

금속산업 노사관계 실태 분석 및 평가*

박 윤**

2024년 금속산업 노사관계를 고용(일자리), 노사관계 당사자(주체), 단체교섭(관계), 주요 이슈(쟁점)로 나눠 살펴봤다. 2024년 금속산업 노사관계 평가를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 금속산업에서 고용규모가 큰 업종은 자동차-반도체-철강-조선 업종 순이었고, 간접고용을 가장 많이 사용한 업종은 조선-철강-반도체-자동차 업종 순이었다. 둘째, 금속노조와 금속산업사용자협의회(중양교섭) 추세는 안정적이었다. 셋째, 경기 호황 업종 대기업들의 임단협은 임금인상에 초점이 맞춰졌고, 경기 불황 업종 대기업들의 임단협은 교섭 장기화로 이어졌다. 넷째, 산업전환은 미래의 이슈로, 중대재해와 불법파견은 현재의 이슈로 주목받았다. 2025년 금속산업 노사관계 전망을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 산별노조와 산별연맹 차원에서 고용 문제와 기후위기·산업전환에 대한 요구가 잇따를 전망이다. 둘째, 기업별 노조 차원에서 정년 연장 및 이주노동자 문제가 이슈화할 것으로 보인다. 셋째, 2024년 임단협을 마무리하지 못한 대기업 노사가 2025년 초부터 대립할 것으로 예상된다. 넷째, 국회가 극심한 여야 대립으로 다루지 못했던 노동관계법 개정안을 2025년에 다시 논의할 가능성이 있다. 사용자 범위 및 원청 책임, 손해배상, 중대재해 등이 쟁점화할 가능성이 높다.

I. 머리말

이 글에서는 2024년 금속산업 노사관계를 고용(일자리), 노사관계 당사자(주체), 단체교섭(관계), 주요 이슈(쟁점)로 나눠 분석했다. 금속산업 고용 현황(제II장)에서는 일자리와 노동조건, 주요 업종 원·하청 고용 현황을 서술했다. 노사관계 당사자(제III장)는 민주노총 금속노조와 금

* 이 글은 고용노동부 학술용역사업의 일환으로 수행한 『2024년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서 중 제3장 금속산업 관련 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동사회연구소 객원연구위원(pw4533@gmail.com).

속산업사용자협의회, 한국노총 금속노련 및 기업별 노조와 사용자로 설정했다. 이어 산업별·기업별 및 대기업의 단체교섭 현황(제Ⅳ장)을 들여다봤다. 산업별 단체교섭은 금속노조를 중심으로, 기업별 단체교섭은 금속노련을 중심으로 설명했다. 기업별 노조들의 단체교섭을 지원하는 금속노련 관계자 인터뷰¹⁾를 병행했다. 주요 업종 단체교섭은 대기업들의 매출액 및 영업이익을 살펴본 뒤 자동차·반도체·철강·조선 업종 순으로 살펴봤다. 세 가지 방향의 단체교섭 현황을 파악한 다음에는 금속산업 노사관계에 영향을 미치는 주요 이슈를 정리했다(제Ⅴ장). 끝으로 2024년 금속산업 노사관계를 평가하고 2025년 금속산업 노사관계를 전망했다(제Ⅵ장).

Ⅱ. 고용 현황

금속산업은 한국표준산업분류 대분류상 제조업에 속한다. 금속산업 종사자(8개 업종)는 2024년 7월 기준으로 2,305,923명이었다. 전 산업 대비 11.5%, 제조업 대비 61.2%를 차지했다(표 1 참조). 최근 5년간 전 산업과 제조업, 금속산업의 종사자 현황에서 세 가지 흐름이 관찰됐다. 첫째, 전 산업과 제조업, 금속산업 모두 코로나19 시기(2020~2022년)를 전후해 종사자 수가 일시적으로 감소했다. 둘째, 전 산업에서 제조업 일자리가 차지하는 비중이 꾸준히 하락했다. 셋째, 전 산업 대비 금속산업 종사자 비중은 지속적으로 하락한 반면 제조업 대비 금속산업 종사자 비중은 일시 하락 후 소폭 상승했다.

〈표 1〉 금속산업 종사자 현황 및 비중

(단위: 명)

| | 전 산업 | 제조업 | 제조업 비중 | 금속산업 | 금속산업 비중 | |
|----------|------------|-----------|--------|-----------|---------|--------|
| | | | | | 전 산업 대비 | 제조업 대비 |
| 2024년 7월 | 20,131,360 | 3,767,298 | 18.7% | 2,305,923 | 11.5% | 61.2% |
| 2023년 7월 | 19,997,129 | 3,758,458 | 18.8% | 2,291,009 | 11.5% | 61.0% |
| 2022년 7월 | 19,561,292 | 3,714,581 | 19.0% | 2,247,447 | 11.5% | 60.5% |
| 2021년 7월 | 18,824,217 | 3,638,467 | 19.3% | 2,202,363 | 11.7% | 60.5% |
| 2020년 7월 | 18,369,431 | 3,616,844 | 19.7% | 2,194,221 | 11.9% | 60.7% |
| 2019년 7월 | 18,701,371 | 3,726,500 | 20.0% | 2,257,065 | 12.1% | 60.6% |

자료: 고용노동통계(laborstat.moel.go.kr), 「사업체노동력조사」, 각 연도 재구성.

1) 금속노련 노사대책본부 관계자 B씨와 조직강화본부 관계자 C씨의 인터뷰는 2024년 11월 4일 오전 서울 여의도 연명 회의실에서 진행했다.

