

제 3회 노란봉투법 모의법정 경연대회
문제



2017. 06.

대 회 집 행 위 원 회

【 문제 】

- 동화산업 주식회사(원고)는 인천광역시에서 반도체 제품 및 반도체 부품의 제조업 등을 영위하는 회사인데, 위 회사 소속 근로자들로 구성된 전국반도체산업노동조합 동화산업지부(피고 1)와 위 동화산업지부 간부들인 김동욱, 김동현, 김진욱, 이병훈(피고2~5)을 상대로 인천지방법원에 불법파업에 따른 손해배상청구의 소를 제기할 예정이다. 여러분은 이 손해배상청구 사건의 원고 또는 피고들을 대리하게 될 변호사다.
- 원고와 피고 사이에 발생한 사실관계는 3-6쪽 [사실관계]와 같고, 이 사실관계는 당사자 사이에 다툼이 없다.
- 원고 또는 피고는 6쪽 이하의 첨부자료를 가지고 법무법인 희망 소속 변호사인 여러분을 찾아와 사건 대리를 의뢰하였다.
- 여러분은 다음 과제를 수행하여야 한다.
 1. 원고 또는 피고 중 일방의 대리인으로서 사건을 수임하였음을 전제로 할 것
 2. 전 항의 선택에 따라 원고의 소장 또는 피고의 답변서를 각각 작성할 것
 - 소장 또는 답변서에는 [사실관계]를 고려할 때 상대방이 주장할 것으로 예상되는 청구원인, 항변, 법률상 주장 등에 대한 사항을 기재하고, 그 요건과 근거 등에 관하여 상세히 논리적으로 전개할 것
 - 소장 또는 답변서는 대법원 규칙 및 대한법률구조공단 사이트를 참조하여 15장 이내로 작성하되, 대회규정 “11. 서면 작성 방법” 을 준수할 것
 - 소장 또는 답변서의 당사자표시는 이름만을 기재할 것
 - 주어진 [사실관계] 외 가정적 사실관계를 상상하지 말 것

【 유의사항 】

- 공고에 제시된 문제에 지시된 사항에 따라 소장, 답변서 등 수행 과제의 원고와 피고의 각 서면을 모두 제출할 것
- 제출하는 소장 또는 답변서의 변호사 이름은 “법무법인 희망 담당변호사 김영국” 으로 기재하되, 그 성명 옆에 괄호로 참가팀의 참가번호를 기재하고, 서면 자체에는 참가팀의 소속 대학원 등 인적사항이 드러나지 않도록 유의할 것
- 관할법원은 “인천지방법원” , 사건번호는 “2017가합1789 손해배상(기)” , 서면 작성일자는 “2017. 6. 30.” 로 할 것
- 전자문서의 파일명은 ‘대회연도-경연단계-참가번호’ 순으로 붙일 것(예: 2017-서-1001)
- 제출기한을 준수할 것(2017. 7. 3. 월요일 18:00)

【 사실관계 】

- 동화산업 주식회사(이하 ‘회사’ 라고 함)는 인천광역시에서 반도체 제품 및 반도체 부품의 제조업 등을 영위하는 회사다. 회사는 인천광역시 내 2필지의 토지를 소유하고 있으며, 그 중 1필지에는 공장이, 1필지에는 창고가 위치하고 있다.
- 김동화는 회사의 대표이사, 김철웅은 기획조정실장, 박동진은 노무담당 부장, 서덕수는 노무담당 직원이다.
- 전국반도체산업노동조합은 산업별노동조합이고, 회사에는 전국반도체산업노동조합의 동화산업지부가 조직되어 있으며, 동화산업지부는 위 회사의 근로자 과반수로 구성되어 있다(이하 전국반도체산업노동조합은 ‘조합’, 동화산업지부는 ‘지부’ 라 함). 회사 전체 근로자 수는 500명이고, 지부 조합원 수는 300명이다.
- 김동욱은 지부장, 김동현은 수석부지부장, 김진욱은 사무장, 이병훈은 조직 1 부장이다.
- 회사와 조합은 대각선교섭의 형태로 2년마다 단체협약을 체결해 왔고(단체협약 유효기간은 2년), 매년 임금협약을 별도로 체결해 왔다(임금협약 유효기간은 1년).
- 회사는 2014. 3. 경 수익률이 떨어지는 제조업 분야에서 부동산 개발사업으로 업종을 전환하겠다는 계획을 세우고 이를 이사회에 안건으로 부의하였다. 위 안건은 2014. 5. 1. 이사회에서 통과되었다.
- 위 사실을 접한 지부는 즉각 업종 전환에 대한 반대의사를 표시하였다. 조합은 업종 전환을 강행할 경우 쟁의행위에 돌입하겠다는 의견을 표명하면서 동시에 회사에 단체협약의 갱신을 위한 단체교섭을 요구하였다.
- 회사는 2014. 6. 1. 개최된 제1차 단체교섭에서 업종 전환은 장기적인 사업구조 재편으로 계획된 것이지 당장 추진할 것은 아니라고 주장하면서, 회사가 현재 유지하고 있는 제조업 분야의 수익성이 악화되고 있다는 점을 조합에 설명하였

