

수 신 각 언론사 사회부, 경제부, 정치부, 사진부
금융정의연대 김득의 공동대표 010-8000-9965
발 신 참여연대(노동사회위원회) 안진걸 협동사무처장 019-279-4251.
사무금융연맹 부위원장 이형철(홍국해복투 의장) 010-8893-3784
제 목 홍국생명 해고자를 살리는 법원판결 촉구 제 단체 공동기자회견
날 짜 2015. 7.14(화) 오후 2시, 서초동 서울고등법원 정문 앞(총 11쪽)

보 도 자 료

대기업 탐욕과 노조 무력화를 위해 상습적으로 해고를 남발한 홍국생명을 규탄한다!
을(乙)보다 못한 홍국생명의 11년째 해고자를 살리는 법원판결 촉구 공동기자회견
※ 기자회견 장소 : 7.14(화) 오후 2시, 서초동 서울고등법원 정문 앞(검찰청·법원삼거리)

1. 여기 이 땅에서 가장 서글픈 정리해고 사례가 하나 더 있습니다. 회사가 큰 흑자를 봤는데도, 오히려 그 대기업에서 열심히 일했던 노동자들이 대규모로 강제 퇴출당하고 정리해고를 당했습니다. 그리고 그 노동자들은 지금 무려 11년이 넘게 “부디 부당한 정리해고를 철회하고 회사로 돌아가서 일하게 해달라”며 복직 투쟁을 전개하고 있습니다. 바로 홍국생명 정리해고 노동자들의 이야기입니다.
2. 정리해고가 일상화 된 현재, 매년 흑자 나는 회사에서 단순히 ‘전년도 대비 흑자폭이 감소했다’는 이유로 정리해고가 가능하고, 미래경영상의 이유를 들어 정리해고가 정당화 된다면 수많은 기업들이 이를 악용할 것이 명약관화하고 정리해고의 남발이 우려됩니다. 그렇다면, 우리 국민들은 불안해서 어떻게 직장을 잘 다닐수 있겠습니까. 그런데, 그 같은 일이 실제로 태광 재벌에서 자행되었습니다. 태광그룹은 태광산업과 대한화섬, 홍국생명에서 정리해고를 자행하면서 미래경영상의 이유를 들었지만, 실제로 문제가 되었던 것은 열심히 일했던 노동자들이 아니라, 내부 감시가 무너진 이들 기업 안에서 벌어진 태광 재벌 총수일가들의 불법 행위와 탐욕이었습니다. 이 과정에서 희생된 홍국생명 해고자들의 해고무효 소송에 대한 고등법원의 선고가 예정되어 있어서, 선고를 앞두고 을(乙)보다 못한 홍국생명의 장기 해고자를 살려달라는 호소의 기자회견이 열립니다. (서울고등법원 선고 재판은 7월24일(금) 예정)
3. 좀 더 자세히 살펴보겠습니다. 홍국생명은 태광그룹 계열사로, 매년 흑자를 기록하였음에도 불구하고 2004년 12월, 217명의 직원을 강제퇴직 시킨 것도 모자라, 2005년 1월 미래경영상의 이유를 들어 또 정리해고를 강행하였습니다. 당시 태광그룹은 노조 파괴를 위해 정리해고와 징계해고를 남발하였고, 태광산업, 대한화섬, 홍국생명에서 벌어진 이 정리해고 사건은 “노조 말살과 정리해고 남발·악용”의 대표적인 사건으로 기록되고 있습니다. 특히 홍국생명은 정리해고 요건 중 “미래위기에 대비한 경영상 해고”가 필요하다는 요건을 작위적으로 만들기 위하여, 주요 사실관계를 조작하여 정리해고를 강행하는 만행을 저질렀습니다.
4. 태광그룹 이호진 前회장은 초등학교 아들에게 편법증여를 하기 위해 회사를 신설하고, 홍

국생명 등 그룹 계열사 일감을 몰아준 사실이 있음에도 법원을 기망하여 마치 ‘해고회피 노력’을 한 것처럼 악용하였고, 당기순이익을 줄이기 위해 금융감독원의 IBNR(미보고발 생존해액) 권고를 악용하여 회계에 반영하였고, 250억 가량의 유가증권매도가능증권의 부실을 한꺼번에 털어버리는 등 당기순이익을 축소해 회계를 조작해 정리해고의 근거로 삼았습니다. 이는 홍국생명 사측의 증언으로도 확인된 내용입니다. 또한 2014년 12월에 국회 정무위 김기준 의원실이 공개한 “금융감독원의 홍국생명의 경영실태평가” 자료에 따르면, 2005년 정리해고 당시 홍국생명은 종합평가등급이 1등급으로 전년도 종합평가 3등급과 비교하였을 때 회사의 경영상태가 더 좋아졌음을 알 수 있습니다.

