

이랜드(뉴코아·홈에버)

노사문제 진상조사단 보고서



2007년 8월

기독교윤리실천운동, 기독교경영연구원, 기독교변호사회



목 차

1. 취지문	4
2. 진상조사단 활동경과	6
3. 이랜드 노사문제 경과	8
4. 주요 쟁점 정리도표	18
5. 경영적 측면에서의 검토의견	20
6. 법률적 측면에서의 검토의견	22
7. 정치경제적 측면에서의 검토의견	26
8. 결론	30
부록	
1. 국내외 비정규직 유사 사례 모음	32
2. 비정규직 보호법 및 노동권에 대한 법적 제도 현황	34

취지문

이랜드(뉴코아, 홈에버) 노,사 문제에 대한 진상조사단 활동에 들어가며

오늘날 기업의 노,사간 갈등이 원만하게 해결되지 못하고 사회적 문제로 확산되는 경우들을 지켜보면서 우리는 항상 안타까운 마음을 가져왔다.

자유민주주의 사회에서 기업의 정당한 경영활동과 이윤추구, 고용창출은 보장되어야 한다. 이에 더하여 기업은 공공성을 확보하고 사회적 책임을 다함으로써 신뢰받는 기업이 되도록 노력하여야 한다. 이것은 국내외를 막론하고 요구되고 있는 전지구적 표준이라 할 수 있다. 노동자는 자신들의 고용과 관련하여 안전하고 지속가능한 고용을 추구할 정당한 권리가 있다. 그리고 이를 적법한 절차에 따라 합리적이고 공정하게 주장할 수 있는 법적 권리가 있다. 또한 노동자는 기업이 고객을 위해 최고의 서비스를 제공하는데 함께 참여할 의무가 있다는 것 또한 분명한 사실이다.

지난 며칠 동안 이랜드(뉴코아, 홈에버) 노사는 이러한 정당한 권리를 서로 무력화 하는 갈등으로 사회적 물의를 일으켜 많은 사람들의 마음을 안타깝게 하고 있다. 현재의 상황은 이전의 수많은 노사갈등과는 다른 문제양상을 갖고 있다. 지난 7월1일부터 시행된 비정규직 보호법으로 알려진 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’의 정당성 자체와 결부된 문제이기 때문이다. 이 사태가 노사 간의 갈등과 대립을 넘어 시민단체의 차원에서의 불매운동 전개, 기독교 기업에 대한 반감 확산 등을 초래하고 있어, 우리는 현재와 같은 정부의 중재 역할과 노사 간의 협력만으로는 해결되지 않는 문제가 있음을 깊이 인식하게 되었다.

이에 기윤실과 기독교변호사회, 기독교경영연구원은 공동으로 문제의 본질이 무엇이며, 현재와 같은 상황으로 전개된 원인은 무엇이고, 어떻게 이 문제를 극복하며, 이와 유사한 문제를 근원적으로 예방할 수 있을지에 대한 대답을 모색하기 위해 진상조사단을 운영하기로 하였다. 이랜드(뉴코아, 홈에버)노사문제진상조사단은 오늘부터 경영진과 노조 측과의 대화를 수행하며, 관련 법령과 관련 자료들을 검토하고 연구하는 작업을 통하여 실제적 진실을 파악하는 활동을 시작하고자 한다.

우리는 사회적인 문제에 대해 어떤 입장을 갖기 전에 그 문제에 대한 보다 공정하고 객관적인 검토를 통해 사실관계를 확인할 필요가 있다. 그럴 때만이 자신의 주장에 대한 분명하고 견고한 근거를 만들 수 있으며, 다른 사람을 설득하고 이해시키는데 도움을 얻을 수 있을 것이다. 또 그러한 접근만이 문제를 근본적으로 해결하고 갈등을 극복하는데 있어서 보다 현명하고 지혜로운 방법이 될 것이다.

2007년7월16일

기독교윤리실천운동, 기독교변호사회, 기독교경영연구원

[진상조사단]

단장 김일수(고대 법대 교수, 기윤실 공동대표)

위원 황호찬(세종대 경영학과 교수, 기독교경영연구원)

위원 전재중(변호사, 기독교변호사회 대표)

위원 김선욱(숭실대 철학과 교수, 기윤실 삶의정치윤리운동 본부장)

위원 양세진(기윤실 사무총장)

간사 조제호(기윤실 부장)

이랜드 노사문제 진상조사단 활동 경과

7월 13일-15일

▷ 이랜드 노사 문제에 대한 기윤실의 참여 필요성 및 참여 방식에 대한 논의 후 기독교변호사회, 기독교경영연구원과 함께 공동 진상조사단을 꾸려서 활동을 하는 것으로 함.

[이랜드(뉴코아,홈에버) 노사 문제에 대한 진상조사단 발족 기자회견]

1. 일 시 : 2007년 7월 16일(월) 오전 11시 30분
2. 장 소 : 정동 성프란치스코교육회관 4층 세미나실.
3. 공동주관 : 기독교윤리실천운동, 기독교경영연구원, 기독교변호사회
4. 순 서
 - 1) 사회 : 김선욱 교수(숭실대 철학과)
 - 2) 인사말 : 김일수 교수(고대 법대, 기윤실 공동대표, 진상조사단 단장)
 - 3) 진상조사단 활동에 들어가며(취지문낭독) : 전재중 변호사(기독교변호사회 대표)
 - 4) 진상조사단 기본 활동계획 : 황호찬 교수(세종대 경영학과, 기독교경영연구원)
 - 5) 질의 응답

[이랜드일반노조-홈에버 면담]

1. 일 시 : 2007년 7월 16일(월) 오후 2시
2. 장 소 : 홈에버 월드킴폴점
3. 면 담 자 : 이경옥 부위원장, 박순홍 서울남부지부장, 장석주 일반노조지도위원
4. 면담참석 : 김일수 교수(단장), 김선욱 교수, 전재중 변호사, 황호찬 교수, 양세진 사무총장, 조제호 부장

[뉴코아노조 면담]

1. 일 시 : 2007년 7월 16일(월) 오후 4시
2. 장 소 : 뉴코아 강남점
3. 면 담 자 : 조동희 부위원장
4. 면담참석 : 김일수 교수(단장), 김선욱 교수, 전재중 변호사, 황호찬 교수, 양세진 사무총장, 조제호 부장

[이랜드 노사문제에 대한 기독교적 대안 모색을 위한 긴급토론회]

1. 일시 : 2007년 7월 20일(금) 오후 3시
2. 장소 : 한국교회 100주년 기념관 4층 3연수실
3. 사회 : 김선욱 교수
4. 발제 : 강원돈 교수(한신대), 홍순원 교수(감신대)

[이랜드 사측 면담]

1. 일 시 : 2007년 7월 20일(금) 오후 6시
2. 장 소 : 렉싱턴 호텔
3. 면담자 : 김연배 이사(뉴코아관리담당), 안성일 실장(홈에버 노사협력실),
윤영복 실장(홈에버 대외협력실)
4. 면담참석 : 김일수 교수(단장), 김선욱 교수, 전재중 변호사, 조성극 변호사,
황호찬 교수, 양세진 사무총장

7월21일-8월1일

- ▷ 이랜드 노사 분류의 주요 쟁점 정리, 관계되는 법률적인 사항 정리, 국내외 기업의 비정규직 처리 사례 모음 등 자료 정리

[‘기독교기업, 기독교경영이란 무엇인가’ 토론회]

1. 일시 : 2007년 8월 2일(목) 오전 10시~12시
2. 장소 : 명동 청어람
3. 사회 : 김선욱 교수(숭실대 철학과)
4. 발제 : 배종석 교수(고려대 경영학과)
5. 토론 : 강원돈 교수(한신대), 김인식(한국기독교실업인회(CBMC) 포럼팀장)

8월3일(금) 12:00-14:00

- ▷ 공동진상조사단 회의 : 이랜드 노사문제 진상조사 활동 결과 처리에 대한 논의



이랜드 노사 '비정규직 갈등' 일지

▲ 2007.6.5 = 뉴코아 노조 노동부 특별근로감독에 반발

▷ 사 건 :

- 뉴코아를 대상으로 진행된 노동부의 특별근로감독이 '0개월 계약서'와 '백지 계약서' 등의 문제에도 불구하고, 사측에 대한 시정지시 및 행정지도 수준에 마무리 되자 노조 '숨방망치 처벌'이라 반발.

▷ 발 표 :

- 뉴코아 노조(26~28일 쟁의 행위 투표를 진행, 투표 참석 조합원 77% 찬성으로 파업 돌입 가결)와 이랜드 일반노조(8일까지 쟁의행위 찬반 투표 진행) 8~9일 간부파업을 시작으로 10일 '비정규직 계약 해지 중단' 촉구하며 공동 총파업 발표.
- 오는 15~16일 뉴토아, 홈에버, 2001 아울렛 매장 밀집 지역에서 노숙 농성 투쟁 예정.

▲ 2007.6.8 = 이랜드·뉴코아 부분 파업 돌입

▷ 사 건 :

- 뉴코아 아울렛, NC 백화점, 김스클럽의 조합원 1300여명이 소속된 뉴코아 노조 합법적 쟁의권 확보하고 부분 파업 들어감.

▷ 발 표 :

- 10일 조합원 약 2000여명이 모인 가운데 뉴코아 강남점에서 파업집회를 가진 뒤 홈에버월드컵몰점으로 이동해 대국민 선전을 진행할 예정. (경고성 파업)
- 홈에버 2001 아울렛 조합원 1200여명으로 이루어진 이랜드일반노조는 8일까지 파업 관련 조합원 찬반투표 끝내고 합의적인 쟁의 돌입.

