

위장폐업의 법리*

- 콜트악기 해고사건의 판결들을 중심으로 -

최 용 근**

I. 서론

1. 그 이름, 콜트악기 주식회사

즐거운 예능 프로그램의 이면에는 예능이 아닌 현실로부터는 위안 받을 수 없는 현대인들의 고난이 묻어 있고, 화려한 도시의 야경에서 한 발짝 물러나면 별조차 볼 수 없는 도시 빈민들의 슬픔이 기다린다. 그저 만사에는 명과 암이 있다는 식의 레토릭으로는 어쩐지 뒷맛이 개운치 않은, 그저 무엇인가를 얻기 위해서는 무엇인가를 포기하여야 한다는 식의 충고가 어쩐지 곱게 들리지 않는, 우리의 슬픈 자화상이다.

2007. 당시 상시근로자¹⁾의 수는 182명인, 세계적인 수준의 전기기타를 생산해 온 회사가 있었다. 그러나 지금 그 회사는 폐업 상태이고, 노동자들이 일했던 공장은 철거되어 분주한 소리 대신 침묵과 적막만이 흐르고 있다.

아름다운 선율을 자아내는 세계 최고 수준의 기타에 기타노동자들의 피눈물이 흘러 내린다. 온라인과 오프라인을 불문하고 수많은 연주자들이 특정 브랜드의 기타 불매 운동을 펼치고 있다. 기타 노동자들은 해고자의 이름으로 공장이 아닌 거리에서 이미 수 년 동안 이루 말할 수 없는 고통의 시간을 보내고 있다. 그들이 다녔던 회사의 이름은, “콜트악기 주식회사”이다.

콜트악기 주식회사는 왜 자신의 노동자들에게 해고자의 이름을 덧붙였는가. 법원은

* 투고일자 : 2013. 6. 8 심사일자 : 2013. 6. 15 게재확정일자 : 2013. 6. 26

** 법무법인 시민, 변호사

1) 이 글에서 “노동자”라는 용어를 사용할 것인지, “근로자”라는 용어를 사용할 것인지에 대하여 필자는 꽤 오랜 시간동안 고민하였다. 결과적으로는 “노동자”를 원칙적으로 사용하되, 판결문 또는 다른 저작자의 내용을 그대로 인용하는 경우, 근로기준법 등 법률용어로 사용된 경우 등 사정이 있을 경우에는 “근로자”라는 용어를 사용하게 되었다.

이러한 해고자들에게 어떠한 대답을 하였는가. 그러한 대답을 한 주된 근거는 무엇이고, 과연 합당한가. 아주 거칠게 이 글을 요약하면 이와 같은 질문에 대한 개략적인 답변이라 정리할 수 있을 것이다.

2. 이 글의 목적과 범위 등

이 글은 콜트악기 해고사건에 대하여 잘 알지 못하였던 독자 또는 들어본 적은 있으나 구체적인 진행 과정에 대하여는 잘 알지 못하는 독자를 상정하고 작성한 글이다.

이 글의 목적은 콜트악기 주식회사 노동자들의 해고와 그들의 법적 투쟁 및 그 과정에서 법적 쟁점을 간단하게나마 더듬어 보는 것에 있다.

이 글의 범위는 콜트악기 주식회사 및 그 관련 회사들간의 관계, 콜트악기 주식회사 노동자들의 해고 경위, 해고자들이 해고의 부당성을 다투었던 행정소송 1건²⁾ 및 민사소송 2건³⁾⁴⁾⁵⁾의 각 판결문을 중심으로 각 판결의 요지 및 주요 법적 쟁점이었던 위장폐업과 관련된 내용을 검토하는 것으로 하고자 한다.

2) 본 행정소송은 콜트악기 주식회사가 2007. 3. 및 같은 해 4. 근로기준법 제24조에 따라 근로자들을 경영상 해고하자 해고자들 중 25명이 인천지방노동위원회에 2007. 4. 12. 및 같은 해 5. 16. 부당해고구제신청을 하였고, 인천지방노동위원회는 위 구제신청을 인용하였다. 콜트악기 주식회사는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나 2008. 2. 15. 위 재심신청이 기각되었고, 이에 콜트악기는 원고로서 피고 중앙노동위원회 위원장을 상대로 위 재심판정의 취소를 구하는 소송(부당해고구제재심판정 취소)을 제기하였다. 따라서 이 사건에서 원고는 콜트악기 주식회사, 피고는 중앙노동위원회 위원장, 피고보조참가인들은 위 해고자들이다. 이 사건의 각 심급별 판결의 표시는 다음과 같다.

1심 : 서울행정법원 2008. 10. 16. 선고 2008구합12122 판결

2심 : 서울고등법원 2009. 8. 11. 선고 2008누32548 판결

3심 : 대법원 2012. 2. 23. 선고 2009두15401 판결

3) 민사소송은 2건으로, 이하에서는 '1차 민사소송' 및 '2차 민사소송'으로 약칭한다.

4) 1차 민사소송은 위 행정사건의 피고보조참가인인 해고노동자들이 콜트악기 주식회사를 상대로 해고무효확인의 소를 제기한 사건을 말한다. 이 사건의 각 심급별 판결의 표시는 다음과 같다.

1심 : 인천지방법원 2009. 5. 14. 선고 2008가합7082 판결

2심 : 서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나51921 판결

3심 : 대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다56825 판결

5) 2차 민사소송은 콜트악기 주식회사가 2008. 7. 29. 2007. 경영상 해고 후 부평공장을 폐업하면서, 공장에 남아있던 노동자에 대하여 공장 폐업을 이유로 2008. 8. 31. 경영상 해고를 하자 해당 해고노동자가 콜트악기 주식회사를 상대로 해고무효확인의 소를 제기한 사건을 말한다. 이 사건의 각 심급별 판결의 표시는 다음과 같다.

1심 : 인천지방법원 2009. 9. 3. 선고 2008가합14387 판결

2심 : 서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나89117 판결

3심 : 대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다54577 판결

II. 관련 회사의 개요⁶⁾

1. 콜트악기 주식회사(이하 ‘콜트’라 함)

콜트는 전자기타의 제조·판매 등을 주요 사업으로 하던 회사로서, 1973. 8. 31. 미국 Westheimer Corporation가 49%, 박○○가 51%의 지분을 각 출자하여 유아통상주식 회사라는 상호로 설립된 이래, 1982. 10. 28. 현재 상호로 변경되었다.

