

현대자동차 주간연속 2교대 관련
주요 쟁점사항에 대한 의견

2012. 6

현대자동차 근무형태변경추진위 자문위원회

- 목 차 -

I. 문제 제기

II. 노사합의 경과 및 '12년 지부 요구안

III. 주요 쟁점사항 검토

1. 기본 원칙

2. 쟁점별 의견

1) 근무형태

2) 생산물량 (평일 일 10/10의 생산능력 보전)

3) 임금 (평일 일 10/10 기준 연 총액임금 보전)

4) 인원충원 및 배치전환

5) 협력업체

6) 시행시기

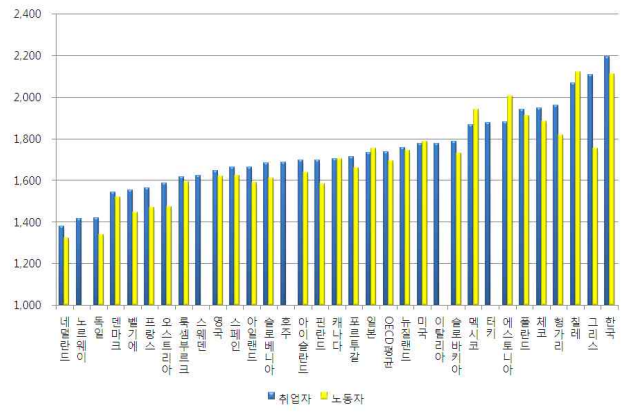
IV. 맺음말

I 문제 제기

□ 현대자동차 주간연속 2교대제 도입이 갖는 의의

- OECD 국가 중 가장 오래 일하는 한국의 노동시간 체제에 대한 개선
 - * 2010년 기준 OECD 연 평균노동시간은 1,749시간인데 비해 한국은 2,193시간

〈그림 1〉 OECD국가의 연간 노동시간 비교



자료: OECD(2011), Employment Outlook

- 2011년 기준 현대자동차 기술직 노동시간은 연 평균 2,678시간
 - * 연 3,000시간(연 50주 기준, 주당 60시간 근무) 초과자 5,148명(19.9%)

〈표 1〉 현대자동차 기술직(시급제) 연간 근로시간 추이 및 실태

구분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
평일	2,023	1,951	2,021	2,027	1,955	2,035	2,026
휴일	494	445	507	374	285	453	652
계	2,517	2,396	2,528	2,401	2,240	2,488	2,678

(단위: 시간)

구분	2,000 미만	2,000~2,200	2,200~2,400	2,400~2,600	2,600~2,800	2,800~3,000	3,000 이상
인원	1,627명	953명	2,003명	4,489명	6,473명	5,148명	5,148명
비율	6.3%	3.7%	7.7%	17.4%	25.0%	19.9%	19.9%

(2011년 기준)

□ 주간연속 2교대제를 둘러싼 대내외 환경의 변화

○ (대외) 정치/사회 환경의 변화

- 고용노동부는 “휴일근로를 연장근로 한도에 포함하는 방안을 노사정위원회 실근로 시간단축위원회에서 노사 당사자 등 각계의 충분한 의견수렴 절차를 거쳐 현실 적합한 대안을 도출하여 입법을 추진할 계획”(5/25, 보도 해명자료)
- 4·11 총선에서 모든 정당이 노동시간 단축 관련 입법 공약
- 노동시간 단축을 통한 고용창출 및 ‘일과 삶의 조화’(work-life balance)에 대한 사회적 공감대 확산

○ (대내) 현대차 노사 여건 및 입장의 변화

- 연장근로 한도 위반 적발 및 장시간근로개선계획서 제출과 이행
- 지부의 새로운 요구(안) 제시

○ (전망) 주간연속 2교대제 도입을 둘러싼 노사 갈등 우려

- 노조는 2012년내 시행을 주장하는 데 반해 회사는 2013년 시행 계획 제시
- 한편 회사는 기존 합의안을 전제로 논의한다는 입장인데 반해, 노조는 기존 합의를 전면 재검토한다는 입장
- 노사 모두 주간연속 2교대제 시행에 대한 강력한 의지를 표명하고 있으나 입장 차이가 커 빠른 시일 내 이를 조정하지 않으면 조기 시행 가능성 희박

II 노사 합의 경과 및 '12년 지부 요구안

□ 주간연속 2교대 관련 현대차 노사 합의 및 협의 경과

- 1998년, 현대자동차 구조조정(정리해고 중심) 당시 노동조합은 조합원들의 고용안정을 위해 7/7 형태(주35시간 노동제)의 주간연속 2교대 근무형태를 처음으로 제기
- 2001년, 근골격계 투쟁 과정에서 장시간노동과 심야노동 철폐 요구
- 2003년, 노동시간 단축, 일자리 창출, 건강권 확보, 삶의 질 향상을 위한 주간연속 2교대제 요구, 단체교섭에서 근무형태변경추진팀 구성 합의
- 2005년 이후 노사 본격 합의, 2008년 기본원칙 합의 후 2011년 실무협의 진행

