

교섭속보

- 주요구
1. 정년연장, 신규채용
 2. 고정OT 월 20시간
 3. 특별상여금 영업이익 15%
 4. 노동조합 활동 보장

전국금속노동조합 만도지부 이 현 우 / FAX(031)680-6865 / 발행일 2026년 8월 28일(금) / 제 07호

7차

◆ 임금

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 8월 27일(목) 10:00 ~ 10:25 평택공장 본관회의실

◇ 참석

□ 노측 : 이현우 교섭위원 외 9명 □불참 : 김병철 교섭대표

□ 사측 : 김현욱 교섭대표 외 7명 □불참 : 없음

□ 사회 : 이희대 교섭위원 (노측)

□ 차기교섭 : 실무 논의

◆ 단체협약

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 8월 27일(목) 12:30 (실무교섭)

- 임금 교섭 주요 내용 -

□ 노 : 7차 교섭이다. 준비된 안 있으면 제시 바란다.

□ 사 : 별도 준비된 안 없다. 노사간 의견차이를 좁혀가지 못해 안타깝다. 월급제를 바라보는 눈높이가 달라 어떤 안을 제시해도 의미가 없다 생각한다. 2015년부터 2025년까지 물가상승률에 비해 명목임금이 상승했다. 상승분이 많다 적다는 차치하고, 실질임금이 감소했다는 의견은 동의할 수 없다. 월급제 도입시 근로시간 단축, 생산성향상, 임금저하 금지가 대원칙이었다. 연평균 실 근로시간이 월급제 도입 후 25% 감소했다.

□ 노 : 전체 연봉 수준이 높다고 하지만, 매년 일시금과 성과급에 따라 달라지는 연봉은 실질임금이라 볼 수 없다. 노사간 의견 차이를 좁히기 위해서라도 회사측 주장의 근거 자료를 달라. 노조측도 요구안에 근거를 전부 담아 보내지 않았다.

현재 임금인상 방식도 월급제 전환 후에도 예전 시급제 일 때 방식을 고수하고 있다. 상여금에는 OT가 존재하는데 상여금 600%안에 존재하던 OT도 정액으로 기본급화 되어 기본급 인상 효과가 미미하니, 월 고정 OT를 요구하는 것이다.

회사측에서 처음부터 지불능력과 명목임금 얘기했다. 금액이 얼마건 올라간 것은 사실이다. 그래서 노조가 경청하고 있지 않은가. 양측 분명 입장 차이가 있고, 실질 임금에 대한 부분도 회사측과 다르게 노조측에서는 감소했다고 입장을 내고있는 것이다. 노사간 머리를 맞대고 공감해야 한다는 부분도 동의한다. 그래서 회사측 안을 내놓고 그 안에 대해서 발생하는 이견을 좁혀가는 과정이 필요한 것이다. 추후에는 안을 제시하고 이견을 좁혀가는 교섭을 진행했으면 한다.

검토안 제시하라

회사측은 월급제를 바라보는 눈높이가 워낙 달라 어떤 안을 제시해도 의미가 없어보인다고 말했다. 표면적으로는 솔직한 토로처럼 들리지만, 실제로는 교섭 자체를 회피하는 논리다. 시각차가 있다는 이유로 안을 내지 않겠다는 것은, 이견을 좁히기 위해 마련되어야 할 교섭이라는 절차 자체를 무의미하다고 선언하는 것과 다르지 않다. 시각차가 있기 때문에 안을 내고 그 안을 둘러싼 이견을 좁혀가는 것이 교섭이지, 시각차를 이유로 안을 내지 않는 것은 교섭의 순서를 거꾸로 뒤집는 것이다.

월급제의 대원칙

회사측은 밤샘작업 폐지를 통한 근무시간 단축, 생산성 향상, 임금저하 없는 급여제를 월급제의 대원칙으로 꼽고, 근로시간 25% 감소를 밝혔다. 근무시간 단축이라는 원칙이 지켜졌다는 것을 보여주려는 의도로 보인다. 하지만 여기서 주목할 점은 ‘생산성 향상’이다. 주간 연속 2교대제 시행부터 현재까지도 진행중인 생산성 향상은 대체 몇 %가 상승했는지 가늠조차 되지 않는다. 근무시간은 첫 시행시 감소하고 정제되어있지만, 생산성 향상은 최근까지 계속 이어져왔으니 그간 향상분을 소급하여 조합원에게 배분하여 주는 것은 어떠한가.

금일 조합측은 두가지를 짚었다. 첫째, 성과급과 일시금처럼 매년 규모가 달라지는 항목을 실질임금의 근거로 삼을 수 없다고 명백히 선을 그었다. 안정적으로 예측 가능한 임금만이 실질적인 생활의 기반이 된다는 점에서 이는 타당한 구분이다. 둘째, 고정OT 요구의 근거를 한층 구체화했다. 상여금 600%한에 포함되어있던 연장근로수당 성격의 몫이 월급제 전환 과정에서 기본급화되면서, 그 이후의 기본급 인상이 사실상 꺾데기만 커지는 효과에 그쳤다는 것이다.

금일 조합이 짚은 또 하나의 중요한 지점은 임금인상 방식 자체다. 회사는 월급제가 대원칙을 염두에 두고 바꾼제도라고 주장하면서도, 실제 매년 임금인상 방식은 월급제 전환 이전 시급제 시절의 방식을 그대로 유지하고 있다. 만약 월급제가 정말 근본적으로 다른 임금 구조를 가지고 있다면, 임금 인상 방식 역시 새로운 구조에 맞게 재설계되어야 마땅하다.

근거자료, 조합은 제출했고 회사는 제출하지 않았다.

금일 교섭에서 조합측은 요구안 자체에 근거를 담아 회사에 이미 전달했다는 점을 분명히 상기시켰다. 반면 회사는 다양한 근거 자료를 준비해 온 듯 했지만, 자료를 제공하라는 조합측의 요구에는 응하지 않았다. 노사간 시각차를 좁히자고 말하려면 그 전제로 같은 수준의 근거를 주고받아야 한다. 한쪽은 자료를 다 내놓고 다른 한쪽은 결론만 내놓는 상태에서는, 회사 스스로 눈높이를 맞추출 자료를 내놓지 않고 있다는 사실을 가리키는 것으로 읽힐 수밖에 없다.