

# 錄 取 錄

1. 錄 音 場 所	KT원주연수원(KT리더쉽 아카데미)
2. 錄 音 日 時	2012年 4月 10日
3. 對 話 者	서승교(KT본사 경영지원실 노사협력2담당 조직시너지팀)
4. 翻 文 日 時	2012年 9月 10日
5. 翻 文 場 所	東 学 合 同 速 記 事 務 所

- ※ 원본(직인)이 아닌 사본은 책임을 지지 않음.
- ※ 대화자, 녹음장소, 녹음일시는 의뢰자가 정한 것임.
- ※ 대화내용 중 (...)은 청취불능을 표시한 것임.

速記士 朴 炯 燮 印

## 東 学 合 同 速 記 事 務 所

서울市 中区 太平路 2街 69-15 (☎ 02-778-5392)

서승교 : 식사 맛있게 하셨습니까?

(“예.” 하는 청중 많음)

드디어 마지막 시간입니다. 과거에는 우리 노사관리자 그리고 위원장님 교육이 길었습니다.

5일씩 이뤘습니다. 이렇게 가다가 지난 2년 전부터 이제 1박 2일로 진행되었는데, 1박 2일 교육도 통상 9시까지 교육을 하고 그리고 이틀, 둘째 날 교육도 4시까지, 4시까지 하다보니까 교육 참가 직원들이 마지막으로 차시간도 있고 하니까 좀 일찍 마쳐달라고 해 가지고 좀 말씀하셨습니다. 그리고 올해부터는, 올해부터는 첫날부로 오늘도 일정이 있고, 둘째 날은 2시에 마치고, 교육이 지방교육 쪽에 아마 ... 갔습니다. 마지막 시간이니만큼, 내용이 마찬가지로입니다. 가끔씩 중복되고 ... 힘내시고 마지막 남은 1시간 잘 보내주시기 바라겠습니다.

지난시간에 이어서 파업노조와 사회에 대해서 다시 한 번 살펴보겠습니다. 현대자동차에 대해서 알아봤고, SC제일은행에 대해서 살펴보았습니다. 세 번째는 유성기업입니다. 유성기업 같은 경우에는 현대자동차 하청업체입니다. 지금도 언론이나, 아니면 신문지상에 자주 거론되는 회사입니다. 유성기업은 현대자동차의 하청업체로서 피스톤링이라는 핵심 자동차부품을 만드는 회사인데 유성기업노동조합도 마찬가지로 현대자동차노동조합처럼 금속노조 유성기업지회에 소속되어 있는 그런 하청업체입니다.

그렇기 때문에 유성기업노동조합의 파업은 현대자동차파업의 대리전식입니다. 파업 요구사항도 현대자동차에서 요구하는 내용과 유사합니다. 야간근무폐지, 주간2교대 연속근무를 요구하면서, 이제 작년 5월 18일부터 8월

31일까지 파업을 했는데, 현대자동차노동조합이 강성노조지만 현대자동차의 노사담당도 어떻게 보면 굉장히 강한, 강한 외부프로세스를 보이고 있습니다. 그렇기 때문에 현대자동차라는 파업이 생기면 회사는 절대 굴복하지 않고 바로 와서 ... 유성기업도 마찬가지입니다. 회사는 직장폐쇄를 했습니다. 직장폐쇄를 하고 공장에 있는, 공장에 있는 조합을 공권력을 투입해서 노조원을 끌어냈습니다. 끌어내니까 노조는 경찰과 충돌해서 경찰 108명이 부상을 당하고 노조 50여명이 부상을 당하고 그런 물리적 충돌도 발생했습니다.

이때 유성기업노동조합 조합원들이 쇠파이프로 경찰들을 폭행했는데 그 이면에서 민주노총 금속노조가 아니면 다른 쪽에 아마 강성 주도하는 세력이 있었을 겁니다. 거기에는 아마 여러분께서 그 사람들이 굉장히 그 사태를 악화시키고 그런 모습을 보였습니다. 그 이후에 유성기업도 마찬가지로 자체 회사와 노동조합이 스스로 해결할 수 있는 해결능력은 없습니다. 없고, 외부에 민주당 대표도 방문하고 그 다음에 정치권이나 아니면 시민사회단체의 힘을 빌리다 보니까 굉장히 파업기간도 길어지고 결국에는 법원중재로, 법원중재로 파업이 종료됐습니다.

