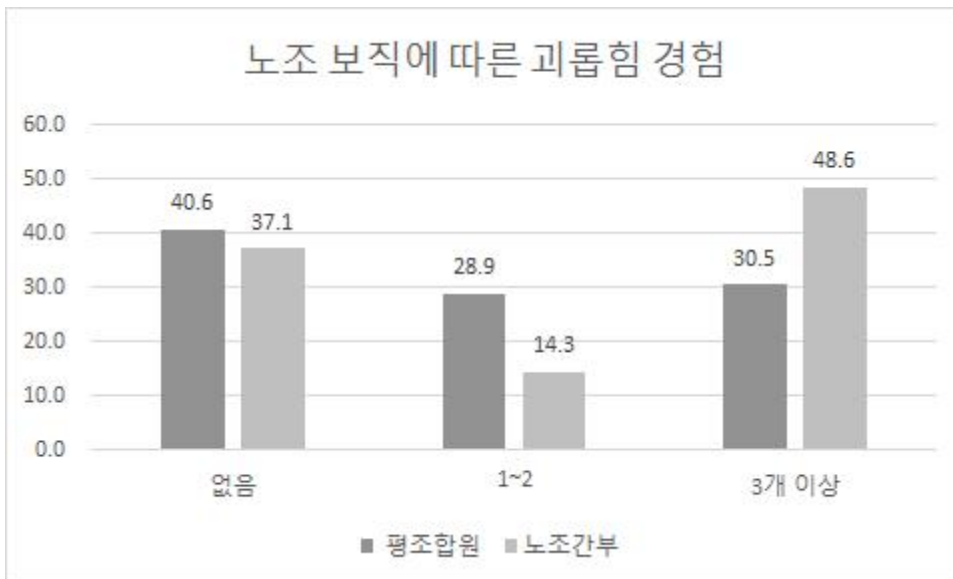
2) 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험 빈도

노조 간부가 평 조합원보다 괴롭힘 경험 빈도가 더 높은 것으로 나타났다. 괴롭힘 유무만을 볼 때는 통계적인 유의성은 없었으나($p=0.170$), 3개 이상의 괴롭힘을 경험했다고 응답한 경우는 노조 간부가 약 15% 더 높게 나타났다. 즉, 간부들에 대한 괴롭힘 강도가 더 심하고 간부들이 가학적 노무관리의 주 대상이 되고 있는 것으로 보인다.

<표29> 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험

	없음	1~2	3개 이상
평조합원	76(40.64%)	54(28.88%)	57(30.48%)
노조간부	13(37.14%)	5(14.29%)	17(48.57%)

<표29-1> 노조 보직에 따른 괴롭힘 경험 그래프



7. 총 평

(1) 폭력에 많이 노출된 유성기업 노동자, 한국 노동자 평균보다 건강 훼손이 심각해

○ 유성기업 노동자들은 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체적 폭력/위협, 성희롱/성폭력, 업무관련 괴롭힘 중 하나 이상을 경험

한 사람이 67.3%로 거의 대부분의 노동자가 폭력을 경험하고 있었다. 2015년 사무금융직장 내 괴롭힘 조사 결과(49%)보다 월등히 높다. 일상적으로 폭력에 노출됐음을 알 수 있다.

○ 유성기업 노동자들은 한국노동자 평균 수준보다 더 많이 아프다. 아파서 4일 이상 결근한 노동자의 비율이 약 36%에 이른다. 우리나라 노동자 평균은 12%에 불과하다. 아픈데도 출근해서 일해야 했던 경험도 약 68%로 나타나는데 우리나라 노동자 평균은 23% 수준이다. 노동자가 아픈 이유는 실제 병이 났기 때문일 수도 있지만 사전 조사에서 정신적 스트레스로 인해 ‘회사를 가는 것이 고통’이라고 말한 것과 관련이 있다고 할 수 있다.

○ 실제로 유성기업 노동자들은 흡연도 많이 하고 술도 많이 마신다. 우리나라 국민 전체 통계와 비교할 때 그러하다. 술과 담배를 많이 하는 이유가 즐거워서라고 해석할 수는 없다. 정신적 스트레스의 결과물이라고 볼 수 있다. 이러한 결과는 건강 노동자 효과²⁾가 나타나지 않는다는 특징을 보인다. 일반 인구에서 직장을 가지지 못하거나 노령화되거나 한 노동자들의 건강행태가 더 나쁠 수 있기 때문인데 유성기업 노동자들의 행태가 더 낮은 수준임을 보여주고 있다. 실제로 노조 파괴 전략에 부딪친 이후로 음주가 늘었다는 비율이 60%에 이른다.

○ 이들의 정신적 스트레스의 수준은 ‘괴로움의 정도’에서 잘 나타난다. 위험 집단이라고 볼 수 있는 5점 이상의 응답자가 무려 60%에 이르고 있으며 매우

2) 건강 노동자 효과(healthy worker effect)라는 용어는, 지금은 기후 변화와 건강이라는 주제에 천착하고 있는 Tony McMichael이 쓴 1974년도 J Occup Med 논문에서 최초로 보고되었고, 75년도 논문에서 용어화 되었다. 이는 직업성 질환 연구에서 최초로 관찰된 현상으로 종종 노동자들은 일반 인구보다 전체 사망률이 더 낮게 제시되는데, 그 까닭은 심각하게 아프거나 계속 장애가 있는 사람이 고용에서 배제되거나 일찍 퇴직하기 때문이다.

위험한 집단의 규모도 24.3%에 이르고 있어 심각하다. 이미 이러한 괴로움 때문에 운명을 달리한 고 한광호 노동자가 존재하고 있기 때문에 이는 더욱 우려되는 상황이다. 특히 ‘스트레스 고위험군’(PWI)이 2명이 있는 것으로 나타나는데 이들 위험 집단에 대해서는 신속한 조치가 필요한 것으로 판단된다. 신체건강만이 아니라 정신건강도 매우 심하게 훼손됐음을 알 수 있다.

(2) 67.3%가 경험한 괴롭힘을 가져온 가학적 노무관리의 양상

○ 괴롭힘의 수단으로서 가학적 노무관리를 하고 있었다. 구체적으로는 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장(66.5%), 임금삭감(76.5%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했다. 특히 압도적으로 임금삭감과 사측 노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%가 넘었다.

○ 우리나라 제조업 노동자들은 낮게 설계된 기본급 구조 때문에 초과근무를 하지 않으면 생계가 확보되지 않는 임금구조 속에 있다. 이를 잘 이용하는 기업은 회사의 요구대로 하지 않는 노동자들에게 일을 주지 않거나 부당하게 임금을 삭감했다. 화장실에 갔다 온 시간을 임금에서 빼는 부당노동행위도 서슴지 않았다. 단체교섭을 거부하면서 임금체계가 사측노조와 차이가 나고 벌어졌다. 이렇듯 노조파괴 전략 속에서 노동자들의 노동시간을 줄였다. 이로 인해 응답노동자의 92%에서 임금 감소가 발생했고 생활고에 시달리고 있었다. 2011년 이후 꾸준히 진행되어 온 상황이다. 게다가 단위시간 동안 회사가 일방적으로 정해 준 목표치를 달성하지 못하면 임금을 임의로 깎는 상황이 발생했다. 노동시간은 줄어들고 노동 강도는 더 강화된 것이다. 이는 결과적으로 가계 운영을 어렵게 했고 이 과정에서 빚을 지거나 가족관계가 파탄나기도 했

다.

(3) 괴롭힘의 양상, 감시와 징계협박이 많아

○ 사전 면접 과정에서 조사했을 때 확인한 것은_폭력을 유도하는 상황이 의도적으로 만들어졌다는 사실이다. 임신부에게 폭력을 휘두르거나 욕을 하는 등의 상황을 만들어 주변의 동료가 막아서는 과정에서 맞았다는 진술을 하기도 하는 등 일반적인 사회, 조직에서 나타날 수 없는 당혹스러운 상황이 연출되기도 했다. 심지어 관리자가 조합원에게 침을 뱉는 일도 있었다. 업무 수행 중 경험한 폭력으로 가장 높은 것은 업무관련 괴롭힘이었다. 또한 사무금융노동자 조사에 비해서 언어폭력(32.1%)이나 신체적 폭력(23.9%), 업무 관련 괴롭힘(63.7%)이 모두 2~7배 이상 높았다.(사무금융노동자 조사의 경우 언어폭력 29%, 신체적 폭력 3%, 성희롱 및 성폭력 7%, 업무관련 괴롭힘이 37%) 나타났다. 이는 조직적이고 의도적인 노조파괴 전략으로서 괴롭힘과 가학적 노무관리가 현장에서 벌어지기 때문에 압도적으로 높은 결과가 나온 것으로 보인다. 이에 비해 성적 괴롭힘 경험 빈도는 낮았다.

○ 어떤 괴롭힘 경험을 당했는지를 묻는 20개 질문에 대한 답변을 사무금융노동자 조사와 비교했다. 괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 67.6%로 절반을 훨씬 넘었다. 경험 빈도는 주 1회 정도라고 응답한 경우가 22.9%였으며, 거의 매일 당한다는 응답도 27.6로, 조합원들이 일상적인 괴롭힘을 당하고 있음을 알 수 있다.

구체적인 괴롭힘 상황에 대한 질문에 대한 응답을 보면 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도 중 감시 통제와 징계 협박이 매우 높았다.

(4) 생계고는 심해지고 인간관계는 파괴돼

○ 사회경제적 조건과 건강에 대한 질문에서 근무시간이나 임금이 적당하지 않다는 응답이 매우 높았다. 특히 임금은 99.1%가 생활을 하기에 어렵다고 응답했다. 이는 회사가 가학적 노무관리의 기획으로 임금 삭감을 의도적으로 진행한 효과가 그대로 드러난 것이라 할 수 있다.

○ 괴롭힘 행위 경험과 관련 월 1회 정도 대인관계의 괴롭힘을 겪는 사람들이 80%가 넘고, 월 1회 이상이 대인관계 괴롭힘을 38% 겪고 있다. 이로 인해 동료관계가 나빠졌다 볼 수도 있으나 원인인지 결과인지는 심층면접을 통해 확인해야 한다. 또한 사회경제적 조건과 건강에 대한 질문에서도 동료 관계 악화(54.3%), 가족 관계 악화 (55.6%), 대인 관계 및 사회활동 기피(58.7%)로 절반이 넘었다. 괴롭힘과 가학적 노무관리로 동료관계, 가족관계 등 인간관계가 파괴되고 있음을 알 수 있다.

(5) 괴롭힘을 발생 원인은 회사정책, 목적은 노조파괴

○ 괴롭힘의 가해자는 관리자와 경영진, 임원이 많았다. 괴롭힘의 원인에 대한 인식과 회사의 노무관리정책, 경영방침에 따른 것으로 보았으며, 괴롭히는 목적은 노동조합의 힘을 빼고 노동자들을 회사방침에 무조건 따르게 하려는 것이라고 봤다.

○ 조합원들도 괴롭힘의 원인이 사인간의 갈등이나 개인적 문제가 아님을 인식하고 있었다. 또한 괴롭힘 중단을 위한 회사의 조치에 징계, 고소고발 중단 외에도 사측노조 해산을 우선순위로 선택한 것도 이러한 인식에 기반하고

있는 것으로 보인다.

(6) 노동자 권리의식 증진과 민주노조에 대한 신뢰

○ 회사의 가학적 노무관리와 괴롭힘에 대해 노동자들의 21%는 개인적으로 해결하거나 문제제기를 하지 못하고 있는 반면 70% 가까이 노동자들은 직접 저항하거나 노동조합과 함께 문제제기를 하고 있었다. 그러나 대처하지 못하고 있는 30% 노동자들의 경우 스트레스를 온전히 혼자 해결해야 하는 상황이기 때문에 노동조합의 추가적인 노력이 필요하다.

