

2012. 1月

2012년 1월
주간총회

- I 2011 年 평가 및 반성
- II 2012 年 노사환경 전망
- III 2012 年 노사전략
- IV 당부 말씀

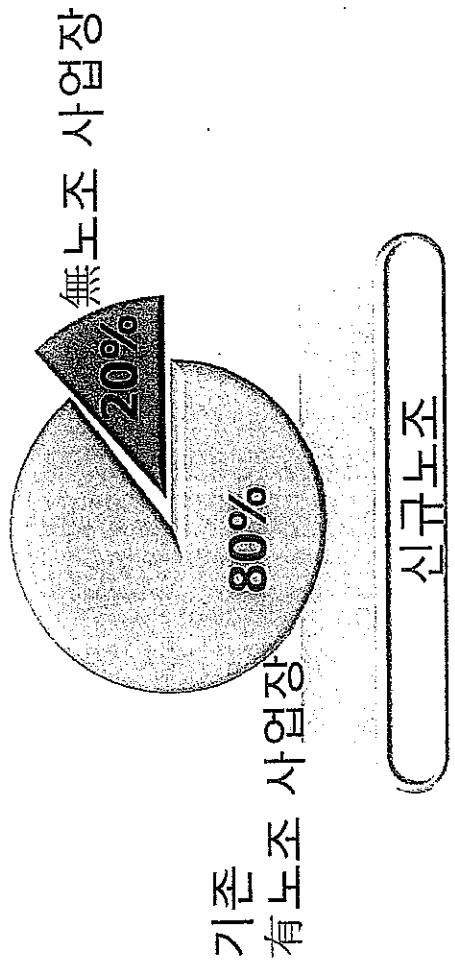
Chapter 1

2011年 正月 大韓航空

11年7月1日

復職 노조 행

② '12.1.6日 總 648개의 신규노조 설립



- 신규노조의 80%는 기존 민주노총과 한국노총에서 분화
- 나머지 20%는 노조가 없는 사업장에서 새롭게 설립

그동안 우리 는...

복수노조 시행에 대비하여

그룹

✓ 전사업장 복수노조 대응태세 점검(2호)

✓ 특별 노사교육 및 모의훈련 실시

- 인원 : 2만9천 名
- 대상 : 현장관리자, 법무·홍보 부서장 등

各社

✓ 현장완결형 조직관리 구축

- 조직관리비 증액, 현장조직관리 체계 정비 등
- CCTV, 취업규칙 보완 등 인적·물적 보강
- 다양한 고충처리 채널 운영

✓ CEO의 관심과 지원

- 매월 조직관리회의체 운영, 노사협의회 위상강화
- 노사담당자 역량강화, 문제인력 감축 등

그러나, 그들 내 頭腦 노조가 설립되는 등 문제 발생

◎ '11.7.13日에 베란드 문제 인력 4명이 노조 설립

삼성그룹 전 계열사 협력업체 비정규직까지
조직대상으로 하는 超 기업노조 형태

- 다른 관계사는 적극적으로 대응하여
더 이상 확산되지 않음

◎ 기타

- 電子 자살자 등 과다근로 이슈화
- 電子 반도체 백혈병 문제 지속
- SDI 문제 인력 노조 설립 기도 등

1 에버랜드 노조 개요

② 에버랜드 문제인력 4명이
외부 노동단체와 연계하여 11.7.13日 이른바 「삼성 노조」 설립

- 박원우(부위원장), 조장희(부위원장/주동자), 백승진·김영태(조합원)
- 주동자 1명 정계하고, 조합원 1명 정직조치
- 고소·고발 13件(노조 제기 7, 회사 제기 6) 진행 중



② 노조 설립 원인

- 주동자 조장희(물류담당자)는 노사위원회 3선을 시도했으나 낙선한 것에 양심을 품고 노동조합 설립 결심

·나머지 3명은 식당 조리사로서
조작생활에서 더 이상 비전을 찾지 못해
노조활동을 통해 신분상승 도모

❖ 삼성노조를 설립한 문제인력 4명 모두 비정규직 출신

·에버랜드는 비정규직(58%) 및 경력(10%) 출신이 무려 68%

(그룹 평균 22%)

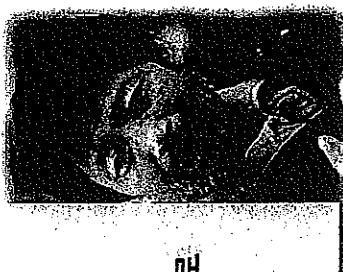
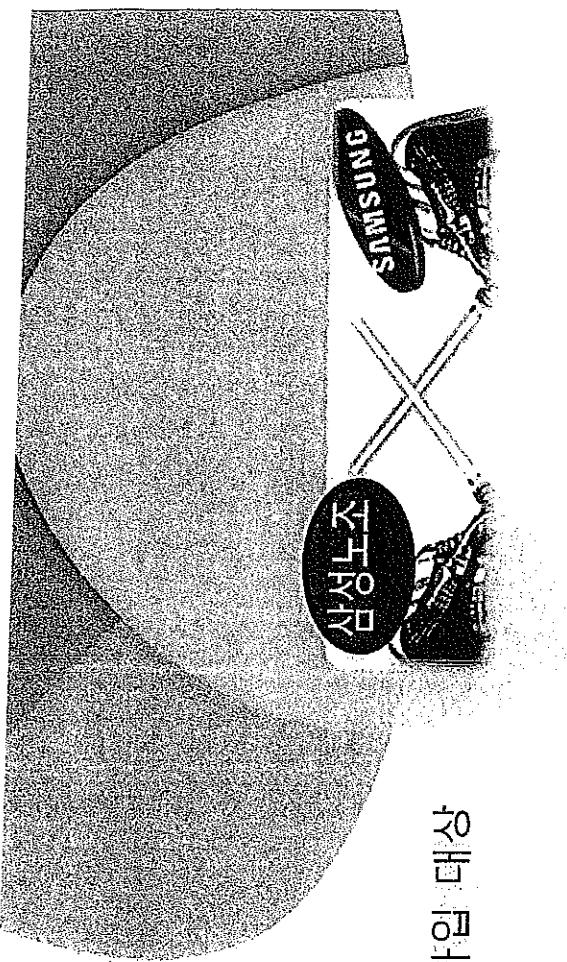
野心 “삼성 노조” 인가?

② 삼성노조는 超기업단위 노조

- 에버랜드 직원 뿐만 아니라
삼성그룹 전 임직원과 협력사 직원까지 가입 대상
- 어느 회사든 단 1명의 직원이 가입하면
해당회사에 교섭 요구가 가능하며 회사는 이에 응해야 함

③ 삼성노조는 삼성일반노조 위원장인 김성환의 작품

- 김성환은 '96年「이천전기」하고자 출신으로
超기업단위 노조를 설립하여 위원장을 목표로 하는 인물
- '97年부터 反삼성 활동을 해오면서
그룹 내 문제인력들을 접촉, 노조 설립 추진
- '11年 初부터 에버랜드 노조 설립 준비



“오늘은 삼성에서
자주적, 민주적으로
노조가 생긴
역사적인 날”

3 사전 경과

3

설립준비

설립단계

화산
華山

[에] 베이랜드

부동산
부동산
부동산
부동산

부동산
부동산
부동산
부동산

주주회
주주회
주주회
주주회

설립증명
설립증명
설립증명
설립증명

(6.4 일) (6.17 일) (6.20 일)

[삼성노조]

부수처장
(7.7 일)

설립기
설립기
설립기
설립기

에버리드
에버리드
에버리드
에버리드

(7.13 일)

(8.1 일)
(8.8 일)

(11.9 일)

김영태
(정지 2개월)

문제 인력들은 D-Day를 7月로 정하고 응집하고 준비

- 에버랜드 인근 원룸에 이재트를 마련하고 외부세력과 관계사 문제인력을 저속 저축, 노조설립 모의

회사는 노조설립 움직임 사전 감지

- '11.6.4 日 사무실 복합기 근처에서 현장여사원이 노조설립시 행동요령 문서 일부분 발견
- '11.7.7 日 조장희 책상에서 노조설립 총회 대자보 발견

사나리오에 따를 신속한 선제 대응

- '11.6.20 日 親社노조 설립 및 6.29日 단체협약 체결

□□노조 설립

제 2011~4050289-26-1-00002 호

처인구서명	기숙자인과
담당자명	우·세천
전화번호	031-824-3173

노동조합 설립 신고 증

① 노동조합의 명칭	에버랜드노동조합
② 노동조합의 형태	단위노조(기업)
③ 주된사무소의 소재지	경기도 용인시 기흥구 마락동 55-3번지
④ 설립신고 연월일	2011년 06월 20일
대 표	⑤ 성명 ⑥ 주민등록번호
자	⑦ 주소 경기도 양주시 단원구 고잔동 766번지 6동 1반 주공그린 빌아파트 801동 901호
⑧ 소속된 연합단체의 명칭	해당없음

노동조합 및 노동관계조정법 제12조제1항의 규정에 의하여 노동조합의 설립을 신고하였음을 증명합니다.

2011년 06월 23일

경기도 용인시



◎ 親社 노조 설립 및 단체협약 체결

- 후순위로 설립된 삼성노조는 개정 노동법에 따라 향후 2년간 단체교섭 요구 불가

✓親社 노조 설립은 신중하게 판단

- 노조측에서 알박기노조, 어용노조라고 공격 (부당노동행위로 제소될 가능성이 100%)

- 소수노조 설립시에는 노사협의회 역할이 절대적
- 평상시 노사협의회 육성 및 위상제고 필요

설립 단계

노조

외부자원 모색 및 연대

- 민주노총, 조파언론, 진보선당 등에 노조설립 지원 요청

노조 설립신고 및 언론 이슈화

- 설립형태 : 超기업노조
- 언론이슈화 : 알박기노조, 조장희 표적 감사 및 정계 비난

호사

주동자 즉시 해고

- 부당노동행위 회피를 위해 노조설립前 주동자 징계 해고

언론대응

- 삼성노조는 주동자 징계 회피를 위한 방탄노조라 반박

[알박기노조]



알박기 노조 VS 방탄노조

삼성노조는 사측의 알박기 노조라고 주장한 반면,
회사측은 개인의 정계 회피를 위한 방탄노조임을 강조

국민일보

2011년 07월 08일 금요일
010면 사회

삼성에버랜드 노조 알박기? 북수노조 적전 설립

북수노조가 허용되거나 적전에 경기도 것으로 알고 있다”고 말했다.
이에 대해 노동계 관계자는 “이달 부터 북수노조가 가능해지면서 삼성 에버랜드가 더 이상 무노조 전략이 어렵다고 판단해 이른바 ‘회사 노조’를 만든 것 같다”며 “조합원 4명이 구성한 노조가 교섭 요청을 해 1주 일의 공고기간이 끝나다면 이 노조가 2년간 독점 교섭권을 갖게 된다”고 말했다.

용인=김도영 기자

‘삼성 북수노조 1호’ 설립 초기」

직원 신상정보유출 혐의 부위원장, 징계위에 회부
시켜 “방탄노조… 그룹선사 소한 부정도 일별백계”

【삼성에버랜드 노조는 삼성노동조합을 차지하는 노조 부위원장이 지난해 11월과 올 7월 초 두 차례에 걸쳐 일자원 2000여명의 전회번호와 일주소 등 개인정보를 무단 유출한 사실을 확인하고 징계위원회에 회부했다.

정계위는 이날총 열릴 예정으로,

부의원장에 대비 징계의 이자

유예 해
졌다. 한
체가 시
상황인
을 통해
다”며
“진짜
입니다.”
고 이에
설립 준
번호 등
했던 것
로 우승

학산

노조

- 해고자 조장회를 제외한 노조원 3명 집단 육아휴직 신청
- 육아휴직 기간중에는 해고 또는 정계가 금지되는 것을 악용

회사[앞]선전전 및 이슈화

- 선전전 : 에버랜드 정문 및 기숙사[앞], 電子 사업장 등
- 이슈화 : 신문기사화, 인터뷰, 삼성 노조 홈페이지 오픈,
對사원 선동 단체 매일 등
- 관계사 문제인력 지속 접촉

회사를 상대로 각종 소송 제기(7건)

- 부당노동행위/부당해고 구제신청, 모욕/폭행 고소 등

회사

소송 방어 및 맞고소(6건)

- 한국노총 협조, 노동부, 검·경 등 유관기관 협조
- 모욕, 주거침입 등 고소

노조 勢획산 차단 조치

- 김영태 정계, 내부 임직원 심성 관리



[연론이슈화]

경기지방 CEO 출석 요구서

출석 요구서

출석자 : 최OO (삼성에버랜드)

귀하에 대한 부당노동행위(어용노조 설립주도, 조OO 부당해고, 노동조합 유인을 배포 등 활동 방해) 사건(고소인 : 박OO)에 관하여 문의할 일이 있으니
중부지방고용노동청경기지청 근로개선지도1과로 출석하여 주시기 바랍니다.

▣ 출석 요구일시 : 2011년 11월 14일 (14:00)

출석하실 때에 반드시 이 출석요구서와 주민등록증(또는 운전면허증) 및 도장,
그리고 아래 종이자료와 기타 구하기 필요하다고 생각하는 자료를 가지고 나오
시기 바랍니다.

지침서류 : 1) 기타 귀하의 주장을 입증할 근거자료

지정된 일시에 출석할 수 없는 부득이한 사정이 있거나 이 출석요구서와 관련
하여 궁금한 점이 있으면, 근로개선지도1과(전화: 031-259-0335)에 연락하여
출석일시를 조정하거나 궁금한 사항을 문의하시기 바랍니다. 정당한 이유로 이
출석요구에 응하지 아니하면 형사소송법 제 200조의 2의 규정에 따라 출석을
할 수 있습니다.

▣ 지하철 1호선 성균관대학교 전철역 하차 맞은편

2011년 11월 07일

중부지방고용노동청경기지청

특별사법경찰관 0100
군로감독관



서울 중구 태평로2가 삼성본관빌딩 19층

삼성에버랜드(주) 대표 최OO 귀하

100-142

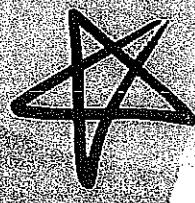
출석자 : 최OO (삼성에버랜드)

정당한 이유 없이 출석 요구에
응하지 아니하면 형사소송법

제 200조 2의 규정에 따라
불이익을 받을 수 있습니다.

