

활력향연
01

한국의 노조파괴, 원인과 과제에 대한 기초연구

유형별 사례연구를 중심으로

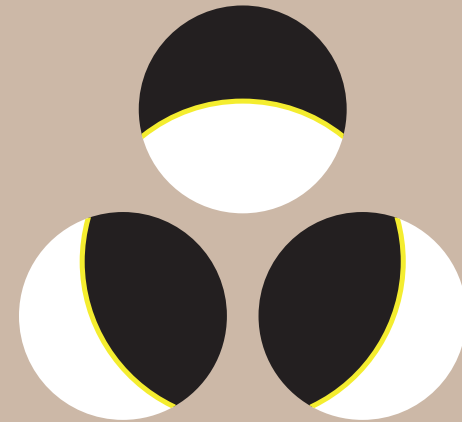
류한승

활력향연
01



01

류한승



한국의 노조파괴, 원인과 과제에 대한 기초연구

-유형별 사례연구를 중심으로

류한승

차례

I. 서론

- | | |
|-----------------|---|
| 1. 연구의 배경 및 필요성 | 4 |
| 2. 연구 방법 | 5 |

II. 사례별 검토

- | | |
|------------------|----|
| 1. 공공기관: 조폐공사 사례 | 8 |
| 2. 발레오전장시스템스코리아 | 14 |
| 3. 유성기업 | 22 |
| 4. 삼성 에버랜드 | 40 |
| 5. 삼성전자서비스 | 55 |
| 6. 세브란스병원 청소용역 | 70 |

III. 사례 통합 분석

- | | |
|----------------|----|
| 1. 노조파괴 흐름과 양상 | 83 |
| 2. 노조파괴의 유착구조 | 91 |

IV. 결론 : 시사점

- | | |
|---------------------|----|
| 1. 노조파괴 근절을 위한 정책대안 | 96 |
| 2. 향후 연구과제 | 98 |

표 차례

<표1> 발레오 노조파괴 관련 노동지청 의견과 검찰 수사지휘 비교	20
<표2> 전략회의 문건 중 유성기업노조 설립 지원관련 주요내용	26
<표3> 유성기업 사측과 창조컨설팅의 복귀방안 요약	27
<표4> 유성기업의 현대차 보고자료 주요내용 요약	31
<표5> S그룹 노사전략 문건 주요내용	43
<표6> S그룹 노사전략 문건 中 에버랜드 노조파괴 관련 내용	44
<표7> 세브란스병원 청소용역 채용 및 노조가입 추이	76
<표8> 한국 노조파괴의 시기 구분과 주요 특징	84
<표9> 2000년대 이후 노조파괴 유형	90

그림 차례

<그림1> 창조컨설팅 유성기업 진행조직	33
<그림2> 노조파괴 사업장 조합원 수 변화	39
<그림3> 노사전략 문건 中 참고인 진술에서 작성 인정한 부분	50
<그림4> 삼성전자서비스 수시감독 관련 향후 조치방향(2013.8.9.)	57
<그림5> 삼성그룹 미래전략실이 작성한 2013년 노사전략 문건	61
<그림6> 세브란스병원 업무일지(2016.9.28.)	74
<그림7> 세브란스병원 업무일지 中 특이사항 부분(2016.9.7, 9.25.)	75
<그림8> 세브란스병원 청소노동자 채용과정 도해	80

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

대한민국 헌법은 1948년 제정 당시부터 노동3권을 명문화하였고, 1963년부터는 지금과 같은 문언으로 유지되어 왔다. 제헌헌법 제18조 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다. 영리를 목적으로 하는 사기업에서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 이익의 분배에 균점할 권리가 있다.

그런데도 노동3권은 오랫동안 법전 안에만 머무르고 있는 권리였다. 1987년 노동자 대투쟁을 겪으면서 국가 권위주의에 기반한 노동체제는 붕괴하였고 비로소 노동조합이 노사관계의 한 축으로 등장할 수 있었다. 그러나 87년 체제에서 과연 노동조합은 온전한 시민권을 얻어낸 것인지를 되새겨보면, 실제 노동 현장에서 체감하는 것 사이에는 상당한 괴리가 느껴진다.

노동조합에서 활동하면서 만연한 노조파괴 시도를 목격하게 되지만 이를 방지하기 위해 만들어진 제도와 기구가 거의 작동하지 않는다고 느끼게 된다. 노조파괴 과정에서 당사자들이 겪는 고통과 상처는 잘 지워지지 않고, ‘블랙리스트’와 같이 지속적인 피해로 돌아오기도 한다. 공기업에서 어린이집, 병원, 요양원에 이르기까지 많은 업종에서 ‘블랙리스트’에 대한 경험, 혹은 두려움을 토로한다.

한국의 노조 조직률은 10% 수준에 불과하며 특히 비정규직이나 영세사업장 조직률은 3% 미만으로 집계된다. 노동시장이나 노동운동의 내적 원인도 무시할 수 없겠으나 그에 못지않게 일상화된 노조파괴가 노동자

들의 가입 의향에 영향을 미치리라 생각된다.

87년 체제의 성립과 수평적 정권교체 등 민주주의의 꾸준한 진전에도 불구하고 어째서 정부의 노동 배제적 정책이나 사용자의 때로 유혈적 폭력을 수반하는 적대적 노조파괴 시도가 본질적 변화 없이 지속하고 있는가? 심지어 정-경-관 유착이 없이는 불가능한 소위 '무노조' 경영이 상당수 재벌·대기업에서 폭력적 방법을 수반하여 관철되고 있으며 상당수 업종에서는 노조 활동을 이유로 한 표적 해고와 블랙리스트가 관찰되고 있는가? 이를 해명하려면 그간 한국에서 체계적으로 조사, 연구된 적이 없는 노조파괴의 사례분석을 통해 '한국적' 원인과 특성을 규명하는 작업이 요구된다.

이 글에서는 87년 체제 성립 이후 30년이 지난 2010년대에도 한국에서 여전히 노조파괴가 만연해있고 노조파괴산업이 번창하고 있는 원인은 무엇인지, 그 과정에서 사용자, 국가기구, 노조파괴 컨설팅과 사설폭력 업체, 황색노조 등 관계자들이 어떠한 역할을 하고 있는지를 몇 가지 사례를 통하여 규명하고자 한다. 아울러 1987년 이후 한국에서 노조파괴의 역사적 흐름을 시기적 특질에 따라 구분하고 서술할 것이다.

2. 연구 방법

노조파괴에 대해서는 국내 선행연구는 드물고 주로 영미권 중심으로 연구들이 축적되어왔다. 단행본으로는 우선 Smith(2003)에서 미국의 노조파괴 역사를 크게 세 시기로 나누어 소개하고 있다. Gall and Dundon(2013)는 세계적 흐름으로서의 반(反)노조주의에 대해 정의하고 지역별 특성과 최근의 동향을 개괄하고 있다. 이 책에는 한국의 반노조

주의에 대해서도 소개하고 있다. 그 외에 미국의 노조파괴산업 실상을 다룬 Logan(2006), 유럽 패스트푸드 산업에서 노조파괴 문제를 다룬 Royle(2002) 등 다수의 개별 논문이 존재한다.

국내 선행연구는 사례 연구 외에는 사실상 찾아보기 어렵다. 조돈문(2008)은 삼성이 표방하는 ‘무노조 경영’ 하에서 이루어진 노동조합 결성시도와 삼성의 탄압을 시기별로 개괄한다.¹ 구체적 사례로 삼성SDI, 삼성전자, 삼성 에스원에서의 노조 결성 시도와 그 결과를 살펴보면 삼성의 무노조 전략이 물리적 강제력에 기초한 전제적 지배로 관철되고 있으며 삼성과 국가권력의 ‘무노조 카르텔’이 작동하고 있음을 논한다. 박노영(2012)은 한국조폐공사의 이른바 ‘파업 유도’ 사건을 사례로 이른바 신자유주의 노동체제 도입을 다루었다.² 이 논문은 조폐공사 사례에서 드러난 국가의 강한 반노조 성향의 원인을 신자유주의에서 찾는다. “한국의 지배계급이 영·미 신자유주의 정부의 반노조 감정과 노조 공격 사례들로부터 지나치게 크게 영향 받은 데” 근원이 있다고 보며 1981년 5월의 항공관제사노조 파업에 대한 레이건 정부의 대응이나 1984~1985년의 광산노조 파업에 대한 대처 정부의 공격을 대표적 사례로 든다. 둘 다 신자유주의 정부가 공공부문 노조에 대해 관계적 관용을 철회하고 사실상 파업을 유도하여 노조는 파멸적 타격을 받았다는 점에서 유사하다는 것이다.

그간 국내에서 노조파괴 관련 연구가 거의 없었고, 이 주제에 대한 사회적 인식 또한 낮은 점을 고려하여 이 글은 노조파괴라는 주제를 개괄적으로 탐색하는 기초연구를 지향하고자 한다.

연구 방법은 문헌 자료 조사 및 사례분석을 이용했다. 일차적으로 노동조합에서 제공한 각종 백서, 토론회·증언대회 등 자료집, 보도자료, 사

측 입수자료 및 수사·재판에 따른 법정기록, 언론 보도 등 활용할 수 있다. 또 2017년 11월 ~ 2018년 7월 고용노동행정개혁위원회의 조사 과정에서 공개된 고용노동부 내부 자료가 있으며, 검찰의 부당노동행위 수사나 재판과정에서의 자료도 어느 정도 축적되어 과거에 비해 자료 접근성이 높아진 상태이다.

특히 2012년 유성기업 노조파괴에 대해 현대차 원청개입이나 창조컨설팅을 포함한 방대한 문서자료가 나왔고, 2013년 이마트 노조가 입수·공개한 무노조 노무관리 관련 내부자료, 2018년 삼성그룹의 노사전략 문건에 대한 검찰의 수사와 기소 과정에서 확인된 자료 등을 통해 보다 입체적인 사건 재구성이 가능해졌다.

노조파괴의 유형과 자료조사의 편의성을 고려하여 사례를 선정하였다. 고용노동행정개혁위원회가 ‘노조 무력화 및 부당개입 관련 실태와 개선 과제’로 11개 사업장과 창조컨설팅에 대해 조사했는데 자료 접근의 용이성 때문에 해당 사업장을 우선적으로 고려하고, 공공기관에서의 노조 파괴, 복수노조 창구단일화제도 이후 이를 활용한 경우, 재벌 무노조 경영의 사례, 그리고 비정규직 간접고용의 경우를 고려하여 유형별로 사례를 선정한 결과 6개 사업장 사례를 선택하게 되었다. 선정된 사례와 관련 자료는 별표 ‘선정사례별 문헌목록’과 같다.

II. 사례별 검토

1. 공공기관: 조폐공사 사례

1) 조폐공사 파업유도 사건

조폐공사 파업 유도 사건은 국가권력이 노동조합 파괴에 직접적으로 개입했다는 사실이 드물게 폭로된 사례다. 그것도 피해 당사자나 외부 전문가의 폭로가 아니라 공안사건 수사의 사령탑이라는 대검찰청 공안부장의 입으로 자랑스럽게 발설했다는 점에서 검찰, 특히 공안부의 반노조주의(anti-unionism)를 극명하게 보여줬다.

1999년 6월 7일 대검 공안부장으로 있다가 대전고검장으로 영전하게 된 진형구는 집무실에서 기자들과 이야기하는 중에 다음과 같은 발언을 했다.

“지난해 조폐공사의 파업은 공기업 구조조정의 전범으로 삼기 위해 우리(검찰)가 유도한 것이었다. 강희복 조폐공사 사장과 논의한 뒤 옥천 조폐창의 기계를 옮기도록 했다. 당시 관련 사실을 김태정 검찰총장에 계도 보고했다. 당시 계획은 공안부 이 아무개 과장이 만들도록 했고 지금도 그 보고서가 남아 있을 것이다. 조폐공사 파업에 대한 대응을 통해 공기업체에서 파업이 일어나면 우리가 이렇게 한다는 것을 보여주려 했는데 그쪽(노조)이 쉽게 무너져 버려 싱겁게 끝났다.”

다음날 언론 보도로 파문이 커지자 진형구는 직권 면직되고 검찰 특별 수사본부에 의해 7월 30일 구속 기소되었다.³ 8월 27일부터 9월 3일까지 국회에서 조폐공사 파업유도 청문회가 열렸는데 여기서 강희복, 진형구가 모두 증인으로 나왔으며 대질신문 등을 거쳤으나 “강희복이 찾

아와 노사문제를 논의해 순수한 법률자문에 응했을 뿐”이라며 공소사실을 모두 부인했다.

10월 8일에는 강원일 특별검사가 임명되어 수사에 착수했으나 11월 1일에 김형태 특검보와 특별수사관 4명이 수사팀에서 이탈하는 사건이 발생했다. 특검 내에서는 강원일 특검의 ‘사회통합론’적 입장과 특검의 기본임무는 검찰의 범죄행위를 규명하는 것이라는 일부 수사관의 시각이 상충하고 있었다.⁴ 결국 문제가 된 것은, 대전지검의 자료를 압수수색 대신 임의제출 형식으로 받아왔는데 해당 검사들이 자료반납을 요구하였고 특별검사가 돌려줄 것을 지시한 것이다. 당시 특검보였던 김형태 변호사는 당시 수사를 회고하면서 “내 판단으로는 그 서류들 중에는 이번 조폐공사 이외에 다른 회사들에도 검찰이 적극 개입해온 흔적들이 분명 들어 있었다.”고 적었다.⁵

결국 특검은 12월 17일 수사결과를 발표하여 이 사건은 강희복의 단독 범행이라고 결론을 지었다. 옥천창과 경산창 조기통합이 무리하게 결정, 추진된 것은 강희복 사장의 독자적인 판단에 기인한 것이었고 달리 그 결정이나 추진과정에 개입하여 영향을 미친 자는 밝혀지지 않았다는 것이다. 12월 17일 참여연대 사법감시센터는 입장문을 내고 “검찰의 조직적 개입을 입증하는 각종 증거서류가 수사과정에서 압수되었음에도 불구하고 강원일 특검이 파업유도사건을 강희복 개인의 일인극으로 규정하고 검찰 공안부를 사실상 무혐의 처리한 것은 객관적인 법률적 판단과 상식을 뒤집는 명백한 축소수사”라고 비판했다.⁶

실제로 문건들이나 이후 공권력의 투입과정은 공안부의 개입이 조직적이고 주도적임을 방증한다. 대검 공안부가 작성한 <공안합수부 회의 결과보고>(1999.1.23)에는 “공안합수부는 전통적 강성노조 사업장인 한

국조폐공사 구조조정시 초동단계인 98.10경부터 종합적 체계적 대응으로 원만한 구조조정추진을 지원한 바 있음”이라고 서술하고 있다. 이러한 문건에서 검찰은 수시로 ‘지도’나 ‘권고’, ‘유도’라는 형식으로 노사관계에 깊숙이 개입하고 있다.

특히 공안2과가 작성한 <공기업구조조정 과정상의 문제점 및 대책>(1998.10.7.)에는 “공사 쪽의 대폭 양보로 합의 타결될 경우 향후 타기업의 구조조정에 악영향”, 따라서 “임금삭감안을 철회, 구조조정 계획 제시 유도”라고 적혀 있다. 저항하는 노조를 진압할 명분을 얻기 위해 ‘불법파업’을 유도했다는 증거로 부족하지 않다.

창 통폐합 강행은 예상대로 노조의 격렬한 저항을 불러왔으며 경찰 병력을 투입, 저항하는 노동자들을 물리력으로 제압하였다. 검찰은 구충일 당시 노조위원장 등 노조간부 7명을 구속하고 사측은 별도로 파업가담자 7백30여명에게 파면 10명, 직위해제 84명, 정직 18명, 감봉 17명, 견책 3명, 경고 6백여 명의 징계조치가 뒤따랐다.

2) 검찰 공안부

원래 공안(公安)은 ‘공공의 안전’을 의미한다. 그러나 한국에서 ‘공안’은 전통적으로 반정부활동, 민주화운동, 노동운동, 학생운동 영역을 포괄하는 의미로 사용되어 왔다. 2018년 현재 대검찰청 공안부(검사 12명)를 비롯하여 전국 11개 검찰청에 공안부가 설치되어 있고, 공안전담 검사는 59개 검찰청 199명에 이른다. 공안사건의 수는 전체 사건의 3.35%에 불과한데 공안부 인원은 전체 검사 수의 10%를 넘어서 과다하다는 지적을 받아왔다.⁷

대검 공안부에는 공안1~3과가 있는데 이중 공안 3과는 노동·외사 관

련 사건에 관한 검찰사무 및 정보보고에 관한 사항을 분장한다. 또 경찰청 정보관리부 정보1과장은 정치·경제·노동분야에 관련되는 치안정보의 수집·종합·분석·작성 및 배포를 분장한다.⁸ 수집되는 정보는 경찰에서 검찰 공안부로 보고되고 최종적으로는 공안3과로 취합되는 것이다. 이러한 체제에서 검찰 및 경찰에 의해 노동조합에 대한 일상적 사찰과 정보수집이 오랫동안 지속되어오고 있다. 여기에는 노동조합을 헌법상의 권리를 실현하기 위한 노동자들의 단결체가 아니라 잠재적인 범죄단체로 취급하는 시각이 깔려있다. 권위주의 정권 시기에 국가권력은 조직폭력이나 마약사건보다도 학원·노조·사회단체의 동향파악과 정보수집에 더 신경을 썼고 그러한 전통이 그대로 유지되고 있는 것이다. 때로는 보다 비밀스런 정보를 취득하기 위해 불법적인 행위도 마다하지 않는다.⁹

조폐공사 사건에서 등장한 공안대책협의회는 검찰이 관계기관을 ‘지휘’ 하여 노동문제에 개입하는 기구로 그 뿌리는 안기부가 주도했던 1980년대의 관계기관대책회의이다. 1997년 검찰이 구성한 ‘한총련 좌익사범 합동수사본부’에서 한총련을 떼어내고 노동부, 교육부, 공보처 등을 추가하여 ‘좌익사범 합동수사본부’ (일명 공안합동수사본부)를 운영하다가, 위 기구가 법령에 근거하지 않은 임의조직이라는 비판이 일자 99년3월 12일 ‘대통령 훈령 77호에 근거 공안대책협의회가 탄생하게 된다, 노동문제 관련 정부조직의 간부들은 대통령 훈령에 따라 의무적으로 공대협의회에 참가해서 공안검사와 협의하고 사실상 ‘지휘’를 받아야 한다.¹⁰ 1999년 국회 ‘조폐공사 파업유도 국정조사 특위’에서는 “98년 총 40회의 공안합수부 회의 중 28회가 노사분규 관련”이라고 발표되었다. 공안대책협의회는 공식적으로 기록되거나 공개되지 않으며

참가자조차 밝히기 꺼린다. “토론하거나 의사를 개진하는 분위기가 아니다. 공안검사들의 법 논리에 기초한 입장 혼시가 있고 곧바로 지침을 하달 받는 식”이라는 증언으로 진행방식을 추측할 뿐이다.

99년 파업유도 사건이 폭로되었을 때 금속연맹이 발표한 ‘공안검찰 개입 의혹 4개 유형 21개 사업장’은 당시 공안기구가 어떤 식으로 노동문제에 개입하고 있었는지 보여주는 예시라고 할 수 있다.¹¹ 구조조정 무력화 공작으로는 사측조차 불구속 요청을 했는데도 위원장을 긴급체포, 구속한 한국중공업, 경찰 투입하여 2600명을 연행하고 46명을 구속한 후 한 달간 사업장내 경찰병력이 상주한 만도기계 사례 등이 있었다. ‘강성노조’ 무력화 공작은 “각 지역마다 중심역할을 하거나 연대활동에 앞장선 노조를 ‘강성’으로 분류하여 … 공권력 남용, 편파적인 법집행 등의 방법으로 노조간부를 구속하고 극한투쟁을 유도한 후 불법파업으로 몰아 다시 탄압”하는 방식인데 강원산업, 아남반도체, 캄코, 영창약기, 한진중공업 등이며 특히 대림자동차는 노사간 밤샘교섭으로 노사담화문까지 작성되었으나 4월 22일 공안대책협의회 후 고소고발 즉시 체포영장 발부, 노조간부 중징계, 경찰의 농성천막 침탈과 연행, 구속으로 악화되었다는 것이다.

부당노동행위에 대해 노동부가 사업주 구속을 품신했으나 공안검찰이 기각하고 항의하는 노동자들을 구속하여 부당노동행위가 확산되고 노조가 와해된 한국후꾸꾸, 덕부진흥, 한일, 코콤, 대웅전기 등 사례도 있다. 결국 조폐공사 파업유도 사건은 진형구 공안부장의 개인적 범죄라기보다 검찰 공안부가 노사관계를 사찰하고 개입해오던 관성에 따라 자연스럽게 한발 더 내딛은 결과였다고 보아야 할 것이다.

검찰은 99년 이후에도 이렇게 축조된 공안적 반노조주의적 시각에서 노

동문제를 판단하고 집행해 왔다. 2007년 대구지검 포항지청은 ‘포항건설노조 불법파업사건 수사결과’라는 330여쪽의 대외비 보고서를 작성하였는데 이 보고서의 발간사는 이렇게 쓰고 있다.

“강력한 검찰권을 행사하였습니다. 이 과정에서 구속영장이 청구된 70명 전원에 대하여 영장이 발부되는 진기록이 수립되기도 하였습니다. 이번 파업 과정에서 검찰의 강력한 조치에 따라 노조집행부가 와해되어 노조원들에 대한 장악력이 떨어지자 노조원들이 강·온파로 분열되어 노노 갈등이 발생하는 한편, 파업이 한창 진행 중임에도 노조원들이 대거 작업현장에 복귀하는 초유의 사태가 발생하기도 하였습니다.”

이 보고서에는 당시 농성 지지집회 중 무장한 경찰병력의 난입으로 의문사한 하중근 조합원의 부검을 놓고, 노조원들의 집결을 막기 위해 시신 부검 장소를 포항에서 대구로 옮겨서 시행하는 방안도 나온다.

2009년 쌍용자동차 정리하고 당시에는 사측이 경찰, 검찰, 노동부 등 정부부처와 공조를 모색한 문서가 확인되었다.¹² 2009년 철도노조 파업 당시에도 검찰이 주도하는 공안대책실무협의회가 열렸으며, 2016년 파업에도 관계기관회의가 등장한다. 후술할 사건들에서 검찰이 보여주는 행태는 이와 같은 검찰 공안부의 기능과 성격을 고려해야만 이해할 수 있다.

2018년 들어 공안부는 공공수사부(公共搜查部)로, 집회·시위·노동을 담당하는 공안3과는 노동수사지원과로 이름을 바꾸었다. 법무·검찰개혁위원회가 발표한 12차 권고안에는 “‘공안’ 개념은 국가안보와 공공질서를 직접적으로 위태롭게 하는 분야로 한정하고, 노동·선거 분야는 공안에서 분리하여 각 전문 분야에 따른 전담·전문검사 체제로 개편”하라는 내용이 담겨져 있다.¹³ 2019년 현재 권고내용 중 검찰이 받아들인 것

은 ‘간판’을 바꾼 것 뿐이다.

2. 발레오전장시스템스코리아

1) 노조파괴 경과

발레오전장시스템스코리아(이하 발레오)는 경주시에 소재한 자동차부품 생산업체이다. 1999년에 설립되어 2010년 당시 상시 노동자 784명을 고용하고 있었다. 620여명이 가입한 금속노조 발레오만도지회(이하 발레오지회)는 금속노조 경주지부의 핵심사업장이기도 했다.

2010년 2월 4일 발레오 사측이 제1공장의 경비업무에 대해 외주화 조치를 단행한 것이 사건의 발단이었다. 사측은 그동안 직영으로 운영하던 경비원들을 일방적으로 생산라인에 배치한 후, 별도의 용역직원들을 출근시켰다. 해당 경비원들은 금속노조 조합원이기도 하며, 금속노조가 체결한 단협에는 “회사는 경영상의 부득이한 사유로 생산부문의 일부를 용역 또는 외주, 하도급으로 전환하고자 할 때에는 조합과 협의하고 조합원의 고용안정 및 근로조건에 관한 사항은 고용안정위원회에서 심의하고 조합과 합의한다.”는 조항이 있으며 또 “회사는 배치전환 시 해당 조합원과 충분히 사전에 협의하고 문제발생 시 조합과 협의하며, 공장간 이동시에는 본의의 동의를 구하여 실시한다.”고 규정하고 있다. 당일 오후 발레오지회는 확대간부회의를 열어 대응방안을 논의하고 2월 5일에는 조합원 찬반투표를 거쳐 2시간의 초과연장근로를 거부하며, 2월 9일부터 12일까지 태업 등 쟁의행위를 하기로 결정했다. 그러자 사측은 13~17일 특근을 취소한 후 16일 새벽 6시30분 조합원들에 대해서

만 직장폐쇄를 단행한다. 발레오 공장 전체에 대해 조합원의 출입을 전면금지한 것이다.

3월 경 발레오 대표이사 강기봉은 창조컨설팅과 계약을 체결했다.¹⁴ 계약금액은 월 2,500만 원과 성공보수 1억 원으로 정해졌다. 창조컨설팅은 사측에 쟁의행위 대응일정표를 작성해주었는데 여기에는 매주 월요일 전략회의 실시 및 금속노조 탈퇴를 위한 시나리오가 담겨 있었다.¹⁵ 이후 5월 까지 8회에 걸쳐 이른바 쟁의행위 대응 전략회의를 개최하여 창조컨설팅 심종두, 김주목과 함께 기업별 노조로의 전환 방법, 절차, 전환 과정에서 발생할 수 있는 법적 문제 등에 대해 자문 및 논의를 진행한다. 3월 30일 전략회의에서 노조파괴 프로그램의 기본계획이 수립되었다.¹⁶ “조합의 권력은 조합원과 조합비에서 시작되는 바, ... 채찍(징계)과 당근(보상)을 중심으로 조합원 수를 줄이는 전략”을 수립한다는 것이다. 이에 따라 조합원 합리화 방안을 세가지로 제시하고 있다. ①정서적 이완 조치를 통한 조합성향 감소 및 탈퇴 유도, ②관리자(Key man) 활동을 통한 조합 탈퇴, ③법률적 조치에 의한 조합가입 시정이 그것이다. 특히 관리자(Key man) 활동을 통한 조합탈퇴를 위해서 “조합 활동에 미온적이고, 현 조합 활동에 비판적이며, 과거 조합간부 등을 역임한 리더십을 갖춘 Key man을 선정하여 회사입장을 적극적으로 대변”해야 한다고 강조한다.

4월 6일 전략회의에서는 두가지 방안이 제시되었다. 1안(조합합리화 방안)은 기본적으로 조합원을 축소하는 방안으로, 단기간에 조합의 힘을 무너뜨릴 수 있으며, 장기적 관점에서 노조를 합리적으로 관리할 수 있는 효과가 있다. 2안(조직형태 변경 방안)은 산별노조(금속노조)를 기업별 노조로 조직형태를 변경하는 방안으로 민주노총의 개입을 단절하

여 회사 중심의 노사관계 구축이 가능할 것으로 예상했다.

직장폐쇄가 장기화되자 개별적으로 업무 복귀한 조합원 중심으로 4월 20일 ‘조합원을 위한 조합원들의 모임(이하 ‘조조모’)'이 조직되었다. 5월 초순경에 강기봉이 조조모에 ‘임시총회소집 및 임시총회 소집권자 지명요청’, ‘조직형태 변경 및 노조설립 총회 회의록’, ‘발레오전장시스템(주)노동조합 규약’ 등을 전달한다.

그동안 발레오지회는 2월 부터 4월 22일까지 4차례에 걸쳐 복귀의사를 표시하고 단체교섭을 요구했지만 사측은 미온적으로 대처하면서 직장 폐쇄를 계속 유지했다. 동시에 조합원과 개별접촉하여 4월 에는 약 300 명의 조합원을 선별적으로 업무에 복귀시켰다. 사측은 복귀자들을 대상으로 ‘민주노총 바로알기’, ‘변화에 도전하는 우리의 자세’ 같은 외부강사 특강을 하는 등 현장복귀 프로그램을 운영한다. 4월 21일에는 ‘항구적인 노사평화의 정착 방안과 관련한 민노총 탈퇴 및 조합형태변경(기업노조, 협의체 구성)’ 등의 내용으로 분임토의를 했다. 조조모의 핵심 세력이 이 프로그램들에 참여해서 집행부 사퇴촉구 및 조합원임시총회 소집요청에 서명을 받았다.

5월 19일 여전히 직장폐쇄로 발레오지회 정연재 지회장을 비롯한 미복귀 조합원들은 출입이 막힌 상태에서, 조조모의 정홍섭은 조합원 총회(1차 총회)를 개최하여 기업별노조로 조직형태 변경을 결의했다. 그러나 발레오지회 임원들이 소집절차의 하자를 이유로 1차 총회에 대해 이의제기하고 경주시가 설립신고를 지연하자, 6월 7일 다시 조합원총회(2차 총회)를 개최하여 조직변경을 재차 결의했다.

이어서 사측은 파업에 나섰던 조합원 중 403명을 징계 회부해 15명을 해고하고 정직 13명, 감봉 66명, 출근 정지 1명, 경고 173명 등 무더기 징

계했다. 또 직장폐쇄기간 영업 손실과 용역 사용비, 강기봉 사장의 명예 훼손과 정신적 피해 위자료 명목으로 노조 임원 4명과 조합원 28명에게 모두 26억4천여만 원의 손해배상 가압류를 걸었다.¹⁷ 600여명이던 금속 노조 조합원은 30여명이 남았다. 해고자들은 공장 앞에서 농성에 들어갔다. 7월 당시 노동조합 사무실에 들어가려는 발레오지회 조합원과 회사 쪽 용역직원이 공장앞에서 대치하는 모습을 찍은 동영상에는 이런 대화도 나온다.¹⁸

“제가 패도 돼요? 개값 물어주실래요?” (발레오 인사팀 직원)

“아이 개값이야 언제든지 물어주지. 패지 말고 씹으라고.” (강기봉 대표)

2012년 국회 청문회에서 창조건설팅의 개입이 폭로된 후 금속노조 및 발레오지회는 10월 22일 서울남부지검에 발레오전장 강기봉 대표와 창조건설팅을 부당노동행위로 고소했다. 고용노동부가 수사에 착수했지만 결국 검찰은 2013년 12월 대부분 범죄사실에 대해 혐의없음으로 불기소 처분을 내렸다.

