

Dignity and justice for all of us

www.humanrights.go.kr

올해는 세계인권선언 60주년,
인권은 인류의 소중한 약속입니다.

기륭전자 비정규직 문제 관련 긴급토론회

| 일시 | 2008년 8월 27일(수) 10:00~12:00

| 장소 | 국가인권위원회 11층 배움터

국가인권위원회



EM024826



국가인권위원회

National Human Rights Commission of Korea

기륭전자 비정규직 문제 관련 긴급토론회

1. 일정

- 일시 : 2008. 8. 27. (수) 10:00 ~ 12:00
- 장소 : 국가인권위원회 11층 배움터

2. 진행순서

시 간	내 용	비 고
10:00~10:10	인사 및 참석자 소개	유 남 영 (사회, 국가인권위 상임위원)
10:10~10:30	금속노조 기륭전자분회 그간의 경과	윤 종 희 (기륭전자분회 조합원)
10:30~10:50	토론	김 철 희 (노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인 참터 공인노무사)
10:50~11:05		김 기 덕 (변호사, 변 새날법률사무소)
11:05~11:20		박 수 근 (한양대 노동법 교수)
11:20~11:40		조 영 선 (변호사, 법무법인동화)
11:40~11:50	노동부	노사갈등대책과
11:50~	종합 토론 및 정리	유 남 영 (사회, 국가인권위 상임위원)

(※ 참석자는 사정에 따라 변경될 수 있음)

목 차

❖ 금속노조 기륭전자분회 그간의 경과	1
윤 종 희 (기륭전자분회 조합원)	

토론문

1. 기륭전자 불법파견 사건의 쟁점 분석	21
김 철 희 공인노무사 (노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인 참터)	
2. 기륭전자 비정규직 문제 해결을 위한 법률적 제언	59
김 기 덕 변호사 (새날법률사무소)	
3. 간접고용근로자의 노동인권	69
박 수 근 교수 (한양대 노동법)	
4. 간접고용 피해 개선책 모색	73
조 영 선 변호사 (법무법인동화)	



금속노조 기륭전자분회 그간의 경과

윤 종 희

(기륭전자분회 조합원)



금속노조 기륭전자분회 그간의 경과

윤 종 희 (기륭전자분회 조합원)

■ 노동조합 설립배경

1. 기륭전자의 비정규직 노동자 고용 배경

- 노조 설립 당시 기륭전자의 고용형태는 생산직 노동자들중 정규직 15명, 계약직 40여명, 파견직 250여명생산의 부서 노동자들은 대부분 정규직 200여명
- 기륭전자는 IMF이후 일방적으로 개인휴가를 1달씩 사용하게 하고 결혼을 앞둔 여성 노동자들에게 모멸감을 주면서 회사를 스스로 사직하게 해 왔다. 그러면서 정규직 노동자들의 인원수를 줄여나갔고, 2000년부터 부족한 인원에 대해서는 소수 알바 및 계약직 노동자들을 고용해 왔다. 그러다가 **2002년 초부터 위성수신라디오를 새롭게 개발하면서 신규인원 채용을 본격적으로 파견직 노동자들을 고용했다.**

2002년 6월 현장 생산직 노동자가 50~60여명에 불과했지만 2~3개월 사이에 100명이 넘는 노동자들을 고용하게 되었다. 그러다가 12월 말쯤에는 일거리가 줄어들다며 사람들을 해고하고 일부 퇴사하여 50여명 정도만 남게 되었다. 불과 한 달 새에 절반정도가 줄어든 것이다.

- 기륭전자는 이같은 일이 반복 되었고 이후 위성라디오 생산이 본격화 되면서 생산직 노동자수가 늘기 시작해서 2004년 말에는 300여명의 노동자들이 일을 하게 되었다. 당연히 파견직으로 이들을 고용했고, 일상적해고와 일시적으로 일거리가 줄어 잔업이나 특근이 일주일이상 없게 되면 파견직 노동자 스스로 회사를 그만 두는 경우가 빈

번했다. 임금이 너무 적기 때문에 잔업특근이 없으면 생활하는 것이 불가능하기 때문이다.

또한 관리자들의 비인간적 대우 및 고정자리 배치를 해주지 않고, 동료들의 외면(?)으로 인해 입사해서 2~3일을 넘기지 못하는 노동자들이 많았다.

이렇게 이직률이 높아 일하기가 어려워진 기륭전자는 2002년 하반기에서 2003년에는 파견직 노동자들 중 3개월~6개월 정도 일을 하면 조, 반장의 추천을 받아 계약직으로 전환시켜서 생산라인의 안정화를 꾀했고, 2004년부터는 일정 수의 계약직을 유지하며 파견이 1년 이상된 사람들에 한해서 일부 계약직 전환을 해 주기도 했다. 그러면서 시키면 시키는 대로 일할 수 있게 만들기 위해 파견직 노동자들을 수시로 해고해왔고, 급기야 2005년 4월에는 반장에게 말대꾸했다며 잡담해고를 시키고, 잔업을 자주 하지 않는다고 해고하고, 몸이 아프다고 해고하는 사태가 발생하게 되었다.

2. 정규직, 계약직, 파견직 노동자들의 차별

1) 임금

구분	임금	상여금	경조휴가	성과급
정규직	기본급+호봉승급+근속수당	700%	100% 적용	100~200%
계약직	//	400%	//	100%
파견직	기본급 641,850 호봉없고 근속수당 없음	0%	50% 적용	최대80%~최소30% 차등

2) 인격적 차별

정규, 계약, 파견을 1등 노동자 2등 노동자 3등 노동자 취급, 파견직은 계약직에 비해 부족하고 계약직은 정규직에 비해 부족하다고 생각하게 만들. 그리고 정규직에게는 정규직인 만큼 더큰 책임감으로 일할 것을 강요.

생산직접 연관 부서인 자재나 수리, 총무과 소속 노동자들은 특히 파견 노동자들에게는

인사조차 하지 않고, 업무상 문제가 있어서 이야기하면 업무 당사자가 파견노동자일 경우 당사자와 이야기하기보다는 조,반장과 이야기하는 경우가 일상.

3. 현장 공동체적 삶 파탄

1) 관계

입사 초기 파견직 노동자들과 정규직 노동자들의 교류는 거의 없었다.

입사 첫날 점심시간에 식당을 안내해주는 사람이 아무도 없어서 황당했던 적이 있었다. 그 정도로 기륭전자의 노동자들은 새로운 사람에 대해 곁을 주지 않았고, 파견직인 경우는 더욱 그렇다. 언제 그만 둘지 모르는 사람이라고 생각하고 3~4일은 대부분이 외면을 한다.

회사의 공식 회식자리가 아니면 같은 부서 사람들끼리 어울리는 자리도 없었고, 회식자리에서도 정규직 따로 비정규직 따로 앉아서 밥만 먹고 돌아온다. 경조사가 있어도 누구도 나서서 챙기는 사람이 없다.

비정규직의 문제는 고용불안과 저임금 뿐 아니라 현장내의 공동체적 삶을 파탄 내는 심각한 문제를 가지고 있다.

2003년부터 파견직 노동자들이 대거 늘어나면서 입사동기들끼리의 어울림은 있었으나 깊은 관계를 형성하진 못했다. 이 역시 언제 그만두게 될지 모르는 고용불안 때문이다.

2) 계약직 전환을 통한 노무관리

일정한 인원은 고정되어 있어야 생산라인이 안정된다는 것을 알고 있는 기륭전자는 일정 인원을 계약직으로 전환시켜 왔다. 입사초기 3~6개월 있으면 계약직 전환이 되었으나 2003년부터는 1년 이상자로 기준을 두었고 이 역시 모두가 계약직으로 전환되는 것이 아니라 조반장의 추천을 통해 결정되었다. 그러다보니 조반장에게 불만이 있어도 할 말을 하지 못하고 명절이면 선물을 사다 바치고 일상적으로 간식거리 등등을 상납(?)하는 등 어이없는 일들이 벌어지기도 했다. 또한 동료들끼리 서로 도우며 일하기보다 옆사람 생각지 않고 잘 보이기 위해 쉬지 않고 일하는 사람들도 있었다. 무분별한 해고 뿐 아니라 계

약직을 미끼로 일상적으로 노동자들간에 경쟁하게하고 아부하게 하면서 라인통제를 수월하게 해 왔다.

4. 분노 폭발

분노를 누르며 현실에 순응하며 내 목숨만은 길게 지켜보겠다고 고개숙이고 묵묵히 일 하던 노동자들이 2005년 4월 잡담하고 문자해고와 1년 가까이 열심히 일했던 아주머니를 해고하는 것을 보면서 남의 일이 아니라고 생각했고, 해도 해도 너무한다는 생각을 하게 했다.

그동안은 해고를 당해도 창피해서 해고당했다고 노골적으로 이야기한 사람이 없었다. 주말을 쉬고 와서 옆 동료가 보이지 않으면 또 해고 됐구나 라고 한 숨 한번 쉬며 넘어가곤 했었다. 그러나 해고당한 후 문제제기를 한 노동자를 보면서 함께 분노 했고 이것을 계기로 노동조합 준비모임을 하게 되었다.

또한 이즈음 회사측은 아침 조회때 마다 영원한 계약직도 영원한 정규직도 없다면서 몇명 되지 않는 정규직을 정리하려고 혈안이 되어 있었다. 정규직 노동자중 시키는대로 하지 않고 잔업을 하지 않거나 문제제기를 한 사람을 소위 뺑뺑이 돌렸고, 적성에 맞지 않는 라인관리를 강제로 시키면서 하지 않을 거면 그만두라고 압박지르기도 했다. 이 과정에서 퇴사를 한 사람도 있었다. 그리고 2004년 겨울 출산휴가를 가겠다는 정규직 노동자를 강제퇴사시키려다 실패하고 어쩔 수 없이 출산휴가를 주고 복직이후 부서이동을 시키고 눈치를 주면서 퇴사 압력을 지속적으로 주기도 했다. 또, 파견직 노동자 중 한명은 감기약을 먹고 일을 하다가 쓰러졌지만, 그대로 병원에 가면 해고될까봐 잠시 휴게실에서 쉬고 다시 약을 먹고 일을 하다 결국 또 쓰러져 병원에 실려갔는데 회사로 찾아온 관리사원은 걱정하지 말고 쉬다가 오라고 안심시켜서 며칠 뒤 출근을 했더니 그 노동자가 일했던 자리에 새로 고용된 노동자가 일하고 있었다. 이러한 것들이 겹치면서 현장의 노동자들은 분노했다. 이렇게 그동안 쌓여 왔던 분노가 2005년 7월 5일 노동조합 분회 결성으로 폭발했다.

쉬는 시간 10분동안 150여명의 노동자가 조합가입원서를 작성했고, 드디어 우리의 목소리를 낼 수있음을 더 이상 해고당하지 않고 맘놓고 일할 수 있을꺼라고 기대했다.

기흥전자분회는 정규직과 계약직 파견직이 함께 노동조합을 결성하게 되었다.

간략한 정리

- 1) 생산직 직접공정에는 파견노동을 쓸 수 없도록 법이 규정하고 있으나 기륭전자는 2002년부터 불법적으로 파견노동을 고용해 사용하기 시작했으며, 기아급수적으로 늘어나 2005년 당시 전체 500여명 직원중 생산직 300여명 그중 파견직 250여명, 계약직 40여명, 정규직 10여명으로 비정규직 노동자가 97%에 달했다.
- 2) 특히 파견직 노동자들은 최저임금을 생활임금으로 지급받았으며, 낮은 임금보다 더욱 끔찍한 것은 일상적 해고였다. 기륭전자에 처음 입사 하면서부터 해고순간까지 한 순간도 끈기지 않고 듣는 이야기가 언제 해고 될지 모르니 조심하라는 이야기다.
- 3) 해고사유 또한 아주 다양하다. 집안에 애경사가 있어서 휴가를 내도 해고, 몸이 아파 쓰러져도 책임을 회피하기 위해 해고, 잔업,특근 빠져도 해고, 상사에게 건의했다고 잡담으로 해고, 심지어는 뺨뺨하다고 해고가 된다. 그것도 주말 잔업까지 시키고 퇴근길에 전화로 또는 문자로 해고통보를 한다.
- 4) 그리고 사람을 자르긴 전 먼저 사람들을 뽑아놓고 다음날 뽑은 숫자만큼 사람을 해고시켰다.
- 5) 계약직 같은 경우도 정규직 사원의 출산휴가로 인해 그 피해를 고스란 보게 되었다. 재계약을 체결하면서 그동안에는 파견직에서 계약직으로 전환하는 초기에만 6개월 짜리 계약을 맺고 그 후로는 무조건 1년짜리 계약을 체결하였으나, 이 사건이후 아이를 낳을 염려 가없는 아주머니는 1년, 아가씨는 6개월, 새댁은 3개월짜리 계약을 체결하기 시작했다.

■ 노동조합 설립 후 회사측 대응 및 인권침해사례

- 현장구석구석 CCTV설치=>감시당한다는 불안감에 두통까지 호소하는 사람이 생김.
- 농성장 심야 굉음소리 틀기=> 2005년 현장점거농성당시 심야에 귀가 찢어질 정도의 굉음소리를 크게 틀어 연세 많으신 아주머니들 같은 경우는 너무 놀라 실신까지 하는 일이 있었으며, 청심환을 먹고도 진정이 되지 않아 병원치료를 받기도 함.

- 농성장 에어컨틀기=> 현장 농성당시 계절이 가을이라 아침저녁으로 꽤 쌀쌀한 날씨가였다. 그런데 심야만 되면 에어컨을 틀.(현장근무 당시는 현장안이 너무 더워 개별적으로 선풍기를 구매해 트는 것이 당시 모습)

- 1) 2005년 7월 5일 노동조합을 설립하자마자 사측은 백지탈퇴서 요구, 간부들의 부서이동, 조합원들을 한 부서로 배치전환, 현장 구석구석에 기술유출 방지라는 명목으로 CCTV를 설치하여 조합원들의 일거수일투족을 감시하는 등 부당노동행위와 인권침해를 스스로없이 자행했다.(심지어는 여성화장실입구까지 설치)
- 2) 2005년 8월 24일 현장점거농성에 돌입하자 모든 통로에 문을 설치 빗장을 바깥쪽에 설치하고 용역깡패(일당2-30만원)를 상주시키며 조합원들을 통제 감시, 심지어는 의도적으로 시비를 걸어 싸움을 유발시키고 무자비한 폭력을 가하기도 했다.(오석순조합원은 용역깡패가 목을 졸라 한달간 병원에 입원하기도 했다.)
- 3) 그리고 정규직 남성을 중심으로 한 구사대를 200여명 조직하여 임원이 직접진두지휘하며 노동조합을 비방하고 빨갱이 집단으로 매도하며 농성장을 수시로 침탈하여 야수라장으로 만들고 아침마다 확성기를 들고 농성장에 침입해 인간적 모멸감을 주면서 노.노간 갈등을 심화시켰다.(2006년 9월말까지 노동조합을 비방하는 피켓을 들고 아침선전전 진행, 현재까지도 활용함 피켓의 주요내용: 경쟁을 사랑하라 해고는 필요하다.)
- 4) 54억이라는 엄청난 금액의 손해배상, 업무방해각종 고소,고발등 전조합원을 상대로 진행하면서 조합원들이 위축되게 만들고 그 것으로 인해 많은 조합원들이 떠나감.
- 5) 농성장에 회사의 불법 도청을 통한 인권침해도 노동조합 설립초기부터 지금까지 이어져오고 있다.

이번 끝장단식기간 중 67일차에 김소연분회장과 유흥희조합원이 병원으로 후송되어 응급치료를 받는 도중 회사의 단식자에 대한 고소고발 방침, 조선일보를 통한 악의적 여론 조작 및 농성장 침탈 예고, 노동조합의 면담요구에 대한 불응에 항의하여 김소연 분회장이 병원을 떠나 농성장으로 복귀했다. 이 과정 중 김소연 분회장은 분명 도착하자마자 경비실옥상으로 올라가겠다고 단호한 입장을 취할 것이라는 예견을 하고 이를 막아야 한다는 의견에 공대위 성원들은 옥상 천막을 철거할 것을 가지고

논란이 있었다. 그런 와중에 김소연 분회장이 도착했다.
그런데 그 와중에 어처구니없는 일이 일어났다. 갑자기 회사 총무이사가 분회장 핸드폰으로 문자를 보내기 시작했다. 그런데 그 내용은 농성장에서 공대위가 하는 회의를 거의 실시간 문자 중계하는 것이었다.

<<박동준 기류총무이사는 김소연 분회장에게 문자를 이렇게 보냈다.>>

“김소연 회사 앞에 엠블런스로 도착 내분으로 옥상 못가게 사다리 치운 상태”

8/22 1시 05분

“공대위에서 옥상 천막철거 하자는 것에 반발 일부인원이 옥상 올라가면서 소연에게 연락해서 천막 못 치우게 하기위하여 소연이가 왔음”

8/22 1시33분

“천막 치우자 민노당 최석희 반대자 문제훈”

8/22 1시 36분

“소연잔류 엠블런스 출발”

8/22 2시09분

■ 공권력의 인권침해 사례

- 1) 구사대와 용역깡패의 폭력만행에 112에 신고하면 한 번에 출동하지 않을뿐더러 여러 차례 신고를 하고도 30여분이 지나야 출동함.
- 2) 출동을 해서도 상황이 회사측에 불리하면 자기들도 무서워서 들어갈 수가 없다고 하면서 철수해버림.
- 3) 2005년 10월 17일 공권력에 의해 55일간 현장농성이 중단되고 16명이 경찰서로 연행, 2명 구속, 이로 인해 검찰조사를 받는 과정 중 분회장 등의 과거“국가보안법위반 구속”이력을 가지고 조합원들이 빨갱이 집단에 속고 있는 것처럼 악의적 선전, 손해 배상 또한 조합원당사자 뿐만 아니라 가족들에게 연좌된다고 까지 협박함.
- 4) 그리고 각종 폭력사건 또한 우리가 피해자로 고소를 해도 경찰은 조사과정 중 가해자인 것처럼 조서를 꾸미거나 억박지름.

■ 불법파견 판정과 대응

- 1) 2005년 6월30일 지역내 불과공대위를 중심으로 관악지청에 진정을 냄.
- 2) 7월5일 노동조합을 설립하고 7일 곧바로 관악지청에 불법파견 진정에 따른 현장실사를 요청. 곧바로 현장실사가 이루어지면서 회사측이 어떤 조치도 취하지 못하면서 8월 5일 불법파견으로 판정.(이후 검찰에서까지 불법파견 인정됨 이후 기륭전자는 정식재판청구를 하지 않고 500만원 벌금납부로 불법파견에 따른 책임을 다했다고 주장함.)
- 3) 노동부는 불법파견 개선계획서를 8월 25일까지 제출하라고 요구했고, 회사측은 노동부가 시키는대로 하겠다고 함. 노동부는 3가지 개선 방안을 제시 1) 완전도급으로 전환방식 2) 계약해지하는 방식 3) 직접고용하는 방식
- 4) 위 3가지 개선 방식을 노동부가 제시하면서 회사측은 1),2)를 혼재하여 활용 일부(조합원을 중심으로)는 수습기간 만료, 1년 계약기간 만료등의 사유를 들어 해고를 시켰고, 일부는 생산직에 근무하던 정규직마저도 모두 사직서를 받고 도급업체 직원으로 전환시킴. 고용형태는 정규직,계약직,파견직을 구분하지 않고 도급업체 정규직계약서를 체결하였으나 임금은 기륭전자와 동일하게 수당형태로 차등을 두면서 지급함. (정규직, 계약직은 상여금을 수당으로 보준)
- 5) 사내 4개의 도급업체가 있었지만 기존과 다른 것은 작업복, 출퇴근카드, 관리직원 별도1인구성의 차이만 있을 뿐 기존과 동일하게 업체별로 서로지원을 가거나 밤에 도급업체에 기륭전자 직원이 농성조합원 몰래 들어가 작업하는 모습이 포착되기도 했음(위장도급으로 확신했으나 증거불충분, 서류상 문제가 없어서 인정받지 못함)

■ 결론

불법파견 판정에 따른 기륭전자의 책임은 500만원 벌금 납부로 모든 형사적, 도덕적 책임에서 면책되었으며, 그 것으로 인해 부당한 차별을 받고, 억울하게 해고된 노동자들에게는 어떤 보호도 따르지 않았다. 오히려 사용자는 불법파견을 시정한다는 명목으로 당당하게 계약직, 파견직 노동자들을 해고하기 시작했고, 정규직도 비정규직으로 전환시키는 가하면 그나마 아주 간헐적으로 있던 기륭전자 직접고용 계약직전환 기회마저 박탈당하

고 말했다.(과견적은 일정기간이 지나면 직접고용 계약직으로 전환되었다) 불법과건 판정은 기업주들에게는 책임회피의 기회, 노동자들에게는 또 다른 족쇄일 뿐 그 어떤 도움도 희망도 되지 못하는 판정이다.

