제54차 노동포럼 07-03

K L S I
Korea Labour & Society Institute

금속 산별 교섭의 쟁점과 과제

△ 사 회 : 김 승 호(한국노동사회연구소 연구위원)

△ 발 표 : 조 건 준(금속노조 단체협약실장)

△ 토 론 : 은 수 미(한국노동연구원 연구위원)

▣ 일 시 : 2007년 5월 16일(수), 오후 4시
▣ 장 소 : 한국노동사회연구소
▣ 주 최 : 한국노동사회연구소(KLSI)

2007년 금속노조의 산별교섭 과제

조건준(금속노조 단체협약실장)

■ 머리말

○ 15만 산별의 출범과 기대 심리, 혹은 외부적 우려의 강화.
○ 그러나 15만의 경험, 구성, 조건의 다양성과 편차
○ 곳곳에 놓인 저항의 암초들 : 인사권, 재정권, 조직편재, 교섭권 등에 대한 갈등과 저항(?)
○ 금속노조를 둘러싼 주변환경의 문제 : 노조에 대한 사회적 비판의식, 산별교섭에 대한 재계의 저항.

1. 2007년 금속산별교섭 과제

○ 산별노조가 증대되는 현실은 한국 노사관계의 시대적 추세로서 미래 지향적 노사관계의 안정화를 위해서는 산별교섭이 결정적임. 그럼에도 불구하고 산별교섭을 거부하는 사용자들이 있다는 것은 시대적 추세를 거스르는 것이자 노사관계의 안정화를 저해하는 것임.

○ 금속노조 소속인 삼호중공업, 두산중공업, 두산인프라코어, 효성, S&T중공업(구 통일), 대림자동차를 비롯한 87개 사용자가 산별중앙교섭에 참여하지 않고 있음 (2006.8월 기준). 중앙교섭을 합의하였음에도 불참하는 사업장도 26개로서 이는 명백한 부당노동행위 임.

○ 2007년 현대자동차, 기아자동차, GM대우자동차, 쌍용자동차, 현대제철 등 대규모 사업장이 가입하여 해당 사용주의 산별 중앙교섭 참여 여부 또한 중요한 관심사임.

<금속산별교섭의 경과>

구 분	교섭	주요 합의 사항	비 고
2001	대각선교섭	기업단협 '전문'수정으로 사업장 단협으로 승계	집단교섭 확보
2002	지부집단교섭 지회 보충교섭	기본협약 합의(108개 사업장)	전국노사실무위원회
2003	중앙교섭/집단교섭, 지회보충교섭	기존 근로조건 저하 없는 주5일제 합의	중앙교섭 최초실시 (100개사업장 위임방식)
2004	중앙교섭/집단교섭/ 지회보충교섭	손배 가압류 금지,산별최저임금도입 산업공동화대책마련,지부별 전임자 2명씩 확보	중앙교섭 101개 참여,사용자단체 구성 접근(협의회)
2005	중앙교섭/집단교섭/ 지회보충교섭	산별고용안정시스템,해외공장과 역수입 비정규직 조합활동보장,불법파견 판정시 정규직화 산별최저임금현실화 / 우리쌀사용	사용자단체 구성 (금속산업사용자협의회 사단법인 설립/84개 사업장)
2006	중앙교섭/집단교섭/ 지회보충교섭	최저임금 월 통상 832,690/시급 3,570 신기계 도입, 공장이전 노사합의 감사 및 선관위원 노조활동시간 보장 사내하청 처우보장/ 기타 부속합의	노동부에 등록된 금속사용자협의회와 교섭

<금속산별 교섭체계>

교섭체계	사측대표	노측대표	내용	비고
중앙교섭	사용자협의회('06) 사용자 지역대표	노조임원, 지부장	기본협약, 중앙교섭	사측 기업임원 이상 참여
지부집단교섭	각 사업장 대표	지부임원, 지회장	임금과 지부공동요구안	
지회보충교섭	사업장 교섭위원	지부임원, 지회교섭위원	임금과 사업장 단협	

3. 2007년 교섭추진 계획

가. 요구안

○ 최종 결정된 주요 요구

산별 기본협약인정 기존 합의서 산별협약으로 정비 노사공동연구팀 구성(산업공동화, 교대제변경) 금속산업 최저임금: 전체노동자 통상임금 50% 기타 추가의제(총고용보장, 원하청 불공정거래 폐지 등) * 임금인상 기본급 정액 128,805원(지부지회교섭)

○ 단협위원회 논의과정에서 제출된 요구안

- 총 8개 부분의 13개 정도의 세부내용으로 요약할 수 있음.