2) 관계기관 개입과 불기소 처분

2010년 발레오 직장폐쇄 당시 당사자들 사이에는 단순히 발레오 사측이 아니라 정권 차원의 노조 탄압이 시작되었다는 의견이 많았다.¹⁹ 이명박 당시 대통령의 실소유주 논란이 있던 다스가 금속노조로 조직된 것을 비롯하여 2006년~2009년 기간 경주지역에 노동운동이 활성화되자 2009년 보수언론이 포문을 열고 2010년에는 집중탄압이 개시되었다는 것이다. 관련 기관들이 발레오 노조파괴에 개입하고 있다는 정황이나

제보들도 나왔다.

“2009년에는 민주노총 경북본부로 하나의 제보가 들어왔다. 현대차, 검찰, 노동부, 국정원 등의 관계자들이 경주 보문단지 안에 위치한 경주조선호텔에 모여 회의를 가졌다는 것이었다. 얼마 후엔 창조컨설팅과 정부유관 기관들이 노조파괴 공모를 했다는 내용이 빼곡히 적힌 A4 사이즈 편지가 발신인 없이 경북본부로 배달됐다. 유한봉 노동부 포항지청장은 “나는 직보라인도 아니고 직보라인은 B씨”라는 말도 던졌다. -중략- B씨는 2010년 말 우수공무원으로 뽑혀 대통령 표창까지 받았다. 노동부 지청 과장으로서도 최초여서 지청 내에서도 말들이 많았다고 한다. -중략- 발레오만도사회에 따르면 포항지청 공무원들은 노숙하는 천막에 와서 노조 감사들과 접촉하며 정보 수집을 했다. 당시 포항지청 노사협력관으로 일하던 A씨가 자주 그 역할을 했는데 노조가 투쟁을 접어야 한다는 식으로 힘을 뺐다고 한다.”²⁰

발레오지회 측에서도 위와 같은 주장을 하고 있지만 심지어 기업노조기확실장으로 가담했던 조OO의 진술에서도 유사한 내용이 나온다.²¹

“2010년 직장폐쇄 당시에 공간기관대책회의라고 해서 노동부, 노동부본청, 국정원, 경북 경찰청, 중앙에서 내려와 회의를 하는데 현대차와 창조컨설팅까지도 그 회의에 참여시키고 당해 사업장인 발레오전장 사람은 한 명도 참여 안 시켰다는 말을 회사 노무팀장으로부터 들었다. -중략- 노동부 포항지청의 이OO 과장이 노동쪽 영포라인의 핵심이었다는 이야기를 회사 관계자로부터 들었다.”

위 기사와 진술에서 ‘직보라인’, ‘영포라인의 핵심’ 이라고 언급되는 고용노동부 포항지청 근로개선지도과 이용희 과장은 “발레오만도전장(주) 직장폐쇄를 둘러싼 법적 제문제 검토”라는 문서를 작성하여 검찰

에 보냈다. 그런데 2012년 국정감사에서 은수미 의원이 폭로한 바에 따르면 표지만 다르고 오타까지 똑같은 문서를 창조컨설팅도 가지고 있었다는 것이다.²² 이후 이용희는 본인이 문서를 작성하여 창조컨설팅 김주목에게 주었다고 주장했지만 문서 작성자가 누구인지는 정확히 밝혀지지 않았다.²³

이 문서는 발레오 직장폐쇄의 배경 및 경과, 지회의 집단행동이 노조법상 쟁의행위인지 여부, 회사의 직장폐쇄가 노조법상의 직장폐쇄인지 여부, 회사의 직장폐쇄를 정당방위로 볼 경우, 노조법상 사용자의 쟁의행위로 볼 경우, 쟁의행위의 정당성 여부와 관계없이 노사의 힘의 균형측면에서 볼 경우 등 이 사건 직장폐쇄를 둘러싼 법적 쟁점에 관하여 정리한 것이다.

노동부 감사관실은 이에 대해 이용희, 김주목을 대상으로 조사를 했지만 “단순히 현재 상황을 알려준다는 생각에 부주의하게 건넨 것으로 판단”하고 경고 조치하였다.²⁴ “사측이 특별한 대책 없이 직장폐쇄를 지속하고” 있는 상황에서 노사분규 해결에 도움이 되길 바라는 마음이었다고 주장하나 보고서도 인정하듯이 “사측의 직장폐쇄가 정당하다고 확인해주는 문건을 사측 수임노무사에게 제공”하는 것이 노사분규 해결에 도움이 될지는 의문이다. 또 발레오 노조파괴와 관련하여 관계기관대책회의가 어떠한 역할을 했는지, 노조 조직형태 변경 관련 노동부 공무원이 개입했는지도 의혹으로 남았다.

다음으로 검사의 부당한 수사지휘, 송치의견 변경의 문제가 있다. 고용노동부 포항지청은 수사를 통해 대부분의 혐의에 대해 기소의견으로 수사보고했음에도, 검사의 수사지휘에 따라 7월 26일 결국 주요 범죄사실에 대해 불기소의견으로 송치하게 된다.

〈표 1〉 발레오 노조파괴 관련 노동지청 의견과 검찰 수사지휘 비교

피의자	범죄사실 주요내용	지청 의견	검사 지휘 (송치 의견)
강기봉 대표 이사	(노조법)금속노조 조합원(1명)에게 금속노조 탈퇴를 조건으로 업무에 복귀시킬 것을 지시하여 노조 탈퇴 강요	기소	불기소 (혐의없음)
	(노조법)창조컨설팅과 공모하여 전략회의 결정에 따라 금속노조 대항세력(조조모) 결성을 지원하고 조조모에 사무실 제공	기소	불기소 (혐의없음)
	조조모에게 미복귀 조합원 선별작업을 지시하고, 조조모로 하여금 금속노조 집행부 적대감을 고취시키고, 조합원을 선별 복귀시켜 금속노조 조직력을 저하시킴	기소	불기소 (혐의없음)
	미복귀 조합원(167명)을 대상으로 한 교육에서 모멸감과 고용 불안감을 주어 조합활동을 위축시킴	기소	불기소 (혐의없음)
	조조모에게 조직형태변경 독려 호소문을 전달하여 조직형태 변경을 위한 임시총회 개최 지원	기소	불기소 (혐의없음)
	조조모에 기업노조 규약을 작성 전달하고 창조컨설팅과 공모하여 기존 금속노조 조직을 와해시킨 후 기업노조로의 전환하는 방식으로 지배개입	기소	불기소 (혐의없음)
	‘12.1.25. 설립한 민주발레오노동조합의 확산을 저지하기 위해 임원 3명을 감시하고 직원 접촉을 차단하는 등 조합활동을 방해	기소	불기소 (혐의없음)
30여명의 보직반장들에게 지시하여 민주발레오 노동조합원에 대한 출근저지 및 해산을 강요하도록 하여 조합활동 방해	기소	불기소 (혐의없음)	

검찰은 발레오 사측의 부당노동행위에 대해 12월 30일 대부분 혐의없음으로 불기소 처분하는데, 불기소결정서에서 그 이유를 확인해보면 다음과 같다. ①우선 전략회의, 쟁의행위 대응일정 등 ‘금속노조 발레오만도 지회를 기업별노조로 전환하기 위한 방안’에 대해서는 창조컨설팅 심종두 대표 등이 “발레오 관계자의 다양한 질문에 대비하기 위한 내부 검토 용으로만 사용하였다”고 진술하였고 위 문건이 사측에 전달되었다는 증거가 없어서 피의자들이 노조 조직 변경에 관여했다고 인정하기 어렵다. ②조조모가 발레오전장노조 설립을 위해 제출한 문건들이 창조컨설팅

내부문건에 그대로 있다는 점에 대해서는 김주목이 “컴퓨터에 보관된 위 문건을 우연히 발견하고 임의로 저장하여 온 다음 노무사 이OO에게 전달하였을 뿐”이라는 피의자 진술을 인용하며 위 문건이 조조모에 전달된 아무런 흔적이 없으니 이들이 노조 조직변경에 직접 관여했다고 인정하기 어렵다.

③발레오에서 압수한 지급전표에 그 지급이유로 “To pay the success reward for changing KMWU to Company based union’ (금속노조 <KMWU>를 기업노조로 전환한데 대한 성공보수로 지급)이라고 명시하고, 지급전표를 결재하면서 강기봉이 영어 친필로 “It was finally negotiated from 100mil krw to the amount”(총 1억원을 2천만원으로 최종 협상하여 지급하는 것)라고 기재한 부분에 대해서는 프랑스 본사 재무이사의 승인을 받기위한 방편이었을 뿐이고 이를 노조 조직변경이 성공한데 따른 성공 보수로 단정하기 어렵다는 것이다. 심지어 창조컨설팅에 지급된 총액도 1억4,500만 원이라고 보고 있으나 이후 공소장에서 확인되는 발레오와 창조컨설팅간 금융거래내역은 총액 4억 4백만 원에 이른다.²⁵

이처럼 검찰의 불기소결정서는 노동부의 수사결과, 이후 법원의 판단에도 정반대 주장을 하고 있다. 문건으로 제시된 노조과과 증거와 노동부의 수사의견을 정반대로 뒤집으면서까지 검찰이 불기소 처분을 선택한 이유는 무엇일까?

결국 발레오지회는 2014년 6월 10일 이 사건에 대해 법원에 재정신청을 하였고, 대구고등법원이 2015년 3월 26일에 재정신청을 일부 인용함에 따라 검찰은 4월 8일 결국 공소 제기를 하게 된다. 2017년 6월 대구지법 경주지원은 강기봉 대표이사에 대해 노조법 위반으로 징역 8월, 발

레오에 벌금 500만 원을 선고하였고 2019년 7월 25일, 대법원에서 원심이 확정되었다.

3) 노조파괴 유형의 정립과 확산

2010년 발레오전장에서 노조파괴는 이후 본격화할 제조업 노조파괴의 전범이 되었다. 기습적 직장폐쇄 공고 → 용역강패 투입, 공장진입 봉쇄 → 임시직 채용, 대체인력 투입 → 노조간부에 대한 가압류, 고소고발 → 선별 복귀 → 기업노조 건설과 친회사 집행부 구성, 노조간부 징계와 단협해지 등의 방법으로 기존 노조를 무력화해 노조파괴를 완료하는 것이다. 이 과정에서 사업주와 노조파괴 컨설팅 업체가 어떤 역할을 했는지는 수사와 재판과정에서 어느 정도 밝혀졌지만, 관계기관대책회의에 모였던 검찰, 고용노동부, 국가정보원, 원청사인 현대차 등이 발레오 노조파괴에 개입했는지, 개입했다면 어떤 역할을 했는지에 대해서는 일부 정황증거로 추론할 수 있을 뿐이고 여전히 의혹이 남는다.

발레오가 노조파괴에 성공한 것은 즉각적으로 금속노조 경주지부 내 다른 사업장들에도 영향을 끼쳐 전진산업, 일진베어링, 이너지 등 6개 사업장 1천여명이 금속노조를 탈퇴하기도 했다. 이후 KEC, 유성기업, 보쉬전장, 상신브레이크, (주)SJM, 갑을오토텍으로 이어지는 제조업 노조파괴 흐름에서 발레오 노조파괴 기법은 지속적으로 재등장하게 된다.

3. 유성기업

1) 노조파괴 경과

유성기업은 자동차 엔진부품인 피스톤링과 실린더 라이너 등을 생산하는 회사이다. 1959년 설립하였고 시장 점유율은 60~70% 내외로 주로 현대기아차에 납품한다. 아산시의 본사, 충북 영동, 인천 남동과 대구에 지사를 두고 있었는데 2011년 당시 상시 노동자 수는 755명이고 2009년 설립된 민주노총 금속노조 유성기업지회에는 566명이 가입되어 있었다. 조합원 대부분은 아산공장(322명)과 영동공장(217명)에서 근무하고 있었다.

① 주간연속 2교대제 개선 합의 이후 단체교섭 진행 (2010.1 ~ 2011.5)
유성기업 생산직 노동자들은 장기간(20~30년)에 걸쳐 노동 강도가 높고 위험한 장시간 노동을 수행해왔다. 월 노동시간은 276시간에 달했으며 주간노동과 야간 노동을 번갈아했기 때문에 우울증, 만성피로감, 스트레스 등이 확대되고 돌연사하는 노동자가 빈발했다. 이를 해결하기 위해 노사는 2003년부터 시간외근무를 줄이기 위한 노력을 해왔고, 그 결과 2010년 1월 노사는 ‘교대제 개선 합의서’를 통해 주간연속 2교대제와 월 급제 도입을 합의하고 2011년부터 시행하는 것을 목표로 1년간 준비기간을 갖기로 했다.

3월 경에 노조는 주간연속2교대 준비팀을 구성하고 연구활동을 해나갔으나 회사 측은 아무런 준비를 하지 않았다. 노조는 준비팀 활동을 토대로 한 교대제 개선 노조안(案)을 12월 23일경 회사에 보내며 특별단체교섭을 요구했다. 2011년 1월 18일 첫 번째 교섭을 시작으로 5월 4일까지 11차례의 특별교섭을 진행하였으나 결국 교섭은 결렬되고 만다. 회사는 아무런 안도 준비하지 않은채 노조의 제안을 계속 거부하며 무성의한 태도로 일관했다.

이후 밝혀졌다시피 이미 사측은 4월 에 창조컨설팅으로부터 이른바 <회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서>를 받고 5월 에 는 계약을 체결하기 위해 준비하고 있는 중이었다. 컨설팅 제안서에 분명히 적혀있듯이 과제는 ‘금속노조 영향력 축소를 통한 노사관계 안정 성 확보’였고 이를 위해 ‘온건·합리적인 제2노조를 출범’ 시키는 것이 전략이었다.

② 창조컨설팅 시나리오에 따른 직장폐쇄와 기업노조 설립 (2011.5 ~ 2011.8)

더 이상 교섭으로 문제를 풀 수 없다고 판단한 노동조합은 5월 3일 충남 지방노동위원회에 조정신청을 하고 5월 13일 조정중지 결정이 나자 18 일 쟁의행위신고서를 제출한다. 같은 날 아산공장 주간조는 2시간 부분 파업 후 5시30분에 퇴근했다. 사측은 30분후인 오후 6시경 용역경비를 동원하여 아산공장 정문을 잠그고 8시에는 직장폐쇄를 공고했다. 야간 조 조합원들의 경우 쟁의행위를 하기도 전에 직장폐쇄가 단행된 것이다. 노조는 밤 9시반 경부터 공장에 진입하여 아산공장 점거에 들어갔다. 5 월 19일 새벽 0시30분경 조합원들이 회사 주변을 둘러보던 중 차량 1대 가 갑자기 인도로 돌진하여 조합원 13명을 들이받고 달아나는 사건이 있었다. 공장 앞은 아수라장이 되고 대부분이 어깨 탈골, 경추가 부러지는 등 중상을 입었다. 이후 경찰 확인결과 운전자는 회사에서 데려온 용역 경비였고 문제 차량은 이른바 ‘대포차’ 였다. 다음날 현대자동차 구매담당총괄이사의 차 안에서 46쪽의 대외비 문건이 발견되었다. 5월 22일 경총과 한국자동차공업협회 등이 “자동차 산업과 국가 경제 에 미치는 악영향이 심각할 것으로 우려된다”며 공권력 투입을 촉구하

는 성명을 냈다. 23일 노조도 성명을 발표하여 발견된 문건내용으로 볼 때, 현대차가 부품사 노사관계에 개입했으며 유성기업은 이에 부응하여 “불법파업 유도 -> 직장폐쇄 -> 용역동원 공장봉쇄 -> 폭력유발 공권력 투입 -> 노조파괴” 시나리오를 만든 것이라고 주장했다.

다음날인 24일, 직장폐쇄 6일 만에 경찰이 아산공장에 공권력을 투입하여 500여명의 노동자들을 연행하고 이중 2명을 구속했다. 30일에는 이명박 대통령이 직접 나서 “연봉 7천만 원을 받는다는 근로자들이 불법 파업을 벌이는 안타까운 일이 벌어졌다”며 유성기업 노동자들을 비난하는 발언을 했다.

노조는 25일부터 아산공장 인근 비닐하우스에서 농성을 시작했다. 이 과정에서 5월 27일과 6월 22일 CJ시큐리티 용역직원과 충돌이 발생했고, 용역직원들이 소화기를 던지고 쇠파이프를 휘둘러 조합원 한 명이 두개골이 함몰되는 등 다수의 부상자가 나왔다.

“노조 조합원들이 배우거나 훈련받지 않은 반면 용역강패들은 매우 체계적으로 폭력을 행사했죠. 앞에 있는 용역강패들이 먼저 방패로 막고, 그 다음에 뒷줄에서 긴 쇠파이프로 내리찍고, -중략- 맨 앞줄에 있던 조합원은 순식간에 피투성이가 되었죠. 동료들이 하나둘 실려나오고, 용역들은 소화기를 뿌리고 던지고, 쇠파이프로 얼굴을 내려치고...”²⁶

노조는 6월 13일 현장복귀 선언을 하면서 직장폐쇄 철회와 조합원 일괄복귀를 요구했지만 사측은 직장폐쇄를 그대로 유지하면서 조합원들에게 문자메시지, 가정통신문, 소식지를 각 발송하여 개별복귀를 종용했다.

2011년 7월 복수노조 허용에 맞춘 제2노조 설립이 준비되고 있었다. 7월 14일 개별복귀자 69명을 조합원으로 하는 유성기업(주)노조(이하

유성노조)가 아산공장 사내식당에서 설립총회를 가졌고 7월 21일에는 노동부 천안지청에서 설립신고증이 교부되었다. 유성노조는 7월 22일에는 선포식을 개최하였고 25일에는 ‘노사 상생을 위한 선언문’을 결의하였는데, 기업노조의 규약과 설립절차, 선포식과 선언문 내용 역시 창조건설링과 사측에 의해 미리 계획, 준비된 것을 그대로 따라하고 있음이 문건에서 확인된다.

<표 2> 전략회의 문건 중 유성기업노조 설립 지원관련 주요내용

날짜	문건명	기업노조 관련 주요내용
11.6.16	조합원 업무복귀 관련 전략회의	2. 조기 업무복귀의 필요성 ○ 「노동조합 및 노동관계 조정법」의 개정에 따라 2011. 7. 1. 부터 복수노조의 설립이 허용됨에 따라 7. 1. 이전에 업무복귀자를 재채 조합원의 과반수를 확보함으로써 온건하고 합리적인 노조활동을 할 수 있는 조합원들이 집단화 할 수 있는 여건의 조성이 필요함.
11.6.22	유성기업 관련 회의 자료	○ 현재 유성지회의 2010년 임금협약과 산별협약의 유효기간이 종료된 상태이므로 유성지회는 2011.7.1. 교섭을 요구하여 창구단일화 절차에 따라 2011.7.13.에 교섭대표노조로서의 지위를 획득할 수 있는 상황임. → 즉, 2011.7.13.이전에 과반수 제2노조가 설립되어야 하는 상황임.
11.7.2	징계 관련 전략회의	2) 노조 설립 관련 ○ 유성지회의 교섭요구 및 제2노동조합의 설립신고 관련
11.7.8	징계 관련 전략회의	3. 노조 설립 관련 진행 상황 ○ 7. 10.(일) 설립 총회 실시, 신고 절차 진행은 유예
11.7.16	경영정상화 관련 전략회의	다. 대내외 선전활동 (1) 조합활동 정상화 선포식 ○ “조합활동 정상화 선포식”은 유성지회의 비닐하우스에서도 볼 수 있는 곳에 플래카드를 설치하고, 선포식 내부에서는 효과적인 문구의 피켓을 다수 만들어 새로운 노동조합의 의지를 전달하여야 함. ○ 아울러 “조합활동 정상화 선포식”이 개최되는 7. 19.(화)의 전일인 7. 18.(월)에 고용노동부로부터 설립신고증이 교부될 것으로 예상됨. - 유성지회의 입장을 비호하고 있는 양승조 의원 등 일부 국회의원과 야 6당, 경찰서와 고용노동부 그리고 각 언론기관에게 유성기업(주) 노동조합의 입장과 선포식 일정을 담은 공문을 보내야 함.

심지어 창조컨설팅은 선포식에 쓸 플래카드 문구와 피켓 문구도 예시하고 있는데, 몇 가지 살펴보면 “외부 불순세력의 선동전술에 희생만 당했던 우리! 조합원의, 조합원을 위한, 조합원에 의한 노동조합으로 거듭나자!”, “우리 회사는 유성기업(주)노동조합이 책임진다! 범죄자들은 이 땅을 떠나라!”, “이제 우리 잡은 손! 놓지 맙시다” 등이다.

③ 유성지회 와해 시도와 교섭권 박탈 (2011.9 ~ 2012.9)

2011년 6월 창조컨설팅 문건은 “유성지회가 일괄복귀 선언을 하여, 직장폐쇄 해소압박이 심해지고 있다”고 분석한다.²⁷ 직장폐쇄를 지속하기 어려운 상황이 되자 사측과 창조컨설팅은 3단계 복귀방안을 마련한다. 주요내용을 요약하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 유성기업 사측과 창조컨설팅의 복귀방안 요약

1단계 개별복귀 (6/24)	직장폐쇄가 장기화되며 폭력, 파괴행위가 심해지고 있는 상황에서 이에 반감을 갖고 집회현장에 참석하지 않는 조합원들의 개별복귀가 지속될 것으로 판단. 문자메시지, 가정통신문, 소식지 등을 통한 공식적 선무활동을 지속적으로 전개.
2단계 Key맨 활용 (6/25~6/30)	주요 그룹의 Key맨(동문회장, 향우회장, 동아리장, 계장 등)을 집중적 선무활동 대상자로 선정. Key맨의 활용을 위하여 징계시 선처를 약속하고 이후의 승진 등에서 인사상 이익을 제공할 것임을 제안. 조합원 분류작업과 인사 기록카드 보완작업 진행, 적극적 선무활동과 개별 접촉그룹 형성. key맨 활용은 부당 노동행위의 여지가 있을 수 있으므로 철저히 내부 보안자료로 분류, 자료가 남지 않도록 주의.
3단계 면담명령 (7/1~)	일정 인원씩 그룹을 분류하여 해당 그룹에 대한 순차적 면담명령. 해당 면담에서 업무복귀 서약서를 작성하는 등 근무의사를 확인할 수 있는 인원에 대해서만 업무복귀. 업무복귀 서약서는 참여한 집단행동이 불법임을 인식하고, 회사의 징계절차에 협조하며 노조의 불법 집단행동 참여 지시는 따르지 않겠다는 내용 예시.

노동조합이 제기한 직장폐쇄 효력정지가처분 심문회의에서 법원이 조

정결정을 내리면서 8월 22일부터 순차적 복귀한다는 합의가 이루어졌다. 복귀한 노동자들을 기다리고 있는 것은 작업대가 아니라 징계와 차별처우였는데, 유성지회의 복귀 조합원들이 하던 공정에는 제2노조 조합원들이 배치되었다. 사측은 9월 27일부터 5차례의 징계위원회를 개최하여 27명을 해고하고 42명에 대해 출근 정지 처분을 하는 등 조합원 545명에 대해 징계를 단행했다.

사측은 노조사무실 출입을 금지하는 등 노조 활동도 방해했고 조합원들을 자택대기 시키면서 용역들로 하여금 조합원을 감시하게 했다. 이에 반발하여 유성지회 홍종인 지회장은 2011년 10월 21일부터 굴다리에서 농성을 시작하고 충남지방노동위에 308명의 부당징계 및 부당노동행위 구제신청을 제기한다.

그런데도 유성노조가 과반수를 확보하지 못하자 11월 18일 전략회의에서는 12월 31일까지 유성노조가 “사업장 내 전체 조합원의 과반수 노동조합이 되는 것”을 목표로 종합적인 사업계획을 수립한다.²⁸ 진행 중인 2011년도 임금협약을 12월 3일까지 체결 완료하여 사실상의 ‘대표 노조’ 지위를 선점하고, 유성노조의 노보를 창간하여 조직 확대 수단으로 삼고, 상집 대의원회 등 조직기구를 활성화하며 체육대회를 추진한다는 것 등이다.

한편 노동부 천안지청과 청주지청은 11월 15일부터 열흘간 유성기업 아산공장, 영동공장에 대해 특별근로감독을 실시했다. 이에 대해 창조건설팅과 사측은 11월 10일 대응방안을 수립하는데 서로간의 역할분담을 명확히 하여 철저한 대응을 하여야 한다고 그간의 부당노동행위 13가지에 대한 대응논리를 준비한다.²⁹ 또 대외기관에 대한 홍보에 주력해야 한다고 하며 홍보대상으로 청와대, 국정원, 경찰청 본부, 노동부 본부를 꼽고 있다.

2012년1월 6일 전략회의에서는 유성노조의 과반수 확보와 동시에 창구 단일화 절차를 진행할 것과 그간의 부당노동행위 증거가 외부에 드러나지 않도록 관리할 것을 당부하고 있다.

“회사의 조직적 가입권유 행위를 의심케 할 만한 행동들이 지회에 의해 확인되지 않도록 활동에 주의하여야 할 것임. 아울러 향후 진행될 수 있는 압수수색에 대비하여 관련내용 일체를 폐기하고 파일은 분류하여 공장 밖에 별도 보관토록 하여야 함.”

9월 24일 국회 청문회에서 유성기업과 창조컨설팅이 공모한 노조파괴가 폭로되면서 비로소 그간의 노조파괴 과정이 밝혀지게 된다.³⁰

④ 노동부 수사 및 검찰 불기소 처분, 해고자 복직과 재해고 (2012.10 ~ 2013.12)

10월 18일 고용노동부는 창조컨설팅에 대해 압수수색 영장을 집행하고 11월 14일에는 유성기업 서울사무소를 압수수색하여 컨설팅 제안서, 전략회의 자료 등 88건을 입수했다. 그러나 검찰은 결국 사건을 불기소 처리하고, 유성지회의 재정신청을 거쳐 2015년 6월에야 공소제기가 되었다. 2017년 유시영 회장에 대해 부당노동행위 유죄확정 판결이 내려졌다.

2) 부당노동행위 수사과정에서의 문제

우선 고용노동부와 검찰의 노조파괴에 대한 방조, 묵인의 문제가 있다. 고용노동부 대전청은 2011년12월 특별근로감독을 실시하여 과태료 10억 원을 부과했고, 2012년 창조컨설팅 문건 폭로 후 10월 18일 창조컨설팅 압수수색, 11월 14일 유성기업 서울사무소를 압수수색하여 전략회의

자료 등 88건을 입수했다.

고용노동부 수사를 통해 위법사실을 확인하였고, 주동 인물들에 대한 구속 수사 및 출국금지 요청 등을 건의하였음에도 불구하고 검찰은 수사지휘를 내리고 결국은 핵심적인 혐의 전부에 대해 불기소 처분을 내렸다. 두 번째로 원청 현대자동차의 개입 문제가 있다. 파업 초기부터 현대차 구매본부장 차량에서 노조과괴 문건이 발견된 바 있다. 이후 유성기업 압수수색에서도 현대차 제출용 문건이 발견되었다. <경영정상화를 위한 전략회의 자료>(2011.10.7)에도 “현대차 요구 관련(유성노조 조합원 수 확보)”이라고 명시되어 있다. 유성기업은 창조건설팅으로부터 받은 자료를 8회에 걸쳐 현대자동차 구동개발실에 보고했다. 그중 몇 개를 추려보면 <표 4>와 같다.

그러나 검찰은 이에 대한 기소를 하지 않다가 정권교체 후 2017년에 현대차 임직원과 법인을 6년 만에 기소했다. 이러한 태도는 노조 임원과 조합원에 대한 고소고발의 처리와는 현격한 차이를 보인다.

예를 들어 쟁의과정에서 조합원들이 직접 페인트로 현수막을 만들면서 페인트 일부가 바닥에 묻게 되자 사측은 페인트칠을 한 조합원들을 고소했다. 검찰은 관련자들을 재물손괴와 모욕죄 혐의로 전원 기소하고 행사를 진행한 조합원은 징역 1년6월, 나머지 24명은 징역 1년을 구형했다. 이런 사례는 한두 건이 아니다. 한 조합간부는 CCTV 훼손으로 징역형을 구형받았다.