<형사소송법 200조의 2>

"정당한 이유 없이 제 200조의 규정에 의한
출석요구에 응하지 아니할 때에는.....
사법경찰관은 검사에게 신청하여.....
판사의 체포영장을 발부 받아 피의자를
체포할 수 있다"



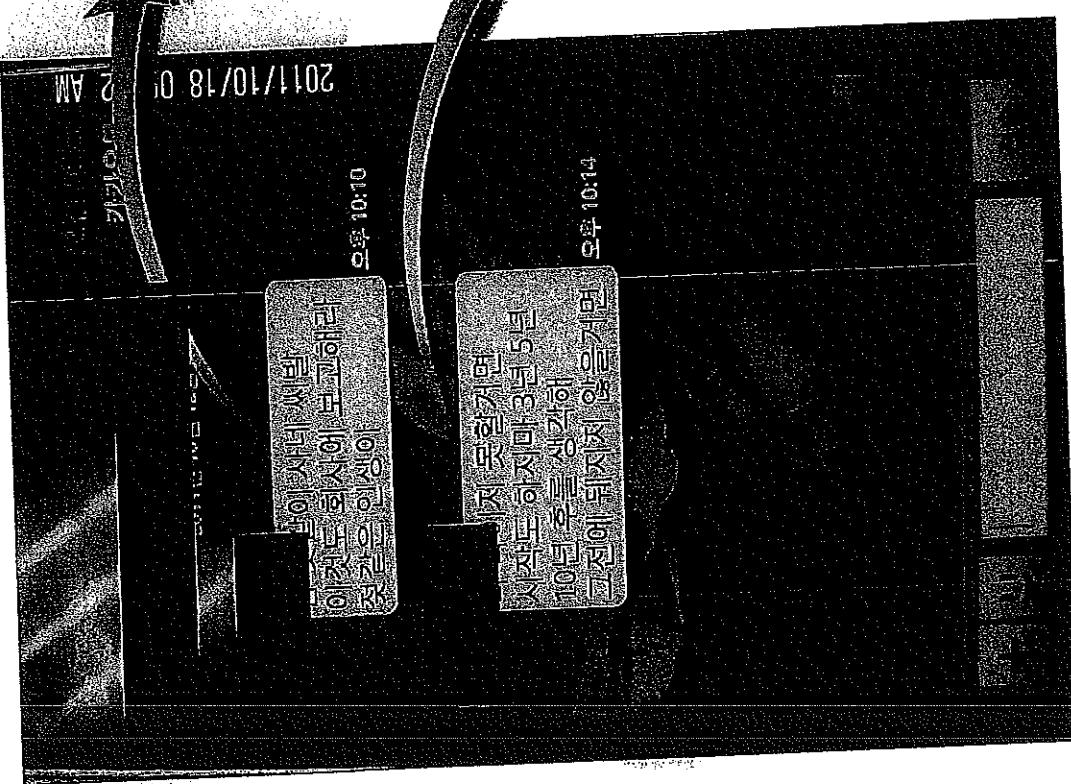
문제인력 관리의 중요성

- 경상시 근대불량, 저서불이 행 등 문제행위를 정밀하게 채증하여 유사시 징계할 수 있도록 준비
- 문제인력에 대한 밀착관리 강화



<채증사례>

조◎의 블자대사기 읊诵



“참 죽갈이 사내 씨발
이것도 회사에 보고해라
짓갈은 인생아”

“나 죽이지 못 할거면
시작도 하지마
3년 5년 10년 후를 생각해
그전에 뉘자지 않을거면”

노사협의회 육성의 중요성

- 노조설립시 노사협의회 역할이 절대적으로 중요
- 평상시 사원 장악력을 갖도록 전략적 육성 필요

서사집

◎ 상황 발생 시 전 부문 역량 집중

- 현장, 인사, 법무, 홍보 등 부서간 협업 강화

- 신속하고 효율적인 대응을 위해 각 사업장별 비상상황실 유지

※ 그룹 비상상황실과 연계하여 대응

제 1 차 제 1 주

② 철저한 준비와 훌륭한 풀요

- 초·초·현장여사원이 노조관련 문서를 발견, 신고한 것이 사전대응하는데 크게 기여

(비노조 교육 및 현장 조직관리의 효과)

Chapter 2

2012 年

2012 年
2012 年
2012 年
2012 年

2012년 대외 노사환경을

노동계의 고묘한 투쟁전술과
정부·정부의 선심성 정책 남발로
노사환경은 더욱 악화될 전망

특히, 삼성 등 대기업을

집중 타겟으로 삼을 가능성이 높음



노동개혁

한전중공업 정규직 고용 노사문제에 적극 개입할 것으로 예상

② 노동세력과 외부 시민단체의 지속적 연대

- 한전중공업은 노사간 자율적 해결이 아닌 외부 개입으로 사태 종결
- 개별기업의 노사관계가 사회·정치적으로 쟁점화



③ 노동계의 잘못된 자신감 형성

“끌까지 싸우고 투쟁하면 반드시 이긴다”
“이기면 처벌도 안받는다”

※ 차기 투쟁안건으로 쌍용차 퇴직자 원복투쟁 준비 중
(희망텐트 운동 전개)



<현진중공업>

정치권

노동계 편향적인 정책을 남발, 기업경영을 더욱 어렵게 할 것으로 예상



● 與野를 불문하고 親노동정책 남발
- '12年 總選과 大選을 앞두고
표를 의식한 선심성 노동정책으로
기업 노사환경에 악영향을 끼칠 전망



※ 박원순 서울시장은 「시민명예 노동 옵부즈맨 제도」 추진中

- 법적 근거도 없으며 노동부 업무를 침해하는 월권 행위
- 기업에 이중부담을 주는 불공정하고 과도한 규제



[서울시정]

박원순 명예 노동운동본부 제도

東亞日報

2011년 12월 05일 월요일
B1면 | 정치 | 금주 10.6 x 11.5 cm

박원순 추천 '노동운동본부제도'

경총, 강행 편법적 대응 예고

“근거 없고 기습여 이종 부당”

전현우의 일부를 청탁하는 행
정부는 부당으로, 그에 “라고 주장했다.

“노동운동본부제도는 민주노총 등
동맹과 주체가 추천한 사람을 서울시가

기습으로 출입증 허용으로 간주
한다고 밝혔다.

시민명예근로자도관으로 임명하여
서울시 사업장을 감시

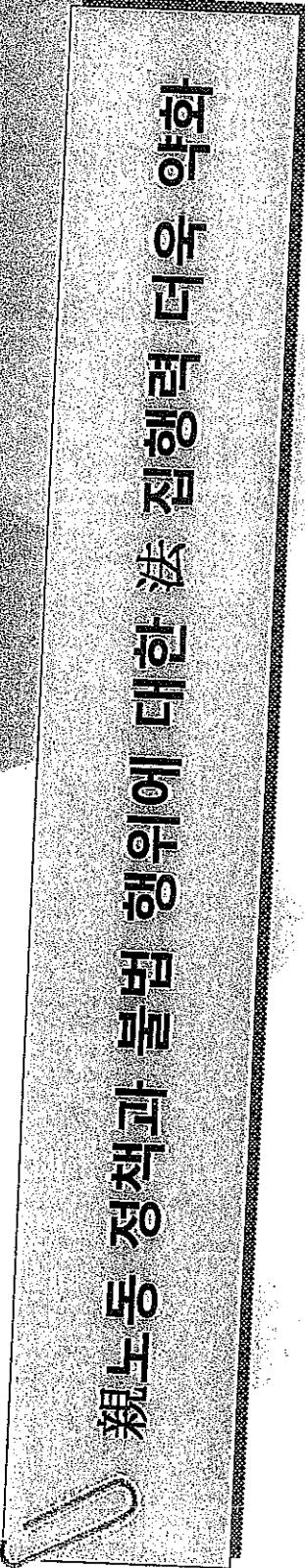
1월 태안 316세대 생활 주민
이려운 경제 환경
을 완화하는
국은 고령 노동부의 근로법특위가 그
동기준법이 따라 이행하고 있는지
서민형 노동을 부르짖을 법적 근거
도 있고 충분하다”면서 “이 제

안에 대한 평가는 있다.”

한편, 기자단은 노동부는



정부

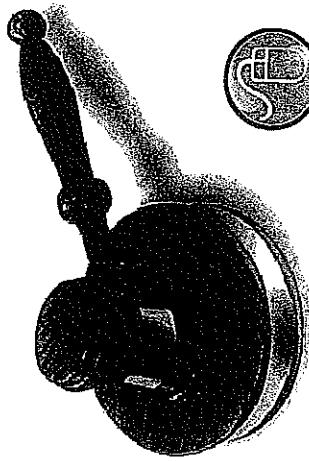


◎ 이채필 고용노동부 장관은 친노동계 입장 정책 일관

- 사내하도급 근로자 보호를 위한 가이드라인 발표
- 주야 맞교대근무제 폐지 등 장시간 근로시간 단축 요구

◎ 법원은 한진중공업 관련

노조간부들에 대한 구속영장을 무더기로 기각



[이채필 장관]

사내하청 근로자 보호 가이드라인

동·온·오프

“사내하청 근로자와 성과 나누라” 이채필 가이드라인

제작: 사내하청노동부 고용노동부

제작: 사내하청노동부 고용노동부

한국일보

한현민이 갖춰서 있지 않은 사내하청 근로자에게도 급기이트라인 주요 내용
〈고용노동부 정관〉

사내하청 노동부

사내하청 노동부

사내하청 노동부

한국일보

2011년 07월 19일 화요일 005면 종합

이채필 노동장관 “주야 맞고다 근무제 폐지해야”

주간연속 2교대 도입 촉구
이채필(시진) 고용노동부 장관은 1일 “우리나라 저동차 업종이 세계적으로 상당한 위상에 오른 만큼 늘은 ‘주야 맞교대제’를 대체할 길을 찾을 수 있다”며 “정부도 여러가지 지원 방침이 있다”고 밝혔다.
주간조(10시간)와 절야조(10시간)

제의 폐지는 5월 국내 원성장 연계가 등 중간위기를 불러왔던 유성기업과 업사태 당시 핵심 쟁점이다. 노사 모두 주야간 맞교대제의 폐지에는 동의하고 있지만 노동계는 임금보존을 전제로 한 전환을 주張하고 있고, 사측은 제도 전환시 근로시간 단축이 불가피한 민족 노동계가 임금 산감이나 노동강도 강화 중 한 가지를 수용해야 한다는 입장이다.

이 정관은 “현대차가 일정서 주간연속 2교대제를 도입해야 할 것”이라며 “교대제 전환에 따른 컨설팅 업무 지원, 업무강도를 강화할 때 근로자 능력 개발 지원 등을 검토하고 있다”고 밝혔다.

현대차 노사는 2008년부터 협의 기구를 구성해 주야간 맞교대제 폐지를 논의하고 있으나 노사간의 입장 차가 커 합의점을 찾지 못하고 있다.

이왕구기자 fab4@kook.kr

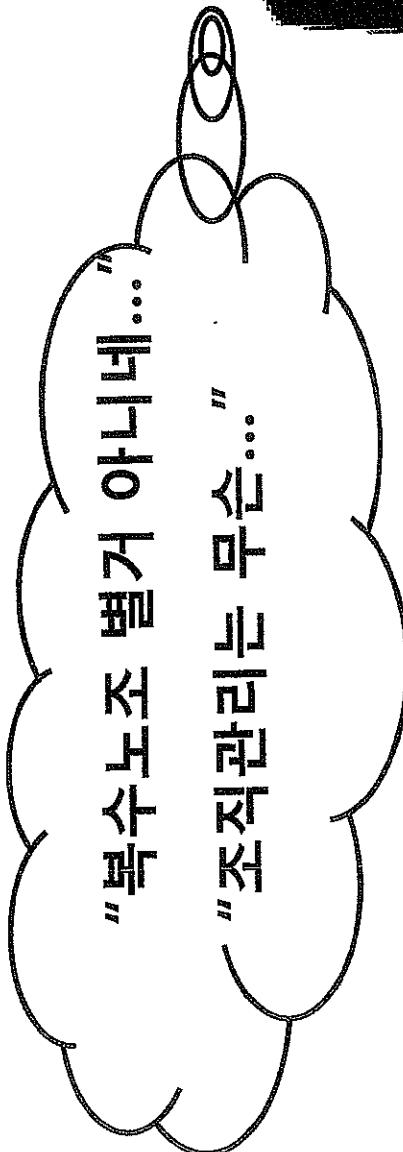


경영여건을 고려하지 않은 친노동 정책으로
개별기업에 큰 부담으로 작용

그룹 회의기 : 면피에서 자민으로 (?)

- ◎ 복수노조 시행 以前,
'삼성에 노조가 생길 것'이라는 부정적 인식도 있었음
 - ✓ "삼성 관계사에 무조건 노조가 생길 것이다."
 - ✓ "우리회사, 우리부서가 1등으로 설립되지 않으면 된다."

