

團體協約書

2016. 9. 1

주식회사 남선알미늄 자동차사업부문
전국금속노동조합구미지부대우라이프지회

목 차

전 문	2
제 1 장 총 칙	2
제 2 장 조합활동	2
제 3 장 기업의 사회적 책무.....	4
제 4 장 인 사	4
제 5 장 고용보장	8
제 6 장 임 금	9
제 7 장 노동시간, 휴일, 휴가	10
제 8 장 남녀평등과 모성보호.....	11
제 9 장 산업안전보건	12
제 10 장 복지후생	15
제 11 장 단체교섭	17
제 12 장 노사협의회	17
제 13 장 노동쟁의	18
제 14 장 부 칙	18

전 문

주식회사남선알미늄자동차사업부문(구 대우라이프주식회사)(이하 "회사"라 한다)와 전국 민주노동조합총연맹전국금속노동조합 (이하"조합" 이라 한다) 은 헌법과 노동3권, 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수 이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조 [교섭권의 보장]

1. 회사는 조합이 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동 권리 및 기타사항에 관하여 교섭하는 것을 보장한다. 단, 교섭권은 상급단체에 위임할 수 있다.
2. 법령에 의해 교섭창구 단일화가 강제되어 조합이 교섭권 을 행사하지 못하게 되는 경우 조합이 요구하면 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의 2 제1항 단서에 따른 동의를 통해 조합과 교섭에 응하여야 한다.

제2조 [협약의 우선]

- 이 협약은 조합과 회사 및 조합원에게만 적용한다.
- 본 협약에 정한 기준은 노동관계법, 회사의 취업규칙 및 개별적 근로계약에 우선하며, 협약기준에 미달하거나 상반되는 부분의 개별근로계약은 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

제3조 [기존의 노동조건과 조합활동권리 저하금지]

회사는 기 시행하여 오던 근로조건을 본 협약에 누락 또는 노동관계법, 노동관련법령 개정 등을 이유로 본 협약을 저하시킬 수 없다.

제4조 [조합원의 자격과 가입]

다음 각 호에 해당하는 자를 제외 하고는 입사와 동시에 조합원으로 가입한다.

1. 5급 이상 직급사원
2. 차량운전 및 교환업무 종사자
3. 축탁, 임시직, 일용직 근로자

제5조 [규정의 제정 및 개폐]

회사는 조합원에 적용되는 제규정, 기준의 제, 개정을 할 경우 근로조건 및 복무규율에 대해서는 단체협약의 내용과 상이 할 수 없으며, 조합원에 대해서는 단체협약의 내용을 우선으로 한다.

제2장 조합 활동

제6조 [조합 활동의 보장]

1. 회사는 조합원의 정당한 활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 노동조합 운영에 개입해서는 아니 되며, 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없다.
2. 회사는 정당한 조합 활동으로 조합이 인정하는 조합과 유관한 단체, 외부 인사의 조합사무실 방문에 대해 출입을 제한할 수 없다.

제7조 [조합원 교육시간]

1. 회사는 신규 채용자에 대하여 전 공정에 대한 설명, 필요한 기술교육을 실시하고 회사소개 및 취업규칙, 안전보건규칙 및 수칙에 대해 주지시켜야 한다.
2. 조합원의 새로운 기계도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 시는 필요한 교육과 훈련을 실시해야 한다.
3. 회사는 신규 채용자 입사 시 노동조합에 관하여 교육할 수 있도록 2시간의 교육시간을 부여한다.

4. 회사는 조합원을 대상으로 하는 교육시 교육계획을 사전에 조합에 통보 후 노사 의견일치하여 실시한다.

제8조 [홍보활동 보장]

1. 조합이 조합원에게 알리는 공지사항이나 홍보물게시 및 배부의 자유를 인정한다.
2. 홍보물의 게시는 합법적이어야 하며, 반드시 조합대표 직인이 날인 되어야 한다.
3. 회사는 합법적인 홍보물을 조합의 동의 없이 철거할 수 없다.

제9조 [출장 취급]

조합원이 조합업무로 국내출장을 하고자 하는 경우 회사에서 그 업무내용이 정당하다고 인정될 때는 사무출장과 동일하게 취급하며, 출장비는 회사 여비규정에 따른다.

제10조 [조합전임]

1. 조합은 조합원 중에서 연간4,000시간 범위 내에서 일상 업무를 전담하는 2명의 근로시간면제자를 두며, 사전에 근로시간면제 대상자 및 활동계획서를 회사에 제출한다.
2. 임시상근 요청은 회사와 협의하여 정한다.

제11조 [조합비 등 일괄공제]

회사는 조합비를 일괄 공제하여 급여일 다음날까지 공제 명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일 일 때는 그 다음 날까지 인도한다.

제12조 [시설편의 제공]

1. 회사는 조합원이 정상적인 일상생활을 유지하기 위하여 회사 내 각종 시설의 이용을 제한하지 못하며, 급식을 자유롭게 할 수 있도록 해야 한다.

제13조 [문서 열람, 복사 및 자료 제공]

회사와 조합은 상호 업무수행에 필요한 자료를 일방이 요청할 때에는 최대한 빠른 시일 내에 통보한다. 단, 업무상 비밀을 요하는 사항은 보안을 유지 하여야 한다.

제14조 [통지의 의무]

회사는 투명공개 경영을 원칙으로 하며, 노사 양측은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 문서로써 통지 하여야 한다.

1. 회사가 통지하여야 할 사항
 - 1) 상호의 변경
 - 2) 정관의 변경
 - 3) 취업규칙, 인사규정 등 조합원의 신상에 영향을 미치는 규정의 제정 및 개폐
 - 4) 임원의 임명, 보직변경
 - 5) 부서단위 이상의 조직통합 및 조직개편
 - 6) 종업원의 신규채용, 부서간 보직변경, 퇴사자 및 산재 휴직자 명단
 - 7) 조합원의 복지증진에 관한 사항
 - 8) 사내협력업체 명단 및 업체별 계약조건 (표준계약서 포함)
 - 9) 이사회 개최일정 및 관계기관에 신고한 의결사항
 - 10) 대주주 변경에 관한 사항
 - 11) 고정자산(부동산) 변경에 관한 사항 (※ 이사회 의결사항을 말한다.)
 - 12) 국내 및 해외투자에 관한 사항
 - 13) 기타 협의 및 합의 의무사항
2. 조합이 통지할 사항
 - 1) 규칙의 변경
 - 2) 상급단체 가입 또는 탈퇴
 - 3) 조합 상집간부 및 대의원 명단
 - 4) 노조원의 상급단체 임원 취임
 - 5) 노사가 합의한 사항

제3장 기업의 사회적 책무

제15조 [기업의 사회적 책무]

1. 회사는 식당에서 노동자들에게 제공되는 급식에 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물을 사용하지 않으며 안전한 먹거리 제공을 위하여 노사가 함께한다.
2. 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다하며 지구온난화의 원인인 이산화탄소 배출 억제에 노력하고 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하지 않음으로써 환경보호를 위한 기업의 책무 수행에 최선을 다한다.

제4장 인 사

제16조 [인사원칙]

회사는 합리적이고 공정한 인사제도를 확립 운영함으로서 조합원의 채용, 임명, 휴직, 복직, 상벌, 퇴직 등 인사관리 전반에 걸쳐 객관성, 공정성, 타당성이 보장 되어야 한다.

1. 회사는 조합간부를 비조합원의 직책으로 승진 시키거나 전보할 때 또는 대의원을 타 라인으로 전보할 때에는 사전 조합과 합의 하여야 한다. 또한 조합임원과 간부 및 대의원의 징계는 사전 조합과 합의하여야 한다. (모든 경우에 면책특권이 있다는 뜻이 아니다.)
2. 회사는 인사운영에 있어 조합의 간부였다는 이유로 불이익 처우를 하지 아니하며, 타 종업원과 차별을 두지 않는다.
3. 회사는 조합원의 파견, 부서이동, 전환배치 시 근로조건에 관하여 조합과 사전협의. 결정한다.
4. 회사는 조합원에 관한 직제개편을 할 시 조합과 사전에 충분한 설명 및 검토 후 협의하여 실시한다.

제17조 [이의제기]

회사의 인사발령에 이의가 있는 조합원은 3일 ~~이내에~~ 이의를 제기할 수 있으며, 이를 접수한 회사는 10일 이내에 해당 조합원에게 충분히 소명 하여야 한다.

제18조 [채용]

1. 조합원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다.
2. 경력자 채용에 대하여 별도의 임금협약을 하되 경력을 이유로 별도의 직책을 부여할 수 없다.

제19조 [수습기간과 임시직의 사용제한]

1. 신규 채용된 조합원에 대하여 3개월간의 수습기간을 두되 임금은 100%를 지급한다.
2. 수습기간은 근속년수에 산입한다.
3. 수습기간 중 근무 성적이 불량하거나 업무수행 능력이 없다고 인정될 때는 채용을 취소할 수 있으며 사전 조합에 통보한다.
4. 임신, 출산, 육아 또는 질병, 부상으로 발생한 결원에 대해 노조와의 충분한 협의 후 임시직·단기계약직 등 비정규직을 사용할 수 있다.
5. 임시직 근무자가 있는 부서에는 정규직 인원보충 시 임시직근무자를 우선적으로 채용한다.
6. 임시직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

제20조 [승진 승급]

1. 전 조합원에게 매년 1월1일, 7월1일을 기준으로 각각 1호봉씩 승급한다.
2. 인사고과에 의한 특별승급 및 승진을 실시할 수 있다.
3. 단, 위의 2항을 실시하고자 할 시에 사유, 규모, 선정방법 등을 사전에 충분히 조합과 협의후 실시한다. 특별승급에 대하여는 다음 각호에 의거하여 실시한다.
 - 1) 인사고과는 년1회 1월1일부로 실시한다.
 - 2) 고과는 전 조합원을 대상으로 개인별 평가를 실시한다.
 - 3) 고과에 의한 특별승급은 1호봉으로 하며, 인원은 평가 전체 대상인원의 6% 범위내에서 실시할 수 있으며, 특별한 문제가 발생하지 않을 시 매년 1%씩 추가하여 9%까지 실시할 수 있다.

- 4) 고과 평가는 '평가기준 세부사항'에 의거하여 실시한다.
4. 신입사원의 경우에는 입사 후 3개월 이상 근속자에게 1호봉을 승급한다.