의제영역	세부내용
장투사업장	장투사업장 문제 해결
임금	산별가이드라인, 군별 차등임금인상
고용	총고용유지, 고용기금, 신규채용시 조합원 우선채용
노동시간	실노동시간 제한, 노동시간단축, 교대제
비정규직	원청사용자성 인정
산업정책	원하청 불공정거래 해결
사회양극화	양극화 해소기금, (주택, 의료, 교육문제)
당면 정세쟁점	FTA비준반대 노사공동선언(미국산 쇠고기 사용금지)

- 이중에서 총고용유지 및 신규채용시 조합원 우선채용, 사회양극화 해소기금이 단협위원회에서 채택, 임금은 논란 사항으로 제출됨.

○ 중앙위 논의과정

- 중집, 중앙위를 거치면서 총고용유지안만 통과되고 임금도 중앙교섭요구로 채택 되지 않음.

○ 대대논의 과정

- 원청사용자성 인정(재석 367명 중 175명 찬성으로 부결)
- 총고용관련 산업차원의 총고용유지와 조합원 우선채용 수정안(재석 380명 중 167명 찬성으로 부결)
- 사업장 보충교섭 요구 중 직장보유시설 설치 및 방과후 교실 설치운영 건(379명 중 196명 찬성통과)
- 신기계도입, 공장이전, 분할합병관련 30일, 60일전 통보를 90일로 수정(377명 중 279명 찬성 통과)
- 임금중앙교섭 요구화(380명 중 107명 찬성으로 부결됨)
- 납품하도급 계약시 불공정 거래 폐지(369명 중 230명 찬성으로 통과)
- 실노동 2500시간 제한(355명 중 105명 찬성으로 부결됨)
- 산업공동화 대책, 산별고용안정시스템 삭제안(350명 중 12찬성으로 부결)
- 사내하청 단협동일 적용(48명 중 133명 찬성으로 부결)
- 장투사업장 문제해결(353명 중 158명 찬성으로 부결)

나. 주요 계획

○ 일정

4월 중순 금속사용자협의회, 주요 대공장 사용자 면담 진행
4월 25일 금속노조 대의원대회 - 요구안 및 일정 확정
5월 초 노동부 장관면담
5월 4일 요구안 발송
5월 중순 산별교섭 노사토론회
5월 22일 중앙교섭돌입
6월 집중교섭
7월 초 미타결시 조정신청
7월 중순 타결 촉구 행위
7월말 타결추진

* 그러나 이 일정은 변동가능성이 있음. 또한 6월말 FTA저지 총파업이 결정되어 있기 때문에 총파업과 임단협을 어떻게 결합해 나갈 것인가에 따른 변수가 있음.

4. 사측 및 재계의 반응

가. 각 사의 반응

○ 교섭비용의 문제
- 기존금속노조의 경험으로 볼 때 산별교섭에 협조한 사용자들이 더 피해.
- 사업장 문제 + 지역 + 전국중앙 + 정치파업과 같은 파업 증대
- 사업장 넘어선 교섭대응을 위한 인력배치로 인하 비용증대

○ 기업경영과 연계한 불안정성 문제
- 기업경영상태 악화 + 외부적 요인 결합 = 불안정성 증대

○ 격차의 문제
- 업종과 규모의 격차 속에서 과연 산별교섭이 가능한 것인가?

○ 전체 노사관계에서의 부담
- 대공장의 경우 산별인정이든 부정이든 어떤 경우든 총대를 매야 하는 부담.

나. 재계의 반응

○ 산별노조에 대한 재계의 반응은 금속 대공장 사용자에게도 상당한 영향을 미치고 있음.

○ 무노조 재벌사 → 사용자 단체에의 영향 → 금속사용자에의 영향

* 금속산별교섭 문제는 전체 노사관계에 미치는 영향을 고려할 때에 주변 요소들의 작용도 매우 중요한 문제임.

5. 몇 가지 시나리오에 대한 예측

○ 시간적 측면
- 07/08/09 : 사측의 경우 기업지부유예와 연계하여 지연논리 전개 예상.

○ 교섭틀의 측면
- 사용자협회/ 중앙교섭불참+ 신규대공장의 틀/별도 위원회의 논의/ 업종별 또는 규모별

6. 중앙교섭성사를 위한 금속노조의 대응과제

가. 기존 논의

○ 체계적으로 정리된 것은 아니나 15만 첫해의 기조에 대한 판단의 차이 존재.
- 선거지연으로 인한 준비부족, 산별조직의 안정화 시기 필요성으로 인한 연착륙의 기조.
- 첫해의 기대를 기반으로 강력한 돌파를 하지 않으며 장기적으로 힘들 것이라는 강경기조.

○ 중앙교섭을 돌파하려면 강한 조직력이 뒷받침 되어야 함. 조직력은 조합원의 공감이 핵심. 아직은 중앙교섭과 조합원의 일체감이 강하다고 보기 어려움. 세 가지 측면의 보완

첫째, 조합원 동의가 높은 요구를 중심으로 하여 조합원의 관심을 이끌어 내는 방법.
- 중앙교섭 추가의제에 대한 논의. 그러나 임금요구 선택 않음. 총고용과 원하청불공정 거래는 선택되었음. 그러나 조합원 관심도는 불투명. 산별전환이 조직형태에 집중된 과정이었고 한두달 만에 15만의 요구를 집약하는데 한계.