제조업 25개 업종 중 금속산업 종사자(8개 업종)의 1인당 월평균 임금총액은 2024년 7월 기준으로 5,483,392원이었다.²⁾ 금속산업의 임금 수준은 전 산업 대비 128.8%, 제조업 대비 108.4%였다. 최근 5년간 전 산업과 제조업, 금속산업의 임금 수준에서 세 가지 흐름을 파악했다. 첫째, 전 산업 대비 제조업 임금 수준이 상승하는 추세를 보였다. 둘째, 금속산업의 임금상승률이 전 산업과 제조업보다 상대적으로 높았다. 셋째, 전 산업 및 제조업 대비 금속산업의 임금 수준이 차지하는 비중이 커졌다. 금속산업 종사자 1인당 월평균 근로시간은 2024년 7월 현재 181.6시간으로 전 산업(169.1시간)의 107.4%, 제조업(182.8시간)의 99.3% 수준이었다. 전 산업과 제조업, 금속산업의 최근 5년간 근로시간 수준에서 두 가지 특징이 나타났다. 첫째, 전 산업과 제조업, 금속산업 모두 종사자의 1인당 근로시간이 지속적으로 줄어들었다가 2024년에 상승했다. 둘째, 금속산업 종사자 1인당 근로시간은 제조업과 비슷한 수준으로 움직였다.

가장 많은 노동자를 고용한 업종은 자동차 업종이었다.³⁾ 고용노동부 「사업체노동실태현황」 자료에 따르면 2022년 기준으로 자동차 업종은 353,078명을 고용했다. 반도체 업종이 158,637명, 철강 업종이 109,181명, 조선 업종이 97,810명을 기록했다. 국내 금속산업에서 고용규모가 가장 큰 업종은 자동차-반도체-철강-조선 업종 순이었다.

자동차 업종의 주요 대기업은 완성차 5사가 대표적이다. 2024년 3월 31일 기준으로 완성차 5사의 직접고용 근로자는 122,688명이었다. 상시근로자가 111,570명, 기간제가 11,118명이었다. 고용형태 공시제 공시의무 사업주의 사업장 내에서 일하는 간접고용 근로자(9,437명)를 더하면 완성차 5사 사업장 내에서 근무하는 원·하청 근로자는 132,125명으로 집계됐다. 자동차 업종 주요 대기업 가운데 최근 3년간 종사자가 가장 많았던 곳은 현대자동차였다. 이어 기아, 한국지엠, KG모빌리티, 르노코리아자동차 순이었다. 완성차 5사의 2024년 전체 근로자 대비 간접고용 비중은 7.1%였다. 완성차 5사 중에서 간접고용(파견·하도급·용역) 근로자 비중이 가장 높은 곳은 KG모빌리티였다. KG모빌리티의 간접고용 비중은 2022년 18.7%, 2023년 17.4%, 2024년 19.4%였다.

반도체 업종의 주요 대기업으로는 삼성전자와 SK하이닉스가 있다. 삼성전자와 SK하이닉스의 직접고용 근로자는 2024년 160,221명이었다. 상시근로자는 159,552명, 기간제는 669명인데, 간접고용 근로자(48,520명)를 합하면 두 회사에서 일하는 전체 원·하청 근로자는 208,741명이었다. 2024년 간접고용 비중이 23.2%로 자동차 업종보다 높았다. 두 회사의 간접고용 비중은 2022년에는 22.6%, 2023년에는 22.3%였다. SK하이닉스의 간접고용 비중이 높았는데, 2022년 28.5%,

2) 상용근로자 1인 이상 사업체의 근로자 1인당 세금 공제 전의 임금총액을 말한다.

3) 「사업체노동력조사」 결과로는 구체적인 업종의 고용 현황을 파악하기 힘들다. 「사업체노동력조사」가 대분류와 중분류까지만 종사자 현황을 알려 주기 때문이다. 「사업체노동실태현황」은 대분류와 중분류, 소분류까지 종사자 현황을 공개한다. 두 조사는 통계 시점에 차이가 존재한다. 「사업체노동력조사」는 매월 조사해 다음 달에 결과를 발표하는 반면 「사업체노동실태현황」은 매년 조사해 작성 기준연도 익익년에 발표한다.

2023년 30.5%, 2024년 31.1%였다.

삼성전자 사업 부문은 크게 DS(Device Solutions) 부문과 DX(Device eXperience) 부문으로 나뉜다.⁴⁾ DS 부문은 DRAM, NAND Flash, 모바일 AP 등의 제품을 생산·판매하는 반도체 사업 부문이다. 반도체 업종 주요 대기업의 고용 현황을 정확하게 파악하려면 삼성전자 DS 부문 종사자와 SK하이닉스의 종사자를 더해야 한다. 삼성전자 DS 부문과 SK하이닉스의 전체 원·하청 근로자는 2022년 98,816명, 2023년 105,850명, 2024년 109,471명이었다. 삼성전자 DS 부문의 직접고용 근로자는 2022년 68,121명, 2023년 73,544명, 2024년 77,474명이었다.

철강 업종의 양대 산맥은 포스코와 현대제철이다. 포스코는 2022년 포스코그룹을 지주회사 체제로 전환했다. 같은 해 3월 지주회사인 포스코홀딩스(존속법인)와 포스코(신설법인)로 물적 분할을 했다. 이로 인해 2022년 고용형태 공시정보는 서울 사무소 직원 위주로 작성돼 있다. 이 글에서는 2023년과 2024년을 기준으로 고용 현황을 파악했다. 포스코와 현대제철 두 철강 업종 대기업의 원·하청 고용규모는 2023년 54,826명, 2024년 53,128명으로 집계됐다. 눈에 띄는 것은 간접고용 비중이었다. 두 회사의 간접고용 비중은 2024년 44.6%, 2023년 46.7%를 기록했다. 2024년 포스코의 간접고용 비중은 45.6%, 현대제철의 간접고용 비중은 42.8%였다.