2005. 위 Westheimer Corporation은 소유 지분 전체를 주식회사 콜텍(이하 ‘콜텍’)에 양도하고 철수하였고, 콜트는 2005. 11. 18. 주주총회 결의에 따라 콜텍 지분에 대해 유상감자를 하여 자본금 약 10억5천만 원이 감소되었다. 이 과정에서 콜텍 지분에 대한 감자차손액인 89억4,500만 원을 이익잉여금으로 처리하였고, 대표이사 박○○ 및 특수관계인이 콜트 주식의 99.63%를 소유하는 사실상 1인 주주회사가 되었다.

콜트 홈페이지에 따르면, 콜트는 2005. 매출액 기준으로 악기제조회사로는 국내 5위, 전자악기제조회사로는 국내 2위의 회사로 성장하였으며, 전자기타의 세계시장 점유율 약 30% 차지하고 있다.

2. 주식회사 콜텍(이하 ‘콜텍’이라 함)

콜트에 노동조합(이후 산별노조로 되어 ‘전국금속노동조합 인천지부 콜트악기지회’로 됨)이 설립되자, 콜트는 1988. 7. 1. 음향기기의 제조·판매를 위하여 콜트가 전액을 출자한 자회사인 콜텍을 설립하였다. 콜텍은 1990. 9. 1. 악기사업부를 신설하였고, 1991. 12. 24. 논산시 소재 덕영악기를 흡수·합병하였으며, 통기타 및 전기기타를 제조하는 대전공장을 설립하였다.

3. P·T Cort Indonesia(이하 ‘피티콜트’)

콜트가 1995년 6월 인도네시아에 현지법인 형태로 설립한 후, 2008. 12. 콜텍이 피티콜트에 대한 콜트의 위 지분 전부를 인수하여 현재 콜트 자회사의 지위에 있다. 기타

6) “II. 관련 회사의 개요” 및 “III. 콜트 노동자들의 정리해고 경위”는 김선수, “콜트악기 정리해고 사건 소송 경과 및 쟁점” <<http://blog.naver.com/yeominlaw/110141493669>> (2013. 5. 20. 방문) 중 해당 내용을 편집하였다.

및 음향기기를 생산하고 판매하는 회사이다.

4. 콜텍대련유한공사(이하 ‘콜텍대련’)

콜텍이 단독으로 출자하여 1999년 5월 11일 중국 대련에 설립한 자회사로, 기타 및 음향기기를 제조하는 회사이다.

5. 기타넷, 주식회사 기타넷(이하 ‘기타넷’)

콜트가 생산한 기타들을 판매하는 전문매장으로, 기타넷은 콜트의 대표이사인 박○○가 개인적으로 설립한 사업체이며, 2008. 기타넷이라는 이름으로 위 박○○의 동생 박◇◇를 대표이사로 하여 주식회사 형태로 전환되었다. 그러나 기타넷의 지분 중 42.51%는 위 박○○가 보유하고 있다(위 콜트, 콜텍, 피티콜트, 콜텍대련, 기타넷을 통틀어 ‘관련회사’라 함).

6. 관련회사들의 운영 실태

콜트, 콜텍, 피티콜트, 콜텍대련, 기타넷은 형식상 별개의 법인으로 되어 있지만 사실상 박○○ 1인의 지배하에 있는 회사이다. 관련 회사 상호간 절대적인 비중의 매입·매출이 이루어지며, 관련 회사들 사이에 인사이동도 지속적으로 이루어져 왔고, 관련회사들의 조직기구 개편이 하나의 회사처럼 박○○ 사장의 지휘 아래 이루어져 왔다.

위 박○○의 동생인 박◇◇는 1991. 9. 16.부터 2008. 1. 31.까지 콜텍 등기이사로 재직하면서 콜트에서 상무이사로, 2003. 6. 30.부터 2006. 1. 4.까지는 콜트 전무이사로 각 재직하였고, 앞서 살핀 바와 같이 기타넷의 대표이사로도 재직한 바 있다.

위 관련회사들은 ‘콜트’라는 브랜드를 공유하면서 기타제조 및 판매업을 수행하여 왔다. 콜트 홈페이지(<http://www.cort.co.kr>)에 콜트, 콜텍, 피티콜트 및 콜텍대련의 생산 제품 및 기타넷 관련 내용까지 모두 게재하고 있으며, 홈페이지 상의 일반적인 질문사항에 대한 답변도 사실상 관련회사들이 일체로서 운영되고 있음을 전제로 한 내용들이 대부분인 상황이다.

또한 관련 회사들이 직원들에게 교부한 업무노트에 다섯 회사를 관련회사로 적시하여 두고, 사무실 또는 관리자 연락망이나 이메일 현황 등에 관련회사를 모두 기재하였다.

콜트와 콜텍 등 국내에는 설비투자를 하지 않아 설비투자액이 지속적으로 감소하여 온 반면, 생산기지를 해외로 이전한 이후 장기간에 걸쳐 계획적으로 오더를 해외자회사로 이전하면서 피티콜트에는 2004년과 2005년에, 콜텍대련에는 2006년과 2007년에도 대규모 설비투자가 이루어져 왔고, 그 결과 피티콜트와 콜텍대련의 매출, 영업이익 및 당기순이익의 꾸준한 증가로 이어졌다⁷⁾.

위 관련회사들은 2007년 및 2008년 정리해고 이후에도 ‘콜트’라는 브랜드로 수많은 종류의 신제품을 시장에 출시하였다.

III. 콜트 노동자들의 정리해고 경위

1. 생산설비 및 주문 물량의 해외이전

콜트는 1997년경부터 생산장비를 피티콜트로 이전하면서, 관리직과 기술직 직원들을 피티콜트에 파견하여 피티콜트의 생산능력을 제고하고 콜트의 생산물량을 대체할 수 있도록 하였다.

관련회사들을 실질적으로 지배하는 박○○는 2003. 내지 2004.경 이후부터 콜트와 콜텍에는 시설투자를 전혀 하지 않은 반면, 피티콜트와 콜텍대련에 대규모 투자를 감행하였다.

그 결과 콜트의 생산품을 대체 생산할 수 있게 된 피티콜트는 2005. 이후 매출액과 정상이익 및 당기순이익은 상당한 규모를 유지하게 되었으며, 특히 2007.에 들어 대폭적으로 증가하였다.

