

8+8근무형태 변경! 상여금 통상임금 적용! 시대적 흐름이다. 사측은 회피하지 하지 말고 3월말까지 답을 내놓아야 한다.

노사는 2014년 입단협 별도 합의서에 의거 상여금 통상임금 적용과 임금체계개선을 합의하기로 합의하였다.

그러나 사측은 차일피일 현대차 눈치보며 시간 벌기로 일관하고 있다. 노동조합은 인내하며 최선을 다할 것이다. 사측은 오관하지 말아야 한다. 2014년처럼 마무리하지 않을 것이다. 경영진은 현대차 경영진뒤에 숨지 마라. 현대차 뒤에 숨어서 경영할 것 같으면 기아차를 떠나라.

그리고 양재동 윤여철 부회장이 기

아차 단체교섭과 노사관계에 관여하면 그만한 대가를 치루게 할 것이다.

매년 노사관계를 파행으로 이끌어 자기 입지부각 도구로 활용하는 윤여철 부회장은 각오해야 할 것이다. 2015년도에도 노사관계 파국을 통한 파업을 부추기고 향후에도 노사신뢰의 파탄을 원한다면 노동조합은 피하지 않을 것이다, 분명히 경고한다.

그동안 현대기아 그룹사 노사관계를 파국으로 이끌어 60세가 넘도록 자리를 보전해왔으면 그 자리 해먹을

만큼 해먹었지 않았는가? 언제까지 정몽구회장 눈을 속이고 현대/기아차의 글로벌 TOP으로 가는 장애티어를 할 것인가? 현대/기아차를 멍들게 만들지 말라!

기아차는 상여금 통상임금이 법적으로 아무런 문제가 없다. 현대차 핑계대지 마라. 법과 원칙을 주장하면서 왜 상여금 통상임금 적용은 법대로 인정하지 않는 것인가?

노동조합은 2014년 입단협 별도합의서에 의거 8+8 근무시간을 단축

하고 상여금 통상임금 적용을 통한 임금체계를 개선할 것이다.

사측은 8+8근무형태 변경을 핑계로 현장의 기록권을 저하시키고 고용불안을 야기하며 노동강도를 강화하려는 술책을 즉각 철회해야 한다.

노동조합은 2015년 3월 31일까지 “8+8 근무형태 변경과 상여금 통상임금 적용을 통한 임금체계개선”을 위하여 최선을 다할 것이다.

사측이 답을 주지않고 현대차 경영



진 눈치보며 무능한 행태로 일관한다면 경영진 퇴진투쟁과 함께 노동조합단체 조합원들의 의지대로 투쟁을 만들어 갈 것이다.

다시한번 사측에 경고한다. 현대차

눈치보며 회피하지 말라. 기아차는 상여금은 통상임금이다. 즉시 적용하라! 그리고 8+8 근무형태 변경은 시대적 흐름이다. 사측이 누구보다도 잘 알 것이다. 하루빨리 노동조합 요구에 성실히 답해야 할 것이다.

8+8 근무형태 변경 관련 생산량 만회 회사측 제시안

노동조합 절대 수용 불가
(논의 가치도 없어)

구분	1안	2안
생산량 확보	9.4만대	9.4만대
완성차 생산량 만회방안	1. 1,2직 각 10분씩 연장근로 : 78.7hr - 1직 시업전 10분, 2직 시업후 10분 2. 휴일축소(신정전일, 식목일, 제헌절 삭제) : 33.9hr 3. 조합활동시간 축소(임원선거,대의원선거 등) : 11.9hr 4. 작업시간 총 124.5hr 확보와 인원투입 없이 UPH 4.1% UP	1. 작업시간 추가 확보 없음 3. 인원투입 없이 전라인 UPH 7.6% UP - 화도장공장 신설로 프라스틱부와 차체 무병라인 외주화 제시 - 전화배치 및 보완투자 진행
PT보전 생산량 보전 방안	1. 작업시간 확보안은 완성차와 동일한 방식으로 총 124.5hr 확보 2. PT부문 차종별 부족분 외주 도입 제시 - 소)감마 콘로드 부족분 외주도입 - 화)감마블록 헤드/크랭크 황삭, 화)세타헤드 황삭외주 - 화)세타 콘로드/캠 부족물량 도입, 누우 캠 부족 물량 도입 - 화)누우블록 황삭 및 U/R블록 황삭 외주 3. 변속기 전륜6속 케이스/하우징 부족물량 신규 도입	1. 작업시간 추가 확보 없음 (완성차와 동일) 2. PT부문 차종별 부족분 외주 도입 제시 - 소)감마 콘로드 부족분 외주도입 - 화)감마블록 헤드/크랭크 황삭, 화)세타헤드 황삭 외주 - 화)세타 콘로드/캠 부족물량 도입, 누우 캠 부족 물량 도입 - 화)누우블록 황삭 및 U/R블록 황삭 외주 3. 변속기 전륜6속 케이스/하우징 부족 물량 신규 도입 4. 소재부문 - 화)U블록 소재 외주 도입 - 광)A블록, U블록, KJ블록/헤드 외주 도입
임금보전 방안	생산량 보전시 13년도와 같은 방식으로 임금 보전	생산량 보전시 13년도와 같은 방식으로 임금 보전

2015년 3월 31일까지 근무형태 변경 및 상여금 통상임금 적용 임금체계 개선을 위하여 최선을 다하겠습니다.

안녕하십니까? 지부장 김종석입니다.

존경하는 조합원 동지여러분!

조합원동지를 벌써 2015년 3월 중턱에 와 있습니다. 년초에 계획된 소망들이 계획대로 잘 이루어지시길 진심으로 기원드립니다.

노동조합은 3월 31일까지 합의를 위하여 최선을 다하도록 하겠습니다. 사측이 지금처럼 “인원투입 없이 UPH UP을 통한 노동강도 강화와 휴일축소등을 통한 생산량 만회, 부족물량등에 대하여 외주화”등을 통하여 고용을 흔드는 안으로 노동조합을 기만한다면 노동조합은 노동조합단체를 판단하겠습니다.

박근혜 정권은 임금 및 고용 유연화 노동법 개악을 추진하고 있습니다. 심지어 취업규칙 불이익 변경 요건을 완하시켜 해고를 쉽게하고 임금 및 복지를 후퇴시키려 하고 있습니다. 누구를 위한 정권인지 모르겠습니다.

8+8 근무형태 변경과 상여금 통상임금 적용 임금체계 개선은 시대적 흐름입니다. 더 이상 사측도 버티기로 일관할 문제가 아닙니다. 국회에서 주 52간 근로시간법 개정이 추진되고 있고 상여금 통상임금 체불 청구소송 동종사들의 판결결과가 나오고 있습니다.

기업에게는 법인에 인하를 통하여 수집조의 사내 유보금을 비축하게 혜택을 부여하고 노동자 서민들에 대해서는 세급폭탄으로 호주머니를 지속적으로 가벌게 하고 있습니다. 이럴 때 일수록 노동자들이 총연맹을 중심으로 단결하여 힘찬 투쟁을 전개해야 합니다.

따라서 사측은 공색한 변명과 동종사 눈치보며 회피할 것이 아니라 적극적으로 나서서 8+8 근무형태 변경과 상여금 통상임금 적용하여 임금체계를 개선해야 합니다. 사측은 명심해야 합니다. 노동조합은 2014년 입단협 합의서에 의거 3월 31일까지 합의되지 않을시 조합원 동지들의 의지대로 8+8 근무형태 변경 사업을 추진할 것입니다.

노사는 2014년 입단협 별도합의서에 의거 상여금 통상임금 적용을 통한 임금체계 개선을 2015년 3월 31일까지 합의하기로 하였습니다. 그러나 사측은 현대차 눈치보며 구차한 변명으로 일관하고 있습니다.



또한 2015년 입단투를 철저히 준비하여 동종사와 차별을 막아내고 승리하는 투쟁을 만들어 갈 것입니다. 나아가 노동조합 내부 규정과 규칙 개정등을 통하여 제도적으로 조직력 강화 사업에 매진하도록 할 것입니다.

노동조합은 조합원 동지들의 열의를 너무도 잘 알기에 8+8 근무형태 변경과 상여금 통상임금 적용 임금체계 개선을 핵심 과제로 정취하도록 힘차게 투쟁할 것입니다. 항상 노동조합을 중심으로 마음을 모아주시고 적극적인 참여 부탁드립니다.

2015년 투쟁 승리할 수 있도록 선봉에서 힘찬 투쟁 전개하겠습니다.

늘 건승하시고 가족의 건강과 행복을 기원드립니다. 감사합니다.

