

KT 노동인권보장을 위한 전북지역 대책위원회

공공운수노조전북본부 공무원노조전북본부 노동당전북도당 민생경제연구소 민주노총전북본부
아래로부터전북노동연대 전교조전북지부 전북평화와인권연대 정의당전북도당 KT민주동지회 KT새노조 (ㄱ,ㄴ순)

담당자 채민(전화 063 278 9331, / 팩스 063 278 9332 / 메일 onespark@chol.com)

[성명]

kt노동조합 정윤모 집행부는 정리해고를 수용하는 2015년 단체협약안을 철회하라!

노동자들은 삶을 불안과 공포로 내몰고 있는 박근혜 정부의 노동개악에 맞서 투쟁을 이어가고 있다. 그러나 kt노동조합(위원장 정윤모)은 최근 노사협상에서 노동자의 단체협약안인지 사용자 측의 단체협약안인지 구분하기 어려운 단협안을 내놓는 충격적인 일을 벌였다.

지난 22일부터 시작된 kt노사의 임금·단체협상에서 정윤모 집행부는 단체협약안을 통해 "부득이한 사유로 인원을 감원코자 할 때는 노사합의를 하고 감원시 우선순위 연령, 근속년수, 부양가족수 등 상황을 고려하여 회사중징계자(업무상 과실제외), 조합탈퇴자, 조합징계자, 비조합원순으로 한다."는 문구를 명시하였다. 이 같은 정윤모 집행부의 요구안은 고용안정협약이 아니라 정리해고를 하도록 절차를 규정하는 것에 불과하다.

정윤모 집행부는 긴박한 경영상 필요 외에 '부득이한 사유'까지 정리해고 요건으로 하여 단협안에 포함시켰다. 최근의 법원의 판례가 긴박한 경영상 필요를 완화되는 추세인데도 모호한 내용을 단협안에 넣어 회사의 구조조정을 합리화할 수 있게 하는 것이다. 또한 노조 활동 과정에서 회사로부터 중징계를 받는 경우 우선적인 정리해고 대상자가 될 수 있도록 한 부분, 조합원이 아닌 직원을 우선적으로 해고할 수 있도록 한 부분 역시 심각한 문제다.

해고의 최소기준을 정한 근로기준법을 준수케 해야 할 노조의 최소한의 역할마저 내팽개치고 자멸에 가까운 일을 현 노조 집행부가 벌이고 있는 상황에 아연실색할 수밖에 없다. 지난해 4월 8천300여명의 명예퇴직에 합의한 것을 비롯하여 그간 kt노조는 노사합의를 통해 수많은 지원들을 일터에서 내보내는데 협조해왔다. 대규모 명예퇴직에 합의한 것과 함께 현장의 노동자 인권침해에 대해선 제대로 된 대응은커녕 문제를 무마시키는데 급급했다. 이번 단협안은 kt노조가 해왔던 그 어떤 것보다 더욱 심각하게 노동자들의 생존권과 인권을 더욱 후퇴시키게 될 것이다.

노동조합 및 노동관계 조정법 "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 이와 반대로 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우에는 노동조합으로 인정하지 않는다. 이번 단협안이 체결될 경우 kt노조는 노동조합으로서 자격을 상실했음을 실토하는 것과 다르 없다. 더욱이 현재 정부와 경영자측이 강행하려는 노동개약을 돕게 되는 해악이 될 것이다.

노동자들을 쉽게 해고하려는 것에 맞서기 보다는 사실상 박근혜 정부의 노동개약을 지지하는 것과 다른없는 행태를 보이는 데에 우리는 분노한다. 박근혜정부의 노동개약을 목표로 움직이는 이번 kt노조의 단협안은 즉각 철회해야 할 것이다. 우리는 kt노동자들과 시민사회진영과 함께 노동인권을 후퇴시키는 단협안이 철회되도록 연대하여 투쟁할 것이다.

