

금속노조
2026년 산별교섭요구

해설서



전국금속노동조합
metalunion.nodong.org

순서

1. 중앙교섭 요구

① 인공지능(AI) 도입 시 노동인권 및 고용 보호	1
② 국민연금 수급과 연동한 정년퇴직	4
③ 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부 요구	6
④ 금속산업 최저임금	9

2. 지부집단교섭 요구

① 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대지자체 요구	10
② 임금인상	21

3. 사업장교섭 필수 요구

① 간접고용 노동자 노동기본권 보장	24
② 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가 + 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부요구	27

4. 사업장교섭 권고 요구

① 금속노조 교육연수원 중급과정 교육 참여 보장	30
② 노동시간 단축	31
③ 노동쟁의 정의 확대에 따른 권리 보장	34
④ 사업장 재생에너지 확대	35

1. 중앙교섭 요구

① 인공지능(AI) 도입 시 노동인권 및 고용 보호

요구안

【인공지능(AI) 도입 시 노동인권 및 고용 보호】

- ① 조합과 회사는 인공지능(AI) 기술이 노동자의 고용안정·노동안전·인권·개인정보를 침해하지 않는 범위에서 노동자의 숙련과 창의성을 확장·보조해 인간 중심적이고 노동 친화적인 방향으로 도입·활용되도록 한다.
- ② 회사는 조합원의 작업공정 및 인사 관리에 인공지능(AI) 기술을 도입하고자 할 때 사전에 조합에 통보하며, 조합이 요청하는 경우 인공지능(AI) 도입이 조합원 고용 및 노동조건에 미치는 영향을 노사 합동으로 사전 평가한 뒤 고용보장, 교육훈련, 노동안전, 인권 및 개인정보 보호 대책에 대한 노사 합의를 전제로 도입한다.
- ③ 회사는 조합원의 작업공정 및 인사 관리에 사용하는 인공지능(AI) 기술에 대해 조합이 다음 각호의 정보를 요청할 시 제공해야 한다.
 - 1. 인공지능(AI)이 수집하는 조합원의 업무 및 인사 정보의 종류 및 범위
 - 2. 인공지능(AI)이 수집한 조합원의 업무 및 인사 정보를 처리하는 알고리즘
 - 3. 인공지능(AI)이 민감한 개인정보를 취급하는 경우 개인정보 보호 정책
 - 4. 인공지능(AI)이 수집한 정보를 처리해 사용자에게 제공하는 정보 목록
 - 5. 사용자가 인공지능(AI)을 이용해 수행하는 업무 범위 및 권한
- ④ 회사는 조합원의 인사 관리에 인공지능(AI) 기술을 사용할 경우 기준과 절차를 투명하게 공개해야 하며, 인공지능(AI)을 활용한 인사 조치에 대해 조합 또는 조합원이 부당함을 주장할 시 정당성을 입증할 책임은 회사가 진다. 이때 회사가 인공지능(AI)이 제공한 정보를 정당성의 근거로 삼으려면, 인공지능(AI)이 어떤 정보를 수집해 어떤 처리 과정을 거쳐 인사 조치에 사용할 정보를 제공하는지에 대한 구체적이고 합리적인 근거를 밝혀야 한다.

해설

취지

- 인공지능(AI) 기술의 발달이 노동에 미칠 영향은 다각적. AI가 단순·반복 업무를 ‘대체’하고, 인간의 창의성을 ‘보조’함으로써 노동의 인간화에 보탬이 될 것이라는 의견도 있지만, 인간의 일자리 자체를 대체해 고용불안 및 소득 감소를 초래할 것이라는 우려도 큼. 아울러 AI가 수집한 데이터가 오염돼 있으면 AI의 판단도 그릇될 수밖에 없어, 과도한 AI 의존에 대한 위험성도 제기되고 있음.

- 한편, 한국은 제조업 로봇 밀도가 전 세계 1위. 국제로봇연맹(IFR) 2026년 4월 8일 발표한 '2025년 세계 로봇공학' 보고서에 따르면 한국은 노동자 1만 명당 로봇 수가 1,220대로 2위인 싱가포르(818대), 3위인 독일(449)에 비해 압도적으로 많음. 높은 로봇 활용도는 생산 관리나 인사 관리에 AI 활용 가능성을 높일 기반이 됨. 예를 들어 생산 공정에 투입된 로봇이 노동자와의 상호작용 정보를 수집해 AI 시스템에 전송하면, AI시스템은 이를 분석해 작업자를 평가할 데이터를 만들 수 있다는 얘기. 이미 일본 IBM에서 노동자를 평가해 임금을 조정하는 데 AI를 도입, 노사 갈등이 발생한 사례가 존재.
 - * 일본 IBM은 2019년 인공지능 시스템 왓슨(Watson)을 인사관리에 도입. 왓슨은 노동자 개인의 성과, 숙련, 직무 등 40가지 정보를 취합 분석해 관리자에게 평가 자료를 제공하면, 관리자가 이를 기반으로 임금을 조정. 노조 측은 △개인정보 침해 △공정성 및 차별 존재 △AI의 불투명성 △관리자의 AI 의존 편향 등을 문제 삼아 도쿄노동위원회에 구제신청. 사측은 AI는 보조도구에 불과하다고 항변. 2024년 8월 노동위는 △AI가 수집한 정보의 주요 항목을 공개하고 △낮은 평가를 받은 노동자에게 AI 평가내용을 제공하며 △AI임금평가시스템 운영과정상 문제를 지속 협의하라는 내용으로 화해 결정.
- 이에 △AI가 노동자의 권리를 침해하지 않는 범위에서 인간 중심적이고 노동 친화적인 방향으로 활용되도록 선언하는 가운데 △AI가 고용 및 노동조건에 미치는 영향평가를 노사 합동으로 실시한 후 노사 합의를 거쳐 도입하도록 정하고 △AI 기술에 대한 정보를 투명하게 공유하며 △인사 관리에 AI 투입 시 우려되는 부작용을 차단함으로써 함으로써, AI가 인간 노동을 대체하거나 노동인권을 침해할 위험을 규제하고자 함.

1항 해설

- 1항은 인공지능 도입 범위와 활용 방향에 대한 원칙을 규정하고 있음.
- 인공지능은 고용안정, 노동안전, 인권, 개인정보 등의 핵심 권리를 침해하지 않는 범위에서 신중히 도입되어야 함. 최근 인공지능의 급격한 발전으로 선부른 기술만능주의가 득세하고 있음. 기술 도입의 영향과 효과에 대한 신중한 검토 없는 무분별한 도입은 치명적인 부작용을 야기할 우려가 큼. 일터에서 인공지능 기술은 노동자의 고용안정, 노동안전, 인권, 개인정보를 침해하지 않는 범위에서 도입되어야 함.
- 인공지능은 인간 중심적이고 노동 친화적인 방향으로 활용되어야 함. 기술이 노동자에게 미치는 영향은 활용 방식에 따라 결정됨. 인공지능은 노동자를 배제하고 소외시키는 방향으로 활용될 수도 있지만, 노동자가 숙련과 창의성을 발휘할 수 있도록 도울 수도 있음. 일터에서 인공지능 기술은 노동자의 숙련과 창의성을 확장하고 보조할 수 있도록 활용되어야 함

2항 해설

- 2항은 회사가 일방적으로 작업공정이나 인사 관리에 인공지능(AI) 기술을 도입하지 않도록 절차를 마련하고 있음.
- 우선 사용자에게 AI 도입 시 사전에 조합에 통보할 의무를 부과. 신기술 도입은 노사의 협상 대상이며 인공지능도 예외가 될 수는 없음. 노사 합동 평가에 따라, 해당 AI 기술이 노동안전을 증진하는 등 노동의 인간화에 보탬이 되는 순간만 한다고 판단되면 도입이 가능.
 - * 노동의 인간화 : 1970년대 북유럽국가들을 중심으로 본격 논의돼 사용된 용어임. 노동자가 기계처럼 능력 중심의 단순 반복 업무만 하도록 설계된 작업 조건이나 직무를 극복해야 한다는 것에서 출발된 개념. 작게는 노동 과정에서 위험이나 어려움을 해소하는 것을 의미하며, 넓게는 노동을 통해 인간이 성장 발전하고

자아실현을 할 수 있도록 작업조건이나 직무, 인사관리체계를 설계하는 것을 뜻함.

- 만약 조합이 보기에 조합원 고용이나 노동조건에 악영향을 미칠 우려가 있다면, 조합의 요청으로 영향평가를 노사 합동으로 실시하도록 함. 인공지능 도입이 미칠 영향에 대처할 방안을 마련한 뒤, 노사 합의를 전제로 도입하도록 함.

3항 해설

- 3항은 인공지능 시스템에 대한 정보를 투명하게 공유하자는 내용을 담고 있음.
- 인간이 학습을 토대로 추론하듯 인공지능 기술도 기계학습(머신러닝)을 기반으로 작동. 이는 인간이 편향된 정보만 학습하면 그릇된 판단을 하듯 인공지능도 수집된 데이터에 따라 오류를 범할 수 있다는 의미. 예를 들어 통계적으로 우연히 어느 지역 출신 노동자가 업무 성과가 좋은 편이라면, 인공지능 시스템은 이를 '우연'이 아닌 '경향'으로 학습해 특정 지역 출신에게 높은 인사고과를 매기거나 특정 지역 출신을 채용할 것을 사용자에게 권고하는 오류를 범할 수 있음. 따라서 AI가 어떤 데이터를 수집해 어떤 처리를 거쳐 무슨 정보를 사용자에게 제공하는지 노조가 확인할 수 있어야 함.
- 인공지능이 제공하는 정보를 활용해 사용자가 어떤 권한을 갖고 무슨 역할을 하는지도 확인이 필요함. 예를 들어 인공지능이 성차별적 인사고과 권고를 사용자에게 제공했을 때, 사용자가 이를 시정할 권한이 있는지 점검이 필요함.

4항 해설

- 4항은 사용자가 인공지능을 핑계삼아 부당한 인사조치를 일삼지 못하도록 하자는 취지의 내용을 담고 있음.
- 회사는 인공지능에 투입된 정보, 처리 과정, 인사 조치 결과를 구체적이고 합리적으로 설명할 책임이 있음. 인간 관리자가 수행하던 지시, 평가, 규율을 인공지능을 활용하여 자동화하려는 시도가 이뤄짐. 이는 투명성 부족, 책임성 회피, 이의 제기의 어려움 등 다양한 문제를 야기. 인공지능 도입으로 노동자에 대한 통제는 강화되지만 기업의 책임은 완화될 위험이 높음.
- 특히 인공지능이 내린 판단은 인간이 설명할 수는 없지만 정확하다는 논리를 대며 결정에 대한 노동자의 이의 제기를 원천 봉쇄하는 상황이 문제('블랙박스'). 예를 들어 인사 조치가 부당하다고 주장하는 노동자에게 회사가 단순히 "인공지능 시스템이 제공한 정보를 토대로 조치했으니 문제 없다"고 답해서는 안 됨. 회사는 인공지능을 활용한 인사 조치에 대해 노동조합 또는 조합원이 문제를 제기할 경우 설명할 책임이 있음. 설명되지 않는 결정의 정당성은 인정되지 않음.

② 국민연금 수급과 연동한 정년퇴직

요구안

【정년】

- ① 회사는 조합원 정년이 국민연금 수급 시기와 공백이 생기지 않도록 한다.
- ② 회사는 정년 조정 과정에서 임금체계를 개편할 경우 의견청취 내지 협의로 시행할 수 없으며, 반드시 조합과 합의해야 한다. 노사협의회 근로자대표 내지 부문별 근로자대표 등과의 협의 및 합의 등으로 조합과의 합의를 갈음할 수 없다.