5. 이와 같이, 홍국생명의 정리해고 사건은 건박한 경영상의 이유가 목적이 아니었습니다. 이는 그룹오너인 이호진 前회장이 정규직 인원을 감축한 후 계약직 등 비정규직을 채용하는 방법으로 이윤을 극대화하기 위하여 직접 지시한 것이고, 이 과정에서 걸림돌이 된 노조를 말살하기 위하여 자행한 것 입니다. 실제로 재벌 오너가 직접 개입하여 정리해고를 진두지휘했던 사실과, 회사자금을 횡령하여 사실상 회계를 조작 하거나, 해고회피 노력으로 가장하기 위해 아웃소싱한 회사가 사실은 자녀에게 편법 상속을 위해 일감을 몰아준 회사라는 것이 이호진 前회장 비자금 및 횡령사건 재판에서 밝혀지기도 했습니다.
6. 그래서, 태광그룹 이호진 前회장은 2011년 1월 업무상배임 금 955억 원 등 총 1천 490 억원대의 횡령 및 배임혐의로 구속되었습니다. 지난 2012년 2월 1심 법원은 이호진 前회장에게 징역 4년 6월, 모친인 이선애 前상무에게 징역 4년을 선고하였고, 2012년 12월 2심인 서울고등법원은 이호진 前회장에게 징역 4년6월에 벌금 10억, 모친인 이선애 前상무에게 징역 4년에 벌금 10억을 선고하였습니다. 이호진 前회장은 2011년 1월 22일 구속기소 이후 병을 이유로 63일 만에 풀려났고, 구속집행 정지를 반복되다가 현재는 병보석 중에 있습니다.
7. 태광그룹 이호진 前회장의 횡령 및 배임사건이 진행되면서, 홍국생명을 포함한 여러 태광그룹 계열사가 마음대로 회계처리를 하거나 노조 탄압을 위해 각종 불법행위를 자행한 것과, 소위 ‘찍퇴’라 하여 해고대상자를 미리 선정한 후 해고를 한 것으로 의심되는 정황들이 속속들이 드러났습니다. 그럼에도 악의적으로 회계처리를 한 사실과, 노조 조합원들에 대한 선별적 정리해고를 했다는 사실관계는 홍국생명 해고자들에 대한 해고의 부당함을 다루는 행정법원 재판에서 다루어지지 않았고, 이에 홍국생명 해고자들은 다시 민사법원에 해고무효소송을 제기하게 된 것입니다. 비록 1심에서는 패소하였지만, 7월24일 서울고법에서 항소심 선고를 앞두고 있습니다.
8. 이에 노동계와 학계, 시민사회, 정당 등 각계각층이 나서서 그때나 지금이나 우리나라의 노동자들에게 가해지고 있는 무차별적인 정리해고의 문제점을 비판하고, 특히 ‘미래경영상의 이유’가 정리해고 사유로 인정되는 부당함을 고발하기 위해 공동 기자회견을 개최하게 된 것입니다. 이번 공동 기자회견 참가자들은 태광그룹 이호진 일가의 탐욕을 위해 노조 무력화를 통한 상습적인 해고를 남발한 홍국생명을 강력히 규탄하고, 서울고등법원에서 부디 전향적인 판결을 내려줄 것을 호소할 예정입니다. 무엇보다도 11년째 거리에서 투쟁하고 있는 ‘을(乙) 보다 못한 홍국생명 해고노동자들’이 반드시 일터로 돌아 갈 수 있도록 재판부가 상식에 기반한 판결, 도저히 사회적으로 용납해서는 안 될 정리해고 사유를 내세운 대기업들의 반사회적 작태에 제동을 거는 좋은 판결을 선고해주실 것을 간절하게 촉구할 계획입니다.

9. 귀 언론사와 언론인 여러분들의 많은 관심과 취재요청 드립니다. 끝.

※ 별첨 기자회견문

[기자회견문]

미래경영상의 이유로 정리해고되어 정든 일터에서 쫓겨난, 을(乙)보다 못한 홍국생명의 11년째 장기 해고자들... 이제는 일터로 돌려보내자!

