

손배가압류 피해노동자 236명 첫 실태조사결과발표회

값을 수 없는 돈, 돌아오지 않는 동료

일시 | 2019년 1월 24일(목) 오후 2시

장소 | 국가인권위원회 배움터

주최 | 손잡고, 고려대학교 일반대학원 보건과학과 김승섭 교수 연구팀,
심리치유센터 와락

프로그램

- 14:00 사회 김승섭 고려대학교 일반대학원 보건과학과 교수
- 14:05기조발언 **손배가압류 피해노동자 첫 실태조사의 의미**
박래군 손잡고 운영위원
- 14:10발표 **값을 수 없는 돈, 돌아오지 않는 동료**
: 손해배상가압류 피해 노동자 노동권침해와 건강실태 조사 주요결과
박주영 박사 (고려대, 김승섭교수 연구팀)
- 14:40토론1 **손배가압류에 대한 발상의 전환, 그리고 제도개선**
송영섭 변호사(민주노총법률원, 손잡고)
- 14:50토론2 **손배가압류가 노동하는 사람을 파괴하지 않도록, 국가의 적극적 조치 필요하다**
명숙 상임활동가(인권운동네트워크 바람)
- 15:00 종합토론
- 15:20 질의응답
- 15:30 폐회

목차

- 기조발언	
• 손배가압류 피해노동자 첫 실태조사의 의미	03
- 발표	
• 갚을 수 없는 돈, 돌아오지 않는 동료 : 손해배상가압류 피해노동자 노동권침해와 건강실태조사 주요결과	09
- 토론	
• 손배가압류에 대한 발상의 전환, 그리고 제도개선	31
• 손배가압류가 노동하는 사람을 파괴하지 않도록, 국가의 적극적 조치 필요하다	41

손배가압류 피해노동자 첫 실태조사의 의미

박래군 손잡고 운영위원

“두산이 해도 너무한다. 해고자 18명, 징계자 90명 정도 재산가압류, 급여가압류, 노동조합 말살 악랄한 정책에 우리가 여기서 밀려난다면 전사원의 고용은 보장받지 못할 것이다.(중략) 이제 이틀 후면 급여 받는 날이다. 약 6개월 이상 급여 받은 적 없지만, 이틀 후 역시 나에게 돌아오는 돈은 없을 것이다. 두산은 피도 눈물도 없는 악랄한 인간들이 아닌가?”

- 2003년 1월 9일 故배달호 열사 유서 중

“노동자가 한 사람의 인간으로 살아가기 위해서는 목숨을 걸어야 하는 나라.(중략) 잘못된 자신들이 저질러놓고, 적반하장으로 우리들에게 손해배상 가압류에 고소고발에 구속해 해고까지”

- 2003년 10월 17일 故김주익 열사 유서 중

2003년, 두산중공업 노동자 배달호 씨가 세상을 떠났습니다. 그로부터 10개월 한진중공업 김주익 열사가 고공농성 중 목숨을 끊었습니다. 두 열사의 유서에는 사람을 죽게 하는 손배가압류의 고통이 적나라하게 드러나 있습니다. ‘한 사람의 인간으로 살아가기 위해’ 목숨을 끊어내면서까지 알려내고 바로잡고자 했던 것은 비단 경제적 고통만이 아닐 것입니다. ‘노동조합 말살 정책’, ‘적반하장’...손배가압류 제도의 문제를 지적하는데 이보다 더 명확한 표현이 있을까요?

그렇게 16년이 지나는 동안 달라진 것은 ‘통잔잔고 0’을 ‘최저생계비 수준’으로 조정한 것뿐입니다(2005년 민사집행법 개정). 약 150만 원 가량만 남겨두고 다 가져가는 것. 정작 파업 한 번에 노동자 개인에게 청구하는 금액이 많게는 수백 억 원에서 적게는 수천만 원에 달하는 살인적 손해배상 청구 그 자체는 고쳐내지 못했습니다.

오히려 더 후퇴했습니다. 이명박 정부로 정권이 바뀌고 손배청구는 사상 최초로 1,000억 원을 넘겼습니다. 그리고 박근혜 정부로 이어지는 동안 매년 금액을 갱신하며 치솟았습니다. 이 과정에서 노동자들은 계속 죽었습니다. 2012년 12월 21일, 또 다시 한진중공업에서 노동자 최강서 씨가 목숨을 끊습니다. “태어나 듣지도 보지도 못한 손해배상 158억”...그의 유서는 배달호, 김주익 열사의 죽음 이후 노동조합활동을 하는 노동자의 삶을 탄압하는 수단인 손배가압류의 본질은 아무것도 바뀌지 않았다는 것을 보여주었습니다. 30명의 희생자를 낸 쌍용자동차 해고노동자들에게 국가와 기업은 400억 원의 손해배상을 청구했고, 이 가운데 47억 원이 1심에서 선고됐습니다.

거듭된 죽음과 해고노동자에 대한 천문학적 손배소 청구는 사회적 쟁점이 되어 2014년 <노란봉투캠페인>이라는 대규모 시민모금캠페인이 이어졌고, 사회적 기구인 <손잡고>도 이 시기 각계각층 500여 명의 발기인 참여로 출범했습니다. 이 각계각층 500여 명의 발기인 가운데 한 명은 바로 문재인 대통령입니다.

“손해배상과 가압류의 남용은 노동3권을 무력화시키는 부당한 처사입니다. 이러한 현실을 국민의 힘으로 바꾸어 내지 않으면 안 됩니다. 사람이 먼저인 세상, 그래서 노동자들이 행복한 세상, 우리 손으로 만들어 나갑시다.”

- 2015년 10월 <손잡고> 국회행사에서 문재인 새정치민주연합 당대표 인사 말 중

그러나 죽음은 ‘노동존중’을 약속한 문재인 정부에서도 이어졌습니다. 국가손배 당사자이기도 한 쌍용자동차 해고노동자 김주중 씨가 경찰인권침해조사를 받고 얼마 뒤 2018년 6월, 스스로 목숨을 끊었습니다. 김주중 씨의 죽음은 ‘더 기다릴 수 없는 현실의 고통’에 놓인 노동자들에게 ‘더 기다려야만 하는 상황’조차 고통일 수 있음을 알렸습니다. 그는 경찰로부터 회사도 손대지 않은 퇴직금마저 가압류 당했습니다. 정리해고에 반대한 파업을 했다는 이유입니다. 해당 파업은 2018년 7월 ‘노조파괴문건’이 세상에 드러나며, 이명박 정부와 당시 조현오 경기

경찰청장이 사측과 도모해 기획한 ‘노조파괴 시나리오’에 따라 ‘유도된 파업’이라는 점이 세상에 알려졌습니다. 지난해 8월 경찰청인권침해위원회는 조사결과를 통해 최종 지시자가 ‘이명박 청와대’이며, 공권력 과잉진압이 있었다는 점을 인정하였으며, 위원회는 국가의 손배가압류 취하를 권고했습니다. 이마저도 경찰청은 해가 넘어가도록 ‘사과’하기는커녕 지금도 손배가압류를 풀어주지 않고 있습니다. 돌아가신 김주중 씨의 동료인 해고노동자들의 퇴직금은 여전히 경찰에 가압류 되어 있습니다.

쌍용자동차만이 아닙니다. 고용노동행정개혁위원회(노동부가 설치했던 기구) 역시 이명박-박근혜 정권 동안 ‘고용노동부’가 불법파견, 노조무력화 시도 등을 확인하고 방치하거나, 심하게는 개입한 정황까지 드러냈습니다. 언급된 사건들에 대해 재조사 실시를 권고하기도 했습니다. 안타까운 점은 고용노동행정개혁위원회가 지목한 사건으로 쟁의행위를 할 수 밖에 없었던 노동조합들과 노동자들은 이미 민형사상 소송으로 처벌받거나 지금도 손해배상가압류로 재판받거나 금액이 확정되어 고통 받고 있다는 점입니다. 이미 해당 사업장에서 노동자들의 죽음이 있었습니다.

죽음으로도 고치지 못하는 제도의 심각성

매 정권마다 손배가압류로 노동자가 죽었습니다. 그러나 손배가압류는 여전히 계속되고 있습니다. 2018년 김주중 씨의 죽음은 고통이 계속되는 한 누군가 또 죽음을 맞이할 지도 모른다는 경고였습니다. 그러나 사실상 정부와 국회는 제도개선언커녕 실태파악조차 못하고 있습니다.

<손잡고> 출범 이후 19대 국회(2015, 대표발의 은수미 전 더불어민주당 의원), 20대 국회(2017, 대표발의 강병원 더불어민주당 의원)에서 연달아 헌법에 보장된 노동3권을 무력화하는 손배가압류를 법적으로 제한하고자 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 일부 개정안을 발의했습니다. 그러나 법안이 제대로 논의된 것은 사실상 19대 국회 때 법안심사소위에서 딱 한 번뿐이었습니다. 당시 소위에 참여한 고용노동부 입장은 다음과 같습니다.

“앞으로 관련해서 노사정위원회에서 이 이슈를 논의하기로 했기 때문에 그 결과를 보고 개선해 나가도록 하겠습니다.”

- 2015.12.16. 388회 제1차 법안심사소위에서 고영선 당시 고용노동부 차관

발언 중

당시 법안심사소위원회 위원장이자 여당인 새누리당 소속 권성동 의원은 이렇게 말합니다.

“문제는 그 정의행위가 불법인 경우에 손해가 발생하게 됩니다. 그 경우까지도 손해배상청구를 하지 못하도록 하게 되는 경우에는 사회정의가 실현된다고 보기가 좀 어렵다, 저는 이렇게 보고 있어요. (중략) 폭력, 파괴행위 이외에도 불법쟁의가 발생할 수 있거든요, 소위 근로자의 지위 향상이 아닌 국가정책이라든가 정부정책과 관련된 정의행위도 있을 수가 있기 때문에. 그런 불법적인 부분까지 면책을 해서는 안 된다 하는 것이 우리 여당 위원들의 의견이니까 이 정도로 정리하고……”

- 2015.12.16. 388회 제1차 법안심사소위에서 권성동 위원장 발언 중

법안을 대표발의 하였던 은수미 당시 새정치민주연합 의원은 쌍용자동차 사례를 들며 “28명의 노동자가 목숨을 잃었다”고 심각성을 피력했습니다. 이 같은 상황에서 고용노동부는 ‘노사정위원회’에 공을 넘겼고, 여당출신 법안심사소위원회장은 ‘불법쟁의’를 엄격히 따지며 ‘사회정의 실현’을 강조하였습니다. 손배가압류가 실제 어떤 목적으로 집행되고 구체적으로 기본권을 행사한 국민이 어떤 고통을 받고 있는지에 대한 실태를 국회와 주무부처가 제대로 파악하고 있지 못하기 때문에 가능한 발언입니다.

이마저도 20대 국회에서는 제대로 된 논의조차 없습니다. 김주중 열사의 죽음 이후 국회에서 국가와 기업이 ‘기본권 행사를 이유’로 국민에게 제기한 손배가압류를 ‘괴롭히기 소송’으로 규정하고, 이를 방지하기 위한 특례법이 한 차례 발의되었을 뿐입니다. 해당 법안 역시 전망이 어둡습니다. 손배가압류로 인한 피해실태를 국회와 주무부처가 무관심으로 일관하는 한 법안이 시급하게 논의될 가능성은 없기 때문입니다.

문재인 정부에도 손배가압류 현황을 전달하고, 해결방안을 요구한 바 있습니다. 2017년 손잡고는 양대노총, 국가 손배당사자들과 함께 손배가압류 진행 경과를 각각 발표하며 1) 누적된 사건에 대한 실태조사과 해결, 2) 기본권침해를 목적으로 악용되는 손배가압류에 대한 예방대책 마련을 요구했습니다. 그러나 국가

손배와 관련해 관계부처에 요구안을 이관한다는 답변만이 왔을 뿐입니다.

한국정부와 국회가 심각성을 인지하지 못하는 상황과 달리, 국제사회에서는 이미 수차례 한국정부에 권고를 보냈습니다. 문재인 정부가 들어선 이후만 해도 두 차례 권고가 있었습니다.

2017년 6월 ILO이사회 보고서는 “파업은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키는 행위”라고 적시하며 노동자 파업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배가압류 문제를 해결하라고 권고했습니다.

