

第236回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 1 號

國會事務處

日 時 2003年2月19日(水)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

- 1. 외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안
- 2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案
- 3. 勤勞基準法中改正法律案
- 4. 勤勞基準法中改正法律案
- 5. 현안보고
 - 가. 노동부소관

審査된案件

- 1. 외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안(이재정 의원 대표발의)(이재정·조성준·정범구·이종걸·김홍신·이강래·이훈평·천용택·송석찬·김상현·김경천·정동채·남궁석·김태홍·김희선·박인상·신기남·조한천·이호웅·김명섭·임종석·이미경·이재오·유재건·김택기·김화중·서상섭·최용규·김덕규·오세훈·김근태·김영환·김영진 의원 발의) 2
- 2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案(김락기 의원 대표발의)(김락기·원희룡·이상희·김정숙·김성조·심규철·박종희·이인기·이방호·정병국·박혁규·임인배·윤두환·안영근·김학송·박원홍·이재창·김용학·임진출·서상섭·박재욱·이강두·이주영·김영춘·조정무·이승철·이성현·윤여준·김홍신·박세환·오세훈·박인상·박양수·최명현·이호웅 의원 발의) 2
- 3. 勤勞基準法中改正法律案(송석찬 의원 대표발의)(송석찬·최영희·문석호·설훈·김옥두·김근태·이강래·조재환·원유철·이재정·김덕규·이희규·최용규·장성원·유재규·박용호·정범구·이훈평·문희상·이근진·김희선·김태홍·박주선·전용학·안동선·장성민·임종석·이창복·김화중·이호웅 의원 발의)(계속) 6
- 4. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출)(계속) 6
- 5. 현안보고 7
 - 가. 노동부소관
- o 參考人(김상갑·신천섭·박방주)陳述 11

(10시25분 개의)

○委員長 宋勳錫 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.
다.

성원이 되었으므로 제236회국회(임시회) 제1차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

어제 대구에서 불의의 사고로 수백 명의 사상자가 발생하는 대참사가 있었습니다. 회의를 하기 전에 사망자의 넋을 위로하고 부상자의 쾌유를 비는 의미에서 묵념을 올리도록 하겠습니다.

모두 자리에서 일어나 주시기 바랍니다.

(일동기립)

(일동묵념)

앉아 주시기 바랍니다.

(일동착석)

그러면 입법조사관으로부터 보고가 있겠습니다.

○立法調査官 李廷得 입법조사관입니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

방금 입법조사관이 위원님들께 보고드린 바와 같이 柳漢烈 위원님과 張光根 위원님 그리고 金芳林 위원님께서 우리 위원회에 보임되어 오셨습니다. 우리 위원회에 보임되어 오신 것을 여러 위원들과 함께 환영합니다.

그러면 새로 보임되어 오신 위원님들의 인사말씀이 있겠습니까.

먼저 柳漢烈 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○柳漢烈 委員 柳漢烈 위원입니다.

잘 부탁드립니다.

○委員長 宋勳錫 다음은 張光根 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○張光根 委員 張光根 위원입니다.

잘 도와주시기를 부탁드립니다.

○委員長 宋勳錫 金芳林 위원님은 불출석한 관계로 다음에 인사드릴 기회를 갖도록 하겠습니다.

그리고 우리 위원회에 새로 두 명의 직원이 전보되어 와서 소개해 드리겠습니다.

먼저 李正樹 전문위원입니다.

李廷得 입법조사관입니다.

(직원인사)

회의시작에 앞서서 오늘 회의진행에 대해서 간단하게 말씀드리겠습니다.

오늘 회의는 4건의 법률안에 대해서 먼저 심사한 후 노동부 소관의 현안보고를 듣는 순서로 진행하겠습니다.

최명현 · 이호웅 의원 발의)

(10시29분)

○委員長 宋勳錫 의사일정 제1항 李在禎 의원이 대표발의한 외국인근로자의고용허가및인권보호에 관한법률안, 의사일정 제2항 金樂冀 의원이 대표발의한 노동조합및노동관계조정법중개정법률안 이상 2건의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

먼저 제안설명을 듣도록 하겠습니다.

외국인근로자의고용허가및인권보호에 관한법률안에 대해서 대표발의하신 李在禎의원님 나오셔서 제안설명을 해 주시기 바랍니다.

○李在禎 議員 새천년민주당의 李在禎 의원입니다.

제안설명을 드리기에 앞서 한두 가지 말씀 먼저 올리고 설명을 드리겠습니다.

제가 이 법안을 입법발의하게 된 과정에는 참 긴 세월이 있었습니다. 제가 1994년부터 필리핀에서 온 외국인 노동자들을 위한 활동을 시작해서 한 10여 년 가까이 외국인 노동자들과 함께 여러 가지 활동을 해 온 바 있었고요.

또 한 가지는 제가 국회 사회보건복지연구회에 있으면서 사회복지 차원에서 저희 연구회에 소속된 여야 의원들이 함께 외국인 노동자들에 대한 문제를 검토하면서 지난 약 2년간에 걸쳐서 실제 외국인 노동자를 관계하는 여러 기관들, 특히 외국 공관에서 노무관계를 담당하시는 분들 그리고 우리나라의 노동관계 여러 단체들, 노동부 관계자들과 함께 여러 차례 협의와 공청회 등을 거치고 약 1년 반이라는 시간을 보내면서 이 법안을 합의해서 오늘 입법발의를 하게 되고 제안설명을 드리게 되었습니다.

저는 이 일을 추진해 나가면서 사실 여러 가지 가슴 아픈 경험들을 많이 했습니다. 특히 우리나라에 와서 일하는 불법체류자들이 갖고 있는 여러 가지 아픔과 어려움이라고 하는 것은 정말 개인적인 고난을 넘어 이 사회가 갖고 있는 커다란 아픔이라고 생각을 했습니다.

동시에 외국인 노동자 문제가 다만 개인적인 문제 또 개인 회사의 문제를 넘어 우리나라 국익과 직접 관계된 외교적 문제에게까지도 중대한 영향을 미친다는 사실을 발견할 수 있었습니다.

특히 외국인 노동자들이 갖고 있는 아픔이라는 것은 이루 말할 수가 없고 제가 여기에서 방글라데시에서 온 이주노동자 안돌란 씨의 시를 읽어드리고 제안설명을 드리고자 합니다.

1. 외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법

률안(이재정 의원 대표발의)(이재정 · 조성준 · 정범규 · 이종걸 · 김홍신 · 이강래 · 이훈평 · 천용택 · 송석찬 · 김상현 · 김경천 · 정동채 · 남궁석 · 김태홍 · 김희선 · 박인상 · 신기남 · 조한천 · 이호웅 · 김명섭 · 임종석 · 이미경 · 이재오 · 유재건 · 김택기 · 김화중 · 서상섭 · 최용규 · 김덕규 · 오세훈 · 김근태 · 김영환 · 김영진 의원 발의)

2. 勞動組合및勞動關係調整法中改正法律案(김락기

의원 대표발의)(김락기 · 원희룡 · 이상희 · 김정숙 · 김성조 · 심규철 · 박종희 · 이인기 · 이방호 · 정병국 · 박혁규 · 임인배 · 윤두환 · 안영근 · 김학송 · 박원홍 · 이재창 · 김용학 · 임진출 · 서상섭 · 박재욱 · 이강두 · 이주영 · 김영춘 · 조정무 · 이승철 · 이성현 · 윤여준 · 김홍신 · 박세환 · 오세훈 · 박인상 · 박양수 ·

“이곳에 자유는 없다 이곳에 자유는 없다 부끄러움을 모르는 세상 어둠은 온 세상을 감싸며 하늘을 덮고 있다 자유를 얻으려 했던 그들 나처럼 어리석게 굴레를 벗어던지지 못했다 그들에게 아무 것도 허락되지 않았다.” 중간 부분은 생략하고요. “이곳에 자유는 없다 무지한 이 세상에서 나는 자유를 원했다 가난의 굴레로부터 자유를 얻기 위해 조국을 등졌다 어렵고 힘들고 더러운 일을 개새끼라는 욕을 들으며 우리는 노동을 했다 보라 우리에게 자유가 있는가? 없다 결코 없다 무서운 메아리가 고동친다 심장에서 손끝까지 뻗은 실핏줄에서 언제 들이닥칠지 모르는 출입국관리국 사람들 본능적으로 고동치는 메아리를 느끼며 살기 위해 미친 듯이 우리는 산으로 숨는다.”

마지막 부분입니다. “신이시여 우리에게 자유를 주소서 자유를 위해 우리는 기꺼이 피를 흘리겠습니다.”

저는 이 시를 읽으면서 우리가 이미 60년대에 불법노동자로 미국에서 혹은 다른 나라에서 고통을 당하면서 일했던 먼 추억들을 생각해 보면서 우리가 정말 외국인 노동자의 문제를 단순히 노동의 문제로 볼 것이 아니라 우리 국익과 국가의 위신과 인권을 존중하는 나라로서의 입지를 생각해 이 문제를 심의해 주실 것을 개인적으로 부탁드립니다.

그러면 제안설명을 드리겠습니다.

지금부터 외국인근로자의고용허가및인권보호에 관한법률안에 대해 제안설명을 드리겠습니다.

먼저 외국인근로자의고용허가및인권보호에 관한 법안을 제출하게 된 이유는 다음과 같습니다.

첫째, 불법 체류 외국인 근로자가 30만 명이 넘어서서 불법체류 자체에 대한 법률적 조정이 필요하며 이들의 인권문제가 개인을 넘어서 국제적·외교적 문제로까지 비화되고 있는 현실을 시급히 법률적으로 해소할 필요가 있습니다.

둘째, 산업분야에 외국인 근로자들의 균형 있는 고용체계를 만드는 것이 중소기업을 비롯한 산업 전반에 절실히 요청되는 상황입니다.

셋째, 산업연수생 제도를 통해 국내에 들어온 외국인 근로자들의 불법체류가 지속적으로 증가하는 등 여러 가지 문제가 발생하고 있습니다. 이에 따라 외국인 근로자의 고용체계에 대한 전면적인 재검토가 필요하다는 판단 때문입니다.

넷째, 현재 불법 체류 중인 외국인 근로자에 대한 심각한 인권탄압 사례들이 나타나고 있습니다.

이런 인권탄압을 제도적으로 방지하기 위함입니다.

다섯째, 고용체계 상의 문제점을 제도적으로 개선함으로써 내국인의 고용을 보장하고 인력수급체계를 안정적으로 보장하기 위함입니다.

다음으로 제안이유를 설명드리면 첫째, 국내 인력이 부족한 산업분야에 단순기능 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하기 위함입니다.

둘째, 외국인 근로자를 고용함에 있어서 내국인 근로자의 고용기회를 보호하면서 외국인 근로자의 체계적인 관리가 필요하다는 측면에서 고용허가제를 도입하려는 것입니다.

셋째, 산업연수생 제도의 불합리성에 의해 급증한 불법체류 외국인 근로자에 대한 인권침해를 최소화하기 위해서입니다.

법안의 주요골자는 유인물을 참고해 주시기 바랍니다.

아무쪼록 이 법안을 심의해 주시고, 선처해 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 李在禎 의원님 수고하셨습니다.

다음은 노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 대해서 대표발의하신 金樂冀 의원님 나오셔서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 議員** 노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 관한 제안설명을 간략하게 드리겠습니다.

노사분쟁 시 노동위원회의 조정절차를 거치지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없도록 하는 동법 제45조제2항의 조정전치제도는 지난 1997년 3월 동법률 제정 당시 도입되었습니다.

그러나 제도 시행 7년째를 맞이하고 있는 지금 조정전치제도는 동법 시행령 제24조제2항에 근거한 소위 “교섭 미진에 따른 행정지도”로 인해 헌법에 보장된 노동3권을 과도하게 제약한다는 지적과 함께 노사관계 불안의 요인이 되고 있습니다.

현행 법에 따르면 노동위원회의 조정을 받기 위해서는 해당 사업장의 현재 분쟁 상태가 노동조합및노동관계조정법 제2조제5호에 규정된 노동쟁의에 해당되어야 하는데 동법 조항은 노동쟁의를 “근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태”로 정의하고 조항 후단에서 “이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우”라고 덧붙이고 있습니다.

노동위원회는 동법 제2조제5호 후단에 의거하여 해당 노사 간 교섭이 충분하지 않은 상태에서 조정신청이 이루어졌다고 판단되면 조정애 들어가지 아니하고 노사에게 교섭을 더 진행하라는 내용의 행정지도를 내립니다.

그러나 이러한 교섭미진에 따른 행정지도는 첫째, 일부 사용자들이 행정지도에 의존하여 노동조합과의 성실한 교섭을 해태하는 사례가 빈번한 상황에서 노동위원회는 사용자의 교섭 기피로 인한 교섭미진까지 행정지도를 내리고 있으며 이는 결과적으로 신의성실에 입각한 노사자율교섭원칙을 크게 훼손시킬 뿐만 아니라 헌법 제33조제1항에서 보장하고 있는 단체교섭권과 단체행동권을 과도하게 제약하는 결과를 낳고 있습니다.

둘째, 노사 간 자주적 합의의 여지가 있느냐, 없느냐 하는 것은 전적으로 노·사 당사자의 판단에 따르는 것이고 이의 정당성 여부는 사후적으로 사법기관인 법원에서 결정할 문제인데 노사분쟁 조정절차를 서비스하는 기관인 노동위원회가 교섭미진 여부를 판단하여 행정지도를 내리는 것은 월권적 행위라고 판단됩니다.

셋째, 행정지도를 받은 노동조합이 쟁의행위에 들어갈 경우 적법성 여부를 둘러싼 노사 간 불필요한 마찰과 논란이 계속되고 있어 교섭의 저효율과 사회적 고비용 구조를 낳고 있습니다.

넷째, 노동부는 행정지도를 받은 경우 조정절차를 거치지 않은 것으로 해석하고 있어 사실상 불법파업이라는 입장이며 이에 편승한 사용자는 노조 간부를 업무방해혐의로 고소·고발함으로써 구속노동자를 양산하는 결과를 초래하고 있으나 지난 2001년 6월 26일 대법원 판례에서 보듯이 행정지도 이후의 파업이 절차를 위반한 불법파업이라는 주장은 설득력을 잃어가고 있는 것이 현실입니다.

결론적으로 교섭미진에 따른 행정지도는 그 순기능보다는 노사·노동갈등과 불신을 확대 재생산하여 노사관계를 왜곡하는 부작용이 현저히 크다고 판단되므로 노동조합및노동관계조정법 제2조제5호의 “주장의 불일치” 조항을 현행 “더이상 자주적 합의의 여지가 없는 경우”에서 “노사 당사자 중 일방이 교섭의 결렬을 선언한 경우”로 개정하여 노동쟁의 발생의 판단을 노동위원회가 아니라 노사 당사자가 할 수 있도록 분명히 하여야 할 것입니다.

물론 이렇게 될 경우 노동조합이 파업을 선호하

여 교섭에 성실히 임하지 않을 가능성을 극히 일부나마 배제할 수 없을 것입니다. 그러나 이 같은 노동조합의 교섭권 남용행위에 대해서는 교섭과 체결상에서 신의성실원칙을 규정한 동법 제30조를 통해 적절히 규율할 수 있을 것으로 봅니다.

동 법률개정안에 대한 위원님들의 심도 있는 심의를 통해 성숙된 노사관계가 구현될 수 있기를 바라는 바입니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 金樂冀 의원님 수고하셨습니다.

다음은 전문위원 검토보고 순서입니다.

전문위원, 이상 2건의 법률안에 대해서 일괄해서 검토보고해 주시기 바랍니다.

○**專門委員 李正樹** 전문위원입니다.

검토보고를 드리겠습니다.

먼저 의사일정 제1항 외국인근로자의고용허가및 인권보호에관한법률안에 대한 검토보고를 드리겠습니다.

시간을 절약하고 위원님들의 이해의 편의를 위해 검토보고서를 요약해서 보고드리도록 하겠습니다. 위원님들께서는 요약검토보고서를 보아주시기 바랍니다.

우선 입법취지 및 정책적 검토사항에 대해 말씀드리겠습니다.

현행 우리나라의 노동시장은 93년 외국인산업연수생제도의 도입 이래 정원은 지속적으로 확대되었으나 연수생제도의 편법활용으로 인한 연수생들의 과다이탈로 불법 체류자가 날로 증가하고 있으며 이로 인한 임금체불, 인권문제 등 부정적 측면이 사회문제화되고 있는 실정입니다.

이러한 불법 체류자의 급증요인을 구조적으로 파악해 보면 저개발국 인력의 자국 내 고용기회 부족과 한국과의 현격한 임금격차 등으로 송출압력이 증가한 반면 국내의 단순기능 외국인력 수요는 내국인이 취업을 기피하는 업종을 중심으로 계속 증가하는 반면 이를 합법적으로 매개하는 제도적 장치가 미흡하다는 점이 지적될 수 있습니다.

또한 외국인근로자를 중소기업 인력해소에 활용하면서도 연수생 신분으로 제약한 결과 불법체류 외국인근로자들보다 열악한 근로여건으로 인하여 과도한 연수생 이탈이 발생한 현실적 측면이 지적될 수 있습니다.

이러한 불법취업 외국인력의 급증문제는 국내 경제활동인력의 고학력화로 인한 3D업종 기피현상, 출생률 저하, 고령화 사회로의 진전이 가속화

되고 있는 우리의 현실을 감안할 때 조속히 풀어야 할 문제로 인식됨에 따라 외국인근로자의 고용, 관리 및 그 절차를 법으로 규정함으로써 외국인근로자들의 합법적이고 적절한 활용과 관리 및 차별적 처우금지 등 보호대책을 마련하고자 하는 필요성이 제기되고 있습니다.

다만 도입의 필요성이 제기되고 있는 고용허가제가 소기의 목적을 달성하기 위해서는 첫째, 국내 유흥인력의 활용촉진을 우선하고 둘째, 합법취업 외국인근로자에 대해 내국인근로자와 전혀 차별 없이 노동관계법을 적용하여야 하고 셋째, 철저한 출입국관리시스템을 정립하여 강력한 불법체류 단속체계를 확립해야 하는 등 기본방향을 설정해야 할 것입니다.

한편 고용허가제의 도입과 관련하여 객관적으로 검토할 주요 쟁점들로서는 첫째, 인건비 상승으로 인한 국내 중소기업의 경쟁력 상실 여부 둘째, 집단행동, 노동조합 결성 등 노사분규 발생으로 인한 사회불안 및 사회복지비용의 증가 여부, 셋째, 체류기간 연장 등의 요구로 인한 국내 정착화 우려 등 여러 문제점이 지적될 수 있는바 이에 대한 심도 있는 검토와 공청회 등 여론수렴 과정을 통한 합의에 의한 입법이 바람직할 것으로 보입니다.

다음은 법안의 주요내용 검토에 대해 말씀드리겠습니다.

법률안의 목적조항에 외국인근로자의 보호뿐만 아니라 내국인의 고용기회를 우선적으로 보호할 수 있도록 규정함으로써 고용허가제 도입목적을 균형 있게 재정리할 필요성이 있으며 노동부에 근로자·사용자·정부 및 관계공익대표로 구성된 외국인력고용정책심의위원회를 설치함으로써 국가 전체의 수급상황을 고려하여 외국인력정책 전반을 결정하고 외국인근로자와 사용자에 대한 총괄적인 관리·감독을 할 수 있다는 점에서는 긍정적으로 평가된다고 보아집니다.

국내에 취업하고자 하는 외국인의 구직신청 절차 및 방법 등에 관한 사항을 대통령령에 포괄적으로 위임하고 있으나 이는 법안의 핵심적인 사항으로 동 법안에서 그 주요내용을 규정하는 것이 타당할 것으로 생각합니다.

또한 외국인의 장기체류는 결혼, 자녀, 주택 등과 관련한 사회적 비용을 발생시킬 우려가 있는 점을 감안할 때 최장 5년간 근로계약을 갱신할지 여부에 대해서는 신중한 검토가 필요하다고 생각

됩니다.

다음으로 출국만기보험·신탁제도는 외국인근로자의 출국 시 사업주의 퇴직금 일시지급 부담을 완화하면서 사업장 이탈을 방지하고 체류기간 만료 후 원활하게 출국할 수 있도록 하려는 것으로 이는 타당한 조치로 보입니다.

모든 외국인근로자가 국민건강보험에 가입하도록 한 것은 외국인근로자들의 국내 취업기간 동안 상해 및 질병 발생 시 의료비 부담을 경감시켜 원활하게 치료를 받도록 하려는 타당한 조치로 판단되나 국민건강보험 가입 이외에도 외국인근로자가 개인적인 사고 발생 시 급여를 지급받을 수 있는 상해보험에 가입하도록 의무화하는 사항도 동 법안에 반영할 필요성이 있다고 보아집니다.

아울러 외국인근로자들이 체류기간 만료 후 또는 불법체류에 대한 강제출국을 원활히 할 수 있도록 귀국비용보험 또는 귀국비용신탁에 가입하도록 한 것은 타당하다고 생각되며 사업장 변경과 관련하여 자유로운 사업장 변경을 허용하는 경우 내국인의 고용기회 침해 등의 문제가 발생할 수 있으므로 사업장 변경이 가능한 요건을 법에서 구체적으로 명시하여야 할 것이고 동 법안의 차질 없는 시행을 위해 시행일을 공포한 날로부터 12월이 경과한 날로 하는 등 충분한 시간적 여유를 둘 필요가 있다고 보아지며 다만 외국인력고용정책심의위원회의 구성 및 운영은 공포일로부터 하여 동 법률의 시행에 차질이 없도록 준비해야 할 필요성이 있다고 보아집니다.

한편 국내 산업인력의 공백 없이 법률안의 원활한 시행을 위해 이 법 공포 당시 불법 체류자의 단계적인 출국을 유도하는 한편, 기존 정부정책과의 일관성 유지를 위해 경과조치의 필요성은 인정되며 이 법 또는 출입국관리법 위반으로 처벌을 받은 사용자에게는 일정기간 외국인근로자의 고용을 제한할 필요성이 있고 외국인근로자의 취업알선, 고용관리의 책임성 및 효율성을 위해 필요한 경우 노동부장관이 장부, 서류 등을 조사 또는 검사하게 하는 등 적극적인 지도감독 등을 동 법안에 규정할 필요성이 있다고 보아집니다.

기타 자세한 내용은 배부해 드린 유인물을 참고해 주시기 바랍니다.

다음은 의사일정 제2항 노동조합및노동관계조정법중개정법률안에 대한 검토보고를 드리겠습니다.

1페이지 개요 부분은 생략하고 내용검토 부분입니다.

동 개정안은 안 제2조제5호 후단의 “노동쟁의” 용어의 정의 중 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치 개념을 현재의 “당사자간에 합의를 위한 노력을 계속 하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우”에서 “당사자 일방이 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없다고 판단하여 교섭의 결렬을 선언한 경우”로 변경하려는 것으로 이는 노·사 일방이 조정신청을 한 경우 당사자 간에 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 있음에도 불구하고 노동위원회가 현행 규정에 따라 조정신청을 한 것으로 해석하여 교섭미진을 사유로 행정지도를 하고 당해 사업장이 행정지도를 받고도 쟁의행위에 들어가는 경우 조정절차를 거치지 않은 것으로 간주하여 조정전치주의에 위반되어 불법파업으로 연결되고 있는 상황에 대한 문제제기입니다.

개정안은 이러한 부작용을 방지하기 위해 노동위원회가 교섭미진을 이유로 조정신청을 반려할 수 없도록 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치 개념을 명확히 하려는 것으로 이와 관련하여서는 조정전치주의의 입법취지, 행정지도의 타당성 등이 함께 고려되어야 할 것으로 보입니다.

조정전치주의의 입법취지 및 행정지도의 문제점에 대하여는 배부해 드린 유인물을 참고해 주시고 5페이지 위에서 다섯 번째 줄을 보아 주시기 바랍니다.

현행 노조법 제2조제5호의 후단 규정은 합의를 위한 당사자의 노력을 촉구하고 노동쟁의의 해결을 노사자치주의에 따라 해결할 수 있도록 하려는 것으로 개정안과 같이 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치를 당사자 일방이 판단하여 교섭의 결렬을 선언할 수 있도록 정의할 경우 노동현장의 쟁의행위의 관행적 현실을 감안할 때 먼저 노조 측의 쟁의권 남용을 억제할 수 없다는 점이 지적될 수 있고 또한 개별노동조합들이 상급 단체가 주도하는 동맹, 연대파업 일정을 용이하게 맞출 수 있도록 법률적으로 뒷받침해 줄 것이라는 경영계의 우려도 제기될 수 있습니다.

현재 노동위원회는 교섭미진의 귀책사유가 노조에 없어도 불구하고 부당하게 쟁의권이 침해되는 사례를 방지하기 위하여 사용자에 의한 교섭해태로 부당하게 쟁의권이 침해되는 사례를 방지토록 하고자 2002년도에 노동위원회 업무지침을 개선하여 시행하고 있는 점 등을 고려해 볼 때 법안개정을 함에 있어서 보다 신중한 검토가

필요하다고 생각합니다.

이상으로 2건의 법안에 대한 검토보고를 마쳤습니다.

(검토보고서는 부록으로 보존함)

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 대체토론 순서입니다마는 대체토론은 다음 회의에서 하도록 하겠습니다.

이의 없지요?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

3. 勤勞基準法中改正法律案(송석찬 의원 대표발의)(송석찬·최영희·문석호·설훈·김옥두·김근태·이강래·조재환·원유철·이재정·김덕규·이희규·최용규·장성원·유재규·박용호·정범구·이훈평·문희상·이근진·김희선·김태홍·박주선·전용학·안동선·장성민·임종석·이창복·김화중·이호웅 의원발의)(계속)

4. 勤勞基準法中改正法律案(정부 제출)(계속)
(10시53분)

○**委員長 宋勳錫** 다음은 의사일정 제3항 宋錫贊 의원이 대표발의한 근로기준법중개정법률안, 의사일정 제4항 정부에서 제출한 근로기준법중개정법률안, 이상 2건의 법률안을 일괄해서 계속 상정합니다.

우리 위원회에 제출되어 있는 주5일근무제 도입과 관련한 이상 2건의 법률안에 대해서는 지난해 10월 29일 제234회국회(정기회) 제10차 위원회에 상정하여 제안설명, 전문위원 검토보고와 대체토론을 마치고 11월 5일 제12차 위원회에서 사용자 측, 노동자 측 및 노사정위원회 등으로부터 입장과 의견을 듣고 보다 심층적인 심사를 위하여 우리 위원회 전체회의에 계류시킨 바 있습니다.

국가의 중요정책을 심의·결정하는 국회로서는 국민의 경제생활에 지대한 영향을 줄 수 있는 이 법률안들에 대해서 적극적이고도 심층적으로 심의하지 않을 수 없는 입장에 있다고 할 수 있으므로 향후 우리 위원회에서의 심의방향과 방법 등에 대하여 여러 위원님들의 의견을 들은 후에 계속 심사를 하고자 하오니 이에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.

金樂冀 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 근로시간 단축에 관한 문제에 대해서 전체회의에 계류 중인 법안은 노·사 당사자는 물론이고 국민 전체의 생활 및 경제활동과 밀

접한 관계가 있기 때문에 줄속하게 처리되어서는 안 된다는 것이 본 위원의 생각입니다.

지난 제234회국회(정기회) 제12차 상임위원회에서 노동자와 경영계 그리고 노사정위원회의 관계자들이 출석해서 진술한 바와 같이 각 경제주체는 주5일제도의 원칙에는 찬성하면서도 각론에 대해서 견해 차이가 큰 것이 현실입니다.

이러한 견해 차이를 좁히지 못한 상태에서 주5일제를 강행할 경우 경제주체 간 갈등과 대립이 증폭되고 사회적 파장이 확대될 것이며 노사관계 안정은 물론 가뜩이나 어려운 우리 경제에 치명상을 줄 수 있다고 판단됩니다.

특히 정부입법안을 보면 당초 공익위원안보다 후퇴했거나 현행 근로조건을 크게 후퇴시키는 내용이 다소 포함되어 있는데 이 가운데서도 임금 보전문제와 시행시기, 연차 휴가 일수, 단협 및 취업규칙 변경 등에 관한 사항은 노동계가 적극 반대하고 있기 때문에 재논의가 불가피하다는 것이 본 위원의 판단입니다.

따라서 핵심적인 쟁점사항에 대해 노사 간 이견을 좁힐 수 있도록 정부가 적극 나서서 다시 논의해 주는 것이 어떤가 생각됩니다.

○**委員長 宋勳錫** 좋은 말씀입니다.

또 다른 위원님 말씀 없으시면 지금 金樂冀 위원님이 말씀하신 대로 아직까지 노동계와 경영계 간에 이견이 상존하고, 이런 상태에서 처리하기에는 시기상조여서 앞으로 일정기간 동안 다시 한번 노동계, 경영계가 재논의할 수 있는 기회를 주는 방향으로 하겠습니다.

朴仁相 위원님, 말씀하시지요.

○**朴仁相 委員 金樂冀** 위원께서 노사합의를 전제조건으로 얘기하신 것 잘 알고 있습니다.

그런데 이것을 노동부에 도로 넘겨서 노사 간 합의에 부치는 방향으로 가기는 저는 상당히 어렵다고 생각합니다. 이미 환경노동위원회에 넘어와 있기 때문에 이 부분을 환경노동위원회 차원에서 노·사·정을 불러서 한번 조정을 해 보고 교섭을 붙여 보는 것도 괜찮지 않겠느냐, 저는 그렇게 건의를 드리고 싶습니다.

○**委員長 宋勳錫** 양 당사자 측도 국회에서 주도적으로 재논의를 할 수 있도록 주도해 달라는 의사가 있는 것 같습니다.

그래서 앞으로 우리 환경노동위원회 차원에서 양 당사자 측을 주선해서 재논의할 수 있도록 하겠습니다.

그러면 이 법안은 계속 전체회의에 계류시키도록 하고 앞으로 환경노동위원회에서 재논의 기회를 마련하도록 하겠습니다.

법안심사는 이것으로 끝내겠습니다.

노동부 직원들은 필요한 인원만 남고 나머지는 돌아가셔도 되겠습니다.

돌아가셔서 업무에 정진해 주시기 바랍니다.

5. 현안보고

가. 노동부소관

(10시58분)

○**委員長 宋勳錫** 다음은 의사일정 제5항 노동부소관 현안보고의건을 상정합니다.

현안보고와 관련하여 최근 사회문제가 되고 있는 두산중공업 노사문제에 대한 노사 양측의 의견을 듣기로 간사회의에서 합의함에 따라 오늘 이 자리에는 세 분의 참고인이 나와 계십니다.

바쁘신 중에도 우리 위원회의 회의에 진술하고자 나와 주신 참고인들에 대하여 위원회를 대표해서 감사의 말씀을 드립니다.

그러면 참고인들을 소개하겠습니다.