현행 법제도로는 비정규직 노동자들은 어떤 구제도 받을 수 없다는 것을 기륭조합원들은 긴 시간 투쟁을 통해서 너무도 확연히 알아버렸다. 처음 투쟁을 시작하면서는 불법과건 판정만 받으면 승리할 수 있다고 믿었고 기륭전자는 시정조치로 당연히 직접고용 할 것이라고 믿었다. 그런데 오히려 불법과건판정 이후 그것이 우리들에게 더 큰 족쇄로 다가 오면서 지금 것 법으로 승리할 수 있다는 생각은 가질 수가 없었다. 부당하고 역시 원청사를 상대로 제기하면 100% 진다는 것을 알면서도 우리는 원청사가 우리의 실질적 책임자라는 것을 주장하기 위해 원청사를 상대로만 부당하고 제기 소송을 했었다. 이 땅 비정규직 노동자들의 정규직화 쟁취투쟁은 법으로가 아닌 투쟁을 통해 돌파하지 않으면 결코 만들어 지지 않는다는 것을 4년간 투쟁을 하면서 절실하게 체감하였다. 그러기에 지금 여기, 우리가 희망이라는 무거운 책임감으로 그 긴 시간동안 포기하지 않고, 흔들리지 않고 싸울 수 있었던 것 같다. 기륭투쟁의미는 여기에 있다. 운동권을 포함해 사회 전반의 인식이 비정규직투쟁은 비정규직 고용안정쟁취로 마무리 된다. 비정규직투쟁은 아무리 싸워도 결코 정규직으로 전환은 불가능하다. 그런 만큼 적당 것 타협하는 것이 정석이라고 인식한다. 이런 근본적 패배주의 타협주의와 싸우고 있는 것이 기륭투쟁의 의미다. 그러기에 그 모진 탄압에도 포기하지 않고 4년의 세월동안 해보지 않은 투쟁이 한시도 쉬지 않는 투쟁을 지금껏 하고 있는 것이다.

현재 단식농성 78일차이다. 인간의 생물학적 소견으로는 이미 살아있는 사람의 상태라고는 이야기 할 수 없다고 진단하고 있다. 그런데도 기륭투쟁은 여전히 지속되고 있으며, 확산되고 있다. 단순히 1100여일을 투쟁한 장기 투쟁사업장이어서, 단식일 수가 상상조차 할 수 없는 숫자여서라기 보다 기륭문제가 곧 나의 문제라는 것을 국민들이 인식하기 시작했고, 이것이 이 사회에 경종을 울리기 시작했다. 지금은 노동대오보다 일반 시민대오가 더 많이 기륭투쟁에 함께하고 있다. 그리고 나아가 많은 지역에서 기륭투쟁승리 공대위가 만들어져 움직이고 있다. 어쩔 운동권 세력의 말처럼 기륭투쟁은 역사적으로 승리한 투쟁일지 모르겠다. 아니 이미 승리했다고 우리 역시 믿고 있다. 그럼에도 진정한 승리는 자본을 무너뜨리지 않고는 말 할 수 없다고 생각한다. 그러기에 오늘도 포기할 수가 없는 것 같다.

기륭전자분회 투쟁 간략한 경과

2005년

- 7월 5일 노동조합을 결성(생산직 300여명중 정규직, 계약직, 파견직 함께 약200여명 가입)
- 7월 13일 1차교섭 상견례->사측연기통보
- 7월 19일 상견례 진행 (교섭준칙논의 27일 차기교섭 합의)
- 7월 28일 이현주 조합원 해고 통보 (계약직)
- 8월 교섭은 진행되었으나 진전된 내용 전혀 없고 해고 지속
- 8월 18일 교섭에서 1년 미만자 전원 해고에 관한 질의 했으나 사측은 해고는 계속 할 수 밖에 없다고 표명.
- 8월 24일 전면파업 돌입
- 8월 25일 교섭 진행했으나 사측 입장 변화 없음
- 9월 교섭에서 노동조합 직접 라인운영 또는 도급회사로 전직할 것 요구 지방노동위원회 위원이 회사방문 조정회의 했으나 조정안 사측 거부(3개월집중교섭 집중교섭기간 고용보장) 조정중지 결정이 난 후 정의행위 찬반투표 진행 기륭전자측 농성 조합원에 대한 업무방해고소고발, 손해배상청구
- 10월 기륭전자측 직장폐쇄 공고 후 단전단수 강행
- 10월 17일 공권력 투입/ 회사앞 천막농성 돌입
- 11월~12월 기륭전자 최대주주 아세아시멘트가 문제풀 것을 요구하며 집중집회등 진행

2006년

- 1월~3월 기륭전자 최대주주인 아세아시멘트 이병무회장 문제풀 것 요구하며 아세아시멘트앞투쟁, 이병무회장 재단이사장으로 있는 문경여고,문창고등고향에 있는 학교앞 투쟁, 이병무 회장집 1인시위및 집회등 전개
- 기륭전자측 구사대, 용역깡패 동원해 아침출근투쟁때부터 물리력 행사하여 집회방해 등자행/출수날 아침 집회 진행 아침마다 피켓팅 및 '억지주장 정규직화법에서도 외면했다'등의 구호를 외침
- 3월 10일 아세아시멘트 주식및 경영권 매각-> 에스엘인베스트먼트 투자회사가 인수 노동조합 때문에 더 이상 경영을 할 수 없다고 하며, 3월말 지분 중 7.2%와 경영권을 에스엘인베스트먼트라는 M&A전문투자회사로 넘기면

서 주주총회를 가졌음. 주총에서 에스엘이 파견한 이사4명이 추가로 선임되었음.

- 4월~5월 새로운 경영진 책임있게 문제풀 것을 요구하며 노동조합의 다양한 투쟁 전개 5월9일 전조합원 구속을 결의하는 문화제를 가졌으며, 5월12일 비정규철폐!기륭투쟁승리를 위한 삼보일배투쟁 (금천구청~노동부 관악지청)을 전개하였으며, 5.31일 선거를 계기로 서울시장 후보로 나선 열린우리당 강금실후보 선대본사무실에 찾아가 비정규여성노동자들이 겪고 있는 실상에 대해 알려내고 여성후보로서 함께 해결해 나갈 것을 요청하기 위해 면담을 요구했으나, 사무실입구에도 가보지 못한 채 복도에서 30분 만에 6명의 조합원이 공권력에 의해 강제연행 되어 종로서에서 건조물 침입제로 4시간가량을 조사를 받고 풀려남.
- 5월 17일 교섭 재개 (2005년 10월 17일 이후 처음 열림)
주1회 수요일 교섭을 진행할 것을 합의 5월말까지 주1회교섭을 진행하고 상황에 따라서 6월부터는 집중교섭을 하기로 합의했으나 6월16일까지 4차례교섭을 진행하는 동안 내용적 교섭은 진행되지 못하고 형식적 교섭만 진행되었다. (4차례교섭을 진행하면서 노동조합에서 구체적인 안을 제출하고 사측도 구체적인 안을 제출하기로 하였으나 제출하지 않고 시간이 더 필요하다고 함.)
- 6월 16일 내용없는 교섭에 항의하며 집회
- 5차 교섭부터 사전 양해 없이 교섭불참. (6월 16일 항의집회를 이유로)
- 7월 비정규장투 9박10일 노숙투쟁을 비롯 고강도투쟁 전개
- 7월 중순 노동부에 교섭해태로 인한 부당노동행위로 제소
- 8월 24일, 9월6일, 9월12일 3차례 기륭타격투쟁 전개 단식투쟁돌입.(임원단식30일, 조합원 단식9일 전개)
- 9월 25일 노사문제 해결까지 주2회 이상 집중교섭 진행, 첫 교섭 때 사측 안 제출할 것을 약속. 구사대활동 중단및 성실교섭 합의
- 구사대활동은 합의서 작성이후 중단되었으나 노동조합의 아침출근투쟁을 빌미로 성실교섭은 이행하지 않고 있다.
- 12월 기륭전자 검찰에서 불법파견기소 벌금 500만원 결정. 기륭전자측 정식재판 청구하지 않고 벌금 납부.

2007년

- 2006년 9월 말 성실교섭 합의서이후 제대로 교섭이 열리지 않고 있는 상황이며, 불법파견으로 벌금 냈기 때문에 죄값 다 치렀다고 이야기 하고 있다.

- 1월 에스엘인베스트먼트 집중 집회및 복도시위
- 3월 주주총회에서 대표이사 경질 권혁준에서 에스엘에서 파견한 채원석으로 바뀜
- 에스엘인베스트먼트와 집회및 복도시위, 에스엘의 실질적 주인 전 한국유리 회장 단인 이세훈, 이세훈, 이세웅 집중 타격 (집, 재단이사장으로 있는 학교, 사무실 찾아서 집회등 진행)
- 5월 기릉에서 에스엘까지 현장으로 돌아가기위한 50리 걷기 진행
- 8월 24일 기릉투쟁 2주년 맞아 비정규 여성투쟁사업장 4사 공동투쟁 선포 집회및 공장문화의밤개최
- 9월 비정규단위 공동투쟁 전개
- 9월 11일 에스엘인베스트먼트와 아이리스파트너즈 송재조 대표이사 양수도체결및 제3자유상증자추진
- 9월 27일 송재조대표이사 10월 4일 면담요청 / 경영권 아직 없기에 노사문제결정 할 수 없다는 입장
- 10월 비정규 장투 공동투쟁 전개
- 10월 3일 // 10월 11일 면담요청 / 시간을 달라 10월말 내지 11월초에 하자 입장
- 10월 23일(?) 송재조 대표이사과 직접통화 / 시간달라 직접 연락하겠다
- 10월 26일 제3자 유상증자 확정 송재조포함 23명 250억(1주 2,170원)
- 11월 대선투쟁 / 6일 송재조대표이사 10일 면담요청 / 주주총회 이후에 면담하자 입장
14일, 29일 면담요청 / 기릉전자측으로 면담요구할 것 (아이리스)
26일 임시주총 상근이사 3명, 사외이사2명, 감사1명 추가선임/ 대표이사 경질 채원석-> 송재조
29일 기릉전자측으로 12월 3일 대표이사면담요구 /인수인계중임으로 마무리되 면 보자
- 12월 지부차원에서 면담요청 12일/ 대표이사면담성사(집중교섭해보자, 실리를찾아라 주장)

2008년

- 1월 청와대인수위 1인시위/ 최대주주 송재조 압박 아이리스파트너즈 1인시위 /재정사업 기릉전자측 교섭약속 불이행
- 2월 인수위 1인시위/아이리스파트너즈 1인시위/민주노총 투쟁사업장 집중투쟁 7박8일전개
교섭약속 불이행하면서 구조조정 추진및 공장부지매각추진이 확인됨에

- 따라 구조조정중단, 부지매각중단, 직접고용정규직화를 위한 기륭앞 집중투쟁 전개/디에스아이티위너스및 인포테크 항의방문및 집회신고
대표이사교체(송재조->임상현 /디에스아이티위너스및인포테크감사)
29자로 생산직 전원 계약해지(당사자 사직서 받음/위로금 지급)
- 3월 구조조정분쇄!직접고용정규직화쟁취! 기륭분회집중투쟁(기륭앞 종일농성)/
금속노조 비정규장투전국순회투쟁/비정규장투사업장공동총회및 공동투쟁
전개
디에스아이티인포테크 기륭전자 지분 7.6% 장내 매입(경영참여목적)
생산직 파견노동자 30여명 신규채용
대표이사교체(임상현->배영훈/삼성SDS출신)/ 기륭전자 회장 최동열, 부회장
최성열
28~29 기륭정기주총 기륭앞 1박2일 노숙투쟁(주총장서 용역강제와 총돌)
30일자로 사무간접직 60여명 명퇴
- 4월 전조합원 수련회 승리의 1000일 만들기 위한 투쟁결의/ 16일 집중집회
투쟁선포 삭발
19일 신규채용된 파견노동자 해고/ 사무간접직 일부 명퇴
민주노총 서울본부 차별철폐대행진 결함/ 29일 신임대표이사면담(실리를
찾아라 요지)
1000일 투쟁 기획단 구성(1000일 투쟁 준비및 실천)
30일 노동절 기점으로 강고한 투쟁 결의 집회
- 5월 1000일 전 현장으로 돌아가기위한 집중 투쟁 전개
11일 서울시청 하이서울페스티벌 16m조명탑 고공농성
(오세훈시장 면담요구 했으나 불발/ 노사정 3자교섭 하기로 합의하고 9
시간만에 내려옴)
14일 수 (투쟁995일차/농성941일) - 기륭 1000일 집중투쟁기간 시작
16일 1차 교섭/ 생산라인 폐쇄로 복직을 시키고 싶어도 일자리가 없다고 하다
가 고용 중심으로 논의하겠다고면서 2,3개월 교육 후 고용할 수 있다 입장
표명.
19일 월 (투쟁1000일차/농성946일) - 종교계 합동 기도회 개최
20일-21일 금속노조 집회 및 1박 2일 집중 투쟁 및 열사 문화제
22일 2차 교섭/ 현재 생산라인 없기 때문에 기륭전자로 바로 복직하는 것은 불
가능하고, 12월까지 각종 교육을 받고 있으면 하도급업체를 정해서 12월
말이나 1월 즈음 불러 주겠다. 믿어 달라. 12월까지 복직을 못할 경우 금

전적 보상을 담보로 걸 용의가 있다. 회사 내부 사원들이 복직을 반대하고 있으니 서로 갈등관계를 해소할 프로그램이 있어야 한다.

노조는 1차 교섭보다 후퇴된 ‘안’이며, 하도급으로 복직하라는 것은 투쟁 초기에 이미 불가능한 것으로 정리한 바 있다. 이러한 것은 원점으로 돌리는 것이다 라고 강력하게 항의

26일 구로역 35M CCTV철탑 농성 돌입

최동열회장, 이명박대통령 직접 문제해결 요구/ 배영훈 대표이사 굴욕적 교섭은 못한다 입장표명

- 6월 3일 배영훈 대표이사 면담

최동열회장 면담 추진 과정에서 배영훈 대표이사가 먼저 만나겠다고 하여 면담 이뤄짐

고용및 채용에 대한 기초를 정리해 문구화할 수 있다. 교육은 생산에 필요한 교육이고 갈등을 해소하기 위한 방안이다. 현재 공장부지는 매각 추진중이며, 총무와 관리를 중심으로 본사는 따로 두고 공장부지는 보세 구역으로 갈 것이며, 보세구역은 제조라인이 필수이기 때문에 생산라인 필요하다./신규아이템을 정해서 개발할 것이고 정상적 라인 가동 시기는 확실하게 이야기하기 어렵지만 그러나 반드시 채용을 할 것이고, 책임질 것이다. 교섭을 요구하면 언제든 하겠다. 진정한 고용으로 가기 위한 고민 하겠다.

5일 3차 교섭/ 배영훈 대표이사 계획서 제출(7~12월 교육및 화합프로그램가동/1월 하도급업체복직) 하도급업체에서 일하면서 3가지 조건이 충족하면 정규직화 할 수 있다. 첫째, 조합원과 내부사원및 경영진간의 화합이 이뤄질 것. 둘째, 업무능력 확인. 셋째, 흑자
노조는 선복직, 기간, 하도급이 쟁점임을 분명히 하고 전향적 안을 제출할 것 요구

- 박행란 조합원 시경 불법 연행

7일 4차 교섭/ 회사 내부 구조조정을 한 마당에 바로 정규직화는 어렵다 입장을 이해해달라며, 신규업체를 설립해서 교육을 받고, 라인을 가동해서 2년이상 되면 정규직화 할 수 있다.

노조는 부족하지만 자회사 고용과 정규직화 전환이 가능하다는 회사측 안에 대하여 수용하면서 1년이내에 정규직화 한다고 안을 제출했고, 일정부분 의견 접근이 되어서 문구로 정리하는 과정에서 사측은 비정규직을 정규직화 하는 부분이기 때문에 이사회를 열어서 결정해야 한다. 신규업체 설립은 노조가 해야 한다고 하여 교섭 결렬.

8일 고공농성및 단식농성중인 윤종희 조합원이 탈진하여 병원으로 후송.

저녁 배영훈 대표이사 면담요청 하여 면담 이뤄짐
 신규법인설립을 노조가 하라는 것은 철회하겠다. 회사가 알아서 하겠다.
 내부 이사진과 사원들 설득이 필요하다. 시간을 이틀만 달라 요청.

- 10일 5차 교섭/ 이사회에서 이견이 많이 있었지만 대표이사에게 힘을 실어주
 자고 이야기 됐고, 다만 사원들의 의견을 듣고 반대가 크지 않으면 계속
 추진하는 것으로 정리되었으나, 사원들(24명) 의 의견을 취합했는데 1명
 빼고 모두가 강력하게 반대하고 있다. 그렇기 때문에 그동안 이야기 되
 었던 것을 추진할 수 없게 되었다고 선언하여 교섭 결렬.
- 11일 전조합원 기륭전자앞 무기한 단식농성 돌입/ 3명은 경비실 옥상 점거 단식.
 기륭전자는 건조물 무단침입 이라며 퇴거 요청 공문 노조로 발송한 상태.
- 12일 최동열 회장 지분 19.75% 획득 최대주주
- 15일 단식 5일차 이미영, 강화속 조합원 심각한 탈수증상으로 병원 후송 입원
 치료 불가피하다고 진단
 (이미영조합원 심각한 구토와 구토물에 혈액이 섞여 나옴)
- 16일 단식 6일차 기륭전자 한겨레, 조선일보에 통광고로 호소문 게재/부당한
 요구 수용 절대하지 않겠다, 불법행위 단호히 대처하겠다.

2008년 5월 이후 주요 투쟁 내용

■ 1차 고공농성

- 5월 11일 서울시청 조명탑 고공농성, 여성 4인
 노동부 서울지청장과 서울시 국장, 기륭 총무이사 성실교섭 각서받고 내
 려옴.

■ 1000일 맞이 8일간 사회공동행동

- 5월 14일 서울 남부지역 시민사회단체 비정규직 철폐 선언
 노동운동 선배님들과의 만남(70민노회)
- 5월 15일 1000일 위로 연대의 자리 '함께 가자 우리 이 길을'(유가협, 추모연대)
 비정규직 노동자들과 농민회 자매결연식(전농)
- 5월 16일 비정규직 여성노동자 인권보고대회 및 지식인 행동
 (인권단체연석회의/민교협/민변/비정규여성투쟁사업장)
- 5월 17일 기륭전자분회 1000일 투쟁 승리! 여성노동권 쟁취를 위한 선언자대회(3시)

비정규직 철폐 문화예술인 연대의 밤(천막미술관, 비정규철폐기원탑 개관식)

- 5월 18일 광주민중항쟁 참여
- 5월 19일 범종교계 비정규노동철폐 연원 합동 기도회(천주교, 기독교, 불교, 원불교)
- 5월 20일 기륭전자 여성 비정규직 노동자 1000일(1박 2일) 투쟁승리대회(금속노조)
- 5월 21일 열사정신계승, 비정규직 1000일 투쟁 승리를 위한 해방문화제
(제12회 서울남부지역 노동열사문화제)
- 5월 14일-21일 / 비정규철폐 공단 거리문화제(남부문예연대)

■ 2차 고공농성

2차 고공농성을 준비하면서 분회는 5.11투쟁을 통해 기륭투쟁이 많은 언론에 관심과 주목을 받기시작 했고 당시 공장부지 매각이 임박해 있는 만큼 공장앞 사수와 강도 높은 끝장투쟁(전조합원 단식)을 전개해야한다. 그러나 민주노총, 금속노조 총파업이 7월초로 예정되어 있는 만큼 노조의 투쟁력을 집중시키기 위해서는 시간이 필요 한 것 같다고 판단하면서 2차 징검다리 고공농성을 일주일간 전개하는 것으로 결정하는 과정 중에 지회와 약간의 의견차가 있었으나 분회의견을 존중하기로 하고 2차 구로역 cctv탑 고공농성에 들어갔다.