같은 해 10월, 유엔 사회권위원회는 한국의 노동권과 관련해 1)(해외에 진출한) 한국 기업의 인권침해 문제 대응, 2)포괄적 차별금지법 제정, 3)모든 노동자를 위한 노조 할 권리 전면 보장 및 ILO결사의 자유 협약 비준을 주요 권고사항으로 꼽았고, 이들 사항을 “18개월 내에 이행상황에 대해 추가 보고할 것”을 한국정부에 요구했습니다. 특히, 파업권과 관련해 업무방해죄 적용과 손해배상 가압류 적용을 두고 “쟁의행위 참가 노동자에 대한 보복조치”로 명시하고, “당사자국의 자제와 독립조사 실시”를 권고했습니다.

올해 4월까지 한국정부는 권고안에 대한 이행상황을 보고해야 합니다. 해당 보고서에 어떤 내용이 담길지 모릅니다. 적어도 손배가압류는 문재인 정부에서도 여전히 유력한 노조파괴 수단으로 작동하고 있고, 국가 손배로 고통 받던 노동자가 죽음에 내몰렸다는 점에서 크게 달라진 게 없다는 사실은 명백합니다.

첫 손배가압류 피해노동자 실태조사를 진행하며

대한민국 헌법은 제33조에서 노동3권을 보장하고 있습니다. 그렇지만 하위 법률들에 의해서 노동자 개개인이 쟁의행위에 참가했다는 이유로 처벌하는 것이 가능하기에 노동3권은 무력화되고 있습니다. “단결권, 단체교섭권, 단체행동권”은 국민 기본권이지만 사실상 개개인이 행사할 수 없고 노동조합을 통해서만 실현 가능한 권리이기 때문입니다. 애초에 노동3권은 누군가의 죽음과 고통이 수반되어야 보장되는 게 아니라 대한민국 국민이라면 누구나 누릴 수 있는 권리여야 합니다.

앞서 언급했듯, 문재인 정부에서도 손배가압류로 고통 받는 노동자의 죽음이 이어졌지만, 실태조사를 비롯해 실질적인 조치는 이뤄지지 않았습니다.

이에 시민사회가 전문가와 손잡고 손배가압류 노동자 실태조사를 실시하였습니다. 이번 실태조사는 사실상 노동자 손배가압류 피해를 두고 실시된 첫 번째

조사입니다. 지금껏 손배가압류는 천문학적 금액과 노동자의 죽음, 피해당사자의 증언을 통해 피해규모와 내용이 알려졌지만, 실제 노동자 개개인을 대상으로 실태조사가 이뤄진 적이 없습니다. 국제사회의 수차례 권고 속에서도 실제 피해정도를 알아보고자 하는 시도조차 정부차원에서 이뤄지지 않은 점은 이해하기 어렵습니다.

이번 작업이 가능했던 것은 심리치유센터 와락과 고려대학교 일반대학원 보건과학과 김승섭 교수 연구팀의 노력 덕분입니다. 심리치유센터 와락에서 2018년 국가인권위 사업으로 공모한 쌍용차해고노동자에 대한 국가폭력 피해실태조사의 일부를 확장해 주요 폭력 수단인 ‘손배가압류’에 대한 노동자 피해실태조사로 이어갈 계기를 마련할 수 있었습니다.

정부도 시도하지 않은 첫 시작을 과감히 열어준 김승섭 교수 연구팀에도 감사드립니다. 연구팀의 작업을 통해 손배가압류를 주제로 ‘노동권 침해’와 권리침해가 ‘건강’에 미치는 영향을 분석하는 일이 기술적으로 불가능한 것이 아님을 확인할 수 있었습니다.

무엇보다 조사에 참여한 피해노동자분들께 감사드립니다. 쉽게 답변하기 어려운 문항들이 많았습니다. 참여자 중에는 상상도 할 수 없는 수십억 원의 손배소가 확정된 경우도 있고, 손배가압류로 인한 압박에 시달리다 노조를 탈퇴했거나 퇴직한 경우도 있고, 이미 압류가 집행되고 있는 경우도 있습니다. 시간 내어 나서기 쉽지 않은 상황에서 설문지작성에 참여해주셨습니다. 이번 소중한 조사결과를 기반으로 더 이상 피해자가 나오지 않도록 제도개선에 더 노력하겠습니다.

조사결과를 근거로 ‘정책’과 ‘법제도 개선’을 일구는 것은 정부와 국회의 역할입니다. 이번 조사결과를 청와대와 주무부처, 국회, 특히 법안 담당 의원들에게 전달할 예정입니다. 2017년 요구한 바 있는 1) 누적된 사건에 대한 실태조사와 해결, 2) 기본권침해를 목적으로 악용되는 손배가압류에 대한 예방대책 마련을 요구를 정부와 국회에 재차 요구하겠습니다.

발표

값을 수 없는 돈, 돌아오지 않는 동료

: 손배가압류 피해 노동자 노동권침해와 건강실태조사 주요결과

박주영 박사

(고려대, 김승섭교수 연구팀 : 김승섭, 박주영, 최보경, 김란영)

연구배경

- 손배가압류 문제가 사회적으로 알려진 것은 쌍용자동차 해고자를 위한 노란봉투. 그러나 손배가압류 문제로 세상을 등진 이들의 이야기는 2003년 노동자 배달호씨의 죽음까지 거슬러 올라가야 합니다.
- 오래된 노동 이슈임에도 불구하고, 학자나 연구자조차 손배가압류가 얼마나 노동자를 힘들게 하는지, 아프게 하는지 밝혀낸 바 없습니다. 오늘 발표하는 자료는 손배가압류 노동자의 노동권 실태와 건강에 대해 처음으로 이루어진 실태조사결과입니다.

연구개요

- 이번 실태조사의 목적은 손배가압류를 경험한 노동자들의 노동권이 어떻게 침해되고 있는지, 그리고 이들 노동자들의 건강상태는 어떠한지 조사하는 것이었습니다.
- 2018년 4월부터 2019년 1월까지 약 10개월에 걸쳐 설문조사를 준비하고 진행한 후, 조사결과를 분석했습니다.
- 설문조사에는 전국 금속노조 사업장에 소속된 손배가압류 피해 노동자들이 참여했는데, 구체적으로는 쌍용자동차, 유성기업, 그 외 7개 사업장의 노동자가 참여했습니다. 손배가압류 직접 만나서 설문조사지를 작성해주시거나 온라인

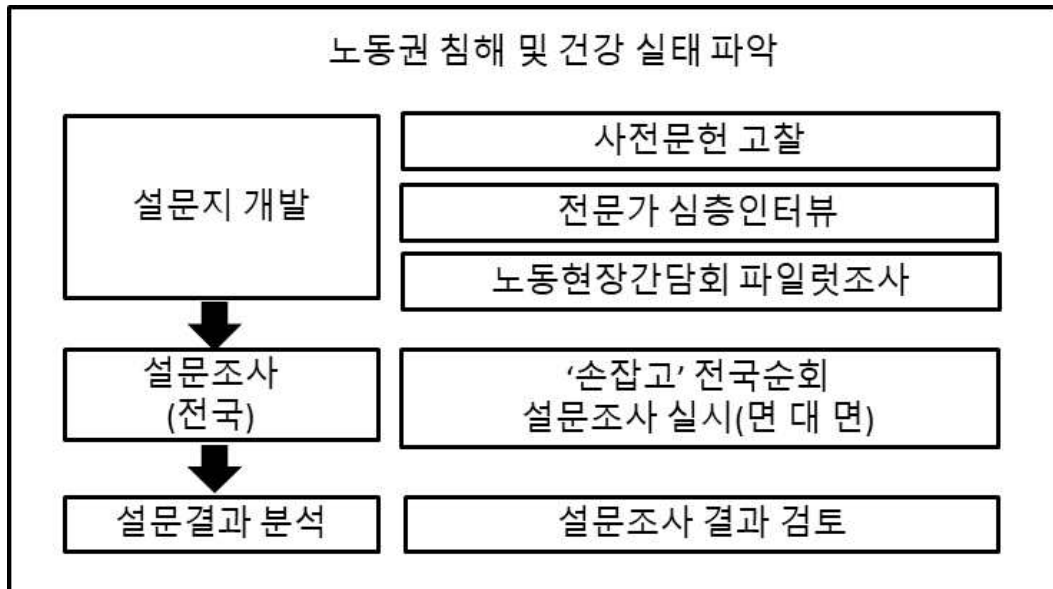
설문조사에 참여해주셨습니다.

연구진행



- 처음 연구를 시작하게 된 것은 2018년 4월이었습니다. 심리치유센터 와락, 고려대학교 연구팀, 손잡고, 금속노조 쌍차지부가 모여 이야기를 나누던 중에, 손배가압류 노동자의 건강에 대해서는 한번도 실태조사가 이루어진 적 없다는 사실을 알게 되었습니다.
- 노동과 관련해 정말 중요한 문제이지만, 한번도 다루어진 적 없는 이야기를 실태조사로 풀어내고자 5월부터 7월까지 두달동안 설문조사지를 만들고 여러 차례 수정했습니다.
- 그리고 8월부터 본격적으로 설문조사를 진행했고, 12월 초에 모든 설문조사를 완료, 지금에 이르고 있습니다.

노동권 침해와 건강 실태조사



- 설문조사지를 만들면서 우선 모든 언론기사와 자료들을 모아 읽어보았습니다. 그리고 손배가압류 문제를 오랫동안 다루어온 변호사, 활동가를 만나 전문가 심층인터뷰를 진행했습니다. 그리고 예비 설문조사지를 만들어, 미리 파일럿조사를 진행했습니다. 설문조사 문항이 오해의 여지는 없는지, 잘못 측정될 여지는 없는지 의견을 듣고 수정했습니다.
- 본격적으로 ‘손잡고’에서 전국의 사업장을 순회하며 면대면으로 또는 온라인으로 설문조사를 진행했습니다.

실태조사 참여자 기본정보

구분		전체 (N=233)
		응답자 수 (%)
성별	남성	201 (86.3)
	여성	32 (13.7)
연령(세)	39세 이하	32 (13.7)
	40-49세	159 (68.3)
	50-60세	42 (18.0)
결혼상태	기혼(재혼 포함)	179 (76.8)
	미혼	38 (16.3)
	이혼 및 사별	16 (6.9)
사업장	쌍용자동차	65 (27.9)
	유성	56 (24.0)
	그외 7개 사업장	112 (48.1)

- 설문조사에 참여한 전체 참여자 중 성별을 살펴보면, 남성이 201명으로 86.3%를 차지했고, 여성 32명으로 13.7%에 달했습니다. 금속노조 사업장의 특성상, 남성노동자가 많은 비중을 차지하고 있습니다.
- 나이를 살펴보면, 40~49세 노동자들이 가장 많습니다(159명, 68.3%). 그 다음으로 50~60세가 42명으로 18.0%를 차지하고, 가장 적은 이들이 만 19세이상 39세이하인 노동자로 32명(13.7%)이었습니다.
- 결혼상태로는 기혼인 사람이 가장 많아 179명(76.8%)이었습니다.
- 사업장별로 살펴보면, 쌍용자동차 소속의 노동자가 가장 많아 65명(27.9%), 그 다음으로 유성기업에서 56명(24.0%)이 참여했고, 나머지 7개 사업장에서 112명(48.1%)의 노동자가 참여했습니다.

누가 손해배상을 제기했는가

누가 손해배상 청구소송을 제기했는지	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
회사	228 (97.9)
국가기관(경찰 등)	71 (30.0)
회사와 국가기관 모두로부터 손해배상 제기	66 (28.3)

- 노동자에게 누가 손해배상을 제기했는지 물었을 때, 전체 응답자 233명 중 97.9%에 이르는 228명이 회사가 제기했다고 응답했습니다. 경찰 등 국가기관에서 손해배상소송을 제기받은 사람이 71명으로 30.0%에 달했고 회사와 국가기관 양쪽 모두에서 소송을 제기받은 사람이 66명으로 28.3%였습니다.