▲ 2007.6.10 = 뉴코아노조와 이랜드일반노조 공동 파업

▷ 사 건 :

- 뉴코아노조와 이랜드일반노조 '외주화 저지' 공동파업, 두 노조 소속 조합원 2천 700여 명 중 1천 500여명이 참가. 홈에버 33개 매장과 뉴코아아울렛 및 김스클럽 16개 매장 운영에 차질 빚음.
- 서초구 잠원동 뉴코아아울렛 매장 앞에서 파업 출정식 염. “비정규직의 정규화” 주장.
- 당초 강남점 집회 후 홈에버 월드컵점에서 규탄 대회를 열 예정이었으나, 용역직원 투입이 예정된 뉴코아 일산·평촌·과천 등 6개 매장으로 파업 장소 변경.
- 뉴코아 아울렛 강남점에서 열린 노조 공동 집회에서는 사측과 물리적 충돌이 일기도 함.

▲ 2007.6.18 = 홈에버 비정규직 대량해고 규탄 대회

▷ 사 건 :

- 오후 4시부터 이랜드일반노조와 포스코 비정규직 노조 조합원, 시민사회단체 회원 등 2000여명이 모인 가운데 자본규탄 결의대회 2시간여 진행. 오후 7시부터는 촛불문화제를 진행.

▷ 발 표 :

- 사측, 홈에버 “비정규직 직원 3천여명 가운데 2년 이상 근무한 1100여명 정규직 채용”
- 사측, 뉴코아 “이미 비정규직 계산원 100여명 해고, 이달 말 350명 추가 해고 뒤 용역업체 직원으로 대체할 예정”

▲ 2007.6.22 = 이랜드 불매 운동 여성계에 이어 노동계 확산

▷ 사 건 :

- 전국 여성연대 준비위원회 서울 서초구 뉴코아아울렛 강남점 앞에서 기자회견 염. “비정규 노동자를 대량 해고 하는 이랜드그룹에 대한 불매운동 돌입 할 것” 이라 밝힘.

▲ 2007.6.23 = 이랜드 노사 마찰, 이랜드일반노조 홈에버 월드컵점 진입

▷ 사 건 :

- 이랜드일반노조 홈에버 월드컵점 진입, 매장 운영 일시 중단.

▲ **2007.6.24** = 이랜드 노사 마찰, 경찰병과 물리적 충돌

▷ 사 건 :

- 22일 파업에 돌입한 뉴코아노조, 뉴코아 강남점 매장 진입을 시도하다 대기 중이던 경찰병력과 물리적 충돌 빚음.

▲ **2007.6.29** = 사측, 노조측에 폭력시위 중단 공식 촉구

▷ 사 건 :

- 이랜드 그룹 이랜드일반노조와 홈에버노조측에 격렬해 지는 폭력시위 중단해 달라 공식 촉구. 노사 대화의 장으로 복귀 할 것을 호소.

▲ **2007.6.30** = 홈에버 비정규직, 월드컵점 점거 농성 돌입

▷ 사 건 :

- 오후 비정규직 차별 금지를 요구하며 홈에버 월드컵점으로 진입한 노조원들 계산대 막고 점거 농성 돌입. 월드컵점 개별 사업주가 영업하는 2층 패션매장 제외, 영업 중단 사태.

▲ **2007.7.2** = (3일째) 홈에버 월드컵몰점 무기한 농성

▷ 사 건 :

- 1일 발표된 비정규직 3법으로 인해, “계약직 노동자 300명 해고” 마포구 상암동 홈에버 월드컵점에서 비정규직 약 600여명 점거 농성 지속, 영업 손실 20억 추산.

▷ 발 표 :

- 노조, 이랜드일반노조 김경욱위원장, “회사 측이 응분의 조치를 취하지 않을 경우 오는 8일 민주노총과 연대해 전국 홈에버 매장에 대한 정거 농성 돌입 할 것.”
- 사측, “노조측과 추가 협상을 계속해 나갈 예정, 하지만 비정규직 원칙 되돌리거나 불법 점거농성과 관련한 협상 제의는 불응.”

▲ 2007.7.3 = (4일째) 홈에버 월드컵점 무기한 농성

▷ 사 건 :

- 민주노총 오전 서울 마포구 월드컵경기장 내 홈에버에서 기자회견 염, “이랜드 자본의 비정규직 근로자 탄압 분쇄하지 못한다면, 860만 비정규직 노동자를 위한 전국 80만 조합원의 연대투쟁 선포”. 문제 해결 되지 않을 경우, 불매운동 벌일 것임.

▷ 발 표 (위 부연):

- 이석행 민주노총 위원장, “8일 전국 총연맹 단위 집회, 이랜드 유통매장 점거, ‘타격투쟁’ 진행할 것. 이후 사측 성실한 교섭태도 없을 시 불매운동 돌입.”
- 사측, “민주노총 이해할 수 없음. 조만간 그룹의 공식 입장 밝히겠다.”

▲ 2007.7.5 = 사측, “7일까지 복귀하면 선처” / 뉴코아 아울렛 점거 투쟁

▷ 사 건 :

- 사측, 홈에버와 뉴코아 경영진 기자회견 염, “불법 농성에 대해 원칙적으로 대응. 7일까지 현업에 복귀하면 선처하겠지만, 그렇지 않으면 엄격한 징계 적용 할 것.”
- 뉴코아 조합원, 30여 분간 “계산대 점거 투쟁”, 뉴코아 아울렛 건물로 통하는 출입문 앞에 앉아 “뉴코아 봉쇄투쟁” 진행. 시민에게 유인물 나눠주며 관심 촉구.

▲ 2007.7.6 = (7일째) 정부 중재로 노사 협상, 결렬

▷ 사 건 :

- 정부 중재로 노사 처음으로 협상. 서로의 입장만 확인한 채 2시간 만에 결렬. 노조는 “비정규직 해고 중단과 해고자 복직”을 요구, 회사측은 “먼저 매장점거를 풀어야 비정규직 문제에 대한 협상 가능 할 것.”
- 사측, 노조 집행부 업무방해 혐의로 고소. 김경욱 이랜드 일반노조위원장 등 노조 간부 6명 체포영장 발부.

▲ 2007.7.7 = 뉴코아 잠원동 김스클럽 점거 농성

▷ 사 건 :

- 뉴코아 아울렛 노조 250여명 서울 서초구 잠원동 김스클럽 매장 점거 농성 돌입. 오후

2시부터 조합원들 김스클럽 매장 앞에서 집회 개최하던 중 일부 조합원들 매장 진입 주장. 250명 매장 진입, 매출량 가장 많은 식품 매장에서 3시간 동안 점거 농성.

- 사측, 홈에버 월드컵몰점에서 농성벌이고 있는 노조측에, “8일부터 한달간 시한을 갖고 자유 협정” 요구. 이에 노조는 “진정한 교섭 태도 없다.” 퇴장.

▷ 발 표 :

- 노조, 8일부터 홈에버와 뉴코아 등 전국 대부분 매장으로 농성 확대할 것임.

▲ **2007.7.8 = 경찰 원천봉쇄, 이랜드 13개 매장 영업 중단**

▷ 사 건 :

- 홈에버 시흥점, 중계점, 면목점, 월드컵몰점 등 4개 점포와 뉴코아 강남점, 야탑점, 평촌 뉴코아아울렛, 평촌 NC백화점 등 7개 점포 경찰 원천 봉쇄로 작업 불가.
- 오전 9시경 월드컵점 여성조합원들과 민주노동당 문성현 대표, 시민단체 회원 등 200여 명이 농성장 지키는 가운데 경찰 병력 입구 봉쇄·몸싸움 벌어짐. 경찰 병력 9개 중대 800여명 매장 출입구 봉쇄.
- 오전 10시경 전국 타격 투쟁 돌입. 강력 투쟁이 예상되는 매장은 개장 하지 않았고, 문을 연 매장도 이랜드 조합원과 각 지역에서 연대온 사람들 점거.
- 오전 11시경 민주노총 조합원과 뉴코아 노조 비롯 코스콤(한국증권전산) 노조까지 가세, 약 200여명 잠원동 뉴코아 지하김스클럽 강남점 지하 매장 점거 옥쇄농성 돌입.
- 애초에 예상 했던 점거 매장에서 확산, 인천점, 순천점, 울산점, 전남, 부천중동점 등 서울 이외 지역 매장 7 곳에서 비조합원들과 지역단체가 연대. (민주노총 각 지역본부 간부·조합원 등 3천여명과 이랜드 일반 노조 1천여명) 활인 매장 16곳 상대로 점거 농성.
- 사측, 두 차례 교섭공문 전달.
- 오후 10시경 대부분 농성 해제. (뉴코아 강남점과 홈에버 월드컵점 제외)
- 이날 하루, 13개 매장 66억원 매출 피해 발생했다 보고.

▷ 발 표 :

- 노조, “이랜드-뉴코아 공동투쟁본부 차원에서 더 큰 규모의 매장 봉쇄 투쟁 22일 계획.”
- 12시 30분경, 사측 노조에 교섭공문 전달 “현안 문제 논의. 교섭은 7월 10일에 열자.”

▲ 2007.7.9 = 불매 운동 돌입

▷ 사 건 :

- 10시 민주노총과 이랜드노조 뉴코아 강남점과 홈에버 월드컵점을 제외한 11개 매장의 봉쇄를 풀고, 이랜드 그룹 산하 유통업체 체인과 의류, 레스토랑 등에 대해 강도 높은 불매운동.
- 뉴코아 강남점과 홈에버 월드컵점 9일 새벽 밤샘 농성 노조원 350여명(매일경제) 참석.
- 뉴코아 강남점과 홈에버 월드컵점 노조 750여명 무기한 점거 농성 돌입.
- 이상수 노동부 장관과 이석행 전국민주노동조합총연맹 위원장, 오후 6시부터 45분간 정 부과천청사에서 만나 이랜드 점거 농성 사태 해법 논의.

