

2022년 단체협약 합의서

2022. 9. 8

2022년 단체협약

전국금속노조위원장 윤장혁

에스에이테크(주) 대표이사 문창곤

구미지부 사무국장 박재관

지원실장 이봉춘

구미지부 교섭부장 최일배

생산실장 이수천

김천지회 지회장 이종두

인사노무팀장 김상오

수석부지회장 정찬희

생산1팀장 송준민

사무장 김태상

조직부장 노승삼



목 차

전문 -----	6
제1장 총칙 -----	6
제1조 단체교섭	
제2조 적용범위	
제3조 협약의 우선	
제4조 기존 노동조건과 조합활동 권리 저하 금지	
제5조 성실의무	
제6조 조합원의 자격과 가입	
제2장 조합활동 -----	7 ~ 9
제7조 통지의무	
제8조 규정의 제정과 개정	
제9조 조합활동의 보장	
제10조 조합원 교육	
제11조 출입보장	
제12조 시설 편의 제공	
제13조 홍보활동 보장	
제14조 문서열람, 복사 및 자료제공	
제15조 조합비 공제	
제16조 근로시간 면제	
제17조 전임자의 처우	
제18조 기업의 사회적 책무	
제3장 인사 -----	9 ~ 12
제19조 인사원칙	
제20조 채용	
제21조 수습기간	
제22조 정년	
제23조 장기근속 포상	
제24조 정년퇴직자의 예우	
제25조 휴직사유와 기간	
제26조 휴직자의 처우	
제27조 징계	
제28조 징계사유	
제29조 징계의 종류	
제30조 징계절차	
제31조 부당징계와 해고 등	
제32조 해고의 예고와 제한	
제4장 고용안정 -----	12
제33조 회사의 분할, 합병, 폐업양도 등	
제34조 신설공장	
제35조 적정인력확보와 고용안정 노력	
제36조 경영상 이유에 의한 해고의 제한	

제5장 임금 -----	13 ~ 14
제37조 임금의 정의와 구성	
제38조 수당	
제39조 임금지급일	
제40조 임금인상 및 임금체계의 개편	
제41조 비상시 지불	
제42조 임금의 공제	
제43조 상여금	
제44조 휴업지불	
제45조 퇴직연금제도의 전환 및 중도 인출	
 제6장 노동시간 -----	 15 ~ 17
제46조 노동시간 및 휴게시간 등	
제47조 연장 및 휴일 노동	
제48조 유급휴일	
제49조 복리 후생비	
제50조 연차휴가	
제51조 공가	
제52조 하계 휴가	
제53조 경조 및 특별휴가	
 제7장 남녀평등 -----	 17 ~ 20
제54조 여성보호휴가	
제55조 태아검진시간과 임산부 보호법	
제56조 유산, 사산 휴가	
제57조 육아휴직	
제58조 수유시간	
제59조 직장내 성폭력 예방 및 금지	
제60조 여성 및 장애인 고용 및 보호	
제61조 남녀평등과 모성보호	
제62조 연장 및 야업금지	
제63조 가족돌봄 휴직	
 제8장 안전보건 -----	 20 ~ 23
제64조 산업안전보건위원회	
제65조 안전보건교육	
제66조 자체검사	
제67조 안전보호장구	
제68조 작업중지권	
제69조 위험성 평가	
제70조 작업환경 측정 및 개선	
제71조 건강 진단	
제72조 건강진단의 사후조치	
제73조 재해인정	
제74조 재해 질병 발생시의 대책	
제75조 재해자 및 질병자의 처우 등	
제76조 근골격계 질환 예방 대책 마련	

제9장 복지후생 -----	23 ~ 25
제77조 복지후생시설	
제78조 주택자금 대출 이자 지원	
제79조 근무복 및 안전화	
제80조 급식	
제81조 통근편의	
제82조 교육비 보조	
제83조 후생지원	
제84조 문화체육 행사 및 활동 보장	
제85조 일반교육	
제10장 단체교섭 -----	25
제86조 교섭의무	
제87조 교섭대상	
제88조 교섭위원 구성	
제89조 보충협약	
제90조 간사선입	
제91조 협의서 작성	
제11장 노사협의회 -----	26
제92조 노사협의회	
제93조 협의사항	
제94조 의결사항	
제95조 자료제시	
제96조 결정사항의 효력	
제12장 노동쟁의 -----	26 ~ 27
제97조 노동쟁의 원칙	
제98조 신규채용 및 대체 근무 금지	
제99조 쟁의권의 보장	
제100조 명칭 변경 후 효력	
제101조 불이행 책임	
제13장 부칙 -----	27
제102조 유효기간	
제103조 협약갱신	
제104조 준용	
제105조 효력	

전 문

전국민주노동조합 총연맹 전국금속노동조합 현대모비스 김천지회(이하 '조합'이라 한다)와 에스에이테크(주) (이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법 및 국제노동기구의 기본정신에 따라 상호 이해와 신의성실의 원칙하에 노동조건과 생활 조건을 유지 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하여 상호 성실히 준수한다.