먼저 김상갑 두산중공업 사장 나오셨습니다.

다음은 신천섭 전국금속노동조합 수석부위원장 나오셨습니다.

마지막으로 박방주 전국금속노동조합 두산중공업지회 지회장 나오셨습니다.

오늘 현안보고는 먼저 정부 측으로부터 보고를 듣고 위원님들의 질의에 대한 정부 및 참고인들의 답변을 듣는 순서로 회의를 진행하겠습니다.

그러면 노동부장관 나오셔서 현안보고를 해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 2003년도 첫 임시국회 환경노동위원회에서 노동부의 주요현안을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

국민의 정부를 마무리하는 시점에서 지난 5년을 돌이켜 보면 노동부문에도 많은 발전과 변화가 있었습니다.

외환위기로 인한 실업난을 극복하였고 산업현장에 신노사문화가 확산되고 있으며 사회안전망 확충 및 생산적 근로복지의 토대를 마련하였습니다.

그러나 아직도 시급히 해결해야 할 과제가 많이 남아 있는 것도 사실입니다.

무엇보다도 합법적인 노동운동은 최대한 보장 하되 법과 원칙을 준수하면서 대화와 타협을 통해 노사갈등을 해결하는 원칙이 확립되어야 하겠습니다.

근로시간제도 개선 문제는 금년도 임·단협과 연계되어 노사갈등 요인으로 대두되고 있어 법안 처리가 지연될 경우 올해 노사관계에 부정적 영향을 미칠 소지가 크므로 법안의 조속한 처리를 희망합니다.

외국인근로자 보호와 관련해서는 기존의 산업연수생 제도가 인권침해 및 불법체류 등 제도상 한계에 봉착하여 제도개선이 시급한 상태이므로 조속한 법률제정을 통한 고용허가제의 도입이 필요하다고 생각합니다.

비정규직 보호 문제는 노동시장의 유연성과 근로자의 권익이 조화되는 방향으로 개선하되 남용 방지와 부당한 차별을 해소하는 데 중점을 두어야 하겠습니다.

이밖에 청년실업 등 구조적 고용문제 해결, 평생직업 시대에 부응하는 사회학습망 구축, 여성·장애인의 고용촉진 기반 구축 등도 중점 추진해야 하겠습니다.

새 정부 출범과 함께 이러한 과제들이 원만히 해결될 수 있도록 위원님들의 적극적인 지원과 배려를 부탁드립니다.

제가 지난해 1월 29일 노동부장관으로 부임한 이후 국민의 정부 마지막까지 주어진 책무에 전념을 다해 일할 수 있도록 도와주신 위원님들께 이 자리를 빌려 감사의 말씀을 드리면서 아무쪼록 새 정부 출범을 맞아 노동행정이 한 단계 도약할 수 있도록 위원님들의 지속적인 관심과 지도를 부탁드립니다.

감사합니다.

현안보고에 앞서 이 자리에 참석하신 주요 간부를 소개해 올리겠습니다.

金松子 차관입니다.

金元培 기획관리실장입니다.

金聖中 고용정책실장입니다.

崔炳勳 노사정책국장입니다.

盧民基 근로기준국장은 대통령직인수위원회에 파견되어서 이 자리에 참석하지 못했습니다.

趙柱炫 산업안전국장입니다.

고용평등국장은 현재 공석입니다.

宋鳳根 공보관입니다.

金東男 감사관입니다.

嚴賢澤 국제협력관입니다.

河甲來 고용정책심의관입니다.

金憲洙 노동보험심의관입니다.

朴鎔雄 능력개발심의관입니다.

(간부인사)

이상으로 간부소개를 마치고 양해해 주신다면 우리 부의 주요 현안을 金元培 기획관리실장으로 하여금 상세히 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**勞働部企劃管理室長 金元培** 유인물을 통해서 주요 현안에 대해서 보고드리도록 하겠습니다.

보고순서는 금년도 노사관계 전망 및 대책, 최근 고용동향 및 주요 정책방향 그리고 주요 현안 순이 되겠습니다.

금년도 노사관계 전망 및 대책을 말씀드리겠습니다.

먼저 최근 동향 및 향후 전망을 말씀드리면 지난해에는 공기업 민영화, 주5일근무제, 공무원 노조 등 제도 개선 문제가……

○**委員長 宋勳錫** 金 실장, 오늘은 현안만 보고를 하니까 7페이지의 주요 현안부터 간단하게 보고해 주세요.

○**勞働部企劃管理室長 金元培** 예, 그렇게 하겠습니다.

주요 현안 사항을 보고드리겠습니다.

먼저 고용허가제 도입 관련입니다.

그동안 중소기업 인력난 해소를 목적으로 1993년도부터 산업연수생 제도를 도입·운영해 왔습니다만 불법 체류자가 급증해서 금년 1월 현재 국내 체류 외국인력 36만 3000명 중에서 79%에 달하는 28만 7000명이 불법 체류 중입니다.

산연연수생 제도는 외국인력의 편법활용, 송출비리, 연수생의 사업장 이탈 등 많은 문제점을 야기하여 왔으며 일괄선정과 배정 시스템 등 제도의 경직성으로 인해서 구조적인 한계를 보이고 있습니다. 특히 중소기업을 중심으로 인력 부족이 심화되면서 외국인근로자의 임금도 상승함에 따라 사업주의 저임금에 따른 고용유인이 감소하면서 안정적인 외국인력 고용을 희망하고 있는 상황입니다.

고용허가제 도입의 필요성에 대해서 말씀드리면 불법 체류자가 급증하면서 신분상의 약점을 이용한 임금체불 등 인권침해, 노동시장 왜곡, 사회범죄 증가 등 많은 문제점이 대두되는 한편 국내 인력의 고학력화와 고령화 사회의 진전 등에 따라

인력 부족의 심화로 우리 산업의 외국인력 수요는 앞으로 증증할 것으로 전망됩니다. 따라서 근본적이고 중장기적인 외국인 고용제도의 마련이 절실한 상황에 처해 있습니다.

한편 상당수의 중소기업은 외국인력의 안정적 도입과 인력난 해소를 위해서 제도 도입을 적극적으로 찬성하는 입장입니다. 또한 최근에는 노동·인권단체의 고용허가제 입법청원, 외국인력제도개선기획단의 논의를 통한 정부 내 고용허가제 도입방침 합의 등 제도개선을 위한 사회적 분위기도 성숙되고 있음을 말씀드리겠습니다.

고용허가제 도입방안을 말씀드리면 우선 기본방향으로 인력부족 업종과 직종에 대한 적정규모의 외국인력을 도입하고 내국인 고용보호장치를 마련하며 투명한 외국인력 도입절차를 구축하고 내국인과 동일하게 법상 근로조건을 보호할 계획입니다.

앞으로의 추진계획을 말씀드리면, 최대한 빠른 시일 내에 법률을 제정하여 고용허가제를 도입하고 시행령·시행규칙 제정 등 준비과정을 거쳐서 내년 1월 1일부터 시행되도록 추진해 나가겠습니다.

주요 내용은 내국인 충원이 어려운 제조·건설·서비스업 등에 한해서 적정 규모의 외국인력을 도입하고 공정한 외국인 근로자 선정절차의 마련, 공공기관이 외국인 구직자 모집업무를 관장하는 등 송출비리 방지장치를 강구하겠습니다.

또한 표준근로계약서를 통한 근로계약 체결 등 국내법이 정하는 바에 따라 외국인 근로자의 근로조건을 보호하는 한편 취업기간 제한 등 정주화 방지 장치도 마련토록 할 계획입니다.

아울러 정부부처 간에 전산시스템을 구축하여 체계적으로 고용을 관리하는 한편 불법 체류자에 대해서는 관계부처 간 협조하에 지속적이고 강력한 단속을 실시해 나가도록 하겠습니다.

다음 근로시간제도 개선 문제입니다.

그간의 경위를 말씀드리면, 지난해 10월 17일 2년여에 걸친 노·사·정 간의 논의 결과를 토대로 해서 근로기준법개정안을 마련하여 국회에 제출한 바 있습니다. 환경노동위원회 전체회의에서 대체토론 및 노사정위원회 관계자의 의견을 청취한 바 있습니다.

계류 중인 법 개정의 조기처리 필요성을 말씀드리면 지식정보화시대를 맞아 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 제고를 위해서는 근로시간

단축 및 휴일·휴가 제도의 개선이 시급합니다. 특히 법안처리가 지연될 경우 금년 임·단협교섭과 맞물려 노사관계가 한층 불안해질 가능성이 있고 금융업·대기업 중심의 주5일제 확산은 중소기업의 인력난과 소속 근로자의 상대적 박탈감을 유발할 우려가 심각합니다.

따라서 국회 차원에서 심도 있는 논의를 거쳐서 조속히 입법을 마무리할 필요가 있다고 하겠습니다.

다음은 비정규직 근로자 보호대책에 대해서 말씀드리겠습니다.

기본방향을 말씀드리면 외환위기 이후 비정규직 문제가 노사갈등 요인으로 대두되고 사회통합에 부정적으로 작용하고 있으므로 노동시장 유연성과 조화되는 방향으로 보호방안을 마련하겠습니다. 또한 고용형태별로 보호해야 할 내용이 다르기 때문에 특성별 보호방안을 마련해서 남용방지과 부당한 차별 시정에 노력토록 하겠습니다.

우선 근로감독 강화와 부당한 차별 해소방안의 강구입니다.

비정규직 근로자를 다수 고용하는 사업장에 대해서 근로감독을 강화하겠습니다.

금년 상반기 중에 근로감독계획과 실적평가를 논의하기 위해서 노·사·정 공익대표로 구성된 근로감독행정발전위원회를 구성토록 하겠습니다. 아울러 고용형태에 따른 부당 차별금지 규정과 구제방법·전담기구 등 구제절차를 구체적으로 마련하는 방안도 검토해 나가도록 하겠습니다.

또한 사회보장 확대 및 취업능력 제고를 위해서 국민연금을 금년 7월부터 임시직에게 적용토록 하고 고용보험을 내년 1월부터 일용직에게까지 확대·적용하겠습니다. 특수고용관계 종사자에 대해서도 산재보험법 등 개별법에 특례조항을 두어서 사회보험 적용을 확대 추진해 나가겠습니다.

유형별 보호방안을 말씀드리겠습니다.

먼저 기간제 근로에 대해서는 해고 제한 규정을 회피할 목적으로 단기계약을 반복 갱신하는 것을 제한하는 방향으로 추진하겠습니다.

다음에 단시간 근로의 경우에는 초과근로를 제한하는 방안을 추진토록 하겠습니다.

파견근로에 대해서는 합법적인 파견대상 업무의 범위는 확대하되 반복사용을 제한하겠습니다. 그리고 불법파견 단속은 강화해 나가겠습니다.

한편 특수고용관계 종사자는 동일 직종 내에서도 고용형태와 근로제공방식이 상이합니다. 그래서

근로자성 여부를 일률적으로 판단하기에 어려움이 있습니다. 따라서 단결권 보장 문제에 대해서는 관례적과 사회적 공감대 형성 등을 보아가면서 중장기적으로 검토해 나가도록 하겠습니다.

앞으로 이와 같은 방향으로 노사정위에서 집중 논의해서 합의도출을 유도하되 합의가 안 될 경우에 그간의 논의결과를 토대로 해서 금년 상반기 중에 합리적인 방안을 마련해서 법 개정을 추진하겠습니다.

마지막으로 두산중공업 동향 및 대응방안입니다.

그간의 경위 및 최근 동향을 말씀드리겠습니다.

금년 1월 9일 새벽에 두산중공업 내 단조공장 앞에서 분신 사망한 노조원 배달호의 사체가 발견되었습니다. 이와 관련해서 노조는 민주노총 등과 연대하여 분신사망대책위원회를 구성하여 사 측의 노조탄압 때문에 분신사건이 발생하였다고 주장하며 투쟁을 하고 있습니다.

1월 15일부터 2월 11일까지 노사 간에 일곱 차례 협상을 하였습니다. 그러나 현격한 입장 차이로 현재 교착상태에 있다는 말씀을 드리겠습니다. 또 노사 간 맞고소와 고발 및 폭로전 전개 등 노사 간 갈등이 심화되고 있는 상황임을 말씀드립니다.

그동안 우리 부에서는 2월 5일부터 노조 측의 진정에 따라 부산지방노동청에서 두산중공업에 대해 부당노동행위 관련 특별조사를 실시 중에 있습니다.

앞으로의 전망 및 대책을 말씀드리면 노조는 민주노총 등과 연대하여 지난해 불법과업과 관련한 징계 및 민·형사상 책임 문제를 일괄 해결하려 하고 있습니다. 한편 회사는 장례절차 및 유족위로금에 국한하여 이번 사건을 해결한다는 입장여서 양측의 입장 변화가 없는 한 조기에 해결되기 어려울 것으로 보입니다.

따라서 이번 사건이 금년 노사관계 악화 요인으로 확산되지 않도록 최선의 노력을 경주하겠습니다.

우선 장례절차와 위로금 문제에 대해서 조속히 합의할 수 있도록 적극적으로 대화를 주선하겠습니다. 또한 부당노동행위 부분에 대해서는 현재 진행 중인 특별조사를 철저하게 실시하고 위법사항이 있을 경우에 엄정하게 처리토록 하겠습니다.

이상으로 주요 현안보고를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 질의에 들어가도록 하겠습니다.

○**安東善 委員** 위원장님!

○**委員長 宋勳錫** 예, 安東善 위원님 말씀하십시오.

○**安東善 委員** 지금 두산중공업 파업에 대해서 보고를 했는데 노동부에서 이 파업을 중재하기 위해 그동안 어떤 노력이 있었는지 한 번 얘기해 보세요.

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 우선 쟁점에 대해서 말씀드렸습니다마는 이 쟁점사항이 노동부가 나서서 중재하기가 상당히 어려운 사항입니다. 왜냐하면 손배소, 가압류 문제라든지 징계문제가 걸려있기 때문에 이 문제를 노동부에서 중재하기가 상당히 어려운 사항이었습니다. 그렇기 때문에 저희들이 부산지방노동청과 창원지방노동사무소를 통해서 계속 대화노력을 해서 아까 말씀드린 일곱 차례의 노사교섭이 있었던 것입니다.

그러나 그 쟁점이 좁혀지지 않고 계속 타결되기 어려운 상황이어서 현재 교착상태에 있다는 말씀을 드렸습니다.

○**安東善 委員** 그러면 지금 답변은 어떠한 합의점이 이루어지기가 어렵다 이렇게……

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 쟁점 자체가 그렇다는 것이지요.

○**安東善 委員** 그렇게 어렵다고 하면 앞으로 10년이 갈지 1년이 갈지…… 계속 그 상태로 가야겠군요?

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 지금 이것은 통상적인 임금협상이라든지 단체협약사항이 아니기 때문에 정부가 나서서 풀기는 어려운 사항이라는 말씀이지요.

○**安東善 委員** 그러면 노사분규의 타협점을 못 찾을 때 노동부가 하는 일이 뭐예요?

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 그러니까 아까 말씀드린 대로 일곱 차례의 협상을 주선했고요. 노동부는 뒤에서 대화의 장을 만들어주고 대화의 물꼬를 터주는 역할에 국한할 수밖에 없습니다.

○**安東善 委員** 노동부에서 하는 일이 그것인지는 아는데 만약 지금 같은 답변이라고 하면 이 두산 문제는 앞으로 1년이 걸릴지 10년이 걸릴지 알 수가 없는 것 아니에요?

○**委員長 宋勳錫** 安東善 위원님, 이따 질의시간을 충분히 드릴 테니까 그때 질의하십시오.

○**安東善 委員** 질의하는 것이 아니라 이것 관련 부분에 대한 노동부 측의 답변이 무엇이냐를 알아야 이따 질의를 할 것 아닙니까? 그러니까 그것에 대한 답변을 한 번 해 보라는 얘기지요.

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 이 쟁점사항은 어디까지나 노사가 자율적으로 해결할 문제입니다.

정부가 손배소를 풀라고 한다든지 가압류를 풀라고 한다든지 해고자를 복직시키라고 한다든지 이렇게 내세울 수는 없는 조건들입니다. 그렇기 때문에 정부가 나서기는 한계가 있는 쟁점이라는 말이지요.

○**安東善 委員** 그러니까 노동부가 할 일은 없다.....

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 쟁점의 성질이 그렇다는 것입니다.

○**安東善 委員** 쟁점이 그런 것인 줄은 아는데 그 얘기대로 하면 앞으로 할 일이 없다는 말이에요. 노동부한테 우리가 기대할 것이 하나도 없다는 말이지요.

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 쟁점에 대해서 어떤 중재안을 제시한다든가 이렇게 하기는 어렵지만 계속 대화를 주선하는 노력은 하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 오늘 위원님들의 질의는 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답을 원칙으로 하되 위원님들이 원하시면 일괄질의도 하실 수 있도록 하겠습니다. 효율적인 회의진행을 위해서 일문일답의 경우 답변시간을 포함해서 15분씩 드리도록 하고 일괄질의의 경우에는 10분을 드리도록 하겠습니다.

그러면 먼저 **全在姬** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**全在姬 委員** 위원장님께 잠시 부탁말씀을 드리겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 예, 말씀하세요.

○**全在姬 委員** 한정된 시간에 참고인이 너무 기다리시지 않도록 참고인 신문을 선행하다 보니까..... **金大中** 정부를 정리하는 마지막 환경노동위원회로서 노동부장관에 대한 제 소회는 서면으로 제출하겠습니다. 나중에 실어 주시기 바랍니다.

○**委員長 宋勳錫** 예, 그렇게 하시지요. 고맙습니다.

○ **參考人(김상갑·신천섭·박방주)陳述**

(11시18분)

○**委員長 宋勳錫** 그러면 질의해 주시기 바랍니다.

○**全在姬 委員** 바로 참고인 신문에 들어가겠습니다.

方鏞錫 장관님!

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 노동현장에서 누구보다 근로자의 권익 향상을 위해서 치열하게 운동을 해 오셨던 장관으로서 이제 장관직을 마무리하는 환경노동위원회에서 두산중공업 근로자가 노조탄압을 원인으로 한 사망사건이 발생했고 그것을 둘러싼 노사관계 문제가 해결되지 않아서 참고인 신문을 마지막으로 하게 된 데에 대한 소회부터 밝혀 주십시오.

○**勞動部長官 方鏞錫** 두산중공업의 문제뿐만 아니고 노사관계가 노사 간에 자율적으로 해결되지 아니하고 장기화되는 것은 대단히 마음 아픈 일이라고 생각하고 있습니다. 특히 두산중공업의 근로자 한 명이 분신에 이르게까지 된 노사관계는 우리 사회에서 빨리 시정되어야 될 중대한 문제이고 그런 과정을 통해서 우리 사회에서 하루 빨리 협력적인 노사관계가 정착될 수 있으면 좋겠다는 생각을 갖습니다.

○**全在姬 委員** 질의에 들어가겠습니다.

지난 2003년 1월 9일 두산중공업의 노사대책국장을 역임한 배달호 씨가 분신자살하셨습니다. 유서를 보면 ‘출근을 해도 재미가 없다, 해고자 모습을 볼 때 가슴이 뭉클해지고 가족들은 어떻게 지내는지 해고자 18명과 징계자 90명 정도의 재산 가압류, 급여 가압류, 노동조합 말살, 악랄한 정책에 우리가 여기서 밀려난다면 전사원의 고용은 보장받지 못할 것이다’ 그리고 일부는 제가 생략하겠습니다. ‘나는 매일같이 고민해 본다, 두산의 노동조합 말살정책 분명히 드러나 있다’ 이런 내용이 들어있습니다.

장관님, 유서 보셨지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 저는 그 유서를 보면서 너무도 가슴이 아팠습니다.

오늘 이 자리에서는 2003년 새해 벽두에 분신자살이라는 극단적인 방법을 택하지 않을 수 없었던 어느 가정의, 만 49세의 보일러공장 생산과에서 근무했던 한 근로자에 대해 질의하면서 우리 노동현장의 문제를 짚어 보고자 합니다.

먼저 노동부장관에게 질의하겠습니다.

그 유서를 읽다보면 재산 가압류, 급여 가압류, 노동조합 말살, 악랄한 정책이라고 쓰여 있는 것을 장관님도 눈여겨보셨지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 2002년 5월 22일부터 7월 7일까지 진행된 두산중공업의 파업과 관련하여 노조 및 노

조간부에 대해 모두 65억 원의 손해배상청구가 있었습니다. 또한 조합비 및 노조간부의 임금, 퇴직금 38억 원, 노조간부의 부동산 7억 원 등 총 45억 원의 가압류가 결정되었습니다.

알고 계시지요?

○**노동부장관 方鏞錫** 그렇습니다.

○**全在姬 委員** 지난 2002년 국정감사에서 손해배상청구, 가압류가 새로운 형태의 노조 무력화수단으로 악용되고 있다는 것이 지적되었습니다. 그렇지요?

○**노동부장관 方鏞錫** 그렇습니다.

○**全在姬 委員** 그럼에도 여전히 이러한 일이 시정되기는커녕 그대로 일어나고 있다는 것이 안타까운 것입니다.

당시 지적했던 것처럼 노조에 대한 무차별적인 손해배상과 가압류는 노조활동을 명백히 침해할 소지가 있을 뿐만 아니라 노조원의 가족, 친지에게 까지 피해를 주기 때문에 거기에 대해 적절한 한계를 두는 것이 필요하다는 데에 대해서 공감하십니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 지나친 손배라든지 가압류 문제에 대해서는 근로자들이 이해할 수 있는 정도의 수준에서 제동장치가 있어야 된다고 생각합니다만 이것이 민법상의 문제이기 때문에 노동법상으로 어떻게 한계 지을 것인가에 대해서는 많은 연구가 필요하다고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 이와 관련해서 노동계에서는 민사상 손해배상 청구소송, 가압류는 헌법 제33조제1항, “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”고 하는 노동3권을 봉쇄시키기 위한 것이라고 주장하고 있습니다.

이러한 문제점에 대해서 지난해 국정감사 이후 노동부는 이 문제를 조금이라도 시정하기 위해서 어떤 조치를 취했습니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 가압류 등의 부분에 대해서는 결국 행정지도로 해결할 수 있는 사항이 아니기 때문에 이 문제는 법률적인 검토가 필요하다고 저희들은 생각했습니다.

법률적인 검토는 한 바가 없습니다.

○**全在姬 委員** 그래서 특별한 조치를 취한 것은 없으십니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 현재 없습니다.

○**全在姬 委員** 제가 입수한 자료에 의하면 노동부가 공문을 보냈습니다. 파업참가 조합원에 대한

가압류가 문제되는 사업장에 대해서는 사업주로부터 하여금 명백한 선별기준 등을 마련하여 가압류하거나 이를 해제토록 함으로써 부당노동행위의 소지를 사전에 차단토록 적극 지도감독하라고 공문을 보냈습니다. 아시지요?

○**노동부장관 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 이것은 그 조치의 일환이 아닙니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 그것은 노동부가 분규가 발생하는 사업장에 일상적으로 하는 것이기 때문에 특별한 조치라고 얘기하기는 어렵다고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 그러면 장관께서는 지난해 국정감사에서 노동조합원이나 간부에 대한 무차별적인 손해배상 청구와 가압류가 민법상의 문제라고 하더라도 노동조합에 대한 활동을 위축시키거나 제대로 하지 못하게 할 우려가 있다는 점을 인정하시고 그 문제에 대해서 시정할 필요성은 있다고 인정하셨는데, 한 일은 아무 것도 없다고 하면 근로자들이 납득할 수 있겠습니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 타당한 방법이 없다는 얘기입니다.

○**全在姬 委員** 민주사회를 위한 변호사 모임 같은 데서 법률개정안을 제안하려는 움직임이 있다는 것은 아시지요?

○**노동부장관 方鏞錫** 검토하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 그 내용은 알고 계십니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 그런 차원에서 노동부가 이 법률을 개정하려고 하는 의지를 갖고 계십니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 그것은 노동조합법의 개정 문제가 아니라 민법상의 개정문제라고 볼 때 노동부가 해야 할 일은 아니라고 생각하고 있습니다.

○**全在姬 委員** 아니라고 하더라도 국무회의가 있는 것은……

노동관계에 영향을 주는 다른 법률이 있다면 그것에 대한 문제제기를 노동부장관이 하셔야 되는 것 아닙니까?

○**노동부장관 方鏞錫** 할 수 있습니다.

○**全在姬 委員** 그래서 그것을 하기 위한 조치를 한 것이 아무 것도 없다고 하는 것은 장관으로서 너무나 소극적인 대응이고 안일한 대응이라고 저는 지적하고 싶습니다.

노조에서 입수한 문건, 2002년 4월 신노사문화 정책 실행방안과 관련해서 질의하겠습니다.

참고인 김상갑 대표에게 물겠습니다.

2002년 4월 회사 측 자료인 신노사문화정책 실행방안이라는 보고서를 알고 계십니까?

○**参考人 김상갑** 예, 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 저는 이 보고서를 가지고 있지만 제한시간이 있기 때문에 시간관계상 다 얘기해 드리지 않고 제가 보고서를 입수한 것으로 같음하겠습니다.

자료를 보니까 노동조합에서 제시한 자료에 대한 회사 측의 입장이라고 있습니다. “지난 2월 12일 대책위 측이 소위 ‘노조파괴를 위한 공작문건’이라고 공개한 문서는 대책위 측이 회사로부터 불법적으로 절취한 사내 문건으로 지난 1월 간부워크샵에서 개진되었던 의견을 정리한 실무초안에 불과합니다.” 이렇게 쓰셨지요?

○**参考人 김상갑** 예.

○**全在姬 委員** 위증 아닙니까? 저는 이 사항이 위증이라고 생각합니다.

위증 맞지요?

○**参考人 김상갑** 그 자료 자체는 어쨌든 실무적인 검토자료인 것은 분명합니다. 그리고 아시다시피 회사에서 자료가 만들어지게 되면 의사결정을 위한 결재서류가 있고 일상적인 보고서류가 있는데 이 부분은 실무검토차원에서 중간보고되었던 서류이기 때문에 그렇게 이야기한 것으로 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 김상갑 참고인, 국회에서는 위증하시면 안 되지요? 어디에서도 거짓말을 하시면 안 되지요?

○**参考人 김상갑** 예, 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 저는 회사가 국회에 낸 자료에 이런 거짓말을 하는 데에 대해서 대단히 유감스럽게 생각합니다. 제가 거짓말이라는 증거를 대겠습니다.

노조가 제시한 자료 중에는 고위층 업무일지에 나타난 ‘노조 무력화 공작사례’라는 자료가 있습니다. 보셨습니까?

○**参考人 김상갑** 솔직히 말씀드리면 제가 사실다는 못 보았습니다.

○**全在姬 委員** 그런데 거기에 보면 공작사례가 언제부터 진행되었느냐 하면 6월 11일부터 시작해서 1월 27일까지 다양한 계층의 회사간부들이 다양한 방법으로 한 것이 구체적으로 업무일지에 기재되어 있습니다.

이것이 회사의 입장을 얘기한 대로 1월 간부워

크샵에서 개진되었던 의견이라고 그러면 1월에만이 증거가 나타나야 되는 것 아닙니까, 그렇지요, 맞지요?

○**参考人 김상갑** 그 부분에 대해서 제가 잠깐 말씀을 올려도 되겠습니까?

아마 2002년도 6월부터 있었던 일들을 말씀하고 계시는 것 같은데 2002년 5월 22일부터 파업이 일어나서 6월 즈음에는 사장도 회사에 출입을 못할 정도로 완전히 회사가 봉쇄되어 있는 불법 파업이 진행되었습니다.

○**全在姬 委員** 그렇지 않습니다. 제가 말씀을 중단시켜서 죄송합니다.

이것은 제일 처음 일어난 것이 언제냐 하면 2001년 6월 11일입니다. ‘2001년 6월11일 최송학 부사장 주재회의에서 금속산업연맹 주도의 민단협 관련 시기집중파업예정일인 12일 파업을 방해하고자 하는 지회 조합원들에게 반월차 또는 월차를 사용하도록 권장할 것을 지시함’ 이랬는데 이것이 누구의 일지냐 하면 터빈발전기 BG라고 흔히 부르는 현장작업부서팀의 한명교 상무 일지 422쪽에 나타나고 있습니다.

또 이것뿐만이 아닙니다. 2002년 1월 2일 박용성 회장이 임원간담회에서 지시한 내용이 있고 그래서 이것이 한 해에 걸쳐 일어난 것이 아니고 상당히 장기간에 걸쳐서 회장에서부터 작업반장에 이르기까지 각자에게 노조의 동태를 파악하고 성향을 분석하고, 그 성향을 분석해서 그것을 위축시키기 위해서 차별관리하라고 하는 구체적인 지시와 활동 내용이 여기에 전부 나타나 있습니다.

그런데 회사는 이런 자료가 있음에도 불구하고 국회에 내는 자료에 뭐라고 그랬느냐 하면 아까 제가 읽어드린 대로 “지난 2월 21일 대책위 측이 소위 노동조합 파괴를 위한 공작문건이라고 공개한 문서는 대책위 측이 회사로부터 불법적으로 절취한 사내 문건으로 지난 1월 간부워크샵에서 개진되었던 의견을 정리한 실무초안에 불과합니다.”…… 잘못되었지요?

○**参考人 김상갑** 위원님, 그 부분은 이렇게 이해해 주셨으면 좋겠습니다.

거기에 저희가 말씀드린 내용은 소위 2002년도 1월에 있었던 신노사문화정립방안이라는 실무검토자료하고 그 이후에 불법파업에 대한 회사의 대노조관계 대책부분이 연계성이 없다는 것을 말씀드리는 것이지 회사가……

그러면 불법파업이 일어났는데 모든 직원이 그

냥 다 손 놓고 가만히 있는 회사는 없지 않겠습니까?

○**全在姬 委員** 김상갑 참고인의 답변을 들으면서 아직도 두산중공업의 노사문제를 해결하기에는 사용자 측의 맹성과 인식의 전환이 없이는 안 되겠다는 생각을 갖습니다.

계속 질의하겠습니다.

몇 가지 사례를 들어보겠습니다. 이것은 아까 말씀드린 대로 방대한 자료이기에 다 인용할 수는 없지만 압축해서 인용한다면 이렇습니다.

조합활동 오피니언 리더 밀착관리방안을 보면 주요 BG 노조관련 오피니언 리더를 파악하고 전·현직 조합활동가 중에서 조합원에 대한 영향력이 있는지를 파악하고, 활동성향이 친사용자 측인지 강성노동조합 경향을 띠는지 등 여러 가지의 성향으로 분류하고 있습니다.

유형에 따른 분류라 해서 또 대책을 차등으로 회사 측에 협조적인 사람은 조금 우대해 주고 노조 측에 더 협조적인 사람은 불이익을 주는 관리를 하고 그다음 비즈니스그룹별 활동가의 신상과 약이라는 내용이 있습니다.