○ 노동자들이 노동조합을 굳건히 지키는 이유가 ‘장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해’, ‘부당한 일이기 때문에’로 응답하고 있다. 또한 회사의 괴롭힘으로부터 스트레스를 해소하기 위해 ‘동료들과의 술자리’를 갖고 ‘동료와의 대화’를 하며 ‘운동’, ‘여행이나 음악감상과 같은 문화활동’을 수행하는 것으로 나타났다. 각자의 해법이 있다는 것은 긍정적이다. 나아가 현장 인터뷰 결과에서 나타나듯이 다양한 프로그램에 대한 욕구를 보였듯이 그러한 기획이 필요하다.

○ 노동자들의 괴롭힘 대응과정에서 긍정적인 점으로 꼽은 것은 동료애(1순위 52.1%, 2순위 24.9%)와 노동자 권리의식(1순위 41.7%, 2순위 44.2%)이었다. 조합원들은 함께 대처하면서 괴롭힘 해결의 주체로서 한발 내딛고 있었다. 외상 후 스트레스만이 아니라 외상 후 성장이라는 개념이 유성노동자들의 6년째 접어드는 투쟁 속에서 어떻게 발현되고 있는 심층 조사가 필요한 지점이다.

(7) 괴롭힘 해결 위해서 행정부, 국회, 사법부가 제 역할 해야

○ 조사에 참여한 응답자의 약 40%는 유성기업에서 20년 이상 근무한 숙련 노동자들이었다. 그 외 대부분도 10년 이상의 근속을 가지고 있듯이 지난 수십 년간 유성기업의 성장에 한몫을 담당했던 노동자들이다. 그러나 이들 노동자들은 갑자기 들이닥친 ‘노조 파괴’전략으로 인해 괴롭힘의 피해를 당했다.

○ 노동자들이 생각하는 괴롭힘이 중단은 회사가 괴롭힘 해당하는 행위인 경고장 남발, 감시 중단, 징계, 임금차별 철회, 고소고발 취하 등으로 보았다. 이는 회사의 태도 변화가 있어야 가능한 것이다. 또한 사측 노조 해산이 있었는데 이는 고용노동부의 제대로 된 태도가 있다면 충분히 가능한 일이다.

○ 괴롭힘이 노조파괴와 그를 실현하는 수단으로서 가학적 노무관리로 발생한 점, 다시 말해 조직적이고 의도적이라는 점에 주목해야 한다. 조직적이고 의도적인 괴롭힘은 정부와 사법부 입법부가 나서서 해결해야 할 사안이다.

○ 기업의 가학적 노무관리에 대해 정부에서의 노력이 필요함을 요구하고 있는데 ‘가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)’, ‘경영진 처벌’이 필요함을 강력하고 주장하고 있다. 행정당국과 사법부의 책임 있는 부당노동행위 근절 노력이 있어야 괴롭힘을 중단되고 방지될 수 있다.

먼저 노동부는 노조파괴를 위해 부당노동행위도 서슴지 않으며 가학적 노무관리를 하고 있는 실태를 파악해야 한다. 유성기업 가학적 노무관리에 대한 특별근로 감독을 실시하라는 요구를 아직까지 받아들이지 않고 있는 노동부의 태대, 사측노조는 노조가 아니라는 판결에도 불구하고 3노조를 승인한 기업편향적 태도 등은 노동자들의 괴롭힘 해결 의지를 꺾는다. 다음으로 국회는 직장 내 괴롭힘에 대한 노동부의 역할을 요구하고 실태조사에 기반한 법적 제도적

개선책을 내놓아야 한다. 사법부는 부당노동행위와 괴롭힘을 근절하기 위한 경영진 처벌을 함으로써 사법 정의를 실현해야 한다. 그래야 고소고발로 수없이 경찰과 검찰을 드나들었던 기업편향적 검찰과 법원으로 인해 생긴 피해도 회복될 수 있다. 나아가 괴롭히는 것이 경영전략이나 노무관리가 될 경우 처벌될 수 있다는 사회적 경고를 해야 할 때이다.

발표2

사회적 진상조사단

유성기업 사법적 괴롭힘

김상은, 김차곤 (민변 노동위 변호사)

발표2. 사법적 괴롭힘

유성에서 사법적 괴롭힘의 실태와 경향

- 김차곤, 김상은 (민변 노동위 변호사)

1. 들어가며

유성기업의 노조파괴 시나리오는 6년째 이어지고 있다. 그 과정에서 괴로움을 이겨내지 못하고 2016년 3월 17일 노동자 한광호가 자결했다. 한광호 열사는 노동조합 활동을 이유로 11번 고소를 당했고, 8번 경찰조사를 받았으며, 2건의 형사재판이 진행되고 있었다. 열사의 죽음에 배경에는 고소, 징계 등 법체계를 이용한 노동자 괴롭히기가 자리 잡고 있었다.

이 글에서는 노조파괴시나리오 등 노사관계의 경과, 노조파괴시나리오의 목적 및 수단, 징계, 고소 등 법체계를 이용한 가학적 노무관리의 실태, 이를 가능하게 했던 수사기관 및 법원의 직무유기에 관하여 살펴본다.

2. 노사관계의 경과, 노조파괴 시나리오의 작동, 관련 판결 등

가. 노사관계경과

1) 임금 및 교대제 개선 합의

야간노동을 폐지하고 노동시간을 단축하며 임금체계를 변경하는 것은 회사의 부담도 줄이는 한편 근로자들의 건강권과 생활권을 확보할 수 있다는 점에 공감한 노사는 2010. 1. 13. '2009년 지회임금 및 교대제 개선'을 합의하기에 이른다(2009년 지회임금 및 교대제 개선 합의서).

2) 교대제 개선을 위한 준비과정 및 특별단체교섭의 경과

2008년에 아산공장과 영동공장 각 2명씩 주간연속2교대제 관련 실행위원회를 구성하였다. 2010년 3월 경부터는 노동조합(아산지회 및 영동지회, 통칭하는 경우 ‘유성지회’라 한다)은 교대제개선 합의서에 따라 주간연속2교대 준비팀을 구성하였고 준비팀은 2010년 10월 경까지 각종 연구 등 활동하였다. 그러나 유성기업은 이 기간 별다른 준비를 하지 않았다.

특별교섭을 준비하면서 노동조합은 유성기업에 누차 교대제개선에 관한 준비위원 구성을 촉구하였지만 회사는 교섭을 진행하는 날까지 아무런 준비도 하지 않았다. 특별교섭은 2011. 1. 18.부터 2011. 5. 4.까지 11차에 걸쳐 진행되었는데, 유성기업은 교섭연기로 일관하였고 어쩌다 교섭에 임했을 때에도 변명으로 일관하였다.

유성기업은 “주간연속2교대제를 시행하면 근로시간 단축으로 생산물량이 25% 감소한다”, “근로시간은 감소하면서 임금은 현재와 동일하다”는 주장만 되풀이 하였다. 이에 노동조합이 (명목상)노동시간단축에 따른 생산물량 확보 방안으로 ‘조기출근 즉시생산체계 확립’, ‘오전·오후 연계작업 실시’, ‘휴게시간 축소’, ‘노조원들의 근태관리’ 등 여러 방안을 제시하였지만, 이러한 노동조합의 제시는 철저히 무시되었다.

3) 노동조합의 쟁의결의 및 직장폐쇄의 단행

가) 노동조합의 쟁의결의³⁾

단체교섭은 유성기업의 무성의한 태도로 결렬되었고, 이에 노동조합은 단체행동권을 행사하지 않고서는 교섭력을 유지하기 힘들다고 판단하여 2011. 5. 3. 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 충남지방노동위원회는 같은 해 5. 13. 조정중지 결정을 하였으며, 같은 달 17.과 18.에 실시된 쟁

3) 2011. 5.에 있었던 특별교섭 관련 쟁의결의를 말한다.

의행위 찬반투표는 가결되었다. 노동조합은 2011. 5. 18.에 고용노동부 천안지청과 아산시청에 쟁의행위신고서를 제출하였고, 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회를 진행하였습니다.

나) 직장폐쇄의 단행

2011. 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회 이후 조합원들이 작업을 마치고 17:30경 퇴근하여 아산공장 노동조합사무실에 조합원 7명만 있는 상황에서, 유성기업은 18:00경 용역경비를 대거 동원하여 아산공장 정문을 잠그고 직장폐쇄를 공고하고 조합원들의 노동조합사무실 출입을 막았다(영동공장에서는 같은 달 23. 직장폐쇄를 단행하였다).

주목할 점은 노동조합이 쟁의행위를 결의하자 유성기업이 이에 대응하기 위하여 직장폐쇄를 한 것이 아니라, 직장폐쇄가 치밀한 사전 준비와 계획 하에 진행되었다는 사실이다. 직장폐쇄가 노조파괴를 위한 회사의 핵심적 전술이었음이 이후 밝혀진다.

유성기업은 노동조합의 쟁의결의 훨씬 이전부터 쟁의행위에 대한 대응방안을 준비하여 오다가 2011. 5. 11. 노동조합의 쟁의에 대한 단기 대응방안을 마련하였습니다.

{유성기업(주) 불법파업 단기 대응 방안}, {유성기업(주) 쟁의행위 대응요령}

2011. 5. 11.자로 작성된 위 단기대응방안에는 ‘대응을 위한 법률적 검토’로 ‘대체근로’와 ‘직장폐쇄’를 검토하고 있었다. 유성기업이 마련한 ‘대응 Schedule’에 따르면 2011. 5. 15. 06:00를 직장폐쇄 공고일로 예정하고⁴⁾, D-4일인 5. 11.에 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포 등, D-3일인 5. 12.에 태업 등 불법행위 채증과 집회 신고 등, D-2

4) 유성기업은 아산공장의 직장폐쇄일을 노동조합 쟁의결의 예정일인 2011. 5. 15.로 정하였다가, 예상과 달리 노동조합의 쟁의결의가 5. 18.로 연기되자, 이에 맞추어 2011. 5. 18.에 아산공장 직장폐쇄를 단행하였다.

인 5. 13.에 직장폐쇄 공고문·담화문·시설보호요청 공문 작성 등, D-1일인 5. 14.에 시설보호요청 공문 발송, 직장폐쇄 공고문·담화문 게시판을 제작 주문, CCTV 설치 및 디지털카메라를 구입 등, D-day인 5. 15. 06:00에 용역경비원을 배치하여 정문을 봉쇄, 직장폐쇄 공고문을 게시, 담화문·전단지를 배포, 보도자료를 배포 등을 하는 것으로 되어 있다.

이와 같이 유성기업은 노동조합의 쟁의결의에 맞추어 일자별로 시행사항과 준비사항을 치밀하게 계획하였으며, ‘업무복귀 희망자 복귀계획’, ‘생산일용직 투입계획’, ‘징계, 민사·형사고소 대상 및 일정’ 등 직장폐쇄 이후 상황까지 준비하였던 것입니다.

4) 노동조합의 업무복귀 결의 및 직장폐쇄의 장기간 유지

직장폐쇄 개시 이후에도 노동조합은 계속적으로 단체교섭을 요구하였지만 유성기업의은 교섭거부로 2011. 6. 2. 단 한차례만 진행되었는데, 그 교섭에서도 유성기업은 현안에 대한 교섭을 거부하였고 “조합원들이 자택대기하면 개별적으로 연락을 하겠다”는 말만 되풀이 하였다.⁵⁾

유성기업의 거부로 단체교섭이 고착상태에 빠지게 되자 노동조합은 공장정상화 이후 교섭을 이어간다는 방침을 정하고, 2011. 6. 13. 조합원 총회를 개최하여 토론을 통해 ‘업무복귀’를 결정하고 그 의사를 유성기업에 전달하였다. 조합원들은 다음날인 6. 14.부터 공장으로 출근하고자 하였지만 유성기업은 이를 거부하고 조합원들의 회사출입을 막으며 2011. 8. 30.까지 직장폐쇄를 유지하였다.