- 노동, 시민사회, 학계, 정당 등 제 연대단체는 7. 24. 홍국생명 해고노동자들의 고등법원 선고를 앞두고 이들이 일터로 돌아갈 수 있기를 간절하게 염원한다.
- 홍국생명의 대주주인 이호진 태광그룹 전 회장 일가의 탐욕을 위해 행한 미래경영상의 정리해고.. 노동조합 무력화를 위해 노조 전임자 전원 징계해고 등 홍국생명의 상습적인 해고를 규탄한다.
- 민사 고등법원 재판부는 전향적인 판결로 홍국생명 해고 노동자들의 11년의 한(恨)을 풀어주길 기대한다.

2005년 해고이후 홍국생명 해고 노동자들은 홍국생명 대주주 일가의 탐욕을 채우기 위해 행한 노동조합 말살(정리해고와 징계해고)에 맞서 11년에 걸쳐서 비가 오나 눈이 오나 노동자들을 때려잡는 ‘해머링 맨’이 위치한 광화문 홍국생명 본사 앞에서 일터로 돌아가기 위한 해고자복직 집회를 매주 진행하고 있다.

태광그룹 계열사인 홍국생명은 매년 흑자가 났음에도 불구하고 2005년 1월 미래경영상의 이유로 정리해고를 강행하였다. 또한 태광그룹은 노동조합 파괴를 위해 정리해고와 징계해고를 남발하였다. 태광산업, 대한화섬, 홍국생명 정리해고 사건은 노조말살의 대표적인 사건으로 정리해고 당시 사회적 물의를 일으켰다. 특히 홍국생명은 노동법상 정리해고 각 요건들을 조작하여 정리해고를 강행했다. 태광그룹 이호진 회장은 자신의 초등학교 아들에게 편법증여를 하기위해 개인회사를 신설하고 홍국생명 등 그룹 계열사 일감 몰아주기를 하였음에도 홍국생명은 법원을 기망하여 해고회피노력을 한 것처럼 포장하였고, 당기순이익을 줄이기 위해 금융감독원의 IBNR(미보고발생손해액) 권고를 악용하여 회계에 반영하였다.

홍국생명은 2004년 12월 정리해고 진행과정에서 노동조합과 협의 없이 노조 조합원이 대부분인 217명에 대하여 일방적인 희망퇴직을 단행¹⁾하였다. 이에 대해 검찰조사

도 2005년 1월 홍국생명의 정리해고 사건에 대하여 기소하였고, 서울중앙지방법원은 홍국생명의 근로기준법 위반과 부당노동행위 사건에 대하여 홍국생명 대표이사에게 각각 1천만원씩 약식명령을 내리기도 하였다. 하지만 행정법원에서는 전관예우나 대형로펌 덕인지는 모르겠지만, 홍국생명 사측의 손을 들어주어 ‘해고가 정당하다’고 선고하였다.

태광그룹 이호진 형사사건(비자금 및 횡령)이 진행되면서, 홍국생명을 포함한 태광그룹 계열사를 통해 마음대로 회계처리를 하거나 노조 탄압을 위해 불법적인 방법을 동원하거나 소위 ‘찍퇴’를 통하여 해고대상자를 정해두고 해고했을 것으로 의심되는 정황들이 드러나게 되었다. 홍국생명 해고자들은 태광그룹 이호진 형사사건에서 새롭게 들어난 사실과 행정법원에서 주요하게 다루지 않았던 회계 조작 등에 대하여 다시 민사법원에 해고무효소송을 제기하였다.

행정법원이 홍국생명의 정리해고에 대하여, FY2004 당기순이익(263억)이 전년도 FY2003 당기순이익(553억) 보다 단지 줄었다는 이유로 “긴박한 경영상 이유에 해당한다”고 판단한 것은 말도 안 된다. 홍국생명은 정리해고 할 당시 2004년 9월 당기순이익이 900억원 가량이었는데, 당기순이익을 줄이기 위해 미보고발생손해액(IBNR) 115억 책정하고, 215억가량의 비품(전산교체 포함)을 구입하였으며, 250억 가량의 유가증권매도가능증권의 부실들을 한꺼번에 털어버리는 등 당기순이익을 축소시켜 회계를 조작했다는 사측 주요인사의 증언까지 이번 고등법정에서 나왔다.

홍국생명은 여성노동자들을 강제적으로 희망 퇴직시키고, 퇴사한 여직원들의 정규직 일자리에 아르바이트 계약직 형태로 100여명이 다시 채용되었으며, 여러 번에 걸쳐서 신입사원을 채용하였다는 것을 보더라도 당시 홍국생명의 경영상 위기가 어떻게 가능하다는 말인가? 미래의 경영상 위기에 의한 해고라는 것인데 이것은 법리적으로 가능하지 않은 이야기이다.