다. 이에 조합은 회사가 고려하고 있는 사업구조의 개편은 조합원의 고용불안 초래 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 요소라 주장하였다.

○ 이후 회사와 조합은 몇 차례 교섭을 더 진행하여 2014. 7. 1. ‘2014년 단체협약’ 을 체결하였다.

☞ 첨부자료 1 2014년 단체협약서

○ 회사는 2016. 1. 3. 정관상 사업 목적에 ‘부동산 임대업’ 을 추가하였고, 같은 날 창고를 철거하였다. 회사는 2016. 1. 8. 관할 관청에 창고가 철거된 부지에 대형 오피스텔을 신축하겠다는 내용의 건축허가신청을 하였고, 2016. 2. 10. 오피스텔 건립 자금을 조달하기 위하여 공장부지 및 건물, 공장 내 기계 등을 담보로 80억 원을 은행으로부터 대출받았다.

○ 한편 회사 노무담당 부장 박동진과 노무사 김창조는 2016. 1. ~ 2. 사이에 수차례 이메일을 주고받으며 ‘신노조 설립 시나리오’ 등을 상의하였고, 대표이사 김동화는 이메일 내용을 보고받았다. 박동진과 김창조 노무사가 주고받은 이메일에는 ‘① 조합의 특별단체교섭 요구에는 응하되 체결하지 말 것, ② 조합이 근로조건에 관한 것이라고 주장하는 내용을 가능한 인사·경영권 사항으로 포섭시켜 교섭사항에서 배제되도록 할 것, ③ 회사는 임금삭감안, 무급휴직, 기존 단체협약의 인사/경영권 사항 삭제 등의 안을 제시할 것, ④ 교섭을 교착상태로 빠뜨려 노동조합이 쟁의행위에 돌입하도록 유도할 것, ⑤ 노동조합이 파업에 돌입하면 현 집행부의 반대세력을 이용하여 노동조합 내부에 분란을 만들 것, ⑥ 노동조합의 쟁의행위 과정에서 회사의 손실액이 가중되는 적절한 시점을 포착하여 직장폐쇄에 돌입할 것, ⑦ 제2노조설립 시나리오는 미팅 때 구체적으로 설명하기로 하고 노동조합 설립매뉴얼을 송부함’ 과 같은 내용이 있었다.

○ 조합은 2016. 2. 20. ‘2014년 단체협약’ 을 근거로 회사에 특별단체교섭을 요구하면서 ‘회사는 조합원들의 고용보장을 확약한다. 회사는 노사합의 없이 폐업을 하지 아니한다’ 라는 내용의 “고용안정협약” 의 체결을 주장하였다. 이와 관

련하여 회사와 조합은 2016. 2. 20.부터 2016. 5. 30.까지 14차례에 걸쳐 특별단체 교섭을 진행하였으나 별다른 진척이 없었다.

○ 한편 노무담당 부장 박동진은 2016. 4. 경 <직장폐쇄 대응방안>을 작성하였다.

☞ 첨부자료 2 : 직장폐쇄 대응방안

○ 조합은 위 특별단체교섭과 별개로 2016. 6. 30. 만료되는 ‘임금협약 및 단체협약’ 갱신을 위하여 2016. 6. 1. 회사에 교섭요구안을 전달하였고, 이에 대하여 회사는 2016. 6. 4. 조합에 교섭요구안을 전달하였다.