“여성 조합원들이 노조에 건의를 했습니다. CCTV를 없앴으면 좋겠다 고요. 나를 포함한 간부 3명이 가서 CCTV를 테이프를 가렸습시다. 회사는 시설관리물을 훼손했다며 또 우리를 고소했지요. 검찰이 어떻게 구형을 했는지 아십니까? 테이프를 직접 붙인 사람은 징역 1년6개월, 옆

에서 테이프를 뜯은 사람은 징역 1년, 그리고 나는 징역 6개월. 왜 제가 징역 6개월이었느냐 하면, 저도 테이프를 같이 뜯긴 했는데 옆에 사람보다 적게 뜯었대요.”³¹

<표4> 유성기업의 현대차 보고자료 주요내용 요약

문서명	작성일	주요 내용(요약)
징계위원 지위보전 가처분신청 관련 향후 대응방안	2011. 9. 3.	유성지회가 대전지법 천안지원에 신청한 “징계위원 지위보전 가처분” 인용. 그러나 징계일정을 예정보다 앞당겨 사측이 선정한 징계위원만으로 진행하는 것이 가능함.
향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련	2011. 9. 21.	2011. 9. 21. 현재 유성기업노조가 조합원 확보비율이 40%에 미치지 못하지만 노조 핵심간부에 대한 1차징계 마무리 시점인 10월 이후에는 유성기업노조 조합원 추가 확보가 가능할 것임.
유성기업 가입 확대 전략	2011. 10. 8.	유성기업노조의 가입현황은 총원 대비 37% 수준. 금속노조 유성지회가 복귀를 결정한 이후 전향자가 저조한 이유로 ①유성기업 임원들의 관심저조, ②금속유성지회의 선전선동, ③유성기업노조의 무능력 때문이라고 분석. 가입확대 전략으로 금속유성지회 핵심조합원(106명)에 대해 징계, 김성태 등 87명에 대한 손해배상 청구소송, 유성노조와의 임금교섭 조기타결, 관리자 역량강화 등이며, 이러한 전략에 따라 2012.12.31.까지 조합원 수 80%이상 장악 전망.
향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보 관련	2011. 11. 3.	현재 4차 징계 진행중이고 5차 징계 예정. 유성기업노조 조합원들은 징계형량을 감경하여 징계할 예정임. 유성노조 조합원 비율은 51%로 미진하지만 ①금속노조의 노동위원회 구제신청은 적어도 두 달이 소요되어 영향 미치지 못할 것이고 지위보전 가처분 신청은 반드시 각각할 수 있도록 검찰 부장검사 출신 변호사에 노동사건 변호사 추가 선임. ②유성노조와 빠른 시일 내에 임금협약을 체결하고 금속노조와의 임금교섭은 최대한 장기화하여 금속노조 탈퇴 유인 증가 유성기업노조에는 임금인상 외 일시금 지급도 검토.
유성노조에 관리직 사원이 참여하게 된 배경 및 문제점 대책	2012. 1. 30	교섭요구 시 유성노조 조합원 수를 안정적 과반으로 하기 위함. 이미 유성지회는 유성노조를 어용노조라고 주장하고 있고 관리직 사원 가입으로 어용시비가 격화될 것이나 노조법상 아무 문제가 없음.

반면 용역업체 직원들의 폭력 사건을 수사한 대전지검 천안지청은 CJ시

큐리티 대표이사를 비롯한 3명은 약식기소, 경비팀장은 불구속기소하고 용역을 고용한 유성기업 관계자는 ‘혐의없음’ 처분을 내렸다. 경찰의 경우도 별다르지 않다. 2011년 파업 당시 아산경찰서에서 작성한 ‘아산 유성기업 노조파업 관련 정보판단 및 대책’ 문건에는 경찰이 노조를 어떤 시각으로 바라보고 있는지가 잘 나타난다. 이 문건은 파업 대책으로 8가지를 제시하고 있는데 핵심적인 내용은 다음과 같다.

- 노조 집행부의 퇴거불응·업무방해에 대해 출석요구서 발송 등 수사절차 신속 진행, 노조 압박⇒교섭 유도
- 노조 지도부에 대한 체포영장 조속한 발부로 지속 압박
- 사측 대상, 손해배상 청구 유도 지속적 노측 압박”

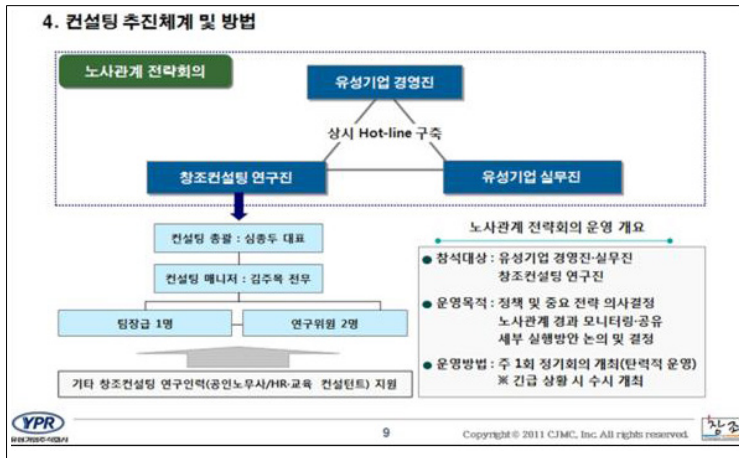
3) 창조컨설팅과 관계기관 개입

창조컨설팅의 노조파괴는 2012년 청문회 과정에서 세간에 알려지게 되었다. 9월 24일 국회에서 열린 산업현장 폭력용역 관련 청문회에서 민주당 은수미 의원은 창조컨설팅 관계자에게서 전달받은 내부 문건 및 노조파괴 개입 사실을 폭로했다.³²

창조컨설팅은 2003년 1월 설립되었다. 대표인 심종두는 경총에서 13년 동안 근무했고 전무 김주목은 중앙노동위 조사관, 서울지노위 심판과장을 맡았던 고용노동부 출신이다. 발레오와 유성기업을 비롯하여 영남대 의료원, 골든브릿지투자증권, KT, 두산인프라코어 등 수많은 사업장 노조파괴에 관여했고 회원사만 168곳에 달했다. 이를 통해 창조컨설팅은 2010년부터 12년 사이에만 82억4500여만원의 수익을 냈다. 유성기업과의 계약내역을 예로 들자면 법률자문으로는 매월 100만원씩 12개월

계약을 맺지만 ‘현안문제 해결’을 목적으로 하는 컨설팅 계약에서는 같은 기간 매월 5천만원을 받는다. 별도로 성공보수에 대한 대외비 약정에서는 금속노조 조합원 수가 50%와 80% 감소하는데 따라 각각 8천만 원을 받기로 약정했다. 총금액은 6억에서 7억7200만 원에 이른다. 마찬가지로 상신브레이크와 계약에서는 금속노조 상신지회의 민주노총 탈퇴 혹은 상급단체 변경 시 1억 원의 성공보수를 받기로 약정했다.

〈그림 1〉 창조컨설팅 유성기업 진행조직 (컨설팅 제안서 9쪽)



9월 28일 민주사회변호사모임이 창조컨설팅을 중앙지검에 고발했다. 10월 16일 고용노동부가 대표노무사 심종두, 김주목에 대해 공인노무사 등록을 취소하고, 다음날 노무법인 인가도 취소했다. 그러면 청문회 이전까지 노동부는 창조컨설팅의 위법에 대해 알지 못하고 있었을까? 순천향대병원 사건을 고려할 때 그렇게 믿기는 어렵다. 2011년 10월 2일 순천향중앙의료원 노조가 사측을 노조법 위반으로 고

소한 사건에서 노동부 서울서부지청은 12월 9일 순천향중앙의료원 압수수색을 통해 500여건의 문건을 입수했다. 이 문건들에는 창조컨설팅 심종두 대표 등이 순천향대병원 사측과 공유한 인사·경영 전략회의 자료 및 회의록이 포함되어 있다. 그러나 2012년 2월 노동부는 창조컨설팅에 대한 인지수사 없이 순천향대병원 사용자들만 노조법 위반으로 검찰에 송치하고 수사를 마무리했다.³³

2012년 국정감사에서 민주당 김경협 의원은 고용노동부 이채필 장관에게 순천향대병원 수사에서 왜 창조컨설팅 노조파괴 문제를 대응하지 않았는지 질의했다.³⁴

“노동부는 이미 작년에 7월 달, 10월 순천향병원에서 창조컨설팅이 관련된 부당노동행위와 노조파괴공작이 진행되고 있다는 사실을 인지를 했습니다. (중략) 노동부가 세 차례에 걸쳐서 진행된 순천향병원 노조파괴, 부당노동행위에 대해서 좀더 적극적으로 대처를 했더라면 제2·제3의 SJM과 용역폭력사태는 없었을 것입니다.”

이에 대해 이채필 장관은 “그 당시에 창조가 개입했다는 확실한 정황은 저희들이 파악한 적이 없고 고소 고발도 당시에 없었다.”라고 답변했다. 그러나 2012년 당시 노동부의 조사결과에서는 순천향대병원 “사측이 노조의 조직구도에 개입하는 내용으로 컨설팅을 실시”한 점을 확인하였고, 2013년에는 창조컨설팅 법인 및 노무사 징계 시 부당노동행위 사업장에 추가한다고 하고 있다. 실제 노동부 압수수색에서 확보한 2010년 3월부터 8월까지의 회의자료를 보면 창조컨설팅 심종두 대표가 언제 참석했고 어떤 역할을 했는지 확인이 가능하다. 대체로 통합노조 위원장을 징계해고하고 ‘반대계파’를 움직여 노노갈등을 부추기고 최종적으로 제2노조를 설립하는 것이 자문방향이였다.³⁵ 2011년 12월 당시 노

동부가 창조컨설팅 관계자를 입건하고 노무법인을 활용한 노조과외에 대응했다면 유성기업, 보쉬전장 등에서 진행 중이던 창조컨설팅의 노조과외 자문은 중단시킬 수 있었을 것이다. 어째서 이후에도 창조컨설팅의 노조과외 위법행위를 방조하고 있었는지에 대해 고용노동부의 해명이 필요하다.

다음으로 창조컨설팅과 정부기관의 유착 의혹이 있다. 우선 2012년 국정감사에서 정의당 심상정, 민주당 은수미 의원이 제기한 중앙노동위원회 사건 배당 문제를 살펴보자.³⁶

①심상정 의원에 따르면 중노위 심판과 출신인 김주목이 유성기업 사건을 대리하였고, 지방노동위에서 부당해고 부당징계 부당노동행위가 모두 인정되었는데 중노위에서 부당징계 부당노동행위가 뒤집어졌다는 것이다. 그런데 당시 중노위 공익위원이었던 이정 교수는 심종두 대표의 박사학위 논문 지도교수였다.

②은수미 의원에 따르면 중앙노동위원회 조사관 54명 중 이재용, 이중섭 조사관이 2010년 1월 ~ 2012년 8월 까지 처리된 창조컨설팅 대리사건 86건 중 35%인 30건을 집중 배정받아 처리했다. “창조컨설팅이 사건을 뒤집어 사용자가 승소한 사건이 69%이고 이중 61%는 이중섭, 이재용이 담당한 사건”이라는 것이다. 창조컨설팅 작성 문건에도 ‘조사관이나 공익위원 대응을 적절하게 하는 것이 굉장히 중요하다’, ‘노동위원회 사건 … 본인들이 90% 이상의 승소율을 기록하고 있다’, ‘김주목 노무사는 중노위 조사관, 서울지노위 심판2과장을 역임하면서 노동위원회와의 관계를 원활하게 해주는 역할을 수행하고 있다’ 등의 문구를 확인할 수 있다.

중앙노동위원회는 10월 15일부터 11월 11일까지 자체조사를 실시했

다.³⁷ 보고서에는 기획총괄과에서 팀을 구성하여 조사한 것으로 되어있으나 고용노동행정개혁위원회 조사에서는 심판1과의 자료를 받아서 기획총괄과장이 단독으로 조사를 마무리했다고 밝혀졌다. 조사 대상이었던 이OO은 이 건과 관련해서 조사를 받은 바 없고 다만 이메일로 답변한 적은 있다고 진술하였다.³⁸

조사결과 보고서는 의혹이 명확히 해소되기에는 한계가 있다고 평가하였으나 두 조사관의 문답조사에서는 창조컨설팅 사건의 배정을 요청하거나 요청받은 사실이 없다고 진술했다는 것으로 그치고 더 이상의 추가 조사 없이 두 조사관을 전보조치 건의하는 것으로 종결하였다.

창조컨설팅이 작성한 문서 중에는 <메일송부주소>라는 엑셀 파일이 있다. 여기에는 청와대 국장, 국정원 처장, 경찰청 김정환 사장, 노동부 사무관, 경총 이동웅 전무 등 5명, 그리고 현대차 실장의 이메일 주소가 적혀있다.

이에 대해 고용노동부는 “창조에 대한 조사결과, 임의로 작성한 메모 수준으로 밝혀져 종결처리”한 것으로 되어있다.³⁹ 그러나 고용노동행정개혁위원회의 조사결과에 따르면 당시 청와대에 파견나가있던 노동부 공무원은 실제로 창조컨설팅으로부터 이메일을 전송받았다고 인정하였고, 창조컨설팅 관계자는 진술에서 ‘대관업무’와 관련해서는 심종두가 당시 이채필 노동부 장관과 가까웠고 청와대 노동비서관을 통해 요청이 들어간다는 이야기를 들었다고 말하고 있다.⁴⁰ 노동부 측은 김주목 전무, 경찰 대관업무는 사장으로 지칭하는 사람을 만나서 경찰 쪽을 움직였다고 한다.⁴¹

창조컨설팅이 작성한 각종 문건에도 ‘대관업무’에 관한 내용들이 등장하고 있다. “독립노조 설립과 함께 노조 설립신고증 교부받기 위해 사전

에 달성군청 및 대구지청과 상황을 공유하는 것이 필요함.”(2011.6.16. 조합원 업무 복귀 관련 전략회의) “회사는 금번 특별근로감독의 실시에 대하여 관할지청인 천안지청은 물론이고 고용노동부 본부에 비선으로 관련 정보를 수집함.”(2011.11.14. 조합원 확보방안(현차제출용)) 등에서 보듯이 창조컨설팅이 어떤 식으로든 유착관계를 형성하고 있었던 것은 분명해 보이지만 관계기관 어디도 이에 대해 조사하지는 않은 것으로 보인다.

창조컨설팅과 유성기업 용역폭력과 의 연계도 발견된다. 유성기업 아산 공장에서는 용역경비업체 CJ시큐리티 김현호 팀장의 수첩이 발견되었다. 여기에는 노조과외 관련 메모들과 함께 창조컨설팅 심종두에 대한 내용이 들어있다.

“2011년 1월 31일 창조 방문(선물전달) -2월 22일에는 “창조회의” -5월 15일 스승의 날, 스승님문안(심대표) -5월 18일 아산 기업 동향 확인, 아산공장 투입, -창조와 계약서작성”, “심대표님 스승의 날 선물→ 전달완료→좋아하심”

김현호는 한국외대에서 진행된 노사관계 전문가 육성과정(NALA) 과정의 수강생이었는데 심종두는 2009년부터 한국외대 로스쿨의 겸임교수를 맡고 있었고 2009년과 2010년 고용노동부가 지원하는 NALA 과정을 개설하는데 주요한 역할을 했다. 아래 인터뷰에서 그 과정을 확인할 수 있다.

“생소한데다 처음인 이 사업에서 많은 기관과 경쟁 속에서 과정을 유치할 수 있었던 데에는 ‘창조컨설팅’의 역할이 컸다. 인사노무 컨설팅 업체로 유명한 ‘창조컨설팅’ 심종두 대표는 이 학교 외래 교수이기도 하다. 두 사람의 뜻이 맞아 이번 과정을 컨소시엄 형태로 구성해 지금에 이

르고 있다. 구분하자면 이론 분야는 이정 교수가, 실무 분야는 심종두 대표가 맡아 이번 과정을 진행한다.”⁴²

관계기관 유착 의혹과 함께 노조파괴 관련 행위자들의 인적 네트워크도 확인해볼 필요가 있다.

한국선진노사연구원은 2008년 5월 이명박 후보 대선캠프 및 한나라당 노동위원회 출신 노무사, 교수들이 중심이 되어 설립한 법인이다. 연구원 인사 중 이강성 이사는 86년 경총에 입사하여 창조컨설팅 심종두 대표와 같이 근무했고 2011년부터 청와대 고용노동비서관으로 근무했다. 당시 심종두 대표와 이강성 비서관이 “긴밀한 관계를 유지하고 있다”는 의혹도 제기되었다.⁴³ 또 전혜선 노무사는 창조컨설팅 김주목 전무와 함께 모 대학 노사관계전문가과정을 강의하고 있고, 이우현 노무사가 설립한 L&K노무법인은 구미 KEC 노조파괴에 관여했다.

이명박 정권 당시 민간인 불법사찰 사건에서 장진수 전 주무관의 법정 진술을 막고자 선진노사연구원 4명이 4,000만 원을 모금하였는데 이를 전달한 사람이 이동걸 장관보좌관이었다. 이동걸은 KT노조 위원장 출신으로 2010년 7월 부터 노동부 노사관계선진화실무지원단실에서 근무하였고 국민노총 추진세력들의 2009년 12월 <새희망노동연대> 출범식에도 참석하였다.⁴⁴

4) 소결 - 거둬지는 의혹, 반복되는 부실수사

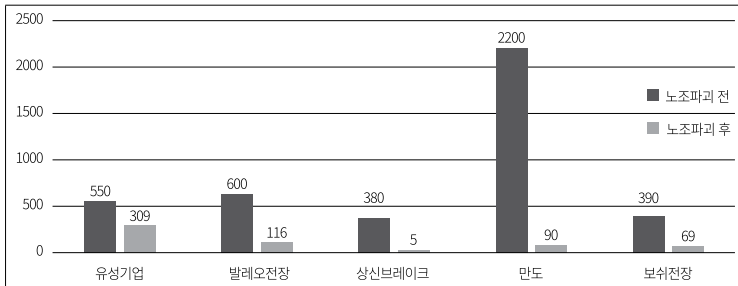
2011년 복수노조 창구단일화제도 실시를 전후해서 일련의 노조파괴 흐름이 나타났다. 발레오전장을 시작으로 하여 이들 사업장은 자동차 부품사이자 지역의 민주노총 금속노조 산하 지회가 공격대상이라는 공통점이 있었다. 또 창조컨설팅과 관련되어 있다.

유성기업 압수수색에서 나온 이메일 중에 2011년12월 12일 유성기업 전무가 현대차 대리에게 이메일로 전달한 문서가 있다. 창조컨설팅 노무사가 작성한 이 2쪽짜리 문서의 제목은 “대회사(大會辭)”이고 현대차 관계자가 협력사 경영자들과 회의를 하기 위해 작성된 것으로 보인다.⁴⁵ 문서는 아래와 같이 협력사 노조에 대해 구체적으로 거명하고 있다.

“지난 3년간은 1987년 이래 가장 안정적인 노사관계를 유지해왔습니다. -중략- 발레오전장, 대림자동차, 상신브레이크의 노사관계 안정화가 협력사 전체의 노사관계 안정화에 긍정적인 역할을 하였습니다. 그러나 -중략- 강경파의 잇단 당선으로 노동계의 지형이 변하고 있습니다. -중략- 만도기계(김창한), 보쉬전장(정근원)도 강경파 후보가 당선되었습니다.”

이 문서에서 노사관계가 안정화되었다고 평가하는 발레오전장, 대림자동차, 상신브레이크는 모두 2010년에 이미 노조파괴가 실행된 사업장이다. ‘강경파’가 당선되었다고 지목한 만도와 보쉬전장은 2012년에 노조파괴가 시도되었다. 2013년 금속노조가 밝힌 바에 따르면 만도의 노조파괴 역시 창조컨설팅이 개입했다. 만도노동조합(기업노조)과 사측의 임단협 교섭 합의안을 창조컨설팅이 작성했다는 것이다.

<그림 2> 노조파괴 사업장 조합원 수 변화



이렇게 볼 때, 2010~2012년 기간 제조업에서 일어난 집중적 노조파괴에 대해서는 창조건설당이 주로 부각되어 있지만 그에 못지않게, 아니 훨씬 주도적인 역할을 수행한 주체는 현대차 자본일 가능성이 높아진다. 또한 해당 사건을 수사하는 검찰의 태도, 당시 고용노동부의 방조 의혹, 관련 행위자들의 네트워크 등도 고려해야 한다. 이명박 정권기 제조업 노조파괴에 대해서는 정부 차원의 진상조사기구 구성과 실질적 조사가 이루어져야 한다.

4. 삼성 에버랜드

1) 삼성의 이른바 ‘무노조경영’

삼성그룹 노조결성 움직임은 크게 세 시기로 나누어 볼 수 있다.(조돈문 2008) 1987년 이전 시기에는 제일제당, 제일모직 등에서 산발적이고 간헐적으로 전개되었던 노조결성 시도가 있었으나 계열사들이 동원한 구사대와 조직 폭력배들의 폭력행위, 사측의 관련자 해고조치들로 결국 와해되고 말았다. 이어서 1987년 노동자대투쟁 이후 시기는 보다 조직적이고 체계적인 시도들이 등장한다. 1987년 8월 삼성중공업, 삼성전관 등에서 노조결성 시도가 있었으나 좌절되었다.

1997년 경제위기 이후의 제3기에는 일방적 구조조정에 대응하며 전국적 네트워크가 형성되기 시작한다. 삼성SDI, 삼성전자, 삼성에스원 등에서 노조결성이 시도되었다. 그러나 사측의 협박과 회유를 비롯하여 복수노조 금지조항을 악용해 어용노조를 선제등록하는 수법으로 노조 조직화가 포기되는 것으로 끝났다. 삼성 무노조전략의 성공은 국가권력과

의 ‘무노조카르텔’에 기대고 있는 것이다. 따라서 2011년 복수노조 허용이 예정되면서 삼성은 상당한 위기감을 느꼈고 이에 대한 대응이 소위 <2012년 노사전략> 문건에 담기게 되었다.

2) 에버랜드 노조파괴 경과

2011년 7월 복수노조가 허용되면서 삼성에서 새롭게 노조 설립시도가 나타나기 시작했다. 2002년부터 노사협의회 근로자위원으로 활동해왔던 조장희를 비롯한 에버랜드 노동자 4인이 2008년부터 민주노조결성 추진 결의를 하고 2009년에는 삼성노조 설립준비위를 결성하여 복수노조 합법화에 대비하고 있었다.

이들은 2011년 7월 12일 삼성노조 설립총회를 하고 18일 설립필증을 교부받는다. (2013년 금속노조 경기지부 삼성지회로 조직변경) 그러나 노조결성 움직임을 포착한 삼성측은 한발 앞서 6월 23일 삼성에버랜드노조의 설립신고를 마치고 일주일만인 6월 29일 단협을 체결한 상태였다. 동시에 핵심 주체들에 대한 징계에 착수하여 부위원장 조장희를 해고하고 위원장 박원우를 비롯한 조합원들을 여러 명목으로 징계하거나 고소고발 했다.

2013년 10월 14일 심상정 의원이 ‘2012년 S그룹 노사전략’ 문건을 폭로하면서 반전이 일어났다.⁴⁶ 이 문건은 프리젠테이션에 주로 쓰는 양식으로 작성되어 있으며 그간 삼성그룹이 복수노조 시행에 대비해 왔음에도 불구하고 문제가 발생했다며 그 핵심 사례로 에버랜드 노조설립 시도를 들고 있다. 같은 날 JTBC 기자가 삼성이 만든 문건이 맞는지 확인하자 삼성 측은 일단 시인했으나 일주일 후에는 작성사실을 부인했고 문건의 진위여부를 가리는 일은 수사당국의 몫이 되었다.

10월 25일 금속노조 삼성지회는 이견희 삼성그룹 회장, 최지성 미래전략실 실장, 이부진 삼성에버랜드(주) 사장 등 35명의 고소고발장 접수했다. 서울지방고용노동청은 10명의 특별수사팀을 편성하고 청장인 권혁태가 팀장을 맡았다. 약 2년간의 수사를 거쳐 2014년11월 20일 수사 결과 보고가 검찰에 송치되고 해를 넘긴 2015년1월 26일 검찰은 이 사건을 불기소 처분했다. 2월 26일 노조가 항고했으나 항고 역시 기각되었다.

정권 교체후 2018년4월 2일 검찰이 다스 소송비 대납 의혹을 수사하기 위해 삼성전자 서초사옥을 압수수색하는 과정에서 삼성의 노조파괴 문건 6천여 건이 발견되었다. 여기에는 2013년 당시의 노사전략 문건만이 아니라 최근까지 노조파괴 계획을 수립, 집행해 온 기록이 고스란히 담겨있었다. 검찰은 8개월 여에 걸친 재수사로 삼성전자 등 관계자 32명을 기소하였고 현재 1심 재판이 진행 중이다. 다만 검찰은 노조파괴에 개입했을 것으로 의심되는 총수 일가에 대해서는 추가수사를 하지 않았다. 이로써 2013년 ‘S그룹 노사전략’ 문건은 5년만에 사실로 확인되었다.

3) 삼성 노사전략문건과 실행

“S그룹 노사전략 문건”은 총 114쪽에 이르는 방대한 분량으로 크게 네 부분으로 나뉜다. 1장 ‘2011年 평가 및 반성’에서는 그동안 그룹에서는 특별 노사교육 및 모의훈련을 실시(인원 2만9천)하고 각사에서는 조직 관리, 노사협의회 강화 등 복수노조 시행에 대비해 왔으나 “그룹 內 新規노조가 설립되는” 문제가 발생했다고 하며 에버랜드 노조 경과와 시사점을 설명한다. 이어서 2장 “2012년 노사 환경과 전망”은 노동계의 ‘교묘한 투쟁전술’ 과 정치권의 ‘노동계 편향적 정책’, 정부의 ‘친노동 정

책과 법 집행력 약화' 로 노사환경이 악화될 것이라고 전망한다.

3장에서는 2012년의 전략기조를 “복수노조 2년차를 맞아 11년 드러난 미진 사항 집중 보완하여 항구적 노사안정 기반을 확실히 구축”이라고 제시하고 이에 따른 추진방향과 추진과제를 제시하고 있다. 특히 노조 대응방안을 노조 있는 회사와 노조 없는 회사로 나누어 단계별로 상세하게 설명하고 있다.

<표 5> S그룹 노사전략 문건 주요내용

(1) 2011년 평가 및 반성	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 2011년 7월 1일 복수노조 시행 / 그동안 우리는 복수노조 시행 대비 ◦ 그러나 그룹 內 新 規 노조가 설립되는 등 문제 발생 ◦ 에버랜드 노조 (2011년) ① 에버랜드 노조 개요 ② 왜 “삼성노조”인가? ③ 사건 경과 ④ 시사점
(2) 2012년 노사 환경과 전망	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 2012년 대외 노사환경 ◦ 노동계 ◦ 정치권 ◦ 정부 ◦ 그룹 내 분위기
(3) 2012년 노사 전략	<ol style="list-style-type: none"> 1. 노사사고 예방을 위한 총력 대응체제 가동 1) 非常 대응체제 유지 (정확한 판단, 체계적 대응, 신속한 상황공유, 일사불란 대응) 2) 빈틈없는 현장 조직관리 (직원 심성관리 철저, 노사문제 발생 여지 감소) 3) 부진/문제인력 지속 감축 (문제인력 외부연계 노조설립 가능성 높음, 지속 감축) 4) 위법/불합리 관행 일소 (노조 설립 빌미, 외부세력 침투 명분) 5) 共 感 型 노사 교육 심화 (非노조 경영철학 견지하도록 정신교육 강화) 6) 다양한 고충처리 활동 전개 (고충처리 안되면 외부세력 개입, 노사문제 확대) 7) 합리적이고 건강한 조직문화 조성 (따뜻하고 정이 흐르면 노조 관련 관심 사라져) 8) 임금/복리후생 비교우위 유지 (임금은 경쟁사 대비 우위, 애사심 제고) 9) 노사협의회 전략적 육성 및 활용 (노조 설립 저지 명분, 설립時 對 抗 馬) 10) 인사부서 실천 대응 역량 강화 (노조 발생 효과적 예방, 노조 조기 해산) 2. 노조설립 시 전 부문 역량 집중, 조기 해결 1) 기본 방향 (早期 외 해 또는 枯 死 化 추진) 2) 노조가 있는 회사의 대응 방안 : 설립신고 단계 / 세 확산 단계 3) 노조가 없는 회사의 (단계별) 대응 방안 : 설립신고 / 세 확산 / 교섭개시 단계
(4) 당부 말씀	<ol style="list-style-type: none"> 1. 매월 CEO 주관 <조직관리 회의> 실시 2. 종업원 대상으로 직접 노사강의 실시, 비노조 경영의 우월성 메시지 전달 3. 노사협의회 대표성 강화, 노사위원 대표와 정기적인 대화 4. 구조조정이 있을 경우, 사전에 철저히 준비하여 시행. 문제요소 최소화 5. 노조설립 상황 발생 시 그룹 노사조직, 각사 인사부서와 협조체제로 조기 와해

노조대응의 기본방향은 “早期 와해 또는 枯死化 추진”이라고 한다. 이를 위해 “신규노조의 단체교섭은 무조건 거부”하되 단 알박기 노조 비난 여론을 감안하여 신규노조 와해 가능성을 분석한 후 결정하도록 되어있다. 또 신규노조의 내부분열 유도, 노조 탈퇴 압박, 불법행위 시 민형사상 법적대응 통해 무력화 등이 명시되어 있다.