2. 2007년 정리해고 과정

콜트는 주문물량을 해외로 빼돌리면서 경영형편이 어렵다는 이유로 2005. 11. 이후 2007. 1.까지 수차 순환휴직을 실시하였고, 결국 2007. 1. 3. 시무식에서 정리해고 계획을 발표하였다. 콜트는 당시 노동조합에 정리해고를 위한 노사협의회 개최를 요구하였으나 노동조합은 노사협의회가 아닌 단체교섭을 요청하여 실질적인 협의가 이루어지

7) 피티콜트에서는 약 1,500여 명의 노동자를 고용하여 월 5만대 가량의 기타를 생산하고 있으며, 콜텍대련에서는 450 내지 500여 명의 노동자를 고용하고 일 800 내지 900여 대의 기타를 생산하고 있다.

지 못하였다.

이에 콜트는 일방적으로 노동자들을 대상으로 ‘가족현황 조사서’를 배포하여 이를 작성·제출받고, 노동조합에 해고시기, 인원, 절차 등 정리해고 실시계획을 통보하였으며, 계속해서 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하고 일방적으로 근속기간에 따라 최대 통상임금 12개월분을 퇴직위로금으로 주는 조건으로 명예퇴직을 실시하였고, 그 결과 전체 노동자 중 18명이 명예퇴직에 응하였다.

이후 콜트는 해고대상자 선정기준도 임의로 확정한 후 이에 따른 정리해고 대상자 38명을 일방적으로 선정하여 노동조합에 통보하였고, 정리해고 대상자 38명 중 11명은 추가로 명예퇴직을 신청하였다. 뒤이어 2007. 4. 12.자로 조합원 등 20명, 산재요양을 받았던 5명을 정리해고하였다.

3. 2008년 정리해고 과정

위 행정소송이 진행되던 중 콜트는 두 차례 명예퇴직을 실시하여, 1차로 2008. 6. 10.부터 6. 30.까지 54명, 2차로 7. 10.부터 7. 25.까지 59명이 명예퇴직을 신청하였다.

뒤이어 콜트는 2008. 7. 부평공장을 폐쇄하고 2008. 8. 31.자로 위 명예퇴직을 신청하지 않은 9명에 대하여 정리해고를 감행하였다.

IV. 행정소송, 1차 민사소송 및 2차 민사소송의 각 심급별 판결의 요지

1. 들어가며

행정소송, 1차 민사소송 및 2차 민사소송은 모두 대법원에서 확정되어 총 아홉 개의 판결문을 살펴 보아야 할 것이다. 이에 대하여는 다음 표의 순서와 같이 선고일 기준으로 시간의 흐름에 따라 검토하고자 한다.

구분	판결의 표시
행정소송 1심	서울행정법원 2008. 10. 16. 선고 2008구합12122 판결
1차 민사소송 1심	인천지방법원 2009. 5. 14. 선고 2008가합7082 판결
행정소송 2심	서울고등법원 2009. 8. 11. 선고 2008누32548 판결
2차 민사소송 1심	인천지방법원 2009. 9. 3. 선고 2008가합14387 판결
행정소송 3심	대법원 2012. 2. 23. 선고 2009두15401 판결
1차 민사소송 2심	서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나51921 판결
2차 민사소송 2심	서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나89117 판결
1차 민사소송 3심	대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다56825 판결
2차 민사소송 3심	대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다54577 판결

2. 행정소송 1심 판결(서울행정법원 2008. 10. 16. 선고 2008구합12122 판결)의 요지

행정소송 1심의 수소법원인 서울행정법원 제12부(재판장 판사 정종관, 판사 권창영, 판사 정혜은)는 이 사건에 대하여 다음과 같이 판결하였다.

정리해고의 요건 중 긴박한 경영상 필요성과 관련하여, 위 재판부는 “원고의 경영실적은 2003년부터 악화되어 영업손실 발생과 당기순이익이 감소하기 시작하여 2006년에는 영업손실이 17억 8천만원, 당기순손실이 8억 5천만 원을 기록하면서 경영실적이 저조하게 되었고, 연평균 10 만여 대였던 제품 주문량 또한 감소하기 시작하여 2006년 제품 주문량은 2005년 대비 30%가 감소한 64,231대인 점, 원고는 경영상황이 악화되어 2008. 8. 부평공장을 폐업 하기에 이른 점, 동종업계의 치열한 경쟁으로 인하여 단기간에 매출이 확대되거나 재무상태가 현재보다 개선될 여지가 없는 점”을 들면서 긴박한 경영상 필요성을 인정하였다.

정리해고의 요건 중 해고대상자의 공정한 선정과 관련하여, 위 재판부는 “원고가 작성한 선정기준 중 객관적 요소의 비율이 주관적 요소보다 높아서 합리적인 것으로 볼 수 있는 점, 해고대상자 선정기준에 관하여 이 사건 지회가 어떠한 의견도 제시하지 아니한 것은 근로조건의 유지·향상을 위하여 헌법이 단결권을 보장하고 근로기준법이 경영상 해고에 관하여 협의권을 부여한 본래의 취지를 망각하고 근로자보호의무를 포기한 것으로 볼 수 있는 점”을 들어, 이 사건 정리해고시 원고가 적용한 해고기준은 합리적이고 공정한 기준이라고 봄이 상당하다고 판시하였다.

정리해고의 요건 중 해고회피노력과 관련하여, 위 재판부는 “원고가 해고를 회피하기

위하여 희망퇴직을 실시한 점, 신규채용을 중단한 점, 배치전환 및 순환휴업을 실시한 점, 원고의 인건비대 제품매출액 비율은 동종업종에 비하여 열악하여 재무구조의 개선을 위해서는 인건비 비중을 감축할 필요성이 인정되는 점”을 들어, 원고가 경영상 해고 범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하였다고 봄이 상당하다고 판시하였다.

정리해고의 요건 중 노동조합과의 성실한 협의와 관련하여, 위 재판부는 “참가인이 이 사건 지회와 경영상 해고에 관하여 13차례에 걸쳐 협의를 하기 위하여 노력한 점에 비추어 보면, 비록 이 사건 노조의 경영상 해고의 반대로 인하여 이 사건 노조와 합의에 이르지 못하였다 하더라도 참가인은 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 노동조합과 성실하게 협의하였다고 봄이 상당하다”고 판시하였고, 기타 단체협약상 60일전 통보의무에 대하여는 해당 조항이 이 사건에는 적용되지 아니할 뿐만 아니라 그 적용이 있다고 하더라도 노동조합이 그 합의권을 포기, 남용하였다고 판시하였다.