☞ 첨부자료 3 : 2016년 임금 및 단체교섭 요구안(조합)

☞ 첨부자료 4 : 2016년 임금 및 단체교섭 요구안 (회사)

○ 회사와 조합은 2016. 6. 7.부터 2016. 7. 31.까지 16차례에 걸쳐 임단협을 진행하였으나 별다른 진전이 없었다.

○ 조합은 2016. 8. 1. 임단협 교섭 결렬을 선언하고 인천지방노동위원회에 조정을 신청하였는데, 인천지방노동위원회는 2016. 8. 15. ‘첨부자료 5’와 같은 내용의 결정을 하였다.

☞ 첨부자료 5 : 인천지방노동위원회 결정서

○ 결국 조합은 2016. 8. 21. 지부 조합원 찬반투표를 거쳐 쟁의행위에 돌입하기로 의결하고, 2016. 9. 1.부터 파업에 돌입하였다. 조합은 2016. 9. 1.부터 2016. 9. 30.까지는 경고파업과 부분파업을 진행하였으나 교섭에 진척이 없자 2016. 10. 1.부터는 전면파업에 돌입하였다.

○ 지부장 김동욱은 2016. 9. 3.과 9. 4. 집회에서 ‘올해 임단협 목표는 4가지다. 첫 번째가 고용안정, 두 번째가 업종전환저지, 세 번째가 임금 문제, 네 번째가 복지 문제다’ 라는 발언을 하였다.

○ 한편 노무담당 직원 서덕수는 기획조정실장 김철웅의 지시로 2016. 9. 3. 경 <인사노무전략로드맵>을 작성하였다.

☞ 첨부자료 6 : 인사노무전략 로드맵

○ 지부 집행부에 불만이 있던 전 부지부장 박범진 등 30여명은 2016. 9. 20. 경기기업별 노동조합인 ‘동화산업노동조합’ (이하 제2노조라 함)을 설립하였고, 위 박범진은 회사 교육시간에 조합탈퇴서와 제2노조 가입원서를 배부하기도 하였다.

○ 회사는 2016. 10. 3. 새벽 파업에 참여중인 조합원 전원을 대상으로 직장폐쇄를 하면서 경비업체 직원 100여명을 동원하여 기숙사 내에 있던 조합원들을 강제로 끌어내고, 공장 내에 위치한 노조 사무실을 폐쇄하였다.

○ 조합은 2016. 10. 3. 이후에도 회사에 교섭요구를 계속하였으나, 회사는 ‘인사·경영권 관련사항은 교섭대상이 아니므로 조합이 이와 관련된 요구를 철회하고 공문으로 위 사실을 확인해줄 것’을 요구하였다. 이에 대하여 조합은 2016. 10. 10. 회사에 공문을 보냈고, 회사는 2016. 10. 11. 회신 공문을 보냈다.

☞ 첨부자료 7 : 조합 공문

☞ 첨부자료 8 : 회사 공문

○ 조합원 이탈이 가속화되자 조합은 더 이상 파업을 진행하는 것이 어렵다고 판단하고 2016. 12. 24. 파업을 종료를 선언하였고, 회사는 2016. 12. 26. 직장폐쇄를 해제하였다. 파업기간 동안 지부 조합원 300명 중 180명이 탈퇴하였고, 탈퇴한 조합원 중 130명이 제2노조에 가입하였고 50명은 퇴사하였다.

○ 회사는 김동욱, 김동현, 김진욱, 이병훈이 불법파업을 주도하여 생산차질이 빚어졌고 이로 인해 200억 원의 영업손실이 발생하였다는 이유로 지부 및 위 김동욱, 김동현, 김진욱, 이병훈을 상대로 손해배상청구의 소를 제기하려 하고 있다. 지부 및 조합원들은 위 회사의 손해배상 청구에 적극 응소할 예정이다.

2014년 단체협약서

2014. 7. 1.

동화산업 주식회사
전국반도체산업노동조합 (동화산업지부)

전 문

동화산업 주식회사(이하 ‘회사’ 라 한다)와 전국반도체산업노동조합(이하 ‘조합’ 이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수, 이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조 (협약의 원칙)

회사와 조합은 헌법과 노동관계법에 의거하여 노조의 자주적 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 상호 확인하고 이를 보장한다.

제2조 (교섭단체)

회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동 보장 및 기타 사항에 대하여 교섭권이 있는 노동단체임을 인정한다. 조합은 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 상급단체에 교섭권을 위임할 수 있다.