해설

취지

- 저출생·고령화·생산가능인구감소로 대표되는 인구구조 변화는 한국 사회 지속가능성을 심각하게 위협하고 있음.
 - * 한국은 2025년부터 초고령 사회(65세 이상 고령인구 20% 이상)에 진입.
 - * 한국은 OECD 국가 중 노인빈곤율 1위, 노인 자살률 1위 국가
 - * 현재 추세대로라면 2072년 한국의 노년부양비(생산연령인구 100명이 부양해야 하는 노인 수)는 118.5명으로 늘어 OECD 국가 중 가장 높은 수준이 될 전망. (통계청 장래인구추계, 2023.12.14. 발표)
 - * UN에 따르면 한국의 생산가능인구는 2020년부터 2040년 사이 24% 감소할 전망.
- 한국보다 앞서 인구구조 변화를 겪고 있는 국가들은 정년 연장 또는 폐지를 통해 고연령층의 노동시장 이탈을 완화하거나 연금의 지속가능성을 높이는 정책을 펼침. OECD 국가 중 한국과 일본만 연금 수급보다 정년이 먼저 도래. 그나마 일본은 계속고용이라도 의무화돼 있어, ‘소득 공백’이 존재하는 국가는 한국뿐.
 - * 독일 : 66세인 정년을 2030년 67세로 연장. 노령연금 수급 연령도 65세에서 67세로 변경
 - * 프랑스 : 2023년 62세인 정년을 2030년까지 64세로 단계적 연장. 연금 수급 연령도 연동.
 - * 스웨덴 : 2023년부터 연금 수급 연령과 정년을 모두 67세로 상향.
 - * 미국 : 「고용상 연령차별금지법」에 따라 1986년 정년 폐지. 정년 제도는 나이에 따른 차별로 간주.
 - * 영국 : 65세 정년을 2011년 폐지.
 - * 싱가포르 : 2022년, 정년을 63세에서 2030년까지 65세로 점진적 연장. 같은 기간 재고용 의무는 68세에서 70세로 연장.
 - * 일본 : 법정 정년은 60세이지만, 2006년부터 65세까지 고용확보조치(정년연장·폐지, 재고용) 의무화. 2021년부터는 70세까지 취업확보조치(고용확보조치 + 업무위탁관계사 또는 사회공헌사업 취업) 노력 의무화.
 - * OECD는 2024년 한국경제 보고서에서 “OECD 국가 중 의무 퇴직 연령이 민간 부문 근로자에게 60세로 적용되는 것은 한국과 일본뿐”이라고 지적하며, “기업이 연금 수급 연령 미만으로 정년을 설정할 수 있는 권리를 단계적으로 폐지”하는 등의 개혁이 필요하다고 제언.

- * 2024년 국가인권위원회는 노후 빈곤 문제와 고령자의 생존권 및 인간다운 권리 보장을 위해 정년을 65세로 연장해야 한다고 지적.
- 그런데 일본과 같은 ‘계속고용 정책’은 임시직 위주인 고령층 일자리 질을 더 악화할 가능성이 큼.
 - * 한국의 사용자들은 자연 감소로 생긴 결원을 정규직으로 충원하는 대신, 외주화·간접고용·비정규직 활용 등을 통해 대체해 온 경향이 뚜렷.
 - * 한국은 55~64세 노동자 3명 중 1명이 임시고용(남 : 33.2% / 여 : 35.9%)으로 OECD 1위. OECD 평균은 남자 8.2%, 여자 9.0%. (KLI FOCUS - 중장년층 고용 불안정성 극복을 위한 노동시장 기능 회복 방안, 2024.03.20.)
 - * 계속고용을 의무화한 일본이 고령층 노동자 임시직 비중 OECD 2위.

1항 해설

- 국민연금 수급과 정년퇴직 시점 사이에 공백이 생기지 않도록 정년퇴직 시점의 조정이 필요.

2항 해설

- 정년제도 개편이 추진되는 가운데 경영계는 부담 완화를 위한 제도 개편을 요구. 정부는 임금체계 개편 과정의 취업규칙 불이익 변경 절차 완화를 검토. 2016년 60세 정년 의무화가 시행될 때 박근혜 정부는 취업규칙 변경 지침을 통해 일방적 변경을 가능케 한 바 있음(이듬해 정권 교체 후 노동부가 지침을 폐기). 사용자가 정년 연장을 빌미로 임의적인 임금체계 개편을 단행하지 못하도록 조합과의 합의 요건을 분명히 규정해야 함.

③ 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부 요구

요구안

전국금속노동조합과 금속산업사용자협의회는 노동시장 격차 해소를 위한 '산업별·지역별 교섭 촉진' 국정과제가 금속산업에 실효성 있는 정책으로 구체화되어야 한다는 데 공감하며, 노사 공동으로 정부에 다음과 같이 요구한다.

- ① 정부는 사회적 공익성이 있는 금속 노사 중앙교섭과 지부집단교섭 합의 효력을 산업·업종·지역으로 확장하기 위한 제도와 정책을 마련한다.
- ② 정부는 각종 노사 지원 정책 시행 시 금속 노사 중앙교섭과 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 인센티브를 제공한다.
- ③ 정부는 금속 노사에 영향을 미치는 각종 정책의 실효성·수용성을 높이기 위해, 정책 수립·집행·평가 과정에 중앙교섭과 지부집단교섭을 진행하는 금속 노사단체가 참여할 수 있는 거버넌스를 구축한다.
- ④ 정부는 위 요구의 실현 방안을 논의할 노사정 협의 구조를 조속히 마련한다.

해설

취지

- **심화하고 있는 한국의 노동시장 불평등이 우리 사회 지속가능성을 위협**한다는 점은 노동계와 정부뿐 아니라 경영계도 일치된 진단을 내리고 있음. 하지만 해법에 대한 인식엔 차이가 있음. 경영계에서는 주로 노동시장의 경직성을 문제로 지적하면서 임금이나 노동시간 유연성을 강화해야 한다고 주장. 그간 정부도 이 같은 경영계 입장에 경도돼 각종 노동시장 유연화 정책을 일방적으로 추진하다 노정관계 악화로 이어지곤 했음. 노조 입장에서는 노동조건의 하향평준화로 받아들일 수밖에 없기 때문.
- 반면, **국제적으로 실증된 노동시장 격차 해소의 유력한 방안은 초기업 교섭 활성화**임. OECD 국가들의 소득 불평등과 단체협약 적용률을 살핀 연구¹⁾에 따르면 단체협약 적용률이 10% 떨어질 때마다 불평등도가 0.34%포인트 증가. 유럽에서 유독 기업별 교섭구조가 강한 영국은 2024년 노동당 집권 후 업종별 교섭 촉진을 위한 국가 차원의 교섭기구 설치, 단협 효력 확장 제도 도입 등을 통해 불평등 해소를 도모. 스페인은 초기업 교섭 구조가 강한 국가임에도 이를 더 강화하기 위해 2021년부터 △산별협약 우선 적용 △하청업체 산별 단협 적용 △단협 자동연장 기간 확대 등을 법제화. 스페인의 임시직 고용 비율은 2021년 25%에서 2025년 15%로 감소했으며, 불평등을 나타내는 지니계수는 2014년 34.7에서 2024년 31.2로 줄어듦.

1) Hayter and Visser, 2021

- 이에 최근 국내에서도 산업·업종·지역 등 다양한 형태의 초기업 교섭을 강화해야 한다는 목소리가 노동계를 넘어 학계와 정치권에서도 커지는 추세. 지난해 이재명 정부가 발표한 123대 국정과제에 초기업 교섭 활성화가 포함되게 된 배경도 여기에 있음. 이재명 정부는 이 국정과제의 주요 내용으로 △초기업별 교섭단위 결정·촉진제 도입 △초기업 교섭 참여 공공조달 민간기업 지원 △업종·산업별 단체협약 효력확장 △지역적 구속력 요건 완화 △국가지자체의 초기업 교섭 지원방안 노조법상 구체화 등을 제시.
- 이처럼 초기업 교섭 활성화 국정과제에 나름 비중있게 반영된 조건을 노조뿐 아니라 사용자에게도 이익이 되도록 활용해 보자는 게 이 노사 공동 대정부 요구의 핵심 취지.

1항 해설

- 1항은 금속 노사가 이미 시행하고 있는 초기업교섭인 중앙교섭과 지부집단교섭의 합의 내용 중 공익성 있는 협약의 효력을 산업·업종·지역으로 확장하기 위한 제도·정책을 마련하라고 노사가 함께 정부에 목소리 내지는 것.
- 한국의 현행 노조법에 협약 효력을 협약 체결 당사자가 아닌 노사 모두에게로 확장하는 제도는 하나의 지역에서 종업하는 동종 노동자 3분의 2 이상에 적용되는 단협이 있을 때, 같은 지역 동종 노사에 효력을 확장할 수 있게 하는 노조법 36조(지역적 구속력) 밖에 없음. 지역으로의 확장 요건이 매우 까다롭고, 다른 나라처럼 산업·업종으로의 효력 확장이 규정돼 있지 않은 게 문제.
- 유럽 주요 나라의 단협 효력 확장 제도를 살펴보면 협약의 공익성을 고려하도록 설계된 경우들이 많음. 이를 참고한다면, 협약 내용이 노동시장 격차 해소나 노동자 생명·안전 보호, 산업의 지속가능성 등에 보탬이 되는지를 노동위 등 공적 기관이 살펴 효력 확장을 결정할 수 있게 제도를 설계할 수 있을 것.
- 금속 노사가 중앙교섭에서 합의한 금속산별협약은 △금속산업 최저임금 △임금차별 해소 △산업재해 예방 △비정규·이주노동자 노동자 보호 △불공정거래 폐지·개선 △기후위기 대응 등 공익성 있는 내용을 다수 포함하고 있음. 통상 중앙교섭 요구를 함께 다뤘던 지부집단교섭 합의도 마찬가지일 것. 공익성 있는 중앙·지부집단교섭 합의 조항의 효력 확장은 공익을 확산하는 그 자체의 효과뿐 아니라, 협약에 가입하고자 하는 노사의 교섭 참여를 유도해 초기업 교섭 자체를 확대·강화하는 선순환 구조 형성에도 기여할 것임.

2항 해설

- 이재명 정부 국정과제는 공공기관에서부터 초기업교섭 모델을 만들어 민간으로 확산하되, 이를 위해 공공조달 민간기업 지원 정책을 펼치겠다는 것으로 읽힘. 이와 관련해 공공조달 입찰 시 초기업교섭에 참여하는 기업에 가점을 부여한다거나, 입찰된 기업이 초기업 교섭에 나서도록 견인하는 컨설팅 사업을 지원하는 방식이 검토된 것으로 알려져 있음. 정부가 실질적 사용자인 공공기관부터 성공 사례를 만들겠다는 것. 하지만 노동시장 격차해소가 보다 절실한 민간 영역에서도 실효성 있는 정책이 빠르게 설계·집행되도록 만들 필요가 있음.
- 금속 노사는 이미 중앙교섭과 지부집단교섭이라는 초기업 교섭 모델을 이미 형성하고 있음. 새로운 초기

업 교섭 틀을 만드는 것보다 현존하는 틀을 모범 사례로 키우는 게 정부 국정과제 성공을 위해서도 효과적일 것. 이를 위해서는 노사가 중앙교섭·지부집단교섭에 대한 효능감을 느낄 수 있도록 하는 정부 정책이 필요. 정부·지자체의 각종 기업 지원사업 공고가 하루에만 수십 건씩 이뤄지고 있음. 지원 기업 선정 시 중앙교섭·지부집단교섭처럼 일정 규모 이상의 초기업 교섭 참여 기업에 가점을 주는 방식만 도입 하더라도 큰 효과를 낼 수 있음. 이 같은 정책이 시행되도록 노사가 함께 정부에 요구할 필요가 있음.

3항 해설

- AI 등 디지털 기술의 발전과 기후위기 심화, 보호무역주의 강화 등으로 산업 생태계에 큰 변화가 이뤄지고 있으며, 이에 대응하기 위한 정부·지자체의 각종 산업 지원 정책들도 늘고 있음. 하지만 상당수 기업은 정책을 제대로 인지하지도 못하고 있는 게 현실. 아울러 각종 정책의 실효성에 대한 점검도 필요한 상황.
- 예를 들어 한국자동차연구원이 발행한 「2024년 자동차 부품산업 실태조사 보고서」에 따르면 부품사의 43%는 정부지원사업을 인지하지 못해 참여하지 않는 것으로 확인됨. 한국산업단지공단이 2018년 발간한 「산업단지 일자리 실태와 정책적 지원방안」에 따르면 인력난 해소나 신규인력 채용을 위한 정부 지원정책을 활용해 본 적이 없는 기업이 62.5%인데, 실질적 도움이 되지 않아서라는 응답이 33.5%, 활용할 만한 서비스가 없어서라는 응답이 23.5%, 정보가 부족해서라는 응답이 21.8%였음.
- 정부·지자체의 각종 정책의 수립·집행·평가 과정에 노사단체가 참여할 수 있는 거버넌스만 구축하더라도 정부 정책의 실효성·수용성을 높일 수 있다는 얘기. 특히 이 거버넌스에 중앙교섭·지부집단교섭 등 초기업 교섭을 진행하고 있는 노사단체의 참여를 우선 보장한다면 초기업 교섭을 진행하는 노사에 이익이 돼, 초기업 교섭의 확대·강화로 이어지게 될 것.

4항 해설

- 이상의 노사 공동 요구를 정부에 전달만 하고 말 게 아니라, 노사가 지속적으로 정부를 점검·견인해야 실효성 있는 정책으로 구체화할 수 있을 것. 이를 위한 노사정 협의구조부터 만들어야 함.