[첨부1] kt노동인권 보장을 위한 촛불집회 공지

“정리하고 수용 단협안 철회! kt노동인권 실현! 촛불집회”

일시·장소: 10월28일(수) 오후 7시 / 전주시 남전주kt지사 앞

[첨부2] kt노동조합 2015년 단체협약(안)

2015. 10. 27

KT 노동인권보장을 위한 전북지역 대책위원회

2015년 단체협약 갱신(안)

구	개정(안)	비고
제3조(조합원의 범위) ① 본 협약에서 조합원이라 함은 회사의 직원으로서 조합에 가입한 자(이하 "조합원"이라 한다)를 말한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 직원은 조합원이 될 수 없다. 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원(Senior Manager 포함, 파트장 제외) 2. <u>소장</u> 3. 청원경찰 4. 안보, 군 및 경호통신업무 담당직원 5. 인사, 노무, 회계·경리(단순한 요금수납 관리업무요원 제외), 감사 및 비상계획업무 담당직원 6. 인재개발원의 교수요원 7. <u>상무보급 이상의 비서·승용차 운전원</u> 8. 기타 회사와 조합이 합의로써 정하는 직원 ② 조합원이 제1항 단서 각호의 1에 해당될 경우에는 인사발령일을 기준으로 해당업무 종사기간 동안 조합원 자격을 상실한다. 단, 해당업무 종료 시 원 소속 조합으로 조합원 자격을 자동 회복한다. 제26조(휴직) ① 조합원이 다음 각호 1에 해당할 때에는 회사는 휴직을 명하여야 한다. 1.. 2.	1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 (파트장 제외) 2. 청원경찰 3. 안보, 군 및 경호통신업무 담당직원 4. 인사, 노무, 회계·경리(단순한 요금수납 관리업무요원 제외), 감사 및 비상계획업무 담당직원 5. 인재개발원의 교수요원 6. 기타 회사와 조합이 합의로써 정하는 직원 제26조(휴직) ① 조합원이 다음 각호 1에 해당할 때에는 회사는 휴직을 명하여야 한다. <u>1.</u> <u>2.</u>	Senior Manager 삭제 2호 삭제 2호 변경 3호 변경 4호 변경 5호 변경 7호 삭제 6호 변경

3. ③. 제1항 각호의 휴직기간은 다음과 같다. 1. 2. 3. 제26조의3(창업지원휴직) 회사는 <u>명예퇴직</u> 자격이 되는 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원 휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 월 기준급과 역량급을 지급한다. 제27조(육아 및 불임휴직) ①회사는 만6세 이하의 초등학교 취학전 자녀(입양자녀 포함)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. 제31조(명예퇴직) ① 회사는 <u>20년 이상</u> 근속한 조합원이 질병 및	3. 4. 배우자가 해외파견, 연수, 근무 등으로 해외에 거주해야 하는 사유로 본인이 희망시 ③. 제1항 각호의 휴직기간은 다음과 같다. 1. 2. 3. 4. 휴직기간은 최대 3년을 초과하지 못하며 무급으로 한다. 제26조의3(창업지원휴직) 회사는 <u>근속20년 이상</u> 근무한 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원 휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 월 기준급과 역량급을 지급한다. 제26조의 5(안식년 의무휴직) 회사는 근속기간 10년 이상자에 한하여 의무휴직을 부여한다. <u>기간은 10년 이상근속은 1월, 20년이상 근속은 2월의 휴직을 부여하고 유급으로 한다.</u> 제27조(육아 및 불임휴직) ① 회사는 <u>만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의</u> 자녀 (입양자녀 포함)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. 제31조(희망퇴직) ① 회사는 <u>임금피크제 적용에 도달한 직원이</u>	4호 신설 4호 신설 문구수정 안식년제 삽입 만8세 초등2학년 변경 선택가능
---	--	--

공상자 이거나 정년퇴직일 1년 이상 전에 퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 명예퇴직시킬 수 있다. 단, 노사가 별도로 합의한 경우를 제외하고는 분기별 시행한다.