제3조 (협약의 적용범위)

이 협약은 회사와 조합 및 조합원, 그리고 노동조합 및 노동관계조정법 제 35조(일반적 구속력)에 따른 전 종업원에게 적용된다.

제4조 (협약의 우선권)

이 협약은 취업규칙, 기타 회사가 정한 제반규칙 또는 회사와 조합원 간에 체결한 모든 협정이나 계약에 우선한다.

제5조 (협약의 준수의무)

회사와 조합은 이 협약을 충실히 이행할 의무를 가진다.

제6조 (근로조건의 변경)

회사는 이 협약에 누락되었거나 근로기준법보다 상회함을 이유로 또는 그 밖에 어떠한 이유로도 조합과의 별도 협약에 의하지 않고서는 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.

(중략)

제5장 고용안정

제32조 (고용안정 유지)

- ① 회사는 경영상 부득이한 사유로 인해 전 공장 또는 일부의 조업단축, 휴업, 휴무 등의 시행이 불가피 할 경우 제반사항에 대하여 조합에 사전 통보하여야 하며, 고용안정 유지를 위하여 최선의 노력을 다하여야 한다.
- ② 회사는 제1항에 의거하여 휴업, 휴무 등을 시행할 경우 적어도 법상 최저한도(평균임금의 70%)는 지급하여야 한다.

제33조 (외주 및 용역 전환)

회사는 조합원과 관련된 모든 작업일체 또는 일부를 외주 처리 및 용역으로 전환하고자 할 때는 90일 전에 조합에 통보하고 협의하여야 한다.

제34조 (회사의 합병, 양도, 이전 등)

회사는 합병, 양도, 이전 등 조합원의 고용에 영향을 미치는 경영상 중요한 사항에 대해서는 90일 전에 조합에 통보하고 노사 간 협의하여야 한다.

제35조 (업종 전환 등)

회사와 조합은 공장 매각 또는 업종 전환, 사업 구조의 개편 등 조합원의 고용안정에 장애가 되는 사유가 발생할 경우 즉시 특별 단체교섭을 개최하기로 한다.

(중략)

제10장 단체교섭

제123조 (단체교섭의 요구)

회사와 조합은 단체교섭을 요구할 경우에는 다음 내용을 구비한 단체교섭 요구서를 10일 전에 제출하여야 한다.

1. 단체교섭 일시 및 장소
2. 단체교섭 안건
3. 교섭인원
4. 기타 필요한 사항

제124조 (신속교섭의 의무)

회사와 조합 중 일방의 요구가 있을 시 상대방은 요구한 날짜에 응해야 하며 특별한 사정이 있을 때 연기를 요청할 수 있으나 5일 이상 지연시킬 수 없다.

제125조 (교섭위원)

1. 교섭위원은 노사 각각 5인 내외의 동수로 구성한다.
2. 쌍방 대표자는 필히 교섭에 참석해야 하며 불가피한 사정이 있을 경우 결정권을 위임 받은 자가 대리 참석할 수 있다. 단, 결정권의 위임장을 받은 자는 반드시 단체교섭권한 위임장 원본을 사전에 상대방에게 제출해야 한다.

제126조 (회의록 유지)

쌍방은 교섭위원회에 간사 1명씩을 임명하여 교섭회의록을 작성토록 하고 회의 종료 시 쌍방 대표자의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 1부씩 보관한다.

제11장 노동쟁의

제127조(쟁의발생)

조합과 지부의 단체교섭 요청을 회사가 정당한 이유 없이 거부, 지연시키거나, 단체교섭을 가졌음에도 불구하고 의견의 불일치가 있을 때 조합은 노동쟁의를 할 수 있다.

제128조(쟁의중의 시설이용)

회사는 쟁의중이라도 다음 시설의 이용을 보장해야 한다.

1. 조합사무실 및 부속시설
2. 기숙사 등 복리후생 시설
3. 통근버스 운행과 급식
4. 게시판, 방송
5. 기타 조합 활동에 필요하다고 노사가 합의한 장소 및 제반 시설

제129조(쟁의 중 신분보장)

회사는 정당한 쟁의행위에 대하여 간섭 또는 방해할 수 없으며, 정당한 쟁의행위 기간 중에는 이를 이유로 징계나 전근 등의 인사조치를 할 수 없다. 또한, 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 어떠한 불이익 처분을 할 수 없다.

