

고소고발장

고소인 전국민주노동조합총연맹 외 1
고발인 장하나 국회의원
피고소인(피고발인) 정용진(신세계 부회장 겸 이마트 대표이사) 외 18

2013. 1. 29.

위 고소인들과 고발인의 대리인

변호사 권영국

변호사 고일석

변호사 백신욱

서울지방노동청 귀중

목 차

고소취지

고소요지

고소사실

I. 이마트 주요 연혁

II. 당사자들의 지위

III. 범죄사실

1. 노조법위반죄 1 (지배·개입으로서의 부당노동행위)

가. 노조 말살 정책의 수립과 실행

(1) 신세계와 이마트의 비노조 경영방침

(2) 노조 말살 정책 수립 과정

(3) 노조 말살 정책의 수립과 실행

(가) 노조 설립 봉쇄 및 파괴 기초 수립

(나) 전직원에 대한 등급분류와 MJ/KS 인력에 대한 집중사찰 및 SOS 제도 운영

(다) 대응 시나리오 마련 및 모의훈련

(라) 권역별·임무별 대응체제 구축 및 활용

(마) 비선라인(KJ사원 활용) 구축 및 활용

(바) 관리자 및 사원에 대한 무노조 방침 교육

(사) 노조활동 봉쇄를 위한 취업규칙 개정

(아) 지역별 인적(유관기관, 전문가 등) 네트워크 구축 및 활용

(자) 노사협의회 활용을 통한 노조 설립 봉쇄 및 노조 무력화

(차) 노조 말살 정책의 실행

(2) ‘노조말살 정책의 수립과 실행’에 대한 법적 평가 {위 (2)항목 관련 사실은 별도항목 언급}

나. 김스클럽마트노조 와해 계획 및 실행

다. 하청업체 노무관리 개입

(1) 네오엔컴 사건

(2) 미트윈 사건

라. 사내인력 분류 및 관리

(1) 사내인력 분류 및 관리의 현황

(2) 법적 평가

마. 노조 추진 세력에 대한 관리

(1) 노조 추진 세력에 대한 관리 현황

(2) 법적 평가

바. 노조 관련 직원 및 협력업체 소속 직원들에 대한 사찰행위

(1) 사찰행위 현황

(가) 3인 중 1인인 김주홍에 대한 사찰

(나) 둔산점 이종원 사원에 대한 사찰

(다) 서비스 연맹의 게시판 글쓴이와 회사 조직도 검색

(라) 한상만 사원과 그 여자 친구에 대한 사찰

(마) 협력업체 소속 직원에 대한 사찰

(2) 사찰행위에 대한 법적 평가

사. 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰행위

(1) 사찰 현황

(2) 법적 평가

아. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원들에 대한 사찰행위

자. 이마트 노조위원장 전수찬의 해고에 대한 사내 여론조작

(1) 여론조작 현황

(2) 법적 평가

차. 소결론

2. 노조법위반죄 2 (불이익취급으로서의 부당노동행위)

가. 네오엔컴 사건

나. 사내 인력 분류, 그에 따른 차별적 관리와 처우

다. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원에 대한 퇴점 조치

라. 노조위원장 전수찬의 해고에 대한 사내 여론 조작

IV. 결 론

고소고발장

고 소 인 1. 전국민주노동조합총연맹

서울 중구 정동 22 경향신문사 14층 (T. 02-2670-9100)

대표자 비대위 집행위원장 이상진

2. 전국민간서비스산업노동조합연맹

서울 영등포구 영등포동7가 94-14 우성빌딩 303

(T. 02-2678-8830 / F. 02-2678-0246)

대표자 위원장 강규혁

고 발 인 국회의원 장하나(민주통합당)

서울 영등포구 의사당로 1(여의도동) 국회 의원회관 474호

(02-784-8231 / F. 02-788-0341)

위 고소인들과 고발인의 대리인 변호사 권영국, 고일석, 백신옥

서울 서초구 서초동 1553-14 경희빌딩 6층 해우법률사무소

(전화 : 3472-2711, 전송 : 3472-2713)

피고소인 (피고발인)

1. 정용진 {(주)신세계 부회장 겸 (주)이마트 대표이사}

서울 중구 충무로1가 52-5

2. 성명불상(신세계 경영지원실장)

3. 성명불상(신세계 지원본부 인사담당팀장)

4. 기타 성명불상 신세계 임직원 관련자

(위 피고소인 2 내지 4.의 주소지는 위 피고소인 1.의 주소지와 동일함)

5. 최병렬 {(주)이마트 전 대표이사¹⁾}
서울 성동구 성수동2가 333-16
6. 허인철 (이마트 현 대표이사)
7. 윤명규 (이마트 본사 인사담당 상무)
8. 임형섭 (이마트 본사 기업문화팀²⁾ 팀장)
9. 윤철한 (이마트 본사 기업문화팀 파트장)
10. 이창진 (이마트 본사 기업문화팀 과장)
11. 최충섭 (이마트 본사 기업문화팀 과장)
12. 문지홍 (이마트 본사 기업문화팀 과장)
13. 문학동 (이마트 본사 기업문화팀 대리)
14. 고현무 (이마트 본사 기업문화팀 과장)
15. 구성욱 (이마트 본사 기업문화팀 과장)
16. 김세순 (이마트 본사 기업문화팀 대리)
17. 최택원 (이마트 본사 고객센터본부점포지원팀 부장)
18. 이대웅 (이마트 신도림점 인사총무 파트장)
19. 기타 성명불상 이마트 임직원 관련자
(위 피고소인 4. 내지 19. 의 주소는 피고소인 5.와 같음)

고 소 취 지

피고소인(피고발인, 이하 ‘피고소인’으로 통칭함)들은 2011년 초순경 복수노조에

1) 2012. 12. 11 대표이사 변경 (정용진·최병렬 각자대표 → 정용진·허인철 각자대표)

2) 현재 ‘인사담당팀’으로 명칭 변경

대응한다는 명분으로 ‘비노조 경영방침’ 하에 소속 직원뿐만 아니라 협력업체 직원들의 노조 설립을 사전에 봉쇄하고 기 설립된 노조를 파괴하기 위한 노조 말살 정책을 수립하고 이를 수행하는 과정에서 노조범위범죄(노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위, 노조 가입 또는 조직에 대한 불이익취급으로서의 부당노동행위)를 범하였으므로 공명정대하게 수사하여 엄히 처벌해주시기 바랍니다.

고 소 요 지

신세계그룹은 삼성의 무노조 경영방침과 유사한 ‘비노조 경영방침’을 표방하고 있습니다. 신세계그룹은 본사 차원에서 비노조 경영을 위한 전략 등을 수립하고 그 전략에 따라 주식회사 이마트(이하 ‘이마트’이라 함) 등 계열사에서 노조 말살 정책을 시행하였습니다.

신세계그룹(경영지원실)과 이마트는 2004. 용인 수지점에서 노동조합이 설립된 사건 이후 노동조합에 대한 적대감과 생애적인 알레르기 반응을 가지고 있었고 복수노조 시행을 앞둔 2011년 초반 경부터 ‘비노조 경영방침’을 관철하기 위해 복수노조 대응전략 등 많은 방안을 수립한 것으로 확인됩니다. 노조 관련 주요 인물 사찰, 취업규칙 개정, 김스클럽노조 무력화, 하청업체 노무관리 개입 등의 대책이 마련되었습니다. 즉, 신세계그룹 본사와 이마트에서는 노동조합의 설립을 막기 위하여 전방위적으로 직원에 대한 사찰과 감시, 그리고 분류와 관리를 주요 내용으로 하는 인사 노무관리를 시행해왔습니다.

사내인력을 문제사원, 관심사원, 가족사원, 여론주도사원 등으로 나누고 노조 설립내

지 노조 가입의 가능성이 높은 사원에 대해서는 당사자 뿐 아니라 그들과 교류가 있는 직원들을 친밀도에 따라 분류하여 관리하며 무차별적인 사찰을 감행하였습니다. 그 과정에서 회사의 은밀한 지시를 받고 맡길 수 있는 사원을 별도로 선정·교육하여 동료에 대한 감시 결과를 보고하도록 강요하고 그 대가로 높은 인사고과의 혜택을 주기도 하였습니다. 이러한 사내인력 분류는 주로 직원들에 대한 면담 과정을 통해 이루어졌는데 신세계그룹이 사내인력 분류를 위한 면담 매뉴얼을 제공하기도 하였습니다. 노조와 관련 있는 직원은 물론이고 심지어 그 직원의 여자친구, 협력업체 소속 직원들 또한 사찰의 대상이 되었습니다.

인터넷사이트 취업 카페에 올라온 근무환경에 대한 불만의 글까지 본사 차원에서 관리하며 게시자를 추적하여 불이익을 주기도 하였습니다. 매장에서 발견된 전태일 평전을 붙은서적으로 지칭하며 조사를 벌이기도 하고 민주노총 안내수첩이 발견되자 긴급 상황으로 보고하며 조사하였습니다. 그 후 관련자로 의심되는 자에 대해서는 반드시 퇴사시키거나 순환배치발령 등으로 다른 점포로 전보시켰습니다.

또한 소속 직원들의 민주노총과 한국노총 가입 여부를 알아내기 위해 개인정보인 직원들의 이메일 주소와 주민등록번호를 마치 인사담당자 본인의 것처럼 속여 민주노총 홈페이지와 한국노총 홈페이지에 권한 없이 침입하고 사찰하였습니다. 민주노총과 한국노총 사이트를 낱낱이 수색하는 범죄행위를 저질렀습니다.

2011. 10. 24. 우여곡절 끝에 이마트에 노동조합이 설립되자, 이마트는 노조위원장을 전보·해고한 후 그 해고 사유에 대해 사내 여론 조작을 지시하고, 노조위원장이 노조 설립을 알리는 1인 시위를 하자, 저열한 내용의 1인 시위 대응지침을 만들어 방

해하고, 1인 시위 대응지침이 언론에 알려지자 이마트 본사 차원에서 관련 문서 모두를 폐기하도록 지시하기도 하였습니다.

헌법상 보장된 인간의 존엄과 가치, 사생활의 비밀과 자유, 노동기본권을 유린하는 이마트의 무차별적인 사찰행위는 신세계그룹이 그룹 차원에서 노동조합을 체결해야 할 적으로 규정하고 ‘비노조 경영’방침을 고수해온 데에 기인하는 것입니다. 따라서 소속 직원 뿐 아니라 협력업체 직원 그리고 그 외 관계인들까지 무차별적으로 사찰하고 노동자들 서로를 감시·사찰하게 만든 신세계와 이마트의 노무관리 행태는 철저히 조사하여 엄단에 처해야 합니다.

고 소 사 실

I. 이마트 주요 연혁

1993. 11. 12. : 이마트 1호점 창동점 오픈

2004. 12. 21. : 이마트 용인 수지점에서 노조설립

2006. 5. 22. : 월마트 코리아 인수(16개점)

2008. 7. 18. : 이마트 여주 물류센터 오픈(세계 최대 규모)

2011. 5. 3. : (주)신세계로부터 (주)이마트 기업분할(인적분할)

김스클럽마트 주식양수계약 체결

2011. 7. 1. : 복수노조 제도 시행

2012. 10. 24. : 이마트 노동조합 설립

2012. 10. 29. : 이마트 노동조합 설립신고증 교부.

2012. 11. 17. : 이마트 노동조합 위원장 전수찬씨 등 해고

2013. 1. 15. : 이마트의 노조 말살 정책 및 직원 사찰 폭로

II. 당사자들의 지위

고소인과 고발인들은 국민의 헌법상 기본권과 노동자의 권리가 부당하게 침해받지 아니하고 온전히 보장될 수 있도록 노력하는 노동단체 및 시민사회단체입니다.

피고소인 1. 정용진은 신세계백화점, 이마트, 신세계인터내셔널, 신세계푸드, 스타벅스, 스커피코리아, 조선히otel, 신세계건설, 신세계아이앤씨 등의 사업을 운영하는 (주)신세계의 부회장 겸 (주)이마트 대표이사입니다. 피고소인 2. ~ 4. (주)신세계에서 인사를 담당하는 임직원들로서 이 사건 가담자들입니다.

피고소인 5 최병렬, 피고소인 6 허인철은 (주)신세계로부터 인적 분할되어 2011. 5. 3. 설립된 이마트의 전, 현직 대표이사이고,³⁾ 피고소인 7은 이마트 본사의 인사담당 상무이고, 피고소인 8은 이마트 본사의 기업문화팀 팀장이고, 피고소인 9는 기업문화팀 파트장이고, 피고소인 10 내지 피고소인 16은 기업문화팀 소속 직원들이고, 피고소인 17은 이마트 본사의 고객센터본부점포지원팀 부장이고, 피고소인 18은 이마트 신도림점 인사총무파트장, 피고소인 19는 기타 이마트 임직원으로서 이 사건 가담자들입니다.

