

“(주)일강, 이주노동자 인권 및 헌법 실종”

노조 가입 이주노동자 인권 유린 및 표적 해고, 13명 사업장 떠나

개요

- 제목: (주)일강 이주노동자 인권 유린 · 표적 해고 규탄, 국가인권위 개입 촉구
- 일시: 2026년 9월 22일(화) 오전 11시
- 장소: 국가인권위원회 앞(서울 중구 삼일대로 340 나라키움저동빌딩)
- 주최: 전국금속노동조합, 이주노동자노동조합
- 순서 : 발언1 - 한성규 민주노총 부위원장
 발언2 - 박상만 금속노조 위원장
 발언3 - 우다야 라이 이주노조 위원장
 발언4 - 인권운동사랑방 영서 활동가
 발언5 - 심승보 금속노조 전북지부 일강지회 지회장
 발언5 - 라지즈 금속노조 전북지부 일강지회 이주노동자
 (통역: 최성호 금속노조 전북지부 일강지회 사무장)
 기자회견문 낭독 이후 진정서 접수
- 문의: 전북지부 양범식 미조직전략조직국장 010-4401-1356

- 2025년 2월 9일, 전북 김제 소재 (주)일강의 정주노동자와 이주노동자 약 180명이 금속노조에 가입했습니다. 180명 중, 약 60명이 필리핀, 우즈베키스탄, 네팔, 베트남, 캄보디아, 방글라데시, 미얀마, 스리랑카, 중국 이주노동자입니다.
- 당시 (주)일강의 노동자들은 주 80시간 노동, 빈번한 산업재해와 은폐, 연차 사용 불가, 강제 노동 등 현안으로 금속노조를 가입하였고, 이주노동자의 경우 이와 더불어 회사로부터 여권을 압수 당하거나, 브로커에게 통장과 비밀번호를 빼앗겨 수십만 원 공제된 임

금을 지급 받거나, 가족이 사망해 장례식 참여를 위한 연차 사용이 반려되는 등 현안을 가지고 있었기에 국적을 망라한 노동조합 가입 운동이 일어났습니다.

- 노동조합 가입 이후 (주)일강의 정주이주노동자들은 회사와 단체협약을 체결했고, 노동조합 가입을 이유로 한 차별은 불법이라는 헌법 제33조의 의미를 가진 단체협약을 체결했습니다. (단체협약 제33조 [이주노동자]: 회사는 이주노동자의 체류기간 연장, 비자변경 및 재계약 여부를 결정함에 있어 기능직 보임자 및 부서장의 평가가 반영된 합리적이고 공정한 기준에 의한다.)
- 2026년 4월 1일, (주)일강은 돌연 이주노동자 인사평가자를 한국노총의 임원으로 교체했습니다. 현재 인사평가자는 25년 2월경 이주노동자가 금속노조에 가입하자 이주노동자 기숙사에 찾아가 금속노조를 탈퇴하지 않으면 비자 변경 내지 재계약을 하지 않고 강제 추방하겠다고 협박하며 헌법을 짓밟고 인권을 유린한 당사자입니다. 인사평가자 변경 이후 현재까지 13명이 사업장을 떠났습니다.
- 2026년 7월, 금속노조는 잇따른 이주노동자 조합원들의 계약 해지/해고 통보를 단체협약 위반으로 규정하며, 회사에 평가 기준과 근거를 공개할 것을 요구하였지만, 사측은 인사권이 전적으로 회사에 있다며 당사자에게조차 평가 결과를 공개하지 않고 있습니다. 이에 26년 8월 11일, 금속노조는 사측의 부당노동행위와 인권 유린 해결을 요구하며, 정주노동자 집행부가 사무동 로비 농성에 돌입하였습니다. 하지만 (주)일강은 즉시 구사대와 쇠사슬, 못, 윤형 철조망으로 정문과 1층, 2층 창문을 봉쇄하였고, 고용노동부 익산지청 근로감독관의 정당한 조합활동이니 막으면 안 된다는 지도에도 불구하고, 사측은 근로감독관이 보는 앞에서도 출입을 저지하였습니다.
- (주)일강은 현재까지도 부당노동행위 및 이주노동자 인권 유린에 대해 해결 의지가 없습니다. 이주노동자의 체류권과 생존권이 전적으로 회사에 있는 점을 활용하여 (주)일강은 악랄한 방식의 부당노동행위와 인권 탄압을 자행하고 있습니다.
- 비자 연장 및 변경 권한과 쪼개기 근로계약을 통한 고용 권한이 회사에 있다는 점을 부당노동행위로 악용하는 (주)일강의 인권 유린에 대해 국가인권위원회의 개입을 촉구하는 기자회견을 진행합니다. 언론 노동자분들의 취재를 요청드립니다.

