

“산업전환 지원제도 활용 노조와 합의· 금속 최임 요구 결코 높지 않아”

3차 중앙교섭, 요구안 질의·응답 ... “비정규직 현장 홍보, 교육, 쟁의행위, 교섭 보장해야”

금속노조와 금속산업 사용자협의회가 4월 26일 충남 아산 세영테크에서 3차 중앙교섭을 열었다.

박근형 금속산업사용자협의회 회장 직무대행은 교섭 인사말에서 “오늘은 우리가 금속노조의 통일요구와 중앙교섭 요구에 대해 질의하는 날이다. 사용자협의회가 제시안을 만드는 데 많은 참고를 하도록 답변해주기 바란다”라고 요청했다.

윤장혁 금속노조 위원장은 교섭 인사말을 통해 “노조 요구안이 많지 않다. 사용자협의회 질의에 대해 성실하게 답변하겠다”라면서 “산업구조가 재벌 위주로, 굉장히 모순된 구조로 가는 상황에서 중앙교섭에 올린 의제가 중요하다”라고 강조했다.

박근형 직무대행이 통일요구에 관한 질의를 시작했다.

박근형 직무대행은 “산별협약 57조 산업전환대응은 전임 집행부 때 노·사가 공동으로 상당히 의미 있는 합의로 만들었다. 지난해 조



인식을 마치고 불과 6개월이 지나지 않은 시점에서 5항 신설을 요구했다. 그럴만한 의미가 있는 조항인지 답변을 듣고 싶다”라고 물었다.

박 직무대행은 “5항 중 ‘정부와 지자체의 각종 지원제도’라고 표현했는데 굉장히 광범위하다. 일일이 나열할 수 없을 정도로 많은 지원제도가 있다”라며 “산업전환에 필요한 지원이라고 조합이 판단하면 반드시 합의한 이후에 지원 신청할 수 있는 것인지와 산업전환 범위에서 벗어난 지원이면 회사가 판단할 수 있는 것인지 묻고 싶다”라고 질의했다.

박 직대는 “57조 4항과 신설 요구 5항 내용이 크게 다르지 않다. 4항 개정을 요구해도 됐을 것 같다. 별도 항으로 요구한 다른 의미

가 있는지 묻고 싶다”라고 의견을 밝혔다.

“산업전환 목적 지원사업 신청은 노사합의 전제로”

김상민 금속노조 정책실장이 답변에 나섰다.

김상민 실장은 “5항 신설 요구는 ‘금속 노·사가 산업 전환 대응 계획을

함께 수립하고 실행한다’라는 1항 정신을 좀 더 구체화한 것이다”라고 전제했다.

김상민 실장은 “5항 ‘정부와 지자체의 각종 지원제도’는 경영상 지원을 다 포함하는 개념이다”라고 못 박았다.

김 실장은 ▲기업 활력 제고를 위한 특별법상 사업재편 계획 승인 절차에 노사협의, 고용 조정을 포함해야 하고 ▲중기부 사업전환 촉진 사업에 노동자 교육 훈련 지원이 들어있고 ▲정부가 사업전환·노동전환·지역전환 등 세 가지를 연계하는 종합정책을 발표했고 ▲노동부는 노동전환 고용안정 협약 지원금을 사업재편·사업전환 승인 기업 노사가 합의를 통해 고용을 유지하면 지원한다며, 경영상

지원·고용안정·노동전환 지원은 따로 떨어진 게 아니라고 설명했다.

김상민 실장은 “목적이 산업전환 대응을 위한 지원사업이라면 컨설팅, 경영지원, 고용보호지원이든 모두 노사 합의를 전제로 추진하는 게 맞다” 라고 답했다.

김 실장은 “판단 기준은 노사가 상식적으로 판단하면 된다. 노조만 잘해보자고 낸 요구가 아니고 노사가 같이 전환위기에 대응하자는 요구이기 때문이다” 라고 말했다.

김 실장은 “57조 4항은 당장 회사에 대한 어떤 지원을 요구하자는 취지가 아니고, 사업장을 넘어 정부의 제도 개선 등을 함께 요구하자는 취지이기 때문에 5항과 다르다” 라고 답변했다.

박근형 사용자협의회장 직무대행이 통일요구 금속산별협약 31조 위험성 평가 조항 개정, 신설 요구에 관한 질의를 이어갔다.