3) 2012. 12. 11 대표이사 변경 (정용진·최병렬 각자대표 → 정용진·허인철 각자대표).

Ⅲ. 범죄사실

1. 노조범위범죄 (지배·개입으로서의 부당노동행위)

가. 노조 말살 정책의 수립과 실행

(1) 신세계와 이마트의 반노조 경영방침

신세계그룹과 그 계열사는 범삼성계로 분류되는 기업군으로서 삼성과 유사하게 ‘무노조 경영’을 추구해온 사실은 그 동안 공공영한 비밀이었습니다. 최근 언론에 의해 공개된 다수의 자료를 통해, 이마트는 (주)신세계에서 분할되기 전부터⁴⁾ 신세계그룹의 ‘비노조 경영방침’에 따라 노동조합의 설립과 존속을 부정하는 반노조 정책을 추구해왔다는 사실이 적나라하게 확인되고 있습니다{증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1, 증제15호증 2011년 각사별 중점 점검사항, 증제21호증 복수 NJ 관련 당부사항, 증제37호증 복수노조 준비현황 점검결과(워크샵 발표자료), 증제42호증의 2 (이마트)복수노조 대응, 증제46호증 복수노조 관련 참고 Solution)}.

특히, 이마트가 (주)신세계로부터 분할되기 전인 2004. 12. 이마트 용인 수지점에서 민주노총 경기일반노동조합 이마트분회가 설립된 적이 있었습니다. 당시 이마트 용인 수지점 소속 노동자 중 23명이 조합에 가입하자, 이마트는 이들을 집단적으로 징계·해고하는 등 징벌을 하였고, 이에 노동자들이 해고무효 등을 다투는 소송을 제기

4) 2011. 5. 3. 이마트는 (주)신세계로부터 인적 분할되었음.

하여 법원에서 강제조정⁵⁾에 이르는 등의 전력을 가지고 있습니다.⁵⁾ 이마트는 위 사건 이후 노동조합을 인정하기는커녕 노동조합에 대해 적대감을 표출하면서 노동조합 설립을 사전에 봉쇄하기 위한 정책으로 일관해오고 있습니다(증제4호증 수지점 NJ 전 경과).

(2) 노조 말살 정책 수립 과정

신세계와 이마트는 용인 수지점 사건이후 ‘비노조 경영방침’에 따라 노조 말살 정책을 수립하고 실행에 옮겨왔습니다. 아래에서 보는 바와 같이 신세계와 이마트는 주요 인물들에 대한 사찰을 해왔고, 특히 복수노조 시행(2011. 7. 1.)을 앞두고 노조 설립을 사전에 봉쇄하기 위한 치밀한 계획을 수립하기 시작했습니다.

먼저, 신세계는 2011. 1. 21. 2011년 중점 추진 전략 중 노동환경 변화에 따른 대책의 일환으로 복수노조 대응 시나리오 준비를 촉구하면서(증제3호증 지원실 인사 대응방안, 15쪽) 각 사별 복수노조 시행에 따른 사전 노조 봉쇄 정책을 주도하였고, 같은 해 4. 26. 2011년 각 사별 중점 점검사항 중 복수노조에 대비한 MJ(문제)인력⁶⁾에 대한 사찰 강화와 대응 시나리오 마련을 촉구하고(증제15호증 2011년 각사별 중점 점검사항), 같은 해 6. 13. 그룹차원에서 각 사별 복수노조 관련 준비사항 협의의미를 진행하는가 하면(증제30호증 복수노조 관련 준비사항 협의의미팅 진행), 같은 달 7.부터 15.까지 노무법인을 통해 각 사별 복수노조 준비현황을 점검 실시하여 이를 바탕으로 같은 달 23. 점검 워크숍을 진행하고{증제37호증 복수노조 준비

5) 당시 조합원들 중 12명은 소송 등을 통해 복직하여 근무하고 있으나 회사는 이들에 대한 사찰 등을 통해 추적 관리를 지속하고 있습니다.

6) 노조설립 가능성이 있거나 주요 사찰 대상으로 지목된 직원을 일컫는 표현으로, ‘문제인력’의 약칭.

현황 점검결과(워크샵 발표자료)}, 같은 해 7. 4. 복수노조 시행에 따른 단계별 솔루션을 포함한 종합대책을 수립하였습니다(증제46호증 복수노조 관련 solution).

다음으로, 이마트는 (주)신세계에서 분할되기 전부터 신세계의 핵심사업부문으로 복수노조에 대비한 정책 마련을 주도하면서 분할 이후에도 그룹 차원의 방침을 선도적으로 시행하는 모습을 보여주고 있습니다. 즉, 이마트는 2011. 3. 11. 노조설립에 대응하기 위한 권역별·임무별 대응체제를 구축하고(증제7호증 [별첨8]NJ 대응) 수지점 사건을 계기로 노조를 사전에 철저하게 차단해야 한다는 것을 핵심으로 하는 복수노조 대응전략을 마련하며(증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1), 같은 해 4. 5. 복수노조 시행에 따른 현장 관리자의 역할을 체계적으로 정립하는가 하면(증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종), 같은 달 6. 비상상황 발생시(노조 관련 유인물이나 조합 가입 원서 발견시, 노조 설립시 등) 행동지침을 마련하고(증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종), 같은 해 5. 18., 같은 달 24. 점검표와 지침을 통해 꾸준히 이를 확인하고(증제18호증 점검표(노사), 증제21호증 복수NJ 관련 당부사항), 같은 해 6.부터 7.까지 NJ(‘노조’의 약칭으로 보임)대응을 위한 임무별 역할을 수립하며(증제35호증 110620 NJ 대응 실제파악조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할), 같은 해 6. 30. 신세계와의 긴밀한 협의 하에 그간의 미비한 점들을 보완하여 복수노조 시행을 앞두고 사전에 노조를 봉쇄하기 위한 종합 대책을 수립하게 됩니다{증제42호증의 2 (이마트) 복수노조 대응}.

위와 같은 일련의 과정은 앞서 인용한 신세계와 이마트의 내부분건을 통해 확인되

었습니다.

결국 신세계와 이마트는 자신들의 노무관리 원칙인 ‘비노조 경영’을 관철하기 위하여 노조 설립 봉쇄 및 파괴 정책(이를 통틀어 ‘노조 말살 정책’이라 함)을 수립하고 실행에 옮기게 됩니다. 이러한 노조 말살 정책은 아래에서 보는 바와 같이 지속적이고, 일관되며, 대단히 치밀하게 실행되었다는 점에서 그 심각성의 정도가 상상을 초월하고 있습니다. 나아가 이러한 노조 말살 정책은 신세계그룹 차원에서 주도하고, 이마트가 선도적으로 추진·실행하였음을 확인할 수 있습니다.

(3) 노조 말살 정책의 수립과 실행

(가) 노조 설립 봉쇄 및 파괴 기조 수립

신세계와 이마트는 노동조합을 대화 상대방이 아니라 회사를 망가뜨리는 그 어떤 것으로 간주하여{중제10호중 복수노조 대응전략 ver.05-1, 중제37호중 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)} 철저하게 사전 봉쇄하고 혹여 노조가 설립될 경우 이를 파괴하기 위한 기조를 수립하였습니다.

즉, 이마트는 ‘복수노조 대응전략 ver.05-1’ 문건에서, 2004년 수지점 노조 설립 사건을 언급하면서 지금 이마트는 복수노조 시행을 앞두고 비노조 기업을 무너뜨리려는 외부세력이 존재하여 문제 가능성이 상존하고 있다고 진단하며 노조설립 이후의 대응이 아니라 사전에 원천적으로 봉쇄할 것을 주문하고 있습니다(중제10호중 복수노조 대응전략 ver.05-1). 이 문건은 이마트가 (주)신세계에서 분할되기 전에 작성한 것으로서 이는 신세계와 이마트의 반노조 방침을 잘 보여 주고 있습니다. 이

후 신세계와 이마트는 이와 같은 기초를 더욱 구체화하였습니다{증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료), 증제42호증의 2 (이마트) 복수노조 대응, 증제46호증 복수노조 관련 Solution}.

나아가 신세계와 이마트는 노조설립을 위한 홍보활동과 조합가입 방해(증제13호증 비상상황 발생시 행동지침), 대응조직 편성(증제7호증 [별첨8]NJ 대응, (증제35호증 110620 NJ 대응 실제파악조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할, 증제46호증 복수노조 관련 Solution), 조합활동 봉쇄를 위한 사전 취업규칙 개정(증제52호증 취업규칙 개정 가이드, 증제54호증 110824 이마트 취업규칙 개정내용 비교), 탈퇴 공작, 주요 인물 감시와 미행, 구사대 활용, 조합 간부 징계해고 등(증제6호증 [별첨9]비상시 대응 시나리오)을 통해 노조를 철저히 파괴할 것을 회사의 방침으로 수립하였습니다.

(나) 전 직원에 대한 등급분류와 MJ/KS 인력에 대한 집중사찰

신세계와 이마트는 노조설립을 차단하기 위해 전 사원에 대한 등급분류와 주요 노동자에 대한 사찰, 문제인물에 대한 방출 프로그램인 SOS제도를 운영하고 있습니다.

먼저, 이들 회사는 소속 노동자 전체를 등급분류하여 속칭 MJ(문제), KS(관심) 인력이라 불리는 인물에 대해서는 철저한 감시 등을 통해 노조 설립을 미연에 방지하고 있습니다. 계속적인 사찰 후 문제가 심각하다고 판단되는 노동자에 대해서는 온갖 수단을 동원하여 해고 등의 징계를 추진하였습니다. 이러한 일련의 과정은 아래에서

보는 바와 같이 철저한 계획 하에 추진되었음을 알 수 있습니다.

즉, 신세계와 이마트는 복수노조 시행 훨씬 이전부터 정규직원 뿐만 아니라 협력업체 직원들에 대한 사찰을 추진해 왔으며, 특히 복수노조 시행을 앞둔 시점에서 이러한 사찰 방침은 더욱 치밀하게 준비되었고 실행되었습니다. 문제사원에 대한 특이동향 즉시 보고체계 확립(증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1), MJ인력 밀착 면담 실시(증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종), MJ인력 밀착관리자 1:1 지정 및 개인별 친분관계 및 지인 맵핑(증제15호증 [별첨] 2011년 각사별 증점 점검사항), MJ/KS 인력 관리를 위한 그룹핑과 맵핑 및 DB 구축{(증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료))}, MJ/KS 관리 매뉴얼 마련(증제46호증 복수노조 관련 Solution) 등의 정책을 수립하였습니다.

이는 단순히 회사의 인사관리 차원을 넘어서 노조설립을 철저하게 봉쇄하기 위한 목적 하에서 개인정보를 무단으로 수집하고 관리하는 사찰의 형태를 띠는 점에 문제의 심각성이 있습니다. 이러한 정책이 단순히 논의로 그친 것이 아님은 이번에 폭로된 자료를 통해서도 확인할 수 있습니다(이에 대해서는 아래에서 자세히 언급하도록 하겠습니다).

(다) 대응 시나리오 마련 및 모의훈련

신세계는 각사에 복수노조 시행에 따른 노조 설립 원천봉쇄와 설립시 대응을 위한 세부 시나리오를 매뉴얼의 형태로 작성할 것을 지속적으로 지시하였고, 이에 따라 이마트 또한 구체적인 시나리오와 매뉴얼을 작성하게 됩니다.

즉, 신세계는 2011. 1. 21. ‘2011년 중점 추진 전략’에서 복수노조 시행에 따른 대응전략 마련을 주문하고(증제3호증 지원실 인사 대응방안), 같은 해 4. 6. ‘2011년 각 사별 중점 점검사항’으로 대응 시나리오 마련을 촉구하는가 하면(증제15호증 [별첨] 2011년 각사별 중점 점검사항), 같은 해 6. 23. ‘복수노조 준비현황 점검을 위한 워크숍’을 통해 시나리오 마련(단체교섭 지연 시나리오, 가입장 확인 시나리오, 노조 방문시 대응 지침, 선전전 발생시 대응지침, 집회 대응지침, 가입 확산 방지 시나리오 등)을 계속적으로 추진하고, 최종적으로 같은 해 7. 4. 시나리오 완결편을 마련하여 상황팀, 지원팀, 대응팀, 채증팀을 구축하고 단체교섭 지연 시나리오, 면담 매뉴얼, 가입자 확인 시나리오, NJ대응 시나리오 등을 수립하였습니다{증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료), 증제46호증 복수노조 관련 Solution}.