▷ 발 표 :

- 홍윤경 이랜드그룹 노조 사무국장 "10일 추가협상 결과 따라 필요하면 점포 다시 점 거"
- 노조, 10일 시민단체와 함께 이랜드 5개 그룹 유통업체 체인과 의류 브랜드 불매운동 돌입.

▲ 2007.7.10 = 이랜드 노사 첫 대면 교섭 결렬

▷ 사 건 :

- 서울 중구 홍인동 서울지방노동청 8층 청장실에서 정부 중재로 오후 4시 40분부터 오후 7시 30분까지 두 차례 정회와 속회를 통해 비정규직 처우 및 해고자 원직 복귀 문 제 등에 대해 협상 했으나 결렬. 교섭에는 홈에버 오상훈 사장과 뉴코아 최종양 사장 등 사측 대표 4명, 최경욱 일반노조 위원장과 박양수 뉴코아 노조위원장 등 노조측 4명 등 8명이 참가.
- 사측의 요구는 ▲30일간 평화기간 설정 ▲매장 점거 농성 중단 ▲4~6월 계약해지자 53 명 평화 기간 내 한시적 복직 ▲수배 근로자 6명 신병 보장 등 긴급 중재안 제시. 노조 는 사측이 해고자 원직 복귀와 비정규직 직원 차별 없는 정규직화 되어야 농성 철회.
- 홈에버 운영하는 유통회사인 이랜드리테일, 이랜드노조 및 뉴코아노조 소속 노조원 60 명 상대로 1억여원의 손해배상을 청구하는 소장 서울 중앙지법에 제출.

▲ **2007.7.11** = 정부, 농성 해제 촉구/ 이랜드 노조 “투쟁 수위 높여 갈 것”

▷ 사 건 :

- 정부, 세종로 중앙청사에서 한덕수 총리 주재로 국정현안정책조정회의를 열어 노사관계 동향과 대책 논의, 김창호 국정홍보처장 발표. 점거 농성의 조기 해제와 대화를 촉구함.

“노사 양측의 불법행동에 대해서는 엄중히 대처 할 것”

- 마포구 홈에버와 월드컵점 서초구 뉴코아 강남점 매장 점거 노조원 450여명 농성 계속, 노조 지도부 오후 조합원 100여 명을 모다 경기 시흥시에 홈에버 매장을 추가로 점거하려 시도했으나 경찰이 월드컵 매장과 시흥 두 매장에 10개 중대 병력 투입 출입문을 통제해 무산.

▲ **2007.7.12** = 홈에버 4개 매장 영업 중단

▷ 사 건 :

- 시측, 오후부터 홈에버 목동점, 방학점, 뉴코아 아울렛 평촌점, NC백화점 평촌점 등 4개 매장의 영업을 중단했고 노동단체 일제히 노조 지원 나섬.
- 민주노동당 권영길, 노회찬, 심상정 의원 서울 성산동 홈에버 월드컵몰점에서 기자회견 열어 각당 대선 후보들에게 비정규법 연내 재개정 등 제안.
- 전국 37개 인권단체로 구성된 인권단체연석회의 서울 잠원동 뉴코아 강남점 앞에 모여 경찰 병력 철수 주장. 참여 연대는 성명서 발표. 한·미 FTA저지범국민운동본부 홈에버 월드컵점 앞에서 촛불집회 열.

▲ **2007.7.13** = 130개 시민 단체 불매운동 돌입

▷ 사 건 :

- 문화연대, 한국사회진보연대, 민주언론시민연합 등 130개 시민단체 서울시 마포구 상암동 홈에버 월드컵점에서 ‘뉴코아·이랜드 유통서비스 비정규노동자 노동기본권 보장을 위한 공동대책위원회’ 출범식 열. 공동대책위원 각계 인사 1000여명을 모아 선언문 발표.
- 13일 시위대 진입 우려해 폐쇄했던 4개 매장 열.
- 밤 11시께 홈에버 월드컵몰점 주변에서 매장 점거 지원농성 하던 노조원 60여명 매장 진입시도 하다 경찰과 몸싸움. 노조원 26명 잡아 조사.

▲ 2007.7.15 = 뉴코아 강남점 통로 철봉 땀질 / 노사 교섭 재개

▷ 사 건 :

- 뉴코아 노조원 8일째 점거 농성에 경찰 500여명 투입해 다른 조합원과 외부인의 농성장 출입을 통제. 사측, 김스클럽과 뉴코아백화점, 뉴코아아울렛이 연결되는 지하 1층 통로에 방화문을 내리고, 그 위에 철봉으로 땀질 해 출입 원천봉쇄.
- 16일째 점거 농성 중인 홈에버 월드컵점에서 500명의 경찰을 배치 7곳의 출입문을 통제.
- 보건의료단체연합 소속 의료진 경찰 저지에 막혀 진입 차단 뒤 2시간 뒤 18명 들여 보내짐. 저녁 7시 30분께는 권영길 민주노동당 대표 노조원 10여명과 홈에버 월드컵점 농성장 출입 경찰제지.
- 노사 오후 7시부터 양쪽 대표 참석 교섭 재개.

▲ 2007.7.16 = 기독교 단체 이랜드 노사문제 진상조사단 발족

▷ 사 건 :

- 기독교윤리실천운동, 기독교변호사회, 기독교경영연구원 오전 서울 정동 프란치스코교육회관에서 이랜드 노사문제에 대한 진상조사단 발족, 진상 조사 착수할 계획.

▲ 2007.7.17 = 법인별 교섭방안 합의, 구체사안 평행선

▷ 사 건 :

- 노사 '법인별 분리협상 방안' 합의. 16일 오후 7시 20분부터 서울노동청 관악지청에서 협상 진행 정회를 거듭한 끝에 17일 오전 6시 30분 교섭안에 합의, 협상에 홈에버 오상훈 사장 뉴코아 최종양 사장과 이랜드 김경욱 일반노조 위원장, 뉴코아 박양수 노조위원장 참석.
- 사측, ▲뉴코아 계산업무 외주화 방침 철회하되, 용역계약이 체결되어 있는 점 감안 1년 가량 유예기간 둘 것 ▲점거농성 해제 시기 명확히 할 것 ▲회사 입은 손실 감안해 임금 삭감 등 고통 분담 할 것을 요구 이에 대해 노조, ▲외주화 철회에 유예 기간 두어서 안되며 ▲임금 삭감 받아들일 수 없음.
- 홈에버 목동점과 뉴코아 야탑점 등 집회와 시위로 영업이 한 때 중단.

▷ 발 표 :

- 사측, 18일 오후 2시까지 점거농성 풀지 않으면 특단조치 검토, 최후통첩.

▲ 2007.7.18 = 이상수 장관 “공권력 투입” 시사

▷ 사 건 :

- 오후 2시 이상수 노동부 장관, 정부 과천청사에서 기자브리핑을 열어 “노사교섭으로 문제 해결되지 않으면 적절한 방법을 통해 매장 점거 상황 없앨 것.”, 공권력 투입 시점은 법무부와 산자부, 경찰 등 관계 부처와 협의해 결정 할 것.
- 이랜드 노사 오후 8시부터 노동부 안양지청에서 최후 교섭 갖음.

▲ 2007.7.19 = 홈에버 노사협상 최종 결렬

▷ 사 건 :

- 18일 오후 안양지청에서의 최후 교섭 합의점 찾지 못한 채 오전 6시 30분 결렬 선언.

▲ 2007.7.20 = 점거 농성 이랜드 노조 강제 연행

▷ 사 건 :

- 서울경찰청 오전 9시 40분쯤부터 서울 서초구 뉴코아 강남점과 마포구 홈에버 월드컵점에 69개 중대와 여경 2중대, 경찰특공대 5개팀 등 총 71개 중대 7000여명의 진압 병력 투입. 10시 10분쯤부터 매장 점거 1시간여 만에 홈에버 월드컵점에서 60명, 뉴코아 강남점에서 108명 등 모두 168명(여자 124명, 남자 44명)을 연행.(이랜드 계열 노조원은 홈에버 월드컵몰점에서 21일째, 뉴코아 강남점에서는 13일째 점거농성 벌였음.)
- 경찰은 체포영장 발부된 9명을 포함, 노조원들을 업무방해와 집회 및 시위에 관한 법률 위반혐의로 사법 처리할 방침.

▷ 발 표 :

- 민주노총 이석행 위원장 “21일부터 이랜드 유통매장에서 매출 제로 투쟁, 전국 40여개 매장으로 매장 점거 위한 ‘타격 투쟁’ 확대할 것.”

▲ 2007.7.21 = 민노총 “공권력 투입” 규탄

▷ 사 건 :

- 민주노총 조합원 전국 이랜드 계열 대형마트 29곳 앞에서 집회 열어 ‘비정규법 폐지’ 외치며 회사측의 비정규직 해고와 정부 공권력 투입 규탄. 집회 규모는 서울 뉴코아 강남점 250여명 비롯, 홈에버 월드컵점 300명, 목동점 200여명, 면목점 150명 등 서울 지역 8개 매장 포함 전국 29개 매장에서 5200여명 조합들 참가. ‘유통매장 매출 제로 투쟁’ 벌임.

▲ **2007.7.22** = 이랜드 노조위원장 구속

▷ 사 건 :

- 경찰청장 22일 이랜드그룹 뉴코아 강남점과 홈에버 월드컵점에서 점거농성 벌인 혐의 (업무방해)로 이랜드공동투쟁본부 김경욱(37) 노조위원장 구속. 하지만 이남신 이랜드 일반노조 수석부위원장 등 나머지 노조원 13명에 대한 구속영장은 법원 모두 기각.

▲ **2007.7.23** = 민주노총 “이랜드 불매운동” 선전 포고

▷ 사 건 :

- 민주노총 서울 영등포 사무실에서 이랜드 사측의 비정규직 해고와 정부의 농성 조합원 강제해산 규탄하는 기자회견 열어 전면적인 이랜드 불매 운동 선언.