글로벌 메이커들 전쟁터 중국시장! 중국 자동차산업이 무섭게 발전하고 있다. 생산능력이 내수 수요초과 중국자동차 수출에 대비 대응방안 조속히 마련해야...

중국을 세계 최대 자동차 생산국이다. 무려 62개 자동차회사가 수백종의 자동차를 생산하고 있다. 2014년에 1700만대의 차가 팔려나갔다. 2015년에도 자동차 수요(승용기준)가 1,849만대 달한다고 한다.

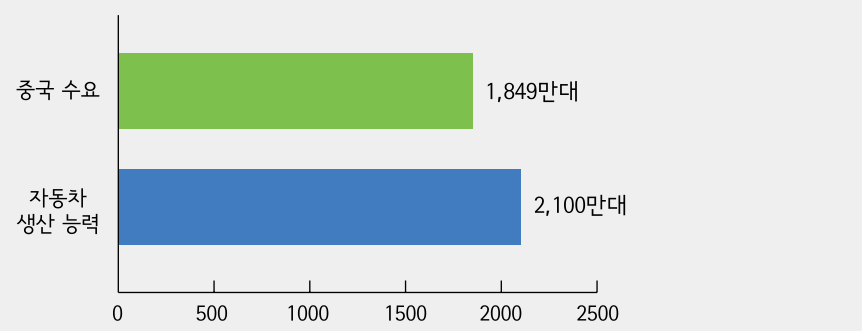
세계 자동차 시장의 절반이상이 중국에서 생산되고 판매된다. 중국은 공산주의 사회로 시장을 완전 개방하고 있지 않다. 따라서 외국인에게 100% 시장을 개방하지 않고 최대 50%만 개방을 하고 있다. 따라서 세계의 모든 자동차 메이커 회사들이 중국 업체와 전략적 제휴를 통하여 지분 50% 투자로 연구소까지 의무적으로 지어가며 뛰어들고 있다.

문제는 중국의 자동차 생산이 수요를 초과하여 수출시장에 뛰어 들 때 대한민국 자동차 메이커들에게 심각한 타격을 줄 수 있다. 중국자동차의 기술력과 품질은 이미 국내 자동차와 별반 차이가 없다. 한중 FTA 체결시 무관세로 중국차가 들어오면 차량 값이 30%~40%가 저렴하게 수입된다고 한다.

세계 글로벌 메이커들이 중국에서 생산을 하고 있는 이유가 여기에 있다. 최신 신차 모델로 양산을 자국 및 중국에서도 동시에 생산하기 때문에 향후 중국이 해외로 수출을 할 경우 제일먼저 대한민국 메이커들의 가장 큰 타격이 우려된다. 중국차가 몰려오기 전에 우리의 발전 전망을 하루빨리 만들어 가야 훗날을 대비 할 수 있다. 박근혜 정권은 한중 FTA를 추진하고 양해각서를 조인했다. 이어 국회를 통과하면 중국차들이 쏟아져 들어올 날이 멀지 않았다는 사실이다.

중국차수입에 대비 국내차의 기술력 제고와 디자인 혁신, 가장 품질 좋은 차를 만드는 것이 중요할 것이다. 무엇보다도 사측의 적극적인 연구개발 투자와 생산성을 높일수 있는 설비투자가 필요하다. 또한 안정적인 노사관계와 신뢰를 바탕으로 함께 모두가 발전 할 수 있는 방안을 만들어 가는 노력이 필요하다. 설마 어떻게 되겠지 하는 안일한 생각을 버리고 우리 모두가 새롭게 미래를 예측하고 대비하는 노력을 함께 해야 한다.

구분	중국 수요 (15년기준)	자동차 생산 능력	차이	비고
승용차 기준	1,849만대	2,100만대	200만대 초과 생산	200만대 해외 수출 모색 예상 (국내 수입시 가격 30%~40% 저평) ▶ 벤츠, BMW, GM, 아우디, 폭스바겐, 도요타 등



해외공장 생산성과 품질, 가격 경쟁력 국내공장을 앞질렀다.

사측이 글로벌 메이커로 성장을 핑계로 국내투자는 기피하고 해외공장 집중투자한 결과다.

국내 자동차 산업은 한계에 봉착해 있다. 내수 시장은 수입차 비중이 15%로 급격히 증가되고 있어 국내 메이커들의 경쟁은 날로 치열해 지고 있다. 특히 해외공장 확대로 국내공장 수출 물량은 줄어들 것이 자명하다. 따라서 다차종 소량체제로 전환하여 내수시장 확대와 수출지역 신규 진출을 통한 생산물량 확보만이 고용을 공고히 할 수 있다.

선진 메이커와 경쟁에서 이길 수 있는 기술력과 품질이 우수하고 차별화된 혁신적인 디자인 신차와 미래를 내다보는 친환경차 개발만이 우리의 희망찬 미래를 만들어 갈 수 있다. 그러기 위해서는 노사 모두의 변화가 절실하다.

사측은 명심해야 한다. 국내공장 성공없이 해외공장 성공없다. 사측 경영진은 생각을 바꾸어야 한다.

중장기적으로 국내공장의 생산성과 품질을 높이기 위해서는 사측의 적극적인 투자와 노사 신뢰를 바탕으로 노동조합과 함께 하는 노력이 절실하다. 현장 조합원들을 단순 기계로, 도구로, 관리의 대상으로 생각하는 노무 마인드를 버리고 노동의 가치를 인정하고 존중하며 조합원들이 주인

이라는 생각을 가질 수 있도록 기본적인 마인드 전환이 필요하다. 그에 따른 국내공장의 작업성과 안전조건을 우선시하고 생산성을 향상시킬 적극적인 투자들이 선행되어야 한다. 싸구려 장비설치로 가동율이 50% 밖에 나오지 않게 생산성을 떨어뜨릴 것이 아니라 세계최고의 설비를 전개해서 생산성을 높이고 품질을 높이는 선행적인 발상의 전환과 적극적인 투자 노력을 경주해야 한다. 당장 눈앞의 예산 지출과 원가를 따질 것이 아니라 5년, 10년 앞을 내다보는 투자를 통하여 가동율이 90%이상 지속 유지할 수 있는 설비를 투자해야 한다. 현대차는 세계에서 최고의 기계를 설치하는데 기아차는 원가절감 명목으로 싸구려 장비 설치로 공장은 어거저로 생산하다보니 당연히 생산성이 떨어질 수밖에 없다.

회사의 비전은 사측 일방의 힘으로 어렵었다. 노사가 신뢰를 바탕으로 함께 노력해서 만들어 가는 것이다.

사측은 조합원동지들의 희생과 노동조합의 양보만을 주장할 것이 아니라 경영진으로써 주주와 국민앞에 당당하고 부끄럼 없이 사랑받는 경

영으로 조합원 동지들의 마음을 감동시키는 진솔되고 책임지는 희생적인 경영을 해나가야 한다. 그러기 위해서는 먼저 노사 합의로 작성한 단체협약과 각종 합의서 이행과 실천이 필요하다. 입으로는 법과 원칙을 주장하면서 회사측이 합의서 불이행으로 발생한 문제에 대하여 고소고발과 징계를 남발하며 노사 불신을 키우는 구태를 중단하고 경영진이 먼저 법과 원칙을 실천해야 한다. 그것이 노사 신뢰를 키워 기아차의 희망찬 미래를 함께 만들어가는 지름길임을 명심해야 할 것이다.

기아차는 근기법과 2013년 12월 18일 대법원원판의체 판결 결과에 의거 상여금을 통상임금으로 즉시 인정해야 한다.

언제까지 공색한 논리로 대법원 전원 합의체 판결 결과를 부정하며 버티기로 일관 할 것인가? 사측은 언제까지 동종사 논치보며 대표소송을 지연시키는 전락으로 버틸 것인가? 동종사들의 판결결과를 비추어 볼 때 상여금은 통상임금이 분명하다. 노사간의 불신을 키워 나아갈 것이 아니라 상여금을 통상임금으로 인정하고 임금체계개선 방안을 함께 만들어 가

는데 적극 입해야 할 것이다.

주 52시간 근로시간 법개정이 추진되고 있어 하루빨리 임금체계개선과 연계하여 8+8 근무형태가 시행되어야 한다. 사측이 회피한다고 될 문제가 아니라 시대적 흐름이다. 적극적으로 안을 제시하라!