5) 위 단체교섭거부는 유성기업 대표이사 유시영, 아산공장장 이기봉 및 영동공장장 최성욱이 공모한 부당노동행위라고 대전고등법원은 판단하였습니다(재정신청사건 결정문).

5) 이 사건 직장폐쇄 기간 동안 회사의 각종 위법, 단체협약 위반행위

유성기업은 직장폐쇄기간 수많은 위법, 단체협약 위반행위를 하였는바, 대표적인 것만 밝히면 아래와 같다.

가) 용역경비원을 동원한 집단·흥기상해 내지 쯤소니 행위

나) 노조사무실출입 방해 행위

다) 2011. 5. 27. 집단·흥기상해 행위

조합원들이 2011. 5. 27. 16:04경 노동조합사무실로 출입을 하려고 하였는데, 유성기업의 사주를 받은 용역경비원들이 소화기를 분사하고 집단적으로 폭행을 가하여 조합원 조○○에게 3주의 치료를 요하는 비골골절의 상해를 입게 하는 등 조합원 4명에게 상해를 가하였다.

라) 2011. 6. 22. 집단·흥기상해 행위

조합원들이 업무복귀 의사를 밝히고 출근을 하고자 하였는데, 유성기업의 사주를 받은 용역경비원들이 2011. 6. 22. 07:30~09:00경 조합원들에게 쇠파이프를 휘두르고, 소화기를 분사하고, 소화기를 던지고, 돌을 던지며 무자비한 폭력을 가하여 두개골이 골절되고 광대뼈가 함몰되는 등 조합원 수십 명이 심각한 상해를 당하였다.

마) 단체교섭 거부 행위

바) 용역경비원 채용 및 이에 관한 통지 미이행 행위

사) 직장폐쇄 사전 통보 미이행

아) 연장근로 초과 실시 행위

유성기업은 2011. 5. 18. 직장폐쇄를 단행한 이후 직장폐쇄 대상에서 제외된 관리직 및 조기복귀자들을 투입하여 근로자별로 주당 32시간 내지 40시간의 연장근로를 실시하였다.

이는 쟁의행위를 무력화 시키기 위한 것으로서, “당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정한 근로기준법 제53조 제1항을 위반하는 행위이자, 노동조합의 업무(쟁의)에 지배·개입하는 행위로서 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호를 위반하는 행위이다.

6) 조정의 성립 및 직장폐쇄의 철회

조합원들은 2011. 7. 22. 대전지방법원 천안지원에 직장폐쇄효력정지가처분 신청을 하였고, 같은 해 8. 16.에 조정이 성립되었습니다(대전지방법원 천안지원 2011카합131 결정). 조정결정에 따라 조합원들은 2011. 8. 31.까지 업무에 복귀하게 되었고 직장폐쇄는 철회되었다. 그러나 그 이후 유성기업은 조정결정 정면으로 위반하였고 위법행위 및 단체협약 위반행위를 지속하였다.

7) 직장폐쇄 철회이후에도 계속된 조정위반, 위법, 단체협약 위반 행위

가) 노동조합사무실 및 복지시설 출입 방해

조정결정이 있었고 직장폐쇄가 철회되었음에도 불구하고, 유성기업은 2011. 9. 1.부터 2011. 11. 2.까지 노동조합사무실 및 노조사무실이 있는 건물, 식당의 출입을 막았다.

나) 노측 징계위원 자격의 부정

복귀이후 유성기업은 조합원들에 대한 징계절차에 착수하였고 노동조합은 2011. 8. 25. 단체협약 제31조 근거하여 조합원 이○○ 등 6인을 노측징계위원으로 선정하고 이를 유성기업에 통보하였다. 그러나 유성기업은 ‘노측 징계위원 선정권이 회사에 있다’고 주장하며 위 인원들의 징계위원 자격을 부정하였다. 이에 위 이○○ 등 6인은 2011. 8. 26. 징계위원지위보전가처분을 신청하였고, 법원은 위 6인의 징계위원 자격을 인정하였다(대전지방법원 천안지원 2011. 9. 2. 선고 2011카합157 결정).

다) 대규모의 징계 단행

유성기업은 법원의 조정결정 이후 조합원들을 원직에 복직시키지 않거나 생산현장에 출입을 허용하지 않거나 조합원들에게 자택대기를 명하거나 회사 출입을 전면적으로 막는 방법으로 위 조정결정 사항을 위반하다가 급기야 2011. 10. 18.과 2011. 10. 31.에 조합원 27명을 해고(이하 2011. 10. 18.자 해고를 ‘1차 해고’라 하고, 2011. 10. 31.자 해고를 ‘2차 해고’라 합니다)하는 등 위 각 일자 및 2011. 11. 3.과 2011. 11. 15.에 걸쳐 조합원 전원에 대하여 징계를 단행하였습니다(이하 2011. 10. 18.자 징계처분을 ‘1차 징계’, 2011. 10. 31.자 징계처분을 ‘2차징계’, 2011. 11. 3.자 징계처분을 ‘3차 징계’라 합니다).

이후 대전지방법원 천안지원, 서울행정법원, 대전고등법원, 서울고등법원, 대법원은 모두 1차 해고 및 2차 해고가 무효라고 판단하였고, 천안지원, 대전고등법원은 각 징계처분(1차 징계, 2차 징계, 3차 징계)에 대하여도 모두 무효라고 판결하였다.

8) 특별근로감독의 실시

유성기업은, 2011. 5. 18. 이후 부당노동행위, 노동관계법령 위반, 산업재해은폐 등의 혐의가 있어, 고용노동부 대전지방고용노동청으로부터 특별근로감독을 받았습니다.

2011. 12. 23. 고용노동부 대전지방고용노동청장(이재운)은 2011. 11. 15. 부터 11. 25.까지 유성기업 아산공장과 영동공장에 대해 한국산업안전보건공단 직원 6명을 포함한 23명의 근로감독관을 편성하여 특별근로감독을 실시하고 그 결과를 발표하였는데, 유성기업의 위법행위가 대거 적발되었고 이례적으로 10억 원의 과태료가 부과되었다(고용노동부, 유성기업(주) 특별감독결과 발표 - 과태료 10억여 원 부과 등 노동관계법 위반사항 엄정히 조치 예정-).

9) 직장폐쇄 이후 이어지는 부당노동행위

유성기업은 어용노조인 유성기업(주)노동조합(이하 ‘제2노조’라 한다)를 설립한 후, 유성지회를 와해시키고, 제2노조를 육성하여 과반수 노조로 만들어 주기 위해 각종 부당노동행위를 자행하였다.

가) 금속노조 탈퇴 회유 및 종용, 제2노조 가입 회유 및 종용

2011년 12월 8일 감사과 소속장 강○○이 조합원 김○○에게 “연말 상여(특별)를 받아야 되지 않겠는가 ... 앞으로 물량이 줄어들면 지금도 사람이 많이 남아 도는데 구조조정을 할 수밖에 없는 상황이 올 것이다. 지금 많은 사람이 신노조⁶⁾로 오고 있다. 이후에 늦으면 오고 싶어도 오지 못할 경우도 생길 수 있다. 이후엔 나도 김기장님 보호해줄 생각을 해줄 여력이 없을 것이다.

6) 제2노조를 지칭합니다.

나도 구조조정에 자유로울 수 없기 때문이다. 빨리 가입하지 않으면 불이익이 따를 것이다”고 회유하는 등 유성기업은 소속장 등 관리자들을 동원하여 전 방위적으로 조합원들을 회유·협박하였다.

나) 차별적인 잔업·특근 기회 부여

유성기업은 직장폐쇄 철회 이후 업무에 복귀한 금속노조 유성지회 조합원들에 대하여 원직복직을 시키지 않고 상대적으로 힘들고 어려운 업무에 배치하거나 잔업·특근을 의도적으로 배제하여 임금 상 불이익을 주는 등의 방식으로 차별하였다.

다) 징계에서의 차별

이에 관하여는 뒤에서 자세하게 살펴본다.

라) 관리직 49명을 사주하여 제2노조에 가입시킨 부당노동행위

유성기업은 금속노조 유성지회 조합원들에 대한 금속노조 탈퇴 회유 및 종용, 제2노조 가입 회유 및 종용, 잔업·특근 기회 부여에서의 차별 등 부당노동행위에도 불구하고 여전히 제2노조가 과반수 노조의 지위를 점하지 못하자(즉 제2노조가 교섭대표노조가 되지 못하자), 관리직 49명을 사주하여 제2노조에 가입시켰습니다.

관리직 49명을 제2노조에 가입시킴으로써 2012년 임·단협과 관련하여 제2노조가 과반수노조로서 교섭대표노조가 되었고, 그렇게 금속노조는 단체교섭권과 단체협약체결권을 찬탈당하였다(충남지방노동위원회 2012. 3. 12. 충남 2012교섭2 결정)⁷⁾. 이후 유성기업과 제2노조는 단체협약을 개악하였다(금속노조가 수십년간 향상시키고 유지해 온 조합원들의 근로조건을 이 사건 회사

7) 위 결정문에서는 만약 이 사건 회사가 관리직을 사주하여 제2노조에 가입시키지 않았더라면 금속노조가 과반수노조가 됨을 확인할 수 있다(제24면).

와 제2노조가 한순간에 앗아간 것이다).

마) 유성기업과 창조건설팅이 주고받았던 문건 중 관련 내용

유성기업과 창조건설팅이 주고 받았던 전략회의 문건에서는 ‘부당노동행위’라는 제목하에 “회사는 유성노조⁸⁾ 조합원 확보를 위하여 적극적이고 공격적으로 개별 조합원들에게 접근하였음”, “이에 따라 조합원 확보에 상당한 효과를 거두었으나, 이 과정에서 회사의 조직적인 가입권유 활동을 의심케 할 수 있는 정황들이 유성지회⁹⁾에 의해 수집되었을 가능성이 매우 큼”이라고 되어 있는바(전략회의 문건), 유성기업이 개별조합원에 대한 금속노조 탈퇴공작과 제2노조 가입공작을 조직적으로 진행하였다는 점과 그러한 행위가 부당노동행위에 해당함을 유성기업이 인지하고 있었다는 점을 확인할 수 있다.

한편 위 문건에서는 “향후 진행될 수 있는 압수수색에 대비하여 관련내용 일체를 폐기하고, 파일은 분류하여 공장 밖에 별도 보관토록 하여야 함”이라고 되어 있는바, 증거를 인멸하여 보안을 유지하고자 하는 유성기업의 치밀함도 확인된다.

한편 2011. 12. 15.자 문건에는 “따라서 관리직 사원의 유성노조 가입 고려는 유성노조의 과반수 노동조합으로서의 지위를 가능하게 하는 방안이 될 수 있음”, “교섭요구 가능일을 앞두고 관리직이 제2노조에 가입하여 제2노조가 과반수노조가 되는 상황은 매우 인위적, 계획적으로 판단될 것임”이라고 되어 있고, 2012. 1. 27.자 문건에는 “유성노조¹⁰⁾가 전체 조합원의 과반을 점하지 못한 상태에서 유성지회의 교섭요구에 따라 창구 단일화 절차가 게시됨”, “더구나 유성노조에 가입한 조합원 중에서도 유성지회에 유성노조 탈퇴서를 제출한 자가 있을 수 있어 유성노조의 교섭대표 노동조합 지위 획득을 자신할 수 없는 상태임”, “이에 따라 2011. 12. 15. 전략회의시 검토한 바와 같이 관리직

8) 제2노조를 지칭한다.