주요 쟁점 정리 도표

이랜드 노사 주요 쟁점 정리 도표

● 뉴코아 쟁점사항

쟁점사항	노 측	사 측
계산직 아웃소싱	1개월 이내 아웃소싱 철회	현 아웃소싱 계약 기간 만료 후(10개월 후) 아웃소싱 중단
비정규직의 정규직화	비정규직 보호법에 따른 정규직화 - 방법, 시기, 규모 다 논의 가능	비정규직 보호법에 따른 정규직화
계산직 정규직의 전환배치	전면 철회 -전환배치된 사무직을 계산직으로 복귀	대상자 면담결과 최대한 고려 배치
정규직의 고통분담	현실적 수준서 임금동결 등 고려	올해 2~3% 임금삭감
고소고발 취하	전면취하	교섭대상 아님

1. 뉴코아의 핵심쟁점은 계산직의 아웃소싱 철회이다. 사측은 1년단위로 계약한 아웃소싱을 당장 철회하는 것은 큰 손실로 인해 어렵다는 것이고, 노측은 아웃소싱 업체와의 계약금액에 아웃소싱 직원의 인건비가 들어 있는 만큼 그렇게 큰 손실은 아니라고 주장하고 있다.
2. 또한, 1년 후 실제 아웃소싱 업체와의 재계약이 이루어지지 않을지에 대해 신뢰가 없다.
3. 그러나, 노측의 요구대로 아웃소싱을 철회하고, 계산직 정규직의 전환배치가 이루어지면 '동일, 유사업무의 차별금지' 조항 때문에 비정규직 계산원들을 전원 정규직으로 전환해야 하는 어려움이 있다.
4. 이에 대해 노측은 아웃소싱만 철회되면 나머지 사안에 대해서는 논의가능하다고 얘기하고 있다.

● 홈에버 쟁점사항

쟁점사항		노 측	사 측
근로자 고용안정	2년 이상	근로자 전원(1,100여명) 정규직전환(직무급 반대) - 직무급 내용에 따라 논의가능	선별적으로 521명 직무급 전환
	18개월 이상	계약해지 금지 - 까르푸 시절 단체협약에 의거(지방노동위원회판정)	고용보장
	3개월~18개월	3개월~18개월 계약자 고용보장	비정규직보호법 준수 - 근무태도, 경영상황 등에 따라 선별적 검토
해고자 원직복직		구제신청 10명 원직복직	1. 구제신청자 10명 재계약 실시 2. 18개월 계약만료자 본인 희망시 전원 재계약실시
고소고발 징계		전면취하 or 일반조합원들에 대해서라도 취하	교섭대상 아님

1. 홈에버의 핵심쟁점은 2년 이상 근로자에 대한 직무급 반대와 까르푸 시절 단체협약의 내용인 18개월 이상 근로자의 계약해지 금지이다.
2. 사측은 2년 이상 근로자 중 선별적으로 521명을 직무급으로 전환한다고 하는데, 어떤 기준으로 선별할지, 직무급제의 내용이 무엇인지 노측에 밝히지 않고 있는 실정이다.
3. 해고자 원직복직의 경우 현재 구제신청을 한 10명 중 1명이 이미 지방노동위원회로부터 원직복귀 판정을 받은 상태이고, 유사한 사안이기 때문에 나머지 9명에 대해서도 원직복귀 판정이 내려질 것이라 예상하고 있다.

경영적 측면에서의 검토의견

우리는 최근 일반 세인은 물론 기독교계의 지대한 관심을 불러일으키고 있는 이랜드 사태를 지켜보면서 안타까운 마음을 금할 수 없다. 이랜드 사태의 처음 발단은 이랜드라는 한 기업의 노사문제에 국한된 것이었으나 이제는 비정규직보호법의 시행에 따른 문제점 노출, 해당 노동조합 및 민주노총의 정치화, 기업의 사회적 책임 등 여러 가지 이슈가 뒤엉킨 우리나라 전체 기업의 문제로 비화되었다.

이번 사태와 관련하여 2007년 7월 16일 기독교윤리실천운동, 기독교변호사회, 기독교경영연구원이 공동으로 본 사태에 대한 진상조사단을 결성하여 활동을 개시하였다. 그동안 진상조사단은 사측 및 노측 대표자들과 면담을 가졌고 긴급토론회를 개최하는 등 다각도로 문제를 검토하고 해결책을 제시하고자 노력을 기울여왔다. 비록 진상조사를 수행하는데 여러 가지 현실적인 제약이 있었지만 지금까지의 입수가 가능한 자료와 면담 및 기타 토론회 등을 바탕으로 이랜드 사태에 대한 의견을 개진하고자 한다.

첫째, 이랜드는 지속적으로 발전해야 할 기업이다. 기업이므로 기업이 지니고 있는 고유의 목적 및 특성이 투사되어 있다. 즉 이랜드는 자선단체도 종교단체도 비영리단체도 아닌 영리조직이다. 영리조직의 특성상 그 존속과 목적에 충실하기 위해 수익을 창출하고 비용을 절감하여 이윤을 내야 한다. 이윤을 내지 못하는 기업은 시장에서 퇴출될 수밖에 없으며 이랜드도 이 점에서는 예외가 아니다. 이랜드가 홈에버 및 뉴코아를 인수한 후 적정한 이윤을 실현하기 위해서 비용절감 방안을 다각도로 모색하는 것은 당연한 경영행위다. 이번 사태는 비정규직보호법의 테두리 안에서 이랜드의 전체 비용 중 큰 부분을 차지하는 인건비를 절약하기 위한 방안을 모색하던 중 발생한 것으로 인건비 절약이라는 기업경영의 목표는 그 타당성이 인정된다.

둘째, 이랜드는 사회적 책임을 수행해야 할 기업이다. 이랜드는 개별 기업이지만 동시에 사회 안에서 존재하는 영리조직의 일원이다. 즉 특정 기업이 특정 사회에서 사업을 영위하기 위해서는 이를 가능케 하는 여러 집단 (이해관계자)과의 상호 협조 및 상생의 정신이 절대적이며, 이는 기업이 사회적 책임을 수행함으로써 구현된다. 그동안 이랜드가 보여준 이익창출(경제적 책임), 법과 원칙을 중시하는 기업정신(법적 책임) 등은

우리나라 기업의 사회적 책임을 촉진하는데 일정부분 공헌한 바가 있음이 인정된다.

이와 더불어 기업에게는 또 다른 사회적 책임 형태인 윤리적 책임이 추가적으로 요구되는 바, 이는 단순히 경제적 책임이나 현행법을 준수하는 것 이상으로 이해관계자를 상생의 파트너로 존중하며 배려하는 것이다. 그러나 이번 사태의 경우 노동자를 기업 경영의 파트너로 존중하고자 하는 이랜드 측의 노력이 미흡하였다는 것이 본 진상조사단의 판단이다. 비록 비용절감의 이유가 타당하더라도 이로 인한 종업원의 고통을 최소화 할 수 있는 방안을 모색하는데 보다 적극적인 자세로 대처할 필요가 있었다.

셋째, 이랜드의 노동자는 법 아래서의 노동자다. 이랜드의 노동자는 법의 보호를 받으며, 법에서 보장하는 모든 권리를 주장하고 누릴 권한이 있다. 그러나 법이 보장하는 권한은 보장의 근거인 법의 테두리 안에서만 그 정당성이 인정된다. 이런 점에서 현재 이랜드 노동조합이 펼치는 불법파업이나 불법점거는 정당성이 결여되어 있다. 기업이 살아야 종업원이 산다. 기업이 잘 되어야 더 많은 종업원을 고용할 수 있다. 파업으로 인한 손실은 결국 종업원의 피해로 귀결된다. 특히 이번 사태는 단순히 이랜드라는 개별 기업만의 문제로 국한되지 않고 상위 노동자단체가 개입하여 정치 문제화함으로써 문제가 더욱 복잡해졌다. 비정규직보호법 상의 문제가 있으면 국회나 정부를 대상으로 개정 혹은 폐기 운동을 펼치는 것이 타당하며, 이 법을 적용한 특정 기업을 희생양으로 삼아 투쟁을 전개하는 것은 해당기업에 너무 큰 희생을 강요하는 것이다. 개별 기업으로서 이 법을 개정할 능력도 없으며, 많은 기업의 경우 조건이 충족되지 못한 비정규직 노동자를 정규직화 할 만큼 경제적 여력이 없는 것이 현실임을 이해하여야 한다.

이랜드 사태는 비정규직보호법이 시행되면 이와 같은 불미스러운 일이 발생할 것으로 이미 예견된 것이었다. 정부는 비정규직보호법의 문제점을 조속히 파악하여 개선책을 마련하여야 할 것이다. 또한 노사간의 중재자 역할을 적극적으로 수행하여 이번 사태가 조기에 해결될 수 있도록 최선의 노력을 기울여야 할 것이다. 그동안 원칙을 중시하는 기업으로 알려져 왔던 이랜드가 노사갈등의 소용돌이 속에서 진통을 겪고 있음은 참으로 안타까운 일이다. 이번 이랜드 사태에 즈음하여 한국교회는 사태가 원만히 해결되어 노사 모두가 아픈 상처로부터 회복되어 새롭게 시작할 수 있도록 기도해야 할 것이다.

법률적 측면에서의 검토의견

1. 분류 배경과 쟁점

비정규직 근로자를 보호한다는 취지에서 제정된 ‘기간제및단기간근로자보호에관한법률’이 2007.7.1부로 300명 이상 대형사업장부터 시행이 되면서 기업들은 이미 상당기간 전부터 동법 시행에 대비한 인력운용 등 경영상 대비를 하여 왔다.