또한 건전세력 육성방안을 보면 모범사원 건전세력화라고 해서 조합원의 상벌현황, 계좌가입 여부, 조합간부 경력, 근퇴현황, 노무팀 협조사항, 사내 인간관계 파악을 해서 누가 이 사람을 설득할 수 있는 사람이라고 하는 것까지 적시하고 있습니다.

계과활동 차단방안에도 계과 불인정, 계과활동에 대한 불이익 처분 인식을 확산시키고 조합활동가 밀착관리를 통한 철저한 관리, 누적관리로 불이익 처분 등을 명시하고 있습니다.

차등관리방안에는 파업참가에 따른 차등관리를 구분하고 있는데 파업 참가자에 대한 불이익조치, 쟁의행위 불참자에 대한 우대방안을 밝히고 있습니다.

이외에도 각 조합원 개인의 세부적인 관리방안이나 파업 참가에 따른 실적을 분류해 놓기도 했습니다.

한 마디로 조합원에 대한 성향분석에서부터 파업 시 불이익 처분 등과 같은 세부적인 조치를 장기간에 걸쳐서 다양한 사용자 측 직원들에게 역할분담을 주어서 하고 있습니다. 너무나 일목요연하게 작성했고 그에 따른 예산책정까지 되어 있습니다.

김상갑 참고인에게 다시 물겠습니다.

이런 보고서가 대한민국의 이른바 재벌기업이라고 하는 곳에서 작성될 수가 있는 것입니까?

○**參考人 김상갑** 그 부분에 대해서 제가 잠깐 말씀을 올리도록 하겠습니다.

사실 저희 회사는 과거 공기업시절부터 노조활동이 상당히 왕성했던 회사였습니다. 그래서 그동안 해마다 거의 빠짐 없이 파업이 일어나곤 했고 또한 회사의 사장이 자주 바뀌는 상태에 있었기 때문에 경영권의 불안정으로 인해서 어느 회사보다도 노조의 세력이 강했습니다.

○**全在姬 委員** 좋습니다. 알겠습니다.

그래서 이렇게 만드셨다, 이런 얘기입니까?

○**參考人 김상갑** 제가 조금만 더 말씀을 올려도 되겠습니까?

○**全在姬 委員** 저한테 남은 시간이 57초이기 때문에…… 그런데 말씀해 보세요.

○**參考人 김상갑** 어쨌든 저희 현장의 모든 정서가 심지어는 노조 요청에 의해서 공장장이 자리를 뜨지 않으면 안 되는 상황까지 왔기 때문에, 그래서 급기야는 민영화가 되었을 초기에는 당시 한국중공업이라고 그러면 우리나라에서 가장 악성분류가 심한 사업장으로 알려진 상태였습니다.

그랬기 때문에 민영화 이후 이래서는 도저히 회사가 존립하기 어렵지 않느냐 그래서 2002년 1월에 상무급 이상 간부들이 모여서 소위 브레인스토밍(brainstorming)을 해서 그러면 앞으로 우리가 어떻게 신노사문화를 새롭게 정립할 수 있겠느냐 하는 것에 대한 의견을 각 반별로 만들어서 정리했습니다.

그래서 현장의 생산과장까지 의견을 다 들어서 최종적으로 그것을 취합한 것이 2002년 4월에 있었던 일이고 그것을 실무적으로 취합해서 보고한 것입니다.

그런데 그 내용은 제가 봐도 실현불가능한 부분들이 많이 있고 또 법적으로도 문제가 되는 부분들이 많이 있어서 그것을 재검토할 것을 지시했습니다. 그래서 그것이 직접적 연관이 안 되었다는 말씀을 드리는 것입니다.

○**全在姬 委員** 말씀을 시간관계로 제한해서 죄송합니다.

이것은 명백한 증거를 가지고 있기 때문에 부인하셔도 소용이 없습니다.

그러니까 이것을 작성한 것은 틀림이 없지요?

○**參考人 김상갑** 예, 작성했습니다.

○**全在姬 委員** 작성하고 또 그것을 바탕으로 할

동한 것도 틀림이 없는데 다만 지금 김상갑 참고인께서는 그것을 하게 된 배경이 그렇다는 것을 말씀하시려는 것이지요?

○**参考人 김상갑** 그것을 근거로 해서 활동했다는 부분에 대해서 저희가 동의하기 어렵다는 것을 말씀드리는 것입니다.

○**全在姬 委員** 그런데 이것은 명백한 부당노동행위입니다.

부당노동행위라는 것은 아시지요?

○**参考人 김상갑** 검토 자체가 부당노동행위인지 하는 부분에 대해서는 제가……

○**全在姬 委員** 검토가 아니고 실행을 했지 않습니까?

○**参考人 김상갑** 그것을 실행한 적이 없습니다, 위원님.

○**全在姬 委員** 어쨌든 그것은 노동부 특별감사가 있으니까……

제가 이 자리에서 계속 평행선을 달리는 질문이기 때문에…… 저는 실행을 했다고 믿는 사람에 속합니다.

그렇게 하고 저는 이런 보고서를 기반으로 회사가 노조탄압 분쇄활동에 있어서 굉장히 치밀하게 했는데 실제로 이런 활동이 노사관계에 도움을 주었다면 오늘 이 자리에 오지도 않았을 것 아닙니까, 그렇지요?

잘못 되었다는 것 인정하시지요?

○**参考人 김상갑** 과거에 비해서 민영화 이후 회사가 전방위로 여러 가지 노력을 하고 있기 때문에 노사관계가 회사의 측면에서 평가했을 때에는 그래도 비교적 안정상태로 가고 있다고 저희는 보고 있습니다.

그런데 이러한 불행한 사태가 생긴 데에 대해서는 사장으로서 정말 애석하기도 하고 이 자리에까지 나오게 되어서 여러 가지로 죄송스럽습니다마는 그런데 어쨌든 회사가 존립을 해야만 조합도 있을 수 있고 6300명 직원들도 있을 수 있는 것입니다. 그래서 그런 측면에서 저희는 회사를 살리기 위해서 노사관계는 과거와는 다른 방향으로 나가야 된다고 보고 있습니다.

○**全在姬 委員** 김상갑 참고인, 역지사지라는 말을 아시지요?

○**参考人 김상갑** 예, 압니다.

○**全在姬 委員** 다른 사람이 어떤 자기 조직의 목적을 달성하기 위해서 사장님을 대상으로 해서 감시하고 분석하고, 사장님하고 관련되는 사람을 우

대와 차별로 관리했다고 하면 그것을 인권침해라고 안 느꼈겠습니까?

그런데 회사가 이렇게 하는 것은 부당노동행위를 넘어서 인권침해의 한 전형입니다.

그리고 제가 또 이 자리에서 꼭 말씀드리고 싶은 것은 이것이 굉장히 현명한 방법이라고 회사가 착각하시면 이 나라 노사관계의 앞날은 없다는 것을 말씀드립니다.

장관께 묻겠습니다.

장관님께서도 노조가 제시하는 문건 받으셨지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 못 받았습니다.

○**全在姬 委員** 박방주 참고인하고 신천섭 참고인은 이것을 노동부에 제출하지 않았습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 창원지방사무소에서 조사하고 있기 때문에 거기에 제출된 것으로 알고 있습니다.

○**参考人 박방주** 특별조사팀에 제출 완료했습니다.

○**全在姬 委員** 알겠습니다. 장관님, 한번 읽어보십시오.

이것은 아주 장기간에 걸쳐서 역할분담을 해서 조직적이고 치밀하게 계획되고 실행된 부당노동행위의 전형입니다.

○**委員長 宋勳錫** 두 번 연장해 드렸는데 또 하십니까?

○**全在姬 委員** 예.

○**委員長 宋勳錫** 그러면 더 하세요.

○**全在姬 委員** 그다음 박방주 참고인에게 묻겠습니다.

제가 나열한 내용들이 모두 회사 측 보고서 문건에 그대로 있지요?

○**参考人 박방주** 예.

○**全在姬 委員** 참고인은 이 보고서의 내용이 실제로 현장에서 사용되었다는 증거를 가지고 계시지요?

○**参考人 박방주** 있습니다.

○**全在姬 委員** 그러면 그것이 어떻게 구체적으로 실행되었는지 설명해 주시겠습니까?

○**参考人 박방주** 위원님께서 죽 나열하신 것과 마찬가지로 상무보 이상 고위급 경영자들의 노트에서 이미 확인되어 있고 저희들한테 접수되어 있는 많은 진술서에 그 내용들이 다 나타나고 있습니다. 그리고 실제로 저희들한테 구두든 유선이든 간에 불이익을 당하고 있음을 계속적으로 얘기해 오고 있습니다.

진술서를 제가 받아서 가지고 있는데 필요하시

다면 보실 수 있겠습니다.

○**全在姬 委員** 그것을 전부 서면자료로 환경노동위원회에 제출해 주시면 모든 위원들이 판정하는데 참고하도록 하겠습니다.

또 박방주 참고인에게 묻겠습니다.

두산중공업은 이렇게 노력한 결과 노사관계가 상당히 안정되어 있다고 답변하시는 것을 들으셨지요?

○**參考人 박방주** 예.

○**全在姬 委員** 그렇게 동의하십니까?

○**參考人 박방주** 동의하지 않습니다.

○**全在姬 委員** 알겠습니다.

현재 이 문제와 관련해서 노동부가 특별감사 중에 있지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 특별감사에서 명백히 가려서 부당노동행위에 대해서는 한 점의 의혹도 없이 엄정하게 처리해 주고 또 이러한 일이 다시는 재발되지 않도록 해 줄 것을 노동부장관에게 부탁드립니다.

그렇게 해 주시겠습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**全在姬 委員** 정리하겠습니다.

두산중공업의 노사 문제는 노조임원이었던 배달호 씨의 분신으로 인해 더 큰 시사성을 갖게 되었습니다.

특히 작년부터 급증한 조합원에 대한 무차별적 가압류, 손해배상소송은 우리나라 노동조합의 현실에 비추어볼 때 건전한 노사문화를 저해하는 매우 큰 걸림돌이 될 수 있다는 것을 극명하게 보여준 사례라고 하겠습니다.

또한 오늘 이 참고인 신문에서 보는 바와 같이 부당노동행위, 조합원에 대한 회사의 끊임없는 차별관리, 체계적이고 일사불란한 노동조합 와해를 위한 관리 등은 사실상 서로 신뢰하고 화합할 수 있는 노사관계를 뿌리부터 뒤흔드는 것이며 협력적 노사관계의 싹을 아예 잘라 버리는 것입니다.

그러나 여전히 고 배달호 씨의 시신은 제대로 눕지 못하고 있습니다. 이제 노조와 회사는 배달호 씨의 죽음을 계기로 노사갈등을 해소하고 화합으로 갈 수 있는 상생의 해법을 찾아야 할 때입니다. 특히 회사에서는 건전하고 강력한 노동조합이 있을 때 오히려 회사경영의 훌륭한 동반자가 될 수 있음을 새로이 반성하고 인식하셔야 할 것입니다. 그래서 그간 잘못된 점을 솔직해 시인하고

이해를 구하는 것이 좋다고 생각합니다.

노동부도 고인의 죽음이 헛되지 않도록 분명하게 시시비비를 가려서 위법에 대해서는 명백한 처벌을 해 줄 것을 당부하겠습니다. 또한 이번 사태에서 드러났듯이 여전히 지속되는 산업현장의 부당노동행위에 대한 철저한 행정감독도 강화해 주시기 바랍니다.

시간이 지나서 죄송합니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 全在姬 위원님 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 앞의 全在姬 위원님 질의하는 내용을 보고……

김상갑 참고인이지요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 답변내용을 들어보면 거의 시인은 하고 있습니다.

어떤 분야가 있느냐 하면, 두산중공업 민영화 직전에 노사관계가 좀 거셨다는 것을 인정하고 이래서는 안 되겠다, 그래서 이것을 어떻게 다룰 것인가 이래서 회의를 하고 계획을 세웠는데 이미 노동조합 지배개입은 그때부터 시작된 것입니다. 방금 답변을 통해서도 지배개입에 들어간 것으로 저는 그렇게 보고 있습니다.

그래서 부당노동행위에 대해서는 이미 시작한 것이기 때문에 이 부분에 대해서는 제가 조금 사례별로 해서 질의를 하기로 하고요.

사장님, 배달호동지분신사망대책위원회에서 나온 두산중공업 관련자료 가지고 있지요?

○**參考人 김상갑** 지금 안 갖고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 회사에서 봤지요?

○**參考人 김상갑** 예.

○**朴仁相 委員** 다 검토했을 것입니다.

그런데 자료를 보면 누가 봐도 이것이 부당노동행위가 아니라고 하기가 정말 어려울 정도로 나와 있습니다.

그다음에 한 가지 물어봅시다.

회사에서는 수첩을 탈취해 갔다고 말씀하셨지요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 수첩에 써있는 내용은 확실한 것이네요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇게 보입니다.

○**朴仁相 委員** 그것은 부인 못 하지요?

○**參考人 김상갑** 예.

○**朴仁相 委員** 우선 단도직입적으로 제가 물어 보겠습니다.

노조활동을 이유로 근로자에게 불이익 취급을 한 적이 없다고 했는데 진짜 없습니까?

○**參考人 김상갑** 예, 없습니다.

○**朴仁相 委員** 있다고 시인할 것은 해도 괜찮습니다.

○**參考人 김상갑** 아니, 없습니다.

○**朴仁相 委員** 안 준 것은 안 주었다고 해도 괜찮아요.

○**參考人 김상갑** 위원님, 어쨌든 조합이 불법과업을 하는데 회사가 손놓고 가만히 있다는 것은……

○**朴仁相 委員** 거기에 대한 대처방안은 나오겠지요, 그것까지 하지 말라는 소리는 아니에요.

○**參考人 김상갑** 그 대부분의 내용은 정당한 경영권의 행사 범위 내에서……

○**朴仁相 委員** 그다음에 하나는 조합탈퇴를 종용하는 행위에 대해 아까 쉐인 위윈도 말씀했습니다마는 아무리 아니라고 해도 탈퇴를 모의, 지시한 것이 이 자료에 다 나와 있습니다. 아까 그 수첩은 사실이라고 그랬잖아요? 그 수첩내용에 있는 것을 보면 누가 보아도 이것은 당연히 개입을 한 것입니다.

그래서 부당노동행위를 입증하라고 한다면…… 사실 근거를 내놓지 않으면 근로감독관들이 처리할 때 굉장히 애를 먹고 있는 것이 이 부당노동행위인데 그것을 교묘하게 자꾸 이용하려고 하는데요, 이것은 사실증명이 나온 것이에요. 그래서 제가 봤을 때 회사에서 잘못된 것은 잘못되었다, 차라리 이것은 고쳐가겠다 이런 방향으로 정리해 가는 것이 좋다고 생각하고요.

(자료를 들어 보이며)

그리고 이 자료 195쪽을 보면 파업 중이던 5월 31일 주단BG장 회의의 내용이 적혀 있습니다. 파업과 관련한 대책의 일환으로 ‘반장 이상 기직장 조합탈퇴, 보직반장 이상 탈퇴서 제출’ 이런 논의가 다 나와 있습니다. 이 자료에는 이것 말고도 비슷한 내용의 메모가 되어 있습니다.

참고인, 통상 BG장이 주관하는 회의내용은 밑으로 다 내려가지요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 직반장들에게 전달되지요?

○**參考人 김상갑** 예, 전달됩니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 회의를 했다면 현장관리자

노조탈퇴 같은 논의내용도 직반장들에게 다 내려가게 되어 있지요?

○**參考人 김상갑** 그런데 어쨌든 그 부분에 대해서 위윈님께서 말씀……

○**朴仁相 委員** 노조만 들어가면 회사는 그 부분을 빼버리려고 그러는데, 거기에서 논의된 내용은 노동조합에 들어갔는지 안 들어갔는지 직반장한테 다 지시되고 내려가는 것 아닙니까? 사실대로 얘기해 주셔야지 그것마저 부정하려고 하면 안 되지요.

○**參考人 김상갑** 직급에 따라서 필요한 지시를 하는 것이지요.

○**朴仁相 委員** 그래서 이것이 내려가면 압력으로 작용할 수 있는 문제가 되는 것입니다.

7월 7일에 47일간의 장기파업사태가 종료되었습니다. 그때부터 직반장 등 현장관리자들이 집단적으로 탈퇴를 하기 시작했습니다. 제가 이 명단을 죽 가지고 있는데 참고자료 A 같은 것은 아마 그쪽에는 자료가 없을 것입니다.

이 리스트는 지난해 6월 28일부터 7월 26일까지 한 달간 노조를 탈퇴한 4급 반장 이상 현장관리자 99명의 명단인데 아마 이것은 노조에서 관리를 한 것 같아요. 파업종료 직후인 7월 10일과 20일 사이에 탈퇴가 집중적으로 이루어졌습니다. 기억해 둘 것은 이 자료는 노조탈퇴 직반장들 가운데 탈퇴서를 내용증명으로 보낸 사람들만 간추려 놓은 것이라는 사실입니다.

그런데 여기 책자자료 204쪽을 보면 7월 12일 열린 주단BG장 주관회의의 내용이 있습니다. 노동조합의 ‘제명자, 기장, 직장의 탈퇴서 제출’이라는 메모와 함께 ‘내용증명’이라는 메모도 나와 있습니다.

그런데 수첩과 1번 자료의 내용이 그 시기와 방법에서 거의 일치하고 있습니다. 저희들도 이 자료를 전반적으로 분석해 보고 저희 보좌진들이 회사에 전화도 해 보고 여러 가지를 했습니다마는 거의 일치하고 있습니다.

여기까지는 어찌 보면 아, 그것 뭐 있을 수 있는 것 아니냐고 지적할지 모르겠습니다마는 자료 512쪽을 보면 “7월 12일 중계관공자 기직장 탈퇴 11명, 터빈공장 기직장 탈퇴 12명 플러스 1명”이라고 적혀 있습니다. 이것은 수첩의 주인인 한명교 상무보가 노조탈퇴현황을 자세하게 보고받고 있었다는 증거입니다.

사장님, 이렇게 나온 것은…… 제가 말 안 해도

보고를 받고 있었던 것은 틀림없지요?

○**参考人 김상갑** 그 부분에 대해서 조금 말씀을 드리겠습니다.

○**朴仁相 委員** 아니, 변명은 하지 마십시오.

○**参考人 김상갑** 변명하려고 하는 것이 아니고요, 어쨌든 제가 참고인 자격으로 진실은 말씀드려야 되지 않겠습니까?

○**朴仁相 委員** 예, 말씀하세요.

○**参考人 김상갑** 작년에 노사분규가 48일 동안 불법파업으로 굉장히 격렬하게 일어났었는데 작년 파업 이후에 올해 들어와서 회사가 이렇게 어려운 상태에서도 현장의 직원들이 이런 사태에 동조를 안 하고 있는 가장 큰 이유는 그런 어떤 불법적인 파업이 반복되는 데에 대한 직원들의 염증이라고 할까, 이런 것들이 상당히 많이 작용하고 있다고 보고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 알겠습니다.

○**参考人 김상갑** 그래서 잠깐 내용증명에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

사실은 3600명의 노조조합원이 현재도 있는데 이 사람들이 탈퇴할 수 있는 자유도 있는 것 아닙니까? 그런데 탈퇴를 하려고 탈퇴서를 주면 노조에서는 그것을 처리를 안 하고 그냥 갖고 있습니다. 그래서 조합 탈퇴를 원천적으로 해 주지 않습니다. 그래서 탈퇴를 희망했던 사람이 탈퇴가 안 되니까 회사에 와서 ‘노조 탈퇴하려고 해도 탈퇴가 안 된다’ 이런 식으로 이야기하는 사람도 있고 그래서 그때 당시에 ‘탈퇴하려고 하면 내용증명으로 보내면 된다’ 이렇게 일부 간부들이 그런 어떤 방법을 이야기해 준 적이 있다고 하는 것을 들었습니다.

○**朴仁相 委員** 그 내용증명이 중요한 것이 아니고 탈퇴하고 탈퇴서를 낸 기록을 어떻게 그렇게 일목요연하게 정리를 해 가면서…… 한 사람, 한 사람 움직이는 것을 다 관찰하고 있다, 이 문건을 쳐다보면 딱 그렇게 나와 있습니다.

그리고 ‘12명 플러스 1명 탈퇴’에서 1명이 장경학 반장인데요, 수첩의 주인인 한명교 상무보가 노조탈퇴현황을 보고받은 내용이 자세하게 기록되어 있습니다. 그래서 아주 정교하고 우리가 봐도 놀랄 정도입니다.

그다음에 리스트를 대조해 보면 7월 12일까지 노조를 탈퇴한 터빈공장의 기직장은 실제로 12명이 맞습니다. 그런데 수첩에 플러스 1명이라고 나와 있습니다. 그런데 거기에 내용증명이라고 적어

놓았지만 실질적으로 알고 보면 장경학 1명의 이름이 없는데 이 사람은 내용증명으로 보낸 것이 아니고 탈퇴서를 노동조합에 가서 7월 10일에 직접 냈기 때문입니다.

그래서 저는 이것을 보고 회사가 일목요연하게 관리하지 않았다면 어떻게 이렇게 정확하게 내용을 파악할 수 있겠느냐? 이런 점에서 지배개입을 한 것이 틀림없고, 노동조합에 관여했던 것이 뻔하게 나와 있는데 회사에서는 자꾸 아니라고 하니까 안타깝다는 얘기고요. 기록해 놓은 것과 지금 벌어진 상황이 딱 맞아 떨어진다는 것이에요.

○**参考人 김상갑** 현재 회사의 보직 직반장이 전부 360명 정도 있습니다.

○**朴仁相 委員** 예, 저도 알고 있습니다.

○**参考人 김상갑** 그 중 노조에서 제명되었거나 탈퇴한 사람을 포함해서 100여 명 정도가 그렇게 되어 있고요. 그것은 장시간에 걸쳐서 있었던 일입니다. 현재도 약 260명 정도는 노조원으로 되어 있습니다. 그리고 회사가 봤을 때 실제로 보직 직반장의 경우 상당히 어려운 입장에 있습니다. 왜냐하면 회사의 입장에서는, 특히 불법파업이 일어났을 때에는 당연히 회사에서 불법파업을 만류해야 되고 직원을 설득해서 참여를 안 하도록 해야 되는데……

○**朴仁相 委員** 그 말씀은 무슨 얘기인지 알고 있습니다.

노동조합이 행동에 들어갔는데 회사에 손놓고 있으라고 할 수는 없겠지요. 회사는 회사대로 또 무슨 대책을 세우겠지요.

○**参考人 김상갑** 보직 직반장이 조합원의 신분에도 있으면서도 또한 회사의 입장을 나머지 조합원들에게 설명하고 설득해야 되는 입장이기 때문에 이 사람들이 상당히 어려운……

○**朴仁相 委員** 그래서 결론적으로 회사 측은 파업 이전부터 BG장 주관회의 등 각종 회의석상에서 현장관리자들의 노조탈퇴를 도모해 왔고, 파업이 종료되고 노사 간 힘의 균형이 깨지는 시점에서 현장관리자들의 노조 탈퇴를 집중적으로 시켰거든요. 그래서 이러한 회사의 개입은 당연히 부당노동행위라고 보고요.

그다음에 지배개입 사례 2를 보면 노조의 내부 운영과 관련해서 운영방침의 결정, 조합의사 형성 등의 문제에 회사가 간섭하는 것 역시 대표적인 지배개입입니다.

그런데 조사결과 회사 측은 지난해 11월에 있

었던 노조의 정의행위 찬반투표를 조직적으로 관여하고 방해했다고 기록에 나와 있습니다. 물론 정의행위가 들어오는데 손놓고 있으라는 법은 없지 않느냐는 사장님의 항변도 있었습니다마는 지난해 임단협 교섭과 관련하여 노동위원회의 조정안이 노사 모두에 의해 거부된 이후 노조는 11월 15일부터 18일까지 정의행위 찬반투표를 예고했는데 어찌된 일인지 투표가 진행이 안 되었습니다. 그래서 결국 투표를 중단해 버리고 말았던 사건이 있는 데요.

자료를 안 주어서 좀 죄송합니다마는……

자료 143쪽을 보면 조합원을 대상으로 찬반투표에 대해 면밀히 사전조사를 한 것이 나와 있습니다. 주단BG는 불참목표율을 40%로 잡고 11월 8일 조합원들에 대한 면담 등을 토대로 투표결과를 예측하고 있습니다. 이후로도 12, 13, 14일에 걸쳐서 모든 것에 대한 조사실시를 다 해서 회사는 이미 파악을 하고 있었습니다.

그래서 자료 330쪽을 보면 터빈발전기BG 소속의 김 모 조합원에 대한 ‘주간선무활동계획보고’가 나옵니다. 그것의 상단을 보면 문서 작성일이 2002년 9월 4일입니다. 11월 15일까지 선무활동 직후마다 그 결과가 업 데이트된 것임을 쉽게 알 수 있게 되어 있습니다.

김 모 씨는 보직반장으로 노조를 탈퇴하지 않은 사람입니다. 아마 그 때문에 이 사람을 계속 설득 공작을 시킨 것으로 알고 있습니다. 결국 이 사람은 궁극적으로 정의투표에 참가 안 한 것으로 알고 있습니다.

그래서 이것은 회사가 정의행위 찬반투표라고 하는 노동조합의 자체 의사결정과정에 현장관리자들을 총동원하여 개입해서 투표불참을 유도한 움직임일 수 없는 증거이고, 그렇다면 이 역시 지배개입에 속하는 부당노동행위라는 얘기를 드리고요.

그다음에 불이익 취급 사례인데요.

아까 제가 물었는데 사장님은 불이익 사례, 부당노동행위를 한 사실이 없다고 하셨지요?

○**参考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 파업에 참여한 조합원에 대해 지금까지도 잔업을 금지하고 있다는 의혹이 제기되고 있는데 사장님, 이것도 알고 계시지요?

○**参考人 김상갑** 의혹을 제기하고 있다는 사실은 알고 있고요, 저도 이 사실을 근래에 노조에서 폭로하고 난 후에 자료를 전부 보았습니다마는 그 자료를 보면 그런 불이익 사례가 있지 않습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 저희들이 진술서를 받아서 보았는데 그 자료는 본인들이 보호요청을 했기 때문에 제가 명단은 못 내놓겠습니다마는 15건의 진술서 중 6건이 잔업, 특근 등에서 불이익을 받고 있다고 적혀 있습니다.

잠시 읽어 보겠습니다. 파업으로 정직을 당했다가 복직한 어느 조합원의 진술입니다. “11월초 경에 직반장 보고 ‘나도 야간을 넣어 달라’고 했다. 직반장 하는 말이 ‘나는 해 주고 싶지만 뒷사람이 커트를 한다’고 했다. 그래서 복직 이후에 단 한 번도 잔업, 특근, 야근을 해 본 적이 없다.”

참고인, 이것이 사실이면 부당노동행위 아닙니까?

○**参考人 김상갑** 글썄, 만약 그런 진술이 있다고 하면……

저는 그 사실을 오늘 와서 처음 듣습니다마는 그런 부분은 제가 좀 확인을 해 보아야 될 것 같습니다.

○**朴仁相 委員** 그리고 진술서 작성자 중 한 사람의 근무시간 기록을 조사해 보았더니 1998년 준월급제에 합의해서 고정 O/T를 포함 1일 9시간 근무를 기본으로 하고 있습니다. 따라서 본 자료에서는 ‘A, 10’ 또는 토요일의 경우 ‘T, 5’ 이상을 통상적인 잔업의 개념으로 보고 계산해 봤습니다.

이 사람은 5월 파업 전까지는 주야 교대근무를 했습니다. 3, 4월 두 달간 주간근무일수가 총 26일이었고 잔업일수는 13일이었습니다. 그런데 주야 교대근무만 해도 피곤할 텐데 보통 이틀에 한 번 꼴로 잔업을 한 것입니다.

그런데 이상하게도 파업 이후에 이 사람은 단순수작업으로 업무가 일방적으로 변경되어서 주간근무만 하게 되었습니다. 12월과 올해 1월 두 달 동안의 주간근무일수는 모두 43일입니다.

참고인, “이것 계산해 보면 잔업일수가 며칠입니까?” 라고 제가 물으면 “그것을 사장 보고 계산하라고 하느냐?” 이런 소리가 나올는지 모르겠습니다마는 계산을 해 보면 잔업은 제로입니다. 그래서 하루도 없습니다. 그래서 회사에서 잔업을 못하게 한다는 진술서는 사실이고 불이익 취급의 부당노동행위를 저지르고 있다는 증거로서 제시될 수 있다고 생각합니다.

○**参考人 김상갑** 잔업 부분에 대해서 잠깐 말씀을 올리겠습니다.

○**朴仁相 委員** 예, 그런데 같이 연결되어 있고 시간이 그러니까…… 제가 답변시간을 드릴게요.

○**参考人 김상갑** 예.

○**朴仁相 委員** 다음은 사용자의 인사노무권한을 남용하여 노조원들의 임금에 불이익을 미친 사례입니다.

(자료를 들어 보이며)

제가 들고 있는 서류는 첨부 3인데요. 노사 간에 기술직 4급 이하 사원에 대한 월급제 시행을 합의한 적이 있지요?

○**参考人 김상갑** 예.

○**朴仁相 委員** 이것은 노사 간에 합의했으니까 단체협약과 동등한 효력을 가져오지요?

(宋勳錫 위원장, 朴赫圭 간사와 사회교대)

○**参考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 여기 근태공제 항목을 보면, 파업의 경우 파업일수가 아니라 파업시간만큼 무노동 무임금을 적용하는 것으로 되어 있습니다. 파업으로 일하지 않은 시간만큼만 공제할 뿐 다른 임금상 불이익을 줄 수 없다는 내용입니다.

그런데 회사 측은 지난해 파업 참가자들에 대해 이 합의를 따르지 않고 무계결근 처리했습니다. 근로자가 무계결근을 하게 되면 주차와 월차가 발생되지 않고 연차에도 영향을 미치고 특히, 무결이 누적될 경우에 징계사유가 되며 특히 상여금에 심각한 손실을 입게 됩니다.

박방주 참고인, 무계결근 처리된 노조원 수와 공제임금 규모가 어느 정도 되는지 알고 있습니까?

○**参考人 박방주** 1일부터 27일까지 1300여 명입니다.

○**朴仁相 委員** 돈은 얼마나 됩니까?

○**参考人 박방주** 적게는 1인당 10만 원 단위부터 약 1300만 원까지 되는 것으로 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 김상갑 참고인, 합의를 무시하고 무계결근 처리한 이유가 무엇입니까?

○**参考人 김상갑** 무계결근 처리를 하게 된 것은, 과거에 정상적인 파업의 경우에는 이런 일은 없었습니다. 그런데 작년의 파업은 불법파업이었기 때문에 저희가 타 사의 사례나 법원의 판결 이런 것을 검토해서 무계결근 처리를 하는 것이 옳다고 보았습니다.