〈표 2〉 주간연속 2교대 시행 관련 현대자동차 노사 합의 경과

구분	주요 내용	비고
2003년	• 근무형태변경 추진팀 구성 (노사 각 5명)	- '03.11 집행부 교체
2004년	• 근무형태변경 추진팀 확대 (노사 각 7명)	
2005년	• 노사합의로 '09.1.1부 주간연속 2교대 도입 - 임금/생산량 감소 대응, 인력운영 합의 전제	- '05.10 집행부 교체
2006년	• 주간연속 2교대 연계, 생산직 월급제 실시('09.1.1부) • 노사 등수로 추천한 전문위원회 구성	
2007년	• '08.10.1부 전주공장 시범운영 - '08년 상반기중 세부사항 합의 • '08년 12월말까지 최종안 노사합의	- '07.2 전문위 출범 (08년 5월까지 활동) - '07.3 집행부 사퇴 - '07.10 집행부 교체
2008년	• 8/8+1 근무형태 실시 ('09.9월중) • 평일근무(10/10) 생산능력 및 생산량을 유지 - 근무형태 변경(8/8+1)시 인원/설비 등 기준 • 생산직 월급제는 생산보전방법에 따라 평일근무(10/10) 기준 년 총액임금 보장 • 인력운영 관련 'M/H위원회' 구성 - M/H 산정기준 및 적정인원 산정기준 합의	- '09.6 집행부 사퇴
2010년	• '10년말까지 10/10 생산능력 유지방안 마련 합의 • '11년 상반기까지 인력운영 기준 마련 합의 • '11년 중 시행시기 결정 등에 합의 • 근무형태변경추진위 내 자문위 구성	
2011년	• 생산능력 유지방안 (실무) 의견 접근 - 30 UPH UP+184.1시간 • 2,911억원 설비투자 * M/H 기준 수립을 위한 현장실측 진행 못함	- '11.1 ~ 근추위 협의 진행 - '11.1 ~ 자문위 활동 - '11.11 집행부 교체 (4대 지부)

□ 4대 지부의 새로운 요구안

- 4대 지부는 연초 기자회견을 통해 기존 합의와는 다른 기준을 공표하고 4월 임시대의원대회를 거쳐 새로운 요구안을 회사에 전달
- △ 연산 30만대의 생산설비 투자(완성차 공장 신설, PT 부문 증설), △ 3,500명 신규 채용, △ '표준 맨아워(현장 맨아워) 설정 문제'는 주간연속 2교대제와 분리 등 지부 입장 발표(1/30, 기자회견)
- △ 8/8 근무형태(각조 정취 20분 단축), △ 고정O/T, 할증수당 확대 및 교대수당 인상, △ 2012년 연내 시행, △ M/H와 주간연속 2교대제는 연계하지 않는다는 요구안 발송(4/18 확정, 4/23 전달)

〈표 3〉 4대 지부 요구안과 기존 합의('08' '10년) 비교

구분	'12년 요구안	'08년 및 '10년 합의
근무형태	• 8/8 (각조 정취 실근로 7시간 20분) - (1조) 07:20~15:40 - (2조) 15:40~24:00 * 각조 종업 후 10분(퇴근시간) 유급	• 8/9 (각조 정취 실근로 7시간 40분) - (1조) 06:30~15:10 - (2조) 15:10~23:50 / 00:00~00:50(연장) * 생산능력 유지를 위해 2조 연장 추가 10분 의견 접근('11년 실무)
임금체계 개선 (월급제)	• 고정O/T 산정방식 (45시급) : 1.5시간X150%(연장할증)X20일X통상시급 • 할증수당 : 07:20~08:00(40분) / 22:00~24:10(130분) • 교대근무수당 : 1만원→6만원(1주1야), 5천원→3만원(2주1야, 3주1야)	• 시행 시점의 생산 보전 방법에 따라 평일근무(10/10)기준 년 총액임금 보장 (현 '10/10' 근무기준 적용시 연장근무 4시간 중 3시간 분은 고정 O/T를 포함하여 조정, 적용). 단, 근무시간대 변경에 따른 임금 적용방안과 월급제의 임금지급 방식 및 기준은 시행전까지 합의
시행시기	• 2012년 연내 시행	• '11년중 전공장 시행시기 별도심의,의결
M/H 관련	• 주간연속2교대제와 연계하지 않는다	• M/H 위원회 구성, M/H 산정기준, 적정인원 산정기준 등 노사합의, 향후 신차투입 및 생산라인 변동시 적용 • '11년 6월까지 M/H 산정기준, 적정인원 산정기준 및 세부시행방안 마련, M/H관련 노사 합의기준에 따라 공장별 인원비율 평준화에 따라 부족인원은 충원하고 여유인원은 단체협약에 따라 배치전환, 세부기준은 별도 합의