<표 6> S그룹 노사전략 문건 中 에버랜드 노조파괴 관련 내용

개요	<ul style="list-style-type: none"> 노조 설립 원인: 노사위원 낙선에 앙심, 노조활동 통한 신분 상승 [8] 과도한 비정규직, 에버랜드 비정규직 58%, 그룹 평균 22% 왜 “삼성노조”인가?: 김성환 삼성 일반노조 위원장 작품. 위원장을 목표로 하는 인물. [9]
설립 준비 단계	<ul style="list-style-type: none"> 노조: 문제인력들 D-Day를 7월로 정하고 은밀히 준비 [11] -에버랜드 인근 원룸에 아지트 마련, 외부 세력과 관계사 문제인력 지속 접촉 회사: 노조 설립 움직임 사전 감지 -11년 6월 4일 사무실 복합기 근처에서 현장 여직원 노조 관련 문서 일부 발견 -11년 7월 7일 조장희(주동자) 책상에서 노조 설립 총회 대자보 발견 -시나리오에 따른 신속한 선제 대응(6월 20일 친사 노조 설립, 29일 단협 체결) 친사노조 설립 및 단체협약 체결 -후순위 삼성노조는 향후 2년간 단체교섭 요구 불가 [12] 친사노조 설립은 신중하게 판단 -노조측에서 알박기 노조, 어용노조로 공격(부노 제소 가능성 100%)
설립 단계	<ul style="list-style-type: none"> 노조: 외부 지원 모색 및 연대 -민주노총, 좌파언론, 진보신당 등에 노조 설립 지원 요청 [13] 노조 설립 신고 및 언론 이슈화 -초기업 노조, 알박기 노조, 조장희 표적 감사 및 징계 비난 회사: 주동자 즉시 해고 -부당노동행위 회피를 위해 노조 설립 前 주동자 징계 해고 -언론 대응: 삼성노조는 주동자 징계 회피를 위한 방탄노조라 반박 *알박기노조 vs 방탄노조: 회사측은 징계회피 위한 방탄노조 강조 (국민일보, 문화일보 보도) [14]
세확산 단계	<ul style="list-style-type: none"> 노조: 해고자 조장희 제외한 노조원 3명 집단 육아 휴직 신청 -해고금지 악용 [15] 회사 앞 선전전 및 이슈화 / 회사를 상대로 각종 소송 제기(7건) 회사: 소송 방어 및 맞고소(6건) / 노조 세 확산 차단 조치 *경기지청 CEO 출석 요구서: 출석자 최OO 삼성 에버랜드 [16]
시사점	<ul style="list-style-type: none"> 문제 인력 관리의 중요성: 정밀 채증, 유사시 징계 준비, 밀착 관리 강화 [17] 노사협의회 육성의 중요성 -노조설립시 역할 절대적으로 중요, 평상시 사원장악력 갖도록 육성 [19] 상황 발생 시 쏠 부문 역량 집중 [20] 부서간 협업 강화, 각 사업장별 비상 상황실 유지, 그룹 비상 상황실과 연계하여 대응 철저한 준비와 훈련 필요 -현장여직원 신고사 사전대응에 기여 (비노조 교육의 효과) [21]

노조없는 회사의 경우 설립필증이 나오기 전까지 親社노조 설립여부를

결정해야 한다. 일단 설립되면 모든 수단을 동원하여 단체교섭을 지연시키는데 최대 137일이 가능하다고 한다. 그러면서 노조원 탈퇴, 노조 위축과 교섭력 약화, 불법행위 유도 등을 시도하도록 제시되어 있다. 마지막은 ‘당부말씀’으로 CEO의 관심과 지원을 강조하며 끝내고 있다. 이 중에서 에버랜드 노조파괴와 관련된 내용은 대략 14쪽 분량으로 <표 6>와 같다.

삼성 노조파괴 문건의 작성 시기는 1987년까지 거슬러 올라간다. 1997년 당시 삼성코닝의 노무관리 책임자 김형극씨가 폭로한 ‘345 사업장 수호지침’ 역시 삼성경제연구소가 작성했다고 한다.

345지침은 3, 4, 5월 에 민주노조 활동 가능성이 특히 높으니 주의하라는 의미로 48쪽 분량의 문건이다. 사업장 특별노사팀 운영과 현장중심 노사담당 운영, 외부 문제세력 동향관리, 노사교육 실시 계획 등의 내용을 담고 있다. 사업장 특별노사팀은 다시 여론 수렴조, 문제사원 관찰조, 문제단체 관리조로 나뉜다. 이들은 “문제 사원 매일 접촉 후 동향파악, 행동이상자 및 소외자의 동향파악을 보고”해야 한다. 문제사원의 경우 집안 분위기가 어떻고 책은 어떤 종류를 보고 있는지, 혹시나 노조관련 서적류를 읽고 있는지 등 노조에 대한 관심도를 파악하는데 목적이 있다. 삼성코닝 노조설립 시도에서 보듯이 노조설립 자체를 좌절시키는 방식을 사용. 이와 관련하여 삼성 구조조정본부 법무팀에서 일했던 김용철 변호사도 아래와 같이 증언하고 있다.

“삼성 공장 관할 관청 공무원을 매수해서 노조설립 신고서를 아예 수리 자체가 되지 않도록 했다. 매수된 공무원은 신고서가 들어오면 신고서 수리를 일단 미루고 바로 삼성에 알려줬다. 그러면 삼성은 재빨리 유령 노조 설립 신고를 했다. 이런 작업은 구조본 뿐 아니라 계열사 차원에서

도 이루어졌다. 계열사마다 노조 담당이 있었고, 이들은 노동자들을 면밀하게 감시했다. 노동조합 설립 기미가 보이면, 관련 주동자를 사실상 납치해서 회유, 협박했다. 이런 식으로 한 명씩 각개격파하면, 결국 노조 설립시도는 불발로 끝나곤 했다.”

그런데 2011년 복수노조 시행으로 이러한 방식의 노조파괴는 더 이상 불가능해졌고, 이에 따라 창구단일화를 이용한 새로운 노조파괴 기법을 수립하고 에버랜드를 사례로 제시한 것이 2012년 노사전략 문건일 것이다. 각사 별로 작성, 수행한 20여 년간의 삼성식 노조파괴 노하우가 집약된 문건인 셈이다.

3) 수사결과와 문제점

고용노동부가 중앙지검에 송치한 수사결과보고서는 이 문건이 삼성그룹내에서 작성되었다는 혐의를 인정하지 않았다. 그 이유를 요약하면 아래와 같다.

① 참고인 조원민, 이정일, 공덕진의 진술이 일치하고 내용이 구체적이어서 신빙성이 있어보이는 점, ② 고소인 측은 구체적인 증거자료 및 문건 제공자를 밝히지 않는 반면 이정일 등은 11.12.21 CEO 세미나 사진을 제출, CEO 세미나 자료로 사용하기에 분량이 많고 내용이 구체적이어서 실무진 수준의 자료, 편집상태가 불량하여 작성중단된 파일이 유출, 수정하였다는 것에 신빙성이 있다는 점, ③ 13.10.14 JTBC 기자의 확인문의 시 순순히 작성사실을 인정한 것은 감추거나 조작하려는 의도가 있었다고 보기 어려운 점, ④ 일주일 후 10.20. 문건작성 사실 부인한 것은 최초 확인시 6장으로 정확히 확인할 수 없었다는 점, ⑤ 고소인 측은 참고인 진술을 반박할 증거자료를 제출하지 못하고 문건제공자 밝히길 거

부하는 점, ⑥ 고소인 주장으로도 S그룹 문건 작성시기는 12월 1일 인데 반해 고소사실상 에버랜드에서 발생한 대부분 부당노동행위가 11년에 이루어졌다는 면에서 고소인의 주장은 시간의 선후가 모순된다는 점, ⑦ 11.12.21. 삼성그룹 CEO 세미나 참석한 김봉영과 참고인들은 S그룹 문건을 본 적이 없고 그러한 자료가 사용된 적도 없다고 진술하고 있는 점. 그런데 고용노동부의 수사에 앞서 2014년 1월 23일 내려진 행정법원 판결은 “위 문건이 삼성그룹에 의해 작성된 사실”을 인정하고 있고 그 근거로 △삼성그룹이 처음에는 위 문건이 삼성그룹에서 작성한 것임을 시인한 점 △위 문건에는 삼성그룹의 내부 고위 관계자가 아니면 알 수 없는 계열사의 노동조합 설립 현황과 노동조합에 대한 대처방안 등 자료가 포함되어 있는 점 △김영태, 원고 조장희에 대한 징계, 원고 노조에 대한 ‘방탄노조’라는 공격, 친사(親社) 노동조합인 소외 노조의 설립과 단체협약 체결 등 참가인 내부의 노동조합 설립에 관하여 진행된 사실 관계가 위 문건 내용과 일치하는 점을 들고 있으며 이는 수사결과보고서에도 인용되어 있다. 같은 내용을 두고 전혀 다른 결론이 나온 것이다. 우선 진술의 신빙성 문제를 보면, 이정일 삼성경제연구소 인사조직실 상무와 공덕진 과장의 참고인 진술은 고소 후 한 달 이상 지난 11월 29일에 동석하여 이루어졌고, 조원민 당시 삼성인력개발원 전무의 참고인 진술은 12월 17일이었다. 노동부 조사를 준비할 시간은 충분했던 셈이다. 수사결과보고서에 담긴 문건 작성경위를 요약하면 다음과 같다.

2011년 11월 말 경 조원민이 이정일에게 12월 21일로 예정된 임원세미나에서 사용할 토의용 참고자료의 작성을 요청했다. 이정일은 부하직원인 삼성경제연구소 과장 공덕진과 권수한에게 이를 작성하도록 지시했고 이들은 개략적인 내용을 작성하여 2일 후에 이정일에게 보고했다. 이

정일은 에버랜드 사례에 대해 추가하라고 지시했고 공덕진(正) 권수한(副)은 3주 정도 함께 작업을 진행했다.

공덕진, 권수한은 주로 인터넷 검색을 통해 찾은 언론, 블로그 등과 경총·노무법인 출간 자료를 참고하여 자료를 작성했다. 자료 중 11쪽은 인터넷 검색을 통하여 작성했고, 에버랜드노조 관련 시각적 자료를 이정일에게 요청하여 이정일은 에버랜드 인사부장 문지태에게 부탁, 노조 설립신고증(12p), 김봉영 출석요구서(16p), 조장희 문자메시지(18p)를 받았다.

12월 14일 이정일이 자료를 가져오도록 지시하여 공덕진이 작업중인 내용을 출력, 전달하였고, 조원민, 이정일이 이를 검토한 후 더 이상 자료 작성을 하지 않도록 지시하여 작성 중단하였고 사용하던 PC의 교체, 반납으로 파일은 찾을 수 없다. 12월 21일 CEO 세미나에 김순택 미래전략실장, 김봉영 삼성에버랜드 대표이사 등은 참석했으나 이견희는 참석하지 않았다.

다음으로 초기에 삼성측이 작성사실을 인정한 부분에 대해, 노동부 수사 결과보고서는 조작 의도가 없었다는 근거로 본 반면 행정법원 판결에서는 오히려 삼성이 시인했다는 것을 인정 근거로 삼았다.

당시 삼성은 문건에 대한 해명을 공식 블로그에 게재하고(현재는 삭제된 것으로 추정) JTBC에도 설명자료를 보냈다. ‘이 자료는 2011년말 고위 임원들의 세미나를 준비하면서 바람직한 조직문화에 대해 토의하기 위해 작성된 것’ 이고 ‘노조가 합리적, 합법적 테두리 내에서 활동한다면 문제가 없겠지만, 많은 경우 불필요한 갈등과 대립을 유발하는 부작용이 있기 때문에 삼성은 노조를 필요로 하지 않는 회사를 만들기 위해 지속적인 노력을 기울여 왔음’ 이라는 것이 핵심 내용이었다.

역시 참고인진술에서 나온 주장을 그대로 요약해보면 다음과 같다. 10월 14일 오후 3~4시경 JTBC 기자 서복현 등 2명이 윤종덕 미래전략실 커뮤니케이션팀 부장에게 찾아가 6장의 문서를 보여주며 삼성에서 만든 문건이 맞는지 문의했다. 윤종덕은 이정일에게 작성여부를 확인하고 이정일은 문건을 넘겨받아 공덕진에게 확인하도록 했다. 공덕진은 이중 12, 43, 82쪽은 본인이 작성한 것이 맞는 것 같아 그렇게 말했고, 이에 따라 윤종덕은 JTBC 뉴스 방송 후 삼성그룹 공식 블로그에 “일부 언론보도 관련 말씀드립니다” 글을 게시했다는 것이다. 그런데 10월 16일 윤종덕이 이정일에게 S그룹 문건 전체를 넘겨주고 공덕진과 권수한에게 문건 내용을 검토하도록 한 결과, 10월 18일 자신들이 작성한 자료가 아니라는 보고를 받고 문건 작성을 부인하게 되었다.

이상의 진술에서 삼성측도 12, 43, 82쪽은 작성을 인정하고 있다. 또 문건의 11쪽은 인터넷 검색으로 작성된 것이라고 진술했고, 문지태에게 자료를 받았다고 한 16, 18쪽도 작성을 인정하는 것으로 보아야 할 것이다.⁴⁷ 11, 12, 17쪽에 담긴 내용은 삼성 에버랜드의 2011년 노조설립과정과 시사점을 담은 것이다. 그 자체로 부당노동행위 소지가 크고 실제 에버랜드 노조설립과정에서 일어난 사실관계와 정확히 부합한다.

이외에도 문건에는 법원이 언급하듯이 내부자가 아니고서는 도저히 알 수 없는 내용이 다량 포함되어 있다. 몇 가지 사례를 들면 다음과 같다.

- ①문제인력 채용의 모범사례로 “SMD는 문제인력의 체계적 관리를 위해 문제인력 개개인에 대한 <100과 사전> 제작: 개인취향, 사내지인, 자산, 주량 등을 꼼꼼히 파일링”
- ②임직원 인격모독 사례로 11년 3월 전자 000 부사장 “아이 씨발, 조직이 왜 이래? 재수 없게 많고 많은 사업부 중 이런 조직을 맡아서...”

③(노조설립시) 본교섭 최대한 지연하면서 노조원 탈퇴설득 등 고사화
*11년 그룹 모의단체교섭 총 4회 실시 (인사임원 167名, 협상 전문가 192名 수료)

고소인이 문건제공자를 밝히기 거부한다는 것도 진위판단의 근거가 되었는데, 여기서도 노동부와 법원은 판단의 차이가 나타난다. 고등법원 판결은 고소인 측이 “작성 주체나 취재원을 밝히지 않는 것은 이유가 있다”고 보았다.⁴⁸

문건작성시기보다 에버랜드에서 발생한 부당노동행위 시기가 앞서기 때문에 시간상 선후가 모순된다는 것은 이해하기 어려운 주장이다. 해당 문건에 에버랜드는 ‘평가 및 반성’의 사례로 언급되기 때문에 시간상 모순이 전혀 발생하지 않는다. CEO 세미나 참석자들의 진술도 근거로 들고 있는데 실제 조사는 2014년8월부터 9월 2일까지 방문조사(3명)와 우편조사(9명)로 이루어졌다.

<그림 3> 노사전략 문건 中 참고인 진술에서 작성 인정한 부분

□□노조 설립

☐ 2011-050260-26-11-0002 호

[사건유형] 개인사건
[당첨번호] 0001명
[공무원번호] 888-888-0000

노동조합설립신고증

①노동조합의명칭	에버랜드노동조합
②노동조합의명칭	한글:에버랜드
③주관사무소의소재지	경기도 용인시 기흥구 마북동 55-3번지
④설립신고연월일	2011년 05월 20일
대표자	성 00
대표자주민등록번호	
사무소	경기도 용인시 기흥구 교원동 716번지 6층 11호 사무공간 전화번호: 031-901-9010
노동조합 연합단체의명칭	해당없음

노동조합 및 노동관계조정법 제12조의1항의 규정에 의하여 노동조합의 설립을 신고하였음을 증명합니다.

2011년 05월 20일

경기도 용인시

12p

● **제1회 노조 설립 및 단체협약 체결**

- 노동조합 설립된 상선드루크 개정 노동법에 따라 향후 2년간 단체교섭 요구 불가

✓ **親社노조 설립은 선중하게 판단**

- 노조측에서 알박기노조, 어용노조라고 공격 (부당노동행위로 제소될 가능성 100%)
- 소수노조 설립시에는 노사협의회 역할이 절대적
- 평상시 노사협의회 육성 및 위상제고 필요

3. 不振・問題人力 지속 감축

2

핵심 문제인력
프로필 정비 및 재
배치

노조설립 시 즉시 징계할 수 있도록 비위사실 채증 지속

◀SMD는 문제인력의 체계적 관리를 위해 문제인력 개인에 대한「100과사전」을 제작, 개인취향, 사내지인, 자산, 주방 등을 꼼꼼이 파일링하여 활용 중

CDC 적극 활용을
동선 타출 탄압
취소함(121)

43p

1. 기본방향

「早期 瓦解」 또는 「枯死化」 추진

노조가 있는 회사에 노조 설립 시 (생명 등 8個社)

- 기존 노조와 체결한 단체협약을 근거로 신규노조와 단체교섭 거부
- 기존 노조를 통해 신규 노조 해산 추진

노조가 없는 회사에 노조 설립 시 (전자 등 19個社)

- 손부분 역량을 최대한 집중하여 早期 瓦解에 주력
- 불가 시 親社노조 설립 판단 後 교섭을 진행하며 枯死化 추진

82p

소위 ‘親社노조’의 설립과 단협체결에 대해서도 법원은 문건의 내용과 일치하며, 특히 임도한 위원장이 증인 출석하여 설립신고증 1주일 만에 단협 체결할 수 있었던 경위에 관해 “참가인이 노동조합이 요구하는 고용안정 부분에 대해 합의해 주었기 때문에 빨리 타결이 되었다”고 증언 하였는데, 위 단체협약에는 “고용안정에 대한 내용이 없을 뿐만 아니라, 임금 등 기본적인 근로조건에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않다.(2012구합10185)”는 점을 지적하고 있다.⁴⁹ 수사보고서는 이를 인정 하면서도 에버랜드노조 설립에 회사 측에서 관여하였다는 증거가 발견

되지 않고 진술에서도 확인할 수 없다는 점, 한국노총 가입, 교섭대표노조 확정 등을 고려하여 “에버랜드 노조는 소위 친사노조라는 사실이 확인되지 않고 11.6. 단협이 고소인 노조의 단체교섭권 및 협약체결권을 방해하기 위한 것으로 단정할 수 없다”고 판단했다.

한편 2011년 7월 6일 에버랜드 리조트사업부 신문화파트장인 김기향이 직원대상 반노조 교육을 했다.⁵⁰ 삼성에버랜드는 노조가 없는데 과연 필요한지에 대한 질문으로 시작하여 교육 마무리에서는 “최근 언론에서 삼성에버랜드에 노조가 어찌구 이런 얘기 들어보신 분들 있으실 거예요. 특정! 특정! 어느 어느 단체가 하고 있다는 것도 사실은 알고 있습니다! 보고 있습니다!”라고 위협했다.

그런데 에버랜드에는 이 교육이 실시되기 전 이미 6.20. <에버랜드노동조합>이 설립되어 6.29. 단협까지 체결한 상황이다. 김기향은 당시 인사 그룹 소속 차장이고 인사그룹장 문지태가 교섭대표인만큼 에버랜드노조의 설립과 단협 체결을 모른다는 것은 있을 수 없다. 에버랜드노조가 “민주적 자주적 노조”(임도한 진술)라면 저 교육은 말이 안되지만, “신규노조 교섭 거부”를 위한 “알박기노조”(문건 88쪽)로 본다면 사실관계와 잘 부합된다.

4) 소결

삼성 문건의 수사에서 일차적으로 문제가 되는 것은 고용노동부의 이해하기 힘든 소극적 수동적 수사결과이다.

삼성재벌의 무노조경영은 비밀이 아니다. 그러나 50년이 넘도록 국가기관은 단 한번도, 심지어 삼성의 노조파괴 문건이 폭로되었을 때조차도 이에 대해 제대로 수사하지 않았다. 서울중앙지검은 수사결과 보도자료

에서 “누구나 알고 있었으나 누구도 확인하지 못했던 진실”이라고 표현했다.⁵¹ 2013년 사건 수사당시 검찰의 수사지휘에 대해서는 당사자들이 탐구하고 있기 때문에 알 수 없지만 고용노동부 내부문서와 수사결과보고서를 보아서는 노동부는 처음부터 이 문건에 대해 실체를 규명하려는 의지를 결여한 상태였다.⁵²

문건의 작성자와 작성지시 과정, 작성장소가 특정되고 사실상 노조파괴 실행과 지침 부분에 대해 작성을 인정하고 있음에도 강제수사는 고려되지 않았다. 충분한 여유를 가지고 짜맞춘 참고인들의 진술은 의심없이 받아들여졌다. 그러나 2018년 삼성그룹에 대한 압수수색에서 해당 문건이 발견됨으로써 ‘작성하다 중단했던 문건을 누군가 유출해서 수정했다’는 삼성측의 주장은 거짓으로 판명되었다.

삼성에는 문건에서도 드러나듯이 노사협의회를 이용한 새로운 유형의 부당노동행위를 선도적으로 입안하고 실행해오고 있다.

노동부 수사에서 삼성 노사전략 문건을 작성했다고 밝힌 삼성경제연구소 권수한은 자신의 논문에서 삼성전자를 회사주도형 노사협의회 유형으로 제시하고 있다.⁵³ 삼성전자의 노사협의회는 사업장 단위로 총 7개가 있으며 노사위원수도 160명이 넘는데 전사적 협의회를 진행하지 않고 사업장별로만 협의회를 운영하는 특징이 있다고 한다. 사업장 노사협의회는 별도의 전임자를 두고(최대 3명) 월 활동비도 지급된다. “근로자들이 가장 중요시하는 임금과 복리후생의 경우도 회사 자체적으로 합리적인 인상안을 도출하고” 있는데, “이는 회사의 규모가 크다보니 여러 스태프가 글로벌 트렌드에 맞춰 적절한 임금 인상안을 만들 수 있는 역량을 가지고” 있기 때문이라는 것이다. 실제 임금교섭도 “대부분 협상보다는 협의 및 수용하는 수준에서 이루어지고 있다.”

삼성 노사전략 문건도 노사협의회를 대단히 중시한다. 총력대응체제 10가지 중 하나가 ‘노사협의회 전략적 육성 및 활용’인데 노조설립시 “對抗馬 역할 수행을 위한 우수인력 양성”이 목적이다. 노사위원 후보군을 발굴, 육성하고 역량강화교육을 의무 실시하여, “유사시 친사노조로 전환할 수 있도록 마인드 및 역량을 제고”해야 한다는 것이다. 예로 든 르노삼성차에서는 “노사협의회를 對抗馬로 내세워 신규 노조원을 250 → 80명으로 축소”했다고 한다. 문건은 “노사협의회에 대한 CEO관심 제고”도 강조하고 있다.

노사협의회는 ‘육성’이 노조 무력화 수단으로 효과적이라는 점이 입증되면서 소위 ‘범삼성’ 계열의 다른 기업에서도 동일한 전략이 관찰된다. 이마트는 노사협의회가 2018년 1월 160개 매장 전체에 노동조합 활동에 대한 비난글을 게시하는 등 사실상 ‘친사노조’의 역할을 대신하고 있다.

마지막으로 삼성 에버랜드에서 효과적으로 작동했던 소위 “친사노조” 문제가 있다.

노조법에 따르면 노동조합은 “근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”를 말한다. 그렇다면 삼성 에버랜드의 경우처럼 자주적으로 단결한 신규노조를 무력화하기 위해 사측이 주도하여 친사노조를 만들어 단체협약을 체결하고 그결과 신규노조가 단체교섭권을 박탈당하는 경우는 어떻게 보아야 하는가?

삼성 문건은 이러한 노조가 “알박기 노조, 어용노조라고 공격” 받을 수 있다고 인정하고 있다. 또 “PU(서류상 노조)가 있는 4개 사는 공개시

「알박기 노조」라는 비난여론을 감안, 신규 노조의 조기 와해 가능성을 면밀히 분석한 후 결정”이라고 적고 있다.⁵⁴ 금속노조 삼성지회는 2011년 이후 한번도 단협을 체결하지 못했으며 해당 ‘친사노조’는 단협 체결 외에는 노조로서의 활동을 하지 않고 있는 상태이다. 삼성지회와 민변은 2019년 3월 29일 삼성 에버랜드 노동조합에 대한 노조 설립무효 확인 소송을 제기했다.

5. 삼성전자서비스

1) 삼성전자서비스의 노사관계

1998년 IMF 외환위기 직후 삼성전자는 구조조정의 일환으로 수리서비스 사업부를 삼성전자서비스로 분사하였다. 이후 삼성전자서비스센터의 조직통합과 대형화가 본격화되고 하청업체 소속 노동자들의 노동과정과 결과 통제도 강화되었다.

삼성전자서비스는 2013년 현재 전국의 48개 지점과 콜센터, 직영 A/S 센터를 포함하여 정규직 1,400명 규모의 사업장이지만 협력업체를 통해 간접 고용된 인원은 9,000명이 넘는다. 삼성전자서비스는 2006년부터 서비스차별화 계획과 고객평가를 도입하고 이를 하청업체 직원들이 ‘자발적으로 실천’ 하여 ‘체질화’ 할 것을 주문했다. 쌍방 간의 계약에는 원청업체가 하청업체에 대해 수시로 업무자료 요청, 반기 1회의 정기컨설팅, 사장단회의 참여 등을 요구할 수 있도록 되어있다.⁵⁵ 삼성전자서비스는 협력업체 직원들에게 정기적 교육을 실시하고 신입사원들에 대해서도 “삼성 경영이념과 삼성인의 정신” 교육을 실시한다.

이처럼 2000년대 중반부터 원청업체의 관리통제는 강화되었고 원하청 관계는 네트워크를 통해 보다 밀접하게 연결되었다. 동시에 삼성전자서비스는 위장도급 문제를 회피하고자 수수료 지급방식을 변경했다. 이로 인해 협력업체의 조작과 중간착취가 다시 나타났고, 협력업체 노동자들은 지속적인 임금하락을 경험하게 되었다. 서비스기사들은 ‘좋은 직장’에 대한 강한 열망을 가지고 있었다. 밴드가 만들어지자마자 순식간에 1천여명이 전국에서 가입했다.

위장도급의 문제도 있었다. 2012년 대법원이 현대차 사내하청 불법과건 판결을 내렸고 2013년 2월 고용노동부가 이마트에 대한 위장도급 결정을 내렸다. 이 사건으로 협력업체 노동자들이 법률상담을 추진하게 되었다. 2013년 7월 11일 487명이 참여하여 삼성전자서비스를 상대로 근로자지위확인 집단소송에 나서고 7월 14일에는 민주노총 금속노조 삼성전자서비스지회가 출범했다.

2) 금속노조 가입과 불법과건 제기

2013년 6월 17일 은수미 의원실과 금속노조, 민주사회변호사모임 등에서 삼성전자서비스 불법과건에 대한 기자회견을 갖고 협력업체 100여명이 근로자지위확인소송에 나설 것임을 밝혔다.⁵⁶

이에 노동부는 6월 21일 「수시감독 추진계획」을 수립하고 중부지방고용노동청(이하 중부청), 부산지방고용노동청(이하 부산청)에 시달렸다. 감독기간은 6월 24일부터 7월 23일까지이고 감독대상은 삼성전자서비스(주) 본사와 의혹 제기된 협력업체와 직영을 포함 14개소에 달했다.(이하 ‘1차 감독’) 중부청과 부산청, 본사가 위치한 경기도지청에서 총 35명의 근로감독관이 투입되었다. 주무부서인 고용차별개선과는 삼성

삼성전자서비스 수시감독 관련 향후 조치방향

□ 발표일정

- 감독기간(~8.30), 국회 상황(8월말 결산국회), 통상임금 문제와의 분리 처리 등을 고려하면 늦어도 9월 첫째주(9.2~9.6)에는 최종 발표가 이루어지는 것이 바람직
 - 발표 일정에 맞추려면 전문가 자문 등의 절차를 감안하면 시간이 없으므로 서둘러 준비를 해야 할 것임
- 휴가 복귀(8.19)후 청별 결과보고서를 잠정안이라도 보고 싶으며, 현장 감독도 서둘러 마무리 할 필요

□ 출구 전략

- (시기) 원만한 수습을 위해서는 삼성측이 대국민을 아우를 수 있는 “개선안” 제시가 있어야 함
 - “개선안”은 늦어도 8월말(26~27일) 전에 마련되어야 하며, 이를 위해서는 8월 하순경에 삼성측의 “개선안”을 받아야함
 - 당장 다음주부터 삼성측과 실장이 접촉을 해야 할 것이며, 접촉대상은 삼성전자서비스로서는 한계가 있을 것 같으므로 삼성전자 측의 핵심인사도 포함되어야 할 것임
 - 삼성측 접촉대상은 황우찬 상무를 활용
- (내용) 삼성은 타기관에 대한 로비를 하지 말고 핵심적인 내용을 포함한 개선안을 마련하도록 해야 함. 협력업체 근로자들의 근로조건 개선은 필수적으로 들어가야 하지만, 일부 직접고용 등 고용형태의 변경*도 들어가야만 받아 들일 수 있을 것임
 - (예) 권역별 대규모 직영센터를 새로 만들어 일부 근로자를 직접고용으로 전환하고, 그 아래 중소협력사를 두되 근로조건을 획기적으로 개선해 주고 운영적인 측면에서 불법과건 소지를 제거할 필요
 - 삼성측도 이미 고민을 많이 하고 있다고 생각됨

측이 제출한 설명자료를 비판적으로 검토하는 의견서를 작성하여 감독관들에게 회람했다.⁵⁷ 7월 19일에는 중부청 수시감독총괄팀에서 ‘삼성전자서비스 감독보고서’가 청장에게 보고되었는데 “원청에서 최초 작업지시부터 최종평가에 이르기까지 하청근로자들을 실질적으로 지휘 명령하고 있다”고 하여 불법과건으로 결론지었다.

그런데 감독기간이 끝나는 7월 23일, 전례가 없는 “삼성전자서비스 수시감독 관련 검토회의”라는 이름의 회의가 잡힌다. 여기에 노동부 고위 공무원인 노동정책실장, 근로개선정책관, 노사협력정책관과 중부청장, 부산청장, 경기지청장이 참석했다. 또 이 수시감독과 아무런 관련이 없는 권혁태 서울청장도 참석하였으며, 실제 감독을 진행하고 보고서를 작성했던 근로감독관들도 모두 배석했는데 원탁형식의 탁자에 수시감독 보고서가 비치되어 고위공무원들이 앉고 그 뒷자리에 감독관들이 앉는 형식이었다고 한다.

이 자리에서 권혁태 서울청장은 상당히 주도적으로 발언하는데, 결과 보고서에 대해서도 불법과건을 강하게 부정하는 발언을 계속한다. 이에 대해 경기지청 근로감독관이 삼성전자서비스 본사가 “자료를 제대로 제출하지 않거나, 제출하더라도 가공하여 제출하는 경우가” 많고, “부산청에서 제시한 업무 스케줄 표에 수리기사의 업무배정을 하청에서 자체적으로 한다고 하는 것도 사실 세부적으로 들여다보면 형식적으로는 108개 협력사에서 수리기사의 능력 등을 감안하여 스케줄 표에 올리는 것으로 보이지만 실제로는 본사에서 업무배정의 세부적인 방법과 내용을 제시하고 있음” 등 반박하기도 했으나 이미 회의 결론은 정해져있는 거나 다름없었다.