이에 따라 이마트 또한 앞서 언급한 용인 수지점 사건을 계기로 2011. 3. 11. ‘복수노조 대응전략’이라는 문건을 통해 노조설립 이후의 대응이 아니라 선제적으로 노조설립 자체를 무산시키는 것을 목표로 하는 조직 모니터링, 사찰 및 위험인물 분산 배치, 사전 교육 실시 등을 내용으로 하는 방안을 마련하고{증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1, 증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종, 증제21호증 복수NJ 관련 당부사항, 증제42호증의 2 (이마트) 복수노조 대응}, 실제 노조가 설립될 경우 이에 대한 구체적인 대응방안도 마련하였는바, 여기에는 지휘본부, NJ(노조) 실체파악조, 현장대응조, 채증·미행조, 면담·문서작성조 등을 두고 설립 당일부터 시간경과에 따른 구체적인 대응계획을 내용으로 하는 대응 시나리오를 마련하고 있습니다{증제6호증 [별첨9]비상시 대응 시나리오, 증제13호증 비상상황 발생시

행동지침, 증제35호증 110620 NJ 대응 실체파악조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할, 증제42호증의 2 (이마트)복수노조 대응}.

나아가 이마트는 2011. 6. 29. 가상 상황을 부여, 가상 비상사태 선포 등을 통한 실제 대응력 모의 테스트와 비상 동원 후 행동지침 및 상황별 토론을 통한 숙지를 요구하였고(증제42호증의 2 (이마트)복수노조 대응), 실제로 이와 같은 모의 도상훈련은 복수노조 시행일인 2011. 7. 11. 실시되었습니다(증제43호증 금일 점포 동향[최충섭] - 본 자료는 인사담당 기업문화팀 최충섭 과장이 본사 임형섭 팀장에게 보낸 이메일로, 담당 점포에서 시뮬레이션을 통해 모의훈련을 완료했다는 내용이 포함되어 있음). 이러한 사실을 통해 신세계와 이마트의 대응 시나리오 등은 단순한 계획 수립에 그친 것이 아니라 실제로 실행된 것임을 알 수 있습니다.

신세계는 ‘경영지원실’을 중심으로 이와 같은 논의와 실행을 주도하고 이마트는 ‘인사담당 기업문화팀’이 이를 주도하였습니다. 신세계는 2011. 1. 21. 경영지원실을 통해 ‘2011. 중점 추진 전략’을 마련하면서 복수노조 시행에 맞춘 대응전략 마련을 주문한 것을 기점으로, 같은 해 4. 26. ‘각 사별 중점 점검사항’을 통해 이를 점검하고, 같은 해 6. 13. 각사 담당자와 복수노조 관련 준비현황을 확인하기 위한 미팅을 추진하고, 같은 달 7.부터 15.까지 노무법인에 컨설팅을 의뢰하여 전사에 걸쳐 복수노조 준비현황을 점검한 후 이를 바탕으로 같은 달 23. 워크숍을 개최하여 최종 점검 후, 같은 해 7. 4. 그 논의의 결과물로 ‘복수노조 관련 참고 Solution’ (증제46호증)을 제출하였습니다. 이러한 과정을 통해 신세계는 각사에 반노조 경영 방침을 관철하고자 하였으며 반노조 경영을 위한 정책이 제대로 수립되고 시행되는

지 여부를 잦은 미팅과 워크숍, 지침 등을 통해 계속적으로 확인하고 보고를 받아 보완해 간 것입니다.

이마트 또한 그룹의 방침에 따라 2011. 3. 10. 비상시 대응 시나리오와 전국에 걸친 ‘권역별 노조설립 대응체제’를 구축하였으며(증제6호증 [별첨9]비상시 대응 시나리오, 증제7호증 [별첨8]NJ 대응), 같은 달 11. ‘복수노조 대응전략’을 마련하고(증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1), ‘노조 대응을 위한 관리자의 역할’을 수립하고(증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종), 노조 설립이라는 ‘비상상황 발생시 행동지침’을 마련하고(증제13호증 비상상황 발생시 행동지침), 그룹과의 관련 미팅과 워크숍을 진행하고{증제30호증 복수노조 관련 준비사항 협의미팅 진행, 증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵자료)}, 전국에 걸친 각 점포와 담당 부서에 위 지침들을 시달하여 반노조 경영방침에 부합하는 시나리오를 마련하고 모의훈련 등을 실행하였습니다(증제42호증의 1 전달 각사 점검결과 피드백 및 조치사항 회신 요청, 증제43호증 금일 점포 동향[최충섭]).

위와 같은 일련의 과정을 종합해볼 때, 복수노조 대응 시나리오는 개별 담당직원의 우발적인 과잉행동에 의해 작성한 것이 아니라 신세계그룹과 이마트가 계획적으로 마련한 것임이 명백합니다. 나아가 이는 단순히 정책 수립에 그친 것이 아니라 실제 시행을 염두에 두었음을 알 수 있고, 대부분은 수립된 시나리오대로 시행을 개시하거나 시행되었음을 확인할 수 있습니다.

(라) 권역별·임무별 대응체제 구축 및 활용

신세계와 이마트는 노조 설립을 사전에 봉쇄하고 혹여 노조가 설립될 경우 이를 철저히 파괴하기 위한 ‘권역별·임무별 대응체제’를 구축하였습니다. 특히, 이마트는 유통기업으로서 전국에 사업장이 산재하여 있으므로 이에 효과적으로 대응하기 위하여 2011. 3. 10. 권역별 체계를 구축하였고, 실체파악조·면담조·채증미행조·현장대응조 등의 임무별 역할을 철저하게 분담하는 방식으로 대응체제를 구축하였습니다. 구체적으로, 이마트는 본사 차원에서 전국적인 대응팀을 편성하였는데 총 246명의 직원으로 구성되었고, 총괄은 윤명규 인사담당 상무, 부총괄은 임형섭 기업문화팀 부장, 실무책임은 기업문화팀 윤철한 과장 등이 맡고 있습니다(증제7호증 [별첨8]NJ 대응).

이러한 대응체제 구축은 여러 개의 내부분건에서 계속적으로 확인되고 있습니다{증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료), 증제42호증의 2 (이마트) 복수노조 대응, 증제35호증 110620 NJ 대응 실체파악조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할, 증제46호증 복수노조 관련 Solution}.

위 대응체제에서 각 조직별 임무를 구체적으로 살펴보면, **실체파악조**는 노동부나 경찰 정보과 등 유관기관 등을 통한 주동자 파악, 면담·미탈퇴 조합원 격리·조합원 등급 분류 관리·채증 등 세부일지 작성을, **현장대응조**는 내·외부 주요 인사 사진 사전 공유, 점포 내 진입 원천봉쇄 원칙, 조합원 1인당 4배수 이상 인력 운영, 외부 집회시 외부인을 통한 고발 조치(소음)·환경캠페인 등 대응 집회·법적대응·물리력을 통한 집회 해산·정보과와 유기적 협업체계 구축할 것을, **채증·미행조**는 3인 1개조로 편성, 타인 명의(배우자, 처남, 친구 등, 신분노출에 대비한 것으로 보임),

차량 구비, 녹취기·소형녹화기·무전기·카메라·망원카메라·망원경·차량 위치 추적기·위장 의복·상세 지도 준비, 현장대응조와 유기적 협조 하에 몸싸움시 채증조 필히 동반, 채증시 엄호조 동반, 채증과정에서 폭행당할 경우 CCTV 구역에서 당할 것, 채증 자료 일별 정리, 대상자 사전 조사(거주지, 차량동선, 중간 기점에서 다른 차량으로 미행 등), 미행시 필요부분 채증, 미행시 신분노출 물품 휴대 절대 금지, 발각시 무조건 도주, 채증·미행장비 사용법 완전정복 등을, **면담·문서작성조**는 분류등급에 따라 면담진행, 1차 면담 후 등급 재분류 후 2차 면담, 이후 탈퇴작업 진행, 면담일지 필 작성 등을(면담시 CCTV 설치하고, 면담자가 녹취하는 것에 대비하여 비노조 경영방침 등은 언급 자제할 것을 주문) 내용으로 하고 있습니다{**증제42호증의 2 (이마트)복수노조 대응, 증제35호증 110620 NJ 대응 실체파악조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할**}. 이는 사실상 사설정보기관을 운영하는 것에 다름 아니며 그 내용이 헌법과 법률에 위배됨은 물론 철저하게 노조를 파괴하기 위한 치밀한 계획이라는 점에 문제의 심각성이 있습니다.

(마) 비선라인(KJ사원 활용) 구축 및 활용

신세계와 이마트는 등급분류를 통해 회사에 충성도가 높은 소위 ‘KJ(가족)사원’을 집중 육성하여 이들을 비선으로 활용하는 방안을 추진하였습니다. 즉, 관리자나 사원급 직원 중 회사에 충성도가 높고 보안이 유지될 수 있는 인력을 점포별 최소 5명 이상 육성·관리하여 평소 문제사원에 대한 관찰과 상시 동향파악을 하고{**증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1 10쪽, 증제12호증 노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종, 증제15호증 [별첨] 2011년 각사별 중점 점검사항, 증제37호증 복수노**

조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)}, 비상 상황 발생시에 비선라인으로 구축한 이들 인력을 통해 휴무자, 출근 후 부재자, MJ사원에 대한 소재 파악을 실시하고, 사원들의 불만사항 파악과 노조세력의 규모 및 가담자를 파악하며, 심지어는 사원들이 집결해 있는 장소를 제보 받아 즉각 관리자를 투입할 수 있는 방안을 수립하여 이를 활용하였음이 대외비 문건을 통해 확인되었습니다(중제13호중 비상상황 발생 시 행동지침).

(바) 관리자 및 사원에 대한 비노조 경영방침 교육

신세계와 이마트는 위와 같은 비노조 경영방침을 실현시키기 위해 지속적으로 임직원 교육을 실시하였습니다. 구체적으로 보면, 신세계는 2011. 6. 23. '복수노조 준비현황 점검 워크숍'에서 대표이사를 포함한 전 임원 교육, 간부 이상 전원 교육, 사원 계층 교육 또는 간담회, 담당자 전문성 교육, 별도의 의식 전환 프로그램을 마련할 것을 주문하고, 실제 각 사별 임직원 교육 실시 여부를 확인하고 있으며, 특히, 무노조 경영철학 등을 내용으로 하는 삼성의 교육 계획을 예시로 들면서 교육실시 여부보다 교육의 질이 더 중요하다고 강조하고 있습니다{중제37호중 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)}.

이마트 또한 2011. 3. 11. '복수노조 대응전략'을 마련하면서 각 점포의 점장과 팀장에 대해 비노조 경영방침을 내용으로 하는 노사교육을 같은 해 4.까지, 전 사원 대상교육을 같은 해 5.까지 마무리하도록 요구하고 있습니다(중제10호중 복수노조 대응전략 ver.05-1). 특히 이마트는 2011. 6. 29. 복수노조 대응 점검결과를 신세계에 보고하기 위해 작성한 보고서에서 비노조 경영 필요성을 공감하는 내용의 교육

계획을 수립하였고{증제42호증의 2 (이마트)복수노조 대응}, 2011. 9. 말 외부 전문가인 노무사를 초빙하여 전사적으로 비노조 경영에 대한 이해, 항구적인 비노조 기업시스템 추구, 노조설립 징후 감지와 노조설립시 파괴 방안 등을 내용으로 하는 교육을 진행하셨습니다(증제60호증의 1 9월 노무사 교육 자료, 증제60호증의 2 복수노조시대 노사관리방향).

(사) 노조활동 봉쇄를 위한 취업규칙 개정

신세계는 2011. 6. 23. ‘복수노조 준비현황 점검을 위한 워크숍’에서 노동조합 활동 관련 불법·불순행위를 엄격히 금지하고 차단하려는 목적 하에 취업규칙을 변경할 것을 주문하고{증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크숍 발표자료)}, 같은 해 8. 4. 경영지원실을 통해 취업규칙 개정 가이드를 제시하였는데, 구체적인 내용은, 노조 설립 직후 잠적·외부 집회나 기자회견 참석 등을 위해 연차휴가 사용을 요청할 경우에 대비한 연차휴가 사전 승인제 도입, 노동조합의 세 확산을 위한 사내 유인물 배포, 대자보 부착 등 각종 홍보활동을 차단하고 이를 위반할 경우 징계 가능토록 규정 명시, 근무시 리본·조끼 착용 등 금지, 노조측의 조합가입 등을 막기 위한 온라인 노조활동 금지, 회사 승인 없는 사내 선전 및 집회 금지 등의 내용으로 취업규칙을 개정하도록 가이드를 제시하였습니다(증제52호증 취업규칙 개정 가이드).

이후 이마트는 그룹 지시에 따라 같은 달 24. 위와 같은 내용으로 취업규칙을 변경하여(증제54호증 110824 이마트 취업규칙 개정내용 비교) 고용노동부에 개정 신고를 하였습니다. 이렇게 변경된 취업규칙에 따라 전수찬 이마트노조 위원장이 신청

한 연차휴가·병가가 승인되지 않아 전수찬 위원장의 연차휴가와 병가신청은 무단
결근으로 처리되어 결국 2012. 11. 17. 해고되었습니다.