결국 위 재판부는 이 사건 정리해고가 근로기준법 제24조 소정의 요건을 모두 갖춘 정당한 정리해고라고 판시하고, 중앙노동위원회의 재심판정을 취소하였다.

3. 1차 민사소송 1심 판결(인천지방법원 2009. 5. 14. 선고 2008가합7082 판결)의 요지

1차 민사소송의 1심 재판부인 인천지방법원 제11민사부(재판장 판사 최은배, 판사 정현식, 판사 서영호)는 위 서울행정법원 재판부와는 달리 판단하였다.

즉 정리해고 요건 중 긴박한 경영상 필요성과 관련하여, 위 1차 민사소송 1심 재판부는 “긴박한 경영상 필요가 있어 행하는 경영상 이유의 해고가 정당하다고 보기 위하여는, 일신상의 사유에 따른 해고와 달리 기업경영의 위험과 이윤 창출의 결과에 따라 생활의 터전이 되는 일터를 잃게 되고 불안한 삶을 영위하게 되는 근로자의 처지를 고려하지 않을 수 없다. 기업은 단순히 주주나 투자자의 의사에 따라 운영되고 정리 여부가 결정되는 것이 아니며, 그 기업이 존재하게 된 많은 사회적 요인에 따라 그 존속 여부가 결정되는 것이고, 단순히 도산의 위험성이나 장래 막연한 경영상 위기라는 이유로 그 기업을 폐지하여 근로자를 해고하고 사회에 대한 기업의 책임을 방기하는 결과를 낳는 방향으로 긴박한 경영상 필요가 있었는지 여부를 판단해서는 아니된다”고 전제한 뒤, 매출액 및 매출수량의 감소, 영업이익의 감소 및 영업손실의 일부 발생, 당기순손실의 발생 등 일응 이 사건 해고 당시 피고 회사의 경영상태가 나빠지고 있었다고 볼 수 있다고 하면서도, “① 피고는 2000년도 이후 2006년도에 처음으로 당기순손실이 발생하였을 뿐 그 전에는 계속하여 당기순이익을 유지하고 있었고, 2006년도에 처음으로

매출 수량 및 매출액이 평균을 크게 벗어났을 뿐이고, ② 30%라는 높은 비율의 전자기타 세계시장 점유율에 비추어 기술력 등에서는 세계적인 수준으로서 현재도 피고 대표이사 박○○가 대표자로 있는 기타 전문 매장에서 피고 브랜드 및 피고 관련 회사가 생산한 기타를 판매하고 있고 계속하여 신상품을 내놓고 있는 점에 비추어 보면, 피고의 자체적인 경쟁력이나 수익성이 상실된 것으로는 보이지 않으며, ③ 피고의 2006년 유동자산은 47억 7천만 원, 유동부채는 15억 1천만 원, 유동비율은 315%로 동종업종의 평균유동비율인 103.91%보다 크게 양호하고, 2006년도 자기자본 총계는 112억 5천만 원, 부채 총계는 41억 9천만 원으로 자기자본에 대한 부채비율이 약 37%에 불과하여 동종업종의 평균부채비율인 168.35%보다 크게 양호하며, 더욱이 피고의 총자산은 154억 4천만 원인 반면 차입금이 전혀 없고 2006년도 이익잉여금의 합계가 67억 1천만 원인 사실, 피고의 2006년도 신용등급이 매우 우수한 점 등에 비추어 보면 이 사건 해고 당시 피고는 재무구조 측면에서 매우 안전하였다고 볼 수 있다. ④ 그리고 피고 회사는 2005년 12월 대표이사 박○○를 포함한 11명의 관리직 사원에 한해 상여금 300%를 지급하였고, 2006년 10월에는 관리직 사원 12명을 승진시키면서 그 중 평사원 3명을 주임으로 승진시켜 47시간의 고정적 연장근로수당을 받게 하였으며, 2007년 12월에도 관리직 사원들을 승진시켰고, 2007년 11월 노동조합과 임금교섭을 통해 일급 1,500원, 특별상여금 100% 인상을 잠정결정하여 같은 해 3월로 소급하여 인상된 임금을 지급하였던 사실을 인정할 수 있는바, 이와 같이 피고회사는 이 사건 해고를 전후하여 잔여 직원, 특히 관리직 사원들의 임금을 인상하였다. ⑤ 또한 피고 회사는 목표생산량을 달성하기 위해 이 사건 해고 후 남아 있는 직원들로 하여금 이 사건 해고 일인 2007. 4. 12.부터 같은 달 29일까지 연장근로 2,106시간, 휴일근로 91시간 총 2,197시간의 연장 및 휴일근로를 하게 하였는데 이는 2006년 월평균 663시간과 비교하여 330% 이상 증가한 것이고, 2007년 6월 이후에도 연장근로 및 휴일근로를 실시하기 위한 노사협의회 개최를 노동조합에 요청하였던 사실을 인정할 수 있는바, 위와 같이 증가한 연장 및 휴일 근로는 피고가 원고들을 해고함에 따라 모자란 인력으로 주문량을 소화하기 위한 것으로 보이므로 주문량 감소로 인한 구조조정이라는 이 사건 해고 이유와 배치된다. ⑥ 그리고 증거에 의하면 2006년부터 2010년까지 정년퇴직 예상 인원은 30명에 이르는 사실을 인정할 수 있는바, 피고는 정년퇴직에 의한 자연스러운 인력감축을 통해 이 사건 해고 범위를 일정 부분 피할 수 있었”다는 점을 들어, 이러한 사정을 종합하면 피고에게 이 사건 해고를 하여야 할 경영상 필요 또는 그 긴박성이 있었다고 볼 수 없어 이 사건 정리해고가 무효라고 판시하였다.

4. 행정소송 2심 판결(서울고등법원 2009. 8. 11. 선고 2008누32548 판결)의 요지

위 1차 민사소송 1심 판결의 취지는 서울고등법원 제1행정부(재판장 판사 안영률, 판사 신현석, 판사 조정현)의 판시 내용에 그대로 이어졌다. 즉 위 재판부는 1차 민사소송 1심 판결을 사실상 그대로 인용하고, 이 사건 정리해고는 긴박한 경영상 필요성을 갖추지 못하여 부당해고라고 판시하면서 행정소송의 1심 판결을 취소하고 해고노동자들의 손을 들어 주었다.