Ⅲ 주요 쟁점 사항 검토

1. 기본 원칙

□ 근로기준법 준수

- 현행 근로기준법을 위반하고 있는 장시간 근무체제 개선
- 향후 근로기준법의 개정(내지 행정해석 변경)에 대응하는 근무형태 마련

□ 노사 호혜의 원칙

- 근무형태 변경에 따른 경쟁력의 훼손이나 임금의 손실을 방지
- 노사 누구에게도 이해득실이 없는 '비용 중립적' 제도 개선

□ 기업의 사회적 책임과 사회 연대의 실현

- 노동시간 단축/교대제 개선을 통한 일자리 나누기/창출
- 부품산업의 발전과 노동시간 단축을 위한 협력업체의 지원/상생

2. 쟁점별 의견

1) 근무형태

□ 기 합의된 [8/8+1] 대신 노조의 새로운 요구안인 [8/8] 직도입을 현 집행부 내에 시행하는 것은 현실적으로 가능하지 않을 것으로 보임

- 물량(생산능력) 보전은 조합원의 임금과 고용은 물론 부품사의 생존 및 회사의 성장을 위해서도 필수적 사항
- 현 설비 하에서 노조가 새롭게 요구하는 [8/8]로는 물량을 맞추기는 어려운 것으로 판단됨
 - * 기 합의된 가동률(96.4%)과 현 운영 UPH(402)를 기준으로 볼 때 물량보전의 양은 1,601,000대로 [8/8]로 갈 경우 318,000대가 만회물량인데, 이는 [8/8+1] 대비 135,000대가 더 많은 것임(<표 4> 참조)

- 만약 UPH를 설비 UPH(450)로 올린다 해도 1,436,000로 165,000대가 부족, 이를 만회하기 위해서는 다시 추가 작업시간을 확보해야 하는 어려움이 발생함
- 이는 노동강도, 추가 작업시간 확보, 설비투자 및 운영 등 모든 면에서 노사 모두에게 상당한 부담이 따를 것으로 보여, 기 합의된 [8/8+1]을 시행하면서 [8/8]의 연차육을 위한 준비를 하는 것이 바람직할 것으로 보임
- [8/8+1]의 시행과 함께 [8/8] 전환시기를 합의 명시하고 근무위를 통해 지속적으로 논의하여 준비하도록 함

〈표 4〉 근무형태별 생산능력 비교

(단위: 천대, '13년 작업시간 기준)

설비 UPH	운영 UPH	현재	기 합의안	10/10대비 차이	노조요구안	10/10대비 차이	8/9대비 차이
		(10/10)	(8/9)		(8/8)		
		4,133 HR	3,660 HR	(-11.4%)	3,311 HR	(-19.9%)	(-9.5%)
450	402	1,601	1,418	-183	1,283	-318	-135

□ 근무형태는 기 합의된 [8/8+1]을 기본모델로 하면서 각 부서의 특성에 맞게 부분적인 변형 불가피

- 완성차 부문은 [8/8+1] 적용
- PT부문은 완성차 부문과 동시에 [8/8+1]을 도입하되, 일부 물량을 맞추지 못하는 라인/공장은 [주간연속 2교대(8/8+1) + 상시야간조]를 적극 검토함
 - * 상시야간조의 구성, 기한, 임금체계 등은 별도 논의하여 결정토록 함
- 상시주간 부문은 현재의 근무형태를 그대로 유지할 수 있는 부서와 그렇지 않은 부서가 있을 수 있어 별도의 실사를 통해 부서의 특성을 고려한 근무형태 설계

- 1990년대 중반 이후 서구의 완성차업체들은 다양한 방식의 2교대(+상시야간), 3교대제를 운영하고 있는바, 현재 독일의 완성차업체에서도 심야근무는 일반적 현상임
- 이는 시장의 불확실성에 대비하여 공장 신설보다는 개별 노동시간을 단축하고 공장 가동시간을 늘려 물량을 맞추려는 전략에서 나온 것으로, 많은 공장에서 지원자 중심으로 상시야간조를 운영하면서 심야노동의 위해요소를 최소화하기 위해 기술과 작업조직의 '인간공학적' 개선과 '건강경영'을 강화하고 있음(<표 5> 참조)