9) 아산지회와 영동지회를 지칭합니다.

10) 제2노조를 지칭한다.

사원의 유성노조 가입을 추진함”, “또한, 관리직 사원의 조합 가입이 인위적이고 계획적인 형태를 띠지 않도록 2012. 1월 초부터 점진적인 가입이 있었던 것으로 가입원서를 작성케 하고, 객관적으로 타당한 수의 가입이 이뤄져야 함”이라고 되어 있는바, 유성기업은 창구단일화 절차가 개시 당시 제2노조가 조합원 과반수를 점하지 못한 상태였다는 점을 알고 있었다는 점, 제2노조를 교섭 대표노동조합으로 만들기 위해서 관리직을 제2노조에 투입하였다는 점, 가입원서의 일자를 2012. 1.초로 소급하여 작성하였다는 점, 이와 같이 일자를 허위로 가입원서를 작성한 것은 점진적 가입으로 위장하기 위한 의도였다는 점이 확인된다.

10) 해고취소 후 이 사건 재해고의 단행

1차 해고 및 2차 해고가 부당해고로서 무효라는 내용의 각급 법원의 판결이 이어졌음에도 불구하고 유성기업은 해고자들을 장기간 복직시키지 않다가 2013. 6.경에 이르러서야 복직을 명하였다.

이후 성실한 교섭보다는 충돌유발, 녹음·촬영을 통한 조합원 일거수일투족의 감시·통제, 무차별적 고소·고발, 묻지마식 폭행·협박, 모욕 및 교섭해태로 일관하던 유성기업은 2013. 10. 21. 1차 해고 및 2 차해고와 동일한 사유로 1, 2 차해고자 중 11명에 대하여 다시 해고하였다.

11명에 대한 재해고에 대하여 대전지방법원 천안지원이 2015. 4. 24. 해고가 정당하다고 판결하였지만(대전지방법원 천안지원 2014카합1969 판결)¹¹⁾, 대전고등법원은 단체협약 중 쟁의중신분보장규정 위반, 단체협약 중 징계위원회 구성에 관한 규정 위반, 징계재량권 남용 등을 이유로 무효라고 판단하였다(대전고등법원 2016. 7. 21. 선고 2015나11661 판결).

11) 위 판결은 이후 이어진 유성기업의 무차별적인 고소, 해고, 징계의 주요한 근거가 되었다. 이에 관하여는 후술한다.

나. 국회 청문회에서 밝혀진 회사 및 창조컨설팅의 노조파괴시나리오

2012. 9. 24. 실시된 국회 환경노동위원회 ‘산업현장 용역폭력 관련 청문회’에서는, 유성기업과 노무법인 창조컨설팅(이하 ‘창조컨설팅’이라 합니다) 사이에 컨설팅 계약을 체결한 이후 1년여 동안 금속노조(유성지회)를 와해하기 위한 계획과 방안을 담은 내부문건이 폭로되었다.¹²⁾

이 문건은 유성기업이 창조컨설팅과 함께 금속노조(유성지회)을 와해시키기 위해 노조파괴 시나리오를 장기간에 걸쳐 기획·실행해 왔다는 점, 유성기업이 이러한 노조파괴 시나리오의 진행상황을 소외 현대자동차 주식회사에 정기적으로 보고하여 왔다는 점, 노조파괴 시나리오의 결과로 제2노조가 탄생되었다는 점 등을 경악스러운 정도로 적나라하게 보여주고 있다.(자세한 내용은 생략한다)

유성기업의 부당노동행위에 적극 개입한 창조컨설팅 및 노무사 심종두에 대하여, 고용노동부는 2012. 10. 16. 위 심종두의 노무사 자격을 취소시키고, 2012. 10. 19. 창조컨설팅에 대한 인가를 취소하였다.

다. 노조파괴시나리오(각종 부당노동행위) 및 직장폐쇄의 위법성 등에 관한 판결

1) 노조파괴시나리오(각종 부당노동행위)에 관한 판결

가) 서울행정법원 2013. 4. 12. 선고 2012구합27183 판결

서울행정법원은 유성기업이 중앙노동위원회위원장을 상대로 제기한 행정소송(1차해고자 23명이 피고보조참가인으로 참여하였다)에서, “특히 원고¹³⁾는

12) 문건은 1년여 기간 동안의 것이지만 유성기업의 노조파괴시나리오는 현재까지 계속되고 있다.

이 사건 노동조합¹⁴⁾을 무력화시키고 온건한 성향의 제2 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력하였고, 참가인들에 대한 징계해고처분도 이 사건 노동조합을 약화 시킬 목적에서 행하였다고 볼 여지가 많“다고 판결하였다.

나) 서울고등법원 2013. 10. 24. 선고 2013누12685 판결

위 서울행정법원의 2012구합27183 판결에 유성기업이 불복하여 항소를 한 사건에서 서울고등법원은 2013. 10. 24. 위 서울행정법원 2012구합27183 판결 실시 부분을 그대로 인용하였다(제4면).

다) 대법원 2014. 2. 28. 선고 2013두24426 판결

위 서울고등법원 2013누12685 판결에 유성기업이 불복하여 상고를 한 사건에서 대법원은 2014. 2. 28. 심리불속행기각하였다.

라) 서울행정법원 2013. 10. 11. 선고 2013구합604 판결

부당노동행위 자문을 이유로 고용노동부에 의해 노무사 등록이 취소된 창조컨설팅 대표 심○○가 고용노동부장관을 상대로 제기한 행정소송에서, 서울행정법원은 2013. 10. 11. 위 심종두의 주장(“창조컨설팅의 내부 참고자료로 작성된 회의자료는 올바른 자문을 위한 사전학습자료일 뿐, 해당 기업에게 제공되지 아니하였다. 해당 기업에게 회의자료 중 적법한 내용만을 상담, 설명하였다” 등)에 대하여 아래 ①문건의 내용, ②심종두와 김주목의 진술, ③성공보수, ④노동조합 규약안의 제공, ⑤자문이후의 정황 등을 이유로 배척하면서 심종두가 해당 기업들에게 노동조합법 제81조 제3호, 제4호에 위반한 지도·상담을 하였다고 봄이 타당하다고 판시하였다. 이후 창조컨설팅의 전무이사 김주목이 제기한 공인노무사등록취소처분 취소소송에서 동일한 취지의 판결을 하였

13) 유성기업을 지칭한다.

14) 금속노조 유성지회를 지칭한다.

다(서울행정법원 2015. 3. 26. 선고 2014구합16286 판결).

마) 서울행정법원 2014. 2. 13. 선고 2013구합1706 판결

유성기업이 중앙노동위원회위원장을 상대로 제기한 행정소송(2차해고자 4명이 피고보조참가인으로 참여하였다)에서, 서울행정법원은 2014. 2. 13. “원고¹⁵⁾는 이 사건 노동조합을 무력화시키고 온건한 성향의 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력한 점, 원고가 이 사건 노동조합 조합원들에 대하여 신생 노동조합인 유성기업 노동조합에 가입할 것을 수회에 걸쳐 권유한 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 징계해고는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호의 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’에 해당한다고 봄이 타당하다”라고 부당노동행위 사실을 인정하였다.

바) 서울고등법원 2014. 7. 17. 선고 2014누2753 판결

위 서울행정법원 2013구합1706 판결에 대하여 유성기업이 항소를 한 사건에서 서울고등법원은 2014. 7. 17. 위 행정법원 판결 실시 부분을 그대로 인용하였다.

사) 대법원 2014. 11. 27. 선고 2014두11069 판결

위 서울고등법원 판결에 대하여 유성기업이 불복하여 상고를 한 사건에서 대법원은 2014. 11. 27. 심리불속행기각하였다.¹⁶⁾

2) 직장폐쇄의 위법성에 대한 판결

15) 유성기업을 지칭한다.

16) 1차해고 그 자체가 부당노동행위임이 대법원의 판결에 의하여 확정된 것이다.

가) 대전고등법원 2014. 4. 24. 선고 2012나6378 판결

대전고등법원은 2014. 4. 24. “원고들 노조가 피고 회사¹⁷⁾에게 재차 업무 복귀 의사를 표시하기에 이른 2011. 7. 12.경에는 원고들 노조의 위법행위 또는 적대적 행위가 뚜렷하게 잦아들고 그 통솔력과 투쟁력이 상당히 약화되어 원고들 노조가 쟁의행위를 중단하고 업무복귀를 결정하기에 이른 상황인 반면, 피고 회사는 점차 안정을 되찾으면서 힘에서도 우위를 점하기 시작하였다고 판단되므로, 늦어도 그 무렵에는 원고들 노조의 쟁의행위로 인하여 노사 간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받던 사정이 해소되었다고 볼 여지가 충분하다. 따라서 피고 회사가 이 무렵에도 원고들 노조의 적대적 행위와 불법행위가 계속되고 있다고 주장하면서 노사 간 협의를 위한 진정한 의사가 확인되어야 한다는 이유로 계속하여 직장폐쇄를 유지한 것은 원고들 노조의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 원고들 노조의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄에 해당하여 그 정당성이 인정될 수 없다”라고 하여, 아산공장에서의 2011. 7. 12. 이후 직장폐쇄의 유지가 정당성이 없다고 판단하였고, 한편 “영동공장에 대한 직장폐쇄는 아산공장에 대한 직장폐쇄의 여파로 영동공장이 원고들 노조 소속 조합원들에게 점거될 우려가 있다는 이유로 개시된 것에 불과하다. 더욱이 그러한 우려가 현실화될 것이 분명하다거나 그로 인하여 피고 회사에게 뚜렷한 손해가 생긴다는 점을 인정할 만한 자료도 없다. 영동공장은 이 사건 직장폐쇄가 이루어질 무렵 일거리가 별로 없고 재고에 여유가 있었다. 이 사건 직장폐쇄가 이루어지자 영동공장의 관리직 직원들 대부분이 영동공장이 아닌 아산공장에서 생산업무를 수행하였다. 또한 영동공장에 대한 직장폐쇄를 전후하여 영동공장에서 결품 사태가 우려되거나 결품 사태가 실제로 발생한 적이 없다. 영동공장에서 생산되는 제품이 결품되는 경우 그로 인하여 피고 회사에게 현저한 손해가 발생한다는 점을 인정할 자료가 없다. 이러한 사정 등에 비추어 보면, 영동공장에 대한 직장폐쇄는 원고들 노조의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수

17) 유성기업을 지칭한다.

단으로서 상당성이 있다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다”라고 하여(16~17면), 영동공장의 경우 직장폐쇄의 개시부터 정당성이 없다고 판단 하였습니다.

나) 대전지방법원 천안지원 2014. 9. 26. 선고 2012가합3268 판결

다) 대전고등법원 2015. 10. 15. 선고 2014나3779 판결

위 대전고등법원 2012나6378사건과 동일한 취지의 판결이다.

라. 재정신청 사건에서 공소제기 결정

유성기업이 창조건설팅과 공모하여 자행한 각종 부당노동행위(노조파괴시 나리오)에 대하여 노동조합 및 조합원들이 대표이사 유시영, 아산공장장, 영동 공장장, 노무담당이사 등을 고소하였지만, 대전지방검찰청 천안지청은 일부에 대하여만 기소를 하고 중요부분에 대하여 불기소처분을 하였다. 이에 노동조합 과 조합원들은 위 불기소처분 부분에 대하여 항고를 제기하였지만, 대전고등검 찰청 또한 위 불기소처분 부분 중 극히 일부에 대하여 재기수사명령을 하고 나머지에 대하여는 항고기각 결정을 하였다. 이에 노동조합 과 조합원들은 위 항고기각 부분에 대하여 재정신청을 하였고, 대전고등법원은 2014. 12. 30. 공 소제기 결정을 하였다(대전고등법원 2014. 12. 30. 선고 2014초재413 결정). 이로써 유성기업이 창조건설팅과 공모하여 자행한 각종 부당노동행위(노조파 괴시나리오)는 대부분 사실로 확인이 되었다.