근기법 개정이 추진되어 2016년부터 대기업은 시행이 예상되는 만큼 사측은 더 이상 회피하지 말아야 한다. 적극적인 투자를 통하여 8+8 전환시 생산량 만회 방안을 만들어 가야 한다. 특히나 9.4만대 생산량 보전을 핑계로 외주화를 통하여 고용을 불안게하거나 휴일축소를 통하여 기득권을 저하시키고 인원 투입없이 생산라인의 UPH UP을 통하여 노동강도를 강화시키려 한다면 노동조합은 수용할 수 없다. 설비투자를 통하여 생산량 만회와 외주화 없이 자체 생산을 기초로 논의가 되어야 할 것이다. 노동시간 단축은 시대적 흐름이다. 나아가 상여금 통상임금 적용을 통한 임금체계 개선 과제도 과할 수 없는 시대적 흐름이다. 사측의 적극적인 인식 변화가 노사 관계 파국을 막고 새로운 역사를 써내려가는 지름길임을 명심하여야 할 것이다.

기획 시리즈(국내외 공장 종합 비교)

해외공장 바로 알고 우리의 중장기적 고용을 담보할 방안을 고민하자!

☀ 근무형태 및 임금체계 현황 비교

	국내공장	KMMG (미국)	KMS (솔로바키아)	DYK (중국)
근무 형태	*2조 2교대 (8+9) = 1조 (07:00~15:40) = 2조 (15:40~01:30) = 2013년 8+9 근무 형태 변경 <중식시간: 40분>	*3조 3교대 (교대 15분) = 1조 (06:45~14:45) = 2조 (14:45~22:45) = 3조 (22:45~06:45) <중식시간: 30분>	*3조 3교대 = 1조 (06:00~14:00) = 2조 (14:00~22:00) = 3조 (22:00~06:00) <중식시간: 20분>	*2조 2교대 (10+10) = 1조 (07:30~16:30, 16:30~18:30) = 2조 (18:30~04:10, 04:10~06:10) = 2009년 어려운 시절 3교대 운영 후 2교대 복귀함 (생산량에 따라 탄력적임)
근무형태 변경시 임금보전현황	10+10시 임금보전후 8+9 근무형태 변경	임금 보전 협의 없이 사측 일방적 진행	—	—
임금 체계	*기본급: 월급제 *수당: 통상수당+비 통상수당 *성과급: 매년 노사 합의	*기본급: 시급제 *수당: 교대, 만근, 직책 수당 *수당: 임금총액 3.3% 내외 *성과급: 매년 성과에 따라 변동	*기본급: 월급제 *수당: 교대, 만근, 유해직업장, 직책수당 *수당: 임금총액 6.5% 내외 *성과급: 생산목표달성 인센티브	*기본급: 시급제 *수당: 직무, 유해, 야간 O/T *수당: 임금총액 8.6% 내외 *성과급: 매년 사업성과에 따라 정률 지급 *법으로 임금인상 상한선 정해져 있음 *성과급 지급을 강제함(임금 못개 주면 처벌)
비정규직	10% 비정규직	비정규직 없음	—	—
인당국민소득	약\$28,000 (2,948만원)	\$44,000 (4,634만원)	€824 (1,148만원)	¥6,446(\$7,589) (79.4만원)
인당 임금총액 (성과 포함)	\$90,148 (9,700만원)	\$54,663 (5,757만원)	€14,754 (2,056만원)	¥78,636 (1,344만원)
매출액대비 임금비율	12%	2.7%	1.3%	1%

☀ 생산 현황 비교

	국내공장	KMMG (미국)	KMS (솔로바키아)	DYK (중국)
초기투자비		1조천원	약 1조천원	약 1천5천원
운영능력	1,402,593대	34,6만대	32,0만대	65,5만대
생산대수(角년 실적)	1,429,768	369,379대	323,720대	644,108대
인원수	33,578명	3,000명(3교대)	3,800명(3교대)	6,312명
인당생산대수	42.5대/인당	123.1대/인당	85.2대/인당	102.0대/인당
차종투입	소) 카니발, K9, 프라이드 화) 쉐란도, 모하비, K3, K5, K7 캠) 카렌스, 쏘울, 스포티지, 봉고트랙, 군수, 바스	3개차종 (올티마, 쉐란도, 썬타페)	3개차종 (씨드, 벤기, 스포티지R)	9개 차종(3개 공장) (리오, 스펙트라, K2, K3, 포르테, K5, 쏘울, 스포티지R)
UPH	소하 85(2개 공장) 화성 146.1(3개 공장) 광주 129.2(3개 공장)	68.0	62.0	1공장: 32.0 2공장: 68.0 3공장: 44.0
HPV(10대 생산시 인원투입시간)	25.9	15.8	15.0	19.4
관성효율	60% 수준	93.0%	93%	92.2%
가동률	95%	98.7%	99.9%	99%

☀ 휴가 및 복지 현황 비교

	국내공장	KMMG (미국)	KMS (솔로바키아)	DYK (중국)
년월차 휴가일수 (월차휴가 없음)	평균근속 21년기준 년월차 427(휴가포함)	26일 (연차, 하기(휴가포함))	25일 (연차, 하기(휴가포함))	27일 (연차, 하기(휴가포함))
중식 지원	회사지원 (40분)	X (본인 도시락 및 매점 이용) 시간: 30분	O (45% 이용) -(사정 매뉴 선택 및 도시락 휴대) 시간: 20분	O 시간: 30분
학자금 지원	고, 대학 지원 3자녀까지	X	X	X
병밀자 지원	지원	X	X	X
통근버스	지원	X	(△일부구간) △(원월 수입 어려움 발생)	X
정부 복지 정책	본인부담	대학 학자금 일부 본인부담	대학교까지 무상교육 무상 의료	학비 본인 부담
수출 관세	국가별 차이 있음 (차는 기본 10%)	8% (FTA제결)	1500CC이상 관세 없음 1500CC이하 2.6%(유럽 FTA제결)	22.5%
부가가치세	10%	19.5%	18%~20%	4%~17%세율 적용 (산업에 따른 변동 세율 적용)
노동조합	전국금속노동조합	전미 자동차노련	있음	없음(공산당 파견 "공회")
기타		근무시간중 핸드폰라이터 라인 반입금지 (위반시 징계)	핸드폰 관물함 보관 (작업중 휴대불가) - 위반시 징계	핸드폰 작업중 보지 않음 - 위반시 징계

현대/기아 신차종 투입과 디자인 차별하지 말라! 경영진은 경영실적 비교하기 전에 신차종 및 미래신차 연구개발 투자와 디자인 차별 말라.

신차분배와 디자인 차별 구조 하루빨리 개선되어야 한다. 갈수록 기아차에 대한 투자 기피로 디자인 신차종 차별이 심화되고 있다. 이렇듯 시장은 해외 경쟁 메이커와 동종사(쌍차, 한국GM)에 쫓겨 수밖에 없다. 특히 쌍용차의 RV차량 집중 투자가 품종을 일으키고 있는 점을 사측 경영진은 간과해서는 안될 것이다. 기아차 경영진으로써 책임을 다하는 경영으로 기아차의 중장기적 미래를 담보할 방안을 만들어야 한다. 현대차 경영진 뒤에 숨어서 논치보는 경영으로 기아차의 미래를 어떻게 만들지 말라! 노동조합은 사측이 신뢰를 바탕으로 비전을 함께 만들려고 노력한다면 언제든지 응할 것이다. 그러나 지금처럼 순간순간을 모면하고 현대차 논치보는 경영으로 일관한다면 노사관계는 발전이 없다는 사실을 사측 경영진은 명심해야 할 것이다.

경영진은 현대/기아 경영실적 비교하지 말라! 현대차에 비하여 턱없이 부족한 차종
기아차는 저가 차량 배치, 수익성 악화, 잘나가면 트럭 단종 현대차 독과점 몰아주기

구분	기아차	현대차
경차	모닝, 레이	
소형차	프라이드	엑센트
중형(1.5)	K3, K3플	아반떼, 아반떼플, i30(1.6), i40(1.7)
중형(2.0)	승용 K5 (디젤차 없음) RV 카렌스, 쏘울, 스포티지	쏘나타, i30(2.0), i40(2.2), 벨로스터 투싼
준대형(2.4)	승용 K7(디젤차 없음) RV 쏘렌토, 카니발	그랜저 썬타페
대형(3.0이상)	승용 K9 RV 모하비 트럭 봉고3(군수)	아슬란(3.0), 제네시스(3.3)제네시스쿠퍼, 예루스(3.8) 백스쿠루즈(3.3), 베라쿠루즈(3.0) 포터3, 마이티, 메가트럭, 엑시언트
상용차	버스 그랜버드	카운티, 에어로타운, 그랜미(리), 슈퍼에어로시티, 유니바스, 유니바스
전기차	승용 K5하이브리드, k7하이브리드 RV 쏘울EV	쏘니타 하이브리드, 그랜저하이브리드 투싼 수소수소전기차

다차종 소량 생산체제 전환, 신차 조기 투입, 미래 친환경 신차개발 투자 총력을 다해야 한다. 디자인, 신차 차별은 기아차 실적 악화 주범!