파업이 종료되다보니까 SC제일은행과 마찬가지로 유성기업도 이 후에 조합원들이 굉장히 고통을 느끼고 있는 그런 모습을 보입니다. 회사는 파업 참가자, 106명에 대해서 징계를 했는데 그 중에서 23명을 해고시켰습니다. 해고시켰고 다 파업 관련해서 5명, 그리고 민노총간부도 다 합해서 5명이 실형선고가 돼서 지금 있는 그런 상황입니다. 현재도 유성기업은 금속노조 유성기업지회 소속의 노동조합이 있고 회사가 주도하는 반민주노총 복수노조가 발생되어서 노동 활동들이 만들어지고 있고, 그리고 징계와 관련해서 내부에 지금 갈등도 엄청나게 지금 많이 발생되고 있습니다. 현 상황에서

이 내용을 살펴봤을 때 지금 기아자동차가 얼마 전에 주간연속 2교대 근무제를 시범적으로 시행한다고 이야기를 발표를 했습니다. 발표를 하면서 지금 시행 중에 있습니다. 시행 중에 있는 그런 상황인데 유성기업 같은 경우에는 외부에 큰 기업의, 큰 기업의 영향력을 벗어나지 못 하고 자기들이 대리전으로 파업하다보니까 굉장히 어려움을 많이 겪게 되었고, 현재도 지금 이런 어려움이 해결되지 못 하고 노노갈등이라든지, 노조갈등이 여전히 반복되고 있는 그런 모습을 지금 보이고 있습니다. 최근에 마찬가지로 외부에서 주로 집회행사를 동영상으로 보시겠습니다. 보시고 지금 이런 회사가 지금 잘 갈 수 있을지 외부기업에 대한 노사관계는 외부 측, 외부 간섭에 의한 노사관계는 확대되어가는 모습을 보시는 것이 되겠습니다.

(동영상 시청)

서승교 : 이런 식입니다. 지금 유성기업 파업은 끝났습니다. 끝났지만 여전히 ... 내부에서는 지금 여전히 노사관계는 덜컹거리는 지금 그런 상황입니다. 그런 상황이기 때문에 자체의 그 노사관계가 어려움에 처했을 때 외부세력에 의한, 외부의 간섭에 대한 노사관계가 얼마나 불안정 할 것인지를 살펴보는 사례인 것 같습니다. 마지막으로 한진중공업. 한진중공업은 작년부터 노사관계를 이야기했을 때 가장 많이 회자되는 그런 기업입니다.

한진중공업은 금속노조 한진중공업지회소속 마찬가지로 민주노총 소속입니다. 조합원은 800여명 정도 되는 노동조합인데 그래도 한진중공업 같은 경우에는 좀 낫습니다. 왜냐 하면 이 사람들은 정리해고를 요구하면서 파업을 했습니다. 파업을 했는데, 결론적으로 중요한 말씀을 드리게 되면 노동조합이 회사를 상대로 해서 파업해서 이겼습니다. SC제일은행 같은 경우에는

백기를 들었고 유성기업 같은 경우에는 법원중재로, 법원중재로 이제 조정  
에 의해서 파업이 전개되는 그런 상황이고 한진중공업은 파업을 통해서 회  
사를 상대로 해서 이겼습니다. 이겼지만 하지만 정말 노동조합이 회사를 상  
대로 이겼지만 전혀 무의미하다고 볼 수 있습니다. 왜냐 하면 한진중공업도  
마찬가지로 지금 1년 동안 파업을 했습니다. 파업을 했는데 그 중간에 외부  
의 개입이 굉장히 많았습니다.

굉장히 결정판처럼 외부의 개입이 많았는데 민주노총 부산본부지도위원 김  
진숙이가 85호 크레인에 올라갔을 때 309일간 농성을 벌였고, 희망버스가  
... 노동계, 정치권, 시민단체가 부산역에서, 영도조선소에서 파업을 진행했  
던 그런 상황이고 조남호 회장은 국회청문회에 참석해서 청문회 진술을 하  
고, 그래서 국회의 상임위 권고안을 수용하는, 백기를 조남호 회장이 들었  
습니다. 백기를 들고 한진중공업 노사 합의하는 조합원총회에서 가결되는,  
어떻게 보면 노동조합이 회사를 상대로 해서 외부의 힘을 빌려서 파업을  
실질적으로 이겼습니다. 이겼지만 현재 상황으로는 전혀 그렇지 못 합니다.  
지금 어떻게 보게 되면 한진중공업 같은 경우에 지금 가끔 TV나 언론매체  
를 통해서 접하면서 접하는데 지금 조선소 수주를 지금 하나도 못 하고 있  
고, 회사는 ... 실질적으로 해고자 94명을 1년 내에 재고용한다 라는 합의  
안을 끌어냈지만, 현재 있는 조합원들도 지금 일거리가 없어서 지금 일을  
하지 못 하는 그런 상황에서 노동조합의 파업 ... 그 효과가 얼마나 있을지  
한 번 생각해보면 그런 사례입니다.

우리 전국대의원대회가 3월 22일 날 지리산수련관에서 있었습니다.