- ◎ 복수노조 시행 以後,
6개월이 지나도 아무 문제가 없자 긴장감 이완 조짐



22/03

Chapter 3

2012 年上人日記

전략기초

복수노조 2년차를 맞아

“11년이 끝난 미친사랑을 짐중 보원하여

• • •
• 구축 노사안정의 기반을
• 구축 구축 구축

恒的의 노사안정 기반 구축

조직관리상 취약요인 완전 해소

• +
• 노사사고 예방을 위한
총력대응 체제 기동

노조설립 時
全부문 역량집중, 조기 해결

노조 탄핵

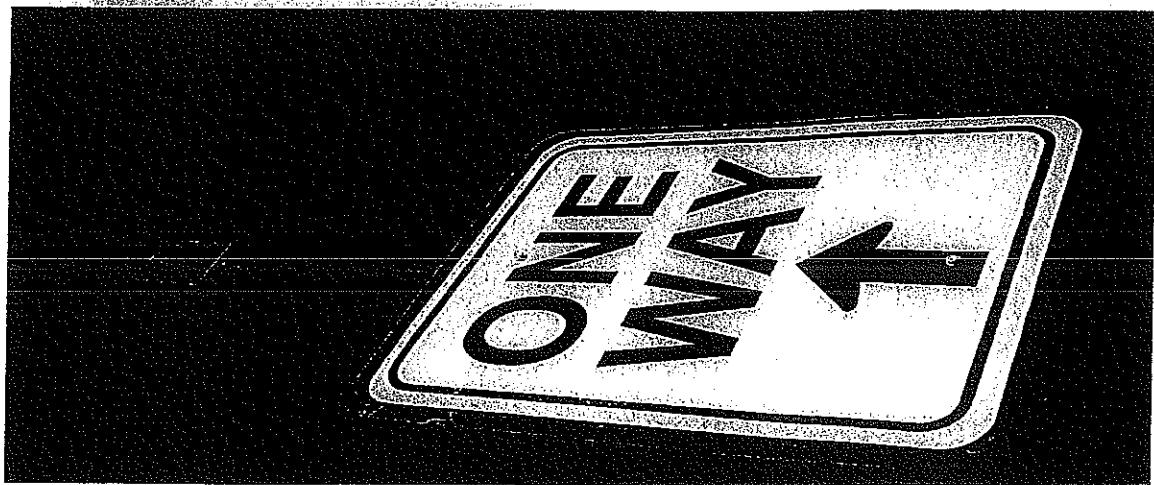
노사하고 예방을 위한 총력 대응체계 제기동

- ◎ 비상대응체계를 기동화하면서 문제정후 사전파악에 주력하고 그룹·각사間 신속한 상황공유 및 의사결정시스템 구축
- ◎ 빈틈없는 현장조직관리, 위법·불합리 관행 일소, 문제인력감축, 의사소통 및 고충처리 활성화 等 집중 보완
- ◎ 노조설립·聘金 부문 역량 집중, 조기 해결
- ◎ 노조대응 전략과 전술을 더욱 더 세밀하게 연구하고 보완하여 노조 설립 時 早期瓦解 및 枯死化 추진

大正社

1. 노사하고 예방을 위한 종합대응체계 제 1동

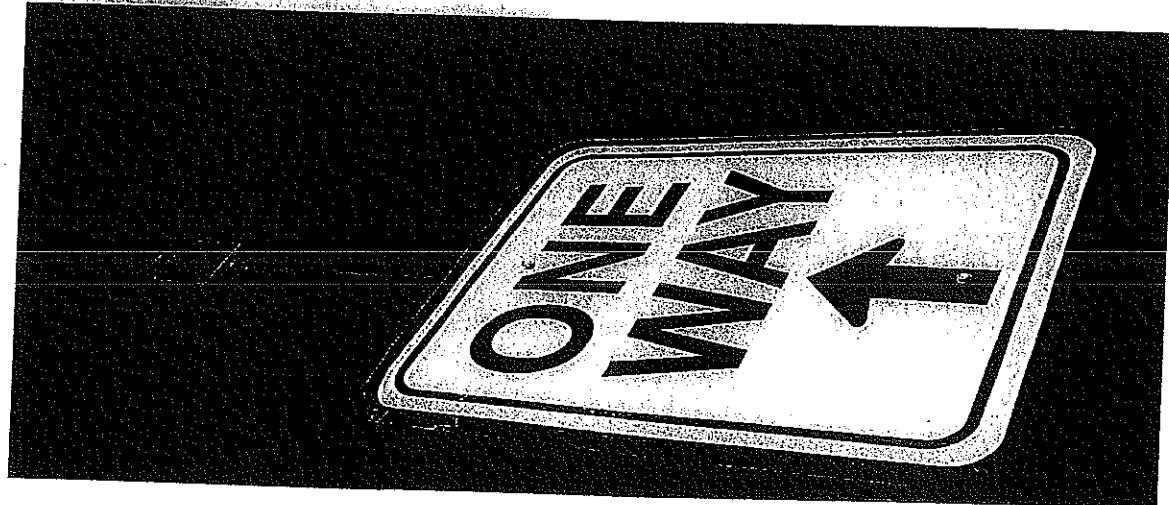
- ① 非常 대응체계 유지
- ② 번거롭지 않는 現場 組織 管理
- ③ 不振 間題人力力 지속 관리
- ④ 遷速·不倉理性 관행 일소
- ⑤ 素應型 勸便教育 심화



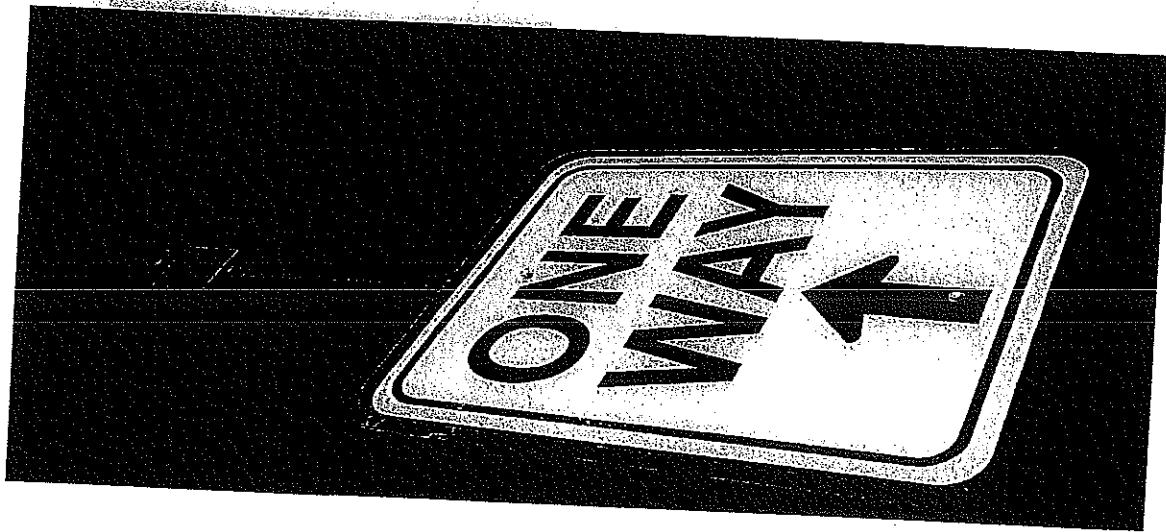
주권과제

1. 노사사고 예방을 위한 종력대응체계 제 1동

- ⑥ 다양한 書裏慶應 計劃 전개
- ⑦ 합리적이고 건강한 組織文化 조성
- ⑧ 貢金·福利厚生 비고우위 유지
- ⑨ 務便協議會 천박적 육성 및 활용
- ⑩人事專서 실전 대응역량 강화



2. 節



노조설립時 全부를 역량집중, 조기 해

① 기본 방향

- ② 기존 労組가 있는 회사의 대응방안 (8 個社)
- ③ 労組가 없는 회사의 대응방안 (19 個社)

1. 非常 대응체계 유행

노사문제는 정확한 상황판단과 체계적 대응이 매우 중요
그룹·각사間 신속한 상황 공유 및 一絲不苟한 대응이 필요

복수노조 대응태세
일제 점검
(2012. 1~2月)

- 그룹 内 48개 全 사업장 대상 일제 점검 실시
- 상황발생 時 대처능력, 現場 조직관리 等
미진사항 집중 진단

❖ 에버랜드는 年初 그룹점검 결과, 하위 10개사에
포함되었으나 실전역량을 집중 보완,
노조설립 時 체계적인 대처가 가능했음

1. 비상상황 대처 체계 수립

- ① 비상상황실을 통합 컨트롤 타워로 확대
 - 상황발생時 기존 인사·홍보·법무 외
지역협의회가 참여하는 「통합 컨트롤 타워」로
확대하고, 전략 수립 및 언론·법원 등 대응

- ② 그룹주관, 인사임원 회상회의 매주 1회 정례화

- 사건사고 시사점 및 대외 노사동향 공유,
노사현안 공동 대응
- ❖ 그룹은 2011. 7月 이후 매주 각 사업장과
회상회의 실시



2.

현장 관리 체계 보강

직원 심성관리를 철저히 하여 작은 불만부터 해소해 주며
노사문제 발생 여지가 감소하고, 발생 시 조기 수습 가능

1

현장 관리 체계
보강
(~ 2012. 4월)

② 조직관리 취약 부서·계층 발굴 및 현장관리자 추가 선임

❖ 電子는 '11.2~3月 현장관리 체계가 없어 조직관리가
취약했던 반도체·LCD 설비 엔지니어 직군 내
현장관리자 716名 공식 선임'



2.

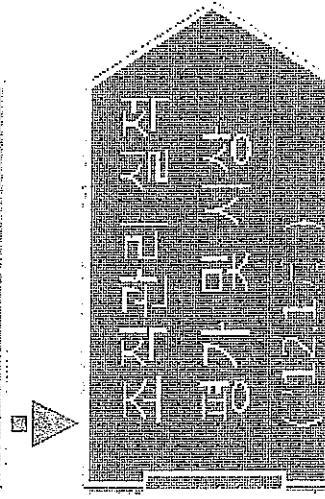
현장을 방문하는 방법

② 조직관리회의체
나서실 운영
(2012. 1月 ~)



CEO 주관 「조직관리회의체」 1월 1회 차 속 실시

❖ 2011. 7월 기준 그룹 내 48개 사업장 中 47개 (98%) 가
실시 중이나, 10월 이후 경영악화를 이유로 운영실적
감소 추세



2.

법률 학습

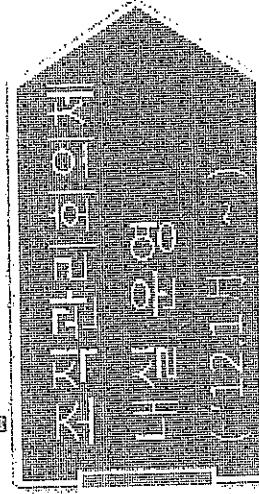
법률 관리

- ▶ 보직장 또는 현장관리자 대상
「조직관리기법」자료 지속 제공
· 조직관리 기법, 우수사례, 법률정보 등 정기 배포
- ▶ 현장관리자 대상
各社 조직관리교육 年 1회 이상 의무 실시

3

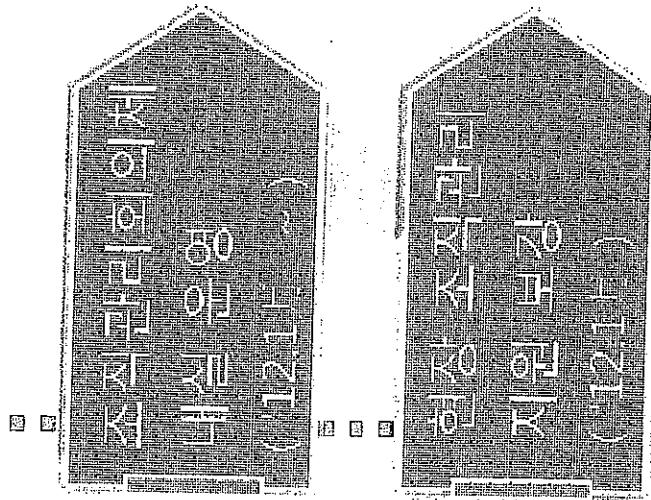
현장
지원
보강

(2012. 1月)



2.

현장 관리 표지판



▲ 조직관리 실적
평가 및 시상
(2012. 1月)

▼ 4

◎ 임원 및 관리자 종합평가 時
매년 조직관리 실적을 20% ~ 30% 반영

◎ 그룹 주관 교육 時 우수사례 및 대상자 시상
• 조직관리 우수사례 선정 후 관리자 교육 時
발표 및 시상

3. 不 振 頓 領 人 力 資 賦

문제인력이 외부세력과 연계하여 노조설립 할 가능성이 높으
지 속적으로 감축하여 문제발생 소지를 원천적으로 해소

문제인력
再분류 및 최소화
(2012. 2 ~ 4月)

1

- 승격누락·하위고과자 등 문제인력 再 분류 및 조
치

- 활용가능자 : 승격, 보직변경, 전환배치 등 우군화
- 활용불가자 : 희망퇴직, 취업알선 등 조치 案 마련

❖ 정밀소재는 핵심 문제인력에 대해 전략적 승격조
치 및

동향관리를 실시하지 않아 '11.9月 사원대표로
선출됨'

비정규직 정규전환 등 채용경로 특이자 발굴 및
조치 방안 수립

※ 남성노조가 생간에 바랜드는 임직원의 58%가

비정규 전환자이며, 노조원 4명도 계약직 등 비

2. 노조설립 및 축사 정계할 수 있도록 비위사실 채증 저속

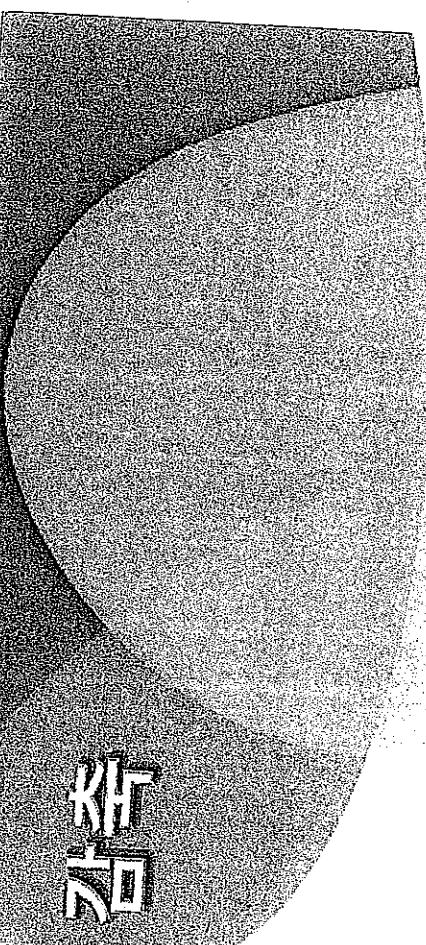
2

핵심으로
문제인력
정비 및 채
료

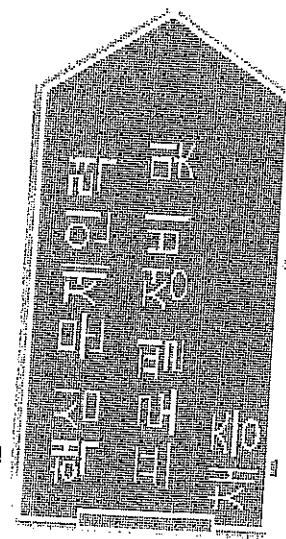
- ❖ 노조설립 및 축사 정계할 수 있도록 비위사실 채증 저속
- ❖ SMD는 문제인력의 체계적 관리를 위해 문제인력 개개인에 대한 「100과사전」을 제작, 개인취향, 사내지인, 자산, 주량 등을 꼼꼼히 파일링하여 활용 중