손해배상 청구소송을 받은 이유

손해배상 청구소송을 제기받은 이유 (복수응답)	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
점거에 따른 업무방해	173 (74.2)
파업 등에 따른 영업 손실	136 (58.4)
기물파손에 따른 재물손괴	134 (57.5)
명예훼손에 따른 정신적 피해보상	23 (9.9)
모욕죄에 따른 정신적 피해보상	20 (8.6)
모르겠다.	17 (7.3)
기타	19 (8.2)

- 조사에 참여한 노동자들이 손해배상 청구소송을 받은 이유로 가장 많이 꼽은 것은 ‘점거에 따른 업무방해’로 총 173명인 74.2%가 이 이유를 꼽았습니다. 그 다음으로 136명인 58.4%가 ‘과업 등에 따른 영업 손실’로 손해배상을 제기 받았다고 응답했고, ‘기물파손에 따른 재물손괴’라고 응답한 이가 134명 (57.5%)이었습니다. 명예훼손에 따른 정신적 피해보상, 모욕죄에 따른 정신적 피해보상으로 소송을 제기한 것은 각각 23명(9.9%), 20명(8.6%)에 달했습니다. 손해배상 청구소송을 받은 이유를 모르는 응답자도 17명(7.3%) 있었습니다.

손해배상 청구소송의 전체금액

손해배상 청구소송이 제기된 전체 금액	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
200억원 이상	56 (24.0)
100억원 이상 ~ 200억원 미만	24 (10.3)
10억원 이상 ~ 100억원 미만	94 (40.3)
1억원 이상 ~ 10억원 미만	17 (7.3)
5천만원 이상 ~ 1억원 미만	2 (0.9)
5천만원 이하	27 (11.6)
모르겠다.	13 (5.6)

- 손해배상 청구소송에 제기된 금액에 대해 물어본 결과, ‘10억원이상’에 해당하는 응답자가 총 74.6%로 174명이었습니다. 이 중 10억원이상~ 100억원 미만인 경우가 94명(40.3%), 200억원이상인 경우가 56명으로 24.0%, 100억원이상~ 200억원 미만인 경우가 24명(10.3%)이었습니다. 그 다음으로 5천만원 이하인 경우가 27명(11.6%), 1억원이상~10억원미만인 경우가 17명(7.3%)이었습니다. 손해배상 소송을 제기받은 약 75%에 해당하는 노동자가 10억 이상의 손해배상 소송을 제기받은 셈입니다.

손배가압류가 진행된 방식

손해배상 청구소송 이후 가압류/압류가 진행된 방식 (복수응답)	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
채권 압류 (임금, 통장, 전세보증금 등)	130 (55.8)
가압류 또는 압류 경험 없다	78 (33.5)
부동산 압류 (토지, 건물, 자가 등)	23 (9.9)
동산 압류 (냉장고, TV 등 가전제품, 가구 등)	3 (1.3)
기타	0

- 손해배상 청구소송이 진행된 이후, 가압류/압류가 어떻게 진행되었는지 살펴 보면, 임금, 통장, 전세보증금 등 채권압류를 당한 경우가 130명으로 절반 이상(55.8%) 넘었습니다. 그 외에 부동산을 압류당했다고 응답한 이들이 23명(9.9%)이었고 가구나 가전제품 등 동산을 압류당한 이들도 3명(1.3%) 있었습니다.

손배가압류 피해노동자가 겪은 노동권 침해경험

손배가압류 청구소송 중 겪은 경험 (복수응답)	전체 (n=233)
	응답자수 (%)
노조활동을 한다는 이유로 인사고과, 성과급 등에서 불리하게 평가받았다.	119 (51.1)
사직을 고민했다.	71 (30.5)
손배가압류 금액을 들먹이는 회유나 협박을 당한 적 있다.	69 (29.6)
손배가압류 당사자라는 이유로 관리자에게 감시당했다.	56 (24.0)
노동조합의 쟁의권을 포기하라는 압박을 받았다.	51 (21.9)
노동조합 활동(파업 등 쟁의행위)에 참여하기가 꺼려졌다.	48 (20.6)
손배가압류로 인해 노동조합 사무실(또는 노동조합 공간) 출입이 제지되었다.	47 (20.2)
노동조합 사무실(또는 노동조합 공간)에 들어가기 꺼려졌다.	46 (19.7)
관리자나 회사 측에서 사직을 권유받았다.	45 (19.3)
노동조합 탈퇴를 고민했다.	37 (15.9)
손배소송이 시작된 이후에 퇴직하라고 종용당했다.	35 (15.0)
퇴사하면 손배가압류를 취하하겠다는 약속서, 문자메시지 등 회유를 받았다.	33 (14.2)
손배가압류 취하를 조건으로 노동조합 탈퇴를 권유받았다.	29 (12.4)

○ 손배가압류를 경험하면서 회사나 일터에서 겪은 구체적인 경험에 대해 물었습니다. 가장 많이 경험한 항목은 ‘노조활동을 한다는 이유로 인사고과, 성과급 등에서 불리하게 평가받았다’로 119명(51.5%)이 이를 경험했다고 응답했습니다. 이와 비슷하게 ‘손배가압류 금액을 들먹이는 회유나 협박을 당한 적 있다’고 응답한 이들이 69명(29.6%), ‘손배가압류 당사자라는 이유로 관리자에게 감시당했’던 이들이 56명(24.0%), ‘노동조합의 쟁의권을 포기하라는 압박은 받’은 경우도 51명(21.9%)에 달했습니다. ‘손배가압류로 인해 노동조합 사무실(또는 노동조합 공간) 출입이 제지되었’거나 ‘관리자나 회사측에서 사직을 권유받았다’고 응답한 이들이 각각 47명(20.2%), 45명(19.3%)이었습니다.

○ 회사측의 적극적인 감시, 협박, 회유는 노동자의 개인적인 고민과 갈등으로 이어질 수 있습니다. ‘사직을 고민했다’고 응답한 이들이 71명(30.5%), ‘노동조합 사무실(또는 노동조합 공간)에 들어가기 꺼려졌다’고 응답한 이들이 46명(19.7%), ‘노동조합 탈퇴를 고민했다’고 대답한 응답자가 37명(15.9%)이었습니다.

손배가압류가 제기된 이후 동료가 노동조합을 탈퇴한 경험

손배가압류 이후 동료가 노동조합을 탈퇴한 적 있는지	전체(n=233)
	응답자수 (%)
있다	221 (94.9)
없다	6 (2.6)
모르겠다	6 (2.6)

동료가 노동조합을 탈퇴한 이유 (복수응답)	전체(n=233)
	응답자수 (%)
관리자가 탈퇴를 권유해서	115 (49.4)
가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로	86 (36.9)
노조활동이 불만족스러워서	67 (28.8)
필요성을 못 느껴서	23 (9.9)
기타	56 (24.0)

- 실제로 회사측이 손해배상 소송을 제기하고 난 이후에 동료가 노동조합을 탈퇴한 적 있는지 물었을 때, 94.9%에 달하는 221명이 ‘그렇다’고 응답했습니다. 약 95%에 이르는 대다수 노동자가 손해배상 소송 허우에 동료가 노동조합을 탈퇴하는 모습을 지켜봐야 했습니다.
- 동료가 노동조합을 탈퇴한 이유로는 ‘관리자가 탈퇴를 권유해서’가 가장 많아 약 절반에 이르는 115명(49.4%)이 이 이유를 꼽았습니다. 그 다음으로 86명(36.9%)이 ‘가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로’ 동료가 노동조합을 떠났다고 응답했습니다.

노동자가 생각하는 손배가압류의 주된 목적

손배가압류 피해 노동자가 인식하는 손배가압류의 주된 목적 (복수응답)	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
노동자의 쟁의행위를 제한하거나 노동조합을 위축시키기 위함	220 (94.4)
회사나 국가기관이 파업에 참가한 노동자들에게 보복하기 위함	161 (69.1)
조합원들이 노동조합을 탈퇴하도록 만들기 위함	154 (66.1)
타인의 재산 및 영업활동을 침해하지 않도록 하기 위함	2 (0.9)
사회질서를 유지하기 위함	1 (0.4)
파업 등으로 인한 회사나 국가기관의 손해를 보전하기 위함	1 (0.4)

- 손해배상 소송을 제기받은 노동자가 생각하기에, 손배가압류의 목적은 무엇이라고 생각하는지 물었습니다. 94.4%에 이르는 220명이 ‘노동자의 쟁의행위를 제한하거나 노동조합을 위축시키기 위함’이라고 응답했고, 그 다음으로 161명(69.1%)이 ‘회사나 국가기관이 파업에 참가한 노동자들에게 보복하기 위함’이라고 답했습니다. 154명(66.1%)은 ‘조합원들이 노동조합을 탈퇴하도록 만들기 위함’이라고 응답했습니다.
- 손해배상 청구소송자료에 적힌 이유도 설문조사 선택항목에 포함시켰는데, 손배가압류의 주된 목적으로 꼽힌 경우는 ‘타인의 재산 및 영업활동을 침해하지 않도록 하기 위함’의 경우 2명(0.9%), ‘사회질서를 유지하기 위함’ 또는 ‘파업 등으로 인한 회사나 국가기관의 손해를 보전하기 위함’이라고 답한 이 모두 각각 1명(0.4%)씩이었습니다.

손배가압류 이후 노동조합의 조합원 수 감소율

손배가압류 이후 노동조합 조합원 수가 얼마나 줄어들었는지	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
조합원 수가 절반 이상** 줄었음	149 (64.0)
조합원 수가 절반 미만* 줄었음	25 (10.7)
줄어들지 않았음	29 (12.5)
모르겠다	30 (12.9)

- 손배가압류 이후에 노동조합의 전체 조합원 숫자가 얼마나 줄어들었는지 물었습니다. 전체 참여자 중 64.0%인 149명이 ‘절반이상 줄었다’고 응답했습니다. 조합원 수가 절반 미만이지만 역시 줄었다고 응답한 이들 또한 25명으로 10.7%였습니다. 전반적으로 살펴보면, 절반 미만이든 절반 이상이든 조합원 수가 줄어들었다고 응답한 사람은 174명으로 74.7%, 줄어들지 않았다고 응답한 이들은 29명(12.5), 모르겠다고 답한 사람은 30명(12.9%)입니다.

손배가압류 노동자의 현재 건강상태

자가평가건강	손배가압류 남성노동자 (n=201)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
건강이 안 좋음	70 (34.8)	78 (2.3)	12.4

*근로환경조사 4차(2014년)(제조업, 상용직에 종사하는 남성 25-60세 3,434명)
**응답 중 '나쁜 편이다'와 '매우 나쁜다'를 부정적 자가평가건강으로 분류하였음.

자가평가건강	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
건강이 안 좋음	11 (34.4)	11 (2.6)	12.6

*근로환경조사 4차(2014년)(제조업, 상용직에 종사하는 여성 25-60세 1,493명)
**응답 중 '나쁜 편이다'와 '매우 나쁜다'를 부정적 자가평가건강으로 분류하였음.

- 본인의 건강상태에 대해 ‘좋다’ 또는 ‘나쁘다’는 평가는 건강상태를 알려주는 중요한 건강지표 중 하나입니다.
- 현재 건강상태(“귀하의 건강상태는 전반적으로 어떠합니까?”)를 물었을 때, 남성과 여성노동자 모두 약 34%의 응답자가 건강이 ‘나쁘다’고 응답했습니다.
- 일반남성노동자와 손배가압류 노동자의 건강상태를 비교하기 위해, 일반남성노동자(근로환경조사 4차에 참여한 제조업, 상용직의 25~60세 남성노동자)의 건강상태를 알아보니, 전체 응답자 중 2.3%만이 본인의 건강상태가 ‘나쁘다’고 응답했습니다. 이를 비교하면, 일반 남성노동자에 비해, 손배가압류 노동자 중 자신의 건강상태가 ‘나쁘다’고 생각하는 사람이 약 12.4배 높은 것을 알 수 있습니다.
- 여성 또한 비교를 위해, 일반여성노동자가 생각하기에 스스로 건강이 ‘나쁘다’고 생각하는 비율을 살펴본 결과, 전체 여성노동자(근로환경조사에 참여한 여성노동자 중 제조업, 상용직에 종사하는 25~60세 여성) 중 2.6%가 건강이 ‘나쁘다’고 응답했습니다. 일반여성노동자와 비교할 때, 손배가압류 소송 중인 여성노동자 중에서 건강이 ‘나쁘다’고 응답한 이들의 비율은 12.6배 높았습니다.

지난 3개월간 근골격계 통증

- 허리쪽의 통증인 요통, 어깨나 목, 손에 통증이 생기는 상지통, 무릎이나 발, 발목에 통증이 있는 하지통을 통틀어 근골격계 통증이라고 부릅니다. 설문조사 응답자들에게 지난 3개월 동안 요통, 상지통, 하지통을 각각 경험한 적 있는지 물었습니다.

