



단결과 연대로 책임지는 경주지부!

경주지부 집단교섭 속도 3호

발행 : 전국금속노동조합 경주지부 지부장 정진홍 전화 : 054-748-3223 팩스 : 773-9270 인터넷 : <http://gj.kmwu.kr> 발행일 : 2026.04.30(목)

3차 교섭, 사측 질의응답 진행 핵심 쟁점 3가지 부각...노·사 입장 차이 확인



금속노조 경주지부 제3차 집단교섭이 4월 30일(목) 14시, 디에스시지회 강당에서 진행 되었다.

교섭에 앞서 13시30분부터 디에스시지회 현장순회를 진행했으며, 이후 교섭에 들어갔다.

이번 교섭에는 노측 교섭위원 23명 중 23명, 사측 교섭위원 13명 중 13명이 참석해 성원을 확인하고 금속노조 경주지부 박인룡 총무부장의 사회로 진행 하였다.

우영산업 김대근 노사상생본부장은 “지난 교섭에서 요구안을 경청했고, 이번 교섭에서는 질의응답을 통해 세부 내용과 취지를 보다 명확히 이해하는 과정이 될 것”이라며 “쟁점이 정리되는 계기가 되길 바란다”고 밝혔다.

이에 금속노조 경주지부 정진홍 지부장은 “이번 교섭은 노동조합 요구안에 대해 설명하고 답변하는 자리”라며 “교섭 과정에서 발생하는 이견은 대화를 통해 해결해야 한다”고 밝혔다. 이어 “노·사 간 신뢰를 바탕으로 성실한 교섭이 이루어져야 한다”고 강조했다.

이날 교섭은 요구안에 대한 질의응답 중심으로 진행됐으며, 사측은 세 가지 조항에 대해 질의를 제기했다.

첫 번째로 채용 항과 관련해 “블라인드 채용을 실시한다고 명시되어 있으나 구체적인 기준과 운영 방식이 필요하다”며 세부 가이드라인을 요구했다.

두 번째로 노조법 개정에 따른 교섭권 보장 항에 대해 “현행 제도와 다른 방식으

로 요구한 배경과 필요성에 대한 설명이 필요하다”고 질의했다.

세 번째로 교섭의무 항에 대해서는 “근로자 지위에 관련한 내용과 고용과 관련된 사업경영상 결정은 기존 고용위나 특별교섭에서 다루고 있는데 왜 지부집단교섭 의제가 된 것인지”에 대한 질의를 했다.

이에 금속노조 경주지부 정진홍 지부장은 블라인드채용 조항과 관련해 “신규채용 과정에서 노·사 상호간 공정성을 확보하는 것”이라며, “구체적인 기준은 노·사 협의를 통해 마련할 수 있다”고 밝혔다.

이어 “해당 요구안은 개정노조법 시행령이 발효되기 전 만들어졌다”며, “현재는 원하청 교섭분리가 이루어지고 있으니 향후 노사가 판단하면 된다”고 밝혔다.

또한 “교섭의무 확대는 법 개정으로 쟁의대상 범위가 넓어진 데 따른 것”이라며 “근로자 지위, 경영상 결정, 단체협약 위반 등 노동조건에 중대한 영향을 미치는 사안에 대해 교섭이 필요하다는 취지”라고 강조함과 동시에 “모든 단체협약 위반이 쟁의대상이 되지 않으나, 법률에 근거한 쟁의대상임을 명시하는 것이 취지”라고 재차 강조했다.

이날 교섭에서는 주요 요구안을 둘러싼 주요쟁점이 확인됐으며, 이후부터 본격적인 교섭이 이어질 것이다.

추가 질의와 발언이 없음을 확인하고 교섭을 마무리했으며, 차기 교섭 일정은 실무협의를 통해 확정될 예정이다.

[참고] 경주지부 2026년 집단교섭 요구안 발췌

(항목추가) 제19조 【 채용 】

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 채용 방식을 따른다. (항추가)

(신설) 제00조 【 노조법 개정(시행령)에 따른 교섭권 보장 】

- ① 회사는 2026. 3. 10. 시행되는 개정 노조법 제2조 제2호의 사용자 범위 확대와 관련하여, 회사의 사용자 지성이 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.

(신설) 제00조 【 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 지위나 노동조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정
다. 사용자의 단체협약 위반