이랜드가 인수한 뉴코아와 홈에버의 경우 계산직중에 그 동안 다수의 비정규직 근로자로 운영하여 오고 있었는데, 위 법시행으로 회사로서는 정규직 전환을 수용하든가 아니면 외주화 등 다른 방안을 선택할 수 밖에 없게 되었다.

즉, 종전에는 계속하여 비정규직 근로계약의 기간을 갱신(재계약)하는 방식으로 운영하여 왔으나 위 법 시행으로 2년 경과시 정규직 전환이 강제되기 때문에 경영적 판단으로 캐시직을 정규직 전환 직원으로 운영할 장기적 판단이 없는 한 다른 조치가 필요하였던 것으로 추정된다. 이는 이랜드뿐만 아니라 모든 기업에 공통된 사정으로 볼 수 있고, 이 점에서 위 법에 대하여는 노, 사 양측으로부터 강한 반대가 있었고, ‘노사분규 폭탄 제조공장’이라는 비난까지 받아왔다.

이러한 상황에서 뉴코아(김스클럽)의 경우 여러 가지 경영상, 실무상 이유로 2007.6 부로 계산직을 외주화하는 것으로 방침을 정하고, 그 이전 근로계약기간 만료 근로자들에 대하여 재계약(갱신)을 거절하게 되었는데, 이에 대하여 근로자들은 외주화 방침에 반발하면서 재계약거부는 부당한 해고라고 다투게 된 것이다.

한편 홈에버의 경우 까르푸로부터 기업 인수할 당시의 고용보장 약속 및 단체협약의 내용에 따른 고용보장의 범위 등이 쟁점이 되어 있기는 하나, 비정규직보호법에 따른 기본적인 쟁점은 대동소이하다고 할 수 있다.

2. 법률적 평가

가. 전체적 평가

이번 이랜드 사측의 조치에 대한 비난의 내용을 보면 법의 취지를 악용한다거나, 사회적 약자에 대한 가혹한 처사 또는 기독교기업으로서의 윤리에 반하는 것이라

는 등임을 알 수 있는데, 이는 이번 사측의 조치가 불법 혹은 위법한 것은 아님을 시사하는 것이기도 하다.

아래에서 간단히 언급하겠지만 노조에서 지적하는 일부 법률적 문제가 있고 그것이 노사의 관계를 악화시키는데 작용한 점이 있기는 하나 이는 핵심적 쟁점은 아니며, 또 그 부분은 이미 사측에서 수용의사를 밝혔거나 아니면 법적 절차에 의하여 얼마든지 해결 가능한 것이기 때문에 전체적으로 보아 이번 이랜드 사측의 조치가 실정법 테두리 내에서 이루어진 조치인 점은 대체로 인정된다.

반면에 노조측의 대응방법이었던 영업장 점거 농성은 협상을 추진하기 위한 다른 효과적 방법이 없어 근로자 측으로서는 부득이한 선택이었다는 주장의 당부는 별론으로 하고 그 행위가 실정법상 다종의 위력에 의한 업무방해죄에 해당한다는 점은 다툼의 여지가 별로 없다고 할 수 있다.

나. 몇가지 사항에 대한 법률적 검토

(1) 비정규직에 대한 해고라는 주장 관련

계산직 직원에 대한 재계약(계약연장)거부는 근로기준법이나 민법상 해고와는 다르다. 해고란 고용계약이 남아있는데도 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말하는 것이지 고용계약의 기간이 종료된 후 재계약을 할 것인지 혹은 기간을 연장할 것인지 여부는 사용자의 선택에 맡겨져 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 노조와 근로자들 측에서 해고라는 용어를 사용하는 것은 근로자들의 입장에서 그간 계약기간이 만료되면 특별한 문제없이 다시 재계약이 이루어져 왔기 때문에 또 재계약될 것에 대한 기대를 가지고 있었던 것인데, 갑자기 방침이 바뀌어 재계약이 거부되고 외주업체로 소속을 옮겨 근무하도록 사실상 강제되었다는 점에서 주관적으로는 해고를 당한 것과 같이 느꼈기 때문일 것이다.

만일 근로자의 입장에서 재계약에 대한 기대권이 있고, 그것이 법적으로 보호될만한 것이라면 재계약거부는 당연히 부당해고가 되며, 그 경우 법적으로 구제받을 수 있기 때문에 영업장 점거와 같은 불법행위는 필요 없었을 것인데, 법률적으로 그러한 재계약 요구권이 없었기 때문에 문제가 되었던 것이고, 이 점에서 사측의 재계약 거부는 적어도 실정법 테두리 내의 조치였다고 할 수 있다.

(단 홈페이지의 경우 고용보장 단체협약에 따른 별개의 문제가 있었음)

(2) 뉴코아 계약서 위, 변조 주장 관련

사측의 설명은 2007.6 외주화 방침이 확정된 후 재계약이 거부된 근로자들 중 외주업체에 의한 근무시점까지 단기간의 공백이 발생하게 되었는데, 그 단기간의 단절 없이 계속 근무하다가 외주업체로 소속만 바꾸어 계속 근로가 가능하도록 하고자 단기간 계약서를 작성하였다는 것이며, 특별근로감독에서 그 중 일부 근로계약서에 근로조건이 명시가 없었던 점이 지적된 바 있고, 일부 계약기간의 날자를 임의로 변경하거나 써넣은 것도 지적된 바 있었던 것으로 보인다.

만약 실제 합의한 계약기간을 임의로 바꾸어 기재하였다면 (예컨대 6개월 계약한 근로자에 대하여 1주일로 변경하는 등) 이는 계약서 변조문제로 심각하게 다루어져야 할 문제인데, 실제 그러한 다툼은 핵심쟁점으로 제기되지 않았으며 또한 해당자는 소수이기 때문에 결국 이 부분 쟁점도 본질적인 것은 아니며 외주화 반대로 인한 분쟁과정에서 부수적으로 시비거리가 되었던 것으로 보인다.

(3) 외주화(아웃소싱) 부분

기업이 업무 혹은 사업중 어떤 부분은 근로자를 직접 고용하여 운영하고, 어떤 부분은 외부업체에 도급(용역)을 줄 것인지 여부는 경영적 선택의 영역이며, 다만 파견근로자법에 의한 제한이 있는데, 계산직의 아웃소싱 그 자체는 실정법 위반의 문제는 없는 것으로 보고 있다.

결국 이 부분도 기업 윤리의 영역이라고 볼 수 있다.

(4) 홈에버 단체협약 위반

홈에버의 인수 전 단체협약에서 18개월 이상 근로자에 대한 재계약 거부 금지 조항의 보호범위에 대하여 쌍방 다툼이 있어 10명이 부당해고 구제신청이 있었는데, 그 중 1명에 대하여 구제신청이 받아들여진바 있다.

이에 대하여 회사는 보호대상은 인수 당시의 노조원들에 국한된다는 주장인바, 이 다툼은 일부 근로자에 국한되는 것으로 비정규직 3000여명 전체에 공통되는 사안은 아니며, 또한 회사가 이미 구제신청자 전원 재계약을 수용하였

기 때문에 더 이상 핵심적 쟁점은 아닌 것으로 볼 수 있다.

(5) 직무급제 악용을 위한 정규직 배치전환의 문제

계산직의 일부 정규직 전환과 관련하여 회사는 직무급제를 도입하고자 하는 바, 직무급제는 동일한 직무내용에는 동일한 임금을 적용하겠다는 것으로 종전 연공제에서 동일한 직무를 함에도 연공에 따라 급여가 다르게 지급되던 것을 개선한 것이며, 이는 비정규직 법안의 핵심적 사항 중 하나이며, 노동부에서도 권장하는 급여체계이므로 이 직무급제의 실시 자체를 비난할 수는 없다.

이에 대하여 노조측은 회사가 직무급제를 악용하고자 계산직의 정규직을 전원 다른 부서로 배치전환하여 계산직에서의 정규직, 비정규직 비교대상을 없앴으로써, 계산직 전체의 임금수준을 낮게 유지하겠다는 것은 편법적 수단으로 비정규직 차별시정이라는 법취지에 역행하는 것이라고 비난하고 있다.

근로자의 회사 내 직무를 바꾸는 배치전환은 특별한 사정이 없는 한 사용자측의 인사권에 광범위한 재량을 허용하기 때문에 문제 삼기 어려우나, 만일 배치전환의 필요성에 비추어 그 배치전환으로 인하여 근로자가 받는 불이익이 과도하게 클 경우 부당 인사조치로 체제를 받을 여지는 있다.

그러나 이번 노사분규에서 정규직 몇 명의 배치전환은 부수적인 문제이며, 핵심은 그러한 배치전환을 통하여 실질적으로 비정규직의 근로조건을 차별하고자 하는 것인지 여부라 할 수 있다.

이 부분은 당장 실정법 위반으로 지적되기는 어렵고 실제 운영실태에 따라 과연 비정규직의 임금을 부당하게 낮게 유지하려는 (실질적인 차별을 유지) 편법적인 운영인지가 더 조사되어야 할 부분으로 현 단계에서는 그 판단에 필요한 자료가 부족하다.

정치경제적 측면에서의 검토

기독교윤리실천운동은 기독교경영연구원과 기독교변호사회와 함께 이랜드 사태에 대한 진상조사를 수행하였고, 이와 더불어 두 차례에 걸친 전문가 중심의 토론회를 가졌다. 이를 통해 이랜드 사태는 2007년 7월 1일의 “비정규직 보호법안”의 발표를 중심으로, 기독교인의 양심을 가지고 자유주의적 기업문화의 틀에서 합법적이며 모범적인 경영을 하고 있다고 자부하고 있는 이랜드 경영자 측과, 현재의 법 구조적 모순에 의해 자신의 생존권을 침해당하고 있으며 이는 자신들뿐만 아니라 동일한 입장에 처해있는 모든 비정규직 노동자들의 입장이라는 노동자 측의 대립이 증폭되면서 발생한 사태임이 파악되었다.