조선 업종 주요 대기업은 HD현대중공업과 삼성중공업, 한화오션이 있다. 조선 업종은 금속산업의 주요 업종인 자동차·반도체·철강·조선 업종 가운데 고용규모가 상대적으로 적었다. 조선 업종의 주요 대기업인 HD현대중공업·삼성중공업·한화오션의 전체 원·하청 근로자는 2022년 79,654명, 2023년 86,147명, 2024년 88,860명이었다. 간접고용 비중은 자동차·반도체·철강 업종의 대기업들보다 월등하게 높았다. 3개 회사의 전체 원·하청 근로자 대비 간접고용 비중은 2022년 61.6%, 2023년 64.5%, 2024년 63.0%였다. 2024년 기준으로 간접고용 비중이 가장 높은 회사는 한화오션이었다. 한화오션은 2024년 전체 원·하청 근로자 28,144명 중 19,180명(68.1%)이 간접고용 근로자였다.

III. 주요 노사관계 당사자 현황

금속산업 노동조합은 대부분 양대 노총에 나뉘어 있다. 2023년 전국노동조합 조직 현황에 따르면 금속산업 노동조합 상급단체인 민주노총 금속노조 조합원 수(183,631명)와 한국노총 금

4) 삼성전자 DS 종사자 규모는 전자공시시스템(dart.fss.or.kr)에 공시된 2022~2024년 삼성전자 반기보고서 내용을, 삼성전자 전체와 SK하이닉스 종사자 규모는 고용형태 공시자료를 활용했다. 삼성전자는 반기보고서에 소속 외 근로자(간접고용) 규모를 기입하지 않았다.

속노련 조합원 수(176,904명)를 더하면 360,535명으로 우리나라 전체 노동조합 조합원의 13.2%를 점유한다.

금속노조는 민주노총의 주력을 형성하는 우리나라 최대의 산별노조로, 2001년 2월에 출범했다. 금속노조는 본조와 지역지부 및 기업지부, 사업장 또는 지구 단위 지회, 사업장 분회로 조직이 편제돼 있다. 기업지부는 현대자동차·기아자동차(현 기아)·쌍용자동차(현 KG모빌리티)·한국지엠·현대중공업(현 HD현대중공업)·만도 등 6개가 있다. 지역 중심의 조직체계인 금속노조에 기업지부가 별도로 존재한다는 것은 해당 대기업의 사용자들이 산별교섭에 참여하지 않고 사실상 기업별 교섭을 한다는 뜻이다. 지역지부 산하 지회로 편제된 현대제철과 대우조선(현 한화오션)을 포함하면 국내 주요 업종인 자동차·철강·조선 업종의 원청사 노동조합 대다수가 금속노조에 속해 있다.

금속노련은 한국노총 산하 산별연맹 중 가장 큰 조직이다. 1961년 8월 산별노조로 출범했다가 1980년 신군부의 정화조치로 지역지부를 해산당한 뒤 이듬해 2월 연합단체인 금속노련으로 개편했다. 금속노련은 중앙본부와 지역본부 체제로 구성돼 있다. 금속노련은 기업별 노조들의 상급단체다. 금속노련에는 반도체 업종 원청사 노조가 가입해 있다.

금속산업사용자협의회는 금속노조와 산별 중앙교섭을 하기 위해 2006년 4월 고용노동부 장관으로부터 비영리법인 허가를 받아 설립된 최초의 사용자단체다(kmiea.or.kr 참조). 금속산업 사용자협의회가 발간한 금속노사 중앙교섭 핸드북에 따르면 2024년 산별 중앙교섭에 참여한 회원사는 68개였다. 사업장 수를 기준으로 보면 금속노조와 산별 중앙교섭을 하는 사업장의 절반이 경주(12개)·대구(11개)·충남(11개)에 위치해 있다. 2024년 금속노조 중앙교섭 찬반투표 대상 인원으로 추정한 금속산업사용자협의회 전체 회원사 조합원은 18,773명이다. 금속노조 전체 조합원의 10% 정도만 중앙교섭에 참여하는 셈이다.

IV. 단체교섭 현황

금속노조는 중앙교섭-지부 집단교섭-사업장교섭 순으로 산별교섭을 진행하기 때문에 각 층위별로 요구가 존재한다. 중앙·지부·사업장에 각각 적용하는 3개 요구가 있고, 3개 층위에 공통적으로 적용하는 통일 요구가 있다. 2024년에는 이와 별도로 공급망의 기후정의와 정의로운 전환 실현을 완성차·부품사 공동 요구에 담았다(표 2 참조).

금속노조는 지부 집단교섭에서 임금인상과 지부별 현안을 요구했다. 금속노조는 실태조사 결과를 바탕으로 월 기본급 159,800원(정기 호봉승급분 제외) 정액 인상을 지부 집단교섭 요구로

〈표 2〉 금속노조 산별교섭 요구안

| | 내 용 | |
|---------------|--|--|
| 통일 요구 | 좋은 일자리 창출 근로시간면제제도 개선 노사공동 대정부 요구 | |
| 중앙교섭 요구 | 양질의 일자리 창출을 위한 노사 공동선언 이주노동자 차별 금지 금속산업 최저임금 | |
| 지부 집단교섭 요구 | 임금인상 기타 지부별 현안 요구 | |
| 사업장 공동 요구 | 필수 | 노동재해 발생 시 조치 부당해고 확정 시 대기발령 금지 금속산업 최저임금 확장 산업전환협약 확대간부 교육시간 보장 중앙교섭 및 지부 집단교섭 참가 |
| | 권고 | 근로시간면제제도 시정 압박 대응 연장노동시간 관련 대법원 판례 대응 국민연금 수급과 연동한 정년퇴직 조합원 범위 확장 |
| 완성차·부품사 공동 요구 | 필수 | 공급망의 기후정의, 정의로운 전환 실현 |

자료 : 금속노조(2024), 58차 정기대의원대회 회의자료.