3

CDIC
자금 출입
통제 시스템
제작 및 운용



③ 不 满 訴 申 請



③

CDC 적극 활용을
통한 퇴출 반발 최소화
(2012. 1月 ~)

④ 재취업 알선을 통해
부진·문제인력의 자연스러운 퇴출 유도
❖ '11년 CDC가 있는 13개사, 총 3694명 취업 알선
(누계 3,562件)

조직 내 위법·불합리 관행은 노조설립의 직접적인 범미가 되어
외부세력들의 침투명분으로 활용되므로 완벽하게 해소해야

1

위반·잔·특근 감축
(~ 2012. 3월)

① 휴일 8시간 이상 연장근로로도 임업시간에 포함하여 관리

❖ 電子는 LCD 事 故 김OO, IT 事 故 박OO 등
과다근로 문제로 2차례 노동부에 피소되었으며,
SMD는 사무직 잔·특근 법위반 혐의로 노동부 조사를
받고 '12.3월까지 개선계획 제출 예정

❖ 노동부는 '11년 완성 車 5個社 대상
과대 임업 개선을 지시하고, '12년 대기업 대
잔·특근 특별점검 등 현장감독을 강화할 계획

[잔특근 事例]



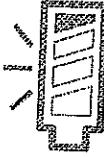
장^場 특^特급 과^과다^다 문^문화^화 개^개선^선 우^우주^주사^사례^례

◎ 電子 반도체 사업부

• 사업부장 주도로 잔특근 감축 등 조직문화 개선을 장려하게 추진한 결과
시행 5개월 만에 법위반자 89%가 감소(1012月)

“임원들은 월 회의 10회 이내, 18:00 이전 퇴근”
남는 시간은 사원들과 간담회를 하는 등 조직관리에 투입하라

• 임원이 과다한 부서의 실장급 임원 2명을 직접 지목하여
「1:1 임원 리더십 컨설팅」을 받도록 지시



장 투글 과타 문학 개선 우수사례

『1·1 임원 리더십 컨설팅』 참여 임원 소감

“효과성 없이 열심히 일하는 것에만 집중한 것을 반성한다. 좀 더 일찍 도움을 받았어야 했다.”

반도체 事業 전통근 개선 협회

[10年(上) 月 평균]

[11.11月 실적]

187시간
[3.9시간
(21%)]

110시간
[2.7시간
(26%)]

83시간
[2.3시간
(26%)]

29명
[1,150명
(95%)]

1821분
[52분
토근]

“조기에는 일부 우리가 있었지만
반복과 업무조정을 통해
자연스럽게 조직관리가 되었다.”

“그동안 임원들의 늦은 토근과
관다한 회의로 눈치성 임원이 많았으나
지금은 업무 효율이 높아진 것 같다.”

부동산 전문가들과 함께하는 부동산 자구자력

◎ 11.1月 자살한 김OO 사원 유족들은
“과다근로로 인한 우울증이 자살의 원인”이라고 주장

* 故 김OO은 3주3교대이나 설재로는 12시간 및 교대 또는 주간근무 실시
※ 사고전 9개월간 월 평균 100시간으로 8개월 위반

◎ 11.9月 위암 투병 중 사망한 박OO 부정의 미망인은
“남편의 사안은 과로”라고 주장하며 외부 노동계 세력과 연계, 불법시위

* 故 박OO 부정의 월 평균 임업 시간 (11.1~8月)
 진특근 신청 기준 : 76.5 시간, 법기준 초과 9주 (2개월)
 입출문 시간 기준 : 124.6시간, 법기준 초과 34주 (8개월)
 (주 12시간)

4.1.2. ② 성희룡, 인격모독
예방활동 및 처벌 강화

② 성희룡, 인격모독
예방활동 및 처벌 강화

- ▶ SBC 방송, 싱글 팝업 등을 통한 홍보 캠페인 (年 4回)
- ▶ 성희룡·인격모독 발생 時 관리자 및 당사자 중징계

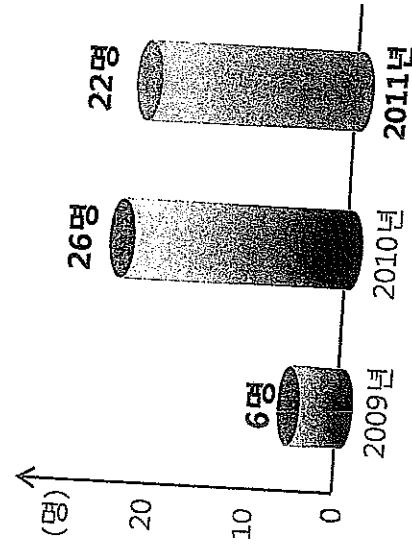
- ◆ 성희룡 사고는 '10年 26件, '11年 22件 발생
- ◆ 電機 이은의 책자 발간 (「 삼성을 살다 」, '11.10月)



[성희룡·인격모독 사례]

성희롱 사고

성희롱사고 발생 현況



최근 3년간 그룹 내 성희롱 사고는 총 54건이며
음주와 관련된 사건이 39건으로 72%를 점유

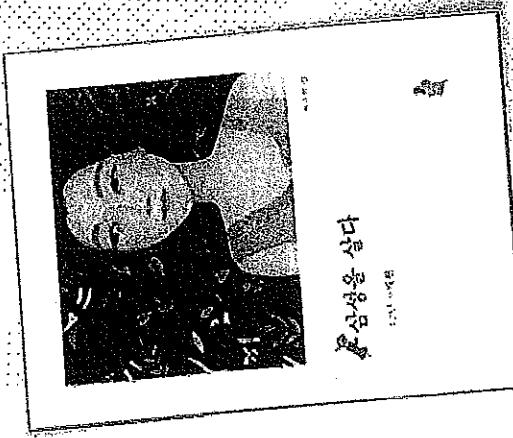
© 성희롱 사고는
발생 초기에 확실하게 조치하지 않음을 경계
국가인권위원회 진정, 민·형사소송제기
언론 제보 등 호사(호사)에 영향을 미치는
사안으로 확대

© 성희롱 사고 원칙에 따라 철저하게
조사하여加害자를 징계하고
피해자에 대해 심성관리 필요



이 음악 「삼성 을 살다」

출간



② '05年 해외 출장 중

“소속부서장이 영명이를 쳤다”고 제보
된 인희망에 따라 타 부서로 전배 조치 하였으나

“성희룡 제보로 인해 회사로부터 보복성 윙따 등
인사상 불이익을 받았다”고 주장

③ 07.5月 인권위원회 진정

④ 08.5月 법원에 민·형사상 소송제기
호사족이 인권위원회 사정명령 및
민사소송에서 패소(3천만원 배상)함에 따라
한겨레, MBC, KBS 등에 수차례 보도

「입사 후 퇴직까지의

에피소드와 성희룡 피해,
소송경험 등의 내용으로
자전적 에세이 출간」(11.10月)

업적운 인격모독

113 텔레 000 부서장

"아이 씨발 조직이 왜 이래?
자수없게 많고 많은 사업부 중 이런 조직을 말아서..."

"병신같은 새끼 말귀도 못 알아듣고"

개새끼 놈즈



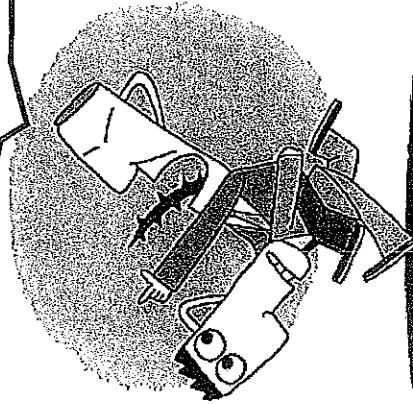
난 뒤끌 없는 사람이야!

114月 LED 000 전무

"개새끼, 병신새끼, 아가리를 찢는다
내 눈에 보이면 알아서 해라"

"일도 못하는 놈이 아프기만 하고
월급을 줘야 하는 거니?"

"이 개새끼들 왜 해놓으라고 지시한 거 안해 놨어?"



입적문 입적도록

電子 000 전무 대신자

"그리고 18아 당신 자꾸 헛갈리게 할래?"

"당신들 하루만 지나면 다 까먹어 18잖아"

"하는 짓들이 하나도 마음에 안들어
18놈들 말이야"

"18아 너 혼자 9월말 같은 소리 하고 자빠졌어
8월말 까지 원로해 1일이면 되겠다 이 사람아"

"사기를 차려면 완벽하게 사기를 쳐야지"

"두고 보겠어 김OO 수석"

【
● 18아 너 혼자 9월말 같은 소리 하고 자빠졌어
● 8월말 까지 원로해 1일이면 되겠다 이 사람아
● "사기를 차려면 완벽하게 사기를 쳐야지"
● 두고 보겠어 김OO 수석
● 김OO (연구임원 전무/그룹
● 총괄OO (55(책임)/책임/총괄
● 총괄OO (55(수석)/Lab장/설
● 총괄OO (55(수석)/Lab장/설
● 김OO (55(수석)/Lab장/설
● 정OO (연구임원 전무/그
● 8.14]】
【
● 18아 너 혼자 9월말 같은 소리 하고 자빠졌어
● 8월말 까지 원로해 1일이면 되겠다 이 사람아
● "사기를 차려면 완벽하게 사기를 쳐야지"
● 두고 보겠어 김OO 수석
● 김OO (연구임원 전무/그룹
● 총괄OO (55(책임)/책임/총괄
● 총괄OO (55(수석)/Lab장/설
● 총괄OO (55(수석)/Lab장/설
● 김OO (55(수석)/Lab장/설
● 정OO (연구임원 전무/그
● 8.14]】

임직원 인격모독

電子 400 주석의 회신

○○○ 전무 !!!

"네 입과 매신저로 뱉어 내는 모욕과 멀시를 참을 수 없다"

"180!, 맹청아 등 모욕적인 욕설은 네 식구들에게나 해라"

"연구원을 노예처럼 취급하는 너를 보면 피가 거꾸로 솟는다"

"이 터러운 회사, 조직 거침없이 미련 없이 떠나겠다"

이 바보들
개밥같이 끌려온 회사에 가족이 있다

電子 영업 SDS 개발, 에버랜드 조리 等 미진사항 완벽 해소

※ 노동부는 '11.9月 病院 점검 時 식당 (에버랜드)

조리업무에 대해 불법소지가 있다고 주장하다
업계관행임을 감안, 자체개선 요구

◆ 각사 주관 非 정규직 차별처우 요소 자체 점검 및 보완
'11.11月 노동부 가이드라인에 따라 점검 後 조치

③ 불법도급 요소 해소
非정규직 차별처우 개
못

5.

非 노조 경영 철학을 견지할 수 있도록 정신교육을 강화

외부환경이 어떻게 바뀌더라도 임직원들이 전혀 흔들림 없이
非 노조 경영철학을 견지할 수 있도록 정신교육을 강화

非 노조 경영
체계 보강

(2012. 1 ~ 2)

1

▶ 非 노조의 역사적 가치와 성과에 중점을 둔
논리체계 재정립

- 三星 경영철학의 우수성 부각, 부당노동행위 리스크 제거
- ❖ 電子 간부가 교육수강 中 노조폐해 강의내용을
비판하며 트위터에 연속적으로 글을 게시함
(교육 내용 및 교자재 관련 부당노동행위 被訴 가능)
- ❖ 電子 上사교육 품의서 외부 유출, 이슈화



[SNS사례]

민주노총은 봐두리라고 하네요

전국 000 관점

승객지 그룹과 유사한 노사고육에 대한 불만 내용을 트위터에 게시(8件)

"이 시급한 민족민족이 들어보면 민주노총은 악의 무리이고 폭력집단이고 뻔 GANG이네 이해도 해도 그걸 하네 제가 랄"

"삼성전기 인사팀 부장이 노조 매도하면서 보여주는 동영상들이 진짜다. 노조는 노조의 폭력성만 부각한 상면들입니다. 사람이 하고자 하는 말은 결코 노조를 폭력집단이지 전문시공"

"지금은 노조의 폐해 와주로 일방적으로 노조를 나쁘다고 주입식 고용증원 아짜증나진 않겠어요"

5. 教育政策

심화

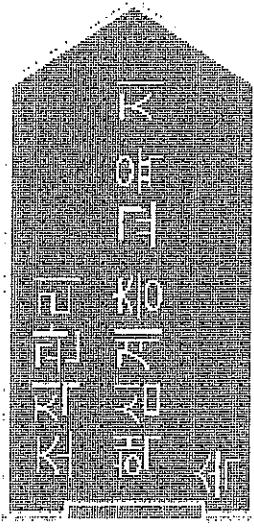
敎育政策

②

세대공감형
컨텐츠 다양화
(2012. 1 ~ 2月)

국
영
한
일

국
영
한
일



① 패널토의, 역할극 등 다양한 교육방식 도입

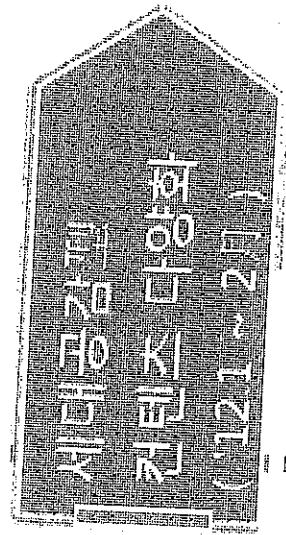
② 교안 내 시청각 컨텐츠를 보강하여 교육 집중도 제고

5

基層
管理

基層
管理

基層
管理



③ 조직 관리
핵심 계층 교육 지속
(2012. 3月 ~)

3



- 일선 관리자 계층의 긴장감 유지를 위한 특별교육 실시
 - 임원, 현장 관리자, 보직부서장 (7,020名)
 - 업종·직군 별 입과 일정을 별도 편성하여 교육 효과 제고

- 非정규직 운영 담당자 (100名) 실무 역량 강화 교육 실시
 - 非정규직 차별시정 가이드라인, 도급 관련 법규 정 등

⑥ 대응형 관리 체계

고충처리가 원활하지 않을 경우 직원들의 불만이 누적되고
외부세력의 직접적인 개입을 유발하여 대형 노사문제로 확

① 주 직관리 공식채널을
통한 고충처리기능
보강 (2012. 1月 ~)

- ▶ 관리자가 접수한 고충들을 쉽게 처리할 수 있는
핫라인 운영
 - 스텝부문 통합 콜센터, 관리자용 사이트 등
지원시스템 구축



② 대중화 전개



② 임직원 자정기능용
고충처리채널 확대
(2012. 4月 ~)



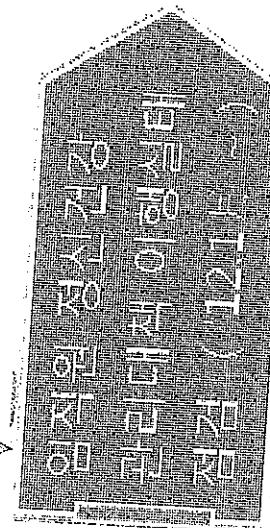
임직원들이 스스로 답을 찾아가는

多 방향 고충처리 채널 확산

• 익명으로 임직원 間 고충토로 및 해소, 의견·제안 청취

• 임직원 여론수렴 및 우호적 여론조성 창구로 활용

❖ 電子, SDI, 태크원, 商事 등 4개사는 상글 內
익명게시판을 개설, 임직원 스스로가 대안을 찾아가!
자정기능용 채널 운영 中



[댓글상담실]

電子 텁글 상담실 사례

할 말 있습니다.