회사 종속 강제하는 이주노동자 비자 제도와 쫓개기 계약이 문제다

국가인권위, 이주노동자 인권 유린하는 (주)일강 조사 착수하고 인권침해 구제하라

25년 2월, (주)일강의 이주노동자들은 강제 노동, 여권 압수, 가족 장례식 참석을 위한 연차 요청 반려, 브로커의 통장 압수 및 비밀번호 공유 강요를 통한 임금 편취 등 현안을 해결하기 위해 금속노조로 가입했다.

이주노동자가 금속노조에 가입을 결심한 계기는 (주)일강을 비롯한 대한민국 사회의 인권 유린으로 비롯된 분노 이면에 대한민국 사회에 대한 신뢰가 존재했기 때문이다. 이주노동자는 헌법 제33조와 노동조합법 제5조에 따라 자유롭게 노동조합에 가입하고 활동할 수 있는 권한을 가지며, 근로기준법 제6조와 외국인고용법 제22조에 따라 국적이 다르다는 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다. 대한민국이 비준한 ILO 결사의 자유 협약 역시 국적을 가리지 않고 모든 노동자에게 이 권리들을 보장하고 있다. 심지어 (주)일강은 금속노조와 단체교섭을 통해 이주노동자를 차별하지 않고 공정하게 평가하겠다는 단체협약을 체결하여 사업장 내에서도 협약에 의거한 권리를 가지고 있다. 즉 이주노동자의 노동 3권은 헌법이 보장하고, 대법원이 확인하였으며, 국제사회가 약속하고, (주)일강 스스로가 서명한 권리다.

하지만 지금 공장 안에서 온갖 권리가 박탈되고 있다. 금속노조를 탈퇴하지 않으면 강제 추방하겠다는 인권 유린 당사자를 인사평가자로 선임해 이주노동자에게 퇴사를 종용하거나 해고를 통보하고, 어느 노동조합 소속인지가 인사평가 기준이 되어 기본권이 박탈되고 있다. 이주노동자의 인권이 공장 안에서는 인사권과 경영권이라는 이름 앞에 유린되고 있다.

가장 근본적인 문제는 현행 비자 제도와 이주노동자 쫓개기 계약이다. (주)일강은 비자 변경 및 연장의 권한과 더불어 재계약 권한이 전적으로 회사에 있다는 점을 부당노동행위로 활

용하고 있다. 비자 연장과 변경이 시급한 이주노동자에게 평가가 진행되지 않았으니 기다리라는 말을 반복하며 이주노동자 스스로 포기하도록 퇴사를 종용하거나, 끝까지 기다리는 이주노동자는 계약 만료 통보를 하며 해고하고 있다. 금속노조에 가입하면 폐업 후 집단 해고하겠다는 협박, 취업 알선 업체 사장을 통한 탈퇴 회유, 강제 출국 협박, 행정사를 통한 비자 변경 거부 사주 등 (주)일강의 노조 혐오 기조가 비자 제도와 쪼개기 계약으로 권리가 취약한 이주노동자의 인권을 유린하고 있다.

국가인권위원회는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 만들어진 대한민국의 국가 기관이다. 국내법과 동일한 효력을 지닌 UN과 ILO 등의 체결 협약인 국제법 외에도 국가인권위원회 역시 스스로 국가인권위원회법 제4조를 통해 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인까지 권리를 적용할 것을 명시하고 있다.

국가인권위원회는 (주)일강 이주노동자들이 보인 한국 사회에 대한 신뢰에 답하라. (주)일강의 이주노동자들은 국제법 및 국내법과 더불어 대한민국이 가지는 국제적 위상에 대한 신뢰로 권익 보호를 요구하고 있다. 이주노동자들이 외치는 요구는 인간이 가진 기본적 권리를 보장하라는 것, 그뿐이다. 국가인권위원회가 책임지고 (주)일강의 인권 유린에 대해 조사하고 인권침해 구제하라.