지난 3개월 근골격계통증	손배가압류 남성노동자 (n=201)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
요통(허리)	133 (66.2)	403 (11.1)	5.4
상지통(어깨, 목, 손, 손목)	169 (84.1)	1046 (28.8)	2.6
하지통(무릎, 발목, 발)	116 (57.7)	585 (16.1)	3.3

*근로환경조사 4차(2014년)제조업, 상용직에 종사하는 남성 25~60세 3,628/3,629/3,625 명)
 ** 요통/하지통 무응답각 1명.

- 남성과 여성으로 나누어 같은 연령대, 같은 업종에 종사하는 일반노동자집단과 비교해보았습니다. 일반남성노동자가 요통을 경험한 비율에 비해, 손배가압류 남성노동자가 요통을 경험한 비율은 5.4배 높았고 상지통을 경험한 비율은 2.6배, 하지통을 경험한 비율은 3.3배 높았습니다.

지난 3개월 근골격계통증	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
요통(허리)	20 (62.5)	210 (15.2)	4.6
상지통(어깨, 목, 손, 손목)	29 (90.6)	543 (39.3)	2.4
하지통(무릎, 발목, 발)	17 (53.1)	301 (21.8)	2.6

*근로환경조사 4차(2014년)제조업, 상용직에 종사하는 여성 25~60세 1,379/1,382/1,380 명)

- 여성의 경우, 같은 연령대, 같은 업종에 종사하는 일반여성노동자에 비해, 손배가압류를 경험한 여성노동자는 요통을 경험한 비율이 4.6배, 상지통을 경험한 비율이 2.4배, 하지통을 경험한 비율이 2.6배 높았습니다.
- 같은 나이, 같은 업종에 종사하는 일반노동자에 비해, 손배가압류를 경험한 남성과 여성노동자 모두 근골격계 통증을 경험한 이들이 적게는 2.4배, 많게는 약 6배 높았습니다.

지난1년간 병의원진료가 필요했지만 받지 못한 경험

- 설문조사 참여자에게 지난 1년간 병의원진료가 필요했지만 받지 못했던 적 있는지, 더불어, 진료가 필요했지만 받지 못했던 이유에 대해서도 함께 물었습니다.

병의원 진료가 필요했지만 받지 못한 경험	손배가압류 남성노동자 (n=202)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	68 (33.8)	965,842 (7.8)	4.4

*국민건강영양조사 7기(2016년)(남성 25~60세)의 남성인구와 비교하였음

병의원 진료가 필요했지만 받지 못한 주된 이유	남성 (N=65) N (%)
경제적인 이유(진료비가 부담되어서)	11 (16.9)
시간이 없어서(내가 원하는 시간에 문을 열지 않아서, 직장 등을 비울 수 없어서, 아이를 봐줄 사람이 없어서 등)	24 (36.9)
증세가 가벼워서 (시간이 지나면 좋아질 것 같아서)	19 (29.2)
진료(검사/치료) 받기가 무서워서	3 (4.6)
기타	8 (12.3)

- 손배가압류를 경험한 남성의 경우, 병의원진료가 필요했지만 받지 못한 경향이 같은 나이대 남성에게 비해 4.4배 높았습니다. 진료받지 못한 이유는 ‘시간이 없어서’라는 응답이 24명(36.9%), ‘증세가 가벼워서’가 19명(29.2%)이었습니다.

병의원 진료가 필요했지만 받지 못한 경험	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	12 (37.5)	3,876,555 (34.2)	2.2

*국민건강영양조사 7기(2016년)(여성 25-60세)의 여성인구와 비교하였음

병의원 진료가 필요했지만 받지 못한 주된 이유	여성 (N=12) N (%)
경제적인 이유(진료비가 부담되어서)	6 (50.0)
시간이 없어서(내가 원하는 시간에 문을 열지 않아서, 직장 등을 비울 수 없어서, 아이를 봐줄 사람이 없어서 등)	2 (16.7)
증세가 가벼워서 (시간이 지나면 좋아질 것 같아서)	1 (8.3)
진료(검사/치료) 받기가 무서워서	2 (16.7)
무응답	1 (8.3)

- 손배가압류를 경험한 여성 또한 병의원진료가 필요했지만 받지 못한 경험을 같은 나이대 일반여성에게 비교했습니다. 결과를 살펴보니, 진료가 필요한데도 받지 못한 경험이 손배가압류 여성노동자에서 일반여성보다 2.2배 높게 나타났습니다. 그리고 그 이유로는 ‘경제적인 이유’를 꼽은 이들이 6명(50%)으로 가장 많았습니다.

지난 1년간 치과진료가 필요했지만 받지 못한 경험

- 비슷하게 이번에는 지난 1년간 치과진료가 필요했지만 받지 못한 경험이 있었는지 물었습니다. 일반적으로 치과진료는 돈이 많이 든다는 생각 때문에, 사람들이 가장 나중에 미루는 경향이 있습니다.

치과진료가 필요했지만 받지 못한 경험	손배가압류 남성노동자 (n=201)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	69 (34.3)	3,593,120 (32.1)	1.1

* 국민건강영양조사 7기(2016년)(남성 25-60세)의 남성인구와 비교하였음

치과진료가 필요했지만 받지 못한 주된 이유	남성 (N=69) N (%)
경제적인 이유(진료비가 부담되어서)	29 (42.0)
시간이 없어서(내가 원하는 시간에 문을 열지 않아서, 직장 등을 비울 수 없어서, 아이를 봐줄 사람이 없어서 등)	17 (24.6)
증세가 가벼워서 (시간이 지나면 좋아질 것 같아서)	15 (21.7)
진료(검사/치료) 받기가 무서워서	2 (2.9)
기타	2 (2.9)
무응답	4 (5.8)

- 같은 나이대 일반남성에 비해, 치과진료가 필요했지만 받지 못한 경험이 손배가압류 남성에서 특히 높지는 않았습니다. 경험의 비율도 34%로 일반남성과 유사하게 나타나 일반남성의 1.1배인 것으로 나타났습니다. 아무래도 치과진료이다 보니, ‘경제적인 이유’가 진료받지 못한 이유로 가장 많이 꼽혔습니다(29명, 42.0%).

치과진료가 필요했지만 받지 못한 경험	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	13 (40.6)	11,328,002(34.2)	1.2

* 국민건강영양조사 7기(2016년)(여성 25-60세)의 여성인구와 비교하였음

치과진료가 필요했지만 받지 못한 주된 이유	여성 (N=13) N (%)
경제적인 이유(진료비가 부담되어서)	9 (69.2)
시간이 없어서(내가 원하는 시간에 문을 열지 않아서, 직장 등을 비울 수 없어서, 아이를 봐줄 사람이 없어서 등)	1 (7.7)
증세가 가벼워서 (시간이 지나면 좋아질 것 같아서)	2 (15.4)
무응답	1 (7.7)

- 손배가압류를 경험한 여성노동자의 경우 또한 치과진료가 필요했지만 진료받지 못한 경험이 40.6%로 같은 나이대 일반여성에 비해 1.2배 높은 경험을 보였습니다. 역시 ‘경제적인 이유’ 때문에 진료받지 못했다는 응답이 9명 (69.2%)으로 가장 많았습니다.

지난 1주간 우울증상 경험

문 8) (모든 응답자) 귀하는 지난 1주일간 얼마나 자주 다음과 같이 느끼셨습니까?
(※ 조사시점(2017년 조사일 현재)을 기준으로 지난 1주일간에 대해 응답해 주십시오.)

항목	극히 드물다 (일주일 1일 미만)	가끔 있었다 (일주일 1~2일간)	종종 있었다 (일주일 3~4일간)	대부분 그랬다 (일주일 5일 이상)
㉠ 먹고 싶지 않고 식욕이 없다.	①	②	③	④
㉡ 비교적 잘 지냈다.	①	②	③	④
㉢ 상당히 우울했다.	①	②	③	④
㉣ 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.	①	②	③	④
㉤ 잠을 설쳤다.(잠을 잘 이루지 못했다.)	①	②	③	④
㉥ 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.	①	②	③	④
㉦ 큰 불안 없이 생활했다.	①	②	③	④
㉧ 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.	①	②	③	④
㉨ 마음이 슬펐다.	①	②	③	④
㉩ 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.	①	②	③	④
㉪ 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.	①	②	③	④

- 지난 1주간 우울증상을 경험했는지 알아보는 질문으로 정신건강의 주요한 지표 중 하나입니다. 설문조사지에 담긴 총 11개 문항에 대답한 응답에 따라 점수를 매겨 우울증상을 경험했는지를 볼 수 있습니다.

지난 1주간 우울증상	손배가압류 남성노동자 (n=199)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
우울증상 있음	120 (59.7)	858,646 (6.3)	11.0

- 손배가압류를 경험한 남성노동자의 경우, 59.7%, 즉 201명 중 절반이 훨씬 넘는 120명(59.7%)이 지난 1주간 우울증상을 경험하였습니다. 일반남성노동자와 비교하기 위해, 같은 나이대, 같은 업종에서 일하는 남성노동자는 어떠한 지 살펴봤습니다. 일반남성노동자의 경우 100명 중 6명이 조금 넘는 사람만 (6.3%) 지난 1주간 우울증상을 경험했습니다. 계산해보니, 같은 나이대, 같은 업종에서 일하는 일반남성노동자에 비해, 손배가압류 남성노동자가 지난 1주간 우울증상을 경험한 비율이 11배 높았습니다.

지난 1주간 우울증상	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
우울증상 있음	22 (68.8)	1,116,717 (8.3)	10.3

*한국복지패널 12차(2017년) (남성과 여성 모두 25-60세)의 동일한 연령대 남성, 여성인구집단에 가중치를 적용하여 유병률을 비교하였음.
 주: 지난 1주간 우울증상은 복지패널과의 비교를 위해 CES-D11문항만 추출하여 유병률을 비교하였음.

- 손배가압류를 경험한 여성노동자에서는 32명 중 22명(68.8%)이 지난 1주간 우울증상을 경험했습니다. 같은 나이대, 같은 업종에서 일하는 여성노동자의 경우, 100명 중 8명이 약간 넘는 비율만 우울증상을 경험했습니다. 같은 나이대, 같은 업종의 여성노동자와 비교하면, 손배가압류를 경험한 여성노동자는 지난 1주간 우울증상 경험한 비율이 10배 이상 높았습니다.

지난 1년간 자살을 진지하게 생각해본 경험

지난 1년간 자살을 진지하게 생각해본 경험	손배가압류 남성노동자 (n=201)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	62 (30.9)	181,806 (1.3)	19.6

- 손배가압류를 경험한 남성노동자의 경우 201명 중 62명이 최근 1년간 자살을 진지하게 생각해본 적 '있다'고 응답했습니다. 100명 중 약 31명인 셈입니다. 같은 나이대, 같은 업종의 일반남성노동자에서는 100명 중 약 1명 정도 (1.3%)만 자살생각을 해본적 '있다'고 했습니다. 일반남성노동자와 비교하면, 손배가압류 남성의 지난 1년간 자살생각 비율은 19배 이상 높게 나타났습니다.

지난 1년간 자살을 진지하게 생각해본 경험	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	6 (18.8)	187,758 (1.4)	14.3

*한국복지패널 12차(2017년) (남성과 여성 모두 25-60세)의 동일한 연령대 남성, 여성인구집단에 가중치를 적용하여 유병률을 비교하였음.

- 손배가압류를 경험한 여성노동자에서는 32명 중 6명이 최근 1년간 자살생각을 해본적 '있다'고 답했습니다. 나이대와 종사업종이 같은 일반여성노동자의 경우, 역시 100명 중 1명 정도(1.4%)만 자살생각을 해본 적 '있다'고 응답했습니다. 계산해보면, 일반여성노동자에 비해, 손배가압류 여성노동자가 자살생각을 경험한 비율이 14.3배 높습니다.

지난 1년간 자살을 시도한 경험

- 자살생각에 이어, 지난 1년간 자살을 시도했는지 여부에 대해서도 물었습니다.

지난 1년간 자살을 시도한 경험	손배가압류 남성노동자 (n=201)	일반 남성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	6 (3.0)	14,112 (0.1)	43.0

- 손배가압류를 경험한 남성노동자와 같은 나이대, 같은 업종에서 일하는 일반 남성노동자의 경우, 0.1%만이 자살시도를 한 적 ‘있다’고 응답했습니다. 손배가압류를 경험한 남성노동자의 경우, 201명 중 6명(3.0%)가 지난 1년간 자살시도를 한 적 ‘있다’고 답했습니다. 일반남성노동자와 비교하면 43배 높은 수치입니다.