삼성들어와서 배우는
하나있네요,
사람을 개로 만든다는...
고졸사원 이렇게 일 하라고
일사시킨건가요?

스크랩

추천 45명

저도 고졸이지만,

참 고졸자로써 창피하게
만드는 글이네요. 고졸로
들어오셔서 업무도
잘하시고 인정 받으셔서

임원 다신 분도 있습니다.

다른 종
비교하
필요한지
업무도 잘하셔
는 25살이 고졸로

저도 고졸이지만, 참 고졸자로써 창
소기업이랑 비교해보세요. 그곳에 늘
는 순간 불행해집니다. 그리고 본인
도 모르면서 그저 교육시켜달라고 하
서 인정받으시고 임원도 다신 분 있음
인식했습니다.. 제가 님보다 더 안중

99 - 2

본인에게서 원인을 찾으세요

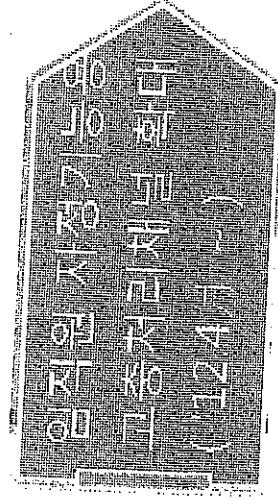
고졸사원 이렇게 일하라고 입사 시킨건가요?

임차현황

6



국 국 국



전기



3

임직원 정신건강
대책 실행실태
관리점검 (2012. 1月)

▼

- ③ '11.11月 수립된 사별 실천대책 이행여부 및 진척률 체크
- ❖ 임직원의 고충사항이 적절히 해소되지 않으면 갈등 및 스트레스가 누적되며 자살, 노사사고 등이 증가
 - ❖ 그룹 내 자살 현황 : '09年 00名 → '10年 00名 → '11年 00名



[자살현황]

【직원】 자살예방 우수사례

◎ 11.9月 電子 LCD 박OO 사원 투신사도

무단결근이 잦아 관심사원으로 관리하던 박OO 사원이 출근하지 않고 기숙사 호실 방충망을 뜯어내어 투신자살 기도를 하였으나 조기에 발견하여 안정화 시킴

- ① 사고자는 고정형 강화 방충망 때문에 바로 투신하지 못하고 1시간 가량 해체를 시도
- ② 부서장은 관심인력이 출근하지 않자 비상연락망을 가동하여 기숙사에 확인 요청
- ③ 기숙사 동장이 사고자 호실로 이동 후 30분간 설득, 자살 차단

7. 헌금에 대한 문화 조성

조직문화가 따뜻하고 정이 흐르면 임직원들의 불만이 줄어
만족도와 자긍심이 높아져 노조 관련 관심이 자연스럽게

1

임직원 기념일 선물
지급 (2012. 1月 ~)

- ① 생일, 출산, 결혼기념일 등에
CEO 친필서명 편지 및 선물 지급



[회장님 말씀]



작은 배려가 큰 효용입니다

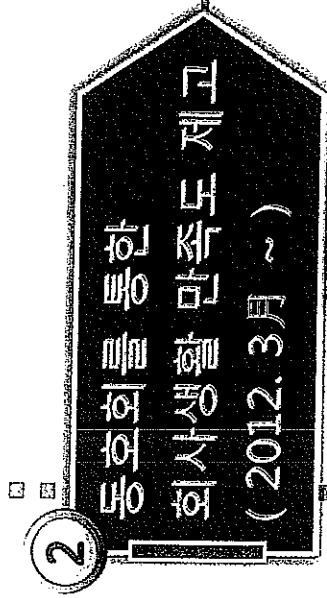
“임직원 자녀 출산시
아기보자, 양말 등과 함께
사장 사인이 있는
축하편지를 보내거나

본인, 부모 생일에
사장 명의로 케이크 등
작은 축하선물을 보내면

그룹 전체가 훈훈해지고
임직원들도 감동을 느낄 것”

인사담당임원 미팅 때 회장님 말씀 (11.11.24)

7. 학력적 이과 전공 조성

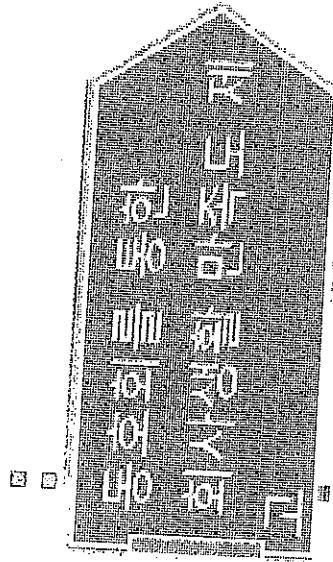


- ① 임직원 동호회 가입률 및 활동 확대 추진
(現 38% → 50% 이상 목표)
◦ 동호회 축제기간, 관계사간 동호회 날 지정 운영 등

❖ 동호회 현황 : 總 1,590개 (22.8만名 中 8.6만名)

7. 학회 주제①과 김창현

조성
文化
組成
文化
組成

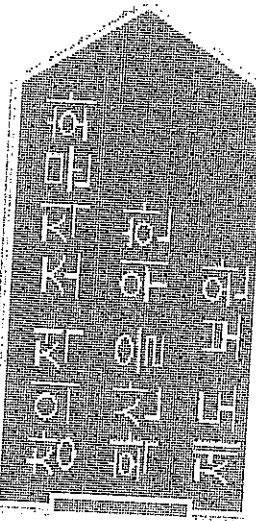


3

(2012. 1月 ~)

기부, 통사활동을
통한 임직원 자금
제고 (2012. 1月 ~)

▼



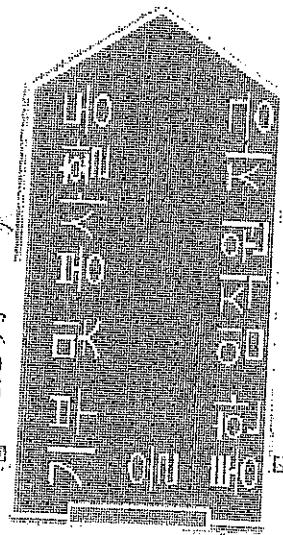
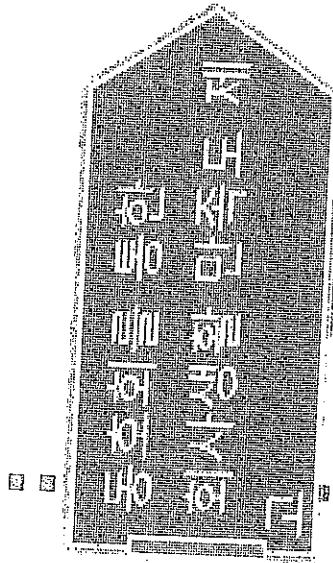
▶ 각사 주관 정기·정액 기부 캠페인 지속 (分期 1回)

❖ '11.1 ~ 11月 기부 현황 : 임직원 및 회사 總額 214億

▶ 조직관리 취약부서·계층, 봉사활동 증가 (年 1회 ↑)

7. 합리적이고 건강한 주식

한국
증권
집단
주식



④
장기적 주식문화
혁신을 위한
제도

② 사별 특성을 감안하여 자율출근 제도

- ◆ '11.11月 기준 그룹 48개 사업장 중
24개 사업장 (41%)에서 자율출근 제도를 시행 중

8.

金利回수 구조

우위 유통

임금은 경쟁사 대비 우위를 유지하고,
복리후생은 애사심과 만족도를 제고할 수 있는 항목 중심으로 개

1

제조사업장
조·석식 무상 제공
(검토)

- ① 임직원 애사심을 획기적으로 제고하는 차원에서
중식 뿐 아니라 조·석식 까지
회사가 모두 제공하는 방안 검토
 - 추가비용년간 280 億 예상



부록 2 무직 임금체계 개선

② 사무직 임금체계 개선
법적 리스크 해소 위한
방안



① 대외적으로는 재량근로제 확대,
미국 式 사무직 근로시간 예외제도 도입 법개정 추진
(White-Collar Exemption)

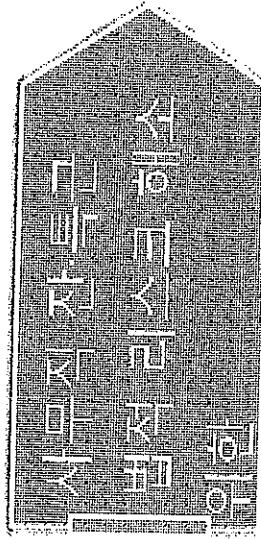
② 대내적으로는 사무직 임금체계 개선

- ❖ 대외적으로는 재량근로제 확대,
미국 式 사무직 근로시간 예외제도 도입 법개정 추진
(White-Collar Exemption)
- ❖ 현행 사무직 임금체계에 평일 8시간을 초과하는
작업의 경우, 월 32시간 分은 포괄임금 제로 커버하고
있으나 추가 임금에 대한 법적근거가 미약
- ❖ 노동부는 점검 時, 사무직군이라도
월 임금이 32시간을 초과할 경우
시간단위로 임금수당을 지급하라는 입장



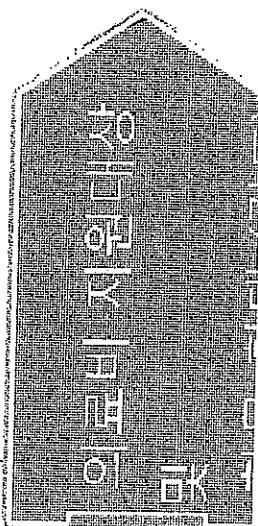
부모 우유|유자

金 鑄 酒 廉 酒
食 飲 酒 飲 飲



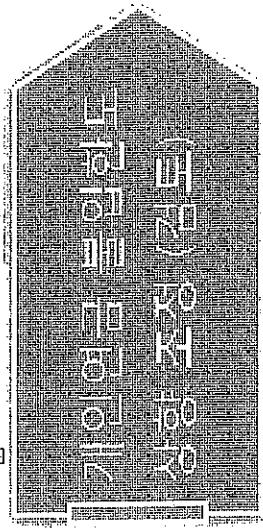
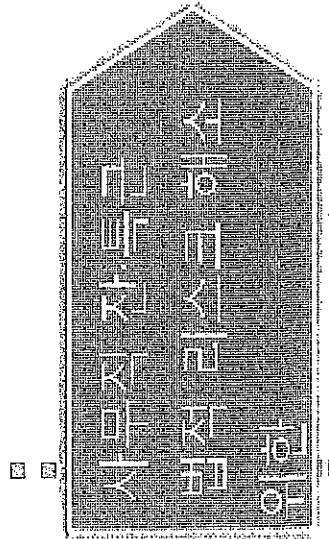
3

개인연금 불입한도
부모 우유 조제 (액트)



- ③ 임직원의 노후생활 안정 및 업무 물입도 제고를 위해 개인연금 불입한도 상향 조정
- ◆ 평균 수명 연장에 따라 임직원들의 퇴직 후 생계유지에 대한 부담 증가

金 舊 住 宿 의료비 지원자 증명서



火災 메디컬 보험가입 時

지원대상자 추가 및 지원항목 확대

자녀 추가지원 및 비급여항목 전체 지원 가능

4



國會
議院
議事廳
議會

抗馬運動

노사협의회가 대표성이 있어야 노조설립을 저지할 수 있는
명분과 농리적 근거를 확보할 수 있고 노조설립時對抗馬로 노

노사협의회가 대표성이 있어야 노조설립을 저지할 수 있는
명분과 농리적 근거를 확보할 수 있고 노조설립時對抗馬로 노

對抗馬 역할을 수행할
우한 우수인력 양성
(2012. 1月 ~)

① 노사위원회 후보 群 발굴 및 육성 마스터플랜 수립
(~'12.3月)

- 노사협의회 역량강화교육 의무 실시 (年 2回 이상)
 - 유사시 親社 노조로 전환할 수 있도록
마인드 및 역량 제고

❖로 노삼성 車의 경우 '11.8月 노조 설립時 노사협의회
를
對抗馬로 내세워 신규 노조원을 250 → 80名으로
축소

9.