제1장 총칙

제1조 [교섭 단체]

1. 회사는 조합이 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 노동단체임을 인정한다.
2. 노동 3권의 주체는 노동조합임을 인정하며 그 외의 어떠한 단체와도 교섭 할 수 없으며 그 단체와의 협의나 합의 등은 효력이 없다.

제2조 [적용범위]

본 협약은 회사와 조합, 조합원에게 적용하되 노동조합 및 노동관계 조정법 관련 조항에 따른다

제3조 [협약의 우선]

협약이 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로 관계에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준을 우선으로 한다.

제4조 [기존 노동조건과 조합활동 권리 저하 금지]

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않았다는 것을 이유로 하여 기존의 노동조건과 정당한 조합활동 권리를 저하시킬 수 없다.

제5조 [성실의무]

회사와 조합은 본 협약에 의하여 발생하는 사항에 관하여는 정확한 기록을 남기고, 본 협약에 정한 사항을 성실히 준수 이행 할 책임을 진다.

제6조 [조합원의 자격과 가입]

1. 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 본인의 의사에 따라 자유로이 조합에 가입 및 탈퇴할 수 있다.
 - 1) 사무실 근무자
 - 2) 수습중인 자, 계약직 근로자
 - 3) 노사가 협의하여 제외하기로 정한 자
 - 4) 기타 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자
2. 회사는 해고의 효력을 다투고 있는 자를 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때 까지는 조합원이 아닌자로 해석해서는 아니되며, 회사내 출입과 활동을 제한할수 없다.

제2장 조합활동

제7조 [통지의무]

회사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항
 - 1) 회사 상호의 변경
 - 2) 취업규칙 및 제 규정의 개폐 결과
 - 3) 회사의 조직 및 기구 변동사항
 - 4) 회사의 임원 변경에 관한 사항
 - 5) 조합원의 교육에 관한 사항
 - 6) 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 결과
 - 7) 행사 및 복지 증진에 관한 중요한 사항
 - 8) 기타 노사가 합의한 사항
2. 조합이 통지할 사항
 - 1) 규약(규칙)의 제정, 개정 및 변경
 - 2) 조합 임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
 - 3) 조합원의 신규가입, 제명 등 조합원 변동에 관한 사항
 - 4) 조합의 유관단체 가입 및 탈퇴에 관한 사항
 - 5) 기타 노사가 합의한 사항

제8조 [규정의 제정과 개정]

회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원 및 직원에 관련된 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 사전에 조합과 협의하고 고용안정에 영향을 미치는 사항 및 징계에 관한 사항은 조합과 합의한다.

제9조 [조합활동의 보장]

1. 회사는 조합의 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권 등을 포함한 정당한 조합활동을 보장하며, 이를 이유로 어떠한 불이익한 처우나 처분을 하지 않고 여하한 이유라도 조합운영에 개입해서는 안된다.
2. 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제 81조의 부당노동행위를 하지 않는다.
3. 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하고, 생산에 지장이 없는 범위 내에서 다음 각 호에 해당하는 경우 활동시간, 인원 등의 사항을 사전에 협의하여 인정한다.
 - 1) 노사협의회
 - 2) 산업안전보건위원회
 - 3) 상집위원회 회의 (8시간/월)
 - 4) 지회 정기 대의원대회 및 회의 (8시간/년)
 - 5) 금속노조 중앙 대의원대회 (8시간/년)
 - 6) 금속노조 지부 대의원대회 (8시간/년)
 - 7) 선관위원 (전일 4시간, 8시간/당일)
 - 8) 회계감사 (8시간/분기)
 - 9) 조합 간부(대의원, 상집, 회계감사) 교육 및 수련회 (2박 3일/년)
 - 10) 기타 노사가 합의한 시간

제10조 [조합원 교육]

1. 회사는 정당한 조합 활동을 위해 자체 교육 및 총회로 활용 할 수 있도록 생산에 지장이 없는 범위내에서 연간 10시간 이내에서 조합과 사전 협의하여 부여한다. 단, 근무시간 중 활용이 불가능 할 경우 10시간 중 4시간은 유급(기본시급)으로 별도 부여하고 교육장소 제공 및 통근버스 시간 조정을 최대한 협조한다.
2. 회사는 조합에 가입한 신입사원에 대하여 조합의 요청 시 2시간의 교육시간을 부여한다.

제11조 [출입보장]

1. 회사는 조합의 정당한 조합활동을 목적으로 조합과 관련된 인원의 조합사무실 방문에 대해 협조하며 방문자는 출입절차를 거쳐 출입한다.
단, 현장 출입은 회사와 사전 협의 후 출입 할 수 있다.