④ 금속산업 최저임금

요구안

【금속산업 최저임금】

- ① 회사는 금속산업 최저임금을 통상시급 11,540원과 월 통상임금 2,608,040원 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 2027년 1월 1일부터 2027년 12월 31일까지 한다

해설

(가) 목표와 방향

- (안정성-연대성) 저임금 금속노동자의 생활임금 보장 및 임금 격차 해소
- (조직확대) 미조직 금속산업 노동자 조직화 및 금속노조 영향력 확대
- (산별임금체계) 금속노조 산별임금체계 진전

(나) 요구안 취지

- 금속산업 최저임금 인상 요구액은 노조의 임금인상 요구 수준보다 높아야 함. 그렇지 못한 경우 산업 내 임금 격차 해소라는 역할을 수행할 수 없기 때문.
- 금속노조는 2025년 금속노조 임금체계 실태조사의 결과와 2025년 금속노조 임금인상 결과를 기초로 2026년 예상 경제성장률과 물가상승률, 2020년 이후 실질임금 하락분 보정치를 참고해 2026년 고정급 최저인상분을 251,964원으로 산정하였음. 현재의 금속산업 최저임금은 월 통상임금 2,354,920원 이상이므로 여기에 고정급 최저인상분을 더해 요구 수준을 확정함.

2026년 금속산업최저임금	2026년 금속노조 고정급 인상요구			
2,354,920원	+	251,964원	=	11,536원
226시간				≙ 11,540원
금속산업최저임금 기준시간				

- 이상의 논의에 따라 금속노조는 2027년 금속산업 최저임금을 통상시급 11,540원과 월 통상임금 2,608,040원 중 높은 금액으로 요구함. 이는 통상시급 기준급 1,120원을 인상하는 요구이며, 2025년 금속노조 임금인상 요구 수준(고정급 기준 251,964원 인상)을 상회하는 것임.

2. 지부집단교섭 요구

① 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대지자체 요구

【초기업 교섭 활성화 노사 공동 대지자체 요구】

전국금속노동조합과 OO지역 관계사용자는 노동시장 격차 해소를 위한 ‘산업별·지역별 교섭 촉진’ 국정과제가 지역 금속산업에 실효성 있는 정책으로 구체화돼야 한다는 데 공감하며, 노사 공동으로 지자체(OO시·도)에 다음과 같이 요구한다.

- ① 지자체(OO시·도)는 사회적 공익성이 있는 OO지역 금속 노사 지부집단교섭 합의 효력을 지역으로 확장하기 위한 제도와 정책을 마련한다.
- ② 지자체(OO시·도)는 각종 노사 지원 정책 시행 시 OO지역 금속 노사 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 인센티브를 제공한다.
- ③ 지자체(OO시·도)는 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 지자체(OO시·도)는 위 요구의 실현 방안을 논의할 노사정 협의 구조를 조속히 마련한다.

해설

취지

- 지부집단교섭의 중요성은 언제나 강조되어 왔으나 이재명 정부 2년차에 접어드는 2026년 본 요구는 아래의 정부 정책 기조 속에 주요하게 다루어질 필요가 있음.
 - 이재명 정부는 취임사·국정과제 등에서 지속적 성장을 위해 기존의 집중화된 성장발전전략을 전환하여 균형발전·공정성장·공정사회로 나아가야 할 것을 밝힘. “5극3특 국가균형성장 추진전략”은 이러한 기조 속에서 추진되는 대표적인 사례임. 5극 초광역권 특별지자체수도권, 충청권, 광주·전남권, 대구·경북권, 부산·울산·경남권 및 3특 특별자치도제주·전북·강원에 대한 맞춤형 특례 부여를 통해 “자치분권 기반 국가균형성장”을 이루겠다는 것.
 - 한편 △AI확산·AI팩토리·휴머노이드 등 제조업 혁신, 신성장동력 발굴 육성 △혁신기술을 통한 주력산업 고도화·자립화 달성 또한 국정과제로 제시된 바, 대통령 직속 지방시대위원회에서는 권역별 기존 주력산업 경쟁력 강화로 4대 추진 과제를 제시*하고 산업부 장관은 ‘지역이 곧 성장’, ‘지역이 곧 산업’이 될 수 있도록 “2026년을 지역성장의 원년이자 마지막 기회로 생각하고 지역성장에 올인”하겠다는 각오를 밝히기도 함.
- ※ 4대 추진 과제: ① 권역별 지역 주력산업 공정혁신 지원, ② 지역산업 AX 생태계 강화, ③ 중소·중견기업 사업 재편 지원 및 특화단지 연계강화, ④ 권역별 관광 인프라·콘텐츠 구축. 관련한 사업 계획은 아래 표와 같음.

추진 과제	내용
지역 주력산업 공정혁신 지원	광주·대구·전북·경남 4대 권역에 지역 특화 산업과 연계하여 대규모 AX(인공지능전환) 연구·실증 거점 우선 조성 등
지역산업 AX 생태계 강화	지역 인공지능전환 선도기업의 인공지능전환 상생모델 구축 및 지역 인공지능전환 공급기업 육성
사업재편 지원 등	중소·중견기업 사업재편 컨설팅 및 재편시 인센티브* 확대 지원 ※ 중소기업 사업전환자금, 양도차익 과세이연, 산업용지 등 처분 특례, 정부 R&D 사업 참여 우대

- 관련하여 정부는 권역 단위 행정기반과 재정기반을 구축하며 중앙 정부의 권한을 이양하는 근거를 마련하고 있어 이러한 기초 속에 △노동감독(옛 근로감독) 지방정부 이양 관련 법 2026년 4월 초 공포 예정 △국민의힘의 ‘대구경북특별시 설치 및 한반도 신경제 중심축 조성을 위한 특별법안’* 등이 발의·추진되고 있는 상황임.
* 본 특별법 발의안에는 ‘글로벌미래특구’에서 최저임금과 주40시간 초과 근무 관련 예외 조항이 포함되어 있음. 대구경북지역은 최저임금법 위반 신고율이 4년 연속 전국에서 가장 높은 지역.
- 이는 지역 단위 규제 완화가 노동조건 하향 경쟁의 빌미가 될 수 있음을 보여주는 사례로, 지부집단교섭의 합의 효력 확장이 지역 노동조건을 하락을 막는 방어선으로 기능해야 함을 시사함. 또한 금속노조 지부집단교섭 확대와 위상 강화는 단지 지부집단교섭 참가 사업장들의 교섭력을 확장하기 위한 수단에 머무를 것이 아니라 소위 ‘지속가능성 해답 찾기’ 기초 속에 확대되는 지자체의 권한과 이에 따른 정책·재정 집행력 제고에 금속 노-사가 함께 지역사회 일원으로 계획·집행·검증에 참여·개입하는 목표 속에 추진되어야 할 것임.

1항 해설

- 현행 법 체계에서 단체협약의 효력은 교섭 당사자 간에만 미침. 노조법에는 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.”는 조항(제36조)이 있으나 그 장벽이 너무 높아 사문화된 조항과 다름없음.
- 금속노조 지부집단교섭 참여 사업장들은 이미 “금속산업 최저임금”, “산업전환 협약” 등을 가지고 있으며 이 조항들은 산업 전체 종사 노동자들의 노동조건을 향상시키고 산업전환에 정의롭게 대응하는 체계를 갖추는 기준으로 기능함. 이 기준들이 지자체의 제대로 된 역할 속에 지역적 구속력을 일정 정도 가질 수 있다면(합의 효력이 지역으로 확장된다면) 지역의 산업정책이 △전환 지원 △인공지능·자동화도입·생산기술 변화에 초점이 맞추어진 가운데 더욱 확대될 우려가 있는 지역 내 양극화 해소에도 도움이 될 것임.
- 한편, 사용자 입장에서 이 요구는 일방적인 부담이 아님. 지부집단교섭 합의가 지역의 표준으로 확장되면, 교섭에 참가하지 않는 경쟁 사업장도 동일한 기준을 적용받게 되고, 이는 미가입 사업장만 낮은 노동조건으로 비용의 우위를 선점하는 불합리한 경쟁 구조를 해소하는 효과를 낳음. 특히, 지역 내 노동조건이 표준화될수록 숙련 인력의 이탈이 줄고 지역의 노동-산업 생태계가 안정된다는 점에서 지부집단

교섭 합의를 지역으로 확장하자는 요구는 지자체와 사업주 모두에게 이익이 될 수 있음.

- 합의 효력 확장을 위한 지자체의 역할로는 경기도에서 실시하고 있는 인센티브 정책*을 우선 예로 들 수 있음.
 - * 경기도 생활임금 서약기업 지원: 업력 2년 이상의 도내 소재(본사 또는 주 공장) 기업 중 소속 노동자에게 시군에서 결정하는 생활임금 이상 지급을 서약하는 제도로 참여 기업에게 경기도 기업 인증·선정 사업 및 일반용역 적격 심사 시 가점 부여.
 - * 경기도형 납품대금 연동제와 우수기업 인센티브: 납품대금의 10%가 아닌 5% 이상 주요 원재료를 대상으로 하여 적용 기준을 완화하고 연동제 대상에 노무비와 경비(전기료, 가스비)를 포함하였으며 적용 제외 기업을 축소하여 더 많은 기업의 참여를 유도하고 있음. 한편 도 자체적으로 우수기업을 선정, 판로지원비(기업 당 최대 3천만 원), 금리혜택, 도 지원사업 가점 부여 등을 통해 사례가 확산되도록 추진함.

2항 해설

- 각 지방자치단체들은 2026년 주요업무계획에서 기업환경 개선·인력 양성·기술 전환 지원 등을 위한 자금 지원, 이자 보전, 컨설팅 제공 혹은 묶음형 지원 정책을 밝히고 있음. 본 요구는 이러한 지원 정책 시행 시 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 가점 부여, 선정 우대 등의 인센티브를 제공하라는 것. 예를 들어 정부는 “노사문화 우수기업”, “일·생활 균형 우수기업” 등에 선정되는 경우 은행 대출 시 금리 우대, 신용보증 한도 확대, 병역지정업체 추천 가점, 고용장려금 신청 가점, 수출지원사업·정책자금 우대 등 각종 행정·금융상 혜택을 지원하고 있음.
- 이재명 정부는 이미 국정 과제로 초기업 교섭 활성화를 밝혔고 촉진·지원 방안 제도화 등이 그 주요 내용으로 포함됨. 그러나 2025년 11월 김영훈 장관이 상을 수여한 노사문화 우수기업의 사례조차도 ‘34년 연속 무분규(넥센타이어)·22년 연속 무분규(남양금속)’ 등을 꼽고 있어 사실상 교섭을 회피하는 사업주를 지원하는 형국이었음.
- 단, 2026년 3월 발표된 『노사문화 우수기업·大賞 선정 사업안내서』에 따르면 가점 항목으로 △상생파트너십 종합지원사업 참여 △원하청 상생교섭 컨설팅 참여 사업장 △초기업 교섭을 통한 단체협약 체결원하청간 상생협력 평가 항목이 신설된 것을 확인할 수 있음.
 - * 노사발전재단이 지난 2월 실시한 상생파트너십 종합지원사업 설명회 안내 자료에서는 원하청 상생, 지역·업종·산업별 소통 채널 구축이 종합지원사업 프로그램으로 제시되어 있고 지원사업 참여 대상 범위도 사업장 외 지역·업종·산업별 노사까지 넓혔다는 것을 확인할 수 있음.
 - * 또한 재정지원이 이루어지는 프로그램 구성에서 필수 항목으로 △정규직 전환 제도 및 상사업무 직접고용 확대를 위한 상생 협약 △이슈별 노사 공동 협의체 구성 및 실행 로드맵 수립 △산업별·업종별·지역별 초기업단위 자율적 활동 △실 노동시간 단축을 위한 노사 TF 구성 등이 명시되어 있음.
- 이는 부족하더라도 정부가 나서 초기업 교섭 참여를 선정 우대 기준으로 인정, 초기업 교섭 활성화를 위한 걸음이 시작되었음을 의미할 것. 지부집단교섭은 지역에서의 ‘초기업단위 자율적 활동’의 가장 전형적인 형태임. 중앙 정부가 노사문화 우수기업 선정 기준에 초기업 교섭을 통한 단체협약 체결을 가점 항목으로 명시한 이상, 지자체가 자체 노사 지원 정책에서 같은 원리를 적용할 논리적 근거는 충분함.
- 또한 그동안 금속노조 각 지부집단교섭에서 합의한 내용은 노사문화에 국한되지 않음. 임금·노동시간·양질의 일자리 등 노동조건은 물론, 산업전환 대응을 위한 방향과 기조 모두 협약화되어 있으며 이는 지자체가 추진하는 산업전환 지원, 일자리 창출, 인력 수급 정책과 직접 맞닿아 있음. 이는 바꾸어 말

하면 지부집단교섭에 참여하는 사업장은 지자체가 산업·고용 정책을 실시하여 달성하려는 목표를 이미 노사 스스로의 협약으로 실천하고 있는 곳이라 할 수 있음.

- 이에 본 요구는 지역 수준에서 초기업 교섭을 촉진할 수 있는 방안을 구체화하라는 주문임. 기존 지방 자치단체 지원 사업의 선정 기준에 지부집단교섭 참여 여부를 추가하는 것으로 지자체의 산업·고용 등과 관련한 정책 목표를 이미 노사가 자율적·집단적으로 실천하고 있는 사업장을 정책적으로 인정하고 지원하는 효과를 낼 수 있을 것임.