둘째, 전술적 방침의 활용.
- 중앙교섭 타결없이 지부, 지회교섭의 타결은 없다. '전술적 임금활용' 주장도 마찬가지. 임금교섭 묶어 두다가 중앙교섭전술에 따라 풀어주는 방식. 중앙교섭이 타결되지 않는 한 끝까지 사업장의 임단협을 미루게 될 경우 교섭장기화, 지나칠 경우 현장의 저항우려.

셋째, 자본의 유인.
- 자본에게 메리트를 주는 방식. 기존과정에서는 성공적이지 못한 것으로 평가됨. 중앙교섭을 하면 교섭비용이 줄어든다는 선전이 경험을 통해 부정됨. 분명하고 구체적 비젼이 필요함.

○ FTA총파업 변수의 영향
- 임단협 일정과 다른 차원에서 총파업을 15만 초기에 단행하게 됨.
- 조합원만이 아니 외부에 어떤 신호를 보내는 것인가에 따라 변수로 작용할 것임.

나. 대응방향

○ 최대한 대화를 우선에 둘 것임.
- 산별노조 인정 및 중앙교섭 참가를 위한 사전 논의를 최대한 진행
- 이미 각 사측과 개별면담을 진행 중

○ 산별교섭이 가능하도록 주변여건을 만들기 위한 노력을 진행

- 재계와 논의는 물론 관련 부처와 논의도 진행함.
- 개별기업들의 경우 산별노조 추세임을 인정하더라도 재계의 분위기가 미치는 영향이 큼.
- 이런 분위기를 바꾸기 위한 노력을 기울여 나갈 것임.

○ 인센티브원칙을 만들어 갈 것임.
- 산별노조에 협조하는 사용자의 경우 쟁의면책을 포함한 다양한 조치를 취할 것임.(두더지 게임?)
- 산별노조에 비협조적인 사용자의 경우 노사관계를 저해하는 행위에 대한 상응조치를 취할 것임.

○ 주변 환경의 조성에도 노력
- '현대기아만 돌파하면 된다?' 제고해야 함.
- 재계의 역할을 고려해야 함.
- 노조 또한 제한된 재벌기업에 근거를 두고 있음으로 발생하는 문제 고려해야.
- 주변환경의 개척을 위한 대 사용자단체관계, 관련부처와 관계를 포괄적으로 판단해야 함.

7. 산별교섭을 둘러싼 장기적 과제

○ 교섭의제별 분명한 전략적 목표와 전술적 과제의 정리
- 산별교섭의 의제에 대한 총론 부재, 각 의제영역에 대하여 이해와 논의부족

○ 요구안의 결정과제의 시스템 재구축의 필요성
- 단체교섭위원회의 역할 매우 취약
- 단체교섭위원회-중집-중앙위-대대 논의과정의 불규칙성
- 현장여론 수렴을 위한 과정 재구축해야

○ 교섭구조의 구체적 발전계획 마련

*** 조직편제 관련 문제**
- 이 문제는 별도의 영역으로 보임. 논의과정에서 필요한 설명을 별도로 하겠습니다.

첨부자료> 금속노조 2007년 기본협약임단협 요구

1. 중앙교섭 요구

1) 2007년 기본협약 요구

1. 전문

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 금속산업사용자협의회는(금속노조 관계사용자)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 금속산업과 소속한 기업들 및 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수·이행할 것을 확약한다.

2. 협약의 우선 적용

조합과 금속산업사용자협의회(금속노조 관계사용자)가 맺은 산별협약(중앙협약, 지부협약)은 조합에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용범위로 하며 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선한다. 다만, 사업장 단협에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

3. 사용자단체 구성

① 금속노조 관계사용자는 금속산업사용자협의회에 가입하여 조합의 중앙교섭과 집단교섭에 적극 임한다.

② 금속노조와 금속산업사용자협의회간의 전국노사실무위원회는 산별교섭 추진방안, 고용안정위원회 및 임금체계개편위원회 구성·운영 방안들을 논의한다.

4. 유일교섭 단체

금속산업사용자협의회(금속노조 관계사용자)는 조합이 소속 사업장의 조합원을 대표하여 임금·노동조건·조합활동권리와 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만, 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다.

5. 협약의 유효기간

① 기본협약의 유효기간은 체결일로부터 2008년 3월 31일까지로 하며 1년을 유효기간으로 한다.

② 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

6. 조합비 등 일괄공제

금속노조 관계사용자는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음 날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다.