제21조 [선임권 보장]

1. 회사는 조합원의 승진 및 경합되는 인사결정에 있어서는 상벌, 근태, 인사고과에 의한 평가결과 성적이 우수한 자에게 우대하며, 평가결과 점수가 동점일 경우 근속년수가 많은 자에게 우선권을 부여한다.
2. 배치전환 및 부서(팀)이동시에는 전 근무경력, 직무능력, 개인의 특성 등을 고려하여 가장 적합한 업무(직무)에 근무할 수 있도록 하며, 사전에 예상되는 문제점이 발생하지 않도록 조합과 협의하여 실시한다.
 - 1) 제20조, 21조의 인사결정에 있어서 본인이 이의를 제기할 경우 평가 자료를 지회장에 한하여 열람권을 부여한다.
 - 2) 제21조 2항의 적용을 함에 있어서 사업장간의 이동에 대해서는 노사합의함을 원칙으로 하며, 생산 CAPA 부족으로 인한 구미 지역 외 공장을 신설할 경우에는 노사협의회에서 결정한다.

제22조 [표창]

회사는 다음 각 호에 해당하는 조합원을 표창하며, 포상내역은 조합과 협의하여 결정한다.

1. 년 개근 및 만근자 : 기준은 다음과 같다.
 - 1) 개근자 : 연간 무결, 유결, 병결, 휴직, 정직 등이 없는 자(년. 월차 사용은 제외)
단, 연간 지각, 조퇴, 무단외출 합계가 12회를 초과하는 자 및 근태불량으로 연간 2회이상 서면경고 받은 자는 제외
 - 2) 만근자 : 개근자중 연간 지각, 조퇴, 무단외출이 한 번도 발생하지 않은 사람(년. 월차 사용은 제외)
 - 3) 시상 : 매년 2월 첫째 주로 한다.
2. 기술 및 업무상 회사발전에 공헌한 자
3. 근무성적이 우수한 자
4. 재해 미연방지 또는 사후수습에 특별한 공로가 인정된 자
5. 장기 근속자
 - 1) 3년 이상 근속자 - 상장 및 기념품
 - 2) 5년 이상 근속자 - 금 1돈
 - 3) 7년 이상 근속자 - 금 2돈
 - 4) 10년 이상 근속자 - 국내여행 2인 기준 (일요일 포함 2박3일, 제주도)
 - 5) 15년 이상 근속자 - 3일 휴가, 금 1냥
 - 6) 22년 이상 근속자 - 해외여행 2인 기준 (토. 일요일 포함 4박5일, 중국)
단, 시행일자자는 창립 기념일에 한다.
 - 7) 조합에서 추천하고 그 공로가 인정된 자는 노조창립기념일에 지회장 명의로 표창한다.
단, 연간 4명으로 하고 포상금액은 회사창립기념일 모범상 금액으로 하되, 금액의 정의는 상품권은 액면가, 기타 물품 지급 시는 구입가로 지급한다.

제23조 [정년]

1. 조합원의 정년은 만 60세로 한다. 다만, 만 55세 이상의 자로서 일신상의 이유로 조기퇴직을 희망하는 경우 정년퇴직으로 인정하며 자연감소로 보아 신규인원을 채용하여 충원한다. (단, 제33조 정규직 채용 조항의 기준에 따른다.)
2. 회사는 조합원이 정년퇴직 시 퇴직위로여행(동남아 4박6일, 토요일 포함, 2인기준)을 제공하며, 32년 근속자를 대상으로 하여 단계적으로 실시한다. 단, 부득이한 개인사정으로 여행을 실시하지 못할 경우 위와 동일한 휴가와 경비를 지급한다.
3. 조합원의 퇴직 시기는 매년 12월 말일로 하며, 회사는 1개월 전에 본인에게 예고한다.
4. 정년 퇴직자에 한해 유보된 사항은 일괄 지급한다.

제24조 [휴직 사유와 기간]

1. 조합원은 다음 각 호에 해당할 때에는 휴직을 요청하며 회사는 명할 수 있다.

- 1) 병역법 및 법령에 의거 징. 소집 되었을 때
 - 2) 형사사건으로 구속, 수배, 기소되어 형 확정 판결 시 까지
 - 3) 부상 또는 질병으로 2주를 초과하는 기간의 요양을 필요로 할 때(진단서 첨부)
 - 4) 기타 특별한 사정이 있다고 노사 쌍방이 인정할 때
2. 휴직기간은 6개월 이내로 하되 본인 요청 시 3개월을 연장할 수 있으며 1), 2)에 대하여는 그 소요기간으로 한다. 단, 3), 4)의 사유로 인한 휴직기간은 9개월 이내로 하되 본인 요청시 3개월을 연장할 수 있다.
3. 휴직을 요청하여 명할시 회사는 당해 조합원과 조합에 휴직사유, 기간에 관한 사항을 문서로 통보하여야 한다.

제25조 [휴직자의 처우]

1. 휴직기간은 근속년수에 산입한다. 단, 사사휴직 기간은 제외하되 업무 외 상병 및 조합활동으로 인한 휴직기간은 근속년수에 산입한다.
2. 휴직기간 중에는 임금을 지급하지 않는다. 단, 25조 1항 3)에 해당하는 업무외 부상 또는 질병으로 인하여 휴직한 자에게는 생계비조로 처음 3개월간은 통상임금(정기상여 제외)의 80%, 다음 3개월간은 통상임금의 70%, 이후에는 통상임금의 50%를 지급한다.
3. 상기 2항의 단서조항을 시행함에 있어 가해자에 의해 보상을 받은자는 생계보조비를 지급하지 않는다.
4. 업무 중 부상 또는 질병으로 휴직한 기간 중의 임금은 제74조에 의한다.
5. 휴직기간 중 사망한 자에 대해서는 퇴직금 산정 시 휴직 사유가 발생한 날 이전을 기준으로 산정한다.
6. 조합 활동으로 인한 휴직자의 생계비 처우는 별도의 노사협의로 정한다.
7. 휴직된 자는 종업원으로써 신분을 보장하나 업무에 종사하지 못한다.

제26조 [복직]

1. 회사는 휴직기간이 만료된 자, 혹은 휴직기간 중이라도 그 사유가 소멸된 자는 본인의 원에 의하여 즉시 복귀 시킨다.
2. 휴직기간이 만료되어도 그 사유가 해소되지 않아 연기신청을 하였을 때 노사합의하에 연장 할 수 있다.
3. 복직은 휴직사유 만료이전에 사전 통보하여야 하며, 이를 이행치 않을시 복직할 의사가 없는 것으로 간주하고 퇴직발령 한다. (징. 소집에 의한 휴직일 경우에는 그 사유 해소일부터 16일 이내에 복직원을 제출한다.)
4. 휴직사유가 만료되어 복직신고를 한 날로부터 14일이 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

제27조 [징계사유]

회사는 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 정당한 사유 없이 월 5일 이상 무단결근 했거나 유. 무결 합하여 8일 이상 결근 했을 때
2. 고의 또는 중대한 과실로 회사에 재산상 막대한 손해를 끼쳤거나 근무기강 질서를 심히 문란케 했을 때
3. 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 자행 했거나 조합에 불이익 또는 위신을 손상 시킨 자로써 조합이 징계를 요구할 경우

제28조 [징계의 종류]

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책
2. 감봉. 단, 기본급의 1/20를 초과할 수 없다.(2개월이내)
3. 정직 (3개월 이내)
4. 해고

제29조 [징계절차]

회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 의하며 이에 의하지 않은 징계는 무효이다.

1. 모든 징계는 인사위원회를 통하여야 하며, 징계사유에 대한 객관적인 입증책임은 회사에 있다.

2. 회사가 징계하고자 할 때에는 당사자의 인적사항, 징계사유 개척일시 및 장소를 명시하여 당사자 및 조합에 개척 3일전 까지 통보하여야 하며, 특별한 사안이 없는 이상 사안이 발생한 3주 이내에 인사위원회를 개척 하여야 한다.
3. 인사위원회는 해당 조합원에게 소명의 기회를 부여해야 하며, 증인을 신청할시 거부할 수 없다.
4. 인사위원회의 출석통보를 받고 정당한 사유 없이 불참 시는 진술 및 변론을 포기한 것으로 간주한다. 단, 불가항력으로 본인 출석이 불가능할 경우에는 인사위원회 개척 1일전까지 서면으로 진술할 수도 있고 연기요청서 제출 시 연기한다.
5. 인사위원회의 회의결과는 회의록으로 남겨 보관 하여야 한다. 단, 재심요청 시 조합 및 징계 당사자가 회의록을 요구할 경우 제시하여야 한다.
6. 징계당사자는 징계결정 통보를 받은 날로 부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 인사위원회는 재심사하여 통보 하여야 한다. 재심 기간 중은 징계의 효력은 발생할 수 없으며, 인사위원회에서 해고가 결정 되었을 경우에는 재심기간 동안 회사에 근무할 수 없다.
7. 인사위원회에서 징계해고를 결정하였을 경우 재심 판정 전에 조합이 이의를 제기하면 노사공동 협의한 후 최종 결정한다.
8. 인사위원회는 위원장이 지명하는 2인으로 하여금 변론의 기회를 부여한다.

제30조 [해고의 제한]

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외 하고는 해고할 수 없다.

1. 신체 또는 정신상의 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정될 경우
 2. 정당한 이유가 있다고 노사쌍방이 인정 하였을 때
 3. 별첨 해고사유에 의거 인사위원회에서 해고가 결정 되었을 때 (해고사유 : 별첨 참조)
 4. 금고 이상의 형 확정 판결을 받았을 경우
- 단, 회사의 공식 업무 수행 또는 단순과실(교통사고 포함)에 의한 집행유예는 예외로 한다. 또한 조합활동을 이유로 구속, 수배, 기소 중인 자가 형 확정 판결을 받았을 경우 별도의 노사협의를 통해 결정한다.

제31조 [당연퇴직]

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 시 당연퇴직으로 한다.

1. 30일 이내 무단결근 7일 이상 하였을 경우
2. 금치산 또는 파산의 선고를 받았을 경우
3. 본인이 퇴직을 원하여 사직수리 하였거나 본인이 사망 시
4. 휴직기간 종료후 14일 이내 복직원을 제출치 않았을 경우
5. 정년에 달하였을 때
6. 천재지변 또는 불가피한 사유로 사업수행이 불가능할 때

제32조 [부당징계 및 부당노동행위]

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당해고 또는 부당징계라는 판정을 받았을 시 회사는 즉각 다음의 조치를 취한다.

