MINBYUN-Lawyers for a Democratic Society 민주사회를 위한 변호사모임 세상을 바꾸는 시민의 힘 참여연대

수 신	각 언론사 정치부·사회부
발 신	민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(02-522-7284), 참여연대 노동사회위원회 (02-723-5036)
제 목	[보도자료] 민변 노동위원회·참여연대, 삼성그룹 무노조경영 방침 폐기 계획 공식 질의 기자회견
날 짜	2018. 6. 8. (총 8 쪽)

보 도 자 료

민변 노동위원회·참여연대

삼성그룹 무노조경영 방침 폐기 계획 공식 질의 기자회견

일시 장소 : 2018년 6월 8일 (금) 11:30, 서초동 삼성그룹 본관(서울 강남역 8번출구 인근)

1. 삼성그룹은 삼성전자서비스 노동자들의 자주적인 노동조합 활동을 방해하고 삼성전자지회 등 계열사 노조파괴 행위를 서슴지 않았습니다. 이는 헌법상 보장된 노동3권을 침해하고 노동조합법을 위반한 명백한 범죄행위입니다.

2. 2018.4.17. 삼성전자서비스(주)는 금속노조 삼성전자서비스지회와 직접고용을 합의하면서 노조활동을 보장한다고 하였습니다. 그러나 여전히 삼성그룹은 무노조경영 방침을 공식 철회하지 않았고, 삼성에버랜드 노조, 삼성웰스토리 노조, 삼성에스원 노조 등의 노동조합은 삼성그룹 내부에서 자유로운 노동조합 활동을 보장받지 못하고 있는 실정입니다.

3. 이에 민변 노동위원회와 참여연대는 삼성그룹에 대하여 무노조경영 방침의 공식 폐기를 요구하며 그 계획에 대해 공식질의하고 질의서를 전달하였습니다. 끝.

- 붙임1 : 질의서, 붙임2 : 기자회견문

▣ 붙임1 : 질의서

삼성그룹 무노조경영방침 공식 폐기 선언 등 계획에 대한 시민사회단체의 공개 질의서

발 신 참여연대, 민변 노동위원회

(담당자: 민변 노동위원회 이용우 변호사)

수 신 삼성전자(주) 부회장 이재용

참 조 1. 삼성전자(주) 공동대표이사 김기남, 김현석, 고동진

2. 삼성그룹 언론홍보 담당자

제 목 삼성그룹 무노조경영방침 공식 폐기 선언 등 계획에 대한 시민사회단체의 공개 질의

1. 귀 그룹 및 소속 계열사들의 정도경영을 기원합니다.

2. 귀 회사의 자회사인 삼성전자서비스(주)는 삼성전자서비스 노동자들의 자주적인 노동조합 결성을 방해하고, 노조파괴 공작을 일삼았습니다. 그리고 이러한 일련의 부당노동행위에 대하여 귀 회사가 깊숙하게 관여되어 있는 것으로 알려져 있습니다.

3. 한편 검찰이 삼성전자서비스 노동조합 파괴 행위에 대하여 수사를 벌이고 있던 중, 삼성전자서비스(주)는 2018. 4. 17. 전국금속노동조합 삼성전자서비스지회와 합의하면서, "회사는 협력업체 직원들을 직접 고용"하기로 하였고, **"회사는 노조를 인정하고 합법적인 노조활동을 보장한다"**는 합의문안이 반영되었습니다. 이에 대하여 언론은 "삼성, 80년 무노조경영 폐기"라고 동 합의를 해석하여 보도한 바 있습니다.[1]

4. 그러나 이는 귀 회사의 자회사인 삼성전자서비스(주)의 합의문일 뿐, 삼성전자(주), 나아가 삼성그룹 전반의 무노조경영 폐기라고 하기는 어려운 것으로 보이는 바, 귀 그룹 차원의 무노조경영방침에 대한 공식적인 폐기 선언, 과거 노조파괴행태에 대한 사과와 피해회복 및

[1] 삼성, 80년 무노조경영 폐기…"노조 인정·활동 보장" 선언, 한겨레, 2018. 4. 17. http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/840922.html#csidxb47b85dbdd76d54ac3144c4cb7131c7

재발방지 약속, 무노조경영방침을 뒷받침한 관련 인적·물적 조직의 청산과 규정 및 제도의 정비, 전사적인 노조활동 인정과 건전한 노사관계 확립의 공표 등에 대하여 <별지>와 같이 질의합니다.