5. 2차 민사소송 1심 판결(인천지방법원 2009. 9. 3. 선고 2008가합14387 판결)의 요지

2차 민사소송은 앞서 살핀 바와 같이 2008. 부평공장의 폐업을 원인으로 하는 경영상 해고를 다투는 사안이었다. 이 사건 수소법원인 인천지방법원 제11민사부(재판장 판사 최은배, 판사 정현식, 판사 서영호)는 “경영상 이유로 해고를 행한 다음 그 사업체 운영을 포기하면서 그 사업체를 폐업하고 남은 근로자를 해고한 것 역시 앞서 행한 경영상 이유로 한 해고와 마찬가지로 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 정당성 요건, 특히 긴박한 경영상의 필요가 있었는지에 관한 요건을 갖추어야 정당한 이유가 있는 해고로서 유효하고, 만일 그러한 요건을 갖추지 않은 채 행한 해고는 무효라고 보지 않을 수 없다”고 전제한 뒤 2008. 정리해고 역시 긴박한 경영상의 필요성이 없다고 판시하였다. 또한 폐업이 이 사건 해고의 이유로서 정당한지 여부에 관하여, “피고는 폐업선언을 하고 등기부상으로는 기타 제조 판매업을 중단하였지만, 해산결의나 정리절차를 밟지 않고 실질적으로는 콜택을 통해 피고 관련 회사들을 하나의 회사처럼 지배하면서 폐업 전과 동일하게 기타 제조 판매업을 하고 있는바, 앞서 본 바와 같이 피고 회사에 긴박한 경영상 이유를 찾을 수 없고, 피고 관련 회사 전체를 볼 때 여전히 세계 유수 기타 제조업체 중 하나로서 안정된 경영을 영위하고 있어 비록 국내 사업장을 폐쇄할 필요가 있다 해도 근로자들의 의사에 반하는 해고의 방법이 아니라 타 업체 취업알선, 자연 감소 인력의 비충원, 업종전환과 기존 근로자들의 전환 업종 배치, 직업교육훈련, 직업능력개발, 근로자들의 재취업 등 직업 상실에 따른 사회 경제적 충격을 완화할 수 있는 조치를 충분히 행할 수 있었다고 보이는데도 피고 회사가 그러한 노력을 행하였다는 흔적을 찾아볼 수 없다”는 점을 지적하면서 피고의 부평공장 폐업과 이에 따른 경영상 해고는 모두 정당성이 없다고 판시하였다.

6. 행정소송 3심 판결(대법원 2012. 2. 23. 선고 2009두15401 판결)의 요지

2012. 2. 23. 대법원에서는 이 사건 행정소송의 상고심 판결과 관련회사인 콜트의 해고자들이 제기한 해고무효확인소송의 상고심 판결을 모두 선고하였다. 이 두 건의 판결에 많은 노동자들과 사용자, 노동법 관련 전문가들의 시선이 집중되었다. 그러나 이날 콜트약기 주식회사의 노동자들은 승소하였고, 주식회사 콜텍의 노동자들은 패소하였다.

대법원 민사 2부(재판장 대법관 전수안, 대법관 양창수, 주심 대법관 이상훈, 대법관 김용덕)는 이 사건 상고심 판결에서 “원심(행정소송 2심)의 판단은 정당한 것으로 수긍이 가고 거기에 상고이유의 주장과 같은 정리해고의 요건에 관한 법리오해 등의 위법이 없다”고 판시하면서, “원고의 주장과 같이 원고가 2008. 8. 31.자로 기타 제조판매업을 중단하고 참가인들이 근무하던 부평공장을 폐쇄하였다고 하더라도, 이는 이 사건 해고 이후의 사정이어서 이 사건 해고의 정당성을 판단함에 있어 고려할 것은 아니다(다만 이 사건 해고는 부평공장 폐쇄에 수반하여 이루어진 해고와는 별개로서 그 정당성 여부에 관한 평가는 별도로 이루어져야 할 것이다).”라고 덧붙였다. 결국 이 판결로 2007. 정리해고의 부당성은 확정되었으나, 대법원 판결의 마지막 부분은 그 다음 각급 법원의 판결에 일정 부분 영향을 미친 것으로 판단된다.

7. 1차 민사소송 2심 판결(서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나51921 판결)의 요지

이 사건 원고 20명 중 소송과정에서 정년이 도과된 6명은 항소심에서 해고무효확인 부분에 대한 청구는 취하하였고, ① 해당 6명의 퇴직금 산정과 관련한 근속기간의 계산(정년까지인지 아니면 콜트의 공장폐쇄 시기인 2008. 8. 31.까지인지), ② 나머지 원고 14명에 대한 해고무효확인청구 및 임금 청구기간(해고 다음날부터 2008. 8. 31.까지만 임금을 청구할 수 있는지, 아니면 계속하여 청구할 수 있는지)이 이 사건에서 쟁점으로 대두되었다.

이에 대하여 1차 민사소송 2심 재판부(서울고등법원 제2민사부 재판장 판사 황병하, 판사 명재권, 판사 김동규)는, 우선 2007. 정리해고는 위 행정소송의 대법원 판결과 같이 긴박한 경영상의 필요성이 없다는 이유로 부당해고임을 인정하였다.

그러나 2008. 정리해고에 대하여는 “사용자가 그 경영의 사업체를 폐업하고, 이에 따라 그 소속 근로자 전원을 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기