국내공장의 안정적인 물량확보와 중장기적 고용안정 방안 마련 시급하다. 하루빨리 8+8근무형태 변경과 안정적인 월급제 임금체계 완성 절실하다.

사측은 국내공장은 수년째 투자를 하고 있지 않다. 나아가 해외공장은 집중 투자를 통하여 글로벌 메이커로 성장하였다. 해외공장의 경영실적이 국내공장의 영업이익을 앞서면서 이제 현대/기아차는 해외공장은 필요악이 되었다는게 전문가들의 의견이다.

해외공장의 물량이 역수출되는 과정을 막기 위해서는 더욱더 단체협약을 확고히 하고 국내공장의 기술력 향상과 품질, 생산성 향상이 선행되어야 하고 해외 메이커와 경쟁에서 이길수 있는 디자인, 기술력이 앞선 신차종 개발만이 국내공장의 안정적인 수출 물량을 확보할 수 있다. 우리 모두의 10년, 20년후 미래를 대비해야 한다. 노동조합 사업도 향후 20년이후를 내다보는 먹거리 창출에 시선을 돌려야 한다. 그것이 곧 조합원 동지들의 고용을 더욱더 확고히 하는 핵심 과제이다.

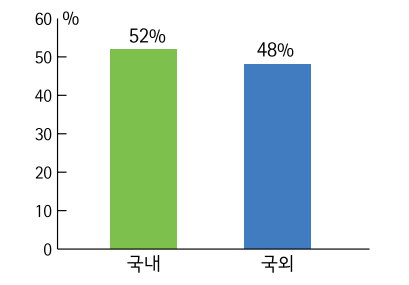
국내외공장
생산실적 현황
(2015년 계획 기준)

구분	05년	06년	07년	08년	09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년계획
국내	소하리 234,028 화성 446,578	261,877 426,742	236,617 387,578	210,424 375,684	220,188 386,506	247,661 547,897	258,114 584,486	304,054 553,054	292,190 541,379	326,517 562,355	348,000 558,000
중국	광주 276,740 생산 957,346	312,622 1,001,241	345,689 969,884	312,644 898,752	323,066 929,760	411,196 1,206,754	488,154 1,330,754	443,394 1,300,502	479,880 1,313,449	538,896 1,429,768	530,000 1,436,000
생산비율	89.7%	89.3%	79.5%	72.5%	69.5%	62.6%	58.1%	53.3%	51.6%	51.7%	49.9%
해외	KMMG(미국) - DYK(중국) 110,071	- 115,465	- 105,538	- 138,665	- 243,618	15,005 338,866	153,665 432,516	273,751 487,580	358,520 561,057	369,379 644,108	365,500 745,000
공정	KMS(솔로바키아) - 생산 110,071	5,015 120,480	145,078 250,616	201,507 340,172	150,021 408,644	229,505 722,036	252,252 958,519	292,050 1,138,150	313,000 1,233,356	323,720 1,337,207	330,000 1,440,000
생산비율	10.3%	10.7%	20.5%	27.5%	30.5%	37.4%	41.9%	46.7%	48.4%	48.3%	50.1%
총계	1,067,417	1,121,721	1,220,500	1,238,924	1,338,404	1,928,790	2,289,273	2,438,652	2,546,805	2,766,975	2,876,000

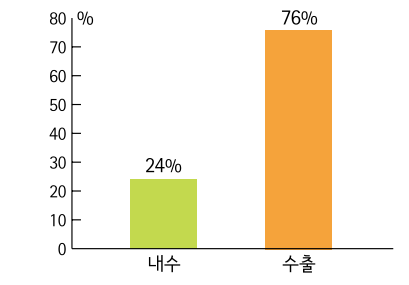
● 2014년 실적 기준 국내외 공장 생산 비율 현황

구분	총계	국내공장	해외공장
생산대수	2,766,975	1,429,768	1,337,207
비율	100%	52%	48%

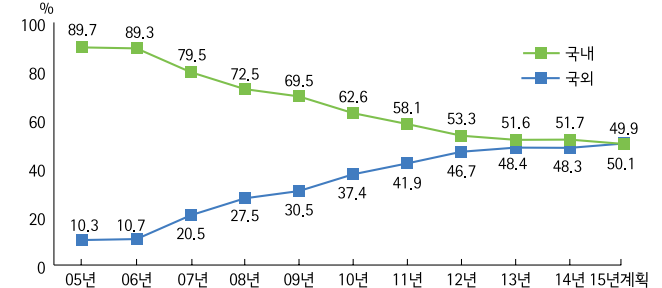
▶ 국내외 생산비율



▶ 국내생산량의 내수/수출 비율



▶ 연도별 국내 공장과 해외공장 생산비율



기아차 경영실적 해외공장 영업이익은 늘고 국내공장 이익은 줄었다.

해외공장 확대! 이제는 노사 모두가 심각하게 고민해야 한다.

해외공장은 기아차 경영실적으로 볼 때 필요악이 되어 버렸다. 문제는 해외공장에서 생산된 차량이 자국의 나라로 수출될 경우가 문제다. 국내 인건비가 과도하게 올라 원가 경쟁력이 떨어진다는 핑계로 해외 공장 생산차종을 다른 나라로 수출할 경우 국내 수출물량 감소로 우리는 생산량 부족으로 이어져 어려움에 처할 수밖에 없다.

해외공장 생산 차량보다 디자인과 품질이 뛰어난 차량을 국내에서 만들어 낸다면 우리의 고용은 지켜낼 수 있을 것이다. 해외공장의 경영실적은 이미 국내공장의 이익 규모를 뛰어 넘었다. 자본이 해외공장 확대를 노리는 이유가 여기에 있을 것이다.

박근혜 정권은 해외공장 투자 확대 저지를 통한 국내공장 투자확대로 신규일자리 창출이 될수 있도록 기업을 압박해야 하고 기업이 사회적 책무 실천에

해외공장 건설 막을 수 없다면 해외로 국내 생산물량이 빠져나가지 않게 세계에서 최고로 좋은 차를 국내에서 만들자.

<회사측이 주장하는 해외공장 건설 불가피한 이유>

- 각국의 자국 자동차 산업 보호 정책과 고용 창출 정책
- 각국의 산업 보호 무역주의 정책
 - 인도같은 나라 관세 60%, 멕시코 20%
- 차환율, 엔저에 취약한 국내 생산차량 가격경쟁력
- 각국의 FTA 체결에 따른 무한 경쟁력
 - 국내공장 생산차종 해외 시장 가격경쟁력 위험수준
- 신용국의 값싼 노동력과 교육수준 향상
 - 품질과 기술력이 좋아짐
- 국내 인건비 상승과 생산성 저하

<국내공장에서 생산해도 이익을 많이 낼수 있는 시스템 구축 필요>

- 사측의 적극적인 투자
 - 세계에서 최고로 좋은 설비 투자로 생산성 확보
- 최고의 디자인과 품질 좋은 최고의 차량 생산
 - 현대차와 디자인 및 신차 차종 차별 차별 방지
 - 최고로 품질 좋은 차량 생산
 - 합류 품질 경쟁력 높여온 원가 경쟁력 생김다.
 - 불량 차량은 회사 이미지 하락과 불량 처리비용 지출로 수익성 악화 제일 큰 요인
- 이제는 생산, 품질 노사가 따로 없어야 한다. 합류 고용과 우리의 임금과 직결되기 때문이다.

상여금 통상임금 체불 청구소송 승소를 위하여 최선을 다할 것이다.

기아차는 상여금 지급기준을 볼 때 정기성, 일률성, 고정성을 갖춘 사업장이다. 2014년 입단협 단체교섭에 의거 기아차는 “상여금 통상임금 체불 청구 소송”을 진행하고 있으며 “회사는 판결 결과를 전제 조합원에게 적용”하기로 하였다. 따라서 상여금 대표소송 승소를 통하여 조합원 동지들의 소중한 체

불 임금 확보를 위하여 합찬 투쟁을 전개할 것이다. 사측은 최근 “1차 개별소송과 2차 대표소송을 병합 해달라고 법원에 신청하였다.” 그러나 노동조합은 발빠르게 변호인을 통하여 병합은 안된다는 병합 반대 의견서를 접수하여 재판부가 사건을 병합하지 않기로 최종 결정하였다.

사측은 최대한 소송에서 유리한 고지를 점령하기 위하여 꼼수를 쓰고 있고 트집을 잡아서 어쩔하든 소송을 지연시키려 하고 있다. 노동조합은 최대한 빠른 시일내에 소송결과가 나올수 있도록 최선을 다하겠습니다.