5. 조속한 시일 이내에 회신하여 주기를 바랍니다.

<별지>

- 질 의 사 항 -

1) 귀 회사의 2003년 7월 신입사원 교육자료 중 '비노조경영'이란 제목의 교육자료와 관련하여,

가) '신노사관계'를 노사협력관계로 설명하면서, GE, IBM, MOTORORA 등의 기업의 예를 들고, 한국노사관계가 후진적이라고 설명한 후, "노조는 전체 근로자 가운데 일부 근로자의 이익만을 대변한다", "노조는 고용안정을 보장하지 않는다", "노조는 근로자의 생활수준을 향상시키지 않는다"고 설명합니다. 현재에도 이와 같은 신입사원 교육이 이루어지고 있습니까?

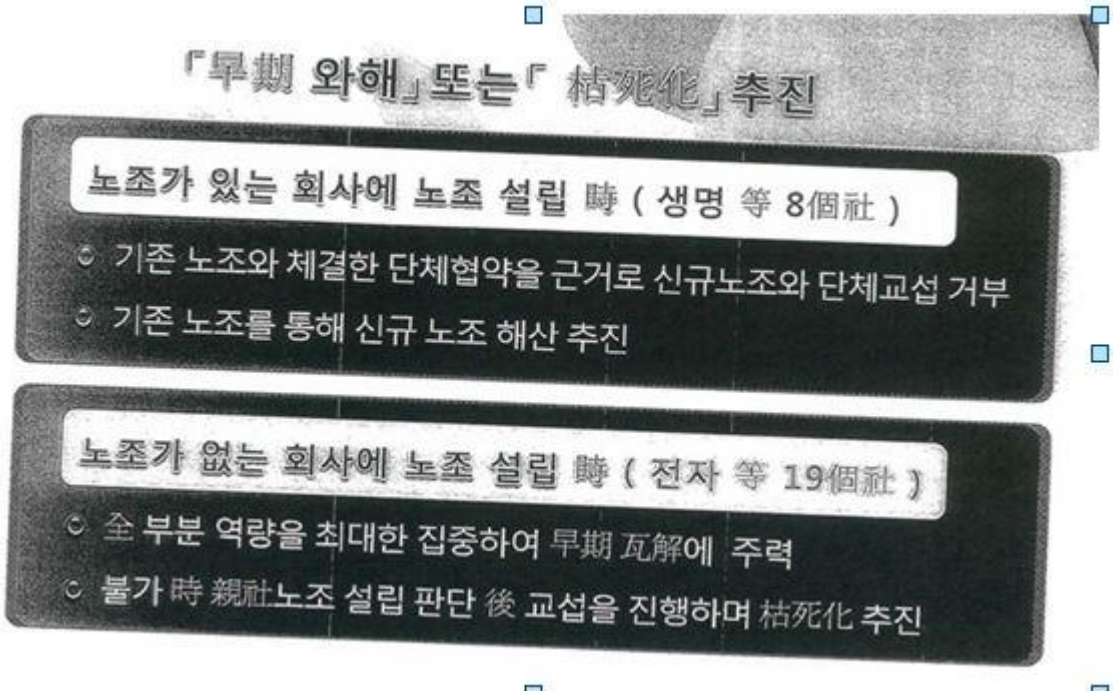
나) 또한 위 교육자료에 따르면, "회사(삼성전자)는 비노조경영을 경영방침으로 선택할 수 있다", "회사의 경영방침에 명시적·묵시적으로 동의하여 입사한 근로자는 이를 준수해야 할 의무를 진다", 또한 "노사 모두의 생존권 보호차원에서 비노조가 필요하다", "노사환경의 급격한 변화로 노조 무용론이 점차 설득력을 얻어가고 있다", "비노조경영은 시스템경쟁에서 승리할 수 있는 미래형 노사관계이다", "노조는 기업경영을 포지티브섬 게임에서 네거티브섬 게임으로 변환시킨다", "비노조경영은 글로벌 트렌드이며 선진국에서는 하나의 경쟁력 있는 시스템으로 정착되어 가고 있다"는 등으로 설명하고 있습니다. 현재에도 이와 같은 교육이 이루어지고 있습니까?