1. 판정서, 결정서 등은 접수 당일로부터 재심판결 때까지 징계무효 처분
2. 임금 미지급분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금과 징계기간 평균임금의 100%를 추가 지급함을 원칙으로 하고 노동위원회나 법원의 판결이 우월할 때에는 우월한 쪽을 따르며, 소송에 수반된 제경비 일체를 지급하여야 한다.
3. 최초 관련 행위자도 징계한다.
4. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구 하더라도 일단 초심 결정에 따라 즉각 출근정지 해제 또는 복직조치를 취해야 하며 위 2항을 시행한다.

제5장 고용보장

제33조 [정규직 채용]

회사는 조합원의 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 부족인원을 30일 이내에 채용하여야 하며, 여성이 퇴사한 자리에는 반드시 여성으로 채용한다. 다음의 경우는 제외한다.

1. 단기간 내에 해당 직종 또는 공정이 없어지거나 변경되어 인원축소가 판단 될 때.
2. 조업단축 등 장기적인 경영의 축소가 예상될 때.

제34조 [경영상 이유에 의한 해고의 제한]

회사가 경영상의 부득이한 사정(정리해산, 이전, 업종전환, 분할합병, 양도, 매각 시)으로 인원의 일부 또는 전부를 정리하고자 할 때는 객관적인 입증사유와 함께 늦어도 90일전에 조합에 통보하고 다음의 원칙 하에서 시행하되 대상, 규모, 방법 및 보상 등 제반사항을 반드시 30일전에 조합과 합의하여야 한다. 매각이라 함은 일상적인 주식이동을 뜻하는 것이 아니다.

1. 정리되는 자에 한하여 위로금을 지급하여야 한다.
2. 감원 시 자퇴자를 우선 적용하고 비조합원, 임시직, 수습직, 단기 근속자 순위로 정리한다.

제35조 [승계 의무]

회사는 기업의 합병, 양도, 분할매각, 분할에 따라 소속회사가 변경되는 경우 그 계획 및 절차를 경영계획 확정 전 조합에 통보하고 조합의 의견을 최대한 반영한다. (단, 고용, 근로조건, 근속년수 및 단체협약과 노동조합은 자동 승계한다.)

제36조 [외주 또는 하도급]

1. 기존 생산부서, 생산물량 전부 또는 일부를 하도급이나 용역으로 돌리고자 할 때에는 반드시 조합과 사전 합의하여야 한다.
2. 회사는 사내의 일감 부족으로 여유 인력이 예측되는 경우 외주 또는 하도급으로 나간 물량을 조합과 합의하여 사내로 전환시킨다.

제37조 [사내하청 노동자의 처우개선]

1. 회사는 사업장내의 모든 노동자에게 동일한 작업복 지급, 복지후생 시설을 공동으로 사용 하도록 보장한다.
2. 회사는 사내 협력업체가 근기법·산안법·산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독하며, 위반 시 7일간의 시정기간을 주고 시정하지 않으면 계약파기와 동시에 타 동종업체로 계약을 체결한다.
3. 각종 선물 지급은 사내하청 노동자에게도 동일하게 적용하도록 노력한다.
4. 회사와 사내하청 업체와의 계약, 재계약에 관하여 지회에서 요청할 시 열람할 수 있도록 한다.
5. 사내하청 노동자의 노동시간, 퇴직금, 연월차, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일 및 경조휴가, 특별휴가에 대해 정규직과 차별하여 대우받지 않도록 한다.

제38조 [사내하청 사용제한과 불법파견 금지]

회사는 일용, 용역 및 임시근로자를 생산에 투입하지 않는 것을 원칙으로 한다. 다만, 경영상 부득이한 사유가 있을 경우 노사합의에 의하여 생산에 투입할 수 있다.(별도합의서 참조)

제39조 [신차종, 신기술, 신기계(자동화) 도입 및 M/H 산정]

1. 회사는 신차종 또는 신규물량 수주 시 구미공장에서의 생산을 원칙으로 한다. 단, 구미공장 CAPA 등 여건상 외주화를 하여야 할 경우 사전 노동조합과 합의 후 시행한다. (구미공장 CAPA는 주간연속2교대 시행 시 합의된 각 공정별 생산 CAPA를 의미한다.)
2. 회사는 신기술, 신기계(자동화)도입의 계획 단계에서 부터 노동조합에 통보하고 조합의 의견을 신기술, 신기계(자동화) 도입 계획에 적극 반영한다.
3. 신기술, 신기계(자동화) 도입 및 공정 개선 시 작업환경과 근로조건(도장라인 콘베어 속도, 성형사출 표준시간 등)에 대해서는 노사의견 일치하여 시행한다.

제6장 임금

제40조 [임금의 정의와 구성]

1. 임금이라 함은 회사가 노동의 대상으로 조합원에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
2. 통상임금은 기본급, 체수당, 상여금 등 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 일체의 금품이 포함된다.
3. 회사는 조합원의 문화생활 확보를 위한 책임이 있으며, 실질임금 확보를 위하여 직무능력 및 근속 년수 등을 참작하여 결정한다.
4. 회사는 조합원에 대한 임금관계규정(임금, 퇴직금, 상여금)과 임금과 관계있는 제규정의 제정, 변경 및 기준을 정함에 있어 조합과 사전 합의하여 결정한다.

제41조 [수당]

회사는 조합원의 근무의욕을 고취시키기 위하여 체수당을 지급하며 지급기준은 별도로 정한다.

제42조 [상여금]

회사는 조합원에게 상여금을 지급하며, 지급시기와 지급기준은 다음과 같다.

1. 상여금 지급은 2,4,6,7,8,10,12월에 통상임금(정기상여제외) 100%와 통상임금(정기상여제외) 55시간 분을 추가 지급한다..
2. 상여금 지급기준일은 지급 월의 25일로 한다.
3. 1년 미만자의 상여금 지급율은 다음과 같다.
 - 1) 6개월 이상 : 100%
 - 2) 3개월 이상 6개월 미만 : 50%
4. 특별상여금
 - 1) 설날, 추석 : 각 50만원 지급 (임금인상률과 연계하여 지급)
 - 2) 하기, 연말 : 각 40만원 지급 (임금인상률과 연계하여 지급)
5. 특별상여금은 평균임금 산정 시 포함 한다.

제43조 [임금인상]

회사는 매년 단체교섭에 의하여 4월 1일에 정기적으로 임금인상을 해야 한다.
단, 단체교섭이 지연되어 결정이 늦어질 때에는 소급 적용한다.

제44조 [임금지급일]

1. 회사는 임금을 통장으로 지급한다.
2. 임금지급은 매월 7일, 정기상여금은 해당 월 25일, 기타는 노사합의 한 일자로 한다. 단, 지급일이 휴일 일 때는 그 전일에 지급한다.

제45조 [임금의 임의공제 금지]

다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

- 1) 세법상의 공제사항 및 법원의 판결에 따른 사항
- 2) 의료보험료, 국민연금
- 3) 조합비
- 4) 기타 노사합의 및 본인동의로 공제기로 결정한 사항

제46조 [비상시 지불]

조합원 중 다음 각 호에 해당하는 자의 요청이 있을시 임금을 지급할 수 있다.

1. 혼인, 출산, 사망, 부상, 질병 및 재해를 입었을 때
2. 직계가족의 진학비, 등록금 납부 시
3. 기타 부득이한 사정이 있을 시

제47조 [휴업지불]

1. 회사는 업무상 형편에 따라 노사협의를 의하여 휴업을 할 수 있다.

2. 전항의 휴업을 명한 조합원에게 평균임금의 70%를 지급한다.
3. 업무상 불가피한 경우에는 휴무기간 중이라도 출근을 명하되 노사합의 후 행한다.

제48조 [퇴직금]

1. 회사는 퇴직금 산정 시 관계법령에 준하며, 근속년수 매 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급한다.
2. 근속년수 1년 이상은 일수계산 한다.
3. 퇴직금 및 미 청산 금품은 퇴직일로 부터 14일 이내에 지급명세서와 함께 지급하여야 한다.

제49조 [퇴직금 중간정산]

회사는 조합원의 요구로 퇴직하기전이라도 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급한다. (단, 시행규칙 적용)

제7장 노동시간. 휴일. 휴가

제50조 [노동시간]

1. 근로시간은 1일 8시간, 주40시간을 기준으로 하고, 통상 수당에 한해 월소정근로시수는 209시간으로 한다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 연장 및 휴일근무는 근로기준법 제53조, 제56조에 의한다.
2. 근로시간이라 함은 실제 작업시간, 조회시간, 작업지시시간, 품질관리활동시간, 청소시간, 교육시간 등 회사의 통제 및 주관 하에 있는 시간을 말한다.

제51조 [근태]

1. 지각은 업무개시 2시간 이내에 한하여 인정하며, 무급으로 한다.
단, 시간은 10분 단위로 한다.
2. 조퇴는 출근 2시간 이후부터 인정하며, 무급으로 한다.
3. 사용외출은 2시간 이내에 한하여 인정하며, 무급으로 하고 연장할 수 있다.
단, 시간은 10분 단위로 한다.(상습적 장시간 사용외출자에 한해서는 노사 공히 판단하여 사후처리 한다.)
4. 유계결근계는 발생 전일 제출을 원칙으로 하되, 불가시 당일 오전 중 제출한자에 한하여 인정한다.

제52조 [연장근로, 야간근로, 휴일근로]

회사는 조합과 충분히 협의하여 아래 각호에 해당할 경우 휴일근무 및 연장근무를 할 수 있다.

1. 업무상 부득이한 사정이 요할 시
2. 화재, 기타 불가피한 이유로 휴일근무를 요할 시
3. 회사업무상 사정에 따라 노.사간 합의하여 휴일을 대체하여 근무할 수 있으며, 휴일에 출근한 자는 2주일 이내에 대체휴가를 청구할 수 있다.
4. 기본 노동시간 이외의 노동시간에는 통상임금의 150%를 지급함. 또한 심야수당은 50%를 지급한다.
5. 회사는 조합원이 시간외 및 휴일 노동을 거부한 이유로 불이익한 처우를 하지 못한다.