매년 전국대의원대회가 3월 중에 아마 개최되도록 되어 있고, 규약상, 노동  
조합 규약상 그렇게 돼 있고 3월 중에 개최됐는데, 올해는 3월 22일 날 개  
최되었습니다. 대의원 347명이 참석한 자리에서 조합위원장이 ... 거기에서

자기가 이제 11대 집행부를 새로 출범시키는 포부를 말씀할 하는 자리였는데 그때 자기가 회사가 교섭을 하는데, 조합원들이 원하는 내용에 대해서는 성실하게 자기가 교섭해서 이끌어내겠다. 하지만 금전적으로 돈이 필요한 내용에 대해서는 회사에서 당장 수용하기 어렵기 때문에 아마 시간이 걸릴 것이다. 그리고 한 가지 필요한 것은 회사가 매출을 올리기 위해서 활동을 하는 것에 대해서는 조합도 최대한 해야 된다고 생각한다. 왜냐 하면 조합이 조만간 회사가 넘어지는데 넘어지면서 정리해고를 요구할 때 그때는 조합이 많은 각오를 했다. 라는 이야기를 하면서 회사가 가는데 힘을 보태야 되겠다는 이야기를 했다고 합니다.

그런 이야기를 들으면서 저는 한진중공업 ... 여기서 명백히 노동조합은 회사를 상대로 해서 파업을 했고 파업을 해서 온갖 대외적인 힘을 빌려서 이제 승리를 했지만 하지만 회사는 지금 만신창이가 됐고, 이런 상태에서 조합원들이 설 길은 ... 지금 현재 굉장히 지금 한진중공업의 미래에 대해서 지금 걱정하는 사람들이 많습니다.

많은 상황에서 한진중공업에 이런 사건에 대해서 다시 한 번 생각을 해봐야 되는데 여기에서 살펴봐야 될 것이 우리 내부에 강성조직 현장조직이라고 할 수 있는 ... 아니면 민동회라는 조직이 있습니다. 이 사람들도 마찬가지로 이 사람들이 한진중공업 조남호 회장이 국회에 출석해서 청문회에 출석해서 이제 이런 쪽으로 이야기를 듣고 있을 때 이 사람들이 고소했던 것이 우리 이석채 회장의 국회출석 문제를 가지고 굉장히 노력을 많이 했다고 합니다.

그 사유가 우리 회사의 직원들이 죽음의 기업이라고 외부적으로 이야기하면서 그런 쪽으로 노력을 많이 했는데 마찬가지로입니다. 민동회 같은 경우에도 회사에, 회사가 어떻게 되든지 아무 관심이 없습니다. 이 사람들 같은

경우에는. 이 사람들의 목적은 다 아시겠지만 민동회의 성격에 대해서 아시겠지만 노동조합 같은 경우에는 근로자의 복지증진과 근로조건 향상을 위해서 노동조합이 이렇게 활동을 해야 되는데 이 사람들은 자신들의 이념적인 활동을 하기 때문에 일반 기업 문제가 아니고 나아가서는 금속노조, 그 이외에는 또 민주노총, 민주노총에 있는 다른 이상한 이런 원대한 목표가 있기 때문에 내부에 우리 기업에 대해서 KT에 대해서는 전혀 관심을 가지지 않고 오히려 조합원들을 활용해서 자신들의 목적달성에 활용하려는 그런 ... 아셔야 되겠다고 생각합니다. 한진중공업 파업 쪽에, 파업 쪽에 ... 에 대해서 동영상참고로 보겠습니다.

(동영상 시청)

서승교 : 자, 이런 식으로 회사가 치유할 수 없는 그런 갈등을 보였다는, 현재도 노사 간에 회복할 수 없는 그런 쪽의 관계가 형성되었고, 지금 한진중공업도 마찬가지로 지금 보시기도 지금 반민주노총 복수노조가 ... 만들어졌는데, 조금 ... 유성기업 같은 경우에는 그 과반수를 점유하지 못 했습니다마는, 여기는 조합원 수 500명 이상, 금속노조를 탈퇴하고 그런 상황이 된 것에 대해서 조합원들의 신뢰까지도 지금 상실한 그런 모습을 지금 보이고 있는 상황입니다. 여기에 대해서 잠깐 말씀을 드리겠습니다. 현대자동차 같은 경우에 대해 말씀드리겠습니다.

온건합리주의 집행부를 만들었지만 그것을 지켜나가기에 엄청나게 힘들었다는 것을 말씀드리겠습니다. 한 번 틀어진 노사관계를 만들기 위해서 ... 우리 회사 같은 경우에도 지금 마찬가지입니다. 과거 5대 집행부 때 강성집행부가 만들어졌습니다. 유덕상이나 이해관이나 이렇게 강성이었는데 ... 6

대, 7대 될 때까지 정말 노사관계가 굉장히 어렵게 진행되는 그런 상황을 볼 수 있습니다. 그에 대해서 정말 노사관리를 관리 중요성을 절실하게 생각할 수 있는 그런 모습입니다. 제가 노사관리 말씀을 드릴 때 항상 예를 드는 게 하나 있습니다.