대전고등법원의 공소제기 결정에 따라 검사가 공소를 제기하였고, 현재 유시 영 등은 노조파괴공작(각종 부당노동행위)에 대하여 대전지방법원 천안지원 2013고단1867(2015고단507, 2015고단786 병합)호로 형사재판을 받고 있다.

마. 검찰의 압수수색을 통한 다수의 문건, 이메일, 전표 등 증거 확보

검찰은 위 유시영 등에 대한 고소사건의 수사과정에서 유성기업과 창조건설
팅에 대한 압수수색을 진행하였고, 그 결과 다수의 문건, 이메일, 전표 등에서
유성기업의 부당노동행위가 더욱 분명하게 확인되었다.

방대한 내용으로 ① 노조파괴시나리오 계획 및 실행의 핵심인물로 유현석
(유성기업 기획실장이자 피신청인의 아들), 최창범(유성기업 서울사무소 전
무), ② 현대자동차의 유성기업 노조파괴 지시 및 주도, ③ 공격적 직장폐쇄
준비 및 유지(공격적 직장폐쇄를 위한 사전준비물 구입 등 비용지출, 공격적
직장폐쇄 관련 증거인멸시도, 직장폐쇄 초기(2011.6.1.~6.16) 비상대책회의를
통해 업무복귀팀 운영, 직장폐쇄기간 중 소속장들의 조직적인 업무복귀시도,
노조원 상태 및 성향분석을 통한 업무복귀 전략), ④차별 및 지배개입을 통한
민주노조 파괴 전략(노조성향평가를 통한 조합원 확보 및 지배개입, 징계경감
및 자택대기를 통한 어용노조 조직화 방안, 관찰일지를 통한 노조운영에 대한
지배개입, 업무복귀 후 관리가능성을 고려한 부서배치 및 관찰일지 작성을 통
한 밀착감시, 승진·인사차별을 활용한 부당노동행위, ⑤ 특별생산기여금 차별
을 통한 어용노조 조직화 전략, ⑥ 어용노조에 대한 잔업, 특근, 승진 차별 약
속, ⑦ 어용노조 조직화 및 민주노조 파괴를 비용지출(불법적인 노조파괴 시나
리오 추진을 위한 노무컨설팅, 교육 등 비용 지출(2011. 4월 ~ 2012. 5월),
어용노조 조직확대를 위한 부당한 원조행위(2011. 4월 ~2012. 5월), 어용노
조 조직화를 위한 직원면담을 위한 비용지출(2011. 12월~2012. 1월 직원 면
담 등 비용 지출 현황), 현대자동차와 노조파괴공모 과정에서의 접대비 지출현
황} 등을 보여주는 증거들이다.

바. 어용노조설립무효확인사건에서의 판결(서울중앙지방법원 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결)

금속노조가 어용노조인 제2노조의 설립이 무효임의 확인을 구한 소송에서, 서울중앙지방법원은 2016. 4. 14. “위 인정사실에 의하면, 피고 노조¹⁸⁾는 설립 자체가 피고 회사¹⁹⁾가 계획하여 그 주도하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수 밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다”, “...이 사건에서와 같이 사용자인 피고 회사가 그 설립부터 설립 이후 안정화, 세력화에 이르기까지 광범위하게 주도적으로 개입한 피고 노조는 근로자에 의하여 위와 같은 의도 하에 자주적·독립적으로 설립된 노동조합으로 볼 수 없다”고 판결하였다.

이로써 제2노조가 금속노조를 와해시키기 위한 의도에서 회사가 만든 어용조직으로서 노동조합의 실질이 없다는 점(설립이 무효라는 점)이 확인되었고, 이에 따라 유성기업이 제2노조를 과반수노조(교섭대표노동조합)로 만든 후²⁰⁾ 제2노조와 체결한 단체협약²¹⁾과 유성기업이 제2노조와 개별교섭을 통하여 체결한 단체협약이 모두 무효임을 피할 수 없게 되었다.

18) 어용노조인 제2노조를 지칭한다.

19) 유성기업을 지칭한다.

20) 제2노조를 과반수노조(교섭대표노조)로 만들기 위하여, 유성기업이 ‘제2노조와 금속노조를 징계·임금 등에서 차별하는 방법’, ‘개별조합원에게 금속노조를 탈퇴하고 제2노조에 가입할 것을 회유·종용하는 방법’, ‘관리직49명을 제2노조에 투입하는 방법’ 등이 동원되었다는 점을 앞서 밝힌 바 있다.

21) 유성기업이 금속노조(유성지회) 조합원들에 대하여 무차별적으로 징계·해고를 할 수 있었던 배경에는 교섭대표노조의 지위에 있었던 제2노조와 유성기업이 체결한 2012년 단체협약이 자리잡고 있었는데, 위 2012년 단체협약에서 제2노조와 유성기업은 해고의결 정족수를 줄였고, 부당징계로 판명날 경우 징계기간 동안 평균임금의 150%를 지급하는 조항도 없애버렸다.

3. 노조파괴 시나리오의 주된 목적 및 수단

가. 노조파괴시나리오의 주된 목적 : 민주노조 와해 및 어용노조 육성

창조컨설팅이 2011. 4. 28.자로 작성한 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』는 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2 노조 설립’을 핵심목표로 설정하고 있고, 이를 위해 1년간에 걸쳐 대내적으로는 ‘유성기업 경영진’, ‘유성기업 실무진’ 및 ‘창조컨설팅 연구진(피고소인 심○○, 김○○ 포함)’으로 구성된 ‘노사관계 전략회의’를 구축하여 정기적이고 상시적인 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 ‘노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있다. 그리고 2011. 5. 6. 이러한 노조파괴 사나리오를 수행한 결과 ‘금속노조 유성지회의 조합원수가 컨설팅 계약 체결 당시 기준으로 50% 미만으로 축소되면 8천만원의 성공보수를, 다시 20%로 축소되면 8천만 원의 성공보수를 추가로 지급’하는 약정을 체결하니다.

나. 노조파괴의 수단으로서의 고소, 징계 등 법적수단의 활용

유성기업은 이와 같은 목적을 실행하기 위하여 고소, 징계, 손해배상이라는 법적 수단을 활용했는데 전략회의문건²²⁾에서 유성기업의 계획이 확인된다.

1) 직장폐쇄 준비시기

창조컨설팅이 작성한 첫 번째 전략회의 문건인 “단기대응방은”은 철저한 채

22) 유성기업의 노조파괴시나리오에 따르면 주1회의 전략회의를 개최하였는데, 위 전략회의에서 실행사항을 점검하고 향후 계획을 확인하기 위하여 작성된 문건이 이른바 “전략회의 문건”이다.

중 및 철저한 책임추궁 - “형사 → 민사(가압류) → 징계 → 민사(손해배상)”을
주된 대응기조로 제시하였다.

2) 직장폐쇄 종료 후 기간

유성기업의 고소 및 징계 등을 통한 노조파괴시나리오의 진행은 직장폐쇄 종료 이후에 본격적으로 진행되었다.

유성기업은 2011. 9. 21. [향후 징계절차 진행 및 유성기업 노동조합 조합원 확보 관련] 문건에서 제2노조의 조합원 확보가 미진한 상태라고 진단하면서 그 이유로 “징계 자체가 유례없는 사안이기 때문에 유성지회 조합원들은 회사의 징계권 행사에 대하여 실감하지 못하고 있는 상태”에 있으나 “1차 징계절차가 마무리 되어 이들에 대한 해고 등 중징계가 이뤄지는 10월 초순에는 회사의 징계권 행사에 대한 실감을 할 것으로 판단”하고 징계절차를 진행했다. 즉, 유성기업은 유성지회 조합원들에 대한 징계절차를 진행함에 있어 징계 그 자체가 목적이라기보다는 제2노조의 조합원 확보를 위한 방편으로 징계절차를 진행하였던 것이다.

3) 징계, 고소, 손해배상 등에 대한 현대자동차의 개입

현대자동차 구동부품개발실 최○○ 이사대우는 아래 이메일 사본에서 보는 바와 같이 2011. 9. 19. 현대차 황○○차장, 강○○ 차장, 권○○ 대리에게 신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고 목표로 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달할 것과 아울러 매주 1회 회사, 창조를 불러서 주간 실적 및 차주계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획(징계 및 신노조 인원증가, 향후 협상계획 일정 등) 보고 준비할 것을 지시하였고, 강○○ 현대차 차장은 동 메일을 유성기업 최○○

부사장에게 “9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다. 유시영 사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다. 장소는 본사 10층 회의실입니다.”라는 내용의 메일을 전달하는 등 적극적으로 직장폐쇄 종료 후 유성지회 와해와 어용노조조직화를 주문하였다.

이에 따라 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 [향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)](2011.9.21.자 전략회의문건)을 포함하여 징계절차와 관련한 사항, 유성지회의 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안에 관한 사항, 금속노조 유성지회 및 조합원을 압박하기 위한 민사상 손해배상 소송 관련 계획에 관한 사항, 유성지회 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안으로 제2노조와의 임금교섭은 조기에 타결시키고 금속노조와의 임금교섭은 장기화 시키는 계획에 관한 사항 및 관리직을 침투시켜 제2노조를 과반수 노조로 만든 문제에 관한 사항 등을 보고하였다.

특히 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 “파업 뒤 열린 징계위원회에 노조 측 징계위원이 참여하는 것을 막기 위해 징계일정을 앞당기겠다”, “새로 설립된 회사노조로 전향한 조합원이 저조하지만 핵심조합원을 중징계하거나 손해배상을 청구하면 2012년 말까지 조합원 80% 이상 장악할 수 있다”고 보고했다. 또한 유성기업은 2011년 11월 고용노동부가 특별근로감독 실시방침을 통보하자 “노동부 천안지청과 본부에서 비선으로 관련정보를 수집했다”고 보고하기도 했고, 그 해 12월 근로감독 결과 과태료 처분을 받자 유성기업은 현대자동차에 제출한 문건을 통해 “주요 대외기관인 청와대와 국정원·경찰청 본부·노동부 본부 등에 대한 홍보활동에 주력해야 한다”며 “원청(현대차)에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구된다”고 밝혀 원청인 현대차에 로비를 요청했다 ([2011. 12. 27.자 전략회의문건 유성기업노동조합 조합원 확보방안]).

위와 같은 현대자동차의 유성기업의 징계, 손해배상 등을 통한 민주노조 와해 및 어용노조 조직력 확대에 대한 명백한 증거가 있음에도 불구하고 검찰은 현대자동차 주식회사의 부당노동행위에 대하여 불기소처분을 했다. 유성지회는

최근 수사기록에서 유성기업에게 부당노동행위를 교사한 현대자동차 주식회사 임직원들에 대하여 새로운 범죄사실에 입각하여 추가 고소하였고, 이에 대한 수사가 진행 중이다.

4. 법체계를 악용한 가학적 노무관리의 실태²³⁾

한광호 열사는 1995년 12월 10일 유성기업 영동공장에 입사하여, 2012년 10월경부터 2014년 9월경까지 대의원을 역임했고, 그 기간 중인 2013년 7월 25일부터 2013년 12월 18일까지 공장장, 소속장, 유성기업노동조합 간부 등으로부터 11차례 고소 당했고, 이로 인해 8차례의 경찰조사를 받았고, 사망당시 2건의 형사소송이 진행 중이었다. 또한 열사는 2011년 10월 31일 이래 두 차례 징계를 받았고, 2016년 3월 14일 3차 징계를 위한 사실조사통보를 받고 집을 나간 후 주검으로 발견됐다.