위한 위장폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 유효하다”고 전제한 뒤, “① 피고는 매출액 대비 인건비 비중이 동종업계의 2배에 달하였던 점, ② 피고의 수주량은 2004년 이래 계속 감소하여 2007년의 수주량은 2004년의 절반에도 미치지 못하였던 점, ③ 피고의 영업이익은 2005년을 제외하고는 2003년 이래 계속 적자를 기록하였고, 이에 따라 피고는 2003년도부터 국내공장의 손실 부분을 해외 현지법인의 수익으로 메우는 불합리한 구조 아래 경영이 이루어지고 있었던 점, ④ 피고 관련회사인 콜텍도 2007. 7. 10. 통기타를 생산하는 대전공장을 폐쇄하고 같은 날 소속 근로자들을 해고하였으며, 이에 따라 국내에서 피고 관련 제품의 생산은 더 이상 이루어지지 않게 된 점, ⑤ 특히 피고의 계속되는 파업으로 피고 제품의 품질이 저하되고 납기가 지연되는 사태가 발생하자, 피고의 최대 고객이던 일본 ‘호시노사’는 결국 2008. 1. 4.경 “2009 년부터는 피고로부터 전자기타 구매를 중단하겠다”는 통보를 하였던 점, ⑥ 일본 ‘호시노사’는 당시 피고가 생산하는 기타의 60% 이상을 구매하던 호시노사와의 거래중단으로 막대한 매출의 감소를 피할 수 없게 된 점, ⑦ 결국 피고는 전자기타 제조업 자체를 폐지하기에 이르렀던 점”, 또한 “이 사건 해고 후 남아있던 근로자들 122명 가운데 113명이 2008. 6.경부터 2008. 7.경까지 명예퇴직을 신청하여 2008. 8.경에 결국 9명의 근로자만 남게 되어 부평공장의 정상가동이 사실상 불가능하게 된 점, 피고는 2008. 8. 21. 피고의 노동조합과 사이에 공장폐쇄 및 근로자 해고에 관하여 충분한 협의를 하였던 점 등의 제반 사정”을 들면서 “이 사건 공장 폐쇄는 불가피한 사정에 의한 것이고, 2차 해고는 수출경쟁력의 약화 등 구조적인 원인에 기인한 긴박한 경영상의 필요에 의한 것으로서 앞서 본 정리해고의 나머지 요건도 갖추었다”고 판시하였다.

뒤이어 원고 14명에 대한 해고무효확인 부분과 관련하여 해당 재판부는, “이 사건에서 피고는 당초 이 사건 해고가 무효라는 원고들의 주장에 대하여 다투었으나, 그 후 이 사건 해고가 무효라는 취지의 관련 행정소송 대법원 판결이 선고되자(대법원 2012. 2. 23. 선고 2009두15401 판결) 그 결과를 인정하고 이 사건해고가 무효라는 점을 다투지 아니한 채 소급임금을 지급하겠다는 명백한 입장을 취하고 있으므로, 원고들로서는 더 이상 피고를 상대로 해고무효확인의 소를 제기할 이익이 없게 되었다고 판단된다. 나아가 피고가 2008. 8. 31. 부평공장을 정당하게 폐쇄하고 전자기타 제조업 자체를 폐지한 이상, 원고들과 같은 생산직 근로자들은 피고 근로자로서 의 지위 회복이 사실상 불가능하게 되었으므로 (원고들은 피고 관련회사에의 전환배치도 가능하다고 주장하나, 국내에는 생산직 근로자를 고용하는 피고 관련회사가 존재하지 아니하고, 피티콜

트나 콜텍대련에 근무하는 생산직 근로자의 낮은 임금수준과 해외근무의 특성을 고려할 때 원고들이 피고 관련회사에 근무한다는 것은 현실적으로 기대하기 어렵다), 이점에서도 확인의 이익은 인정될 수 없다.”고 판시하였다. 임금 및 추가 퇴직금에 관하여도 이 사건 부평공장 폐쇄일까지만 금원지급의무를 인정하고 그 이후에 대한 청구는 기각하였다.

8. 2차 민사소송 2심 판결(서울고등법원 2012. 5. 18. 선고 2009나89117 판결)의 요지

위 1차 민사소송 2심 재판부인 서울고등법원 제2민사부는 같은 날 2차 민사소송에 대하여도 2심 판결을 선고하였다. 2차 민사소송은 공장 폐쇄에 따른 2008. 정리해고만이 문제가 되었는데, 해당 재판부는 앞서 1차 민사소송 2심 판결의 요지에서 살핀 해당 부분의 내용과 동일한 이유로 2008. 정리해고가 정당하다고 판시하였다.

9. 1차 민사소송 3심 판결(대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다56825 판결) 및 2차 민사소송 3심 판결(대법원 2012. 10. 11. 선고 2012다54577 판결)의 요지

대법원(대법원 제1부 재판장 대법관 김창석, 대법관 양창수, 주심 대법관 박병대, 대법관 고영한)은 역시 같은 날 1차 민사소송 및 2차 민사소송의 상고심 판결을 나란히 선고하였다. 선고 결과는 원고(해고노동자)의 상고 기각이었고, 그 이유는 원심 판결에 위법이 없다는 취지로 동일하였다.

10. 소결

이 사건 행정소송 및 1차, 2차 민사소송의 결과를 요약해 보자면, 2007. 정리해고는 긴박한 경영상의 필요성이 없어 근로기준법 제24조 소정의 요건을 갖추지 못한 정리해고로서 무효이나, 2008. 공장폐쇄는 위장폐업이 아니고 정당한 정리해고로서 유효하다는 취지이다. 결국 콜텍약기 해고사건의 핵심적인 쟁점은 2008. 부평공장을 위장폐업한 것인지 여부로 남게 된 것이다.

V. 이 사건 부평공장의 폐업이 위장폐업에 해당하는지 여부

1. 위장폐업 일반론

1) 위장폐업의 의의

대법원은 위장폐업의 의의와 관련하여, “기업이 진실한 기업폐지의 의사는 없이 다만 근로자들이 노동조합을 결성하려고 하는 것에 대응하거나 노동조합의 활동을 혐오하여 노동조합을 와해시키기 위한 수단으로써 기업을 해산하고 조합원을 전원 해고한 다음 새로운 기업을 설립하는 등의 방법으로 기업의 실체가 존속하면서 조합원을 배제한 채 기업활동을 계속하는 경우”를 위장폐업으로 본 바 있다⁸⁾.

그러나, 현재 우리나라의 노동조합 조직률이 불과 10%대에 머무르고 있고, 1997년 IMF 외환위기 이후 산업구조가 급속도로 재편되면서 국내 제조업 회사들이 제조공장을 해외로 이전하는 사례가 빈발하고 있는 점, 노동위원회의 부당노동행위구제신청에 대한 인용률이 한자리수 비율에 머무르고 있다는 점, 사실상 폐업이 사용자들에게 근로기준법 제23조 소정의 해고제한법리를 회피하기 위한 수단으로 인식되고 있는 현실 등을 고려하면, 반드시 위장폐업을 노동조합의 운영을 방해하는 부당노동행위에 국한하여 인정할 필요는 전혀 없다. 위장폐업의 본질은 사용자에게 오직 진정한 기업폐지의 동기와 의사만이 있는지 여부이다. 지금까지 판례가 인정하여 온 “기업폐지의 의사가 전혀 없거나 기업폐지의 의사는 있으나 그 동기가 노조활동의 방해인 경우”와 “그 동기가 근로자들의 해고제한법리를 회피하기 위한 해고인 경우”가 위장폐업의 본질에 비추어 보면 다르지 않으므로, 위장폐업을 반드시 부당노동행위와 결부할 필요가 없는 것이다.