(아) 지역별 인적(유관기관, 전문가 등) 네트워크 구축 및 활용

신세계와 이마트는 권역별로 지역 전문가(노무사 등)와 유관기관(노동부, 시·구청,
경찰서 정보과 등)에 대하여 평소 유대관계를 형성하고 긴밀한 협력체제를 구축할
계획을 수립하고{증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1, 증제15호증 [별첨]
2011년 각사별 중점 점검사항, 증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵
발표자료), 증제46호증 복수노조 관련 Solution, 증제8호증 [별첨7] 대내외 인적
NetWork 등}, 실제로 접대 등을 통해 긴밀한 관계를 형성하였습니다(증제20호증
110524 복수NJ 관련 당부사항).

이마트가 2011. 5. 24. 작성한 내부문건에 의하면, 노동부를 비롯한 관계기관들과도
우호적인 관계 유지를 하고 있는지, 대관비용들이 제대로 집행되고 있는지에 대해서
집중점검해 줄 것을 담당자들에게 요구하고 있습니다. 이러한 사실은 유관기관의 단
순한 연락체계 형성에 그친 것이 아니라 유관기관과 광범위하게 협조체제를 구축했
음을 알 수 있게 하는 대목입니다. 이마트는 이렇게 형성된 관계를 노사관리에 적절
히 활용하였습니다. 즉, 이마트는 복수노조 시행 전날인 2011. 6. 30. 권역별 담당자
들이 유관기관을 방문하여 노조설립 관련 정보가 접수되면 즉시 연락할 수 있도록
조치를 완료하였고, 같은 해 7. 1. 각 점포 담당자들이 평소 유대관계를 형성해 온
노동지청과 시구청 담당자에게 문의하여 노조설립 여부 등을 확인하기도 하였습니
다(증제45호증 110704 복수노조 시행 관련 동향).

(자) 노사협의회 활용을 통한 노조 설립 봉쇄 및 노조 무력화

신세계와 이마트는 노사협의회를 활용하여 노조설립을 봉쇄하고, 설립된 노조를 무력화하는 ‘대항마 전략’을 수립하여 실행에 옮겼습니다(증제10호증 복수노조 대응전략 ver.05-1). 즉, 신세계는 2011. 6. 23. ‘복수노조 준비현황 점검 워크숍’에서 노사협의회를 직원 고충 해결, 근로자위원 대표성 보장 등을 통해 사원 대의기구로서의 위상을 강화하여 노조를 대신하는 기구로 만들 것을 주문하고{증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)}, 이마트 또한 2011. 6. 29. ‘복수노조 대응방안’에서 노조에 대한 대응기구로서 노사협의회의 위상 강화 방안을 마련하고 있습니다{증제42호증의 2 (이마트) 복수노조 대응}.

(차) 노조 말살 정책의 실행

신세계와 이마트는 위에서 언급한 각종 노조 말살 정책을 수립하는 것에서 그치지 않고 이를 실행에 옮겼습니다. 신세계는 각종 미팅과 워크숍을 통해 구체적인 정책들을 각 계열사별로 관철하고{증제30호증 복수노조 관련 준비사항 협의미팅 진행, 증제37호증 복수노조준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)}, 이마트 또한 신세계그룹 본사 차원에서 마련한 정책들과 대응조직을 각 권역별, 점포별로 시행토록 지침을 하달하고 계속적으로 이를 확인하여 보완하였습니다.

특히, 이마트가 2011. 5. 24. 작성한 ‘복수NJ 관련 당부사항’이라는 문건에서, 이마트는 대외상황을 소개한 후 복수노조 시행을 1개월 앞둔 상황에서 각 점포별·부

문별로 이미 구성된 현장대응인력을 대상으로 비상상황에 대처할 수 있는 능력을 한층 강화하고, 각 현장에서 내부 양성 인력을 활용하여 실시간으로 주요 동향을 파악할 수 있도록 심혈을 기울일 것, 고객센터본부는 복수노조 관련하여 철저히 대비토록 각 점포점장들을 대상으로 조직관리 마인드를 고취시키고, MJ인력에 대한 관리를 철저히 하고 있는지 점검할 것, 노사협의회 중심으로 사원과 커뮤니케이션을 강화하고 있는지를 체크하고 소홀한 관리자는 신상필벌할 것, 노동부를 비롯한 관계 기관들과 우호적인 관계유지하고 대관비용이 제대로 집행되는지 집중 점검할 것, 금번 복수노조 시행과 관련하여 가장 중요한 점으로 각 해당 부문에서 복수노조와 관련한 어떠한 문제도 발생하지 않도록 노조 원천 봉쇄에 최선을 다할 것 등을 주문하고 있습니다(증제21호중 복수NJ 관련 당부사항).

이마트의 위 내부분건을 통해 위에서 언급한 노조 말살 정책이 단순히 논의에 그치지 않고 각 권역별, 점포별로 구체적인 실행에 옮겨지고 있음이 명백해졌습니다. 신세계 또한 복수노조 시행 이후인 2011. 10. 6. 현시점에도 일부 계열사의 경우 사전 관리 및 사후 조치 준비 현황이 미흡하다는 점을 지적하며 긴장감을 유지하고, 사원 정서관리 등 지속적인 관리활동 강화를 주문하고 있습니다(증제21호중 복수NJ 관련 당부사항). 이는 신세계가 꾸준히 노조 설립 원천 봉쇄 활동을 진행해 왔음을 확인시켜 주는 대목입니다.

나. '노조말살정책의 수립과 실행'에 대한 법적 평가 {위 (2)항목 관련 사실은 별도 항목 언급}

신세계와 이마트의 위와 같은 전근대적 노무관리행태는 헌법이 보장하는 기본적인

권을 파괴하고 노동3권을 침해하는 것으로서 일개 민간기업에서 벌어졌다고는 믿기 어려운 헌법에 대한 중대한 도전행위입니다. 신세계와 이마트의 이러한 초헌법적, 반노동적 행태에 대해서는 정부와 야당은 물론 거의 모든 언론사(심지어 조선일보나 동아일보와 같은 보수언론과 경제일간지들마저도)와 시민사회단체, 노동단체가 일제히 비판하며 강력한 수사와 엄중한 처벌을 요구하고 있습니다.

앞에서 언급한 신세계와 이마트의 노조설립 봉쇄와 노조 파괴를 위한 철저하고 치밀한 준비는 그 자체로 지배·개입의 부당노동행위이며 이러한 계획이 실제 실행의 착수로 나아간 이상 부당노동행위에 해당함은 명백합니다. 즉, 노동조합 설립을 원천봉쇄하거나 설립된 노동조합을 파괴하기 행위들은 소위 지배·개입으로서의 부당노동행위에 해당합니다.

구체적으로 신세계와 이마트가 노동조합 설립을 막기 위해 구체적이고 치밀한 대응 시나리오를 마련하고 모의훈련까지 진행한 행위, 권역별·임무별 대응체제를 전국적·전사적으로 구축한 행위, 비선라인(충성사원)을 구축하여 내부 동향파악 및 사찰 등에 활용한 행위, 관리자 및 사원을 대상으로 노조를 부정하고 노조 설립에 나아갈 경우 필연적으로 불이익이 뒤따를 수밖에 없다는 점을 강조하는 등 비노조 경영방침을 교육시킨 행위, 노조 설립을 막고 설립된 노조를 파괴하기 위한 방향으로 취업규칙을 개정한 행위, 비노조 경영방침을 관철하기 위한 지역별 인적 네트워크를 구축하고 이를 활용한 행위, 노사협의회 위상을 강화하고 대표성을 부여하여 노조 설립을 봉쇄한 행위 등은 노조법 제81조 제4호에서 금지하고 있는 지배·개입으로서의 부당노동행위에 해당합니다.

또한, 신세계와 이마트가 노조 설립을 봉쇄하려는 과정에서 정규사원과 협력업체 직원들에게 행한 권고사직, 퇴점 조치 내지 순환배치 발령 등은 노조 설립 내지 가입에 대비한 불이익취급으로서 부당노동행위에 해당한다고 하겠습니다.

신세계와 이마트의 노조 말살 정책은 단순히 회사의 노무관리나 인사업무 수준을 넘는 위헌·위법적인 범죄행위에 해당합니다. 신세계와 이마트가 위 행위들에 대해 개별 담당직원들의 우발적인 과잉행동으로 변명하고 있지만 이 사건 행위들은 피고 소인들이 공모하여 신세계그룹 차원에서 지휘하고, 이마트에서 전사적으로 일사분란하게 실행에 옮긴 광범위하고 체계적인 범죄행위임이 명백합니다.

나. 김스마트 노동조합 와해 계획 및 실행

이마트는 2011. 5. 주식회사 김스클럽마트(이하 ‘김스마트’)를 인수하는 과정에서 민주노총을 상급단체로 하는 김스마트 노동조합에 대한 와해 계획을 수립하였습니다. 즉, 이마트는 김스마트를 인수하기 전부터 김스마트 노동조합에 대한 파악에 들어가 이미 단체협약 내용과 조합 간부 및 조합원 수와 분포 등에 대한 분석을 마쳤습니다(증제11호증 110405 김스클럽 NJ 관련). 이후 이마트는 김스마트 노동조합 와해를 위한 계획 수립에 앞서 노무법인 한림을 통해 노조 와해를 핵심내용으로 하는 제안서를 받게 되고(증제19호증 이마트 제안서), 이를 기본내용으로 하는 김스 전략과 김스마트 인사노무방향을 수립하였습니다(증제23호증 110525 김스전략1, 증제25호증 110601 김스마트 인사노무방향(총론)).

즉, 이마트는 김스마트 인수 이후인 2011. 6. 2. 작성한 ‘노동조합 및 인사부문 운

영방향{증25호증 110601 김스마트 인사노무방향(총론)}을 통해 김스마트에 비노조 경영문화 정착과 이마트로의 민주노총 확산 방지를 목표로 하여 조합원 확대 및 비정규직 조직화 방지, 산별화 방지, 민주노총 탈퇴 및 독립노조로의 전환, 노사협의회화를 단계적 실천전략으로 확정하였습니다. 나아가 이마트는 2011. 7. 4. 노동조합 성향 분석 및 김스마트 인력 재평가, 강성 조합원 성향 파악 및 ABC 분류, 본사 및 현장 관리자급 재평가를 같은 해 7.의 세부과제로 삼고 있습니다(중제44호증 김스 부문별 체크리스트(전체 취합본)0704_수정1).

이마트의 김스마트 노동조합에 대한 와해 계획 수립과 조합원 성향 분석을 통해 노조 와해를 준비한 행위는 노조 조직을 파괴하기 위한 준비행위로서 헌법상 단결권을 침해하는 지배·개입으로서의 부당노동행위에 해당하므로 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 엄중 처벌되어야 합니다.

다. 하청업체 노무관리 개입

(1) 네오엔컴 사건

위에서 언급한 직원들에 대한 민주노총 및 서비스연맹에 대한 회원 가입 여부 사찰과 관련하여 협력사 전 직원들을 대상으로도 이러한 작업을 진행하여 확인하던 중 2011. 5. 27. 1명의 ID가 가입된 것으로 확인되었습니다. 신세계이마트 아웃소싱팀 윤대섭 부장이 이마트 여주센터의 하청업체인 네오엔컴 소속 진태용(2011. 5. 16. 입사한 수습사원)이 민주노총 가입자임을 보고하고, 같은 달 30. 신세계이마트 이용주 대표 이하 본사 관리자가 대책 회의를 하고, 같은 달 31. 업무담당 구태서 상무, 아

아웃소싱팀 송태승 파트장이 여주센터를 방문하여 경위 및 추후 진행을 협의한 사건이 발생하였습니다(증제24호증 여주센터 노조가입 관련 처리방안).

이마트 본사 김낙현 부장이 2011. 5. 31. 진태용을 면담하여 경력사항, 노조 가입배경, 근무상황 등을 점검하고, 진태용의 전 직장 및 전전 직장의 민주노총과의 연계성 여부를 조사하여 실질적 연계성은 없는 것으로 평가합니다.