이하에서는 유성기업이 유성지회 조합원들에게 지난 5년간 노조파괴를 위하여 자행한 징계, 고소 및 재판 현황을 살펴본다.

가. 징계 현황

1) 직장폐쇄 종료 직후 차별적인 징계 현황

유성기업은 법원 조정결정으로 2011. 8. 22. 직장폐쇄가 종료된 후 2011. 10. 18. 유성지회 조합원 106명에 대하여 1차징계를 단행하였고, 2011. 11. 1. 조합원 102명에 대하여 2차징계를 단행했다.

23) 가. 징계현황 2) 이하의 내용은 충남노동인권센터가 작성한 “금속노조 유성기업 아산지회 / 영동지회 사측에 의한 일상적 괴롭힘에 대한 기초통계”를 인용한 것이다.

<표 1> 징계 현황표

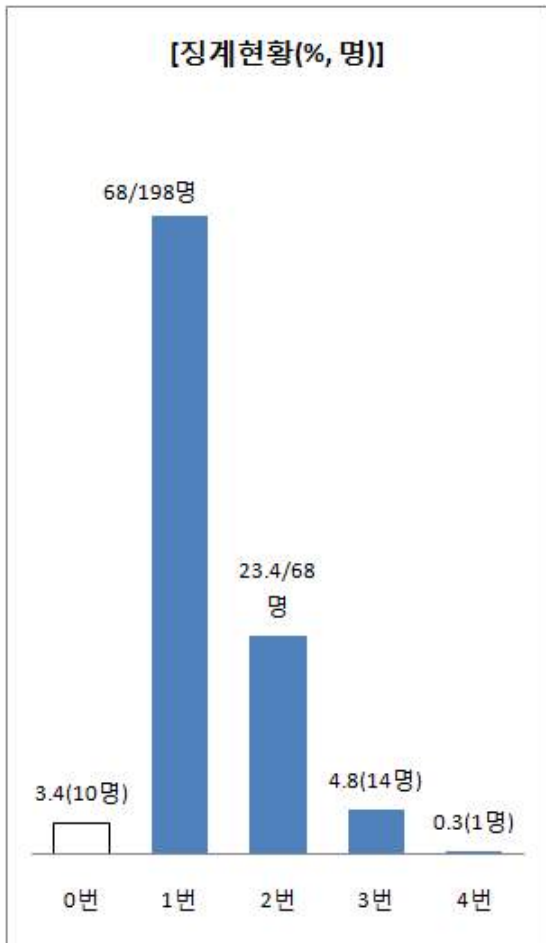
(단위 : 명)

구분	대상자	소속 노조	처분결과					
			해고	출근 정지	정직	견책	서면 경고	구두 경고
1차	106	유성 지회	23	35	40	8	0	0
2차	102	"	4	7	26	46	19	0
3차	126	"	0	0	3	22	101	0
4차	117	어용 노조	0	0	2	0	26	89
5차	93	어용 노조	0	0	0	1	11	81
계	544		27	42	71	77	157	170

전체 징계대상자에 대한 징계처분 내역은 위 표와 같은바, 결과를 보면 총 대상자 544명 중 유성지회 소속 근로자가 334명이고, 어용노조인 유성기업노동조합 소속 근로자가 210명이지만, 해고나 출근정지, 정직 등 중징계를 받은 근로자들은 대부분 유성지회 소속이고, 제2노조 소속 근로자들은 2명이 정직, 1명이 견책을 받았을 뿐 나머지는 서면경고나 구두경고를 받는데 그쳤다. 한편 단체협약에 의하면 서면경과와 구두경고는 징계에 해당하지 않는다. 징계처분이라고 할 수 있는 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 인원을 비교하면 더욱 차별적 징계라는 것이 명확해지는 바, 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 총 인원 217명 중 유성지회 소속 근로자가 214명이고 제2노조 소속 근로자는 3명에 불과하다.

2) 직장폐쇄 후 현재까지의 징계통계를 통해서 본 노조파괴시나리오

<표 2> “징계현황”은 2011년 5월 18일 직장폐쇄 단행 이후 현재까지 유성지회 조합원들의 징계회수를 회수를 표시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 2번 이상의 징계를 받은 조합원이 83명에 이른다. 한 조합원은 4번에 걸쳐 징



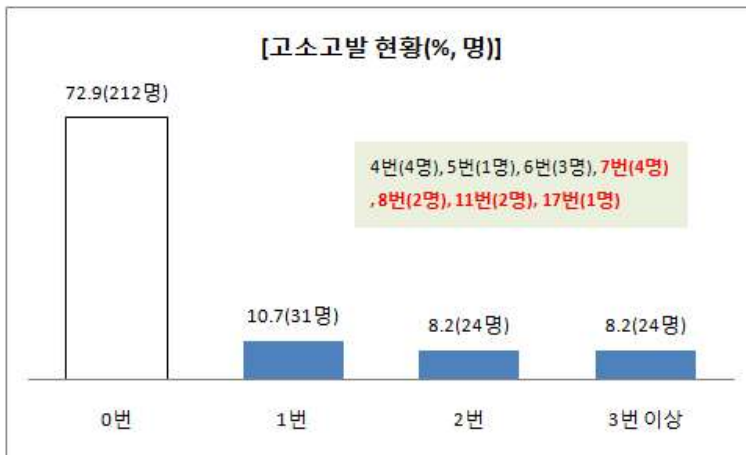
계를 당해 왔다. 징계 이전에 발부되는 경고장은 노동조합 간부에게 집중되고 있다. 이 징계결과에는 징계에 이르는 과정이 생략돼 있는데 바로 그 과정을 이해하는 것이 상대적으로 중요할 수 있다. 유성기업은 징계를 하기 위해 ‘사전조사’를 실시한다. 2011년 공장에서 쫓겨나 비닐하우스에서 생활하던 당시에 도 징계위원회 개최를 위한 사실확인 면담이 진행된 바 있다. 당시 사실 확인 면담은 개인당 1회 내지 2회씩 진행되곤 했는데 주요 내용은 ‘징계양정을 줄여 줄 테니 복귀하라’는 내용이 었다. 실제 2011년 3월 25일~8월 22일까지를 대상으로 한 소 조합원 1차 징계당시 사실조사

과정에서 어용노조인 유성기업노동조합 가입을 노골적으로 압박하기도 했다. 그 이후 현재까지의 징계과정도 별반 다르지 않았다. 유성기업과 현대자동차가 공모한 노조파괴 문건과 관련된 기록들에 나와 있는 ‘징계를 통한 어용가입 확대전략’의 내용과 일치한다.

유성기업의 유성지회 노조원들에 대한 대규모 징계는 대부분 법원에 의하여 부당징계판결을 받았고, 나머지 징계들의 경우도 정당한 쟁의행위 기간 중 징계가 가능한 것인지에 대한 법적공방을 진행 중이다. 유성기업은 징계기간 중

피징계자들의 경제적, 심리적 고통이 사후적으로 부당징계로 판정되는 것에 의하여 회복될 수 없는 것임을 인지하고 있었다는 점에서 **유성기업의 징계는 가학적인 성격을 지닌다**. 또한 유성기업은 사후적으로 노동위원회나 법원에 의하여 부당징계로 확인될 수 있는 개연성이 높은 사안에 대하여도 일단 핵심적인 노조간부 및 조합원들을 현장에서 배제하여 노조파괴 목적을 달성하기 위하여 징계를 남발하였다는 점에서도 가학적이며, 불법행위에 해당한다.

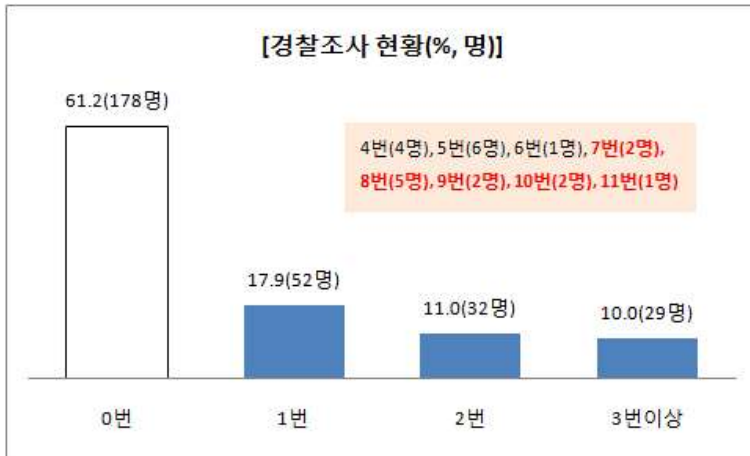
나. 고소현황



현재까지 자료로 확인된 고소현황을 보면 아래 <표 3> “고소고발현황”과 같다. 고소의 주체는 유성기업, 관리자, 회사가 설립한 어

용노조인 유성기업노동조합 주요 간부 등이다. 2번 이상 고소당한 조합원들 16.4%(48명)의 90% 이상이 유성지회에서 임원, 상집, 대의원 활동을 했던 간부들이다. 4번 이상인 조합원들도 상당수 있는데 한 조합원(2013~ 2014년 지회 상집)은 17차례에 걸쳐 고소를 당했다. 한광호 열사도 5개월간 11차례 고소를 당했다. 자료의 유실로 표에는 포함되지 않았으나 아산지회의 한 조합원은 소속장인 관리자로부터 71건의 고소를 당하기도 했고, 같은 이유로 징계해고 당했다. 해당 관리자의 고소건에 대해 경찰이 무혐의 처리하자 그 소속장은 다시 죄명을 명예훼손에서 모욕으로 변경하여 재고소하기도 했다.

한편 유성기업은 기초질서 위반, 업무방해, 명예훼손 등으로 고소를 했으나 실제 내용은 주로 노동조합의 준법투쟁과 정당한 쟁의행위에 대한 내용이며, 불기소처분 되는 경우가 상당수이다.



그럼에도 타인의 고소로 피소되거나 법정에 서는 것은 사람의 정신건강을 악화시키고 강력한 스트레스를 발생시키는 원인 중 하나다.

<표4> “경찰조사 현황”은 앞서 언급된 고소 또는 (경찰 또는 노동부)인사 사건에 의한 소환조사로 경찰조사를 받은 횟수가 얼마나 되는지를 나타낸다. 경찰이나 노동부 소환조사의 경우 소환통지서 상당수가 유실됐거나 폐기된 상태여서 극히 일부만 확인할 수 있었다. 그럼에도 위 결과처럼 많은 조합원들이 사건에 피소되어 근무시간 중 경찰조사를 받아야 했던 상황이다.

유성기업의 고소사실은 상당부분이 불기소처분 되거나, 법원에서 무죄판결을 받고 있다. 한광호 열사의 경우 11건의 고소사실 중 2건에 대하여만 기소되었고, 나머지는 무혐의처분 받았다. 즉, 유성기업이 유성지회 조합원들을 고소하는 주된 목적은 처벌 그 자체 보다는 노조파괴 및 해당 노동자를 괴롭히기 위함이다. 고소가 부당노동행위 수단으로 남용되고 있는 것이다.

다. 소송현황



<표5> 소송
현황은 유성지
회 조합원들이
2011년부터 현
재까지 피고인
신분으로 형사
법정에 섰던 현
황이다. 여기서
민사소송은 제
외되었다. 결과

를 보면 4건 이상 재판에 회부된 조합원이 33명에 이른다. 한 조합원은 15건이 회부되기도 했다. 앞서 말한 바와 같이 유성기업 등의 고소 등이 재판으로 이어져 조합원들은 끊임없이 시달리고 있다.