2) 위장폐업의 요건⁹⁾

8) 대법원 1991. 12. 24. 선고 91누2762 판결 등.

9) 위장폐업의 요건과 관련하여는 다음 논문을 참조하였다.

권오성, 위장폐업의 노동법상 문제점에 관한 소고, 판례연구, 서울지방변호사회, 2008, 15면 이하.

강성태, 부당해산과 근로자의 구제, 노동법연구 제1권 제1호, 서울대학교 노동법연구회, 1991, 35면 이하

김전수, 위장폐업을 이유로 한 해고의 정당성 및 손해배상 책임, 2011 노동관계비평, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 2012, 235면 이하

김용일, 위장폐업과 부당노동행위, 대법원 판례해설 제17호, 법원도서관, 1992, 50면 이하

위장폐업의 요건으로 기존의 학계에서 주로 논의되어 온 것은 “폐업의 동기”와 “기업실질의 계속”의 두 가지 부분이며, 그 중 핵심은 기업실질의 계속을 어떠한 징표를 통하여 포착하느냐의 문제로 귀결된다.

(1) 폐업의 동기

앞서 문제를 제기하였듯 폐업의 동기를 반드시 부당노동행위 의사만으로 한정할 필요는 없다고 본다. 폐업의 동기는 노동자의 선별적 또는 집단적 해고일 수도 있고, 그것이 노동조합의 운영과 관련된다면 대부분의 경우 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 소정의 부당노동행위가 성립할 것이다. 다만 이는 결국 사용자의 내심의 의사를 추단해 내어야 하므로, 폐업의 동기가 무엇인지에 대하여 밝히기 위해서는 폐업 당시의 객관적 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 할 것으로 생각되며, 주요한 표지들로는 폐업 시기, 폐업 당시 및 그 이전의 경영지표, 노동조합 결성 및 활동에 대한 사용자의 태도, 위장폐업으로 말미암아 해고된 근로자와 사용자와의 관계, 동종 사업의 재개 가능성, 사업장 주요설비의 유출 여부, 거래처와의 계약 존속 여부 등을 들 수 있을 것이다.

(2) 기업실질의 계속

위장폐업은 형식적인 폐업 후 새로운 방식을 활용하여 그 실질을 유지하게 되는데, 그 유형에는 기업의 재개, 제2회사의 설립, 개인기업에서 법인으로 또는 법인에서 개인기업으로의 전환 등 다양한 방법이 동원된다. 이러한 기업실질의 계속을 파악하는 것은 실질적 동일성의 법리, 법인격 부인의 법리 등이 활용되고 있으며, 사용자개념을 외부적으로 확장시켜 파악하려는 견해도 대두되고 있다.¹⁰⁾

3) 위장폐업의 효과

위장폐업의 효과는 법률적으로 위장폐업의 결과가 어떠한 양태로 현출되느냐에 따라 달라질 수 있다. 위장폐업이 부당노동행위로 평가된다면 사용자의 형사처벌을 포함한 부당노동행위 일반의 효과가 발생할 것이고, 위장폐업을 이유로 근로자를 해고한 경우 근로기준법 제23조 소정의 정당한 이유가 부정되거나 근로기준법 제24조의 긴박한 경

10) 이에 대하여는 각주 10번 기재 각 논문 참조

영상 필요성 등 경영상 해고의 요건이 부정되는 방식으로 그 효과가 나타나게 될 것이다.

2. 이 사건 폐업 관련¹¹⁾

이 사건과 관련한 콜트의 폐업이 위장폐업이 아니라는 결론은 결국 1차 및 2차 민사 소송의 2심 법원 판결의 핵심인바, 해당 재판부는 판결문에서 “① 피티콜트와 콜텍대련은 모두 기타의 제조 및 판매를 사업목적으로 하고, 현재까지 ‘콜트(Cort)’라는 브랜드를 부착한 기타를 생산하고 있는 사실, ② 피고 관련회사 간에는 직원들의 인사이동이 이루어지고 있었던 사실, ③ 피고가 직원들에게 교부한 업무노트에도 피고 관련회사가 적시되어 있는 사실, ④ 피고의 홈페이지에는 피고관련회사의 생산제품 및 주식회사 기타네트의 관련 내용까지 게재되어 있는 사실, ⑤ 피고 관련회사의 조직도나 조직기구 개편이 박○○ 밑에서 하나의 회사처럼 전체적으로 이루어지고 있는 사실, ⑥ 사무실 또는 관리자 연락망이나 이메일 현황 등에 피고 관련회사 모두를 기재하고 있는 사실, ⑦ 피고 부평 제1공장은 2008년 폐업하면서 그 기계가 피티콜트로 옮겨져 있고, 부평 제2공장은 주식회사 기타네트가 피고로부터 임차하여 일부 피고 관련회사가 생산한 기타의 물류창고로 사용하고 있는 사실, ⑧ 피티콜트와 콜텍대련은 매년 흑자를 기록하며 정상 가동되고 있는 사실, ⑨ 콜텍은 2008. 6. 16. 피티콜트에 근무할 기술개발직원 채용공고를 하고, 2008. 12. 5. 해외 영업직원 채용공고를 한 사실”을 인정하면서도 “이 사건 공장 폐쇄가 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장폐업을 인정하기에 부족하고, 그 밖에 이를 인정할 증거가 없다”고 판시하였다.

사실상 1인 회사와 같이 법인격이 형해화되어 운영되고 있는 콜트 등 관련회사의 운영 실태에 비추어 보면 오히려 콜트의 부평공장 폐쇄는 사실상 법인격의 남용에 해당되며, 이는 2심 법원이 인정한 사실만으로도 충분히 알 수 있는 것이다. 또한 콜트는 2008. 8. 31. 공장 폐쇄를 하고 2009. 5. 22.에는 등기부상 사업목적에서 ‘기타 제조 판매업’을 삭제하였지만, 해산 절차를 밟지 않고 실질적으로는 콜텍을 통해 관련회사들을 하나의 회사처럼 지배하면서 폐업 전과 동일하게 기타 제조 판매업을 계속하고 있다. 사정이 이와 같다면, 위장폐업에 있어 기업실질은 콜트의 관련회사를 통해 그대로 유지되고 있다는 점을 충분히 인정할 수 있다.