〈표5〉 독일 폭스바겐 주요 공장의 근무형태

구분	주요 내용	구분	주요 내용
Emden (승용완성차)	- 3순환 교대(전통적, 순환방향: 앞으로, 120명) - 2순환 교대+상시야간(490명) - 2순환교대 (4,820명)	Wolfsburg (승용완성차)	- 17교대수/4조 (960명) - 2순환 교대+상시야간(850명) - 3순환 교대 (전통적, 앞으로, 14,970명)
Hannover (상용차)	- 21교대수/5조 (70명) - 2순환 교대 +상시야간(7,850명) - 3순환 교대 (전통적, 앞으로, 580명)	Braunschweig (바퀴축/완충기)	- 3순환 교대/4조(뒤로, 1,540명) - 18교대수/4조 (뒤로, 780명) - 21교대수/5조 (뒤로, 220명) - 18~19교대수/4조 (단기적, 앞으로, 230명) - 2순환 교대, 상시야침, 파트타임
Kassel (변속기)	- 3순환 교대 (전통적, 뒤로, 3,700명) - 2순환 교대(1,450명) - 3순환교대+의무특근/잔업 (전통적, 뒤로, 2011년 4월/9월까지, 1,300명) ⇒ Ergo18모델로 전환 - 18교대수/4조 (순환주기: 단기적, 앞으로, 250명)	Salzgitter (엔진)	- 2순환 교대+상시야간(950명) - 3순환 교대 (전통적, 앞으로, 1,260명) - 3순환교대/4조(130명) - 18교대수/4조 (단기적, 앞으로, 320명) - 21교대수/5조 (단기적, 앞으로, 260명)

□ 시업시각은 '12년 요구안(7시 20분 시업) 적극 검토

- 기 합의된 6시 30분 시업의 경우 현재보다 1시간 30분을 조기 출근해야 하는 부담이 있으며, 대중교통 이용도 어려워 통근버스를 1, 2조 모두 확대 투입해야 하는 문제가 있으므로 '12년 요구안(7시 20분)을 적극 검토해 볼 필요가 있음
- 이 경우 [8/8+1] 형태에서는 2조의 퇴근시각이 늦어지는 문제가 발생하므로 추가 의견 수렴 및 조합원 설문조사 등을 통해 합리적 결정 필요 (7시 시업 등)

〈표 6〉 '12년 요구안 및 '08년 합의안 적용 시 근무형태 비교

시 간	'12년 요구안(8/8)				'08년 합의안(8/8+1) 적용시			
	1직(A직), 주간교정자	시간	2직(B직)	시간	1직(A직)	시간	2직(B직)	시간
노동시간	07:20~09:10	110분	15:40~17:30	110분	07:20~09:20	120분	16:00~18:00	120분
휴게시간	09:10~09:20	10분	17:30~17:40	10분	09:20~09:30	10분	18:00~18:10	10분
노동시간	09:20~11:10	110분	17:40~19:30	110분	09:30~11:20	110분	18:10~20:00	110분
휴게시간	11:10~11:20	10분	19:30~19:40	10분				
식사시간	11:20~11:50	30분	19:40~20:10	30분	11:20~12:00	40분	20:00~20:40	40분
노동시간	11:50~13:40	110분	20:10~22:00	110분	12:00~14:00	120분	20:40~22:40	120분
휴게시간	13:40~13:50	10분	22:00~22:10	10분	14:00~14:10	10분	22:40~22:50	10분
노동시간	13:50~15:40	110분	22:10~24:00	110분	14:10~16:00	110분	22:50~00:40	110분
퇴근시간	15:40~15:50	10분	24:00~24:10	10분		(휴게)	00:40~00:50	10분
						(연장)	00:50~01:40	50분
실노동시간	440분		440분		460분		510분(460분+50분)	
총노동시간	480분(총 휴게시간 40분 포함)				1조 480분(휴게 20분), 2조 560분(휴게 30분)			

* '08년 합의안을 기준으로 07:20 시업('12년 요구안)에 적용할 경우 1직의 근무시간은 07:20~16:00, 2직은 16:00~01:40분으로 설정됨(식사시간은 40분이며 식사 전과 퇴근 전 10분의 휴게시간은 삭제)

2) 물량보전 (평일 일 10/10의 생산능력 보전)