제53조 [유급휴일]

1. 회사는 다음과 같이 유급휴일을 준다.
 - 1) 주휴일(일요일) : 소정 주일의 개근자
 - 2) 신정 (양력 12/31, 1/1, 1/2) (3일간)
 - 3) 설날 (음력 12월말일, 1/1, 1/2, 1/3) (4일간)
 - 4) 추석 (음력 8/14, 8/15, 8/16, 8/17) (4일간)
 - 5) 4대절 (3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절)
 - 6) 노동절, 식목일, 어린이날, 석가탄신일, 현충일, 성탄절
 - 7) 회사창립기념일 (9월30일)
 - 8) 노조창립일 (2월말일)

- 9) 공민권 행사의 날 및 각종 선거일
 - 10) 기타 정부, 회사에서 임시공휴일로 지정한 날
2. 1) 2개의 휴일이 중복되었을 시 휴일은 1일만 실시하되 임금은 2일로 계산하여 지급한다.
 - 2) 회사는 명절(구정,추석) 및 하기휴가 근무자에 한하여 사기진작 차원에서 회식을 실시한다.

제54조 [연월차휴가]

회사는 미사용 연월차 및 생리휴가에 대해서는 익년 1월 급여 지급일에 통상임금의 150%를 지급한다.

1. 회사는 1년간 개근한 조합원에 대하여는 10일, 3일 이내의 유계결근 자는 9일, 90%이상 출근한 자에 대하여는 8일의 연차 유급휴가를 준다.
2. 회사는 1년 이상 계속 근무한 조합원에 대해서는 1년을 초과하는 매 1년에 대해 1일의 연차 유급휴가를 추가 지급한다.
3. 회사는 1항 및 2항의 규정에 의한 연차 유급휴가를 조합원의 청구가 있는 시기에 주어야하며, 그 기간에 대하여는 통상임금을 지급한다.
4. 연차 유급휴가의 산정 시 휴가기간은 물론 업무상 부상 또는 업무와 관련된 질병은 근무한 것으로 한다.
5. 회사는 월 소정 근로일수를 개근한 조합원에게 월 1회의 월차 유급휴가를 준다.
6. 월차 유급휴가는 조합원의 청구에 따라 1년에 한하여 적치 분할하여 사용할 수 있다.
7. 휴가신청은 1일전에 하되 사유에 따라 당일 오전10시 이전에 구두로 휴가신청을 할 수 있다.

제55조 [공가]

회사는 조합원에게 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 필요하다고 인정되는 기간의 유급공가를 준다.

1. 본인 출두를 요하는 공민권의 행사로 인하여 근무할 수 없을 때
2. 병역검사, 점호, 기타 군관계의 소집에 응할 때
3. 회사의 필요에 의해 업무와 관련된 해당직종의 자격증 취득을 위한 시험일수와 갱신에 필요한 시간 또는 일수
4. 예비군/민방위교육
 - 1) 향토예비군 설치법에 의한 동원기간은 공가 처리한다.
 - 2) 근무시간에 예비군교육에 참가한 자는 기본근무를 한 것으로 한다.
 - 3) 4시간 기준(09시~13시) 민방위 교육시에는 정상 출근 후 근무를 실시하고 08시 30분 ~ 14시까지 공용 외출을 인정한다.
 - 4) 기타사항은 별도합의 사항에 따른다.

제56조 [하기휴가]

회사는 조합원의 사기양양을 위하여 7월과 8월중에 유급휴가를 실시하되 그 일정은 노사협의 하에 정하며, 휴가기간은 유급휴일을 제외하고 4일간으로 한다.

제8장 남녀평등과 모성보호

제57조 [남녀평등]

여성조합원에 대해서는 남녀고용평등법에 따른다.

제58조 [생리휴가]

회사는 여성 조합원에게 월 1회의 생리휴가를 주어야 한다.

단, 신청은 대리 신청도 할 수 있다.

제59조 [산전, 산후휴가]

임신한 여성 조합원에 대하여 산전,후를 통해 90일의 보호휴가를 부여한다. 단, 산전,후 휴가 90일 중 산후에 50일 이상 보장한다.

제60조[육아휴직]

회사는 남녀공용평등과일, 가정양립지원에 관한 법률 제19조에 따른다.

제61조[성폭력예방]

1. 회사는 노사합의로 전직원 교육이나 연수 시 성폭력 예방, 성 평등 교육을 년1회 이상 실시한다.
2. 회사는 성폭력 발생 시 성평등 위원회를 노사동수로 구성한다.
3. 회사는 성폭력 피해자에 대해 신체, 정신상의 피해를 치유하기 위한 모든 제반사항을 성평등위원회에서 처리한다.

제9장 산업안전보건

제62조[산업안전보건위원회]

회사는 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위해 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

1. 산업안전보건위원회는 회사측 5명, 조합측 5명 이내로 구성한다.
2. 산업안전보건위원회는 노사 어느 일방이 요청할 시 즉시 개최한다.
3. 산업안전보건위원회는 산업안전보건법 제13조, 제19조 1,2,3항에 규정한 사항을 심의, 의결하며, 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
4. 산업안전보건위원회의 운영에 관한 제반사항은 별도의 운영규정을 두어 적용한다. 단, 운영규정의 개정은 산업안전보건위원회에서 결정하며, 개정 시까지 현행 규정을 유효한다.
5. 산업안전보건위원회는 근골격계질환의 예방과 사후관리에 대하여 별도규정을 두며, 심의 의결한다.

[별도규정이라 함은 안전보건절차서(근골격계질환예방관리지침서)를 말한다.]

제63조[명예산업안전감독관]

1. 조합은 관할 노동관서에 명예산업안전감독관을 추천하고, 이를 회사에 통보한다.
2. 회사는 산업안전보건법에 규정된 명예산업안전감독관의 업무수행을 위해 명예산업안전감독관이 요청한 활동시간을 보장해야 한다.
3. 회사는 명예산업안전감독관이 업무에 필요한 교육수강을 요청할 때에는 이를 적극 보장하여 비용을 지급하고, 그 시간은 근무시간으로 인정한다.
4. 회사는 명예산업안전감독관의 활동을 이유로 별도의 승진, 승급을 포함하여 어떠한 인사상의 불이익도 주어서는 아니된다.

제64조[안전보건교육]

회사는 안전보건 규정을 제정하여 조합원에게 교육시키며, 조합원은 이를 준수하여야 한다. 또한 회사는 안전보건에 필요한 시설을 갖추고 작업장 위험방지 및 조합원의 건강진단에 노력하여야 한다.

1. 회사는 월 2시간이상 안전보건 교육을 실시한다.
2. 회사는 신규채용, 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때, 유해부서에 배치되었을 때 안전보건교육을 실시해야 한다.
3. 회사는 외부에서 산업안전보건교육 수강시 산업안전보건위원과 명예산업안전감독관을 최우선적으로 참석시킨다.
4. 회사는 안전보건교육을 근무시간중 유급으로 실시하며, 주제, 강사 등과 관련된 제반 사항을 산업안전보건위원회의 심의, 결정에 따른다.

제65조[안전보호장구]

회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보건장비를 당해 조합원에게 지급하여야 하며, 조합원은 지급된 안전보호구를 착용하여야 한다. 단, 안전보호구는 산업안전보건법 제35조에 의한다.

제66조[작업환경측정]

1. 회사는 매년 1회 이상 산업안전보건법 제19조, 제42조 등 관계법령이 정하는바에 따라 조합의 참여하

에 작업환경 측정을 실시해야 한다.

2. 회사는 사전에 작업환경측정기관, 측정방법, 내용 등을 조합과 협의한다.

3. 유해물질 사용으로 중독의 우려가 있거나 3개월 이내에 2명이상 유사 질병 자가 발생하였을 경우 조합원의 요청이 있을 시는 회사는 즉각 해당부서 및 피해 가능 부서의 조합원 및 요청한 해당자에 대해 건강진단을 실시한다.

4. 회사는 노동조합의 요청이 있을 시 작업환경측정결과에 대한 설명회를 주선한다.

5. 회사는 작업환경측정 결과에 이상이 발견되었을 때 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 당해시설 및 설비의 설치 또는 개선 등의 적절한 조치를 하여야 하며, 작업환경 개선을 위해 노사 각 2인의 환경 개선 팀을 둔다.

6. 작업환경 개선팀의 역할 및 구체적인 활동방안은 산업안전보건위원회에서 결정하며, 활동에 필요한 제반 경비는 회사가 부담한다.

제67조[건강검진]

1. 회사는 노동조합이 동의한 의료기관(노동부 지정)으로 하여금 소정의 건강진단을 실시하여야 하며, 조합원은 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.

2. 회사는 매년 1회 이상 건강진단을 실시하고 검진결과를 본인에게 통보하여야 하며, 만37세 이상자에 한하여 본인이 원할 경우 매2년마다 혈액종합검진 및 위기능검사(초음파, 내시경검사 중 택일), 복부 초음파 검사(간, 담낭, 신장)를 추가 실시하며, 검진에 필요한 시간을 전반조 4시간에 한해 할애한다. (단, 당일 검진자에 한한다.)

3. 배우자가 만 40세 이상이 되면 건강보험공단에서 2년에 1회 실시하는 건강검진을 실시하고 개인별로 영수증을 회사로 제출 후 정해진 수가대로 지급한다.(단 현재의 항목별 검진 수가가 현행대비 50%이상 상승했을 시 노사가 별도로 협의한다.)검진항목은 건강보험공단 지정 암 검사 항목에 한한다.(별도협정서)

4. 유해업무에 종사하는 작업자는 년 2회 이상 특수검진(정밀검사)을 실시한다.

실시 시기는 매년 3월, 9월로 한다.

5. 검진결과에 이의가 있거나 노동부의 직업병 판정에 이의가 있어 재심을 청구할 경우 본인이 희망하는 노동부 인정 의료기관에서 정밀검진을 실시하여 재심을 받을 수 있도록 회사는 경비지원 및 제반 절차를 취하여야 한다.

6. 조합원이 정기검진 이외에 본인 비용으로 검진을 받을 경우 검진결과가 업무상 질병으로 판명될 시에는 동 질병으로 사용한 진료비 및 검진비를 회사가 부담하고 차후 치료비는 단체협약 및 산재보험법에 의한다.

제68조[임시건강검진]

정기검진 이외에도 작업과 관련되는 질병으로 추정되어 의사 소견서를 회사에 제출 시 회사는 직업병 여부를 가리기 위한 검진을 하여야 한다.

제69조[건강진단의 사후조치]

회사는 건강 진단결과 보호를 요하는 조합원에 대해서는 필요한 기간 경미한 작업에 전환 시키며, 건강증진을 위한 필요한 보건 조치를 취한다.