하나, 국가인권위원회는 직권 조사를 통해 일강 자본 고발하라!
하나, 부당해고, 본국 귀국 등 구제 불가 이전 즉시 조사하라!
하나, 비자 제도와 쪼개기 계약이 인권침해다. 전면 개선하라!
하나, 국제법 위반, 인권 유린, 일강 자본 규탄한다!

2026년 9월 21일

전국금속노동조합, 이주노동자노동조합

[첨부자료2. 사업장 현황 및 주요 경과]

- 사업장 현황 : 전북 김제 소재. 자동차 부품 제조 (구동, 엔진, 변속기, 액슬, 전동화, 차체 등). 현대 트랜시스, 현대위아 등 납품. 평택 본사 및 1공장 (약 180명) / 김제 2공장 (약 200명)
- 조합원 현황

지역	구분	민주노총	한국노총	비조합원	계
평택	한국노동자	0	125	20	145
	이주노동자	0	23	0	23
	소계	0	148	20	168
김제	한국노동자	104	57	48	209
	이주노동자	59	0	14	73
	소계	163	57	62	282
합계	한국노동자	104	182	68	354
	이주노동자	59	23	14	96
전체	합계	163	205	82	450

- 이주노동자 표적 불이익 : 2026년 4월경 평가자 구성에서 민주노총을 배제하고 한국노총 간부를 배치해 민주노총 조합원의 평가를 낮추고 비자 연장·재계약 탈락 유도 (평가자(최00 기장) 관련 참고사항: 2025. 2. 13. 최00 이사, 노00 인사팀 대리, 최00 기장이 기숙사 방문을 통해 노조 탈퇴를 종용하며 “금속노조 미탈퇴 시 비자 미연장 및 보호소 이송“을 협박한 이력 존재 (녹취, 진술서 존재. MBC 언론보도))
- 노조 파괴 목적의 인력 운영 : 민주노총 이주노동자 조합원 78명 중 13명이 비자 연장·재계약 거부로 퇴사함. 2026년 8월 2명도 재계약 거부로 해고 인력 부족에도 숙련 조합원을 해고하고 신규 채용을 강행하는 등 김제공장 노조를 표적으로 탄압함
- 지회장 표적 탄압 : 2026년 4월, 사측이 심승보 지회장에게 소속 직원의 산재 치료비와 보상금을 이유로 5,300만원의 손해배상 소송을 제기했으나, 현장 투쟁과 노동부 개입으로 취하함
- 로비 농성장 조합원 출입 봉쇄 : 2026년 8월 11일, 사무동 로비 농성 돌입. 평화농성임에도 불구하고 사측이 위력을 동원하여 조합원들의 로비 출입을 봉쇄, 물리적 충돌로 다수 부상자 발생

[첨부자료3. (주)일강 부당노동행위 및 이주노동자 인권 유린 내용 상세]

사용자의 불이익취급 및 지배·개입 등 부당노동행위 성립에 있어 핵심 요건은 사용자의 '부당노동행위 의사(반조합적 의사)'의 존재 여부입니다. 대법원 판례에 따르면 사용자의 부당노동행위 의사는 처분의 원인과 동기, 노동조합에 대한 평소 사용자의 태도, 처분 시기의 적절성, 과거의 노동관행 및 사업장 내 다른 근로자에 대한 처분과의 균형 등을 종합적으로 고려하여 판단하도록 규정하고 있습니다.

피고소인들은 본 건 이주노동자에 대한 재계약 거부 및 비자 연장 방해 행위를 '정당한 인사경영권 행사'로 위장하고 있으나, 확보된 다수의 직접 채증 자료(녹취록 및 자필 진술서)와 노무관리 실태를 법리적으로 검토한 결과, 피고소인들의 행위는 금속노조 일강지회의 조직력을 궤멸시킬 목적 하에 사전 기획된 명백한 '부당노동행위 의사'에 기인한 것임이 명백히 드러났습니다. 이에 피고소인들의 부당노동행위 고의성을 집중적으로 입증합니다.