2) 산별 중앙교섭 요구

본 협약은 조합과 금속산업사용자협의회(금속노조 관계사용자)가 맺은 산별 중앙협약협약으로서 조합에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용범위로 하며 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선한다. 다만, 사업장단협에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

1. 조합활동 보장

【대의원 활동시간】
금속노조 대의원(본조·지부)의 활동시간은 월 5시간(연간 60시간)이상을 유급으로 보장한다.

【중앙위원 활동시간】
금속노조의 선출직 중앙위원에 대해 다음과 같이 유급 활동시간을 부여한다.
① 금속노조 위원장 명의의 중앙위원회 소집 공문에 따른 회의시간.
② 금속노조 지부장 명의의 소집공문에 따른 지부운영위원회의, 지부대의원회의 참석시간

【감사위원, 선거관리위원 활동시간】
금속노조 선출직인 중앙 감사위원, 중앙 선거관리위원들의 조합활동시간을 유급으로 인정한다. 다만 조합은 7일전 위원장의 명의로 회사에 사전 통지하여야 한다.

【열람·복사 편의와 자료제공】
① 금속노조 관계사용자는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정·규칙을 공시하여야 한다.
② 금속노조 관계사용자는 조합의 요청이 있을시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항(인사방침,인력수급계획,모집 및 훈련), 노동안전에 관한 사항, 복리후생에 관한 사항, 재무제표 등 경영실적과 경영계획에 관한 사항, 회사의 재무구조 일반적인 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 다만, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

【조합전임】
금속노조 관계사용자는 조합원의 직접선거에 의해서 선출된 금속노조 임원 또는 지부 임원의 전임을 사업장단체협약에 규정된 대로 인정한다.

【전임자의 처우】
① 금속노조 관계사용자는 조합 전임자의 전임 기간을 근무한 것으로 인정한다.

② 금속노조 관계사용자는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인의 의견을 존중하여 유사직으로 발령한다.

【손배·가압류 관련】
① 노동3권 보장을 위한 손배·가압류 관련
금속노조 관계사용자는 노동조합 활동을 이유로 손배·가압류를 하지 않는다

2. 노동조건, 건강권

【노동시간】
① 1일 8시간 1주 40시간을 기준노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.
② 근무시간 및 이와 연동된 사항에 대해서는 현대 등 대기업 시행방안을 참조하며, 노사간 합의 없이는 기존 임금을 저하하지 아니한다.

【근골격계질환 예방대책 마련】
① 노사는 근골격계 예방과 사후관리에 대한 사항은 사업장 산업안전보건위원회에서 다루며 다음 사항을 포함한다.
0. 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회의 설치·운영 사항
0. 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항
0. 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항
0. 질환 호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 산재 처리에 관한 사항
0. 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항
0. 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항
② 금속노조 관계사용자는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수한다.
③ 노사는 필요시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수 등)의 조언을 받을 수 있다.

【산재은폐 방지】
업무상 재해가 발생했을 경우, 필요한 제반 응급조치를 취한 후 조합에 통보한다.

3. 고용안정

【해외공장】
① 금속노조 관계사용자는 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.

② 금속노조 관계사용자는 해외공장 생산제품을 국내로 반입시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 다만, 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의한다.
③ 금속노조 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.
④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 열람·복사할 수 있고 금속노조 관계사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.

【신기계도입, 공장이전】
① 금속노조 관계사용자는 신기계, 신기술의 도입시 90일전 조합에 통보해야 하고 이와 관련 고용안정의 변화에 관해서는 조합과 합의 후 시행한다.
② 금속노조 관계사용자는 공장이전(연구소 포함)시 70일전에 조합에 통보하고 설명하며 조합원의 고용안정 및 노동조건에 관해서는 조합과 합의 후 시행한다.

【별도법인】
① 금속노조 관계사용자는 별도법인 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.
② 조합은 별도법인 설립에 관하여 관련자료 요청시 열람할 수 있고 설명을 요청할 경우 금속노조 관계사용자는 경영계획을 설명한다.
③ 별도법인 신설시 인원채용은 정규직 채용을 원칙으로 한다.

【분할,합병, 분사】
금속노조 관계사용자는 분할·합병·매각 및 분사시 90일 전에 조합에 통보하고, 조합원의 고용안정·노동조건과 관련된 사항은 조합과 합의하여 추진한다.

【적정인원, 배치전환】
금속노조 관계사용자는 자연감소 시 적정인원을 유지하며, 배치전환 시 해당 조합원과 충분히 사전 협의하고 문제발생시 조합과 협의하며, 공장간 이동시에는 본인의 동의를 구하여 실시한다.

【산업공동화 대책】
① 산업공동화로 인한 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 노사공동으로 연구팀을 구성한다.
② 금속노조 관계사용자는 연구개발비를 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.
③ 금속노조 관계사용자는 협력업체와의 거래에 있어서 공정한 거래를 위해 노력한다.
④ 금속노조 관계사용자는 국내자본이 국내투자를 확대할 수 있는 환경조건을 마련하도록 정부에 공동으로 건의한다.