또 권혁태 청장은 노사관계에 미치는 영향을 놓고 “일부 의원 및 노동계

는 전략적으로 문제를 제기하고 있음. 이마트와 창조컨설팅에 이어 삼성 전자서비스 문제를 제기하였음. 적법도급으로 판정할 경우 삼성 바주기 감독이라고, 불법파견으로 판단할 시에는 (삭제) 등에 대하여 지속적으로 확대하여 문제를 제기할 우려가 있음. 금번 판단 결과에 따라 노사관계의 악화요인으로 확대되고 갈등관계가 지속될 우려가 있으므로 판단은 늦추는 것이 합리적이라고 생각됨. 불법파견 판단시 삼성전자서비스가 노조문제로 직접고용을 하지 않을 것으로 보이는데 이 경우 노동계와 야당 등은 삼성이 직접 고용하지 않는 사실을 부각하여 공격할 것임.”이라는 요지의 발언을 했다.⁵⁸

이날 회의에 참석했던 부산청 근로감독관은 삼성전자서비스 노조 관계자와의 통화에서 이렇게 표현했다. “이거 위에서 뭐 들어갔구나. 제 개인적으로 그렇게 느껴졌구요. 그 전에는 바람이 빵 들어가서, 이거 불과다. 가자. 이랬는데. 이게 갑자기 정책실장 보고가 들어갔어요. 뽕! 거기서 바람이 빠져버린 거예요. 난 7급입니다. 난 접근도 할 수 없는 고위 공무원들 입김이 이렇게 내려온 거예요. 이마트는 안 그랬어요. 그런데 분위기가 180도로 확 바뀌어버린 겁니다.”⁵⁹ 실제로 회의에 참석한 근로감독관들은 상당한 중압감을 느낀 것으로 보인다.

회의의 결과 수시감독 기간을 8월 30일까지 연장하고 감독대상도 확대한다는 결정이 내려졌다.(이하 ‘2차 감독’) 그러나 이 시점에서, 감독관들이 느낀 대로 수시감독의 결론은 이미 그들의 손을 떠난 상태였다. 애초에 고용노동부 정현옥 차관과 권혁태 서울청장은 삼성 측의 요청을 계속해서 받고 있었던 것으로 보인다. 감독기간 연장과 본부주관의 회의 개최는 차관의 지시였고, 고용차별개선과가 “기간연장은 감독참여자들에게 감독방향 변화를 시사하는 것으로 받아들여질 우려”가 있으니 조

사된 자료를 바탕으로 판단하고 신속한 후속조치를 하는 게 낫다는 의견을 냈음에도 불구하고 묵살되었다. 권혁태는 7월 17일경 수시감독을 주관하는 노동청장들에게 이메일을 보내어 불법과견으로 단정하는 것은 “대단히, 대단히 위험합니다. 나중에 갈등과 혼란이 올 때 책임문제도 불거질 가능성이 있습니다”라고 압박했고 권영순 실장에게도 검토회의를 개최하도록 강하게 요구하였다. 그결과 하미용 중부청장은 근로감독관들로부터 ‘불법과견’이라는 결론이 기재된 감독결과보고서를 보고 받자 결론 기재를 보류하도록 한 것이다.

8월 9일 정현욱 차관은 권영순 노동정책실장을 불러서 수시감독의 이후 방향에 대해 지시를 내린다. 차관의 발언이 정리된 문서에 따르면 우선 “원만한 수습을 위해서는 삼성측이 대국민을 아우를 수 있는 ‘개선안’ 제시가 있어야” 한다. “당장 다음 주부터 삼성측과 실장이 접촉을 해야 할 것이며, 접촉대상은 삼성전자서비스로서는 한계가 있을 것 같으므로 삼성전자 측의 핵심인사도 포함되어야 할 것임”이라고 ‘출구전략’을 제시하였다.⁶⁰ 삼성 측 접촉대상으로는 황우찬 삼성전자 상무를 만나라고 지시했다.⁶¹

또 “삼성은 타 기관에 대한 로비를 하지 말고 핵심적인 내용을 포함한 개선안을 마련하도록 해야 함” 개선안 내용은 협력사 근로조건 개선, 직접 고용 등 고용형태 변경을 포함해야 하고 “개선안의 내용이 미흡하거나 제시가 제대로 되지 않을 경우에는 차관이 직접 나서야 할 상황이며, 제시가 없는 경우에는 판단방향을 달리 고민할 필요가 있음”이라고 하여 판단의 여지를 두고 있는 듯 보이지만, 실제로 감독기간이 연장되고 감독 중에 삼성과 접촉이 이루어지는 것은 애초의 감독방향을 뒤집겠다는 의미나 다름없었다.

3 '13년 노사교육 방향

외부환경이 바뀌고 어떠한 악성노조 바이러스가 침투하더라도
임직원들이 흔들림 없도록 非노조 DNA를 확실하게 체화시켜야 함

■ 그룹은 복수노조 대응형 노사교육 틀에서 한 단계 레벨업,
전문성 및 현안해결 위주의 맞춤형 교육으로 개선 추진

- '13년 總 20개 과정, 34차수, 5,300명 입과 예정
(소임원, 쏘인사임원, 노사간부 및 담당자, 보직 부서장 및 현장 관리자 等)

■ 各社 차원에서도 쏘사원 대상 노사교육 별도 실시

- 교육 프로그램,컨텐츠 → 그룹 인력개발원에서 제공

권영순 실장은 곧바로 황우찬에게 연락하여 개선안 마련 요청을 전달하였고 8월 중순에는 황우찬과 삼성전자 인사지원그룹장 목장균 상무를 직접 만나서 재차 개선안 마련을 촉구하였다. 그런데 삼성으로부터 받은 개선안은 고용노동부가 판단하기에는 매우 미흡한 수준이었다. 노동부의 내부 검토에서는 사측이 “파견 관련 요소 제거 등 주요 부분에 대한 개선에 난색을 표명”하고 있고 “제시된 개선방안은 지엽적인 사안에 치우쳐 핵심에 접근하지 못하였으므로 핵심 개선분야를 특정하고, 이에 대한 개선 정도를 제시할 것인지에 대한 고민(이) 필요”하다는 것이다.⁶² 이 문서를 보면 개선방식으로는 “사업장 근로감독 결과 파견법 위반이 아니라고 판단하면서 사측에 대해 자율개선지도를 실시할 것인지 검토 필요”라고 하여 불법파견 판단대신 자율개선으로 귀결한다는 것이 분명해졌고 이렇게 할 경우 경영계와 노동계·야당 반응도 전망했다. 이에

따라 9월 5일에는 삼성 측에 제안할 개선내용이 정리된다.⁶³ 정현욱 차관은 과천 인근 레스토랑에서 삼성그룹 미래전략실 강경훈 부사장을 만나 이 문건을 건네주었다.

9월 16일 정부과천청사에서 감독결과 발표가 있었다. 9월 30일 삼성전자서비스는 협력사 상생지원 방안을 발표했다. 이렇게 하여 삼성전자서비스의 불법과건 수시감독은 삼성 측의 의도대로 결론이 났고 삼성은 마스터 플랜에 따라 본격적인 노조과괴에 착수했다.

3) 삼성 측의 대응

삼성의 첫 번째 시나리오는 경총과 공동으로 단체교섭을 지연하거나 해태하는 것이었다.

7월 24일 금속노조는 삼성전자서비스와 협력업체에 단체교섭을 요구했지만 삼성전자서비스는 소속 노동자들이 아니라는 이유로 교섭을 거부한다고 답변했다. 협력업체는 삼성 측의 지시에 따라 교섭을 최대한 해태하고 있었는데, 조합원이 진짜 가입했는지 확인할 수 없다는 핑계, 교섭요구사실 공고를 하지 않아 일부러 시정명령을 받아서 시정신청 처리기간을 이용하거나, 같은 방식으로 교섭대표노조 확정공고를 하지 않고 시정명령을 받는 동안 지연시키는 등으로 시간을 끌었고 마지막에는 경총에 일괄하여 교섭을 위임하였다. 김해센터의 경우를 예로 들면 최초교섭요구일은 8월 9일이지만 공고명령결정서가 송달되기까지 2주가 지연되고 사용자공고일은 8월 30일, 교섭대표노조 확정일은 9월 30일로 24일이 지연되었다.

이미 경총은 7월 경 전국 협력업체 사장들을 경기도 소재 콘도로 불러 모아 모의 단체교섭 역할극(Role-play)을 진행했다. 경총 직원들을 조합

원으로 분장시킨 후 협력업체 사장들에게 생수병을 던지거나 책상을 발로 차고 욕설하는 등의 과격한 행동을 하는 것도 프로그램의 일부였다. 이 시기에 맞춰 9월 23일부터 표적감사가 시작되었다. 감사대상인 25개 센터 95명 중 85명이 금속노조 조합원이고 노조 임원급 8명 중 6명, 대의원 19명 중 8명이 감사대상에 포함되었다. 한편으로는 서비스센터를 운영하는 협력업체들이 폐업하기 시작했다.

2014년 3월 8일 해운대센터가 폐업하고, 이 과정에서 조합원 44명이 32명으로 줄어들었다. 100여일 동안 실업급여를 받으며 노숙투쟁을 진행한 32명은 고용 승계되었지만 급여는 전혀 보전 받지 못한 것이다. 이어서 3월 31일에는 아산센터, 이천센터가 폐업했고, 아산의 경우 44명 조합원이 실업상태에 빠져 20명으로 줄어들었다. 2015년 10월에는 진주센터가 기획 폐업하고, 12월 31일 마산센터가 폐업하는 등 폐업은 계속 이어졌다.

검찰 수사결과 이 기획폐업은 당시 삼성전자서비스 대표이사 박상범과 상생운영팀장인 전무 최평석의 지시였다. 기획폐업이라는 의심을 사지 않도록 협력업체 대표가 미리 병원에서 진단서를 끊거나 경기가 어려워 힘들어한다는 소문을 내는 등 치밀하게 준비하게끔 했다. 삼성전자서비스 사측은 폐업된 협력업체 직원을 노조원과 비노조원으로 구분하여 재취업 현황을 매주 점검하였고, 비노조원의 경우에도 노조에 동조하는 경우에는 소위 ‘케어(Care)’ 대상에서 제외하여 재취업에서 배제시켰다. 또 노조 조합원에게는 수리단가가 높은 ‘重수리’ 요청을 배정하지 않거나 잔업·특근 시간을 축소하는 등 업무시간이 줄어들도록 하여 월수입을 감소시켰다. 조합원인 외근기사들의 출장 배정시 원거리 배정을 함으로써 건당 수수료를 받는 수리기사들의 임금이 실질적으로 감소되는

방법도 이용했다.

최평석 지휘 하의 종합상황실에는 삼성전자서비스 인사팀과 삼성전자로부터 파견받은 직원들이 배치되었다. 이들은 시기에 따라 QR(신속대응)팀 혹은 서비스 이슈대응 T/F팀으로 불렸다. QR팀은 다시 파업대응조, 교섭대응조, 노조대응조, 언론대응조로 구성되었다. 이들은 노조와 해를 목표로 하는 ‘서비스 안정화 마스터플랜’을 수립하고 단체교섭 지연과 기획폐업부터 ‘그린(Green)화’ 등 노조탈퇴 추진 실적의 확인, 노조원과 비노조원 차별을 통한 노조 분열 유도 등 전략을 제공하고 실행과제를 부여하였다.

삼성에서 ‘그린화’는 노조탈퇴 공작을 통한 노조와해를 의미한다. 그린화를 위해 삼성은 협력업체를 통해 광범위한 조합원 사찰과 정보수집에 나섰다. 노조가입 현황이나 가입동기, 노조 몰입도 등 노조 관련 정보는 물론이고 가족관계와 경력, 출신학교, 결혼 유무와 이혼 여부, 이혼 사유, 채무 등 재산상태, 임신이나 정신병력 등 건강상태, 개인비리, 재판진행상황 등 수백 건의 민감정보를 당사자 몰래 수집한 것이다. 이 정보는 삼성전자서비스 인사팀에 인계되어 조합원들을 1:1로 관리하는 ‘엔젤(Angel)’ 요원들이 노조 탈퇴를 중용·회유하는데 사용되었다.

삼성은 노조 가입율이 50% 이상이거나 노조원 수가 5명 이하인 협력업체를 소위 ‘타겟(Target) 협력사’로 지정하여 집중 관리 하에 ‘그린화’를 실시했다. 협력업체의 노조 가입률이 높으면 매년도 운영실적 평가 시 하위 등급이 부여되고 재계약 심사나 포상금 지급 등에서 불이익을 받게되기 때문에 협력업체는 ‘그린화’에 사활을 걸 수밖에 없다. 울산서비스센터를 운영하는 울산스마트서비스(주)가 2014년 작성한 문서 마지막에는 “모든 것을 걸고 반드시 Green화 하겠습니다. … 100%

수행하며 반드시 목표 달성토록 하겠습니다.”라고 ‘각오’를 밝히고 있다. 검찰 수사에서도 탈퇴나 퇴사를 실적으로 정리한 명단이 807명에 달했다. 이러한 탈퇴공작의 결과로 설립 이후 2013년 1600명까지 늘어났던 삼성전자서비스지회 조합원 수는 2018년에는 700여명 수준으로 떨어졌다.

마지막으로 삼성은 2014년 삼성전자서비스지회 양산분회장을 맡고 있던 염호석이 자결하자 경찰 정보망을 이용하여 염호석의 아버지 염장섭을 회유하고, 유언과 달리 노조장을 치르지 못하게 공모, 경찰의 도움을 받아 시신을 빼앗고 화장하였다.⁶⁴

5월 17일 염호석 조합원이 자결할 당시 노조는 교섭체결을 요구하며 삼성전자 본사 앞 상경노숙 1차투쟁을 진행하고 2차투쟁을 예정한 상태였다. 실종신고를 접수한 양산경찰서는 삼성전자서비스 양산센터 외근팀장에게 CCTV를 볼 수 있게 해주고 위치추적으로 강릉에 실종자가 있다는 사실을 양산센터 대표에게 알려주었다. 또 양산센터 대표와 팀장, 경찰 정보계장이 부친 염장섭과 강릉으로 가는 길에서 가족장 합의를 시도했는데 양산경찰서 정보과는 ‘노조가 승리하는 날 장례를 치러달라’는 유서내용을 알면서도 부친에게는 알리지 않았다.

노조 라두식 수석부지회장은 고인의 유서에 따라 노조장을 제안하여 친부모 양측이 모두 동의했고 당일 시신을 서울의료원으로 운구하게 된다. 삼성측은 경찰을 통해 계속 부친 염장섭과의 대화를 시도하였고 염장섭의 지인을 소개받아 염장섭의 설득을 부탁했다.

한편 삼성전자서비스 상황실장 최평석 상무는 경찰청 정보국 노정팀장 김정환 경정에게 도움 요청을 하였고 5월18일 김정환은 강남 르네상스 호텔에서 염장섭을 만나서 설득한 결과 총 6억원 중 3억원을 먼저 지급

하고 나머지는 가족장을 치르면 지급하는 방식을 제안하여 합의했다. 현장에 있던 삼성전자 변호사가 바로 합의서를 작성하였고 다음날 업장섭의 아내인 계모 최모씨에게 현금으로 3억원이 건네졌다.⁶⁵

그사이 강남경찰서 정보관은 서울의료원에 있던 노조 동향을 수차례 삼성측에 제공하고 있었다. 저녁 7시 경찰 3개 부대 약 240명이 장례식장에 투입되어 저항하는 조합원들에게 6리터 분량의 캡사이신을 살포하며 밀어붙여 25명을 체포하였다. 경찰은 출동이유를 고지했다고 주장하지만 현장에 있던 조합원들과 변호사는 고지받지 못했다고 진술했다. 7시55분 운구차가 시신을 싣고 부산으로 출발했다.

19일 김정환은 양산서 간부에게 “화장이 빨리 진행되도록 하라”고 했고, 유족 동의 없이 경찰이 임의로 공문을 수정 발송하여 밀양화장장에 접수했다. 이날 오후 행림병원 인근 모텔에서 삼성을 대신하여 김정환 노경팀장에 의해 잔금이 유족에게 건네졌다. 20일 오전 밀양 화장시설에서 시신이 화장되었다. 뒤늦게 시신의 행방을 파악한 조합원들이 도착했으나 경찰기동대가 투입되어 항의하는 친모와 조합원들을 막았다. 장례가 마무리된 후 양산경찰서 간부는 삼성측으로부터 1천만원을 수령했다.

4) 부당노동행위 수사

삼성의 전방위적인 노조파괴가 벌어지면서 노조의 부당노동행위 고소 고발도 전국적으로 진행되었고 이에 대한 고용노동부의 대응은 크게 두 시기로 나누어볼 수 있다.

우선 노조가 설립되기 전인 2013년 6월 부터 삼성전자서비스 대표 및 직원, 협력업체에 대해 노조 활동 방해, 탈퇴 종용, 지배개입 등으로 고발이 있었다. 심상정 의원이 <S그룹 노사전략 문건>을 공개하면서 삼성전자

서비스지회도 10월 30일 서울지방고용노동청을 비롯한 5개 노동청에 삼성재벌 및 삼성전자서비스 임원, 협력업체를 고소고발했다.

노동부는 협력업체 부당노동행위 건은 관할 노동청/지청에서 맡고, 원청(이건희, 최지성, 박상범)에 대해서는 먼저 삼성 에버랜드 관련 고소가 제기된 삼성 노사전략 문건 수사와 관련하여 서울청이 담당하기로 했다.

2014년 3월 3일자 노사관계법제과 문서를 보면 수사 진행상황에 대해 “조합원 표적감사 부분에 대해서는 일부 관서에서 원청의 감사자료 추출 과정에 대한 수사 필요성이 제기되었다. (※우선 자진제출을 요구한 후 압수수색을 검토하자는 의견)”⁶⁶

고용노동부 5월 21일자 문서에서는 “표적감사 수사를 위해서 삼성전자서비스에서 협력센터에 보낸 감사자료(이상데이터)를 확보하려 하였으나, 17개 센터 중 8개 센터에서 미제출”이라며 “삼성전자서비스와 협력업체에 대하여 압수수색 필요”의견을 냈다.⁶⁷ 이후에도 내부검토를 하지만 고용노동부는 결과적으로 단 한 번의 강제수사도 하지 않았다. 또 2015년 2월 노조가 진정한 임금체불에 대해서도 노동부는 1개 지청을 제외하고 모두 무혐의 행정종결 했는데, 2017년 9월 서울남부지법은 노조가 제기한 체불임금 청구를 인용한 바 있다.

2014~2015년 협력업체들의 노조파괴공작 역시 소극적 수사로 일관하였다. 대표적인 사례로 울산서비스센터 부당노동행위 사건을 들 수 있다. 2014년 2월 울산스마트서비스에서 작성한 ‘조직안정화방안’ 문건을 노조가 확보하고 관리자의 발언도 녹음하였으며 노조간부들을 강제적으로 섬으로 데려가서 회유 협박하는 등 부인하기 어려운 증거들이 확보된 경우이다.

해당 문건은 원청(지사)과 울산스마트서비스 관리자들 내에서 공유되었다. 문건 마지막의 “각오” 부분이나 “이런 자료가 원청에 안 들어갔겠나? 지점장(원청)이 간부들 모이라 했다”는 관리자 김OO 팀장의 녹취에서도 확인되듯이 원청의 주문에 따라 문건을 작성한 것으로 추정된다. 문건의 주된 내용은 ‘그린화’ 달성을 위해 △내근직과 외근직 사이 접촉을 막고 △노동조합 주도자를 해고하기 위한 징계 계획을 사전에 결정한 것은 물론 △조합원을 핵심/열성/단순가담으로 분류, 단순가담 직원의 개인정보를 파악하여 면담에 활용하는 노조탈퇴 계획을 수립한 것이다. 문건 내용 중 개인별 액션플랜에는 중점공략대상으로 조합원 6명의 이름, ‘면담포인트(Point)’로 인적정보나 이혼 등의 가정사, 경제적 상황 등이 적혀 있고, ‘전담 및 활동’에는 누가 만나서 어떻게 설득하겠다는 내용이 담겨져있다. 핵심/강성인력에 대해서는 징계 및 법적 대응하겠다고 계획한 것도 그대로 실행되었으며, 특히 ‘강성NJ’로 강경대응하겠다고 적시한 6명을 징계하기 위해 따로 관리하면서 2013년 모든 수리건수를 감사한 감사자료도 발견되었다.

또 “2/20 내근 최OO(분회장), 최OO(총무)과 거제도에서 정상화방안 협의(Green화 조건)”라는 문건 내용대로 2014년 재계약 시점인 2월 20일 노동조합 내근분회장과 총무를 지심도로 끌고가서 노조탈퇴를 회유한 것도 확인된다.

2015년 4월 울산센터와 서울산휴대폰센터가 폐업하자 노조는 5월 5일 하도급업체 울산스마트서비스(주)의 내부분건 <조직 안정화 방안>, <Issue 사항 대응 활동 계획>을 폭로하고 21일 울산지방공용노동청에 부당노동행위로 고소했다. 그러나 지심도에서 노조간부 2인에게 노조 탈퇴를 설득한 것에 대해서만 기소하고 표적감사와 노조탈퇴공작, 신규인

력 채용에 대해서는 모두 불기소 처분했다.

삼성전자서비스 원청에 대한 부노 고소 건에 대해 서울노동청은 2년 반이 지난 2016년3월 8일 불기소의견으로 검찰에 송치했으며, 검찰은 어떠한 수사도 진행하지 않은채 다시 2년동안 방치했다. 그사이 2016년 12월에는 대법원에서 확정판결로 <S그룹 노사전략 문건>의 진정 성립을 인정하였다. 또 2017년에는 국제노동기구(ILO) 결사의자유위원회에 제소한 건에 대해 권고가 채택되었다.

2018년 4월 2일 삼성전자의 다스 미국소송비 대납 혐의로 검찰이 삼성전자 본사를 압수수색하는 과정에서 노조파괴 계획과 실행문건 6,000여건이 담긴 외장하드가 발견되면서 검찰이 삼성 문건 및 삼성전자서비스 노조파괴에 대해 재수사에 착수했다. 2019년 현재 재판이 진행중이다.

5) 소결

삼성그룹의 무노조 경영은 어떻게 가능했으며 그 특질은 무엇인가? 대체로 삼성 측의 주장은 상대적으로 높은 임금 및 복지조건 덕분에 직무만족도가 높고 노사협의회의 역할이 노조를 대체하기 때문에 무노조가 유지된다는 것이다. 그러나 삼성 내에서 매년 빼놓지 않고 노조 결성 시도가 있었음을 고려할 때 이러한 설명을 그대로 받아들이기는 어렵다. 앞서 언급한 삼성 출신 김용철 변호사도 삼성의 무노조경영을 합리적 판단으로 보기 어렵다고 말한다.

“‘무노조 경영’은 삼성에서 신앙과 다름없었다. 고위층으로 올라갈수록 이런 생각이 견고했다. 이들은 노조라는 말만 나와도 알레르기 반응을 보였다. 비용이 아무리 많이 들어도 상관없으니, 노조만 아니면 된다는

게 삼성 고위층의 경영신조였다.”

87년 이후 보다 조직적인 노조 결성시도가 전개되자 이 신조를 지키기는 어려워졌다. 삼성은 내부적으로는 감시·미행·도청을 수반하는 일상적 감시체계를 구축하고 외적으로는 국가권력을 매수하고 ‘무노조 카르텔’을 형성하는 방식으로 이 난관을 돌파하였다. 이 카르텔은 삼성측 매뉴얼에 “관공서 업무 담당자의 내 사람화”라고 표현되는 것처럼 노동부의 근로감독관, 시청 민원실과 노정계, 경찰서 등 말단에서부터 밝혀진 것만으로도 고용노동부의 차관을 포함한 고위직 공무원에 이르는 것이었다.

삼성전자서비스의 불법과건 감독을 뒤집고 노조를 와해시키는 과정은 삼성과 고용노동부, 경총, 경찰이 사실상 공모한 것이나 다름없다. 이 과정에서 솔한 인권유린과 불법행위가 벌어졌음에도 제대로 된 조사나 어떠한 처벌도 받지 않은 것은 삼성과 유착한 국가권력의 비호가 여전히 작동하고 있음을 의미한다.

6. 세브란스병원 청소용역

1) 노조파괴의 경과

연세의료원 신촌 세브란스병원은 1962년 완공 당시에 이미 병상 400개에 달하는 종합병원으로 현재는 대형병원들이 대개 그렇듯이 병원 건물의 시설관리와 청소관리는 여러개의 외주용역업체들이 나누어 맡고 있다. 2016년 4월 부터 본관을 담당하고 있는 용역업체는 태가비엠(주)인데, 고려대 안암병원에서도 청소용역을 맡으면서 복수노조를 활용하여

노조파괴 시도를 한 전적이 있는 업체이다.

세브란스병원의 청소용역 노동자들의 노조파괴 과정은 간접고용 사업장에서 노조파괴가 이루어지는 일반적인 형태를 비교적 구체적으로 보여주는 사례이다.

세브란스병원의 직접고용 정규직 노동자들은 한국노총 병원노련 소속이다. 용역업체 소속 청소노동자 다수는 한국노총 신촌연세노동조합에 가입되어 있었으나 이 노조는 사실상 아무런 활동도 하지않는 휴면노조에 가까웠다. 최저임금 수준의 저임금에 휴무는 격주 1일에 불과하고 강압적인 노무관리로 불만이 커지고 있던 노동자들은 전체 200여명중 136명이 2016년 6월 상담을 통해 민주노총 공공운수노조 서울지역공공서비스지부에 가입하게 된다.

민주노총 가입 사실이 알려지면서 태가비엠(주)의 현장관리소장을 비롯한 관리자들은 청소노동자들과 개별적으로 면담하면서 민주노총 탈퇴를 종용하기 시작했다. 당시 현장소장이 “복수노조 ... 제가 반대는 안하는데, 민주노총은 안돼요.” “세브란스병원은 민주노총은 절대 안되다는 거야.” 등의 발언을 한 것이 녹취록으로 확인된다. 업체는 신규입사자들의 근로계약 기간을 3개월로 한정한 후 신분상의 불안정을 이용하여 노조 탈퇴를 종용하기도 했다.

7월 들어서는 아예 공공운수노조 간부가 병원 지하에 있는 청소노동자 휴게실에 방문하는 것을 차단하고 간부들을 미행하기도 했다. 예를 들어 7월 8일 노동조합이 조합원에게 ‘9시 휴게시간 미화휴게실에서 모임 진행’을 공지하자, 아침부터 세브란스병원 경비업체인 에스텍시스템 보안요원들과 소장이 휴게실 출입문을 막고 출입을 통제했다. 이어서 9일에는 휴게시간과 퇴근시간에 노동조합에서 청소노동자들에게 유

인물을 나눠주자 소장(관리자)이 유인물을 뺏고 항의하는 노조 간부를 밀치는 일이 발생했다. 7월 12일까지 병원 보안요원을 동원한 휴게실 출입통제는 계속되었다.⁶⁸

7월 13일 민주노총의 출범식 일정이 잡히자 12일 본관 6층 은명대강당에서 직원모임을 한다며 청소노동자들을 소집했다. 노조 활동에 적극적인 노동자들은 연락을 받지 못했다. 원청인 세브란스병원 파트장과 용역업체 관리자들도 있는 자리에서 태가비엠(주) 이사는 “민주노총은 외부세력이고 회사는 근로자들이 하나로 뭉치면 대화할 의지가 있다”는 취지의 발언을 했다. 모임이 끝난 후 참석자들에게는 식사가 제공되었다. 한 가지 짚고 넘어가자면 공공운수노조도 13일 출범식을 위해 병원에 장소협조 요청 공문을 보냈으나 세브란스병원은 회신공문에서 “귀 노조 조합원들은 우리 의료원에 고용된 근로자들이 아닌 바” 장소협조를 거부하고, “의료원의 업종 특성상 어느 장소에서도 출범식을 진행하는 것을 허용하지 않으며 위반시 법적 책임을 부담할 수 있음”을 경고했다는 점이다.

13일 당일이 되자 출범식 시작 30분 전인 오후 3시30분 현장 관리자들이 본관 6층 세미나실에서 직원모임을 한다고 청소노동자들을 소집했다. 실제로 모임은 기존노조가 주관했고, 역시 연락받지 못한 민주노총 조합원들이 뒤늦게 알고 찾아와 세미나실에 들어가려고 하자 출입구를 막고 문을 걸어 잠갔다. 결국 출범식은 제시간에 열릴 수 없었고 상당수의 조합원들은 십수 명의 원청 관리자들의 행동에 겁을 먹고 출범식 참석을 포기했다.

결국 출범식 방해까지의 일련의 과정은 세브란스병원이 민주노총은 절대 허용하지 않는다는 의지를 보여준 셈이고 개별면담을 비롯한 전방위

적인 협박, 회유에 노조 탈퇴 혹은 퇴사가 발생하기 시작했다. 2016년 9월에는 기존 한국노총 기업노조가 총회를 개최하고 한국노총 전국철도 사회산업노조(이하 철산노)로 조직형태를 변경하였다. 이에 앞서 임금 인상이 이루어졌고 주1회 휴무제 시행 통보가 있었다.

단체교섭은 거부하면서 사측이 주도하여 노동조건을 개선한 것은 동요하고 있는 노동자들에게 일종의 메시지를 보낸 셈이다. 반면 민주노총에 남기로 한 노동자들은 특히 힘든 근무를 맡게 하거나 ‘유동근무’로 배치하는 등 불이익 조치가 취해졌다.⁶⁹ 대표적으로 병원 내 감염박스, 쓰레기 운반 업무는 한번에 150kg 이상 운반차를 8~10차례 다루는 가장 강도 높은 업무이다. 이전에는 순환배치 하던 업무인데 근무자 4명 모두 민주노총 조합원만 배치하고 더 이상 순환배치도 하지 않아서 2년 이상을 계속하면서 근무자 전원 근골격질환이 발생하게 되었다.