상여금 통상임금 체불 청구 개별 집단 소송(1차) 진행 경과	
일시	세부 내용
2014년 2월	▶ 기아차지부 정기대의원대회에서 복지성 5가지 항목을 제외하고 상여금 통상임금 체불 청구 취지 변경을 1/4분기내 개별소송 진행 결정 - 인당 75,000원 인지도 추가 거출 결정(계약서 수정 예정, 성공보수 3%~1.3%) ▶ 57개지회 상여금 체불임금(통상임금) 청구 소송 담당자 회의 진행 - 조합원 서명 2월 10일~14일까지 완료, 서명지 및 인지대금은 17일 12시까지 지부 담당자에게 접수한다. ▶ 각 지회별 정기대대 진행으로 서명지 및 인지도 거출 지연으로 3월 3일 거출 완료
2014년 3월	▶ 57개지회 상여금 체불임금(통상임금) 청구소송 2차 담당자 회의 진행 - 소송 2차 추가 참여자 접수 : 3월 14일까지 접수 - 3차 추가 조합원 접수는 청구 장하여 소 접수 전일까지 완료한다. - 1년 10월 소송 접수시 화성을 제외하고 지회별 구분 접수하지 않고 수합 순으로 접수 하다보니 지회별 분류작업 중 - 개인별 체불임금 청구소송 금액 대장 작성 중(3월 17일까지 각 지회 배포 예정)
14년 3월 3일	▶ 지부/57개지회 상여금 통상임금 담당자 회의 진행 - 2차 추가 조합원 접수는 3월 14일(금) 까지 접수한다. - 3차 추가 조합원 접수는 청구확정 하여 소 접수 전일까지 완료한다.
14년 3월 13일	▶ 대의원대회 결정사항대로 1/4분기내 접수 한다 - 개인별분출된 임금대장은 3월 25일까지 최종수합하여 추가 동지자 임금대장을 3월 28일까지 완료 한다
14년 3월 30일	▶ 52년차 정기대의원대회 결정사항에 의거 “청구취지 변경 소 접수” - 복지성 5가지를 제외하고 상여금과 휴일50%활중 청구취지변경 신청
14년 4월 17일	▶ 서울지방법원 동관562호 10A130분 ▶ 참석 : 원고대리인 김기덕, 육대웅 변호사, 피고대리인 태평양변호사 ▶ 김기덕 : 기아자동차 조합원 개인별 통상임금 자료제공을 요청 ▶ 태평양 : 자료제공은 변호인이 임의적으로 제공할수 있는내용이 아니로서 회사와 상의 하고 제공하겠다는 입장 ▶ 김기덕 : 현재 조합원 개인별 체불금액을 피고측에게 제공하겠다는 하고 변론종료. - 원고측에서 체불임금 산정한 금액을 제공한다는 것은 피고측에서 개인별 임금대장 자료를 제출하는 조건으로 한것임
14년 6월 12일	▶ 서울지방법원 동관562 10A130분 ▶ 참석 : 원고대리인 김기덕, 육대웅 변호사, 피고대리인 태평양변호사 ▶ 김기덕 : 지난 변론에서 피고측에서 청구취지변경신청의 청구가 소송물이 아니고 시효중단의 효력이 발생하지 않는다고 한 주장에 대해서 피고측의 주장은 잘못되었으나 피고측에서 조합원 개인별 임금자료를 출수 없다는 의견과 조합원 개인이 3년치의 임금자료를 개인이 직접 출력하라는 것은 원만한 소송진행을 할수 없게 하는 것이라며 피고가 적극적 협조하여 주어야 한다고 재판부에 제차 요청함 ▶ 태평양 : 이러한 중대한 소송을 진행하는데 있어서 2년명이 넘는 집단소송을 한다는 것이 맞지 않다. ▶ 김기덕 : 기아자동차 소송은 4개의 사건을 하나로 병합해서 진행중에 있다. 재판부에서 인정한다면 20명으로 분리가 되어있는 사건을 별도로 진행해줄 것을 재판부에 요청하여 변론종료
14년 7월 10일	▶ 서울지방법원 동관562호 14A110분 ▶ 참석 : - 원고대리인 김기덕, 육대웅변호사 - 피고대리인 태평양변호사 ▶ 김기덕 : 피고측에서 사건을 분리해서 진행되면 신의칙의 적용과 각각의 내용이 달라질 수 있다 사건을 병합해서 진행하자는 내용은 지난 변론에서 2만명이 넘는 집단소송을 하는 것이 맞지 않다고 하였으며 그에 따라서 원고측에서는 지금이라도 변론을 분리해서 2명 원고 사건을 먼저 심리하면서 나머지 원고들의 청구금액 산정에 적극 협조하여 진행해 줄 것을 재판부에 요청 ▶ 태평양 : 원고가 요청하는 자료를 엑셀파일로 급여자료를 제공하겠다는. ▶ 김기덕 : 피고측 답변에 받아들이면 ▶ 재판부 : 원고가 요청하는 급여자료를 피고가 엑셀파일로 제공하는데 상당한 시간10소 요되고 그에 따라 원고가 청구금액을 정리하는데도 역시 상당한 기간이 걸릴 것으로 보인다. ▶ 다음재판은 10월 30일 오후 2시10분으로 한다 변론종료
14년 10월 30일	▶ 서울지방법원 동관562호 14A110분 ▶ 참석 : - 원고대리인 김기덕, 육대웅변호사 - 피고대리인 태평양변호사 ▶ 김기덕 : 피고측에서 9월까지 자료제공을 하기로 하였으나 약속한 기일에 제공을 하지 않고 있어서 원고측의 임금계산은 못하고 있다. ▶ 태평양 : 재판부와 원고측에게 죄송하다며 사고하고 11월중으로 원고측에게 자료제공하겠다 약속하고 변론 종료 ▶ 차기변론 : 12월 10일 오후 14시10분
14년 12월 5일	▶ 서울지방법원 동관562호 14시10분 변론기일 있었으나 피고측 변호인이 나머지 자료를 12월 4일에 제공한바 다수 당사자들에 대한 방대한 정보를 일일이 수작업을 통해 작성해야 하는 관계로 자료제공을 부득이 늦어짐에따라 변론기일 15년 1월 22일로 연기신청 일정은 재판부에서 결정하여 진행 하므로 일정은 미정
15년 1월 19일	▶ 서울지방법원 동관562호 14시10분 피고측에서 연기요청하여 1월 22일로 변론기일이 되었으나 정기 대의원대회 결정사항으로 월 소정근로 시간 243으로 계산한 개인별 임금 자료를 배포하고 문제없을시 임금청구하기로 결정하였으므로 개인 임금자료를 배포 및 수합하는 일정으로 22일에 변론기일에 참석하지 못한 원고측(노동조합)에서 변론 연기요청함
15년 1월 22일	▶ 서울지방법원 동관 562호 ▶ 15년 3월 19일 오전 10시10분 변론기일 통보 있음

기아차지부 상여금 통상임금 체불 청구소송 핵심 쟁점

〈신의칙 판단〉

- 노사간 상여금이 통상임금이 아니라는 것을 명시적(합의서)이든 묵시적이든 인정하고 급여를 받아왔는데 이제와서 체불임금으로 청구하는 것은 신의칙에 위배된다는 의미
- 추가 체불임금 청구로 기업의 경영에 중대한 영향을 미칠시는 신의칙 위배 (신의칙 요건 추가)

〈특근수당 23%(26%) 법정수당 인정 여부〉

- 특근수당 23%는 현대차는 패소판(연장근로 시간 입중 부족)
- 기아차 소송에 영향을 미칠 것으로 판단함
(기아차는 연장근로 개념과 기본급 보전 성격의 약정수당 논리 충돌)
- 노사 법률대리인간 치열한 공방 예상

〈대법원 전원합의체 이후 신의칙 적용 요건〉

- 2013년 12월 18일 대법원 전원합의체 판결문에 의하면 신의칙은 전원합의체 이전만 해당
- 따라서 기아차는 전원합의체 이후는 상여금은 통상임금이고 신의칙 적용되지 않음
- 그러나 노동부 지침서는 각 기업의 임금인상 적용시점까지는 신의칙 적용 주장