3항 해설

- 지역의 대표적 노사정 협의체는 이미 각 지역별로 구성된 노사민정협의회일 것임. 그러나 금속 노사는 별도 협의, 운영 체계거버넌스를 요구하며 그 이유는 다음과 같음.
- 노사민정협의회는 구성 면에서도 특정 산업·업종을 대표하는 노사단체가 안정적으로 참여하는 구조가 아니라, 지역 내 노사 대표를 망라하는 방식이어서 금속산업과 같이 지역 고용 및 산업전환에 직결된 특수한 의제가 실질적으로 다루어지기 어려운 구조임. 특히 자동차부품·기계 등을 생산하는 금속노조 사업장들은 지역 산업의 핵심 축임에도, 해당 업종 노사와 지자체가 직접 산업·고용 의제를 논의하는 창구는 사실상 존재하지 않음. 지자체가 금속산업 관련 지원사업을 기획·집행하면서도 그 사업장 노사와 직접 소통하는 구조가 없다는 것은 정책 설계의 공백이며, 이는 곧 지자체 스스로 정책 실효성을 저해하는 요인이기도 함.
- 금속노조 지부집단교섭은 복수의 사업장·사용자가 직접 참여하는 교섭 구조로, 지역 단위 노사 협의의 실질적 기반을 이미 갖추고 있음. 별도 협의 구조는 이 기존 교섭 체계 위에 지자체를 참여시키는 방식으로 설계될 수 있어, 새로운 기구를 처음부터 만드는 것이 아니라 기존 교섭 체계의 자연스러운 확장일 것임. 즉 본 요구는 금속노조를 위한 특혜로 볼 수 없으며, 지자체가 지역 주력산업 관련 정책을 수립·집행·평가하는 과정에서 해당 업종 노사단체의 참여를 실질적으로 보장함으로써 정책의 실효성과 수용성을 높이라는 요구임.

4항 해설

- 금속노조와 OO지역 관계사용자는 이상의 노사 공동 요구를 전달만 하고 말 게 아니라, 노사가 지속적으로 지자체를 점검·견인해야 실효성 있는 정책으로 구체화될 수 있을 것임. 이를 위한 노사정 협의구조를 만들 것도 함께 요구함.

※ 참고: 지방자치단체 노동(고용)·산업(기업지원) 정책 담당 부처 및 특화 정책 소개

1. 서울시

- 현황: 행정1부지사 산하 경제실 (경제일자리기획관, 창조산업기획관)과 민생노동국 (노동정책과)이 관련 정책 수행.

○경제일자리기획관

혁신경제팀	R&D 지원 사업
미래산업팀	로봇산업 육성
기업경제팀	중소기업 관련 지원
일자리정책팀	청년 일자리 정책, 고용 정책, 무급휴직 노동자 지원금 관리 사업
동행일자리팀	지역산업맞춤형 일자리사업, 새벽일자리 쉼터 운영
투자지원팀	외국인 투자기업 사후 관리

○창조산업기획관

뷰티패션정책팀	도시제조업 통계 및 현황 관리
도시제조업지원팀	도시제조업 작업환경 개선, 서울주얼리지원센터 민간위탁 운영관리
도시제조업기반팀	창신, 성북, 강북, 중랑, 금천, 도봉양말, 강동가죽 제조지원센터 운영

○산업입지과

산업단지1팀	산업단지 관리 및 제도 개선, 산업단지 계획 심의위원회 구성
산업단지2팀	마곡산업단지 관리
산업시설팀	뿌리산업 관련 업무, 인쇄 제조업 관련 업무

○노동정책과

노동정책팀	노동정책기본계획 수립, 이행점검, 근로감독권한 지방위임 업무, 직장내 괴롭힘
노동복지팀	노동자복지관
노사협력팀	노사민정협의회, 개정노조법 대응,
취약노동자보호팀	감정노동 노동환경 개선계획, 이동노동자 쉼터, 필수·가사노동자·경비노동자 권익보호
소규모사업장지원팀	서울형 입원 생활비, 산업재해 예방

2. 경기도

- 현황: 행정2부지사 산하 노동국 (노동정책과·노동권익과·노동안전과)와 경제부지사 산하 경제실-경제기획관, 미래성장산업국 등에서 관련 정책 수행. 이 외 AI국과 기후환경에너지국 등이 별도 설치.

○노동국

노동정책과	노사민정, 비정규직 고용·처우개선, 일생활 균형 지원 등
노동권익과	노동권익센터, 노동자작업복 세탁소 설치·운영 지원 등
노동안전과	산업재해 예방, 감정노동자 지원 등

○경제실

일자리경제정책과	일자리지원, 인력 양성 정책 등
지역금융과	중소기업 육성자금 운영 및 관리 등
공정경제과	불공정거래 실태조사, 공정거래 실현을 위한 시책사업 발굴, 하도급거래 공정화 추진에 관한 사항 등
기업육성과	중소기업, 소재·부품산업, 뿌리산업 등 운영 지원
산업입지과	노후산업 재생사업, 산업단지 구조고도화사업, 산업단지 탄소중립화 추진 등
규제개혁과	기업현안, 기업 SOS시스템 운영 등

○미래성장산업국

디지털혁신과	신산업 등 미래성장산업 육성, 기술혁신 및 지원, 블록체인·스마트제조혁신·로봇산업·스마트시티 추진에 관한 사항 등
반도체산업과	반도체산업 육성 종합 계획 수립, 반도체 벨트 조성 지원, 기술개발·인력양성·산업단지·특화단지 개발사업
첨단모빌리티산업과	부품기업 미래차 전환지원, 자율주행·UAM·드론·수소에너지생태계 등

○경기도 정책 일부 발췌

- 중소기업 저탄소 경영전환 지원: 탄소회계 무료 솔루션 제공, 사업장별 맞춤형 최적 요금제·계약전력 제안
- 경기도형 납품대금 연동제 확산: 에너지 요금까지 확대되는 연동제 정착 추진
- 주 4.5일제 시범 사업: 노동시간 단축분 임금 보전, 신규 채용 장려금 등
- 친환경차, 이차전지, 자율주행, 수소산업 등: 부품 개발 인력 양성 및 사업화 지원, 수소 원천기술 상용화 선도기업 육성
- AI: 산업별 AI 실증 표준화, 피지컬AI·인재 육성

3. 인천시

- 현황: 행정부시장 아래 경제산업본부+미래산업국과 글로벌도시정무부시장 아래 글로벌도시국에서 관련 정책 수행

○경제산업본부

경제정책과	한국지엠 협력 관리 업무, 지역산업맞춤형 일자리 사업, 자동차부품 제조업 지원(업종별 상생협약 확산 지원, 고용둔화 대응지원 사업)
노동정책과	노동권익센터, 노동자 작업복 세탁소 설치 운영, 이주노동자 쉼터, 산업안전보건

○미래산업국

산업창업정책과	중소기업정책담당, 산업기술담당, 수출지원팀, 과학기술(미래차 산업), 창업·벤처
시혁신과	인공지능, 블록체인, 피지컬 시, 가명정보활용, 양자기술, 빅데이터
반도체바이오과	반도체 후공정 산업(패키징) 육성, 바이오 산업, 로봇 산업
산업입지과	산업단지 개발·운영, 스마트산단
에너지정책과	에너지 정책, 에너지 자원, 전력 에너지
신재생에너지	산업단지 신재생에너지 효율화 등, 수소에너지, 해상풍력

○글로벌도시국

글로벌도시기획과	글로벌 도시 조성 기본 계획, 기회발전특구 지정 업무 등
투자유치과	시커넥티드카 기술개발 혁신사업 기획 연구용역, 계양테크노밸리 투자유치 등

○인천시 정책 일부 발췌

- 천원 세탁소: 50인 미만 사업장 및 영세 사업장 개별 노동자 작업복 1천원에 수거·세탁·건조·배송
- 중소기업 기업환경 개선: 노후 환경오염물질 방지시설 교체·설치 용자금 이자 지원, 산업단지 내 사물인터넷 측정기기 부착 지원
- 중소기업 기술전환 지원: 기술사업 경영안정자금, 기술전환 자금 저리 융자 등
- 청년: 재직 청년 장기근속 인센티브 지원 (복지포인트 연간 120만 원 등)

4. 충청북도

- 현황: 경제통상국, AI과학인재국, 투자유치국에서 관련 정책 수행

경제통상국	경제기업과(중소기업지원 등), 일자리정책과(기숙사 임차비 지원, 취업지원, 노사민정 도비사업-한국노총·경총보조) 에너지과(수소, 태양광 등) 국제통상과
AI과학인재국	AI전략과(정책팀, 융합팀, 산업육성팀, 혁신팀, 데이터팀) 산업육성과(산업육성팀, 반도체산업팀, 자동차산업팀, 이차전지산업팀, 소재부품육성팀) 미래인재육성과, 방사광 가속기추진과
투자유치국	투자유치과(투자정책팀, 투자유치팀, 외자유치팀) 산업입지과(산단계획팀, 인허가팀, 산단관리팀)

5. 충청남도

- 현황: 산업경제실과 경제기획관이 관련 정책 수행
 행정부지사 아래 AI데이터정책관과 정무부지사 아래 투자통상정책관을 두고 있음

산업경제실	미래산업과, AI육성과, 산업육성과, 바이오산업과, 탄소중립경제과
경제기획관	경제정책과, 일자리기업지원과, 산업입지과
시데이터정책관	시데이터기획, 데이터분석, 통계데이터
투자통상정책관	투자통상기획, 외자유치, 통상지원, 국제협력, 국제교류

○충청남도 정책 일부 발췌

- 중견기업 AI 팩토리 프로젝트 확대 (7개 총 713억 규모 수행중, 2026년 3개 이상 신규 선정 목표)
- 중소기업 스마트공장 구축 및 고도화 지원, 소기업형 스마트공장 지원 (189개 회사 246억원)
- 소부장 기업 신규 R&D 및 비R&D지원
- 전문인력 확보: 공동경력인증 및 근속지원, 이주 정착 지원금, 복지 지원, 공유숙소 지원
- 청년재직자 일자리도약장려금 (최대 1인 500만원, 700명) 지원
- 자동차부품산업 산-학-관-연 산생협의체 운영 중

6. 전라북도

- 현황: 경제부지사 산하 기업유치지원실, 미래첨단산업국에서 관련 정책 수행

○기업유치지원실

일자리민생경제과	지역경제팀, 일자리정책팀, 소상공인팀, 노사협력팀(작업복 세탁소 설치 운영·지원), 근로감독TF팀
기업유치과	기업유치팀, 산단조성팀, 산단관리팀, 유치기업지원팀
기업애로해소과	기업현장지원팀, 기업인력양성팀, 마케팅통상지원팀
금융사회적경제과	금융산업팀, 금융인프라조성팀, 사회적경제팀

○미래첨단산업국

이차전지탄소산업과	미래산업기획팀, 과학기술팀, 이차전지반도체팀, 탄소소재산업팀
전환사업과	자동차산업팀, 뿌리기계팀, 조선항공산업팀, 피지컬시 TF팀
청정에너지수소과	에너지정책팀, 재생에너지팀, 수소산업팀, 에너지관리팀, RE100TF팀
바이오방위산업과	바이오정책팀, 바이오헬스산업팀, 바이오융합산업팀, 방위산업팀
디지털산업과	디지털정책팀, ICT산업기반팀, 인공지능융합팀

○전라북도 정책 일부 발췌

- ESG경영 진단 컨설팅
- 탄소산업 공동근로복지기금 조성, 감정·이동노동자 지원
- 제조 AI특화 스마트 공장 구축 지원
- 미래형 특장차, 미래상용차 지원

7. 전라남도

- 현황: 전략산업국과 에너지산업국에서 산업정책 수행

○전략산업국

기반산업과	산업정책팀, 조선산업팀, 신소재이차전지팀
우주신산업과	신성장기획팀(친환경 연안선박) 신성장사업팀(반도체, e-모빌리티) 우주산업팀, 항공방위산업팀
연구바이오산업과	연구개발정책팀, 연구개발사업팀, 바이오산업팀, 백신신약팀,
AI산업 추진단	AI정책팀, AI산업팀, 기업지원

※화학철강산업 위기대응추진단

○에너지산업국

에너지정책과	에너지정책팀, 에너지밸리팀, 재생에너지팀(PPA활성화 등), 자원개발팀,
해상풍력산업과	풍력정책팀, 해상풍력사업팀, 풍력보급팀
에너지산업과	수소산업팀, 레이저산업팀, 인공태양기획총괄TF팀

○전라남도 정책 일부 발췌

- 솔라시도(RE100 산업단지) 추진, AI산업육성위원회 구성(AI정책 심의 의결, 자문기구)
- 철강 산업 금융·R&D·고용 지원, 수소환원제철 설비전환 지원 등
- 고도화 40개, AI 특화 30개 사 등 스마트공장 도입 지원