다) 위와 같은 교육은 신입사원들에게 노동조합에 대한 부정적 인식을 심어주면서, 부당하게 노동조합 결성을 방해하는 행위로서 노동조합 및 노동관계조정법을 위반하는 것으로 판단되는바, 이에 대한 귀사의 의견은 무엇입니까?

2) 2013. 10. 심상정 정의당 의원을 통해 알려진 「2012년 “S그룹” 노사전략」이란 문건[2]과 관련하여,

가) 서울지방고용노동청 조사결과, 위 문건은 삼성인력개발원의 조ㅇㅇ 전무가 2011년 11월 말 삼성경제연구소 이ㅇㅇ 상무에게 2012. 1. 예정된 삼성그룹 CEO 세미나에 필요한 ‘바람직한 조직문화 구축’에 대한 참고자료를 만들라고 지시하여 만들어진 문건임이 확인되었습니다.[3] 그러나 귀 그룹은 여전히 “삼성이 만든 문건이 아니다”라는 입장인 것으로 알려져 있습니다. 위 문건의 작성 경위에 대한 귀 그룹의 현재 입장은 무엇입니까?

나) 위 문건 중에는 아래 그림과 같은 대목이 있습니다. “노조가 있는 회사에 노조 설립시(생명 등 8개사) 기존 노조와 체결한 단체협약을 근거로 신규노조와 단체교섭 거부하고, 기존노조를 통해 신규 노조 해산을 추진한다”“노조가 없는 회사에 노조 설립시(삼성전자 등 19개사) 전부분 역량을 최대한 집중하여 조기와해에 주력하고, 불가시 친사노조 설립 판단 후 교섭을 진행하며 고사화 추진”이라는 내용의 위 대목은, 그 자체로 노조설립의 자유와 단체교섭의 자유를 침해하는 내용인데, 이러한 내용이 작성된 이유는 무엇입니까?



[2] 삼성그룹의 노조파괴 전략 문건 전문 공개, 오마이뉴스, http://www.ohmynews.com/NWS_WEB/Event/sam_union.aspx

[3] [단독] 삼성 노조파괴 문건 ‘그룹 싱크탱크’가 작성했다, 한겨레, 2018. 4. 19. http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/841198.html#csidx7c672d4a5a01f6c99a31c28e1b25d21

3) 2018. 2. 이명박 다스 소송비 대납건으로 삼성전자 본사 서초동 사옥을 수색하면서 발견된, 노조와해 정황이 담긴 외장하드와 6,000여 건의 문건 중 이른바 '마스터 플랜' 문건과 관련하여,

가) 언론에 알려진 바로는, 위 문건에는 노조활동 전반에 대한 단계별 대응지침과 100여 가지 행동요령이 있는데, 구체적으로 '노조 진행상황 점검표'상 '노조설립 움직임과 가입, 세 확산, 파업' 등 세 단계에 대응하는 100여가지 행동요령이 기재되어 있다고 합니다. 이러한 문건을 작성한 사실이 있습니까? 구체적으로 누가 작성하고, 누구에게 배포하였습니까?

나) 특히 삼성전자서비스 '그린(Green)화 문건'도 발견되었는데, 이 문건에는 '특정 시점까지 직원들을 모두 그린화, 즉 노조에서 탈퇴하도록 하는 방법이 상세히 기재되어 있고, 학연과 지연은 물론 개인 치부가 드러나는 사생활까지 적힌 것으로 알려져 있습니다. 이것은 부당하게 노동조합 활동을 방해하는 행위로서 노동조합 및 노동관계조정법을 위반하는 것으로 판단되는바, 이에 대한 귀사의 의견은 무엇입니까?다) 또한 검찰이 확보한 문건에는 2013년 노조설립 때부터 2017년 말까지 삼성전자서비스(주)가 임원급이 실장인 종합상황실을 두고 단계별로 치밀하게 노조를 와해시키기 위한 대응 방안을 마련하고 이행한 정황이 담겨져 있다고 하는데, 귀 그룹은 삼성전자서비스(주)가 이러한 행위를 한 사실을 알고 있습니까?