결정했다. 금속노조와 금속산업사용자협회의 2024년 중앙교섭은 4월 16일 상견례(1차)부터 7월 16일 의견접근(11차)까지 91일(3개월)이 걸렸다. 의견접근안은 금속노조 중앙교섭 참여사업장 조합원들의 과반 찬성으로 확정됐다. 2020년부터 2024년까지 5년간 금속 노사의 중앙교섭 차수는 평균 11.8차, 교섭기간은 평균 118일(3개월 28일)이 소요됐다. 중앙교섭 추세는 안정적이었다.

금속노조의 중앙교섭 요구는 양질의 일자리 창출을 위한 노사 공동선언, 이주노동자 차별 금지, 금속산업 최저임금 등 3개였다. 여기에 좋은 일자리 창출과 근로시간면제(타임오프)제도 개선 노사공동 대정부 요구 등 통일 요구 2개를 더하면 5개가 된다. 5개 요구는 모두 노사 의견접근안에 담겼다. 금속노조와 금속산업사용자협회의 산별협약에 의해 규율되는 2025년 금속산업 최저임금은 통상시급 10,150원과 월 통상임금 2,293,900원 중 높은 금액이 적용된다. 2024년 대비 180원(인상률 1.8%) 올랐다. 최근 5년간 법정 최저임금과 금속산업 통상시급의 전년 대비 인상액 및 인상률은 동조화 현상을 나타냈다.

금속노련은 기업별 노동조합의 상급단체인 만큼 일부 교섭권 위임 사업장을 제외하면 직접 단체교섭에 참여하지 않는다. 다만 매년 3월이 되면 정세 및 임금투쟁 지침과 단체교섭의 주요 쟁점 및 대응지침을 담은 임단투 지침을 발표한다. 금속노련에 속한 기업별 노조들은 임단투 지침을 근거로 단체교섭 요구안을 마련해 교섭에 나선다. 금속노련이 제시한 2024년 임금인상 요구율은 기본급 대비 8.59%였다. 요구율에 따른 기본급 인상 요구액은 211,927원이다. 금속노련은 565개 사업장(본조 및 일반노조 개별교섭단위 포함, 2023년 12월 기준) 단위노조(수거된 설문지 196부)를 대상으로 실태조사한 결과를 바탕으로 생계비 충족률 90.0% 수준에서 기본급 인상 요구율(8.59%)과 기본급 인상 요구액(211,927원)을 확정했다(표 3 참조).

〈표 3〉 최근 5년간 금속노련 임금인상 요구

(단위: %, 원)

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 기본급 인상 요구율 | 8.59 | 9.67 | 8.62 | 7.3 | 8.4 |
| 기본급 인상 요구액 | 211,927 | 228,847 | 187,785 | 162,171 | 184,736 |
| 생계비 충족률 | 90.0 | 90.0 | 95.0 | 94.0 | 94.5 |

자료: 금속노련(2020~2024), 『금속노련 임단투 지침』.

금속노련은 중소기업별 노조들이 주류를 이룬다. 자동차 업종을 예로 들면 완성차들은 금속노조, 부품사들은 대부분 금속노련에 가입해 있다. 2023년 포스코 사내하청업체로 노사갈등을 겪었던 포운노조는 금속노련 소속이었다. 당시 포운노조는 금속노련에 교섭권을 위임했다. 금속노련이 2024년에 「노동조합 및 노동관계조정법」(노동조합법) 2조 및 3조 개정과 기업변동 시 고용유지 관련 법안에 관심을 기울였던 까닭이다.

금속노련 노사대책본부 관계자 B씨와 조직강화본부 관계자 C씨 인터뷰에 따르면 금속노련 산하 기업별 노조들의 2024년 단체교섭에서 한 가지 특징이 나타났다. 기업별 노조의 임단협 잠정합의안 찬반투표 과정에서 젊은 조합원들, 이른바 MZ세대의 영향력이 커졌다는 것이다. 반도체 업종 주요 기업인 S사에서 한 차례, 항공우주산업 주요 기업인 K사에서 두 차례 노사 잠정합의안이 부결됐는데, 이것이 MZ세대의 입김이 반영된 결과라는 설명이다. 2023년 P사의 임단협 찬반투표 결과도 비슷한 사례로 봤다. 당시 P사 노조는 조합원 찬성률 50.91%로 절반을 겨우 넘겼다.

“현장에 가 보면 노조의 의사결정 과정에서 MZ세대의 입김이 커지고 있어요. 2024년 들어 뚜렷해진 흐름인데, 제가 보기에는 실체가 있습니다. S사와 K사 모두 다시 교섭을 해서 잠정합의안이 통과됐는데, 젊은 조합원들이 교섭 결과에 대한 불만을 가감 없이 표현했거든요. 그들은 공정과 상식의 관점에서 자기 이익을 정확하게 챙깁니다. 나쁘지 않다고 봅니다. 연맹 조합원들의

연령 분포를 한번 분석해 봐야 할 것 같아요. 연령별 운동 특성이 나타나는 것 아닌가 하는 생각이 듭니다.” (금속노련 조직강화본부 관계자 C씨)

금속노련에 속한 기업별 노조들의 2024년 평균 임금인상 요구율 및 요구액은 7.06%와 181,323원이었다.⁵⁾ 금속노련이 임단투 지침에서 제시한 요구율 및 요구액은 기본급 대비 8.59% 인상(211,927원)이었는데, 응답조직의 임금인상 평균 요구액은 금속노련 대비 85.6% 수준으로 집계됐다. 응답조직의 임금인상 타결액은 104,150원으로, 요구액 대비 57.4%를 기록했다.