8. 경상북도

- 현황: 경제통상국, 메타AI과학국에서 관련 정책 수행

○경제통상국

경제정책노동과	일자리사업, 노사정책
기업지원과	기업정책, 금융지원, 기술지원
외교통상과	통번역 지원, 통상업무 지원, 수출물류비 지원 등

○메타AI과학국

디지털메타버스과	디지털트윈서비스확산, 규제자유특구(전기차 차세대 무선충전 규제 자유 특구)
미래첨단산업과	첨단산업정책팀, 반도체팀(양자과학, 나노융합, 반도체), 이차전지팀, 로봇팀
AI데이터과	제조업AI융합기반 조성, 블록체인 산업 육성, 통계 관리
소재부품산업과	미래자동차업무, 기계금속방산업무, 소재부품혁신업무, 섬유탄소화학업무

바이오생명	제약(백신, 신약, 의약품) 등
-------	-------------------

○경상북도 정책 일부 발취

- 안전보건지킴이 확대 운영: 50인 미만 영세사업장 등에 민간전문가(안전·보건 분야) 위촉을 통한 안전보건지킴이 구성·운영
- AI: 기업 AI산업전환 생태계 구축, 스마트제조 융합거점 구축, 생활밀착형 디지털 트윈 확산(물류 디지털화)
- R&D: 이차전지 밸류체인 고도화, 모빌리티 부품 용적·프레스 공정 AI기반 통합 운영 시스템 개발
- 소부장 육성: 미래차 전자 제어부품 산업 고도화, 자동차 부품 기업혁신 동반성장 지원
- 에너지: 원전 활용 수소 생산 특화단지 조성, 수소연료전지 고도화, 기업 에너지 절감 원스톱 패키지 지원

9. 경상남도

- 현황: 경제부지사 산하 경제통상국, 산업국에서 관련 정책 수행

○경제통상국

경제기업과	기업지원파트(중소기업 육성, 지원), 기업애로해소파트, 경제자유구역지원파트
산업인력과	일자리정책담당(지역일자리창출, 고용영향평가) 청년일자리파트, 산업인력지원담당(주력산업 신규취업 이주정착비 지원 등), 외국인인력운영 및 정착지원 파트
투자유치과	투자정책담당(기본계획 수립, 보조금 지원 관리 등)
국제통상과	수출마케팅파트, 국제교류파트
사회경제노동과	노동사회정책(노동정책 기본계획, 현장 노동자 휴게시설 개선사업), 노사협력파트, 노동복지파트(천원의 아침식사 지원, 공동근로복지기금 조성 및 운영, 작업복 공동 세탁소 추진, 이동노동자 권익개선 및 쉼터 조성), 사회적 기업 파트

○산업국

산업정책과	산업정책파트(미래첨단산업 육성 전략, ESG 지원사업 추진) 산업진흥파트(지역산업 위기 대응, 전략산업육성, 규제자유특구) 소재나노파트장(첨단소재부품산업, 뿌리산업, 세라믹, 광섬유) 과학기술연구파트(R&D분야)
주력산업과	기계로봇산업파트, 방위산업파트, 조선해양산업파트, 자동차산업파트
우주항공산업과	우주항공정책파트, 항공산업파트, 우주산업파트AAM산업파트
인공지능산업과	AI산업정책파트, AI기업육성파트, AI실증지원파트(제조AI 데이터관련 업무), 피지컬AI파트, AI기술개발파트(AI팩토리 구축 사업)
에너지산업과	에너지신산업파트(CCUS지원센터), 원전SMR파트, 수소파트, 신재생에너지파트

○경상남도 정책 일부 발취

- 원·하청 격차해소 등 주력산업 인력난 개선: 조선업 재직자 희망공제 사업, 조선업 플러스 일자리사업, 항공산업 이중구조 개선사업, 자동차부품업 상생협약 확산 지원사업, 자동차산업 고용문화 대응 지원사업
- 경남도민연금: 은퇴 후 공적연금 수령 전 소득공백기 연금 수령 지원 (연 최대 24만원, 12개월간 최대)

240만원 지원)

- 노동자 쉽터 확대 지원: 이동 노동자 쉽터 조성 확대, 상시노동자 수 50명 미만 사업장 대상 노동자 휴게시설 개선 지원
- 천원의 아침밥 확대 지원: 창원, 김해, 밀양, 거창 1곳씩 산업단지 노동자 대상
- AI: 경남형 제조 피지컬 AI개발, 중소기업 인공지능 전환 (AX: AI 중심의 조직전환-조직의 의사 결정, 업무 흐름, 마케팅, 고객 경험 등 모든 영역에 AI 통합) 지원

10. 부산시

- 현황: 디지털경제실(경제정책과, 일자리노동과, 기업지원과)에서 관련 정책 수행

○경제정책과

기업지원팀	중소기업 자금 지원, 기업 육성 시책 추진
통상정책팀	중소기업 해외시장 진출 확대, 수출역량 강화 지원

○일자리노동과

일자리기획팀	일자리창출 시책, 고용지표 분석 등
일자리지원팀	지역산업맞춤형 일자리사업 추진, 취업 지원, 직업능력개발훈련
노동권익팀	노동정책 수립, 노동권익센터 운영, 취약노동자 권익 보호
노사지원팀	노사민정협의회, 생활임금제
산업안전팀	노동안전보건지킴이단 운영

○부산시 정책 일부 발취

- 정책자금 지원: 중소기업 운전자금 육성자금 시설자금, 환율 피해 지원
- 통상위기 대응 지원: 물류비, 수출바우처, 수출보험료, 신용보증료, 글로벌 규격인증 지재권 확보 지원, 환율피해기업 긴급운전자금, 원부자재 공동구매 지원 등
- 일자리 지원: 월하청 이중구조 개선을 위한 하청 노동자 임금체계 개선, 복지 격차 완화 지원, 산업단지 통근버스 지원
- 세대별 지원: 40~50대 구직자 정규직 채용시 인건비 지원 (1인 최대 480만 원), 60세 이상 구직자 채용 기업 (인건비 최대 480만원) 및 노동자(근무축진수장 최대 60만 원) 지원
- 고용안정 지원: 산단 소재 제조기업, 중소·중견 건설업 노동자 고용유지시 4재 보험료 사업주 부담금 지원

② 임금인상

요구안

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

해설

(가) 임금인상 요구의 목표

- 생활임금 확보 : 인간다운 생활을 유지하기 위하여 저임금을 해소
- 연대임금 원칙 : 노동자간 임금불평등을 해소하고 전체 금속노동자의 계급적 단결의 토대를 마련
- 분배구조 개선 : 자본에 치우친 노동소득의 불평등한 분배구조를 개선

(나) 임금인상 요구의 방향

- **(고려사항)** 금속노조 임금인상 요구는 △ 첫째 2025년 금속노조 임금체계 실태조사의 결과와 2025년 금속노조 임금인상 결과를 기초로 △ 둘째 2026년 예상 경제성장률과 물가상승률을 참고.
- **(요구안 마련의 기준)** 임금인상 요구는 노동자간 임금격차 해소에 기여하는 방식으로 성안하는 것이 타당. 금속노조는 중장기적으로 임금인상 요구와 합의의 기준을 고정급으로 변경하는 방안을 모색 중. 기존의 기본급 기준의 임금인상 요구 정책은 기본급에 따라 연동하는 고정상여금이나 정률수당의 있고 없음, 크고 작음의 차이로 인해 기본급 인상액이 동일하더라도 실제 임금인상 격차가 더욱 확대되는 한계를 드러냄.
- **(고정급 중심의 임금정책)** 고정급 중심의 임금정책은 첫째, 기본급과 달리 상여금 지급률이나 정률수당 등의 차이로 인해 발생하는 임금 격차가 고정급에는 이미 반영되어 있어 사업장 간 임금격차 해소에 보다 직접적으로 기여할 수 있음. 둘째, 기본급에 비해 임금인상 효과에 대한 이해가 쉬워 임금인상 수준 비교가 보다 용이해짐. 이는 임금격차 해소를 위한 현장의 근거와 동력을 제공해 줄 것. 셋째, 고정급을 중심으로 임금격차가 축소될 경우 이 통일성을 바탕으로 산별임금교섭과 산별임금체계를 진전시킬 수 있는 여지가 커짐.
- **(요구기준)** 다만 기본급으로부터 다른 임금항목이 계산되는 대다수 사업장의 임금체계를 고려할 때 당장 요구기준을 변경하기는 어려움. 따라서 한편으로 각 사업장에서 고정적인 각종 수당 및 상여금을 점차 기본급으로 통합해 기본급과 고정급의 차이를 줄여 나가고 다른 한편으로 변동급을 점차 고정급으로 단 순화시켜 나가는 사업장 임금체계 개편을 통해 금속노조 임금체계의 통일성을 확보하는 것이 현실적인 경로.

(다) 임금인상 요구의 근거

- (2025년 고정급 추정) 2025년에 실시한 금속노조 임금체계 실태조사 결과 (264개 사업장 137,697명 참여) 사업장의 월 고정급 평균은 4,920,874원임. 한편, 2025년 단체교섭 결과에 따른 고정급 인상분은 118,413원²⁾. 따라서 2025년 고정급은 5,039,287원으로 추산.

4,920,874원	+	118,413원	=	5,039,287원
2024년 고정급		고정급 인상분		2025년 고정급
↑		↑		
2025년 임금실태조사		2025년 임금교섭 결과		

- (2026년 경제성장률과 물가상승 전망) 경제성장률은 실질 국내총생산(GDP)의 연간 증가율로 한 나라의 경제규모, 즉 국민소득 규모가 얼마나 커졌는지를 나타내는 지표. 국민소득 전체가 커졌는데 임금이 오르지 않으면 전체 소득 중 임금 소득 몫이 줄어든다는 의미.
물가상승률은 물가지수의 연간 증가율로 노동자가 일정한 생활수준을 유지하는 데 필요한 생계비의 변동을 나타내는 지표. 생계비가 오르는데 임금이 오르지 않으면 실질적으로 임금이 떨어진 것과 같은 효과가 발생함.
따라서 적어도 경제성장률과 물가상승률의 합보다 임금인상률이 더 커야 노동소득 분배가 개선됨. 2026년 경제성장률 전망은 1.95%³⁾, 2025년 물가상승률 전망은 1.95%⁴⁾이므로 3.9%보다 임금인상률이 더 커야 함.
- (2020년 이후 실질임금 하락) 최근 한국을 포함한 주요 선진국에서 체감경기와 지표경기 간의 괴리가 두드러짐. 2025년 물가상승률은 20년 이후 5년만에 1%대에 진입할 것으로 전망되고 있지만 노동자들은 여전히 높은 수준의 물가 압박을 느끼고 있음. 코로나19 이후의 높은 물가 상승에 비해 임금 상승은 제한적이었기 때문. 2020년 이후 2024년까지 물가는 14.4% 상승⁵⁾. 같은 기간 금속노조의 명목임금은 11.9% 상승⁶⁾. 따라서 2024년 금속노조의 실질임금은 2020년에 비해 2.2%⁷⁾ 하락. 향후 2년에 걸쳐 2020년 이후 발생한 실질임금 하락을 해소하기 위해 보정치 1.1%⁸⁾를 부여.
- (2026년 임금인상 요구 근거) 고정급을 기준으로 2026년 5.0%(경제성장률 1.95% + 물가상승률 1.95% + 2020 이후 실질임금 하락 보정치 1.1%)의 임금 인상률 달성이 필요함. 이 고정급 인상분이 '기본급 인상분'과 '기본급에 연동하는 고정급 인상분'에 균등하게 분배되어야 하므로 고정급 인상분 251,964원을 '기본급'과 '기본급에 연동하는 고정급'의 비율인 1.6842⁹⁾로 나눈 149,605원이 기본급 인상의 최저선이 됨.

2) 2025년 단체교섭 결과에 따라 호봉승급을 제외한 월 기본급 인상액 평균은 70,308원(2025년 임금교섭 타결단위 전수조사). 기본급 인상 시 고정급 인상 효과는 168.42%(2024년 임금체계 실태조사). 이에 따라 2025년 교섭에 따른 고정급 인상액은 70,308원 × 1.6842 = 118,413원으로 추산.

3) 1.8% (한국은행, 2025.11. 경제전망보고서), 2.1% (OECD, 2025.12. Economic Outlook)

4) 2.1% (한국은행, 2025.11. 경제전망보고서), 1.8% (OECD, 2025.12. Economic Outlook)

5) 2024년 11월 소비자물가지수 114.4(단위: 2020=100)

6) 금속노조 임금요구 기준 명목임금 상승률 누계.

7) $실질임금_{2024} = 명목임금_{2024} \div 소비자물가지수_{2024} \times 100 = \frac{명목임금_{2020} \times 1.119}{소비자물가지수_{2020} \times 1.144} \times 100 = 명목임금_{2020} \times 0.978$

8) 기존 요구안 수립 방식(경제성장률+물가상승률)에 향후 2년간 보정치를 반영하여 2.2% 추가 인상 효과를 목표.

$실질임금_{2020} = 실질임금_{2024} \times (1 + 보정치)^2$

$명목임금_{2020} \times 1.144 = 명목임금_{2020} \times 1.119 \times (1 + 보정치)^2$

보정치 = 1.1%

9) 기본급 1만원 인상에 따라 고정급이 16,842원 인상 (2024년 임금실태조사)

여기에 십원단위를 반올림해 기본급 149,600원 인상을 요구함.