【산별고용안정시스템 구축】
① 금속노조 관계사용자는 현행 퇴직금 제도를 유지하며 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시에는 관련 자료를 제공한다.
② 금속노조와 금속노조 관계사용자는 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'를 노사동수로 구성한다.
③ 제 2항의 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 노사공동으로 마련하고, 위원회는 산업공동화

대책과 재취업 훈련 등 조합원의 고용안정에 관한 사항을 우선적으로 논의한다.

【총고용보장·신규채용】
금속노조 관계사용자는 해당사업장의 현재 총고용인원(비정규직 포함)을 유지하고 결원이 생겼을 경우나 신규채용시 정규직으로 채용한다.

4. 비정규직 관련

【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】
① 금속노조 관계사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
② 금속노조 관계사용자는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와 계약을 해지하지 아니한다.

【불법 파견 및 용역 사용 금지】
① 금속노조 관계사용자는 불법파견 인력을 사용하지 않는다.
② 금속노조 관계사용자는 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용을 원칙으로 한다.
③ 금속노조 관계사용자는 경영상 부득이한 사유로 일부 부서나 생산 물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 60일전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.

【임시직의 정규직화】
① 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며 다만 부득이한 경우 사전에 조합과 합의하여 연장할 수 있다. 또한 계절적 업무의 경우 예외로 한다.
② 임시직 근무자가 있는 부서에서는 인원보충시, 결격사유가 없는 한 임시직 근무자를 우선적으로 채용한다.
③ 임시직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

【사내하청 노동자의 처우개선】
① 금속노조 관계사용자는 사내하청 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.
② 금속노조 관계사용자는 사내 협력업체가 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독한다.
③ 금속노조 관계사용자는 사내하청 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다.
④ 금속노조 관계사용자는 직접생산공정(조립, 가공, 포장, 도장, 품질관리 포함)에 종사하는 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장 노동자와

차별하여 대우받지 않도록 한다.

【사내하청 노동자의 산업안전보건】
① 금속노조 관계사용자는 사내 하청업체 노동자들의 재해예방과 산업안전관리를 위해 해당 업체별로 제반 예방활동에 대한 업무지도와 확인감독을 실시하며, 산업안전보건법 제31조에 의한 교육이 실시되도록 한다.
② 금속노조 관계사용자는 사내 하청업체의 작업환경 측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 지도감독 한다.
③ 금속노조 관계사용자는 사내 하청업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 안전교육 미실시, 안전관리 미비, 안전장구 미지급으로 인한 사고와 산재사고 다발업체에 대하여 재발방지를 위한 제반 조치를 취한다.
④ 금속노조 관계사용자는 사내하청 노동자의 건강관리를 위하여 해당업체의 건강진단 실시 여부를 점검한다.

5. 기업의 사회적 책무와 경영참가

【영세사업장 정부지원대책 노사공동 요구】
① 금속노조 관계사용자는 중소기업 고용세액 공제제도의 신설 등 세제지원 확대, 사업주 부담 4대 보험료를 5년간 50~30% 차등감면, 설비투자자금 지원과 신규채용 노동자 인건비의 50% 지원, 생산성 향상 기반조성 장려금 지급 등 영세사업장 지원대책을 노·사 공동으로 정부에 요구한다.

【우리 쌀 사용】
금속노조 관계사용자는 사내급식 제공시(외주·위탁업체 포함) 우리 쌀을 사용한다.

【납품 하도급 계약시 불공정거래 폐지】
① 금속노조 관계사용자는 부당한 납품단가 인하를 비롯한 불공정한 납품 하도급거래를 하지 않는다.
② 금속노조 관계사용자는 납품계약시 반드시 표준하도급 계약서를 작성하며 노조가 요구하거나 필요할 시 납품 하도급거래에 관한 정보를 노조에 공개한다.
③ 금속노조 관계사용자는 납품단가계약 시 물가를 반영한 원가연동제를 실시한다.
④ 금속노조 관계사용자는 납품계약기간 동안 납품하도급업체 노동자의 임률을 고정하지 않고 물가인상에 따라 조정한다.
⑤금속노조 관계사용자와 금속노조는 노사 공동으로 불공정거래 상시 감시기구를 설치하여 불공정거래를 적발하여 시정을 요구하고, 필요시 해당기관에 고발한다.

6. 임금

【최저임금】
① 금속노조 관계사용자는 전체 노동자의 통상임금 50%를 금속산업의 최저임금으로 보장한다.(936,320원)
② 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로서 금속사업장에 고용된 비정규직, 이주노동자를 포함하며, 적용기간은 2008년 1월부터 2008년 12월 31일까지로 한다.
③ 최저임금 적용시 근로조건이 저하되지 않도록 한다.