제130조(쟁의기간 중의 신규 채용 및 대체 근무금지)

회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제131조(쟁의기간 중의 임금지급 등)

- ①회사는 쟁의기간 중 임금 지급에 대하여는 관련법령에 따른다.
- ②회사는 조합의 정당한 쟁의행위에 대해서는 어떠한 이유로도 조합 및 조합원에게 민·형사상(손해배상청구 포함) 책임을 지울 수 없다.

제132조(쟁의의 자율해결)

- ①쟁의발생 시 회사와 조합은 자율적으로 해결토록 한다.
- ②회사는 부당한 방법으로 쟁의행위를 방해하거나 간섭하지 아니한다.

제133조(평화의무)

회사와 조합은 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부할 수 없다.

부 칙

제1조 (협약의 유효기간)

본 협약의 유효기간은 2014년 7월 1일부터 2016년 6월 30일까지로 한다.

제2조 (합의서 작성)

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 합의가 성립되면 쌍방의 대표자가 서명 날인한다.

제3조 (협약서의 보관)

본 협약서는 3통을 작성하여 회사와 조합이 각각 1통씩 보관하고 1통은 행정관청에 제출한다.

2014. 7. 1.

동화산업 주식회사
대표이사 김동화

동 화 산 업
주 식 회 사
대 표 이 사
의 인

전국반도체산업노동조합
위원장 김혁준

전 국 반 도
체 산 업 노
동 조 합 위
원 장 의 인

對外秘

직장폐쇄 대응방안

2016. 4.

동화산업

1. 개요

- 현재 노조가 요구하는 고용안정협약 체결은 노동쟁의의 대상이 아니므로 협약체결까지 할 필요는 없음.
- 노조가 향후 임단협에서도 이를 주장하면서 지방노동위원회에 조정신청을 하면 행정지도를 받을 것으로 예상되므로, 이를 전제로 단기적인 파업대응 방안을 수립하고자 함.

2. 대응기조

- 쟁의행위가 불법이거나 합법이라도 과도한 손해발생을 이유로 방어적 직장폐쇄를 할 것
- 직장폐쇄와 동시에 경비용역을 투입하고 필요시 경찰투입 요청할 것
- 언론대응 : 파업의 불법성과 직장폐쇄의 적법성 강조
- 주동자들에 철저한 책임 추궁으로 경제적·심리적 압박
징계 → 민사(가압류) → 형사 → 민사(손해배상)

3. 대응 스케줄

순번	내용
1	가. 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포 - 정문, 식당, 생산현장 나. 태업 등 불법행위 채증 다. 잔업거부 시 관리직 투입 라. 회사 앞 집회신고 선점

[첨부자료 2] 직장폐쇄대응방안

2	<p>가. 교섭 대응 나. 태업 등 불법행위 채증 다. 복귀명령</p>
3	<p>가. 직장폐쇄 공고문, 담화문 작성 나. 시설보호요청 공문 작성 다. 직장폐쇄 전후 조치사항 검토</p>
4	<p>가. 보도자료 작성 나. 경찰에 시설보호요청 공문 발송 다. 종합대책에 대한 세부계획 및 일정 확정 라. 직장폐쇄 및 대응조치 관련 준비 - 비표(명찰)제작 - 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시판 제작 주문(공장별 6개) - CCTV 설치 및 디지털카메라 구입(공장별 디지털카메라 5대 구입: 정문3대, 관리부2대)</p>
5	<p>가. 용역경비원 배치(05:00)-정문봉쇄, 채증 나. 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시(05:30) 다. 기숙사 접수(05:40) 라. 노조사무실 접수(05:40) 마. 담화문 전단지 배포(07:00) 바. 정문 출입 통제 및 채증, 비표 배부(08:00) 사. 보도자료 배포(09:00)</p>
6	<p>가. 직장폐쇄에 따른 대노조 협조요청 공문 발송(09:00) 나. 복귀명령 다. 불법행위 채증</p>
7	<p>가. 사원 Grade 분류 - A : 축출대상 - B : 확인 후 수용 - C : 즉시 수용 나. A등급 사원에 대한 축출방안 강구(징계위원회)</p>

2016년 임금 및 단체교섭 요구안 (조합)

1. 2016년 임금협약 요구안

가. 기본급 인상 요구

표준생계비 확보와 생활임금 보장, 소득분배 개선을 위해 기본급 140,000원 (정기·호봉승급분 제외)을 정액으로 인상한다.

