

제1회 금속노조 법규활동가 대회 성황리에 열려 !



제1회 금속노조 법규활동가 대회가 2016년 12월 15일부터 16일까지 충북 영동의 노근리 평화공원에서 열렸습니다. 처음 개최된 행사였지만 전국에서 60여 동지들이 참가하여 성황리에 마칠 수 있었습니다. 법규활동가 대회는 다음과 같이 풍성한 내용으로 진행되었습니다.

- ① 금속노조 법률사건의 현황과 통계분석 내용 공유 (박현희 노무사)
- ② 저성과자 해고와 인사권 남용의 문제점 및 이에 대한 우리의 대응 (김두현 변호사)
- ③ 금속노조 조직화 사업과 비정규직 조직화를 위한 현장법규활동 (삼성전자서비스지회, 경기지부 현대위아평택비정규직지회)
- ④ 복수노조의 조합활동 관련 법률문제 현장 대응 (대전충북지부 한국타이어지회, 경기지부 대창지회)
- ⑤ 노조와해 전략에 대응하는 현장법규활동 (부산양산지부 풍산마이크로텍지회, 경주지부 발레오만도지회)
- ⑥ 2017년 노동관련 법제도개선 현장의견수렴 (송영섭 법률원장)

이번 제1회 법규활동가 대회에 대해 “현장 사례를 당사자들이 발제하고 과정상의 실수나 아쉬운 점, 그리고 성공적인 조직·투쟁과정을 생생하게 전해준 점이 좋았고 집중력을 높였던 것 같습니다.”, “실사례를 통한 사측의 공격과 방법을 배울 수 있어서 좋았습니다. 지회의 투쟁계획에 많은 도움이 됐습니다.”는 평가와 더불어 “주제별 운영의 시도는 획기적인 운영이었습니다. 처음이라 기획의도에 맞고 충분한 준비와 발제공유, 시간운영이 부족했지만 계속 이런 활동가대회를 진행하면서 좋은 대회로 발전해 나갈 것 같습니다.”는 개선 방향에 관한 조언도 있었습니다.

2017년에도 법규활동가 여러분의 건투를 빕니다. 금속법률원도 함께 하겠습니다.

9기 2년차

금속노조

법률학교

일시 : 2017년 2월 중순 예정



최신 판결 · 판정

현대위아 비정규직 불법파견! 정규직화하라!

현대위아 주식회사의 평택공장 사내협력업체 소속으로 자동차 엔진조립 업무를 수행해온 경기지부 현대위아비정규직 평택지회 조합원 88명은 2014년 12월 불법파견을 주장하며 소송을 제기하였습니다. 수원지방법원 평택지원은 2016년 12월 21일, 현대위아와 비정규직 노동자들은 근로자파견관계이고, 엔진조립 업무는 근로자파견 허용 업무에 해당하지 않는 제조업 직접생산공정 업무이므로 불법파견이고, 직접 고용할 의무가 있다고 판시하였습니다. (2014가합4417 판결)

판결의 의의 제조업 생산공정 불법파견에 관한 기존 판결에 대한 오해 중 하나는 원청 정규직들과의 혼재 또는 정규직 공정과의 직·간접적인 연동이 있는 경우에만 근로자파견관계가 인정된다는 생각입니다. 하지만 근로자파견관계의 본질적·핵심적인

징표는 “업무와 관련한 원청의 지휘·명령”이고, 원청의 지휘·명령을 받았다는 것은 사내협력업체가 해당 업무를 고유의 전문성을 가지고 독립적으로 수행하지 못했다는 점과 하청노동자들이 원청 사업에 실질적으로 편입되었다는 주요한 징표입니다.

현대위아 사내하청 노동자들도 원청의 지휘·명령을 받고 엔진조립업무를 수행하였기에 불법파견에 해당하고, 원청이 작업표준서의 명의를 사내협력업체 관리자들의 것으로 바꿨다해도, 제2공장을 100% 사내하청 노동자들로 채웠어도 이것이 불법파견을 부정하는 요소는 될 수 없습니다.

이 판결은 현대·기아 계열 부품사에 대하여 최초로 불법파견을 인정한 점 뿐만 아니라, 100% 사내하청노동자로 채워진 공장도 불법파견이 인정될 수 있다는 점을 확인하였다는 점에 의의가 있습니다.

한국산연 정리해고 무효!

경남 창원 마산 자유무역지역에 있는 한국산연(주)는 LED조명 등을 생산해온 회사로, 일본산켄전기가 100% 투자한 외자기업입니다. 한국산연(주)는 2016년 9월 30일 직접생산부문을 폐쇄하고 생산부문을 외주화한다며 생산직인 금속노조 조합원 35명 전원을 해고하였습니다. 이에 조합원들은 경남지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하였고, 2016년 12월 27일 부당해고는 인정, 부당노동행위는 기각하는 판정을 받았습니다.

판정의 의의 판정서가 아직 나오지 않

았으나, 심문과정을 통해 볼 때 해고회피노력 및 해고대상자 선정 등에 있어 단체협약(해고회피방안과 대상자선정기준이 매우 자세히 규정되어 있음)에 기하여 요건을 갖추지 못한 부당한 정리해고라고 본 것으로 추측됩니다. 이번 판정은 직접생산 부문 폐쇄라도 생산직이라는 이유로 이유없이 해고하는 것은 위법하며, 단체협약이 해고를 제한한 중요한 근거가 되었다는 점, 외자기업의 먹튀식 노동자 해고가 부당함을 인정받은 점에서 의의가 있습니다.