2. 피고소인들의 '부당노동행위 의사(고의)'에 관한 구체적 입증

가. [반조합의사] 최고경영진의 '사업장 폐업 및 집단해고' 위협을 통한 지배·개입 의사

1) 피고소인 최00 이사는 보임자 및 관리자를 소환한 자리에서 "금속노조 때문에 그룹사 매출이 꺾이면 현대트랜시스, 현대위아에 납품 아이템을 반납하고 일강 문을 닫아버릴 수 있다", "팔 하나를 잘라내듯이 일강을 도려내 버리면 250~300명 직원들은 퇴직금 받고 쫓겨나는 것"이라며 노골적으로 폐업과 집단 실직을 위협하였습니다

2) 이는 일선 관리자의 일탈이 아닌, 사측 최고위 경영진 차원에서 금속노조의 설립과 활동 자체를 회사의 존립을 위협하는 행위로 규정하고 노조를 혐오·파괴하겠다는 확고한 반조합적 의사를 명백히 표출한 결정적 직접증거입니다.

나. [범죄 예고] 2차 평가자 최00 기장의 사전 범죄 예고 ("노조 가입 시 비자 거부 및 강제추방")

1) 피고소인 최00 기장은 2025년 2월 13일 사측 임원과 인사팀과 함께 이주노동자 기숙사를 방문하여 "금속노조 계속하겠다는 사람은 내가 비자 연장 안 시켜줄 거다. 비자 끝나면 바로 본국(고향)으로 보내버릴 거다"라며 조합원들에게 탈퇴를 협박하였습니다

2) 사측은 이처럼 '비자 박탈을 통한 강제출국'을 공언하며 부당노동행위를 자행했던 주동자(최00)를 2026년 4월 이주노동자 2차 평가자로 전격 투입하였고, 그가 공언한 협박 내용 그대로 2026년 5월부터 금속노조 조합원에 대한 대규모 비자변경·연장, 재계약 거부 사태가 현실화되었

습니다. 이는 피고소인들이 인사평가 제도를 노조 탄압의 도구로 악용하려 한 사전 기획과 고의성을 입증하는 명백한 증거입니다.

다. [조작의 고의] 1차 평가를 원천 배제한 '평가 점수 사후 날조'의 물증 확보

1) 피고소인 측 인사팀은 2026. 7. 18. 조합원 알0에게 "평가 기준 미달로 인한 체류기간 연장 불가"를 통보하였습니다(증제2호증).

2) 그러나 사내 『외국인근로자 근무평점표』(증제8호증)상 1차 평가권자인 직속 최00 반장은 2026. 8. 21. 자필 진술서를 통해 "2026. 8. 18일 계약만료 알리 사원에 대해 1차 평가를 하지 않았다"고 공식 증언하였습니다

3) 1차 현장 평가권자의 평가를 거치지도 않은 채 사측과 2차 평가자(최00)가 사후적으로 '낙제 점'을 날조하여 해고를 통보한 행위는, 정당한 평가 목적이 아닌 '금속노조 조합원 축출'이라는 단일한 부당노동행위 목적 하에 이루어진 조작임을 여실히 증명합니다.

라. [노동관행 파기] '비자변경·연장, 재계약 거부율 0%' 관행의 일방적 파기와 시점의 일치

1) 피고소인 사업장에서는 금속노조 설립 전까지 계속근로 의사를 밝힌 이주노동자에 대해 비자 변경·연장이나 재계약을 거부한 전례가 단 한 건도 없었습니다. 한국어 소통이나 숙련도가 부족한 근로자라도 계속근로 의사가 있다면 전원 계약이 갱신되는 것이 확고한 노동관행이었으며, 이에 따른 정당한 '갱신기대권'이 형성되어 있었습니다.

2) 그러나 금속노조 설립 및 2026년 4월 평가자 구조 변경 직후, 이주노동자 조합원 6명이 평가 점수 미달로 탈락하여 계약해지 통보를 받았습니다. 금속노조에 가입하면 비자변경·연장, 재계약에 불이익이 있다는 공포가 이주노동자 조합원 사이에서 확산되며 평가 시기가 임박했던 이주노동자 조합원 1명은 자진 퇴사에 이르게 되었습니다. 수년간 유지되던 관행이 노조 설립 및 평가자 변경 시점과 맞물려 급변한 것은 처분의 동기가 업무 능력이 아닌 '노동조합 활동 혐오'에 있음을 입증합니다.