□ 물량은 [UPH 향상 + 추가 작업시간] 및 [노동시간 단축 + 가동시간 증가]를 통해 보전하는 것이 바람직

- 현재 자동차산업에서는 세계적 과잉설비/과잉생산의 위기를 우려하는 목소리가 높아지고 있어 공장의 신설보다는 현 공장의 생산능력을 최대한 효율적으로 활용하는데 초점을 맞추고 있음
- 이러한 상황에서 공장의 신설과 신규 채용은 공장 간 물량 경쟁 및 고용불안을 발생시킬 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음
- 물량보전은 UPH 향상과 추가 작업시간을 확보하는 방식으로 이루어지고(<표 7> 참조), [8/8+1] 형태로 물량을 맞추지 못하는 일부 PT 부문은 개별 노동시간은 단축하되 가동시간은 늘리는 방식([8/8+1]/상시야간조)을 택하는 것이 바람직할 것으로 보임
- PT 부문은 완성차 부문과 동일한 방식으로 노사가 조속히 가동률과 운영/설비 UPH에 대해 합의를 하고, 기종/라인별 만회 물량의 수준과 만회 방법을 논의하여 주간연속2교대 시행이 가능/불가능한 기종/라인을 선별하여 대안을 마련해야 할 것임

〈표 7〉 생산능력 만회에 대한 근무위 실무 의견 접근(2011.9.8, 근무위 보고)

항목	6년 평균시간 (연간기준)	만회대수	비율	비고	
10/10→ 8/9 정규능력차이		187,346			
만 회 방 안	30 UPH UP		106,970	57.1%	
	추가 작업 시간				1차 작업시간 추가확보
	- 조퇴시간	47.6	20,006	10.7%	- 6차 근무위(5/11)
	- 안전교육	48.0	20175	10.8%	- 120.1시간
	- 휴게기 휴게	6.1	2,564	1.4%	
	- 명절전일 야간조	18.4	7,734	4.1%	
	- 식목일/계현절	24.3	10,213	5.5%	2차 작업시간 추가확보
- 추가연장 10분	39.7	16,686	8.9%	- 64.0시간(7/29)	
- 소계	184.1	77,378	41.3%		
- 합계		184,348	98.4%		
만회부족분		2,998	1.6%	1UPH 또는 6.9시간	

3) 임금보전 (평일 일 10/10 기준 연 총액임금 보전)

□ 임금보전은 주간연속 2교대제 도입의 기본 전제

- 임금보전 금액은 주간연속 2교대 도입시점의 평일근무(10/10) 기준 년 총액임금
- 이 때 연장근무 4시간 중 3시간 분은 고정 O/T를 포함하여 조정 적용하고, 2조 연장근무 1시간에 대해서는 실 연장근로 수당으로 지급
- 근무형태가 [8/8] 형태로 변경 될 경우 이 1시간 분 역시 고정 O/T를 포함하여 조정 적용함

□ 현 [10/10] 대비 임금 감소액('11년 기준)

- 기 합의안인 [8/8+1] 형태는 58만 3,024원 감소
- '12년 지부 요구안 [8/8] 형태는 [10/10] 대비 75만 3,564원 감소

〈표 8〉 근무형태별 임금수준 및 노조 요구안

구분	9.83/10 (현행)	8/9 (‘08년 합의안 근무형태)	8/8 (‘12년 요구안 근무형태)
기본급(7,812)	1,875,019	1,875,019	1,875,019
통상급(9,012)	2,146,176	2,146,176	2,146,176
정취	주간 (기본시급×170h)	1,328,040 [기본시급×(240-야간정취)]	1,731,920 [기본시급×(240-야간정취)]
	야간 (통상시급×7h×10일)	630,840 (통상시급×1.83h×10일)	164,920 (통상시급×2h×10일)
	계	1,958,880	1,896,840
연장	468,264 [(1.83h×8일)+(2h×10일)] ×1.5=51.96	135,180 (1h×10일)×1.5=15.00	0
심야	315,420 (7h×10일)×0.5=35.00	127,520 (2.83h×10일)×0.5=14.15	90,120 (2h×10일)×0.5=10.00
통상수당	271,157	271,157	271,157
월정급여	3,013,721	2,430,697	2,260,157
감소분		-583,024	-753,564

자료: '12년 근무형태변경추진위, 임금분과 실무협의 자료에서 수정

□ 노사의 쟁점은 임금감소 분의 만회 금액과 방식인 바, 다음과 같은 문제가 제기되어 있음

- 총액임금의 수준: 심야할증의 보전 여부
- 생산만회 방안별 임금보전 방식: 통상임금의 산입 범위
- 단협 변경 문제: 휴서기 휴게/명절 전일 야간조/식목일·제현절 등