부칙

금속산업사용자협의회는 미합의한 회사 및 향후 사용자협의회에 가입하는 회사에 대해서는 중앙교섭 합의사항을 준수하도록 조치한다.

【노사공동연구팀 구성】
1. 산업공동화·해외공장 조사분석과 자동차산업 주간연속 2교대제를 위한 연구팀을 구성한다.
2. [산업공동화·해외공장 연구팀]은 국민경제 위축을 타개하기 위해, 해외공장 현황을 분석하고 대안을 마련하며, [주간연속 2교대제 연구팀]은 심야노동을 극복하기 위한 방안을 제출한다.
3. 각 연구팀은 노사동수로 구성하며 2007년 10월부터 2008년 2월까지 연구를 완료하여 보고서를 제출한다. 비용은 사측이 부담한다.

2. 지부교섭 요구

1) 금속노조 2007년 임금요구

표준생계비 확보와 소득분배의 개선을 위해 기본급 128,805원 인상을 정액으로 요구한다.

2) 지부공동요구안

지부에서 작성

3) 사업장 보충요구

지회에서 작성

4) 사업장 단협 통일요구

【전문】 전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 ○○ 주식회사(이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수·이행할 것을 확약한다. 【단체교섭】 단체교섭은 어느 일방의 교섭요구시 교섭에 응해야 하며, 3월부터 시작하되 집단교섭으로 실시한다. 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 (　)년 (　)월 (　)일부터 (　)년 3월 31일까지로 한다. ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. ③ 유효기간의 경과에 의해 단체협약의 효력이 상실된 경우에도 노동조합활동보장에 관한 본 협약의 규정은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 효력을 갖는다. 【임시직의 사용제한과 정규직화】 ① 임신·출산·육아 또는 질병·부상으로 발생한 결원에 대해 노조와의 합의 없이는 임시직·단기계약직 등 비정규직을 사용할 수 없다. ② 임시직의 고용기간은

3개월을 초과할 수 없으며 다만 부득이한 경우 사전에 조합과 합의하여 연장할 수 있다. ③ 임시직의 고용기간이 3개월을 경과하면 자동으로 정식직원이 된다. 또한 동일업무에 반복적으로 임시직을 사용하는 경우 정규직으로 전환한다. ④ 임시직 근무자가 있는 부서에서는 인원보충시 임시직근무자를 우선적으로 채용한다. ⑤ 임시직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

【사내하청 노동자의 처우개선】 ① 회사는 사내 협력업체가 근기법·산안법·산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독하며, 위반 시 7일간의 시정기간을 주고 시정하지 않으면 계약파기와 직영으로 채용한다. ② 사내하청 노동자의 노동시간, 퇴직금, 연월차, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일 및 경조휴가·특별휴가에 대해 정규직과 동일한 노동조건을 적용한다. ③ 회사는 사업장내의 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생시설을 공동으로 사용하도록 한다. ④ 각종 선물 지급은 사내하청 노동자에게도 동일하게 적용한다.

【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】 노조에 가입한 비정규 노동자 및 사내하청 업체와의 계약재계약은 조합과 합의한다.

【사내하청 노동자의 건강권 보호】 ① 회사는 사내 하청업체 및 용역업체 노동자들의 재해예방과 산업안전관리를 위해 해당업체별로 제반 예방활동에 대한 업무지도와 확인감독을 실시하며, 산업안전보건법 제31조에 의한 교육이 실시되도록 한다. ② 회사는 사내 하청업체의 작업환경 측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 시행하며 노동조합이 참여한다. ③ 회사는 사내 하청업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 안전교육 미실시, 안전관리 미비, 안전장구 미지급으로 인한 사고와 산재사고 다발업체에 대하여 재발방지를 위한 제반 조치를 취한다. ④ 회사는 사내하청 노동자의 건강관리를 위하여 해당업체의 건강진단 실시 여부를 점검하고 특수건강검진 비용을 지원한다.

【근골격계질환 예방대책 마련】 ① 노사는 근골격계 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환공동대책위원회와 부서별 실행위원회를 설치·운영하며, 다음 사항을 포함한다. 0. 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회의 설치·운영 사항 0. 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항 0. 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항 0. 질환 호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 산재 처리에 관한 사항 0. 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항 0. 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항 ② 동 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다. ③ 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수한다. ④ 노사는 필요시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수 등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다. ⑤ 회사는 근골격계질환 관련 증상을 호소·보고·치료한 경력이 있는 조합원에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.

【산재은폐 방지】 ① 업무상 재해가 발생했을 경우, 산업안전보건법 시행규칙 제 4조에 의해 산재처리를 하지 않은 경우 관련자를 전원 징계한다. 다만, 관리자에 의해서 은폐될 경우 재해자는 제외한다. ② 산업안전보건 관련 징계는 산업안전보건위원회에서 한다.