○**朴仁相 委員** 불법파업이라고 그랬는데 불법파업을 회사가 임의로 결정합니까? 그것은 아니지요?

○**参考人 김상갑** 예, 그런 것은 아닙니다. 그런데 작년에 파업에 이르게 된 것이……

○**朴仁相 委員** 아니, 불법파업이라면…… 법원의

확정판결이 나오지도 않았잖아요?

○**参考人 김상갑** 그런데 어쨌든 파업을 하기 이전에 지방노동위원회에다 조정신청을 냈었고 조정신청에서 그것이 부결되었습니다.

○**朴仁相 委員** 제가 알기로는 법원의 확정판결도 나온 것이 없고 적법성 여부가 확정되지도 않았습니다. 이를 이유로 합의서상의 근태규정을 지키지 않는 것은 잘못된 것이고 민사상 손해배상 책임도 발생할 수 있다는 것이 본 위원의 견해입니다.

그리고 회사 측이 무결처리의 근거로 들고 있는 것 중의 하나가 노동부 질의회시 ‘근기 01254 - 3153’입니다. 제가 이것을 봤더니 하도 어이가 없더라고요.

이 회시문은 “집단 월차유급휴가기간은 향후 연차휴가 산정 시에 결근으로 처리해도 무방하다.” 이런 내용입니다. 어디에도 파업 참여자를 무단결근 처리해도 된다는 내용은 절대 안 나옵니다. 그리고 귀 회사에는 무단결근 말고 유계결근이라 해서 추가 불이익이 없는 결근항목도 있습니다.

그런데 귀 회사의 경우처럼 파업 참여자에 대해서 무단결근 처리하기 위해 이용되기에는 적절하지 않고 엉뚱한 질의회시를 끌어와서 무계결근을 적용했다고 보는데 이것은 저는 잘못되었다고 봅니다.

그리고 적용하는 것도 재미있습니다. 무계결근은 어떤 통보도 없이 출근하지 않는 경우를 말하는데 파업기간 중에 파업에 참여한 사람은 무단결근, 집에서 노는 사람은 재택근무, 낚시하러 간 사람은 회사 밖에서의 미팅인가 회유인가 무슨 희한한 항목을 붙여서 출근으로 인정해 버립니다. 이런 계산방법이 어디 있습니까? 저는 이것은 절대 잘못되었다고 봅니다.

○**参考人 김상갑** 그 부분에 대해서는 이렇습니다. 위원님께서 작년의 특수성을 좀 이해를 해 주셔야 되는 것이 회사가 약 400명 정도의 조합원들에 의해 완전히 장악되어서 심지어는 사장도 회사에 출입을 못하는 그런 상태가 되었기 때문에, 그러면 6300명 중에서 400명이 그렇게 회사를 장악하고 있고 나머지 5900명은 밖으로 떠돌고 있는 상태인데 이 사람들한테 근로의사는 있는데 근로할 수 있는 기회를 못 주면 거기에 대해서 회사가 책임을 져야 되는 것 아니겠습니까?

그리고 어쨌든 400명, 그 안에 있는 사람들은 대략적인 숫자만 파악할 수 있었지 누가 누구인지

알 수가 없도록 복면도 쓰고 있고 이런 상태였기 때문에, 그런 상태에서 파업이 불법으로 일어나고 있으니까 거기에 따르는 직원들에 대한 보상차원 그런 불가피성이……

○**朴仁相 委員** 이렇게 무결이 소급처리된 결과 6월에 지급받은 임금을 7월 급여에서 공제 당하는 일이 벌어졌는데 이것은 말이 안 되는 것입니다. 아무리 봐도 권리남용인데 무결처리를 즉시 철회하고 월급제 합의서에 기반해서 근태자료를 재조정해야 한다고 보는데, 사장님 어떻습니까? 이것은 바꾸어야 됩니다. 합의대로 해 주어야 되요. 합의해 놓고 안 하는데 노동조합이 지키겠어요?

○**參考人 김상갑** 위원님, 여기에 박방주 지회장도 와 있습니다마는 만약에 회사가 부당한 그런 일을 했다면 법의 판단을 한번 받아보라고 했습니다. 저희로서는 분명히 외부의 사례도 있고 법원의 여러 가지 판결도 있고 이런 상태인데 그것을 회사가 일방적으로 잘못했다 말씀하시는 것은 적절치 않다고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 시간이 너무 지나서 좀 미안합니다마는 신노사문화정립방안 등 노조탄압 문건의 실제 집행여부를 아까 全在姬 위원이 많이 물었습니다마는 실제 집행을 했습니다. 집행이 되어 오고 있습니다.

신노사문화 자료를 보면, 나는 늘 신노사문화라는 것이 어떤 문화인지는 잘 모르겠습니다마는 노사관계면 노사관계지 만날 '신'자만 붙이면 새로운 것인 줄 아는 모양인데 정리는 전부 다 해오면서 집행도 해 왔습니다.

그래서 중복되게 말씀 안 드리고 全在姬 위원님께서 지적하신 내용에 대해서 전적으로 저는 동의하고, 결론을 내보면 두산중공업 측이 신노사문화정립방안 등 노조지배전략을 실제로 집행했고 특히 부당노동행위가 다양한 유형으로 이루어졌다는 것을 알 수가 있습니다.

이 밖에도 지난해 파업의 적법성 여부, 중재안의 취지에 맞지 않는 과도한 징계, 단체협약 위반 부분 등의 문제점이 발견되었으나 시간관계로 넘어가겠습니다.

고 배달호 씨의 죽음을 몰고 온 손해배상, 가압류문제, 박용성 회장 등 최고 임원들의 경직된 노사관 등은 짚고 넘어가야 할 문제점들입니다.

참고인, 회사는 지난해 47일 파업과 관련해서 총 65억 원의 손해배상을 청구하면서 45억 원의 임금과 부동산을 가압류 조치했습니다. 그런데 진술서

등을 살펴보면 파업 이후 개인 가압류를 주로 회유, 협박 수단으로 활용한 사례가 나옵니다. 이는 가압류가 노동탄압에 악용되고 있다는 노조의 주장을 뒷받침하는 내용입니다. 사장님, 하실 말씀 있습니까?

○**參考人 김상갑** 아까 위원님께서 잔업에 대해서 말씀하셨는데 그 부분에 대해서 잠깐 말씀 올리겠습니다.

파업기간 중의 잔업에 대해서는 회사가 그냥 둘 수 없다고 생각했습니다. 왜냐하면 파업하다가 한 두 시간 와서 일하고 또 파업하고 그리고 낮에 파업하고 밤에 야근, 특근하고 안 그러면 주 중에 쪽 파업하고 주말에 특근을 요청하고 이렇게 해서 파업과 근무를 오가는 경우들이 계속 발생하게 되는데 그렇게 되면 회사로서는 불법파업을 막을 방법이 전혀 없습니다.

그래서 그런 경우에는 어쨌든 특근이나 야근 같은 것을 어느 정도 통제할 수밖에 없다는 지시를 내린 바 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그러니까 잔업을 통제한 것은 틀림없지요?

○**參考人 김상갑** 그런 불가피한 경우에는 통제하라고 했습니다.

○**朴仁相 委員** 그러니까 한 것은 사실 아니에요?

○**參考人 김상갑** 예.

그리고 불이익 사례를 말씀하셨는데 저희는 회사가 근본적으로 성과주의 문화로 가야 된다고 생각하고 있습니다. 그러니까 일 하는 사람이나 안 하는 사람이나, 파업을 열심히 하는 사람이나 일을 열심히 하는 사람이나 똑같은……

○**朴仁相 委員** 그것은 노사관계가 잘 되면 성과문화로 가든지 합의해서 가면 갈 수 있는 것 아닙니까?

○**參考人 김상갑** 그러니까 성과주의 문화로 가야 되기 때문에 이런 파업사태에 있어서도 회사 일을 열심히 한 사람들에 대해서 어떤 처우를 해 주는 것이……

○**朴仁相 委員** 사장님, 알겠습니다.

그러니까 두산중공업사태를 쳐다보는 모든 분들이 보았을 때 지금 사장님 답변하는 것을 보면 불법파업이 되었던 합법파업이 되었던 파업을 하고 있는데 회사가 손놓고 있을 수 있느냐, 대처를 했다, 대처를 하다 보니 때로는 잔업도 줄일 수 있고 위배도 할 수 있고 이런 것도 있는 것 아니냐, 나는 그렇게 이야기를 받아들이는데 그것도 할

수 있겠지요.

○**参考人 김상갑** 저는 그런 뜻으로 말씀드린 것은 아닙니다.

○**朴仁相 委員** 그러나 이것이 과도해지면 결과적으로 이런 사태가 발생합니다. 노조 참고인으로 나오신 신 위원장, 제가 지금까지 질의한 부분에 대해서 이쪽에서 상당히 반론이 많았는데 그쪽 반론은 뭐 있습니까?

○**参考人 신천섭** 특히 손배, 가압류와 관련해서 구체적으로 제가 몇 페이지에 있다고 말씀드리지 못하는데 우리 분신대책위에서 공개한 두산자본의 노조파괴문건에 보면 손배, 가압류와 관련해서 금속노조 탈퇴로도 이용하겠다는 일지의 내용이 있습니다. 이런 것을 보았을 때 명백하게 회사 측은 작년 파업을 불법이라고 주장하지만 노동조합 측은 합법파업이라고 주장하고 싶습니다.

이런 속에서 노조를 무력화시키기 위해서 과도하게 손배, 가압류, 구속, 해고, 조합원에 대한 감시 이런 것들 때문에 결국은 한 노동자가 죽음에 이르렀습니다.

그리고 손배, 가압류문제가 사회적 쟁점으로 되고 있는데 두산자본은 더 나아가 금속노조 탈퇴로 이용하겠다 이런 문건들이 있는 것을 보면서 저는 두산자본의 노조탄압이 대단히 심각한 상황에 이르렀다고 말씀드리고 싶습니다.

(朴赫圭 간사, 宋勳錫 위원장과 사회교대)

○**朴仁相 委員** 결론을 짓겠습니다. 바람직한 노사관계는 사실상 상호신뢰와 힘의 균형이 전제가 될 때 가능합니다. 그런데 두산중공업의 노조 마인드는 이 두 가지를 전부 부정하고 있습니다. 그래서 저는 경영진이 대 노사관계에 대해서 일대 혁신을 해 주시기 바랍니다.

그리고 노동부에 요청합니다. 엇그제 기아자동차에서도 두산과 유사한 블랙리스트가 공개되었습니다. 그것의 진위 여부를 떠나서 대기업들의 노조관리 전략이 지금 상당한 위험수위에 이르렀다 그래서 이 부분에 대해서는 적극적으로 대처해 주십사 하는 말씀을 드리고, 현재 진행 중인 특별조사와 관련하여 노동부는 제2의 두산중공업 제2의 배달호 씨를 막아야 한다는 소명의식을 가지고 이번에 철저히 조사해서 노사 간에 승복할 수 있는, 그런 타협의 문화를 형성할 수 있는 결과가 나오기를 진심으로 바랍니다.

김상갑 참고인, 새로운 마인드를 가지고 노사 간에 합의할 용의 있습니까?

○**参考人 김상갑** 저희는 지금 계속 노력하고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 노동조합 측에서도 합의점을 위해서 노력하고 있는 것이 있습니까?

○**参考人 신천섭** 회사 측이 그동안 진행해 왔던 부당노동행위를 인정하고 한 노동자가 죽음에 이르게 되었던 손배, 가압류문제, 해고문제 이런 노사 간의 현안문제들을 회사 측이 전향적으로 검토하면 노동조합도 즉각적으로 이 사태를 해결할 의지를 갖고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 두 분의 말씀을 들어보면 이제는 조금 전향적으로 사고만 바꾸면 정리절차가 나올 수 있는 길도 보이는 것 같습니다.

특히 회사 측에서 새로운 사고로 바꾸어 주십사 하는 말씀을 드리면서 질의를 마치겠습니다. 시간을 너무 넘겨서 죄송합니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

吳世勳 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳 委員** 먼저 김상갑 두산중공업 사장님께 좀 묻겠습니다.

고 배달호 씨가 사망 전 6개월 정도의 기간 동안 회사 측으로부터 실제로 수령한 금액이 얼마나 됩니까?

○**参考人 김상갑** 정확한 금액은 모르겠는데 거의 없는 것으로 알고 있습니다.

왜냐하면 6월부터 7월초까지가 파업기간이었고 그 이후 이 사람이 약 3개월 동안 구속되어 있었고 정직처분을 받아 가지고 제가 알기로는 12월 20일경에 그런 모든 것이 해제된 것으로 알고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 유서에 보면 그렇게 나와 있어요. “이제 이틀 후면 급여를 받는 날이다, 약 6개월 이상 급여를 받은 적은 없지만 이틀 후 역시 나에게 들어오는 돈은 없을 것이다.” 이런 구절이 있는데 가압류 제도를 회사에서는 아마 법을 최대한 활용한다는 생각을 할 것이고 노조입장에서는 법을 최대한 악용한다는 생각을 할 텐데 너무 가혹한 가압류권의 행사가 아닌가 이런 비판이 있습니다. 가혹하다고 생각하지 않습니까?

○**参考人 김상갑** 저희 회사의 경우에 보시게 되면 사실 임금 수준은 다른 회사에 비해 높은 편입니다. 이번에 불행한 일을 당한 배달호 씨의 경우에도 연봉이 복리후생을 빼고 약 4400만 원 정도입니다.

○**吳世勳 委員** 연봉수준은 말씀하실 필요가 없

고 이 사건의 쟁점이 가압류이기 때문에 그 점에 대한 질의를 한다는 사실을 잘 알고 있으실 것입니다. 가압류를 하는데 한계를 두지 않고 상당히 거액의, 회사가 손해를 봤다고 하는 회사 측 주장에 의하면 불법적인 노조활동에 의해서 손해를 봤다고 하는 상당히 많은 액수, 수십억이 될 수도 있고 그런데 그 정도 액수를 전부 노동자의 월급에 대해서 가압류하는 조치가 사실상 합법을 가장한 가혹한 행위가 아닌가, 그 점에 대해서 사장님의 생각을 묻는 것입니다.

○**参考人 김상갑** 사실 회사가 어떤 조치를 취하더라도 회사가 입은 손실을 조합원이나 노조로부터 보상을 다 받을 수는 없습니다. 저희 경우에도 작년에 파업이 일어나 가지고 약 2800억 정도 매출손실이 있었고 1000억에 가까운 경상이익손실이 있었으니까 그런 것으로 봤을 적에 누가 감히 다 보상을 하겠습니까?

○**吳世勳 委員** 그러면 가혹하지 않다 그런 취지의 말씀이십니까?

○**参考人 김상갑** 아닙니다. 그런 뜻은 아니고 손해소에 관한 문제는 사실상 제도적인 차원에서 접근해야 될 문제이고 현재 허용되는 법과 제도에 따라서 회사가 할 수 있는 거의 유일한 수단 중의 하나다 이렇게 보고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 말씀을 잘 하셨습니다.

바로 그것 때문에 제가 이 질의를 드린 것인데 모든 사회현상이 조금씩 조금씩 개선되어 나가고 성숙되어 나가는데 항상 작용과 반작용으로 발전해 나가는 것 아니겠습니까?

물론 지금 말씀하신 대로 회사 입장에서 갑갑한 입장이기 때문에 법률적으로 가능한 손해배상 청구소송이라든가 가압류 제도를 활용하고 있는 것으로 보입니다마는 그러한 합법적인 제도를 사회적으로, 일반적으로 받아들일 수 없는 수준까지 가혹하게 활용을 하시면 국회나 또 정부입장에서는 그 가혹하게 사용되는 것을 조정하기 위해서 각종 법률의 개정을 검토할 수밖에 없습니다.

그렇게 되면 회사가 활용할 수 있는 거의 유일한 수단이라고 지금 말씀하셨는데 제가 유일한 수단이라는 것에 대해서까지 동의하는 것은 아닙니다마는 아마 아주 유력한 수단 중의 하나가 법 개정에 의해서 상당히 무력화될 수도 있다는 생각도 경영자 입장에서는 해 보실 필요가 있지 않겠느냐 저는 그런 말씀을 드리고 싶어서 가혹하다는 생각을 혹시 하지 않으시는지 질의를 드렸

던 것이예요.

이 자리에 금속노조의 신천섭 참고인이 나와 계시는데 그동안 노조입장에서 생각하기에 경영자 쪽에서 손해배상청구소송과 가압류제도를 상당히 악의적으로 활용한 사례가 있다고 그러면 한 두 가지만 간단하게 말씀해 주시겠습니까?

○**参考人 신천섭** 손배, 가압류문제는 이미 90년도에 노동부에서 행정지침을 통해서 노동자들의 노동쟁의와 관련해서 사용자 측의 대응수단으로 이용하라고 행정지침을 내린 것으로 알고 있습니다.

그 이후 90년대 초반까지만 해도 가압류, 손배 문제는 노조지도자들, 노조간부들에게만 활용되어 왔습니다. 그런데 최근에 와서는 노조간부뿐만 아니라 심지어 보증인까지, 심지어 선산까지 가압류하는 이런 것들이 있습니다.

그 예는 민주노총의 정책국장으로서 있던 옛날 장은증권 위원장이었던 분 그다음 최근에는 두산중공업을 비롯한 우리 금속노조 산하의 많은 지회들이 손배, 가압류문제 때문에 고통 받고 심지어는 손배, 가압류를 견디지 못해서 회사를 그만두는 사례들이 비일비재하다고 생각합니다.

이상입니다.

○**吳世勳 委員** 장관님, 아까 全在姬 위원님의 질의과정에서 개선의 필요성은 충분히 느끼지만 노동부 차원에서는 법 개정을 위해서 검토한 바도 없고 노력한 바도 없다는 취지의 답변이셨습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 제가 언뜻 기억이 나는데 金大中 대통령이 국무회의 석상에서인가 앞으로 노사관계는 민법이나 민사소송법 등 합법적인 방법을 통해서 규율해 나가도록 하는 것이 바람직하다는 취지의 발언을 한 이후에 경영계 쪽에서 지금 문제되고 있는 손해배상청구소송이나 가압류 제도의 활용을 본격적으로 많이 하기 시작했다는 분석을 어디선가 본 적이 있는데 그런 말씀을 국무회의 석상에서 하신 적이 있나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 정확하게 기억에는 없습니다마는 우리나라 노사관계에 있어서 국제적으로, 국내외적으로 문제가 되고 있는 것 중의 하나는 인신구속이 많다고 하는 것입니다.

그래서 국제노동기구에서도 이 문제를 많이 제기하고 있고 한국이 노동인권을 탄압하는 나라로 비추어지는 것에 대해서 경계해야 된다, 따라서

인신구속이 노사관계의 안정과 협력적 노사관계를 정착시키는 것이 아니다, 협력적인 노사관계를 위해서 다른 방법을 찾아보고 해야 된다는 취지로 말씀하신 것으로 기억이 됩시다라는 지금 말씀하신 대로 가압류라든지 이런 것들을 구체적으로 언급한 것으로 기억되지는 않습니다.

○吳世勳 委員 제가 지금 가지고 있는 자료에 이런 것이 있습니다. 金大中 대통령은 2002년 5월 10일, 국무회의가 아니라 비서관 회의네요. 청와대 비서관 회의에서 “불법·폭력노조운동을 용납해서는 안 되지만 구속만이 최선은 아니다, 불구속 기소나 민사소송 등 여러 가지 방안에 대해서 검토해 주기 바란다.” 이런 지시를 했다는 것이 자료에 나와 있는대요.

○勞働部長官 方鏞錫 비서관 수석회의에서 논의된 것을 국무회의에 보고하지는 않습니다.

○吳世勳 委員 그래요.

제가 그런 질의를 드리는 이유는 혹시 노동부가 아까 全在姬 위원님이 적절히 지적하셨습니까라는 충분히 이 문제를 관계 장관회의라든가 여러 가지 형태를 통해서 적극적으로 문제를 제기하고 해법을 찾을 필요성이 있는 시점임에도 불구하고 노동부가 여태까지 그 부분에 대해서 소홀히 한 것이 이런 대통령의 인식 또는 발언으로부터 영향을 받은 것이 아닌가 본 위원 나름대로 그런 추측을 했기 때문에……

○勞働部長官 方鏞錫 그것은 아니라고 생각합니다.

○吳世勳 委員 그것은 어차피 추측이니까 어떻게 판단하시든 그것이 중요한 것은 아닌 것 같습니다.

여하튼 정부차원에서 이렇게 고 배달호 씨 같은 있어서는 안 될 사건이 일어난 데 대해서 해법을 찾아가야 될 입장이라고 그러면 이 부분에 대해서 심각한 고민이 있어야 될 단계가 아닌가 하는 지적을 하고, 이번 사건과 관련해서 구체적으로 사측의 부당노동행위에 대해서는 상당한 질의가 앞에 있었습니다. 있었는데 이런 것도 있네요. 2월 12일에 노조가 공개한 문건 가운데 지난해 6월 1일 파업기간 중에 있었던 사장 주재회의 내용을 기록한 주단BG 최정천 상무의 업무일지에 이렇게 기록이 되어 있습니다.

“But, Doosan이 민노총의 핵심사업장, 이번 기회에 문제해소, 정부 관계부처의 의견” 이런 기록도 있는데 장관님 보셨습니까?

○勞働部長官 方鏞錫 신문에 기사가 난 것을 보았습니다.

○吳世勳 委員 또 터빈발전기BG 한명교 상무보의 업무일지에서도 같은 날 기록에 “6. 정부에서도 이번 기회에 손을 봐줘라 7. 제발 비밀로 하여야 한다” 이런 표현이 있습니다. 이것도 확인하셨습니다?

○勞働部長官 方鏞錫 그것은 확인한 바는 없지만 정부와 그런 교감이 있을 수는 없다고 봅니다.

○吳世勳 委員 물론 교감이 있을 수 없는 일인데 이런 표현이 있습니다. 같은 날 회의에 참석한 임원들 업무일지에 공통적으로 정부와의 교감 내지 공모하에 노조무력화 기도가 있었다고 하는 정황이 보이는데 여기에서 정부 관계부처라면 어디일 가능성이 높습니까?

○勞働部長官 方鏞錫 모르겠습니다.

○吳世勳 委員 그리고 회사 측에서 발간하는 참소리라는 이름의 간행물에도 이와 비슷한 의심을 할 만한 표현들이 나오고 두산중공업 소식지에도 이런 표현이 나와서 걱정이 되는데 지금 하고 있는 특별조사는 언제 결과가 나오지요?

○勞働部長官 方鏞錫 지금 1차 계획은 22일까지 하기로 되어 있습니다.

○吳世勳 委員 제가 사실 관계를 정확히 알지 못합니다만 만약에 사전에 노동부와 교감이 있을 정도의 사안이 있었다고 한다면 특별조사 결과에도 그것이 어떤 영향을 미칠 가능성이 있지 않겠나 하는 우려가 드는데 그 부분에 대해서 장관께서 현장에서 바람직스럽지 못한 형태의 정부개입이 있었을 가능성에 대해서 특별히 관심을 가지고 조사할 의향은 있으십니까?

○勞働部長官 方鏞錫 지금 그렇게 하고 있습니다.

조사단 자체가 창원지역에 있는 노동사무소만이 아니라 부산청이 나서서 하기 때문에 그런 문제는 철저하게 조사가 될 것으로 알고 있고 특히, 회사 간부들의 수첩에 정부 운운하는 것이 노동부의 직원일 가능성은 없다고 저는 생각합니다.

○吳世勳 委員 장관께서 그렇게 미리 예단하고 조사를 하시면 그런 방향에서 신중한 조사가 이루어질까요?

○勞働部長官 方鏞錫 그것은 제 견해이기 때문에……

○吳世勳 委員 장관께서는 믿고 싶지 않은 사실이었지만 보다 공평하고 객관적이고 엄정한 조사가 이루어지게 하려면 그런 가능성을 염두에 두고

조사가 이루어지도록 의지를 가지셔야 할 것 같은데 지금 장관께서 답변하시는 그런 마음가짐이라면 아무리 공명정대한 조사결과가 나와도 외부로부터 객관적인 신빙성을 얻기 어렵다 하는 걱정이 앞섭니다.

어쨌거나 이번 사건의 쟁점은 결과적으로 제도 개선 차원에서 접근한다면 손해배상청구소송이나 가압류제도는 상당히 신중한 접근이 필요하기는 하지만 개선해야 되겠다 또 제도 자체를 개선하기 이전에 경영계 스스로가 이 제도의 활용에 있어서 적절한 선을 그어서 한계를 설정해서 자제하지 아니하면 여기에는 또다시 어떤 입법의 방법으로 한계를 설정할 수밖에 없는 상황이 아닌가 싶습니다.

그래서 경영계 인사들과 연찬회도 하시고 만남도 자주 가지는 것으로 아는데 그런 자리에서 이런 부분에 대해서 특별히 관심을 표명하고 활용을 자제해 달라는 취지의 부탁을 하신 적이 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 연찬회나 이런 것들은 공식행사이기 때문에 사실 노사관계의 민감한 문제를 논의하기는 대단히 어렵다고 봅니다.

그러나 노동부가 이 문제에 대해서 많은 걱정을 하고 있는 것이 지방에 있는 청이나 사무소를 통해서 노사분규가 발생되고 있는 사업장마다 그런 의사를 전달합니다.

○**吳世勳 委員** 그런 작업이 당분간 심도 있게 이루어져야 될 것 같고 경영계 쪽에서 그러한 자제하는 모습이 계속해서 보여지지 않을 경우에는 가압류와 관련해서 법을 어떻게 개정해야 옳을까 하는 점을 본 위원 나름대로 연구해 보았는데 신원보증인들한테까지 광범위하게 피해가 미치는 사례가 있어서 신원보증법 제4조 “사용자의 통지의무”와 제5조 “신원보증인의 계약해지권” 조항을 개정해서 피용자의 불법노동쟁의로 사용자가 손해를 입을 우려가 있는 경우에는 사용자가 신원보증인에게 그 사실을 통지하도록 하고 신원보증인에게 신원보증계약해지권을 부여하는 방안이 하나 있을 수 있고 다음 신원보증법 제6조 “신원보증인의 책임”조항을 개정해서 보증인의 책임한도를 현재 신원보증인이 담보하는 위험과 여타 피용자의 고의 또는 중과실로 인한 손해의 대표적인 유형을 열거하는 방식으로 책임한도를 보다 명확히 하는 방안 그리고 피용자의 노동쟁의행위로 발생한 손해는 책임에서 제외시키는 방안, 이렇게

신원보증법에 대해서는 지금 검토 중에 있습니다.

민사집행법 제246조 “압류금지채권”의 개정을 통해서 현행 50%인 임금채권에 대한 가압류 설정한도를 수령액 기준으로 노동부장관이 고시하는 최저임금 이상이 되도록 보장하는 방안 그리고 두 번째는 조합비의 2분의 1에 대해서도 압류금지채권에 포함시키는 방안, 다음 민사집행법 제280조 “가압류명령”을 개정해서 가압류결정 시에 대상자에게 그 사실을 통보하고 변론권을 보장하는 방안, 이렇게 몇 가지를 신중하게 검토 중에 있습니다.

물론 법이라고 하는 것이 일반화시켜서 개정하게 되면 또 다른 부작용을 낳을 가능성이 있기 때문에 상당히 파급효과가 클 것으로 예상되어서 당장 이 법안에 대해서 발의를 하는 것은 충분한 여론수렴이 선행이 되어야 하겠다는 관점에서 굉장히 고심 중에 있습니다라는 정부차원에서도 이런 안에 대해서 충분한 검토가 있어야 될 것 같고 국회차원에서도 고 배달호 씨 분신사망과 같은 이런 불행한 사태가 만약에 사 측의 합법을 활용한 법의 악용사례가 빈발됨으로 인해서 또다시 발생한다면 아마 국회차원에서도 상당히 여론화 되는 것에 민감한 반응을 할 수밖에 없는 상황이 앞으로 오지 않겠나 하는 지적을 참고인으로 참석하신 김상갑 사장님께도 말씀을 드립니다.

법 개정하기가 사실 쉽지 않습니다. 더구나 근로자의 불법부당한 노동쟁의에 의해서 가압류가 행해지는 경우가 전체 가압류에 비하면 상당히 포션이 작기 때문에 상당히 신중한 접근이 되리라 믿습시다라는 일단 접근 가능한 제도개선에 대해서 물꼬가 터지기 시작하면 견잡을 수 없게 될 가능성이 있거든요.

이 자리에 참고인으로서 나오셔서 진술을 하게 되는 경위에 대해서는 상당히 안타깝게 생각하실 텐데 돌아가시면 자사는 물론이고 경영계 쪽에 이런 제도의 악용이 앞으로 미칠 영향에 대해서 충분히 전달해 주시기 바랍니다.

마지막으로 당부 말씀 드리고 싶은 것은 현재 사 측에서는 장례절차에 국한해서 노조 측과 협상을 하겠다는 입장인데 전향적으로 검토하셔서 이제는 좀 결론을 내야 될 시점이 된 것 같아요. 지금 상당히 강경한 입장을 고수하고 계신 것으로 판단이 되는데 국회에 출석하신 이 시점을 계기로 해서 이 부분에 대해서 전향적인 검토를 해 주십사 하는 취지의 말씀을 드립니다.

○**參考人 김상갑** 유념하겠습니다.