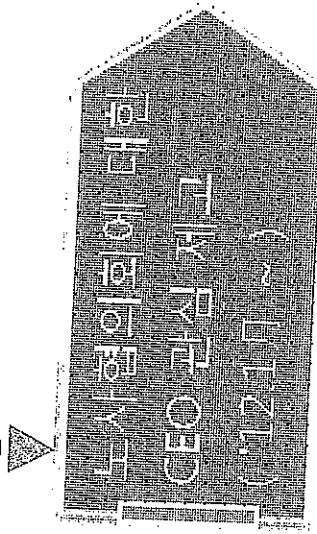
법적 유통 및 협약

협약회

② 노사협의회
法的 대표성 확보
(2012 年 中)

- 各社 노사협의회 선출 時 근기법 上 「근로자대표」 확보
- 임직원 과반수 이상 투표, 노사위원회 선출 공고 時
근로자 대표 동시 선출 명기 등 추진

❖ 노사협의회 사원대표가 法的 대표성을 확보할 경우
全 직원 50% 동의 없이 사원대표와의 합의만으로
새로운 제도 도입 및 변경 가능





人事부문 실전역량이 제고되면 노조발생을 효과적으로 예방할 수 있고, 노조가 생기더라도 초기에 해산시킬 수 있음

① 노사담당자 충원 및 우수인력 확보
(2012. 1月 ~)

1



◎ 임직원 280명당 1名 수준으로 노사담당자 확보
• 현업 우수수인력 및 유력 대학 법학과 출신 배치

❖ 2011. 6月 기준 노사담당자 1명당 임직원은 250名
수준이나, 電子, SMD, LED, 중공업 等 7개사가
그룹 평균 (280名) 에 미달

◎ 2015년까지 노무사 000名 확보 (1사업장, 1노무사
제제)

❖ 2011. 11月 그룹 내 노무사 000名



10 人事 音響 計算

실전 테이블 계산

② 그룹
실전형 노사교육 지속
(2012. 3 ~ 5月)

- ▶ 人事 임원·노사 부서장 및 담당자 심화교육 (900名)
• 노노삼성자, 한진중공업 등 사례연구를 통해
문제 해결력 확보

③ 그룹
실전형 노사교육
(2012. 1~5月)

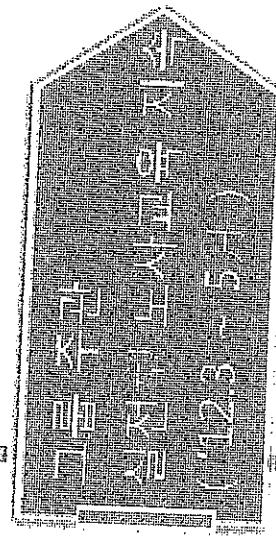
④ 그룹
실전형 노사교육
(2012. 6~7月)

10

人事
警務

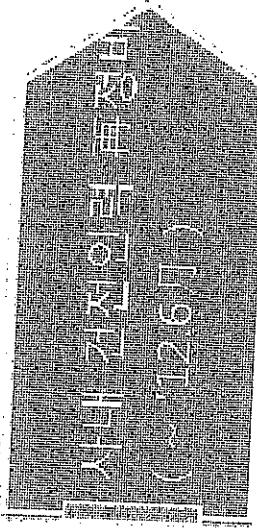
실전 대응 역량 강화

1



3

각사 주관 인사부서
실전 역량 향상
(2012. 1月 ~)



- ▶ 인사·홍보·법무 等 全 관계자 대상
모의훈련 실시 (分期 1回)

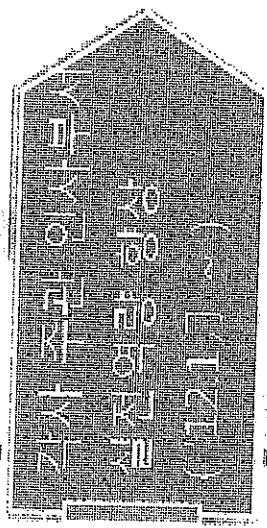
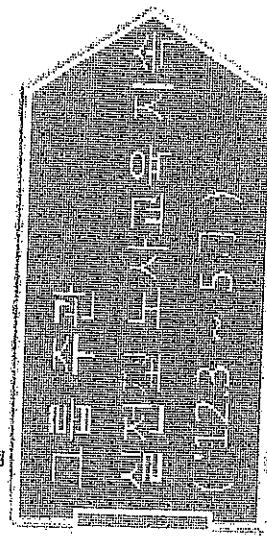
- ▶ 관계사간 대응태세 우수사례 벤치마킹 (年 2回)

100

人事審議會

심전 대응 역량 강화

국



4

사내 건전인력 再정비
(~ 2012. 6月)



방호인력, 노조활동 대응인력, 여론 주도인력
再 선정 후 주기적으로 모의훈련 및 심성관리 실시



[건전인력]

『사내건전인력과 보유지』

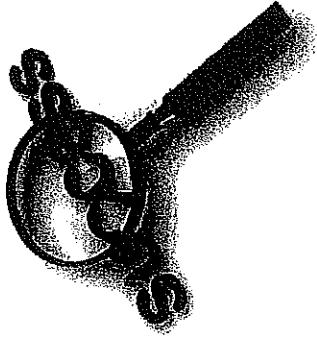
방호 인력	여름주도 인력	노조 활동 내용 인력
외부 세력 사업장 침투時 방호에 동원 여름	조직 내 집단불만 및 노조 네트워크 정후 파악, 회사 우호적 여론 조성 부서원의 10% • 애사심 강한 인력 • 직급, 성별 등 고려	타자 보 철거 등 내 조합활동 방해, 회사 우호적 활동 전개 사업장 총원의 0.5% • 노사담당자당 2~5명 양성
선발 규모 획보 방법 유지 방안	사업장 규모 감안 확보 사전명단 확보 후 유사時 부서장을 통해 인력 및 구성 사전 양성교육 지양, 유사時 접결장소에서 신속한 교육 실시	임원·부서장 책임下 장기간 지속적 양성 노사담당자 친분 활용 인사담당 임원 주관으로 정기적으로 면담하여 회사 경영현황 공유 및 고 충처리·상담 실시
		※ 노사안정기에는 여론주도 인력으로 활용 ❸ 유의사항 : 지속적인 신뢰 유지를 위해 적절한 인센티브 제공, 건전인력 명단은 철저히 보안 유지(점조직형 운영)

부 출판 목록

2. 노조 설립 時 전부문 역량 집중, 조기 해결

① 기본 방향

- ② 기준 索組가 있는 회사의 대응방안 (8 頁面)
- ③ 索組가 없는 회사의 대응방안 (19 頁面)



1. 기록방향

『單期 著作』 또는 「

枯死化」 추진

노조가 있는 회사에 노조 설립 훈 (생명 等 8個社)

- 기존 노조와 체결한 단체협약을 근거로 신규노조와 단체교섭 거부
- 기존 노조를 통해 신규 노조 해산 추진

노조가 없는 회사에 노조 설립 훈 (전자 等 19個社)

- 전부분 역량을 최대한 집중하여 早期 五解에 주력
- 가족 노조 설립 판단 후 고성을 진행하며 枯死化 추진

1. 기록부정

노조설립·전개 이상

1段階
설립신고
(D ~ D+7日)

2段階
협약체결
(D+8日 ~ D+11日)

3段階
교섭개시
(D+1月 ~)

• 외부노동계 지원에 설립신고

설립신고와 동시에
언론 풀레이
설립 정당성 등

조합활동을 위한
휴가후직 신청
추가 고소·고발

진정·고소·고발
부당노동행위, 폭행,
모욕죄 등

• 노조가입 독려를 위한 설립·돌입

중식 및 출퇴근 활용,
等報 배포

홈페이지 개설
투쟁 속보,

사측 비리 폭로

교섭창구 단일화 절차
무력화 추진

부당노동행위, 폭행,
모욕죄 등

• 교섭명분 확보

위법 불법화 관행
개선 빌미

• 교섭 공식 요구

노조전임자,
사무실 요구 等

• 교섭창구 단일화 절차 무력화 추진

親社노조 비판,
외부세력 개입

2. 營銷가 있는 회사의 대응방안

설립신고 단계

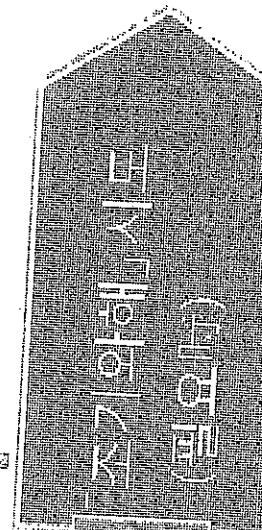
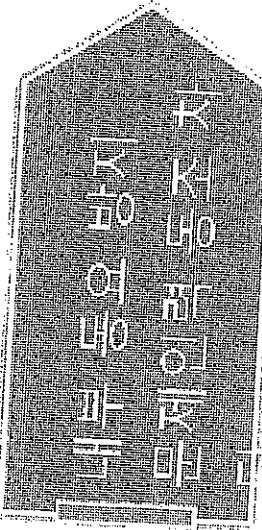
④ 확신 단계

비상상황실
대응
보강

1

신규 노조의 언론플레이, 고소·고발 등에
대비하여 인사·홍보·법무·지역협의회가
참여하는 체제로 즉시 재편

그룹과 실시간으로 상황을 공유하며 대책 논의



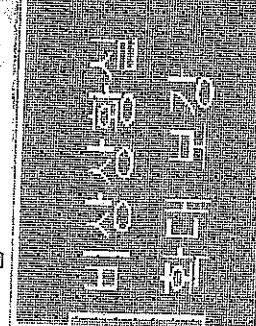
2. 노조가 하는 회사의 대응방안

설립신고 단계

② 확산 단계

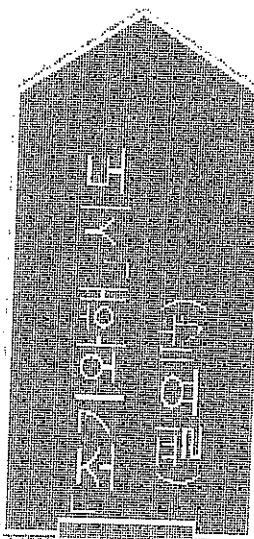
2

내부 동요 방지
문제인력 동조 차



3

주체 확장
인력 충당

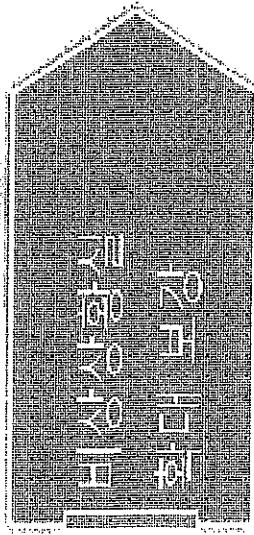


① 기존 노조 또는 노사협의회 성명서 발표 등을 통해
내부 임직원 동요를 방지하고
신규 노조 가입 가능성이 있는 문제인력에 대한
밀착관리 강화

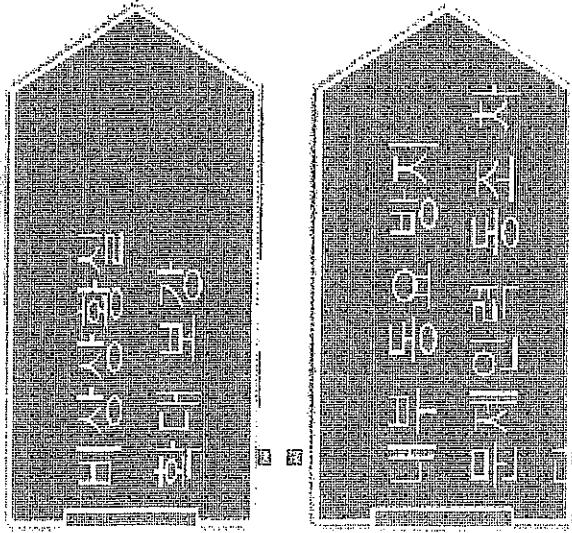
③ 기존 노조 또는 노사협의회 성명서 발표 등을 통해
내부 임직원 동요를 방지하고
신규 노조 가입 가능성이 있는 문제인력에 대한
밀착관리 강화

2. 韓國가 있는 회사의 대응방안

설립신고 단계



▶ 확산 단계



③ 「조기와해」 시도
(필요)

3

▶ 신규 노조의 설립명분이 부족하고 동조인력이
없을 경우 보당노동행위에 주의하면서
노조탈퇴 및 설립신청 취하 설득

[부당노동행위]

부당노동행위에 처벌금 징역 이하!