센터관리 방안으로 입사지원서 중 결혼적령기 초과자 미혼사유, 취미(퇴근 후, 휴무), 성향 등에 대한 체크 및 본사로부터 구직자의 양대노총 가입 여부 확인 후 채용합격 승인을 받도록 채용관리 강화 방안을 수립하였고, 비상대책 업무 역할 분담으로 본사 및 각 담당자별로 진태용 및 주변인물에 대한 조회, 퇴직 유도, 사원 동향 정보 수집과 등급분석, NJ사원 관리 등에 대한 상세한 역할을 하였으며, 가입자 관리 방안으로 네오엔컴에서 금주 중 순환배치 명목으로 여주센터 내 사원들에 대한 부서조정 진행하고 진태용의 체력/연령을 감안하여 업무강도가 강한 점포로 배치시켜 자진퇴사를 유도하고 진태용이 수습기간 중(2011. 5. 16 입사)이므로 업무평가 저조 또는 오배송을 발생시키는 방법으로 퇴사를 유도하거나 거주지인 원주 지역의 아웃소싱업체를 연계하여 신규 직장을 알선하는 등의 단계별 실천내용을 마련하였습니다(증제24호증 여주센터 노조가입 관련 처리방안).

진태용은 김낙현 부장과의 면담을 통해 퇴직 압력을 느끼고 입사 3주 만에 한 달 월급을 받은 후 자진퇴사 하게 되었고, 퇴사 후에도 김낙현 부장이 수시로 찾아오더니 얼마 후 한달치 그리고 다시 얼마 후 한달치 월급을 받았고 다른 일자리 주선은 없었습니다(증제24호증 여주센터 노조가입 관련 처리방안).

하청업체 근로자인 진태용에 대하여 민주노총 가입 여부 등을 확인하고 이를 이유로 퇴직을 종용하는 등 노동조합 가입 및 활동을 봉쇄한 것은 지배·개입이자 불이익 취급으로서의 부당노동행위에 해당하므로 이에 개입한 관련자들은 노조법위반죄(제 90조, 제81조 제1호, 제4호)죄로 엄중 처벌되어야 합니다.

(2) 미트윈 사건

주식회사 미트윈(이하 ‘미트윈’)은 2002년부터 이마트와 거래 관계를 맺은 이마트 사내 하청업체로서 즉석 조리식품을 파는 업체입니다. 미트윈에서 일하는 생산 및 운송직 직원 28명이 2011. 7. 5. 한국노총 공공연맹 중부지역 공공산업노동조합에 가입하고 산하의 노조가 설립되자 2011. 7. 20. 이마트는 미트윈 노동조합 설립관련 보고에서 협력회사 대표자에게 협력회사에서 진행되는 일에 대해 기업문화팀과 정보 공유하고, 기업문화팀과 긴밀한 협조 하에 이마트 매장 내 집회 또는 불매운동 영업 방해 등이 되지 않도록 사전 관리토록 하고, 협력회사 대표자에게 조기에 종료될 수 있도록 요청하였습니다(증제29호증 미트윈 노동조합 설립관련 보고(110720)).

보고서가 작성된 지 5일 만에 노조가 실질적으로 와해되었는데 이는 이마트가 사내 하청업체의 노조 파괴에도 적극 관여한 것을 의미합니다. 또한 이마트 인사담당 기업문화팀 최충섭 과장은 2011. 7. 25. 미트윈 현재 상황을 이메일로 본부에 보고하면서 한국노총에 가입했던 28명 중 현재 19명만 잔류한 상태이고 주동자 4명 중 2명은 퇴사하고 나머지 7명은 탈퇴하였고, 미트윈 본사 집회가 이루어지지 않고 회유작업 지속 중이라는 보고를 하고 있으며 주동자 4명 중 2명을 퇴사시킨 것은 대단한

일이라고 자평하고 있습니다(증제51호증 미트윈 현재 상황). 이는 이마트가 미트윈과의 정보 공유 하에 미트윈 노동조합의 와해에 적극 관여했음을 반증해주는 대목입니다.

이마트의 지시에 따를 수밖에 없는 사내하청업체인 미트윈은 노조설립에 대한 이마트의 조기 종료 지시를 적극적으로 수행할 수밖에 없는 처지에서 주요 인물 등을 해고함으로써 미트윈 노동조합을 와해시켰습니다. 이와 같은 이마트의 하청업체 노조에 대한 와해 관여행위는 원청회사의 하청업체 노동조합에 대한 지배·개입으로서 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)의 교사범 내지 공범에 해당하므로 엄중 처벌되어야 합니다.

라. 사내 인력 분류 및 관리

(1) 사내 인력 분류 및 관리의 현황

(가) 이마트는 직원 면담을 통해 내부사원을 노조를 세우거나 가담할 가능성이 높은 문제(MJ)사원, 회사에 충성도가 높아 은밀한 지시를 믿고 맡길 수 있는 가족(KJ)사원, 문제(MJ)사원 만큼 위험하지는 않지만 관심을 가지고 지켜봐야 하는 관심(KS)사원, 회사에서 동료들과 잘 어울리면서 여론을 주도하는 여론주도(OL)사원의 4등급으로 분류하여 관리하였습니다. 문제(MJ)사원이나 관심(KS)사원의 동향과 평소 노조 관련 발언 등에 대해서 가족(KJ)사원을 통한 사찰이 진행되었습니다.

2011. 3. 11. 작성된 **증제10호증 (복수노조 대응전략 ver.05-1, 10쪽)**에 의하면 점포의 관리능력 강화 방안으로 가족(KJ) 관리자와 사원을 집중 육성하고 교육하여 노조를 만들 가능성이 높은 문제(MJ) 사원을 1대 1로 밀착 관리하게 해서 그 동향을 수시로 보고하게 하도록 하였습니다. 또한 구 신세계마트 출신 사원이 노조 친화적인 성향을 보임에 따라 이들은 일반 문제(MJ)사원이나 관심(KS)사원과 구분하여 별도 관리를 하였습니다(**증제9호증 [별첨5] S마트 MJ인력 현황 , 증제1호증 070801 신세계마트 ks사원현황**).

아래에서 살펴보는 나.항 (노조 추진 세력에 대한 관리) 및 다.항 (노조 관련 직원 및 협력업체 소속 직원들에 대한 사찰 사례)은 이러한 사내 인력 분류를 기초로 문제(MJ)사원과 관심(KS)사원에 대해 이마트 본사 차원의 구체적인 사찰이 실제 실행되었음을 보여주는 것입니다.

(나) 또한 문제(MJ)사원과 관심(KS)사원에 대해서는 더 나아가 A-B-C-D-S급으로 더 세부 분류하여 관리하였는데, 노조의 주동세력이 A, 비주류로 가입했을 것으로 추정되는 경우 B, 불분명하나 노조(NJ)에 대해 긍정적이면 C, 현 상황에 대해 관심이 없다는 행동을 보이면 D, 외부에 의한 문제발생에 대한 문제의식을 갖고 있는 경우 즉 외부의 노조연맹이 회사 내로 들어오는 것에 대해 부정적인 경우는 S로 분류하여 체계적인 감시 및 관리가 가능하도록 하였습니다(**증제46호증 복수노조 관련 참고 Solution, 30쪽**).

(다) 문제(MJ)사원과 관심(KS)사원에 대한 등급 분류는 주로 체계화된 면담 과정을 통해 이루어졌고 이는 신세계그룹 차원에서 이루어졌습니다. ‘효과적인 면담

매뉴얼'도 작성되어 배포되었는데, 면담의 목적을 회사 차원에서는 '노사문제 발생원인 확인 및 핵심 주동자 파악'으로, 피면담자 차원에서는 '회사의 경영 철학에 대한 명확한 인지 및 동조·가담에 따른 불이익에 대한 인지'로 두고 면담에 들어오는 순간부터 표정과 행동거지를 관찰하고 노사문제를 직접 언급하는 것은 회피하면서 노조는 우리가 아닌 외부라는 구분의식을 시사하고 최종적으로 면담 결과를 면담자 입장에서 피면담자의 노조 감염정도에 따라서 A-B-C-D-S 중 한 등급으로 부여하도록 하였습니다(증제46호증 복수노조 관련 참고 Solution, 18쪽-30쪽).

(라) 이러한 사내 인력 분류 및 관리는 특정 점포 단위에서 부분적으로 행해진 것이 아니라 이마트 본사의 지휘 아래 전국적으로 일괄 시행되었습니다. 이는 이마트가 전국을 10개 권역으로 분류하여 각 지역의 노동부와 경찰서의 담당 공무원들에 대한 대관 작업을 위해 작성한 것으로 보이는 내부 문서를 통해 확인할 수 있습니다. 동 문서에는 전국의 각 권역별로 이마트의 내부 담당직원이 명시되어 있는데 "사원급(KJ)" 항목에서 전국의 모든 각 점포별 가족(KJ)사원이 표시되어 있습니다(증제8호증 [별첨7] 대내외 인적 NetWork). 이마트가 전국 차원에서 사내 인력 분류를 시행한 사실은 그 외에도 증제27호증{KJ 인력(호남제주권)}, 증제64호증의 1{mj관리자 현황(서부권)}, 증제64호증의 2{MJ관리자 현황 및 조치방안(서부권)}, 증제63호증의 1{권역별 간부급 이상 MJ현황(인천)}, 증제63호증의 2{권역별 간부급 이상MJ현황_취합본 終), 증제26호증(본사 KJ인력_취합 02)을 통해 확인할 수 있습니다. 즉 위 3)항의 기재 사실과 함께 살펴보건대, 노조와의 관련성을 기준으로 사내 인력을 분류한 것은 신세계그룹 차원에서 주도한 것으로 이마트의 전국 지점에서 광범위하게 이루어졌습니다.

(마) 한편 이마트는 가족(KJ)사원들에게 회사의 문제(MJ)사원 감찰에 대한 대가로 상위의 인사 평가를 주어 보상하였습니다. 2011년도 상반기 상위 고과 추천자의 선정 사유가 기재되어 있는 내부 문건에서{증제48호증 110722 11년 상반기 고과 추천(충천권역)} 전체 11명 중 3명의 사유로 “권역담당자 KJ 인력”으로 기재되어 있으며, 전국 단위의 고과추천 내용을 취합한 것으로 보이는 다른 내부 문건에서도(증제49호증 11년 상반기 고과추천_합본) 증79의 3명 외 추가로 2명이 KJ 인력임을 근거로 상위 고과 추천되었습니다.

(2) 법적 평가

헌법 제33조 제1항에서 노동자의 단결권을, 노조법 제5조가 노동조합의 조직·가입의 자유를 각 보장하고 있습니다. 이러한 노동기본권을 무시한 채 노조 결성 가능성이 있는 직원에 대한 사찰을 위해 본사 및 전국 지점의 전 직원을 등급화하여 분류·관리하는 이마트의 인사시스템은 헌법 제10조의 인간의 존엄성 존중 조항 및 제17조의 사생활의 비밀과 자유 조항에 반하는 직원들의 인격권에 대한 현저한 침해입니다. 또한 가족(KJ)사원들은 근로계약상의 근로제공 의무 외에도 동료들에 대하여 회사 내에서의 활동 뿐 아니라 외부의 사적 영역에까지 사찰과 정보 수집을 하도록 회사로부터 지시를 받았고 이러한 사찰 활동 결과에 따라 인사고과나 승진 등의 보상을 받아 왔습니다. 이는 전형적인 노동자를 활용한 노동자 통제에 해당하는 것으로 차별적 처우를 금지하고 있는 헌법 제11조에 위반할 뿐만 아니라 기본권 보장을 최고 가치로 삼는 헌법질서를 유린한 것으로 볼 수 있습니다.

이러한 사내 인력 분류는 기본적으로 노조 결성이 원천적으로 봉쇄되도록 노조 설립을 방해하기 위한 행위로서 노동조합의 조직·가입의 자유를 보장하는 노조법 제5조에 위반되는 행위이며, 노동조합의 조직 및 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위이므로 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 엄중 처벌해야 합니다.

마. 노조 추진 세력에 대한 관리

(1) 노조 추진 세력에 대한 관리 현황

(가) 이마트는 월마트⁷⁾ 출신 직원으로 노조 결성 가능성이 높았던 3인(전수찬, 최병진, 김주홍)을 문제(MJ)사원으로 분류한 후 이들 3인 및 이들과 친분이 있는 인력을 히스토리로 만들어 인사담당기업문화 부서 차원에서 이를 공유하면서 권역별로 담당자로 하여금 해당자를 지속적으로 관리하도록 하였습니다. 더욱이 이들 3인을 자신들의 “최대의 적”이라고 표현하면서 향후 이들이 세력을 결집하는 경우 징계나 해고를 통해 문제를 해결하겠다는 것을 기본방침으로 정하기도 하였습니다(중제28호증의 1 [필독] MJ 인력 히스토리 관리 진행 관련).

이들 3인과 친밀도가 있거나 문제 사원으로서 집중적인 감시 대상이 된 사원은 총 34명으로서 전수찬·최병진에 대해 공통적으로 친한 인력과 3인에 대해 각 개별적으로 친한 인력을 구분하고 전수찬·최병진이 공동으로 속한 동기모임과 ‘월인회’라는 모임멤버에 대해서도 별도 관리하였습니다. 3인과의 친밀도를 상중하로 나누어 표시하고 사진, 현 근무 점포명과 발령일, 직급, 성격, 인사고

7) ㈜신세계가 2006년 9월 인수

과, 3인과의 교류 계기 등 개인성향이 상세히 기재되어 관리되었습니다{증제28호증의 2 101129 월마트 MJ3인 친밀도 관계 파악(2)}.