- 吳世勳 委員 마치겠습니다.
- 委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.
- 安東善 위원님 질의하시기 바랍니다.
- 安東善 委員 한 가지만 질의하겠습니다.
- 박방주 지회장, 두산중공업에 언제부터 근무를 하셨습니까?
- 參考人 박방주 91년 12월 16일부터입니다.
- 安東善 委員 그러면 안전학 사장 아시겠네요?
- 參考人 박방주 예, 알고 있습니다.
- 安東善 委員 왜 이것을 물어보느냐면 제가 91년도에 상공자원위원회장이었는데 한국중공업이 우리 소관이었습니다. 그래서 국정감사를 나가서 노동자 여러분들과 함께 식사도 하고 우리가 칭찬도 하고 온 적이 있습니다.
- 안전학 사장 이전인 이광근 사장이 하실 때는 노조가 매일 쟁의를 했었는데 그 후에는 노사 간에 원만한 관계를 이루어가지고 정확한 액수는 기억이 안 나는데 상당한 순이익을 발생시키는 모범적인 기업이었습니다.
- 그런데 지금은 민영화된 두산중공업의 노사분규에 대해서 세인이 관심을 많이 가지고 있는데 민영화가 된 이후에 노동자들의 조건이 어떻게 달라졌는지 한번 설명해 보세요. 민영화 전과 민영화 이후 노동자들의 생활조건, 근무조건이 어떻게 달라졌는지 설명해 보세요.
- 參考人 박방주 그 부분에 대해서 짧게 설명하자면 한국중공업 당시에는 직원들이 한중에 다닌다는 자부심을 가졌었습니다. 그러나 민영화 이후 두산중공업은 저희들이 말하기를 혈값으로 국영기업체는 샀지만 마음은 사지 못했다는 이야기는 많이 하고 있습니다. 직장에 와도 배달호 열사의 유서처럼 재미가 없다는 것이 솔직한 심정입니다. 주위에서 그렇게 많은 눈초리들이 감시를 하고 있는데 어찌 즐거울 수가 있겠습니까? 그것으로서 이 모든 문제를 대변할 수 있다고 봅니다.
- 安東善 委員 여러분들의 노동조건은 더 나아졌어요, 어렵게 되었어요?
- 參考人 박방주 민영화 전에는 상당히 물량이 많았기 때문에 일이 많았지만 민영화 이후에는 일감이 굉장히 부족합니다. 그래서 즐겁게 일할 수 있는 것도 아니고 또한 근로조건이라는 것이 생산이 아닌 감시 쪽으로 관리자들과의 눈초리가 있다 보니까 근로조건 또한 굉장히 안 좋아졌다고 보아야 하겠지요.
- 安東善 委員 여기까지만 질의를 하겠고 김상

갑 사장에게 말씀드리고자 하는 취지는 어쨌든 두산중공업이 민영화된 기업으로서 국민들한테 민영화가 잘 됐다고 하는 상징적이고 대표적인 기업으로 발돋움하기를 바랍니다. 앞으로도 민영화문제가 상당한 부분 남아 있기 때문에 여기에 관심을 안 가질 수 없는 것입니다.

그런데 노사분쟁이 벌어져 가지고 조합비는 고사하고 개별 노조원의 임금까지 가압류시키는 이런 잔인한 행위를 어떻게 할 수 있는가, 아무리 노조를 통솔하기 위해서 하는 방법이라고 해도 먹고 자는 것, 가족들, 아이들 가르치는 최소의 비용만큼은 이 대상에 넣어서는 안 되는 것 아닙니까? 민영화를 해 가지고 이렇게 잔인한 일을 한다고 하면 어떻게 국민들이 납득할 수 있겠습니까?

저는 정말 분개합니다. 노조비를 압류해서 노동자들에게 제재를 가했다면 이해를 하겠는데 노조원의 기본인 급여까지 압류를 시킨다? 이는 대기업으로서 할 일이 못된다고 생각합니다.

아까 91년도의 안전학 사장 이야기를 꺼낸 것은 그때 한국중공업 노조가 개관이었습니다. 그런데 그것을 수습을 해 가지고 몇 년 동안 민영화될 때까지 노사가 일치단결해 가지고 생산성을 올리고 회사가 아주 번영을 했는데 민영화된 이후에 이런 일이 나니까 김상갑 사장께서 노동자들의 역사를 다시 한 번 되풀이해 보시는 것이 어떤가 해서 드리는 말씀입니다.

노동부에서는 중재 자체도 기피하는 답변을 아까 하셨는데 그것이 정 어려우면 우리 국회차원에서라도 중재할 수 있는 노력을 보여서 하루빨리 두산중공업의 노사분규를 수습하는데 있어서, 첫째는 양 측의 대화와 타협을 통해서 하는 것이지만 노조 쪽이 조건으로 내놓은 것을 가만히 보니까 가압류한 것 철회하는 것하고 해고자 복직의 두 가지 조건을 내놓은 것 같습니다. 그러니 이 문제라고 하면 회사 측에서 양보해서 노조원들과 다짐해서 이를 하루속히 수습을 모색해 주기를 바랍니다.

또 어쨌든 간에 돌아가신 시체를 그냥 놓고 있는 노동쟁의가 세상에 어디 있습니까? 이것 부끄러워서 사람이 살 수가 없습니다. 그러니까 이번 장례를 치르는 문제부터 우선 해결하고 다음에 다음 단계로 강력한 사 측의 조건을 협상해서 이 문제를 가까운 시일 내에 해결해 주시기를 바랍니다.

정 그것이 어려우면 국회차원의 중재라도 요청을 해 주시면 될 것 같습니다.

위원장님!

○委員長 宋勳錫 예.

○安東善 委員 국회차원에서라도 조사단을 보내서 양쪽에 대화와 타협을 시켜주시는 것이 옳은 것 아니겠습니까? 이것은 정치적으로 관여하는 것은 아닙니다.

○委員長 宋勳錫 나중에 여야 간사 간에 협의하겠습니다.

○安東善 委員 고맙습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

잠시 회의를 정회하였다가 오후 2시 30분에 속개하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시40분 회의중지)

(14시43분 계속개의)

○委員長 宋勳錫 회의를 속개하겠습니다.

徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○徐秉洙 委員 반갑습니다.

오늘 두산중공업 노사분쟁에 관한 질의에 앞서서 회사에서 발행하는 홍보물인 ‘참소리’라고 있지요?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 1월 10일자에는 “가장 중요한 것은 또다시 이러한 일이 일어나지 않도록 지난날을 되돌아보고 반성하여 여러 사람의 지혜를 모으는 일이다.” 이런 좋은 구절이 있습니다.

그래서 오늘 이 자리가 그렇게 여러 사람의 지혜를 모아서 이러한 사태를 단기간에 빨리 해결할 수 있었으면 하는 바람에서 질의를 드리도록 하겠습니다.

먼저 김상갑 참고인에게 질의하겠습니다.

단체협약에 대해서 묻겠는데 2001년도 단체협약에서 회사 측은 집단교섭에 합의하였습니다. 그런 사실이 있지요?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 그렇지만 2002년도 단협 과정에서 회사는 노동조합의 집단교섭 요구를 거부하였습니다. 그때 거부한 이유가 무엇인지 간단하게 설명해 주시겠습니까?

○參考人 김상갑 여러 가지 복잡한 사유가 있습니다마는 지금 위원님 말씀대로 2001년도 단체협약에서 그렇게 합의가 된 것이 사실입니다. 그래서 원래 단체협약서에 나와 있는 내용에 따라서 저희 회사는 매년 4월에 협의를 시행하게 되어 있는데 조합에서 민노총의 일정에 따라서 3월

에 당겨서 하자 이렇게 하면서, 당초의 합의정신은 산별노조가 결성이 되면 거기에 따라 단체협약 여건이 형성되면 한다고 되어 있는 것인데 사용자단체가 구성이 안 되어 있는 상태에서 조합에서 일방적으로 민노총 금속노조 경남1지부를 중심으로 해서……

○徐秉洙 委員 그러나 기 집단교섭을 하기로 합의를 했으면 사용자단체를 만드는 것은 회사 측의 노력이 지속적으로 있어야 되고 그 책임이 회사 측에 있다고 생각하는데요.

○參考人 김상갑 회사도 그것을 하려고 노력했었습니다. 그런데 어쨌든 금속노조에서 먼저 경남1지부에 소속된 회사를 미리 지정해서 가져 왔는데 저희 회사하고 맞지 않는 전자회사, 철강회사, 전기회사, 심지어는 저희 회사의 하청업체까지 끼워 넣어서 가져왔기 때문에 결국은 그 회사를 중심으로 사용자단체를 구성할 수밖에 없는데 그것은 근로조건이나 회사의 업종이나 모든 형태에 있어서 맞지 않다 그래서……

○徐秉洙 委員 그러나 노동조합이 공개한 회사 간부의 일지에 따르면 박용성 회장은 2002년 10월 4일자 회의에서 “산별노조로 인해 유리해진 것은 노동귀족뿐이다. 노동귀족으로 출세하려는 것은 도와줄 수 없다”는 취지의 발언을 한 것으로 되어 있습니다. 그렇지요?

○參考人 김상갑 글썬요. 그 내용은 저는 그 자리에 직접 없었던 것으로 기억합니다마는 어쨌든 회사는 그런 입장에 있습니다. 저희 회사의 노조 간부가 지금 금속노조 위원장을 하고 있고 민노총 경남지부장을 하고 있고, 그렇게 외부의 상급단체에도 상당히 많이 포진하고 있는 상태에 있는데 그렇게 하다 보니까 결국 상급단체의 정치투쟁과 저희 회사 지회의 노조활동이 너무 직접적으로 연계되는 문제가 있다……

○徐秉洙 委員 그러나 발언의 취지를 보면 실제로 회사 측에서는 산별노조를 인정하지도 아니하고 집단교섭을 하려는 의지가 전혀 없었음에도 불구하고 임시방편으로 2001년도에 집단교섭에 합의했다는 그런 생각이 듭니다. 어떻게 생각하십니까?

○參考人 김상갑 그래서 처음에 저희가 집단교섭을 하기 위한 절차와 방법에 대해서 협의하고자 노조에다 계속 제의했었는데 그것이 되지 않았습니다. 그래서 최종적으로는 제가 기억하기로 아마 6월 4일부터는 도저히 안 되겠다, 노조에서 구성하고 있는 데라도 집단교섭을 하자 이렇게 해

서 협의를 시작했던 것입니다. 그랬는데 6월 7일부터 전면파업에 들어가서 사태가 이렇게 악화되었습니다.

○徐秉洙 委員 집단교섭 협의가 시작된 것은 사실입니까?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다. 집단교섭을 하기로 해서 일단 단체협약에 대해서 먼저 협의하게 되었습니다.

○徐秉洙 委員 좋습니다. 다른 것을 한번 물어보겠습니다.

2002년도의 파업은 지역중재단의 노력으로 중재되었습니다. 회사와 노동조합은 모두 지역중재단의 중재를 받아들였습니다. 그렇지요?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 지역중재단의 중재내용 자체가 회사에 제시된 것이 언제입니까? 2002년도 7월 4일이라고 알고 있는데 맞습니까? 확인해 주시겠습니까?

○參考人 김상갑 죄송하지만 정확한 날짜는 제가 잘 기억을 못하겠습니다.

○徐秉洙 委員 회사에 제시된 것이 2002년 7월 4일이고 또 노동조합이 공개한 일지에 따르면 2002년 7월 5일 사장 주재 회의에서 급여와 퇴직금에 대한 가압류를 실행하는 방안이 논의되었다고 합니다. 그런 일이 있습니까?

○參考人 김상갑 날짜하고 그런 것은 제가 정확히 모르겠습니다.

○徐秉洙 委員 그런 사실은 있습니까?

○參考人 김상갑 예.

○徐秉洙 委員 그러면 거기에서 어떤 결론을 낸 것이 있습니까?

○參考人 김상갑 그것까지는 제가 잘 기억을 못하겠습니다.

○徐秉洙 委員 작년도 일인데 사장님이 왜 그것을…… 중요한 시점이고 또 가압류가 사회적으로 큰 이슈가 될 것이라는 것이 명백한데 그런 내용을 기억을 못하신다는 것입니까?

○參考人 김상갑 7월 7일에 파업이 종료되었고 제가 기억하기로 7월 5일경에 중재가 이루어진 것 같은데 그때 당시에 중재를 끝내면서 그런 식의 이야기를 한 것은 아닌 것 같습니다.

○徐秉洙 委員 그래서 제가 날짜를 짚어서 말씀드리는 것인데 중재내용이 회사에 제시된 것이 7월 4일이고 바로 그다음 날인 7월 5일 사장 주재 회의에서 가압류를 실행하는 방안이 논의되었다

고 되어 있습니다.

이런 문제로 미루어 볼 때에 노사 간 신뢰회복을 위해서 민·형사상 고소 고발을 최소화한다는 중재안이 제시된 상황에서 이러한 논의가 진행되었습니다. 그래서 회사가 중재안을 진지하게 받아들이지 않았고 또 교섭할 의지가 없었다 이렇게 해석되기 때문에 질의하는 것입니다.

무슨 말씀하실 것이 있으십니까?

○參考人 김상갑 실제로 회사에서는 당시에 중재안을 받아들이고, 가압류가 결정된 일자도 제가 정확히 기억을 못해서 그렇습니다마는 6월 22일 경이었고 최종적으로 파업이 풀린 것은 7월 7일이었습니다.

그리고 파업기간 중에 회사가 파악하고 있던 불법행위자들이 전체적으로 약 400여 명에 달하는 것으로 되어 있었습니다마는 어쨌든 최종적으로 저희가 저희 회사하고 또 동일한 2사 1노조를 하고 있는 HSD 합해서 전체 89명에 대해서만 처벌했습니다.

○徐秉洙 委員 그 내용보다도 제가 지금 말씀드리고 있는 것은 지역중재단 중재내용에 ‘회사는 이번 사태에 있어서 향후 노사 간 신뢰회복을 위해서 민·형사상의 고소·고발과 조합원의 징계를 최소화해 사태를 원만히 해결한다.’ 이런 조항이 들어 있습니다.

그런 것을 받은 날짜가 7월 4일인데 곧 바로 그다음 날 즉시 사장 주재 회의에서 급여와 퇴직금에 대해서 가압류를 실행하는 방안이 논의되었다는 사실 자체가 회사 측에서 지역중재단의 중재에 그렇게 의미를 두지 않고 회사는 일방적으로 회사의 의지대로 가겠다라는 것을 의미하는 것이 아니냐 이런 것을 두고 말씀드리는 것입니다.

○參考人 김상갑 당시에 제가 기억하기로도 지역중재단하고도 이 부분에 대해서 상당한 협의가 있었습니다. 그래서 회사로서는 처벌과 사후처리 문제에 있어서 수위를 최소화하는 데 노력을 많이 했습니다.

○徐秉洙 委員 좋습니다.

그리고 두산중공업 노사관계 설명자료에 따르면 신노사문화정책실행방안 등 11개 문건을 노동조합에서 공개했습니다. 회사에서 작성한 것은 틀림없지요?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 일지에 따르면 김상갑 사장은 2002년 5월 27일 직접 주재한 회의에서 “회사는 원리

원칙대로 한다”고 강조하고 있습니다. 그리고 2002년 1월 9일 회의에서도 “노사관계는 원리 원칙을 준수할 것”이라는 내용이 있습니다.

회사의 회의내용을 보면 노사관계에 있어서 지속적으로 원리 원칙을 준수하는 것을 강조하는 내용들이 많이 들어 있습니다.

이렇게 두산중공업은 노사관계에 대해서 원리와 원칙을 강조하는데 이 의미가 무엇인지 잠깐 설명해 주시겠어요? 그리고 앞으로도 이 원리 원칙을 그대로 계속해서 지켜나갈 것인지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**参考人 김상갑** 제가 대표사장으로 취임한 것은 작년 3월의 일입니다마는 저는 과거 한국중공업 때부터 해서 올해로 26년 째 이 회사에 근무하고 있습니다. 그래서 과거에 노조가 어떻게 형성되었고 그동안에 어떤 일이 있었는가 저 자신도 많이 보아왔고 또 노동운동에 대해서 개인적인 관심도 많이 갖고 있었습니다.

그런데 위원님께서도 잘 아시겠습니까마는 87년도 이후로 상당히 과격한 노동운동이 있었고 80년대 말이나 90년대 초까지만 하더라도 현대중공업, 대우중공업 이런 데가 우리나라에서 노동운동이 가장 극심한 현장이었고 저희 회사가 그 뒤를 잇고 있었습니다.

○**徐秉洙 委員** 시간이 제약이 되어 있으니 간단하게 말씀해 주십시오.

○**参考人 김상갑** 그래서 어쨌든 파업은 계속 반복이 되고 공기업 상태에서 처벌을 했다가, 고소 고발을 했다가 끝나면 없던 것으로 해 주고 이런 식으로 계속해 나오는 바람에 파업의 악순환이 계속되고 있다 이렇게 봤고 그래서 파업에 참여한 사람들은 그것이 불법파업일 경우에는 참여하는 사람이나 조합이 일정한 책임을 지는, 그리고 회사로서도 불법을 행하지 않는 원칙을 정해 가지고 롤오버게임이 있어야지만 회사가 옹기 나갈 수 있지 않겠느냐 이렇게 봤습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 노조 측에서 ‘신노사문화 정책실행방안’이라는 문건이 공개가 되었고 회사 측 설명자료에 따르면 이 문건은 노무팀에서 실무적으로 초안을 정리한 것이며 사실상 폐기되었다 이렇게 지속적으로 주장하고 있지요?

○**参考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**徐秉洙 委員** 그러나 실행여부를 떠나서 만일 이것이 사실이라고 하면 신노사문화정책실행방안이 명백한 부당노동행위라는 사실은 인정하십니까?

까?

○**参考人 김상갑** 예, 그래서 그것을 재검토하도록 지시를 했습니다.

○**徐秉洙 委員** 인정하신다 이 말이지요?

○**参考人 김상갑** 예.

○**徐秉洙 委員** 그다음에 ‘조합원 Opinion Leader 현황’ 문건도 공개가 되었습니다. 두산중공업에서는 한국중공업 시절부터 관리차원에서 작성해 오던 것이라고 했습니다.

그렇다면 현재까지도 작성하고 있다는 사실을 인정하시는 것이지요?

○**参考人 김상갑** 그렇다 그러면 현재도 있을 것으로 알고 있습니다마는 그런 부분은 사장한테 보고되는 내용들이 아니기 때문에 제가 명백하게 말씀드리기는 좀 어렵습니다.

○**徐秉洙 委員** ‘조합원 Opinion Leader 현황’ 문건에는 근로자를 합리적인 인물과 비합리적인 인물로 구분한 사실도 기록되어 있고 비합리적인 인물은 다시 온건, 조합추종, 강성, 초강성 등으로 분류하고 있습니다.

이 정도의 현황 파악이라면 조합원들의 성향을 분류하고 감시하는 행위가 일상적으로 시행되었다는 노동조합 측의 주장이 타당하지 않겠습니까?

○**参考人 김상갑** 회사로서는 그것이 만들어졌다 감시를 위한 서류라고 보지 않고 각자의 성향에 따라서 회사의 입장이나 이런 것을 설득하고 호소하기 위한 기본적인 자료로 쓰여졌다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 지금 노동조합에서 공개한 문건은 그 실행여부를 떠나서 회사 측에서 작성이 되었고 고 배달호 씨의 분신자살사건이 일어났고, 그것으로 인해 가지고 회사가 정상적으로 움직이지 않고 있지 않습니까?

이런 것을 정상적으로 움직이게 하기 위해서는 노와 사 측이 공히 서로 성의와 성실의 자세로서 양보할 것은 양보하고 실체도 인정하면서 협의를 빨리해야 된다고 생각하는데 문제가 되고 있는 것 중에 가장 중요한 것이 조합원이나 보증인들의 가족에 대한 가압류 문제인 것 같습니다.

그래서 회사 측에서는 이런 것을 빨리 타결하기 위해서 가압류 해제 또는 취하를 할 의사는 없으십니까?

○**参考人 김상갑** 그 부분과 관련해서는 작년도 12월 6일로 알고 있습니다마는 저희가 임단협을 어렵사리 타결을 지었습니다. 박방주 지회장도 여

기 나와 계시는데 그때 당시 합의서의 내용 중에도 일단 빠른 시간 내에 협의를 거쳐서 개인 가압류문제를 해결하기로 이렇게 협의를 했었고요.

○徐秉洙 委員 해결한다는 것은 어떤 이야기입니까, 취하를 하겠다는 이야기입니까?

○參考人 김상갑 그런 문제를 협의를 통해서 결정을 짓는다는……

○徐秉洙 委員 일정한 조건만 되면 취하를 하겠다 이런 이야기입니까?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 그런데 손해배상 청구한 금액이 어느 정도 됩니까?

○參考人 김상갑 전체 금액은 약 45억 정도 되는 것으로 알고 있고 현재 개인 가압류가 되어 있는 부분은 약 3억 정도 됩니다.

○徐秉洙 委員 가압류나 이렇게 된 것이 35억 정도이고 손해배상 청구한 금액이 65억 정도 된다고 알고 있는데 이 금액을 실제 회사에서 가압류를 하거나 손해배상 청구를 할 적에 노동조합이나 개인으로부터 받을 수 있다고 생각을 하고 가압류를 하신 것입니까?

○參考人 김상갑 사실 광범위한 의미에서 어떤 불법행위에 대한 원인행위자가 책임을 져야 된다는 메시지를 주기 위한 것이었다고 말씀드릴 수 있습니다.

○徐秉洙 委員 이렇게 해석해도 됩니까?

노동조합 활동을 제약하기 위한 하나의 방편으로 사용했다고 이해해도 되겠습니까?

○參考人 김상갑 활동의 제약이라기보다 불법행위에 대해서는 책임을 져야 된다는 것입니다.

○徐秉洙 委員 좋습니다. 노동조합의 박방주 지회장님께 질의하겠습니다.

2002년도 12월 6일에 체결된 단체협약에 대하여 질의를 하겠는데 12월 6일에 노사는 단체협약에 협의를 했지요?

○參考人 박방주 예.

○徐秉洙 委員 단체협약에 합의한 이후 회사 측은 대화를 통해 문제를 해결한 것은 큰 성과라는 입장을 보였습니다. 그러나 반면 노동조합의 입장은 전혀 다릅니다.

언론보도에 의하면 박방주 지회장께서는 “한마디로 안타깝고 비통한 심정이다. 현실적 여건과 조합의 미래를 위해 그나마 단협을 지켜낸 수준에 불과하다. 이번 임단협을 계기로 앞으로 현장 조합원들과 함께 실질적이고 피부에 와 닿는 투쟁

력을 담보할 수 있게 침체된 현장조직을 새롭게 정비하겠다.” 라고 하고 있습니다.

노사 양 측이 앉아 가지고 합의한 사항에 관해서는 어느 정도 양보를 하고 서로 만족하지는 못한다 하더라도 그 결과에 대해서는 인정하고 그것을 지켜 나가야 되는 의지가 거기에 들어있다고 봐야 되지 않겠습니까, 그렇지요?

○參考人 박방주 꼭 그런 것은 아닙니다.

○徐秉洙 委員 그러면 이렇게 입장이 다른 이유를 한번 설명해 보시지요.

○參考人 박방주 2002년 임단협 과정에서 회사는 현안문제는 교섭의 대상이 아니다 라는 이유로 끝까지 이 문제에 대한 해결을 할 의지를 보이지 않았습니다.

그러나 그 과정에 김건형 동지라는 분이 이미 한번 신나를 뿌렸던 사건에 대해서는 언론을 통해서도 다 알고 있을 것입니다. 개인적 가압류, 재산부터 임금까지의 가압류는 사람의 생활자체를 피폐화하고 목숨까지도 버릴 수 있는 위기가 있다는 데 대해서 저희들이 계속 주장을 했고 그래서 먼저 개인 가압류는 풀어야 된다는 주장을 했습니다.

그리고 나머지 부분은 회사가 도저히 받아들일 기미가 없기 때문에 임단협에서 풀지 못하더라도, 임단협이 완료되더라도 바로 이 문제를 다시 논의해서 풀어가자고 계속 주장을 했습니다.

○徐秉洙 委員 회사 측에서 제출한 설명자료에 따르면 단협 합의 내용 자체가 해고자 복직, 개인 가압류·손해배상 조합비 가압류 징계철회, 무노동 무임금 적용 철회 등 민·형사상 면책주장은 노동조합에서 철회를 하고 다만 개인 가압류건에 대해서는 추후 노사협의를 개최하는 것으로 합의된 것으로 알고 있습니다. 그렇습니까?

○參考人 박방주 그렇지 않습니다. 그 부분에 대해서 이견이 계속 발생하고 있습니다.

저희들은 그것을 철회한 적이 없고 2월에 계속 논의하자, 다만 임단협에서 논의하는 것은 아니다 라고 정리가 된 것입니다.

○徐秉洙 委員 그런데 단체협약 대상이 아니라고 하더라도 12월 6일에 노사가 단체협약에 합의한 경우 임금이라든가 이런 부분은 단체협약사항에 들어가 있을 것이고 나머지 것은 구두나 아니면 다른 어떤 형식의 서면으로라도 합의가 되었다고 자료를 보면 그렇게 인정을 할 수 있는데요.

○參考人 박방주 나머지 부분이라는 것이 현안

문제를 의미하십니까?

○徐秉洙 委員 그렇습니다.

○參考人 박방주 현안문제에 대한 합의는 없었습니다.

○徐秉洙 委員 사장님, 어떻습니까?

○參考人 김상갑 당시 합의사항에 대한 다른 이야기를 노조에서 하고 계시는 것 같은데 어쨌든 그때 당시에도 노조에서 해고자 복직이나 개인 가압류문제, 무노동 무임금 문제 이런 부분을 죽 이야기해 왔었고 최종적으로 그런 여러 가지 현안 이슈 중에서 개인 가압류건에 대해서는 추후 협의를 하기로 한다는 내용으로 노사 간에 합의가 이루어진 것입니다. 그래서 임단협이 타결이 되었습니다.

그렇기 때문에 회사로서는 그것은 더 이상…… 노조가 철회를 했다 이렇게 해석을 하고 있습니다.

○徐秉洙 委員 그것은 합의를 한 사항이 아니고 이 책자에 나와 있는 것은 회사에서 그렇게 추측을 한다는 이야기입니까?

○參考人 김상갑 추측이라기보다 그렇게 저희는 이해를 하고 있다는 것입니다.

○徐秉洙 委員 여기 회사 측 자료에 보면 2002년도 임단협 합의사항 기타 부분에 “해고자 복직, 개인 가압류·손해배상 조합비 가압류 징계철회, 무노동 무임금 적용철회 등 민·형사상 면책주장은 노조에서 철회했다”라고 명시가 되어 있거든요.

“단, 개인 가압류건에 대해서는 추후 노사협의를 개최기로 합의했다.” 이렇게 적혀있는데 여기에 대해서 사실 유무를 밝혀 주십시오.

○參考人 김상갑 문서로 합의된 사항은 없고 조금 전에 말씀드렸다시피 여러 가지 그런 건들이 논의가 되다가 그 중에서 개인 가압류 부분에 대해서만 명시적으로 합의가 되었기 때문에 이 부분은 더 이상 거론하지 않는 것이다 이렇게 해서 철회된 것으로 이해를 했다는 말씀을 드립니다.

○參考人 박방주 위원님, 그 점에 대해서 저도 한 말씀드려도 되겠습니까?

○徐秉洙 委員 예, 말씀하십시오.

○參考人 박방주 그 점에 대해서는 아까도 말씀드렸다시피 사 측은 시종일관 현안문제는 노사관행을 과거처럼 하지 않겠다는 이유로 이것을 단협에서 논의할 수 없다, 오히려 임단협 과정에서 회사 측에서 먼저 이 문제는 임단협이 끝나고 추후에 논의하자라는 제안도 있었습니다.

그래서 자의적인 해석일 뿐 노동조합과 구두든

문서든 일체 현안문제의 철회에 대한 논의는 없었다는 것을 분명하게 밝혀 드리겠습니다.

○徐秉洙 委員 완전히 합의된 사항은 아니다 이런 말씀이시지요?

○參考人 박방주 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 장관님께 질의를 드리겠습니다.

본 위원은 지난 국정감사에서 근로자를 상대로 한 가압류 및 손해배상의 문제점을 지적한 바 있습니다. 당시 장관의 답변은 이렇습니다. “노동부가 개별 사업장의 노사관계를 일률적으로 관여하면서 다 하기는 상당히 한계가 있다.”라고 말씀을 하셨습니다. 저도 지금 기억이 나거든요.

그러나 그때 당시에 본 위원의 지적은 노동부가 개별 사업장의 노사관계를 일률적으로 세세히 구체적으로 관여하라는 것이 아니었습니다. 2000년 이후 최근 3년 동안 노동조합과 근로자를 상대로 청구된 손해배상 및 가압류 금액은 대략 1616억 원에 달합니다. 이 정도 규모라면 개별 사업장에서 발생하는 노사관계라고 치부할 수 없는 심각한 사회적 문제라고 생각합니다.

그런데도 사태가 이 지경이 되기까지 노동부는 수수방관하고 있었다라고 밖에는 생각이 되지 않습니다. 노동부가 이 문제에 대해 관심을 보이면서 가압류의 대상과 차압비율을 낮추는 등의 제도개선 방안을 마련하겠다는 것이 올해 2월 14일입니다. 그렇지요? 기억이 나십니까?

○勞動部長官 方鏞錫 예, 그렇게 발표한 바 있습니다.

○徐秉洙 委員 노동조합과 조합원을 상대로 한 손해배상과 가압류를 노사정 전체의 문제로 인식하고 사회적 합의를 도출하려는 노력이 왜 이제서야 시작이 되는지 답답합니다.

盧武鉉 대통령당선자가 민주노총을 방문하고 그 자리에서 “손해배상 소송과 가압류는 당하는 개인에게는 가혹한 것이 사실이다. 이를 노조활동 제약으로 이용하려는 것은 법정신에 위배된다.”고 거론한 것이 2월 13일입니다.

그러니까 여태까지 손을 놓고 있다가 대통령당선자의 말 한마디에 부랴부랴 노동부에서 두산중공업 사태에 대해서 급하게 대책을 세우는 것 같은 느낌이 드는데 장관님 생각은 어떻습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 대통령당선자께서 그렇게 이야기한 것도 영향이 없다고 말하기는 어려울 것입니다. 그러나 지금 가압류나 이런 것들이 민사상의 문제이기 때문에 노동부가 이 문제에 대해서

관여하는 것은 효과를 거두기가 대단히 어려울 것이다 이런 부분입니다.

다만 지금 가압류 자체에 대한 문제라기보다는 가압류에 대한 범위, 규모 이런 것들에 대해서 노동조합활동에 대한 결정적 장애를 가져온다든지 또는 근로자들의 실질적인 최소한의 생계를 유지하는 것에 대한 위협이 가해진다고 판단되어서 이런 부분에 대해서는 한번쯤 새로운 방안을 검토해 볼 필요가 있다는 것이 노동부의 생각이지만 적어도 이것을 노동법이라든지 근로기준법에 명시해서 이 문제의 대책을 세우기는 현실적으로 어려운 그런 부분입니다.

○徐秉洙 委員 장관님, 그러나 이 질의에 대한 답변을 하시는 내용은 아까 존경하는 다른 위원님들께서 질의를 하실 때에도 다른 국무회의라든가 아니면 관계부처 장관회의를 통해서라도 적극적으로 노력을 한다면 문제를 사전에 미리 예방한다든가 아니면 가볍게 끝날 수 있었는데도 불구하고 그 조치를 제대로 아니했다 라는 지적을 하신 바가 있습니다. 저도 거기에 대해서 동의를 합니다.

마지막으로 한 가지만 질의를 하겠습니다. 2002년 5월 두산중공업 노동조합의 파업이 적법한 것이었는가에 대하여 묻겠습니다.

장관께서는 지난 2월 12일 사회·문화분야 대정부질문에서 두산중공업 노동조합의 2002년 5월 파업이 합법적이라고 답변하였습니다. 지금도 그 답변은 변함이 없습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 우리 기획관리실장님 혹시 계십니까?

○勞動部長官 方鏞錫 제가 조금 더 답변을 하고 난 다음에 하겠습니다.