현재 계신 팀장님이나 지사장님들이 생각하시기에 내가 소속된 조직에 부서에, 부서에 직원들이 만약 찬반투표를 했을 때 어떤 사회적 이슈가 생겼을 때 어느 정도 관리자가 의도하는 대로 따라줄지에 대해서 한 번 생각해 볼만한 필요가 있습니다. 왜냐 하면 어떤 이슈가 생겼을 때 내가 정말 생각하는 그런 수치와 실질적인 수치가 많이 차이가 나버리게 됩니다. 제가 작년도 대의원선거 때의 예를 계속 많이 듭니다. 어떤 내용인가 하면 작년 같은 경우에는 대의원선거 때 복수노조가 있었기 때문에 민동회가 대의원선거 때 총회 때 결의한 사람들이 대부분 사람들이 모두 다 출마를 했습니다.

거의 50명 가까운 사람들이 대의원선거를 출발했습니다. 출발했던 상황인데 그때 결과를 보게 되면 우리 조합원들이 어떤 생각을 하고 있는지 알 수 있습니다. 직원들이 어떤 생각을 하고 있는지 민동회가 나오지 않는, 민동회가 출마하지 않는 일반지부에서는, 일반지사에서는 찬성율이 90%, 평균 90%가 나왔습니다. 민동회가 후보를 안나온 곳 ...

그런데 민동회가 후보로 나온 곳은 평균 80%가 찬성율이 나왔습니다. 나왔고, 그중에서 민동회가 후보로 나온 곳 중에서 참관인이 선 지부가 있습니다. 참관인이 선 지부는 평균 70%가 나왔습니다. 70%가 나왔고 그 중에서 심한 곳은 50%대까지, 50%에 근접하는 민동회 후보가 찬성율을 가져간 곳도 그런 곳도 있습니다. 제가 한 가지 예를 든다면 부산 쪽에 가면 지부가 있습니다. 거기엔 지사장이 굉장히 조직관리를 잘 하는 분이었고 그리고



경험도 많은 사람이었기 때문에 그 사람이 굉장히 자만을 했습니다.

어떤 자만을 했냐 하면 그 당시에는 피통합지부가 있었습니다. 회사로 조직 개편이 되면서 이제 회사 쪽에 이제 지사가 없어졌습니다. 지부장의 직위를 유지시켜 주는 그런 일을 했습니다. 그렇게 했습니다. 지부장 직위만 유지해주는 그 대신에 만약에 투표가 있을 때에는 각 지부가 공존하기 때문에 투표는 투표소를 나누어서 하도록 그렇게 했는데 이 지부는 지사장이 자기 자신 있기 때문에 민동회 후보가 설령 출마했지만 한 곳에서 투표를 해도 내가 충분하다. 그렇기 때문에 한 곳에서 투표할 수 있도록 해 달라. 오히려 지역노사팀에 부탁을 했습니다. 이 사람이. 부탁을 하면서 그리고서 한 이야기가 민동회 후보 쪽으로 나온 그 직원을 그해 1월 달에 발령낸 직원이기 때문에 그 지사 내에 아는 사람들이라고는 아무도 없다. 그렇기 때문에 아마 투표결과 얼마 나오지도 않을 것이다. 라고 설득을 했습니다. 그래서 그쪽 노사팀에서 그 사람이 ... 라고 이쪽에서 이야기하고 막상 투표함을 뜯어보니까, 뜯어보니까 민동회 후보가 45% 정도 득표를 가져갔습니다. 자기가 자신하던 후보가 55% 정도밖에 득표를 못 했습니다. 그것처럼 지금 직원들 같은 경우에는 내부에 굉장히, 어떻게 보면 관리자 분들이 잡아주지 않으면, 잡아주지 않으면 정말 폭발할 수 있는 그런 내면의 불만이 마찬가지로 많은 상황이기 때문에 지금 민동회가 다른 이런 쪽에서 문제들이 생겨가고 회복시킨다면 그쪽으로 끌고갈 수 있는가 하는 것이 굉장히 크다는 것을 아셔야겠습니다.

자, 민동회에는, 제가 말씀했습니다. 노동조합은 근로자에게 복지증진과 근로조건 향상을 위해서 만들어진 조직입니다. 하지만 이 사람들이 만든 조직은 노동운동으로 사회 민주화와 노동 해방을 위해 모든 진보세력과 연대투쟁을 펼치는 조직이라고 이야기를 하고 있습니다. 이 내용은 제가 지어낸

내용이 아닙니다. 지어낸 내용이 아니고 이 사람들 조직강령에 조직강령에 이런 식으로 만들어 놔어요. 자기들은 사회 민주화와 노동 해방을 위해 연대투쟁을 펼치는 조직이라고 이야기하고 있고 실질적으로 활동도 이런 식으로 지금 하고 있습니다. 그렇기 때문에 조합원들은 이 사람들이 원하는, 원하는 그런 목적에 도구로, 도구로 이용되지 않도록 조심해야 되겠지요.