- 5월 26일부터 6월 12일까지(18일), 구자현(남부금속지회 부지회장), 윤종희(기륭분회원)
- 6월 7일 교섭
합의서 초안: 1항 정규직화 분명히 한다.
2항 회사 설립 후 채용
3항 교육 및 기타 사항은 추가 교섭한다.
- 6월 10일 교섭 결렬 이후 6월 11일 조합원 전원 무기한 단식 돌입으로 해제함.

■ 끝장투쟁(공장점거 집단 무기한 단식, 현재 72일차)

- 10인 돌입 8인 탈수증세 등으로 병원 실려 감. 현재 2인(분회장, 유흥희조합원) 진행 중.
- 6월 28일 서울시청 앞 1040인 동조단식단 투쟁, 동십자가까지 행진, 4명 연행, 이명박대통령에게 항의촉구서한 전달함.
- 6월 18일 사회각계 대표단 구성해 공장 진입, 회장 면담요구. 2차례 대표이사와 면담 가짐. 실의 없다는 판단에 성실교섭 촉구 후 면담 중단하고 최동렬 회장을 압박하기 위한 다양한 사업 진행 중.(여성의원들 조직화 사업, 한나라당 대표 면담 요구, 회장집앞 집중문화제 등)
- 7월 10일 종교계, 시민사회대표, 기륭조합원2인 한나라당 홍준표원내대표 면담진행

* 면담과정 중 홍준표원내대표가 배영훈기륭전자 대표이사를 그 즉시 불러 노조(기륭분회)를 교섭상대로 인정하고 6.7일에 노사간 논의되었던 내용을 기초로 성실교섭할 것에 대한 합의서 작성(부당해고대법판결이후 사측은 노조 기륭분회를 교섭상대로 인정하지 않음)

- 7월 22일 10시 여성국회의원 기륭문제해결촉구 기자회견(국회)
- 7월 23일 한나라당 홍준표원내대표, 최동열회장 5시면담 당일 밤10시 교섭진행.
서울청장 일방적 합의서 제출(홍준표, 최동열, 서울청장이 작성한 합의서) 그 합의서의 골자는 제3의 회사로 고용을 보장하겠다는 것인데 그 조차도 신설회사 설립 주체, 운영주체, 사업내용등 모든 것이 불분명하고, 신설회사로의 고용도 정규직이 아닌 1년짜리 계약직 그것도 조합원전원이 아니라 교육을 통해서 선별하겠다는 것이며, 교육기간을 포함 1년 5개월 후의 신설회사로의 정규직화 또한 간담회를 실시하여 여부를 결정하겠다고 이야기 하고 있다.(서울노동청장이 제출한 합의서는 별첨으로 첨부했음)
- 7월 31일 14시 민주당 김상희, 박영선, 조배숙 국회의원 / 민주노동당 이정희 국회의원 농성장 방문 간담회
- 8월 1일 3당 원내대표 방문 및 홍준표 한나라당 원내대표 사무실 앞 복도농성 (8월 2일 연행)
- 8월 4일 단식 2명의 조합원 55일째 진행, 이정희 의원 민주노동당 이영희 최고의원 이상규 서울시당 위원장 동조 단식 시작
- 8월 5일 관악지청에서 교섭(기륭으로 정규직화에 대한 사측답변: 국내 내수기반은 아예 없다.(부품사, 하도급, 자체생산라인))
=> 야3당(민주당,자유선진당,민주노동당) 여성국회의원을 대표해서 민주노동당 이정희국회의원 교섭중재자로 참석.
- 8월 8일 금 (투쟁1081일차/농성1027일) 기륭비정규직노동자 문제해결을 위한 대책 마련 및 성실교섭촉구 민주노총 기자회견(기륭 앞) 단체 교섭(관악지청)
- * 기간에 사측에서 주장했던 국내 내수기반이 아예 없다는 것이 거짓임이 확인(시흥시 신천동 진영이테크(하도급)) 확인됨. 진영이테크는 초기 현장점거농성당시 사내 생산이 중단되자 외주에서 생산하던 업체 중 하나임.
=> 진영이테크 공장방문(사측,노측,이정희국회의원등) 모든 생산설비 및 제품 심지어는 의자 작업지도서 까지 기륭전자 자산으로 표기(6.27기륭전자내 설비등 모든 생산라인 기반을 반출)
- 8월 9일 토 (투쟁1082일차/농성1028일) - 전 조합원 단식농성 60일차 / 동조단식 6일차
- 10시 서울지역통일선봉대 집회(기륭 앞)

- 8월 11일 월 (투쟁1084일차/농성1030일) - 전 조합원 단식농성 62일차 / 동조단식 8일차 - 교섭(관악지청)
 - * 지난 금요일 국내 생산기반이 있는 것으로 확인됨에 따라 즉각적인 정규직화를 주장해야하나 6.7노사합의가 있었던 것을 감안해 그에 대한 세부적인 안을 제출하고 분회에서는 결정함. 교섭대표에게 우리요구안을 제출해 줄 것을 요구했으나 거부됨.(11일 교섭에 대한 조합 측 입장 별첨)
- 8월 12일 화 (투쟁1085일차/농성1031일) - 참여연대, 한국여성연대 등 시민사회단체 기자회견(기릉 앞)
- 8월 13일 수 (투쟁1086일차/농성1032일) - 전 조합원 단식농성 64일차 / 동조단식 10일차 : 서울본부 주최 기릉투쟁승리결의대회(한나라당사 앞) 금속사무처 동지들 촛불문화제 참여 * 오후4시부터 새벽2시30분까지 교섭진행
- 8월 14일 목 (투쟁1087일차/농성1033일) - 전 조합원 단식농성 65일차 / 동조단식 11일차 : 기릉앞 집중연대집회 범 종교계 기도회 개최 - 오전 11시 교섭진행
 - * 실무교섭단과 대표교섭단 분리해서 교섭진행.(실무교섭단 합의서 작성 7.23한나라당 김성태 안보다 일정부분 후퇴 된 안이 나옴. 조합원 전원 반대로 교섭결렬 됨. 별첨 자료 제출)
- 8월 16일 단식 농성 동지들 병원 후송 - 분회장 단식은 지속 됨
- 8월 18일 월 (투쟁1091일차/농성1037일) - 전 조합원 단식농성 69일차 / 릴레이단식 13일차 11시 대구지역 한나라당사 앞 기자회견(대구)
- 8월 19일 (투쟁1092일차) - 전 조합원 단식농성 70일일차 : 금속노조 기릉 투쟁 승리 기자회견 진행
- 8월 20일 (투쟁1093일차) - 전 조합원 단식농성 71일일차: 참여연대 민변 기릉 최동렬 회장 회사 인수 의혹 기자회견 진행
- 8월 21일 목 (투쟁1094일차/농성1040일) - 전 조합원 단식농성 72일차 / 릴레이단식 16일차 14시 금속노조 위원장 강제연행 규탄, 공안탄압분쇄 총과업 기자회견(영등포 경찰서) 16시 기릉투쟁 승리를 위한 금속노동자 결의대회(기릉 앞) 19시30분 기릉투쟁 승리를 위한 금속노조 투쟁문화제(기릉 앞)



기륭전자 불법파견 사건의 쟁점 분석

김 철 희 공인노무사

(노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인 참터)

기륭전자 불법파견 사건의 쟁점 분석

김 철 희 공인노무사 (노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인 참터)

1. 들어가며

굴뚝이 허물어지고 아파트형 공장들이 하루가 다르게 올라가고 있던 몇 년전, 구로공단 한쪽에서 수 십 여명의 여성 노동자들이 공장을 점거했다. 이들은 걸어 잠근 공장문 안쪽에서 사용자를 향해 불법파견을 멈추고 정규직으로 고용하라고 외쳤다. 이들은 흔히 보이는 훈련된 노동자들이 아니었다. 부르는 노래도 틀리기 일쑤고, 구호를 외치는 것도 서툴렀다. 하지만 그들은 공장담장 밖에 사람들이 보이기만 하면 손수건을 흔들면서 아까 외쳤던 구호를 다시 외치곤 했다.

2005. 늦여름 구로공단의 기륭전자 농성장을 처음 방문했을 때의 강하게 남은 기억이다.

장기투쟁과 목숨을 건 단식투쟁으로 전개되고 있는 기륭전자 노동자들의 투쟁은 한국 사회의 노동소외 현상을 그대로 압축하여 보여주고 있다. 기륭전자의 노동자들은 계약직 노동, 하도급노동, 불법파견노동, 여성노동, 저임금노동의 문제점을 모두 담고 있다. 이들은 이 문제를 해결하기 위해 노동조합을 결성했지만 노동조합에 가입했다는 이유로 해고되었고, 노동조합의 교섭은 거부되었으며, 이들의 쟁의행위가 불법파업의 꼬리표를 달면서 이들은 범죄자가 되어버렸다. 이들의 생존을 위한 요구는 법과 사회의 보호로부터 멀리 외떨어진 공간으로 밀려 났고, 이들은 생존을 위해 생존 그 자체를 거는 극한의 싸움을 전개하고 있다.

외견적으로 보면 기륭전자 사건의 핵심은 불법파견 노동자들이 정규직으로 채용해 줄 것 즉, 불법파견의 해소에 대한 요구로 드러나지만, 기륭전자 사건이 품고 있는 사건의 배

경에는 더 많은 문제점이 도사리고 있고, 이러한 문제점들이 해결되기 위해선 더 많은 이해와 노력이 필요하다.

이 글은 주되게 기륭전자의 불법파견에 관한 사실과 설명으로 구성되겠지만 최대한 이러한 투쟁의 발생에 어떤 배경이 존재하고 있었는지를 설명하는데 무게를 두려고 한다.

2. 기륭전자 사건의 발생배경

가. 지역 고용시장의 비정규직 집중화

1) 구인비율이 절대적으로 높았다.

- 기륭전자의 투쟁이 시작되었던 2005. 8월부터 9월 사이 약 30여일간 구로공단에서 이루어지고 있는 신규채용의 내용을 분석한 결과의 내용을 보면 정규직의 비율보다 비정규직에 대한 구인비율이 월등하게 높다는 것을 알 수 있었다.
- 위 조사의 조사대상 구인공고의 1,279개의 일자리를 각각 정규직, 계약직, 파견직으로 구분해 보면 그 결과는 아래와 같았다.

<정규직, 계약직, 파견직 비교>

고용형태	일자리(개)	퍼센트(%)	비고
정 규 직	43	3.4%	
계 약 직	306	23.9%	
파 견 직	930	72.7%	
합 계	1,279	100.0%	

- 이 조사결과 정규직의 일자리 수는 전부 43개로 파악되었으며, 이는 전체 일자리의 3.4%를 차지하는 비율이었다. 반면 계약직은 306개(23.9%), 파견직은 930개(72.7%)로 집계되었다.

- 정규직을 제외한 계약직과 파견직을 비정규직으로 보았을 때 동 기간동안 구직자에

계 주어진 비정규직 일자리 수는 1,236개로 전체의 96.6%를 차지하는 비율이었다.
○ 이는 같은 기간 동안 제공된 정규직 일자리의 28배가 넘는 수치였다.

2) 동 조사결과 여성의 구인비율이 높았으며, 비정규직 비율도 여성이 훨씬 높아 남성은 정규직으로 채용하고 여성은 비정규직으로 채용하는 현상이 두드러져 나타났다.

○ 조사대상을 남여의 성별로 구분해 보았다. 그 결과는 아래표와 같다.

<성별 구분>

고용형태	일자리(개)	퍼센트(%)	비고
남 성	294	23.0%	
여 성	985	77.0%	
합 계	1,279	100.0%	

○ 조사대상을 남여의 성별로 구분해 각각 정규직, 계약직, 파견직으로 구분해 볼 수 있었다. 그 결과는 아래와 같다.

<성별 고용형태 구분>

	정규직	계약직	파견직	합계
남성	36명	58명	200명	294명
전체백분율	2.8%	4.5%	15.6%	23.0%
여성	7명	248명	730명	985명
전체백분율	0.5%	19.4%	57.1%	77.0%

○ 위 조사결과 남성과 여성의 구인인원의 차이가 드러났다. 이와 같은 현상은 본 조사가 생산직종에 국한되어 진행된 점에 연유하는 것으로 보인다. 즉, 중소기업 제

조업의 특수성상 사무직 또는 관리직에서 남성에 대한 고용수요가 높게 나타났던 반면 일반 생산직의 경우 여성에 대한 고용수요가 높게 나타났다.

- 정규직의 경우 전체 일자리 43개 중에 남성을 원하는 일자리가 36개(83.7%), 여성을 원하는 일자리가 7개(16.3%)로 남성이 여성의 5배가 넘었다.
- 계약직의 경우 전체 일자리 306개 중에 남성을 원하는 일자리가 58개(19.0%), 여성을 원하는 일자리가 248(81.0%)로 여성이 남성의 4.2배가 넘었다.
- 파견직의 경우 전체 일자리 930개 중에 남성을 원하는 일자리가 200개(21.5%), 여성을 원하는 일자리가 730개(78.5%)로 여성이 남성의 3.6배가 넘었다.
- 전체백분율을 기준으로 볼때 1279개의 일자리 중 가장 취업하기 어려운 경우는 “여성이 정규직으로 취업하는 경우”로 0.5%의 확률이었으며, 이에 반해 가장 취업하기 수월한 경우는 “여성이 파견직으로 취업하는 경우”로 57.1%의 확률이었다.

3) 생산직을 다시 세부직종별로 구분해 보았을 때 조립검사업무에 가장 많은 비정규직이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

- 조사대상을 직종으로 구분한 뒤 다시 정규직, 계약직, 파견직으로 구분해 볼 수 있었다. 그 결과는 아래와 같다.

<직종별 고용형태 구분>

	정규직	계약직	파견직	합계
조립검사	10명	219명	810명	1039명
전체백분율	0.8%	17.1%	63.3%	81.2%
기계가공	23명	29명	50명	102명
전체백분율	1.8%	2.3%	3.9%	8.0%
인 쇄	2명	48명	10명	60명
전체백분율	0.2%	3.8%	0.8%	4.7%
재봉(보조)	1명	10명	0명	11명
전체백분율	0.1%	0.8%	0.0%	0.9%
생산관리	7명	0명	60명	67명
전체백분율	0.5%	0.0%	4.7%	5.2%

- 전체 조사대상 일자리를 대표적인 직종을 선정해 ‘조립검사’, ‘기계가공’, ‘인쇄’, ‘재봉(보조)’, ‘생산관리’로 구분할 경우 ‘조립검사’업종에 전체대비 약 81.2%의 인원선발이 이루어지고 있었고, 이 중 전체대비 80.4%가 비정규직으로 채용되고 있는 것으로 나타났다. 이는 조립검사 직종만을 대상으로 했을 때, 99%가 비정규직으로 채용되고 있음을 의미하는 것이다.
- 이를 다시 성별로 구분해 보았다. 그 결과는 아래와 같다.

〈직종별·성별 고용형태 구분〉

생산업무	고용 형태	남 성		여 성	
		인원	전체백분율	인원	전체백분율
조립검사	정규직	9	0.7%	1	0.1%
	계약직	24	1.9%	195	15.2%
	파견직	150	11.7%	660	51.6%
	소 계	183	14.3%	856	66.9%
기계가공	정규직	20	1.6%	3	0.2%
	계약직	14	1.1%	15	1.2%
	파견직	20	1.6%	30	2.3%
	소 계	54	4.2%	48	3.8%
인쇄	정규직	1	0.1%	1	0.1%
	계약직	20	1.6%	28	2.2%
	파견직	0	0.0%	10	0.8%
	소 계	21	1.6%	39	3.0%
재봉(보조)	정규직	1	0.1%	0	0.0%
	계약직	0	0.0%	10	0.8%
	소 계	1	0.1%	10	0.8%
생산관리	정규직	5	0.4%	2	0.2%
	파견직	30	2.3%	30	2.3%
	소 계	35	2.7%	32	2.5%
합계		294	23.0%	985	77.0%

- 이와 같이 구분해 보았을 때, 가장 많은 일자리가 제공되었던 ‘조리검사’직종의 경우 남성을 선발하는 일자리는 183개(17.6%)에 불과하였던 반면 여성을 선발하는 일자리는 856개(82.4%)였다.
- 조립검사직종에 있어서 정규직과 비정규직(계약직, 파견직)에 대한 성별비교를 보면 아래표와 같다.

<조립검사 직종의 고용형태별, 성별비교>

		정규직	비정규직	합계
남 성		9명	174명	183명
	백분율	5.0%	95.0%	100.0%
여 성		1명	855명	856명
	백분율	0.1%	99.9%	100.0%

- 위 표에서 보는 바와 같이 조립검사 일자리가 남성을 선발하는 경우에서 정규직이 선발될 가능성은 5.0%였으며 반면 비정규직으로 선발될 가능성은 95%였다. 반면 같은 일자리에 여성을 선발하는 경우 전체 조사대상 일자리 중 단 1개만이 여성을 정규직으로 선발하고 있었으며, 나머지 855개(99.9%)는 비정규직으로 선발하고 있었다. 이는 생산직의 대표적 직종인 조립검사직종에 있어 여성에 대한 차별적 선발경향을 드러내고 있다고 할 수 있어 그 심각성이 상당함을 알 수 있다.

4) 구인자(채용회사)의 규모별로 살펴보았을 때 소규모 업체일수록 정규직과 비정규직의 채용배율이 1.8배에 머물렀던 반면, 대규모 업체일수록 정규직과 비정규직의 채용배율이 최대 410배의 차이를 보였다. 이는 업체가 대형화 될수록 비정규직채용에 대한 높은 선호도를 보인다는 것을 의미한다.

- 조사대상 구인자(채용회사)를 규모별로 구분한 뒤 각 규모별로 정규직, 계약직, 파견직에 대한 채용선호도를 구해볼 수 있었다. 그 결과는 아래표와 같다.

〈직종별 기업규모별 고용형태 구분〉

		정규직	계약직	파견직	합계
30인미만		16명	19명	10명	45명
	백분율	35.6%	42.2%	22.2%	100.0%
30인이상 99명이하		21명	133명	30명	184명
	백분율	11.4%	72.3%	16.3%	100.0%
100명이상 299명이하		4명	104명	120명	228명
	백분율	1.8%	45.6%	52.6%	100.0%
300명이상		2명	50명	770명	822명
	백분율	0.2%	6.1%	93.7%	100.0%

- 전체 채용업체 규모를 위 표와 같이 구간을 두어 분석해 본 결과 100인을 기준으로 보았을 때 전체 1279개의 일자리 중 1050개의 일자리를 100인 이상의 사업체에서 제공하고 있었고 229개의 일자리를 100인 미만의 사업체가 제공하고 있었다.
- 그런데 100인 이하의 경우 상대적으로 정규직일자리가 많거나 비정규직이라 하더라도 직접채용되는 계약직의 비율이 월등히 높다는 것을 알 수 있다.
- 반면, 100인 이상의 경우 대부분이 비정규직으로 채용되고 있음을 알 수 있고, 급기야 300인 이상의 사업체규모를 가진 회사들의 경우 총 일자리 822개 중에 약 770개의 일자리가 파견직으로 채용되고 있었다.
- 본 조사과정에서 일부 대형업체들에 대해 채용계획이 있는지가 문의된 사실이 있는데 이들 중 몇몇 회사는 직접 채용하지 않고 파견회사를 경유해서 입사하라고 안내해 준 경우가 있었으며, 일부의 경우 채용계획이 없다고 답변했으나 지역 파견회사들을 통해 인력이 공급되고 있는 실상이 발견되기도 하였다.