지금 이 두 부분에 대해서는 논란의 여지가 많이 있습니다. 장관의 견해로서는 합법적인 파업 중에 불법한 행위가 발생되었다 이렇게 판단되고 있는데……

○徐秉洙 委員 그러나 제가 생각하기에는 장관님께서 합법적이라고 하는 이야기는 우리가 법률안에…… 지금 金樂冀 위원께서도 개정안을 내놓고 있습니다마는 조정전치주의에 대해서 법률로서 적혀있는 것을 부정하는 것 같은 느낌이 드는데요.

○勞動部長官 方鏞錫 아시겠지만 창원지법에서 2002년 12월 13일에 이 문제에 대한 판결이라고

할까요, 이 부분에서는 정의행위의 목적상 정당하지 않다는 그런 판결을 내린 바 있습니다.

그러나 이러한 판결이나 또는 행정해석 같은 경우가 적어도 약 20여 년 전부터 관행적으로 내려온 것이기 때문에 그 이후 우리나라 사회의 노사관계의 관행이나 이런 것들은 대단한 변화가 있어서 적어도 이런 부분에 대한 새로운 판결이라든지 해석이 필요한 단계에 와 있다 이렇게 생각합니다.

○徐秉洙 委員 그러나 판결은 사법부에서 하는 것이고 법에 의해서 집행을 하는 것이 노동부장관이고 노동부라고 본다면 어디까지나 현존하는 법에 의거해 가지고 사실을 판단해야 된다고 생각합니다.

그래서 조정을 하기 전에 이미 행정지도를 내렸고, 그런 상황에서 노조가 파업을 했다는 것은 법에 따른다고 한다면 불법이라고 생각하는 사람들이 있습니다. 그런데도 불구하고 우리 장관님께서 합법적이라고 말씀을 하시거든요?

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○徐秉洙 委員 예, 알겠습니다.

○委員長 宋勳錫 다음은 申溪輪 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○申溪輪 委員 오늘 저는 참고인과 노동부의 설명을 들으면서 우리 노동행정이 전혀 좋아지고 있지 않고 노동운동의 곤란성이 여전하고 노동문화가 이렇게 삭막한가 하는 개인적인 느낌을 가졌습니다.

자료를 보니까 배달호 열사는 ‘호루라기 사나이’ 이렇게 되어 있습니다. 노동운동에 앞장섰던 사람이 분명하고 또 그로 인해서 사망했습니다. 이런 삭막한 상황에 대해서 국회에서까지 이 문제를 논의해야 되는 사정이 참 안타깝기 그지없다는 말씀을 드리지 않을 수 없습니다.

배달호 열사의 사망이 던져준, 분신이 던져준 문제점들은 현재 노동운동의 과제를 압축적으로 보여주고 있습니다. 민영화과 과연 옳은가, 민영화가 도대체 노동자의 삶에 어떤 영향을 주고 있는가, 아까 지회장께서는 부정적인 영향을 주는 것으로 말씀하셨습니까마는 민영화부터 문제를 제기하고 있고 또 노무관리 전반에 대한 문제제기가 되고 있고 또 재벌의 기업경영이 어떠해야 되는가 이런 문제를 제기할 뿐만 아니라 당면한 문제로서는 어떻게 하면 불법파업을 없앨 수 있을 것인가 이런 문제도 제기하고 있습니다.

아마 법을 개정해야 된다는 주장이 지금 광범위하게 있고 또 노동자 측에 대해서는 불법과업을 자제해야 된다는 주장도 있고, 어쨌든 불법과업 때문에, 불법과업으로 규정됨으로 생긴 여러 가지 제 문제가 아주 중대한 문제로 드러나고 있습니다.

또 거기에 손배소 문제까지 나왔습니다. 가압류 문제도 있습니다. 이것은 87년 노동자 항쟁 때도 있었던 손배소 문제입니다. 역사가 아주 깁니다. 노동조합비뿐만 아니라 임금, 더 나아가 보증인과 연대보증인 전체까지 추적하는 중대한 문제가 되어 있는 것은 익히 잘 알려져 있는 사실입니다.

제가 여기서 노조 측과 회사 측 양 측을 더 나쁘게 만들려는 의도는 없습니다. 그러나 몇 가지 기왕에 나오셨으니까 이것과 관련해서 같이 고민해야 할 점에 대해서 한번 질의하겠습니다.

우선 자료를 보니까 상당히 광범위한 자료 속에 나와 있는 것 중 하나가 박용성 회장이 두산중공업의 노사관계에 대해서 또 노무관리에 대해서 어떤 영향을 끼치고 있는 것인가, 김상갑 사장님께서 제가 알기로는 전문 CEO 출신이신데, 그렇지요?

○**参考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪 委員** 원래 한국중공업 때부터 그쪽에 계셨지요?

○**参考人 김상갑** 예, 저는 77년도부터 근무했습니다.

○**申溪輪 委員** 그래서 두산이 인수해서도 계속 사장으로 전문경영인으로서 있는 것입니다.

자세히 자료를 보지는 않았지만 증거나 여러 가지 징후로 볼 때 박용성 회장이 강경한 노조정책을 주도하고 있는 듯한 느낌을 받았습니다.

그래서 전문경영인이신 김상갑 사장님께서 노무관리에 대해서 전권을 행사하고 계신지 아니면 박용성 회장의 영향을 깊이 받고 있다고 볼 수 있는 것인지 여기에서 책임 있게 답변을 짧게 해주시기 바랍니다.

○**参考人 김상갑** 회사의 노무관계나 전반적인 상황에 대해서 전체적인 위임을 받아서 대표이사 사장으로서 모든 것을 제 책임하에 하고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 그렇게 말씀하시지만 여전히 자료를 보면 그렇지 않은 측면들이 많이 있어 보이고 또 간간이 신문에 보도된 박용성 회장의 발언을 볼 때 이분이 노조문제에 대해서 굉장히 깊게 관여하고 있고 노무관리에 아주 강경한 쪽으로 관

심이 많다는 느낌이 듭니다.

신천섭 부회장님, 그 점에 대해서 짧게 말씀해주세요?

○**参考人 신천섭** 9월 11일 두산 회사 측 임원회의 자료에 보면 박 회장님의 말씀이라고 하면서 “앞으로 치열한 전투가 예상되니 총알을 보강하라” 이런 얘기를 한 것이 기록되어 있습니다. 이것이 박용성 회장의 노사관을 증명하는 이야기라고 생각합니다.

어떻게 보면 노동자들의 투쟁을 전쟁에 비유하고 있습니다. 그리고 노동자들의 투쟁과 요구에 대해서 총알을 보강하라는 얘기는 돈이 들더라도 이 문제를 회사 측 입장에서 해결하라는 취지의 얘기라고 생각합니다.

박용성 회장의 노사관이 이 문구로 표현되어 있다고 생각합니다.

○**申溪輪 委員** 우리가 여기에서 짚고 넘어가야 할 부분 중 하나인 노사관계뿐만 아니라 오너와 전문경영인의 분리와 결합이 어떻게 되어야 할 것인가 하는 문제를 던져주고 있다고 생각해서 질의했습니다.

다른 것을 또 하나 질의하겠습니다.

자료를 보니까 노조 측 자료 같은데, 1월 23일 사장 주재 상황회의에서 盧 당선자의 발언에 대해 회사의 입장은 변함이 없다, 바꿀 여지도 없고 카드도 없다, 盧 당선자의 말은 아무 뜻 없이 말한 것이다, 이렇게 기록되어 있는데 이것이 무슨 뜻입니까?

○**参考人 김상갑** 오늘 전반적으로 위원님께서 질의해 주시는 내용들이 노트에 나온 이야기를 가지고 말씀을 많이 하고 계시는데 사실 임원회의에서는 여러 임원들이 모여서 난상토론 식으로 이야기가 오고가게 되고 그런 내용들이 각자 자기의 생각과 겹쳐져 요약되는 것이 대부분입니다.

그래서 그 당시 딱 그렇게 얘기했다는 것은 아니고…… 어쨌든 그 당시 당선자께서 언급이 계셨던 것으로 저희가 알고 있고, 사실상 회사 입장에서는 원칙의 범위 안에서 이 문제가 해결되어야 한다고 보았기 때문에 그렇다고 하면 이것은 회사가 양보를 하거나 해서 임시방편으로 해결할 문제가 아니라는 뜻입니다.

○**申溪輪 委員** 저도 늘 그런 생각을 갖습니다마는 전달되는 과정에서 물론 증폭되거나 축소되기도 하겠지요. 그러나 이런 말이 나왔다는 것은 그렇게 유쾌한 일이 아니고 뭔가 문제가 있는 것이

라고 생각합니다. 아까 경영의 책임을 진 사람이 오너의 지시를 많이 받고 영향을 깊게 받는 한국의 현실을 부인할 수 없듯이 대통령이나 대통령 당선자의 생각에 많이 영향을 받는 것도 올바른 일이 아니라고 생각합니다. 어쨌든 이런 기록이 나왔다는 것은 매우 좋지 않은 일로 생각됩니다.

또 하나 제가 물어볼게요.

성향분석을 했다고 하는 것인데 이것이 무슨 뜻인지 모르겠습니다마는 온건, 초강경, 회사 편, 노조 편, 중간 편, 이런 표시가 나와 있습니다.

그런데 사장님, 이런 것이 불법인지 아닌지는 여러 가지 면으로 보아야 되겠습니다마는 이런 것이 필요합니까?

○**参考人 김상갑** 명백하게 말씀드릴 것은 회사가 조직적으로 한 것은 결코 아닙니다. 노사관리를 하는 과정에서 일부 공장, 일부 조직에서 그런 일이 일어났다는 것을 저도 이번에 노조에서 그런 자료를 공개함으로 인해서 처음으로 알게 되었습니다.

○**申溪輪 委員** 그런 대답은 좀 궁색해 보여요. 차라리 그런 것이 필요하면 왜 필요한지 그리고 어느 부서에서 어떻게 했는지……

선거운동 하다 보면 우리 편인가 아닌가 분석하는 것이 있을 수 있는데 이것이 우리한테는 매우 예민한 문제이고 특히 노동조합 하시는 분들한테는 대단히 예민할 수밖에 없는 문제인데 그렇게 부분적으로 있었다고 말씀하실 수는 없는 문제가 아닌가 해서 대단히 잘못된 것이라는 지적을 드리지 않을 수가 없습니다.

○**参考人 김상갑** 회사가 조직적으로 한 것은 아니라는 것을 말씀드리고 싶습니다.

○**申溪輪 委員** 조직적으로 했든 안 했든 그 자료가 나왔다는 것은 일부 부서에서 썼더라도, 그것에 대해서 제가 불법이다 아니다 이런 말을 하는 것이 아닙니다. 다만 이런 것은 좋지 않다 하는 것입니다.

그리고 당사자한테는 작성한 사람보다 훨씬 더 깊고 강렬하게 그것에 대한 부정적 생각을 가질 수밖에 없다는 말씀을 드리는 것입니다. 그것이 없었던 것은 아니기 때문이에요.

그다음 ‘신노사문화정책실행방안’이라고 해서 2002년 4월 자료가 있는데, 여러 가지로 신노사문화를 정립하는 것은 좋습니다. 그리고 뒤에 예산계획까지 세워져서 11억 원이 넘는 비용까지 책정되어 있는데 나는 이것을 아무리 들여다보아도 무

슨 의미가 있는 자료인지, 의미 있는 계획인지 잘 모르겠어요.

○**参考人 김상갑** 그것은 실무자들이……

○**申溪輪 委員** 아까도 나왔으니까 그에 대한 설명은 안 들겠습니다. 그리고 시간도 없고 자료가 다 나와 있기 때문에 보실 것입니다마는 이것이 뭇 하자는 일인지 저는 전혀 납득이 안 가요.

조합원들의 의식이 개혁되고 정말 올바른 국가관과 노조관을 갖고 하는 데 기여하는 것도 아닌 것 같고 활동비, 세미나, 건전세력 육성 등 쉽게 말하면 이것들이 저로서는 납득이 안 간다는 얘기예요. 왜 이런 일을 하는지 모르겠다는 것입니다. 더 체계적이고 더 좋은 쪽으로 계획을 세울 수도 있을 텐데 왜 이렇게 하는지 모르겠다는 것입니다.

이런 것들이 아마도 노조에서 볼 때 사 측의 의도나 태도에 대해서 결정적으로 의심을 갖게 하는 것이 아니겠느냐는 말이에요, 그렇지요?

○**参考人 김상갑** 자료만 갖고는 사실 오해의 대상이 될 수밖에 없는데 일단 그것이 현장에 있는 간부직원들의 여론을 수렴한 일종의 로 데이터(low data) 비슷한 자료에 불과하고 그런 바탕 위에서 검토해서 작년 11월에 신노사문화 활성화방안이라는 것이 최종적으로 완성되어 시행되고 있는 상태에 있습니다.

그래서 위원님께서 지적하시는 그 자료는 실무선에서 여러 가지 다양한 의견들을 취합해 놓은 정도의 아주……

○**申溪輪 委員** 실무선에서 했다고 자꾸 말씀하시는데 실무선에서 했든 누가 했든 그것은 차이가 없습니다. 그런 일이 있었음을 인정하시면 그것이 과연 이만큼 투자한 만큼 효과가 있는 것인가를 검토해야 되고 노조 측에서 걱정하는 것이 무엇인지를 파악하고 그렇지 않은 방향으로 가려고 노력하는 것이 필요합니다.

자꾸 변명하고 그것은 실무선에서 했다고 그런다면 이렇게 얘기할 의미가 별로 없지요.

○**参考人 김상갑** 그것은 실행을 안 했다는 말씀을 드리는 것입니다.

○**申溪輪 委員** 알겠습니다.

기왕에 나오셨으니까 우리가 대안을 좀 찾아가 봅시다.

저는 80년 후반기에 이미 한 노조 부위원장이 손배와 가압류에 걸려서, 자기 아버지가 초등학교 교장을 하시다가 은퇴하셨는데 아버지 보증인

의 퇴직금까지 가압류 처분이 들어가는 것을 보았어요. 그래서 제가 그 회사에 찾아가서 이것은 너무 심하지 않느냐 하고 사정했던 일이 있습니다.

제 말은 이 정도 되면 법의 목적을 벗어난 것이라는 것이지요. 이것을 장관께서는 민법상의 문제라고 합시다마는……

실제로 민법상의 문제이지요. 그러나 단순히 민법상의 문제는 아니지요. 왜냐하면 노동에 관련되어 있기 때문에……

회사가 이번에 처음으로 손배를 걸었나요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪 委員** 이전에는 안 했나요?

○**參考人 김상갑** 예, 일체 없었습니다.

○**申溪輪 委員** 이전에는 안 했는데 왜 이번에는 걸게 되었나요?

○**參考人 김상갑** 오전에 말씀드린 것과 마찬가지로 그동안에는 파업이 있고 그러면 고소·고발했다가 마지막 단계에서 전부 다 취하해 주고 이런 식으로 해왔는데 그렇게 하다 보니까 해마다 파업이 일어나서 96년 이후로는 파업이 해마다 30일 가까이씩 계속 있어 왔습니다. 그래서 그런 잘못된 관행을 단절해야 될 시점이 아니냐, 회사는 어려워지고 국제적으로도 경영상태는 악화되고 있는데 계속 이런 형태로 가서는 회사가 살아남을 수 없다는 절박감 같은 것이 있었습니다.

○**申溪輪 委員** 형사 이런 것은 충분히 이해하는데 민사 손배를 건 것은 이번이 처음 아니에요?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪 委員** 그러니까 이전에는 안 했는데 이번에는 왜 했느냐 말입니다.

○**參考人 김상갑** 불법파업에 대해서 행위자도 좀 더 책임을 느낄 수 있는 것은 느껴야 된다고 생각했습니다.

○**申溪輪 委員** 그래서 저는 그것이 의아스럽고…… 회사 측 노무관리정책이 변화한 것입니다. 이전에 안 했는데 새로 가혹하게 한 것입니다.

그래서 1차로 50억 원 손해배상을 청구하고 또 2차로 청구하고 했는데 이거 어디까지 갈 것입니까?

○**參考人 김상갑** 그래서 개인 가압류, 손배문제는 회사로서 전향적으로 풀 의사를 갖고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 제가 여기에서 확답을 듣지는 않겠습니다.

이 문제를 노조 측과 이야기하십시오.

○**參考人 김상갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**申溪輪 委員** 물론 회사 측에서 할 말이 있을 것입니다. 그리고 원래 그렇게 합의했다고 주장할 수 있을지도 모르겠습니다.

그러나 이 문제가 죽음의 한 원인이었다고 보아지기 때문에 이야기를 하십시오. 이야기 못할 것 없습니다. 어떤 방식, 어떤 태도, 어떤 수준까지는 제가 주문할 수 없지만 이야기를 하십시오. 이야기를 안 하는 것이 문제가 있습니다.

하시겠습니까?

○**參考人 김상갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**申溪輪 委員** 그렇게 하시기를 바랍니다.

두 번째, 회사 측은 미망인을 만났나요?

○**參考人 김상갑** 아직까지 못 만났습니다.

○**申溪輪 委員** 왜 못 만났나요?

○**參考人 김상갑** 미망인은 회사에 들어와 있는 것으로 알고 있습니다마는 사고발생 당일부터 노조 쪽 사람들하고 같이 있습니다.

그래서 회사에서 대표를 구성해서 현장에 여러 번 내려 보냈는데도 불구하고 조합에서 미망인과 접촉을 일체 안 시켜주고 있고 또 미망인이 김창근 집행위원장한테 모든 것을 위임했다 해서 김창근 위원장을 통해서 모든 것을 해결해야 된다는 것이 대책위원회의 입장인 것으로 알고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 박방주 지회장님, 제가 하나 질의 할게요.

회사 측에서 미망인을 만나는 것을 방해했나요?

○**參考人 박방주** 방해한 적이 없습니다.

○**申溪輪 委員** 회사 측이 정상으로 만나는 것에 대한 요청이 있으면 만나 주어야 되겠지요?

○**參考人 박방주** 당연하지요.

○**申溪輪 委員** 두 번째 질의입니다.

노모와 형제들이 있다고 하는데 신문만 보면 어느 사람은 어느 쪽에 되어 있는 것 같은 참 안타까운 현실이어서 그런데 어머니와 형제들을 노조 측이 만났나요?

○**參考人 박방주** 예, 만났습니다.

○**申溪輪 委員** 만나서 충분히 이야기하고 그러십니까?

○**參考人 박방주** 예, 그렇습니다.

○**申溪輪 委員** 서로 많이 만나고, 회사도 노동계하고 얘기하고……

대화를 하려면 터놓고 이야기해야 합니다. 무엇이 안 되고, 무엇이 되고 이러면 안 되지요. 그래

서 아픈 상처가 있는 미망인과 노모와 형제들이 이런 문제로 갈라서고 의견 대립되는 것은 좋지 않고 또 그것을 조장해서는 안 됩니다. 특히 회사도 마찬가지입니다.

서로 만나서 문제에 대한 타협과 해결점을 찾을 수 있도록 반드시 하시기를 바라겠습니다.

끝으로 하나만 더 질의합니다.

박방주 지회장님, 지금 조합원들의 상태는 어떻습니까?

○**參考人 박방주** 조합원들은 이 사건이 이만큼 커져 있음에도 불구하고 아직까지도 회사 측에서 감시감독을 하기 때문에 마음은 가되 몸은 갈 수가 없다는 입장을 그대로 고수하고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 사장님, 지금 조합원들의 상태는 어떻습니까?

○**參考人 김상갑** 회사 측에서 봤을 때 현실이 이렇습니다.

평소에는 10명 내지 20명 정도 우리 회사 조합원들이 거기에 가담하고 있고 전체적으로 해서는 100명 미만입니다. 나머지는 현장에서 일을 하고 있는데 그 현상은 이 사태가 장기화되면 회사에 상당히 악영향이 올 수 있고 또 작년에도 불법과업을 통해서 여러 가지 어려운 회사 상황이 발생했다는 데에 대한 반성의 차원에서 전체적으로 이 분위기에 동조는 안 하고 있는 것으로 파악하고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 저는 조합원 다수가 이 문제를 온당하게 처리하기를 바라고 있다고 생각하고 있습니다. 그래서 만약 처리가 안 되면 그분들이 지금까지 그렇게 생각하고 있다가도 다른 방향으로 갈 수도 있습니다.

제 말은 지금부터 철저히 대책위와 얘기를 잘 하고 해서 문제를 해결하라는 것입니다. 노동부도 조사하고 있지만 이 문제가 계속 해결이 안 될 경우에 이 문제가 더 크게 확대되면 결국 국회로서도 가만히 있을 수 없다는 것입니다.

그래서 특히 사장님께서 좋은 여론수렴이 될 수 있도록 여러 요소에 노력함과 동시에 특히 내부에서 대책위와 같이 이 문제에 대해 머리를 맞대는, 결국 같은 식구들이기 때문에 그렇게 해주어야만 되겠다는 말씀을 꼭 드립니다.

사장님, 그렇게 하시겠지요?

○**參考人 김상갑** 예, 노력하겠습니다.

○**申溪輪 委員** 노조 측에서도 그렇게 하시겠지요?

○**參考人 박방주** 예.

○**申溪輪 委員** 고맙습니다.

이상으로 마칩니다.

○**委員長 宋勳錫** 다음은 金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 현 정부의 임기가 정확하게 4일 남았는데 행정은 연속되어야 하고 그 행정 자체는 직업공무원들의 시스템에 의해서 운영되기 때문에 오늘 좀 힘들더라도 답변을 잘 해 주시기 바랍니다.

앞서 많은 위원님들이 두산중공업 배달호 씨 분신사태에 대해서 질의하셨습니다. 그래서 중복되는 부분이 있겠습니다마는 양해해 주시기 바랍니다.

두산중공업 배달호 씨 분신사태는 한 마디로 얘기해서 정부의 잘못된 노동행정과 사용자의 전근 대적인 노사관 그리고 손배, 가압류라는 신종 노동탄압이 복합적으로 만들어낸 불행한 사태라고 본 위원은 생각하면서 노동조합이 파업에 들어간 배경과 그 과정에서 불법행위가 벌어질 수밖에 없었던 상황에 대해서 장관께 질의하겠습니다.

조금 전에 존경하는 徐秉洙 위원님께서 장관께 질의하셨는데 작년 5월 22일부터 시작된 두산중공업 파업이 합법이나, 불법이나를 물었을 때 장관께서는 합법이라고 말씀하셨습니다. 그러셨지요? ○**勞動部長官 方鏞錫** 합법 속에 불법이 포함되었다고 말씀드렸습니다.

○**金樂冀 委員** 정의행위 자체는 합법이면 합법이고 불법이면 불법이고, 행위 중에 기물파괴 같은 것은 정의행위와는 별개의 문제지요, 그렇지요?

정의행위 자체가 합법이나 불법이나를 묻는 것입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 아까 말씀드린 대로 합법적인 파업 속에 불법적 행위가 있었다, 그렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 김상갑 참고인께서는 계속해서 불법파업이라고 하는데 지금 장관께서 답변하신 내용에 동의하십니까?

○**參考人 김상갑** 작년 5월 18일 조합에서 지노위에다가 조정신청을 냈는데……

○**金樂冀 委員** 간단하게 답변하세요. 동의하느냐, 안 하느냐만 답변하세요.

○**參考人 김상갑** 저희는 초반부터 불법이라고 보고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 동의하지 않는다고요?

○**參考人 김상갑** 예.

○**金樂冀 委員** 장관께서는 지금 합법이라고 말씀하셨는데 상황과약을 제대로 못하신 것 같습니다.

경남지방노동위원회에서 5월 17일 조정대상이 될 수 없다고 행정지도를 내렸는데 노동부는 행정지도를 하면 불법과업으로 간주하는데 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다. 노동위원회에서 그렇게 했습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 또 장관께서는 합법과업이라고 그리고 행정지도를……

그러면 해석이 어느 것이 옳습니까?

장관께서 지금 합법이라고 하는 것이 옳습니까, 행정지도를 내렸을 때 노동부가 해석하는 것이 맞습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현행 법률적으로 이야기한다면 창원지법이라든지 노동위원회에서 한 것을 거부하기가 어려울 것입니다.

그러나 노사관계 정신에 입각해서 본다면 이것은 합법으로 보는 것이 옳다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 알겠습니다.

두산중공업 노조의 쟁의행위 경과를 보면 2002년 2월 28일 단협 유효기간이 만료되었고 3월 19일 노조에서 집단교섭과 관련해서 첫 상견례를 갖자고 했지만 사 측은 무려 80일간 교섭에 한 차례도 참석하지 않은 것으로 되어 있습니다.

참고인, 그런 사실이 있습니까?

○**參考人 金상갑** 80일간 그런 것이 아니고 원래 2001년도 임단협에서 집단교섭에 대해서 여건이 성숙되면 하기로 원칙적인 합의를 보았고 원래 단협의 개시는 4월초부터 하도록 되어 있었습니다. 그런데 작년의 경우에는 금속노조 지침에 따라서 3월에 요구했습니다.

그리고 교섭위원이나 집단교섭의 대상이 되는 업체들, 그러니까 사 측의 업체들을 구성하는 부분에 대해서도 금속노조 측에서 일방적으로 정해서 회사에다가 요구했기 때문에 그 부분을 그렇게 할 수가 없다, 형식과 절차에 의해서……

○**金樂冀 委員** 그래서 80일간 안 했다고요?

알았습니다.

그러면 장관은 사 측에서 교섭에 참여하지 않은 가장 큰 이유가 집단교섭을 거부했기 때문이라고 보시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 2001년도 단체협약 제92조 제2항에 보면 “집단교섭이 이루어질 때 회사는 교섭에

임한다”고 되어 있는데 김상갑 참고인, 단체협약을 이행하지 않은 이유가 뭐지요?

아까 徐秉洙 위원님 질의의 답변을 보니까 사 측의 단체가 구성되지 않았다고 하는데 그것은 사 측의 책임이지요?

○**參考人 金상갑** 어쨌든 집단교섭에 임해서 집단교섭을 어떻게 할 것인가부터 논의를 해야 되는 것이지 미리부터 집단교섭의 판이 차려져 있는 것은 아니지 않습니까? 그러니까 사 측 단체를 어떻게 구성할 것인지 하는 부분도 협의가 되어야 되고 교섭위원 같은 경우에도 민노총에서 이렇게 하겠다고 해서 13명씩 해왔는데 그런 부분도 사실상 10명 이내로 구성하도록 되어 있는 것이고, 그런 것들을 협의하자고 그랬는데 협의가 안 된 것입니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 5월 10일 두산중공업을 비롯해서 7개 회사가 집단교섭과 관련해서 조정신청을 했는데 이 가운데 한국제강 등 4개 회사는 집단교섭을 수용한 것으로 되어 있고 두산중공업 등 3개 회사는 집단교섭을 거부했는데 특히 중요한 것은 7개 회사 가운데 단체협약에 집단교섭을 명시한 곳은 두산중공업밖에 없습니다.

다시 말해서 노동현장의 헌법이라고 할 수 있는 단협에 집단교섭을 하도록 명시되어 있는데도 불구하고 교섭을 기피했다면 당연히 부당노동행위라고 생각하는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 단체협약에 명시되어 있는 대로 하지 않으면 부당노동행위라고 볼 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 김상갑 참고인, 회사 측에서 지난 5월 8일 집단교섭과 관련하여 노동부에 질의를 한 적이 있지요?

○**參考人 金상갑** 예, 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 5월 18일 노동부 회신을 보면 도저히 납득할 수 없는 답변을 했는데 “단체교섭 등 관련 질의회신” 제4항에 보면 “단협에서 집단교섭이라는 용어를 명시하고 있고 현재 10개 사업장 중 4개 사업장이 집단교섭 중이라면 사용자는 집단교섭에 응해야 한다”고 하면서도 제5항에선 “귀 질의와 같이 집단교섭이 통일교섭을 의미하는 것이라면 집단교섭에 불응하는 것은 교섭거부라고 하기 어렵고 노조의 쟁의행위도 불법”이라고 회신을 한 것으로 되어 있습니다.

장관은 이 회신내용에 대해서 보고 받으셨습니

까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 제가 보지 못했습니다.

○**金樂冀 委員** 관계국장! 왜 장관께 보고를 안 했어요?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 노사정책국장입니다.

그 당시에는 제가 직접 있지 않았었고 정확히 보고드리기 어려운 상황이었습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 집단교섭과 통일교섭을 동일의미로 보십니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 그 의미는 다르다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 의미는 다른데 집단교섭이 통일교섭을 의미하는 것이라는 이런 부수적인 용어를 왜 쓰나요?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 그 당시에 사측에서 질의할 때 사측은 집단교섭의 의미를 이렇게 이해하고 있다는 토를 달아서 질의를 했습니다. 그래서 만약에 그것이 사실이었다면 그렇게 볼 수도 있다는 의미로 회신을 했고 이에 대해서 다툼이 있다면 원래 단체협약에 대한 해석권은 노동위원회에 있습니다. 그래서 노동위원회에 문의를 해서 정리하는 것이 좋겠다고 안내를 했습니다.

○**金樂冀 委員** 장관께서 집단교섭과 통일교섭의 차이를 말씀해 보세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 담당국장이 답변하도록 하겠습니다.

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 집단교섭이라고 하면 노사 양 측이 복수로 2개 이상의 집단으로 하는 교섭을 의미하고 통일교섭은 산별노조와 같이 전국단위로 통일된 전체집단과 그에 상응하는 사용자 단체가 한꺼번에 하는 교섭을 의미합니다.

○**金樂冀 委員** 그렇다면 제5항과 같은 회신을 왜 했습니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 제5항은 해석을 사용자 측과 같이 이해하는 것으로 해서 단체협약을 체결했다면 그런 뜻인데 저희들이 질의회신을 할 때 모든 구체적인 사실행위를 다 확인하고 하지는 못합니다. 그래서 그것이 사실이었다면 그렇게 이해할 수도 있겠다는 의미로 회신한 것입니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 질의회신하면서 해당 노동조합에 집단교섭에 관한 사실관계를 확인한 적이 있습니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 그 당시 확인을 안 했던 것으로 알고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 왜 안 하고 회신을 해 주어요? 회신하려면 노동조합이 집단교섭을 요구한 사실이 있느냐, 노동조합과 사용자 측이 단체협약을 체결하는데 그런 조항이 있느냐를 확인하고 회신을 해주어야지 일방적인 그런 회신을 해 주어서 사건 자체를 꼬이게 만든 책임이 노동부에게 있다는 것입니다.

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 모든 것을 확인을 하고 하면 제일 이상적이겠습니까마는 많은 질의에 대해서……

○**金樂冀 委員** 그것 확인하는데 출장 가서 확인합니까? 요새 통신 좋은데 전화 한 통이면 됩니다. 그렇게 어려워요!