7월 16일에 있었던 진상조사단 발족 기자회견 이후 노측과 사측을 차례로 만나면서 현 사태의 핵심 사항들의 실체를 확인하려 하였으나, 기업운영상 불가피하다는 사측의 비협조로 핵심적인 내용 일부를 확인하기가 어려웠고, 또 우리가 만난 노사양측의 대표자들의 표면적 발언과 실질적 행동 사이에는 괴리가 있어, 진상조사가 실질적으로 완전히 이루어졌다고 보기는 어려운 상태이다.

더욱이 노사가 각각 근거하고 있는 세계관에 근본적인 차이가 있고, 각각의 세계관과 그에 따른 구체적 행위들은 나름대로 정당화시킬 수 있는 명분을 각자의 방식대로 구축할 수 있다고 보이기 때문에, 어느 편이 옳고 또 그른지를 한마디로 분명히 선언할 수 있는 성질의 것도 아니라고 보았다. 따라서 현 상황은 몇 가지 핵심 사안을 중심으로 우리의 의견을 피력할 수밖에 없다.

이랜드 사측은 한국사회가 표방하고 있는 자본주의 및 현행법적 질서에 따라 기업을 경영하면서 경영의 결과로 나온 이익금의 많은 부분을 사회로 환원함으로써 여러 기업의 모범이 되는 것이 기독교기업의 역할이라고 자임하고 있다. 지난 수십 년간의 한국의 기업환경을 고려할 때 이러한 기업 활동은 칭찬받을 가치가 분명히 있으며, 따라서 그간의 기업 활동 전반에 대해 악덕 기업이라는 오명을 쓰는 것에 대해 억울하게 느끼는 부분은 타당하다고 볼 수 있다.

이랜드 노측은 그동안 사측에서 시행해온 M&A와 더불어 이랜드 그룹으로 편입된 이후 노사간의 대화에 있어 진지한 대우를 받지 못하였고, 또한 이번 사태가 노사간의 충분한 대화의 산물이 아니라 사측의 일방적인 결정과 운영의 결과로 빚어진 탓에 사측에 대해 상당한 불신을 갖게 된 것은 충분히 이해할 수 있는 상황이다. 더욱이 노조의 연대활동을 통해 약자의 권익을 옹호하고, 현재의 법 구조적 부조리로 인해 갑작스런 신분변동을 겪음으로써 생존의 위협을 느끼고, 이에 따라 집단행동에 돌입하게 된 것도 충분히 이해할 수 있는 상황이다.

이 사태가 진행되어 오는 가운데 이 일은 단위사업장에서의 노사분규의 문제만이 아니라 한국의 기업주 전체와 비정규직 전체의 입장이 대립하여 이를 대신해서 싸우는 대리전적 양상을 갖게 되는 식으로 된 것도 이해 가능한 상황이다. 하지만 이 과정에서 서로의 입장이 전제하고 있는 근본적인 문제의식은 사측의 세계관만으로, 또 노측의 세계관만으로 해결되기가 어려운 형편이다. 따라서 양측이 서로를 근본적으로 납득시키기란 불가능하다고 볼 수 있다.

한쪽의 세계관에 근거하여 다른 쪽의 입장을 악으로 규정하고 처단하기는 쉽지만, 서로의 입장이 모두 상당한 정도의 정당성을 갖고 있는 이 사태의 경우 이러한 접근법은 결코 문제의 해결을 가져올 수 없게 한다.

이랜드 사측이 “비정규직 보호법안”의 발효와 더불어 진행한 아웃소싱의 문제, 그리고 그 대안으로 제시된 비정규직의 정규직화에 대해 그 현실성을 따지는 것은 진상조사단이 획득한 자료를 통해서도 가능한 것이 아니었다. 하지만 원칙적인 입장에서 다음과 같은 의견을 제출할 수는 있다.

기업 경영의 합리성을 추구하는 입장에서 사측이 아웃소싱을 선택하였던 것은 기업주의 측면에서 보면 정당하다고 하겠지만, 사회전반에 걸쳐 이 문제를 보는 관점과 가치관이 이러한 기업주의 입장을 옹호하지 못하는 것은, 현재의 한국 사회가 처한 빈익빈 부익부의 문제와, 그동안 이랜드가 표방한 기독교적 기업경영이라는 말이 갖고 있는 사회적 통념, 그리고 비정규직 근로자들이 받고 있는 대우의 취약성과 이러한 취약한 대우를 받는 계층의 확대가 기대되는 현 상황에 대한 인식 등이 복합되어 있는 것이다.

그동안 사측에서 노조에 대해 반기독교적 집단으로 규정하는 가운데 이들을 기업의 동반자로 인정하지 못한 점은 기독교적 관점에서는 옹호하기 힘들다. 노동자들은 기업의 비용으로써가 아니라 그들도 함께 해야 할 이웃으로, 인간적인 대우를 받아야 한

다. 이런 관점에서 비정규직과 관련한 근본적인 해결책을 진솔한 대화를 통해 노사가 함께 고민하면 해결했어야 했다.

또한, 기업 활동을 통해 이윤을 남겨 이를 사회에 환원하는 것도 아름다운 생각이지만, 현재와 같은 문제 상황에서는 그러한 이윤을 비정규직의 직업 안정성 확보와 생활향상에 기울이는 것이 더 기업적이면서도 윤리적이라고 판단된다.

사측은 노측을 철저히 대상화하는 태도를 탈피하고 노동자를 기업경영의 공동주체로 인정하는 근본적인 입장의 변화가 필요할 것이다.

이랜드 노측이 일부 매장을 점거하고 농성을 벌이며, 시민단체들과 연대하여 불매운동을 전국적으로 벌이고 있는 것은 자신들의 주장을 분명하게 알리고 문제를 해결하려는 노동자 측에서 사용가능한 방법이라는 것은 이해할 수 있다. 불법이라는 부담을 안고 또 사측으로부터 손해배상 청구를 받으면서 이런 행동을 하는 것은 현재의 법 구조적 차원에서는 인정받을 수 없는 행위라지만, 한국의 취약한 노동운동 구조를 고려할 때 고육지책이라는 점을 인정할 수 있다고 본다.

하지만 이 사태를 통해 노측이 비정규직 보호법안과 관련된 문제를 대표적으로 해결하는 입장에 일관되게 서게 되면 이랜드 그룹에 상당한 타격을 주어, 결국 노사가 상생하는 것이 아니라 공멸하는 어려운 길로 접어들 수도 있다고 생각할 수 있다. 기업 전체의 차원에서 보면 작은 부분에서 일어나는 쟁의행위이지만, 기업의 이미지에 큰 타격을 입게 되었을 때 그 부담은 노동자들도 함께 공유할 수밖에 없다는 점을 계산에 넣어야 한다.

따라서 적절한 시점에서 노측은 단위 사업장의 관점에서 타협을 하고, 노사가 함께 문제를 해결해가는 구조를 획득하여 지속적으로 큰 문제를 해결해 가도록 하는 양보가 필요하다고 본다. 상징적 양보를 통해 실질적인 이익과 더불어 기업에도 적절한 명분을 주는 지혜를 모아보길 바란다. 이 차원에서 민주노총 및 불매운동을 하고 있는 시민단체들의 배려있는 숙고가 필요하다.

이런 대타협과 같은 해결방식을 통해 손해배상 청구와 가압류 신청과 관련된 모든 문제들도 노동자들의 어려움이 없이 해결될 수 있도록 사측과 노측이 상호신뢰를 회복할 수 있기를 바란다.

정부는 이랜드 사태와 관련하여 문제를 진정으로 해결하려는 진지함이 있었는지를 묻지 않을 수 없다. 노동부는 노동자의 권익을 중심으로 문제해결을 시도했어야 했고, 사측에 치우친 듯한 인상을 주거나 또는 결정적인 해결자로서의 자신의 이미지를 제고하는 방식으로 문제를 해결하려하지 않았는가를 반성해야 한다. 그리고 공권력의 투입은 정부의 힘을 보여주는 것이 아니라 정부의 무력성을 보여주는 것이었음을 알아야 한다.

국회는 “비정규직 보호 법안”이 사실상 비정규직을 더욱 궁지로 몰아넣고만 사태의 본질을 직시하고, 기업으로 하여금 입법취지만을 강조할 것이 아니라, 입법취지가 실행될 수 있는 법적 구조를 마련하는데 빨리 나서야 한다.

스스로 섰다고 생각하는 자는 넘어질 것이라는 성서의 말씀에 우리는 주목해야 한다. 우리가 윤리적으로 또 법적으로 완벽하게 행동했다고 생각하는 순간 도덕적 교만에 빠지게 되고, 그 교만은 이웃을 상하게 하는 도구가 된다. 우리는 오늘의 현실이 이상적 상태에 있지 않고, 사회는 끊임없이 변화하고 또 발전해 나가야 하며, 그 추동력은 우리에게서 나온다는 것도 알아야 한다. 이러한 과정 속에 있는 우리는 모든 일들을 한 걸음에 모두 해결할 수 없고, 단계적으로 문제를 하나씩 풀어나가는 지혜를 발휘해야 한다.

하나님은 한 분이시지만 신학은 복수로 존재한다. 서로 다른 신학을 통해 이웃과 대립하게 될 때 우리는 자신의 믿음을 진지하게 검토하고 대화하는 시간을 가져야 한다. 이랜드가 기독교 기업을 표방하지 않았더라면 이랜드 사태는 사회적 주목을 덜 받았을 것이고, 또 문제해결도 더 쉬웠을 것이다. 이 사태와 관련되어 사용된 “기독교적”이라는 말이 문제를 증폭시키고 해결을 어렵게 만드는 구실이 되지 않고, 모두가 공감하는 방식으로 문제를 해결할 수 있는 열쇠가 될 때, 우리는 이웃과 함께 아름답게 살아가는 크리스천이 될 수 있을 것이다.