지난 1년간 자살을 시도한 경험	손배가압류 여성노동자 (n=32)	일반 여성인구*	연령표준화 유병비
	N (%)	N (%)	SPR
있음	0	8,111 (0.1)	-

*한국복지패널 12차(2017년) (남성과 여성 모두 25~60세)의 동일한 연령대 남성, 여성인구집단에 가중치를 적용하여 유병률을 비교하였음.

- 여성의 경우에는 설문조사 참여자 중 지난 1년간 자살시도를 한적 ‘있다’고 응답한 사람이 없어서 일반여성노동자와의 비교는 불가능했습니다.

손배가압류 피해노동자의 차별경험

- 손배가압류를 경험한 노동자 중 지난 1년간 ‘손해배상 청구소송 중이라는 이유로’ 차별을 경험했는지를 물었습니다.

지난 1년간 손해청구중이라는 이유로 겪은 차별경험	전체 (N=233) 응답자 수 (%)
없음	152 (65.2)
있음	81 (34.8)

직장/일터(노조포함)에서 차별받은 경험	전체 (N=160) 응답자 수 (%)
없음	104 (65.0)
있음	56 (35.0)

- 전체 참여자 233명 중 81명(34.8%)이 차별경험을 받은 적 ‘있다’고 응답했습니다. 직장이나 일터에서 차별받은 경험을 물었을 때는 160명 중 56명(35.0%)이 차별경험이 ‘있다’고 답했습니다. 손해배상 소송을 진행하고 있다는 이유만으로 10명 중 3명 이상은 차별을 겪었다는 셈입니다.

차별경험 후 대응방식	전체 (N=81) 응답자 수 (%)
참았다	34 (42.0)
차별시정관련 기관에 진정/신고하였다	24 (29.6)
가족, 친구와 상의하였다	8 (9.9)
상대방에게 사과를 요구하였다	4 (4.9)
상담기관, 센터 등에 문의하였다	1 (1.2)
카페, 인터넷, SNS 등에 글을 올렸다	1 (1.2)
기타	6 (7.4)
무응답	3 (3.7)

- 차별경험 후에 어떻게 대응했는지 물었을 때, 81명 중 34명(42.0%)이 ‘참았다’고 응답했습니다.

손배가압류 피해노동자의 낙인인식

문항별 응답 (복수응답)	전체 노동자 수 (n=233)
	N (%)
손배가압류 당하지 않은 사람들은 나를 이해할 수 없을 것이다.	187 (80.3)
내가 손배가압류 당한 것이 남들에게 부담을 줄까봐 내 이야기를 많이 하지 않는다.	153 (65.7)
손배가압류 때문에 세상으로부터 소외감을 느낀다.	107 (45.9)
손배가압류 당했다는 사실이 수치스럽고 당혹스럽다.	87 (37.3)
손배가압류 때문에 인생을 망쳤다.	83 (35.6)
손배가압류 당한 나 자신이 실망스럽다.	76 (32.6)
사람들과 함께 있는 자리가 내게 어울리지 않는 것 같고 부적절하게 느껴진다.	54 (23.2)
손배가압류로 인해 내가 남들에게 이상하게 보이거나 행동하게 될까봐 전처럼 사람들과 잘 사귀지 않는다.	50 (21.5)
손배가압류 당하지 않은 사람들에 비해 나는 열등하다.	41 (17.6)
내 가족이나 친구가 나 때문에 난처해하지 않도록 사람들과 같이 있는 자리를 피한다.	40 (17.2)
손배가압류에 대한 부정적인 인식 때문에 나는 세상으로부터 동떨어져 지내고 있다.	36 (15.5)
사람들이 나를 거부할까봐 가까이 하는 것을 피한다.	35 (15.0)

- 손배가압류를 경험한 노동자들이 손배가압류로 인한 소외, 고립감, 낙인 등에 대해 어떻게 인식하는지 물었습니다.
- 설문조사 전체 참여자 233명 중 187명(80.3%)은 ‘손배가압류당하지 않은 사람들은 나를 이해할 수 없을 것이다’라고 응답했으며, 153명(65.7%)은 ‘내가 손배가압류당한 것이 남들에게 부담을 줄까봐 내 이야기를 많이 하지 않는다’고 답했습니다. ‘손배가압류 때문에 세상으로부터 소외감을 느낀다’는 항목에도 107명(45.9%)이 ‘그렇다’고 응답했습니다.
- 손배가압류를 겪은 경험으로 인해 자신을 탓하거나 스스로를 고립시킬 수 있습니다. 전체 참여자 중 87명(37.3%)은 ‘손배가압류 당했다는 사실이 수치스럽고 당혹스럽다’고 응답했고 76명(32.6%)은 ‘손배가압류 당한 나 자신이 실망스럽다’고도 답했습니다. 또한 ‘사람들과 함께 있는 자리가 내게 어울리지 않는 것 같고 부적절하게 느껴진다’고 응답한 사람이 54명(23.2%), ‘손배가압류로 인해 내가 남들에게 이상하게 보이거나 행동하게 될까봐 전처럼 사람들과 잘 사귀지 않는다’고 답한 사람이 50명(21.5%)에 달했습니다.

전반적인 설문조사 결과

1) 부당한 노조활동 방해, 동료의 노조 탈퇴, 손배로 인한 노조원 수 감소

- 손배가압류를 경험한 노동자들은 손배가압류 소송 중에 절반 이상이 ‘노동조합 활동을 한다는 이유로’ 인사고과 등에서 불리한 평가를 받았고 관리자의 회유, 협박, 감시를 받았다고 응답한 이들은 모든 항목에서 각각 20% 이상으로 나타났다. 약 95%에 이르는 대다수 노동자가 손해배상 소송 이후에 동료가 노동조합을 탈퇴하는 모습을 지켜봐야 했습니다.

2) 일반노동자와 비교할 때 심각한 정신건강 문제

- 지난 1주간 우울증상은 일반노동자에 비해, 손배가압류 남성이 11배, 여성이 10배 이상 높게 나타났습니다.
- 지난 1년간 자살을 생각해본 경험은 일반노동자에 비해, 손배가압류 남성노동자가 19배, 여성노동자가 14.3배 높았습니다. 또한 지난 1년간 자살시도 경험은 손배가압류 남성이 일반남성노동자에 비해 높았습니다.
- 정신건강의 주요한 지표인 우울증상과 자살생각 경험 비율에서 일반노동자에 비해 매우 높은 수준으로 정신건강문제가 나타나, 손배가압류 피해 노동자의 건강상태가 심각한 수준임을 보여줍니다.
- 이러한 건강문제를 개선하기 위해 후속연구와 이에 기반한 조치와 중재가 필요합니다.

손배가압류에 대한 발상의 전환, 그리고 제도개선

송영섭 변호사(민주노총법률원, 손잡고)

1. 손배가압류로 인한 피해 노동자의 노동권 침해현황과 건강상태에 대한 실증적 연구를 진행해 주신 고려대학교 김승섭교수 연구팀과 심리치유센터 와락, 손잡고에 깊은 감사를 드립니다.

2003년 1월 9일 두산중공업 배달호 열사의 분신 이후 정의행위를 이유로 한 손해배상청구로 인해 노동자와 그 가족들이 심각한 경제적 위기에 직면하고, 가족의 해체와 신용불량, 파산, 더 나아가 심리적 불안으로 인한 자살로까지 이어지고 있으며, 조합재산으로는 도저히 감당할 수 없는 천문학적인 손해배상으로 인해 노동조합 활동 자체를 불가능하게 사용자의 강력한 무기로 활용되어 왔습니다. 노동자들에게 가해서는 손배가압류가 노동조합의 단결을 저해하고 노동자와 그 가족의 삶을 질곡으로 몰아넣고, 사용자의 부당노동행위를 양산함으로써 산업평화를 깨트리는 등 더 이상 용인될 수 없을 정도로 많은 사회적인 문제를 야기시키고 있음에도 불구하고, 아직까지 피해를 입은 노동자들의 생존권보호를 위한 생계비 지원은 물론이고 정부차원에서의 실태조사조차 진행된 적이 없을 정도로 우리사회에서 노동자들의 손배가압류로 인한 피해는 철저하게 외면당해 왔습니다. 법과 제도에서 보호받지 못하고 있는 노동자들의 현실과 문제점을 공론화하고 노동권과 손배가압류에 대하여 가지고 있는 잘못된 통념을 바꾸어 나가는데 이번 실태조사결과가 크게 기여할 것으로 생각합니다.

2. 과거 권위주의 정권시설 공권력을 통해 파업노동자들을 체포·구속함으로써 노동운동을 탄압하였다면 이제는 법원의 판결로서 가해지는 손배가압류가 신중 노동탄압의 대명사가 되었습니다.

사용자는 고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을 통해 경제적 압박을 가중시켜 활동을 차단하고 식물노조로 만든 뒤 노조해산을 유도하도록 하고, 주동자에 대해 선별적으로 고액의 손해배상청구를 통해 노조 내부의 분열을 유도합니다.¹⁾ 주도적인 조합원에 대한 거액의 손해배상 청구를 통해 손배 당사자 뿐만 아니라 일반 조합원들에게 압박감을 줌으로써 조합활동을 위축시키고,²⁾ 손해배상청구소송을 기존 노조의 억제 및 친기업노조 확대를 통한 교섭대표권 이관을 위한 수단으로 활용하고 있습니다.³⁾ 손해배상소송 가압류로 조합의 자금줄을 봉쇄하고 경제적 압박을 가하여 노조를 무력화시키고 조합원들에게 퇴사하면 손해배상에서 제외시켜주겠다며 노조탈퇴 및 퇴사를 종용하며, ⁴⁾ 노동조합은 물론 조합원들에게까지 거액의 손해배상청구를 한 다음 노동조합 탈퇴를 조건으로 손배소 취하를 제안해서 노조를 탈퇴시키거나 불법파견을 무마하거나, 근로지위확인소송을 취하하도록 협상하는 수단으로 활용하고, 더 나아가서 노골적으로 퇴사를 강요하고 노조해산 및 해고자복직투쟁의 포기를 요구하기까지 합니다.

3. 주지하다시피 우리 헌법 제33조에서는 노동자들의 기본권으로 노동3권을 규정하고 있고, 노동조합 및 노동관계조정법 제3조에서는 정의행위에 대하여는 민사책임이 면제된다고 규정하고 있는데, 어떻게 해서 사업주는 노동자가 파업을 했다는 이유로 100억, 200억의 천문학적인 손해배상을 청구할 수 있으며, 법원은 어떻게 무슨 근거로 노동자에게 막대한 금액을 배상하라고 판결을 할 수 있을까요?

대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결은 노동자들이 집단적으로 근로의 제공을 거부하여 사용자의 정상적인 업무운영을 저해하고 손해를 발생하게 한 행위가 당연히 위력에 해당함을 전제로 하여 노동관계 법령에 따른 정당한 쟁의

1) 삼성그룹, 2012년 “S그룹” 노사전략 문건

2) 유성기업, 2011.10.8. 유성노조 가입확대전력 문건

3) 유성기업, 2011.11.3. 향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보방안 문건

4) KEC, 직장폐쇄 출구전략 로드맵, 인력구조조정 로드맵 문건

행위로서 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 업무방해죄를 구성한다는 취지의 종래 대법원 판결을 변경하고, 쟁의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 하였습니다. 한편, 위 판결의 다수의견(대법관 8인)은 “근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 근로의 제공을 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 쟁의행위로서의 파업(노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제6호)도, 단순히 근로계약에 따른 노무의 제공을 거부하는 부작위에 그치지 아니하고 이를 넘어서 사용자에게 압력을 가하여 근로자의 주장을 관철하고자 집단적으로 노무 제공을 중단하는 실력행사이므로, 업무방해죄에서 말하는 위력에 해당하는 요소를 포함하고 있다.”고 하였습니다.