금속노련 산하 기업별 노조들의 임금인상 요구액 및 타결액 수준은 2023년에도 비슷한 경향을 보였다. 금속노련은 그해 기본급 대비 9.67%(228,847원) 인상을 제시했고, 응답조직의 평균 요구율 및 요구액은 7.88%와 191,238원이었다. 금속노련 요구액 대비 응답조직의 평균 요구액은 83.6% 수준이었다. 응답조직의 평균 타결액은 114,444원으로 요구액 대비 59.8%의 수준을 나타냈다. 금속노련 소속 기업별 노조들은 금속노련이 임단투 지침에서 밝힌 임금인상 요구액의 80% 중반 수준을 요구한 뒤 요구액의 50% 후반 수준에서 타결했다.

자동차 업종 대기업들의 최근 3년간 매출액 및 영업이익을 살펴보면 현대자동차와 기아의 매출액 급상승에 눈길이 간다. 전자공시시스템(dart.fss.or.kr)에 따르면 현대자동차의 연결 기준 매출액은 2021년 116조 4,482억 원에서 2022년 142조 1,515억 원으로 증가했고, 2023년에는 162조 6,636억 원으로 역대 최고 실적을 나타냈다. 같은 기간 영업이익은 6조 5,265억 원, 9조 8,249억 원, 15조 1,269억 원으로 급증했다.

2024년 자동차 업종 단체교섭을 살펴보면 대기업 5곳 가운데 현대자동차를 제외한 4곳에서 노사 임단협 잠정합의안이 부결됐다. 부결된 4곳 모두 노사가 임금성 합의안을 추가한 2차 잠정 합의안을 마련하고 나서야 조합원들의 불만을 잠재울 수 있었다. 2024년 자동차 업종 대기업의 단체교섭에서 몇 가지 특징을 파악할 수 있다. 첫째, 현대자동차와 기아를 중심으로 한 대기업들의 지불능력이 좋아졌고, 지불능력에 상응하는 보상을 요구하는 노동자들의 목소리가 높아졌다. 둘째, 조합원들이 자신들의 의사를 가감 없이 표현하는 분위기가 형성됐다. 셋째, 임단협에서 정년연장이 주요한 의제로 다뤄질 가능성이 커졌다. 넷째, 기후위기와 산업전환이 지속적으로 단체교섭 의제에 담길 것으로 예상된다.

삼성전자의 2023년 연결 기준 매출액은 258조 9,355억 원으로 사상 최고의 매출액을 달성했던 2022년(302조 2,313억 원)과 비교해 14.3% 감소했다. 삼성전자의 영업이익은 2021년 51조 6,339억 원, 2022년 43조 3,766억 원으로 소폭 줄어들었다가 2023년 6조 5,670억 원으로 급감했다. 삼성전자의 영업이익이 10조 원을 밑돈 것은 글로벌 금융위기 당시였던 2007년(8조 9,733억

5) 실태조사 응답조직들의 임금인상 기준은 기본급(인상기준1)이 90곳(70%), 월급(인상기준2)이 39곳(31.2%)으로 가장 많았지만 기본급에 통상임금 해당 수당을 더한 곳(24개, 19.2%)이 적지 않았다.

원)과 2008년(6조 319억 원) 이후 15년 만의 일이었다. 삼성전자의 영업이익은 2009년 11조 5,777억 원을 기록했다. SK하이닉스는 삼성전자 DS 부문과 비슷한 흐름을 보였다. SK하이닉스 매출액은 2021년 42조 9,978억 원에서 2022년 44조 6,216억 원으로 소폭 늘어났다가 2023년 32조 7,657억 원으로 감소했다. 같은 기간 영업이익은 12조 4,103억 원, 6조 8,094억 원으로 급감했다가 2023년 7조 7,303억 원 손실로 내려앉았다.

삼성전자 노사가 11월 14일 도출한 2023·2024년 임금협약 잠정합의안은 부결됐다. 2024년 삼성전자의 「노동조합 및 노동관계조정법」(노동조합법)상 교섭대표노조는 전국삼성전자노조였다. 조합원 신입 투표를 거쳐 재신임을 확보한 노조 집행부는 2023·2024·2025년 등 3년치 임금협상을 한꺼번에 해야 하는 부담을 안게 됐다(전자신문, 2024. 12. 6.). SK하이닉스 노사는 1차 부결 뒤 2차 잠정합의안을 마련해 노조 대의원들의 동의를 받았다. SK하이닉스에는 생산직 중심의 SK하이닉스이천노조와 SK하이닉스청주노조, 기술사무직 중심의 화섬산업노조 SK하이닉스기술사무직지회가 있다. 이천노조와 청주노조는 SK하이닉스 이천·청주사업장 전임직(생산직)노조의 이름으로 공동교섭을 했다.

2024년 반도체 업종 대기업의 단체교섭에서 두 가지 특징이 나타났다. 첫째, 단체교섭에서 임금인상 의제가 주요하게 다뤄졌고, 부수적으로 기업복지 의제가 눈에 띄었다. 둘째, 조합원들은 자신들의 의사를 정확하게 표현했다.

철강 업종의 대기업으로는 일관제철소 시설을 갖춘 포스코와 현대제철이 있다. 포스코와 현대제철의 2022년부터 2024년 3분기까지 연결 기준 매출액 및 영업이익을 살펴보면 철강 업종이 전반적으로 경기 둔화 국면에 있음을 알 수 있다. 철강 업종의 불황 및 경기 침체와 지불능력 하락은 단체교섭에 부정적인 요인으로 작용했다. 포스코 노사는 교섭대표노조인 포스코노조가 파업을 예고하는 등 진통을 거듭한 끝에 12월 17일 임금교섭 잠정합의안을 도출했다. 잠정합의안은 69.33%의 찬성률로 노조 조합원 찬반투표를 통과했다.