자, 이 사람들은 7대 선거 후에 만들어졌고 이 사람들은 지금 조직을 구성하고 있습니다. 중앙에 의장이 있고, 의장인 그 밑에 조직국장, 사무국장, 편집국장, 조직이 있고 지역에는 각 지회장이 구성되어 있습니다. 구성되어 있기 때문에 굉장히 조직적으로 움직이고 있습니다. 얼마 전 3월, 3월 말, 3월 마지막 쯤 이 사람들이 총회를 했습니다. 총회를 해서 의장을 새로 뽑았습니다. 의장도 새로 뽑고 조직도 지금 새로 구성하면서 이 사람들이 올해 주요 활동목표는, 목표를 KT 새노조, KT 새노조가 만들어졌는데 KT 새노조에 조직력을 확대하는 것으로 지금 목표를 정했습니다. 그렇기 때문에 지금 그 소식지를 지금 3회에 걸쳐서 지금 보내고 있는데 앞으로 더욱더 아마 조합원들에게 아마 어떻게 하기 위해서 노력을 많이 할 것으로 보입니다. 보이기 때문에 ... 핵심 회원들은 이런 사람들이 있을 것이고 대부분 이 보면 서울대나 고려대 그리고 명문대를 졸업한 학생운동권 출신들입니다. 이 사람들이. 학생운동권 출신들이고 특히 용혜량 이 사람은 지금 인천 쪽에 직원인데, 이 사람 현 직급은 인천시 기초의회 의원을 지금 하고 있습니다. 기초의회를 ... 당선되면서 ... 했습니다. 자기는 회사를 다니면서 의정활동을 하겠다는 터무니없는 요구를 하기도 했는데, 지금은 휴직을 하고 지금 하고 있고 나머지도 마찬가지입니다. 대부분 가보면 민노당이라든지 아니면 각 시민단체나 정치활동을 지금 하고 있는 그런 사람들이 지금 대부분입니다. 그렇기 때문에 이 사람들이 하부조직을 이제 회원들을 거느

리고 있습니다. 그렇기 때문에 그런 회원들이 우리 관리자나 팀장님들이나 지사장님들이 데리고 있던 그런 직원들입니다. 그런 직원들이 쉽게, 쉽게 관리자 말을 듣고 그런 생각을 바꾸고 그런 활동을 한다고 생각하시면 절대 안 되겠습니다.

자, 주요활동을 보시게 되면 이 사람들은 지난 2010년 9월 달에 ... 방송 ... 우리 직원 3명이 인터뷰를 했습니다. 인터뷰를 했고, PD수첩에서, PD수첩에도 나왔고 그 다음에 해고자인 김옥희 이 사람은 정년 6개월 남기고 해고된 사람인데 민동희 이제 ... 받아서 이제 방송 출연을 했습니다. 그 외에 각종 ... 다양하게 이제 방송이 되었습니다.

자, 다음은 이제 동영상 보실 텐데, 이 내용은 정액제 관련해서 민동희 회원들이 인터뷰를 한 내용입니다. 참고하시기 바랍니다. 이 사람들이 회사 직원으로서, 직원으로서 회사에 ... 피해를 입히는지에 대해서 한번 볼 수 있는 그런 사례라고 볼 수 있겠습니다.

(동영상 시청 - 갑 : 600만원 ... 하면서 ... 떨어졌고 매일매일 ... 냈었고요, 그래서 영업부서 ... 했고 ...

을 : 실적을 강제로 할당하다 보니 본인 동의 없이 이루어진 경우가 많다고 함)

서승교 : 자, 이런 식으로 인터뷰를 했는데, 다른 기업을 봤을 때 회사에서 행한 업무를 가지고 이런 식으로 인터뷰하는 사람이 없습니다. 없는데, 우리 회사 같은 경우에는 굉장히 어떻게 보면 문제가 많은 그런 상황입니다.

다음에 보실 것은 민동희 회원입니다. 이 사람이 민동희 회원인데, 지사에 있는, 지사에서 근무하는 여직원처럼 인터뷰한 내용입니다. 민동희 회원 중에서도 회

사쪽과 이야기된 사람도 있습니다. 그래서 이 사람, 인터뷰한 사람 누구인지 다 합니다. 다 알지만 그래도 가만히 두고 있습니다. 두고 있는데 지금 자기가 ... 했지요. 자, 한번 보시기 바랍니다.