크리스찬 CEO와 기독교기업의 긴장

기업으로서 이랜드는 오래 시간 동안 단지 기업 중 하나가 아니라 한국 개신교 교회의 자부심으로 상징적인 위치를 점해 왔다. 많은 그리스도인과 교회는 이랜드의 경영진과 대다수의 직원들이 그리스도인으로 구성되어 있고, 정기적인 기도모임과 성경공부 그리고 정직한 납세를 추구하는 경영 모습에서 기독교기업이라고 부르는 것을 주저하지 않아 왔다. 그런 점에서 홈에버와 뉴코아의 비정규직 사태를 통해 사회적인 관심이 증대되고, 논란이 되면서 기윤실은 이 문제에 대한 어떤 입장을 발표하지 않으면 안 되는 상황에 직면하게 되었다. 그러나 한편으로는 기윤실이 이 문제에 대해 얼마나 전문적인 능력과 안목으로 이 문제를 풀어갈 수 있을지에 대한 염려가 있었지만, 언론 보도만으로 이해하기에는 한계가 있다고 판단되어, 보다 정확한 실체적 진실을 파악하기로 하였다. 그리고 실체적 진실에 대해 보다 객관적이고 공정하며 전문적인 파악과 조사를 위해 전문적인 기관들과의 협력을 통해 진상조사를 전개하기로 하고 기독교경영연구원, 기독교변호사회와 함께 김일수교수(고려대 법대, 기윤실 공동대표)를 단장으로 하는 공동 진상조사단을 구성하여 활동을 전개하였다.

그동안 기독교인과 한국 교회는 일반적으로 크리스천 CEO가 경영하는 기업을 기독교기업으로 이해하는 패러다임을 갖고 있었다. 회사 내에서 정기적으로 예배를 드린다는지, 성경공부를 한다든지, 혹은 좀 더 적극적인 측면에서 정직한 납세를 한다든지의 행위를 통해서 기독교업을 표방해 왔다. 그러나 그러한 행위들로 기독교기업이 될 수 있는지에 대해서 이번 이랜드 사태는 많은 물음을 던져주었다고 할 수 있다. 과연 크리스천 CEO가 경영한다고 해서 그것이 기독교기업이 되는 것인가에 대해서 다른 생각을 갖게 하였던 것이다. 그러나 이 역시 기독교업을 바라보는 다양한 관점이 존재하고 있기에 일반적으로 기독교기업에 대한 가치판단을 내리는 것은 조심스러운 현실이다.

지난 한달 가까운 기간 동안 진상조사 활동을 수행하였지만, 자료 접근의 한계와 현장의 복잡한 이슈에 대한 문제 파악 능력의 한계 등으로 정말 처음의 의도와 같이 전문적이고 공정한 활동을 수행했는지에 대해서는 깊은 고민을 남겨주었다. 우선 이번 사태는 단순히 한 기업내부의 노사갈등의 문제를 넘어서 정치경제적인 문제와 이념적인

문제가 복잡하게 얽혀 있음을 이해할 수 있었다. 정부의 책임성 없고, 일관성 없는 대응, 민주노총의 무리한 개입, 그리고 무엇보다도 헌법과 하위 법으로 보장하고 있는 노조에 대한 이랜드 경영진의 왜곡되고 제한적인 인식 등이 종합적으로 맞물려 있는 상황을 진상조사단의 활동으로 정확하게 파악해서 서술해 내는 것이 쉽지 않았다.

따라서 기윤실은 이 사태를 바라보고 이해하는 다양한 관점을 무리하게 종합하거나 통합하려 하지 않았다. 최종 보고서의 내용 중에는 조사단원들이 가진 관점의 차이로 인해 내용적으로 입장이 상충되는 경우도 보이고 있다. 그럼에도 경영적 측면, 법적인 측면, 정치·경제적 측면 등 다양한 관점으로 이 문제가 해석되고 이해되어지는 현실을 그대로 다 담아내었다. 그 이유는 당초 진상조사단을 구성할 때에는 실제적 진실을 파악하여 어떻게 대응할 것인지에 대한 입장 정리가 목표이었으나, 진상조사단 활동을 전개하고 난 뒤의 감정적인 결론은 법적, 정치적, 경제적인 측면들이 복잡하고, 역동적으로 얽혀 있는 이 사태에 대해서 하나의 목소리를 내는 것이 간단치 않았기 때문이었다.

따라서 최종 보고서는 결론으로 어떤 입장을 제시하기 보다는 이번 이랜드 사태를 통해서 그리스도인과 한국교회가 생각할 수 있는 문제들에 대해서 보다 깊이 있고 체계적인 사고와 숙고를 도울 수 있는 매개의 역할을 하는 것으로 그 의미를 제한하고자 하였다.



[부록] 1. 국내외 비정규직 유사 사례 모음

● 국내 사례

1) 정규직 또는 무기근로계약(직무급) 업체

회사명	방 법	의 미
롯데백화점	1,200여명 계산직 무기근로계약	
GS 리테일	2,000여명 2년 이상 무기근로계약	
롯데마트	4,500여명 무기근로계약	
홈플러스	6,000여명 중 2년 이상 2,600여명부터 무기근로계약	순차적으로 전원 무기근로계약 예정
신세계	5,026명 정규직으로 전환	무기근로계약이 아닌 정규직
우리은행	3월부터 3,076명 직군제로 계약	노조 임금동결
보건의료노조	11,800명 중 5,500여명 정규직으로 전환	평균 임금인상분의 1/3을 노조가 양보 채용 확보
외환은행	비정규직 1,572명 중 직원의 역량과 인사고과, 실적등을 검토해 1,000명 무기계약/ 나머지 572명도 1년 기간제 직원으로 계약하고 연속 2년의 경우 무기계약으로 전환예정	무기계약직에 대한 직무분리

** 무기계약, 직무급, 무기근로계약 : 정년, 복지 등은 개선되나, 임금과 승진, 업무에 있어서는 차별이 존재.

2) 아웃소싱 계약 업체

회사명	방 법	의 미
하나은행	사무직 직원의 정규직 전환으로 공석이 된 비정규직에 아웃소싱 시작	
농협	창구업무 분리 실시 - 아웃소싱 작업 중	
신한은행	창구업무 분리 실시 - 아웃소싱 작업 중	
롯데호텔	주방보조 등 단순업무 근로자 43명과 계약 해지 뒤 외부 용역업체로 전직	
현대백화점	정규직 계산원 500여명을 영업지원 등 전환 배치하고, 나머지 비정규직 계산원 100여명은 외부 용역업체와 새로 계약을 맺도록 함.	노사합의
세이브존	비정규직 계산원 230여명 아웃소싱으로 전환	

● 해외 사례

국 가	내 용	의 미
네덜란드	비정규직(파트타임)에 대한 시간당 임금, 휴일, 사회보장 등 차별이 없도록 법률로 보장. 직장일과 가정일을 병행할 수 있기 때문에 시민들 또한 비정규직 일을 기피하지 않음.	비정규직이 42%(2002년)
일본	법률이 아닌 고시를 통해 비정규직에 대한 차별대우를 권고하고 있음. 장기불황 속에서 비정규직 채용이 꾸준히 늘어나고 있음.	비정규직이 37.7%
미국	미국은 정규직 또한 임의고용 원칙을 근간으로 하고 있어 고용이 보장되지 않음. 비정규직으로 채용할 때부터 직무분석을 분명하게 설명하고, 그에 따른 보상을 미리 결정하기 때문에 별다른 불만은 없음.	비정규직이 17.1%(2001년)
독일	비정규직(파트타임)에 대한 시간당 임금, 휴일, 사회보장 등 차별이 없도록 법률로 보장. 정규직 여부에 상관없이 단일노조에 가입하고 노조의 임단협 협상에 따라 근로조건이 결정되기 때문에 정규직과 비정규직간 근로조건 차별이 거의 없음.	
프랑스	가장 강력한 법률로 비정규직의 차별을 제한하고 있음. 파업근로자를 대신해 기간제 근로자 또한 쓸 수 없도록 규제.	비정규직이 28.7%
영국	시간비례 원칙에 따라 임금, 휴일휴가, 직업훈련, 연금 등의 균등대우가 법적으로 보장. 비정규직 계산원 230여명 아웃소싱으로 전환.	

** 비정규직 = 파트타임 + 기간제 근로자 + 파견근로자

** 한국의 비정규직은 정규직과 동일한 업무를 수행하면서 차별을 받고 있는 비정규직이 대다수를 차지하고 있다면, 유럽에서는 정규직 보다 짧은 시간 근무하는 파트타임 노동자의 비중이 높다.

** 유럽연합 국가들은 일방적인 노동시장 유연화를 추진하는 것이 아니라, 모든 노동자의 동등한 사회적 권리라는 관점과 조화하거나 노동권을 유지, 재 강화하는 다양한 양상을 보이고 있다. 노동계가 요구하는 고용안정성과 재계가 요구하는 노동의 유연성을 조화한 유연안정성(Flexicurity) 모델이 새로운 대안으로 주목받고 있음.

[부록] 2. 비정규직 보호법 및 노동권에 대한 법적 제도 현황

※ 주요 법률의 정식 명칭을 다음과 같이 간단히 표기함.

- 파견근로자 보호 등에 관한 법률 : 파견근로자법
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 : 기간제법
- 노동조합 및 노동관계 조정법 : 노동조합법

1. 계산직 외주화 - 뉴코아

1) 법적 제도 현황

- ① 사용자는 ‘파견근로자법’ 제5조 1항에 근거한 ‘파견근로’, ‘민법’ 제664조에 근거한 ‘도급’의 형태로 외주화를 시행할 수 있다.