4) 2018. 4. 17. 삼성전자서비스(주)와 전국금속노동조합 삼성전자서비스지회 사이에 체결된 **"회사는 노조를 인정하고 합법적인 노조활동을 보장한다"**는 합의와 관련하여

가) 위 합의는, 삼성전자서비스(주)에 국한된 합의입니까, 아니면 삼성전자서비스(주)를 넘어 삼성그룹 전반에 걸쳐 "합법적인 노조활동을 보장한다"는 취지입니까?

나) 만약 "삼성그룹 전반에 걸쳐 합법적인 노조활동을 보장한다"는 취지라면, 현재 삼성그룹 계열사 노동조합인 민주노총 금속노조 삼성에버랜드지회, 금속노조 삼성웰스토리지회, 서비스연맹 에스원노동조합 등의 노조활동도 보장하는 취지입니까?

5) 귀 그룹의 '비노조경영' 방침 및 역사와 관련하여,

가) 귀 그룹의 비노조경영 방침은 1977년 제일제당 미풍공장 사건 이후 “내 눈에 흙이 들어와도 노조는 안 된다”는 창립자 고 이병철 회장의 유지(遺志)로서, 귀 회사의 주장에 따르면, “노조가 없는 것이 회사 경쟁력에 더 유익하다”는 취지로 이해됩니다. 그러나 1988년 “노조 결성에 동조할 가능성이 있는 직원을 구분 관리하고 동태를 철저히 파악하여 노조 결성을 봉쇄하라”는 내용의 <88년 노사관리 지침 제4호(위기상황의 인식과 완벽한 대응)> 등에서 드러나는 바와 같이, 귀 그룹의 비노조경영은 결국 “노조가 설립되어서는 안된다”, 또는 “노조를 용인하지 않겠다”는 지침으로 해석.실행되고 있습니다. 이는 대한민국 헌법상 보장된 노동3권을 부정하는 것입니다. “귀 그룹의 비노조경영 방침은 결국 노동3권을 부정하는 것이다”는 주장에 대한 귀 그룹의 의견은 무엇입니까?

나) 귀 그룹의 비노조경영 방침은 헌법에 정면으로 반하는 것이고, 현재 검찰 수사의 대상일 뿐만 아니라, 스스로도 이러한 과오를 일부 인정하여 삼성전자서비스지회와의 최근 합의문에 노조인정을 포함한 것으로 보이는데, 이번 기회에 귀 그룹 차원의 무노조경영방침에 대한 공식적인 폐기 선언, 과거 노조파괴행태에 대한 사과와 피해회복 및 재발방지 약속, 무노조경영방침을 뒷받침한 관련 인적·물적 조직의 청산과 규정 및 제도의 정비, 전사적인 노조활동 인정과 건전한 노사관계 확립의 공표 등을 할 계획이 있습니까?

-끝-

▣ 기자회견문

기자회견문

삼성그룹 무노조경영방침 공식 폐기 선언 등 계획에 대한 시민사회단체의 공개 질의서

삼성은 무노조경영, 노조파괴경영방침을 즉각 폐기하라

창립된 지 80년이 된 삼성은 부동의 국내 1위 기업집단이자. 전세계적으로 막강한 기업으로 성정하였다. 삼성의 눈부신 발전은 진심으로 헌신적이고 열정적으로 일한 노동자들의 피와 땀에서 비롯되었다. 그러나 삼성은 삼성을 위해 일하는 노동자들을 철저하게 탄압해왔다.