박근형 직무대행은 “산별협약 31조는 매년 조합과 함께 위험성 평가, 산업재해 감소 대책 수립, 노사 동수 참여, 조합 측 인원 회의 참석·활동시간 보장 등을 이미 명시하고” 있다면서, “올해 ‘위험성 평가 노사 공동 실행위원회’ 구성, 심의·의결, 활동 보장, 근무 간주 등을 요구하고 있는데, 현행안과 비슷하다. 이 요구 역시 조항을 구체화하는 취지인지 묻고 싶다” 라고 의견을 밝혔다.

박근형 직무대행은 “이미 사업장별로 노안위원, 산업안전보건위원회가 활동하고 있고, 인원이 구성돼 있다. 구성된 인원이 활동하는 건지, 지회와 추가 회의, 준비

등을 해야 한다는 의미인지 확인하고 싶다” 라고 물었다.

박근형 직대는 “31조 2항 신설 요구는 회사의 각종 기계 설비 운영, 설치, 이전 등 사실상 생산 경영 활동 모든 내용을 수시 위험성 평가의 대상으로 요구하고 있다. 회사는 굉장히 부담이다” 라고 밝혔다.

박근형 직대는 “문구만 보면 회사가 판단하고 재실시하면 되는 건지, 조합이 응해야 한다는 의미까지 들어있는 건지” 물었다.

박근형 직대는 “기존 협약 31조에 실시 기구, 시기, 방법 등 구체 사항은 사업장별로 정한다고 돼 있다” 라며 “기존 기구를 위험성 평가 노사공동 실행위원회라고 이름을 바꿔 운영하자는 건지 묻고 싶다” 라고 질의했다.

박근형 직대는 활동 시간 보장이 라는 기존 협약과 신설 요구인 활동 시간을 근무한 것으로 간주한다 가 협약의 범리, 실행 해석에서 어떤 차이가 있는지 물었다. 박 직대는 공동 위원장을 반드시 조합과 공동으로 해야 할 당위성이 있는지 확인했으면 한다는 의견을 밝혔다.

“수시 위험성 평가, 경영 부담 주지 않는다”

김상민 노조 정책실장이 답변했다.

김상민 정책실장은 “현행 산별협약 31조 조항을 구체화한 게 맞



다. 특별히 새로운 많은 것을 요구하지 않았다. 부담 없이 받아 들여주면 좋겠다” 라고 밝혔다.

김상민 실장은 “노사 동수가 참여하는 실시 기구를 이제 ‘위험성 평가 노사공동 실행위원회’ 로 구체화하자는 것이다. 신규로 구성한다면 실행위원회라고 하면 되는 거다” 라고 설명했다.

김상민 실장은 “노조가 2월에 위험성 평가 지침을 내렸다. 지침에 위험성 평가를 노사가 공동으로 어떻게 시행할지 등 내용이 들어있다. 현재 각 사업장 산업안전보건 위 등이 요구하고 있다. 위험성 평가 과정에 노조 담당자가 단순하게 참여하는 게 아니라 노사가 함께 준비하는 과정부터 위험성 평가의 시작이다” 라고 답했다.

김상민 실장은 “수시 위험성 평가 관련해 건설물의 설치, 이전, 변경, 해체 등 표현은 노동부 고시 문구 그대로다. 이 항목 하나라도 해당하는 계획을 세우면 노동부 지침에 따라 수시 평가하도록 제도로 정하고 있다. 그걸 그대로 요구안으로 만들었다” 라고 답변했다.

김상민 실장은 “ ‘회사가 판단하는 경우 수시 위험성 평가를 재 실시하면 되느냐’ 라는 질문은 문구를 살짝 오해한 듯하다” 라며



“요구 2항을 보면 ‘그 밖에 사업주가 필요하다고 판단하는 경우’에 그 밖에라는 수식어가 있으므로 앞부분에 하나라도 해당하면 수시평가를 해야 하고, 사용자가 판단한 게 있으면 노동조합과 함께 평가해야 한다는 문구다” 라고 설명했다.

김상민 실장은 “수시 위험성 평가는 해당 사유에 관한 평가 작업만 한다. 과도한 경영 부담이나 생산 차질이 발생하지 않게 노조가 절차를 개발해냈다. 변경 사항을 확인하고 점수를 매기는 식이다. 사용자 처지에서 크게 부담 느낄 만한 평가가 아니다” 라고 답했다.