2) 2년 초과 근로자의 정규직화에 대한 논란

- ① 노동계에서는 이러한 외주화의 방법들이 ‘기간제법’ 제4조 2항이 규정하고 있는 2년 초과 근무자의 정규직화를 피하기 위한 편법으로 악용되어 비정규직이 오히려 증가될 것을 우려하고 있다.
- ② 실제로 파견 허용 업종의 경우 기존 기간제 근로자를 파견업체에 취업시키는 방식을 이용해 ‘기간제로 2년 → 파견제로 2년 → 다시 기간제로 2년’과 같은 방식으로 비정규직을 사용하면 정규직화의 의무를 피할 수 있다.
- ③ 파견 허용 업종이 아닌 경우 도급을 이용하여 ‘기간제로 2년 → 위장도급 2년 → 다시 기간제로 2년’과 같은 방식으로 정규직화의 의무를 피할 수 있다.

3) 차별적 처우의 금지에 대한 논란

- ① 노동계에서는 이러한 외주화의 방법들이 ‘기간제법’ 제8조에서 규정하고 있는 차별적 처우의 금지 조항을 피하기 위한 편법으로 악용될 것을 우려하고 있다.
- ② ‘파견근로’의 경우 그나마 ‘파견근로자법’ 제21조에서 차별적 처우의 금지 및 시정 등을 명시하고 있으나 ‘도급’의 경우는 동종 또는 유사업무 종사자와의 차별적 처우에 대한 보호 방안이 없으며, 도급계약이므로 ‘기간제법’이 적용되지도 않는다.

2. 계산직 정규직의 전환배치(전직) - 뉴코아

1) 법적 제도 현황

- ① 포괄적 합의설 : 근로계약은 근로자가 그 노동력의 사용을 사용자에게 맡긴다는 포괄적 합의를 포함하고 있으므로 사용자는 이 합의에 근거하여 근로의 종류, 장소를 일방적으로 결정할 권한을 가진다는 학설
- ② 개별적 합의설 : 전직명령은 근로의 종류, 장소에 관한 근로계약상의 합의의 범위 안에 들어야 허용되고 이 합의를 벗어나는 전직은 근로계약의 변경으로서 근로자의 동의를 요한다는 학설
- ③ 어떠한 학설에 근거하던 사용자는 전직에 대한 권한을 갖고 있으나 ‘근로기준법’ 제 23조 1항은 ‘사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 강박, 그 밖의 징벌을 하지 못한다’고 명시하여 전직 권한을 제한하고 있다.

2) 전환 배치에 대한 논란

- ① 노동계에서는 사측의 전환 배치가 ‘기간제법’ 제8조에서 규정하고 있는 차별적 처우의 금지 조항에 따른 시정 조치를 피하기 위한 방편이 아닌지 의심하고 있다. 차별적 처우에 대한 시정을 신청하기 위해서는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상이 존재해야하나 정규직을 모두 전환배치하면 비교대상이 없어진다.

3. 18개월 이상 근로자의 고용 안정 - 홈에버

1) 법적 제도 현황

- ① ‘노동조합법’ 제30조 2항 : 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ② 홈에버 사업장에는 2006년 3월 31일 까르푸 시절 맺은 단체협약이 승계되어 있으며 단체협약에는 ‘18개월 이상 근무한 조합원의 경우 정당한 사유없이 계약 만료를 이유로 계약을 해지하지 않는다’고 명시하고 있다.

4. 직무급제를 통한 정규직화 - 홈에버

1) 법적 제도 현황

- ① ‘기간제법’ 제4조 2항은 2년을 초과한 기간제 근로자를 정규직으로 본다고 명시하고 있다.

2) 직무급제에 대한 논란

- ① 노동계에서는 2년 이상 근로자 1,100명 중 521명만을 직무급으로 전환하고 나머지 근로자의 계약을 해지하는 것은 18개월 이상 근로자의 고용을 보장한 단체협약의 위반이라고 지적하고 있다.
- ② 또한, 직무급제 도입은 '기간제법' 제8조에서 규정하고 있는 차별적 처우의 금지 조항에 따른 시정 조치를 피하기 위한 방편으로, 직무급제로 계약한 근로자는 '기간제법'의 적용 대상에서 제외된다고 지적하고 있다.

5. 해고자 원직복직 - 홈에버

1) 법적 제도 현황

- ① '근로기준법' 제28조 1항 : 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 단체협약 위반의 부당해고를 이유로 노동위원회에 구제를 신청한 첫 사건인 호OO 조합원에 대해 서울지방법노동위원회는 부당해고로 인정하고 원직 복귀 명령을 내렸다.

6. 손해 배상 청구, 가압류 신청 - 뉴코아, 홈에버

1) 법적 제도 현황

- ① '노동조합법' 제3조는 사용자가 단체교섭 또는 쟁의행위로 인한 손해에 대해 손해배상을 청구할 수 없다고 명시하고 있다.
- ② 그러나, 쟁의행위가 불법인 경우는 적용되지 않는다.(대법원 1994. 3. 25. 93다32828, 32835 판결)
- ③ 불법 쟁의행위인 경우 업무방해죄가 성립될 수 있다.(형법 제314조)
- ④ 이랜드 노조는 사업장을 전면 점거하여 근로를 제공하고자 하는 근로자의 출입, 업무를 방해하였으므로 '노동조합법' 제38조 1항을 위반하였다.
- ⑤ 사업장 전면 점거로 인해 일부 제품의 변질, 부패가 발생하였으므로 '노동조합법' 제38조 2항을 위반하였다.

2) 손해 배상 청구, 가압류에 대한 논란

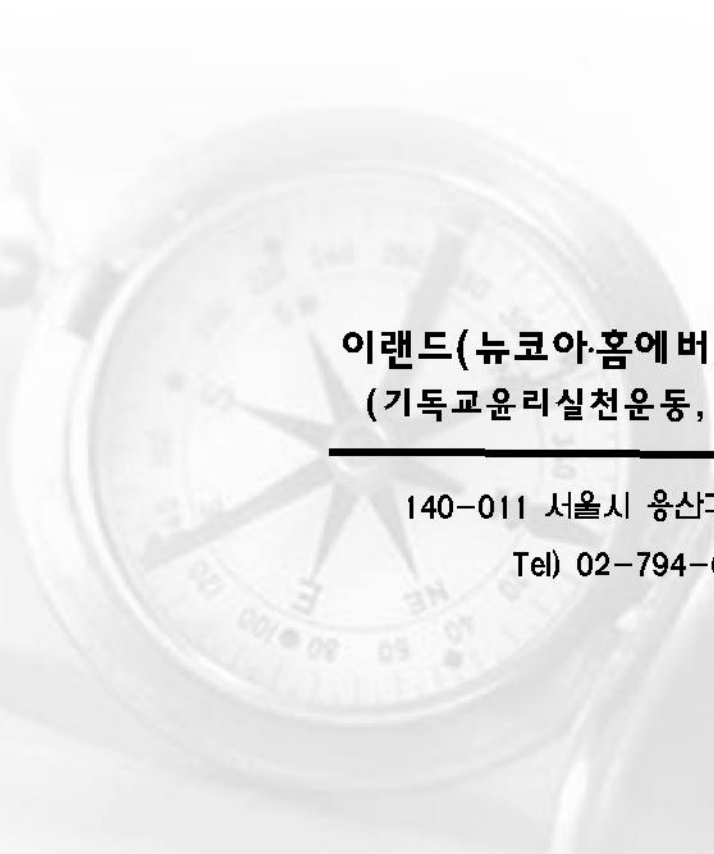
- ① 노동계에서는 단체행동권을 헌법이 보장하고 있음에도 불구하고 하위법인 '노동조합

법'에서 쟁의행위의 정당성 기준을 까다롭게 제약하고 있어서 불법 파업을 할 수밖에 없다고 주장한다.

- ② 따라서 근로조건에 대한 사항으로 국한되어 있는 노동쟁의의 정의 규정을 확대 수정하고, 조정 전치에서의 행정조치 남발을 통한 불법파업 조장 가능성을 제한해야 한다고 주장한다. 또한 쟁의행위의 주요한 수단으로 이용되는 직장 점거 또는 농성에 대해서 병존적·부분적 점거를 인정하던 1997년 개정 전의 판례에 비해 장소적 제한을 지나치게 강화하고 있다고 주장한다.
- ③ 노조 간부는 물론 일반 조합원에 대한 손해배상 청구 및 가압류 조치가 증가하고 심지어 조합원의 보증인에 대한 가압류까지 증가하면서 헌법이 보장하고 있는 단체행동권을 실질적으로 제한하는 효과를 가져온다고 주장한다.
- ④ 따라서 파괴, 폭력 등의 방법을 제외한 단체교섭과 쟁의행위, 기타 노동조합 활동으로 인한 손해에 대해서 손해배상을 청구할 수 없도록 규정해야 한다고 주장한다. 특히, 손해배상 책임이 있는 경우에도 가압류는 할 수 없도록 규정해야 한다고 주장한다.
- ⑤ 손해배상 청구를 하더라도 쟁의행위가 개별 조합원이 아닌 노동조합 차원의 의사결정에 따른 행동이므로 그에 대한 민사상의 책임도 노동조합에 있다고 주장한다. 따라서 노조 간부 및 조합원에게 손해배상을 청구하는 것은 부당하며 특히, 일반 조합원에 대한 손해배상 청구는 노동기본권을 제약하는 효과를 가져온다고 주장한다.







이랜드(뉴코아·홈에버) 노사문제 진상조사단 보고서
(기독교윤리실천운동, 기독교경영연구원, 기독교변호사회)

140-011 서울시 용산구 한강로 1가 217 세대빌딩 401호
Tel) 02-794-6200, Fax) 02-790-8585