현대제철 노사는 연내에 임단협 잠정합의안을 이끌어 내지 못했다. 현대제철 노동조합은 포항·인천·당진·순천 등 4개 지역에 5개 금속노조 지회로 구성돼 있다. 광주전남지부와 충남지부에 별도의 비정규직지회가 존재한다.

2024년 철강 업종 대기업의 단체교섭에서 몇 가지 특징을 확인할 수 있다. 첫째, 철강 업종의 경기 불황과 대기업들의 지불능력 하락이 단체교섭 장기화로 이어졌다. 둘째, 기업복지 확충에 대한 조합원들의 요구가 커졌다. 셋째, 정년연장 이슈가 향후 임단협에서 주요하게 제기될 것으로 전망된다.

조선 업종은 불황의 터널을 지나 호황 국면으로 접어들었다. 2025년 1월 20일 트럼프 2기 행정부 출범과 맞물려 국내외에서 주목받는 업종으로 꼽힌다. 조선 3사는 최근 3년간 매출액 및 영업이익 증가세를 나타냈다. HD현대중공업과 삼성중공업은 2023년부터, 한화오션은 2024년부

터 영업손실에서 흑자로 전환했다. 삼성중공업은 2022년 매출액이 전년 대비 소폭 하락했지만 영업이익은 흑자를 기록했다. 한화오션은 2021년부터 2023년까지 3년 연속 영업손실을 기록했는데, 손실의 폭은 감소했다. 한화오션의 연결 기준 영업이익은 2021년 -1조 7,547억 원, 2022년 -1조 6,136억 원, 2023년 -1,965억 원이었다. 한화오션의 연결 기준 매출액은 같은 기간 4조 4,866억 원, 4조 8,602억 원, 7조 4,083억 원이었다.

조선 업종 노조들은 불황 이후 임금 및 복지 축소, 희망퇴직, 이주노동자 확대 등의 문제를 지적하고 개선 및 성과보상을 요구할 것으로 예상됐다. 실제로 조선 업종 노동자들은 금속노조 현대중공업지부(HD현대중공업)와 삼성중공업노동자협의회(삼성중공업), 금속노조 경남지부 대우조선지회(한화오션)가 속해 있는 조선업종노조연대를 중심으로 공동요구안을 내걸고 쟁의행위 찬반투표와 두 차례 공동파업을 하면서 회사 측을 압박했다.

조선 3사 노사의 단체교섭을 종합하면 삼성중공업과 한화오션은 1차 잠정합의안을 가결했고, HD현대중공업은 한 차례 부결을 겪은 뒤 2차 잠정합의안을 통과시켰다. 조선 업종의 대표기업인 HD현대중공업은 잠정합의를 가결하기까지 지난한 과정을 거쳤다. HD현대중공업 노사는 6월 4일 임단협 상견례를 시작으로 20여 차례가 넘는 교섭을 한 끝에 11월 7일 27차 교섭에서 1차 잠정합의안을 마련했지만, 이튿날 실시한 현대중공업지부 조합원 찬반투표에서 찬성률이 39.46%(반대 59.67%)에 그쳐 잠정합의안이 부결됐다. 노사가 기본급과 격려금을 인상하는 등 임금성 내용을 추가한 다음에야 2차 잠정합의안을 가결할 수 있었다. 현대중공업지부는 11월 21일 실시한 조합원 찬반투표에서 59.17%의 찬성률로 2차 잠정합의안을 가결했다.

2024년 조선 업종 대기업의 단체교섭에서 몇 가지 특징이 나타났다. 첫째, 조선 업종이 호황 국면에 접어들면서 대기업들의 지불능력이 향상됐다. 둘째, 다른 업종과 비교해 상대적으로 순탄하게 임단협 잠정합의에 도달했다. HD현대중공업의 두 차례에 걸친 잠정합의는 조선 업종 불황에서 호황으로의 국면 전환에 따른 조합원들의 성과보상 심리가 반영된 결과였다. 셋째, 정년연장과 함께 이주노동자 문제가 조선 업종의 주요 이슈로 자리 잡을 가능성이 높아졌다.

V. 2024년 금속산업 노사관계 주요 이슈

2024년 금속산업 노사관계에서 눈에 띄는 이슈는 산업전환·중대재해·불법파견이었다. 기후위기에 따른 산업전환은 '탄소중립기본법'(제2조13호)에 명시된 정의로운 전환과 연결된다. 정의로운 전환은 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소기업인 등을 보호하고, 이 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하며, 취

약계층 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다. 산업전환 이슈는 금속노조가 2021년 국내 산별 노사 최초로 산업전환협약을 체결한 이후 임단협 요구안에 꾸준히 포함되고 있다. 금속노련은 2024년 3월 발표한 임단투 지침에 '기후위기에 따른 노동중심 산업전환'을 명시했다. 자동차 대기업 임단협에서 주요하게 다루지지는 않았지만 금속노조는 2024년 완성차·부품사 공동 요구로 "공급망의 기후정의, 정의로운 전환 실현"을 내걸었다. 금속노조와 현대차지부 및 기아차지부는 부품사·하청사를 포함한 공급망 산업전환에 대한 회사(원청)의 책임을 강조했다.

2024년에는 중대재해 이슈가 주목을 받았다. 6월 경기도 화성 전곡산단 1차 리튬전지 업체인 아리셀의 공장에서 배터리 연쇄폭발로 발생한 화재가 사회에 큰 충격을 줬다. 노동자 23명이 숨졌는데, 18명이 이주노동자였다(연합뉴스, 2024. 8. 13.). 고용노동부와 경찰은 8월 23일 수사 브리핑을 통해 중대재해처벌법 위반, 산업안전보건법 위반, 불법파견 등의 혐의를 확인하고, 박순관 대표를 포함한 책임자 3명에 대해 구속영장을 신청했다.