또한 대상자들에 대하여 집중적인 면담이 이루어지기도 하였습니다(증제38호증 110624 3인방 친밀인력). 증제28호증의 2(101129 월마트 MJ3인 친밀도 관계 파악(2)) 및 증제38호증(110624 3인방 친밀인력)은 각 그 기재 내용의 구체성에 비추어 볼 때, 평소 지근거리에서 관심을 가지고 지속적으로 감시를 하지 않으면 알 수 없는 내용들(예: 최병진이 발령이후 가양점 방문할 때마다 밖에서 이야기하는 모습이 보임, 최초 최재우와 친했으나 술자리에서 최병진을 만나 최병진을 형으로 부르며 따라다니는 모습을 보임 등)입니다. 그러므로 이는 이마트가 내부직원에 대한 정당한 인사관리 차원에서 행한 것으로 볼 수 없으며, 직원에 대한 명백한 불법적인 사찰행위로서 헌법 제17조에서 보호하는 개인의 사생활의 비밀과 자유의 보장을 침해하는 행위입니다.

(나) 이러한 노조 추진 세력에 대한 관리를 위해서 이마트는 점포점장이 관리하는 수준의 '해바라기팀'과 본사 차원의 전국적인 조직인 'NJ(노조)대응팀' 등을 운영하였습니다.

'해바라기팀'은 노조의 실체를 파악하는 '씨앗조', 집회·시위에 대응하는 '울타리조', 노조홍보물을 수거하는 '제초조' 등으로 세분화되어 노조를 사전에 봉쇄하는 역할을 하였습니다(증제17호증 00점 해바라기팀 현황). 이러한 해바라기팀 운영에 관한 시뮬레이션이 이루어지기도 하였는데, 기업문화팀 최충섭이 복수노조제도 시행과 관련하여 자신이 담당하고 있는 점포들의 동향을 상급자 외

수인에게 보고하는 이메일(증제43호증 금일 점포 동향[최충섭])에서 “제가 담당하고 있는 점포에서는 해바라기팀 운영 관련 시뮬레이션을 금일을 마지막으로 모의 훈련도 완료했습니다.” 라고 보고한 것을 통해 이러한 사실을 확인할 수 있습니다.

‘NJ(노조) 대응팀’은 본사 인사팀 고위직급자가 전체 헤드쿼터를 맡고 그 밑으로 직원246명이 헤드쿼터, 총괄, 부총괄, 실무책임, 수도권1본부, 수도권2본부, 수도권3본부, 수도권4본부, 수도권5본부, 부산경남본부, 대구1본부, 호남본부, 충청본부, 강원본부 등으로 나누어 전국적 노조 대응을 위해 구축되었습니다. 각 본부장 담당과 점장과 노사담당을 두고 그 밑에 NJ실태파악조, 현장대응조, 채증/미행조, 면담/문서작성조, 대관조 등 5개조를 구성하였고 헤드쿼터와 각 본부에 지원스태프를 두어 지원하였습니다(증제6호증 [별첨9]비상시 대응 시나리오, 증제7호증 [별첨8]NJ대응, 증제35호증 110620 NJ대응 실행과약조 임무와 역할, 증제40호증 110627 면담조 임무와 역할, 증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할, 증제50호증 110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할, 증제5호증 [별첨6]인사출신 및 현장대응인력).

특히 NJ에 대응하기 위한 채증미행조는 타인 명의의 차량 3대, 팀당 채증/미행 장비 보유(녹취기, 소형녹화기, 카메라, 망원카메라, 망원경, 무전기), 차량위치추적기, 위장 의복, 발생 지역 상세 지도 등을 준비물로 갖추도록 하고 있으며 발각되는 것에 대비해 신분증, 명함, 회사 다이어리 등 회사와 관련된 물품은 소지를 금지하는 지침을 운영하였습니다(증제41호증 110627 채증미행조 임무와 역할).

결국 사기업인 이마트가 직원에 대한 사찰행위를 실시하기 위해 국가 정보기관 수준의 최첨단 도구를 준비하려 했으며 발각된 경우 혐의를 벗어나기 위한 구체적인 대비책까지 마련하여 조직적인 대응책을 마련한 것입니다. 이러한 행위는 노동자로서 누리는 당연한 권리인 헌법 제33조 제1항 단결권과 노조법 제5조 노동조합의 조직·가입의 자유를 침해한 것이며, 소속 노동자에 대하여 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 불법행위라 할 수 있습니다.

(2) 법적 평가

결국 이러한 노조 추진 세력에 대한 관리는 이마트가 노동조합 설립 및 활동을 혐오하고 저지하기 위한 의도로 행한 것으로 볼 수 있어 노조 조직 및 운영에 대한 지배·개입에 해당하는 부당노동행위이므로 이에 가담한 피고소인들은 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 엄중 처벌받아야 합니다.

바. 노조 관련 직원 및 협력업체 소속 직원들에 대한 사찰행위

(1) 사찰행위 현황

(가) 3인 중 1인인 김주홍에 대한 사찰

위의 나.1)항에서 살펴본 바와 같이 노조 설립을 주도하는 3인에 대하여 이마트 본사의 관리 하에 지속적인 사찰 행위가 있었습니다. 특히 3인 중 1인인 김주홍에 대

한 개별적인 사찰이 있었음이 내부 문서를 통해 확인됩니다{증제14호증 1130 연수 김주홍(점장 4주차), 증제53호증 김주홍 작성글}. 증제14호증{1130 연수 김주홍(점장 4주차)}는 문서 작성자가 한 달 내 3차례나 김주홍과 따로 약속을 하여 회사 외부에서 만난 사실과 각 어디에서 무엇을 하였고 어떤 이야기를 나누었는지를 구체적으로 보고하고 있습니다. 특히 김주홍이 전수찬과 통화를 하면서 나눈 이야기는 특이 사항으로 보고하면서 전수찬이 “7월에 가만히 있음 되겠냐”라고 하자 김주홍이 “회사에서 알아서 해주겠지”라고 답변한 구체적인 내용까지 기록하고 있습니다. 증5(김주홍 작성글)에서 김주홍은 실질적인 노사협의 사항에 대한 논의가 없는 현행 자율적 노사협의회에 대한 비판과 구체적인 노사협의회의 아젠다 제시를 촉구하는 글을 사내 게시판에 올렸는데 이러한 글을 따로 캡처한 것 역시 김주홍에 대한 감찰 행위의 일종으로 볼 수 있습니다. 이마트는 복수노조 시행을 대비하기 위한 방안 중 하나로 ‘MJ인력에 대한 1130 연수 강화를 지시 및 내부 양성 인력을 통한 동향 파악’을 지시한 바 있는데(증제20호증 110524 복수NJ관련 당부사항), 증제14호증 {1130 연수 김주홍(점장 4주차)}는 단지 문서 작성자가 인사노무관리의 차원에서 이를 작성한 것이 아니라, 이마트가 복수노조 시행을 대비하여 노조 설립 가능성이 있는 자에 대한 사찰 지시를 내리자 이에 대한 상부 보고용으로 작성되었음을 알 수 있습니다.

(나) 둔산점 이종원 사원에 대한 사찰

이른바 MJ(문제)인력인 둔산점 이종원 사원에 대한 개별적 사찰행위가 있었던 사실도 내부 문서를 통해 확인할 수 있습니다. 2011. 6. 24. 기업문화팀 문지홍 과장은 둔산점 이종원 사원이 인천지역에서 근무하다가 대전으로 발령받아 온 이후 둔산점

의 월마트 출신 인력과의 교류관계, 취미활동, 주량, 성격, 휴무일 활용 방법 등에 대해 감시한 내용을 상급자 등에게 이메일로 상세히 보고하면서, “인천지역 MJ 인력들과의 만남은 아직까지는 없는 것으로 추측됨. 다만 말수가 워낙 없어 속내를 정확하게 파악하기 쉽지 않은 만큼 지속적으로 관심을 갖고 관찰할 예정임”이라고 표현하였는데 이는 이마트가 본사차원에서 노조 설립에 우호적인 직원들에 대한 관리를 단순히 일회적인 차원에서 행한 것이 아니라 조직적·지속적·체계적으로 진행하였음을 확인할 수 있습니다(증제39호증 [둔산점] 이종원 사원 동향).

(다) 서비스 연맹의 게시판 글쓴이와 회사 조직도 검색

2011. 6. 17. 기업문화팀 문학동은 서비스 연맹에서 대형마트의 영업시간 제한을 찬성하는 온라인 서명운동 게시板的 글쓴이 실명과 회사 조직도를 검색해 ‘김영선’, ‘이재임’이라는 이름이 이마트 내부 직원의 이름과 동일하다는 것을 발견하고 상급자 등에게 이러한 내용을 알렸습니다{증제32호증의 1 전달 그냥입니다, 증제32호증의 2 그냥, 증제33호증 영업시간제한서명자(서비스연맹)}.

(라) 한상만 사원과 그 여자 친구에 대한 사찰

2011. 6. 20. 오후 5시 40분 경 이대웅 신도림점 인사총무 파트장이 소속 한상만 사원에 대한 동향보고를 하면서, 한상만의 우울증 증상에 대한 조사 과정에서 그 여자 친구가 민노총 사진기자임이 판명된 사실과 여자 친구의 이름, 신도림점 즉석조리에서 근무한 경력, 출신 학교명, 총학생회장 출신임, 교제기간 등을 긴급사항으로 하여 본부 기업문화팀 이창진 과장에게 보고하였습니다. 이창진은 2011. 6. 20. 오후 7시

26분 경 한상진의 여자 친구가 과거 이마트에서 근무한 경력을 기초로 인사카드를 확인하는 등의 조사를 하여 한상만과 여자 친구에 대한 인적사항 및 여자 친구의 민주노총과의 관련성을 이마트인사담당 윤명규, 기업문화파트장 윤철한, 기업문화팀장 임형섭 외 12명에게 이메일로 보고하였습니다(증제36호증 [신도립점]한상만 사원 관련 동향). 여자친구가 헌법과 노조법에 의해 적법하게 설립된 단체인 민주노총에서 근무한다는 사실 때문에, 긴급보고의 대상이 되어 사찰당하는 불법적인 일이 이마트 내부에서 실제로 벌어지고 있음을 알 수 있습니다.

(마) 협력업체 소속 직원에 대한 사찰

이마트는 자사 내부 직원 외에 사내 협력업체 소속 직원들에 대해서까지 노동조합의 존재에 대한 성향을 파악하기 위해 개별 직원과 구체적인 면담을 진행하였습니다. 사내 협력업체인 휴맥스 소속 직원 김금숙의 4명과 면담을 진행한 후 노조가 있으면 복지 및 혜택이 더 좋아질 것이라고 답변한 직원에 대해서 “[문제점] 노조를 잘 알지 못하지만 좋은 집단으로 생각함”으로 성향 보고를 하였습니다(증제34호증 1130면담 현황(휴맥스)).

또한 2011. 10. 26. 협력업체인 삼익 소속 김순자 사원이 동탄점에서 근무하면서 화장실 입구 벽에 설치된 고지물이 머리에 떨어져 상해를 입은 산재사고가 났는데, 기업문화팀 고현무 과장은 2011. 11. 30. 산재접수 과정에서 김순자 사원이 민주노총 경기지부 총무국장 이근택에게 조언을 구한 사실, 이근택이 김순자의 동네 친구의 아들이어서 조언을 구하였다는 점, 이근택이 조언한 내용 등을 이메일로 이마트인사담당 윤명규와 기업문화팀장 임형섭 외 기업문화팀 내 11명에게 보고한 바 있습니다.

다(증제65호증의 1 [동탄점]환경팀 사원 사고에 의한 근로복지공단 접수 보고 件, 증제65호증의 2 (동탄점)환경사원 고지물 낙하에 의한 상해(20111129)}. 이는 이마트가 비노조 경영원칙을 고수하면서 협력업체 직원에 대해서도 민주노총 등 상급 노동조합단체와의 관련성이 있는 경우 보고하도록 하고 해당자에 대해 조사하였음을 보여주고 있습니다. 증제65호증의 1 ([동탄점]환경팀 사원 사고에 의한 근로복지공단 접수 보고 件)에서 고현무는 “해당 사원에 대해 당장 처리하기에는 무리가 있는 만큼 지속적으로 과정관리토록 하겠습니다.”라고 표현하고 있는바 협력업체 소속 사원이 민주노총 등과 관련성이 깊은 경우 본사로부터 어떤 조치가 취해질 수도 있다는 것을 알 수 있습니다.