1977년 제일제당 미풍공장에서 일하던 노동자들의 초임은 고작 2만176원. 당시 여성노동자들의 1인 최저생계비가 4만 5000원 정도였고 라이벌이었던 미원공장 노동자의 월급도 4만 원 선이었던 것을 감안하면 제일제당의 임금은 실로 턱없이 작았다. 13명의 여성 노동자들이 전국화학노동조합 제일제당 김포공장지부를 결성했지만, 제일제당은 노동자의 친인척을 겁박하고, 노조를 탈퇴한 노동자에게 공개된 장소에서 “노조탈퇴 만세”를 외치게 하는 등 악랄한 방식으로 노조를 와해시켰다.

1987년 노동자대투쟁이 전개되자, 삼성은 ‘345지침’, ‘88 삼성 노사관리지침 제4호’, 89년 국정감사에서 폭로된 ‘89 비상노사관리지침’을 만들어 노조파괴를 자행했다. 노조에 우호적인 직원을 ‘문제 사원’이라 칭한 후, 이들의 일거수일투족을 감시했다. 노조설립 움직임이라도 보이면 이들 집 앞에서 지키고, 미행과 감시를 일삼았다. 또한 복수노조 금지조항을 철저히 활용하여, 노조설립을 원천적으로 봉쇄했다. 그 결과 87년 삼성중공업 창원2공장, 88년 삼성중공업 거제조선소, 2000년 에스원 노동자들의 노조설립신고가 반려됐다.

2003년 작성되어 삼성전자 신입직원 교육에 활용된 것으로 알려진 ‘비노조경영’ 문건에 따르면, 삼성은 노조무용론을 내세우며, “회사는 비노조경영을 경영방침으로 선택할 수 있다”, “회사의 경영방침에 명시적·묵시적으로 동의하여 입사한 근로자는 이를 준수해야 할 의무를 진다”, 또한 “노사 모두의 생존권 보호차원에서 비노조가 필요하다”고 주장하고 있다. ‘비노조경영’은 그 표현이 무엇이든 간에, 현법상 노동3권을 부정하는 것에 다름 아니다.

복수노조 금지가 사라지자, 삼성은 2011년 삼성에버랜드에서 노조를 만들려는 조장희 위원장을 부당하게 징계해고하였다. 그러나 1심, 2심, 3심 법원은 삼성의 징계사유가 터무니없다고 판단하였다. 노조를 설립하려는 직원에 대해 삼성은 회사의 징계권을 남용하였던 것이다.

2012년 작성된 S그룹 노사전략 문건을 보면, “노조가 있는 회사에 노조 설립시(생명 등 8개사) 기존 노조와 체결한 단체협약을 근거로 신규노조와 단체교섭 거부하고, 기존노조를 통해 신규노조 해산을 추진한다”, “노조가 없는 회사에 노조 설립시(삼성전자 등 19개사) 전부분 역량을 최대한 집중하여 조기와해에 주력하고, 불가시 친사노조 설립 판단 후 교섭을 진행하며 고사화 추진”이라고 기재되어 있다. ‘노조와해’, ‘사측에 친한 노조를 통한 고사화’ 등 노동조합 자체를 절멸시키려고 한 것이다.

그 사이 삼성은 불법적으로 비자금을 조성하고, 이건희 사면과 이재용 경영권 승계를 위해 이명박 정권과 박근혜 정권에 뇌물을 바쳤다. 삼성은 정치권력에 유착하는 것이 중요했지, 삼성을 위해 일한 노동자의 권리를 보호하는 것은 중요하지 않았다. 반도체 신화를 만든 삼성에게 있어, 반도체를 만들다 생명과 건강을 잃은 노동자들은 한갓 부속품에 지나지 않았고, 배가 고파 노조를 만들려는 삼성전자서비스 노동자들은 하루 빨리 처리해야 할 골치덩이에 불과했다.

그러나 삼성 노조파괴 행위의 진실은 만천하에 드러났다. 더 이상 노동자의 권리를 짓밟는 것은 불가능하다. 삼성의 발전은 삼성을 위해 피와 땀을 바친 임직원의 헌신과 열정에 있지, 삼성 이씨 일가에 있는 것이 아니다.

삼성은 비노조경영, 아니 노조파괴경영 방침을 즉각 폐기하라.

2018. 6. 8.

민변 노동위원회·참여연대