

# 【 공 고 】

2024년 지부집단교섭 잠정합의안

## 찬반투표 총회

지부 규정 제10조, 제11조, 제34조에 의거  
2024년 지부집단교섭 잠정합의안에 대한 조합  
원 찬반투표 총회를 다음과 같이 실시합니다.

□ 일시 : 2025년 1월 13일(월) 00:00

~ 1월 17일(금) 17:00

□ 장소 : 각 사업장 지정된 장소

2025년 1월 3일



전국금속노동조합 대전충북지부장 권 현



# [2024년 지부집단교섭 잠정합의안]

## 【통일요구안】

### 1. 좋은 일자리 창출

#### [신규채용]

- ① 회사와 조합은 좋은 일자리 창출이라는 노동조합과 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 신규채용 확대에 적극 협력한다.
- ② 노사는 생산과정에서 탄소배출 저감과 사업장 에너지 전환에 필요한 일자리를 합동으로 조사하고 신설이 필요한 경우와 퇴직으로 인해 자연감소된 인원이 있는 경우 신규 채용하되, 여성 퇴직 일자리는 여성으로 신규채용한다. 단, 세부사항은 사업장별 노사 합의로 정한다.
- ③ 회사는 기간제 노동자, 단시간 노동자가 있는 부서에서 신규채용을 하게 되는 경우 기간제 노동자, 단시간 노동자 중 결격사유가 없는 자에 대하여 사내 채용절차에 따라 우선 채용한다.
- ④ 회사는 연간 신규채용 시 제2항부터 제3항에 의한 채용인원과 회사의 노동자 분포를 감안하여 만 29세 이하의 청년을 50% 이상 채용하도록 한다. 단, 특수직종의 경우 노사 협의로 한다.

### 2. 근로시간면제제도 개선 노사공동 대정부 요구

전국금속노동조합 대전충북지부와 대전충북지부 관계 사용자는 근로시간면제제도의 개선 필요성에 공감하며 정부에 국제노동기준이 요청하는 노사 자율의 원칙에 입각한 근로시간 면제제도의 개선을 위해 공동으로 요구한다.

## 【중앙교섭요구안】

### 1. 양질의 일자리 창출을 위한 노사 공동선언 요구

- ① 전국금속노동조합 대전충북지부와 대전충북지부 관계 사용자는 기후위기에 따른 탈탄소 전환, 디지털 기술혁신에 따른 노동수요 변동, 저출산 고령화로 인한 인구 구조변화가 제기하는 시대적 과제에 대응하기 위해 다음과 같이 선언한다.
- ② 노사는 금속산업에서 지속가능한 양질의 일자리를 유지·확대하는 것이 당면한 사회 문제를 해결하기 위한 노사 공동의 책무임을 인식한다.
- ③ 노사는 정보의 투명한 공유를 통해 기후위기와 기술발전에 따른 산업전환이 고용에 미치는 영향을 예측하며, 이를 기반으로 공급망 전반에서 고용이 축소되는 부문의 비정규직을 포함한 노동자 보호 대책을 마련한다.

- ④ 노사는 탈탄소와 기술혁신 과정에서 새롭게 필요한 직무를 함께 조사·발굴해 고용 확대에 이어나도록 하되, 양질의 청년·고령·여성 일자리를 늘리는 방향으로 인구 구조 변화에 대응한다.
- ⑤ 노사는 정책협의를 통해 양질의 국내 일자리 확충을 촉진하는 방향의 산업정책·노동시장정책·노사관계정책 대정부 요구를 마련하여 연내 정부에 제출한다.

## 2. 이주 노동자 차별 금지

### [임금 차별 해소]

회사는 이주노동자 조합원에 대하여 합리적인 이유 없이 임금을 차별하지 않는다.