상여금 통상임금 체불 청구 대표 소송(2차) 진행 경과	
일자	세부 내용
14년 10월 28일	*14년 입단협 대표소송 노, 사 합의 후 변호사 선임 관련 하여 지부/57개지회 임원회의에서 결정못함 [지부로 위임]
14년 10월 29일	*금속(지부지문법률원), 새날(집단소송진행중), 민주(중소로펌)법률원 대표소송제안
14년 10월 30일	*지부, 법률원 회의 16시 지부 회의실 *지 부 : 성덕해부지부장,채성정책실장,김영권정책2실장 *법률원 : 문경근법규국장,정영아노무사 *13명의 대표소송 소장 접수는 금속에서 주관해서 진행한다. *사내하청 대표소송 인원 관련 회사 협의요청 *회사 업체별 4명 이상 요청
14년 10월 31일	*오전10시58분 상여금 통상임금 체불 청구 소송 소장접장(서울지방법원) *사건번호 [201471합579273] *인 1천만원 책정 [인지대금액 517,000원, 송달료 53,250 , 총 : 570,750원]
14년 11월 6일	*사내하청 대표소송 인원 관련 노/사 의 *각 업체별 2명씩 선정 하여 대표소송 진행한다.
14년 11월 11일	▣ 지부/법률원 1차 회의 *장소 : 지부회의실 시간 : 10시 *조합 : 채성 정책실장, 김영권정책2실장 *법률원 : 금속노동조합의원 문경근국장, 민주법률원 김남진 팀장 *회의내용 - 소송함목 : 상여금+주휴수당, 법정수당(연장, 심야, 휴일, 휴일활중, 년월차등)등을 함목으 로 한다. - 소정근로시간 : 243hr로 한다. - 체불임금계산 기초자료 : 급여명세서, 상여금명세서, 년월차명세서, 월간근태자료
14년 11월 19일	*사내하청분회 57개사 업체 오후 7시경 접수 *오후7시경 접수하여 사건번호는 다음날 오전중으로 사건번호부여
14년 11월 20일	*사내하청분회 57개사 업체 소송 사건번호 [201471합 57063] *인 3백만원 체불임금 책정 3,000,000만원 * 102명 = 306,000,000만원 *306,000,000 * 0.004 + 55,000 = 1,279,000만원 *인지액 : 1,279,000원, 57개사 송달료 : 3,301,500만원, 총 인지 금액 : 4,580,500만원
14년 11월 27일	▣ 지부/법률원 2차 회의 *연차근로일수는 25일을 초과하더라도 임금대장 기재 일수를 기준으로 산정함. 연차가산출은 없는 것으로, 즉 통상임금 100%로 산정 함. 가. 근무형태별연차수당, 심야보전수당, 정비능력향상수당을 통상임금에 포함함. 다. 가족수당 10,000원도 통상임금에 포함함. 라. 영입지 일비 1일당 14,000원도 통상임금에 포함함. 마. 특근수당(영입지, 일반지) : 추가수당(법정수당)으로 하되, 시간수는 37시간으로 특정 함. *별지 3목록 - 통상임금산정기준시간1수는 243시간으로 통일함. *별지 4, 5목록 - 휴일수당은 청구하지 않기로 함. *청구취지변경 및 소송위임계약 체결 가. 청구취지변경서를 12/4일까지 완료하고 지부 법률원 최종 점검 나. 청구취지변경서는 12/5일 법원에 제출할 것임 다. 15:00, 지부에서 청구취지변경서 최종 점검 후 소송위임계약체결하기로 함.
14년 12월 4일	*조상현, 김권호, 정희철 집단소송 및 대표소송관련 지부 간단회 진행 개별소송관련 해서는 지부와 의견차이는 있으나 소송을 취하하지는 않겠다. 정희철조합원은 08년 08월부터 11년 10월까지의 소송이며 개별소송관련 해서는 소송취하를 할 수 없는 불가피한 사항임(소송취하시 체불임금 포기하는것임)
14년 12월 5일	*기아자동차지부 상여금 대표소송 법률원 계약체결 간 : 기아차동차지부 - 을 : 금속노동조합의원 - 병 : 법무법인 민주 김중석지부장, 송영섭변호사, 백희명변호사 계약체결
14년 12월 5일	▣ 13명 대표소송 체불임금 확정하여 4시경 청구취지 확장 소 접수 *13명 변경전 인소가(1천만원) : 금 130,000,000원 130,000,000 * 0.004 + 55,000 * 0.9 = 517,500원 *13명 변경후 소가(평균36,779.6692만원) : 금 478,135,697원 478,135,701 * 0.004 + 55,000*0.9 = 1,770,700원 총 : 1,770,700(변경후인지액) - 517,500(변경전인지액) 기 납입금액) = 1,253,200원 *법원에서 정한 산출규칙에 의거 인지금액 산출방식 1억~10억미만 소가는 소가액 * 0.004 + 55,000 * 0.9 10억이상 소가는 소가액 * 0.0035 + 555,000 * 0.9
14년 12월 11일	▣ 사내하청분회 대표소송 보정명령 *소하 : 기장산업,우일이엔지,광주 : 휘트콤,아리키업 *4개업체 주소불명명 및 수취인 불명으로 송달이 안됨 *공시송달 후 문서제출명령서 진행
15년 1월 7일	▣ 13명 대표소송 체불임금 선고기일 확정 *회사의 답변서 미제출로 기아차 청구취지변경서 대로 선고기일 01월 22일 확정하여 통보 [피고측 답변서 제출은 선고기일 및 선고시간 이전까지만 답변서 제출하면 됨]
15년 1월 8일	▣ 13명 대표소송 체불임금 관련 피고측 답변서 법원 제출 *피고측 변호인 미신청임
15년 1월 14일	▣ 13명 대표소송 체불임금 관련 지부/법률원 실무자 회의 - 월소정 근로시간에 대한 법률원 의견 회의 (현재 기아차는 집단소송2430이며 13명 대표소송도 243으로 산출해서 체불임금 청구 한 사항)
15년 1월 22일	▣ 13명 대표소송 체불임금 관련 회사측의 무성의한 소송대응을 압박하기 위하여 변론기일 지정신청서 제출
15년 1월 27일	▣ 13명 대표소송 체불임금 관련 1차 변론기일 확정 - 15년 03월03일 14시 40분 서울지방법원 동관 562호
15년 2월 25일	*피고 대리인 태평양 법무법인은 소송 위임장을 제출하고 변론명합(1차 집단소송과) 신청 함 - 재판부 직권으로 대표소송 최초 기일인 3.3일에서 3.19일로 변경함
15년 2월 27일	*원고측 전호인단의 변론명합 신청에 반대하는 의견서 법원에 제출 - 재판부 회사측 변호인의 변론명합 신청 불허 결정
15년 3월 19일	*서울지방법원 동관 562호 법정에서 1차 변론기일 진행 예정