나. 근속수당 인상 요구

현장직 15년 이상 근속자에 대한 근속수당을 현행 50,000원에서 100,000원으로 인상한다.

다. 현장직 신입사원 초임 원상회복 요구

2010년 삭감된 현장직 신입사원의 초임을 원상회복한다.

라. 통상임금 관련 요구

회사는 기존에 지급하던 정기상여금을 변동상여금으로 변형해서 지급하지 않는다.

2. 2016년 단체협약 요구안

현행	요구안	비고
제 30조(인원충원) 1. 회사는 결원이 생겼을 경우 적정 인원 유지를 위한 인원충원에 최선을 다한다. 2. 회사는 결원된 인원의 업무를 조합원에게 중복시켜 지시할 경우 사전에 본인의 동의를 구한다.	제 30조(인원충원) 1. 회사는 결원이 생겼을 경우 적정 인원 유지를 위해 90일 이내에 신규인원을 채용한다. 2. 현행유지.	개정 요구
제 49조(생리유급휴가) 회사는 여성조합원에게 본인이 원하는 날에 월 1일의 생리무급휴가를 주어야 한다.	제 49조(생리유급휴가) 회사는 여성조합원에게 본인이 원하는 날에 월 1일의 생리 유급휴가를 주어야 한다.	개정 요구
	제 00조(육아휴직) 1. 회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 19조에 의거 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용하며, 이 기간은 근속년수에 포함한다. 2. 만6세 이하 영아를 가진 조합원 중 양육을 위한 육아휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 휴직을 부여한다. 3. 육아휴직기간중의 임금은 고용보험에서 지급되는 급여를 포함하여 당해 조합원의	신설

	<p>월 통상임금 수준 이상으로 지급한다.</p> <p>4. 육아휴직을 이유로 조합원에게 임금인상, 승진 대상 제외 및 기타 불이익 처우를 하지 않는다.</p>	
	<p>제 00조 (육아보조금) 민5세 이하의 자녀를 가진 조합원에게 보육지원을 위해 월 20만원의 육아보조금을 회사가 지급한다.</p>	신설
<p>제 68조(체육 서클 활동) 1. 체력단련과 단결을 도모하기 위해 년 1회 체육대회를 실시하며 그에 따른 경비는 회사가 부담한다. 2. 취미활동 육성지도를 위해 동호회에 가입한 조합원에게 1인 1서클에 한해 월 30,000원을 지원한다.</p>	<p>제68조(체육 서클 활동) 1. 현행유지 2. 현행유지 3. 동호회 관련 세부규정은 별도로 둘 수 있다. ※ 동호회 설립기준을 현재 10인으로 규정되어 있는 동호회 구성인원을 3인 이상으로 변경한다. (동호회규정 별첨)</p>	개정 요구
<p>제 71조(건강진단) 회사는 다음과 같이 건강진단을 실시한다. 1. 건강진단 (1) 일반검진 : 년 1회 실시 (종합건강검진으로 대체할 수 있다) (2) 특수검진 : 년1회 실시(해당자에 한함) 2. 종합건강검진 : 본인에 한해 1년 1회(250,000원 상당) 실시</p>	<p>제 71조(건강진단) 회사는 다음과 같이 건강진단을 실시한다. 1. 현행유지 2. 종합건강검진 : 대상 : 본인 및 부양가족 1인에 한해 1년 1회(300,000원 상당) 실시(※업무상 발생 방지 대책 제10조 9항 변경)</p>	개정 요구

3. 고용안정을 위한 특별협약 체결 요구안

가. 회사는 조합원들의 고용보장을 확약한다.

나. 회사는 노사합의 없이 폐업을 하지 아니한다.