단협에 분명히 집단교섭을 하도록 되어 있고 단협 체결 당시 특별한 부대조건이나 이면합의가 있었던 것도 아닌데 사용자의 일방적인 주장에 동의한 이유가 뭐지요?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 동의했다기보다는 그런 사실이 실제로 있었다면 그렇게 볼 수도 있겠다, 노사 간에 단체협약 문구에 대해서 이견이 있었기 때문에 그런 회신이 추가된 것으로 이해됩니다.

○**金樂冀 委員** 질의는 법률의 유권해석과 다릅니다. 사실관계를 확인했으면 이런 가정법을 안 써도 됐지 않았습니까? 이런 가정법을 썼기 때문에 일이 꼬인다는 것입니다. 사용자 측은 이것을 최대한도 활용해서 부당노동행위를 하고 있습니다.

그러면 집단교섭에 관한 원칙적인 입장만 밝히고 이견이 있을 경우 노동위원회에 해석을 요청하도록 해야지 구태여 제5항을 나열한 것은 무슨 저의가 있는 것 아닙니까? 해석 자체를 노동위원회에 넘기지 않고 왜 노동부가 굳이 집단교섭이다 통일교섭이다 하면서 회신한 이유가 무엇입니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 좀 전에도 말씀드렸습니다마는 모든 질의에 대해서 구체적인 사실관계를 다 확인하기는 곤란한 것이 있습니다. 그래서 그런 형태로 질의회신이 나간 것으로 이해됩니다.

○**金樂冀 委員** 어쨌든 그 회신에 문제가 있지요? 문제가 없다고 생각하세요? 가정법을 썼으면 잘못된 회신입니다. 사실관계를 확인도 안 해 보고 그와 같은 회신을 하고 노동위원회가 할 것을 노동부가 대신 해 주었고 결과적으로 사용자에게 편향적인 회신을 해 주었다는 것입니다. 아시겠습니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 그렇게 보실 수도

있으리라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 내용 자체가 그렇게 볼 수 있는 것이 아니라 그렇게 볼 수밖에 없습니다. 예견되는 상황이 아닌데 어떻게 가정법을 씁니까?

그리고 5월 17일 경남지노위 결정서를 보면 “집단으로 할 것인가 사업장별로 할 것인가 교섭방법에 대하여 합의하지 못하였으므로 노동쟁의가 발생하였다고 보기 어려워 조정의 대상이 아니다”라고 했는데 지방노동위원회의 결정문대로라면 행정지도의 요건 가운데 하나인 비교섭 사항에 해당하지요?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 저희들 행정해석에 의하면 비교섭 사항으로……

○**金樂冀 委員** 분명히 2001년도 단체협약에 집단교섭을 하도록 합의했는데 교섭방법에 대해서 합의하지 못했다는 것이 말이 됩니까?

도대체 노동행정을 이런 식으로 해도 되는 것입니까?

결국 사용자 편을 들어준 노동부 회신과 지방노동위원회의 편파적인 결정이 사용자의 노동탄압과 부당노동행위를 부채질하고 분신자살이라는 극한 상황을 초래했다는 것이 본 위원의 판단입니다. 노동부가 이러면 안 됩니다.

가압류와 손배 문제에 대해서는 다른 위원님들이 많이 질의하셨기 때문에 생략하고, 블랙리스트와 관련해서 질의를 좀 하겠습니다.

김상갑 참고인, 두산중공업 노사분쟁이 이렇게 사회문제로 비화되고 분신사태까지 발생한 이유가 어디에 있다고 생각하십니까?

○**參考人 김상갑** 그것은 결국 회사가 살아남기 위해서 새로운 노사관계를 정립해 나가야 되는데 회사는 좀더 앞으로 나아가고자 하고 조합에서는 과거의 공기업 때부터 있어 왔던 관행에 따라서 노조의 기득권을 안 뺏기려고 하다 보니까 환경의 변화에 미처 적응하지 못한 데서 오는 문제라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 그룹 차원에서 볼 때 두산그룹의 단위노동조합이 몇 개나 되는지 알고 계십니까?

○**參考人 김상갑** 저는 관계회사의 노조문제에 대해서는 정확히 모르고 인근의 메카텍이나 이런 데는 노조가 있는 것으로 알고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 노동부는 그것을 파악하고 있겠지요? 두산그룹 내의 각 단위노동조합을 파악할 수 있지요?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 숫자를 정확히 파

악하겠습니다마는……

○**金樂冀 委員** 두산그룹 내의 노동조합을 전면 파악해서 현재 노동조합 활동이 정상적으로 이루어지고 있는지 여부를 본 위원한테 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 예, 알겠습니다.

○**金樂冀 委員** 신천섭 참고인은 분신사태까지 발생한 이유가 어디에 있다고 생각하십니까?

○**參考人 신천섭** 방금 회사 측이 한국중공업에서 두산그룹으로 넘어오면서 새로운 노사관계를 정립하는 과정 속에서 노동자들이 적응하지 못해서 분신사태에 이르렀다고 주장하고 있습니다. 하지만 노동조합에서 파악하기로는 두산그룹이 노동조합을 인정하지 않고 있기 때문에 그런 분신사태에 이르렀다고 생각합니다.

그것은 2월 12일 우리 노동조합 측이 공개한 노조파괴문건에서도 이미 확인되고 있습니다. 조합원들까지 감시 감독하는 이런 상황에서 어떻게 현장 노동자들이 생산에 열심히 임할 수 있겠습니까?

○**金樂冀 委員** 알겠습니다.

본 위원은 그동안 두산그룹의 기업경영 방식이나 노무관리 행태로 볼 때 이번 분신사태는 이미 예견되었던 것이라고 보는데, 시간이 짧기 때문에 다 이야기를 못해서 그렇지 본 위원이 증거를 다 가지고 있습니다.

민주노총 자료를 보면 지난 97년 살인사건까지 불러일으킨 두산기계의 다물교육을 비롯해서 두산유리, 두산전자, 두산건설, 두산버거킹의 노동탄압 사례에서 볼 수 있듯이 노조 무력화를 기업경영의 중요한 목표로 설정하고 있으며 그 수단으로 대량해고와 가압류, 손배소송을 일삼아왔다는 것을 알 수 있습니다. 이 기업들에 대해서 그렇게 한 것이 사실이지요?

○**參考人 김상갑** ……

○**金樂冀 委員** 지금 사실이 아니라고 하시는 것입니까?

○**參考人 김상갑** 저희 회사와 관련된 문제가 아니기 때문에 잘 모르겠습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 이것 해결하려면, 여기에 그룹 회장이 나오셔야겠네요. 사장을 당사자라고 해서 불렀더니 모른다니까…… 두산그룹 회장이 누구십니까?

○**參考人 김상갑** 박용오 회장님이십니다.

○**金樂冀 委員** 박용오 회장이 나오셔야 되겠네

요.

두산중공업사태도 2000년 12월 한국중공업을 인수한 두산그룹의 노조말살 책동과 이를 저지하려는 노동조합과의 갈등과 마찰 속에서 일어난 사건이라고 하지 않을 수 없는데, 본 위원은 이번 사건에 관한 자료를 검토한 결과 두산중공업이 조직적, 체계적, 지속적으로 노조를 와해시키려 했으며 이를 위해 회장에서부터 임원, 현장 간부에 이르기까지 수십 차례 모의해 왔다는 사실에 경악을 금치 못했습니다.

오전에 존경하는 全在姬 위원께서 질의를 하셨고 또 朴仁相 위원께서도 질의를 하셨습니다.

장관께 묻겠습니다.

노조간부와 조합원을 감시 사찰하기 위한 리스트를 만들고 이를 근거로 실제로 노조활동을 지배개입했다면 부당노동행위에 해당되지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 문건을 만든 것만을 가지고 부당노동행위로 규정하기는 어렵습니다.

○**金樂冀 委員** 문건을 만든 것이 아니라 문건을 만들고 이를 근거로 실제로 노조활동을 지배개입했다면 부당노동행위지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님께서 가정법을 쓰시기 때문에…… 저희들이 지금 조사를 하고 있기 때문에 조사결과에 따라서 부당노동행위 여부에 대한 판단을 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 민주노총에서 제출한 자료를 보면 노동조합을 무력화시키기 위한 각종 정책문건에서부터 조합 오피니언 리더에 관한 리스트, 주단 비즈니스그룹 내 대의원 리스트, 단조공장 리스트, 주조공장 리스트, 주단 정비 리스트, 터빈발전기 비즈니스그룹 리스트, 심지어 파업 찬반투표에 관한 리스트까지 총망라되어 있는데 김상갑 참고인께서는 이런 리스트를 작성한 적이 있으십니까?

○**參考人 金상갑** 작성한다고 해도 사장이 작성할 일이 아니고 구체적으로 현장에서 그런 일이 있다는 것도 저는 이번에 노조가 그 자료를 밝힘으로써 알게 되었습니다. 그래서 그 자료의 진실성 여부에 대해서도 회사가 검증하고 있는 상태에 있고, 만들어졌다면 어떻게 만들어졌는지 또 어떻게 유출이 되었는지 그런 부분도 저희가 지금 파악하고 있는 중입니다.

○**金樂冀 委員** 여태 파악을 못했어요?

○**參考人 金상갑** 예.

○**金樂冀 委員** 그러면 리스트를 작성한 이유도 모

르십니까? 리스트를 작성한 이유가 무엇입니까?

○**參考人 金상갑** 리스트를 작성한 것은 사실상 회사 전체적인 차원에서 사장이 그런 것을 작성하라 지시하고 어떤 식으로 하라 이렇게 할 이유도 없고 할 필요도 없는 일들입니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 아까 답변하는 것을 보니까 이런 리스트를 만들고 한 것이 신노사문화 정착을 위해서 했다고 하시는 것 같은데, 그렇게 답변 안 하셨어요?

○**參考人 金상갑** 그런 말이 아니었습니다. 그런 것이 아니고 신노사문화정립방안에 그런 내용들이 회사 간부들의 의견으로 반영되어서 건의 형식으로 만들어진 것은 있습니다. 그런데 그것하고 그런 문서가 만들어져 있는 사실하고는 어떤 연관성이 있거나 그런 방안에 따라서 한 것은 아니다 라는 것을 말씀드리고 싶습니다.

○**金樂冀 委員** 박방주 참고인께서는 이 리스트가 왜 만들어졌다고 생각하시나요?

○**參考人 박방주** 너무나 명확합니다. 정확하게는 다섯 가지로 보여집니다.

신노사문화정립방안에도 나와 있지만 첫 번째는 의식개혁을 위한 선무 대상자를 분류하는 것이고 두 번째는 조합활동에 적극 가담하는 자를 밀착관리하기 위함이고 세 번째는 건전세력을 육성하기 위함이고 네 번째는 계파활동을 차단하기 위함이고 다섯 번째는 조합활동 참여도에 따른 차등관리를 하기 위함입니다. 이 모든 것은 조합활동의 무력화를 통한 어용노조건설이라는 목표를 달성하기 위함이라고 저희들은 명확하게 규정하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 더욱 심각한 문제는 이러한 리스트가 실제로 노동탄압과 노조말살을 위해서 사용되었다는 것인데 조합원 성향에 따라서 친 회사 세력에는 각종 인센티브를 우선 부여하고 중도세력에는 현장 관리자들이 분담해서 관리하도록 하며 강경세력에게는 철저한 근태관리 등 불이익 조치 및 징계를 하도록 지침을 시달한 것으로 되어 있는데, 아까 우리 장관께서 가정법이라고 말씀하셨는데 가정법이 아니라 부당노동행위가 이루어진 것이 사실입니다.

또 파업참가 여부에 따라서 조합원을 차등 관리하도록 한 리스트가 있는데 파업참가자에게는 기피 업무로 배치를 전환하고 잔업 및 특근을 통제하며 인원정리 시 파업참여 여부에 따라 불이익을 주도록 했는데, 박방주 참고인께서는 실제로

현장에서 이런 행위가 이루어졌다고 생각하시나요?

○**參考人 박방주** 예.

○**金樂冀 委員** 그러면 여기 많은 자료에 나와 있는 내용 다 인정하시는 것이지요?

○**參考人 박방주** 예, 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 몇 가지 사례를 밝혀 주실 수 있어요?

○**參考人 박방주** 예, 많습니니다.

첫째는 잔업, 특근을 시키지 않습니다.

둘째는 계과에 소속된 사람들은 보직반장에서 해임하거나 그쪽에 관여하지 못하도록 하고 있습니다.

그다음에 파업참여자에 대한 징계를 받은 사람은 각서를 쓰고 사업체 등으로 가게끔 한다는 진술서가 앞에서도 말씀드린 바와 같이 여기 다 올라와 있습니다.

저희들이 이 사례들을 직접 확인을 했고 사실이 입증되었습니다.

○**金樂冀 委員** 장관, 박방주 참고인의 진술이 사실이라면 이것은 명백한 부당노동행위로 보아야 하지요? 가정법이 아니라 사실로 이루어졌다고 하는데요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 여러 가지를 말씀하셨기 때문에 한마디로 말씀드리기는 어렵지만 이를테면 연장근로를 시키지 않은 것이 부당노동행위라고 말하기는 어렵습니다.

○**金樂冀 委員** 또 다른 실례는……

○**參考人 박방주** 전환배치도 되었습니다. 기계를 맡고 있다가 파업이 끝나고 징계를 마치고 돌아가니까 자기가 잡고 있던 기계는 이미 남이 2교대를 들어가고 자기는 단순작업으로 전환배치를 시킨 사례가 여러 건 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그런 경우도 부당노동행위가 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것도 부당노동행위로 보기는 어려울 것이라고 생각합니다. 그것은 회사의 작업관리방식이기 때문에 만약 그런 것들을 부당노동행위라고 한다면 적절한 예는 아닙니다마는 여성의 경우 산전·산후휴가를 갔다 오고 나서 자기 자리를 주지 않을 때 그 자체가 차별대우라고 주장한다면 대단히 어려운 문제가 발생할 수 있다고 생각합니다.

다만 이런 전체적인 것이 노동조합을 하지 못하도록 하기 위한 방법으로서의 지배개입이라고 총

체적으로 결론이 나면 그 자체에 대해서 부당노동행위 여부를 말할 수 있을 것이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 또 파업 찬반투표에 대한 사전조사라고 해서 각 부서별로 파업불참 목표를 설정하고 조합원 성향을 금전, 의리, 신분 등으로 분류해서 파업참여 여부에 관한 예상을 개인별로 표기하고 있으며 파업 찬반투표를 방해하기 위해 출장, 월차, 동행외출, 통근버스 코스변경 등 가능한 모든 방법을 동원한 것으로 되어 있는데 박방주 참고인, 이것이 사실인가요?

○**參考人 박방주** 예.

○**金樂冀 委員** 장관, 파업 찬반투표에 회사가 관여하는 것도 부당노동행위라고 볼 수 있나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것이 사실이라면 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 이것은 부당노동행위이지요?

○**參考人 김상갑** 위원님, 회사 측에도 반론권을 주셨으면 좋겠는데요.

○**金樂冀 委員** 또 회사임원들의 업무일지를 보면 사용자 측이 얼마나 노조를 적대시하고 치밀한 계획하에 부당노동행위를 자행해 왔는가를 분명하게 알 수 있는데 회사 측에 발언권 드릴게요.

김상갑 참고인, 2001년 9월 11일 박 회장의 말씀이 “임원회의 시 치열한 전투가 예상되니 총알을 추가로 보급하라, 조합활동가들이 너무 많다, 정치가들은 필요 없다.”고 한 것으로 기록되어 있는데 이것이 사실인가요? 한명교 상무보의 업무일지에 기록되어 있는 사항입니다.

○**參考人 김상갑** 사실은 제가 그 자리에 없었기 때문에 그 내용에 대해서 이렇다 저렇다 말씀드리기는 어렵고요. 어쨌든 우리 회사의 노조간부들이 지금 상급단체에 여러 명 가 있고, 그것으로 인해서 노조활동이 상당히 정치화하고 있다는 인식은 회사가 갖고 있습니다. 그래서 불법파업이 자꾸만 반복되는 이유가 급여나 조합원들의 어떤 복지에 관한 투쟁이 아니라 노동법 개정 반대, 민영화 반대 이런 쪽으로 가고 있는 현상을 근래 한 5년 정도 보이고 있는 상태에 있습니다. 그래서 그런 데에 대한 우려의 표시로 봅니다.

○**金樂冀 委員** 알았어요.

신천섭 참고인, 박 회장님의 이 말씀이 무슨 의미라고 생각하시나요?

○**參考人 신천섭** 그 당시는 한국중공업을 인수한 두산회사 측이 노동조합과 첫 임단협 교섭을 했던 해였습니다. 단협상의 수사관계와 관련해서 노

사합의하에 실시하게 되어 있는 것을 회사 측이 일방적으로 실시할 수 있도록 단협에서 삭제할 것을 요구하면서 노동쟁의가 진행 중이었던 시기였습니다. 이 시기에 이런 반응이 나왔다는 것은 노동쟁의를 교섭과 대화로써 해결하기 보다는 회사가 돈을 들여서라도 노동조합의 요구를 들어주지 말고 탄압을 통해서 해결하라는 취지로 알고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 또 임원일지를 보면 파업 다음 날인 5월 23일 김종세 부사장이 파업참여자를 적극 저지하도록 독려한 것으로 기록되어 있고, 7월 9일 BG장 주관회의에서는……

(발언제한시간초과로 마이크중단)

.....
(마이크중단이후 계속발언한 부분)

파업참가자의 잔업, 특근을 금지하도록 했으며, 7월 15일 터빈발전 BG장 회의에서는 노동조합의 현장조직을 깨부수는 방법을 찾도록 하고, 8월 22일 신노사문화 담당자 회의에서는 파업참가자는 무단결근 및 징계하도록 하는 등 회사의 노조말살 정책이 각종 회의에서 그대로 이행되는 것을 알 수 있습니다.

특히 분신사건 이후인 지난 1월 24일 사장주재 회의에서는 리스트를 폐기하라고 지시하는 등 증거인멸까지 지시한 것으로 나타났는데 김상갑 참고인, 이것이 사실이라면 참고인 이하 회사 간부들은 부당노동행위로 처벌을 받아야 하겠지요?

○**參考人 김상갑** 그것이 사실로 밝혀진다면 저희가 그것에 대해서 응분의 책임을 지겠습니다. 회사가 차등관리를 했든지 파업참가자의 보직을 박탈했다든지 이런 여러 가지의 불평등 사례가 있었다고 이야기하고 있습니다마는 거기에 관한 여러 가지 증빙자료들은 회사가 이미 노동부 특별감사에 다 제출했습니다.

그런데 3700명의 조합원 중 몇 사람의 사례를 갖고 회사가 조직적이고 전반적으로 노조활동을 탄압하고 있다는 논리로 몰아가는 것은 상당한 문제가 있지 않는가라고 봅니다.

○**金樂冀 委員** 시간을 너무 많이 쓰니까 마이크를 안 주는데 나머지 부분은 추가질의를 통해서 하겠습니다.

.....
○**委員長 宋勳錫** 추가질의하시겠어요?

○**金樂冀 委員** 예.

○**委員長 宋勳錫** 앞으로 추가질의를 하실 위원

님들은 첫 번째 질의시간을 잘 지켜 주시기 바랍니다.

다음은 **李承哲** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.
○**李承哲 委員** 장시간 고생이 많으신데요, 존경하는 위원님들께서 상당 부분 많은 질의를 하시고 또 본 위원도 중복되는 것이 많기 때문에 본인의 의견은 생략하고 단지 몇 가지만 말씀드리겠습니다.

어제 대구지하철 화재참사, 정말 마음이 아픕니다.

그 와중에서도 더욱 더 국민들의 눈시울을 적시게 했던 사건이 있었습니다. 지하철 철도차량공인장대성, 김상만 이 두 분께서 승객들을 구하고 동료직원들을 구하기 위해 불에 뛰어 들었다가 참사를 당하셨습니다. 최후의 순간까지 한 분이라도 더 구조하기 위해 지하철 화재 속을, 연기 속을 헤매던 그 분들과 같이 고 배달호 님도 화마에 쌓여 돌아가셨는데 아마 고 배달호 동지도 만약 직장인 두산중공업에서 불이 났다면 동료직원들을 구하기 위해 화마의 현장에 뛰어들어 순직하셨을 것이라고 생각하고 또 그런 순직을 자랑스럽게 생각할 수 있는 분이었다고 생각합니다.

그런데 오늘 사용자 측, 노동자 측, 정부 측의 얘기를 듣다 보니까 노동부는 근로자들을 위해서 설립된 부서로 알고 있는데 사용자 측을 대변하는 것 같은 선입견이 들 정도로 답변이라든지 모든 진행과정이 그렇게 느껴집니다.

사람이 자기 몸에 석유를 붓고 불을 질러 자살을 할 때는 벼랑 끝에서 정말 처참한 심정으로 자기 목숨을 끊는 것입니다. 그런데 그분의 사건을 계기로 해서 만들어진 이 자리에서 뻔뻔스럽게 나는 잘했다, 우리 기업은 잘못된 것이 없다, 그리고 법적으로 당연한 조치이기 때문에 손배소, 가압류를 했다……

저는 이 사건은 법의 문제가 아니고 마음의 문제, 노사 간의 문제라고 생각합니다.

그런데 오늘 참고인으로 나오신 김상갑 사장님을 뵈니까 정말 과거 노예시대나 있었던 전근대적인 노사관을 갖고 계셨고, 아마 그러한 전근대적인 노사관 때문에 급기야 오늘날 이런 사태까지 장기적으로 가지 않는가라는 생각을 합니다.

저도 노동전문가로서 현장의 많은 노동문제를 조정하고 다녔던 경험이 있지만 이처럼 조직적이고 전방위적으로 노동조합을 지배하고 파괴하는 것을 본 적이 없습니다.

아까 김상갑 참고인이 말씀하시기를 “지시한 적은 없다, 밑의 직원들이 알아서 만들고 건의한 내용일 뿐”이라고 하셨는데 이 문건들이 과장선, 부장선에서 만들어 졌겠지요?

○**参考人 김상갑** 예, 대개 그렇습니다.

○**李承哲 委員** 과장이나 부장 그 이상 급은 노동법상에서 정의하고 있는 사용자에 해당합니다. 사업주의 이익을 대신하는 자들입니다. 그러면 이것은 사용자의 부당노동행위가 명백한 것입니다.

부당노동행위의 5개 유형 가운데 노동조합의 지배개입에 대한 부당노동행위는 다른 부당노동행위와는 달리 특수성을 갖고 있습니다. 예를 들면 조합의 지배개입에 대한 의사, 다시 말해서 부당노동행위 의사가 명백하게 표출되었을 때는 그것은 부당노동행위로 인정합니다. 많은 판례가 외국에도 다수 있고 국내에서도 그렇게 하고 있습니다. 실질적으로 지배개입행위, 파괴행위가 없었다, 그래서 부당노동행위가 아니라고 하는 말은 정말 법을 모르고 하시는 얘기이고요. 노동조합을 파괴하려는, 또는 노동조합에 대한 적대적인 발언도 지배개입에 해당한다는 판례들이 많습니다.

노동부에서 노동법의 실무와 그 법률에서 가장 최고라고 생각하는 하갑래 심의관님 잠깐 일어서 주십시오.

노동조합의 지배개입 의사, 부당노동행위 의사가 명백할 때는 부당노동행위로 인정되는 경우가 있습니까, 없습니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 죄송합니다.

제가 담당국장이 아니고 노정국장이……

○**李承哲 委員** 노동법 쪽에서 실력이 제일 우수하다고 생각하기 때문에 제가 여쭙어 보는 것이에요.

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 제가 집단적 쪽으로는 아직 공부를 못했습니다. 죄송합니다.

○**李承哲 委員** 알겠습니다.

지금 노동부장관님도 이것이 부당노동행위가 아니라고 말씀하시는데 그렇다면 저렇게 억울하게 장기간 동안 시신을 앞에 두고 투쟁하는 노동자들은 어디에서 구제를 받고 어디에서 하소연한다는 말입니까? 지금 보증인들은 사돈에 팔촌까지 다 재산이 압류되어서 난리가 아닙니다.

저는 손해배상이라고 하는 시민법 쪽의 구상제도를 지금 우리 노동법상의 특수한 노사관계에 적용해서 노동조합을 탄압하려고 하는 사용자 측의 행위가 정말 잘못된 행위라고 판단하는데 지금이

라도 손배소, 가압류를 과감히 풀 의향은 없으십니까?

○**参考人 김상갑** 개인 가압류 부분은 저희가 누차 밝힌 대로 조합과 협의해서 전향적으로 풀겠습니다.

○**李承哲 委員** 협의하기 전에 먼저 과감하게 풀면 노동자들의 마음도 눈 녹듯이 녹아서 정말 동료들을 구하다가 순직할 수 있는 그런 마음의 근로자들로 돌아갈 것이라고 저는 생각합니다.

칼자루는 지금 회사에서 쥐고 있습니다. 칼자루 쥔 사람이 그 칼을 다시 집어넣든지 버리든지 해야 이 사태는 해결되지 계속 칼자루를 들고 휘두르는 상황에서 어떻게 이 일이 해결된다는 말입니까?

회장님한테 건의해서 내일이라도 과감하고 전향적으로 해제발표를 하는 것이 어떻겠습니까?

○**参考人 김상갑** 저는 사장 입장에서 회사가 현재 상황에서 모든 사태를 해결할 수 있는 칼자루를 쥐고 있다고 보지는 않습니다. 어쨌든 회사로서도 이런 상황이 계속되는 것이 즐거운 일이 뭐가 있겠습니까?

그리고 파업이 일어나면 하루에 80억 원씩 손해를 보게 되고 모든 직원들도 상처를 입고 또 회사도 대외적인 신인도가 떨어져서 해외수주도 할 수 없는 상태에 와 있습니다. 그래서 이런 상황을 빨리 종결시키는 것이 회사에도 크게 도움이 되는 일입니다.

어쨌든 앞으로 회사가 사업을 잘하려면, 노사관계가 안정되어야만 신인도가 올라갈 수 있습니다. 해마다 파업하면 누가 여기에다 일감을 주겠습니까, 그렇게 해 가지고는 이 회사가 존립할 수 없기 때문에 사실 장사를 하는 것도 중요하지만 노사관계를 어떤 기본적인 틀 위에서 안정시키는 것 자체가 더욱 중요하다고 생각합니다.

○**李承哲 委員** 김상갑 참고인, 제가 아까 전근대적인 노사관계를 지적했는데도 불구하고 지금 이 순간에도 파업을 하지 못하게 해서 노사관계를 안정시키고…… 어쨌든 노동조합을 억눌러서 해야 해외신인도가 높아진다는 노사관을 갖고 계세요.

노동조합은 기업을 경영하는 데 있어서 동반자이자 파트너이지 적이 아닙니다. 누구를 죽이고 억누르고 하는 상대가 아니라 서로가 견제와 화합을 통해서 경영을 향상시켜 나가는 동반자라는 얘기이지요. 그러한 사고가 없이 이것은 절대 해결될 수 없는 문제이지요.

○**参考人 김상갑** 예, 그것 잘 알고 있습니다.

○**李承哲 委員** 잘 아시는 분이 여기 와서 왜 자꾸만 위원님들의 질의에 살살 빠져나가고 당당하게 얘기하십니까? 여태까지 말하신 것 중에 잘못했다고 하는 것이 하나도 없어요.

그리고 회사에서 제출한 자료를 보면 어떻게 그렇게 완벽하게 변명을 해 놓았는지 모르겠어요. 제가 노동전문가로서 보아도 이것은 정말 너무 심합니다.

그래서 제 의견은 그렇습니다.

객관적으로 보았을 때 회사를 굉장히 싼 값에 인수한 것이 사실입니다. 그러니까 손해를 보셨다고 하면 그런 이득 부분을 감안하시고 손배소는 과감하게 풀어주었으면 하는 바람입니다. 근로자들은 경제적인 약자입니다. 경제적인 약자에게 가압류라고 하는 이 엄청난 칼은 죽으라는 얘기와 같습니다.

어쨌든 제 시간의 마지막이기 때문에 억울하신 부분도 있을 것이고 하고 싶은 말씀도 있을 거예요. 그래서 국민에게, 아니면 국회의원들에게 하고 싶은 말씀이나 항변하고 싶은 말씀 또 소명하고 싶은 말씀이 있으면 짧게 해 주시기 바랍니다.

노동조합 측의 박방주 참고인, 아까 회사는 싸게 샀지만 노동자들의 마음은 사지 못했다는 그 말에 저는 공감합니다. 그래서 편하게 소회를 한번 말씀해 주십시오.

○**参考人 박방주** 이 사태의 본질적 문제가 지금 한 노동자를 죽음으로 이끈 노동탄압에 있다는 것은 유서를 통하든지 기타 등등의 모든 정황으로 볼 때 명백합니다. 그러나 이것이 한 노동자의 죽음으로 치부되어서는 사태가 해결될 수 없다고 봅니다. 왜냐 하면 이러한 문제는 최근 몇 년간 50여 개 사업장에서 2200여억 원이 넘는 손배, 가압류를 맞고 있는 전 노동계의 일이기도 합니다.

그렇지만 회사는 이것이 회사 내부의 일로 끝날 것 같으면 해결의 기미가 있다는 입장을 보이고 있습니다. 회사 또한 전 세계의 대표로서 이것이 잘못 해결되면 많은 질타와 이후 노동탄압의 수단으로 유일하다고 아까 얘기하셨는데 그 모두가 사라지게 된다고 보는 생각을 하고 있습니다.

그런데 저희들은 이 문제에 대한 노동부의 특별조사가 현재 적극적으로 이루어 지지 않고 있다고 보고 있습니다. 예를 들어 수사권이 없다는

문제, 수첩이나 휴대폰을 직접 조사할 수 있게끔 수사권을 발동하지 않으면 이 문제는 해결이 안 된다고 봅니다.

따라서 이 문제를 노사가 풀 수 없다면 국회 차원의 진상조사단을 구성해서 보다 명확하게 이 사태를 판단하고 그 판단에 따라 국회 차원에서, 대정부 차원의 중재를 통해 이 문제를 명확하게 해결해야 된다고 봅니다.

지금까지 40여일 동안 시신을 두고 싸우고 있는 저희들로서는 생존권에 관해서는 처절한 상황입니다. 이것이 우리의 문제로 끝날 일이 아니고 이후를 도모할 수 없는 문제이기 때문에 이러한 강압적이고 살인적인 노조탄압을 없애기 위해서라도 이번 차에 명확하게 해결해야 된다고 생각하면서 국회의원 여러분들께서 진정으로 나서 주셔서 이 사태를 해결해 주기를 갈망합니다.

이상입니다.

○**李承哲 委員** 사용자 측의 김상갑 사장님 말씀해 주십시오.

○**参考人 김상갑** 우선 저희 회사의 경영이 어떤든지 간에 이런 불행한 사태를 당하게 되어 급기야는 위원님들께도 큰 심려를 끼치게 된 데에 대해서는 사장으로서는 대단히 죄송스럽게 생각합니다.