동종사 상여금 통상임금 체불 청구 소송 진행 현황

사업장 (사건번호)	월 소정 근로시간 (단합)	청구할 수당	법원 판결
기아차 대표소송 (서울중앙지방법원 2014가 단 5098093)	● 94년 노사합의 - 기본급/240 - 통상수당/226 ● 청구취지변경 (2014.12.5.자)	① 휴일근로수당 ② 휴일시간외활동수당 ③ 휴일근로특근수당 ④ 휴가근로수당 ⑤ 연장근로수당 ⑥ 심야근로수당 ⑦ 주휴수당(생산직/기술직) ⑧ 특근수당(영입지/일반직)	● 243시간 1차개별소송(새날법률원) 2차대표소송(금속, 민주) (법률원, 민주 '법리적' 의견일치)
현대차 대표소송 (서울중앙지방법원 2015. 1. 16. 선고 2013가 합 508519)	● 단합 - 기본급/240 - 통상수당/226	① 휴일근로수당 : 근로시간 수 입중 부족으로 원고 패소 - 단합상 150%~350% 지급은 근기법 상회 지급함으로 재판부 인정하지 않음 ② 연차휴가근로수당 : 휴가일수, 지급비율근기법 상회함으로 원고 패소 - 근기법 25개항도 통상임금 100% ③ 고정연장수당(통상임금 23%, 26%) : 연장근로 시간 입중 부족으로 원고 패소 ④ 성과급(약정수당) : 원고 패소 ⑤ 매월 추가 연장근로수당 : 원고 승소	● 판결 결과 - 연장근로, 심야를 제외하고 패소 함 ● 판결 : 240/226 - 원고측 피고측 변호인 법적 다툼 없었음
한국지엠 (대법원 2014. 5. 29. 선고 2012 다 116871)	● 단합 : 240	① 시간외(연장)근로수당 : 피가(신의칙 심리미진) ② 휴일근로수당 : 피가(신의칙 심리미진) ③ 야간근로수당 : 피가(신의칙 심리미진) ④ 연차휴가근로수당 : 피가(신의칙 심리진)	● 판결 : 240 - 피고측 변호인 다툼 없었음
르노삼성 (부산지방법원 2014. 10. 10 선고 2011 가합27496)	● 단합 : 240	① 전월전입수당(시간외수당) : 원고 승소 ② 잔업수당(시간외수당) : 원고 승소 ③ 심야수당(야간근로수당) : 원고 승소 ④ 유특수당(휴일근로수당) : 원고 승소 ⑤ 연차수당 : 원고 승소	● 판결 : 243 - 원고들이 협약 기준에 따라 240시간을 주장하였으나, 법원이 243.33시간으로 판단하였음
현대중공업 (울산지방법원 2015. 2. 12, 선고 2012 가합110108)	● 단합 : 240	① 시간외(연장) 수당 : 원고 승소 ② 휴일근로수당 : 원고 승소 ③ 야간근로수당 : 원고 승소 ④ 연차휴가근로수당 : 원고승소(100% 25일) ⑤ 휴일시간외활동 : 원고 승소 ⑥ 성과급(약정수당) : 원고 패소 ⑦ 격려금(약정수당) : 원고 패소 ⑧ 허가휴가비(약정수당) : 원고 패소	● 판결 : 243 - 원고들이 협약 기준에 따라 240시간을 주장하였으나, 법원이 243.33시간으로 판단하였음
두산 인플라코어 (건설기계)	● 단합(근로시간) 1일 8시간, 1주일에 40시간7기 준월소정근로시간 243으로 한다 ● 단합(휴가) 1. 주휴일(당해주에 만근한 자에 한하여 토, 일) 2. 소정근로시간 계산토요일유급이므로 243시간기준으로 산정하였음	① 연장근로수당 ② 주휴/공휴수당(휴일근로수당) ③ 야간근로수당 ④ 연차휴가수당 ⑤ 퇴직금	재판 진행중
대동공업 (농기계사업장)	● 단합(40조) 1. 회사는 잔업, 야업, 특근, 년 월차,생리수당을 통상임금 산정시 주 40시간으로 하며 월208시간으로 한다. 2. 통상시급계산은 [기본급(기본시급X240)+통상수당]÷209로 계산한다. ● 단합(45조) 1. 회사는 조합원에게다음과 같이 유급휴가를준다. 1) 주휴일 : 매주 일요일 2) 매주 토요일	시간외근로수당 (연장파세제외한추가근로) 연장파세 (연장근로수당) 연차휴가수당 퇴직금	◆ 소정근로시간 계산 단체협약 제40조에 약정 시간급통상임금 산정 기준으로 209시간으로 규정하고 있으나, 토요일 유급휴일이므로 법정 시간급통상임금 산정하여야 하는소송에서는 243.333시간을 기준으로 체불임금 산정함

노동조합은 통상임금 소송 빠르게 진행될 수 있도록 최선을 다할 것이다. 사측 변호인 소송 지연을 위하여 생트집 그만하고 소송 연기 전략 포기하라!



- 3월 19일 10시130분 : 개별집단 소송(1차) 변론기일
- 3월 19일 1차 소송 변론 종료후 2차 대표소송 변론

- 1차 개별 집단 소송 청구취지 확장 소 접수 (3월16일)
- 월 소정근로시간 243hr으로 체불임금 산정 소 접수
- 1차 개별 집단 소송 인원 체불임금 대장 출력 배포(4월/1주차)
- 출력 및 개별 분류 작업 시간 장기 필요
- 1차 개별 집단 소송 소송가 1천만원 미만자 인지대 반환
- 인지대 75,000원 추가 거출 금액 반환 (4월/4주차)

8+8 근무형태 변경 및 상여금 통상임금 적용 임금체계 개선 3월 31일까지 합의를 위하여 최선을 다할 것이다.

노사공동위원회가 14년 11월 상견례를 시작으로 4개월째 진행되고 있다. 사측은 이런 저런 핑계를 대며 시간 벌기로 일관하고 있다. 또한 현대차 눈치보며 양재동 윤여철 부회장의 오더를 받아 이런 저런 핑계로 원만한 협의가 이루어지지 않고 있다.

기아차는 고정성에 아무런 문제가 없는 사업장이다. 불필요한 노사간 마찰로 시간 낭비하지 말고 상여금을 통상임금으로 인정하면 모든 문제가 해소 된다. 특히 노동조합은 2011년 11월부터 2014년 10월까지 대표소송을 접수하여

그 결과를 전체 조합원 동지들에게 적용할 것이다.

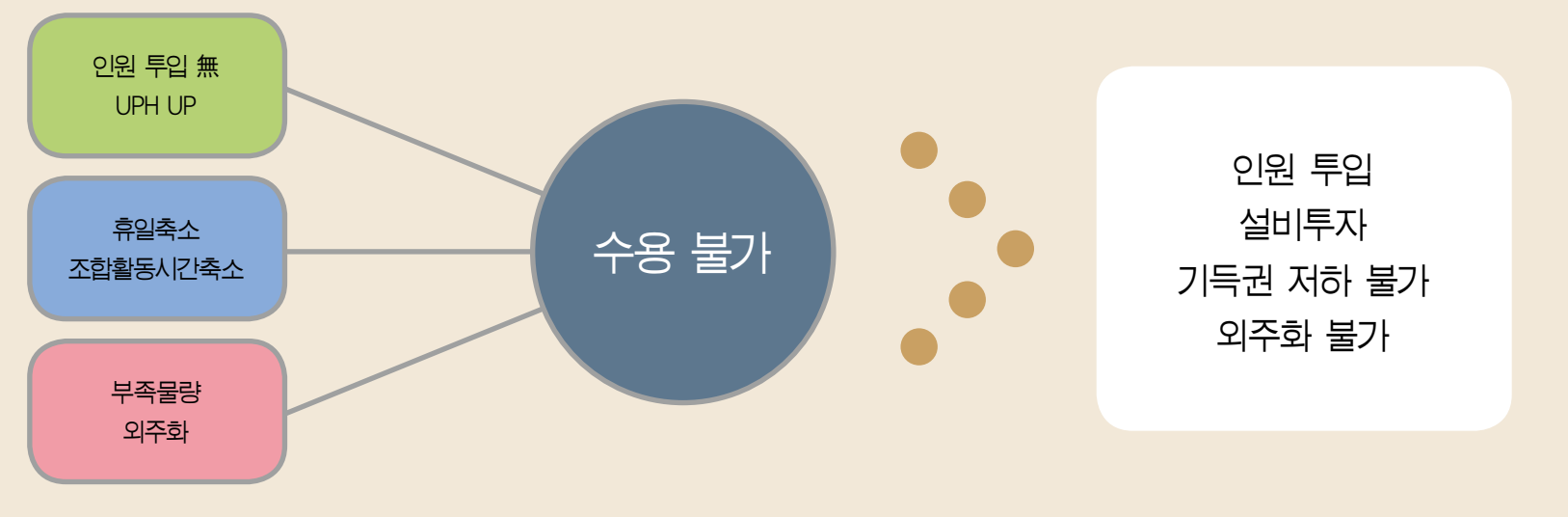
상여금 통상임금 적용은 근무시간 단축과 밀접하게 연관되어 있다. 사측은 상여금이 통상임금으로 적용되면 연장근로와 휴일근로를 시키지 않으려고 혈안이 될 것이다. 따라서 노동조합도 임금 형평성의 문제를 해소하기 위해서라도 근무시간 단축의 과제는 반드시 해결해야 한다. 사측은 회피하지 말고 현장에서 납득할 만한 안을 제시해야 하다.