### [사내 하청 노동자의 처우 개선]

- ① 회사는 사내하청 노동자(이주노동자를 포함한다. 이하 동조에서 같다.)의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.
- ② 회사는 사내 하청이 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독한다.
- ③ 회사는 사내하청 노동자에게 동일한 수준의 작업복이 지급되도록 하고 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다.
- ④ 회사는 도급계약 시 생산공정에 종사하는 사내하청 노동자의 노동시간, 교대제, 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 토요일 유급화, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장의 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 권고한다.
- ⑤ 회사는 생산공정(직접 및 간접)에 종사하는 사내 하청 노동자의 처우개선을 위하여 해당 업체가 노동관계법령에 따르도록 권고하며, 3회 이상 법 위반 시에는 해당 업체를 변경한다.

### [이주노동자의 처우 개선]

- ① 회사는 취업규칙 제·개정, 근로계약서 체결, 임금명세서 발급 등의 경우에 노사 양측이 모두 위 문서를 정확히 이해할 수 있는 언어가 있는 경우 해당 언어로, 그러한 언어가 없는 경우 자국어로 번역한 문서를 제공한다. 단, 취업규칙의 경우 번역본 제공 시기와 순서 등은 노사 간 협의한다.
- ② 회사는 이주노동자에게 숙소·식사를 제공하는 경우 고용노동부에서 정한 공제율을 초과하지 아니하며 정주 노동자와 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다.

## 3. 금속산업 최저임금

### [금속산업 최저임금]

- ① 회사는 금속산업 최저임금을 통상시급 10,150원과 월 통상임금 2,293,900원 중 높은 금액으로 적용한다.
- ② 회사는 제1항의 최저임금 적용 시 기존 노동조건이 저하되지 않도록 한다.
- ③ 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직 · 이주노동자를 포함하며, 사내하청 노동자 및 관계사 노동자의 경우도 적용될 수 있도록 권고한다.
- ④ 적용기간은 2025년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지로 한다.

## 【지부교섭요구안】

### 1. 임금인상

지회보충교섭에서 논의 후 제출

### 2. 안전보건확보의무

- ① 사업주는 재해 예방에 필요한 인력, 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치를 다음 각 호에 따라 마련하며 구체적인 사항은 각사 별 산업안전보건위원회에서 심의·의결한다.

#### 1. 안전 · 보건에 관한 목표와 경영방침 설정

- 전체 구성원이 공감하는 목표실행을 위해 종사자 및 조합원의 의견수렴 절차 등을 마련한다.
- 사업 또는 사업장의 안전 · 보건에 관한 지속적인 개선 및 실행 방향을 수립하기 위하여 안전 · 보건에 관한 목표와 경영방침은 산업안전보건위원회에서 심의 · 의결한다.

#### 2. 안전·보건업무 총괄·관리 전담조직

500인 이상 사업장은 안전·보건업무 전담조직을 두어야 하며 전담조직의 구성은 2인 이상으로 하며, 안전·보건과 무관하거나 생산관리, 일반행정 등 업무를 함께 수행할 수 없다.

#### 3. 유해·위험요인 확인 · 개선 절차마련, 점검 및 필요한 조치

- 노사는 매월 1회 합동안전점검을 통해서 유해·위험요인을 확인하고 해당 작업을 하는 조합원 및 종사자의 의견을 청취하여 개선방안을 노사가 공동으로 마련한다.
- 노사가 공동으로 마련한 합의 사항에 대해 조치 여부를 확인 후 기한 내 조치가 되어 있지 않으면, 유해 · 위험요인이 제거, 대체, 통제 등 개선될 때까지는 원칙적으로 작업을 중지하고 조치가 완료된 후 작업을 개시한다.

4. 재해 예방에 필요한 예산의 편성 및 용도에 맞게 집행하도록 할 것

- 유해·위험 요인을 제거·대체·통제하는데 필요한 예산이 포함되도록 해야 하며, 조합원 및 종사자의 의견 청취에 따른 재해 예방을 위해 필요한 개선 방안을 마련하여 이행하는데 소요되는 예산을 포함해야 한다.

5. 안전보건관리자 등의 충실한 업무 수행을 위한 조치를 할 것.

- 안전보건관리책임자 등에게 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산을 주어야 하며 안전보건관리책임자 등이 해당 업무를 충실하게 수행하는지를 평가하는 기준을 각 사 산업안전보건위원회에서 심의·의결을 통하여 마련하고, 노사공동으로 반기 1회 이상 확인한다.