또한 홍국생명은 회사가 어렵다고 정리해고하면서도 남대문의 2백9십억원의 땅을 매입하는 등 4천억원에 가까운 홍국타운이라는 ‘랜드마크’빌딩을 건설하고자 하였다. 또한 그 당시 홍국생명은 대주주인 이호진 전 회장의 계열사인 유선방송사들에 대한 수백억의 불법대출을 해주고 금감원으로부터 8억2천만원이라는 과징금까지 회사가 부담하였다. 이 금액은 21명의 정리해고 노동자들의 1년 치의 임금인데, 홍국생명은 노동조합을 무력화시키기 위하여 대부분 노조간부들로 구성된 노동자들을 정리해고 한 것이다. 더욱이 2014년 12월 국회 정무위원회 소속 김기춘의원실이 공개한 2003년부터 2005

1) 쌍용자동차 해고사건(대법원 2005.11.25. 선고 2005다38270 판결)
노동조합과 협의 없는 일방적인 희망퇴직은 정리해고로 간주. 해고회피방안에 대해 노조와 협의를 거치지 아니하고 일방적으로 추진하여 정리해고 절차위반으로 부당해고로 선고함

년까지 금융감독원의 “홍국생명 경영실태평가” 자료에 의하면 홍국생명은 정리해고 당시에 지급여력이나 자산건전성에서 최고등급인 1등급을 받았고, 수익성과 유동성에서도 2등급을 받아, 종합평가에서 1등급을 받았다. 위와 같이 2003~2005년에 걸쳐 홍국생명은 지급 여력, 자산건전성, 수익성, 유동성에서 우수한 평가를 받았다. 따라서 홍국생명의 ‘미래 경영상의 정리해고’는 도저히 납득하기 어렵다.

홍국생명은 내부 고발자 역할을 하던 노조를 와해할 목적으로 노조위원장을 3번씩이나 해고하고, 특히 노조전임자 전원을 징계해고(2005. 8) 했다. 해고대상자들은 경찰 및 검찰 조사에서 무혐의를 받았음에도 불구하고 홍국생명은 부당해고를 단행함으로써 노조를 무력화 시켰다. 홍국생명은 “퇴사 후 재입사 문건”을 괴문서라고 주장했지만 노조 무력화이후 문서에 나와 있는 것처럼 2006년 3월에 ‘전 직원들을 퇴사 시킨 후 재입사방식’으로 성과연봉제를 도입하였다. 2009. 2월 역량성과급이라는 미명하에 여직원들의 임금이 최대 4천만원을 넘지 못하도록 상한을 두는 등 금융회사에서는 전무후무한 행위를 서슴지 않고 있다. 또한 행정법원은 노조 회의에 참석하지 않은 사람을 참석했다고 인정하는 등 사실관계도 틀리게 하면서 홍국생명의 손을 들어 주었다. 도대체 언론에 인터뷰를 하는 것이 무슨 죄가 된다 말인가?

정리해고가 일상화 되어 버린 현재, 매년 흑자 나는 회사에서 단순히 ‘전년도 대비 흑자폭이 감소했다’는 이유로 정리해고가 가능하고, 미래경영상의 이유까지 정리해고가 정당하다면 수많은 기업들이 이를 악용할 것이 명약관화하다. 홍국생명의 미래경영상의 정리해고처럼 ‘장래에 올 수도 있는 경영상 위기에 대처하기 위하여 공격적·선제적으로 정리해고를 할 수 있다’는 대법원 판례가 굳어져서는 안된다. 정리해고의 남발을 막기 위해서라 홍국생명의 정리해고 사건은 이번 기회에 반드시 바로 잡아야 한다.

회사가 어렵지도 않은데 노동조합을 무력화시켜 태광그룹 재벌일가의 탐욕을 채우기 위해 회계조작 등이 이루어졌음이 이번 고등법원 재판과정에서 밝혀졌다. 우리는 사회통념과 상식에 기초하여 홍국생명의 해고사건 대해 고등법원의 전향적인 판단을 요구한다. 그래서 을보다 못한 홍국생명 해고자들이 일터로 돌아가기를 간절히 염원한다.