위 전원합의체 판결에 대하여는 ‘파업이 위법행위의 정형인 업무방해죄의 구성요건에 자동적으로 해당한다’는 단결금지법리의 기초 중 일부를 폐기시키고, ‘파업이 사회적으로 유해한 현상이 아니다’라는 생각을 시작하였다고 평가되나⁵⁾, 근본적으로 파업의 본질에 반하는 판결이라는 비판을 피하기 어렵습니다. 전원합의체 판결의 소수의견(대법관 박시환, 김지형, 이홍훈, 전수안, 이인복)이 “다수의견은 사실적인 측면에서 구별이 가능한 작위와 부작위 개념을 외면한 채 근로자가 아무런 일도 하지 않는 것에 불과한 단순 파업을 작위로 파악한 것부터가 잘못이다. 근로자가 사업장에 결근하면서 근로제공을 하지 않는 것은 근로계약상의 의무를 이행하지 않는 부작위임이 명백하다. 다수의견은 근로제공의 거부가 개별적인 것이 아니라 쟁의행위의 목적으로 집단적으로 이루어지는 점을 들어 작위로 보고 있는 듯하다. 그러나 한 사람이 아무 것도 하지 않는 것이나 여러 사람이 아무 것도 하지 않는 것이나, 그리고 여러 사람이 아무 것도 하지 않은 것의 목적이나 동기가 무엇이거나 가릴 것 없이, 어느 경우이건 신체적 활동 등 적극적인 행위가 없다는 점에서는 다를 바 없다. 따라서 근로자들이 쟁의행위의 목적에서 집단적으로 근로제공을 거부한 것이라는 사정이 존재한다고 하여 개별적으로 부작위인 근로제공의 거부가 작위로 전환된다고 할 수는 없다.”라는 일갈하였는데, 파업의 본질에 대한 소수의견의 설시는 손배가압류 문제에 있어 시사하는 바가 큼니다.

5) 도재형 교수, 업무방해죄 전원합의체 판결의 의의와 과제 - 후속 판결례에 대한 분석을 중심으로, 서울대학교 노동법연구회

2010. 4. 29. 헌법재판소(2009헌바168 결정)도 “노동법 제4조는 노동조합의 쟁의행위로서 노동법의 목적 달성을 위하여 한 정당한 행위에 대하여 위법성 조각사유에 관한 형법 제20조를 적용하도록 하고 있으나, 이것이 단체행동권의 행사로서 노동법상의 요건을 갖추어 헌법적으로 정당화되는 행위를 범죄행위의 구성요건에 해당하는 행위임을 인정하되 다만 위법성을 조각하도록 한 취지라고 할 수는 없다. 그러한 해석은 헌법상 기본권의 보호영역을 하위 법률을 통해 지나치게 축소시키는 것이며, 위 조항은 쟁의행위가 처벌의 대상이 되어서는 안 된다는 점을 강조한 것으로 이해해야 할 것이다. 나아가 노동법 제3조가 사용자로 하여금 적법한 쟁의행위로 인하여 입은 손해를 노동조합 또는 근로자에 대하여 배상청구할 수 없도록 한 것도 동일한 맥락에서 바라보아야 할 것이다.”라고 하여 노동권에 대한 새로운 접근이 필요하다고 판시하였습니다.

4. 그럼에도 불구하고 아직까지 법원은 손해배상 문제에 있어서 구시대에 머무르고 있습니다.

법원은 “근로자의 행위가 정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, ② 또 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하며, ③ 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 하며, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 할 뿐 아니라, ④ 그 방법과 태양에 있어서 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 그 밖에 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다.”는 법리에 기초하여, 지금까지 간접고용노동자들의 원청 상대 파업, 정리해고 반대파업, 민영화 반대파업, 노동시장 구조개악 반대파업, 2대 행정지침(일반해고, 취업규칙변경)에 대한 파업, 연대파업 등을 모두 불법화하고 사업주가 청구한 가압류에 대하여도 90% 가까이 인정해 왔습니다. 쟁의행위는 형법상 업무방해죄에 해당하고 예외적으로 정당성 요건을 충족하면 위법성조각 된다는 논리구조를 손해배상 사건에도 동일하게 적용하여, 민법상 위법성조각사유로서 쟁의행위 정당성 요건이 모두 구비되지 않는 한 불법행위로서 사용자의 전 손해를 배상하라고 판결해왔습니다. 그러나 쟁의행위는 원칙적으로 업무방해죄에 해당하지 않는 적법행위이므로, 손해배상에 대하여도 불법행위임을 전제로 한 종래의 쟁의행위 정당성 판단기준으로 손해배상의 면책여부를 판단하는 것은 올바른 법해석이 아닙니다. 파업을 포함한 쟁의권이 노동자의 기본적인 권리임을 헌법상 명백히 규정하고 있음에도 위법성조각설과 같이 면책이라는 소극적인 접근방식으로 이해하는 것은 타당하지 않기 때문입니

다.6)

5. 파업은 그 자체로 위법함을 전제로 위법성조각사유를 요구하는 노동권에 대한 구시대적인 발상에서 벗어나야 합니다.

1990년대 이후 손해배상과 가압류를 동원한 노동운동탄압의 문제가 대두되었고, 조합비, 임금, 조합원의 개인 재산, 심지어 신원보증인의 재산에까지 무차별적으로 손해배상청구가 이루어지면 파업에 들어간 직후 바로 가압류라는 수단이 동원되었습니다. 현행법과 판례의 해석상 합법파업을 할 수 있는 범위가 협소하게 규정되어 있고, 정상적인 파업권 행사마저 대부분 불법파업이 되어버리는 상황에서 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않는 단순한 노무제공 거부의 경우에도 불법파업으로 규정되어 ① 업무방해죄 형사처벌, ② 해고 등 징계, ③ 손해배상청구와 가압류가 가능한 상황에서 사용자는 선택적으로 또는 병행하여 위 3가지의 법적인 탄압수단을 동원함으로써 헌법상 보장된 노조의 쟁의권 자체를 무력화할 수 있고, 그 중에서도 특히 사용자 측의 막대한 금액의 손해배상청구는 노동3권의 행사를 심각하게 위축시키고 노동조합의 존립과 노동자의 생존 자체를 위협하는 지경에 이르렀습니다.

헌법상의 권리인 쟁의권은 노동자가 자신이 가진 노동력을 자유롭게 처분할 수 있는 권리이며 노동력의 제공을 집단적으로 거절하는 파업은 이러한 자유의 가장 일반적인 표현형식입니다. 파업은 노동자에게 본래 자기의 지배영역에 속하는 노동능력만을 활용하는 쟁의수단이기에 때문에 파업 그 자체를 위법한 행위로 파악하는 것은 민사책임을 이유로 의사에 반하는 강제노동을 강요하는 것으로서 노동자의 노동력 처분의 자유를 본질적으로 침해하는 것입니다. 뿐만 아니라 파업을 조직하는 행위 또한 노동력의 제공 자체는 계약당사자의 자유에 속하는 것이기 때문에 제3자가 노동력 제공의 일시적 정지를 유인하였다고 하여 그 자체를 불법행위라고 할 수도 없습니다. 따라서 쟁의권의 행사로서의 노무제공의 집단적인 정지나 이를 조직하는 행위를 원칙적으로 불법행위로 취급하는 구시대적 발상에서 벗어나야 합니다.

6. 손해가압류 문제 해결을 위한 제도개선 더 이상 늦춰서는 안 됩니다.

1) 손해배상 청구의 제한

6) 조경배 교수, “한국의 쟁의행위와 책임”, 『쟁의행위와 책임』, 한국노동법학회·서울시립대학교 법학연구소 2014년 국제학술대회 발표자료집(2014. 9. 26.), 129면

현행 노동조합및노동관계조정법 제3조는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 발생한 재산적 손해에 대한 민사면책의 인정 요건을 ‘이 법에 의한 단체교섭 및 쟁의행위’로 좁게 한정하고 있어, 폭력이나 파괴행위와 같이 법에서 명시적으로 금지하고 있는 행위가 아닌 평화적인 노무제공 거부에 대하여까지 사용자의 영업손실에 대한 책임이 전면적으로 허용되고 있습니다. 그러나 계약자유 원칙으로 대변되는 민법의 원리 대신에 실질적인 대등한 거래당사자로서의 힘의 균형을 이루도록 하기 위하여 개인 간의 거래의 자유를 수정하여 노동기본권을 보장한 헌법 제33조의 취지에 비추어 볼 때, 노동관계법상 노동조합이 행하는 쟁의행위에 해당함에도 불구하고 정당하지 않다는 이유로 노동사건에 있어서 민사적 원리가 전면적으로 적용되도록 하는 것은 오히려 노동법과 노동사건의 사회법적인 특수성을 부정하는 것입니다.

대표적인 쟁의유형인 파업은 노동자의 채무불이행에 불과할 뿐 부작위로서 불법행위책임의 성립요건이 결여되고 있고, 헌법상 쟁의권 보장취지에 따른 쟁의행위는 정당성 여부를 불문하고 민사면책의 대상이 되고 다만 예외적으로 권리남용 또는 법익침해로 인정되는 경우에 한하여 손해배상의 대상이 될 수 있다고 보는 것이 우리의 노동3권과 불법행위책임법리에 충실한 해석입니다. 위법행위에 대한 손해의 전보는 폭력이나 파괴행위를 주되게 동반함으로써 적극적인 작위행위로서 권리남용 또는 법익침해에 해당하는 경우에 배상책임을 지도록 함으로써 충분하고, 오히려 노조법에서는 쟁의권에 대하여 손해배상을 청구하지 못한다는 헌법상의 원칙을 명확히 해야 합니다.

2) 개인에 대한 손해배상 금지

쟁의행위에 대한 손해배상을 노동조합 뿐만아니라 노조간부, 심지어 일정한 경우 단순 참가한 일반조합원에게까지 부담토록 함으로써 사용자가 쟁의행위로 인한 손해배상 청구를 하면서 실제 그 쟁의행위에 어느 정도 관여했는지와 무관하게 특정 피고(주요활동가)만을 상대로 소를 제기하거나 선별적으로 소취하를 함으로써 손해배상청구권이 노조파괴의 수단으로 악용되고 있습니다. 그러나 쟁의행위는 개별 노동자가 아닌 노동조합의 결의와 지시를 기초로 한 노동자 집단의 통일적인 행동으로서 집단적인 행위이고, 쟁의행위 국면에서는 일상적 노동관계를 전제로 한 개별근로계약에 기한 근로의무와 직장규율의 전제되는 기반 그 자체가 결여되며, 조합임원과 일반조합원의 각 행위는 전체적으로 노동조합의 통제 아래 이루어진 행위인 경우에는 법적으로는 노동조합이 행하는 쟁의행위의 단순한 일개 구성부분에 불과합니다. 따라서 노동조합의 통제 아래 이루어진 쟁의행위에 대하여 노동조합 임원, 간부 및 조합원에

게 가해지는 손해배상은 금지되어야 합니다.

3) 신원보증인에 대한 손해배상 금지

신원보증은 피고용인이 고용 후 고용주에게 입힌 손해에 대한 배상을 제3자가 약속하는 것으로서, 근로(고용)계약에 부수되는 일종의 보증계약이라는 점에서 쟁의행위로 인하여 근로관계가 일시적으로 중단되고 쟁의노동관계라고 하는 특수한 관계에 돌입한 상태에서 발생한 손해에 대하여 신원보증인에게 그 책임을 묻는 것은 신원보증인 제도의 취지와 배치됩니다. 더욱이 노사관계의 직접 당사자가 아닌 신원보증인에게 노동조합의 집단적 행동인 쟁의행위로 인한 손해배상에 대하여까지 그 책임을 지우는 것은 제3자인 보증인에게 지나치게 가혹한 부담을 지우는 것입니다.

신원보증인에 대한 손해배상 금지와 관련하여 국회 전문위원 검토의견⁷⁾도, 신원보증제도 자체가 인정에 기반한 전근대적 형태의 계약으로 일각에서는 위헌론까지 제기되고 있는 실정임을 감안한다면 신원보증인의 책임을 적정화하는 것은 신원보증법 상 전체적인 관점에서 다루어져야 할 사항이라고 하여, 제도개선의 필요성을 인정하고 있다는 점에서 보다 적극적인 제도개선 노력이 요구됩니다.

4) 손해배상액 상한의 제한

노동조합은 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 필요적 기구이자, 기본권인 단체교섭권과 단체행동권 실행의 주체이며, 다른 노동권의 행사를 위한 실질적인 담보로서의 역할을 하고 있습니다. 헌법 실현적이고 기본권 보장적 기구인 노동조합이 유지되기 위해서는 최소한도의 물적 토대가 필수적인바, 천문학적 액수의 손해가압류로 인해 노동조합의 재정이 파탄나고 노동조합 자체가 와해되거나 붕괴되는 극단적인 상황은 회피되어야 합니다.