2018년 한국노동연구원은 서울지역 23개 사업장의 청소경비 용역노동자를 대상으로 직장내 괴롭힘 조사연구를 수행했다.⁷⁰ 결과를 보면 직장내 괴롭힘 수준에서 세브란스병원은 4로 측정되어 평균치인 2.2를 크게 상회하였으며 “노조 활동에 참여한 이유로 불이익”과 “업무배정 불이익” 항목은 응답자 전원이 경험했다고 답하여 가장 높은 빈도를 보였다. 노조는 이러한 노조파괴 과정에 원청인 세브란스병원도 연루되어 있을 것이라고 확신하고 있었지만 입증할 근거는 없었다. 그런데 9월 초순에 세브란스병원 업무일지가 발견된 것이다.

용역회사는 근무인원, 작업내용, 휴무자 명단 등을 정리한 업무일지(그림3 참조)를 매일 작성하고 원청인 세브란스병원 사무팀에 보고하여 결제를 받아왔다. 세브란스병원은 제출된 업무일지에 특이사항을 기입하여 다시 용역회사에 업무를 지시했다. 특이사항 란에는 “에스컬레이터

<그림 6> 세브란스병원 업무일지 (2016.9.28.)

업 무 일 지														결	소장	담당	파트장	팀장
														재				
2016년 9월 28일 수요일																		
구분	성별	정원 (T/O)				오 전				오 후				야 간				비 고
		총원	휴무	근무	대비	정원	실행	휴무	정원	실행	휴무	정원	실행	휴무	정원	실행	휴무	
본관	남	47	47	4	43	0	35	31	4	6	6	0	6	6	0			
	여	172	172	20	152	0	123	111	12	35	29	6	14	12	2			
계		219	219	24	195	0	158	142	16	41	35	6	20	18	2			
구분	작 업 내 용															작 업 시 간		
오전	일상	외래 접수기 킵 보송 및 접수기 청소, 무인 접수기 청소, 공통화장실 점검 및 청소															06:00 ~ 16:00	
	일상	병동 및 외래 접수기, 서가대, 비상계단 점멸 및 손걸레 청소															06:00 ~ 16:00	
	특별	수술방 청소 및 시술방 청소															06:00 ~ 16:00	
오후	일상	B1층~3층 사무실 및 공용화장실 청소, 엘리베이터 자주대차, 계단청소															13:00 ~ 22:00	
	특별	5층 근전도 검사실 확보작업															13:00 ~ 22:00	
야간	일상	B3층~2층 주차장 쓰레기 수거 및 기름제거 청소, 용급실 청소 및 3층 로비 기계세정															22:00 ~ 07:00	
	일상	각 E/L 전체 바닥 마포걸레 청소, B3층~B1층 공용화장실 청소(바닥 물걸레), 외곽청소															22:00 ~ 07:00	
	특별	18층 병동 고객용 환자용 E/L 홀 확보작업															22:00 ~ 07:00	
	특별	8층 B층 투약실 복도 16.17호 E/L홀 확보															22:00 ~ 07:00	
종합	일상	일상 기본청소															06:30 ~ 16:30	
																	06:30 ~ 16:30	
특이 사항	9.28. 9.28. 안보위생팀 15명 "보건안전 점검 리포트" 신청서 보고서작성 9.28. 안보위생팀 15명 "보건안전 점검 리포트" 신청서 보고서작성															크기작성 내상		
휴무자명단	번호	성 명	내 역	구 분	근 무 지	대 체 자												
	1	남정희	휴무	오전(여)	111WA	남정희												
	2	이철숙	휴무	오전(여)	유동													
	3	밀미현	휴무	오전(여)	182WB	김옥빈												
	4	신원해	휴무	오전(여)	161WB	최위신												
	5	신현필	휴무	오전(여)	3FA	강미숙												
	6	이정실	휴무	오전(여)	3FA	이순실												
	7	송영인	휴무	오전(여)	수술실	김계열												
	8	전영남	휴무	오전(여)	200W	김재환												
	9	송향환	휴무	오전(남)	수술실	전병용												
	10	박영문	휴무	오전(남)	반장	오복환												
	11	김영환	휴무	오전(여)	반장	김영민												
	12	태재용	휴무	오전(남)	유동													
	13	원성자	휴무	오후(여)	수술실	정순화												
	14	정윤입	휴무	오후(여)	8층													
	15	이소인	휴무	이간(여)	중환자실	안미혜												
	16	이원희	휴무	이간(여)	중급실	왕미경												
	17	심애순	휴무	오후(여)	엑스포													
	18	황애자	휴가	오후(여)	9층중환자실	김미숙B												
	19	신정옥	휴가	오후(여)	투약실	최창지												
	20	송향환	휴가	오전(여)	수술실	송향화												
	21	손정미	산조	오전(여)	9FD	이현화												
	22	김현숙	병가	오후(여)	유동													
	23	김혜경	병가	오전(여)	172WA	이순현												
24	원종필	년차	오전(남)															
휴무 17명, 휴가3명, 산조1명, 병가2명, 년차1명																		
태가BM(휴)																		

청소장비에 관한 보고바람"이나 "소원트리 나무 전정 작업" 지시와 함께 원하청이 노조파괴를 위해 긴밀하게 협조해온 기록들도 나열돼 있다.

<그림 7> 2016.9.7, 9.25. 세브란스병원 업무일지 중 특이사항 부분

주. 민노(서경지부) 집회정보 (9/8,9,12,13) 명심기해주시기 바랍니다. 나) 위생에 한도집행부 방문 소란 등은 철산노 위생팀에게 실시간 전달하여 "노노대응" 유도바랍니다. 최승찬 배상 ↳ 명심하겠습니다						
특이 사항	1	주말, 휴일 등 민노 서경지부 또는 테가비엠 민노 조합원의 소행으로 보이는 민노총 전단지	내역	구분	근무지	대체자
	2	병정양심 등시 배후(유도) 한전가에서 유대비행		공휴일휴무 125 명		
	3	주말, 휴일 등 (서경) 및 한노총방위 유대비행				
	4					최승찬 배상
	5					

9월 7일자 업무일지에는 “민노(서경지부) 집회정보(9/8,9,12,13) 만전 기해주시기 바랍니다.”, “최다혜 한노집행부 방문 소란 등은 철산노 위 원장에게 실시간 전달하여 “노노대응” 유도바랍니다. 최승찬 배상”이라 써있고 그 아래에 다른 필체로 “명심하겠습니다”라는 답변이 있다. 최승 찬은 세브란스병원의 사무팀 파트장이고 아래에 답을 단 사람은 당시 테 가비엠의 현장소장이었다. 업무일지에 적힌 이른바 “방문 소란”은 9월 8일 아침에 한국노총 신춘연세노동조합 사무실에 방문하여 취업규칙 열람을 요구한 것을 의미한다. 업무일지에 적힌 대로 이날 오후 세브란 스병원에는 ‘철산노 연세세브란스관리지부’ 명의로 ‘민노 서경지부는 (중략) 노노갈등을 유발시키지 마라!’ 는 제목의 유인물이 부착되었다. 또 9월 25일자에는 “민노, 한노, 비노 인원현황 상세 데이터로 주세요”, “주말, 휴일 등 민노 서경지부 또는 테가비엠 민노 조합원의 소행으로 보 이는 민노총 전단지가 병원장실 등에 배포(유도)된 점에 대해 유의하시 고 주말, 휴일 민노 서경 및 민노 조합원 동향파악 집중 부탁드립니다.

최승찬 배상”이라고 적혀있다. 9월 28일자에는 “9.28 사무부장님도 지시하신 “민노 불법행위 조치 방안” 신속히 보고바람.”이라고 되어있다. 이상의 내용으로 볼 때 ①세브란스병원 용역업체의 노조파괴는 용역업체의 단독 범행이 아니라 원청인 세브란스병원과 공모하여 이루어졌고 ②노동조합 조직변경을 통해 등장한 한국노총 철산노와도 노조파괴를 위한 제휴 내지 최소한 협력관계를 구축하고 있으며, ③노조 조합원과 간부들에 대해 불법적인 동향과악을 해왔음을 확인할 수 있다.

세브란스병원에서는 민주노총 노조 무력화를 위해 보다 확실한 수단도 동원되었다. 아예 채용과정에서 민주노총 가입을 불가능하게 하는 것이다. 청소직종에서도 병원은 특히 노동강도가 높다고 알려져 있다. 때문에 인력의 변동도 잦은 편이며 용역업체는 벼룩시장이나 서울시 일자리 센터에 상시적으로 모집공고를 내고 계속해서 사람을 채용한다. 2016년 8월 부터 1년간의 신규채용은 56명으로 매달 4.7명이 입사한 셈이다. 복수노조 하에서 조합원 수는 교섭권과 직결되기 때문에 입사자들에 대한 조직 경쟁이 발생하게 마련이다. 그런데 2016년 8월에 1명이 가입한 것을 마지막으로 민주노총에는 아무도 가입하지 않는 반면 기존 노조에는 매월 꾸준히 노동자들이 신규 가입하고 있다.

<표 7> 세브란스병원 청소용역 채용 및 노조가입 추이 (2016.8~2017.9)

구분	2016					2017									합계
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
신규채용인원	12	2	7	5	3	5	3	5	2	2	4	2	4	3	59
기존노조	9	0	15	25	0	5	3	5	2	0	5	4	3	6	82
공공운수노조 세브란스분회	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

민주노총 조합원이 신규입사자들과 나눈 대화 녹음기록을 보면 그 이유를 알 수 있다. 노조에 언제 가입했는지 질문하자 채용면접 과정에서 이미 노조가입을 했다고 답하고 있는 것이다.

“가서 그냥 무조건 쓰래. 나만 그런 게 아니라 입사한 사람 다 데려간 거야. 물어보지 말고 무조건 그냥 가입만 하래. 애기도 설명도 안해. 얼마나 웃겨가지고 그다음에 매달 만 원씩 댄대요. 나는 써야 되는 줄 알고 썼어요.”(신규입사자 증언 녹취록 발췌)

노동조합에서 확보한 채용면접 녹취록에서도 동일한 과정을 확인할 수 있다. 우선 입사지원자가 연락하면 태가비엠에서 지정한 면접일에 세브란스병원 내 태가비엠 사무실에서 면접을 진행하게 된다. 면접은 대개 현장소장이나 감독이 진행하는데 ‘어디 사느냐’, ‘과거 청소업무를 한 적 있느냐’ 등 간략한 질문을 하는 정도로 형식적으로 끝난다. 이어서 간단한 ‘체력테스트’를 하고나면 지원자는 기존노조(한국노총) 위원장에게 인계되어 바로 옆복도에 있는 기존노조 사무실에 가게 된다. 여기서 노조에 대한 설명과 가입 권유가 이루어진다. 기존노조 위원장은 지원자에게 한국노총에 가입해야 한다, 민주노총은 병원이 싫어하기 때문에 안 된다고 노동조합 가입서를 작성하게 한다. 이 과정에서 지원자가 순수히 가입서를 작성하면 위원장은 채용이 될 거라는 언질을 준다.

위원장: 조합 가입서 써주시고, 출근하시게 되면 언제든지 뭐 노동조합 들었냐고 하면 한노 들었다, 그렇게 말씀을 하시면 되는데 그럼 우리 쪽으로 와라 또 그럴 거예요. 그럼 나는 싫다 나는 한국노총에 들을 거라고, 우리 애기아빠도 한국노총이라고 하면 더 이상 말 안하는데. 아무리 무슨 일이 있어도 한국노총을 떠나시면 안돼요. 왜 그러냐, 이 병원이 한국노

총이에요. (중간생략) 그래서 한국노총에 들어오시라고 말씀드리고, 오늘 가입서 한 장 써주세요.

지원자A: 네네네.

기존노조 위원장: 이렇게 오시면 제가 다 받아요. 원래 이렇게 받으면 안 돼요. 페어플레이를 해야 되는데 ... 아, 여기는 제가 적을게요. 여기 날짜.

지원자A: 예. 그럴게요.

기존노조 위원장: 전화 갈 거예요. 출근하시라고. 그 출근하시는 날 제가 이 날짜 적어도 되죠?

지원자A: 네네.

(이후 문자메시지 통보 “신촌세브란스 환경본부입니다. 전화연결이 안되네요. 전화주세요. 미화면접보시고 채용되었기에 문자보냅니다.”)

그러나 기존 노조 위원장의 권유와 가입하지 않으면 취업이 안된다는 암시에도 불구하고 끝까지 가입 거절의사를 밝힌 지원자는 불합격 통보를 받게 된다. 면접과 체력테스트는 형식적이기 때문에 노조가입 여부 외에는 채용을 결정한 다른 변수가 없는 것으로 보인다.

위원장: 저는 노조 지부장이예요. 여기 오시면 노조를 가입해야 돼요.

지원자B: 네? 노조요?

위원장: 어쨌든 들어야 돼요. 제가 뉘뉘도 민주노총에서 들으라고 할 것이고 민주노총은 무서운 곳이잖아요. 막 맨날 데모하러 나와라, 가라. 우리는 그런 건 없어요. 우리는 인원이 160명도 넘고 민주노총은 지금 40명 밖에 없고 원래 여기 한국노총만 있었는데 민주노총이 쳐들어와서 작년에 처음으로 만든 거고....(중간생략)

지원자B: 복잡하다.

위원장: 네. 복잡해요. 복잡하면 본인이 안 다니면 되는 거야, 그런 걸 겁나하고 그러면.

지원자B: 그런 걸 듣기만 해 가지고....

위원장: 알겠습니다. 전화갈 거예요. 저 에스컬레이트 타고 가면 현관이예요.

(이후 문자메시지 통보 “신촌세브란스 환경본부입니다. 어제 면접보신 결과는 불합격입니다”

다른 녹취들에서도 거의 동일한 방식으로 채용과정에서 노조가입서를 작성하게 한 사실이 확인된다. 민주노총 상근자와의 대화에서 한 입사자는 기존노조 위원장이 사실상 강압적으로 가입서 작성을 종용했다고 말하고 있다.

입사자: 그 노조지부장은 ... 자기네가 노조 저걸 해가지고 다 이렇게 원래는 (민주노총이) 인원이 많았는데 뺏어왔다, 이런 얘기하고, 민주노총은 데모만 한다. 그래가지고 위에서 연세대 측에서 다 자를 거라고, ... 뭐 그리고는 그 여자가 좀 강압적이더라고요. 강압적이어서 내가 어느 정도까지 말하는 걸 입을 딱 막더라고요, 그 아줌마가....

상근자: 네. 그러면 노동조합 가입과 관련해서도 결국은 안할 수 없었겠네요?

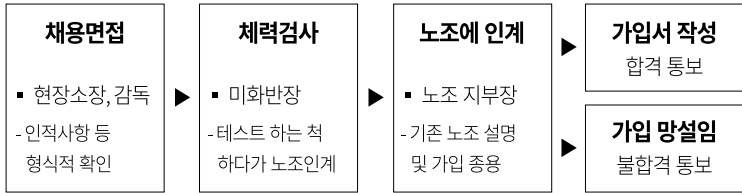
입사자: 네네 그렇죠. 가입안하면 안되는 분위기. 그리고 노조에 대해서 더 이상 개입을 하면 입을 딱 막는 분위기. 그 여자도 대단했던 것 같아.

상근자: 그 지부장이라는 사람이 결국은 그날 선생님한테서 받은 거네

요, 가입서를?

입사자 : 가입서를 받았죠. 안하면 제가 그 자리에서 그걸 안 쓰면 채용을 안 해요.

<그림 8> 세브란스병원 청소년노동자 채용과정 도해



당연히 이러한 행위는 노동법이 금지하고 있는 부당노동행위의 대표적 유형에 해당한다. 노조법 81조는 ‘근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위’를 부당노동행위로 명시하고 있다. 노조는 2017년9월 8일과 18일에 고소하였다. (이하 2차 고소) 이 사건은 고소일로부터 2년, 사건 발생시점으로 따지면 3년1개월 이 지난 2019년 9월 까지도 노동부 수사 중이고 검찰 송치조차 되지 않은 상태이다. 당시 130여명이던 민주노총 세브란스병원분회의 조합원은 2019년 9월 현재 19명이다.

2) 고용노동부 수사의 문제

세브란스병원과 태가비엠의 노조파괴에 대한 고소 및 수사는 크게 두 차례에 걸쳐 이루어졌다. 병원 업무일지라는 핵심증거를 근거로 2016년 10월 노조는 원청 직접개입 폭로 기자회견을 열고 고용노동부 서부지청

에 세브란스병원 이병석 원장, 태가비엠 장경숙 대표이사 등 7명을 고발했다. (이하 1차 고소) 그러나 2017년 6월 말 검찰은 이 사건을 불기소(무혐의) 처분하였고 항고도 기각되었다.

노동부 수사과정에서 업무일지를 통해 지시를 받은 현장소장은 피의자 신문에서 지시사항을 이행하지 않았고 사후에 별도로 보고하지 않았다고 범행을 부인했는데, 근로감독관은 피의자 진술만 신뢰하여 추가수사 없이 이 부분을 무혐의 처리했다. 그러나 현장소장은 해고된 후 노조에 찾아와서 세브란스병원과 태가비엠이 공모하여 자신에게 부당노동행위를 지시했다는 사실을 인정하였다.

2017년 9월 8일과 18일, 노조는 기존의 부당노동행위에 더하여 신규 입사자 황건계약에 대한 녹취록을 가지고 태가비엠 사용자들을 고소한다. (이하 2차 고소) 이 사건의 수사는 2019년 10월 현재까지 3년째 계속되고 있다. 수사기간이 길어지면서 담당 감독관과 검사가 모두 바뀐 상태이다.

2차 고소에서 노동부 서부지청은 전 현장관리소장인 핵심 피의자 유OO에 대해 추가조사(대질신문)를 진행하겠다고 했으나, 피의자가 명확한 사유없이 세차레나 불출석하여 조사를 회피했음에도 또다시 조사일정을 잡아주는 특례를 제공했다.

또한 2017년 10월 경 노조는 핵심 피의자 유OO의 부당노동행위 증거자료 인멸을 우려하여 압수수색을 촉구했다. 담당 근로감독관은 이에 대해 “노동청에서 압수수색하는 사례를 본 적이 없다”고 하면서 거절했지만 나중에 유OO에게는 “압수수색 할 수도 있다”고 말한 사실이 확인되었다. 사실상 근로감독관이 증거인멸을 방조한 셈이다.

3) 소결

세브란스병원 사례는 드물게 부당노동행위 피해자가 사측의 불법행위의 직접적 증거를 일부 확보할 수 있었던 경우이다. 특히 복수노조 창구 단일화제도 하에서는 친분이나 권력관계, 신분상 불안정성을 이용한 중용, 협박, 불이익 처분에 대한 위협이나 암시, 황견계약 등을 통해 개별적인 노조 탈퇴·가입에 영향력을 행사하는 방식으로 부당노동행위가 이루어지며 그 성격상 당사자가 증거를 확보하기가 거의 불가능하다.

고용노동부의 부당노동행위 수사매뉴얼에는 “부당노동행위는 주로 은밀하게 이루어지는 경향이 있어 정황은 있으나 직접 증거를 찾기 어려운 경우가 많으며, 정황증거만으로 행위자를 처벌하는데 한계가 있으므로, 신속하게 수사를 진행하여 압수, 수색 등 방법으로 객관적인 증거를 수집 확보하는 것이 중요함”이라고 되어 있다. 세브란스병원과 용역업체 태가비엠이 공모한 증거가 폭로되었을 때 노동부가 신속한 압수수색 등 강제수사 절차를 밟았다더라면, 수사결과는 상당히 달라졌을 수 있다. 그러나 실제로 대부분의 경우 근로감독관도 검찰도 적극적이고 신속한 수사를 회피하고 있으며 압수수색 경험을 가진 감독관조차 드문 실정이다. 또한 고용노동부와 노동위원회는 원하청 간접고용 관계에서 원청에 대한 노동기본권 행사를 인정하지 않고 있다. 그에 따라 부당노동행위에 있어서도 원청에 대해서는 인지수사를 회피하는 상황이라서 원하청이 공모한 부당노동행위 수사는 부실수사가 예정되어 있는 셈이다.

2016년에 시작한 부당노동행위 수사는 2019년 현재에도 종결되지 않았으며 노조과피를 목적으로 한 불이익처분, 직장 내 괴롭힘은 시정되지 않았다. 현재 세브란스병원 청소용역에는 3개의 노조가 존재한다. 철산노 선거에서 기존 집행부가 낙선하고 다소 조합원 불만을 대변하려는

후보가 당선되면서 관리자 중심으로 한 새 기업노조가 설립된 것이다.

Ⅲ. 사례 통합 분석

1. 노조파괴 흐름과 양상

1) 1987년 이전

한국에서 근대적 노동운동은 일제 식민지기에 발아하여 성장하기 시작했다. 1945년 해방과 함께 조선노동조합전국평의회(전평)라는 강력한 조직으로 등장하였으나 집중적인 탄압을 받으면서 파괴 소멸하였다. 대한노총은 우익정치인, 정치깡패의 후원을 받아 전평을 분쇄하는 반공단체로서의 역할을 수행했다.

1953년 노동법 공포에 따라 노조의 법적 제도적 기반이 만들어진다. 제도적으로는 노동조합이 정치에 관여하는 것을 규제하였지만 대한노총은 사실상 자유당의 외곽단체였고 대한노총의 간부들은 자유당 중앙위원으로 활동하였다.

1960년대 이후의 산업화는 유형적 테일러리즘과 억압적 노동배제로 특징지어진다. 산업화 과정에서 한국 정부는 아시아의 다른 나라들에 비해서도 뚜렷하게 친자본 반노동적 태도로 일관했다고 평가된다.(신광영 1994) 예외없이 권위주의적이고 반노조적 태도를 갖고 있던 고용주들은 억압적 산업정책에 힘입어 완강하게 노동자들의 단결시도를 저지했다. 1971~1974년 사이 지방노동위가 다룬 사건 342건 중 87.2%가 부당노동행위였다.⁷¹

사업주는 노조파괴를 위해 유령노조 설립, 노조결성 주체에 대한 부당하고, 블랙리스트 등의 수단을 적극 활용하였다. 블랙리스트는 1978년 동일방직 사건 당시 김영태 한국노총 섬유노조 위원장에 의해 작성, 배포되고 민주노조 출신 노동자들의 해고사태가 속출하면서 표면화된다. 블랙리스트는 개별 기업의 제보를 기반으로 노동부와 정보기관에 의해 작성되어 사업장과 근로감독관실 등에 비치되었다.

〈표 8〉 한국 노조파괴의 시기 구분과 주요 특징

시기구분	특징	관련 사례
前史: 87년 이전	권위주의적 국가, 유혈적 테일러리즘에 기반한 억압적 관리, 노골적 노조파괴	청피노조, 동일방직, 구로동맹파업 등
노동통제 변화 1987~1997	민주노조 성장 견제와 구사대를 대체한 사설 용역폭력의 확산	현대차·현대중공업, 대우조선, 철도노조 등
비정규노동 확산 1998~2010	경제위기 이후 구조조정 과정에서 국가 기구 역할, 비정규노동 확산과 노조 설립 시도에 대응한 노조파괴	한국통신 계약직, 재능교육, 기륭전자, 현대/기아차 사내하청, 발전산업 등
복수노조 이후 2011~	사업장단위 복수노조 허용 이후 사용자의 적극적 노조 봉쇄전략 실행	발레오전장, KEC, 유성기업, 보수전장, 갑을오토텍, SJM 등

2) 1987년 노동체제와 노동통제전략의 변화

1987년 노동자대투쟁은 억압적이고 권위적인 작업장에서 최소한의 민주적 권리를 쟁취하기 위한 자발적 대중투쟁의 양상을 보였다. 국가의 억압은 크게 이완되었고, 현대그룹의 소위 ‘제임스 리’ 사건에서처럼 노조파괴 전문가를 동원하거나 구사대를 조직하는 등⁷² 사용자의 노조파괴 시도 역시 빈발했으나 노동운동의 성장세를 막을 수 없었다. 그 결과 단위사업장에서 노조가 결성, 활동하는 것을 완전히 봉쇄하는 것은 불가능해졌고, 기업의 작업장 통제력은 취약해졌다. (노중기 1997)

그러나 자연발생적 투쟁의 한계도 뚜렷했다. 89년 이후 국가는 급진적 노동운동을 억압하거나 고립화하여 조직적 성장을 최대한 억제하고자 했다. 제도적으로도 복수노조 금지조항을 활용한 ‘어용노조’ 급조, 제3자 개입금지 조항을 이용한 연대활동의 불법화로 노동조합 활동은 제약을 받을 수밖에 없었다.

기업노조 체제의 대공장에서는 담합적 노사관계로 불릴 정도로 기업 내부 협상이 안착된 반면, 중소기업에서는 협상보다 노조파괴를 선호하는 사용자들의 압력으로 조직률이 둔화, 감소 경향을 보였다.

1990년대 중반 이후 국가기구의 직접적 노사분쟁 개입은 감소하면서 사설폭력 용역업체들이 그 역할을 대체하며 확산되기 시작했다. 일부 재벌은 이른바 ‘친사노조’를 이용한 사실상의 ‘무노조’ 경영을 관철했다.

3) 비정규노동 확산과 갈등구조의 이원화

1997년 IMF 외환위기가 도래하면서 언론에서는 ‘중산층 위기론’이 크게 부각되었지만 경제위기의 충격은 중산층보다 노동자들에게 두드러졌다. (신광영, 2003) 가장 큰 감소를 경험한 기능원 및 관련기능 노동자들은 1997년 12월 315만 8000명에서 6개월 사이에 68만명이 줄어들었는데 이들은 상대적으로 연령이 높고 어느 정도 교육과 숙련정도가 높은 노동자층이다. 사무직원들도 1997년 6월 과 98년 6월 사이에 13.3% 정도, 조립원은 7.8% 감소하였고 판매서비스 노동자 수는 98년 상반기 동안 30만 명 감소했으나 빠른 회복세를 보여 2000년에는 경제위기 이전 수준이 되었는데 이는 일용직 임시직 고용이 활성화된 영향이었다. 한편 IMF와의 협약에는 96년 정부가 추진하다 실패했던 정리해고제와 파견근로제가 포함되어 있었다. IMF의 요구사항이 아니었는데도 노동

유연화 관련내용을 합의에 추가하고자 한 것은 한국의 경제관료들이었다. (지주형, 2011) 여기에는 비정규직과 같은 유연한 고용형태에 대한 제한을 풀고 노동운동의 근거지인 대기업노조에 타격을 주려는 의도가 있었다.

1997~1998년 경제위기 이후 구조조정과 이에 저항하는 노조의 갈등국면에서 국가기구가 주도하는 노골적 노조파괴가 재등장하며 대표적인 것으로 “조폐공사 파업유도 사건”을 들 수 있다. 결과적으로 위기 이후 비정규직은 급격히 증가하였고 임금 등 노동조건에서 정규직과 비정규직의 격차도 커지게 되었다. 고용 안정성, 법적 권리, 사업장내 지위나 사회적 지위 모두에서 차별을 받게 된 비정규직에서 새로운 조직화 움직임이 등장하기 시작했다.

1998년 한라중공업 사내하청노조, 99년 재능교사노조를 시작으로 비정규직의 노조결성시도가 잇따르면서 비정규 노동문제가 가시화되었다. 특히 2001년 한국통신 계약직의 노조결성과 517일 간의 투쟁은 비정규 노동자들의 전투적이고 역동적인 투쟁과 좌절로 인해 주목받았다.⁷³ 전국에 흩어져 있던 수천 명의 비정규직 노동자들이 조직화에 성공했지만, 그런데도 한국통신 정규직노조가 “정규직 노동자들의 정서상 안 된다”며 노조가입을 불허하고 독자노조가 가능하도록 규약변경을 해달라는 요구도 제때 이루어지지 않았다. 결국 노조를 만들기 무섭게 해고된 이들은 목동전화국 점거, 국회 본회의장 기습시위, 한강대교 고공농성 등 ‘사람이 할 수 있는 모든 방법’을 시도했으나 결국 노조해산과 도급업체 취업알선으로 마무리되었다.

이처럼 법제도의 취약성과 고용의 불안정성 때문에 초기 비정규직의 노조 조직화 시도는 노조 설립단계에서 대부분 와해되거나 장기투쟁을 하

게 되었고, 그렇지 않은 경우에도 일시적 성공에도 불구하고 지속적인 노조 무력화에 견디지 못하고 소수화되는 것으로 귀결되었다. 때문에 비정규직의 경우 극한적인 투쟁들이 더 많이 시도되었는데 2003년 비정규노동자 집회에서는 근로복지공단 비정규노조 이용석 광주전남본부장이 ‘비정규직 철폐’를 외치며 분신, 자결하는 사건이 벌어졌다.

반면 사용자는 계약기간, 원하청 관계, 특수고용 노동자성 문제 등을 이용하여 노조 조직화 자체를 공격적으로 봉쇄하려 했으며 이를 위해 사설폭력 용역업체, 블랙리스트 등의 수단을 적극 도입하였다. 비정규직의 노조 조직화와 이에 대응한 노조파괴는 바야흐로 첨예한 전선이 되었고, 이는 2006년 비정규직 보호입법을 둘러싼 공방으로 이어졌다.

그러나 법안 논의 과정에서 파견노동의 규제, 특수고용 노동자성 인정 등 노조할 권리와 직결되는 의제들이 배제되면서 노동기본권의 보장에서 정규직과 비정규직의 구분이 고착화되었다. 사내하청에서 보듯이 같은 사업장에서 일하면서도 정규직과 비정규직은 개별적 근로관계뿐 아니라 노사관계에서도 완전히 다른 취급을 받게 된 것이다.

4) 복수노조 이후 노조파괴의 새로운 흐름

2011년 시행된 이른바 복수노조제도는 엄밀히 따지면 기업별 복수노조 허용, 교섭창구 단일화제도를 의미한다. 이미 상급단체에는 복수노조가 허용되어 있었고 사업장에서도 산별노조로 인해 복수노조 금지조항이 사실상 사문화되고 있던 시점이었다.