노동조합 및 노동관계조정법 90조 [벌칙]
제81조 (부당노동행위 규정)에 위반한 자는
2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. (양벌 규정)

※ 징역형을 규정하고 있으나, 실무상 벌금형으로만 집행되고 있는 실정임

누 부당노동행위란

회사가 「노조 가입 및 설립을 이유」로 임직원에게 해고 등 불이익 조치를 하거나,
노조의 단체교섭 요청에 대해 정당한 사유 없이 저연·거부하는 경우 성립

※ 부당노동행위로 제소된 경우 "證據" 우무가 핵심이다
(서면자료 및 발언, 녹취내용 등이 부당노동행위에 저촉되지 않도록 평상시 훈련·교육이 되어 있어야 함)

2. 繁體字가 있는 회사의 대응방

설립신고 단계

①

단체교섭
요구서
으로
제출



설립신고 단계

②

단체교섭
요구서
으로
제출



기존 노조와의 단협기간이 만료되지 않은 점을 근거로
신규노조의 단체교섭 요구에 대해 무조건 거부

- ◆ 단, PU(서류상 노조)가 있는 4 개社 는 공개시
「알박기 노조」라는 비난여론을 감안,
신규 노조의 조기 와해 가능성을 면밀히 분석한 후 결정

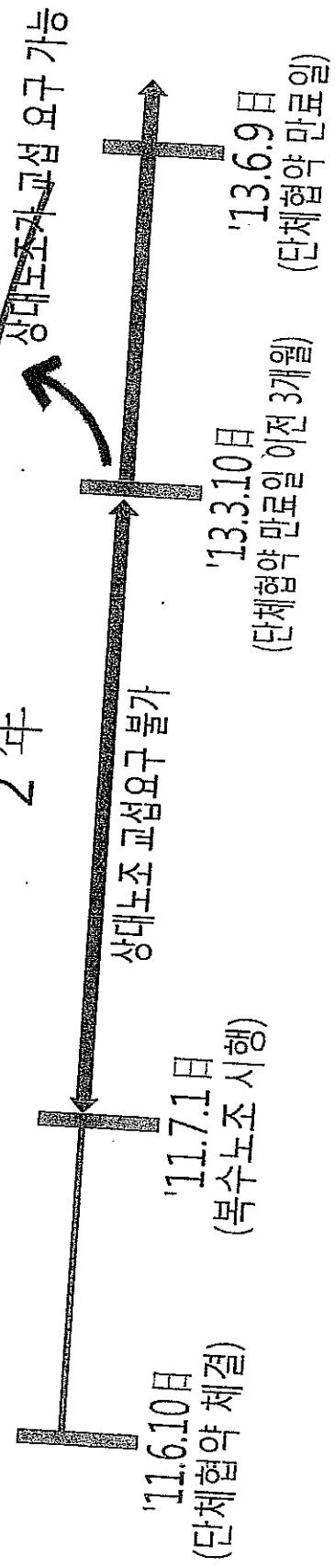


[단협 협력기
간]

체결된 단체협약 효력

- 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 14조의 10 ①항 [교섭대표노동조합의 지위유지 기간]
- 단체협약의 유효기간이 2년인 경우 : 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날

例) 기준노조가 '11.6.10日 회사와 유효기간 2년의 단체협약을 체결한 경우



2. 犯 罪 가 는 혹사의 대응방

혹사의 대응방

설립신고 단계

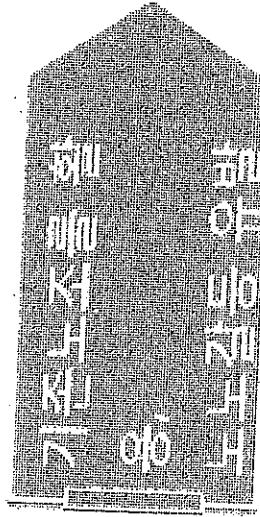
要
회
사
설
립
신
고
단
계

2
신규부여 유도
주동자

주동자는 위법사실 채증 후 해고·정직 등 격리하고,
단순가담자들은 사내 지인과 부서장 면담 등을 통해
탈퇴 유도

⑤ 대자보 부착, 근무시간 중 조합활동, 천막설치 등에 대해
사규위반을 이유로 반드시 저지하되, 거부時 채증 후 징계

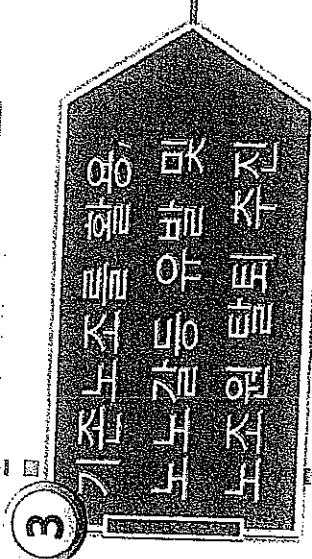
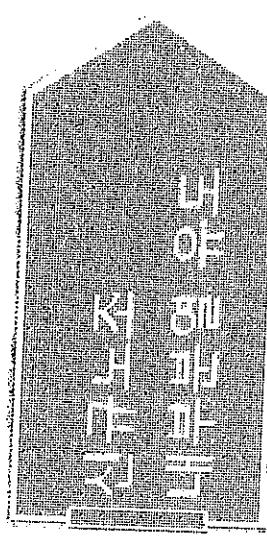
◆ 노조설립 주동자를 즉각 징계하기 위해서는
평소 문제인력들의 사규 위반사항을 채증,
필요時 활용 할 수 있도록 사전에 준비되어 있어야 함



2. 細胞가 늘어나는 세포의 대운동

설립신고 단계

학산단계



- ③ 기존 노조가 신규 노조의 약점을 최대한 부각시켜 설립명분을 희석시킨 뒤 기존 노조원을 통해 신규 노조원들의 탈퇴 압박

④ 고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을 통해
경제적 압박을 가중시켜 활동을 차단하고
식물노조로 만든 뒤 노조해산 유도



4

설립신고 단계

勢 許 신 텔 계

대응방안

한국 노동
민족화

3. 營組 가 업 없는 회사의 대응



설립신고 단계

④ 확산 단계

1

비상상황실
확대 보강

신규 노조의 언론플레이, 고소·고발 등에 대비하여
인사·홍보·법무·지역협의회가 참여하는 체제로
즉시 재편



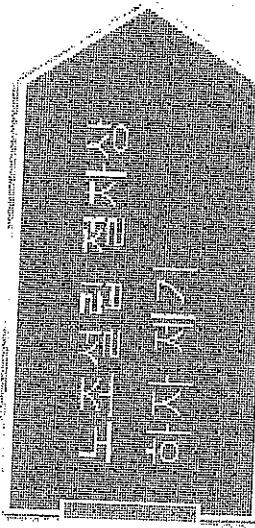
⑤ 확산 단계

교섭 단계

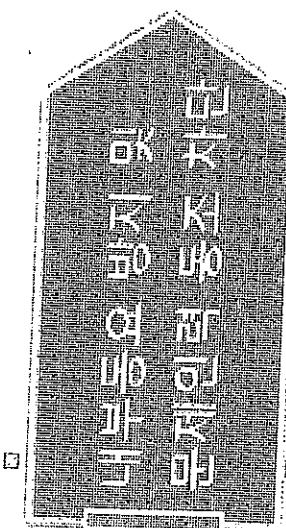
방호 인력, 노조활동 대응인력, 여론 주도 인력 等
사내 건전 인력 사전 소집하여 역할점검 및
모의훈련 집중 실시



그룹과 실시간으로 상황을 공유하며 및 대책 논의



교섭 단계



교섭 단계

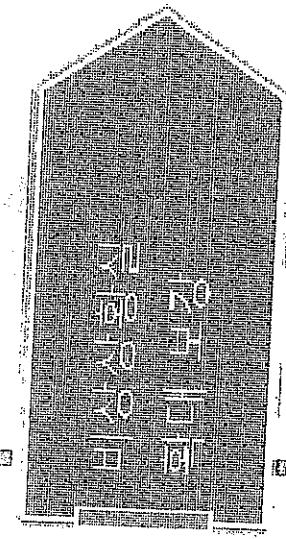


3. 설립 기관의 특수한 특성

설립하고 단계

② 확산 단계

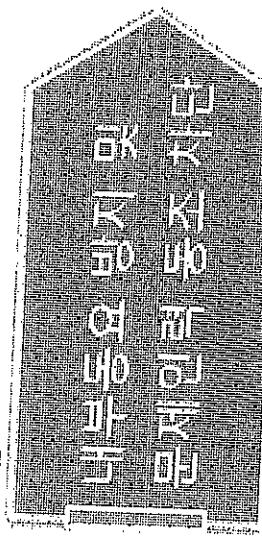
교섭 단계



② 노조 설립 절차상
제기
하자



신고서 内 기재사항 누락, 규약 미비,
조합원의 사용자성 등 서류·절차상 하자를
최대한 활용해 반려토록 조치



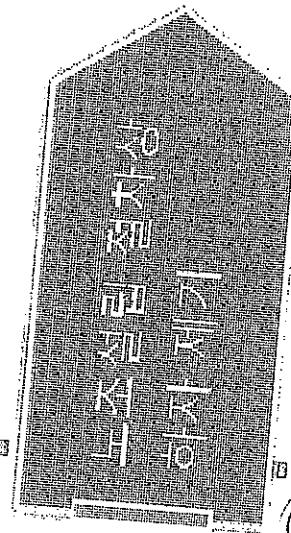
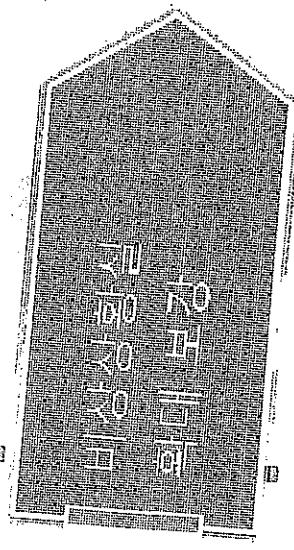
3

3. 노동부가 제작한 노동자와의 대응방안

설립신고 단계

④ 확산 단계

교섭 단계



3

내부동요 방지 및 문제인력 차단 단계



노사협의회 성명서 발표를 통해 내부 임직원의 동요를 방지하고, 신규노조 가입 가능성이 있는 문제인력에 대한 밀착관리 강화

③ 營業 개시 여부 확인 대응 방안

설립신고 단계

확인 단계

교섭 단계

주소 설정
추하 설득

4

▶ 노사 협의회와 오피니언 리더를 활용,
노조 탈퇴 및 설립취하 압박

□□노조 활용여부 결정하기

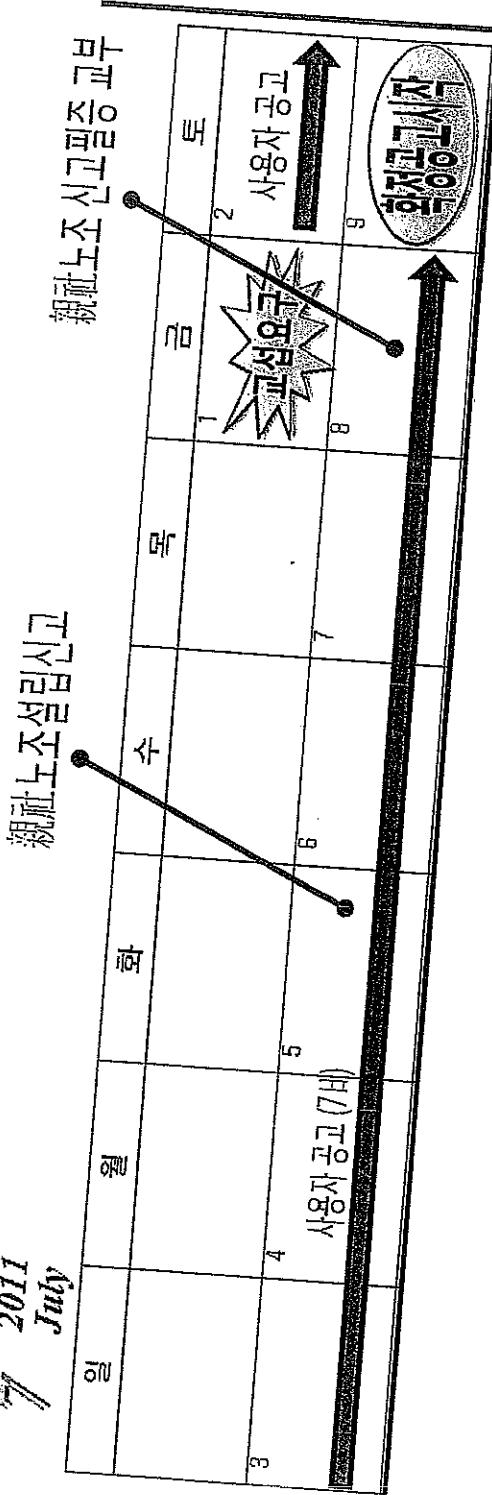
상대노조 설립 여부

◎ 신고필증 교부 소요 기간(최대 3일)을 감안하여
참여노조 확정공고 시작 3일전까지 親社 노조 설립 여부를 결정

- 참여노조 확정공고일 이후에는 親社 노조를 설립하더라도 1년간 교섭 참여 불가

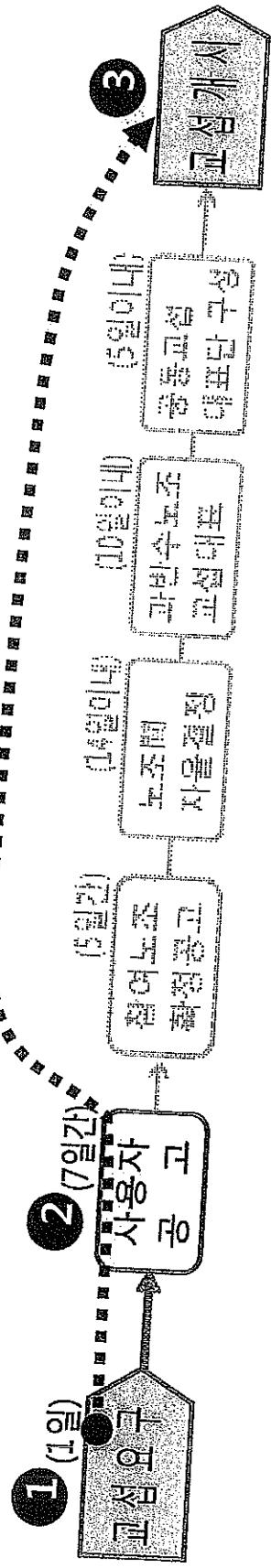


2011
July



노조 활용시 철거 교섭

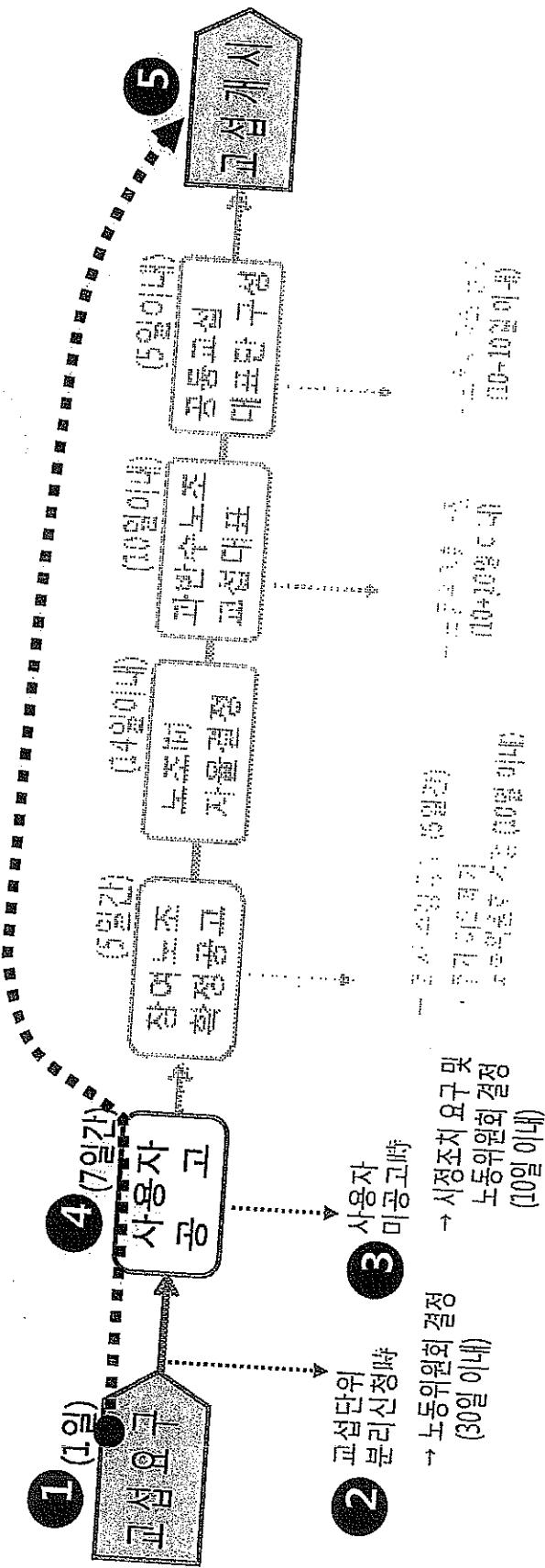
-교섭요구부터 개시까지
親社 노조 활용시 철거
교섭요구 | 활용시 | 철거 | 48일