5,039,287원	× (1.95%	+	1.95%	+	1.1%)	=	251,964원
2025년 고정급		2026년 경제성장률		2026년 물가상승률		2020년 이후 실질임금 하락분 보정치			2026년 고정급 최저인상
251,964원	÷	1.6842	=	149,605원	≒	149,600원			
2026년 고정급 최저인상		기본급에 연동하는 고정급 비율		2026년 기본급 최저인상		기본급 인상 요구액			

- **(최저기준이라는 의미)** 한편 임금인상 요구는 하향할 수 없는 최저선이며 사업장 조건에 따라 상향가능함. 특히 상여금이 대폭 기본급화되어 상여금이 거의 존재하지 않거나 연봉제를 실시하는 등으로 임금의 대부분이 기본급인 경우처럼 기본급 인상에 따른 고정급 인상 효과가 거의 없는 사업장이 그 대상이 됨. 기본급 인상에 따른 고정급 인상 효과와 무관하게 기본급을 모두 같은 수준으로 획일적으로 요구하게 되면, 정률 고정상여금이나 정률 수당이 작은 사업장은 기본급 인상 이외의 고정급 인상효과를 거의 누리지 못하는 데 반해 해당 수당이 큰 사업장은 기본급 인상 이외에도 고정급 인상분 상당의 추가 인상효과를 누리기 때문.
- 정률 고정상여금이나 정률 수당이 작은 사업장은 많은 경우 조직력이 약하고 임금 총액이 작은 사업장이기도 해서 기본급 정액인상은 오히려 임금격차를 가중시킬 가능성도 있음. 이런 상여금과 수당을 미리 선반영한 고정급 정액인상은 이런 우려를 크게 줄일 수 있음. 금속노조가 견지해 왔던 정액인상 방침은 노동자간 임금격차를 심화시키는 정률인상을 지양한다는 문제의식에 기초함. 따라서 정액인상 원칙도 실생활의 안정적 기초가 되는 고정급을 중심으로 설계하는 것이 현재의 임금구조에 부합하며, 따라서 기본급과 고정급의 차이가 거의 없는 사업장은 요구액을 상향해서 요구하는 것이 오히려 정액인상 방침에 부합하는 것임.
- 따라서 금속노조의 기본급 요구액만을 기준으로 삼기에 현실적으로 임금구조가 맞지 않은 사업장은 위 논리를 사업장 상황에 맞게 적용할 것을 권고함. 예를 들어 기본급 비중이 높은 사업장의 경우 금속노조 조합원 평균이 아닌, 해당 사업장 조합원의 평균 통상급·고정급의 5.0%를 계산해 이를 사업장 내 기본급 정액 인상 요구로 삼을 수 있을 것.

3. 사업장교섭 필수 요구

① 간접고용 노동자 노동기본권 보장

요구안

【원청의 사용자성 인정】

회사는 관계기관에서 사내하청 노동자들의 실질적 사용자라고 결정된 경우에는 조합의 교섭요구에 응한다.

【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】

- ① 회사는 계약 관계 및 형식에 관계없이 사내하청 및 비정규직 노동자와 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 회사는 본 조합의 노동자들이 사업 또는 사업장 내에서 행하는 노동조합 활동을 보장하며 이에 대해 지배하거나 개입하지 않는다.
- ③ 회사는 본 조합의 노동자들이 노동조합 활동을 이유로 교육시설 사용 등을 요청할 때 조합과 협의하여 그 시설 및 편의를 제공한다.
- ④ 회사는 본 조합에 해당하는 노동자들의 노조활동을 이유로 그 계약을 해지하지 아니한다.

【고용안정 등】

회사는 사내하청의 변경 시 고용, 근속 및 단협(제반사항) 등이 승계될 수 있도록 도급계약에 명시한다.

해설

취지

- 과거 직고용 정규직이었던 일자리들이 IMF 이후 간접고용으로 대거 대체됐음. 많은 사용자 특히 대기업들이 식당·경비 등 간접부서뿐 아니라 직접생산 공정까지 불법을 감수하고 간접고용을 확대해 온 과정. 이를 통해 사용자는 노조법과 근기법상 책임을 모두 회피하면서 즉, 교섭할 의무도, 고용을 직접 책임질 의무도 피하면서 값싼 노동력을 활용해 왔음.
- 3월 10일 시행된 개정 노조법 2조 2호 사용자 정의에는 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다”라는 문구가 추가됨. 최소한 노조법상 사용자 의무는 즉, 교섭에 응해야 할 의무를 진짜 사장에게 부과할 수 있게 만든 것.

- 금속노조는 가짜 사장을 앞세운 왜곡된 고용구조의 폐해가 노동시장의 불평등을 심화해 한국 사회의 지속가능성까지 위협한다는 판단 아래, 간접고용 노동자의 노동기본권 보장을 위한 노력을 다방면으로 펼쳐 왔음. 특히 금속노조와 금속산업사용자협의회가 20여년 전부터 매년 펼쳐온 중앙교섭에서 관련 요구를 제기해 의미 있는 합의를 도출해 옴. 이 요구는 중앙교섭에서 갱신해 왔던 금속산별협약에 담긴 내용임. 따라서 중앙교섭에 참여하거나 참여하진 않더라도 금속산별협약을 적용받는 사업장에선 이미 적용되고 있음. 여기엔 중소기업뿐 아니라 타타대우상용차와 같은 완성차 대기업, 현대엠시트·현대아이에치엘·현대캐피코 등 현대차그룹사도 포함됨. 요컨대 금속노조 입장에서는 새롭게 제기하는 요구가 아니며, 이미 많은 사업장에서 적용하고 있는 표준 성격의 협약을 개정 노조법 시행 정세에 부응하기 위해 전체 사업장으로 확산하자는 취지임.

[원청의 사용자성 인정]

- 개정 노조법이 시행됐지만, 극히 일부 제외한 대다수 원청 사용자는 하청단위의 교섭 요구에 불응하고 있는 게 현실임.
- 사용자가 교섭 요구사실 공고를 이행하지 않거나, 교섭 요구노조 확정공고를 제대로 하지 않으면 노조가 노동위에 시정신청을 접수할 수 있도록 하는 제도가 마련돼 있음. 개정 노조법 시행령은 원청 사용자를 상대로 한 교섭에서 시정신청이 접수된 경우, 노동위가 원청의 노조법상 사용자성을 판단해 시정 여부를 결정하도록 정하고 있음.
- ‘원청의 사용자성 인정’ 요구는 노동위가 사용자라고 판단해 시정을 의결했을 때, 즉각 교섭에 나올 것을 단협으로 약속하라는 것임. 물론 이 요구는 노동위가 아닌 법원이 노조법상 또는 근기법상 사용자성을 인정하는 경우에도 교섭 응낙 의무를 부과함.
- 이 요구는 하청 단위가 교섭을 요구하면 반드시 응하라는 게 아니며, 교섭에서 노조가 제기하는 요구를 전부 수용하라는 것도 아님. ① 노동위 등의 사용자성 판단이 있을 때 ② 조합 즉, 다른 노조가 아닌 금속노조의 교섭 요구에 응하라는 최소한의 요구임. 어차피 사용자성 판단에 근거한 노동위의 시정 결정에 불복하면 사측은 부당노동행위 형사처벌 위험을 감수해야 함. 행정소송을 제기하는 등 소모적인 행위를 하지 말자는 취지이므로 사측이 수용하지 않을 이유가 없음.

[비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장]

- **(1항, 4항)** 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 한다면 노조법상 명백한 부당노동행위임. 특히 이는 근로계약 당사자 여부와 무관함. 대법원은 2010년 현대중공업이 사내하청 업체의 사업 폐지를 유도하는 행위를 통해 사내하청 노조 활동을 위축시키거나 지배·개입한 것이 부당노동행위 구제명령 대상이라고 봤음. 즉, 업체 폐업을 통해 고용 문제를 일으키는 방식으로 하청노조를 탄압하면 불법이라는 의미. 아울러 기간제 계약 만료를 명분으로 삼은 근로계약 해지나 특수고용 노동자와의 용역 계약 해지라 하더라도 노조활동을 이유로 한 것이라면, 부당노동행위에 해당한다는 판례가 축적돼 있음. 심지어 사내하청이 아닌 일반적 원하청 관계임에도 부품사 유성기업의 노조파괴 행위에 가담한 원청 현대차의 임직원에게 부당노동행위로 징역형이 선고된 바도 있음. 노조법과 확립된 법리에 따라 불법을 저지르지 말라는

취지의 요구에 불과함.

- (2항, 3항) 대법 판례에 따르면 원청이 관리하고 있는 시설이라 하더라도, 사내하청 노조의 쟁의행위와 조합활동을 원천적으로 금지할 수는 없음(2015도1927, 2024마6760). 이는 노조법 개정 전부터 노조법상 사용자성 유무와 상관없이 확립된 법리. 노조법상 사용자성까지 확대된 상황이므로, 하청의 조합활동을 원활히 보장하는 게 개정 노조법 취지에 부합. 이에 2항을 통해 사내 조합활동의 온전한 보장을, 3항을 통해 교육시설 사용 등 시설 편의 제공을 요구함.

[고용안정 등]

- 개정 노조법 시행과 무관하게 사용자가 경영상 이유로 사내하청 업체와의 계약을 해지하거나 변경하는 건 얼마든지 가능. 개정 노조법이 이 과정에서 생길 고용불안을 해소해 주지도 않음. 근기법상 사용자 의무를 부과하는 게 아니기 때문.
- 다만, 사용자가 하청노조를 탄압할 목적을 노골화하지 않은 채 경영상 이유를 핑계로 업체를 변경하고, 이 과정에서 고용이 승계되지 않거나 단협 무효화, 근속 초기화 등의 불이익이 생길 수 있음. 이때 원청의 부당노동행위를 입증하는 게 쉽지 않을 수 있음.
- 이에 아예 해당 공정이 사라지는 게 아니라, 같은 공정에서 업체만 변경하는 경우엔 고용과 근속 단협 등이 승계될 수 있도록 원청으로써의 역할을 하라는 최소한의 요구임.

② 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가 + 초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부요구

요구안

【사용자단체 가입】

회사는 금속산업사용자협의회에 가입하여 조합과 중앙교섭(과 OO지역지부 집단교섭)에 적극 임하도록 한다.

【금속산별협약의 우선적용】

회사는 금속노조와 금속산업사용자협의회가 맺은 금속산별협약을 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선하여 사업장 전체 노동자에 적용한다. 다만, 사업장 단체협약에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

【초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부요구】

전국금속노동조합과 금속산업사용자협의회는 노동시장 격차 해소를 위한 ‘산업별·지역별 교섭 촉진’ 국정과제가 금속산업에 실효성 있는 정책으로 구체화돼야 한다는 데 공감하며, 노사 공동으로 정부에 다음과 같이 요구한다.

- ① 정부는 사회적 공익성이 있는 금속 노사 중앙교섭과 지부집단교섭 합의 효력을 산업·업종·지역으로 확장하기 위한 제도와 정책을 마련한다.
- ② 정부는 각종 노사 지원 정책 시행 시 금속 노사 중앙교섭과 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 인센티브를 제공한다.
- ③ 정부는 금속 노사에 영향을 미치는 각종 정책의 실효성·수용성을 높이기 위해, 정책 수립·집행·평가 과정에 중앙교섭과 지부집단교섭을 진행하는 금속 노사단체가 참여할 수 있는 거버넌스를 구축한다.
- ④ 정부는 위 요구의 실현 방안을 논의할 노사정 협의 구조를 조속히 마련한다.

해설

취지

- 심화하고 있는 한국의 노동시장 불평등이 우리 사회 지속가능성을 위협한다는 점은 노동계와 정부뿐 아니라 경영계도 일치된 진단을 내리고 있음. 하지만 해법에 대한 인식엔 차이가 있음. 경영계에서는 주로 노동시장의 경직성을 문제로 지적하면서 임금이나 노동시간 유연성을 강화해야 한다고 주장. 그간 정부도 이 같은 경영계 입장에 경도돼 각종 노동시장 유연화 정책을 일방적으로 추진하다 노정관계 악화로

이어지곤 했음. 노조 입장에서는 노동조건의 하향평준화로 받아들일 수밖에 없기 때문.