제도 시행후 신규노조의 설립은 뚜렷이 증가하였는데, 고용노동부 조사에 따르면 2011년 7월에는 하루에 11.7개, 한 달 동안 322개의 신규노조가 만들어졌고 8월에도 108개가 설립되었다. 2012년 9월 까지 1년 2개월

동안 설립된 노조 총수는 956개였다.

시행 1년이 지나서 한국노동연구원의 실태조사에서 나타난 특징은 다음과 같다. 우선 기존노조에서 일부 조합원들이 분할되어 신규노조를 결성하는 분할형 복수노조가 77%로 대다수를 차지했다. 노사관계가 갈등적인 사업장에서 복수노조가 설립되는 경향이 분명하게 나타난다. (이성희 외, 2012) 금속노조 조합원 대상 설문에서는 응답자의 78%가 ‘회사의 노조파괴 의도’로 사업장에 복수노조가 만들어졌다고 답했다. (안재원 2016)

결론적으로 정부에서 설계한 기업별 복수노조와 교섭창구 단일화제도는 사용자에게 노조무력화를 시도할 새로운 기회를 제공했다고 볼 수 있다. 복수노조가 창구단일화제도와 결합하게 되면 그 가능성, 빈도 및 강도에서 노동조합에 의한 부당노동행위는 현저히 증가한다.⁷⁴ 고용노동부 조사결과에서도 민주노총 소속 노조에서 분화된 노조 수는 한국노총과 비슷한 수준이지만 과반수노조 지위를 확보한 경우는 88개 사업장(54.6%)으로 한국노총의 경우보다 2배 이상 많다. 이중 상당수 사업장에서 사용자의 공격적인 노조파괴 의지가 반영되었다고 보아도 무방할 것이다. 여기에 노조파괴 컨설팅과 사설폭력업체들이 솔루션을 제공했다.

새로 설립된 노조는 온건 협력적 성향을 보이며 사용자들은 개별교섭을 활용해 사용자 주도적 노사관계로 전환하려고 시도한다.(이성희 외, 2012) 사용자가 선호하는 노조가 다수노조일 경우에는 창구단일화 절차를 통해 소수노조를 교섭에서 배제하지만 그렇지 않은 경우에는 개별교섭을 인정하여 소수노조와 빠른 교섭진행을 하는 것이다. 발레오전장이 전자의 사례, 유성기업이 후자의 사례를 전형적으로 보여준다.

이처럼 복수노조 창구단일화제도가 기회를 제공한 것에 더해서 이명박 정권이 반노조적 입장을 명확히 한 것도 신호가 되었을 것이다. 사용자와 국가기관이 공모 내지 유착한 광범위하고 공격적인 노조파괴가 이루어졌다. 앞서 살펴본 발레오전장과 유성기업을 비롯하여 SJM과 갑을오토텍에 이르기까지 수년간 새로운 노조파괴의 물결이 전국적으로 일어났다.

고용노동부도 창구단일화 제도가 가진 문제점을 완전히 부인하지는 못했다. 2011년8월 8일 확대정책점검회의에서 나온 장관 지시사항에는 “일부에서 사용자가 노조 설립을 부추기거나 이에 개입하는 사례가 발생하고 있다고 주장하고 있으며, 이러한 사례가 있을 경우에는 복수노조 제도가 정착되어 가는 과정에서 걸림돌”이 될 수 있으니 부당노동행위가 발생하지 않도록 사업장 지도를 강화하고 위법사항이 적발되는 경우 엄격하게 조치하라는 것이다. 이어서 9월 1일에는 고용노동부 홈페이지에 <복수노조 관련 부당노동행위 신고센터>를 개설했다.

또 2012년1월 19일자로 지방관서에 보낸 공문에서는 일반적인 부당노동행위는 기존 지침에 따라 처리하되, “①부당노동행위 혐의가 중대·명백한 경우, ②시정지시를 통한 원상회복이 곤란한 경우(노조 탈퇴를 강요하거나, 노조 설립·운영에 지배·개입하고자 금품이나 향응을 제공한 행위 등), 또는 ③법을 준수하도록 수차례 지도하였음에도 불구하고 위반사항이 적발된 경우에는, 시정지시를 생략하고 즉시 범죄인지”(강조는 원문)한다는 부당노동행위 조치기준을 제시하고 있다. 8개월 후의 국회 청문회에서 확인할 수 있듯이 이러한 지시와 조치는 실제로 별다른 효과가 없었다.

<표 9> 2000년대 이후 노조파괴 유형

구분	대표적 사례	주요 특징
공공기관 노조 파괴	한국조폐공사, 발전 산업노조, 철도공사, MBC 등	-정부가 실질적 사용자로서 노조파괴 주체 -정부 정책, 집권자 의중에 따라 밀린한 영향을 주고 받음
무노조경영 방침 관철을 위한 노조파괴	삼성 에버랜드, SDI, 삼성전자서비스, 이마트 등	-반헌법적 가치를 노골적으로 표방함에도 불구하고 어떠한 법적 제재없이 무노조 관철 -자체 노무관리 기구가 노조파괴 기획, 집행 -국가기구와의 유착
비정규직 노조 결성 시도에 따른 노조파괴	한통 계약직, 재능교육, 현대/기아차 사내하청, 기흥전자, 세브란스병원, 아사히글라스 등	-비정규직의 법제도적 취약성, 고용불안정 -기간제, 간접고용, 특수고용 등 형태에 따라 다른 양상으로 나타남 -정규직-비정규직간 갈등구조의 이원화
복수노조 시행 이후 제조업 노조파괴	발레오전장시스템, (주)KEC, 유성기업, 보쉬전장, 상신브레이크, SJM, 갑을오토텍	-제도적 변화를 활용한 공격적 노조파괴 시도 -외부 노조파괴 기획전문가 활용 -국가기구와의 유착 -제조업 원청사와의 공모 관계

결국 노동부는 2014년 3월에 ‘복수노조 사업장 부당노동행위 예방 지도·점검 계’>을 내놓았다. 여기서는 “복수노조 허용 이후 ‘친기업 노조’ 설립 지원, 특정노조 가입·탈퇴 종용 및 노노간 불합리한 차별 등 다양한 형태의 부당노동행위”가 대두하고 있다고 인정하면서 유성기업, 이마트, 상신브레이크를 예로 들고 있다. (원문에는 ○○기업, △마트, □□브레이크로 표기) 그러나 그 대책이라고 내놓은 것들은 ①노사관계자 교육 컨설팅 등 제도 안내, 홍보 강화 ②부당노동행위 공정대표의무 위반 여부 모니터링 ③부당노동행위 예방 지도·점검이다. 과연 이러한 대책으로 만연한 부당노동행위 예방이 가능했는지는 해당 사업장 사례를 언급하는 것으로 충분할 것이다.

고용노동부는 단순히 소극적 태도만 보인 것 아니다. 당시 차관이었고 2011년 장관직을 수행한 이채필 장관은 국정원 특수활동비를 유용해

국민노충을 만들도록 하고 운영비를 지원한 혐의로 현재 재판중이다.

2. 노조파괴의 유착구조

1) 노조파괴산업의 생태계

노동3권이 헌법상의 권리임에도 불구하고 재벌대기업이나 공공부문에 서도 무노조 경영이 관철되고, 노사관계가 안정화되고 분쟁이 없는 사업장에서도 사용자가 주도하는 공격적인 노조파괴가 벌어지며 법제도 적 지위가 상대적으로 취약한 비정규직의 경우 무분별한 노조파괴가 거듭되는 이유는 무엇인가?

우선 한국에서 사용자가 보여주는 강한 반노조 성향은 역사적 문화적 요인에 기인한다고 가정해볼 수 있다. 교육에 기반을 둔 신분억압, 육체노동에 대한 사회적 경멸풍조는 관리직, 사무직과 생산직 사이의 권위주의와 불평등을 정당화하는 핵심요소였다. (구해근, 2002)

마찬가지로 한국에서 노조파괴 관련 산업은 국가기구의 역할을 대체하는 과정에서 등장하게 된 것이다. 권위주의 시기에는 경찰이 노동통제에서 직접적 역할을 했지만, 차츰 직접적 폭력을 수행하기보다 폭력의 관리자로 물러나게 되었다. 이 공간에서 노조파괴 전문가로써 기획과 컨설팅을 담당하는 노무법인, 법률사무소와 사업장에서 저항하는 노동자를 ‘물리적으로’ 제거, 고립시키는 전문 용역업체들이 자라난 것이다.

2) 미국 노조회피산업(Union Avoidance Industry)과의 비교

존 로건은 미국 노조회피산업을 구성하는 행위자를 컨설턴트, 법률회사,

산업 심리학자 및 파업관리 업체의 4가지로 나눈다. (John Logan, 2006) 파업파괴 업체(Strikebreaking firms)는 19세기 이후, 산업 심리학자들은 20세기 초부터, 노조 회피 컨설턴트 및 법률 회사들은 2차 세계대전 이후부터 운영되어 왔다. 그러나 노조회피산업의 규모와 범위가 엄청나게 증가한 것은 1970년대 이후의 일이다.

오늘날 미국 고용주의 4분의 3이 노조 조직화 캠페인에 대응해 컨설턴트 서비스를 받고 있으며 노조회피산업이 수백만 달러 규모로 팽창하면서 이들은 노사관계의 중요한 행위자가 되었다. 몇몇 업체들은 국제적으로 운영되지만 미국과 같은 성공을 거둔 나라는 없으며, 오직 미국에서만 사용자와 정책 입안자, 일반대중이 노조회피산업을 주류 노사관계의 합법적인 한 부분으로 간주한다.

경영 컨설턴트는 고객의 사업장에서 노조 조직이 성공할 경우 ‘비용 환불 보장’도 내걸고 있다. 미국 최대의 노조회피 전문 컨설턴트인 버크그룹(Burke Group)에는 60명 이상의 상근 컨설턴트가 있고 1,300명 이상의 고객을 자랑하며 1981년 설립 이래 800개가 넘는 반조직화 캠페인을 수행했다.

심지어 캘리포니아 최대의 민간병원 체인인 카톨릭 헬스케어 웨스트(Catholic Healthcare West)는 버크그룹에 직접 지불한 비용만 260만 달러가 넘는데 이 체인은 주 메이케이드 기금의 주요 수령자이기도 하다. 이 일의 여파로 캘리포니아 주는 반노조 활동에 공공자금 사용을 금지하는 법률을 통과시켰다.

미국의 노조인정 체계가 더 합법화되면서 법률회사의 역할도 더욱 중요해졌다. 378명의 변호사를 고용한 노조회피 전문 법률회사 잭슨 루이스는 가장 유명한 노조회피 핸드북 <NLRB 선거에서 승리하기(Winning

NLRB Elections>를 발간하고 전국적 노조회피 세미나도 운영한다. 2~3 일짜리 세미나의 참가비는 1천 달러 정도이고 잭슨 루이스 변호사의 서비스는 시간당 200~300달러가 청구되며 캠페인 비용은 수백만 달러에 달하기도 한다.

훈련된 산업심리학자들은 정교한 행동과학과 사회과학 기술을 도입하여 노조회피산업에서 중요한 역할을 해왔다. 고용주가 잠재적 노조 지지자를 선별하고 노조에 취약한 분쟁지점(hotspot)을 식별하며 비노조 환경을 유지할 수 있도록 작업장을 구조화하는 것이 심리학자들의 역할이다. 그들은 노조 지지자와 반대자에 대한 상세한 ‘심리적 프로파일’을 제공하고 회사의 노조 취약성을 판단하기 위한 정기적 ‘검사’를 수행한다.

마지막으로 파업관리 업체(Strike management firms)는 ‘21세기 핑커톤’으로 불린다. 이들은 대체인력의 공급과 분쟁 중 작업장 보안을 담당한다. 가장 유명한 업체인 밴스(Vance)는 파업 및 피켓라인 처리경험이 20년이 넘었다고 자랑하는데 퇴역 군인, 전 마약집행요원, 특수부대 퇴직자 등을 경비원으로 채용한다.

미국의 노조회피 캠페인이 지나치게 성공적이어서 최근 관련 업체들은 해외로 눈을 돌리기 시작했다. 그러나 아직 영국에서조차 노조회피 전문가의 사용은 일반적이지 않다. “미국 경영진의 반노조문화와 비교해서 영국 고용주들의 적대감은 훨씬 얇은 편”이기 때문이다.

3) 국가-자본 카르텔

미국의 노조회피산업이 사업주들의 요구와 관련 전문가들의 ‘수요 창출’에 따라 시장에서 성장해왔다면 한국의 경우는 권위주의 시기 노조

파괴의 전통이 변용되어 왔다는 점에서 상당한 차이가 있다. 노동조합의 통제와 관리, 자주적 노조가 출현할 경우 이를 억압, 파괴하는 것은 오랫동안 국가기구의 역할이었다. 이른바 87년 체제에서도 검찰 공안부와 경찰, 안기부 등의 정보기관, 고용노동부는 근본적으로 다르지 않은 역할을 계속해서 수행했다.

노동유연화와 복수노조 창구단일화 등 유리한 여건을 활용한 사용자의 공격적 노조파괴 시도와 관련 산업의 성장으로 자본의 주도권이 커졌지만 여전히 정부기관과의 유착은 필수적인 요소다. 앞서 살펴본 사례들을 편의상 ‘삼성 모델’과 ‘현대 모델’로 구분해볼 수 있을 것이다. 삼성은 경찰대나 고용노동부 출신 관료들, 노조파괴 전문가들을 영입하여 노조회피 전략의 설계, 관리를 위한 내부조직을 운영했으며, 정부기관과의 유착에도 이들을 적극 활용해왔다. 노조파괴 전략이 내부화 되어 있는 셈이다. 이에 비해 현대차가 유성기업에서 보여준 모습은 노조파괴의 ‘외주화’에 가깝다.

부당노동행위 사건에서 검찰의 기소율은 9.5%에 불과하다. 사용자의 부당노동행위는 매우 은밀하게 이루어져 정황은 있으나 증거를 확보하기 어려운 경우가 많다. 그에 더해 검찰이 공안적 반노조적 시각에서 편파적으로 수사한다는 불신이 팽배해있다.

또 부당노동행위 수사에 전문적 역량을 갖춘 근로감독관도 매우 부족하다. 일선 근로감독관 담당 사건의 절대다수는 임금체불 사건이고 상시적 인력부족과 인사이동으로 인해 부당노동행위 수사와 근로감독, 강제수사 등에 있어서 전문성을 갖는 근로감독관이 부족한 결과를 초래했다. 노조법은 부당노동행위 위반자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. ‘S그룹 노사전략’ 문건에서도 부당노

동행위 처벌에 대해 “징역형 규정하고 있으나 실무상 벌금형으로만 집행되는 실정”이라고 분석하고 있다. 수십억의 컨설팅, 성공보수가 거래되는 노조파괴에서 처벌규정의 실효는 의심스럽다.

노조파괴의 법정형이 낮고, 강제수사에는 소극적이며 수사역량은 부족하고, 검찰지휘에 속박된 상태에서 부당노동행위 제도는 구두선에 불과하다. 사설폭력업체를 동원하여 저항을 물리적으로 제거하고 검찰과 경찰의 편파적인 수사와 징계 해고, 손배가압류를 거치면 노조 조직은 와해되고 몇 년후에 판결이 나올 때쯤에는 복구가 불가능해진다. 쓰디쓴 교훈을 얻은 노동자들은 다시는 노동조합을 시도하지 않게 되는 경고효과도 얻을 수 있다.

마지막으로 언론도 반노조 담론을 전파하여 노조파괴를 정당화하는데 중요한 역할을 한다. 발레오전장이나 유성기업에서 보듯이 언론은 초기 여론을 형성하거나 아예 비가시화하는 식으로 역할한다. 이러한 태도를 두고 민주언론시민연합은 “노동자가 죽으면 뉴스가 안 되지만, 사장이 맞으면 뉴스가 된다.”고 표현했다.

언론의 위상이 과거에 비해 낮아지고는 있지만 중앙일간지와 공중파 방송은 여전히 큰 영향을 끼친다. 정부부처가 전문 업체를 통해 제공하는 뉴스클리핑 서비스가 아침마다 관료들의 책상에 오른다. SNS, 댓글 등 국가기관은 여론의 흐름에 이전보다 더 민감하게 반응한다. 이들은 기획기사와 광고 등을 통해 사업주, 관료들과 연결되고, 반노조적 입장을 대변, 설파하는 기능을 강화한다.

IV. 결론 : 시사점

1. 노조파괴 근절을 위한 정책대안

노조파괴에 개입하면서 정부기관들이 저질러왔던 불법 부당한 행위들과 공모 유착관계의 의혹들에도 불구하고, 이에 대해 제대로 된 수사과 진상 규명이 이루어진 적은 단 한 번도 없다고 해도 과언이 아니다. 특히 검찰 공안부, 경찰, 국가정보원 등은 노동사건의 주요 행위자였음에도 적폐청산, 진상조사에서도 노동관련 의제는 번번이 납득하기 어려운 이유로 제외되었다.

검찰 과거사위원회는 2018년2월 6일 12건의 우선조사대상을 발표하면서 노동 사건으로는 유일하게 “유성기업 노조파괴 및 부당노동행위 사건”을 포함시켰으나 결국 석연치 않은 이유로 유성기업을 조사대상에서 제외했다. 앞서 언급되었듯이 조폐공사 파업유도 사건 특검에서 검사들이 기어이 돌려받기를 고집한 자료에도 “조폐공사 이외의 다른 회사들에 검찰이 적극 개입해온 흔적들”이 있었다는 게 김형태 변호사의 판단이다.

고용노동부 역시 이러한 의혹에서 자유롭지 않다. 한시적으로 활동했던 고용노동행정개혁위는 조사권한과 조사범위에 있어서 뚜렷한 한계가 있었다. 삼성 노조와해 수사에서도 고용부를 압수 수색하는 과정에서 현대자동차, CJ대한통운 등이 노조를 와해시키려는 정황이 담긴 증거를 검찰이 확보했다는 기사가 나온 바 있다.⁷⁵

국가정보원의 경우 권위주의 정권 시절 국가안전기획부의 역할이 근본적 변화없이 그대로 이어지고 있으며 KT(한국통신)와 발전노조 노조파

괴, 철도노조에 대한 사찰, 창조건설팅, 국민노총 지원 등 무수한 개입의
혹이 있으나 한번도 제대로 된 진상규명이 이루어지지 않았다. 2017년 6
월 출범한 국가정보원 개혁발전위원회는 조사대상으로 선정한 15가지
사건과 추가조사까지 17개 사건에 대해 조사결과를 발표했으나 정작 노
조파괴 부분은 빠져있다.

또한 이명박 정권 당시 국정원장 원세훈의 녹취록에는 “민노총도 우리
가 재작년부터 해서 많은 노동조합들이 탈퇴도 하고 그랬는데 좀 더 강
하게 하고..” “밑으로 하나하나 회사의 노조 이런 것들도 우리가 관여하
는 거 있지만, 그런 걸 하더라도 조금만 잘못하면 안 건드리는것만 못하
게 빼앗길 수 있다”고 하며 민주노총과 산하 단위 노동조합까지 노조파
괴 공작을 벌여왔던 것을 자랑스럽게 실토하고 있다.

사법부의 재판거래에도 노조파괴 문제가 얽혀있다. 법원행정처가 2015
년 7월 31일 작성한 ‘정부 운영에 대한 사법부의 협력 사례’ (협력 사례)
에는 발레오 사건이 ‘대통령의 국정운영 뒷받침’ 사례로 포함되어 있다.
당시 대법원에는 조조모 구성원이 중심이 되어 2010년 6월 연 임시총회
에서 노조의 조직형태를 산별에서 기업별로 변경한 것에 대해 당시 임시
총회에 참가하지 않은 조합원들이 낸 ‘조직형태 변경결의 무효 확인 소
송’ 이 계류 중이었다. 또 2009년 철도파업에 대한 대법원 판결과 KTX
승무원 불법파견 판결 역시 동일한 의혹을 받고 있다.⁷⁶

두 번째로 부당노동행위 제도의 개선이 필요하다. 노사 분쟁 시 수사의
편파성 문제를 해결하려면 검찰이 정당한 이유 없이 노동부 의견을 변
경하도록 지휘하는 관행이 시정될 필요가 있다. 또 노동부도 부당노동
행위에 대한 신속한 수사지침과 적극적인 인지수사를 위한 지침을 마련
해야 한다. 소위 ‘친사노조’, 노사협의회 등을 활용한 새로운 유형의 부

당노동행위에 대해서도 대응지침이 필요하다. 아울러 근로감독관의 수사와 감독역량을 제고할 방안도 필요하다. 노동부가 현재의 규모, 직제로 어렵다면 지방정부로 일부 권한을 이양하는 방안도 검토해볼 수 있을 것이다.

노조파괴로 인한 피해의 심각성, 피해회복이 사실상 불가능하다는 점을 고려할 때 부당노동행위에 대한 법정형을 상향 조정해야 한다. 여기에 노무사, 변호사 등 전문가가 부당노동행위에 기획 개입한데 대해 수사와 제재를 강화하여야 한다. 또 하청·용역·과견노동자에 대한 원청사용자의 부당노동행위에 대해서도 강제수사 원칙을 포함한 근절대책이 마련되어야 할 것이다. 시행이후 사용자의 노조파괴 수단으로 전략한 복수노조 창구단일화제도는 소수노조의 교섭권과 쟁의권을 완전히 박탈한다는 측면에서 헌법상 노동3권 규정에 위배되는 것이다. 소수노조 조합활동, 쟁의권 행사가 가능하도록 복수노조 제도 개선이 필요하다.

2. 향후 연구과제

한국에서 노조파괴는 아직 저널리즘의 영역, 그것도 일부 진보적 언론이 꾸준히 보도하는 수준을 넘지 못하고 있다. 노동조합의 조직화 및 투쟁과 관련된 연구는 대체로 성과를 냈거나 조직을 유지하는데 성공한 사례들을 조명하기 때문에 ‘살아남은 노조’만 다루게 되고 노조파괴 과정에서 ‘사라진 조직’들이 지워진다는 문제가 있다. 산업구조 변화에 의한 노동조합의 자연스러운 소멸로 보이는 경우에도 노조파괴 수단으로서의 기획폐업 혹은 이전인 경우도 존재한다. 노조파괴라는 주제를 학

술적 논의의 영역으로 가져오기 위해서는 국내 사례연구는 물론 해외 연구도 적극적으로 번역 소개될 필요가 있다. 노동조합 조직화 사례연구에서도 노조결성 실패 사례들에 대한 양적 질적 연구를 보강해야 한다. 두 번째로 노조파괴의 유착구조와 노동배제적 정책결정의 과정 및 연결고리에 대해 탐구하는 것이 필요하다. 정보기관, 주무부처의 관료와 재벌 대기업, 노조파괴 전문가(컨설팅, 로펌, 용역경비업체), 정치인, 언론인 등이 구축해온 ‘카르텔’은 접근하기 어렵지만 실체를 규명하는데 필수적이다.

마지막으로 언론의 노동보도나 담론 분석을 통해 노조파괴를 정당화하는 반노조주의 선전과 이데올로기 전파의 문제를 따져보는 것은 사회 전반적인 노조혐오를 해부한다는 측면에서 의미를 가진다.

분단과 냉전의 이념 지형을 반영하여 ‘노동조합은 빨갱이’라는 반공주의는 해방정국에서부터 1990년대까지 노조파괴의 주된 이데올로기 기반이었다. 2012년에도 사설폭력업체 컨택터스의 간부가 “종북 세력 때려잡는다는 사명감으로 이 일을 하고 있다.”고 발언하는 것을 보면 현재까지도 영향을 미치고 있는 셈이다.

그러나 경제위기 이후 특히 2000년대 들어서 시장근본주의와 자유지상주의(libertarian)에 기반한 새로운 흐름이 등장하여 영향력을 키워가고 있다. 전국경제인연합 등이 전파하고 ‘경제적 자유주의자’들이 옹호하는 이데올로기 캠페인은 사회개혁을 가로막는 ‘기득권노조’ 이미지를 고착하는데 성공적이었다. 나아가 2009년 9월 국회에서 당시 노동연구원장 박기성은 노동3권을 헌법에서 아예 빼버리자고 주장하기도 했다. 노동조합 때문에 경제의 비효율과 저성장이 야기된다는 것이다.

“노동조합은 노동을 독점적으로 공급하여 임금 및 근로조건을 올린다.

-중략- 생산물 시장이나 자본 시장 등 노동을 제외한 다른 모든 시장에서 인위적 독점은 금지되고 있으며 공정거래법에 의해 불법으로 취급되고 있다.”⁷⁷

그런데 왜 노동조합에게만 독점을 허용하느냐는 것이다. 이러한 주장은 능력주의 이데올로기와 결합하여 우파 매체들에서 인기를 얻고 있는 것으로 보인다.⁷⁸

마지막으로 당사자인 노동조합의 역할이 중요할 것이다. 뿌리 깊은 기업별 노조체제의 관행으로 인해 내셔널센터 혹은 산별 차원에서 노조파괴 사업장에 대한 정책적 대응이나 지원이 사실상 방기되고 있는 측면이 있다. 우선은 한국의 노조파괴 양상과 원인에 대해 체계적인 조사 연구가 시급하다. 이러한 노력을 바탕으로 간접고용 노동3권 제약이나 복수노조 창구단일화제도, 나아가 노조파괴 문제를 전체 노동자, 전사회적 의제로 제기할 수 있을 것이다.

참고문헌

Stephen Harlan Norwood (2002), *Strikebreaking & Intimidation: Mercenaries and Masculinity in Twentieth-century America*, Univ of North Carolina Press

Robert Michael Smith (2003), *From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States*, Ohio University Press

Gregor Gall, Tony Dundon (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*

Bernstein, Jules (1985), *The Evolution of the Use of Management Consultants in Labor Relations: A Labor Perspective*, *Labor Law Journal* 1985.5

John Logan (2002), *Consultants, lawyers, and the 'union free' movement in the USA since the 1970s*, *Industrial Relations Journal* 33:3

John Logan (2006), *The Union Avoidance Industry in the United States*, *British Journal of Industrial Relations* 44:4 December 2006 0007-1080 pp. 651-675

Tony Royle (2002), *Just vote no! Union-busting in the European fast-food industry: the case of McDonald's*, *Industrial Relations Journal* 33:3

박노영 (2012), *신자유주의 노동체제와 국가 -한국조폐공사 사례의 함의, 마르크스주의 연구* 9(4), 2012.11, 173-208

김홍영 (2016), *부당노동행위 인정요건과 판단, 노동법학*, (57), 2016.3

김소영 (2011). *불이익취급의 부당노동행위와 입증구조. 노동법논총*, 22, 93-119

강선희 (2011). 노동기본권과 소수 노동조합의 협약능력 및 단체협약의 효력에 관한 연구. 노동법학, (38)

안재원 (2017), 복수노조 실태를 통해 드러난 복수노조 문제점과 노동조합의 향후 과제

정재은 (2012), 노동현장에 투입되는 폭력컨설팅, 황해문화 2012 겨울호

오민규 (2008), 신자유주의 시대에 전면화 되기 시작한 비정규직 노동자들의 투쟁 약사, 월 간 비정규 노동 통권65~66호

신진욱 (2016), 한국에서 결손민주주의의 심화와 ‘촛불’의 시민정치, 시민과세계, 2016년 하반기호(통권 29호)

정흥준·장홍근·송민수 (2016), 근로감독관의 업무특성과 직무성과, 산업노동연구 22권 3호

안재원 (2017), 복수노조 실태를 통해 드러난 복수노조 문제점과 노동조합의 향후 과제, 금속연구원 이슈페이퍼

정흥준·김정훈, 청소·경비·시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태, <월간 노동리뷰> 2018년 9월 호

김차곤 (2016), 현대자동차는 유성기업 노조파괴공작에 어떻게 개입하였나, 정세와노동, (124)

김동춘 (1995), 한국사회 노동자 연구 -1987년 이후를 중심으로, 역사비평사

최장집 (1997), 한국의 노동운동과 국가, 나남출판

구해근 (2002), 한국 노동계급의 형성, 창작과비평사

허환주 (2016), 현대조선 잔혹사, 후마니타스

조돈문·이병천·송원근 편 (2008), 한국 사회, 삼성을 묻는다, 후마니타스

강대석 (1988), 구사대 -어느 구사대원의 고백, 형성사

존슨 너새니얼 펄트 (2016), 대한민국 무력 정치사 -민족주의자와 경찰, 조
 폭으로 본 한국 근현대사, 현실문화

이주형 (2011), 한국 신자유주의의 기원과 형성, 책세상

엄진령·최병승·김혜진·장진범·김태현 (2017), 비정규직 노동운동사 -주
 제사, 전국민주노동조합총연맹

장홍근·김세움·김근주·정홍준·박준식 (2016), 대안적 노동체제의 탐색:
 1987년 이후 30년, 한국 노동체제의 구조와 동학, 한국노동연구원

이성희·노용진·조용만·진숙경 (2012), 복수노조 시대 노사관계 쟁점과 정
 책 제도개선 방안 연구, 한국노동연구원

이정희·김종진·정경은 (2015), 서비스산업의 원·하청 관계와 노사관계, 한
 국노동연구원

배규식·노용진·심상완 (2007), 무노조 기업의 고용관계 -노사협의회와 대
 안적 근로자대표기구를 중심으로, 한국노동연구원

한국발전산업노동조합 (2012), MB정권에 의해 자행된 발전노조 노동탄압
 백서

민주노총 (2001), 민주노조 투쟁과 탄압의 역사, 현장에서미래를

급속노조 (2007), 삼성노동자 민주노조 건설 투쟁백서 '무노조 삼성, 왕국
 은 없다'

고용노동행정개혁위원회 (2018), 고용노동행정개혁위원회 활동결과보고
 서

고용노동행정개혁위원회 (2018), 고용노동행정개혁위원회 활동결과보고
 서 부록

선정 사례별 주요 문헌자료 목록

조폐공사

- 2001.07.27. 서울지법 99고합790 판결문 (조폐공사 직권남용 · 업무방해 · 노조법 위반)
조폐공사 파업유도 사건 특검 최종 수사결과 (1999.12.17.)
전 특검보 김형태, 특별수사관 김동균, 김형완, 오창래, ‘의혹만 가중시킨 파업유도 특검의 수사결과’, (1999.12.17.)
조폐공사 파업유도특검의 수사결과 발표에 대한 참여연대의 입장 (1999.12.17.)
파업유도 진상규명 및 완전한 특검제 도입을 위한 공동대책위, ‘특별검사제의 문제점과 개선 방안’ 공개토론회 자료집 (2000.2.22.)
전국금속산업노조연맹, 공안검찰 개입 의혹이 짙은 금속사업장 20여곳에 대한 진상규명 촉구 기자회견 (1999.6.15.)