자동차·철강·조선 업종에서는 중대재해가 잇따랐다. 11월 19일 오후 울산 현대차 공장 전동화품질사범부 차량 성능 테스트 실험실(책임버)에서 연구원 3명이 숨진 채 발견됐다. 10월 25일에는 군산 타타대우 상용차 친환경 연구동 공사현장에서 하청노동자가 기계에 끼여 목숨을 잃었다(한겨레, 2024. 10. 25.). 현대제철 인천공장에서는 2월 6일 오전 공장에서 수조 청소를 하던 30대 남성 근로자가 쓰러져 숨졌다. 폐수처리장 저류조에 있는 폐수와 침전물을 이용해 수조로 옮기며 청소작업을 하던 중 질식한 것으로 추정됐다(KBS, 2024. 2. 6.). 조선 업종의 대표기업인 HD현대중공업에서는 2월과 4월, 10월에 사망사고가 발생했다. 한화오션에서는 1월(잠수작업 중 사망)과 9월(추락), 삼성중공업에서는 1월(추락), HSG성동조선해양에서는 2월(크레인 전복)에 중대재해가 일어났다.

대법원은 비정규 노동자들이 원청을 상대로 제기한 근로자지위확인 소송과 관련해 2024년 연이어 비정규직의 손을 들어줬다. 소송은 수년에서 십수 년이 걸렸다. 대법원은 현대제철·아사히글라스(AGC화인테크노)·한국지엠·현대자동차 사건에서 불법파견을 인정했다. 대법원은 2024년 3월 현대제철 순천공장 사내하청 노동자 161명이 현대하이스코(현 현대제철)를 상대로 제기한 근로자지위확인 소송에서 사내하청 노동자의 일부가 현대제철 근로자에 해당한다고 판시했다. 소송이 시작된 지 12년 8개월 만의 판결이었다. 1심과 2심은 근로자파견관계에 있다고 판단한 반면 대법원은 "기계정비 업무와 전기정비 업무 일부, 유틸리티 시설관리 업무 근로자는 근로자파견관계에 있다고 보기 어렵다"고 밝혔다(법률신문, 2024. 3. 12.). 아사히글라스 사내하청업체 노동자 23명은 7월 원청을 상대로 낸 근로자지위확인 소송에서 대법원으로부터 불법파견 판결을 받았다. 대법원은 아사히글라스 사내하청 노동자였던 원고들이 원청의 실질적인 지휘·명령을 받는 파견관계에 있었기 때문에 아사히글라스를 실질적인 사용자로 봐야 한다고 판시했다. 소송 제기에서 대법원 판단까지 9년이 걸렸다(경향신문, 2024. 7. 11.).

VI. 맺음말

1. 2024년 금속산업 노사관계 평가

금속산업 노사관계를 분석하기 위해 고용(일자리), 노사관계 당사자(주체), 단체교섭(관계), 주요 이슈(쟁점)로 나눠 살펴봤다. 최근 5년간 고용 현황을 살펴보면 금속산업 종사자의 일자리와 임금 및 노동시간 수준에서 몇 가지 특징이 나타났다. 첫째, 전 산업에서 제조업 일자리가 차지하는 비중이 지속적으로 하락했다. 둘째, 전 산업 대비 금속산업 종사자 비중이 꾸준히 하락한 반면 제조업 대비 금속산업 종사자 비중은 일시 하락 후 소폭 상승했다. 셋째, 전 산업 대비 제조업 임금 수준이 상승하는 추세를 보였고 금속산업의 임금상승률이 전 산업과 제조업보다 상대적으로 높았다. 넷째, 전 산업과 제조업, 금속산업 모두 종사자의 1인당 근로시간이 지속적으로 줄어들었다가 2024년에 상승했다.

고용노동부의 「사업체노동실태현황」에 따르면 국내 금속산업 고용규모는 자동차-반도체-철강-조선 업종 순이었다. 금속산업 주요 업종별 간접고용(파견·하도급·용역) 비중은 고용규모의 역순인 조선-철강-반도체-자동차 업종 순이었다. 최근 5년간 법정 최저임금과 금속산업 통상시급의 전년 대비 인상액 및 인상률은 동조화 현상을 나타냈다. 금속노련 소속 기업별 노조들은 금속노련이 임단투 지침에서 밝힌 임금인상 요구액의 80% 중반 수준을 요구한 뒤 요구액의 50% 후반 수준에서 타결했다.

2024년 금속산업 주요 업종 대기업들의 경영 상황은 자동차·조선 업종은 호황, 반도체 업종은 회복, 철강 업종은 불황 국면으로 분류할 수 있다. 자동차·반도체·철강·조선 업종 대기업 노사의 2024년 단체교섭에서 몇 가지 특징을 확인할 수 있다. 첫째, 자동차 업종과 조선 업종의 경우 경기 호황에 따른 회사의 지불능력 상승이 노조 조합원들의 보상심리를 촉발해 임금인상 의제에 집중했다. 둘째, 철강 업종의 경우 경기 불황에 의한 회사의 지불능력 하락이 조합원들의 불만을 높여 단체교섭 장기화로 이어졌다. 셋째, 반도체 업종의 경우 MZ세대 조합원들이 잠정합의안 찬반투표에서 자신들의 의사를 가감 없이 표현하는 분위기가 만들어졌다. 넷째, 주요 업종 대기업에서 정년연장 및 이주노동자 문제가 임단협 주요 의제로 다뤄질 가능성이 높아졌다. 2024년 금속산업 노사관계에서 주목받은 이슈는 산업전환·중대재해·불법파견 문제였다.