2015. 7. 14

민주노총/전국사무금융노동조합연맹/새정치민주연합 노동위원회·을지로위원회/정의당/경제민주화실현전국네트워크/전국‘을’살리기국민운동본부/금융정의연대/노동인권실현을위한노무사모임/민변노동위원회/참여연대노동사회위원회/민주화를위한전국교수협의회/한국비정규교수노조/학술단체협의회/UNI-KLC(전국우정노조,전국금융산업노조,언론노조,서비스연맹,보건의료노조,사무금융연맹)

※ 첨부 : 홍국생명 정리해고 사건에 대한 상세한 설명 자료

I. 홍국생명 정리해고 사건(2005년)

1. 홍국생명, 지속적으로 흑자를 기록함에도 불구하고 미래경영상의 이유로 정리해고

2005년 1월 홍국생명은 지점 통폐합과 백오피스제도 확대시행으로 지점 총무직을 폐지에 따라 유희인력의 발생과 은행의 방카슈랑스 확대에 의한 미래경영상의 이유를 들어 21명을 정리해고 했다.

□ 홍국생명 연도별 당기순이익 현황

연도	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
당기순이익(세후)	59억	67억	120억	503억	550억	263억	464억	727억

* 홍국생명은 IMF 이후에도 단 한번의 적자 없이 매년 당기 순이익의 흑자를 낸 초우량 금융기관.

* 2004년 당기순이익 감소이유 : IBNR(미보고발생손해액) 115억, 희망퇴직 위로금(73억), 전산장비구입(212억원 가량)

250억가량 유가증권매도가능증권 부실을 한꺼번에 털어버림

□ 홍국생명 연도별 직원 현황

연도	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년
직원현황	3,400명	1,904명	1,777명	1,322명	886명	814명	500명
구조조정 현황	1차 명예퇴직	전산팀 아웃소싱	2차 고직급 강제퇴직	3차 명예퇴직	강제퇴직 정리해고시도		강제퇴직(217명) 정리해고 강행 (05'1월 21명)

○ 홍국생명은 IMF 이후에 단 한 번의 적자 없이 매년 당기 순이익이 흑자였던 초우량 금융기관임에도 불구하고 3번의 희망퇴직(강제퇴직)과 2002년 정리해고 통보 등 끊임없이 구조조정을 시도하였고, 끝내 2005년 지속적인 경영흑자를 기록하고 있었음에도 불구하고 '미래경영상의 이유'를 들어 정리해고를 강행했다.

○ 홍국생명은 일방적으로 정리해고 사실을 노조와 직원들에게 통보하였고, 당일 희망퇴직을 공고하는 방식으로 회사가 일방적으로 선정한 희망퇴직 대상자에게 강제퇴직을 종용하여 220여명이 강제퇴직(소위 찍퇴)을 당했다. 이후 강제퇴직을 거부한 21명에 대해서 정리해고 대상으로 통보하였고, 이들을 대상으로 희망퇴직을 실시하고 이를 거부하자 다시 정리해고를 강행 하였다. 당시 정리해고 대상자는 대부분 노조 간부들이었고, 강제퇴직자들도 노조 간부들을 포함한 노조원들 이었다.

○ 홍국생명은 정리해고 당시 1,000억 가까운 당기순이익을 시현하고 있었다. 2004년에 당기순이익이 다소 감소한 이유는 IBNR(미보고발생손해액) 115억, 희망퇴직 위로금(73억), 전산장비구입(212억 가량) 등 지출하였기 때문이다. 이는 일시적으로 발생한 전산장비구입과 희망퇴직금으로 인해 흑자폭이 감소하였다.

○ 홍국생명은 지점 총무들의 자리는 여직원을 해고(강제퇴직)한 후 다시 그 여직원을 지점장 개인이 아르바이트로 채용하는 형식으로 유지를 하면서 지점장 급여에 사무지원수수료(서울 수도권 월 1백 5십만원, 기타지역 월 1백2십만원)까지 지급하였고, 이를 다시 지점장이 아르바이트 총무에게 지급하는 방식을 선택하였다. 지점장이 직원들을 채용한 형식이지만 대부분 지점장이 발령이 나도 같은 지점에서 근무하는 경우가 많았다. 사실상 홍국생명이 채용한 것이고 업무지시도 지점의 상급기관인 본부에서 하였으나 이들에게 4대 보험 혜택 박탈, 연월차 수당과 퇴직자에게 퇴직금 미지급을 하여 관련 법령을 위반하였다.

2. 홍국생명 정리해고 사건 대법원 판결 이후

태광그룹 전 회장 이호진 형사사건(비자금 및 횡령)이 진행되면서, 홍국생명을 포함한 여러 태광그룹 계열사를 통해 마음대로 회계처리를 하거나 노조 탄압을 위해 불법적인 방법을 동원하거나 소위 ‘찍퇴’라고 하여 해고대상자를 정해두고 해고를 했을 것으로 의심되는 정황들이 드러나게 되었다.