마. [불이익 취급] 2025년 11월 방글라데시 E9 조합원 6인 비자변경 방해 및 축출

네00 조합원처럼 정기평가 전이라도 비자변경을 지원하던 정상 관행과 달리, 2025년 7월 인사팀 나00 매니저는 방글라데시 조합원 6인에게 "파업하면 비자변경 안 해준다"고 협박하여 불이익 취급 부당노동행위를 자행했습니다. 또한 피고소인은 방글라데시 조합원 6인을 취업 알선한 전주 행정사를 통해 2025년 10월 "금속노조 가입 탓에 비자 변경"을 통보하였습니다. 방글라데시 조합원 6인은 비자변경을 지속 요구하다가 결국 2025년 11월 전원 퇴사하였습니다.

바. [경영적 비합리성] 인력난 속에서도 숙련공을 해고하는 모순된 사업장 운영

1) 김제공장은 주야 12시간 맞교대와 상시 잔업·특근이 이루어지는 구조로, 현재 극심한 구인난을 겪고 있습니다.

2) 통상적인 사용자라면 생산 차질을 막기 위해 숙련 이주노동자의 계약을 적극 유지해야 마땅함에도, 피고소인들은 막대한 경영상 손실과 생산 파행을 감수하면서까지 수년간 숙련된 금속노조 이주노동자들을 내쫓고 비조합원 신규 채용을 강행하고 있습니다.

(근로관계 종료된 이주노동자들의 근속연수 : 피00 3년 5개월, 리00 3년 5개월, 압0 3년 5개월, 라0 3년 5개월, 네00 3년 5개월, 카00 3년 5개월 말0 4년 8개월, 레000 2년 5개월, 비00 1년 9개월, 동00 1년 8개월, 칭00 1년 6개월, 알0 1년, 소0 1년)

3) 이는 경영상의 필요성이 전혀 없는 비정상적 운영이며, 오직 '회사의 손실을 무릅쓰고라도 민주노총 금속노조를 와해시키겠다'는 반조합적 의사가 선행하지 않고서는 설명될 수 없는 행태입니다.

사. [복수노조 차별] 한국노총(평택공장)과 민주노총(김제공장) 간의 노골적 편향

1) 이주노동자 전원이 한국노총 소속인 평택공장에서는 재계약 거부 사례가 전무한 반면, 민주노총이 다수인 김제공장에서만 유독 대규모 계약 거부와 고의 하향평가가 발생하고 있습니다. 사측이 고소인 노동조합의 정당한 해명 요구에 대해 일체의 답변을 거부하고 있는 가운데, 엄정한 수사를 통한 자료 확보와 비교가 필요합니다.

2) 특정 노동조합 소속 근로자에게만 불이익을 집중시키고 다른 노조 소속 근로자에게는 우호적 처우를 유지하는 행위는 노조법 제81조 제1항 제1호(불이익취급) 및 제4호(지배·개입)의 부당노동행위 고의를 방증하는 전형적인 형태입니다.

아. [제3자 동원] 사내 하청업체 대표를 통한 우회적 노조 탈퇴 공작

피고소인들은 직속 관리자뿐만 아니라 이주노동자를 알선한 사내 하청업체 대표까지 동원하여 "오피스(사측 관리자)의 방침이다. 노조 문제로 계약 연장이 안 될 수 있으니, 회사 관리자에게는 회비 부담을 핑계로 탈퇴하겠다고 하라"며 탈퇴 방법까지 구체적으로 지시하였습니다. 이는 사측의 부당노동행위 의사가 사업장 내외부를 가리지 않고 조직적으로 실행되었음을 명백히 보여줍니다.

자. [지속되는 부당노동행위] 지회장에 5300만원 구상권 손배소, 파업 대체인력 격려금 지급

1) 피고소인은 2025년 고소인 노동조합의 쟁의 중 비조합원 및 타 노조 소속 대체인력을 투입하

면서 이들에게 격려금 50만원을 지급하는 부당노동행위를 자행하여 언론에 보도되는 등 사회적 논란을 만들었습니다.