(동영상 시청 - 갑 : 그러나 영업현장에서는 동의절차를 확인하지 않고 실적위주로 성과를 평가했다고 합니다.

을 : 저희 전 직원이 ... 돌아가면서 ...

갑 : 전 직원에게 할당된 정액요금제 영업은 지사간 경쟁으로 이어졌습니다.

을 : ...

갑 : ... ?

을 : ... 지사장이나 ... )

서승교 : 자, 이런 식으로 이제, 이 사람이 지사 직원이 아닙니다. 지사 직원이 아닌데 지금 이런 지사들 ... 있는데 ... 방송을 했습니다.

다음은 민동회 의장이었던 조태욱, KT 새노조 위원장이 파업활동을 하고 있는 ... 마찬가지로 회사 ... 에 대해서 이제 비방한 그런 내용입니다.

(동영상 시청 - 갑 : KT ... 들의 평균 연령은 51세.

을 : 김은혜는 즉각 물러나라.

갑 : 20년 이상 치열한 경쟁을 뚫어야 오를 수 있는 자리다.

을 : 그 사람이 온 자리가 어떤 자리냐, 없던 자리를 만들어서 전무로 왔습니다. 대졸 ... 대졸 ... )

서승교 : 자, 이 사람은 KT 새노조위원장인 제2노조이지요, 이해관입니다. 이해관인데 이 사람이 서울대 생물학과를 나왔습니다. 나와서 95년도에 우리 회사에 위장취업해서 경기본부위원장을 했고, 그 당시에 95년도에 한통사태 때 해고 되었다가 2007년도에 복직을 했습니다. 복직을 하면서 그 이후에 한 12년간 이 사람이 놀았습니다. 놀면서 조합원희생자구제기금 받으면서 이제 자기가 원하는 활동을 다 했습니다. 민주노총 입후보도 했고 민주노총 활동을 굉장히 활동 왕성하게 하던 사람이고, 현재도 이 사람은 회사도 해고되는 것을 굉장히 원하는 그런 사람입니다. 그래서 최근에 이 사람이 ... 징계를 받았습니다. 정직 2월을 받았는데, 정직 2월 받게 되면 회사에서 30%에 해당하는 급여를 준다는 ... 자기는 회사에서 30%만큼 ... 인정받았다는 이야기를 하면서 활동을 하고 있는 사람입니다. 그만큼 문제가 큰사람이고 이 사람은 주로 이제 이런 쪽에 선동을 많이 하는 사람이지요. 자기가 직접적으로 하는 것은 거의 없습니다. 어떤 집회 장소에 가도 자기가 나서서 하는 일은 거의 없습니다. 주로 이제 선동을 많이 하는 그런 사람이고 그리고 민동회 내부에서도 이 사람을 굉장히 많이 좋게 보지 않고 있고. 그래서 지금 제2노조가 조직을 확대하는 데 지금 어려움이 있습니다. 왜냐하면 민동회는 300명인데, 새노조는 10명입니다. 10명인데, 이 사람이 새노조위원장이 된 데에 대해서 굉장히 지금 불만을 가지고 있기 때문에 ... 한다고 하는 이야기도 지금 들려오고 있습니다.

(동영상 시청 - 갑 : 당시 이석채 씨는 LG전자와 SK쪽 회사에 사외이사로 재직해 있었습니다.)

서승교 : 자, 이 사람은 이야기했지요, 제가 삼천포지사에서 자기 지사장을 쇠사슬을

들고 위협하고 폭행해서 해고되었습니다. 해고되어서 고등법원까지 회사가 승소했습니다. 승소했고 대법원 판결만을 남겨 놓고 있는 그런 상황에서 아마 이 사람은 빠져나갈 곳이 없습니다. ... 하는데 지금 현재까지 2008년부터 지금 2009년까지 ... 하면서 실질적으로 민동회를 끌고 있는 사람, 이 사람 마찬가지로 한국외국어대학교를 나와서 한국외국어대학교 노어과인가 거기 나왔습니다. 거기서 우리 KT에 6급 공채로 위장취업을 했습니다. 했고, 그 전에 ... 관련해서 회사에 기밀누설 문제로 ... 해고되었다가 복직된 그런 사람입니다. 굉장히 이 사람도 노동운동을 중심으로 중시하는 그런 사람입니다.

자, 이것은 지난 10월에, 작년 10월 달에 임시대의원대회가 있었습니다. 임시대의원대회가 있었는데, 그 당시 이제 민동회의 핵심들이 거의 다 모였습니다. 이 사람들이 선거를 굉장히 중요하게 생각하기 때문에 차기 11대 선거가 이 사람들이 집행부 장악할 수 있는 마지막 기회라고 생각하기 때문에 올인했습니다. 그래서 이 자리에 다 모였는데 민동회가 쉽게 얘기하면 이름이 이쁩니다. 민동회라고 하니까 일반적으로 사내모임, 건전모임 정도로 이제 쉽게 이제 편하게 생각하는 분들이 많은데 이 사람들이 ... 마찬가지로입니다. 과거에 이 사람들이 굉장히 폭력적이었습니다. 폭력적이다 보니까 이 사람들 폭력성을 희석시키기 위해서 조직을 만들었는데 하지만 이 사람들의 모습을 보시게 되면 여전합니다. 여전하다는 것을 보실 수 있습니다.