3. 홍국생명 정리해고의 부당함

가. 요지

이 사건 정리해고는 근로기준법 제31조 소정의 요건을 충족하지 못한 채 실시되어 무효이다. 모든 요건이 갖춰지지 않았지만, 특히 당시 홍국생명에는 긴박한 경영상의 필요가 없었고, 객관적이고 합리적인 기준에 의하여 해고대상자가 선정되지 않았다.

나. 긴박한 경영상의 필요가 없었음

1) 비정상적 원인으로 인한 당기순이익의 감소

원심법원은 손익계산서상 당기순이익이 대폭 감소하였다는 점 등을 근거로 홍국생명에 ‘긴박한 경영상 필요’가 있었다고 판단하였으나, 당시 홍국생명은 '비정상적 이유'로 당기순이익이 감소하였다. 이와 같이 비정상적인 영업의 활동에서 발생하는 손익은 계속하여 증가하거나 감소하는 것보다 당시 회사의 사정에 따라 증감이 있는 것이 오히려 일반적이라 할 것이어서, 비정상적 이유로 당기순이익이 감소하였다는 사정만으로 홍국생명의 정리해고가 가능할 정도로 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 보기는 어렵다.

2) 당기순이익 감소는 만들어진 것이라는 회사 고위급 인사의 발언

홍국생명에서 시설관리 등을 총괄하였던 김선인 부장은 KBS 추적60분 이운정 PD와의 인터뷰에서 ‘정리해고 당시에 피고 회사가 그간의营业을 해오면서 가지고 있던 부실을 아주 짧은 기간에 한꺼번에 털어버렸다’는 취지의 진술을 하였다. 김선인은 1984. 2.부터 2004.까지 20

여 년간 흥국생명에서 태광그룹 부동산 취득이나 처분, 투자 개발, 임대차 등 관리를 담당하는 업무를 해오다가, 2004.부터 태광그룹 자회사인 태광리얼코 대표이사로 선임된 이후에도 이전과 동일한 업무를 담당하였다. ‘시설관리부장’이라는 직함을 가지고 있었지만, 태광그룹 전체의 부동산 자산관리를 담당하는 중요한 업무를 맡고 있었고, 태광리얼코 대표이사로 선임된 후에는 계열사 대표로서 태광그룹 회장 이호진 이하 그룹 내 주요 결정권자들과 함께 하는 회의에도 참석하였고, 태광그룹 경영상황 전반에 관한 내용을 잘 알고 있었다.

그런데, 위 김선인은 이 사건 소송에서 증인으로 채택되어, 과거 간부급 회의에서 회계, 인사 등을 담당하던 오용일 전무의 “흥국생명이 적자나 흑자 폭을 의지대로 줄이고 늘렸고, 이 사건 정리하고 무렵 2년 동안 회계적으로 회사의 부실을 한꺼번에 털어버렸다”라는 발언을 듣고, 위와 같은 인터뷰를 하게 되었다고 증언하였다. 이는 비정상적 이유로 당기순이익이 감소하였다는 위 분석과 일치하는 진술이어서 신빙성이 매우 높으며, 흥국생명 회사가 이 사건 정리해고를 위해 의도적으로 회계 처리를 하였다는 강력한 정황이다.

3) 금융감독원의 보험사 경영실태평가 자료 내용을 참작해야 함

금융감독원 흥국생명보험 경영실태평가 자료						
(12. 31. 기준)						
구분	경영관리능력	지급여력	자산 건전성	수익성	유동성	종합평가등급
2003년도	3등급	2등급	2등급	3등급	3등급	3등급
2004년도	무	1등급	1등급	2등급	2등급	1등급
2005년도	3등급	1등급	1등급	3등급	2등급	2등급

자료 : 금융감독원

금융감독원은 보험업감독규정 제7-14조, 보험업법 시행령 제66조, 보험업법 제123조 제2항에 따라, 보험회사의 경영실태 및 위험을 평가하여 경영의 건전성 여부를 감독하기 위하여 ‘경영실태평가 자료’를 작성하고 있다. 그런데 2003~2005년도 흥국생명 경영실태평가 자료(국회정무위 김기준의원실 자료열람)에 의하면, 흥국생명 회사는 이 사건 정리해고를 추진하기 시작한 2004. 지급 여력이나 자산건전성에서 최고등급인 1등급을 받았고, 수익성과 유동성에서도 2등급을 받아, 전체 종합평가에서는 1등급을 받았다.