이처럼 사용사업주인 이마트가 파견노동자의 노동조합에 대한 성향을 파악하기 위해 면담을 실시하는 것은 파견노동자의 민주노총과의 관련성을 근거로 부당하게 대우하는 것은 파견노동자의 고용안정과 복지증진을 목적으로 하는 파견법의 목적에 반하는 불법적인 행동입니다. 또한 사용사업주가 노동조합 활동과 관련하여 파견노동자에게 구체적이고 실질적인 관리·감독을 한 경우, 사용사업주에게 노조법상 사용자의 지위가 인정되어 노조법 제81조의 부당노동행위의 주체가 되어 노조법 제90조 위반에 해당하게 됩니다.

(2) 사찰행위에 대한 법적 평가

이마트가 위 (가) 내지 (마)항에서 언급한 사찰 행위를 한 것은 정당한 노동조합 활동을 혐오하고 이를 저지하거나 노동조합의 설립을 방해하기 위한 의도로 행한 것으로 볼 수 있어 노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위로 볼

수 있습니다. 따라서 피고소인들 중 이에 가담한 자들은 각 노조범위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 처벌되어야 합니다.

사. 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰행위

(1) 사찰 현황

(가) 이마트는 민노총, 한국노총, 서비스연맹의 홈페이지 내 ‘아이디/비밀번호 찾기’ 서비스가 인터넷사이트 회원 가입시 기재한 이메일 주소 또는 주민등록번호를 입력하도록 되어 있는 점을 이용하여 직원들의 이메일 주소와 주민등록번호를 직접 입력해 보는 방식으로 민노총, 한국노총, 서비스연맹의 회원인지 여부에 대하여 불법적으로 사찰을 시행하였습니다(증제22호증 [수정]아뒤 조희, 증제31호증의 1 [민주노총 가입여부 확인바랍니다]).

(나) 구체적인 사찰 방식으로 직원들의 사외 이메일 주소로 우선적으로 조회하고 그 이메일의 아이디와 메이저 이메일 서비스 업체인 naver.com, daum.com, hanmail.net을 각 조합하여 순차적으로 조회하는 방법을 운철한 외 수인에게 공지하였습니다. (증제22호증 [수정]아뒤 조희). 그리고 사원의 상기 노동조합 단체의 가입 여부를 조사하기 위한 참고자료로 채용시스템으로부터 확보한 것으로 추정되는 8,000여명의 사원정보가 담긴 주소록을 회람하였습니다(증제61호증의 1 [인력현황] 주민번호 + 이메일 주소, 증제61호증의 2 1017 주민번호_이메일) 또한 민주노총 홈페이지의 화면스크린으로 작성된 구체적인 조회 매뉴얼을 배포하면서 점포 내 사원들에 대한 점검과 이러한 내용이 사원들에게 노출되지

않도록 보안 유지를 지시하기도 하였습니다(증제31호증의 1 [민주노총 가입여부 확인바랍니다], 증제31호증의 2 민주노총).

(다) 상기와 같은 직원 사찰에 대한 지시에 따라 각 권역별 담당자가 직원들에 대한 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 가입 여부를 보고하였습니다. 기업문화팀 추영재 주임은 2011. 10. 27. 호남제주권 소속 1,252명 전부에 대한 노조 가입여부 확인 결과 특이사항이 없으며, 본자료를 이용하여 MJ, KS사원에 대한 정기적인 점검 진행 예정임과 권역 중 외부노조 활동이 활발하게 이루어지는 순천, 여수, 전주의 점포를 대상으로 협력사원에 대한 가입여부도 2차로 진행할 수 있도록 하겠다는 것을 상부에 보고하였습니다{증제62호증의 1 NJ 가입여부 확인(호남제주권), 증제62호증의 2 가입여부 확인(호남제주권)}.

(2) 법적 평가

노동조합 사이트에 대해 본인을 가장하여 그 가입 여부를 사찰한 행위는 노동조합의 조직·가입의 자유를 보장하는 노조법 제5조에 위반되는 행위이자 노동조합에 대한 감시행위로서 지배·개입의 부당노동행위이므로 피고소인들 중 이에 가담한 자들은 각 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 처벌받아야 합니다.

아. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원들에 대한 사찰행위

2011. 9. 7. 오후 2시 40분경 구미점 고객서비스2팀 이민우 팀장이 추석 선물세트 배송 후 사무실로 복귀한 이후 본인 책상 위에 놓인 민주노총 발행 '2011 노동자 권

리찾기 안내수첩'을 발견하였습니다. 즉시 매장 및 후방 시설을 일제히 점검하여 추가 발견 내역이 있는지 조사가 진행되었고, 2011. 9. 8. 15시까지 매 시간별 상황 일지를 기록하면서 고객센터1팀장과 점장 및 기업문화팀 권역담당자 최훈석 과장에게 보고하였고, 수첩 발견 시간 전후에 대한 컴퓨터 사용자 확인 및 CCTV 확인도 하였습니다. 기업문화팀 권역담당 3명(백승주 과장, 최훈석 과장, 추영재 주임)은 배포자 확인을 위해 2011. 9. 7.부터 9. 8.까지 양일간 직영사원 중심으로 면담을 진행하고 협력업체 사원들에 대한 조사도 진행하였습니다{증제57호증 [필독]20110908 긴급 업무 연락, 증제55호증 구미점 상황일지20110908, 증제58호증 구미점 정규사원 면담 결과, 증제56호증의 1 민노총 안내수첩(구미점), 증제56호증의 2 휴맥스명단(구미점), 증제56호증의 3 노총 노동자 권리찾기 수첩 발견(구미점), 증제59호증 bc민주 노총 노동자 권리찾기 수첩 발견(구미점)}.

기업문화팀은 이 사건과 관련하여 결국 배포자가 누구인지 정확히 밝혀내지 못하였습니다. 증29(민주노총 안내수첩(구미점)) 그러나 기존 협력 사원 또는 최근 행사시 새로 입점한 추석 단기협력사원일 개연성만 유추하고 또는 가능성이 높다고 판단하였고 기존 협력사원이 유형근 점장의 비인격적인 언행으로 인해 팀장이나 PM들이 비인격적인 대우를 받는 모습을 안타깝게 생각한 협력 사원이 의도적으로 가져 놓았을 가능성도 배제할 수 없다고 판단하고 배포자로 추정되는 추석 단기 협력사원에 대한 밀착관리와 퇴점관리가 진행되어야 함과 안정적인 점포 운영을 위한 추가적 조치로 현 부진 협력 사원, 판매용역 사원에 대한 철저한 동향 관리, 협력사원 신규 입점 시 검증 강화(노동단체 가입여부 확인) 등의 조치가 강구되어 할 것이라는 조사의견을 밝혔습니다{증제56호증의 3 노총 노동자 권리찾기 수첩 발견(구미점)}.

2011. 9. 8. 신세계 이마트부문 본사 인사담당 기업문화팀 윤명규 상무는 김세순 대리를 통하여 전국 지점 점장들에게 구미점의 수첩발견 상황을 긴급상황으로 알리고 각 점포의 자체적인 점검 강화(통합사무실에 최소 1명 이상의 직영사원 상주, 사원 보관함·휴게실·흡연실 등 취약지역 순찰 강화, 직영 및 협력사원 동향관리 철저 등)를 대외비로 진행하라는 지시를 내렸습니다(중제57호증 [필독]20110908 긴급 업무 연락).

민주노총의 ‘노동자 권리찾기 안내수첩’을 배포하는 행위는 헌법 제33조 제1항 단결권과 노조법 제5조에 근거한 합법적인 노동조합 홍보 활동인 바, 이러한 수첩의 발견 경위에 대한 조사, 배포자를 찾기 위한 직원 면담 활동, 본사 차원의 전 점포에 대한 점검 지시 등은 노동조합의 활동에 대한 감시·방해로서 노조법 제81조 제4호 지배·개입의 부당노동행위에 해당합니다.

자. 이마트 노조위원장 전수찬의 해고에 대한 사내 여론 조작

(1) 여론 조작 현황

전수찬 이마트 노조위원장은 노조 설립 후 한 달이 지나지 않아 2012. 11. 17. 해고되었는데, 2012. 11. 21. 인사담당기업문화 이창진은 회사 측의 일방적인 입장에서 전수찬의 해고와 관련한 사내 여론을 조작하도록 하는 이메일을 전국의 각 점포장들 김상운 외 수인에게 발송하였습니다. 사내 여론을 조작하는 과정에서 강압적이고 주입적인 느낌을 사원들이 가져서는 절대 안 된다고 당부하고 “지원팀장, 인사파트

장, 팀장급과 이런 부분을 공유하면서 사원들에게 자연스럽게 입소문이 나서 당연히 짤릴 짓을 했다는 분위기가 형성되도록 하면 된다”고 조언하였습니다(증제66호증의 1 전00 징계해직 관련 입소문 자료). 또한 사내 여론 조작을 위한 별도의 자료도 만들었는데, 별도 교육이 아닌 흡연실이나 휴게실 내에서 자연스럽게 대화 형식으로 진행할 것과 구체적인 입소문 문구(예: 전수찬인가...개...짤렸대~~19일 동안 무단결근 했다며?, 점포에서는 계속 출근하라고 했다는데 일방적으로 아프다고 휴직했대~, 개 밑에 임신 5개월인 여사원 하나밖에 없었대, 동광주점 사람들 고소까지 당했다던데!) 등이 기재되어 있고 해고 사유에 대한 회사 측의 일방적인 주장이 설명되어 있습니다(증16-1 121120 사원설명 자료).

회사는 전수찬의 무단결근을 이유로 해고한 것처럼 사내 여론을 조작하려 하였습니다. 실제 전수찬은 연차 휴가 요청 및 휴직 신청을 회사 측에 제출하였으나 회사가 이를 거부하자 내용증명으로 이를 보냈습니다. 또한 회사가 또 다른 해고사유로 내세운 ‘동광주점에서의 집단폭행’이라는 허위사실 유포에 의한 회사 이미지 실추 역시 사실이 아니며 동광주점에서 전수찬에 대한 집단폭행이 분명 있었고 전수찬 이에 대한 녹취록을 가지고 있습니다. 즉 회사 측의 전수찬의 해고사유에 대한 입소문 자료는 회사 측의 일방적인 주장일 뿐만 아니라 허위 사실까지 포함되어 있는 것입니다(증제70호증, 2013. 1. 18. 자 오마이뉴스 보도 출력물 5쪽).

(2) 법적 평가

노조위원장의 해고와 관련하여 허위사실을 유포함으로써 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하려는 의사를 가진 것이므로 부당노동행위에 해

하여 피고소인들 중 이에 가담한 자들에게는 각 노조범위범죄(제90조, 제81조 제4호)가 성립합니다.

차. 소결론

위 가. 내지 자.항의 행위는 별개로 독립된 행위가 아니라 신세계와 이마트의 계획적인 노조말살정책의 수립과 실행 과정에서 표출된 행위라고 보아야 하므로 개별행위별로 부당노동행위를 구성하는 것은 물론이거니와 위 전체행위가 유기적으로 결합하여 노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위를 구성합니다. 따라서 개별행위별로 그리고 개별행위가 결합하여 전체행위로서 노조범위범죄(동법 제81조 제4호)가 성립한다고 하겠습니다.

2. 노조범위범죄 2 (불이익취급으로서의 부당노동행위)

가. 네오엔컴 사건

사실관계는 앞의 글 1-다-(1)-(가) 항목과 동일과 동일합니다.

진태용이 민주노총에 가입한 것을 이유로 한 퇴사 유도는 노동조합 가입을 이유로 불이익을 주는 행위에 해당하여 노조법 제81조 제1호의 불이익취급의 부당노동행위를 구성하므로 노조범위범죄(제90조, 제81조 제1호)로 처벌되어야 합니다.

나. 사내 인력 분류, 그에 따른 차별적 관리와 처우

사실관계는 앞의 글 1-라-(1) 항목과 동일합니다.

헌법 제33조 제1항에서 노동자의 단결권을, 노조법 제5조가 노동조합의 조직·가입의 자유를 각 보장하고 있습니다. 이러한 노동기본권을 무시한 채 노조 결성 가능성이 있는 직원에 대한 사찰을 위해 본사 및 전국 지점의 전 직원을 등급화하여 분류·관리하는 이마트의 인사시스템은 헌법 제10조의 인간의 존엄성 존중 조항 및 제17조의 사생활의 비밀과 자유 조항에 반하는 직원들의 인격권에 대한 현저한 침해입니다. 또한 가족(KJ)사원들은 근로계약상의 근로제공 의무 외에도 동료들에 대하여 회사 내에서의 활동 뿐 아니라 외부의 사적 영역에까지 사찰과 정보 수집을 하도록 회사로부터 지시를 받았고 이러한 사찰 활동 결과에 따라 인사고과나 승진 등의 보상을 받아 왔습니다. 이는 전형적인 노동자를 활용한 노동자 통제에 해당하는 것으로 차별적 처우를 금지하고 있는 헌법 제11조에 위반할 뿐만 아니라 기본권 보장을 최고 가치로 삼는 헌법질서를 유린한 것으로 볼 수 있습니다.

