



단결과 연대로 책임지는 경주지부!

경주지부 집단교섭 속도 2호

발행 : 전국금속노동조합 경주지부 지부장 정진홍 전화 : 054-748-3223 팩스 : 773-9270 인터넷 : <http://gj.kmwu.kr> 발행일 : 2026.04.23(목)

2차 교섭 요구안 설명 진행, 교섭 본격 시작

반복되는 현장 갈등 더 이상 방치할 수 없다!!



경주지부 2차 지부집단교섭이 4월23일(목) 14시, 금강지회 강당에서 진행되었다. 교섭 전 13시30분부터 금강 현장순회를 지부 전체교섭위원들과 함께 진행했다.

교섭에는 노측 대표 정진홍 지부장 외 18명 참석, 사측대표 김대근 본부장 외 12명이 참석해 성원이 됨을 확인하고 교섭에 들어갔다. 교섭은 사측 현대아이에이치엘 최진규 책임 매니저의 사회로 진행되었다.

노측 대표 정진홍 지부장은 “오늘 교섭은 요구안을 설명하고 교섭의 진도를 쌓는 자리이지만, 가벼워야 할 시기에 사업장별로 여러 문제가 발생하고 있고 추가적인 갈등도 존재하고 있다”고 밝혔다.

이어서 정 지부장은 “단언컨대 5월 8일 주간부터 램프가 납품되지 않아 자동차 라인이 반드시 멈출 것이다”고 하며 “(사측)교섭위원들에게 미리 알려드린다”고 경고 했다.

또한 “상견례에서 강조했듯 노·사 간 신뢰와 합의 이행을 바탕으로 교섭이 진행되어야 한다”며 “사측이 기존 합의를 이행하지 않고 책임을 회피한다면 노동조합

은 할 수 있는 모든 대응에 나설 것”이라고 밝혔다.

아울러 “현대아이에이치엘을 포함해 일부 사업장에서 노·사 갈등이 반복되고 있다”며 “해당 문제는 현대아이에이치엘 투쟁이 마무리 되면 지부장이 직접 대응하겠다”고 강조했다.

이어서 사측대표 김대근 본부장은 “교섭을 진행하는 과정에서 노·사 간 의견차이로 갈등이 발생할 수 있으나, 신뢰를 바탕으로 합리적인 결과를 도출해야 한다”며 “지부 집단교섭이 원만하게 진행되길 바란다”고 밝혔다.

이날 교섭에서는 2026년 지부 집단교섭 요구안에 대한 설명이 진행되었으며, 지부 이명호 사무국장이 요구안의 취지와 필요성을 설명했다. 사측은 요구안을 경청하고 차기 교섭에서 요구안에 대한 질의를 하겠다는 입장을 밝혔다.

교섭은 노·사 추가 발언 없이 마무리되었으며, 차기 교섭은 4월 30일(목) 14시 디에스시지회에서 진행될 예정이다.

2026년 경주시부 집단교섭 요구(안)

1. 임금요구(안)

생활임금 보장과 노동소득 분배구조 개선을 위해 월 기본급 149,600원을 정액으로 인상한다. (정기 호봉승급분 제외)

2. (노조지침②/신설) 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대지자체 요구 / 통일요구

전국금속노동조합과 경주지역 관계사용자는 노동시장 격차 해소를 위한 '산업별·지역별 교섭 촉진' 국정과제가 지역 금속산업에 실효성 있는 정책으로 구체화돼야 한다는데 공감하며, 노사 공동으로 경주시에 다음과 같이 요구한다.

- ① 경주시는 사회적 공익성이 있는 경주지역 금속 노사 지부집단교섭 합의 효력을 지역으로 확장하기 위한 제도와 정책을 마련한다.
- ② 경주시는 각종 노사 지원 정책 시행 시 경주지역 금속 노사 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 인센티브를 제공한다.
- ③ 경주시는 지역 금속 노사에 영향을 미치는 각종 정책의 실효성·수용성을 높이기 위해 정책 수립·집행·평가 과정에 지부집단교섭을 진행하는 금속 노사단체 참여를 적극 보장하는 거버넌스를 구축한다.
- ④ 경주시는 위 요구의 실현 방안을 논의할 노사정 협의 구조를 조속히 마련한다.

3. 제 19 조 【 채용 】 (항목추가)

직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형 방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

- ① 직원의 채용은 공정성을 보장하기 위해 블라인드 채용을 실시한다. 단, 지원자가 없을시 기존의 채용방식을 따른다. (항추가)

4. 제 00 조 【 노조법 개정(시행령)에 따른 교섭권 보장 】 (신설)

- ① 회사는 2026. 3. 10. 시행되는 개정 노조법 제2조 제2호의 사용자 범위 확대와 관련하여, 회사의 사용자성이 인정되는 자회사, 하청업체 등의 노동자들이 조직·가입한 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 해당 노동조합의 의사를 최대한 존중하여 교섭형태와 방식을 결정하여야 한다.
- ② 회사는 노동조합과의 교섭이 진행되는 중에 자회사, 하청업체 등의 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 법에 따른 교섭창구단일화절차 및 노동위원회 시정절차 등이 진행되는 것과 별개로 기존에 진행되던 교섭을 중단하지 않고 성실히 임해야 한다. 회사가 자회사, 하청업체 등의 노동조합이 교섭을 요구하여 관련 절차가 진행된다는 이유로 교섭을 중단하거나 해태·지연하는 경우 부당노동행위의 의사가 있는 것으로 간주한다.
- ③ 회사는 노사자치 원칙을 존중하고, 업종·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 형성하기 위한 노력을 계속하며, 직접고용관계를 넘어 확대된 사용자의 책임을 다하기 위하여 노력한다.

5. 제 00 조 【 교섭의무 】 (신설)

사용자는 다음 각 호에 대하여 노조가 단체교섭을 요구하면 이를 거부할 수 없다. 이는 기 체결한 단체협약이 유효기간 중이라도 마찬가지이다. 각 호 문구 해당여부에 대한 이견이 있더라도 우선 교섭 석상에서 논의한다.

- 가. 정규직 전환, 계약직의 정규직화 등 근로자 지위
- 나. 노동조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정
- 다. 사용자의 단체협약 위반

6. 제 104 조 【 협약의 유효기간 】 (문구수정)

- ① 본 협약의 유효기간은 2026년 4월 01일부터 2027년 3월 31일까지 하며 협약의 갱신은 1년으로 한다.