2024년 금속산업 노사관계 실태 분석을 요약하면 아래와 같다. 첫째, 전 산업에서 제조업 및 금속산업 일자리가 차지하는 비중이 감소했고 금속산업의 임금상승률이 전 산업 및 제조업보다 높았다. 둘째, 주요 업종별로 간접고용을 많이 사용한 회사는 KG모빌리티(자동차)·SK하이닉스

(반도체)·포스코(철강)·한화오션(조선)이었다. 셋째, 금속노조와 금속산업사용자협회의 산업별 교섭(중앙교섭) 추세는 안정적이었다. 넷째, 금속노련 소속 기업별 노조들은 금속노련이 임단투 지침에 명시한 임금인상 요구액의 80% 중반 수준을 요구한 뒤 요구액의 50% 후반 수준에서 타결했다. 다섯째, 회사의 지불능력 상승은 임금인상을 포함한 임금성 요구, 회사의 지불능력 하락은 기업복지 확충에 대한 관심도를 높였다. 여섯째, 산업전환은 미래의 이슈로, 중대재해와 불법파견은 현재의 이슈로 금속산업 노동계의 주목을 받았다.

2. 2025년 금속산업 노사관계 전망

2025년 우리나라 노사관계 전체를 관통하는 변수가 국회의 윤석열 대통령 탄핵소추에 대한 헌법재판소의 결정이라는 전제하에 2025년 금속산업 노사관계를 전망했다.

2025년 금속산업 노사관계 전망을 고용 측면에서 보면 다음과 같다. 첫째, 최근 5년간 통계 추이를 살펴봤을 때 2025년 금속산업, 그중에서도 자동차·반도체·조선 업종의 일자리 수가 코로나19 확산 이전(2020년 이전) 수준을 회복할 것으로 예상된다. 철강 업종은 2022년 고용규모가 코로나19 확산 이전 수준을 회복했지만 2023~2024년 경기 침체 국면을 감안하면 향후 고용전망이 어두워 보인다.

둘째, 금속산업 임금 수준은 상승 추세를, 금속산업 근로시간은 감소 추세를 나타낼 것으로 예측한다. 셋째, 조선 업종 대기업들이 2022년부터 외국인력 조선 용접공 및 선박 도장공(E-7-3 비자) 도입을 본격화하고 있는 만큼 2025년에 간접고용이 더욱 늘어날 가능성이 높다.

노사관계 당사자 측면에서의 전망은 다음과 같다. 첫째, 2023년 전국노동조합 조직 현황에서 금속노조(183,631명)와 금속노련(176,904명)의 조합원 수 차이가 좁혀진 만큼 두 조직의 조직 확대 경쟁을 예상한다. 둘째, 금속산업사용자협회와 금속노조는 앞으로도 안정적인 중앙교섭을 이어갈 것으로 전망한다. 두 조직은 2006년부터 2024년까지 19년 동안 평균 교섭 차수 12.8차에 평균 교섭기간 123일(4개월 3일)의 안정세를 유지했다.

단체교섭 측면에서의 전망은 다음과 같다. 첫째, 산별노조와 산별연맹 차원에서 고용 문제와 기후위기·산업전환에 대한 요구가 잇따를 것으로 보인다. 금속노조는 자동차 업종 공급망의 기후정의와 정의로운 전환 실현 요구를, 금속노련은 노동중심 산업전환 요구를 구체화할 것으로 관측한다. 둘째, 기업별 노조 차원에서 정년연장 또는 촉탁직 등 고용연장 요구가 거세질 것으로 예상된다. 셋째, 노동조합의 임금성 요구에 대한 MZ세대 조합원들의 적극적 의사표시가 잠정합의안 부결 같은 형태로 나타날 공산이 크다. 넷째, 경기 호황인 자동차·조선 업종 사용자는 노조의 높은 임금인상 요구에 직면하고, 회복세에 있는 반도체 업종과 불황인 철강 업종 사용자는 노조의 기업복지 확충 요구에 부닥칠 가능성이 높다. 다섯째, 2024년에 임단협을 마무

리하지 못한 삼성전자(DS)와 현대제철은 2025년 초부터 노사가 대립할 것으로 예상된다.

주요 이슈 측면에서의 전망은 다음과 같다. 첫째, 2024년 국회가 극심한 여야 대립으로 다루지 못했던 법안을 2025년에 다시 논의할 가능성이 있다. 사용자 범위를 확대하고 과도한 손해배상을 제한하는 내용의 「노동조합 및 노동관계조정법」 2·3조 개정안(일명 노란봉투법)이 대표적이다. 둘째, 금속산업 노동계가 요구하는 원청·대기업의 책임, 근로시간면제제도, 노조 회계 공시제도, 중대재해처벌법 확대 적용 등이 쟁점화할 것으로 전망한다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2024), 「사업체노동력조사」 2024년 7월 결과.

_____ (2024), 「사업체노동실태현황」.

금속노련(2020~2024), 『금속노련 임단투 지침』.

_____ (2024), 『2024 금속노련 하반기 지역순회 자료집(10~11월)』.

_____ (2024), 2024년도 정기대의원대회 회의자료.

금속산업사용자협의회(2024), 『금속노사 중앙교섭 핸드북』.

금속노조(2024), 58차 정기대의원대회 회의자료.

산업연구원(2024), 『2025년 경제·산업 전망』.

통계청(2017), 「한국표준산업분류」 10차 개정 고시자료.

한국고용정보원·한국산업기술진흥원(2024), 「2024년 하반기 주요 업종의 일자리 전망」.

한국노총 제조연대(2024), 「제22대 총선 승리! 한국노총 제조연대 공동요구안」.

e-고용노동지표(eboard.moel.go.kr)

고용노동통계(laborstat.moel.go.kr)

고용안정정보망 워크넷(고용형태 공시제, work.go.kr/gongsi)

전자공시시스템(dart.fss.or.kr)

통계청 통계분류포털(kssc.kostat.go.kr)