2016년 임금 및 단체교섭 요구안 (회사)

1. 2016년 임금협약 관련

가. 기본급 10% 삭감 및 제수당 동결

- 회사의 경영위기 극복을 위해서 조합이 동참하여 상생해나갈 것을 요구

나. 정기상여금의 변동성과급화

생산성 향상을 위하여 기존 기본급의 600%(연)이던 상여금 중 300%를 변동성과급화

2. 2016년 단체협약 관련

현행	요구안	비고
제33조(외주 및 용역 전환) 회사는 조합원과 관련된 모든 작업일체 또는 일부를 외주 처리 및 용역으로 전환하고자 할 때는 90일전에 조합에 통보하고 협의하여야 한다.	제33조(외주 및 용역 전환) 회사는 조합원과 관련된 모든 작업일체 또는 일부를 외주처리 및 용역으로 전환하고자 할 때는 60일전에 조합에 통보하여야 한다.	개정 요구
제34조 (회사의 합병, 양도, 이전 등) 회사는 합병, 양도, 이전 등 조합원의 고용에 영향을 미치는 경영상 중요한 사항에 대해서는 90일 전에 조합에 통보하고 노사간 협의하여야 한다.	제34조 (회사의 합병, 양도, 이전 등) 회사는 합병, 양도, 이전 등 조합원의 고용에 영향을 미치는 경영상 중요한 사항에 대해서는 60일 전에 조합에 통보하여야 한다.	개정 요구
제35조 (업종전환 등) 회사와 조합은 공장 매각 또는 업종전환, 사업구조의 개편 등 조합원의 고용안정에 장애가 되는 사유가 발생할 경우 즉시 특별단체교섭을 개최하기로 한다.		삭제
제68조(체육 서클 활동) 1. 체력단련과 단결을 도모하기 위해 년 1회 체육대회를 실시하며 그에 따른 경비는 회사가 부담한다. 2. 취미활동 육성지도를 위해 동호회에 가입한 조합원에게 1인 1서클에 한해 월 30,000원을 지원한다.	제68조(체육 서클 활동) 1. 현행유지 2. 삭제	개정 요구

인천지방노동위원회 결정서

인천 2016조정00 전국반도체산업노동조합(동화산업지부) 노동쟁의 조정신청사건

노동조합 전국반도체산업노동조합
서울 영등포구 영등포동2가 00번지 00빌딩 3층
위원장 김혁준

사용자 동화산업 주식회사
인천 연수구 연수동 000번지
대표이사 김동화

위 당사자간 노동쟁의 사건에 관하여 우리 위원회는 이를 심의하고 주문과 같이 결정한다.

주 문

1. 본 조정신청 사건 중 임금 및 단체협약 교섭과 관련한 사항은 노사 당사자간 주장의 현격한 차이로 의견조율이 어려워 조정안을 제시하기 어렵고, 조정안 제시가 오히려 노사관계에 나쁜 영향을 미치게 될 우려가 있다고 판단되어 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료한다.
2. 본 조정신청 사건 중 고용안정협약과 관련한 부분은 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호의 “노동쟁의”에 해당하지 않으므로 조정대상에 해당되지 아니한다. 다만, 노사 양 당사자는 위 사항에 대한 합의를 위하여 적극적이고 성실한 교섭을 가질 것을 권고한다.

이 유

(문제제출을 위해 이유는 생략함)

[첨부파일 5] 인천지방노동위원회 결정서

전국반도체산업노동조합(동화산업지부) 노동쟁의 조정신청사건(인천 2016조정00)

2016년 8월 15일

인천지방노동위원회
조정위원회

위원장 공익위원 문 0 0
 근로자위원 한 0 0
 사용자위원 박 0 0

對外秘

인사노무전략 로드맵

2016. 9. 3.

동화산업

1. 기본방향

- 파업참가자의 회사 복귀는 원칙적으로 차단하고 자발적 퇴직 유도
- 파업참가자 심리적, 경제적 압박 강화 → 조합탈퇴, 징계, 손배가압류
- 자발적 퇴직자수 기준 미달일 경우 → 인력 구조조정 단행
- 노조 내부 불만자가 친기업 성향의 노동조합 설립할 수 있도록 지원
→ 회사 경쟁력 강화 협조체제 구축