(동영상 시청 - 갑 : ... 습니다. ... 얘기해.

을 : ... 새끼야.

갑 : ...

을 : .. 새끼야. ... 새끼야. ... 이 새끼야 ...

갑 : ... KT ...

(청취불능)

갑 : 대의원 ... 있습니다. ...)

서승교 : 자, 이런 식으로 60명이 와서 350명 입장하는데 저지하고 있습니다. 저지하고 있는 그런 상황인데 욕하는 거 들으셨지요? 그런 식으로 하고 굉장히 이제 문제가 많은 그런 사람들입니다.

다음에는 이 사람도 해고자입니다. 전북의 ... 이 사람은 작년도에, 제작년도에 촛불시위를 굉장히 많이 했습니다. 시민단체, 시민단체와 연합해서 굉장히 지역 ..... 굉장히 ... 이 사람 한번 보십시오.

(동영상 시청 - 갑 : 제가 어차피 ... 대의원대회 ... 대의원대회 ...

을 : ... 저희는 조합원들이고 이번 규약 개정이 정상적인 방법이랄지 그리고 조합원들을 위한 그런 개정들이 아니기 때문에 저희들은 같이 참석해 가지고 문제점을 제기하고 그 문제점을 담아 가지고 규약변경 규약 개정이 안 되도록 하기 위한 그런 방법이지 막겠다는 것은 아닙니다. 지금 기존에 없었던 연말에 지금 선거가 있거든요. 노동조합 선거가 있는데, 노동조합 선거에 있어 가지고 상당한 개약 조항이 들어가 있어요. 전에 없었던 ... 갑 자기 마련을 한다든지 아니면 참관인, 참관인 ... 지역본부 내에서만 제한적으로 참관인 역할을 할 수 있도록 제한된 것으로 규약 개정을 지금 하고 있거든요.

갑 : ... )

서승교 : 자, 이런 식으로 이야기하는데, 막겠다는 것이 아니고 자기가 원하는 쪽으로 이제 개정 하겠다 ... 이 사람은 굉장히 문제가 큰 사람입니다. 큰 사람이고 그래서,

자, 이 내용은 지난 3월 16일 날 주주총회에서, 주주총회에서 이제 이 사람들이 작년도에 주총장에 와서 자기들이 큰 역할을 못했습니다. 못하다 보니까 이번에는 자기가 대규모 인력을 동원해서 주총장을 완전히 난장판으로 만들어서 무산시키겠다는 라는 이야기를 했습니다. 그러면서 민동회원이 35명 정도 왔습니다. 35명 정도 와 왔고 민주노총이나 아니면 다른 외부, 외부단체 사람들을 불러서 60여명이 지금 참석을 했습니다. 참석해서 주총장을, 주총장에서 지금 투쟁하는 그런 모습입니다.

(동영상 시청 - 청취불능)

서승교 : 자, 이런 식으로 했지만 다행스럽게 저희들 주총을 무산시키지는 못했습니다. 지난 첫 번째, 두 번째 시간에 아마 ... 중에서 주총장을, 주총장에 난입하는 민동회원을 아마 보셨는지 모르겠습니다. 그때 보여드린 이계철 사장이 당시 있었는데, 그때 이제 주총장 단상에 난입해서 주총장, 주총을 무산시키는 그런 사건이 있었습니다. 마찬가지로 그런 쪽으로 시도를 했지만 하지만 다행스럽게 이 사람들이 주총장 단상에 난입한 그런 일은 없었습니다. 없었고, ... 이런 거 ... 추후에 관리자들, 관리자인 ... 이 사람이 이제 ... 명목으로 이제 민동회 기자회견을 한 모습입니다.

(동영상 시청 - 갑 : 진짜 ... 이 KT에서 정리해고가 불법인 상황에서 정리해고가 불가능한 상태에서 인력을 퇴출시키다 보니 비밀퇴출프로그램



이 ... 상품판매 전담팀으로 편재에도 없는 퇴출을 위해서 발령을 냅니다.

서승교 : 자, 이 사람은 저희가 KT노동인권센터 집행위원장이라고 이야기를 하는데, KT노동인권센터가 있는지 우리 직원들은 거의 알지를 못합니다. 못하고 이 단체는 자기 자신들이 임의적으로 만들어서 대외적으로 이제 활용을 합니다. 마찬가지로 KT공대위라든지 아니면 KT ... 이런 식으로 이제 자기 ... 만들어서 자기가 마치 KT를 대표하는, 어느 정도 직위에 있는 사람처럼 지금 이야기를 하고 있는 그런 상황입니다.