제12조 [시설 편의 제공]

1. 회사는 조합사무실을 사내에 제공하고 노동조합 및 노동관계 조정법에서 정하는 한도내에서 이를 지원할 수 있다.
2. 회사는 조합의 각종 회의, 교육 및 행사에 필요하다고 사전에 요청하는 경우에는 기존의 시설과 장소 제공에 최대한 협조한다.

제13조 [홍보활동 보장]

1. 회사는 업무에 지장을 주지 않는 범위 내에서 조합의 정당한 사내 홍보활동을 보장한다.
2. 일상적 조합활동과 관련된 각종 유인물 및 인쇄물의 게시와 배포를 인정하되 조합은 지정된 장소에 게시하여야 한다. 단, 게시자가 기명한 후 조합대표자의 확인 서명을 반드시 받아야 한다.
3. 회사는 조합활동과 관련된 상급단체와 조합 홈페이지 접속 등을 보장한다.
4. 단체행동(쟁의행위)에 대한 공고문 및 인쇄유인물의 게시, 배포는 조합대표만이 할 수 있다.

제14조 [문서열람, 복사 및 자료제공]

1. 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 게시하거나 비치한다.
2. 회사와 조합은 업무 수행에 필요한 자료의 요청이 있을시 열람 및 제공에 최대한 협조한다.
 - 1)조합원에 관한 사항
 - 2)임금 및 복지 노동조건에 관한사항
 - 3)산업안전에 관한 사항
 - 4)시설 및 인력 계획에 관한 사항
 - 5)기타 업무수행에 필요한 사항단, 조합은 개인정보 보호에 노력해야 한다
3. 전항의 조합 요청 자료 중 노사 일방이 기밀 유지를 요구할 경우 상대방은 이를 반드시 준수하여야 한다.

제15조 [조합비 공제]

1. 회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여일 까지 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 전 날까지 인도한다. 단, 개별조합원의 공제 동의서를 첨부한 경우에 한한다.
2. 회사는 조합비 공제 내용 등을 급여일 3일 이내에 조합에 통보한다.

제16조 [근로시간 면제]

회사는 조합의 전임에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 근로시간면제 한도를 보장한다. 세부운영은 별도 논의 한다.

제17조 [전임자의 처우]

1. 회사는 관련 법에서 정한 연간 한도시간 내에서 근로시간면제를 보장하며, 조합은 보장된 시간 범위 내에서 이를 자율적으로 적치 사용할 수 있다.
2. 근로시간면제 대상업무는 사용자와의 협의, 교섭, 고충 처리, 산업 안전활동 등 관계 법령이 정한 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리업무에 한한다.
3. 제2항에 기재된 근로시간면제 대상업무는 전임자가 우선적으로 수행하며, 전임자가 아닌 일반조합원이 수행하는 경우에는 무급 처리함을 원칙으로 한다. 다만, 일반조합원이 수행하는 경우라고 하더라도 관계 법령에 근거가 있는 경우에는 유급으로 인정할 수 있다.
4. 회사는 전임자임을 이유로 차별과 불이익한 처우를 하지 않으며, 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 급여 및 처우를 보장한다.
5. 회사는 전임자의 임기 종료 시 원직 복직을 원칙으로 하며, 원직의 소멸 등 불가능할 경우 본인의 의사와 업무상 필요성을 고려하여 적합한 직무에 복귀시킨다.

제18조 [기업의 사회적 책무]

1. 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.
2. 회사는 경영의 자율성과 투명성을 제고하기 위해 최선의 노력을 다한다.
3. 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다한다.
4. 노사는 지역사회 공헌 활동을 위해 공동 노력한다.
5. 노사는 사회, 지역적 고용문제를 해소하는데 기여함으로써 경영, 사회윤리, 생산안정 상의 책임을 다 할 수 있도록 공동 노력한다.

제3장 인사

제19조 [인사원칙]

1. 회사는 종업원의 채용, 임명, 이동, 승진, 복직, 징계, 해고 등의 대해 인사원칙을 공정하고 합리적으로 운영한다.
2. 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하도록 한다.
3. 회사는 조합원의 인사에 공정을 기하며, 조합원임을 이유로 차별대우하지 않는다.
4. 회사는 부서 간 이동, 교대 조 변경 시 사전에 조합과 협의하고, 공정전환배치 시에는 본인과 충분한 면담과정을 거친 후 실시한다.
5. 회사는 조합원이 인사발령에 이의를 제기할 경우 그 의견을 청취하며, 합리적이고 타당할 경우 이를 반영한다.
6. 회사는 조합원에 대해서는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 따라 인사상 차별을 두지 않는다.