2. 세부 추진계획

항목	추진 내용
조합탈퇴	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 : 복귀 사원 대상 2. 추진위원회 구성 : 4~5인 3. 자치협의회 구성 및 운영 4. 조합탈퇴 및 조합비 납부 중단
선별적 징계	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 : 파업 미복귀자 - A등급 사원 징계회부(해고) - B등급 사원 중 일부 징계회부(정직)
구조조정TFT 구성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 팀장 : 기획조정실장 2. 팀원 : 인사(3명), 기획(2명), 노무(3명) 3. 역할 : 인력구조조정 추진계획 및 실행방안 수립
근로자대표협의 (신노조와 협의)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 위기극복 및 생산성향상 방안 → 희망퇴직 등 2. 협의시기 : 예정일 90일 전 통보 후 협의 개시 3. 협의대상 - 기업경영상황, 정리해고를 할 수밖에 없는 경위/필요성 - 해고회피 방법 및 해고대상자 선정기준 - 정리해고의 일정 및 예정인원
희망퇴직 (자발적 퇴사자 미달시)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 : 전사원(복귀조합원 + 파업조합원 포함) 2. 퇴직위로금 규모 : 별도 설정 3. 추후 재고용 평가시 가점 부여

직장폐쇄	파업종료 이후 직장폐쇄 철회
대기발령	자택 대기 발령
복귀자 교육 현업 배치	<ol style="list-style-type: none"> 1. 복귀자 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 복귀자 교육 프로그램 가동 - 현장적응 순화교육(2~3개월) 2. 현업배치 <ul style="list-style-type: none"> - 교육평가 결과에 따라 순차적으로 배치 - 현업부서 인원초과 시 순번 대기

전국반도체산업노동조합

문서번호 : 전국반도체산업노동조합 2016-10-10

시행일자 : 2016년 10월 10일

수 신 : 동화산업 주식회사 대표이사

참 조 : 동화산업 주식회사 노무담당

제 목 : 2016년 임금단체교섭 촉구 건

1. 직장폐쇄 철회와 성실교섭을 촉구합니다.
2. 조합의 수차례에 걸친 교섭요청에 불구하고 회사는 계속 인사·경영권 관련사항은 교섭대상이 아니므로 이를 철회할 것을 요구하며 교섭에 성실히 응하지 않고 있습니다.
3. 이미 수차례 이야기하였듯이, 회사가 인사경영권 관련사항이라고 주장하는 내용은 단체협약 제35조에 따른 특단협 대상으로 이미 회사측에서 교섭사항으로 하겠다고 인정한 것입니다. 뿐만 아니라 회사의 업종전환은 조합원들의 고용안정을 심각히 위협하는 것으로 근로조건과 밀접히 관련된 사항입니다.
4. 회사는 불법적인 직장폐쇄와 교섭거부 행위를 즉각 중단하여야 합니다.
5. 조합은 아래와 같이 교섭을 요구하려하니, 이에 대한 입장을 2016. 10. 12. 까지 주시기 바랍니다.
 - 가. 일시 : 2016. 10. 15. 10시
 - 나. 장소 : 추후 협의
 - 다. 교섭위원 : 김동욱, 김동현, 김진욱, 이병훈

전국반도체산업노동조합 위원장 김혁준

동화산업 주식회사

문서번호 : 동화산업 주식회사 2016-인사-47

시행일자 : 2016년 10월 11일

수 신 : 전국반도체산업노동조합 위원장

참 조 : 전국반도체산업노동조합 동화산업지부 지부장

제 목 : 2016년 임금단체교섭 촉구에 관한 회신

1. 귀 조합의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 귀 조합의 파업은 정당한 쟁의행위가 아닙니다. 인천지방노동위원회에서 결정하였듯이, 고용안정협약체결 관련 사항은 노동조합 및 노동관계 조정법 상 노동쟁의에 해당하지 않고 조정대상도 아닙니다.
3. 귀 조합에서는 노동조합 및 노동관계 조정법과 관계기관의 결정에 따라 즉각 고용안정협약체결 요구를 공식적으로 철회한 후에 성실히 교섭에 임해주시길 요청드립니다.
4. 귀 조합은 불법파업을 하고 있을 뿐만 아니라, 교섭위원인 김동욱, 김동현, 김진욱, 이병훈은 불법파업을 주도하고 직장질서를 문란하게 하였다는 이유로 2016. 10. 2.자로 징계위원회에 회부되었습니다. 따라서 위 교섭위원들을 교체하거나 또는 징계절차가 끝난 뒤에 교섭을 진행하는 것이 타당하다고 생각합니다.
5. 현재 귀 조합의 불법적인 파업으로 인해 회사에 심각한 손해가 발생함을 주지하시고, 신속히 파업을 종료하여 주시길 요청 드립니다. 끝.

동화산업 주식회사 대표이사 김동화