KT 새노조에 대해서 마지막으로 한번 살펴보고 마치는 걸로 하겠습니다. KT 새노조는 마찬가지로 민동회에서 파생되어 나온 조직입니다. 조직인데, 내부적으로 이제 민동회와 조금 목소리를 조금 달리하고 있는 사람들이기 때문에 조금 갈등도 있지만 전체적으로 봤을 때는 같은 성격의 조직입니다. 이 사람들은 7월 28일 날 10명이 가입되어 있습니다. 지금 현재 굉장히 지금 조합원수를 늘리기 위해서 이제 활동을 지금 많이 하고 있기 때문에 아마 다양하게 소속된 팀장님들과 지사장님들이 소속된 지사에 아마 연락을 취할 것이고 활동을 할 것입니다. 이 사람들은 ... 여기서 아셔야 될 것이 조금 전에 제가 민동회 성격에 대해서 말씀드렸습니다. 말씀드렸는데, 이것은 KT 새노조 ... 강령입니다. 이 내용은 KT 새노조 홈페이지에 들어가면 KT 새노조 소개하는 쪽에 이제 이런 내용이 있습니다. 여기에서 이제 KT 새노조의 성격이 어떤지 한번 살펴보고 우리 직원들이 어떻게 생각하는지 한번 아셔야 될 것 같아서 한번 뽑아 봤습니다.

자, KT 새노조에서 쓰는 강령인데, “우리 사회의 근대 통신의 역사를 이루어낸 자랑스러운 우리의 한국통신은 이름마저 KT라는 국적불명의 회사로 바뀐 채” 여기서 시작합니다. “사회 공공성이 보장되는 복지사회를 건설하

기 위해 투쟁할 것을 다짐하며 인간다운 KT를 만드는 KT 새노조의 출범을 선언한다.” “불법적인 노동 기본권 침해에 맞서 단호하게 투쟁한다.” “KT의 사회적 책임 경영이 이루어지도록 투쟁한다.” “보편적 통신공공성의 보장되는 복지사회를 건설하기 위해 투쟁한다.” 그리고 “공평한 평등사회 건설을 위해 과감하게 투쟁한다.” 마지막으로 “전 인류의 평화를 위해 세계의 민중들과 연대하여 투쟁한다.” 뭐 이런 식으로 되어 있습니다. 여기에서 보게 되면 우리가 생각하는 노동조합 같은 경우에는 조합원들의 근로조건을 어떻게 향상시켜 주고 조합원들의 복지증진을 위해서 어떻게 노력해야 될 것인지에 대해서는 전혀 이야기 없고 이 사람들은 원대한 계획을 가지고 있습니다. 이게 뭐냐하면 “전 인류의 평화를 위해서 세계 민중들과 연대해서 투쟁한다.” 그리고 공평한 평등사회 건설도 이 사람들이 해야 됩니다. 해야 되고, 보편적 ... 복지사회건설도 이 사람들이 해야 되는 상황입니다. 그렇기 때문에 우리가 일반적으로 생각하는 우리 기업이 잘 되고 조합원들이 잘 되고 오는 전혀 상관없는 그런 조직입니다. 그렇기 때문에 우리 조합원들이 이 사람들한테 현혹되어서, 현혹되어서, 조금 전에 보셨지 않습니까? 회사가, 회사가 없는 노동조합은 있을 수 없습니다. 있을 수 없는 상황인데, 이 사람들은 회사에, 회사에 존립마저도 부정하는 그런 지금 조직으로서 굉장히 대외 쪽에, 대외 쪽에 연대투쟁을 고집하는 이런 사람들의 실상을, 실상을 잘 아시고 직원들도, 직원들도 혹시라도 이 사람들과 접촉하더라도 ... 위해서 미리 알고 있으면 아마 이 사람들이 조직 확대를 위해서 활동하는데 아마 어려움이 있을 것이라 봅니다.

자, 제가 지금까지 우리 회사에 노사관계를 굉장히 위협하는 ... 사람들의 실상에 대해서 제가 말씀을 드렸습니다. 말씀드렸는데, 돌아가시더라도, 돌아가시더라도 제일 중요한 것은 소속 부서에 직원들이 어떤 ... 어떤 생각을

하고 있고 최근에 저런 사람들과 관계를 할 수 있는 가능성이 있는지에 대해서 미리미리 살펴보시게 된다면 앞으로 이러한 일이 생겼을 때 근본적인 ... 잘 보장, 관리를 잘 해 낼 수 있을 것이라고 생각을 합니다.  
자, 긴 시간.