김 실장은 “시행 시기, 방법 등 구체 사항은 사업장별로 정할 수 있다. 현행 활동 시간 보장은 대체로 유급 활동을 보장하는 것으로 현장에서 해석해 적용하고 있다. 다만 해석상 논란을 줄이기 위해 명확하게 ‘근무한 것으로 간주한다’ 라고 표현했다” 라고 말했다.

김 실장은 “위험성 평가는 법률상 노동자 참여를 분명히 보장한다. 위험성 평가 핵심 취지는 위험의 근원 예방이고, 예방을 제일 잘하는 조직이 노동조합이다. 노동조합이 대등하게 참여하려면 위험성 평가 노사공동 실행위원회 위원장

을 노사 양측이 공동으로 맡는 게 합리적이다” 라고 지적했다.

박근형 사용자협의회 회장 직무대행이 중앙교섭 요구에 관한 질의를 이어갔다.

박근형 직무대행은 “통상시급 요구 10,250원은 지난해 합의한 9,250원 대비 10.8% 인상한 금액이다. 굉장히 높은 요구안이다. 상당히 높은 수준을 제출한 배경이 무엇이나” 라면서 “회사가 금속 최저임금에 상당히 부담을 느낀다. 금속 최저임금은 시급 또는 월급 중 더 높은 금액을 적용한다. 법정 최저임금보다 높은 금액인데, 시급과 월급 중 더 높은 금액을 적용하는 방식은 다시 생각해봐야 한다” 라고 의견을 제시했다.

박근형 직대는 “금속 최저임금은 법정 최저임금이 아닌 약정임금이다. 노사가 임금 안의 항목을 조정할 수 있는 거 아니냐. 반드시 법정 최저임금의 수당 항목 등등하고 맞춰서 금속 최저임금을 판단해야 하는지 묻고 싶다” 라고 질의했다.

“금속산별 최저임금, 예전보다 높은 수준 요구 아니다”

김상민 노조 정책실장이 답변을 이어갔다.

김상민 실장은 “금속 최저임금 요구율이 11%보다 낮았던 해는 2008년, 2012년, 2013년 딱 세 번이었다. 예전보다 높은 수준의 요구

는 아니다. 금속노조 조합원 실질임금이 하락한 거로 자체 조사에서 나왔다” 라면서 “물가는 0.9% 상승 전망이었는데 2.5%를 웃도는 상승률을 보이고 있다. 한국은행은 소비자 물가 상승률이 4% 넘어간다고 했다” 라고 설명했다.

김상민 실장은 “통상시급과 월급 중 높은 금액을 적용하는 방식에 대해 고민이 있다. 사업장마다 적용 방식이 다른 게 과연 금속산업 최저임금 취지에 맞는지 고민이다” 라며 “중앙 노사가 하나로 통일해버리면 적용 방식에 따라 현장의 혼란이 커질 게 뻔하다. 금속노사가 실태조사부터 하자는 제안을 한다” 라고 제시했다.

김 실장은 “금속 최저임금의 산업 항목을 사업장별 합의에 따라 달리 적용할 수 있느냐는 질문을 했는데, 그렇게 하지 않으려고 통상이라는 표현을 붙였다” 라면서 “금속 최저임금 혜택을 받거나 받을 노동자 처지에서 후퇴하는 방향으로 사업장 별도 협의를 열어주는 방식은 금속산업 최저임금 취지에 전혀 맞지 않는다” 라고 못 박았다.

김 실장은 “노조는 ‘금속산업 최저임금은 금속노조 조합원이라면, 금속노동자라면 누구든 이 정도 수준의 급여는 받아야 한다’ 라는 개념으로 장기 발전 방향을 보고 있으므로, 사업장별로 어떤 방식을 열어두는 것은 맞지 않는다” 라고 강조했다.

박근형 사용자협의회 회장 직무대행이 마지막으로 중앙교섭 요구 산별협약 42조 개정안에 대해 질의했다.

박근형 직무대행은 “1항 개정 요구 중 ‘계약 관계 및 계약 형식의 관계없이’ 라는 문구가 단협에 들어가면 어떻게 이해할지 상당히 고민이다. ‘계약 관계 및 계약 형식의 관계없이’ 라는 얘기는 우리 사업장에 투입하는 모든 근로자에 해당할 수 있다. 그런 의미인지, 조합 또는 회사와 밀접한 관련노동을 의미하는지 명확히 해달라” 라고 질의했다.