퇴직을 희망하는 경우 인사위원회 심의를 거쳐 희망퇴직을 시킬 수 있다.
단, 노사가 별도로 합의한 경우를 제외하고는 매월 시행한다.
② 중대한 공상 및 신체정신상의 장애로 인해 업무수행이 어려워 본인이 희망하는 경우, 회사는 심사를 통해 퇴직시킬 수 있으며, 이때 퇴직위로금을 지급한다.

제3장 인사 및 고용안정, 교육
제2절 고용안정

제36조(정년 및 재고용)

- ① 직원의 정년은 만60세로 한다
- ② 직원은 정년이 도래하는 날의 생년월일 익월 1일자에 당연 퇴직한다.
- ③ 정년 퇴직후 재 채용시 회사는 심사절차에 대한 기준 및 내용을 조합에 제공한다.
- ④ 지원자격, 선발규모, 선발방식, 채용조건 등은 조합과 합의한다

제37조(정리해고)회사는 긴박한 경영상의 필요성 또는 부득이한 사유로 인원을 감원코자 할 때에는 최대한 자구책을 강구한 후 그 사유를 최소한 90일전에 조합에 통보하고 다음 각 사항에 대하여 노사합의를 거쳐 결정한다.

- 1. 정리해고의 필요성과 긴박성
- 2. 감원인원의 수, 범위
- 3. 정리기준과 적용방법 및 해당자
- 4. 정리해고 해당자에 대한 보호조건
(해고예고제, 해고에 대한 보상,

절추가

제2절(교육) 제40조(부당공제의 금지) 회사는 조합원의 임금 중에서 다음 각호 이외의 금액을 공제하지 아니한다. 1. 관계법에 의하여 부과되는 각종 조세공과금 2. 노동 조합비 3. 건강 보험료 4. 국민 연금 5. 개인 연금(연금저축 포함) 6. 고용 보험료 7. 주택자금 대부금(생활안정 대부금 포함) 및 상환 학자금 대부금 8. 조합원이 공제를 위임한 사항 9. 기타 노사간에 합의된 사항 제47조(근속기간) 제49조(명예퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 명예퇴직자에 대하여는 월 기준급과 역량급을 합한 금액에 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 명예 퇴직금을 지급한다. ② 잔여월수의 산출방법은	<u>재고용의 특권 등) 등.</u> <u>다만, 감원시 우선순위는 연령, 근속년수, 부양가족수 등 상황을 종합적으로 고려하여 희망자, 회사 중징계자 (업무상 과실 제외), 조합 탈퇴자, 조합징계자, 비조합원 순으로 한다.</u> 제3절(교육) 7. 긴급가계자금 포함 제47조(근속기간) ② 다음 각호 1에 해당하는 경우에는 근속기간에 포함한다 <u>10. 26조 5항에 의한 안식년 기간</u> 제49조(희망퇴직금) ① 회사는 제31조①항에 의한 희망퇴직자는 월 기준급과 역량급을 합한 금액에 제2항에 의거 산출한 잔여월수를 곱하여 계산한 희망 퇴직금을 지급한다. ② 잔여월수의 산출방법은 퇴직	절 변경 문구추가 조항추가 변경 잔여기간
--	--	---