이는 객관적으로 ‘이 사건 정리해고 당시 흥국생명이 흑자경영 상황이었음’을 보여주고 있다. 모든 보험사 중에서 지급 여력, 자산건전성, 수익성, 유동성 부분에서 매우 높은 평가를 받고 전체 종합평가에서는 1등급을 받은 흥국생명에, 과연 220여 명의 희망퇴직자가 있음에도 불구하고 새롭게 20여 명을 추가로 정리해고 할 만큼의 긴박한 경영상 위기가 있었다고 평가할 수 없다. 특히, 지급 여력이나 자산건전성에 대한 평가는 ‘미래’ 경영상 위기에 대한 판단기준이 되는 것인데, 흥국생명은 이에 대해 최고등급을 받았으므로 ‘장래’ 경영 환경에 대응하기 위해서 인력 감축의 필요성이 있다고 판단할 수 없다.

4) 이 사건 정리해고 무렵 고가의 부동산 취득

게다가 정리해고를 앞두고, 흥국생명(흥국생명)은 2004. 11. 19. 서울 중구 남대문로 4가 71-1 대 73㎡ 및 위 지상 2층 건물을 매입하였고, 2004. 12. 30. 같은 로 4가 17-42 대 620.5㎡ 및 같은 로 4가 17-42, 76-1 소재 8층 건물 등 수백억 원을 호가하는 남대문 일대의 부동산을 매입하였다. 위 부동산들은 결코 소규모라고 볼 수도 없는데다가, 서울의 중심부에 위치하고 있어 평당 공시지가만 해도 3,000~5,000만 원 사이에 형성되어 있기 때문에 위 부동산 구입액은 3백 억 원에 이른다. 당장 직원을 정리해고 하여야 할 정도로 긴박한 경영상의 위기가 있다는 회사가 투자 개념으로 보유하고 있는 부동산을 정리하기는커녕, KT&G의 부동산 개발계획에 대한 방어차원으로 3백 억 원에 이르는 위 부동산을 구입했다고 자인하는 것 자체가 흥국생명에는 경영상 위기가 없었다는 것을 방증한다.

정리해고가 있었던 2005. 1. 31. 당시 흥국생명에는 긴박한 경영상의 위기는 전혀 없었고, 오히려 회사가 의도적으로 지출 규모를 들려 당기순이익을 감소시켰음을 알 수 있다.

다. 해고대상자 선정이 객관적이고 합리적이지 않음

1) 요지

이 사건 정리해고에서 최초 해고대상자로 선정된 24명 중 16명은 노조의 전·현직 간부들이었고, 이들이 해고대상자로 선정되게 된 경위는 2004. 12. 3. 첫 노사협의 직전에 행해진 회사의 일방적 무보직 전직발령에 항의하였다는 이유로 부당징계를 받아 징계전력으로 10점 감점을 당하였기 때문이다. 이는 결국 회사의 의지대로 해고대상자가 선정하는 방식이어서 결코 합리적이고 공정한 해고 기준이라고 볼 수 없다.

2) 태광산업에서의 노조 탄압 방식을 피고 회사에 그대로 적용함

태광그룹 이호진 전 회장에 대한 관련 형사사건에서 검찰에 압수된 이호진의 수첩을 보면, 이호진이 태광산업과 대한화섬에서 이루어지는 정리해고에 매우 깊숙이 관여했던 점과 해고대상자를 미리 짚어두고 희망퇴직을 하도록 종용했던 점, 노조 활동을 하는 직원을 해고대상자로 선정하려 했던 점 등을 잘 알 수 있다.

일례로 2001. 태광산업 울산공장에서 직원들을 대량 해고할 무렵 이호진은 자신의 수첩에 “징계사면에 따른 정리해고자 재선정, 분위기 조성(위기감), 위기 극복 위원회 발족, 휴업자 교육 문제 - 노동부 지원 고려, 돈 문제, 경비원 교육·훈련, 신상필벌(信賞必罰)의 이차원의 인사(人事)”라고 적어두고 정리해고를 목표로 거쳐야 하는 단계를 명시하고 있다. 즉, 정리해고자를 징계를 통해 선정하는 방식이 언급되어 있는 것이고, 이는 흥국생명 정리해고에서도 사용된 방식이다.