- 반면, 국제적으로 실증된 노동시장 격차 해소의 유력한 방안은 초기업 교섭 활성화임. OECD 국가들의 소득 불평등과 단체협약 적용률을 살핀 연구¹⁰⁾에 따르면 단체협약 적용률이 10% 떨어질 때마다 불평등도가 0.34%포인트 증가. 유럽에서 유독 기업별 교섭구조가 강한 영국은 2024년 노동당 집권 후 업종별 교섭 촉진을 위한 국가 차원의 교섭기구 설치, 단협 효력 확장 제도 도입 등을 통해 불평등 해소를 도모. 스페인은 초기업 교섭 구조가 강한 국가임에도 이를 더 강화하기 위해 2021년부터 △산별협약 우선 적용 △하청업체 산별 단협 적용 △단협 자동연장 기간 확대 등을 법제화. 스페인의 임시직 고용 비율은 2021년 25%에서 2025년 15%로 감소했으며, 불평등을 나타내는 지니계수는 2014년 34.7에서 2024년 31.2로 줄어듦.
- 이에 최근 국내에서도 산업·업종·지역 등 다양한 형태의 초기업 교섭을 강화해야 한다는 목소리가 노동계를 넘어 학계와 정치권에서도 커지는 추세. 지난해 이재명 정부가 발표한 123대 국정과제에 초기업 교섭 활성화가 포함된 배경도 여기에 있음. 이재명 정부는 이 국정과제의 주요 내용으로 △초기업별 교섭단위 결정·촉진제 도입 △초기업 교섭 참여 공공조달 민간기업 지원 △업종·산업별 단체협약 효력확장 △지역적 구속력 요건 완화 △국가지자체의 초기업 교섭 지원방안 노조법상 구체화 등을 제시.
- 이처럼 초기업 교섭 활성화 국정과제에 나름 비중있게 반영된 조건을 노조뿐 아니라 사용자에게도 이익이 되도록 활용할 수 있다는 게 노조의 판단임. 그래서 올해 금속노조와 금속산업사용자협의회는 [초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부 요구를 채택하는 걸 중앙교섭에서 다루고 있음.
- 이에 올해는 중앙교섭·지부집단교섭 참여를 대정부 노사 요구에 동참할 것과 묶음으로 요구함.

대정부 요구 1항 해설

- 1항은 금속 노사가 이미 시행하고 있는 초기업교섭인 중앙교섭과 지부집단교섭의 합의 내용 중 공익성 있는 협약의 효력을 산업·업종·지역으로 확장하기 위한 제도·정책을 마련하라고 노사가 함께 정부에 목소리 내지는 것.
- 한국의 현행 노조법에 협약 효력을 협약 체결 당사자가 아닌 노사 모두에게로 확장하는 제도는 하나의 지역에서 종합하는 동종 노동자 3분의 2 이상에 적용되는 단협이 있을 때, 같은 지역 동종 노사에 효력을 확장할 수 있게 하는 노조법 36조(지역적 구속력) 밖에 없음. 지역으로의 확장 요건이 매우 까다롭고, 다른 나라처럼 산업·업종으로의 효력 확장이 규정돼 있지 않은 게 문제.
- 유럽 주요 나라의 단협 효력 확장 제도를 살펴보면 협약의 공익성을 고려하도록 설계된 경우들이 많음. 이를 참고한다면, 협약 내용이 노동시장 격차 해소나 노동자 생명·안전 보호, 산업의 지속가능성 등에 보탬이 되는지를 노동위 등 공적 기관이 살펴 효력 확장을 결정할 수 있게 제도를 설계할 수 있을 것.
- 금속 노사가 중앙교섭에서 합의한 금속산별협약은 △금속산업 최저임금 △임금차별 해소 △산업재해 예방 △비정규·이주노동자 노동자 보호 △불공정거래 폐지·개선 △기후위기 대응 등 공익성 있는 내용을 다수 포함하고 있음. 이처럼 공익성 있는 합의 조항의 효력 확장은 금속노조뿐 아니라 금속산업사용자협의회 사회의 사회적 역할과 위상을 높이게 될 것.

10) Hayter and Visser, 2021

대정부 요구 2항 해설

- 이재명 정부 국정과제는 공공기관에서부터 초기업교섭 모델을 만들어 민간으로 확산하되, 이를 위해 공공조달 민간기업 지원 정책을 펼치겠다는 것으로 읽힘. 이와 관련해 공공조달 입찰 시 초기업교섭에 참여하는 기업에 가점을 부여한다거나, 입찰된 기업이 초기업 교섭에 나서도록 견인하는 컨설팅 사업을 지원하는 방식이 검토된 것으로 알려져 있음. 정부가 실질적 사용자인 공공기관부터 성공 사례를 만들겠다는 것. 하지만 노동시장 격차 해소가 보다 절실한 민간 영역에서도 실효성 있는 정책이 빠르게 설계·집행되도록 만들 필요가 있음.
- 금속 노사는 이미 중앙교섭과 지부집단교섭이라는 초기업 교섭 모델을 이미 형성하고 있음. 새로운 초기업 교섭 틀을 만드는 것보다 현존하는 틀을 모범 사례로 키우는 게 정부 국정과제 성공을 위해서도 효과적임. 금속노조와 금속산업사용자협의회는 이 같은 논리에 입각해 정부·지자체가 각종 기업 지원 정책을 펼칠 때, 중앙교섭이나 지부집단교섭에 참여하는 사업장에 가점을 주는 방식의 제도·정책을 수립 하라고 함께 목소리 내고자 함.

대정부 요구 3항 해설

- AI 등 디지털 기술의 발전과 기후위기 심화, 보호무역주의 강화 등으로 산업 생태계에 큰 변화가 이뤄지고 있으며, 이에 대응하기 위한 정부·지자체의 각종 산업 지원 정책들도 늘고 있음. 하지만 상당수 기업은 정책을 제대로 인지하지도 못하고 있는 게 현실. 아울러 각종 정책의 실효성에 대한 점검도 필요한 상황.
- 예를 들어 한국자동차연구원이 발행한 「2024년 자동차 부품산업 실태조사 보고서」에 따르면 부품사의 43%는 정부지원사업을 인지하지 못해 참여하지 않는 것으로 확인됨. 한국산업단지공단이 2018년 발간한 「산업단지 일자리 실태와 정책적 지원 방안」에 따르면 인력난 해소나 신규인력 채용을 위해 정부 지원정책을 활용해 본 적이 없는 기업이 62.5%인데, 실질적 도움이 되지 않아서라는 응답이 33.5%, 활용할 만한 서비스가 없어서라는 응답이 23.5%, 정보가 부족해서라는 응답이 21.8%였음.
- 정부·지자체의 각종 정책의 수립·집행 평가 과정에 노사단체가 참여할 수 있는 거버넌스만 구축하더라도 정부 정책의 실효성·수용성을 높일 수 있다는 얘기. 금속노조와 금속산업사용자협의회는 올해 중앙교섭에서 이 같은 거버넌스에 중앙·지부집단교섭에 참여하는 노사단체의 참여를 공동으로 요구하고자 하고 있음.

대정부 요구 4항 해설

- 금속노조와 금속산업사용자협의회는 이상의 노사 공동 요구를 정부에 전달만 하고 말 게 아니라, 노사가 지속적으로 정부를 점검·견인하기 위해 노사정 협의구조를 만들 것도 요구.

종합

- 이처럼 금속 노사는 올해 중앙교섭에서 이재명 정부의 초기업 교섭 활성화 국정과제를 활용, 노사 모두에게 실질적 이익이 되는 정부 정책을 끌어내기 위한 교섭을 펼치고자 하고 있음. 이에 금속산업사용자 협의회에 가입해 대정부 요구에 힘을 보탬과 동시에, 효능감 있는 중앙교섭·지부집단교섭을 함께 만들어 나갈 것을 제안함.

4. 사업장교섭 권고 요구

① 금속노조 교육연수원 중급과정 교육 참여 보장

요구안

회사는 조합원의 금속노조 교육연수원 중급과정 교육 참여 시간을 총 9일(2박3일씩 3회) 유급으로 보장한다. 교육에 참여할 수 있는 연간 최대 인원은 조합원 5천 명까지는 1인으로 하고 5천 명을 초과할 때마다 1인씩 추가할 수 있다. 조합은 교육 시작일로부터 최소 15일 전에 해당 조합원 명단을 회사에 통보한다.

해설

- 금속노조는 평등하고 자유로운 사회를 만들기 위한 핵심적인 역할을 수행함. 노동조합의 교육 활동은 빠르게 변화하는 시대 흐름에 발맞춰 조합원들이 올바른 역할을 다할 수 있도록 함. 한국사회의 지속가능한 발전을 위해서도 필수적인 노동조합의 교육 활동이 원활히 운영될 수 있도록 제도적 지원이 요구됨.
- 선진국들은 노동자의 학습과 교육 시간을 법률이나 단체협약을 통해 보장하고 있음. 국제노동기구(ILO)는 1974년 제59차 총회에서 ‘유급학습휴가에 관한 조약과 권고’(ILO 협약 제140호)를 채택함. 조약은 유급 학습휴가를 “노동시간 중의 일정한 기간동안 교육상의 목적을 위하여 노동자에게 부여되는 휴가로서, 충분한 금전적 급여가 수반되는 것”이라고 명시함. 덴마크, 캐나다 등의 나라는 단체협약에 의거해 유급 교육을 진행하며, 사용자가 출연한 기금을 활용하여 교육 프로그램을 운영함.
- 금속노조는 조합원 교육 기관으로 교육연수원을 운영하고 있음. 현재 교육연수원은 산별노조를 이끌어갈 지도력 양성을 위해 입문(기본)과정 → 중급과정 → 심화과정의 체계적인 간부 교육체계를 구축하고 있음. 참여식·토론식 교육으로 이뤄진 ‘입문(기본)과정’을 이수한 간부가 늘어남에 따라, 2026년 하반기부터는 ‘중급과정’을 운영할 계획.
- ‘중급과정’은 민주적 조직 운영, 정세 인식, 단체교섭 및 노사관계 등 노동조합 간부에게 필요한 역량의 강화를 목표로 함. 노동조합의 간부는 조합원을 대표하여 회사와 교섭하고 갈등을 조율함. 노조를 운영하는 간부의 소통 및 조직운영 역량은 노사관계의 안정성을 위해서도 필수적.
- 위와 같은 취지로 연간 조합원 5천 명 당 1인의 중급과정 총 9일의 교육 참여에 대한 유급 보장을 요구함. 중급과정은 참여·토론 교육과정으로 설계된 바, 총 12강(2박 3일, 3회차)으로 진행됨. 교육연수원을 통한 합숙 교육이 불가피하며, 회당 교육 이수 규모의 제한이 있음. 현재 연 2회, 각 80명을 대상으로 운영할 계획임. 교육 참여 대상은 5천 명당 1인으로 상정하며, 기준에 따라 지부 운영위원회에서 선발함.

② 노동시간 단축

요구안

- ① 회사와 조합은 조합원의 건강권 보장과 실질적 노동시간 단축을 위해 1일 8시간, 1주 32시간을 기준 노동시간으로 하며, 1주 4일 근무를 기본으로 한다.
- ② 회사와 조합은 1항 시행을 위해 4.5일제 실시를 설정, 다음 각 호와 같이 기준 노동시간을 한시적으로 조정할 수 있다.
 1. 4.5일제 실시기 동안 기준 노동시간은 1주 36시간으로 하며 1주 중 4일 근무일은 1일 8시간, 1일 근무일은 1일 4시간으로 한다.
 2. 4.5일제 실시기 동안 연장·휴일 노동을 포함하여 1주 총 노동시간 상한은 48시간으로 한다.
 3. 4.5일제 실시기는 최대 2년을 초과하지 않으며 종료 후 별도 교섭 없이 1항에 따라 1주 32시간제를 실시한다.
- ③ 회사는 자동화 도입, 생산량 축소 등에 따른 고용 위기 대응이 필요할 경우, 기존 고용 유지를 위한 노동시간 단축 방안을 합의해 시행한다.
- ④ 회사는 기존 임금과 처우, 노동강도 등 노동조건을 현행 수준 이상으로 보장하며 노사는 공동으로 정부에 임금 보전을 위한 지원 재원 마련을 촉구한다.

해설

- 노동부는 『사업체 노동력조사』를 통해 사업체 종사 노동자의 임금노동시간 총량 등을 매월 단위로 파악함. 이에 따르면 2021년 이후 2025년까지 연 노동시간은 감소하고 있으나 여전히 OECD 평균 연간노동시간 (1,736시간, 2024년 기준)보다 깊. 특히 제조업 상용노동자의 경우 2025년 노동시간은 2,045.5시간으로 장시간 노동이 만연한 상태임.

연도별 노동시간 (사업체 노동력조사, 각 연도별 1~12월 월별 총노동시간 합산)

구분	2021	2022	2023	2024	2025
전체 상용	2003.9	1981.1	1964.0	1952.3	1935.9
제조업 상용	2102.7	2075.2	2070.2	2065.4	2045.5

- 이재명 정부는 국정과제로 연간 실노동시간을 OECD 평균 수준으로 단축하겠다는 목표를 제시함. 이를 위해 양대노총을 포함한 노사정이 참여하는 「실노동시간 단축 로드맵 추진단」이 지난해 9월 24일 출범하였고, 지난 12월 30일에는 '실노동시간 단축을 위한 노사정 공동선언문'이 채택되었으며, 올해 1월 14일에는 「실노동시간 단축 로드맵 이행점검단」이 출범함. 근로기준법 개정을 통한 주4.5일제 법제화 시점은 아직 확인되지 않으나, 정부는 2026년부터 노사 합의로 주4.5일제를 자율 도입하는 기업에 노동자 1인당 연간 최대 720만 원을 지원하는 '워라밸+4.5 프로젝트' 등을 시행 중임.