5) 전체 고용형태 중 기간을 정한 고용형태(파견직 포함) 중 대다수가 계약직임에도 실제로 사전에 그 기간을 정하고 않고 있었던 것으로 밝혀졌다. 이는 계약직이 일종의 ‘신분’으로 인식되고 있는 것을 알려주는 것이며, 상시적인 구조조정 수단으로 악용되고 있음을 알 수 있다.

- 정규직이 아닌 계약직(파견직 중 계약직 포함) 일자리를 대상으로 계약기간이 얼마나 되는지를 조사했다. 그 결과는 아래표와 같다.

<정규직 제외한 계약기간별 업체수 및 평균인원수(파견직 포함)>

계약기간	일자리 수	백분율
없음	952	78.9%
2개월	2	0.2%
3개월	88	7.3%
4개월	10	0.8%
5개월	1	0.1%
6개월	10	0.8%
12개월	143	11.9%
합계	1206	100.0%

- 동 조사결과 명시적으로 계약기간을 밝힌 일자리 중 가장 많은 143개(11.9%)가 12개월(1년)의 계약기간을 정하고 있었다.
- 하지만 대다수인 952개(78.9%)의 일자리는 계약직이긴 하나 그 기간이 특정되어 있지 않다고 안내했다. 대부분은 ‘잘 하면 계속 연장시켜 주겠다.’고 말했다.
- 이는 계약직의 애초 도입취지와는 달리 일시적 필요성에 의해 사용되는 것이 아니라 상시적인 구조조정 수단으로 활용되고 있음을 알려주는 것이다.
- 나아가 이미 구직자들 사이에서는 이러한 계약직이 “임시적 일자리”가 아닌 정규직과 대별되는 하위계층의 노동자라는 식으로 인식되고 있으므로 해서 하나의 신분으로 정착하고 있는 현상을 발견할 수 있었다.

6) 조사가 가능한 일자리들을 중심으로 신규채용시 적용되는 기본급을 살펴본 결과 파견직은 정규직의 71.8%, 계약직은 정규직의 75.8% 수준이었으며, 남성이 여성보다 더 많은 임금을 받고 있었다.

- 조사가 가능한 일자리를 성별과 고용형태별로 구분한 뒤 기본급과 평균급(월급)을 구해볼 수 있었다. 그 결과는 아래표와 같다.

<성별, 고용형태별 기본급분포 및 평균기본급>

구 분	임금구간	고용형태			계	
		정규직	계약직	파견직		
남 성	기 본 급	70만원미만	-	2명	-	2명
		70~80만원	3명	3명	5명	11명
		80~90만원	4명	2명	-	6명
		90~100만원	3명	1명	-	4명
		100만원이상	12명	4명	3명	19명
	계	22명	12명	8명	42명	
평균급여		103.9만원	81.9만원	81.4만원	93.3만원	
여 성	기 본 급	70만원미만	1명	3명	1명	5명
		70~80만원	1명	11명	27명	39명
		80~90만원	-	3명	2명	5명
		90~100만원	-	-	-	-
		100만원이상	2명	2명	-	4명
	계	4명	19명	30명	53명	
평균급여		88.5만원	73.7만원	70.6만원	73.0만원	
고용형태별 평균급여		101.5만원	76.9만원	72.9만원		
전체평균급여					82.0만원	

- 위에서 보는 바와 같이 남녀간의 임금편차가 직종을 기준으로 두드러지는 특징을 보이지는 않았지만 파견직은 정규직의 71.8%, 계약직은 정규직의 75.8% 수준이었으며, 남성이 여성보다 더 많은 임금을 받고 있었다.

나. 정규직의 비정규직 전환비율 강화현상

1) 조사개요

- 2005. 9. 단병호국회의원이 기륭전자 소속 노동자들의 직장이력을 조사한 내용을 보았을대 비정규직이 정규직으로 전환되는 현상이 줄어들고 있다는 것을 알 수 있었다.

2) 조사내용

가) 비정규직 여성노동자들의 일자리가 매우 불안정한 것을 확인할 수 있었다.

○ 조사 기간 중 연령별 직장을 옮긴 횟수를 조사하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<연령별 평균 직장 이전 횟수>

연령	인원	1인당 평균 직장이전횟수
20대	14	2.4
30대	29	2.7
40대	38	2.2
50대	3	4.3
합계	84	2.5

○ 대부분의 노동자들이 평균 2회 이상씩 직장을 이전하였음을 알 수 있었다. 조사 대상 노동자들이 대부분 여성이라 직장 생활을 늦게 시작하였을 가능성이 많은데도 직장 이전 회수가 2회 이상씩 되었다는 것은 비정규직 여성 노동자들의 고용 상황이 불안정하다는 것을 나타내 주는 것이다.

○ 조사결과 20대 노동자들의 직장 이전 회수가 30대 및 40대와 별 다른 차이를 보이지 않고 있는 점을 주목하였다. 이것은 지금 막 직장을 다니기 시작한 젊은 노동자들이 대부분 비정규직으로 포섭되어 불안정한 고용형태를 보이고 있는 현실을 드러내 주는 것으로 보인다.

나) 기존에 정규직이었던 자들이 비정규직으로 전락하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

○ 조사결과와 노동자들의 고용형태가 어떤 식으로 변화하였는지를 조사하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<고용형태의 변화와 흐름>

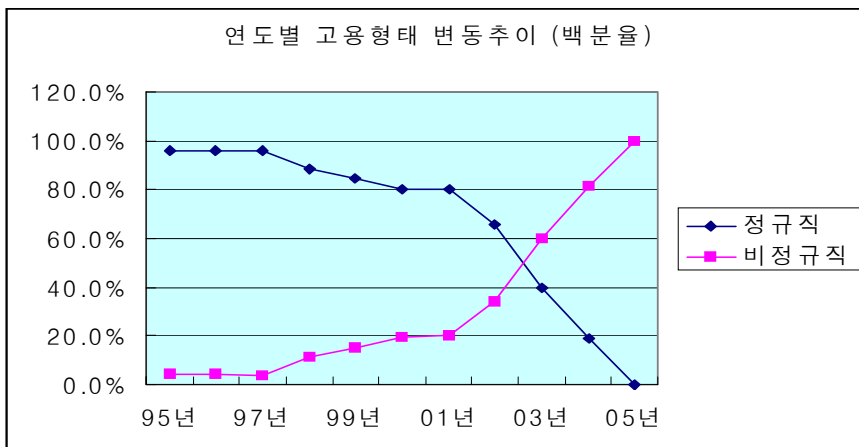
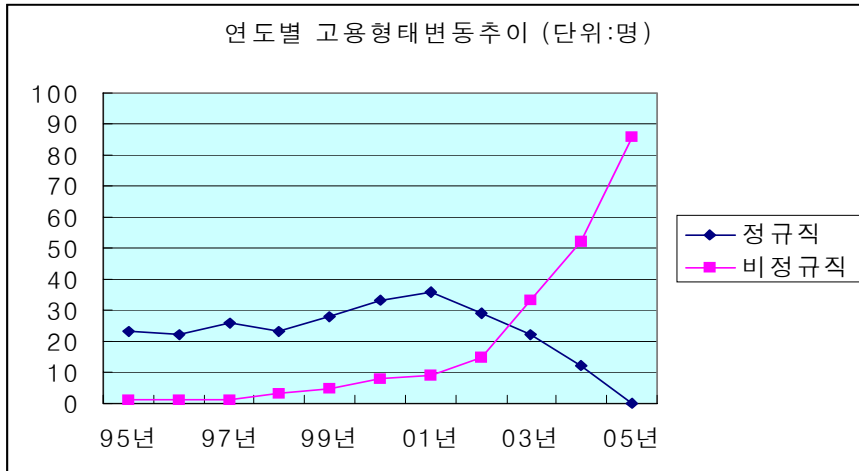
고용형태 변화	인원수	비율(%)
정 규 직 → 비정규직	25	29.8
정 규 직 → 정 규 직 → 비정규직	19	22.6
정 규 직 → 비정규직 → 비정규직	5	6.0
비정규직 → 정 규 직 → 비정규직	7	8.3
비정규직 → 비정규직 → 비정규직	4	4.8
비정규직 → 비정규직	7	8.3
비정규직(첫 직장인 경우)	17	20.2
합 계	84	100

- 위 조사를 통해 이전에는 정규직이었는데 지금은 비정규직으로 전락한 자의 비중이 매우 높다는 사실을 알 수 있었다. 정규직에서 비정규직으로 전환한 자의 숫자가 56명(66.6%)에 이르렀다. 기륭전자(주)가 첫 직장인 자들(17명)을 제외하고 나면 이 숫자는 83.5%(56명/67명)에 해당한다.
- 그러한 사실은 ‘연도별 고용형태 변동 추이’를 통해 더 분명하게 확인할 수 있었다.

<연도별 고용형태 변동추이>

(단위:명, 괄호안은 비율)

구 분	95년	96년	97년	98년	99년	00년	01년	02년	03년	04년	05년
정 규 직	23 (95.8)	22 (95.7)	26 (96.3)	23 (88.5)	28 (84.8)	33 (80.5)	36 (80.0)	29 (65.9)	22 (40.0)	12 (18.8)	0 (0)
비정규직	1 (4.2)	1 (4.3)	1 (3.7)	3 (11.5)	5 (15.2)	8 (19.5)	9 (20.0)	15 (34.1)	33 (60.0)	52 (81.3)	84 (100)
합 계	24 (100)	23 (100)	27 (100)	26 (100)	33 (100)	41 (100)	45 (100)	44 (100)	55 (100)	64 (100)	84 (100)



○ 1995년도에 직장을 다닌 24명을 놓고 보면 그 중 정규직이 23명, 비정규직이 1명이었다. 즉 근로자 대부분이 정규직이었던 것이다. 그러던 것이 해가 거듭할수록 정규직의 비율은 점점 줄어들고, 비정규직의 비율은 점점 늘어나, 급기야 2005년 현재 모두 다 비정규직의 신분에 처하게 되었다. 이 현황은 지난 10년간 우리 사회의 고용형태가 어떤 식으로 변화하였고 노동자들의 신분과 지위가 어떻게 불안정한 형태로 변화하였는지를 압축적으로 보여준다.

○ 한편, 비정규직에서 비정규직으로 전전하고 있는 자들의 숫자는 28명(33.3%)이었다. 첫 직장이 비정규직인 자들(17명, 20.2%)도 현재와 같은 추세가 지속될 경우 비정규직을 전전할 것이 분명하다고 보아 위 항목에 포함시켰다. 이전에 정규직이었던 자들의 비중이 높아 비정규직을 전전하고 있는 자들의 비중이 상대적으로 낮게 나왔지만, 비정규직에서 정규직으로 전환된 자들이 거의 없는 점에 비추어 보면, 결국 한 번 비정규직이 된 자는 지속적으로 비정규직이 되고 있는 것이 현실이라고 할 수 있다.

다) 구조조정과 근로조건 열악에 의한 퇴직사유가 많다는 사실이 확인되었다.

○ 각 노동자들의 퇴직사유를 모두 조사하였다. 각 개인별로 수 차에 이르는 각 퇴직사유를 동가(同價)의 단위로 놓고 취합 분석한 결과 다음과 같은 자료를 얻을 수 있었다.

<고용형태 변화와 퇴직사유>

퇴직사유 고용형태	총계	폐업 도산	정리 해고	해고	권고 사직	계약 만료	근로 조건	질병 부상	개인 사유
정규직→비정규직	49 (100%)	11 (22.4%)	8 (16.3%)	1 (2.0%)	4 (8.2%)	0	4 (8.2%)	0	21 (42.9%)
비정규직→정규직	15 (100%)	1 (6.7%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)	0	1 (6.7%)	0	3 (0.0%)	6 (40.0%)
비정규직→비정규직	22 (100%)	0	3 (13.6%)	3 (13.6%)	0	1 (4.6%)	9 (40.9%)	1 (4.6%)	5 (22.7%)
정규직→정규직	25 (100.0%)	4 (16.0%)	5 (20.0%)	4 (16.0%)	0	0	2 (8.0%)	0	10 (40.0%)
합 계	111 (100%)	16 (14.4%)	18 (16.2%)	10 (9.0%)	4 (3.6%)	2 (1.8%)	15 (13.5%)	4 (3.6%)	42 (37.9%)

○ 퇴직사유 중 가장 많은 것은 개인 사유에 의한 것이었다. 조사 대상이 대부분 여성 노동자들이라 육아와 가사로 인해 그런 결과가 나온 것으로 추정하였다.

○ 개인 사유를 제외하여 놓고 보면, 정리해고, 폐업/도산 순이었다. 이러한 사유는

주로 정규직에서 발견되었는바, 정규직에 대한 구조조정이 강하게 이루어졌고 그로 인한 피해를 여성노동자들이 많이 부담하였다는 것을 알 수 있었다.

- 비정규직의 퇴직사유 중 가장 많은 것은 ‘근로조건’에 대한 것이었다. 열악한 근로조건은 근로자들을 퇴사시키는 요인으로 작용하고 있었다.

라) 노동자들은 정규직을 원하면서도 단기적으로 그럴 가능성이 낮다고 보았고 장기적으로는 희망을 포기하지 않고 있었다.

- 노동자들에게 현재 재직 중인 회사를 퇴사하고 새로운 직장을 구한다고 가정하였을 때 어떤 형태로 고용이 되기를 원하는지를 물었다. 그 결과는 예상했던 대로 모두 정규직이었다.
- 그 다음에 단기적으로 어떤 형태로 고용될 것으로 예상하는지 물었다. 그 결과는 다음과 같다. 70%의 노동자들이 비정규직이 될 것으로 예상하였다.

구 분	합계	정규직 (상시고용)	임시직 (기간제)	시간제 (파트타임)	파견직
인원(명)	84	26	4	1	53
비율(%)	100	31.0	4.8	1.2	63.0

- 마지막으로 장기적으로 정규직이 될 가능성이 있다고 보는지 물었다. 그 결과는 다음과 같다.

노동자들이 지금 시기의 어려움에도 불구하고 아직 희망을 버리지 않고 있다는 것을 알 수 있었다. 그런 희망이 현재 투쟁을 전개하는 힘으로 작용하고 있는 것처럼 보이기도 했고, 현재의 투쟁이 그런 희망을 낳는 원인으로 작용하고 있는 것처럼 보이기도 했다. 노동자는 희망과 좌절을 똑 같이 나누어 가진 채 하루하루를 살아가고 있었다.

구분	합계	확신한다	어렵지만 가능성 있다.	가능성이 낮다	가능성이 아예 없다
인원(명)	84	15	26	19	24
비율(%)	100	17.8	31.0	22.6	28.6

다. 파견업체들의 도급업 겸업현상 증가 불법파견의 발생가능성도 증가

1) 조사개요

- 단병호 국회의원이 2005. 9. 이 지역에 신고된 파견업체 119개를 대상으로 등기부상 주요목적사업을 조사하였다. 이 조사는 적법파견의 수준을 넘어버린 불법파견의 확산정도를 예측해 보고 실태에 맞는 대책을 추출하기 위해서 진행되었다. 이 조사를 통해 우리는 상당수의 파견업체들이 도급업을 병행하고 있어 위장도급의 불법파견이 예상보다 광범위하게 이루어지고 있음을 알 수 있었고, 현재의 입법안으로는 이와 같은 현실을 바로잡기는 턱없이 부족하다는 결론에 다다를 수 있었다.
- 조사대상 : 서울관악지방노동사무소(관할지역 : 관악구, 구로구, 금천구, 동작구)및 서울남부지방노동사무소(관악지역 : 영등포구, 강서구, 양천구)에 등록된 근로자 파견사업체 중 총 119개소
- 조사일시 : 2005. 9.
- 조사방법 : 등기부등본 상 표시된 목적사업 내용 조사

2) 검토결과

가) 조사대상 업체 119개 중 순수하게 근로자파견업만을 수행하는 회사는 2개업체에 불과했으며 겸업을 수행하고 있었다.

위 조사 결과 조사대상 파견사업체 119개 중 순수하게 근로자파견사업만을 수행하는

업체는 단 2개 업체에 불과했고, 나머지는 최소한 1개 이상의 근로자파견사업 이외 업무를 목적사업으로 하고 있었으며, 조사대상 사업체 중 4개 업체는 유사근로자파견사업을 겸업하지 않은 채 별도의 제조업을 병행하고 있었다.

나) 조사대상 업체들 중에는 청소용역이나 경비용역과 같은 유사근로자파견사업을 시행하는 경우가 많았고, 상당수의 업체가 직업알선사업을 병행하는 경우가 많았다. 이들의 경우 이들의 사업이 근로자파견사업인지 도급사업인지가 불분명해 근로조건 보호를 위한 법 적용에 혼선을 겪게 되고, 나아가 고의로 도급으로 위장한 근로자파견을 수행하면서 불법행위로 이어질 가능성이 높다고 볼 수 있다.

- 조사결과 조사대상업체 119개 중 총 94개(78.9%)의 업체가 청소용역, 경비용역, 직업알선업 등 직접 자신의 인력을 직접 투입하는 도급업을 겸업하고 있었다.
- 당시 조사 결과 인터컨티넨탈호텔에 불법파견을 행한 것으로 판정된 순원기업이나 기룡전자에 불법파견을 행한 휴먼닷컴, 그리고 최근 문제가 된 코스콤의 불법파견으로 문제가 된 증전엔지니어링, 에프디엘정보통신 등도 포함되어 있었다.
- 나아가 직접 자신의 인력을 투입을 하지 않고서라도 수행될 수 있는 도급사업을 병행하는 경우도 있었는데 이는 전체 조사대상 119개 업체 중 117개(98.3%)가 이에 해당하였다.
- 이는 대부분 텔레마케터나 콜센터 업무용역, 대기업의 소프트웨어 개발 및 운영, 유지보수 용역업무인데 이러한 사업부분은 인력을 직접 투입할 수도 있으니 제3의 장소에 사업장을 마련할 수 있다는 점에서 그 강도는 앞의 경우에 비해서는 덜하지만 위장도급의 위험성이 있는 경우라 할 수 있다.
- 이들이 수행하는 업무 중 상당수는 파견법 상 파견대상업종(예를 들면 건물청소)이고 스스로가 파견사업체 허가를 취득해 놓은 상태인데도 별도로 청소용역사업이나 경비용역사업을 수행하는 경우에 해당되었다.

다) 조사대상 업체 중 약 50여개(42%) 업체가 근로자파견업과 제조업을 겸업하고 있었다. 이들 제조업은 직접생산공정이나 이와 유사한 공정에 인력공급업을 행하는 경우였다.

- 조사대상 업체 중 근로자파견업을 수행하는 회사임에도 별도의 목적사업으로 제조업 등의 직접생산과 관련 있는 사업을 부가한 경우가 있었다. 전체 조사대상 119개 업체중 50개(42%)가 이에 해당하였다.
- 이들의 경우 위장도급의 문제는 물론이거니와 원칙적으로 파견사업이 불가능한 (일시적 간헐적인 경우에는 가능) 직접생산공정에 파견이 이루어짐으로서 사실상 노동부가 불법파견으로 시정조치를 한다 하더라도 근로자 전원이 해고되게 되는 부조리한 조건에 노출되어 있었다.

라) 조사대상 파견업체들은 대부분 법적허가요건만을 겨우 갖춘 영세업체들이었으며, 이는 정부의 “전문 인력회사 양성화”라는 취지에 반하는 현상이다.