발레오전장

- 12.11.27. 2012형제8735 노조법 위반 고소이유보충
13.12.30. 형제8735호, 형제6393호 불기소이유서
14.02.26. 형제8735호, 형제6393호 항고이유서
14.04.15. 항고이유서(보충) + 별자: 발레오 회사와 창조컨설팅간 금융거래내역
14.06.03. 대구고검 2014고불항 215호 재정신청 및 재정신청 이유서
14.06.11. 대구고법 2014초재280 재정신청사건 접수 통지서
14.07.22. 대구고법 2014초재280 재정신청이유(보충)
14.09.30. 대구고법 2014초재280 증거자료 제출: 최상욱 사실확인서
15.02.16. 대구고법 2014초재280 재정신청 이유서(보충)
15.02.23. 대구고법 2014초재280 증거자료 제출: 이강식 권오환 대화 녹취록
금융거래내역에 관한 노동부 답변서 (1~6 이미지파일, 노사관계법제과 및 지방관서)
15.04.08. 대구지검경주지청 2015형제2387 강기봉 공소장
15.09.03. 서울행법 2014구합75209 부당정직부당노동행위 구제 재심판정취소 판결
16.03.24. 서울고법 2015누60251 부당정직부당노동행위 구제 재심판정취소 판결
16.08.18. 대법 2016두37386 부당정직부당노동행위 구제 재심판정취소 판결
고용노동부 포항지청, 발레오만도전장시스템스코리아(주) 직장폐쇄를 둘러싼 법적 제문제

검토 : 2010.3.19.

창조컨설팅 관련 포항지청 자료유출 조사 보고 (2012.11. 노동부 감사관실)

유성기업

회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서 (2011.4.28. 창조컨설팅)

유성기업-(주)휴먼밸류컨설팅 컨설팅 계약서 (2011.5.6.)

유성기업-(주)휴먼밸류컨설팅 약정서(대외비) (2011.5.6.)

경영정상화를 위한 전략회의 (2011.6.16.~2012.1.27. 총31회)

유성기업 주식회사, 불법행위 채증요령(대외비) 2011.5.11.

유성기업 주식회사, 유성기업(주) 쟁의행위 대응요령(대외비) 2011.5.11.

노동조합 설립 절차(대외비) 2011.6.23.

근무의사 확인 면담일지, 11.06.28.

유성기업(주) 노동조합 규약 (2011. 07. 14. 수정요청 반영 등 최종)

노동조합 총회 회의록 2011.07.19. 보완

유성기업 고소, 고발 및 민사소송 내역(9. 1. 현재)

유성기업 조합원 복귀 현황 11.09.19.

유성기업(주), 고용노동부 특별감독 관련 대응방안 2011.11.10.

유성기업(주) 민사소송 진행 관련 2011. 11. 28.

유성기업(주)노동조합의 “기업정상화 선포식” 문구 및 선언문

탈퇴원(탈퇴서, 탈퇴 통지, 노동조합 탈퇴서, 노동조합 탈퇴원, 노동조합 탈퇴 통지 등)
2011.07.14.

교섭창구 단일화 절차 진행 관련 2011.08.04.

징계위원 지위보전 가처분 신청관련 향후대응방안 2011.9.3

향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련 2011.9.21.

유성기업 가입 확대 전략 2011.10.8

향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련 2011.11.3

유성기업노동조합 조합원 확보 관련 2011.11.14.

유성기업노동조합 조합원 확보 관련 2011.12.27.

유성노조에 관리직 사원이 참여하게 된 배경 및 문제점 대책 2012.1.30

유성기업(주) 조직 안정화 방안 2012.2.3.

5.24. 경찰진입 후 유성기업의 노사동향 및 대책 (2011.5.29.)
 유성소식 1호~14호 (발행처: 유성기업(주), 2011.5.23.~2011.8.29)
 아산경찰서, 아산 유성기업 노조 파업 관련 정보판단 및 대책 (2011.05)
 진상조사단, 유성기업 노조파괴 과정에서 벌어진 노동자 괴롭힘 및 인권침해 진상, 2017.1
 유성범대위, 유성기업 노동조합설립무효 판결 의의와 향후 과제 토론회, 2016.4.28

삼성 에버랜드/삼성전자서비스

보도자료 ‘삼성 무노조 경영전략 문건 입수’ (심상정의원실, 13.10.14)
 2012년 S그룹 노사전략 문건 (2012.1)
 삼성지회 외 9인, 서울중앙지검 고소고발장: 이견희 외 14 (13.10.22)
 2013년 형제99147호, 118858호, 2014년 형제105802호 불기소 결정서 (15.1.26)
 2013년 형제99147호, 118858호, 2014년 형제105802호 공소장 (15.1.26)
 2013년 형제99147호, 118858호, 2014년 형제 105802호 관련 서울고검 항고장 (15.2.25)
 2013년 형제99147호, 118858호, 2014년 형제 105802호 관련 서울고법 재정신청서 (15.6.5)
 수원지법 2013노1251 업무상 배임 사건 판결문 (선고 13.10.10)
 서울행법 2012구합21062 부당노동행위 구제재심판정취소 판결문 (선고 13.10.10)
 서울행법 2012구합10185 부당해고 및 부당노동행위 구제재심판정취소 판결문 (선고 14.1.23)
 서울고법 2014누2340 부당해고 및 부당노동행위 구제재심판정취소 판결문 (선고 15.6.12)
 대법 2014두2895 부당해고 및 부당노동행위 구제재심판정취소 판결문 (선고 16.12.29)
 삼성, 삼성전자서비스, 지사, 협력업체 등에 제기한 법률대응현황 (13.11.27) excel파일
 삼성노동인권지킴이, 삼성그룹 부당노동행위 근절 위한 요청사항 (18.3.8 노동부 간담회)
 에버랜드노동조합 단체협약 (13.6.29.)
 삼성전자서비스 부당노동행위 진정서 (13.10.30)
 삼성그룹의 결사의 자유 침해 관련 한국정부에 대한 전국금속노조의 제소 (13.12.05)
 한국정부 결사의 자유 위배(제소 3047에 대한 추가자료 제출)의 건 (15.09.30)
 보도자료 ‘ILO 329차 이사회 삼성 무노조정책과 간접고용 남용에 대한 첫 권고 채택’ (17.03.27)
 삼성전자서비스 고소고발 관련 압수수색 검토(‘14.1.28. 노사관계법제과)
 삼성전자서비스 협력업체 ‘표적감사’ 고소 관련 압수수색 검토 (14.5.21.)

삼성전자서비스 및 협력업체 부당노동행위 관련 보고 (14.4.24.)
 경찰청 인권침해 사건 진상조사위원회, 2019.5.14. 故염호석 삼성전자서비스 노조원 사건
 진상조사 심사 결과
 서울중앙지검 보도자료, 2018.9.27. 삼성전자와 삼성전자서비스의 노조와해 사건 중간 수
 사결과
 ILO 329차 이사회가 채택한 결사의 자유 위원회 381차 보고서 (사건번호 3047)
 삼성전자서비스 수시감독 관련 지시 및 3차회의 참석 요청 공문 (‘13.7.8. 중부청)
 삼성전자서비스 수시감독 관련 고려사항 검토 (‘13.7.16. 고용차별개선과)
 위탁관계 설명자료에 대한 검토 (‘13.7.17. 고용차별개선과)
 삼성전자서비스 수시감독 검토회의 결과 및 회의록 (‘13.7.23.)
 삼성전자서비스 수시감독 관련 향후 조치방향 (13.8.9.)
 삼성전자서비스의 자율개선 제안 (‘13.8.19.추정, 원본 아님)
 삼성전자서비스 수시감독 관련 향후 추진일정(안) (‘13.8.28. 고용차별개선과)
 삼성전자서비스 개선제안 내용(안) (‘13.9.6. 고용차별개선과)
 협력사 지원 추진 경과 (‘13.12.18. 삼성전자서비스)

세브란스병원(태가비엠)

2016.10. 세브란스병원 및 태가비엠 부당노동행위 고소장
 2017.06.24. 서울서부지검 2017 형제1205호 불기소결정서
 2017.09.08. 태가비엠 부당노동행위 고소장
 2017.09.18. 태가비엠 부당노동행위 고소장 및 고소인 의견서
 2017.09.04. 태가비엠 부당노동행위 구제신청서 (지방노동위원회)
 서울지방노동위원회 조사보고서 (서울2017부노61 사건, 2017.11.29.)
 서울2017부노61 공공운수노조 태가비엠 부노동위 구제신청 판정서
 2016년 세브란스병원 업무일지 (‘특이사항’에 원청의 부당노동행위 혐의 지시 · 답변 내용
 포함)
 2016.10.07. 보도자료 “청소노동자 노조파괴 직접 개입, 세브란스병원 규탄 기자회견”
 2018.02.06. 보도자료 “채용면접 보다가 노조가입서 쓴 이유?”
 2018.12.06. 보도자료 “노동조합 무너진 자리 창구단일화만 남았다”

공통/기타

- 12.10.22. 부당노동행위 고소장 (발레오전장, 유성기업, 보수전장, 상신브레이크)
참여연대, 용역폭력 피해사례 보고대회 및 경비업법 개정 토론회, 2012.8.14.
- 금속노조·은수미·장하나·심상정·서기호의원실, 공격적 직장폐쇄 및 용역침탈 대책 토론회
“자본의 테러리즘과 노조 무력화 어떻게 대처할 것인가?”, 2012.8.16.
- 금속노조, 복수노조 악용한 노동탄압 사례와 노동법 개정방향, 2012.3.22.
- 금속노조법률원, 정의행위로 인한 손해배상 문제점 및 개선방안 토론회, 2013.1.23
- 민주노총 금속노조, 부당노동행위 징벌제도 실효성 확보 위한 제도개선 토론회, (2015.9.17.)
- 민주노총, 부당노동행위 증언대회, 2017.9.21.
- 민주노총 총북본부, 자본의 민주노조 파괴 흐름과 민주노조진영의 대응전략 자료집 (12.3.14)
- 송옥주·이정미·이용득의원, 복수노조 제도 악용실태와 개선방안 토론회 (2016.7.19.)
- 민주노총·이정미·이용득·송옥주의원, 노동행정개혁위원회 후속과제와 노조할권리 토론회
(2018.10.8)
- 국회의원 은수미, 국회 환경노동위원회 2012년도 국정감사 정책자료집 “노조파괴 컨설팅의
실체 그리고, 그 효과-창조컨설팅의 노조파괴프로그램을 중심으로” (2012.10.08.)
- 국회의원 한정애 보도자료 “2012년 고용노동부 국정감사 내용” (2012.10.08.)
- 국회사무처, 2012.09.24. 제311회 국회 환경노동위원회 회의록(산업현장폭력용역관련 청문
회)
- 국회사무처, 2012.10.08. 2012년도 국정감사 환경노동위원회 회의록
- 국회사무처, 2012.10.11. 2012년도 국정감사 환경노동위원회 회의록
- 중앙노동위원회, 국정감사시 제기된 창조컨설팅 대리사건 관련 조사결과 (12.11.13.)
- 창조컨설팅 관련 사업장 수사진행 경과 (13.6.28.)
- 순천향중앙의료원 인사경영 전략회의 회의록
- 메일송부주소(창조컨설팅)
- 법무·검찰개혁위원회 제12차 권고안 ‘공안 기능의 재조정’ (2018.6.21.)

-
- 1 조돈문 (2008), 삼성의 '인간 존중' 철학과 '무노조' 경영, 『한국 사회, 삼성을 묻는다』, 후마니타스
 - 2 박노영 (2012), 신자유주의 노동체제와 국가, 마르크스주의 연구 9(4)
 - 3 검찰의 기소에 대해 당시 특검 특별수사관을 맡았던 김형완은 다음과 같은 의문을 제기했다. “진행구에 대한 검찰의 기소는 허술하기 짝이 없는 것이었다. 어떤 물증도 제시하지 못한 채 단지 강희복의 진술, 그것도 … 너무나 신빙성 없는 진술에 근거하고 있었기 때문이다. 따라서 이런 상태만으로는 향후 재판과정에서 법원이 진행구에 대해 유죄판결을 하기란 사실상 난망한 상태로 보였다. (중략) 수사에 관한 한 최고의 능력을 가졌다는 검찰이 이런 결과를 예측 못할 리 없었을 것이다. 검찰이 국민을 향해 “우리는 진행구를 구속기소까지 하지 않았느냐? 우리는 최선을 다 했다”는 징표를 남기기 위해서, 일부러 공소를 허술하게 하여 사실상 결과적으로 검찰의 혐의를 벗는 전략을 취한 것이 아닌가 하는 의구심을 버릴 수 없었다.” -과업유도 진상규명 및 완전한 특검제 도입을 위한 공동대책위, ‘특별검사제의 문제점과 개선방안’ 공개토론회 자료집 (2000.2.22.)
 - 4 강 특검은 “①중간자적 입장에서 사회통합론적으로 접근하겠다. ②검찰도 국민의 일원, 적대시해선 안된다.”는 입장을 내세운 반면 일단의 수사관들은 “①일차적 수사대상이 검찰 공안부여야 한다. ②혐의가 드러나면 모두 기소한다. ③현직검사와 공안검사 출신 수사관은 수사에서 배제한다.” 등의 ‘윤용지침’을 강 특검에게 건의했다고 한다.
 - 5 김형태, “김형태 변호사의 비망록 ㉑ 조폐공사 파업 유도 사건(상)”, 한겨레신문 2012.6.16.
 - 6 참여연대, 1999.12.17. 조폐공사 파업유도특검의 수사결과 발표에 대한 참여연대의 입장
 - 7 법무·검찰개혁위원회 제12차 권고안 ‘공안 기능의 재조정’ (2018.6.21.) ‘권고배경’
 - 8 검찰청 사무기구에 관한 규정 제8조 4항, 경찰청과 그 소속기관 직제(대통령령 제29308호) 시행규칙 31조 정보관리부에 두는 과
 - 9 예컨대 한국일보, 2002.01.08. 일자 보도 “이승필 전 금속노조위원장의 집인 창원시 사파동 동성아파트에서 이삿짐을 싸던 도중 냉장고 아래에서 소형 도청기가 발견됐다고 밝혔다. 이 도청기는 가로 3.3cm, 세로 4.5cm, 두께 1.5cm 크기로 길이 70cm의 줄 안테나가 투명 테이프에 감긴 채 냉장고 밑에 놓여 있었다.”
 - 10 심보선, 2001.4.24. ‘민생공안’의 실체④ 공안대책협의회, <인권하루소식>
 - 11 전국금속산업노조연맹, 1999.6.15. 공안검찰 개입 의혹이 짙은 금속사업장 20여곳에 대

한 진상규명 촉구 기자회견

- 12 한겨레신문, 2018.8.4. 이문영 기자, “9년만에 드러난 쌍용차의 ‘노조 와해’ 비밀문서 100여건”
- 13 법무·검찰개혁위원회 제12차 권고안 ‘공안 기능의 재조정’ (2018.6.21.)
- 14 고용노동부 포항지청의 발레오 사건 수사의견서에 따르면 2010년 창조컨설팅 분개장 및 개정원장(압수물)로 볼 때 3월 10일부터 창조컨설팅이 사업장을 방문한 사실이 확인되며 따라서 그 이전부터 이미 접촉이 있었다고 보여진다.
- 15 2010년 3월, 4월 쟁의행위 대응일정
- 16 쟁의행위 전략회의 (2010.3.30.)
- 17 김형석, “금속노조에 대한 손해배상, 가압류 양상과 문제점”, 쟁의행위로 인한 손해배상 문제점 및 개선방안 토론회 2013.1.23.
- 18 한겨레, 2019.7.28. 정환봉 기자 ‘[뉴스AS] 발레오 노조파괴 9년…회사 정부 법원 모두가 ‘공범’이었다’
- 19 한지원, 지상중계 워크숍 <경주지역 민주노조 운동의 경과, 현황, 과제>, 사회운동 2011년 5-6월 호
- 20 월 간 워커스 37호, 2017.11.27. 박다솔 기자, ‘이게 다 다스 때문이다(?) 경주 지역 금속 노조파괴의 진실’
- 21 고용노동행정개혁위원회 (2018), 활동결과보고서
- 22 국회사무처, 2012.10.11. 2012년도 국정감사 환경노동위원회 회의록
- 23 김주목은 복수노조 관련 원고를 쓰기도 했다. “복수노조시대, 공정대표의무 위반을 둘러싼 인사관리상 문제점과 해법”, 월 간 노동법률 2011년9월 호
- 24 고용노동부 감사관실, 2012.11. 포항지청 자료유출 조사 보고
- 25 대구지검 경주지청 2013.12.30. 2012년 형제8735호, 2013년 형제6393호 불기소결정서 “컨설팅에 대한 대가 명목으로 실제로 건네진 금액은 총 1억4,500만원인데, 이는 … 총 1억 7,500만원의 범위내에 있는 사실이 인정될 뿐만 아니라, 위 2,000만원은 위 컨설팅 계약서상 지급하기로 되어있던 성공보수 1억원의 금액에 한참 못미치는 금액인 점이 인정된다. 그렇다면 위 지출결의서에 기재된 2,000만원을 노조 조직 변경이 성공한데 따른 성공보수로 단정하기 어렵다고 보인다.”
- 26 유성기업 노동자 조춘재 증언, 정재은, “노동현장에 투입되는 폭력컨설팅”, 황해문화 2012 겨울호에서 재인용

- 27 조합원 복귀관련 방안(2011.6)
- 28 경영정상화를 위한 전략회의 2011.11.18
- 29 유성기업(주), 고용노동부 특별감독 관련 대응방안 (2011.11.10.)
- 30 국회사무처, 2012.9.24 제311회국회(정기회) 환경노동위원회회의록 제3호
- 31 <참세상> 2018.12.24. “나는 유성기업 노동자입니다 -11월 22일 사진, 유성기업 노동자의 증언” 김한주, 윤지연 기자
- 32 국회의원 은수미, 산업현장폭력용역관련청문회 질의자료1,2,3,4
- 33 이후 2011.1.25 중앙지법, 반노조 발언 부당노동행위 인정, 2011.9.29 서울서부지법, 정원장 2010년 노조적대 발언 부노 인정, 2012.8.31 서울고법, 최재준 노조위원장 해고 무효 선고, 2015.10.28 서부지법 민사11부(김한성 부장판사), 손해배상 청구소송 판결 1억 5천 배상
- 34 국회사무처, 2012.10.08. 2012년도 국정감사 환경노동위원회 회의록
- 35 순천향대병원, <병원 가치 제고를 위한 전략회의>(2010.6.23.) “의료원 입장에서 ①현행 중앙의료원 노조 + 천안병원 노조 유지방안, ②현행 중앙의료원 노조를 분리하여 과거 처럼 4개 병원 노조로 가는 방안, ③4개 병원 노조를 모두 통합하여 단일노조로 가는 방안 등을 검토할 수 있음.” 순천향대중앙의료원 노조가 정희연 전 의료원장을 비롯한 전 현직 의료원 관계자 12명과 노무법인 창조컨설팅 심종두 대표를 상대로 낸 손해배상 청구소송에서 2015년10월 서울서부지법은 “피고들의 불법행위와 기존 노조의 조합원 감소에 따른 손해 사이에 상당한 인과관계가 있다”고 보아 1억5천만원을 배상하라고 판결했다.
- 36 국회사무처, 2012.10.11. 2012년도 국정감사 환경노동위원회 회의록
- 37 중앙노동위원회, 2012.11.13. 국정감사시 제기된 창조컨설팅 대리사건 관련 조사결과
- 38 고용노동행정개혁위원회 (2018), 활동결과보고서 255쪽
- 39 고용노동부, 2013.6.28. 창조컨설팅 관련 사업장 수사진행 경과
- 40 고용노동행정개혁위원회 (2018), 활동결과보고서 240쪽
- 41 ‘사장’은 위 창조컨설팅 <메일송부주소>에도 등장하는 경찰청 정보국 노정팀장 김정환을 말한다. 삼성전자서비스 노조와해 사건으로 2018년9월 17일 구속 기소되어 재판중이다.
- 42 김총태, 월 간 노동법률 2009년 6월 호, “이정 한국외대 교수(노동법 전공) 인터뷰 노사관계 교육의 새로운 강자 ‘한국외대 법학전문대학원’ ”

- 43 국회사무처, 2012.09.24. 제311회 국회 환경노동위원회 회의록(산업현장폭력용역관련 청문회) 및 국회의원 한경에 보도자료, 2012.10.08. 2012년 고용노동부 국정감사 내용
- 44 원세훈 당시 국정원장, 이체필 고용노동부 장관, 이동걸 장관정책보좌관 등 5명은 2011년 4월 부터 2015년 3월 까지 노동운동을 분열시키고자 국민노총에 국정원 활동비 1억 7700만원을 전달한 혐의 등으로 2018년 기소되어 재판 진행중이다.
- 45 2011.12. <大會辭 -자동차 산업의 노사관계 현황과 전망> (유성기업법시민대책위)
- 46 2013.10.14. 국회의원 심상정 보도자료 “삼성, 노조파괴 전략 전모 최초 공개”
- 47 담당 근로감독관은 수사과정에서 참고인에게 문건의 일부만 작성하였다면 작성한 부분이 어디인지 표시해달라고 했고 실제 작성했다고 인정한 부분은 전체분량의 절반 정도였다고 밝힘.
- 48 문건의 내용과 영향력을 고려할 때 (심상정 의원이) 작성 주체나 취재원을 밝히지 않는 데에는 수긍할만한 이유가 있다. 1주일 후 삼성그룹이 밝힌 입장 반복의 근거들은 위 문건을 접한 초기부터 충분히 파악할 수 있었던 내용이고, 반복 시기 등에 비추어 믿기 어렵다. 노조 현황, 회장 발인 등 삼성그룹의 내부 고위 관계자가 아니면 알 수 없는 자료가 포함되어 있으며 삼성노조 설립에 관하여 실제 진행된 사실 관계와 일치한다. 문건에서 도출해내는 시사점들은 삼성 그룹이 내부적 평가를 통해 앞으로의 대응 전략을 가다듬는 의미로 보기에 충분하며 외부인이 작성했다고 보기 어렵다. 검찰 수사 결과는 문건을 삼성그룹이 작성하지 않은 사실을 직접적으로 인정한 것은 아니다. 삼성계열사들이 작성한 노조대응 문건과 전체적인 내용과 취지에 있어 동일한 데다가, 보다 공격적이고 구체적인 내용을 담고 있다.
- 49 2011.6.29. 에버랜드 단체협약. 총 38조항으로 되어있으며 조합원의 범위, 조합활동에 대한 사전 회사의 승인, 조합의 통지업무, 쟁의행위의 예고와 제한 등 상식적으로 노조의 요구사항으로 보기힘든 조항이 다수 포함되어 있다.
- 50 반노조교육임이 인정되어 약식기소되었다.
- 51 서울중앙지방검찰청 보도자료, 2018.9.27. 삼성전자와 삼성전자서비스의 노조와해 사건 중간 수사결과
- 52 유성기업 부당노동행위 수사결과보고서와 대조적.
- 53 권수한 (2013), 무노조기업의 노사협의회 유형 연구, 노동연구 25, 고려대 노동문제연구소
- 54 삼성화재노동조합, (주)에스원노동조합, 호텔신라노동조합, 에버랜드노동조합으로 추

정된다. 이들 노조는 상급단체가 없고 사업장 규모에 비해 조합원수가 비정상적으로 적으며 노조 설립 여부도 제대로 알려져 있지 않다.

- 55 이정희 김종진 경정은 (2015), 서비스산업의 원 하청 관계와 노사관계, 한국노동연구원. 제5장 전자제품 수리서비스업 원 하청 고용구조 및 노사관계
- 56 보도참고자료, 2013.6.17, “삼성전자서비스(주) 협력업체 위장 운용사례”, 민주당 을지로위원회, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 전국금속노동조합, 전국금속노동조합 삼성지회, 삼성노동인권지킴이, 공인노무사 김태오
- 57 고용노동부 내부문서 2013.7.17. 삼성전자서비스(주) 위탁관계 설명자료에 대한 검토
- 58 고용노동부 내부문서, 「삼성전자서비스 수시감독 관련 검토회의 결과」 이 내용은 실제 회의의 참석자의 발언을 주제별로 간략하게 요약한 정리한 것이다.
- 59 부산노동청 최OO 감독관 통화기록 (금속노조 삼성전자서비스지회 제공 녹음파일) 최 OO 감독관은 이 발언이 2013년10월 14일 언론에 보도되면서 중부청 의정부지청으로 문책성 전보되고, 감봉 3개월 의 징계를 받았다.
- 60 고용노동부 내부문서, 2013.8.9, 「수시감독 관련 향후 조치방향」
- 61 황우찬은 행정고시 34회로 권혁태 서울청장과 동기이며 고용노동부 고위공무원을 지내다 삼성으로 이직한 인물이다.
- 62 고용노동부 내부 문서, 2013.8.28, 「삼성전자서비스 수시감독 관련 향후 추진일정(안)」
- 63 고용노동부 내부 문서, 2013.9.5, 「삼성전자서비스 개선 제안 내용(안)」
- 64 경찰청 인권침해 사건 진상조사위원회(위원장 유남영), 2019.5.14. 「故염호석 삼성전자 서비스 노조원 사건 진상조사 심사 결과」
- 65 진상조사위는 경찰의 개입이 어느 선에서 결정된 것인지를 규명하지는 못했다. “본 사건에서 정보관의 장래절차의 개입이 어느 정도의 지휘책임자의 범위에서 결정된 것인지는 자료접근의 한계로 인하여 밝혀지지 않았다.”
- 66 고용노동부 내부 문서, 2014.3.3. 「삼성 등 부당노동행위 수사 진행상황 보고」
- 67 고용노동부 내부 문서, 2014.5.21. 「삼성전자서비스 협력업체 ‘표적감사’ 고소 관련 압수수색 검토」
- 68 이 과정에서 세브란스병원은 10여명의 보안요원을 동원하여 민주노총 상근자와 청소년동자가 만나지 못하도록 실시간 감시하게 했다. 보안요원이 병원 건물은 물론 바깥까지도 따라다니는 모습은 동행한 기자에 의해 촬영되었다. 2016년7월 12일자 한겨레 영상뉴스 “세브란스병원이 근로기준법을 무시하는 방법” 주소: <https://www.youtube.com/>

watch? v=GliEpaX5TCQ

- 69 유동근무는 고정된 근무처가 없이 그때그때 관리자의 지시에 따라 빈 자리에 가서 일하는 것을 의미한다. 관행적으로 최초 입사자가 업무를 익히는 동안 유동근무를 하다가 고정근무처가 나면 옮겨가는 식이었는데 민주노총 조합원은 근무이 길고 고정근무를 하던 사람도 다시 유동근무로 배치하여 불이익을 준 것이다. (2019.7.18. 조합원 면접조사)
- 70 정흥준 김정훈, 청소 경비 시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태, <월 간 노동리뷰 >2018년 9월 호
- 71 최장집 (1997), 한국의 노동운동과 국가, 나남출판 111쪽에서 재인용.
- 72 강대석 (1988), 『구사대 -어느 구사대원의 고백』, 형성사
- 73 한국통신계약직노동조합 (2002), 517일간의 외침-한국통신계약직노동자 투쟁 백서
- 74 강성태 토론문, 송옥주 의원 외, 복수노조 제도 악용실태와 개선방안 토론회 (2016.7.19.)
- 75 서울경제 2019.8.20. 안현덕 기자, 檢 '삼성 노조와해 의혹' 다음 타겟은 '고용부'
- 76 민주사회를 위한 변호사모임 사법농단 진상규명과 책임자 처벌을 위한 T/F, 2018.7.20. "철도노조 파업 KTX 승무원재판거래 의혹"
- 77 박기성, 2018.10.20. 노동삼권을 반드시 헌법으로 보장해야 한다는 환상, 펜앤드마이크
- 78 반면 전경련 자유기업센터소장을 맡아서 전파자이자 대변인 역할을 했던 공병호는 이후 다음과 같은 발언을 남긴바 있다. "연구소 시절 저는, 기업가와 노동자는 계약을 통해 맺어진 관계인만큼 서로 약속만 준수한다면 문제될 일이 없으리라 생각했습니다. 한마디로 그 계약이란 게 아주 잘 돌아가고 있다고 확신한 거죠." 이나리, "오너 횡포, 노동자 고통을 이제야 알겠다" '재벌의 나팔수' 공병호의 대변신, 신동아 2001.12

활력향연
01



활력향연
2019

활력향연-활동가 역량 향상을 위한 연구지원사업-은
공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여
필요한 역량을 키울 수 있도록 지원합니다.
이를 통해 활동의 지속가능한 성장 기반을 만듭니다.

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울시NPO지원센터의 정책과는 다를 수 있습니다.

펴냄 | 서울시NPO지원센터

발행일 | 2019년 10월 31일

전화 | 02-734-1109

전송 | 02-734-1118

메일 | contact@snpo.kr

홈페이지 | www.snpo.kr

주소 | (04523) 서울시 중구 남대문로9길 39 부림빌딩 1-2층