〈표 9〉 임금보전 방안에 따른 노사의 쟁점

항목	회사	지부
심야할증	● 법정 시간대 지급	● 감소분 전액 보전
30 UPH UP	● 보전방식 : 비통상급	● 보전방식 : 통상급
추가작업시간 (휴서기 휴게, 명절전일 야간, 식목일/제현절)	● 해당 항목 단협 변경(통상임금 보전) - 휴서기 휴게 : 유지명분 약함 - 명절전일 야간 및 식목일/제현절 : 유지시 생산능력 만회 보장 곤란	● 해당 항목 단협 유지(연장/특근 수당) - 단협에 명시된 사항 변경 불가 - 휴일 유지하되 별도 회의록으로 근무 규정 (특근수당으로 지급) - 임금보전 대상 제외
추가작업시간 (조회/안전교육, 추가연장 10분)	● 노사 실무 의견 접근 - 연장수당 지급 (조회/안전교육 근무의 시간 실시) - 보전대상 금액에서 제외 (총액임금 비교시 연장임금으로 산정, 금액 비교)	

□ 주간연속 2교대제 도입 대상과 비대상 부문을 구분하여 접근하고, 다음과 같은 방식을 고려해 봄

- 노사 누구에게도 득실이 없는 '1:1 비용중립성'의 원칙에 따라 물량이 보전되면 심야할증을 포함하는 총액임금 역시 그대로 수평이동(보전)함
- UPH 향상 분은 월급제의 취지를 살려 통상임금으로 보전
- 휴서기 휴게, 명절전일 야간 및 식목일/제현절의 추가작업시간 문제는 단협에 교대근무자는 제외한다는 취지의 조항을 삽입하고, 교대근무자는 통상임금으로 보전하고 비교대근무자는 연장/특근수당(변동급)으로 지급
- 추가작업시간 중 근무 외 실시하는 조회/안전교육 및 추가연장(10분) 부분은 연장임금으로 산정 지급(임금보전 대상에서 제외)

□ 주간연속 2교대 실시와 직접 관계없는 부서

- 주간연속2교대 시행과 직접적인 관련이 없는 부문과 생산공장의 기술직 상시주간 부문은 10년 합의사항을 원칙으로 하고(〈표 10〉 참조), 조속히 노사 공동의 실사를 통해 부서별 특성에 맞는 합당한 대안 마련

〈표 10〉 상시 주간조 관련 노사 합의

'08년	'10년
생산물량, 설비, 업무특성 등 제반 사정으로 상시 근무형태의 적용이 어려운 P/T부문과 상시 주간조, 일반직 조합원에 대해서는 해당부문의 의견을 고려하고 하기 5항(시행시기 관련)과 연계하여 근무형태변경추진위에서 조사, 연구를 통해 방안을 마련한다.	주간연속2교대 시행과 직접적인 관련이 없는 부문에 대해서는 현행 근무형태 및 임금체계 유지를 원칙으로 하되, 생산공장 생산직 상시주간조는 해당부문의 의견을 고려하여 별도 방안을 마련하고 그에 따라 적용한다.

4) 인원충원 및 배치전환

인원충원의 문제는 다음과 같은 원칙을 통해 조정함

- UPH 향상 분은 임금으로 보전되기 때문에 원칙적으로 UPH 향상으로 인한 인원 충원은 고려되지 않으나,
- 근로기준법 준수 및 PT 부문의 교대제 변화를 위한 인원충원은 노사 간 논의를 통해 이루어져야 할 것임

UPH 조정으로 인해 라인/공장 별 인원 조정이 필요한 경우, '형평성' 원칙에 따름

- 완성차 부문의 경우 전체 고용을 보장하고, 노동강도 증가를 최소화할 수 있는 설비투자를 병행하되 조정이 불가피한 경우 배치전환으로 해결
- PT 부문은 일부 상시야간조가 불가피한 라인/공장의 경우 완성차에서의 UPH 상승분에 해당하는 만큼의 인원은 배치전환으로 충원토록 하고 나머지 부족한 인원은 신규 채용함
- 이를 통해 완성차와 PT 부문 간 임금보전의 형평성이 이루어짐

배치전환을 위한 '노동강도의 평가기준'이 마련되어야 할 것임

- 주간연속 2교대 도입시 배치전환은 전체적으로 동시에 이루어지는 것이기 때문에 전 공장에 공통으로 적용되는 노동강도의 평가기준과 일괄 인원교섭 체계가 필요할 것으로 보임
 - * 노동강도 평가기준은 금속노조가 출간한 '맨아워 가이드라인'을 기반으로 지부가 독자적 작업을 통해 마련하고 그 결과를 현행 모답스와 비교·조정함
- 현행 교섭 방식으로는 라인/공장별 인원산정의 공정성과 노동강도의 평준화를 담보하기 힘들 것이며, 부서 이기주의적 행동과 갈등으로 큰 혼란이 예상됨
- 노동강도와 배치전환의 문제는 최소한 주간연속 2교대 시행 두 달 전에는 마무리 지어야 원활한 시행을 기대할 수 있음
 - * 표준맨아워는 주간연속 2교대와 분리하여 논의하되, 주간연속 2교대 세부시행이 확정된 직후 현장실측을 통한 표준맨아워 설정 작업에 들어가고, 그 결과는 주간연속 2교대 시행 이후 발표