- 애초의 파견법 제정당시의 취지는 적법한 파견사업주를 적극적으로 양성하여 고용유연성을 확보함과 동시에 노동자들의 고용안정성을 확보하자는 것에 있었다.
- 하지만 이번의 조사 결과 대부분의 파견업체들이 최소한의 법적 요건만을 겨우 갖추고 있는 영세업체들임을 알 수 있었고, 이들을 통해 노동자들의 고용안정이나 일정수준의 근로조건의 유지를 기대하는 것은 어려운 실정이라는 것을 알 수 있었다.
- 조사대상 업체 중 최대자본금을 갖춘 회사는 대성그룹 계열사인 대성글로벌네트웍주식회사(자본금 25억원)였고, 전체 업체 중 7억원이상의 자본금을 갖춘 업체는 11개업체로 9.3% 수준이었던 반면, 1억이상 2억미만의 자본금을 갖춘 업체는 44개업체로 37.2%에 달했으며, 과반수가 넘는 66개 업체가 자본금 3억원에 미달하는 업체들이었다. (아래표 참조)

<조사대상 파견사업체의 자본금 분포>

자본금규모	업체 수	백분율	비 고
1억원 이상 2억원 미만	44개	37.2%	-기록 없는 업체 1개있음 -파견업체 허가요건은 최소 자본금이 1억원으로 정해져 있음(파견법 시행령 제3조)
2억원 이상 3억원 미만	22개	18.6%	
3억원 이상 4억원 미만	14개	11.8%	
4억원 이상 5억원 미만	8개	6.7%	
5억원 이상 6억원 미만	13개	11.0%	
6억원 이상 7억원 미만	6개	5.0%	
7억원 이상 8억원 미만	1개	0.8%	
8억원 이상 9억원 미만	1개	0.8%	
9억원 이상	9개	7.6%	
합계	118개	100%	

마) 종합

- 현행 파견근로자보호등에관한법률 제14조는 특정한 업무에 있어서 겸업을 금지하고 있으므로 해석상 법률로 겸업이 금지되는 것은 아니라 할 수 있다.
- 하지만 여러 불법파견 사건에서 볼 수 있듯 파견업체가 파견업과 겸업으로 도급업이나 용역업을 행한다고 하면서 사실상 파견이 금지된 업종에 불법으로 근로자를 파견하는 사례가 속출하고 있고, 이로 인한 피해는 고스란히 노동자들에게 전가되고 있다.
- 위 조사를 통해 순수한 근로자파견업체는 단 2개 업체에 불과했고, 총 94개(78.9%)의 업체가 청소용역, 경비용역, 직업알선업 등 근로자파견사업과 유사한 도급업을 병행하고 있었으며 50개(42%)의 업체는 직접 제조업을 병행하면서 근로자파견사업을 수행하고 있었다.
- 이와 같은 현상은 우리나라 근로자파견업이 전체적으로 ‘전문화된 근로자파견사업’으로 이루어지고 있지 않고 대부분의 근로자파견이 인력도급업과 병행되어 진

행됨으로서 사실상 불법파견으로 위장되어 진행될 가능성이 매우 높음을 알려주는 것이다.

- 또한 대부분의 파견업체가 합법적으로 파견사업을 수행할 수 있음에도 불구하고 같은 내용의 사업을 도급업으로 수행하고 있다는 것을 알 수 있었다. 이는 파견법을 아무리 완벽하게 만들어 놓아도 파견법의 통제를 꺼려하는 근로자 파견 수요층(사용사업체)가 근로자파견 자체를 거부하는 행태를 감독하지 못하는 이상 아무런 의미가 없다는 것을 보여주는 현상이다.
- 따라서 이와 같은 부분은 정부의 적극적인 해결노력 없이 개선되지 않을 것으로 적극적인 예방책이 필수적이라 하겠다.

라. 세제혜택 등을 노린 기업들의 간접고용 선호현상

1) 중소기업에 조세특례를 적용받기 위해 이용되는 비정규직

- 정부가 중소기업으로 인정하는 경우 여러 특례들이 적용된다. 기륭전자의 경우 2005. 당시 산업자원부에 등록된 사원수는 200여명이 조금 상회한다. 그런데 실제로 그 안에서 일하는 노동자는 500 여명이다. 이중 생산직은 300여명, 300명중 정규직은 단 10명이고 40명이 직접 고용한 계약직 노동자이고 250여명이 파견직 노동자다. 생산직에서 96% 이상이 비정규직인데 그중 불법파견이 무려 83%다. 거의 대부분의 생산을 불법으로 한 셈이다.
- 실체는 500명이면서 산자부 등에 신고 된 기륭의 사원수는 220명 이내이다. 이 숫자를 맞추기 위해 비정규직을 두고 있는 것이 분명하다. 파견노동자는 노동자수에 포함되지 않기 때문이다.
- 이런 현상은 중소기업기본법 및 세법 등 법률에 의해 국가에서부터 보호받는 기업이 되기 위한 장치를 마련하려는 의도 때문이다. 제조업의 경우 중소기업의 기준을 상시근로자수 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하로 두고 있다. 이런 중소기업의 이점을 포기하지 않기 위해 인위적으로 기업의 크기를 조정하는 수단으로 비정규직이 도입되고 있는 것이다.

중소기업에 대한 조세특례

1. 중소기업 투자 준비금

중소기업을 영위하는 내국인이 2003년 12월 31일 이전에 종료하는 과세연도까지 사업용자산 등의 개체 또는 신규취득에 소요되는 금액에 충당하기 위하여 투자준비금을 손금에 산입하는 경우 당해 과세연도의 소득금액계산에 있어서 손금에 산입한다.

* 손금산입 범위액 = 당해 과세연도 종료일 현재 사업용자산등의 가액 x 20%
여기서 사업용 자산이란 사업용 고정자산(토지제외), POS시스템설비, 전자적 자원관리설비, 전자상거래설비, 정보보호시스템설비를 말한다.

2. 중소기업투자세액공제

중소기업을 영위하는 내국인이 2003년 12월 31일까지 사업용자산, POS시스템설비, 정보보호시스템설비에 투자하는 경우 다음의 금액을 그 투자를 완료한 날이 속하는 과세연도의 법인세 또는 소득세에서 공제한다.

* 세액공제액 = 당해 투자금액 x 3%

이 경우 투자가 2개 이상의 과세연도에 걸쳐서 이루어지는 경우에는 당해 투자가 이루어지는 각 과세연도마다 당해 과세연도에 투자한 금액에 대하여 투자세액공자를 받을 수 있다.

3. 중소기업의 정보화 지원사업에 대한 과세특례

중소기업기본법에 의한 중소기업자가 중소기업기술혁신촉진법, 산업기술기반조성에 관한 법률 및 정보화촉진기본법규정에 의하여 지급받는 중소기업 정보화지원사업을 위한 출연금 등을 전자적 기업자원관리설비 그밖에 컴퓨터 또는 각종 제어장치를 이용하여 경영 및 유통관리를 전산화하는 소프트웨어 등의 설비(감가상각기간이 2년 이상인 것에 한한다)에 투자하는 경우 국조보조금 등으로 취득한 사업용 고정자산의 손금산입 규정을 준용한다.

* 전자적 기업지원관리설비, 전자상거래설비 등

4. 창업중소기업 등에 대한 세액감면

2003년 12월 31일 이전에 수도권정비계획법규정에 의한 과밀억제권역외의 지역에서 창업한 중소기업, 창업보육센터 사업자로 지정받은 내국인, 벤처기업육성에 관한 특별조치법규정에 의한 벤처기업으로서 창업 후 2년 내에 동법 규정에 의해 벤처기업으로 확인받은 기업이 당해 사업에서 최초의 소득이 발생한 과세연도와 그 다음 과세연도 개시일부터 5년이내에 종료하는 과세연도까지 당해 사업에서 발생한 소득에 대한 법인세 또는 소득세의 50%에 상당하는 세액을 감면한다.

다만, 감면기간중 벤처기업의 확인이 취소된 경우에는 취소일이 속하는 과세연도부터

감면을 적용하지 아니한다.

또한 등록세·취득세 면제와 재산세·종합토지세의 감면규정도 적용된다.

5. 중소기업에 대한 특별세액감면

2003년 12월 31일 이전에 종료하는 과세연도까지 당해 사업에서 발생한 소득에 대한 법인세 또는 소득세에 다음의 감면비율을 적용하여 산출한 세액상당액을 감면한다.

- ① 수도권 지역의 중소기업 중 소기업 및 지식기반사업을 영위하는 중소기업 : 20%
- ② 수도권 외 지역의 중소기업 : 30%

(단, 도매업, 소매업, 자동차정비업등인 경우에는 10%를 감면한다.)

6. 기업의 어음제도개선을 위한 세액공제

약속어음의 부도로 인하여 중소기업의 연쇄도산을 방지하기 위하여 구매기업이 구매대금을 환어음 등 현금화가 용이한 방식으로 결제할 경우 구매기업에 대한 세제지원규정이다.

2005년 12월 31일까지 기업을 영위하는 내국인이 구매대금(비중소기업은 중소기업에 지급하는 구매대금에 한함)을 환어음등으로 결제하거나 기업구매전용카드 등을 사용하여 지급하는 경우 일정액을 법인세 또는 사업소득에 대한 소득세에서 공제한다.

* 세액공제액 Min (①, ②)

① 구매대금 결제액 x 0.5%

② 한도액 : 당해 과세연도의 법인세 또는 소득세 x 10%

여기서 구매대금 결제액은 환어음금액, 판매대금추심의뢰서의 금액, 기업구매전용카드의 사용금액 및 외상매출채권담보 대출제도의 이용금액을 합한 금액에서 약속어음의 금액을 차감한 잔액을 말한다.

7. 중소기업의 전자상거래에 대한 세액공제

중소기업을 영위하는 내국인이 아래의 요건을 갖춘 전자입찰방식을 통하여 재화 또는 용역을 구매하고 인터넷을 이용한 계좌이체 등의 전자적 방법으로 구매대금을 지급하는 경우에는 2003년 12월 31일까지 구매하는 분에 대하여 사용금액의 0.5%를 당해 과세표준의 법인세등의 10%를 한도로 하여 세액을 공제한다.

- ① 인터넷등을 활용한 자체구매시스템이나 제3의 매매중개시스템을 통하여 입찰방식으로 재화 또는 용역을 구매할 것
- ② 입찰공고, 입찰서 접수, 낙찰자 공고, 계약체결, 주문, 세금계산서 교부 등의 일련의 구매절차가 전자서명법규정에 의한 전자서명이 있는 전자문서에 의하여 행하여질 것
- ③ 납세지관할세무서장이 서면으로 전자문서의 열람 등을 요구하는 경우 당해 전자문서를 열람할 수 있거나 원상으로 재생할 수 있을 것

8. 중소기업 지원설비에 대한 손금산입의 특례 등

당해 사업에 사용하던 사무자동화기기 등의 설비를 특수관계 있는자외의 중소기업에

계 무상으로 기증하거나 시가보다 낮은 가액으로 양도하는 경우 소득금액계산상 일정 금액을 손금특례 적용받을 수 있다.

무상기증자는 기증가액상당액을 손금산입 할 수 있고 수증 중소기업도 수증가액을 익금에 산입하지 않을 수 있다.

9. 사업손실준비금의 손금산입

관련법에 의한 상장·등록한 중소기업이 상장일 또는 등록일이 속하는 과세연도와 그 다음 과세연도 개시일부터 2년이내에 종료하는 사업연도까지 사업손실준비금을 손금에 계상할 때 다음을 한도로 손금산입한다.

* 손금산입 범위액 = 당행 과세연도의 소득금액 x 30%

* 사용 : 결손금이 발생한 경우 당해 결손금과 상계하여야 하며, 상계 후 잔액을 손금에 산입한 사업연도

종료일부터 5년이 되는 날이 속하는 사업연도에 익금산입한다.

10. 중소기업의 결손금 소급공제에 의한 환급특례

2002년 12월 31일 이전에 종료하는 과세연도 결손금에 대해서 직전과세연도 및 직전전과세연도의 소득에 대하여, 소급공제에 의하여 감소되는 법인세액 또는 소득세액을 환급신청 할수 있다. 이 경우 직전 과세연도의 법인세 또는 사업소득에 대한 소득세 등의 과세표준에서 결손금을 먼저 공제한다.

2003년부터는 직전과세연도의 소득에 대해서만 소급공제를 할 수 있다.

2) 주5일제 부담을 피하기 위해 불법 파견과 위장 분사나 도급을 도입하는 경우

- 2005년 당시 주5일제의 도입이 진행되고 있었는데 이 역시 인원규모를 기준으로 단계적으로 적용하고 있는 바, 주5일제(비정규법도 마찬가지로의 현상을 불러옴니다)의 적용을 피하기 위해 라인을 도급화하거나 형식적으로 분사화하여 인원수를 작게 계상되게 하고 있었다.

3. 기륭전사 사건의 개요

- 전국민주노동조합총연맹(위원장 이수호)의 5명이 2005.6.30 기륭전자 및 2개 파견

회사를 상대로 불법적인 파견이 진행되고 있으므로 근로자들이 최초로 재직할 날부터 당시까지 임금 중 차별적으로 지급되었던 임금을 지급해 야 한다는 취지의 진정사건을 서울관악지방노동청에 제기하였다.

○ 기업개요

도급회사 : 기륭전자(주) 전자기기제조업 상시근로자수 (당시 274명)

수급회사 : 휴먼닷컴(주) 근로자파견사업 및 기타도급업 (당시 271명)

파견회사 : 워커스스테이션(주) 근로자파견사업 (31명)

○ 도급계약서 및 근로자파견계약서의 적정성

기륭전자와 휴먼닷컴은 2003. 3. 1.부터 휴먼닷컴과 도급계약을 체결하여 2005. 7. 당시 16개 공정별 라인 및 포장업무에 223명(조립 153명, 검사 20명, 포장 49명)을 투입하여 당해 사업을 수행하고 있으며 2005. 5. 16. 워커스스테이션과 근로자파견계약을 체결. 일시적인 물량폭증에 따른 일시적·간헐적 이유를 들어 직접생산공정인 포장업무에 21명을 투입하였다.

○ 노동부 조사결과

- 기륭전자는 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자를 채용할 당시 기륭전자 소속 총무부장인 박동준 및 생산차장 이희천이 휴게실 등에서 시설이나 계측기의 사용여부를 확인하고 휴먼닷컴 및 워커스스테이션에게 채용여부를 확인해 주는 방식으로 채용하였고,
- 기륭전자 소속 생산반장이나 공정라인의 조장들은 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자들의 작업배치나 업무의 변경에 대한 직접적인 지시를 실시하였으며, 업무에 대한 감독권을 행사하였다. 나아가 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자들에게 휴일·연장근로를 배정하거나 야간근로를 배정하는 일도 하였다.
- 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자들은 기륭전자 소속 근로자들이 근무하고 있는 16개 공정라인에 분산 배치되어 근무하면서 기륭전자 소속 근로자들은 물론 다른 계약직 근로자, 도급근로자, 파견근로자들과 혼재된 상태에서 근무하였다.
- 기륭전자 소속 조장들은 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자들의 출퇴근을 체크하면서 이를 관리하였다.
- 기륭전자는 휴먼닷컴 및 워커스스테이션 소속 근로자와 기륭전자 소속 근로자들

을 구분하지 않고 관리자들이 매일 조회를 실시하여 업무에 관련된 지시사항들을 전달하였다.

- 도급업무에 수행되는 모든 기계, 설비, 기자재는 전부 기륜전자의 소유였다.
 - 워커스스테이션은 2005. 5. 16. 이후 일시적 업무증가를 이유로 파견을 실시하였는데, 이러한 파견은 정당한 것으로 확인하였는바 그 이유는 5~7월 사이의 주문량 증가가 그 이유였다. (5월 80,533대/6월 122,800대/7월 122,595대)
 - 임금에 대해서는 기륜전자가 직접고용관계에 있지 아니하다는 이유로 부인하였다. 나아가 직접고용 근로자들은 대부분 조장들이라는 이유로 동일업무를 수행하지 않았다는 조사자의 의견이 있었다.
 - 전체적인 조사 후 노동부는 휴먼닥컴의 경우 (구)파견법 제5조제4항을 위반하여 정해진 업무를 위반하여 불법적인 파견을 실시하였다고 본 반면, 워커스스테이션은 일시적 필요성의 있다고 보아 생산적으로 파견된 근로자 20명에 대해서는 위법한 파견이 아닌 것으로 보았고, 창고자재관리 전산입력요원의 경우 파견법 허용대상업무인지 간주하기 어려워 이 부분에 대해서만 위법한 파견으로 보았다.
- 이에 따라 노동부는 기륜전자에게 25일 내에 개선계획서를 제출하도록 하고, 계획서를 제출하지 않는 경우 범죄인지 보고 후 수사착수가 타당하다고 보았다.

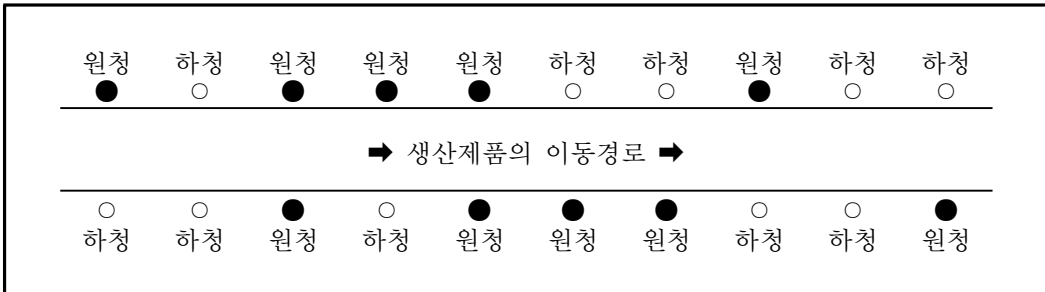
4. 기륜전자 사건의 법률적 쟁점

피신청인과 근로자들 사이에 있었던 일들

가. 원·하청간의 혼재작업이 있었으며, 이는 피신청인의 직접적인 통제하에서 이루어지고 있었습니다.

피신청인이 제작하는 각종 전자기기는 기본적으로 컨베이어벨트를 따라 이동하면서 제작공정 자체를 별도로 하는 여타 하도급업체로부터 납품받은 부품들을 장착하거나 용접하는 과정으로 이루어집니다. 이른바 포드시스템(Ford System)으로 잘 알려진 이 방식은 최소의 시간에 노동력을 집중화 하여 최대한의 생산성을 나타내는 방식으로 알려져 있습니다.

피신청인도 역시 이와 같은 방식의 공정을 운용하고 있습니다. 생산기종에 따라 구분되는 각 라인별로 근로자를 배치해 온 피신청인은 핵심기술에 대한 보안의 필요성으로 말미암아 핵심조립공정에 대해서는 별도로 하도급하지 아니하고 하청업체들을 통해 순전히 노동력의 제공만을 목적으로 하는 도급계약을 체결하 근로자들을 공급받아온 것입니다. 그 가운데 피신청인은 신청인들과 직접 고용된 근로자들을 혼재하여 배치해 근무하도록 한 사실이 있습니다. (아래 예시 참조)



이와 같은 각 라인 내에서의 혼재작업과정에서 근로자들의 작업은 기륭전자 직영 관리들의 직접적인 작업통제와 긴급상황에 대한 통제과정과 불가분의 관계에 있을 수밖에 없었으며 식사, 휴식, 교대, 등등에 대한 피신청인의 직접적인 통제로부터 자유로울 수 없었습니다.

나. 생산 플로우(flow)상 이미 외주화가 이루어 질 필요성이 있는 공정은 전부 외주화 되어 있었습니다.

피신청인은 위성라디오 수신기에 들어가는 일반적인 부품 외에 차량장착용 크레들이나 각종 악세사리, 프론트 등은 서울과 경기 인근의 외주 하청회사를 통해 생산하도록 하여 납품받아 왔습니다.

하지만, 위성라디오수신기의 핵심기술이라고 할 수 있는 메모리칩의 “메모리작업”(메모리칩에 관련 전자정보를 저장해주는 공정)과 “주피터 조립공정”만큼은 외주로 전환하지 않으면서 직접 생산관리하고 있었고, 모든 부품들의 집적공정이라 할 수 있는 “완제품 조립공정” 및 “검사·포장공정”은 가산동 공장에서 기륭전자의 직접적인 통제 하에 이루어지고 있었습니다.