8+8근무형태 변경 및 임금체계 개선 노사공동위원회 진행 경과	
일자	내용
14년 11월 25일	*노사공동위원회 본회의 상견례 - 노사 각 10명으로 구성 - 명칭 : 근무형태 변경 및 임금체계 개선을 위한 노사공동위원회
14년 12월 10일	*노사공동위 실무회의 상견례(노사 각 11명) - 8+8 근무형태 변경 대응방안 설명 (완성차, P/T부문) ▶ 노동조합은 제시한 1,2안은 검토의 여지도 없는 안으로 현장에서 납득할 만한 안 제시 요구 - 공장별 실무소위를 진행하여 문제점 해소 방안 만들기로 의결 접근 - 공장별 실무소위원회 구성 및 협의 진행
15년 2월 25일	*노사공동위원회 2차 실무회의 - 공장별 실무소위 진행 현황 점검 (각 공장별 8+8 근무형태 변경시 문제점 세부 논의) - 연전변속기공장 대응방안 추가 설명 *회사측에 설명전 임금 보전에 대한 입장 요구 - 생산량 만회기 될 경우 8+9 근무형태 변경시처럼 동일한 방법으로 임금 보전하겠다는 입장 피력 *회사측 휴일축소와 UPH UP을 통한 노동강도 강화, 외주화등을 주장함 *노측 위원들 회사측 안에 대하여 수용 불가와 현장에서 납득할 만한 인제시 요구 ▶ 노측위원들 노동강도 강화와 휴일축소 및 외주화는 절대로 수용불가하다는 입장 피력 *화성지회 생산량 만회 방안으로 20만대 규모 화성 4공장 신설 요구 ▶ 회사측은 국내에 신규 공장 건설 계획 없다는 입장 피력
15년 3월 4일	*노사공동위원회 2차 본회의 - 노사공동위원회 2차 실무회의의 진행 경과 설명 - 완성차 및 PT부문 근무형태 변경시 생산량 만회 방안 논의 - 8+8 근무형태 변경 관련 회사안 설명 및 질의 응답 ▶ 1안 : 휴일축소등을 통하여 작업시간 124.5HR확보후 4.1% UPH UP하든 안 ▶ 2안 : 휴일축소 없이 7.6% UPH UP하여 생산량 만회 하겠다는 안 ※ 회)도장공장 (신설로 회)프라스틱, 차체무빙라인 외주화, PT부문 부족분 회주 회 주장 *사측 제시안에 대하여 노측 위원들 강하게 비판 *지부장동지는 사측 경영진들이 동종사 눈치보며 현대차 경영진 뒤에 숨지 말고 노사가 14년 입단협 별도 합의서에 의거 15년 3월 31일까지 합의하기로 한만큼 안을 제출하라고 요구 *15년 3월 31일까지 합의되지 않으면 노동조합 달게 판단하여 조합원동지들의 의지대로 사업을 해나간다는 입장 피력후 종료
15년 3월 10일	*노사공동위원회 3차 실무회의 - 기아자동차 직군별 임금체계 현황 설명 - 현대/기아 임금제도 현황 및 체계 비교 - 기업별 상여금 통상임금 적용 현황 설명 *각사여금 통상임금 적용 및 임금체계 개선 관련 논의 - 최소한의 동종사인 한국GM자동차처럼 상여금 통상임금 적용 요구 - 회사측 아직도 임금체계 관련 검토중으로 요구안에 대하여 답하지 않음 - 차기회의시 광주공장 군수/버스 라인 8+8근무형태 변경안 추가 제시 요구 - 주간고정근무자에 대한 임금현황 자료 요구
15년 3월 11일	*노사공동위원회 4차 실무회의 - 8+8근무형태 변경 관련 투자계획 설명 ▶ 1안 : 1,168.4억원, 2안 3,948.4억원 : - 군수버스공장 운영 방안 - 정시간근로(필수근무자) 개선 추진안(회사측 제시안) ▶ 필수근무자는 도장공장 80명, 동력팀 83명, p/t부문 68명 있음 ▶ 휴일포함 주52hr 일일 추진중으로 개선 불가피함 ▶ 현재 2조근무를 3개조로 운영, 야간 3조는 상시 야간조로 외부 전문인원 활용



노동조합은 생산량 보전 핑계로 UPH UP을 통한 노동강도 강화와 휴일축소와 조합활동시간 축소 절대 받아들일수 없다.



동종사도 상여금 통상임금 적용했다. 고정성 전혀 문제없는 기아차도 상여금 통상임금 즉각 인정하라!

동종사 상여금 통상임금 적용 현황			
구 분	통상임금 합의	임금제도 개선	비 고
한국GM	상여금 750% 중 700% 통상임금 산입 - 하기휴가비 50% 제외	▶ 전년 기본급 인상비 33% 삭감 ▶ 법정한도액 적용 ▶ 연월차수당 제도 개선 - 연차 : 확대 통상임금 100% 적용 - 월차 : 現 통상임금 150% 적용	*고비용 부담으로 물량부족문제 발생 → 희망퇴직 시행 중 *군산공장 1교대 전환, 부평 1,2공장 통폐합 추진, 연장 / 특근 중단 등
민도	상여금 750% 중 600% 기본급화 - 명절상여/하기휴가비 150% 제외	▶ 연차수당 축소 : 150% → 100% (월차수당 기존 100% 유지) ▶ 야간근로 할증률 축소 : 70% → 50% ▶ 주간연속 2교대에 따른 보전수당 비통상수당화. ※ 지급일 현재 재직자 & 월 소정근로 10일 이상 근무자	*근무제 변경 연계 시행에 따른 인상률 - 年 1/1 주간연속2교대(8+8) 시행 - 현행대비 임금인상률 *소 취하 일시금(400만원)
한라비스테온 공조	상여금 750% 중 600% 기본급화 - 명절상여/하기휴가비 150%제외	▶ 전년 기본급 인상비 10% 삭감 ▶ 월차 폐지 ▶ 연차수당 지급률 조정 : 150% → 100% ▶ 임금체계 단순화 : 공통수당 기본급화	
SK텔레콤	상여금 800% 중 600% 통상임금 산입 - 명절상여 200% 제외	▶ 기본급 동결 ▶ 임금피크제 실시 : 만 59세부터 전년연봉기준 10%씩 감액	
삼성전자	상여금 800% 중 600% 통상임금 산입 명절상여 200% 제외 (재직자 기준)	▶ 임금피크제 실시 : 만 55세부터 전년연봉 기준 10%씩 감액 (90% → 81% → 73% → 66% → 60%) ▶ 전년 기본급 인상비 65% 삭감(기본급 19% 인상) ※ 각종 통상수당 → 비통상 전환 ▶ 복리후생 축소 : 의료비 등 ※ 전체 대비 생산직 비중 18%에 불과, 연장 / 휴일 / 심야 실적	*'15년 임금동결 ('09년 글로벌 금융위기 이후 최초)
LG전자	상여금 800% 중 600% 통상임금 산입 - 명절상여 200% 제외 (재직자 기준)	▶ 기본급 동결 ▶ 연차수당 축소 : 150% → 100% (월차無) ▶ 복리후생 축소 : 체육대회 미실시 등 ※ 전체인원 38,000명 중 생산직 8,000명(21%)이며 3교대 인원은 5%에 불과	*'15년 : 기본급 4% 인상
발레오전장시스템코리아	상여금 700% 중 200% 통상임금 산입 성과 연동 상여금 500% 전환	▶ 성과 연동 상여금 도입 ▶ 임금피크제 실시 : 만 58세 임금동결, 59세 90%, 60세 80% ▶ 상여금 추가 O/T 폐지	
LS전선	상여금 600% 중 600% 통상임금 산입	▶ 적용시점 분할 적용 : '14년 300% / '15년 300% 적용 ▶ 기본급 2% 인상 (전년 기본급 인상비 56% 삭감) ▶ 고정 O/T 시간 축소 : 22hr → 20hr	

박근혜 정권의 노동법 개악 분쇄를 위한 4월 선제 총파업 투쟁 진행!

민주노총과 한국노총의 50만 제조부문 노동자들이 공동투쟁본부를 출범하고 박근혜 정권의 노동시장 구조개악에 맞선 투쟁을 선포했다.

민주노총 금속노조와 화학섬유연맹, 한국노총 금속노련, 화학노련, 고무산업노련은 3월11일(수), 양대 노총 제조부문 제조 공투본을 출범하며 박근혜 정부가 3월 31일로 밝힌 노사정위원회 합의 시한에 맞춰 구조개혁안을 강행 처리한다면 4월 24일(화) 1차 선제총파업

총력투쟁을 전개한다고 선언했다. 5월1일을 기점으로 2차 총력투쟁을 발인다. 6월말 7월초 제조공투본 공동총파업 투쟁을 진행하고, 이를 위해 파업 조직화 전국 순회, 시민 선전전 등을 공동으로 벌인다고 밝혔다.

제조 공투본은 박근혜 정권의 노동시장 구조개악 안은 “해고를 쉽게 하고 비정규직을 늘리겠다는 것이 정부의 노동시장 구조개악이다”라며 “노조로 조직된 정규직 노동자들이 경제 발전의 걸림돌이라며 탄압했

다는 것이 개악 핵심이다”라고 지적했다.

금속노조는 “3월말 노사정위 합의 시한에 법 개정을 밀어붙이거나 시행령, 행정지침 등을 공식 발표한다면 금속노조는 총파업으로 맞설 것이다”라며 “제조 노동자들이 뭉쳤다. 싸우자. 일천만이 넘는 간접고용 비정규직 노동자와 전체 민중의 생존권을 위해 제조 노동자들이 박근혜 정권에 맞선 합선 투쟁을 발일” 것을 밝혔다.



■ 민주노총 단위사업장 총파업 찬반투표 일정 : 3/23(월)~31일(화)

민주노총 제61차 정기대의원대회(2/12일) 및 노조 제39차 임시대의원대회(3/3일) 결정, 민주노총 총파업 투쟁본부 투쟁지침 2호에 의거 전 조합원 총파업 찬반투표를 실시함.