근로기준법 제46조 제1항은 휴업시 노동자의 기본적 생계보전을 위해 평균임금 70%의 휴업수당 지급의무를 규정하면서도, 같은 조 제2항은 사업의 존속을 위해 제1항의 기준에 못미치는 수당을 지급할 수 있도록 예외를 인정하고 있습니다. 사용자의 귀책으로 인한 휴업시에도 사업계속의 불가능이라는 사정이 있는 경우에는 휴업수당을 기준 이하로 함으로써 사용자의 수당지급의무를 경감하고 있는바 이는 노사관계의 계속성과 상호관련성을 고려한 결과입니다.

7) 김양건(2017), 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 검토보고서(강병원의원 대표발의, 의안번호 2005157), 국회 환경노동위원회, 12~15면

마찬가지로 노동조합의 귀책으로 인한 손해배상의 경우에도 사용자의 가정적인 이익의 온전한 보전이라는 측면에서 무한정 손해배상의 범위를 확장시켜서는 안되고, 노동조합의 존립과 자주적인 활동을 해치지 않는 범위내로 제한되어야 합니다. 손해배상으로 말미암아 노동조합의 존립 자체가 불가능하게 되거나 노동조합의 자주적인 활동이 형해화되는 결과가 발생하는 것은 계속적 노사관계의 본질에 비추어 결코 바람직하지 않기 때문입니다. 따라서 손해배상·가압류로부터 최소한 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하기 위해서 손해배상의 상한선을 법률에 규정한 영국의 입법례⁸⁾와 같이 조합원 인원수 등을 기준으로 노동조합의 손해배상 책임의 상한 설정을 해야 합니다. 손해배상의 최고한도를 제한하는 것은 다양한 영역에서 책임제한을 통하여 위험을 분산하고 예측가능성을 제고하는 현대의 입법경향과도 부합하며, 특히 책임보험과 공제를 가능하게 함으로서 정의행위로 인한 손해의 정산 분야에서 선진적 노사관계를 한 걸음 더 나아갈 수 있는 중요한 계기가 될 것입니다.⁹⁾

5) 손해배상액의 경감

정의행위 손해배상에 대한 과실상계의 기준이 명확하지 않음으로 인하여 정의행위 유발에 대한 사용자의 과실이나 손해확대의 원인, 손해를 방지하기 위한 사용자의 조치 유무, 각 당사자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 기여한 정도, 배상 의무자의 경제적인 처지 등이 제대로 반영되지 않고 있습니다. 민법 제765조¹⁰⁾ 및 실화책

8) 영국 TULRCA 1992 제2장 노동조합의 지위와 재산

제22조 불법행위 소송에서 노동조합에 대한 불법행위 손해배상액의 상한

(1) 본 조는 다음의 경우를 제외하고, 노동조합에 대한 불법행위 소송에 적용된다.

- (a) 고의(nuisance), 과실(negligence) 또는 의무 위반으로 인한 개인적 상해에 관한 소송
- (b) 재산의 점유, 소유 및 사용에 관련된 의무 위반에 대한 소송
- (c) (제조물책임에 관한) 1987년 소비자 보호법 제1장을 근거로 제기된 소송

(2) 불법행위 소송에서 손해배상이라는 방식에 의하여 노동조합에게 배상되어야 하는 금액은 다음 표의 최고액을 넘지 못한다.

조합원 수	Maximum award of damages
5,000명 미만	£ 10,000 (약 1,740만원)
5,000명 이상 25,000명 미만	£ 50,000 (약 8,700만원)
25,000명 이상 100,000명 미만	£ 125,000 (약 2억 1,730만원)
100,000명 이상	£ 250,000 (약 4억 3,050만원)

9) 김제완 교수, 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정안에 대한 의견서(2014), 손잡고 등 주최 '파업과 손해 그리고 질문들' 심포지엄 자료집 107면

임에관한법률 제3조¹¹⁾ 등에는 불법행위 책임이 인정되는 경우에도 일정한 경우 법원이 배상액을 감경할 수 있도록 규정하고 있는바, 쟁의행위의 경우에도 시장상황, 사업의 규모 등에 따른 위험부담은 본래 경영자가 부담하고 있던 것이므로 불법과업임을 이유로 이를 전부 노동자에게 지우는 것은 형평의 원칙상 타당하지 않고, 또한 쟁의행위 원인과 경위, 배상의무자의 경제적 상태도 충분히 고려되어야 합니다.

국회 전문위원 검토의견¹²⁾은, 불법행위의 귀책사유가 사용자에게도 일정 부분 인정된다면, 이로 인해 발생한 손해에 대한 책임도 사용자가 분담하여야 하므로 개정안의 경감청구 조항은 타당하다고 하였는바, 관련 사항에 대한 보다 적극적인 제도개선 노력이 요구됩니다.

10) 민법 제765조(배상액의 경감청구)

- ① 본장의 규정에 의한 배상의무자는 그 손해가 고의 또는 중대한 과실에 의한 것이 아니고 그 배상으로 인하여 배상자의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 경우에는 법원에 그 배상액의 경감을 청구할 수 있다.
- ② 법원은 전항의 청구가 있는 때에는 채권자 및 채무자의 경제상태와 손해의 원인 등을 참작하여 배상액을 경감할 수 있다.

11) 실화책임에 관한 법률 제3조(손해배상액의 경감)

- ① 실화가 중대한 과실로 인한 것이 아닌 경우 그로 인한 손해의 배상의무자(이하 “배상의무자”라 한다)는 법원에 손해배상액의 경감을 청구할 수 있다.
- ② 법원은 제1항의 청구가 있을 경우에는 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 경감할 수 있다.
 - 1. 화재의 원인과 규모
 - 2. 피해의 대상과 정도
 - 3. 연소(연소) 및 피해 확대의 원인
 - 4. 피해 확대를 방지하기 위한 실화자의 노력
 - 5. 배상의무자 및 피해자의 경제상태
 - 6. 그 밖에 손해배상액을 결정할 때 고려할 사정

12) 김양건(2017), 위 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 검토보고서 20면

손배가압류가 노동하는 사람을 파괴하지 않도록, 국가의 적극적 조치 필요하다

명숙 상임활동가(인권운동네트워크 바람)

들어가며

한국에서 노동조합을 한다는 것은 엄청난 용기가 필요하다. 그런데 헌법과 노동법에 명시된 엄연한 권리다. 도대체 이 간극을 어떻게 해소할 것인가. 그 답은 국가가 국가다운 모습을 보이는 것이다. 국제인권담론에서 국가는 개인의 인권을 보장하는 의무주체다. 그런데 현실은 그렇지 않다. 오히려 인권을 침해하고 있다. 물론 이러한 역설적 현실에서 의무를 강조하는 일은 양가감정을 일으킨다.

최근 비정규직 노동자의 직접행동에 대해 구속영장을 청구한 검찰을 보면 그들의 노동에 대한 인식, 노동권에 대한 인식이 얼마나 미천한지, 알 수 있다. 거의 독재정권의 수준으로 노조활동을 생각하고 있었다. 민주노총을 암적 존재라고 하거나 민주노총이나 전교조는 더 이상 사회적 약자가 아니라거나 상식에 어긋나는 말들을 쏟아냈다. 노조혐오를 정치인 등이 앞장서 발언하고 있으니 공안검찰이 이를 따르고 있는 것이다.

그런데 노조혐오를 바탕으로 헌법의 기본권을 제한하고 움짱달짝 못하게 하는데 이용된다는 점이다. 바로 노동자의 삶을 옥죄는 것이 민형사상 기소와 손해배상 청구다. 실질적인 경제적 압박을 가하는 손배청구가 미치는 영향을 살펴보는 것은 노동기본권을 확보하는데 중요하다.

1. 삶을 파괴하라!

이번 손배가압류 피해노동자 236명(233명)을 실태조사한 결과는 충격적이다. 실태조사 결과는 손배의 유형과 영향 모두 충격적이다. 쟁의행위나 파업을 했다는 이유만으로 손해배상청구를 받는 것은 그 자체로 문제다. 그런데 그것도 모자라 노동자/노동조합에게 손해배상 소송을 청구한 회사와 국가는 무엇을 바랐던 것일까? 이는 결과내용에 포함됐다. 하나는 노동자가 노동조합을 그만두는 것, 다른 하나는 노조를 그만두지 않는다면 삶이 파괴되길 바랐다고 본다. 전자를 보여주는 결과는 노동조합 탈퇴 압박을 받거나 탈퇴한 것이다. 후자가 보여주는 것은 건강권의 악화, 인간관계의 악화, 차별 등이다.

먼저 노동자들의 몸과 마음을 어떻게 무너뜨렸는지 보자.

10억이 넘는 손해배상(이하 손배) 청구를 받은 사람이 74%가 넘는다. 고임금의 노동자가 아니고서는 갚을 수 없는 돈이다. 갚을 수 없는 돈을 내가 국가나 기업에 갚아야 한다는 부담감은 얼마나 크겠는가. 손배는 경제적 손실만이 아니라 손배를 당한 사람의 정신과 육체를 갇아먹는다. “당신 부서버릴꺼야” 한국의 흔한 멜로영화나 드라마에서 나오는 대사처럼 손배는 노동자의 정신적 신체적 건강을 훼손시켰다.

손배를 피해노동자 유병률이 34%(남성), 여성(34%)비교집단의 14배(남성), 12배(여성)가 넘었다. 우울증도 59%, 68.8%나 나왔다. 특히 자살을 시도한 사람이 6명(남성)이나 될 정도로 상태가 심각했다.

문항별 응답	전체 노동자 수 (n=233) N (%)
손배가압류 때문에 세상으로부터 소외감을 느낀다.	107 (45.9)
손배가압류 때문에 인생을 망쳤다.	83 (35.6)
손배가압류 당하지 않은 사람들은 나를 이해할 수 없을 것이다.	187 (80.3)
손배가압류 당했다는 사실이 수치스럽고 당혹스럽다.	87 (37.3)
손배가압류 당한 나 자신이 실망스럽다.	76 (32.6)
손배가압류 당하지 않은 사람들에 비해 나는 열등하다.	41 (17.6)
내가 손배가압류당한 것이 남들에게 부담을 줄까봐 내 이야기를 많이 하지 않는다.	153 (65.7)
손배가압류로 인해 내가 남들에게 이상하게 보이거나 행동하게 될까봐 전처럼 사람들과 잘 사귀지 않는다.	50 (21.5)
손배가압류에 대한 부정적인 인식 때문에 나는 세상으로부터 동떨어져 지내고 있다.	36 (15.5)
내 가족이나 친구가 나 때문에 난처해하지 않도록 사람들과 같이 있는 자리를 피한다.	40 (17.2)
사람들과 함께 있는 자리가 내게 어울리지 않는 것 같고 부적절하게 느껴진다.	54 (23.2)
사람들이 나를 거부할까봐 가까이 하는 것을 피한다.	35 (15.0)

35%나 되는 사람이 차별을 겪었다. 다시 말해 손배 후 경험한 차별이나 경제적 압박 등이 영향을 미쳤을 것이다. ‘손배 당하지 않은 사람은 나를 이해하지 못할 것이라고 생각한 사람’이 80%나 되고, ‘손배를 당해도 남들에게 부담이 될까봐 말하지 않는 사람’이 65%나 되는 것에서 볼 수 있듯이 특히 손배에 대한 개인적 부담은 겉으로 표현하지 않지만 큰 것을 알 수 있다.

이러한 부담감과 우울증 등의 건강권 훼손은 당연히 인간관계의 악화로 이어졌을 것이다. 손배 후 여러 노동자들이 가족이나 친구, 이웃들을 만나기 꺼려하면서 고립되는 경향이 있는 것을 필자도 들은 바가 있기 때문이다. 인간관계(대인관계)에 미친 영향도 조사에 포함됐더라면 더 좋았을 것이다.

2. 노동조합할 권리를 포기하라?

손배로 인해 노동조합을 관두거나 압박을 받은 경험을 얼마나 되는지 보자. 손배 청구후 동료가 노조를 탈퇴한 경험이 있는 사람은 94.9%나 됐다. 이렇게 직접적인 결과를 낳는 것은 실제 기업이 노조 탈퇴를 압박하거나 회유하기 때문이다. 손배 후 손배 취하를 조건으로 노조탈퇴나 퇴사 종용을 경험한 사람이 40%가 넘었다. 직접적으로 압박을 받지 않더라도 쟁의권을 포기하라거나 스스로 위축돼 노조활동을 참여하는 것을 꺼려한 사람이 40%가 넘는다.

이렇듯 손배의 목적은 노조의 무력화, 노조탈퇴이다. 이는 헌법이 보장한 노조할 권리를 침해하는 것이다.