폐업의 동기로 콜트는 경영상 이유를 들고 있으나, 사실상 이는 근로기준법 제23조

11) 이에 대하여는 김선수, “콜트악기 정리해고 사건 소송 경과 및 쟁점” <<http://blog.naver.com/yeominlaw/110141493669>> (2013. 5. 20. 방문) 중 해당 내용을 참고하였다.

소정의 해고제한법리를 잠탈하기 위하여 해고에 있어 정당한 이유가 필요하지 않은 근로기준법 제24조를 활용하고 있는 것으로 보여진다. 이미 2007. 정리해고에 있어서 긴박한 경영상 필요성 요건이 충족되지 아니하였음이 밝혀졌음에도, 해고의 최후수단성에 반하여 충분한 해고회피노력 없이 이 사건 부평공장을 폐업하고 그 이유로 경영상 문제를 지적하는 것은 타당하지 않다.¹²⁾

1·2차 민사소송 항소심 재판부는 “국내에서는 더 이상 생산직 근로자를 고용하는 콜트 및 그 관련회사가 존재하지 아니하고, 해외 관련회사 생산직 근로자들의 낮은 임금 수준 및 해외근무의 특성을 고려하였을 때 콜트의 근로자들이 해외 관련회사에 근무한다는 것은 현실적으로 기대하기 어렵다”고 판시하였다. 그러나 오늘날과 같이 자본의 국제적인 이동이 자유롭고, 제조업의 경우 생산기지 해외이전의 빈도가 높은 상황에서 단순히 사용자가 국내에 생산직 노동자를 고용하고 있지 않다는 사정만으로 전환배치의 가능성 자체를 부인하는 것은 대단히 적절하지 못하다. 오히려, 이러한 판결의 태도는 사용자에게 형식적으로 사업장을 폐업하고 해외에서 실질적으로 동일한 업무를 영위하는 경우 위장폐업의 혐의로부터 자유로울 수 있다는 시그널을 주는 것과 다름이 없다. 폐업 후 실질적으로 동일한 사업체가 국내에서 계속되든 해외에서 계속되든 그것은 본질적으로는 아무런 차이가 없으며, 사용자는 해고제한 법리에 따라 정당한 이유 없이 노동자를 해고할 수 없다는 것 또한 당연한 귀결이다. 이러한 과정에서 해외에서의 근무 등 노동조건의 변경을 노동자가 받아들일 수 없다면 노동자의 의사에 의하여 사용자와의 근로계약을 종료하는 것은 별론으로 하더라도, 아무런 귀책사유 없는 노동자에게 새로운 사업체로의 고용계속은 당연히 보장되어야 한다.

이러한 점을 종합하여 이 사건 사실관계를 다시 살펴 보면, 앞서 살핀 위장폐업에 있어서 폐업의 동기가 경영상 어려움에 있다고 볼 수는 없고, 오히려 노동조합을 와해하려는 의도 내지는 적어도 콜텍의 부평공장에서 근무하던 노동자들과 근로관계를 끊기 위한 수단으로 이 사건 공장폐쇄를 감행하였다고 봄이 경험칙에 부합한다 할 것이다.

3. 소결

따라서 이 사건 부평공장 폐업은 위장폐업에 해당한다고 보아야 할 것이고, 이와 결론을 달리하는 1차 및 2차 민사소송의 상소심 판결들은 부당하다.

12) 특히 법원은 콜트의 일본 최대 고객사가 2008. 1.경 구매 중단 통보를 하는 등 막대한 매출액의 감소를 피할 수 없었다는 사정을 폐업의 정당성을 인정하는 데 중요한 근거로 들고 있는 듯 하나, 정작 콜트는 이러한 문제에 대하여 특별한 대비책을 강구함 없이 주문 물량을 해외자회사로 넘기면서 부평공장의 폐업을 감행하였다.

VI. 결론에 갈음하여

콜트 해고사건은 현재 진행형이다. 콜트의 관련회사인 콜텍의 해고자들이 제기한 해고무효확인 소송은 2012. 2. 23. 대법원에서 파기환송되어 현재까지 항소심 재판부에 계속중이고, 콜트의 2012. 5. 31.자 정년 미도달자 14명에 대한 해고 통보에 대한 법적 다툼 등 진행중인 관련 사건들이 아직도 존재한다. 무엇보다, 콜트의 부당한 위장폐업으로 말미암아 회사를 어쩔 수 없이 떠나야 했던 해고노동자들이 아직 공장으로 돌아가지 못하고 있다.

콜트악기 담장에 해고노동자들이 복직 희망 꽃씨를 심고 있다는 언론 보도가 있었다¹³⁾. “자신들은 공장에 들어갈 수 없지만, 나중에 피어난 꽃은 꼭 막힌 담벼락을 넘어 공장에 들어갈 것이라는 염원을 담았다”고 한다.

이 기사를 보고 못내 쓰라린 마음을 가눌 길이 없었음을 고백하지 않을 수 없다. 노동시장의 유연화는 곧 해고의 유연화로 직결되는 현실 속에서, 노동자들이 기댈 수 있는 벽은 어디에 있는 것인가.

오늘도 콜트악기의 이름을 단 기타는 설새 없이 생산되어 전 세계의 음악인들에게 사랑을 받고 있다. 콜트악기의 이름에는 비단 사용자의 자본만이 투하된 것은 결단코 아닐 것이다. 오랜 시간동안 콜트악기 공장에서 묵묵히 전기기타를 만들어 낸, 이제는 이름조차 일일이 거명할 수 없는 수많은 노동자들의 땀과 눈물이 콜트악기의 이름에 방울 방울 맺혀 있다. 이제 그 땀과 눈물을 닦을 수 있는 방법은 어떤 길이 남아 있는가. 법률가이자 2013년 하루하루를 살아가고 있는 평범한 시민의 한 사람으로서, 필자 또한 그 길 위에서 할 수 있는 노력을 다할 것이다.

13) 2013. 4. 18.자 한겨레신문, <콜트 악기 담장에 ‘복직 희망’ 꽃씨 심기>, <http://www.hani.co.kr/arti/society/area/583587.html>.