〈표 11〉 노동강도 평가기준과 표준 M/H의 비교

구 분	노동강도 평가기준	표준 M/H
추진 방식	• 지부(조합원)주도	• 노사 공동
적용 시기	• 주간연속 2교대 시행시 - 일괄적 배치전환 기준	• 일상적인 생산 조정시 - UPH UP, 공정 개선, 신차투입 등
적용 목적	• 주간연속 2교대 및 월급제 원활한 시행 - 불균등한 UPH UP, 설비투자 등에 따른 노동강도 평준화 (월급제 형평성 확보 차원)	• 공장/라인별 합리적 인력 운영 - 노동강도 평준화 및 적정 생산효율 유지
산정 기준	• 금속노조 가이드라인의 활용	• 다양한 측정기법 고려
완료 시점	• 주간연속 2교대 시행전(최소 2개월 전)	• 주간연속 2교대 시행 후
교섭 체계	• 일괄 인원 교섭체계 - 배치전환, 추가인원의 배치 등	• M/H 교섭 체계 및 방식의 전반적 개선

5) 협력업체

완성차업체의 근무형태 변경은 협력업체와 보조를 같이 해야 가능

- 부품사의 준비부족은 현대차의 근무형태 변경을 늦추는 요인으로 작용하게 될 것
- 현대차 근무형태 변경 시 협력업체의 준비기간은 반 이상이 6개월 이상 걸린다고 예상하고 있어, 현대차의 협상이 빨리 마무리 되지 않으면 주간연속 2교대제 도입이 지연될 수 있음(<표 12> 참조)

협력업체와의 연대/공동해결 모색

- 현재 협력업체는 완성차 이상의 장시간 노동체계에 놓여 있으나 이를 개선할 설비투자나 신규인력 채용의 여력이 없어 더욱 심각한 상황
- 따라서 협력업체의 근무형태 변경을 위한 협력·지원 프로그램이 요구되며, 이를 통해 자동차산업의 장시간 노동을 전반적으로 개선하는 계기를 마련해야 할 것임
- 이를 실현하기 위해 완성사 및 부품업체 노사 등이 참여하는 '자동차산업 교대제 개선 위원회'(가칭)와 같은 기구를 구성하여 구체적인 대안을 논의·마련해야 할 것으로 보임

〈표 12〉 근무형태 변경 관련 협력업체 설문조사 결과

문항	조사 결과
현대차 근무형태 변경시 협력사 근무형태	- 현재 근무형태 유지(51.3%) - 아직 잘 모르겠다(28.8%), 현대차 동일 근무형태(20.0%)
현대차 생산속도 향상시 협력사 생산능력	- 생산성 향상 및 이에 따른 보완투자 필요(45.0%) - 현 시스템으로 대응 가능(35.0%), 신규투자 필요(20.0%)
현대차 근무형태 변경시 납품체계/방법	- 납품체계 및 방법 변경 필요(68.8%) - 현재 납품체계로 대응 가능(31.%)
현대차 근무형태 변경시 대응필요 소요기간	- 6개월 미만(48.1%) - 6개월~1년(31.6%), 1년(15.2%), 1년 이상(5.1%)
현대차 근무형태 변경 관련 노사간 논의	- 구체적 논의未진행(86.3%) - 논의 시작을 위해 준비(8.8%), 논의 진행중(5.0%)

자료: 현대차 주간연속 2교대 노사TFT, 근무형태 변경 관련 직서열협력사 설문조사 결과, 2011.8

6) 시행시기

- 주간연속 2교대제를 확실히 실천할 것이라는 의지를 대내외적으로 밝히기 위해 다음과 같은 구체적인 로드맵을 설정·합의할 필요가 있음
 - '12년 임금교섭에서 주간연속 2교대 시행 기조에 대해 노사 합의
 - '12년 10월말까지 근무위를 통해 주간연속 2교대 시행 세부사항 노사 합의
 - '13년 4월 1일 시행
 - * 근로기준법 준수를 위해 고용노동부에 제출한 '장시간근로개선계획서'는 주간연속 2교대제 도입과 관계없이 조속히 시행
- '13년 4월 1일 시행을 목표로 지금부터 준비에 들어감
 - 현대차는 지난 '10년 합의된 추진사항을 참고하여 '12년 4월 1일 시행에 차질이 없도록 함(<표 13> 참조)
 - 협력업체가 가능한 한 많은 준비기간을 갖도록 현대차 노사는 위의 일정을 준수해야 할 것임