1. 조합원이 전문의료기관의 진단결과 채용 시 없었던 질병이 발생 하였을 경우에는 이를 업무상 질병으로 간주하며, 단체협약 관련조항에 의거 보상한다.("진단결과 채용 시 없었던 질병이 발생하였을 경우"의 질병 뜻은 모든 질병이 직업병이라는 뜻이 아니다.)

2. 조합원이 전향의 질병이 발생 하였을 시 즉시 필요한 조치를 취한다.

제70조[재해인정]

회사와 조합은 산업재해보상보험법 및 동법 시행령에 정해진 재해인정 기준을 준수한다. 단, 중식시간, 휴게시간을 포함한 회사의 주관 하에 있는 행사시 발생한 재해 및 회사가 제공한 교통수단에 의한 출, 퇴근 시간의 재해 및 사고는 업무상 재해로 인정한다.

제71조[재해자 및 질병자의 보상 등]

1. 조합원의 재해 및 보상에 관하여는 관계법령에 의하되 업무상 상병으로 요양 중인 조합원에 대해 산재보상의 휴업급여 외에 생계 보조금으로 평균임금의 30% 이상을 추가 지급한다.
2. 회사는 공상 처리된 조합원이 흉터가 남았을 시 성형수술을 실시한다.
3. 회사는 요양자에 대하여 어떠한 불이익 처분을 할 수 없다.
4. 업무상 상병자가 치료완료 후에도 장애가 남았거나 사망 했을 시 산재보상보험법에 의한 보상 외에 피해 당사자와의 합의에 의하여 별도의 위로금을 지급한다.
5. 회사는 조합원의 산재보상 장애등급 상향 조정 시 발생하는 등급 간 차이 일수를 인정하고 위로금을 장애보상법표 보상일수 기준으로 지급한다. 단 지급은 기시행되던 기준으로 시행한다.
6. 산업재해로 인하여 입원 치료 시 병원 사정에 의한 병실(일반실) 확보가 불가하여 특실에 입원 시 발생하는 비급여부분은 회사가 부담한다. (단, 확인 후 일반실이 확보되면 즉시 병실을 일반실로 이동한다.)

제72조[재해 질병 발생시의 대책]

1. 회사와 조합원은 사내에 화재, 기타 위험한 사태가 발생하였거나 또한 발생 가능한 징후를 발견하였을 때는 즉각 임기응변의 조치를 취한다.
2. 재해발생시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며, 노조가 참가한 가운데 사실조사를 실시한다. 또한 재해발생시 사고발생 요인에 대한 안전보건 조치를 취하지 아니 하고는 그 작업을 계속할 수 없으며, 중대한 재해가 발생 시 조합이 전문기관에 조사를 요청할 경우 회사는 거부할 수 없다.

제73조[재해발생시 조치]

인명상의 중대한 재해가 발생할 우려가 있다고 판단될 시, 노동조합은 그 내용을 회사에 통보하여야 하며, 회사는 즉시 산업안전보건위원회를 소집 이를 심의토록 하고, 그 결과에 따른 조치를 회사가 이행치 않을 경우 노동조합은 작업 중지를 요청, 중지시 노사가 협력하여 필요한 안전조치를 취하여 작업을 조기 재개토록 한다.

제74조[사내하청 등 비정규직 노동자의 건강권 보호]

1. 회사는 사내 하청업체 및 용역업체 노동자들의 재해예방과 산업안전관리를 위해 해당업체별로 제반 예방활동에 대한 업무지도와 확인감독을 실시하며, 산업안전보건법 제31조에 의한 교육이 실시 되도록 한다.
2. 회사는 사내 하청업체의 작업환경 측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 시행하며 명예 산업안전감독관이 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 및 특수건강검진 실시여부를 점검하고 미실시시에는 해당업체에 불이익 처리를 하고 그 결과를 조합에 통보한다.

제75조[의무실 설치 및 구급시설]

1. 회사는 응급환자 발생 시 신속한 후송을 위하여 구급용 차량을 사내에 항상 대기시킨다.
2. 회사는 의무실내에 간이 물리치료기를 설치하여 운영한다.

제76조[노동부보고]

회사는 안전보건 관련서류를 작성, 변경하여 노동부 보고 시 산업안전보건위원회의 심의, 의결을 거친다.

제77조[산재은폐 방지]

업무상 재해가 발생했을 경우 산업안전보건법 시행규칙 제4조에 의해 필요한 제반 응급조치를 취한 후 조합에 통보한다. 단 회사는 업무상 재해 노동자에 대하여 인사상 불이익 행위를 할 수 없다.

제78조[뇌심혈관계질환 예방대책]

노사는 업무상 뇌심혈관계질환과 관련하여 조합원의 건강을 보호하기 위하여 그 예방활동과 대책마련에 최선을 다한다.

제10장 복지후생

제79조[복지후생시설]

회사는 조합원을 위하여 다음과 같은 복지시설을 갖추어야 한다.

1. 식당, 휴게실, 샤워장, 탈의장, 도서실, 운동장, 기숙사, 기타 복지시설 등을 항상 청결 정비된 상태로 유지한다.
2. 각종 체육에 대한 운동기구 및 시설을 지원한다.
3. 회사는 조합원에 대하여 생일기념품을 증정한다.
4. 회사는 휴양소 설치를 위하여 매년 노사협의를 실시한다.
5. 회사는 각종 사내 취미 씨클을 적극 육성, 발전시키는데 필요한 조치를 한다.
6. 경조휴가 및 경조금

1) 경조휴가 및 경조금 지급기준

경 조 내 역		경 조 금	일 수	비 고
결혼	본인	300,000	7	
	자녀	200,000	3	
	형제, 자매	50,000	2	
	배우자형제, 자매	50,000	2	
회갑	부모	100,000	2	
	처부모	100,000	2	
출산	자녀	50,000	3	
불 임 시 술			2	
사망	본인	2,000,000	7	조화 조화 조화
	부모, 배우자, 자녀	500,000	4	
	처부모	300,000	4	
	조부모	100,000	3	
	형제, 자매	100,000	3	
	백숙부모		2	
	배우자형제, 자매		1	
	배우자조부모		2	
	형수, 계수			
탈상	부모, 처부모		2	
	조부모, 배우자		2	
	백숙부모		1	
가옥 전파		500,000	7	이하 (이사회)
가옥 반파		400,000	5	이하 (이사회)
동원예비금		10,000 + 교통비 실비지급		

- 2) 입사 후 3개월 미만은 경조금 50%지급
- 3) 여사원은 퇴직 후 60일 이내 결혼 시 경조금지급
- 4) 휴가기간 중 유급휴일은 제외한다.
- 5) 휴가기간은 사유 발생일을 기준하며, 경조금은 사유발생한 날에 지급함을 원칙으로 하고 30일 이내에 경조 사유 증빙서류를 제출하여야 한다.
- 6) (경조휴가 및 경조금)의 적용에 있어서 기혼여성의 경우는 시부모를 부모로 적용하며, 친정부모를 처부모로 적용하여 경조휴가 및 경조금을 지급한다.

제80조[융자]

1. 주택자금 : 회사는 조합원의 생활수준 향상과 안정을 기하고 이로 인해 명량한 직장생활을 유지하기 위하여 지속적인 주택지원 사업을 주택자금 지원 운영안에 따라 실시한다.(별첨)

2. 생활안정자금 : 회사는 조합원 본인 및 자녀의 혼례, 본인 및 직계 가족의 의료비가 필요한 자에게 주택 자금과 동일한 이자로 1,000만원의 자금을 대출한다.
3. 기타 세부운영 계획은 노사협의회에서 다룬다.

제81조[교육비 보조]

회사는 조합원의 자녀에 대하여 다음과 같이 학자금을 지급한다. (해설서 참조)

1. 중, 고생 자녀에게 등록금, 육성회비 등 전액을 지급한다.
2. 조합원이 미혼 가장일 때 제. 자매에게도 1항의 기준에 따라 졸업 시까지 학자금을 지급한다.
3. 회사는 직계자녀가 대학(전문대학 포함)에 입학 시 입학금의 100%를 지급하며, 입학 및 재학 시 학기당 등록금의 70%를 지급한다.
 - 1) (교육비보조)의 지급기준중 부녀자 자녀 학자금에 대해서는 남편이 근로하는 직장에서 학자금 미지급 증명서 또는 직장이 없는 사람은 세무서에서 발행하는 근로소득 미과세 증명서를 매분기 학자금 신청 시 함께 제출할 경우 학자금을 지급한다. 단, 소속 직장의 학자금 미지급 증명서는 대표이사 직인이 찍힌 증명서에 한해 유효하다.
 - 2) 대학 학자금 지급기준 중 2년제 대학은 2년간, 4년제 대학은 4년간에 한해 지급하며, 2년제 대학졸업 후 4년제로 편입하는 경우에는 추가로 2년간만 지급한다.
 - 3) 해당학교의 장학금 수혜자는 자녀의 사기진작 차원에서 장학금 수혜금액의 60%(중,고등학생은 100%)를 회사에서 지급한다.
4. 회사는 조합원 자녀에게 초등학교 입학 전 1년 동안 유치교육비를 분기당 20만원을 지급한다.
5. 회사는 조합원 자녀에게 초등학교 입학, 졸업 시 각 20만원을 지급한다.
6. 1.2.3.4.5항의 학자금 및 유치교육비 지급은 2년 이상 근속자에 한하여 지급한다.

제82조[의료비 보조]

회사는 본인 및 배우자, 자녀는 물론 의료보험증에 등재된 ~~의무양자가~~ ~~인원~~ ~~자~~ 의료보험 본인부담금이 5만 원을 초과하는 경우 초과금액을 전액 지원한다. (단, 의료보험조합 기준 청산 후 부담금)

제83조[통근편의]

회사는 조합원의 교통편의를 위해 통근버스를 다음과 같이 무상으로 운영한다.

1. 조합의 자체행사나 교육 등으로 인한 편의제공
2. 운행노선 및 버스대수는 통근인원의 증감에 따라 노사합의에 의해 조정한다.
3. 회사는 설날과 중추절에 조합원의 귀향과 직장복귀를 위하여 무상으로 교통편의를 제공한다.
4. 회사는 조합원에게 유류보조비를 월 50리터를 지급하며, 조합원은 한국지엠의 판매증진을 위해 노력한다. 단, 한국지엠 차량에 한한다.

제84조[급식]

1. 주, 야간근로자에게 간식을 무상으로 제공한다.
2. 회사는 물가상승으로 급식의 질이 저하될 때에는 노사협의하에 급식비를 인상할 수 있다.