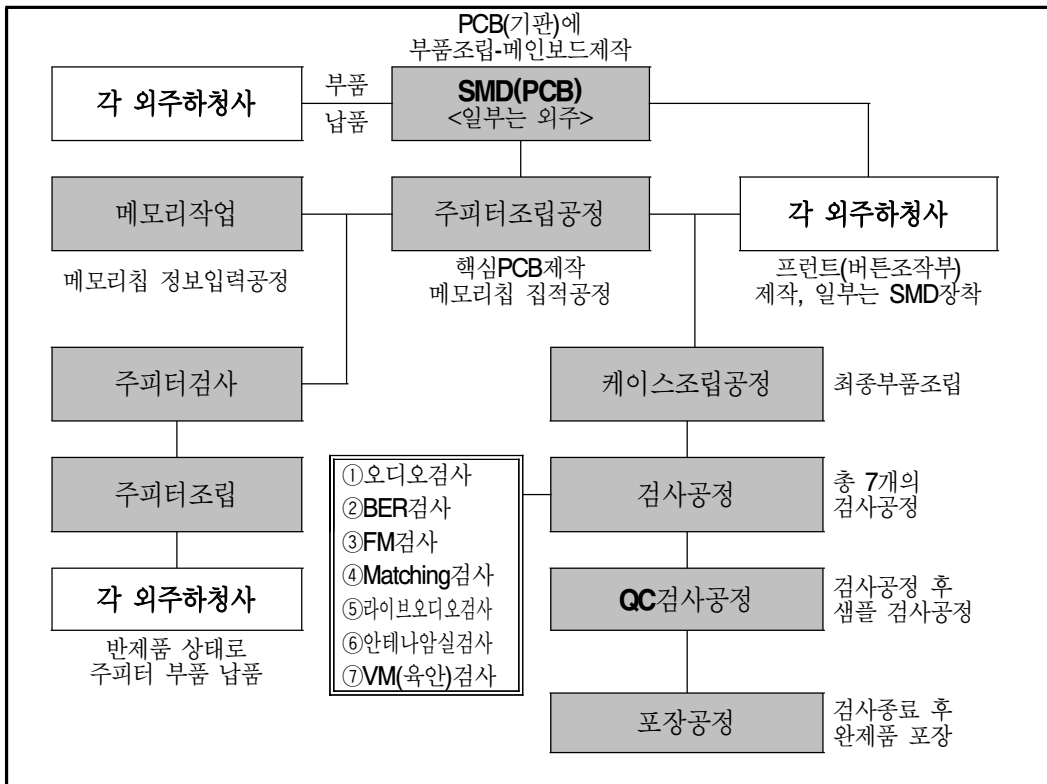
특히 “완제품 조립공정”과 “검사·포장”공정은 하나로 연결된 라인에서 이루어지는 통합공정인데 특히 ‘검사’공정은 신입사원보다 가급적 경력사원을 중심으로 배치하여 기술적 완결도를 높이려고 하여 왔습니다.

이와 같은 검사공정의 중요성은 기룡전자의 생산관리이사의 발언을 통해서도 잘 알 수 있는데, “(검사 공정 근무자들이) 제품의 결함에 대해 명백한 불량을 발견해 내는 것은 물론, 분명하지는 않아도 이후 제품의 하자로 이어질 수 있는 부분에 대해서도 감지해 내서 문제를 제기하여 결국 외국 경쟁사들조차 발견하지 못한 결함을 발견하면서 동시에 대책을 마련할 수 있었고, 바이어들로부터 품질에 대해 인정을 받을 수 있었다”며, “중요 포지션의 경우 작업인지능력이 뛰어난 장기근속자를 집중적으로 배치하라”고 하였다고 합니다.

피신청인의 위성라디오의 생산공정도는 아래 표와 같습니다.

<기룡전자(주) 위성라디오수신기 생산공정도>

※음영은 기룡이 직접통제하는 공정



주요부품의 직접생산의 필요성을 방증하는 사실로 핵심부품인 “주피터”의 경우 현재 중국공장에서 위성라디오를 생산하고 있다고 하지만, 주피터는 한국의 가산동 공장에서 직접생산하여 중국으로 보내고 있는 것이 있습니다.

위와 같은 사실에서 살펴볼 수 있듯이 기륭전자의 비핵심 공정의 외주화는 불법파견 사실이 적발될 당시 이미 ‘진행형’이었습니다. 반면 기륭전자는 핵심공정을 담당하는 생산인력들을 가산동 공장에 두어 기륭전자의 직접적인 통제 아래 기륭전자의 연구진과 수시로 개선과정을 거치면서 기술력을 확보하고, 외부로의 유출을 막아내려 했던 것입니다. 피신청인이 위 공정도 상의 음영처리된 공정을 외주화 하지 않고 직접 운용하려는 이유는 다음과 같습니다.

첫째, 기륭전자는 직접적인 기술통제가 가능한 가산동 공장에서 생산공정을 운영하면서 핵심공정을 보호하려고 했기 때문에 파견법을 위반하면서까지 자신의 직접 근로자들을 관리하려 했던 것입니다.

위에서 본 바와 같이 기륭이 생산하는 제품들이 가지고 있는 지적 재산권의 가치는 어마어마한 것입니다. 이를 보호하지 않고서는 기술기반사업체의 대표격인 기륭전자는 더 이상 기업을 유지발전 시켜나갈 수 없는 조건이었을 것입니다.

그러한 이유로 대부분의 업무는 인적고용은 물론 생산공정까지 외주화 하였지만 핵심 및 최종공정 만큼은 인적고용만을 외주화 한 채 직접적인 통제범위안에서 생산을 유지하고자 하였던 것입니다.

둘째, 이는 역설적으로 기륭이 보유하고 있는 “원천기술에 대한 보안 유지”나 “제품의 퀄리티 유지”라고 하는 중요한 가치를 포기하지 않기 위해선 일정정도의 직접생산공정에 대한 인원채용이 불가피하다는 것을 의미합니다.

기륭전자가 2류 단순전자제품생산업체가 아니고, 선진외국시장에서 기술력을 토대로 인정받고 있는 기업이라는 점을 감안하면 이부분을 포기하는 것이 무엇을 의미하는 것인지는 더욱 분명해 집니다.

결국 이는 피신청인1이 인정수준의 인원을 직접채용하지 않고서는 적절한 사업의 운영이 불가능하다는 사실을 알려주는 것입니다.

다. 피신청인1과 신청외 회사와의 도급계약은 매우 형식적인 계약에 불과했으며, 계약

의 운영방식도 상식에 어긋나는 방식이었습니다.

피신청인과 협력업체들 간에는 명목상으로나마 도급계약이 체결되어 있었습니다. 하지만 이 계약은 이를 정상적인 도급계약이라고 보기에는 어려움이 있는 것들이었습니다.

피신청인은 정기적으로 계약을 갱신하여 왔는데 계약을 갱신하는 경우 피신청인은 전 협력업체들에 대해 “일괄적”으로 계약서 중 변경될 내용이 무엇인지를 통보하면 이를 협력업체들이 그대로 수용하는 방식이어서 체결과정에서 계약의 기본 요소인 쌍무성(雙務性)을 발견하기 어려워, 그 자체를 하나의 계약체결과정으로 보기에 어려운 상황이었습니다.

특히, 초심노동위원회는 ‘피신청인과 휴먼닷컴은 기류전자가 소유로 하는 위성수신기류를 휴먼닷컴이 자사 소속 근로자로 하여금 조립, 검사 및 포장을 하여 기류전자에게 인도하며,···’라고 하여 이 계약이 일부 진성도급의 성격으로 체결된 것처럼 인정하고 있지만 실제 도급계약서의 내용 중 제1조는 “갑과 을은 상호 신뢰와 상도의에 입각하여 갑의 생산공정인 위성구신기류의 조립, 검사, 포장 도급계약을 체결하고 본 계약을 준수하여 생산함을 그 목적으로 한다.”고 하고 제4조에서는 “이 계약업무 이행에 있어 을이 필요로 하는 기계, 공구 및 소모자재는 갑의 설비기계에 부속되는 특정부품 및 공구를 포함하여 모든 소모자재는 갑의 부담으로 한다“, 제12조 “갑은 이 계약업무처리에 종사하는 을의 근로자를 위하여 근로자대기실 사물함, 자재보관소, 중식, 작업복, 석식(O/T근무시), 용수 등을 을에게 제공한다”라고 하고 있음으로 이 계약의 내용은 완성품을 제공할 목적으로 체결된 계약이 아니라 피신청인의 모든 시설에 신청의 회사는 인력만을 제공하여 피신청인에 의하여 생산과정이 통제되는 과정을 상정한 것으로 이는 근로자공급계약임이 분명하여, 이는 진성도급의 계약내용으로 본 초심의 판단은 심리미진에 기한 것이라 하겠습니다.

한편 이 계약서는 그 계약의 내용대로 진행되지도 않았으며, 사실 노동부의 조사가 개시된 후 사후적으로 급조된 계약서가 아닌지 상당한 의심을 사고 있는 서류입니다.

일례로 이 계약서 제6조는 현장대리인의 실명(차장 이미호)를 기명하면서까지 현장대리인이 있었던 것처럼 꾸며져 있으나 실제 이미호는 현장의 사정을 전혀 알지도 못하고 있었고, 오히려 피신청인의 조장, 반장들의 해고요구를 거들어 전달하는 수준에 불과하였던 자이므로(노 제26호 증 내지 제28호 증 각 녹취록 참조) 이 계약서가 적시한 현장대리인의 실존여부는 넉넉히 부인될 수 있고, 그렇다면 전체적으로 이 도급계약서가 무슨 목적으로

만들어지고, 실제 그대로 이행되었는지 여부에 대해 적절히 추궁되어야 할 것으로 판단됩니다.

使 제2호 증 도급계약서

라. 피신청인은 인사권을 직접 행사하는 등 사실상 사용자와 같이 행위해왔습니다.

피신청인은 신청인들과 같은 근로자들을 사용할 경우 ①소속 총무부장 박동준 및 생산차장 이희천 등이 휴게실 등에서 시설이나 계측기 등을 사용할 수 있는지 여부를 체크하는 면접을 실시한 뒤에 근로자들을 채용하였고, ②작업이 수행되는 과정에서 피신청인 소속 생산반장이나 공정라인의 조장들이 근로자들에 대한 작업배치권을 행사하고, 변경이 필요할 시 변경을 실시한 바 있으며, ③이들은 근로자들에 대한 업무지시 및 감독권, 연장근로, 휴일근로, 야간근로에 대한 명령권을 행사한 바도 있습니다. 한편 ④ 16개의 라인 전체가 피신청인 소속 정규직원이 전체적인 관리를 행하고, 계약근로자, 도급근로자, 파견근로자 모두를 혼재하여 근무시켰으며, ⑤매일단위로 생산공정에 대한 회의를 공정별로 운영하였고, ⑥각종 기자재 및 설비, 기계 등은 전부 피신청인의 소유였습니다. ⑦피신청인은 신청인들을 비롯한 모든 근로자들에게 동일한 작업복과 출입증을 지급하였으며, ⑧국제표준기구(ISO)가 인증하는 기술표준을 만족시키기 위해 사내자격인증제도를 운영하면서 정규직과 계약직, 파견직을 구분하지 않고 모두에게 자격검증을 통해 인증을 실시하였으며, ⑨신규채용 비정규직들에게 근무규정을 나누어주어 작업과정에서 필요한 준수사항을 주지시킨 바 있습니다.

이러한 관계로 피신청인과 신청의 회사는 근로자를 모집해 소개하는 근로자소개업이 이루어진 것과 같은 관계에 있었으며, 다만 그 형식상의 채용권자를 신청의 회사로 해 놓음으로서 법적 책임을 회피하려 하였던 것입니다.

마. 피신청인은 신청의 회사와 공모하여 이 사건 근로자들과 그 외 근로자들을 전부 기간제로 둔갑시켜 기간만료를 이유로 해고해 왔습니다.

피신청인은 신청의 회사와 공모하여 이 사건 근로자들이 마치 계약직이었던 것처럼 해고하려고 해왔습니다.

앞서 말한 것과 같이 이 사건 근로자들은 처음 피신청인 회사에 들어오면서 신청의 회

사를 통해 모집과정을 알게되지만 전화로 약속을 한 뒤 신청의 회사로 들어가게 되면 이들은 승합차에 옮겨 태워져 피신청인 회사로 가게 되고 그 자리에서 면접을 본 뒤 당락이 결정됩니다. 그리고 합격하게 되면 기륭전자 휴게실에 모여 각종 서류를 작성하게 되는데 이 서류상의 사용자는 신청의 회사였던 것입니다

이 근로계약서는 최초 그 기간의 정함이 없는 것으로 작성 되었습니다{노 제32호 증 근로계약서(최초 작성 후 제출하지 않았던 것) 참조}. 그러나 민주노동당 등이 피신청인 사업장을 파견법 위반으로 진정을 한 후 피신청인은 기존에 없었던 신청외 회사의 사내사무실을 부랴부랴 설치한 뒤, 근로자들에게 일급을 올려주는 근로계약서를 체결하자면서 근로자들을 불러 근로계약을 새로 체결하게 한 일이 있었습니다. 그런데 당시 새롭게 체결한 근로계약서에는 기존과 달리 “근로계약기간”이라는 제하에 “입사일(갱신자는 갱신일)로부터 1년”이라고 하고, “임금인상 계약체결일자 : 2005년 7월 14일”이라고 적도록 하였습니다. 이런 계약서를 쓴 사람들은 그날 오후 이 근로계약서는 나중에 정당한 이유가 없어도 기간만료로 해고될 수 있다는 내용이라는 이야기를 노동조합으로부터 들어 전부 사용자에게 다시 찾아가 이 근로계약서를 돌려달라고 농성을 벌였고, 사용자는 결국 이 계약서를 전부 돌려주게 되었습니다{노 제33호 증 근로계약서(기간제로 명시된 것)}.

이러한 일이 있는 뒤 피신청인과 신청외 회사는 근로자들에게 언젠가부터 기간만료를 이유로 근로계약을 해지한다는 통보를 해오기 시작했고, 근로자들이 그 내용을 알아본 즉, 기존 근로계약서에 공란으로 되어 있던 부분을 사용자가 임의로 날짜를 기입하여 기간제였던 것처럼 서류를 위조하였던 것이었고, 근로자들이 자신의 필체가 아니라고 항변하여도, 사용자는 언제 그랬냐는 듯 그 날짜는 직원이 써 넣은 것은 맞는데, 근로자의 동의하에 그랬다고 답변해 오고 있었습니다.

바. 근로자들을 해고 한 뒤 퇴직금을 직접 지급해 왔습니다.

이와 같은 근로자들의 해고가 있는 뒤 피신청인은 근로자들에게 퇴직금을 지급해 오기 시작했습니다. 그런데 계좌로 입금되는 입금인은 신청외 회사의 이름으로 되어 있었지만 퇴직금지급명세서에는 피신청인의 것으로 전달되었습니다.

동 퇴직금 지급명세서에는 그 회사명이 “기륭전자”로 분명히 표시되어 있었고, 이는 초심 노동위원회에서도 거론되었지만 초심위원회는 결제란에 결제가 없다는 이유로 증거로

채택되지 아니하였습니다.

하지만 이 명세서의 결재란은 보면 “담당-부장-이사-사장”이 각각 결재하도록 되어 있는데, 이 체계는 피신청인 회사의 체계이지 신청의 회사의 체계가 아니었습니다.

신청의 회사는 그 조직을 팀제로 하고, 대표이사-이사-본부-팀의 체계로 운영된다고 표방되고 있었습니다. 하지만 이 사건 피신청인 회사는 전통적인 라인-스텝조직의 형식으로 운영되고 있었고, 그 체계는 사장-이사-부장-차장-과장-등의 형식이었습니다. 따라서 이 퇴직금명세서에 이 사건 피신청인이 작성한 것이 정확하고, 따라서 사실상 사용자가 직접 퇴직금 지급의무를 지고 있었다는 사실을 알 수 있습니다.

사. 피신청인 기류전자에 대한 노동부의 불법파견판정

지난 2005. 7. 29. 노동부 서울지방노동청 관악지청은 피신청인과 신청외 휴먼닷컴 사이의 근로자공급사업에 대하여 이를 도급으로 위장된 불법파견으로 판정한 바 있습니다. 노동부의 불법파견 결정이 있는 뒤, 소속 근로자들은 노동조합을 결성하여 직접채용 및 노동조합 인정 등을 요구하는 단체행동에 돌입하였고, 현재는 상당수의 근로자들이 해고되어 이들은 천막노숙농성을 진행하며 요구를 계속하고 있습니다. 이번 사건은 과거 도급으로 위장된 불법적인 간접고용이 대기업에 국한되지 않고 중소기업들에게도 보편화된 인력운영방식이 되어 있음을 알려주는 상징적인 사건이 되어 왔으며, 이는 노동부에게 특별기동단속을 계획하는 계기를 마련해 주었습니다. 최근 경비용역을 동원한 폭력행사와 여성에 대한 성폭행사건이 발생하면서 다시 한 번 세간을 이목을 집중하는 사건으로 전개되고 있습니다.

마. 이 사건 피신청인은 실제로 근로자들을 직접 고용할 목적으로 근로자를 사용해 온 사용자입니다.

이미 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 사용자는 근로자들을 직접 고용한 근로자들과 임금상의 차별을 두었을 뿐 동일하게 사용하여 왔으며, 실제로는 1년간의 수습을 목적으로 간접고용해 왔다고 할 수도 있습니다.

이러한 실질적인 관계를 판단했을 때 이 사건의 법률적 책임자는 당연히 피신청인이어야 하며, 일부 독자적인 사업을 운영하고 있다고 하더라도 피신청인과 근로자의 사이에선

어떠한 법적 책임도 지지 않고, 중계수수료만을 받아 임금을 전달하는 업무만을 수행하고 있었으며, 사용자로서의 책임은 도급계약의 내용으로 전환되어 사실상 원청회사가 이를 전부 부담하고 있었습니다.

따라서 신청의 회사가 법인격이 있는 주체라고 해서, 피신청인이 실질적 사용자가 아니라 라는 입장은 수긍하기 어렵습니다.

그러므로 신청인들은 보편적인 조건, 즉, 사용자와 근로자간의 직접고용이 일반화되어 있는 상황에서 사용자가 고의로 법인격을 남용해 근로자들을 제3자에게 고용토록 한 뒤 그들의 노무를 수령 받은 경우에 한해 제3자의 법인격을 부인하면서 근로자의 실질적인 사용자가 누구인지를 판단한 기존의 대법원의 판단은 현재의 조건, 즉 노동시장 자체가 고용자체를 외부화 하기 위한 목적으로 변형된 경우에 있어서는 법인격이 부인될 정도가 아니라 사용자가 실질적으로 노무를 제공 받고 그 대가로서 도급비를 지출하였다면 그 도급은 원청의 사용자 조직의 일부로 편입된 것으로 판단되므로 실질적인 책임주체로서 원청의 사업주(이 사건의 피신청인)에게 그 책임을 묻는 것이 합당하다고 주장하는 바입니다.

바. 최소한 이 사건 신청의 회사는 근로자들의 고용을 대행해 준 회사에 불과하고 스스로의 독자적 경영활동을 목적으로 근로자들을 사용한 사실이 없으므로 이 들 사이의 법률관계는 근로자모집사업의 일종으로 보아야 합니다.

적어도 이 사건 피신청인과 신청의 회사의 관계는 업무를 외주화 한 것이 아니라 근로자의 모집, 근로자의 고용만을 대행할 목적으로 일련의 계약관계가 형성된 것이고, 이후 계약관계가 진행되는 과정에서 일부 고용에 따른 책임이나 권한이 실제로 피신청인에 의해 영위되어 왔다면 이는 일종의 근로자모집사업으로 간주하여, 이 사건 피신청인을 사용자로 인정해 고용관계를 유지함으로써 거래의 안정을 지키고, 근로자들의 생존권을 지킬 수 있어 이 결론은 사회적 요구에 부합하는 결론이라 판단됩니다.