【뇌·심혈관계질환 예방대책 마련】 사용자는 뇌·심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자 건강을 보호하기 위하여 다음과 같이 합의한다. ① 매 2년마다 정기적으로 직무스트레스 및 건강평가를 노사가 합의한 평가주체, 방식, 내용 등으로 실시한다. 단, 최초 평가는 합의 후 1년 이내에 실시한다. ② 사용자는 다음 각 호의 경우에는 수시로 직무스트레스 및 건강평가를 실시한다. 가) 특

수건강진단, 임시건강진단 등에서 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계질환자 등이 발생하였거나 산업재해보상보험법에 의거 상기 질환자가 발생한 경우 나) 직무스트레스를 줄 수 있는 작업조직의 변화가 있을 경우 다) 직무스트레스를 줄 수 있는 노동시간, 업무의 양과 작업공정 등 기타 노동조건을 변경한 경우 ③ 사용자는 작업량, 노동시간, 작업조직, 신기술 및 신설비 도입 등 주요한 노동조건과 환경을 변화하고자 할 경우에는 노사합의로 반드시 안전보건영향평가를 실시하여 노동자 건강장해 및 산재예방 대책을 수립하고, 필요한 안전보건 조치를 취한 후에 시행하여야 한다.

【쟁의 중 신분보장】 회사는 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의후에 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다.

【신규채용 및 대체근무 금지】 회사는 쟁의기간 중 타인을 취업시키지 못하며 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.

【정규직 채용】 자연감원으로 인한 신규채용시 반드시 정규직으로 채용한다. 다만, 여성이 퇴사한 자리엔 반드시 여성으로 채용한다.

【성폭력 예방】 ① 노사합의로 전직원 교육이나 연수시 성폭력 예방, 성평등 교육을 실시하되 년 1회 이상 실시한다. ② 성폭력 발생시 성평등위원회를 노사동수로 구성하고 노사 합의에 의거 처리한다. ③ 성폭력 피해자에 대해 접수에서 처리완료시까지 신체·정신상의 피해를 치유하기 위한 유급휴가를 준다.

【배우자 출산휴가】 배우자가 출산하였을 경우 7일 이상의 유급 출산휴가를 준다.

【직장보육시설 및 방과후 교실 설치 운영】

① 회사는 조합원의 안정적 근무환경조성과 자녀의 양질의 교육 서비스 및 사교육비 해소를 위해 직장내 보육시설 및 방과후 교실을 설치 운영한다.

② 보육시설 및 방과후 교실은 조합원이 2007년까지 설치한다.

③ 회사는 설치에 필요한 장소와 시설비, 운영에 필요한 비용을 부담한다.

④ 구체적인 운영방안은 노사동수의 운영위원회에서 논의한다.

【직선임원 전임및처우】 조합원의 직접선거로 선출된 금속노조 임원 또는 지부 임원의 전임을 인정하고, 처우는 지회장 처우와 동일하게 한다.

【유급휴일】 노조창립기념일 (2월 8일)

【조합활동】 금속노조의 대의원(본조.지부), 중앙위원, 감사위원, 선거관리위원, 현장전문위원, 현장조직위원들의 조합활동시간을 유급으로 인정한다.

< 권고안 >

* 권고안은 '사업장단협 통일기준안'과 달리 단협이 있는 모든 사업장에서 요구하는 것이 아니라 본 조항보다 상회하는 사업장은 제출하지 않고 이보다 하회하는 사업장에서만 제출하도록 함.

* 각 사업장단협 유효기간이 대체로 3월말로 통일되어 있고 협약갱신 요구도 다수가 30일 전에 제출하는 것으로 통일되어 있음. 그러나 아직 소수 사업장에서는 유효기간이 2월말이나 1월말로 남아 있고 또 갱신

요구안 제출기간도 좀더 단축할 필요가 있어, 위와 같이 권고안을 제출함. 따라서 본 권고안의 경우, 갱신요구안 제출기간이 15일 이하로 되어 있는 사업장에서는 요구하지 않고 갱신요구안 제출기간이 20일·30일·45일 등 15일 이상으로 되어 있는 사업장에서만 요구안으로 제출함.

【협약갱신】 노사는 본 협약을 갱신하고자 할 때 유효기간 만료일 15일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다.
【유효기간】 단체협약 유효기간이 1년인 경우에는 기존의 방식으로 하되, 2년인 경우에는 짝수년으로 통일한다.