제85조[근무복 등]

1. 작업복은 6개월, 작업화는 1년에 한 쌍씩 지급한다.
2. 동잠바 상의 : 2년마다 한 쌍
단, 특수부서의 작업복 및 작업화는 작업형태에 따라 노사협의하에 추가 지급한다.

제86조[문화체육행사]

1. 회사는 조합원의 사기양양과 근로의욕 고취를 위하여 매년 춘계 야유회를 4월중 휴일에 실시하고, 추계체육대회를 9월중 토요일에 개최한다. 구체적인 사항은 실무협의에서 결정한다.
 - 1) 야유회 참석자에게는 1휴2급 처리하며, 불참자에게는 1휴1급 처리한다.
 - 2) 체육행사 전일 전반조는 07:00 출근하여 15:00에 퇴근하고, 후반조는 15:00 출근하여 21:00에 퇴근한다.
2. 회사는 종업원의 건강과 체력증진을 위해 다음과 같은 운동기구시설 및 장소를 제공한다. (축구장, 배구장, 탁구장)

제11장 단체교섭

제87조[단체교섭]

단체교섭은 단체협약체결을 위한 교섭과 단체협약 각 항중에서 구체적으로 협약체결을 위한교섭을 말한다.

1. 단체교섭은 쌍방 성의를 가지고 질서 있게 행하여야 하며 해결에 노력하여야 한다.
2. 단체교섭은 원칙적으로 비공개 회의로 하고 협의 중 발언내용에 따라 비밀 보장이 있을시 상호간 이를 준수하여야 한다.

제88조[교섭대상]

단체교섭의 대상은 다음 각 호로 한다.

1. 조합원의 근로조건, 임금, 기타 처우에 관한사항
2. 단체협약의 개정에 관한 사항
3. 조합 활동에 관한사항
4. 안전, 보건, 재해에 관한 사항
5. 복지후생과 주거안정에 관한 사항
6. 기타 회사와 조합이 필요하다고 인정하는 사항

제89조[교섭요구]

단체교섭은 어느 일방의 교섭 요구 시 교섭에 응해야 하며, 3월부터 시작하되 집단교섭으로 실시함을 원칙으로 한다.

제90조[교섭의무]

회사와 조합 중 일방의 단체교섭요구가 있을시 상대방은 요구받은 일시에 응해야 하며, 특별한 사정이 있는 경우 일시변경 요청을 할 수 있다.

단, 그 기간은 3일 이상 지연할 수 없다.

제91조[교섭위원 구성]

교섭위원은 회사와 조합 6명 이내로 구성하며 그 명단을 상대방에게 통보한다.

제92조[대표위원 의무참석]

교섭회의에는 노사쌍방 대표자가 필히 참석해야 하며 불가피한 사정이 있을 경우 결정권을 위임받는 자가 대리 참석할 수 있다. 단, 결정권을 위임받은 자는 반드시 단체교섭권한 위임장 원본을 상대방에게 제출하여야 한다.

제93조[자료제출]

회사와 조합이 단체교섭을 행할 때에는 교섭개시 5일전(긴급하다고 인정될 때에는 수시로)까지 제안사항을 서면으로 상대방에게 통보하고 다음 사항에 관한 단체교섭 준비에 협의하여야 한다.

- 1)교섭위원명단
- 2)교섭일시 및 장소
- 3)교섭안건
- 4)기타 필요하다고 인정되는 사항

제94조[합의서 작성]

단체교섭결과 합의 결정한 사항은 서면으로 작성, 쌍방의 확인 하에 대표자가 기명날인 한다.

제12장 노사협의회

제95조[노사협의회]

1. 회사와 조합은 상호간 문제의 원만한 해결을 위하여 노사협의회를 구성한다.
 2. 노사협의회 안건은 회의개최 6일전까지 서면으로 통보하여야 한다.
- 단, 부득이한 경우에는 조정할 수 있다.

제96조[보고사항]

근로자 참여와 협력증진에 관한 사항(제17조, 18조, 19조, 21조)

제97조[협의사항]

1. 단체협약의 위임사항
2. 휴업, 합병, 사업확대, 하청화에 대하여 단체협약에 명시되지 않은 사항

제98조[의결사항]

회사와 조합은 규정의 해석적용에 관한 사항 또는 그 외의 일상 업무에 부수하여 일어나는 조합원의 고충 처리를 원활하게 해결한다.

제99조[의결사항의 효력]

노사협의회의 결의는 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제13장 노동쟁의

제100조[노동쟁의의 원칙]

1. 회사와 조합은 노사협의회와 단체교섭을 통하여 상호간의 분쟁사항을 평화적이며 건설적인 방향으로 해결하도록 노력하여야 하며 쟁의기간중이라도 어느 일방의 단체교섭 및 노사협의회 요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 아니 된다.
2. 이 협약의 유효기간 중 회사와 조합은 협약내용을 성실히 준수한다.
3. 다음 각 호에 해당하는 조합원은 작업에 종사시키되 그 수는 필요한 최소한도로 하여야하며 조합간부는 협정근로자로 할 수 없다.

1) 사업장의 안전보호시설에 필요한 자

가)MIX ROOM 종사자

나)동력관계 종사자 (전기실)

2) 조합원의 일상생활에 직결되는 업무에 종사하는 자

3) 기타 회사와 노동조합이 협정하여 필요하다고 인정된 자

4. 조정 : 회사와 조합은 신의에 따라 성실하게 교섭하여야 하며, 충분하고 성실한 교섭에도 불구하고 상호합의에 이르지 못하여 노동쟁의가 발생하였을 경우 당사자 일방은 상대방에게 이를 서면으로 통보한 후 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다.

5. 중재 : 전항의 조정에 의하여 해결하지 못할 경우 회사와 조합은 쌍방 명의로 관할 노동위원회에 중재를 신청할 수 있다.

6. 조합원은 쟁의행위중이라 할지라도 수재, 화재, 천재지변 기타 이에 준하는 비상사태가 발생하였을 때에는 쟁의행위를 중지하고 회사의 지시에 따라 사태를 수습하여야 한다.

제101조[쟁의 중 신분보장]

회사는 쟁의에 대해 어떠한 불이익 조치를 취할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 여하한 사유에 의한 징계, 부서이동, 등 인사 조치를 취할 수 없다.

제102조[신규채용 및 대체근무 금지]

회사는 쟁의행위 중 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제14장 부칙

제103조[유효기간]

1. 본 협약의 유효기간은 2016년 4월 1일부터 2018년 3월 31일까지로 한다.
2. 단체협약의 유효기간은 2년간으로 하고, 임금협약은 1년간으로 한다.
3. 이 협약은 쌍방 대표의 서명날인일 부터 효력을 발생한다.

제104조[협약갱신]

본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료일 15일전에 갱신안을 제시하고 교섭을 요구해야 한다.

제105조[보충협약 및 재교섭]

유효기간중이라도 노동관계법령이 개정되어 갱신할 필요가 있을 때에는 해당 부분에 대하여는 노사협약의 의해 임시조치하고 협약개정시 수정 삽입한다.

제106조[준용]

1. 이 협약 체결 후 회사와 노동조합의 명칭이 변경되었을 때에도 이 협약은 계속 유효로 한다.
2. 이 협약에 명시되지 아니한 근로조건은 관계법령 및 취업규칙에 의거하여 상호협의 하에 결정한다. 단, 단체협약의 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다.
3. 본 협약은 유효기간 만료일까지 갱신되지 않아도 본 협약이 갱신될 때까지 효력을 가지며, 유효기간의 만료를 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약을 해지할 수 없다.
4. 본 협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 의견의 불일치가 있을 때는 쌍방의 합의하에 노동위원회에 건해를 요청할 수 있다.

제107조[불이행 책임]

회사와 조합은 본협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관해 성실히 준수 이행할 의무를 지며 본협약 불이행으로 인해 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

제108조[협약의 보관]

본 협약을 3부 작성하여 노.사 각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 신고한다.



2016년 9월 1일

주식회사 남선알미늄자동차사업부문

대표이사 이상 일

전국금속노동조합

위원장

지회장

김상구

김남현

[별첨. 1]

○ 해고사유

1. 성명, 이력서 기타 중요한 사항을 기만하여 채용된 자.
2. 업무상 기밀에 속하는 사항을 누설하여 회사에 중대한 손해를 끼친 자.
3. 업무에 관련하여 업자, 계약자 또는 소속 종업원으로부터 금품증여 또는 향응을 받은 자.
4. 타 종업원에게 정상적인 업무를 하지 못하도록 강요한 자.
5. 회사의 허가 없이 이중 취업을 하거나 타 직장으로 전직한 자.
6. 고의로 회사의 명예와 신용을 훼손하거나 손해를 끼친 자.
7. 고의 또는 중대한 과실로 회사 재산에 막대한 손해를 끼쳤거나 중대한 사고를 발생하게 한 자.
8. 정직 이상의 징계를 1년에 2회 이상 받은 자로서 개전의 정이 없다고 인정된 자.
9. 사내에서 회사 또는 타인의 물품을 절취한 자.
10. 회사에 대한 횡령, 배임 또는 사기 등 범죄행위를 한 자.
11. 회사의 허가 없이 개인의 자격으로 인쇄물 또는 전단의 배포 및 첩부와 집회, 연설, 시위 등의 행위를 한 자.
12. 회사에서 발행한 제증명서를 타인에게 대여하거나 유용한 자.
13. 허가 없이 주류를 회사 내에 반입하거나 사내에서 음주한 자.
14. 미출근자의 출.퇴근 표시를 대리로 하거나 회사의 ~~제증서~~를 위조 또는 ~~변조~~한 자.

[별첨. 2]

㉠ 제수당

제수당 지급은 다음과 같다.