사. 파견법을 위반하였다면 직접 고용의 책임을 물어야 합니다.

한편, 최근 뜨거운 논란이 되고 있지만 파견법의 취지로 보았을 때, 파견법 위반의 특별한 경우를 제외하고는 최초부터 직접 고용된 것으로 봄이 상당하다 판단됩니다. 왜냐하면 근로자파견제도는 사실상 직접고용의 원칙 하에서 예외적으로 일부의 조건을 만족하였을

때 외부적 고용을 허용하는 제도라 할 것이고, 그 일부의 조건이라 함은 △파견이 이루어지는 직종이 합법적일 것, △파견을 실시하는 주체가 합법적일 것, △합법적인 기간 내에 파견이 이루어질 것을 각각 요구받고 있는데, 여기서 파견사업을 행할 목적으로 국가로부터 그 허가를 득한 주체가 대상을 위반하여 근로자를 파견한 것을 사용사업주가 이를 알고서도 파견 받았거나, 혹은 사용사업주의 요구에 의해 이와 같이 실질적인 파견이 이루어진 것이라면 이는 마땅히 이와 같은 방법이 아니고서는 실제 근로자를 직접 고용하였을 것이라는 사실이 충분히 추단되는 것이므로 이러한 경우에는 불법파견이 행하여 졌을 경우에는 해석상 사용사업주가 근로자를 처음부터 고용하였을 것이라는 것을 확인하는 것이 타당하다고 보여집니다.

나. 우리 법률체계와 삼각고용의 관계

1) 우리나라 법률이 전제로 하는 고용원칙

대한민국 헌법은 제32조를 통하여 ‘근로자의 안정적인 근로조건의 성취’를 기본권의 일부로 하고 있습니다. 즉, 근로자는 안정적인 근로조건을 보장받을 권리를 가지고 있고, 이는 고용관계에 제3자가 개입하지 못하도록 하는 법리로 정립되도록 하고 있습니다. 또한 민법 제657조(권리의무의 전속성)는 노·사 모두가 상대방의 동의 없이 제3자에게 그 권리를 양도하는 것을 금지하고, 자기에 갈음한 노무제공을 금지시키고 있으며, 근로기준법은 제3자가 고용관계에 개입하여 행하는 중간착취를 금지하면서 이를 보장하기 위해 당사자가 직접 근로계약을 체결하게 하고, 이를 통해 법적 안정성을 해치지 않고, 고용과 사용의 동일성을 유지하도록 하고 있습니다. 한편, 직업안정법은 제33조를 통하여 타인의 근로자를 사용하는 것을 금지하고, 파견근로자보호등에관한법률은 정부는 근로자가 사용사업주에게 직접 고용되도록 하는 것을 전제로 하면서 특별한 경우에 한해서만 타인을 위해 자신의 근로자를 사용하도록 할 수 있다고 했습니다.

2) 이와 같은 원칙수립의 배경 이유

우리의 고용관계를 지배하는 모든 법률이 이와 같이 고용관계에 (임금을 주고 근로를

수령하는)사용자와 (임금을 받고 근로를 제공하는)근로자 이외에 제3자의 개입을 금지하는 이유는 다음과 같습니다.

근로계약에 따라 제공되어야 할 급부가 각자의 책임 하에 이행될 수 있도록 강제하고, 제3자가 노동과정에 정당한 이유 없이 개입하여 수익을 얻는 것은 사실상 불노소득으로서 이를 정당화 하는 것은 사회상규에 반하는 일일 뿐만 아니라 노동시장의 왜곡을 불러 일으키는 결과를 가져오고, 원래의 사용자가 정당하게 지출한 임금의 일부를 수수료의 명목으로 공제하고 근로자에게 전달하게 됨으로서 실제 노동을 통해 창출한 가치에 따라 받아야 할 임금이 적절히 지급되지 않게 되고, 이런 현상이 지속됨으로서 간접고용된 근로자들은 필연적으로 저임금노동자로 급락하게 될 가능성이 높으므로 이의 출현을 배제하고자 하는데 있기 때문입니다.

한편, 이와 같이 고용과 사용이 분리되는 경우 경제적으로 상대적 강자인 사용자는 근로자의 근로조건을 보호하기 위해 만들어진 모든 노동관련 법령으로부터 자유로워지고, 따라서 근로자들은 정당한 보호를 받을 수 없게 되며, 이들이 수행하는 작업이 그 성과에 몰입되지 않게 됨으로서 사회·경제·문화적으로 부정적인 결과를 가져오게 될 것이기 때문입니다.

다. 오늘날 삼각고용관계의 확산현상

근로계약에 관한 전통적 관념은 항시적으로 '1인의 사용자'와 '1인의 근로자'가 체결하는 '쌍무계약'인 근로계약을 전제하고 있었습니다. 그러나 현대에 들어서면서 산업의 발달과 경영기법의 다양화에 따라 사용자와 근로자의 쌍무적 구조는 일찌감치 파괴되기 시작하고, 복수의 사용자에 의한 노동통제 방식(십장제, 근로자공급, 근로자파견, 혹은 사내하청 등의 명목으로 시행되는 간접고용의 방식)이 속속 등장하기 시작하였습니다.

이러한 삼각고용은 법률이 정한 이러한 원칙에 의해 적절히 통제되지 않아 왔고, 감독자가 눈 감은 사이 이미 사회 여러 곳에 침투해 있어, 이제는 위법임을 알면서도 국가가 쉽사리 감독할 수 없는 수준으로까지 확산되어 있습니다.

라. 불법적인 3면적 근로관계에 대한 적법성회복조치의 필요성

(1) 그러나 문제는 근로자들의 의사에 반해, 혹은 사실상 경제사회적으로 우월한 지위를 이용해 억압적으로 근로자들을 간접적으로 고용하고, 이를 위해 현행법을 참탈하기까지 한 행위가 근로자들의 청구에 의해 심판대에 올랐을 때 법은 어떻게 작용해야 하는 것인가 생각해 보아야 합니다.

우리법이 직접 고용의 원칙을 세울 목적으로 성안한 ‘쌍무계약의 원칙’을, 애초부터 직접 고용할 생각이 없어 일부러 다른 사용자를 개입시켜 사용의 이익만을 누린 자에게 적용하여 계약이 체결되어 있지 않으니 당사자가 아니라고 할 것인가

아니면 현실에는 경제적 약자와 강자가 공존하고, 여기서 외형적으로 약자 항상 강자에게 복종하고 동의하지만 사실은 외부로 표시된 것과 다를 수 있어 판관은 사실관계를 우선으로 하여 이를 파악하고, 이를 표시된 의사보다 우선하여 적용할 수 있다는 “사실우선의 원칙(the principle of the primacy of fact)”을 적용하여 실질적 사용자로 추정할 것인가 항상 우리가 만나게 되는 갈림길이었고, 항상 현실의 힘과 진실의 원칙 사이에서 갈등하여 왔습니다.

(2) 또한 우리는 이러한 불법행위에서 불법의 요소를 제외한 나머지, 즉 사회적으로 긍정되어야 하는 생산관계는 어떻게 보아야 하는지도 문제가 됩니다. 불법이니깐 해체시켜야 하는지 아니면, 긍정적인 부분은 유효하다고 인정해야 하는지.

피신청인회사는 근로자들을 직접적으로 사용하는 것으로부터 발생하는 책임을 회피할 목적으로 해당인력을 하도급하여 근로자들을 공급받아 노무에 종사케 하였습니다.

위법한 근로자의 공급이 법률에 의해 해체되는 경우 근로자는 근로계약상 상대방(파견사업주)을 상실함으로써 자동적으로 근로관계에 소멸되는 경우가 발생할 수 있는데 이와 같은 경우 근로자들은 부득이하게 해고상태에 처하게 됨으로써 결국 피해자 보호라는 입법목적을 이행할 수 없게 됩니다. 따라서 법률의 순기능적 작동을 촉구함과 동시에 기간 피신청인이 신청인들의 사용자의 지위에 서있었다는 현실을 감안해 당사자 간 존재했던 사실상의 고용종속관계를 확인하고, 파견사업주의 경우, 그 법인격은 ‘편의치적’에 불과한 것으로 간주하여 근로기준법 상 중간착취배제의 원칙과 직업안정법, 파견법 위반의 결과

를 의법 조치 할 수 있게 되어 법의 자존을 지키고 거래의 안정을 수호할 수 있을 것이라 판단됩니다.

(3) 위와 같은 행위는 근로자와 실질적 사용자 양자의 경제적-사회적 안정성을 유지시키는 목적에서도 합목적적이어서 더욱 수긍되어야 한다고 생각합니다. 실질적 사용자인 피신청인은 신청인들을 직접 고용하게되면 숙련된 노동력을 확보할 수 있게 되어 고객에 대한 양질의 서비스를 제공할 수 있을 것이고, 더불어 직무상의 교육비용의 절감과 빠른 시일 내에 조직몰입을 확보할 수 있는 잇점도 발생하게 됩니다. 근로자 역시 직접고용되어 근로하게 되는 경우, 실업의 위기로부터 해방될 수 있게 되며, 안정적인 고용생활을 유지할 수 있게 됩니다.

결과적으로 불법파견의 해법에 있어 “용익의 귀속자”가 근로자를 고용하도록 하는 정책은 경제·사회의 안정성을 유지할 수 있게 함으로서 사회 전체적으로 긍정적인 역할을 수행할 수 있다고 볼 수 있습니다.



기륭전자 비정규직 문제 해결을 위한 법률적 제언

김 기 덕 변호사
(새날법률사무소)

1. 기륭전자 비정규직 문제의 법률적 사건들

기륭전자 비정규직 문제는 2005.6.30. 기륭전자 주식회사를 불법파견으로 진정하고 기륭전자 비정규직 노동자들이 2005.7.5. 전국금속노동조합 서울지부 남부지역지회 소속으로 기륭전자분회를 결성하면서 시작되었다. 2005.8.2. 관할 노동사무소에서 불법파견이라고 판단하고 이에 대해 기륭전자(주)에 시정하도록 지시함에 따라 불법파견의 문제가 본격적으로 부각되었다. 기륭전자분회의 결성을 전후하여 기륭전자(주)는 계약직 노동자, 휴먼닷컴 소속 비정규직 노동자 등 비정규직 노동자에 대한 계약 해지 및 계약 갱신 거부 등의 방법으로 대규모 인원 정리를 단행하였다. 이에 해고자와 노동조합은 부당해고구제 신청 등으로 해고를 다투었다.

한편 회사 정문에서 출근시간에 집회를 진행하는 방법으로 해고자와 노동조합은 회사 측의 해고와 불법파견에 대해 항의하였고, 대규모의 인원 정리가 단행된다는 소식을 접하고 긴급하게 기륭전자분회는 2005.8.24. 회사내에서 농성하면서 파업에 돌입하였다. 이러한 집회와 농성, 파업 등 쟁의행위에 대해 회사가 고소를 하였고, 기륭전자분회 김소연 분회장 등 간부들은 구속되었으며, 후에 기소되어 재판을 받았다. 그리고 회사는 불법파업을 이유로 기륭전자분회 간부와 조합원에 대해 손해배상청구를 하였다. 이상이 기륭전자 비정규직 문제와 관련되어 법률적으로 문제된 주된 것들이라고 할 수 있는데 이외에도 집회 등의 금지를 구하는 가처분사건도 있었다.

2. 불법파견과 근로자 지위, 법률적 제언

(1) 다른 비정규직사건과 달리 기륭전자 비정규직 문제는 불법파견의 판정여부가 주요한 쟁점이 아니었다. 관할 노동사무소가 불법파견으로 판단하고 회사에 시정토록 함에 따라 사태는 불법파견 근로자들의 정규직화가 노사간의 교섭 등의 쟁점으로 부각되었던 것이지 적어도 노동조합과 조합원, 노동자 사이에서는 불법파견의 인정여부가 문제로 되지 않았다.

이러한 상태에서 노조 가입 및 기륭전자분회의 결성 이후 대규모의 비정규직 노동자에 대한 계약해지 및 재계약 체결의 거부가 발생하는 등 사실상 해고가 잇따르자 부당해고로 다투게 되었는데, 불법파견으로 인정된 것과는 별개로 파견 근로로 2년 이상 근로한 비정규직 노동자가 없었기 때문에 불법파견의 경우에도 2년 이상 근로한 노동자에 대해 고용간주될 수 있는가 하는 법리적인 논의로 들어가기도 전에 부당해고로 인정되지 않았다. 물론 불법파견의 경우에는 2년 이상 고용간주 규정의 적용여부와 관계없이 불법파견 근로 시점부터 사용사업주와의 직접 고용관계가 성립된 것으로 보아야 한다는 학설상의 주장도 있었고, 이러한 주장도 하였으나 노동위원회와 법원은 이를 받아주지 않았다. 그리고 에스케이인사이드코리아사건과 용인기업사건에서처럼 처음부터 사용사업자인 기륭전자(주)와 근로관계가 성립된 것이라고 주장하였으나, 이 또한 휴먼닷컴이라는 인력공급회사의 실체로 인해 인정되지 않았다.

결국 기륭전자 비정규직 문제에서 가장 주요한 요구라 할 수 있는 불법파견 노동자의 정규직화라는 요구는 현행 법질서를 통해서서는 해결될 수 없는 문제라는 것이 노동위원회의 판정과 법원의 판결을 통해 확인되었고, 이것은 노사간의 교섭과 항쟁을 통해 해결할 문제로 남게 되었다. 그런데 노사간의 교섭과 항쟁은 투쟁력 등 노조의 힘이 사측과 대등한 교섭력을 확보할 수 있을 때 이루어질 수 있는 것이다. 그러나 뒤에서 살펴보는 바와 같이 노조활동에 대한 현행 법령과 그 집행은 이러한 노조의 힘을 확보하기 어렵게 하였다.

(2) 앞에서 살펴본 바와 같이 기륭전자 비정규직 문제에 관해 현행 법질서- 법원의 법집행을 통한 해결을 모색하고 이를 위한 법률적 제언을 하고자 한다면 할 수 있는 것이 없다. 파견법에 관한 기존의 판례의 범리로써 기륭전자 비정규직 노동자들의 요구인 정규직화는 가능할 수 없다. 이러한 조건에서 법률적 제언은 판례의 변경이거나 파견법 등 법개정 요구일 수밖에 없다. 그러나 유감스럽게도 판례의 변경을 통해 조만간 기륭전자 비정규직 문제에 해답을 줄 법원의 판결을 기대할 수 있는 상황이 아니라고 감히 단정할 수 있다. 그렇다면 파견법의 개정을 통해 불법 파견근로자를 사용한 사용자업주와는 그 사용과 동시에 근로관계가 성립된 것으로 간주하는 규정을 도입하는 방법밖에 남아있지 않다. 그리고 기륭전자 비정규직 노동자들에게 적용될 수 있도록 소급적용하도록 입법하는 것이다. 지금까지 노동입법을 둘러싼 노사간의 역관계와 정부의 태도 등을 볼 때 과연 이것이 현실화될 수 있을까. 이러한 의문을 제기하는 것으로 이 문제에 관한 법률적 제언을 마치게 되어 안타까울 뿐이다.

3. 조합활동, 쟁의행위와 형사처벌, 그리고 법률적 제언

(1) 기륭전자분회의 조합활동, 파업 등 쟁의행위에서 형사책임이 문제된 것은 출근시 집회, 농성과 파업 등 쟁의행위로 인한 것이었다.

기륭전자분회 결성 직전과 직후 회사는 윤중희, 오석순 조합원 등을 해고하였고 이러한 해고에 대해 항의하기 위해 출근시간에 집회를 하면서 해고의 부당성을 선전하였던 것인데, 이러한 과정에서 사측이 회사의 출입문을 봉쇄하면서 회사 근로자들의 출입이 저지되었고 그 과정에서 사측 관리자 및 구사대와의 충돌이 발생하였다. 당시 집회에는 기륭전자분회가 소속된 금속노조 서울지부 남부지역지회 조합원 등도 참석하였다. 이때 당시에는 아직 조정신청과 쟁의행위찬반투표 등 쟁의행위의 절차를 거친 상태는 아니었다. 노조도 당시에는 쟁의행위로서 이러한 행위를 하였던 것이 아니라 통상적인 조합활동의 일환으로 집회 등을 하였던 것이었다. 그런데 이러한 집회 등 기륭전자분회의 행위가 근로자들의 출입을 저지하여 회사의 업무 방해 등을 하였다고 법원은 판결하였다. 뒤에서 살펴보는 바와 같이 파업 등 쟁의행위에 대해서도 그 형사면책의 범위를 지극히 협소하게 인정한 법원의 태도는 통상적인 조합활동으로서 이루어지는 집회 등에 대해서는 더욱도

그 협소하게 인정하고 있는 실정이고 이것은 기룡전자분회의 집회 등 조합활동에 대한 형사판결을 통해서 그대로 보여주었다.

기룡전자분회가 파업과 농성에 돌입한 것은 아직 쟁의행위찬반투표, 조정신청 등 쟁의행위절차를 거치지 않은 상태였다. 회사가 다음날로 대규모로 비정규직 근로자들에 대한 해고를 단행한다는 소식을 접하고 급히 파업과 농성에 돌입하였던 것이다.

이 사건 당시 농성과 파업 등은 단체교섭을 요구한 후 쟁의행위로 진행되었다. 파업은 노무제공을 거부하는 행위에 지나지 않는다. 단순히 평화적으로 노무제공을 거부하는 행위는 그 자체가 형사처벌을 받을 범죄라 할 수 없다. 헌법은 근로자의 단체행동권을 보장하고 있다. 이것은 과거 근로자의 단결, 교섭, 단체행동을 금지하고 이를 처벌하던 것에서 벗어나 이를 노동기본권으로 보장한다는 것을 의미한다. 더 이상 단순한 노무제공을 거부하는 행위가 범죄가 아님을 의미한다. 이를 단결금지법리의 극복이라고 하고 이로부터 노동기본권, 노동법이 시작되었다. 자본주의 초기 법질서에서는 단결금지법리하고 하여 노동자들의 단결, 교섭, 단체행동이 금지되던 시기가 있었다. 이것이 “한 사람이 일하지 않는 것이 범죄가 되지 않는데 열 사람이 일하지 않았다고 하여 처벌할 수 없다.”는 상식이 받아들여져 단순히 노무제공을 집단적으로 거부하는 파업을 더 이상 범죄로 처벌하지 않게 된 것이 바로 단결금지법리의 극복이었다. 이는 이미 선진제국에서 1870년대 확립된 것이다. 이로써 폭력, 파괴행위 없는 단순한 노무제공의 거부에 대하여는 국가의 형벌권이 더 이상 발동되지 않게 되었던 것이다. 바로 헌법 제33조 제1항이 근로자의 단체행동권을 보장하고 있는 것은 이를 노동기본권으로 확인하고 있는 것이라 할 것이다. 따라서 작업거부 자체는 이를 업무방해죄로 처벌할 수 없는 것이다.

그럼에도 불구하고 우리의 경우 법원은 그 동안 단결금지법리의 극복을 이해하지 못하고 여전히 단결금지법리에 따라 단순한 집단적인 노무제공의 거부를 형법상 업무방해죄를 구성하는 것으로 파악하고 주체, 목적, 절차, 수단과 방법 등의 쟁의행위로서의 정당성을 갖추어야 정당행위로서 처벌을 면한다고 판시하여 오고 있다. 이와 같은 판례의 법리는 위에서 살펴본 단결금지법리의 극복이라는 노동 기본권 보장의 역사에 대한 몰이해를 그대로 보여주고 있는 것이며 헌법 제33조의 규범성을 인정하지 않고 노동조합 및 노동관계조정법에 의존한 형식적인 법률해석의 극치를 보여주고 있는 것이 아닐 수 없다.