박근형 직무대행은 “1항에 ‘실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장’ 이라는 표현이 있는데 실질적이라는 표현이 굉장히 모호하다. 실질적인 지배를 누가 판단하느냐, 법원 등의 판단이 있어야 한다는 의견이 있다” 라고 밝혔다.

박근형 직대는 사업장에 출입하는 모든 근로자에 적용하면 광범위하고, 사업자의 부담이 커진다. 사업자의 부담이 커지는 측면에 대해 어떤 의견이 있는지 물었다. 박 직대는 금속노조가 아닌 사업장 조합원이 있을 수 있다. 다른 노동조합에 가입한 모든 근로자를 포함한 요구인지 물었다.

박근형 직무대행은 “굉장히 광범위한 의미로 쓰이는 게 조합활동 보장이다. 금속노조 조합원이 아닌 제3의 근로자가 있다. 회사와 금속노조가 원하지 않는 활동을 할 수 있다. 노사가 원하지 않는 문제가 발생하면 방지할 수 있는 장치를 이번 교섭에서 반영할 수 있는지 궁금하다” 라고 질의했다.

“비정규직 현장 홍보, 교육, 쟁의 행위, 교섭 보장해야”

김상민 노조 정책실장이 마지막

질의에 답변했다.

김 실장은 “ ‘계약 관계 및 계약 형식과 관계없이’ 라는 수식을 붙였다. 현행은 사내 하청 및 비정규 노동자라고 돼 있다. 사업장에서 일하는 2차, 3차 도급, 청소, 식당 등 용역 계약 노동자들도 포괄하기 위해 명확히 표현한 것이다” 라고 밝혔다.

김상민 실장은 “ ‘실질적으로 지배·운영·관리하는’ 이라고 한정하고 있다. 사업장 밖에서 재로나 부품을 생산해서 납품하는 업체 소속 노동자까지 포괄하는 개념은 절대 아니다” 라고 덧붙였다.

김상민 실장은 “노동부는 중대재해처벌법에 규정한 ‘실질적으로 지배·운영·관리하는’ 을 ‘하나의 사업 목적하에 해당 사업 또는 사업장의 조직·인력·예산 등에 관한 결정을 총괄해 행사하는 경우를 의미한다’ 라고 보고 있다” 라며 “중대재해처벌법은 계약 형식과 관계없이 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, 각 단계 수급인, 수급인의 근로자, 수급인에게 대가를 목적으로 노무 제공하는 자까지 안전보건 확보 의무를 이행토록 하고 있으니 그 범위와 또 다르지 않다” 라고 설명했다.

김상민 실장은 “ ‘실질적으로 지배·운영’ 을 누가 판단할 것인지 질문했다. 법원 판결까지 가지 않고 노사가 상식적으로 판단할 수 있으리라 믿는다” 라고 밝혔다.

김상민 실장은 “사용자의 부담을 말했는데, 중대재해처벌법처럼 사용자가 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 일



하는 노동자가 노동조합 활동을 해서 생기는 부담은 사용자가 마땅히 감내하는 게 맞다. 법을 떠나서 도리에 맞다” 라고 강조했다.

김 실장은 “한국노총 소속 등 타 노조 노동자도 포함한다. 비정규직 노동자의 노조 활동 자체를 보호하지는 취지이기 때문에 향후 한국노총 소속이든 민주노총의 타 연맹 소속이든 금속노조 소속이든 개별 노조든 협약 의무가 발생하는 것으로 이해해 달라고” 라고 요청했다.

김 실장은 “노동자는 일하는 현장에서 조합 활동을 해야 조합원들을 만날 수 있고, 조직할 수 있고, 쟁의행위 효과도 발휘할 수 있다” 라며 “당연히 홍보, 교육, 쟁의행위, 교섭을 보장해야 한다. 대법원 판례도 있다” 라고 답했다.

김 실장은 “예기치 못한 사태를 대비하기 위한 장치를 협약에 담을 필요가 있을까 싶다. 조합 활동하면서 부적절한 행위를 할거로 예상해 방지 장치를 협약에 담는 것은 노동조합으로서 동의하기가 어렵고, 상황에 따라 판단하자” 라고 답변했다.

금속노조와 금속산업사용자협회는 5월 3일 부산에서 4차 중앙교섭을 열기로 합의했다.