항 목		지급기준	금 액	통상임금 산입여부	비 고
근속수당	1년미만		15,000	O	
	1년이상 3년미만		20,000		
	3년이상 5년미만		30,000		
	5년이상 7년미만		40,000		
	7년이상 9년미만		55,000		
	9년이상 11년미만		65,000		
	11년이상 13년미만		85,000		
	13년이상 15년미만		110,000		
	15년이상 17년미만		135,000		
	17년이상 19년미만		155,000		
	19년이상 21년미만		170,000		
	21년이상 23년미만		180,000		
	23년이상 25년미만		190,000		
	25년이상 27년미만		200,000		
	27년이상 29년미만		210,000		
	29년이상 31년미만		220,000		
	31년이상		230,000		
가족수당	본 인		12,000	O	자녀 20세 미만
	배우자		12,000		
	자 녀		7,000		
T.Q.C수당		전 조합원	15,000	O	
생산장려수당		전 조합원	30,000	O	
직무수당		전 조합원	17,000	O	
특수 작업 수당	SPRAY		40,000	O	
	상시SPRAY		20,000		
	MIX ROOM		20,000		
	BOILER		14,000		
자격수당	기능사 1급		30,000	O	해당자격증을 회사의 필요에 의해 관청에 등록된 자
	기능사 2급		20,000	O	
	기능사 1,2급 기 사		15,000 20,000	O	자격증 해당분야에 종사하는 조합원(2개까지 인정)
직책수당	직 장		120,000	O	
	반 장		60,000		
	조 장		30,000		
후생수당		전 조합원	35,000	O	
특별식대		기숙사의 거주자	10,000	X	

[별첨. 3]

㉠ 주택자금지원 운영안

1. 지원대상 : 당사 입사일이 2년 이상 경과한 자
2. 지원내역 : 주택자금 1,000만원 (단, 주택구입 및 전세자금 중 1회에 한하여 지원한다.)
3. 대출조건
 - 1) 인원 : 월 2명, 이월 가능하나 분기 최대 6명 한정
 - 2) 대출 금리는 매년 당사 자금조달 주거래은행 첫 영업개시일 주택담보대출 이자율의 60% 적용
 - 3) 원금상환기간은 대출일 익월부터 2년 8개월로 한다.
 - 4) 원금상환방법은 매월 급여 및 상여에서 20만원을 이자와 함께 공제
 - 5) 원금 또는 이자를 기일 내 납입하지 못한 경우에는 초과일수에 대하여 회사의 자금 조달이율을 적용
4. 담보제공
 - 1) 주택자금 대출 신청자는 대출액에 해당하는 보증보험증권 및 구입 또는 임차주택 근저당설정 중 택일하여 담보물을 대출 신청 시에 제공한다.
 - 2) 담보제공 비용은 대출 신청자 부담으로 한다.
5. 대출금 잔액의 일시 상환(회수)

상환 기간에도 불구하고 대여 계약을 해제 또는 해지할 수 있으며 그 사유 발생시점부터 대출 자격을 상실하고 그 당시 미상환 대출금 총액을 즉시 상환하여야 한다.

 - 1) 대출금을 본래 목적이외의 용도로 사용하였을 때
 - 2) 퇴사 시
 - 3) 기타 허위 서류를 제출하여 부당하게 대여 받은 것이 판명되었을 때
 - 4) 구입 주택을 소유권 이전 등기를 하지 않고 매각하거나 매매계약을 포기한 경우
 - 5) 주택 구입 후 타인 전세 시

별 도 협 정 서

(목 적)

별첨협정서를 작성하는 이유는 단체협약에 명시하기 곤란한 조항에 대하여 작성하되 단체협약과 동일한 효력을 발생한다.

<1> (유급휴일)

1. 국군의날, 한글날은 유급휴일로 하되 휴일근무 시 통상임금의 150%를 지급한다.
2. 노동조합은 12/31, 10/1, 10/9일 특근에 적극 협조한다.

<2> (상여금)

1. 회사는 전 조합원에게 통상임금으로 상여금을 지급한다.
2. 3개월 미만자는 금일봉(參萬圓)을 지급한다.

<3> (급 식)

급식의 질은 적정수준을 유지하도록 하며, 식단가 등 세부사항은 매년 물가 인상을 감안하여 노사협의회에서 결정하도록 한다.

<4> (예비군교육)

1. 기본근무시간에 예비군훈련을 마치고 연장근무시간에 근로한 자는 해당시간을 연장근무로 인정한다.
2. 개인과실에 의한 교육 불참으로 보충교육을 받을 시는 개인근태(무결) 처리한다.
3. 민방위 훈련도 동일 적용한다.

<5> (인원정리)

감원자에 한하여는 위로금으로 평균임금의 90일분 이상을 지급한다.

<6> (휴일근무 및 연장근무)

휴일근무수당은 신통상임금의 150%와 연장근무 시는 신통상임금의 50%를 추가 지급한다.

<7> (재해인정)

중식 및 휴게시간에 발생한 재해에 한하여 4주 이내의 범위에서 공상처리 기준으로 인정한다.

<8> (상가지원)

1. 조합원 부모 및 배우자 사망 시 소속부서 3인 이내에 한하여 3일간 시간할에 할 수 있으며, 또는 상가 도우미를 3일간 24시간 내에서 할애할 수 있다.
2. 회사는 상가에 필요한 비품 등을 지원한다.(단, 배우자의 경우는 배우자의 직장에서 상가 물품 지원이 불가능할 경우 지원한다)

<9> (표창)

1. 22년 이상 근속자 해외여행은 중국(북경~장가계)4박5일, 부부 2인기준(토.일요일 포함, 평일3일 유급)으로 한다.
2. 장기근속자 해외여행은 개인적으로 연기할 수 있다.
3. 조합원의 부득이한 개인사정으로 인해 여행을 실시하지 못할 경우 3일의 유급휴가를 인정하고 당해연도 여행집행금액 2인기준의 85%를 지급한다.

<10> (특별식대)

부평, 창원 GMDAT 내에 근무하는 당사 직원의 근무환경 및 지역여건을 고려하고, 근무 사기진작을 위하여 특별식대 80,000원을 지급한다.

<11> (협약준수)

1. 별도협정서는 상호보안을 유지하도록 한다.
2. 유효기간은 단체협약 유효기간과 동일 적용한다.
3. 별도협정서는 쌍방 대표가 서명하고, 노사 각 1부씩 보관한다.

2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문 전국금속노동조합구미지부대우라이프지회
대 표 이 사 이 상 일 지 회 장 김 남 현

별 도 협 정 서

※ 암검진 본인부담비용(검진수가의 20%)

(단위 : 원)

구분	검사항목	본인부담비용	비해당시비용	비고(검사법)
공통	상담료 및 행정비용	1,004		
위암	위장조영촬영	7,330		위장조영과 내시경은 선택사항
	상부소화관 내시경검사	7,828		내시경검사시 의사결정
	조직검사	5,506		RPHA번 또는 LATEX법
대장암	분변잠혈반응검사	522	만50세이상	분변혈색소정량법
		726		
	결장이중조영촬영	11,886		
	내시경검사	11,700		
	조직검사	5,506		
유방암	유방단순촬영(양측)	4,382		
간암	간초음파검사	8,102	40,510	
	알파피토프로테인	896	4,480	RPHA 법
		2,162	10,810	EIA 법
자궁경부암	자궁질도말세포병리검사			

- 위암 : 건강보험공단 위암 검진 대상자 중 위 내시경 검사자의 수면 비용을 지원한다.
- 간암 : 만 40세 이상자 중 고위험군 또는 과년도 일반건강검진 B형간염 표면항원 검사결과가 '양성'인자, 건강보험공단에서 결정(보험공단 결정 없이 본인 희망으로 검진 시 비용은 본인 부담함)
- 대장암 : 만 50세 이상자 중 분변잠혈반응 검사결과 '양성'자만이 결장이중조영촬영 및 내시경 검사를 받을 수 있고, 해당자 중 내시경 검사를 시행할 경우 수면 비용을 지원한다.

1) Case1

- 공통 + 위암 + 유방암 + 자궁경부암 검진 시 : ₩13,214

2) Case2

- 공통 + 위암 + 유방암 + 간암 + 자궁경부암 검진 시 : ₩24,374

3) Case3 (대장암분변잠혈반응검사시)

- 공통 + 위암 + 대장암 + 유방암 + 간암 + 자궁경부암 검진 시 : ₩25,622

4) Case4 (대장암분변잠혈반응검사시 + 내시경검사시)

- 공통 + 위암 + 대장암 + 유방암 + 간암 + 자궁경부암 검진 시 : ₩37,508

2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문

대표이사 이상일

한국금속노동조합구미지부대우라이프지회

지회장 김남현

별 도 합 의 서

단협 제38조 단서조항에 의거 구미공장의 생산공정에 용역사원 사용기준을 아래와 같이 합의한다.

■ 아 래 ■

1. 용역인원 투입기준은 구미공장 생산직 인원 총원대비 12% 이하로 한다. 단, 아래 각호의 인원은 기준율에서 제외한다.
가. 청소인원 (미화원, 소각로, 분쇄실) 및 사고자 대체인원
나. 단기간 또는 간헐적으로 사용하는 인원
2. 회사는 합법 용역업체로부터 용역인원을 공급 받는다.

2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문 전국금속노동조합구미지부대우라이프지회
대 표 이 사 이 상 일 지 회 장 김 남 현

별 도 합 의 서

[퇴직연금 도입 및 퇴직연금위원회 구성]

1. 회사는 퇴직연금제도 시행 시 노사 합의한다.
2. 회사는 퇴직연금제도 시행 후 퇴직연금 적립 내용을 년 1회 이상 노동조합에 제출하여야 하며, 추가로 조합의 요청이 있을 경우 15일 이내에 제출하여야 한다.
3. 퇴직연금제도 시행 전에 퇴직연금위원회를 구성하여 세부 사항을 논의한다.



2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문 전국금속노동조합구미지부대우라이프지회
대 표 이 사 이 상 일 지 회 장 김 남 현

별 도 합 의 서

[주간연속2교대]

1. 주간연속 2교대 합의 시 관련 합의사항은 단협과 동일한 효력을 가지며, 현 단협과 상충될 경우 주간연속 2교대 합의사항을 우선 적용한다.



2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문
대 표 이 사 이 상 일

전국금속노동조합구미지부대우라이프지회
지 회 장 김 남 현

별 도 합 의 서

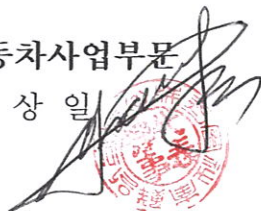
[제23조 정년]

1. 1956년생으로 2014년 정년퇴직 대상 조합원은 2015년 말일부로 정년퇴직 처리한다.
2. 1957년생으로 2015년 정년퇴직 대상 조합원은 2017년 6월 말일부로 정년퇴직 처리한다.
3. 회사는 2015년 퇴사 인원 5명에 대해서는 2015년 상반기 중에 신규 채용 한다.