◇ 사업장단협 장·절 체계 통일안 ◇

전문

제 1장 총칙

【유일교섭단체】
【협약의 우선】
【기존의 노동조건과 조합활동권리 저하 금지】
【조합원의 자격과 가입】
【규정의 제정과 개정】

제 2장 조합활동

【조합활동의 보장】
【근무시간 중의 조합활동】
【조합원 교육시간】
【홍보활동 보장】
【출장 취급】
【조합전임】
【전임자의 처우】
【노조 재정자립기금 적립】
【공직 취임 인정】
【조합비 등 일괄공제】
【시설편의 제공】
【문서 열람, 복사 및 자료 제공】
【통지의무】
【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장 】
【직선임원 전임 및 처우】

제 3장 기업의 사회적 책무와 경영참가

【기업의 사회적 책무】
【경영의 공개와 자율성 확립】
【사외이사 및 감사】
【우리사주조합의 민주적 운영】
【소액주주권 및 회계장부열람권 보장】
【경영개선위원회(직장발전위원회)】

제 4장 인사

【인사위원회】
【인사원칙】
【이의제기】
【채용】
【우선 채용】
【수습기간과 임시직의 사용제한】
【승진 승급】
【선임권 보장】
【표창】
【정년】
【휴직 사유와 기간】
【휴직자 처우】
【복직】
【징계사유】
【징계의 종류】
【징계위원회 구성】
【징계 절차】
【해고의 제한】
【해고의 예고와 제한】
【부당징계와 해고】

제 5장 고용안정

【고용안정위원회】
【고용안정기금 적립】
【적정인력 확보와 정원유지】
【파견노동자(용역노동자) 사용 제한】
【임시직의 사용제한과 정규직화】
【경영상 이유에 의한 해고의 제한】
【퇴직금 등 임금채권 보전조치】
【회사의 분할, 합병, 양도】
【회사의 정리해산, 이전, 업종전환】
【신기술 도입】
【교육훈련】
【외주 또는 하도급】
【이주 노동자】
【장애인 고용】
【고령자 고용】
【사내하청 노동자의 처우개선】
【사내하청 사용제한과 불법파견 금지】
【신설공장】

【해외공장】

제 6장 임금

【임금의 정의와 구성】
【수당】
【상여금】
【임금저하 불가】
【임금체계의 개편 등】
【임금인상】
【임금지급일】
【임금의 임의공제 금지】
【비상시 지불】
【휴업지불】
【퇴직금 누진제】
【퇴직연금보험】
【퇴직금 및 임금채권 보전위원회】
【퇴직금 중간정산】
【퇴직금 지급의 특례】

제 7장 노동시간 · 휴일 · 휴가

【노동시간】
【휴게시간】
【시업 및 종업시간】
【연장근로, 야간근로, 휴일근로】
【유급휴일】
【연월차휴가】
【특별휴가】
【병가】
【공가】
【하기휴가】

제 8장 남녀평등과 모성보호

【남녀평등과 모성보호】
【모집과 채용】
【임금】
【교육훈련】
【배치】
【승진, 승급】
【정년, 퇴직】
【해고금지】
【직장내 성폭력 예방 및 금지】
【폭행의 금지】
【남녀고용평등위원회】
【생리휴가】
【산전산후휴가】
【유산휴가】
【직장보육시설】
【육아휴직】
【수유시간】
【야업금지】
【연장근로】
【정규직 채용】

제 9장 산업안전보건

【산업안전보건위원회】
【안전보건관리자의 임면】
【명예산업안전감독관】
【안전보건규정 및 수칙 제정】
【노동조합의 안전보건활동 보장】
【안전보건교육】
【안전보호장구】
【작업환경측정】
【건강진단】
【임시건강진단】
【건강진단의 사후조치】
【재해인정】
【재해자 및 질병자의 보상 등】
【산재장해자의 직업재활】
【재해 질병 발생시의 대책】
【작업중지권】
【물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착】
【유해위험작업의 작업시간 단축등】
【자체검사】
【사내하청 등 비정규직 노동자의 건강권 보호】
【표준안전관리비의 계상】
【의무실 설치 및 구급시설】
【노동부보고】
【근골격계질환 예방대책 마련】
【산재은폐 방지 및 재해자 보호】
【뇌·심혈관계질환 예방대책 마련】

제 10장 복지후생

【복지후생시설】
【조합의 복지사업 지원】
【사내복지기금】
【사원주택 건립】
【주택자금 대출】
【기숙사】
【교육비 보조】
【의료비 보조】
【의료보험조합의 민주적 운영】
【통근편의】
【급식】
【근무복 등】
【개인연금 지원】
【문화체육활동보장】
【문화체육행사】

제 11장 단체교섭

【단체교섭】
【교섭대상】
【교섭요구】
【교섭의무】
【교섭위원 구성】
【대표위원 의무참석】
【간사선임】
【자료제출】
【합의서 작성】
【임시상근】

제 12장 노사협의회

【노사협의회】
【보고사항】
【협의사항】
【의결사항】
【자료제시】
【의결사항의 효력】

제 13장 노동쟁의

【노동쟁의 원칙】
【쟁의중 신분보장】
【신규채용 및 대체근무 금지】
【쟁의기간중의 임금】

제 14장 부칙

【유효기간】
【협약갱신】
【보충협약 및 재교섭】
【준용】
【불이행 책임】
【협약의 보관】