한국생명은 이와 같은 태광산업에서의 노조 대응 방식을 그대로 옮겨왔다. 한국생명이 정리해고를 실시 무렵 태광산업의 파업 사태를 해결했던 오용일이 한국생명의 상무로 왔고, 오용일은 ‘노조를 깨기 위해’ 마포 쪽에 별도의 사무실을 마련하고 업무를 보기도 하였다. 한국생명은 당시 노조 문제 전문가에게 자문을 받기도 하였는데, 경영진은 노조 와해를 목표로 삼았고, 그렇지 않더라도 최소한 ‘기존 노조가 강성이니 노조를 바꾸어야 한다’는 인식을 가지고 있었다. 실제로 한국생명 24층의 중역 회의실에서는 노무법인 등과 경영진이 모여 대(對)노조 회의를 진행했고, 그 회의 내용은 일반적인 노조 탄압을 뛰어넘는 것이었다. 당시 한국생명은 군복을 입은 인원들을 고용하여 숙식을 제공하며 이들을 노조에 맞서 싸우는 ‘구사대’로 사용하기도 하였는바, 한국생명의 대노조 정책이 폭압적인 방식이었음을 충분히 짐작할 수 있다(증인 김선인의 증언 녹취서 6~8쪽, 10~13쪽 참조).

즉, 한국생명은 자신의 의지로 노조 관련자들을 해고대상자로 선정하였던 것인바, 그 선정 과정에서 단지 수치화된 자료를 이용했다고 하여, 이를 객관적이고 합리적이라고 판단할 수는 없다.

II. 한국생명 구조조정 및 노조 탄압사

1. 정리해고는 노조와해를 위한 노조탄압의 완결판

노조 파괴를 위해 2000년 1월부터 조합원 탈퇴 공작부터 1차 정리해고 시도(2002. 2), 블랙리스트 작성 및 조합원 관리(2003. 3), 합법파업 중 손·배가압류(1억9천만원) 및 노조위원장·조직국장 징계해고(2003. 7) 및 복직 후 위원장 또 다시 해고(2004. 10), 단체협약 일방해지(2003. 12), 기술직 아웃소싱(2004. 9) 및 대다수 조합원인 217명 강제 퇴직(2004. 12), 미래경영상이유로 21명 정리해고(2005. 1), 노조전임 간부 전원 징계해고(2005. 8), 홍석표 전 노조위원장 세 번째 해고(2008. 1)등 노조탄압 및 부당노동행위가 총체적으로 진행되었다.

■ 한국생명 노조 간부 징계현황

구분	인원	해고시기	대상자	결과
1차 징계해고	2명	2003년 7월	위원장 및 조직국장	중노위 복직판결
2차 징계해고	1명	2004년 3월	김형택 前사무금융연맹위원장	승소(대법원), 복직
3차 징계해고	1명	2004년 10월	홍석표 노조위원장(두번째 해고)	승소(대법원), 복직
정리해고	19명	2005년 1월	노조간부의 70%에 해당	패소(대법원)
4차 징계해고	3명	2005년 8월	김득의, 이형철, 임현홍	패소(대법원)
5차 징계해고	1명	2008년 1월	홍석표 전위원장 (세번째 해고)	패소(대법원)

2004년 강제희망퇴직 당시 조합원들이 희망퇴직을 거부하자 회사는 미래경영상의 이유를들어 2005. 1.31. 강제로 정리해고를 강행한 것이다. 당시 정리해고 대상자 21명중 16명이 前現직 노동조합 간부였다.

■ 홍국생명의 구조조정 진행 경과

- 1998년 1차 명예퇴직(400여명)
- 1999년 전산팀 아웃소싱(100여명)
- 2000년 2차 고직급 강제퇴직(16명)
- 2001년 3차 명예퇴직(270여명)
- 2002년 4차 강제 퇴직(280여명) 및 정리해고 시도
- 2004년 기술직 아웃소싱 및 5차 강제퇴직(217여명)
- 2005년 콜센타 아웃소싱 및 정리해고(21명)
- 2007년 TM 영업 조직 아웃소싱(30여명)
- 2008년 지점 고참 영업관리자 강제 퇴직(20여명)
- 2009년 임금삭감(15%)후 강제퇴직(40여명)

2. 홍국생명의 노조 파괴 공작과 극심한 부당노동행위

- 임·단투 과정서 노조탈퇴 공작 자행 (2000년 1월)
- 알짜배기 기업에서 금융회사 최초로 1차 정리해고 시도 (2002년 2월)
- 블랙리스트 작성 및 조합원 관리 (2003년 3월)
- 합법파업 중 노조간부에 손배 및 가압류(1억9천만원).
위원장 부당해고 등 파업참가자 징계(2003년 7월)
- 단체협약 일방해지(2003년 12월)
- 비조합원 일방적인 연봉제(직무성과급) 도입(2004년 7월)
- 미래경영상 이유로 정리해고(2005년 1월)
- 전 직원 퇴사 후 재입사를 통한 연봉제(역량성과급제) 시행(2006년 4월)
- 연봉상한액(4천만원)을 정한 직무연동 연봉제도입(2009년) → 대부분 여직원 직무를 대상으로 함