2016년 9월 1일

주식회사남선알미늄자동차사업부문

대 표 이 사 이 상 일



전국금속노동조합구미지부대우라이프지회

지 회 장 김 남 현



2016年 團體交渉 합의서

대내외적인 경기 악화가 지속되고 있고, 미래의 물량 감소를 대비하여 지속적인 일자리 보장을 위한 신사업 진출을 위한 투자도 필요한 시점이다. 또한 신도장공장을 검토하는 등 설비 부분에서도 지속적인 투자를 하여 생산성 및 품질향상을 도모하고 확고한 경쟁력을 확보하여 고객의 신뢰 속에서 일자리가 보장될 수 있는 회사를 만들기 위한 기반을 마련하고자 다음과 같이 합의 시행한다.

賃金 部門

1. 기본급 : 34,000원 정액인상(2%)
- 임금인상률만큼의 생산성 향상에 노력한다.
2. 성과급 : 7,000,000원(타결즉시)
3. 성과급 : 2,000,000원(12월 상여 지급 시)
4. 시행일자 : 2016년 4월 1일부 소급 적용한다.

團協 部門

제42조 (상여금) : 문구수정 및 신설

4. 특별상여금

2) 하기, 연말 : 각 40만원 지급 (임금인상률과 연계하여 지급)

제67조 (건강검진) : 2항 문구수정, 별도협정서 문구수정

2. 회사는 매년 1회 이상 건강진단을 실시하고 검진결과를 본인에게 통보하여야 하며, 만37세 이상자에 한하여 본인이 원할 경우 매2년마다 혈액종합검진 및 위기능검사(초음파, 내시경검사 중 택일), 복부 초음파 검사(간, 담낭, 신장)를 추가 실시하며, 검진에 필요한 시간을 전반조 4시간에 한해 할애한다. (단, 당일 검진자에 한한다.)

<별도협정서>

- 위암 : 건강보험공단 위암 검진 대상자 중 위 내시경 검사자의 수면 비용을 지원한다.

- 대장암 : 만 50세 이상자 중 분변잠혈반응 검사결과 '양성'자만이 결장이중조영촬영 및 내시경 검사를 받을 수 있고, 해당자 중 내시경 검사를 시행할 경우 수면 비용을 지원한다.

제79조 (복지후생시설) : 본인 결혼 경조금 문구수정 및 해설서 삽입

1) 본인 결혼 : 250,000원 -> 300,000원

6) (경조휴가 및 경조금)의 적용에 있어서 기혼 여성의 경우는 시부모를 부모로 적용하며, 친정 부모를 처부모로 적용하여 경조휴가 및 경조금을 지급한다.

제80조 (융자) : 문구수정

1. 주택자금 : 회사는 조합원의 생활수준 향상과 안정을 기하고 이로 인해 명량한 직장생활을 유지하기 위하여 지속적인 주택지원 사업을 주택자금 지원 운영안에 따라 실시한다.(별첨)
2. 생활안정자금 : 회사는 조합원 본인 및 자녀의 혼례, 본인 및 직계 가족의 의료비가 필요한 자에게 주택자금과 동일한 이자로 1,000만원의 자금을 대출한다.

제81조 (교육비보조) : 문구수정 및 해설서 삽입

3. 회사는 직계자녀가 대학(전문대학 포함)에 입학 시 입학금의 100%를 지급하며, 입학 및 재학 시 학기당 등록금의 70%를 지급한다.
 - 1)(교육비보조)의 지급기준중 (부녀자 자녀 학자금에 대해서는 남편이 근로하는 직장에서 학자금 미지급 증명서 또는 직장이 없는 사람은 세무서에서 발행하는 근로소득 미과세 증명서를 매분기 학자금 신청 시 함께 제출할 경우 학자금을 지급한다. 단, 소속 직장의 학자금 미지급 증명서는 대표이사 직인이 찍힌 증명서에 한해 유효하다.
 - 2) 대학 학자금 지급기준 중 2년제 대학은 2년간, 4년제 대학은 4년간에 한해 지급하며, 2년제 대학졸업 후 4년제로 편입하는 경우에는 추가로 2년간만 지급한다.
 - 3) 해당학교의 장학금 수혜자는 자녀의 사기진작 차원에서 장학금 수혜금액의 60%(중,고등학생은 100%)를 회사에서 지급한다.

주간연속2교대 시행규칙 : 문구수정 및 신설

1. 실 심야수당 지급
 - 1) 도장, 사출성형에서 라인 가동을 위한 조기 출근 시 실 심야수당을 지급한다.
 - 2) M/R, 환경반 심야조(23:00 ~ 07:00)는 실제 근무 시간을 적용한다. (기본8, 심야7)

별첨2 제수당 : 문구수정 및 신설

- 근속수당 : 29년이상 ~ 31년미만 220,000원
31년이상 ~ 230,000원

별도협정서<8> (상가지원) : 문구수정

2. 회사는 상가에 필요한 비품 등을 지원한다. (단, 배우자의 경우는 배우자의 직장에서 상가 물품 지원이 불가능할 경우 지원한다)

별도협정서<9> (표창) : 문구수정

3. 조합원의 부득이한 개인사정으로 인해 여행을 실시하지 못할 경우 3일의 유급휴가를 인정하고 당해연도 여행집행금액 2인기준의 85%를 지급한다.

제16조 (인사원칙) : 해설서 삽입

1. 회사는 조합간부를 비조합원의 직책으로 승진 시키거나 전보할 때 또는 대의원을 타 라인으로 전보할 때에는 사전 조합과 합의 하여야 한다. 또한 조합임원과 간부 및 대의원의 징계는 사전 조합과 합의하여야 한다. (모든 경우에 면책특권이 있다는 뜻이 아니다.)

제20조 (승진, 승급) : 별도합의서 삽입

3. 단, 특별승급에 대하여는 다음 각호에 의거하여 실시한다.

- 1) 인사고과는 년1회 1월1일부로 실시한다.
- 2) 고과는 전 조합원을 대상으로 개인별 평가를 실시한다.
- 3) 고과에 의한 특별승급은 1호봉으로 하며, 인원은 평가 전체 대상인원의 6% 범위내에서 실시할 수 있으며, 특별한 문제가 발생하지 않을 시 매년 1%씩 추가하여 9%까지 실시할 수 있다.
- 4) 고과 평가는 '평가기준 세부사항'에 의거하여 실시한다.

제21조 (선임권 보장) : 별도합의서 삽입

2. 배치전환 및 부서(팀)이동시에는 전 근무경력, 직무능력, 개인의 특성 등을 고려하여 가장 적합한 업무(직무)에 근무할 수 있도록 하며, 사전에 예상되는 문제점이 발생하지 않도록 조합과 협의하여 실시한다.

- 1) 제20조, 21조의 인사결정에 있어서 본인이 이의를 제기할 경우 평가 자료를 지회장에 한하여 열람권을 부여한다.
- 2) 제21조 2항의 적용을 함에 있어서 사업장간의 이동에 대해서는 노사합의함을 원칙으로 하며, 생산 CAPA 부족으로 인한 구미 지역 외 공장을 신설할 경우에는 노사협의회에서 결정한다.

제22조 (표창) : 5항 7) 간사회의록 삽입

7) 조합에서 추천하고 그 공로가 인정된 자는 노조창립기념일에 지회장 명의로 표창한다.

단, 연간 4명으로 하고 포상금액은 회사창립기념일 모범상 금액으로 하되, 금액의 정의는 상품권은 액면가, 기타 물품 지급 시는 구입가로 지급한다.

제34조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한) : 해설서 삽입

회사가 경영상의 부득이한 사정(정리해산, 이전, 업종전환, 분할합병, 양도, 매각 시)으로 인원의 일부 또는 전부를 정리하고자 할 때는 객관적인 입증사유와 함께 늦어도 90일전에 조합에 통보하고 다음의 원칙 하에서 시행하되 대상, 규모, 방법 및 보상 등 제반사항을 반드시 30일전에 조합과 합의하여야한다. 매각이라 함은 일상적인 주식이동을 뜻하는 것이 아니다.

제51조 (근태) : 3항 간사회의록 삽입

3. 사용외출은 2시간 이내에 한하여 인정하며, 무급으로 하고 연장할 수 있다.

단, 시간은 10분 단위로 한다. (상습적 장시간 사용외출자에 한해서는 노사 공히 판단하여 사후처리 한다.)

제53조 (유급휴일) : 2항 2) 간사회의록 삽입

2) 회사는 명절(구정, 추석) 및 하기휴가 근무자에 한하여 사기진작 차원에서 회식을 실시한다.

제62조 (산업안전보건위원회) : 5항 해설서 삽입

5. 산업안전보건위원회는 근골격계질환의 예방과 사후관리에 대하여 별도규정을 두며, 심의 의결한다. [별도규정이라 함은 안전보건절차서(근골격계질환예방관리지침서)를 말한다.]

제69조 (건강진단의 사후조치) : 1항 해설서 삽입

1. 조합원이 전문의료기관의 진단결과 채용 시 없었던 질병이 발생 하였을 경우에는 이를 업무상 질병으로 간주하며, 단체협약 관련조항에 의거 보상한다. (“진단결과 채용 시 없었던 질병이 발생 하였을 경우”의 질병 뜻은 모든 질병이 직업병이라는 뜻이 아니다.)

제84조 (급식) : 문구수정

1. 전. 후반근로자에게 간식을 무상으로 제공한다.

제86조 (문화체육행사) : 1항 간사회의록 문구수정 후 삽입

1. 회사는 조합원의 사기양양과 근로의욕 고취를 위하여 매년 춘계 야유회를 4월중 휴일에 실시 하고, 추계체육대회를 9월중 토요일에 개최한다. 구체적인 사항은 실무협의에서 결정한다.

1) 야유회 참석자에게는 1휴2급 처리하며, 불참자에게는 1휴1급 처리한다.

2) 체육행사 전일 전반조는 07:00 출근하여 15:00에 퇴근하고, 후반조는 15:00 출근하여 21:00에 퇴근한다.

2016년 9월 1일

●주식회사남선알미늄자동차사업부

대 표 이 사

이 상 일

공 장 장 전무

장 규 한

구매품질담당 상무

박 찬 홍

설비보전팀장

권 태 원

노사협력팀장

고 광 휘

노사협력팀 과장

송 병 환

●전국금속노동조합구미지부대우라이프조합

지 회 장

김 남 현

수석부지회장

최 용 철

부 지 회 장

이 영 철

사 무 장

김 대 현

교육선전부장

최 재 용

수석 대의원

박 응 곤

대 의 원

김 남 훈