2) 피고소인은 올해 이주노동자 2차 평가자를 갑작스레 변경한 이후, 3년 전 부하직원 산재에 대한 책임을 묻겠다며 금속노조 일강지회장 심승보에게 산재보상금 5300만원 구상금 청구 소송을 제기하였습니다.

3) 2025년 2월 금속노조 일강지회 설립 이후부터 끊임없이 피고소인의 부당노동행위 노조 탄압이 자행되었습니다. 특히 지회장에 구상금 소송을 제기한 시점과 이주노동자 조합원들이 평가점수 미달로 표적 탈락하기 시작한 시점이 일치한다는 점에서, 피고소인의 노조 파괴가 철저한 기획 하에 진행되고 있다는 합리적 의심을 자아내고 있습니다.

3. 부당노동행위로 인한 고소인 노동조합의 심각한 조직 축소

상술한 피고소인의 부당노동행위 등 위법행위로 인하여, 금속노조 이주노동자 조합원 6명이 평가점수 미달로 계약해지 통보를 받았고, 이주노동자 조합원 6명이 비자변경을 포기하고 퇴사했습니다. 금속노조 조합원이라면 비자변경·연장, 재계약이 불가능하다는 공포에 빠진 이주노동자 1명이 이직을 위해 퇴사하였고, 금속노조 조합원 이탈이 가속화되고 있습니다.

게다가 피고소인의 이와 같은 조직력 파괴행위는 이주노동자들을 넘어 정주노동자들에게까지 영향을 미쳐 2026년 5월 16일 교섭창구단일화 기간 163명에 달했던 금속노조 조합원이 2026년 8월 23일 기준 136명으로 급감하였습니다.

4. 결론 및 고용노동부의 긴급 직권수사 촉구

본 사건은 이주노동자의 취약한 체류 자격을 악용하여 헌법상 기본권인 노동3권을 원천 박탈하려는 악질적인 부당노동행위입니다. 사용자 최상층부의 폐업 협박부터 평가권자의 사전 협박, 1차 평가 미 실시 및 점수 날조, 제3자를 동원한 탈퇴 종용에 이르기까지 사측의 '부당노동행위 의사'는 차고 넘칠 정도로 입증되었습니다.

피고소인들의 불법행위로 인해 향후 순차적으로 계약 만료가 도래하는 다수의 이주노동자 조합원들이 구제 불능의 강제출국 위기에 처해 있습니다. 이에 노동당국의 신속하고 엄정한 압수수색 및 직권 수사를 강력히 요청합니다.

[첨부자료4. 금속노조 일강지회 이주노동자 관련 요구안]

- 회사는 이주노동자가 계약기간 만료 후 재계약을 원할 때 재계약 및 재고용 등의 절차를 통해 계속 고용을 보장하여야 하며, 재계약과 재고용 이후는 재계약 및 재고용 이전 최초입사일(계약일)로부터 계속근로로 간주한다.
- 회사는 이주노동자의 계속고용 보장을 위해, 고용허가제(E9) 노동자가 특정활동(E7) 등으로의 체류비자 변경을 원할 경우 이를 보장하여야 하며, 특정활동(E7)과 그외 취업비자 소지 이주노동자의 체류자격 변경시에도 그 절차에 협조하여 보장한다. 노동자의 재계약 및 체류자격 변경의 요구를 회사가 정당한 이유 없이 거부하는 경우 해고에 해당하며, 회사는 해고와 관련된 단체협약 및 취업규칙의 제규정을 준수하여야 한다.
- 회사는 이주노동자의 체류기간 만료 기한으로부터 최소 3개월 전까지 출입국 연장 절차 또는 본국 귀국 후 재입국시 필요한 절차를 위해 협조하여야 하며, 필요한 서류를 제공하여야 한다.
- 회사는 이주노동자가 원할 경우 사직과 사업장변경을 보장한다.
- 회사는 금속노조 조합원에 대한 인사평가가 단체협약 제33조 위반임을 인정하며, 단협 위반으로 발생한 이주노동자 해고자의 의사에 따라 재입사를 추진한다.