

■ 금속노조 충남지부는 3월 5일 13기2년차 정기대의원대회를 통해 올해 충남지부 집단교섭 요구안을 확정하였습니다. 작년 충남지부 집단교섭 요구안은 윤석열 정권의 근로시간면제제도 탄압정책에 대응하여 <노조활동 보장·확대>에 초점을 맞추었습니다.

충남지부는 통상임금 기준 확대, 정년연장, 주4일제가 사회적으로 이슈가 되면서, 연령과 성과에 따른 임금차등 지급 등 임금결정 기준에 따른 노사대립이 불거질 것으로 예상합니다. 이에 충남지부는 올해 요구안을 <임금체계개편 대응>에 중점에 두고 설계하였습니다.

### ▼ 2025년 금속노조 요구안 개요

교섭단위	요구안
통일요구안	△ 작업중지권 (모든 교섭단위에서 요구)
중앙교섭 요구안	△ 기후위기 대응 △ 금속산업최저임금 인상
충남지부 집단교섭 요구안	△ 임금인상 △ 임금차별제도 금지 △ 임금저하 불가 △ 포괄임금제 금지 △ 인사고과 임금차등 금지 △ 종합건강검진 사항
불참사업장 요구안	△ 사용지단체 가입 및 중앙교섭·지부집단교섭 참가

### 임금인상

■ 금속노조는 올해 월 기본급 인상 요구안을 141,300원(정기호봉승급분 제외)로 결정하였습니다. 이는 2024년 금속노조 조합원의 고정급 평균(4,760,944원)에 2025년 경제성장률(2.0%)+물가상승률(1.9%) 추정치와 2020년 이후 실질임금 하락분 보정치(1.1%)를 반영한 금액입니다. 2020~24년 사이 물가는 14.4% 상승했지만 금속노조 조합원의 임금 평균은 11.9% 상승에 불과했습니다.

금속노조 임금요구는 모든 조합원들의 최저 요구액으로, 지회별로 사업장보충교섭에서 이보다 높은 금액을 요구할 수 있지만, 이보다 저하된 금액을 요구할 수는 없습니다.

### 임금차별제도 금지

■ ‘임금피크제’는 노동자가 일정한 연령에 도달한 시점에 임금을 점진적으로 삭감하는 대신 노동자의 고용을 보장(연장)하는 것으로, 나이를 이유로 임금을 차별하는 대표적인 제도입니다. 한국이 초고령화 사회로 진입하고 노인 빈곤율이 사회적 문제가 되면서 정년연장과 국민연금개혁이 뜨거운 감자로 떠오르고 있습니다. 자본은 고연령 노동자들의 숙련도 높은 노동력을 저렴한 값에 사용하기 위하여 정년연장과 임금피크제를 병행하여 도입할 심산입니다. 임금피크제가 도입된 정년연장은 고령 노동자에 대한 임금 착취 연장에 다름이 아닙니다.

우리는 임금피크제를 정년연장 수단이 아니라 임금체계 개편 관점으로 바라봅니다. 단지 연령이 높다는 이유만으로 임금을 삭감하는 제도는 고령 노동자들에 대한 차별이 명확합니다.

### 임금저하 불가

■ 자본은 장기적 저성장 국면, 세계적 통상무역 정책, 제조업 공동화 위기, 국내 정치적 불안정성과 원가 인상 등의 이유로 다양한 방법으로 ‘인건비 절감’을 궁리하고 있습니다. 특히 임금체계 개편, 직무 및 부서전환, 노동시간 단축으로 임금 삭감을 시도하고, 경영악화 원인을 노동자들의 낮은 생산성, 과도한 임금 탓으로 공격할 것입니다.

하지만 노동자들의 임금인상률은 물가상승률에 따라가지 못한지 오래입니다. 국가의 산업정책 부재, 사용자의 경영 전략 실패는 노동자들의 책임이 아닙니다. 우리는 어떠한 이유로도 기본급, 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다는 점을 분명히 지부협약에 못박아야 합니다.

### 포괄임금제 금지

■ ‘포괄임금제’는 업무의 형태나 성질상 초과노동수당을 정확히 집계하기 어려운 경우에, 수당을 급여에 미리 포함하는 임금계약입니다. 이 제도는 노동자가 초과노동을 해도 추가 보상하지 않기에, 자본이 초과노동수당을 줄이기 위해 활용합니다. 민주노총의 2024년 조사에 따르면 약 44%의 노동자가 이 제도를 적용받습니다.

최근 통상임금 범위가 확대되고, ‘주52시간’ 상한제가 사회적 쟁점으로 떠오르면서 앞으로 초과노동에 대한 노사간 첨예한 대립이 예상됩니다. 노동자들이 정당한 대가를 받지 못하고 장시간 노동으로 내몰릴 수는 없습니다.

### 인사고과에 따른 임금차등 불가

■ 우리의 매년 임금수준은 집단적 노사의 합의와 조합원들의 동의(총회)로 결정되는 것이 기본입니다. 하지만 개인의 성과를 평가하여 임금수준이 결정된다면 전혀 다른 이야기가 됩니다. 평가제도를 통해 조합원 각 개인의 기본급을 차등 지급하는 소위 ‘성과연동제’가 그렇습니다.

이는 임금결정권을 평가를 수행하는 회사(관리자)에게 넘기는 꼴입니다. 노사간의 임금결정 합의는 의미가 없게 되고, 단체교섭은 조합원들의 관심 밖이 됩니다. 자본은 노동자들이 ‘성과 내기’ ‘잘 보이기’에 사활을 걸게 만듭니다. 임금결정권을 틀어쥔 자본은 노동자들을 무한경쟁으로 내몰고 노노갈등을 유발합니다. 평가제도를 악용해 중장기적으로 인건비 총액을 낮출 속셈도 있습니다.

충남지부는 인사고과결과에 따라 임금을 차등지급할 수 없음을 지부협약에 명확히 할 것입니다. 📌