6. 산업안전보건법 상의 기준에 따라 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의를 배치할 것.

7. 조합원 및 종사자의 의견 청취 절차 마련, 의견에 따른 개선 방안 등 이행 여부 점검

- 조합원 및 종사자는 누구나 자유롭게 유해·위험요인 등을 포함하여 안전·보건에 관한 의견을 개진할 수 있도록 하여야 하며, 의견 청취 절차는 산업안전보건위원회에서 심의·의결한다. 의견 청취 이후 개선방안을 마련하여 이행여부를 반기 1회 이상 노사합동으로 점검한다.

8. 중대산업재해 발생 및 발생할 급박한 위험에 대비한 매뉴얼 마련 및 점검

- 각 사는 중대재해 매뉴얼을 다음 각 호의 사항을 포함하여 산업안전보건위원회에서 심의·의결한다.

- 1) 매뉴얼은 중대산업재해가 발생했을 경우 뿐만 아니라 일반 산업재해 및 산업안전보건법 제52조 상의 해당 근로자의 작업중지와 제51조상의 사업주의 작업중지 권한을 포함하며, 산업안전보건법 제16조의 관리감독자에 대한 작업중지 권한의 범위는 산업안전보건위원회에서 구체적으로 정한다.
- 2) 매뉴얼은 작업중지, 대피, 위험요인 제거 순으로 행동할 수 있도록 마련하며, 위험요인의 제거 후 추가적인 피해를 초래하지 않는 경우에만 작업이 진행될 수 있도록 해야 한다.
- 3) 중대산업재해 및 일반 산업재해를 입은 사람에 대한 구호 조치는 119 등 긴급 상황 시의 연락체계와 함께 응급 조치 방안이 포함되어야 한다.
- 4) 추가 피해방지를 위하여 현장 출입통제와 사고 상황 공유 및 유사작업 공정예

대한 원인분석 및 재발 방지 대책 마련을 포함하여야 하며, 작업중지는 추가 피해방지를 위한 조치가 완료되기 전까지 유지되어야 한다.

5) 매뉴얼의 이행사항을 반기별 1회 노사합동점검을 한다.

9. 도급, 용역, 위탁 등의 경우 종사자의 안전 및 보건 확보를 위한 조치

- 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가 기준 및 절차마련
- 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준 마련
- 안전·보건 확보를 위한 기준과 절차에 따른 이행 여부 점검

② 재해 발생 시 재발 방지 대책수립 및 이행에 관한 조치

재해는 중대 산업재해 만이 아니라 경미 하더라도 발생한 산업재해를 포함하며, 발생한 재해에 대해서 노사공동으로 사고조사를 통해서 발생원인 및 유해·위험요인을 파악하고 동일·유사한 재해가 발생하지 않도록 파악된 유해·위험요인을 제거·대체 및 통제방안에 대한 종합적인 개선 대책을 노사가 심의·의결한다.

③ 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 관계법령은 '산업안전보건법'뿐만 아니라 근로기준법, 건설공사 관련 법령 등과 같이, 각 사업 또는 사업장의 유형 및 특성, 유해·위험요인의 종류 등에 따라 중앙행정기관과 지방자치단체가 개선, 시정을 명한 경우 이행에 관한 사항은 각사 별 산업안전보건 위원회에서 심의·의결한다.

④ 안전·보건 관계 법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치

안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행, 안전·보건 관계 법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육 실시 여부를 반기 1회 이상 노사합동 점검한다. 점검 결과 이행되지 않은 사항에 대해서는 인력배치, 예산추가 편성·집행하는 등 해당 의무이행에 필요한 조치를 하여야 한다.

### 3. 금속산업최저임금 확장

① 회사는 차기년도 최저임금(시급)은 금속노조 중앙교섭에서 합의한 차기년도 금속산업 최저임금(시급)을 적용한다.

② 회사는 제1항의 최저임금 적용 시 기존 노동조건이 저하되지 않도록 한다.

※ 한국로버트보쉬는 미합의