□□ 노조 □ 활용 시 초장기간 교섭요구부터 개시까지

親社 노조 활용 시 초장기간
亲社ノゾ ハツヨウジ ショザンキカン

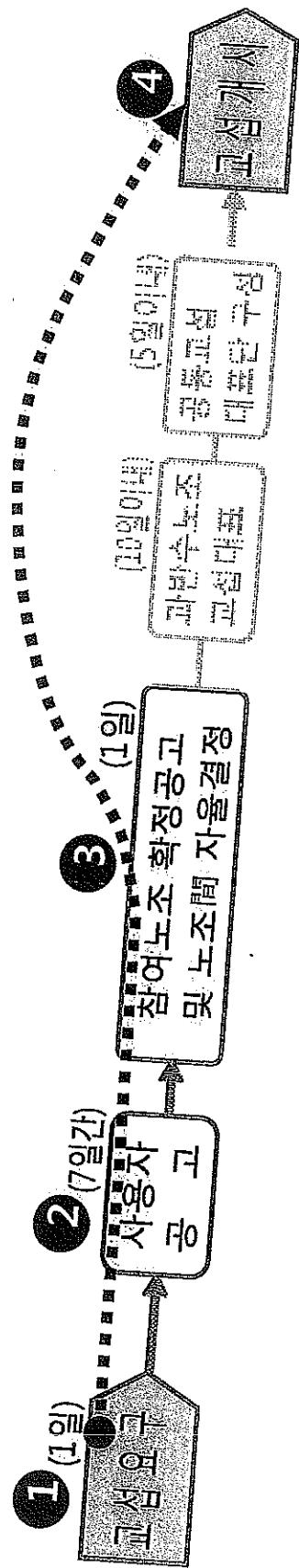
- 교섭요구부터 개시까지
8월 초소 개시 8월 15일
교섭요구부터 개시까지 48일 소요가능



* 교섭단위 분리신청이란? 직군, 고용형태, 사업장 등이 다름을 이유로 교섭을 분리하여 진행할 것을 신청

노조 활용시 체단기간 고급

-고급으로부터 개시까지
親社上조 활용시 체조 9월 소요
親社上조 활용시 체조 137일



□□ 노조 활용시 청탁금지법

노조 활용시 청탁금지법

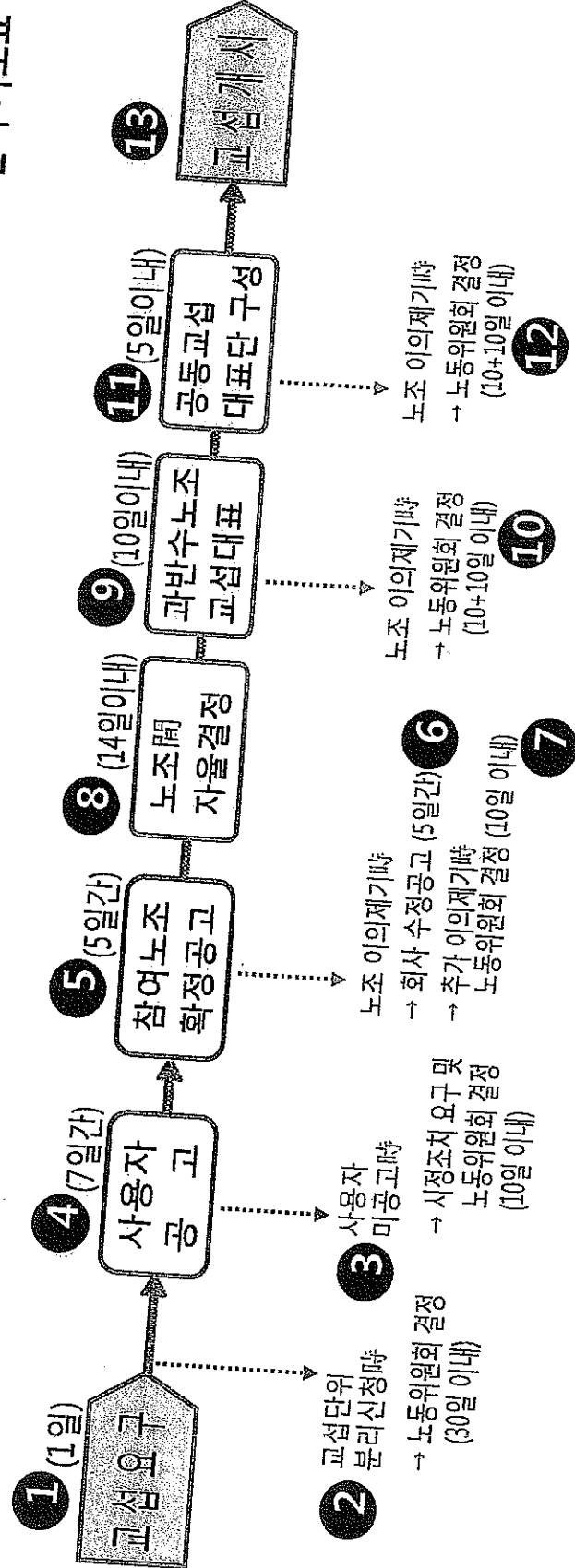
- 고설요구부터 개시까지

親社
親社
노조 활용시

최소 9일

최대 137일 소요 가능

* 정상적 프로세스時 42일, 미공고·이의제기時 95일 추가소요



② 罷免 기관

설립신고 단계

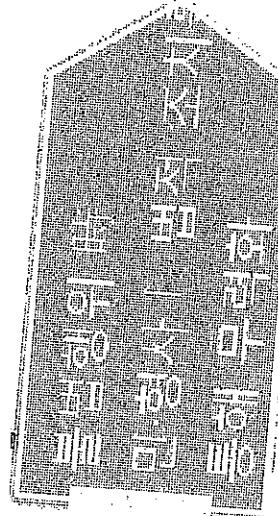
② 조통자 정계 등을
통한 노조 내부분열

- ② 대자보 부착, 근무시간 중 조합활동, 천막설치 등에 대해서는 사규위반을 이유로 저지[하도], 거부 시 채증 후 징계
- 설립주동자 : 불법행위 채증後 고소고발 및 손해배상 청구, 필요시 징계하고, 정직 등 사내 격리 조치
- 단순가담자 : 사내 지인 또는 부서장을 통한 탈퇴 유도

③ 회사의 대응 단계

설립신고 단계

고설 단계



③ 노조의 대응



② 신규 노조의 위법사항에 대해 고소·고발을 제기하고

고액의 손해배상 및 가치분 신청을 통해
경제적 압박 가중

- 노조의 부당노동행위 제소 등에 대비해 신중하게 대응하되, 노조측이 고소 고발 제기 시 법률전문가 선임 후 반드시 승소

▣ **부당노동행위 등 노조측 勢 확산 빌미 차단에**
특별한 유의

② 학법적 범위내에서 거부 (교섭대표노조 확정)

설립신고 단계

혹은 단계

교섭개시 단계

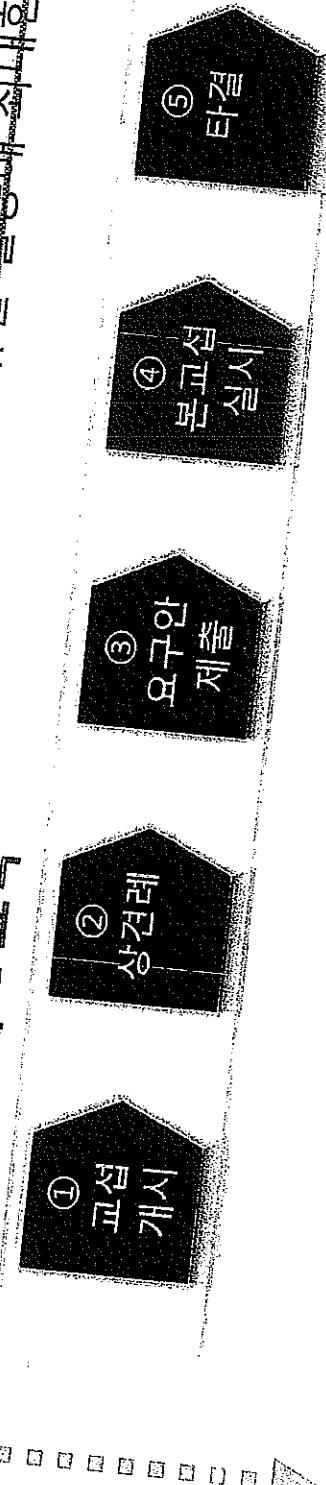
①

학법적 범위내에서 거부
(교섭대표노조 확정)

- 親社 노조가 설립되어 교섭대표노조로 확정되면
親社 노조와 단협 체결 (2年間 유효)
- 親社 노조를 설립하지 않았거나,
교섭창구 단일화 절차를 거쳤음에도
상대 노조가 교섭권을 가질 경우 교섭을 시작하-

✓ 교섭 프로세스 요약

합법적 교섭거부权을 활용해 최대한 저연



③ 繁體字가 없을 때 사용의 대응방법

한국어
한국어
한국어

설립신고 단계

혹선 단계

교섭개시 단계

② 교섭 개시되면
시간을 끌면서
단호하게 대응

① 실무협상을 통해 본교섭을 최대한 지연하면서
노조원 탈퇴설득 등을 통해 고사화 추진
※ 최초 이탈자가 발생하면 노조의 조직력이 급격히 약화됨

② 교섭장소, 시기, 방식 결정단계부터 단호한
입장 표명으로 노조가 위축되도록 유도
※ '11년 그룹에서는 모의단체교섭 총 4회 실시
(인사일원 167名, 협상전문가 192名 총 359名 수료)

특별처우 불가원칙을 지켜 노조 교섭력 약화 및
불법행위 유도

3. 노조 가입과 설립·인정 단계

③ 노조는 회사와의 대화방

설립신고 단계

④ 확신 단계

교섭개시 단계

⑤ 노조를 통한 노동자들의
제3자에게 노동권을
제공하는 단계

⑥ 노조 집행부와
회사 법적 조치를
통해 노조의
권리를 보호하는 단계

⑦

- ▶ 조합원과 설비를 물리적 접촉은 자제하고,
체증 後 정계·고소·고발을 통해 노조 압박
- ▶ 노조 집행부의 폭력·직장점거·파업 등에
대해 고액의 손해배상 및 가처분 신청을
통해 압박 가중

Chapter 4

□□□□
□□□□
□□□□
□□□□

“12년은 외부환경이 매우 어려울 것으로 예상됩니다.
이러한 여건 속에서도 그룹 전 사업장을

놓을 땀 없이 더욱 더 강하고 안정적인 사업장이
되어야 하겠습니다.”

이를 위하여서는 CEO와 관장과 지원이
집단적으로 협력할 것입니다.

첫째

매월

**인사부서가 제대에
특히 주심시오**

**인사부서를 실시하고
할 수 있도록**

**현장 조사관과 보지장을 통하여
비상태용 대피구간과 경비는 아침 일찍
제작 및 설치을 척크하고
주고받기 관리가 주시기 바랍니다.**

강력한 데시지 전달이 필요합니다.

비즈니스 소통의 핵심은
인식에 대한 이해입니다.

돌재
증여원 태상으로
온수온수
를 실시해
강력한 전달이 필요합니다.

셋째,

고
급
제

을
강화시켜 주십시오

이제 기존 이상 평의회장을 보통
교수와의 대화와 경기적인 Tee Meeting을
다행히 찾는 것이 중요합니다.

교수와의 대화와 경기적인 Tee Meeting을 통해
교수들은 학생들의 문제를 더 잘 이해하고
학생들은 교수들의 문제를 더 잘 이해하는
교수와 학생 간의 대화가 가능해집니다.



넷째,
사원 들의 그룹 활동을 야기하는
경우에는 이 있을 경우,
사전에 출자와 준비하여 시행해 주시기
바랍니다

그룹 인사팀과 사전협의해 주시면
관계사 제비자 농을 통해 문제요소를 최소화하도록
노력하겠습니다.

다섯째

노조설립 상황이 발생되면
절대 텡총하거나 흉불하지 마시고
협력하여 대응하세요가 벌립니다.

노조설립 상황이 발생되면
그룹 노사조직, 各社 인사부서와 협조체제를 구축하여
조기에 와해시키주시기 바랍니다.

조기와해가 안 될 경우,
장기전략을 통해 고사화시켜 나가야 합니다.

الطباطبائي