- 노동시간 단축은 건강권, 삶의 질과 노동시간 주권, 고용 유지라는 세 가지 의제를 동시에 포괄하는 요구임. 첫째, 제조업 상용노동자의 연간 노동시간이 2,045.5시간에 달하는 현실은 산업재해·직업병·과로사의 직접적 원인으로 작용함. 과도한 노동시간은 제조업 현장의 유해·위험 요인에 대한 누적 노출을 심화시키며, 노동시간 단축은 노동자의 신체적·정신적 건강을 보호하기 위한 가장 근본적인 조건임. 둘째, 과도한 노동시간은 노동자가 가족 돌봄, 여가, 자기계발, 지역사회 참여 등 노동 밖의 생활에 쓸 수 있는 시간을 구조적으로 빼앗음. 이는 개인의 문제가 아니라 저출생·돌봄 공백 등 사회 전반의 문제로 이어짐. 노동시간 단축은 노동자가 자신의 시간을 스스로 결정하고 통제할 수 있는 권리, 즉 노동시간 주권을 실질적으로 보장하는 조건을 만드는 것임. 마지막으로 해외 직접생산 체제 강화에 따른 산업공동화, 생산공정의 AI·자동화 도입이 가속화되는 상황에서 사용자는 생산량 감소와 인력 효율화를 이유로 고용 감축을 시도할 유인이 커지고 있음. 노동시간 단축을 고용 유지의 수단으로 협약화하면, 구조적 고용 위기의 충격을 특정 노동자의 일방적 희생이 아닌 노동시간의 집단적 분산으로 흡수하는 체계를 선제적으로 확보할 수 있음.
 - 이 세 가지 의제는 서로 연결되어 있음. 과도한 노동시간은 제조업 현장의 유해·위험 요인에 대한 누적 노출을 심화시키고, 고용불안은 노동자를 장시간 노동에 묶어두는 악순환 구조를 형성함. 노동시간 단축은 이 구조적 악순환을 끊어내는 핵심일 것.
 - ①항은 1주 32시간·4일제를 단체협약상 기준 노동시간으로 명시한 것임. 노사가 협약을 통해 현행 법정 노동시간보다 더 높은 수준의 기준을 협약으로 설정하는 출발선이 됨. ②항의 4.5일제 실시기는 이 기준에 도달하기 위한 경과 조치이며, ③항의 고용 유지 방안 역시 노사가 기준 노동시간을 합의하면서 내놓을 수 있음.
 - ②항은 주4일제로 나아가기 위한 단계로 주4.5일제를 설정함. 노동시간 단축은 이미 국제적으로 확산, 그 효과가 검증되고 있음.* 본 조항은 최대 2년의 4.5일제 실시기를 설정하여 노사 모두가 생산 체계와 인력 배치를 합리적으로 조정할 수 있는 준비 기간을 부여함.
 - 또한 ②항은 기준 노동시간 단축과 함께 총 노동시간 상한을 병행 설정함. 기준 노동시간만 단축하고 연장·휴일 노동에 대한 상한을 두지 않으면, 노동자는 줄어든 기본급을 시간 외 할증으로 보충하기 위해 장시간 노동을 이어가게 되고 사용자는 할증 부담이 오히려 커지는 구조가 형성됨. 이 경우 기준 노동시간 단축은 제도상의 변화에 그칠 뿐 노동자의 건강권 보장이라는 실질적 목적을 달성하지 못함. 4.5일제 실시기 동안 연장·휴일 노동을 포함한 주 총 노동시간 상한을 48시간으로 설정한 것은 이러한 우려를 막기 위한 것임. 2년 실시기 종료 후 별도 교섭 없이 32시간제로 전환되는 조항은 사용자가 실시기를 사실상 무기한 연장하는 방식으로 이행을 회피하는 것을 방지하기 위함임. 4.5일제 도입을 통해 준비 기간을 충분히 보장하는 대신, 그 이후의 이행은 노사 모두에게 예측가능한 일정으로 확정한다는 의미임.
- ※ 노동조건 저하 없는 노동시간 단축을 추진 방향으로 설정하고 진행하고 있는 곳
 중앙정부 주도 주4일제 추진국: 아이슬란드, 스페인, 폴란드, 스코틀랜드, 벨기에
 지방정부 주도 주4일제 추진국: 덴마크, 프랑스
 민간기업 자율 참여형: 미국, 영국, 호주, 독일 스웨덴, 노르웨이, 포르투갈, 브라질
- ③항은 고용 위기가 발생할 경우 해고가 아닌 노동시간 단축으로 고용을 유지하는 방안을 노사가 합의하여 시행하도록 함. 국내 생산 전반을 보았을 때, 현대자동차그룹은 미국, 인도, 아세안, 중동 등 전 세계

권역으로 생산 거점을 확대하고 있음. 글로벌 판매 확대를 위한 현지화 전략으로 해외 생산이 늘어난다고 해서 곧바로 국내 생산 감소로 이어지는 것은 아니나 글로벌 판매량이 현지 생산 확대 속도를 따라가지 못할 경우, 또는 AI·자동화 도입으로 생산 공정이 효율화될 경우 국내 고용 및 생산량 조정 압력이 발생할 수 있음. 이는 비단 완성차 업체만의 문제가 아님. 완성차 생산 변동은 부품사 물량에 직결되며, 조선업은 MASGA(한미 조선업 협력 프로젝트) 추진에 따른 국내 생산 기지의 미국 이전·투자 확대 압력에 직면해 있고, 철강업은 글로벌 공급 과잉과 구조조정 압력이 이어지고 있음. 국내 금속산업 전반에서 생산량 조정과 구조조정 압력이 동시에 작동하는 상황인 만큼, 고용 위기 시 노동시간 단축으로 고용을 유지하는 틀을 협약으로 확정해 두는 것은 금속노조 소속 전 사업장에 해당하는 요구임. 한편 본 요구는 사용자에게도 합리적인 선택지가 됨. 숙련 인력을 유지하면 생산 정상화 시점의 재채용 비용과 재훈련 부담을 줄일 수 있으며, 고용 유지 노력은 기업의 사회적 책무라고 할 수 있기 때문임.

- ④항은 노동시간 단축에 따른 임금 감소 문제를 해소하기 위해 기존 임금·처우·노동강도를 현행 수준 이상으로 우선 회사가 보장하도록 하며, 이 부담이 사용자에게 가장 큰 현실적 우려임을 감안하여 노사가 공동으로 정부에 임금 보전 재원 마련을 촉구하도록 함. 노동시간 단축은 현 정부의 국정과제인 만큼 정부 지원 요구는 정책적 근거가 충분함. 특히 공급망 최상위 기업의 노동시간 단축은 공급망으로 연결된 하위 업체들에게도 연쇄적으로 적용될 수밖에 없음. 대기업에 비해 자체적인 임금 보전 여력이 부족한 중소사업장 입장에서 정부의 재정지원은 더욱 절실함. 정부가 원하청 상생을 국정 기조로 강조하는 만큼, 자동차를 비롯하여 조선, 철강 모든 산업에서 사업장별 지불 능력과 상관없이 고르게 노동시간 단축이 안착될 수 있도록 노사 공동으로 재원 지원방안 마련을 정부에 요구함.

③ 노동쟁의 정의 확대에 따른 권리 보장

요구안

【교섭의무】

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

해설

- 올해 3월 10일 시행된 개정 노조법 2조는 노동쟁의 정의를 “임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태”로 규정.
- 개정 전과 비교했을 때, ‘근로자의 지위’가 근로조건 결정 내용에 새로 포함됐고, 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 관련 주장 불일치가 추가됐으며, 사용자의 명백한 단협위반에 따른 분쟁 상태가 신설됨.
- 개정 노조법이 규정한 명백한 단협위반 사항이 발생하면 노동위에 조정신청이 가능. 다만 △임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 △근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 △징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항 △안전보건 및 재해부조에 관한 사항으로 특정해, 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항과 쟁의행위에 관한 사항에 대한 단협위반으로 발생한 분쟁상태는 노동쟁의로 인정하지 않음. 이에 개정 노조법이 포괄하고 있지 않은 단협 위반 사안에 대해서도 최소한의 대응력을 갖추고자 단협 유효기간 중이라 하더라도 교섭을 요구했을 때 응낙하도록 의무화하고자 함.
- 한편, ‘근로자 지위에 대한 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’은 교섭을 통해 주장의 불일치가 발생해야 조정신청을 거쳐 쟁의권을 확보할 수 있음. 그런데 단협 유효기간에도 이 같은 사업경영상의 결정이나 근로자 지위 변경 등이 이뤄질 수 있음. 이에 해당 사안이 발생했을 때 언제든지 교섭을 요구하면 사용자가 나오도록 하는 장치를 마련하고자 함.
- 한편, 고용노동부가 지난 2월 발표한 「개정 노조법 해석지침」은 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’ 그 자체는 단체교섭 대상이 아니고, 근로자 지위 또는 노동조건에 실질·구체적 변동을 초래하는 정리해고 배치전환 등이 교섭 대상이라고 협소하게 해석. 이에 문구에 대한 이견이 있더라도 우선 교섭 석상에 논의하도록 못 박고자 함.

④ 사업장 재생에너지 확대

요구안

- ① 회사는 202○년까지 사업장 내 재생에너지 설비의 설치 계획을 마련한다. 단 공간적 제약이나 구조적 한계 등으로 인해 설치가 불가능할 경우 그 사유를 조합에 설명하고 설치 계획을 마련하지 않을 수 있다.
- ② 회사는 재생에너지 설비의 설치 계획 마련을 위해 필요한 사업장 에너지 사용 현황, 사업장 에너지 전환·절감 현황 등의 정보를 조합과 공유한다.
- ③ 회사는 재생에너지 설비의 설치·운영·유지관리 계획을 조합과 협의한다.

해설

- 산업 부문은 전체 에너지 소비에서 61.0%(2022년 기준)를 차지하는 에너지 다소비 부문. 산업 부문의 에너지 소비량은 지속 증가하여 2023년에는 132.3백만toe에 이른다. 기후위기 심화의 책임이 큰 만큼 산업 부문 스스로 에너지 소비를 줄이고 에너지를 친환경 재생에너지로 전환해 나가야 할 사회적 책임이 있음.
- 기후정의에 부합하는 에너지전환을 위해서는 에너지 수요와 공급 지역의 불일치 극복, 생태환경훼손 방지, 주민수용성 제고 등이 필수적임. 이런 측면에서 공장 지붕, 주차장 부지 등 사업장 내에서 재생에너지를 늘리게 되면, 에너지 생산과 소비의 불일치로 인한 불평등을 완화하고 추가적인 생태환경의 훼손 발생을 방지하며 지역주민과의 갈등도 회피할 수 있을 것임.
- 기후정의에 부합한 에너지 전환은 노동조합의 참여와 견제를 통해 올바르게 달성 가능함. 기업의 이윤 확대 논리로 인해 기후위기 대응 자체가 부차화되거나, 기후정의와 괴리된 에너지전환(그린워싱)이 추진되어서는 안 됨.
- 기후부와 한국산업단지공단에 따르면, 2024년 태양광 설비를 설치할 수 있는 지붕 면적이 산업단지에만 1억 4000만㎡로 추산됨. 이는 연간 약 30TWh의 전력을 생산할 수 있는 규모로, 원전 3기 이상의 잠재력을 의미함. 산업단지가 재생에너지 확대의 주요 거점으로 주목되는 이유는 개발된 부지이자 에너지 수요지라는 점 때문인데, 이는 산업단지 외 제조업 사업장도 공유하는 특성임.
- ①항은 사업장 내 공간(지붕, 주차장, 출하장 등)을 활용하는 재생에너지 발전 설비의 설치 계획 마련을 가까운 시일 내에 수립하도록 함. 기술의 발전과 정부의 지원으로 재생에너지 설비 설치의 가능성과 경제성이 상당히 개선되었음. 그럼에도 현장실사나 구조점검 등의 조사 결과, 공간적 제약, 구조적 한계로 인해 설치가 불가능한 경우 그 사유를 조합에 설명해야 함.
- ②항은 재생에너지 설비 설치 계획 마련을 위해 필요한 정보를 조합과 공유하도록 함. 조합이 주도적으로 재생에너지 설비 설치 방안을 모색하기 위해서는 사업장 에너지 사용 현황, 사업장 에너지 전환·절감 등의 정보가 필요함. 회사는 조합이 요구할 경우 이와 같은 자료를 제공해야 함.
- ③항은 재생에너지 설비의 설치뿐만 아니라 운영과 유지관리에 대한 계획도 조합과 협의하도록 함. 이는 재생에너지 설비에 관한 계획이 에너지 공공성 강화와 지역사회의 공익 기여 관점에서 접근할 수 있도록 하기 위함.