그런데 이하에서는 보는 바와 같이 검사는 지난 2011년 5월 이후 현재까지 유시영 등 유성기업 사용자들을 2013. 12. 30.에야 일부 기소했고, 아직도 1심이 진행되는 등 단 한 명도 형사처벌을 받지 않았다. 이와 같은 차별적인 형사소송의 진행은 유성지회 조합원들로 하여금 정신적인 고통을 가중시키기에 충분했다.

5. 유성기업의 가학적 노무관리에 대한 수사기관 및 법원의 직무유기

“회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”와 “전략회의의 문

건”에서는 노동부, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있고, 유관기관들이 2011년 5월 직장폐쇄 이후 현재까지 유성기업의 고소, 징계, 손해배상청구 등을 통한 민주노조 와해와 어용노조 조직력 강화를 방조하였다. 각 기관별 대표적인 사례들을 살펴본다.

가. 경찰의 노조간부에 대한 체포 등 편파적인 공권력 행사를 통한 노조파괴 시나리오 목인

경찰이 유성기업 직장폐쇄 기간 중인 2011. 5. 21. 작성한 “아산 유성기업 노조 파업 관련 정보판단 및 대책”에 따르면 ‘노사 교섭·조기 타결 분위기 조성 및 불법행위 엄정대처’라는 목표아래 ○ 노조지도부에 대한 체포영장 조속한 발부로 지속압박 ○ 사측 대상, 손해배상 청구 유도 지속적 노측 압박 ○ 공장 단전·단수, 비축식량(5. 21. 현재 쌀 20kg 53포대 등), 가스차단 등을 대책으로 제시했다. 당시 유성기업이 노조간부에 대한 고소 및 가압류 신청했고, 유관기관과의 협조를 중요한 대외적 전략으로 삼고 있었던 것을 고려해 보면 사실상 경찰이 직장폐쇄 기간 중 유성기업의 노조파괴시나리오를 목인하고 여기서 더 나아가 지시한 상황까지 확인된다.

경찰은 직장폐쇄 종료 후에도 유성기업 및 어용노조인 유성기업노동조합의 고소고발에 대해서는 신속히 수사 및 검찰 송치를 한 반면, 유성지회 및 유성지회 조합원들의 고소에 대하여는 대부분 무혐의처분 하였다.

직장폐쇄를 전후한 경찰의 편파적인 공권력 행사는 유성기업과 어용노조로 하여금 아산경찰서에 무차별적인 고소를 통하여 정당한 조합활동 및 쟁의행위를 방해하는 것을 가능케 하였다.

나. 노동부의 노조파괴 범죄사실에 대한 목인

유성기업은 “회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”에서

제시한 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2노조 설립’을 실행하기 위해 복수노조시대에서 가능한 모든 유형의 부당노동행위를 자행했다.

이에 대하여 유성지회는 직장폐쇄 직후부터 유성기업 사용자를 4차례(2011. 10. 26. 1차 고소, 2011. 11. 29.자 2차 고소, 2012. 1. 10.자 3차 고소, 2012. 6. 7.자 4차 고소)에 걸쳐 고소했으나, 대전지방고용노동청 천안지청은 유성기업이 어용노조를 설립하고, 어용노조가 교섭대표노조의 지위를 획득하는 것을 방조하면서 수사를 진척시키지 않았다. 그러던 중 2012. 9. 중순경 국회 청문회에서 유성기업과 노무법인 창조컨설팅이 공모한 노조파괴시나리오 및 실행과정이 폭로되었고, 2012. 10. 23. 유성지회는 유성기업 외 12명, 노무법인 창조컨설팅 외 2명, 현대자동차 외 1명을 노동조합및노동관계조정법 위반으로 고소했다.

고용노동부 천안지청은 2013. 8. 초경 전국금속노동조합의 고소사실 중 극히 일부만을 기소취지로 대전지방검찰청 천안지청에 송치했고, 유성기업은 2013. 10. 21. 부당해고 판결을 받은 24명의 해고자들에 대한 재징계에 착수해 11명의 조합원에게 해고 처분을, 나머지 조합원들에게 출근정지 1개월~3개월의 처분을 했다. 대전지방고용노동청 천안지청이 2013. 8. 6. 작성한 사건처리결과 회신에 따르면 주된 고소사실에 대해 대부분 불기소 의견으로 송치했다.

복수노조간 치열한 경쟁 상황을 고려해 볼 때 말단 소속장이 전국금속노동조합 조합원들로 하여금 기존 노조를 탈퇴하고 어용노조인 제2노조에 가입권유 행위를 스스로의 판단에 의해 진행했다는 것은 상식에 반하는 것이다. 그럼에도 수사기관은 유성기업 대표이사 유시영 사장 등의 변명을 인정한 것이다. 이와 같은 고용노동부의 편파적인 사건처리는 유성지회 조합원들로 하여금 노동행정에 대한 주무관청의 불공정한 공권력 행사에 대한 분노를 자아냈고, 공권력이 자신들을 보호해 줄 수 없다는 무력감과 동시 고립감을 느끼기에 충분한 것이었다.

다. 검사, 고용노동부의 의견 더욱 축소해 일부 고소사실만 불구속 기소

대전지방검찰청 천안지청은 2013. 12. 30. 유성지회가 제기한 유성기업 관련 부당노동행위 고소사건에 대해 대부분 불기소 처분으로 사건을 종결시키고, 유성기업 대표이사 유시영 등 7명에 대한 근로기준법위반 및 노동조합및노동관계조정법위반의 점에 대해 불구속 기소했다.

구체적인 불기소 사유를 살펴보면 고소인의 진술보다는 피고소인의 변명을 전적으로 신뢰해 혐의를 입증할 증거가 부족하다는 것이 대다수다. 그러나 검찰이 유성기업 사용자에 대한 신속하고 적극적인 수사를 한 후 위와 같은 불기소 처분을 했다고 믿는 사람은 검사를 제외하고는 아무도 없을 것이다. 한편 고용노동부가 이미 한 차례 송치단계에서 상당부분의 혐의사실을 불기소 의견으로 송치했음은 위에서 본 바와 같다. 그러나 검찰은 여기서 더 나갔다. 검찰은 대전지방고용노동부 천안지청이 기소 의견으로 송치한 부당노동행위 관련 고소사실 대부분도 불기소 처분했다.

결국 대한민국 검찰은 2013년 12월 30일, 유성기업의 노조파괴시나리오에 대해 최종적으로 면죄부를 부여한 것이다. 유성기업 등이 유성지회 조합원들을 상대로 제기한 고소사건에 대하여 신속한 수사 및 기소를 통한 형사재판이 일상화되어 있는 현실에서 2011년 5월 18일 이후 유성기업의 주된 부당노동행위에 대하여는 단 한건의 기소조차 하지 않는 검찰의 태도에서 느꼈을 분노와 절망감은 말과 글로 표현하기 어려운 것이었다.

유성지회 조합원들은 이에 굴하지 않고, 검사의 불기소처분의 부당성을 비판하며 재정신청을 하여 대전고등법원은 2014. 12. 30. 대부분의 고소사실{아산공장 직장폐쇄 유지, 영동고장의 직장폐쇄 개시 및 유지, 단체교섭거부, 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영 관여와 불이익 처분, 유성지회 탈퇴 및 유성기업(주)노동조합 가입 권유, 유성지회 노동자들에게 연장근로 및 휴일근로 미부

여, 직장폐쇄 기간 중 임금미지급 등}에 대하여 공소제기명령을 하였고(대전고등법원 2014초재413 재정신청), 검사는 공소제기명령에 따라 비로소 2015. 4. 13. 기소하여 종전 사건과 병합하여 유시영 등 7명에 대한 형사재판이 진행 중이다(대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507, 2015고단768)

만약 대전고등법원이 재정신청 인용결정에서 인정한 유성기업의 부당노동행위 사실에 대하여, 검사가 2013. 12. 30. 유시영 등을 기소했다면, 유성기업의 노사관계는 현재와 전혀 다른 양상이었을 것이며, 유성기업의 무분별한 대규모 고소 및 징계 또한 가능하지 않았을 것이다.

라. 법원 : 정당한 쟁의행위 기간 중 해고 등 징계를 가능케 한 판결

단체협약 제109조²⁴⁾ “회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며, 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분을 할 수 없다.”라고 규정하고 있다. 이는 쟁의행위 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대하여 징계 등 인사조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이다.

그럼에도 유성기업은 2013. 6.초경 당시 유시영 등 대표이사 등에 대한 고소사건에서의 유리한 처분을 받기 위하여 해고자 27명에 대한 해고를 취소하고 복귀시킨 후 2013. 10. 23 그 중 11명을 재해고하는 등 직장폐쇄 종료 후 현재까지 100여 명의 조합원을 징계했다.

재해고자 11명은 유성기업을 상대로 단체협약을 위반한 재해고가 무효라고 주장하며 근로자지위보전 및 임금보전을 구하는 가처분신청을 하였고, 대전지방법원 천안지원은 2014. 3. 20. 가처분신청을 인용하였다(대전지방법원 천안지원 2013카합148 결정). 그리고 충남지방법노동위원회와 중앙노동위원회도 같

24) 어용노조인 유성기업노동조합이 체결한 단체협약 제113조에도 동일한 내용이 있다

은 취지의 판정을 하였다.

그런데 같은 법원인 대전지방법원 천안지원은 2015. 4. 24. 위 가치분 사건에 대한 본안사건에서 유성기업의 11명에 대한 재해고가 정당하다고 판시하였다(대전지방법원 천안지원 2014가합1969 판결).

정당한 쟁의행위 기간 중에도 징계할 수 있다는 취지의 위 법원의 판결은 2016. 7. 21. 항소심에서 파기될 때까지 유성기업의 무차별적인 고소 및 징계의 주요한 근거로 작동하였다. 대전지방법원 천안지원이 재해고에 대한 본안사건에서 ‘해고무효’판결을 하였다면 유성기업의 무차별적인 징계는 가능하지 않았을 것이다.

6. 나오며

유성기업의 노조파괴를 목적으로 한 가학적인 노무관리는 외견상 고소, 징계 등을 활용한 합법적인 형태를 갖추고 있었다. 경찰, 노동부, 검찰, 법원의 묵인 과 방조가 유성기업의 법체계를 활용한 가학적인 노무관리를 가능하게 하고 있다.

유성기업의 부당노동행위에 대한 진상규명 및 책임자처벌로 인하여 한광호 열사의 죽음을 되돌릴 수는 없다. 그러나 제2, 제3의 죽음을 멈추고, 유성지회 노동자들의 정신적인 고통을 경감하기 위해서는 유성기업이 부당노동행위 수단으로 활용하고 있는 고소, 징계 등은 중단되어야 한다. 검찰은 이미 밝혀진 부당노동행위에 관여한 유성기업 및 현대자동차 사용자들을 신속히 수사하여 추가 기소하여야 한다. 법원은 신속한 재판을 통해 헌법과 노동관계법상 노동3권을 유린한 불법행위자에게 중형의 실형을 선고해야 할 것이다.

현장 발언

**괴롭힘을 경험한
유성지회 노동자 이야기**

괴롭힘을 경험한 노동자 이야기

-금속노조 유성지회 영동공장

‘노조파괴, 대한민국 산업현장의 노동자들에게 가해지는 무수한 폭력들이 「가학적 노무관리」라고 불리어지며 사회의 심각한 문제로 드러나기까지 너무나 많은 시간들이 흘렀다. 그것이 결국 어느 한 노동자의 죽음을 불러왔고 지금도 그렇게 흘러갈까 너무나 두려운 것이 노동현장에 숨어있는 현실이라는 점에서 이제는 그 죽음들을 막아야 한다.’