손배가압류 청구소송 중 겪은 경험 (복수응답)	전체 (n=233)
	응답자수 (%)
노조활동을 한다는 이유로 인사고과, 성과급 등에서 불리하게 평가받았다.	119 (51.1)
사직을 고민했다.	71 (30.5)
손배가압류 금액을 들먹이는 회유나 협박을 당한 적 있다.	69 (29.6)
손배가압류 당사자라는 이유로 관리자에게 감시당했다.	56 (24.0)
노동조합의 쟁의권을 포기하라는 압박을 받았다.	51 (21.9)
노동조합 활동(파업 등 쟁의행위)에 참여하기가 꺼려졌다.	48 (20.6)
손배가압류로 인해 노동조합 사무실(또는 노동조합 공간) 출입이 제지되었다.	47 (20.2)
노동조합 사무실(또는 노동조합 공간)에 들어가기 꺼려졌다.	46 (19.7)
관리자나 회사 측에서 사직을 권유받았다.	45 (19.3)
노동조합 탈퇴를 고민했다.	37 (15.9)
손배소송이 시작된 이후에 퇴직하라고 종용당했다.	35 (15.0)
퇴사하면 손배가압류를 취하하겠다는 약속서, 문자메시지 등 회유를 받았다.	33 (14.2)
손배가압류 취하를 조건으로 노동조합 탈퇴를 권유받았다.	29 (12.4)

노동자들이 생각하는 손배의 목적도 동일했다. 쟁의행위를 제한하거나 노조활동을 위축시키려는 목적이라고 생각하는 응답자가 94.4%나 됐다.

손배가압류 피해 노동자가 인식하는 손배가압류의 주된 목적 (복수응답)	전체 노동자 (n=233)
	응답자수 (%)
노동자의 쟁의행위를 제한하거나 노동조합을 위축시키기 위함	220 (94.4)
회사나 국가기관이 파업에 참가한 노동자들에게 보복하기 위함	161 (69.1)
조합원들이 노동조합을 탈퇴하도록 만들기 위함	154 (66.1)
타인의 재산 및 영업활동을 침해하지 않도록 하기 위함	2 (0.9)
사회질서를 유지하기 위함	1 (0.4)
파업 등으로 인한 회사나 국가기관의 손해를 보전하기 위함	1 (0.4)

3. 국제인권기준에 따르라

이렇듯 노조설립이 헌법과 노동법에 보장된 권리임에도 손배로 인해 이를 침해받고 있는 것이다. 이에 대해서는 국제인권기구도 이에 대해 시정할 것을 권고하였다. 한국은 오랜 시간 유엔인권이사회 상임이사국이다. 어느 국가보다 인권을 준수하겠다는 의지표명이다. 하지만 국내현실은 다르다. 국제인권기구가 권고한 것을 이행하고 있지 않다.

지난 2017년 10월 10일 유엔 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약위원회(이하 유엔 사회권위원회)는 한국정부의 사회권 규약보고서 4차 심의에서 손배에 대해서 다음과 같이 권고했다.

<유엔사회권위 4차 심의 권고 중>-2017.10.

파업권

1. 위원회는 (a) 합법파업이 되기 위한 요건이 지나치게 제약적이어서 당사국 내에서 파업권을 행사하는 것이 실질적으로 가로막혀 있다는 점 (b) "업무방해죄"를 적용한 형사처벌과 민사상 손해배상청구가 지속되고 있는 등 쟁의행위 참가 노동자를 상대로 한 보복 조치에 관한 보고 (c) 파업이 금지되는 "필수서비스"에 관한 정의가 넓다는 점에 우려한다.
2. 위원회는 당사국이 합법파업의 요건을 완화하고 필수서비스의 범위를 엄격하게 규정하여 파업권이 효과적으로 행사될 수 있도록 보장할 것을 권고한다. 또한 당사국이 파업권 침해에 이르게 되는 행위를 자제하고 쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사를 실시할 것을 권고한다.

그 이전에도 국제인권기구의 비슷한 권고는 있었다. 2013년 5월말 한국을 방문한 유엔 인권옹호자특별보고관은 이듬해인 2014년 3월 유엔인권이사회에서 한국방문결과보고서에서 다음과 같이 권고하였다.

<유엔인권이사회 유엔인권옹호자특별보고관 한국보고서 중>-2014.3.

70. 그러나, 위 부분에서 언급되었던 동 법에서의 ‘노동 쟁의’의 협소한 정의(제 2조 제5항)에 더해, 특별보고관은 방문 중 그러한 권리들의 제한적인 해석으로 인해 파업이 종종 불법으로 규정된다는 것을 알게 되었다. (‘경영상의 권리’로 분류되는) 정리하고, 공장 이전, 하청에 반대하는 파업은 종종 그들의 노동조건과 경제적, 사회적 권리들에 미치는 영향에도 불구하고 불법으로 간주된다. 이러한 맥락에서, 노동조합 혹은 노동조합원에게 ‘업무 방해’에 대한 엄청난 금액의 손해배상 소송을 제기하는 경우가 만연하다. 이러한 상황은 특별보고관이 특히 우려하는 것으로, 이는 단순히 노동조합과 조합원들의 활동들을 범죄화하는 것뿐만 아니라 그들의 활동에 오명을 씌우고 다른 사람들이 노동권을 주장하는데 합류하는 것을 저지하기 때문이다.

74. 특별보고관은 또한 노동조합의 탄압에 있어 노동관계에 특화된 사설 컨설팅 회사의 개입에 대한 심각한 주장을 들었다. 국회의 환경노동위원회는 2012년 당 사건에 대한 공청회를 열었으며, 여기에서 특정 사설 컨설팅 회사들이 노동쟁의에 대한 손해배상 청구 및 재산의 가압류 등을 통해 노동조합들을 위협하는 데에 중요한 역할을 해온 것이 드러났다. 특별보고관은 이 보고들에 대해 상당히 우려를 표하며, 이러한 일들이 용인되지 않고, 제기된 주장에 대한 신속하고 공정한 조사가 시행되며, 가해자들에게 책임을 묻도록 보장할 것을 정부에 촉구한다.

파업은 본디 고용계약으로 인해 사용자(자본 측)에 비해 현저히 불리한 조건에 있는 노동자들의 단결된 행동을 통해 자기의 이해를 최소한 지킬 수 있도록 보장된 권리이다. 노동권은 개별적인 권리이면서 집단적인 권리이다. 노동권은 여러 국제문서에서 승인되었다. 한국도 가입한 ‘유엔 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 규약(약칭 사회권규약)’은 1976년 발효한 국제인권법으로 노동의 권리를 6조에서 8조까지 명시하고 있다. 규약 6조에서는 일반적인 의미에서의 노동의 권리를, 7조에서는 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리로, 개별적인 측면에서의 노동권을, 8조에서는 노동조합 결성 및 가입, 파업할 권리 등 집단적인 측면에서의 노동권을 명시하고 있다. 파업권이 등장한 것은 국제인권규약은 사회권 규약 8조가 최초다. 파업권의 승인은 노동자들의 싸움으로 얻은 단결권의 승인에 따른 결과이다. 역사적으로 유럽에서는 18세기말부터 19세기 초에 노동자들의 단체행동을 금지하고 처벌했던 법령이 1870년대를 전후하여 폐지되었다.

2009년 한국의 사회권 3차 심사를 하면서 사회권위원회도 업무방해에 근거한 기소를 우려하며 파업권을 보장할 것을 권고하였다. 나아가 국제노동기구(ILO)협약 제87호(결사의 자유 및 단결권 보호)를 비준할 것을 권고하였다. 위원회는 “파업권을 약화시키기

위한 체계적인 수단으로서 ‘업무방해’ 조항을 사용하거나 공공질서 유지를 위해 절대적으로 필요한 것 이상의 물리력을 사용하는 것을 억제함으로써 모든 사람들에게 노동조합을 자유롭게 설립하고 이에 가입할 권리, 노동조합을 통하여 단체교섭에 참여할 권리 및 파업권을 보장할 것을 강력히 권고”한다고 밝혔다.

한국은 ILO에 1991년에 가입하였으나 87호는 아직까지 유보한 상태이다. 그래서 노동자의 결사의 자유나 노동권 행사를 제한해왔다. 국제사회 뿐 아니라 국내 인권단체들과 노동조합은 이 유보조항을 철회하고 87호 기준을 지속적으로 요구했다. ILO 결사의 자유 위원회는 2004년 보고서에서 쟁의행위가 업무방해로 적용되어서는 안 된다고 하였다. 또한 2006년 보고서에서는 업무방해죄가 비폭력 파업을 포함하고 있는 문제점을 지적하였고, 2007년에는 형법 314조를 검토하기위한 조치를 하지 않은 점에 유감을 표명하였다. 2008년 보고서에서는 불법파업인 경우에 업무방해로 처벌하는 것을 최소화하려고 하겠다는 한국정부 답변에 유의하며, 업무방해 조항이 파업 실시를 결의한 조합 활동가를 위협하고, 폭력이 없었던 경우에도 단체행동과 관련한 다양한 행위에 대해 상당한 형기와 벌금을 전제로 처벌한 것을 우려했다.¹³⁾

손배청구가 노조활동을 무력화하고 소위 노조파괴를 목적으로 한다는 것은 이미 유성기업 노조파괴로 잘 알려진 사실이다. 대표적인 노조파괴 컨설팅업체인 창조컨설팅이다. 그런데 이들 반헌법적 법인대표들은 재판을 받고 구속기소 됐다가 금방 풀려났다. 국제사회가 권고한 것에 반하는 조치다.

손배청구가 헌법과 국제인권기구에 권고에 반하지 않도록 하는 방안은 크게 두 가지만 하면 된다.

첫째, 사회권위의 4차 심의 권고처럼 실태조사를 실시하는 것이다. 사회권위는 “쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사”를 실시하라고 권고했다. 손잡고가 이렇게 실태조사를 한 것은 한국정부가 이에 대해 손을 놓고 있기 때문이기도 하다. 이제라도 전수조사를 실시해야 한다. 손배청구의 방식과 영향을 조사하고 이를 방지하기 위한 대책을 마련해야 한다.

둘째, 쟁의행위 및 파업권 행사에 손배청구를 할 수 없도록 하는 법안을 하루빨리 제정하는 일이다. 손잡고 등이 제시한 법안이 있다. 빨리 법 제정을 하지 않으면 손배로 인해 노동자들이 겪는 고통은 이어질 수밖에 없다. 촛불정부인 문재인 정부가 들어서고 나서도 기업은 여전히 쟁의행위에 손배를 청구하고 있다. ILO 가입국가 중 쟁의행위에 대하여 업무방해죄 등으로 형사처벌을 하는 국가는 한국이 거의 유일하다. 노동조합의 쟁의행위에 대해서 민사상 손해배상 청구를 금지하도록 해야 하며, 손해배상 청구에 따른 가압류 또한 제한하도록 해야 한다.

13) 파업권의 현재와 나아갈 길, 명숙, 2011.4.5. 명숙(필자의 글) 재인용

그런데 알다시피 고용노동부와 국회의 행보는 더디다. **이러할 때 역할을 해야 하는 것이 국가인권위원회(이하 인권위)다.** 아직까지 인권위는 노조의 쟁의행위를 제한하고 있는 손해배상에 대한 실태조사나 정책권고도 하지 않았다. 2007년 인권위는 업무방해와 관련해 토론회 등 정책 관련 준비를 하다가 이명박 정부가 들어선 이후 이를 이어가지 못했다. 그러다 정권말기이자 현병철 임기만료를 앞둔 2015년 1월 손배청구와 관련해 인권위가 토론회를 하기는 했으나 이를 정책권고까지 이어가지 못했다.

특히 노조가 없는 개인에 대해서도 손배청구를 하여 노조나 내부 문제제기조차 못하도록 악용되는 손배청구에 대한 조사를 하고 권고를 낼 수 있는 기관이 인권위다. 원종복지관 사례처럼 내부고발행위, 또는 성차별 시정요구에 해당하는 비판이 개인에 대한 손배청구로 이어진 것에 인권위가 주목해야 한다.

손배청구와 업무방해가 헌법의 기본권을 심각하게 침해하고 있는 법제도라면, 이제라도 이에 대한 조사와 정책권고가 필요하다.

memo

[자료집]

손배가압류 피해노동자 첫 실태조사 결과 발표회

“갚을 수 없는 돈, 돌아오지 않는 동료”

발행일 2019. 1. 24