‘단결금지법리’에 입각하고 있다고 평가할 수밖에 없는, 그 동안의 판례의 법리를 통해 이 사건 쟁의행위의 정당성을 살펴본다면, 기륭전자 파업은 금속노조가 주도한 것이므로 주체에서는 문제가 될 것이 없고, 단체협약 요구, 정규직화 요구, 해고 중단 요구 등 모두 쟁의행위의 목적이 됨은 별다른 이견이 없는 사항들이다.

문제는 쟁의행위의 절차라고 할 수 있는데, 이 사건에 있어서는 2005. 8. 24. 쟁의행위 돌입 당시에는 조정절차와 쟁의행위찬반투표를 거치지 않은 상태였다. 그러나 회사가 조합과의 단체교섭을 철저히 외면하고 경비병력을 더욱 증원하여 조합에 대한 폭력적 대응의 의도를 노골화하고 있는 상황에서 급기야 회사가 곧 1년 미만자들을 대거 해고 할 것이라는 소문이 작업장에 나돌기 시작하였다. 이에 2005. 8. 23. 단체교섭에서 남부지역지회 지회장 최정우가 회사의 한관수 이사와 권석봉 이사에게 “1년 미만자를 대거 계약해지 한다는 것이 사실이나, 계약해지 중단하고 대표이사와의 면담을 추진해 달라”고 요청하였으나 이들은 대표이사와의 면담을 거부한 채 “해고를 할 수 밖에 없다.”하였고, 당시 조합원 중 1년 미만의 계약직이 절반 이상이었던 까닭에 조합의 존립 자체가 위협받는 상황에서 최후의 수단으로서 긴박하게 쟁의행위에 돌입하지 않을 수 없었던 것이고, 2008. 8. 24. 부터의 쟁의행위에는 조합원의 압도적인 다수가 참여하였다.

쟁의행위의 절차와 관련하여 판례는 “그 절차를 따를 수 없는 납득할 만한 객관적인 사정이 인정되는 지 여부, 그 위반 행위가 국민생활의 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 것과 같은 부당한 결과를 초래하는지 여부 등 구체적인 사정을 살펴” 판단하여야 한다고 판시한 바 있다.(대법원 1991. 5. 4. 선고90누4006 판결 등). 위에서 본 바와 같이 당시 조합의 존립이 경각에 처해있었으므로 위 판례의 ‘절차를 따를 수 없는 납득할만한 객관적인 사정’이 있다해야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 법원은 이 사건에서 노동관계법령이 정한 쟁의행위의 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 있었다고 볼 수 없다며 쟁의행위 찬반투표를 거치지 않은 채 파업에 돌입한 것은 위법성이 조각될 수 없다고 판단하였다. 법원은 2005.8.23.경 회사가 파견 받아 사용하는 생산직 근로자 중 1년 미만의 계약자를 모두 해고할 것이라는 소문이 나돌자 노조간부들이 긴급 회의를 개최하여 별도의 파업 찬반투표 등의 절차를 거치지 않은 채 다음날부터 파업에 돌입하였다고 판시하였는 바, 법원이이 인정한 바와 같이 1년 미만의 계약자를 모두 해고가 단행될 상황이었고 그것도 바로 내일 모레 단행될 급박한 상황에서 조정절차, 찬반투

표 등 쟁의행위 절차를 거치고 파업을 진행한다면 이미 조합원 대부분이 해고된 뒤어나 파업 등 쟁의행위를 할 수 있다는 것이 되어 파업 등 쟁의행위가 무용한 것이 될 수밖에 없는 조건이었고 이로 인해 쟁의행의 절차없이 단행된 파업이었다. 바로 이와 같은 사정 하에 단행된 파업 등 쟁의행위가 판례가 판시하여 온 노동관계법령이 정한 쟁의행위의 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 존재하는 쟁의행위로 보지 않는다면 과연 어떠한 쟁의행위가 해당할 수 있다는 것인지 알 수 없다. 이 사건 쟁의행위는 노동관계법령이 정한 쟁의행위의 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정될 수밖에 없는 것이 아닐 수 없다 할 것이었다.

나아가 비록 앞에서와 같이 쟁의행위의 정당성이 인정되지 않아 형법상 업무방해죄의 처벌을 면할 수 없다고 하더라도, 이 사건 쟁의행위 기간 동안 조정절차 및 쟁의행위찬반 투표를 거친 사실이 확인되는 바, 그렇다면 이러한 쟁의행위 절차를 거친 이후의 쟁의행위에 대하여는 더 이상 쟁의행위의 절차적 정당성이 상실되었다고 평가할 수는 없는 것이다. 그렇다면 이러한 절차를 거친 이후의 쟁의행위에 대하여는 그 이전의 쟁의행위와는 별개로 판단되어야 마땅함에도 원심은 이에 대하여 아무런 판단을 하고 있지 않은 바 이는 업무방해죄의 위법성 조각사유에 대한 법리적 오인에 기인한 것이 아닐 수 없다.

한편, 기륭전자분회 파업 사건에서는 사용자가 불법적으로 파견근로자를 사용하여 왔고, 이로 인하여 불법파견의 시정을 촉구하고 있는 상태였으며, 불법파견근로자를 사용하지 않는다면 즉 불법행위를 하지 않는다면 쟁의행위에 돌입한 것 이상으로 당장 회사의 생산업무가 중단될 수밖에 없는 상황이었다. 이러한 상황에서 사용자의 불법행위를 중단하여야 하는 것이 마땅한데 이러한 불법행위가 쟁의행위로 인하여 중단된다고 하여 그 쟁의행위에 대하여 침해되는 사용자의 권리로 이를 인정하여서는 아니 될 것이었다.

그리고 기륭전자분회 파업 등 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 없이 진행되어 쟁의행위의 수단과 방법의 정당성을 상실한 것도 아니다. 점거농성에 있어서도 직접 생산라인을 점거하는 방식이 아닌 라인 사이에서 평화적으로 진행되었고, 작업 근로자들의 작업을 제지한 사실이 없어 그야말로 판례가 정당한 것으로 인정하는 부분적이고 병존적인 직장점거로 행하였다.

무엇보다도 권리는 보호할 만한 가치가 있는 것만 법으로 보호되어야 하는 것이다. 이 사건에서 기륭전자 분회 조합원들의 쟁의행위, 즉 작업거부는 파견근로자등보호에관한법

를위반이라는 범죄행위를 거부한 것에 지나지 않는 것으로 그 자체를 정당한 작업지시의 거부와 동일시하여 형법상 업무방해죄로 평가할 수는 없는 것이다. 한 때 자재의 반출을 막은 행위도 쟁의행위 중 금지된 불법 도급행위를 저지하기 위한 것으로 그 자체만으로도 정당한 것일 뿐만 아니라 자재 반출이 파업에 참여하지 않는 비조합원들의 작업을 위한 것이었다 하더라도 그 비조합원들의 작업 자체가 기륭전자(주)의 범죄 행위인바 이를 저지하기 위한 행위가 불법행위로 평가되어서는 아니 될 것이었다.

이상과 같이 기륭전자분회의 파업, 농성은 헌법상 노동기본권의 행사로서 이를 방해하고 침해하는 행위는 노조 활동에 대한 방해로서 부당노동행위, 업무방해죄 등 불법행위로 평가될 수밖에 없다. 당시 사측은 제품, 장비 반출을 한다는 구실로 농성장소를 침탈하고 조합원들의 농성 등 쟁의행위를 방해하였다. 이에 대하여 조합원들은 이에 맞서 이를 저지하였던 것인바, 이러한 행위는 정당행위로 평가되어야 할 것이었다.

(2) 이상과 같은 법률적 주장에도 불구하고 법원은 기존의 수많은 파업 등 쟁의행위 사건과 마찬가지로 업무방해죄 등으로 기륭전자분회 간부 등에 대해 형사처벌하였다. 분회장 김소연은 징역 1년에 집행유예 2년, 김상묵, 윤종희는 징역 8월에 집행유예 2년 등으로 처벌되었다.

파업 등 쟁의행위에 대해 형법상 업무방해죄 등으로 형사책임을 지우는 법원의 태도는 지난 20여년 동안 확고하게 굳어져 있는 상태이다. 도무지 판례가 변경될 것이라고 상상하기 어려운 상태이다. 이러한 조건에서 파업 등 쟁의행위에 대한 형사책임 면책에 관한 논의, 즉 헌법상 근로자의 단체행동권을 보장하기 위한 논의는 파업 등에 대해 형사처벌하는 법률조항의 개정을 통한 방법이 유일하다. 이 법개정은 단순히 형법상 업무방해죄의 파업 등 쟁의행위에 대해서는 적용될 수 없도록 개정하는 것과 더불어 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 대한 형사처벌조항의 삭제를 통해서만 가능할 수 있다. 결국 앞에서 해고 문제와 동일하게 이 형사처벌의 문제에 있어서도 법개정을 통한 수밖에 없다는 법률적 제언을 하는 수밖에 없었다. 그런데 과연 현재 조건에서 법개정이 법원의 법해석을 변경하는 것보다 과연 쉬울 것인가.

기륭전자 비정규직 문제에 대해 해답을 줄 수 있는 법률적 제언을 모색한다는 것은 이

나라에서 노동기본권의 보장의 법현실에 다시 한번 절망할 수밖에 없는 것이며 이 나라 노동자와 노동운동의 냉정한 현실적 조건과 그 상태를 들여다 볼 수밖에 없는 아픔을 느껴야 하는 것이다.



간접고용근로자의 노동인권

박수근 교수
(한양대 노동법)

토론 3

간접고용근로자의 노동인권

박 수 근 교수 (한양대 노동법)



간접고용 폐해 개선책 모색

조영선 변호사
(법무법인동화)

1. 파견, 파견법의 내용과 한계

가. 파견법은 근로자파견을 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”으로 정의하고 있다(제2조 제1호).

나. 파견근로는 파견근로자가 파견사업주에게 고용되어 사용사업주의 지휘·명령에 따라 근로에 종사하는 대표적인 간접고용형태로서, 사용자와 근로자 사이에 파견 또는 용역업체를 두어 고용관계를 중층화시킴으로써 ‘사용’(사용업체)과 ‘고용’(파견 또는 용역업체)을 분리하는 것이다. 이를 통해 사용자는 근로자를 ‘사용’하여 이익을 취하면서도 ‘고용’에서 비롯되는 노동법이나 사회보장법상 사용자책임을 회피할 수 있는 매우 불안정한 고용형태의 특징을 가진다.

파견근로자는 기본적으로 대부분 계약직으로서 단기간을 예정하고 있고, 또한 파견사업주와 사용사업주간의 파견계약을 해지함으로써 위 파견사업주와 파견근로자간 고용관계를 종료시킬 수 있다는 점에서 중층적인 해고의 위험에 노출되어 있다. 결국, 사용자는 1차 계약기간 종료, 2차 파견계약 해지를 이용하여 언제든지 파견근로자를 해고할 수 있으며, 많은 사업장에서 행해지고 있다.

또한, 사용사업주(원청회사)는 파견사업주(하청업체)와의 계약해지를 무기로 파견근로자(하청근로자)들에게 저임금을 강요하고 그나마도 파견사업주(용역업체)가 중간이득을

취함으로써 간접고용 노동자들에 대한 이중의 중간착취가 만연하게 된다. 사정이 이런데도 사용사업주(원청회사)는 형식적 근로계약의 부존재를 이유로 사용자로서의 노동법적 책임을 전면 부정하고 있어 간접고용 근로자들의 노동3권 행사는 물론이고 이들에 대한 노동법적 보호는 너무나도 요원한 상태이다.

다. 특히, 현행 파견법은 제정당시 있던 고용의제 조항이 2006.12.21 개정으로 고용의무 조항으로 변경되었지만 직접고용의무 발생요건이 지나치게 협소하거나 부족할 뿐만 아니라 파견대상업무나 파견대상기간 위반에 대한 형사적 제재 외에 사법적으로 직접 고용의무를 강제할 법적수단이 미비하다.

즉, 직접고용의무 발생요건과 관련하여, 파견대상업무가 아닌 업무에 2년 이상 고용된 경우, 파견기간이 2년 이상 초과하여 고용한 경우, 무허가 파견사업주로부터 파견 받아 2년 이상 고용한 경우로 규정하고 있는바, ㉠ 파견대상업무가 아니거나 무허가 파견사업인 경우에는 불법파견이 명백하므로 이를 굳이 2년을 고용해야한다는 것은 오히려 2년간의 불법파견 내지 무허가 파견을 용인하는 것에 다름 아니며, 특히 위장 도급 내지 용역으로서 파견법을 회피하고자 하는 것을 막기 위해서도 이러한 불법파견에 대해서는 즉시 고용의무를 부과하여야 할 것이다.

2. 미포조선 판결에 나타난 위장 도급

가. 지난 7. 10. 대법원 제3부(주심 이홍훈 대법관)는 현대미포조선 사건에서 현대미포조선이 하청업체인 용인기업과 체결한 도급계약은 '위장도급계약'에 불과하고 신00외 29명의 노동자들은 원청회사인 현대미포조선과 채용 당시부터 근로계약관계에 있는 것으로 보아야 한다고 판결하였다.

대법원은 현대미포조선이 원고들의 채용, 승진, 징계에 관한 권한을 행사하고 작업과정에 있어서 지휘감독권을 행사하였으며, 임금 등 근로조건에 대하여도 실질적인 영향력을 행사하였음은 물론 하청업체인 용인기업은 독자적인 사업장비 등 사업경영상 독립적인

물적 시설을 갖추지 못하고 모두 현대미포조선이 이를 제공하였다는 사실을 인정하였다.

대법원은 위와 같은 점들을 근거로 '용인기업은 형식적으로는 도급계약을 체결하고 소속 근로자들인 원고들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영상의 독립성을 갖추지 못한 채 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고 오히려 피고 회사(현대미포조선)가 원고들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하므로 원고들과 피고 회사 사이에는 직접 피고 회사가 원고들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 보는 것이 옳다.'고 판단하였다.

나. 대법원 판결은 종래 소사장 제도나, 모자회사 관계 등 경영적 지배가 있는 경우에만 예외적으로 인정하던 원청회사와의 직접 근로관계를 더 넓게 인정하였다. 그리고, 위 판결을 계기로 앞으로 단순한 인력파견에 불과한 사내하청을 비롯한 간접고용 형태에 대하여는 적극적으로 원청회사와의 직접고용책임을 인정하여야 할 것이다. 법이 비정규직을 오히려 양산하고 사회적 차별용인하고 있는 현실에서, 대법원이 적극적인 해석으로써 비정규직의 양산과 차별 확산을 차단하는데 주요한 역할을 해야 할 것이다.

다. 한편, 개정 파견법 부칙 제3항에 의하면, 이법 시행당시(2007.1.1)종전의 제6조 제3항(고용의제)에 규정이 적용되는 경우에는 기존 조항이 적용된다고 하고 있으므로, 기류전자 파견근로자의 경우에 있어서 개별적, 구체적 고용형태를 검토하여 불법파견에 따른 고용의제조항이 적용되는지 직접 고용관계의 확인소송과 함께 임금지급, 또는 손해배상 청구소송 등을 전개할 필요가 있다.

3. 기륭전자¹⁾ 등 비정규직 문제해결의 모색

가. 우선, 정부와 국회는 외주화, 하청, 용역전환의 이름으로 이루어지는 간접고용에 대한 폐해를 방지할 제도 개선책을 하루 빨리 마련하여야 할 것이다. 앞서 언급한 파견법은 오히려 파견근로자의 직접고용을 저해하고 불법, 편법파견을 용인, 조장하고 있음을 고려하여 고용의무가 아닌 일정한 사유에 있어 고용의제조항으로의 변경, 불법파견에 대한 즉시고용, 파견 사유의 제한 등에 관하여 속히 개정되어야 한다.

나. 일본에서는 얼마 전 도쿄 아키하바라의 ‘보행자 천국’에 25살의 젊은이 가토 도모히로²⁾가 트럭을 몰고 진입해 4명을 치어 죽이고 3명을 나이프로 찔러 죽인 사건, 일명 도리마(길거리악마)살인사건이 발생하였다. 물론, 흉악범죄이면서도 같은 세대 젊은이의 상당수가 “가토의 마음을 안다”는 등 ‘공감’하고 있는 것은 1980년대 이후 고용 제도의 규제완화로 인하여 비정규직 근로자가 큰 폭으로 늘어났고, 빈곤에서 탈출할 수 없는 패자, 즉 비정규직은 더욱 절망할 수밖에 없었으며, 이러한 제도, 현실이 흉악범죄를 발생시킨 것이다.

어쩌면, 우리는 일본 사회가 위와 같은 파행, 시련을 겪고 있는 것보다 훨씬 가혹한 결과와 사회적 비용이 발생할지도 모른다.

다. 간접고용 근로자들의 노동으로 생기는 경제적인 이익을 독점하고 그들에 대하여 실

1) (주)기륭전자는 위성 라디오와 네비게이션 등을 생산하는 중소기업로서 처음 비정규직 문제가 발생한 것은 2005년 7월 무렵이다. 위 회사엔 계약직과 파견직 290명을 포함해 300여명의 생산직 노동자가 일하고 있었고, 이 가운데 200여명이 노동조합을 만들었다. 월 64만1850원을 받고 일하던 비정규 노동자가 대부분이었다. 이듬해 12월 회사는 ‘불법으로’ 파견업체 노동자들을 쓴 혐의로 벌금 500만원을 물었다. 하지만 회사는 노조에 “벌금을 냈기 때문에 정규직으로 고용할 책임이 없다”고만 했다. 55일간 공장 접거 농성, 삭발 투쟁, 30일간 단식 농성, 3보 1배, 철탑 고공농성도 했다. (한겨레신문 2008.8.16자 요약)

2) 가토 도모히로는 일본열도 최북단 아오모리현 출신인데 도쿄 파견회사에 등록돼 거기서 파견돼서 시즈오카현의 공장에서 일하고 있었다. 사건 직전에 공장에서 일방 해고될 것을 우려하고 자신이 비정규 노동자로서 기업의 형편에 따라 ‘쓰이고 버려지는’ 것에 깊은 반감을 느꼈다. 그가 사건 직전에 남긴 인터넷 게시판 글에는 격차사회의 밑바닥에서 고통받는 젊은이의 불만이 기술돼 있다. ‘고등학교를 졸업한 지 8년, 패배뿐인 인생’ ‘누구든 나를 방해하고 있습니다’ ‘아 주소 없는 무직이 됐다. 점점 절망적이다’ ‘저래도 사람이 부족하니까 오라고 전화가 왔다. 내가 필요하니까가 아니라, 사람이 모자라니까 때문이다. 누가 갈까 보냐’ ‘승자는 모두 죽으면 좋겠다’ ‘모두에게 바보 취급 당하니까 차로 치었으면 좋겠다’ 등등. (한겨레신문 2008.8.10자 요약)

질적인 권한을 행사하는 사용사업주(원청사업주)가 사용자로서의 책임을 부담해야 하는 것은 너무도 당연한 상식에 속하는 일이다. 오늘날 파견, 용역, 도급 등의 이름으로 실질적인 사용자인 사용사업주(원청회사)는 뒤에 숨어 사용자로서 마땅히 저야 할 노동법상 책임을 회피하고 그 모든 것을 결정권도 없는 파견사업주(하청업체)에 떠넘김으로써 고용 불안과 차별의 온상이 되고 있고, 사회적 양극화의 시작이자 종착점이 되고 있다. 기륭전자를 비롯한 KTX 여승무원, 이랜드 뉴코아의 용역전환, 코스콤 등 간접고용 노동자들의 절규가 끊이지 않고 있는 이유이기도 하다.

따라서, 현행 파견법, 제도상의 허점으로 인해 비정규직 문제가 발생하고 장기화하고 있는 만큼 법과 원칙을 따지기 앞서, 최소한 860만 비정규직 근로자의 축소와 정규직화 증대, 고용보장이라는 합의를 토대로 사회적 합의와 결단을 이뤄내야 한다. 끝.

기륭전자 비정규직 문제 관련 긴급토론회

| 인 쇄 | 2008년 8월

| 발 행 | 2008년 8월

| 발행인 | 안 경 환

| 발행처 | 국가인권위원회 인권연구팀

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9751 | F A X | (02) 2125-9748

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016