□ 일상적인 감시와 차별

- 작업시간 중 바로 옆의 휴게실에서 물을 마시는 것조차 용납하지 않음.
- 흡연자와 비흡연자가 같이 잠시 작업 중 휴식이 필요하여 휴식 중인데 흡연자는 예외로 두고 비흡연자는 왜 같이 쉬느냐며 차별
- 야간근무시 금속조합원이 피로하여 졸고 있으면 관리자가 달려와 경고/협박하지만, 어용이 졸고 있으면 아무런 제지가 없으며 봐주기로 차별함.
- 직장폐쇄 이전에는 아침 식사를 못하고 출근하는 경우 간단하게 컵라면이나 빵을 먹는 것도 가능했음. 그러나 직장폐쇄 이후에는 못하게 감시하였으며, 금속조합원이 컵라면이나 빵을 먹고 있으면 경고/협박하지만, 어용이 컵라면이나 빵을 먹으면 봐주기로 차별함. 실제 관리자가 망을 봐주며 어용이 컵라면을 휴게실에서 먹도록 해준 사례도 있음.
- 화장실을 다녀오는 것도 관리자가 수시로 감시하거나, 어용이 관리자에게

보고하여 모든 것이 감시되도록 하고 있음. 반대로 어용은 화장실을 가는 등 잠시 자리를 비워도 어떠한 경고를 받는 경우가 없음.

- 점심식사를 위해 현장에서 피부와 작업복에 오염된 각종 이물질이나 기름 때를 제거하려고 화장실을 이용하면 근무시간이라며 경고/협박함. 어용들은 경고/협박 받지 않음.

- CCTV 및 관리자들로 하여금 상시적인 감시를 통하여 작업라인을 벗어나는 경우 임금삭감 및 징계조치를 하기 위한 경고장을 발부하며 탄압

□ 업무 및 현장 차별, 스트레스 유발

- 반말로 업무지시. 관리직급이라는 이유로 생산직을 하대하고, 반말로 지시하는 등의 행위로 모멸적인 감정을 느끼도록 함.

- 현장복귀시 작업라인으로 복귀를 지연시켜 조합원 개인에게 상대적 허탈감을 느끼도록 하며 임금삭감이 되도록 유도함.

- 잔업/특근시 지급되는 간식을 고의적으로 금속조합원은 누락시키며 어용과 차별을 함.

- 부당한 업무 또는 잘못된 것에 대해 관리자에게 시정조치 요구하는 경우 반말로 무시하거나, 자신의 직급을 내세워 업무방해라며 협박함.

- 잔업/특근에 대해서도 금속조합원은 8시간 정규근무만 시키고, 어용에게 잔업을 시켜주며 금속조합원이 작업하던 생산라인에 투입시키는 차별행위. 또한 근태를 비교하며 차별을 하여 잔업/특근을 배제하는 행위도 있었음.

- 절차적으로 소속장 → 부서장 순서로 면담을 진행해도 자신들은 권한이 없다며 모르쇠하거나 소속부서에서 노무관리부로 직접 문의하라 하여 찾아가도 마찬가지로 모르쇠로 일관하거나 업무방해라며 경고/협박하는 행위.

- 작업자에게 의견을 묻거나 동의를 얻는 기존의 절차를 무시하고 강압적으로 업무지시를 내리며, 항의하거나 거부하는 경우 경고/협박함. 그리고 관리자

의 일방적인 업무지시를 따르지 않는다는 이유로 잔업/특근에서 일방적으로 금속조합원을 배제하는 등의 차별 행위.

- 개인적인 가정사로 인하여 부득이하게 조퇴를 해야 하는 경우에 대해서 관리자들은 조퇴 사유를 증명할 것을 일방적으로 강요함. 일방적인 강요로 증명하지 못하면 무단이탈이라며 경고/협박을 하며 위축시키는 형태로 탄압함. 이런 부당한 처사에 항의하면 항의한다고 또다시 경고/협박으로 탄압함.

- 주차공간이 부족하여 어쩔 수 없이 이중주차를 하고 생산현장에서 작업을 하고 있는데 고의적으로 이중주차를 한 것이라며 협박함.

- 기초질서라는 미명하에 잔업/특근을 차별하며, 그로 인하여 경고장을 발부하고 징계대상으로 만듦. 상대적으로 어용들도 기초질서를 지키지 않음에도 금속조합원이라는 이유로 차별함.

□ 임금, 복지 차별

- 전임자 임금지급 금지법을 이유로 기존에 유지되던 단체협약 유효기간이 있더라도 임금/복지를 지급하지 않으며 단체협약을 위반함.

- 어용에겐 타임오프(근로시간면제 제도)를 일방적으로 적용시켜 주면서 금속노조에게는 타임오프를 적용시켜주지 않음. 실무협의를 통하여 지급하기로 합의하였음에도 이를 이행하지 않고 미루며, 정상적인 임금을 지급하지 않음으로써 차별함.

- 2011년 임금교섭과 관련하여 금속노조가 과반수노조에 해당하자 사측은 개별교섭으로 어용은 빠르게 타결하고, 금속노조와는 교섭을 지연하여 임금인상이 되지 않도록 함. 임금인상이 된 어용은 금속조합원들보다 임금을 더 받아가고 있으며, 2014년 임금교섭 역시 금속노조가 과반수노조에 해당하자 또다시 개별교섭으로 차별적인 교섭행위로 어용은 타결하여 임금인상이 되었으며, 금속노조는 여전히 교섭이 멈춰있어 임금인상이 되지 않음. 그로인한 임금손실과

차별은 시간이 지날수록 커지고 있으며, 조합원들의 생계위협 역시 늘어나고 있음.

- 단체협약 체결 역시 교섭차별로 인하여 복지금 지급과 관련하여 어용과 금속과 차별이 발생되고 있음. 의료비, 교육비 보조와 관련해서도 개인별 지급 한도액 차이가 발생. 그로 인한 금속조합원들의 복지 보조는 어용보다 적게 될 수밖에 없는 상황임.

- 금속노조는 단체협약 체결/갱신이 되지 않고 있고, 그로 인하여 상여금 지급 시기를 변경하고 싶어도 못하고 있음. 반대로 사측은 어용과 교섭을 타결하여 상여금 지급 시기를 변경하여 금속노조와 차별을 두고 있음.

- 잔업/특근 차별로 인하여 임금(상여금) 역시 차별이 발생함.

- 사측의 일방적인 U.P.H(시간당 생산량) 적용으로 태업을 하지 않았음에도 태업을 한다며 임금을 삭감당하고, 어용은 대량불량을 만들어도 경고/협박을 받지 않음.

□ 노동조합 업무 및 조합활동(쟁의행위 등) 차별 및 탄압

- 어용노조로 금속조합원을 가입시키기 위해 직계가족이나 학연, 지연 등을 이용하여 조합원 개인에게 압박을 가하며 스트레스를 받도록 함.

- 지위보전가처분을 통하여 해고자들이 노동자로서의 지위를 갖고 있고, 조합원으로서의 지위도 갖고 있음에도 사측은 고의적으로 충돌을 야기하기 위해 회사 출입부터 복지시설 이용 등에 대해서 관리직원들을 집단으로 동원하여 방해하며 인간적 모멸감을 느끼도록 만들었음.

- 노동조합의 업무상 필요한 조합원들의 정보를 단체협약에 따라 요청하여도 회사의 자의적이고 일방적인 유권해석으로 제공하지 않거나 거부함. 그로 인하여 노동조합의 업무가 상당히 지연되며, 사측으로 인하여 정상적인 노동조합 업무 및 활동을 제약받게 됨.

■ 노동조합의 총회, 긴급총회, 간부회의 등이 필요해도 유권해석으로 단체협약을 위반하며 금속노조의 조합활동을 방해함. 어용은 언제든지 총회나 교육시간을 활용하게 해주는 등의 차별이 존재함.

■ 금속노조는 정당하게 쟁의권을 확보하여 쟁의행위를 하고 있지만, 어용은 쟁의권도 없이 불법으로 집단 조퇴를 하는 등의 행위를 하여도 사측이 경고 또는 징계를 하지 않음. 지회 조합원들이 일부 몇 명 조퇴를 하는 것에 대해서도 집단행동이라며 오히려 사측은 경고/협박으로 조합원들을 위축시키며 차별, 탄압하였음.

■ 산재진행과 관련해서도 관련자료 제공 및 협조를 제대로 하지 않거나 오히려 방해함. 회사의 과실이 분명함에도 이를 인정하지 않으며, 오히려 노동조합 또는 노동자 개인의 문제인 것처럼 왜곡하는 등의 심각한 인권유린 행위를 자행함.

■ 상급단체(민주노총, 금속노조 본조, 금속노조 지부 등) 임원, 간부, 조합원들의 출입에 대해서도 일방적으로 방해하며 폭력사태를 유발하는 등의 조합활동을 심각하게 위축시키는 행위들을 여전히 자행하고 있음.

□ 징계, 고소고발 그리고 재판 등

■ 사측은 금속노조에 대한 일상적인 감시, 업무차별, 임금 탄압 등을 만들고 있으며 그로 인하여 시정조치 및 정당한 업무적 면담조차 ‘업무방해’, ‘감금’, ‘폭행’, ‘모욕’, ‘명예훼손’ 등으로 경고/협박을 일삼고 있음. 그리고 단체협약을 위반한 일방적인 징계위개최를 통하여 금속노조 조합원들에게 임금손실 및 생계위협을 받도록 하고 있음.

■ 사측은 노사간 대화로 풀어나갈 수 있는 부분에 대해서도 고소고발을 남발하고 있으며, 지속적으로 경찰서, 법원 등으로 조합원들이 스트레스 및 임금손실이 생기도록 하고 있음.

■ 사측/어용은 지회의 정당한 쟁의행위를 방해하며 폭력과 욕설이 발생되도록 유도함. 폭력을 하지 않았으나 몰래 녹음을 하여 폭행을 당한 것처럼 사실을 왜곡하고 기소유에 도는 벌금형을 받으면 민사손배 탄압으로 이어지는 행동들을 하고 있음. 실제 개별적으로 민사손배 탄압을 받은 조합원들이 있으며, 임금을 강제로 차압하는 등의 탄압이 발생되고 있는 상황.

□ 노동부, 경찰, 검찰 그리고 정권

■ 노동부, 경찰, 검찰은 노조파괴에 유성자본과 한몫이었다.

특히 노동부는 직장폐쇄의 불법성을 지회가 주장했지만 직장폐쇄를 인정했고 (공격적 직장폐쇄 법원 인정시 징벌 이징미의원 발의중) 이후 대전 고등법원에서 위법한 직장폐쇄로 인정받음. 2011년 7월 15일 기업노조(어용노조)의 노조설립에 대하여 인정하였고 이것은 2016년 4월 14일 어용노조 설립무효소송에서 기업노조는 자율성이 결여됨을 인정 받아 설립무효, 단협체결무효, 임금인상등 회사와 체결한 모든 것이 무효임이 확인되었다. 더 큰 문제는 노동부가 회사의 불법 부당노동행위에 대하여 지금까지도 제어하고 있지 않고 있다는 점이다.

경찰(공권력)은 노골적으로 사측편을 들었고 양쪽의 다툼이 있을 경우 사측의 고소고발은 빨리처리 하는 방면에 노측의 고소고발은 제대로 처리되지 않았다.

검찰은 기소독점권을 가지고 죄가 있어도 죄를 덮어버리거나 최소화 하는 등 사측의 편을 들었다. 2011년~ 12년 노동부 검찰 압수수색자료가 2016년 1월에 민주당 은수미 의원실에서 발표되었는데 가히 충격적인 내용이었다. 현대자동차의 지배개입과 기업노조 만드는데 사측이 개입한 사실, 창조컨설팅이 깊숙이 개입해서 노조를 깨려는 내용들이 나와 있었다. 그러나 검찰은 그 자료를 5년 동안 숨겼다. 만약에 당시에 압수수색 내용을 근거로 기소했다면 유성투쟁이 지금까지 오지 않았을 것이다.