〈표 13〉 '10년 일정 및 추진사항 관련 합의

3. 일정 및 추진사항
(1) 노사는 생산능력(10 + 10 생산량) 유지를 위한 UPH 조정 등 세부시행방안을 '10년말까지 확정하고 회사는 UPH조정 결정후 1개월이내 설비투자 계획을 조합에 통보하며 아래 3-(3)항에 따른 M/H기준 수립시 최종 변경내용을 반영, 투자방안을 확정하여 설비투자를 실시한다.
(2) 회사는 주간연속2교대 실시에 필요한 기반조성을 위하여 신차종 투입관련 라인 개조 시 ① 다차종 생산기반 조성에 필요한 설비 개선, ② 생산능력 향상을 위한 병목공정 개선, ③ 작업 편의성 확보를 위한 설비 투자를 최대한 선행하여 실시한다.
(7) 노사는 당사 주간연속 2교대 도입에 따른 협력사별 생산능력 및 물류시설 대응방안, 생산시스템 변경 등 제도변경으로 발생할 수 있는 제반 문제점을 검토하여 제도 도입 이전까지 보완한다.

IV 맺음말

- 현 주간연속 2교대제는 과도기적 형태로 '완성도'보다는 조속한 도입에 주력
 - 노동시간 단축에 대한 조합원의 기대와 사회적 관심에 비추어 제도의 도입을 우선시 하고 발생되는 문제점은 추후 지속적으로 개선
 - 노동시간 단축 논의는 향후에도 지속되어야 하며, [8/8] 형태의 도입과 관련하여 새로운 협의가 시작되어야 할 것임
- 현대차의 주간연속 2교대제 도입은 한국사회에 매우 큰 의미를 던져 줌
 - 기업 차원에서 노사의 자율적 협상을 통해 실노동시간을 단축한다는 것은 국내에서는 이례적인 현상으로 향후 한국의 산업계 전반에 걸쳐 노동시간 단축은 물론 노사관계의 발전에도 긍정적 영향을 줄 것으로 보임
 - 90년대 이후 국내의 기업의 노동시간 단축은 대부분 경영위기 시 이루어졌으나(이 경우 생산/임금 감소), 현대차의 경우 호황기에 이루어지고 있어 생산성 향상과 임금보전을 교환함으로써 새로운 미래의 생산모델이 발전될 계기가 될 것임
 - 현대차의 근무형태 변경 및 노동시간 단축은 노동자 삶의 질 개선뿐 아니라 일자리 나누기/창출의 기회를 만들어 노사의 사회적 책임과 연대의식을 높여주게 됨

◆ 주간연속 2교대 관련 노사 쟁점사항에 대한 자문위원회 의견 요약

쟁점사항	자문위 의견
근무형태	<ul style="list-style-type: none"> - 기 합의된 [8/8+1] 형태가 현실적 - PT 부문도 완성차 부문과 동시에 동일한 형태 도입 - 상시주간조 등 주간연속 2교대 비관련 부서 별도 논의 - 시업시간 7시 20분 적극 검토 (조합원 의견 수렴)
물량보전 (평일 10/10 생산능력)	<ul style="list-style-type: none"> - [UPH 향상+추가 작업시간]의 방식 - 위의 방식으로 물량을 맞추지 못하는 일부 PT부문은 [주간연속 2교대(8/8+1)]+[상시야간조] 도입 검토
임금보전	<ul style="list-style-type: none"> - 보전금액은 주간연속 2교대 도입 시점의 평일근무(10/10) 기준 연 총액임금 - 심야할증 보전 원칙, UPH 향상분은 통상임금, 추가 작업시간은 연장/특근수당(비교대근무자) 또는 통상임금(교대근무자)으로 보전 - 주간연속 2교대 비관련 부서 별도 논의
인원충원/배치전환	<ul style="list-style-type: none"> - 전체 고용 보장, UPH 조정에 따른 라인/공장별 인원조정 필요 시 배치전환으로 해결 - 상시야간조를 도입하는 일부 PT부문과 근기법 준수를 위해 신규 인원충원 필요 - 노동강도 평준화와 일관 인원교섭을 위해 지부의 독자적 '노동강도 평가기준' 마련 - 표준 맨아위는 주간연속 2교대 세부사항 합의 이후 진행
협력업체	<ul style="list-style-type: none"> - 협력업체와의 공동보조 필수적 - 완성사, 부품사 노사 등이 참여하는 '자동차산업 교대제 개선위원회'(가칭)와 같은 논의 기구 필요
시행시기	<ul style="list-style-type: none"> - '12년 임금교섭에서 기조 합의, 12년 10월말까지 근추위에서 세부사항 합의, 13년 4월 1일 시행 - 근기법 준수를 위한 '장시간근로개선계획서'는 조속히 시행