직원들에 대한 사내인력 분류와 그에 따른 차별적 관리 및 처우는 노조 결성과 활동을 방해하기 위한 과정에서 발생한 불이익취급으로서 부당노동행위에 해당하므로 피고소인들 중 이에 가담한자는 노조법위반죄(제90조, 제81조 제1호)로 엄중 처벌되어야 합니다.

다. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원에 대한 퇴점 조치

사실관계는 앞의 글 1-마-(1) 항목과 동일합니다.

배포자로 추정되는 추석 단기협력사원에게 안내수첩 배포에 대한 의혹으로 밀착관리와 퇴점 조치가 진행된 경우, 이는 노동조합 조직 내지 홍보 활동을 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주는 행위로서 노조법 제81조 제1호에 해당하는 부당노동행위입니다. 따라서 피고소인들 중 이에 가담한 자는 각 노조법위반죄(제90조, 제81조 제1호)로 처벌되어야 합니다.

라. 노조위원장 전수찬의 해고에 대한 사내 여론 조작

사실관계는 앞의 글 1-자-(1) 항목과 동일합니다.

노조 설립 직후 노조위원장에 대한 정당한 사유 없는 해고 및 그 해고 사유에 관한 사내 여론 조작은 전수찬의 노조 설립에 대한 보복 차원에서 이루어진 것으로 볼 수 있고, 이는 노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익을 주는 행위에 해당하여 노조법 제81조 제1호에 해당하는 불이익취급으로서의 부당노동행위입니다. 따라서 피고소인들 중 이에 가담한 자들은 각 노조법위반죄(제90조, 제81조 제1호)로 처벌되어야 합니다.

3. 위계에 의한 업무방해죄

- 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-사-(1) 항목과 동일합니다.

노동조합 및 정당에의 가입·탈퇴 여부는 민감 정보로서 이를 본인의 동의 없이 수집하는 행위는 개인의 자기정보통제권에 대한 침해에 해당하는 위법행위입니다. 인사담당자가 사원 본인인 것처럼 가장하여 노동조합 사이트의 아이디/비밀번호 찾기 서비스를 이용하여 그 사원의 회원 가입 여부를 조사한 행위는 위계로 각 사이트 관리자의 사이트 운영 업무를 방해한 행위로서 위계에 의한 업무방해죄(형법 제314조 제2항)에 해당합니다.

4. 개인정보보호법위반죄

가. 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-사-(1) 항목과 동일합니다.

2011. 9. 30. 이후에 이루어진 위 조회 행위에 대해서는 개인정보보호법이 적용되는 바, 목적 범위를 벗어나 개인정보를 이용하거나 본인의 동의 없이 노동조합·정당에의 가입·탈퇴 등 민감정보를 처리한 경우에 해당하여 개인정보보호법위반죄(제71조 제2호 및 제3호, 제18조 제1항 및 제23조)에 각 해당합니다.

나. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-아-(1) 항목과 동일합니다.

이 사건 이후 협력사원 신규 입점 시 검증 강화를 위한 목적으로 노동단체 가입여

부 확인하기 위하여 협력사원의 동의 없이 주민등록번호 또는 이메일을 이용하여 노동단체의 인터넷사이트를 조회한 경우에는 목적 범위를 벗어나 개인정보를 이용하거나 본인의 동의 없이 노동조합·정당에의 가입·탈퇴 등 민감정보를 처리한 경우에 해당하여 개인정보보호법위반죄(제71조 제2호 및 제3호, 제18조 제1항 및 제23조)에 각 해당합니다.

5. 정보통신망법위반죄

가. 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-사-(1) 항목과 동일합니다.

사원들에 대한 민주노총, 한국노총, 서비스연맹에 대한 회원 가입 여부를 파악하기 위하여 인사담당자들이 본인인 것처럼 가장하여 각 홈페이지를 조회한 행위는 ‘정당한 접근 권한 없이 정보통신망에 침입하여서는 아니된다’는 정보통신망법위반죄(동법 제72조 제1항 제1호, 제48조 제1항)에 해당합니다.

나. 민주노총 노동자 권리찾기 안내수첩 발견 관련 사원에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-아-(1) 항목과 동일합니다.

실제로 협력사원 신규 입점 시 검증 강화를 위한 노동단체 가입여부 확인 조치가 위 사.항과 같이 노동단체의 인터넷사이트 상에서 협력사원의 주민등록번호 또는 이

메일을 이용하여 이루어진 경우에는 정보통신망에서 처리되고 있는 타인의 비밀을 침해하거나 접근 권한 없이 정보통신망을 침해하는 행위로서 정보통신망이용촉진및 정보보호등에관한법률위반죄(동법 제72조 제1항 제1호, 제48조 제1항)에 해당합니다.

6. 주민등록법위반죄

- 사원들의 민주노총, 한국노총, 서비스연맹 회원 가입 여부에 대한 사찰

사실관계는 앞의 글 1-사-(1) 항목과 동일합니다.

이마트가 사원들의 민주노총 혹은 한국노총에의 가입여부를 확인하기 위하여 각 홈페이지를 조회하는 과정에서 사원 본인의 동의 없이 주민등록번호를 사용한 경우에는 주민등록법상 ‘다른 사람의 주민등록번호를 부정하게 사용한 자’에 해당하므로 주민등록법위반죄(동법 제37조제10호)에 해당합니다.

7. 명예훼손죄

- 이마트 노조위원장 전수찬의 해고에 대한 사내 여론 조작

사실관계는 앞의 글 1-자-(1) 항목과 동일합니다.

현재 이마트노동조합 위원장인 전수찬은 노조 설립 이후 이마트가 행한 해고에 대해 근로기준법 제23조 소정의 정당한 이유 없는 해고임을 주장하며 다투고 있는 상황입니다. 이 상황에서 이마트가 전수찬의 해고사유에 대해 허위로 내용을 구성하여 사내 여론을 조작하려 한 것은 공연히 허위의 사실을 적시하여 전수찬의 인격에 대

한 사회적 평가, 즉 명예를 훼손한 것으로 볼 수 있고 이러한 허위사실을 전국적으로 다수의 사람이 인식할 수 있는 상태에 이르게 하였는바, 허위사실의 적시에 의한 명예훼손죄(형법 제207조 제2항)를 구성합니다.

IV. 결 론

피고소인들은 2011년 초순경 복수노조에 대응한다는 명분으로 ‘비노조 경영방침’ 하에 소속 직원뿐만 아니라 협력업체 직원들의 노조 설립을 사전에 봉쇄하고 기 설립된 노조를 파괴하기 위한 노조 말살 정책을 수립하고 이를 수행하는 과정에서 노조범위반죄(노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위, 노조 가입 또는 조직에 대한 불이익취급으로서의 부당노동행위)를 범하였으므로 공명정대하게 수사하여 엄히 처벌해주시기 바랍니다.

각 범죄행위에 대한 피고소인별 가담여부는 수사과정에서 구체적으로 밝혀주시기 바랍니다.

입증방법

증 제1호증 070801 신세계마트 ks사원현황

증 제2호증 지원실 인사 대응방안

증 제3호증 110302 수지점 NJ 전경과

증 제4호증	[별첨6] 인사출신 및 현장대응인력
증 제5호증	[별첨9]비상시 대응 시나리오
증 제6호증	[별첨8]NJ 대응
증 제7호증	[별첨7] 대내외 인적 NetWork
증 제8호증	[별첨5] S마트 MJ인력 현황
증 제9호증	복수노조 대응전략 ver.05-1
증 제10호증	110405 김스클럽 NJ 관련
증 제11호증	노조 대응을 위한 관리자의 역할-최종
증 제12호증	비상상황 발생시 행동지침
증 제13호증	1130 연수 김주홍(점장 4주차)
증 제14호증	[별첨] 2011년 각사별 증점 점검사항
증 제15호증	00점 해바라기팀 현황
증 제16호증	점검표(노사)
증 제17호증	이마트 제안서
증 제18호증	110524 복수NJ관련 당부사항
증 제19호증	복수NJ 관련 당부사항
증 제20호증	[수정]아뒤 조회
증 제21호증	110525 김스전략1

증 제22호증	여주센터 노조가입 관련 처리방안
증 제23호증	110601 김스마트 인사노무방향(총론)
증 제24호증	본사 KJ인력_취합 02
증 제25호증	KJ 인력(호남제주권)
증 제26호증의 1	[필독] MJ 인력 히스토리 관리 진행 관련
증 제26호증의 2	101129 월마트 MJ 3인 친밀도 관계 파악(2)
증 제27호증	미트윈 노동조합 설립관련 보고(110720)
증 제28호증	복수노조 관련 준비사항 협의미팅 진행
증 제29호증의 1	[민주노총 가입여부 확인바랍니다]
증 제29호증의 2	민주노총
증 제30호증의 1	전달 그냥입니다
증 제30호증의 2	그냥
증 제31호증	영업시간제한서명자(서비스연맹)
증 제32호증	1130 면담(휴맥스)
증 제33호증	110620 NJ 대응 실체과약조 임무와 역할
증 제34호증	[신도림점]한상만 사원 관련 동향
증 제35호증	복수노조 준비현황 점검결과(워크샵 발표자료)
증 제36호증	110624 3인방 친밀인력

증 제37호증	[둔산점] 이종원 사원 동향
증 제38호증	110627 면담조 임무와 역할
증 제39호증	110627 채증미행조 임무와 역할
증 제40호증의 1	전달 각사 점검결과 피드백 및 조치사항 회신 요청
증 제40호증의 2	(이마트)복수노조 대응
증 제41호증	금일 점포 동향[최충섭]
증 제42호증	김스부문별 체크리스트(전체 취합본)0704_수정1
증 제43호증	110704 복수노조 시행 관련 동향
증 제44호증	복수노조 관련 참고 Solution
증 제45호증	110722 11년 상반기 고과추천(충청권역)
증 제46호증	11년 상반기 고과추천_합본
증 제47호증	110725 NJ 대응 현장대응조 임무와 역할
증 제48호증	미트윈 현재 상황
증 제49호증	취업규칙 개정 가이드
증 제50호증	김주홍 작성글
증 제51호증	110824 이마트 취업규칙 개정내용 비교
증 제52호증	구미점 상황일지20110908
증 제53호증의 1	민노총 안내수첩(구미점)

- 증 제53호증의 2 휴맥스명단(구미점)
- 증 제53호증의 3 노총 노동자 권리찾기 수첩 발견(구미점)
- 증 제54호증 [필독]20110908 긴급 업무 연락
- 증 제55호증 구미점 정규사원 면담 결과(취합본)
- 증 제56호증 민주노총 노동자 권리찾기 수첩 발견(구미점)
- 증 제57호증의 1 9월 노무사 교육 자료
- 증 제57호증의 2 복수노조시대 노사관리방향
- 증 제58호증의 1 [인력현황] 주민번호 + 이메일 주소
(위 58-1 증거는 함께 첨부하는 CD파일에 저장하여 제출함)
- 증 제58호증의 2 1017 주민번호_이메일
(위 58-2 증거는 함께 첨부하는 CD파일에 저장하여 제출함)
- 증 제59호증의 1 NJ 가입여부 확인(호남제주권)
- 증 제59호증의 2 가입여부확인(호남제주권)
- 증 제60호증의 1 권역별 간부급 이상 MJ 현황(인천)
- 증 제60호증의 2 권역별 간부급 이상MJ현황_취합본 終
- 증 제61호증의 1 mj 관리자 현황(서부권)
- 증 제61호증의 2 MJ관리자 현황 및 조치방안(서부권)
- 증 제62호증의 1 [동탄점]환경팀 사원 사고에 의한 근로복지공단 접수보고
件

- 증 제62호증의 2 (동탄점)환경사원 고지물 낙하에 의한 상해(20111129)
- 증 제63호증의 1 전OO 징계해직 관련 입소문 자료
- 증 제63호증의 2 121120 사원설명 자료
- 증 제64호증 2013. 1. 18. 자 오마이뉴스 보도 출력물(헌법 위의 이마트⑨)

※ 위 입증방법은 CD에 파일로 저장하여 함께 제출합니다.

첨부서류

- | | |
|----------------|------|
| 1. 위 입증방법 | 각 1부 |
| 2. CD(입증방법 저장) | 1부 |
| 3. 고소대리위임장 | 1부 |

2013. 1. 29.

위 고소인들과 고발인의 대리인

변호사 권영국

변호사 고일석

변호사 백신욱

서울지방노동청 귀중