오늘 전반적으로 조합의 입장도 그렇고, 회사가 조직적으로 노조를 탄압하기 위해 여러 가지 일을 한 것처럼 이야기를 하고 있는데 사실은 그렇지 않다는 것을 다시 한 번 말씀드리고 싶습니다.

근본적으로 회사가 존립하고 또 내부적인 질서를 유지하기 위해서는 기본적인 경영활동이나 경영권도 동시에 보장되어야 된다고 보고 있습니다. 노조가 어떤 일을 하든지 간에 회사가 가만히 보고 있어야 된다는 논리로까지 비약할 가능성이 있는 것으로 보이는데 그런 부분은 회사로서 동의할 수가 없고요, 현재 저희가 노동부 특별조사를 받고 있기 때문에 거기에 많은 자료들이 들어가 있습니다.

그래서 회사가 혹시라도 잘 몰라서 또는 여러 가지 앞뒤가 맞지 않아서 잘못된 부분이 있다고 그러면 거기에 대한 책임은 저희가 회피하지 않겠습니다. 지겠습니다.

그렇기 때문에 저희가 책임을 회피한다는 쪽으로 이야기하는 것은 아니고 어쨌든 이 사태를 바탕으로 해 가지고 그동안에 있었던 모든 문제들 심지어는 민영화 문제까지 다 일거에 해결하고자

하는 입장을 계속 견지한다면 회사로서는 이 문제를 풀기가 대단히 어렵다 이렇게 보고 있습니다.

그래서 위원님께서도 염려하시고 지적하셨습니다마는 회사 입장에서는 기존에 작년 12월 7일 저희가 임단협 타결을 볼 때 그때 합의된 내용들이 있습니다. 그 내용을 바탕으로 해 가지고 빠른 시간 내에 개인 가압류도 풀고 현재 미결상태로 있는 장래문제도 해결하고 그렇게 하는 것이 현 사태를 해결하는 가장 좋은 방법이다 이렇게 보고 있습니다. 그런 부분으로 회사가 노력을 할 테고 위원님들께서도 성원해 주시기 바랍니다.

○李承哲 委員 마지막으로 노동부장관님, 지금 특별근로감독을 하고 계신데 어느 정도 진척이 되었습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 22일까지 할 것입니다.

○李承哲 委員 지워진 서버, 파일 같은 것 복구작업을 하고 계신가요?

○勞動部長官 方鏞錫 아직 조사 중이기 때문에 기술적인 문제에 대해서는 제가 아는 바가 없고 필요하다면 그런 것들에 대해서 경찰의 협력을 얻어서 해 보도록 하겠습니다.

○李承哲 委員 기술적으로 간단합니다. 7~80만 원 주면 다 복구되어요. 그러니까 복구하셔서 정확한 증거에 의해서 부당노동행위를 판정해 주시고 잘잘못, 시비를 가려주시고 또 노사 간 마음의 화합을 이끌어내는 마지막 시도를 끝까지 해주십사 하는 부탁을 드립니다.

이상입니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다. 첫 번째 질의는 마치겠습니다.

보충질의하실 위원님이 계시면 질의해 주시기 바랍니다. 시간은 5분을 드리겠습니다. 시간을 지켜 주시기 바랍니다.

朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○朴仁相 委員 지금 참고인들과 노동부하고 얘기를 하고 있습니다마는 사실 질의와 답변을 들어 분들 솔직히 말씀드려서 다람쥐 쳇바퀴 도는 것입니다.

그다음에 하나는 속기록이 나와 있기 때문에 참고인 답변 속에서 찾아보면, 오전에 한 답변들 내용을 보면 부당노동행위를 시인하는 내용들도 상당히 들어 있습니다. 여러 가지가 되어서 답변은 적당하게 넘어갔습니다마는 저는 오늘 질의과정을 보면서 이렇게 생각했습니다.

지금 분신 앞에 어떤 변명을 늘어놓고 얘기해

서는 안 될 것 아니냐, 어떻게 해결할 것이냐, 초점은 이것이기 때문에 국회 환경노동위원회에까지 다 모여서 문제를 털어놓고 얘기하는 것이 아니냐, 그래서 오늘 그런 관점에서 환경노동위원회 위원님들의 질의도 있었고 참고인들의 답변도 있었는데 종합적으로 판단해 보면 이 내막 안에 괴리가 있으면서 문제점도 상당히 있습니다.

그래서 국회 차원에서 질의만하고 말 것이 아니라 노동부가 22일까지 조사가 진행되기 때문에 그 결과를 보고 받고 그때까지도 해결이 안 되면 국회 차원에서 검토해서 조사방법을 여야 간사 협의를 거쳐서 처리할 것을 위원장님에게 건의합니다.

그다음에 두 번째 말씀은 기 오늘 노사가 같이나왔습니다. 그렇다면 과연 남의 손에 의해서 정리할 것이냐 그렇지 않으면 노사가 한발 물러서서 이 문제를 우리가 해결하지 않으면 안 되겠다 이런 관점에서 처리할 것이냐, 저는 결단이 거기에 있다고 보거든요.

그렇다면 지금 이것을 수첩에 의해서 옥쇄하는 방법을 연구하기 보다는 어떻게 풀어가면서 두산중공업 노동자들과 함께, 노동조합과 함께, 기업과 함께 같이 갈 것이냐 하는 문제에 초점을 맞춘다면 지금부터 푸는 방법이 되어져야 됩니다.

그렇다면 제일 핵심이 손배와 가압류 문제입니다. 아까 개인적인 문제에 대해서는 풀 의사가 있다고 사장님이 말씀하셨지요?

○參考人 김상갑 예, 그렇습니다.

○朴仁相 委員 쉽게 말해서 노사관계에 문제가 있기 때문에 노사 간의 단체교섭을 통해서 풀었으면 풀었지 일방적으로 회사에서는 풀지 않겠다 이런 말씀이지요,그런 것 아닙니까?

○參考人 김상갑 작년에 합의된 것 자체가 노사 간 협의를 통해서 해결하기로 되었습니다.

○朴仁相 委員 그래서 지금 얘기도 노사 간 협의를 통해서 풀었으면 풀었지 일방으로…… 아까 우리 李承哲 위원께서 사전에 풀어놓고 얘기해라, 이것은 어떻겠느냐 이랬더니 일방적으로는 못 풀겠다 이런 얘지요?

○參考人 김상갑 이것을 푸는 문제가 어떤 면에서 보면 현재의 이 사태를 해결하는 하나의 열쇠가 될 수 있다고 봅니다.

○朴仁相 委員 열쇠가 될 수 있으면 풀어버리면 될 것 아닙니까? 노사 간 협의를 해서 풀 수 있으면 풀자 이것입니다.

○**參考人 김상갑** 예, 협의를 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 그다음에 하나는 해고자 복직문제인데 해고자 복직문제에 대해서 회사에서는 전혀 검토한 적이 없습니까?

○**參考人 김상갑** 예, 검토한 적 없습니다.

○**朴仁相 委員** 앞으로도 검토함이 없이 문제를 풀고 나가겠습니까?

○**參考人 김상갑** 예. 그 부분은……

○**朴仁相 委員** 이것도 협의를 통하면…… 상호 협의가 가능합니까?

○**參考人 김상갑** 그것은 합의된 원칙에 따라서 해야 된다고 보고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 아까 주장했던 대로 원칙대로 얘기해서 그런다면 옥쇄하는 길밖에 없어요. 제가 한 발 물러나 달라는 것은 얼마가 되었던 간에 그래도 해고되었던 사람을 부분적으로 풀면서 가압류를 풀고 이렇게 들어갔을 때 문제점이 풀어져간다는 것입니다.

○**參考人 김상갑** 위원님, 이 문제는 회사의 존립과 앞으로 노사 간의 건전한 방향을 정립하는 문제, 이런 부분하고 같이 연계시켜서 회사가 검토하고 또 조합하고 협의해야 할 문제로 봅니다.

○**朴仁相 委員** 예, 지금 사장님이 조합하고의 협의 얘기를 자주하시는데 어떻습니까, 내려가셔서 내일 노동조합하고 협의를 하시겠습니까?

○**參考人 김상갑** 저희 회사로서는 하시라도 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 노동조합지부장님, 협의가 안 됩니까? 협의요청 온 것이 없습니까, 하자는데 노동조합이 안한 것입니까?

○**參考人 박방주** 아직까지는 장례절차와 유족위로 외에는 협의를 하자고 한 적이 없습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 오늘 내용을 들어보니까 가압류 문제도 협의할 것이 있다고 얘기를 내놓았는데요?

○**參考人 박방주** 그것은 개인적인 재산 손배·가압류에 대해서만 국한하는 것인데 일방적으로 풀겠다는 것이 아니고 2002년 임단협의 말미에 그 문제는 분신사건이 일어날 뻔 했던 적이 있다고 아까 제가 보고 올렸지 않습니까?

○**朴仁相 委員** 예.

○**參考人 박방주** 그 문제 때문에라도, 그런 사태를 막기 위해서라도 이 문제만큼은 우선적으로 풀어야 되겠다는 차원에서 합의가 될 내용입니다. 그 외에는 아무것도 아직까지 대상이 될 수 없다

는 입장을 고수하고 있기 때문에 저희들은 협의를 요청받은 바가 없습니다.

○**朴仁相 委員** 노동조합에서 전혀 협의요청을 받은 적이 없습니까?

○**參考人 박방주** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 회사에서 이 모든 문제를 놓고 협상을 하자고 하면 노동조합에서 응하겠습니까?

○**參考人 박방주** 물론 포괄적 개념에서 협상을 하자면 저희들이 안할 이유가 없지요. 저희들이 요청하고 있는 것이 바로 그것이기니까요.

○**朴仁相 委員** 그렇지요. 우리 신 부위원장님 어떻습니까?

만약 이것을 놓고 포괄적으로 협상을 하자고 그러면 굳이 노동조합에서 협상을 거부해야 할 이유는 없지요?

○**參考人 신천섭** 예, 없습니다. 적극적으로 협상에 임하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 사장님, 이렇게 되면 협상의 틀이 만들어지는 것입니다. 내일 내려가셔서 노동조합에 정식으로 협상하자고 공문 보내고 이렇게 해서 협상할 용의가 없습니까?

○**參考人 김상갑** 협상은 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 내일 노동조합에 공문을 보내겠습니까?

○**參考人 김상갑** 필요하다면 공문도 보낼 수 있고 그런데 어쨌든 포괄적 협상이 어떤 의미인지 모르겠는데 그렇게 협상을 해서는 이 문제가 해결될 수 없다고 봅니다.

○**朴仁相 委員** 포괄적이 되었던 뭐가 되었던 문제는 만났을 때 거기서 털어놓고 얘기가 나와야 하나하나 간추려진다 이것입니다. 특정한 사안 하나만 놓고 문제를 풀기 시작하면 안 풀려요. 그래서 여러 문제를 같이 풀고 넘어가자는 얘기 아닙니까? 그런 관점에서 협상을 같이 하자 이것입니다. 그렇게 해 볼 수 있겠지요?

○**參考人 김상갑** 일단 협상에 응하는 것은 저희로서도 이의가 없습니다.

○**朴仁相 委員** 꼭 그렇게 해서 여기서 조사단 구성되기 전에 문제를 자체에서 풀어주기를 진심으로 부탁드립니다.

마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음 金樂冀 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 우선 朴仁相 위원님 모두에 말씀하신 부분에 대해서 전적으로 동의를 하면서 질의

를 계속하겠습니다.

김상갑 참고인, 지난 구정 휴무 때 회사가 며칠 간 쉬었습니까?

○**參考人 김상갑** 6일간 쉬 것 같은데요.

○**金樂冀 委員** 원래 단체협약상에 며칠 쉬도록 되어 있습니까?

○**參考人 김상갑** 보통 4일 쉬게 되어 있습니다.

○**金樂冀 委員** 3일인데 5일 쉬 것 아닙니까?

○**參考人 김상갑** 원래 음력 설 연휴가 3일이고 거기에 플러스 원 데일로 말미에 더 쉬게 되어 있으니 4일이 되고 거기에다 올해는 이틀을 더 쉬었습니다.

○**金樂冀 委員** 박방주 참고인, 회사가 5일로 휴일을 결정할 적에 노동조합하고 협의했습니까?

○**參考人 박방주** 하지 않았습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 언제 통보받았어요?

○**參考人 박방주** 9시가 넘어서 10시에 가까울 때입니다. 그날은 10시부터 협상이 있는 날이었습니다. 그래서 문건을 보지 못하고 온다는 얘기만 듣고 협상장에 올라갔습니다.

○**金樂冀 委員** 바로 이런 사실 하나만 보더라도 회사가 노조를 진정한 동반자로 생각하지 않고 있다는 것입니다. 이것 중요한 얘기입니다. 그렇지요?

김상갑 참고인, 진정한 동반자로 생각했다면 더 놀리는 것이라도 노조와 사전에 협의해야 할 것 아닙니까?

그렇기 때문에 회사는 “더 놀리니까, 좋으니까 그냥 일방적으로 했다.” 이렇게 얘기하실지 모르지만 어떤 변명을 하더라도 노조를 진정한 동반자로 생각 안 했기 때문에 오늘의 사태가 온 것입니다.

○**參考人 김상갑** 실무적인 검토가 부족했던 것 같습니다.

○**金樂冀 委員** 장관께 묻겠습니다.

노동조합에서는 지난 6월과 11월 두 차례에 걸쳐 노동부에다 회사 측의 노조 무력화 활동에 대해서 고소장과 진정서를 제출했는데도 조사하지 않고 있다고 하는데 뭐 보고받으신 것 없습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 담당국장이 나와서 말씀드리겠습니다.

○**金樂冀 委員** 담당국장 나오세요.

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 노사정책국장입니다.

두 차례의 고소 건에 대해서는 작년 6월에 쟁의 행위 방해목적으로 해서 연·월차 사용 강제, 재택

근무 강요 등 노조활동에 대한 지배개입 혐의와 관련된 것이었습니다.

이것은 창원지방노동사무소에서 검찰 지휘를 받아서 조사했지만 회사 측의 연·월차 사용 강제라든지 재택근무 강제사실을 입증할 자료가 없어서 범죄혐의가 없는 것으로 검찰에 송치했습니다. 그것이 금년 1월 27일이었습니다.

그리고 11월에 다시 진정이 있었는데 그것은 쟁의행위 찬반투표를 방해한 것과 관련된 것입니다.

이것은 관련 당사자의 수가 상당히 많아서 처리기간 내 조사를 완료할 수 없어서 1차 처리기간 연장 통보를 했는데 그것이 금년 1월 18일이었습니다.

2월 6일에 특별조사가 시작되면서 관련사건과 병합처리하기로 해서 현재 조사가 진행 중입니다.

○**金樂冀 委員** 그리고 2002년 6월 1일 사장 주재 회의에서 두산이 민주노총의 핵심 사업장으로서 이번 기회에 문제를 해소하라는 정부 관계부처의 의견이 전달되었다, 이번 기회에 손을 봐주라는 입장이라고 했는데 정부가 배후에서 노동탄압을 이렇게 조장한 사실이 있습니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 노동부에서는 그런 일이 없다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 6월 1일 사장 주재 회의이면 김상갑 참고인께서 사장을 하고 계실 때인데 이런 사실이 있습니까?

○**參考人 김상갑** 예, 제가 그런 말을 한 사실이 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 정부에서 이렇게 전달되었어요?

○**參考人 김상갑** 그런 것은 아니고 어쨌든 그때 당시 상황은 5월말에 월드컵을 시작해서 국가가 축제 분위기에 있는데 그때 저희 회사가 불행하게도 불법과업에 휘말려서 굉장히 어려운 상태에 있었습니다.

그래서 제가 알 수 있는 여러 외부기관들 그러니까 지방자치단체도 그렇고 사실은 제가 사장으로서 여러 사람들을 만납니다. 그 사람들의 전반적인 정서를 제가 직원들한테 그렇게 전달했습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 내용을 이렇게 표현해도 됩니까?

○**參考人 김상갑** 그렇게 표현한 것이 아니라 쓰는 사람이 그렇게 쓴 것입니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 얘기 안 한 것을 그렇게

쓰는 사람이 있습니까?

○**参考人 김상갑** 심지어는 정부기관들에서도 이런 분위기가 있다, 그렇게 이야기를 한 것이지요. 정부기관이라고 하는 것도……

○**金樂冀 委員** 또 지난 2월 6일부터 실시하고 있는 특별조사와 관련해서 노동조합에서 부당노동행위 관련 문서 및 파일에 대해 압수수색을 요청했다고 하는데 노동부는 어떤 조치를 취하고 있습니까?

○**勞動部勞使政策局長 崔炳勳** 현재 부산청 주관 하에서 조사를 실시하고 있습니다.

아시는 바와 같이 노동부에서는 압수나 수색을 할 수 있는 권한은 없습니다. 그렇기 때문에 압수 수색이 필요한지 여부는 특별조사를 마치고 난 다음 단계에서 판단할 문제라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 이번 사건은 회사 측의 전근대적인 노사관과 노조무력화 정책이 만들어낸 것이기 때문에 결자해지의 원칙에 따라서 회사 측이 성실하고 적극적인 자세로 분신사태 해결에 나서야 한다고 보는데, 김상갑 참고인은 어떻게 하겠습니까? 아까 존경하는 朴仁相 위원님께서 말씀하신 대로 가서 노조 측과 협상해서 문제를 풀어나가시겠습니까?

○**参考人 김상갑** 예, 협상을 통해서 문제를 풀어나가도록 끝까지 노력하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 아까 답변을 하시는데 한 발 빼고 답변하시던데요?

노조가 협상하자는 제일 큰 협상요지는 손배소 또 가처분, 해고자에 대한 복직, 그것이지요?

○**参考人 박방주** 예, 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 그것을 포괄적으로 놓고 노조하고 협상하실 용의가 있으시지요?

○**参考人 김상갑** 그 부분을 포괄적으로 협상한다는 것은 제가 봤을 적에는 다시 한 번 노사관계가 후퇴하게 되는 결과를 초래할 우려도 있다고 봅니다.

그렇기 때문에 회사로서는 이번 사태를 슬기롭게 푸는 것과 동시에 또한 앞으로 두산중공업의 노사관계가 보다 전향적으로 안정될 수 있는 방향으로 해결되어야 된다고 보고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 노사관계가 후퇴한다는 의미가 무엇입니까?

일단 모든 문제를 협상 테이블에 올려놓고 거기에서의 논의를 통해서 빼고 넣고 하는 것이지만 그냥 미리부터 빼놓고 이것밖에는 못하겠다고 하

니까 협상이 안 되고 사건이 안 풀리는 것 아닙니까? 협상 테이블로 내놓아야지요.

음식을 내놓고 먹고 안 먹고는 나중에 결정할 문제라는 얘기에요. 그렇지 않습니까?

○**参考人 김상갑** 위원님, 이미 작년 12월까지 노사협의를 통해서 이런 부분에 대해서 충분한 노사 간 협의가 있었습니다. 그렇게 하고 임단협……

○**金樂冀 委員** 어떤 이유로든 시신을 이렇게 오랫동안 놓아두고 있다는 것은 도덕적으로도 있을 수 없는 얘기입니다.

어떻든 그 회사의 책임이지요?

○**参考人 김상갑** 회사로서도 안타깝게 생각하고 있습니다. 장례를 빨리 치러야 된다고 설득하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 어쨌든 거듭 말씀을 드립니다. 이는 외부인 국회가 조사단을 구성해서 하는 것보다 특별조사가 끝나면 모든 것이 가려질 테니까 자체적으로 빨리 노사 간 협상을 통해서 문제를 해결해 주시기 바랍니다.

○**参考人 김상갑** 예, 위원님 말씀대로 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 외부에서 시끄럽게 하고 조사단을 만들고 하면 회사도 좋을 것이 없지 않습니까? 그럴 용의는 있으시지요?

○**参考人 김상갑** 예, 유념해서 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 노동조합 측도 회사가 협상 테이블에 다 내놓고 하면 대화에 적극적으로 응할 용의가 있지요?

○**参考人 신천섭** 예, 적극적으로 응하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 이번 사태의 조속한 해결과 재발방지를 위해서는 먼저 노사 간 신뢰회복이 중요하다고 생각합니다.

이를 위해서는 사 측이 노조를 진정한 파트너로 인정하고 투명하고 열린 경영으로 이해와 신뢰를 회복하는 것이 진정한 신노사 방안이고 기업의 경쟁력을 높이는 방안이라고 생각합니다. 어쨌든 이 문제가 조속히 해결되기를 바랍니다.

오늘 참고인으로 출석하신 노사 관계자 여러분께서는 이 점 명심하셔서 조속한 시일 내에 해결될 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

더 이상 보충질의할 위원 안 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 질의를 마치겠습니다.

오늘 현안보고 중에서 全在姬 위원님 등 일부가 서면으로 질의하신 것이 있습니다. 노동부 측은 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성해서 2월 28일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다. 서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재토록 하겠습니다.

위원장도 한마디 하겠습니다.

아까 노사 양 측에서 협상의 의사가 있다고 진술했습니다. 노사 양 측은 오늘 국회 참고인 진술을 계기로 회사에 돌아가시면 즉각 협상을 재개해서 대화와 타협으로 빠른 시일 내에 노사분규를 종식시켜 주시기 바랍니다.

노사분규는 항상 정도의 차이는 있지만 양 측에 원인이 있는 것입니다. 이제 노사 양 측은 누가 이기나 보자는 식으로 버티기 싸움을 할 것이 아니라 상대방의 입장도 생각하면서 서로 한 발짝씩 양보해서 타협을 조속한 시일 내에 이루어내 주시기 바랍니다.

바쁘신 가운데도 나오셔서 진술해 주신 참고인 여러분께 위원회를 대신하여 다시 한 번 감사드립니다.

그리고 위원님들, 노동부장관, 관계 공무원 여러분 수고가 많으셨습니다. 특히 노동부장관께서는 어려운 시기에 취임하신 후 그동안 비교적 성실하고 솔직한 자세와 답변으로 상임위 운영에 적극 협조해 주신 데 대해서 노고와 함께 감사를 드립니다.

수고하셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치고 다음 회의는 내일 오전 10시에 개의해서 환경부 소관 법률안 심의와 현안보고를 듣도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(16시37분 산회)

○出席委員(11人)

金樂冀 朴仁相 朴赫圭 徐秉洙
宋勳錫 申溪輪 吳世勳 柳漢烈
李承哲 張光根 全在姬

○出席專門委員

수석전문위원 河鍾範
전문위원 李正樹

○政府側參席者

노동부장관 方鏞錫

차관 金松子
기획관리실장 金元培
고용정책실장 金聖中
노사정책국장 崔炳勳
산업안전국장 趙柱炫
고용정책심의관 河甲來
노동보험심의관 金憲洙
능력개발심의관 朴鎔雄
국제협력관 嚴賢澤

○其他參席者

중앙노동위원회위원장 林鍾律

○出席參考人

김상갑(두산중공업 사장)
신천섭(전국금속노동조합 수석부위원장)
박방주(전국금속노동조합두산중공업지회 지회장)

【報告事項】

○常任委員辭任

委員會	委員名	交涉團體
環境勞動委員會	李會昌	한나라당

(2002년 12월 11일자)

○常任委員選任

環境勞動委員會
한나라당
柳漢烈 張光根
(2월 11일자)

○常任委員辭任및補任

委員名	辭任委員會	補任委員會	交涉團體
鄭均桓	環境勞動	産業資源	새천년민주당
金芳林	産業資源	環境勞動	새천년민주당

(2월 13일자)

○議案回附

건설폐기물등의재활용촉진에관한법률안(이정일 의원 대표발의)

(2002년 11월 5일 이정일·김상현·김영배·송석찬·김원길·강숙자·김영진·박명환·조배숙·정세균·김부겸·강운대·이원성·홍재형·김문수·오세훈·박인상·정동채·전재희·박양수·김원기·김운용·정대철·안동선·이강래·김홍일·김성순·김화중·김락기·박주선·김충조·김덕규·이승철 의원 발의)

2002년 11월 6일자 회부됨

環境改善費用負擔法中改正法律案(오세훈 의원 대표)

발의)

(2002년 11월 6일 오세훈·윤두환·김영선·박창달·윤경식·김정부·이재오·정문화·박혁규·남경필·이우재·이부영·김홍신·이승철·김락기·서병수·신현태·김영춘·심규철·정병국·박명환·박양수·김문수·박인상·김부겸·서상섭·이정일·강운태·김원길·송석찬·천정배·강숙자·김상현·김운용·김영배·박주선·홍재형·정대철 의원 발의)

2002년 11월 7일자 회부됨

수도권대기환경개선에관한법률안(오세훈 의원 대표발의)

(2002년 11월 6일 오세훈·윤두환·김영선·박창달·윤경식·김정부·이재오·권오을·정문화·박혁규·남경필·이우재·이부영·김홍신·황우여·김성조·이승철·서병수·신현태·심규철·김영춘·임태희·박명환·박양수·김문수·박인상·전재희·김부겸·서상섭·이정일·강운태·김원길·송석찬·천정배·강숙자·김상현·김운용·김영배·박주선·홍재형·정대철 의원 발의)

2002년 11월 7일자 회부됨

最低賃金法中改正法律案(오세훈 의원 대표발의)

(2002년 11월 7일 오세훈·홍사덕·남경필·윤경식·김홍신·김덕규·정병국·박상희·박인상·김성조·전재희·도종이·김부겸·권영세·심규철·박종희·신현태·서상섭·이연숙·홍준표·김영선·김락기·이승철·서병수·김병호·정범구·김용학·김문수·원희룡·이우재·김영춘·이성현·손희정·박인상·임인배 의원 발의)

2002년 11월 8일자 회부됨

외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안(이재정 의원 대표발의)

(2002년 11월 13일 이재정·조성준·정범구·이종걸·김홍신·이강래·이훈평·천용택·송석찬·김상현·김경천·정동채·남궁석·김태홍·김희선·박인상·신기남·조한천·이호웅·김명섭·임종석·이미경·이재오·유재건·김택기·김화중·서상섭·최용규·김덕규·오세훈·김근태·김영환·김영진 의원 발의)

2002년 11월 14일자 회부됨

水道法中改正法律案(전재희 의원 대표발의)

(2002년 11월 23일 전재희·안동선·박양수·김문수·박종희·강숙자·박창달·오세훈·이재오·윤경식·정병국·김락기·최병렬·김홍신·김정숙·서병수·김부겸·신계륜·한승수·조용규·이성현·이정일·엄호성·박인상 의원 발의)

2002년 11월 25일자 회부됨

國家技術資格法中改正法律案

(2002년 12월 2일 김성조 의원 외 23인 발의)

2002년 12월 3일자 회부됨

敎員의勞動組合設立및운영등에관한法律中改正法律案(이호웅 의원 대표발의)

(2002년 12월 4일 이호웅·김상현·김덕배·박양수·박인상·김원기·이강래·김명섭·김성순·정세균·정동영·송영길·천정배·김희선·정철기·추미애·임종석·조성준·김덕규·이종걸·설송웅 의원 발의)

2002년 12월 5일자 회부됨

공무원의노동조합설립및운영등에관한법률안(이호웅 의원 대표발의)

(2002년 12월 4일 이호웅·김상현·김덕배·박양수·박인상·김원기·이강래·김명섭·김성순·정세균·정동영·송영길·천정배·김희선·정철기·추미애·임종석·조성준·김덕규·최명현·이종걸·설송웅 의원 발의)

2002년 12월 5일자 회부됨

환경교육진흥법안(이정일 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이정일·강운태·김충조·김효석·김상현·김영배·송석찬·김원길·천정배·강숙자·김부겸·박양수·이희규·전갑길·정철기·박인상·유재건·김방림·조배숙·정동채·김운용·최선영·정대철 의원 발의)

1월 2일자 회부됨

廢棄物管理法中改正法律案(이정일 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이정일·강운태·김충조·김효석·김상현·김영배·송석찬·김원길·천정배·김부겸·박양수·전갑길·정철기·유재건·김방림·조배숙·정동채·김운용·최선영·정대철 의원 발의)

1월 2일자 회부됨

土壤環境保全法中改正法律案(이정일 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이정일·강운태·김충조·김효석·김상현·김영배·송석찬·김원길·천정배·김부겸·박양수·전갑길·정철기·유재건·김방림·조배숙·정동채·김운용·최선영·정대철 의원 외 1인 발의)

1월 2일자 회부됨

水質環境保全法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)

1월 2일자 회부됨

自然環境保全法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)
1월 2일자 회부됨

環境政策基本法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)
1월 2일자 회부됨

大氣環境保全法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)
1월 2일자 회부됨

廢棄物管理法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)
1월 2일자 회부됨

土壤環境保全法中改正法律案(이부영 의원 대표발의)

(2002년 12월 31일 이부영·윤여준·정병국·이주영·권오을·김홍신·안경률·이미경·김용학·이호웅·권기술·임인배·신현태·박원홍·안영근·오세훈·남경필·김문수·박혁규·조정무 의원 발의)
1월 2일자 회부됨

自然環境保全法中改正法律案(박시균 의원 대표발의)

(1월 10일 박시균·남경필·이원형·최영희·박종웅·김홍신·심재철·정창화·홍준표·김명섭·민봉기·김용학·임인배·김광원·박승국·김성순·이상배·허태열·김동욱·이원성·권오을 의원 발의)
1월 11일자 회부됨

地下生活空間空氣質管理法中改正法律案(김락기 의원 대표발의)

(2월 3일 김락기·정병국·김만제·함석재·김부겸·민봉기·오세훈·전재희·김성조·윤경식·박혁규·김정부·엄호성·윤두환·임진출·현승일·김기배

·맹형규·박원홍·김문수·황우여·박승국·이근진·서상섭·김용학·임태희·이원형·이승철·안영근·김찬우·심규철·박창달·이윤성 의원 발의)
2월 3일자 회부됨

最低賃金法中改正法律案(김락기 의원 대표발의)

(2월 3일 김락기·박인상·이재오·김만제·함석재·민봉기·오세훈·김성조·윤경식·박혁규·김정부·엄호성·윤두환·임진출·김기배·맹형규·김문수·황우여·박승국·이근진·서상섭·김용학·이승철·안영근·강창희·권기술·김찬우 의원 발의)
2월 3일자 회부됨

韓國資源再生公社法中改正法律案

(2월 14일 정부 제출)
2월 15일자 회부됨

○請願回附

공인중개사시험관련피해자구제에관한청원

(2003년 1월 27일 대구 달서구 죽전2동 1003-481 봉화맨션 나동 202호 김창현으로부터 안상수 의원 외 8인의 소개로 제출)
1월 29일 관련위원회로서 소관위원회의 최종 심사의결일 전일까지 의견제시기간을 정하여 회부됨

외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안입법반대에관한청원

(2003년 2월 17일 서울 영등포구 여의도동 16-2 중소기업협동조합중앙회 회장 김영수로부터 신현태 의원 외 35인의 소개로 제출)
2월 18일자 회부됨