퇴직익월부터 정년퇴직일 5년 이내는 잔여월수 매 2월당 1월로 계산하고, <u>5년을 초과한 10년까지는 5년까지의 잔여월수 에다가 5년을 초과하는 잔여월수 매 4월당 1월을 가산하여 산출한다. 다만, 잔여월수 계산 시 4월 미만은 1월로 계산한다.</u> 제55조(근무시간) 제61조(유급휴일)회사는 조합원에게 관공서의 공휴일에 관한 규정이 정하는 공휴일 및 기타 정부 또는 회사에서 정한 휴일을 유급휴일로 부여한다 제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1의2(연차휴가의 사용촉진) 회사는 근로기준법이 정하는 절차에 따라 연차휴가의 사용을 촉진하고 미사용 휴가에 대하여는 보상하지 아니한다. 제81조(자녀 학비 지원) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우에는 그 취학 자녀에게 일반 조합원과 동일한 기준의 학비를 지원한다. 지원기간은 당해 조합원이 정년 퇴직 했을 시점까지로 한다.	<u>익월 부터 정년퇴직일 5년 이내는 잔여월수 매 2월당 1월로 계산한다.</u> ③ 제31조 ②항에 의한 퇴직자는 월 기준급과 역량급을 합한 금액의 24개월분을 희망퇴직금으로 지급한다. 제55조(근무시간) <u>③PC-OFF제로 야간근로 미신청자에 한하여 매 20:00에 PC 전산망을 차단한다</u> 제61조(유급휴일)회사는 조합원에게 관공서의 공휴일에 관한 규정이 정하는 공휴일 및 기타 정부 또는 회사에서 정한 휴일, <u>노동조합창립일을 유급휴일로 부여한다.</u> 1의2(연차휴가의 사용촉진) 회사는 근로기준법이 정하는 절차에 따라 개인별 연차휴가의 사용을 <u>70%를 촉진하고 미 사용휴가 30%에 대하여는 보상한다.</u> 제81조(자녀 학비 지원) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우에는 그 취학 자녀에게 일반 조합원과 동일한 기준의 학비를 지원한다. 지원기간은 당해 조합원이 정년 퇴직 했을 시점까지로 한다. 단, 대학학자금의 경우 2014.6.1 이전에 순직 또는	5년이내로 변경 PC-OFF제 도입 휴일 추가 자율권 보장 2014.4.8 대학학자금 폐지(고등 학자금
--	---	--

제87조(복지후생시설) 회사는 조합원의 복지증진과 근로의욕 고취를 위하여 사택, 복지센터, 구내식당, 이(미)용실, 건강관리실, 욕실, 세탁실, <u>신협, 구판장</u> 등의 복지후생시설을 설치 운영한다. 제107조(협정근무자) 조합이 정의행위를 할 때에도 다음 각호에 해당하는 조합원은 작업에 종사한다. 1. 통신소통에 필요한 최소인원 (경비·기계설비·전력실 및 <u>과금담당요원</u> 등) 2. 기타 회사와 조합이 협의 결정한 인원	공상 퇴직한 조합원에 한하여 지원한다 제87조(복지후생시설) 회사는 조합원의 복지증진과 근로의욕 고취를 위하여 사택, 복지센터, 구내식당, 이(미)용실, 건강관리실, 욕실, 세탁실 등의 복지후생시설을 설치 운영한다. 1. 통신소통에 필요한 최소인원 (경비· 기계설비· 전력실 등) 12장 정도경영 및 사회적 책무 제112조(정도경영) <u>① 회사와 조합은 회사의 발전을 위하여 경영자립 기반 확립과 외부에 대한 경영상의 자율성을 확보함이 필수적이라는 데 인식을 같이 하며, 이를 위해 상호간에 신의,성실의 원칙에 입각하여 최대한 노력한다.</u> <u>② 회사는 정도경영이 회사의 건전한 발전에 필수적임을 인식하고 조합에게 경영과 관련된 각종 정보와 자료를 제공한다</u> 제113조(이사회 의견제시 등) <u>① 회사는 조합이 회사경영 전반에</u>	유지) 신협, 구판장 삭제 과금담당 삭제 신설
--	---	---

	<u>절차 건설적인 의견을 제시할 수 있도록 보장한다.</u> <u>②조합은 고용과 노동조건에 관련한 임원회의 및 이사회 안건에 대하여 서면 또는 구두로 의견을 제시할 수 있다.</u> <u>제114조(사회적 책무) ①회사는 기간 통신산업의 공공성을 확보하여 보편적 서비스를 제공하고 사회발전의 일익을 담당함으로써 국민들로 부터 신뢰받는 기업을 만들기 위하여 적극 노력한다.</u> <u>②회사는 국민의 개인정보 보호를 위해 최선의 노력을 다한다.</u> <u>③회사는 지역사회 발전 등 사회적 책임을 이행하기 위하여 조합과 공동으로 노력하며 기금확보 및 적립, 집행 등 구체적인 사항은 별도 협의한다.</u>	
--	--	--