제20조 [채용]

회사는 인력운영 계획에 의거 직원을 신규로 채용할 경우에는 공개채용을 원칙으로 하며, 채용절차 및 전형방법을 투명하고 공정하게 실시한다

제21조 [수습기간]

1. 신규채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 수습기간은 근속년수에 포함한다.
2. 계약직 직원이 3개월을 초과 근무 후 정규직으로 전환하여 채용 할 경우 수습기간을 두지 않고 근속기간을 인정한다.

제22조 [정년]

1. 조합원의 정년은 만 60세 되는 해의 12월 말일로 한다.
2. 회사는 정년퇴직하는 조합원의 재취업 및 창업프로그램 개발을 위해 노력하며, 구체적인 방안은 노사간 별도 논의한다.

제23조 [장기근속 포상]

1. 회사는 장기근속한 직원에 대하여 다음과 같이 포상한다
근속년수 5년 . 휴가1일, 10만원
근속년수 10년 . 휴가 2일, 30만원
근속년수 15년 . 휴가 3일, 50만원
근속년수 20년 . 휴가 4일, 70만원
근속년수 25년 . 휴가 5일, 90만원
근속년수 30년 : 휴가 5일, 100만원
2. 상기 제1항의 포상금은 해당근속 도래월 급여에 지급한다. 단, 휴가는 도래일 이후부터 1년 이내에 사용하고 1회 분할사용이 가능하며 미사용시 소멸된다

제24조 [정년퇴직자의 예우]

조합원의 정년퇴직시 아래와 같이 포상한다.

- 1) 여행 : 3박 4일 부부 동반 제주 여행

* 단, 부득이한 사유로 여행을 미 실시할 경우, 여행 경비(100만원)를 지원한다.

- 2) 유급 휴일 : 5일 (제주여행을 실시할 경우, 유급휴일 기간중 실시, 토요일/일요일은 제외)

- 3) 여행 시기 : 정년퇴직 당해년도 하반기(7월~12월) 중 1회 실시

제25조 [휴직사유와 기간]

1. 회사는 조합원이 다음 각 호의 사유에 해당 할 경우에는 본인의 신청에 따라 휴직을 부여한다.

- 1) 업무상 상병으로 요양이 필요한 경우(진단기간)

- 2) 업무 외 신체 정신상의 장애 또는 질병으로 14일 이상의 휴직을 요하는 경우

: 3개월 이내의 기간. 단, 종합병원의 진단서를 첨부하여야하며 휴직기간의 연장이 필요할 경우에는 1회에 한하여 연장할 수 있다.

- 3) 병역법에 의한 휴직기간

2. 기타 노사가 협의하여 결정한 경우

3. 1항의 3)을 제외한 복직 시 근속 년수에 포함한다.

제26조 [휴직자의 처우]

1. 회사는 휴직을 이유로 합리적 이유 없이 인사상 불이익 처우를 하지 않는다.

2. 휴직 중 퇴직자의 경우 퇴직연금은 퇴직연금 규약에 의거 퇴직금을 산정한다.

3. 회사는 전조 제1항의 2)번사유로 14일 이상 휴직하였을 경우, 재직 중 최초 1회에 한하여 보조금을 하기의 기준과 같이 지급한다.

- 14일 이상 ~ 20일 미만 : 30만원

- 20일 이상 ~ 30일 미만 : 40만원

- 1개월이상 : 50만원

4. 복직 요청을 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 않았을 때에는 8일째 되는날 당연히 복직된 것으로 간주한다.

단, 휴직종료 후 복직시 근속년수에 포함한다.

제27조 [징계]

회사는 공정하고 합리적인 징계를 위하여 징계위원회를 구성, 징계위원회를 개최할 수 있다.

제28조 [징계사유]

1. 회사는 다음 각호에 해당하는 직원을 징계할 수 있다.
 - 1) 정당한 이유 없이 3일 연속 또는 한 달 내에 5일 무단결근을 한 자
 - 2) 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 경우
 - 3) 성희롱을 포함한 성적폭력에 가담한 자
 - 4) 직장 질서를 문란케 한 자
 - 5) 기타 징계 사유에 해당하는 행위를 한 자
2. 징계 사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.
3. 회사는 조합원에 대해 징계권을 남용하지 않는다.

제29조 [징계의 종류]

조합원에 대한 징계의 종류는 다음과 같이 한다. 단, 감금 이상의 징계는 징계위원회를 개최하여야 한다.

1. 경고 . 구두상 주의
2. 견책 . 시말서 징구
3. 감금 . 감금기간은 1개월 이상 3개월 이내로 하며, 1회 감금액이 임금총액의 10분의 1을 넘지 않는 범위 내에서 감급한다.
4. 정직(출근정지). 2개월 이내의 기간을 정하여 출근을 정지하는 것을 말하며, 직원으로서의 신분은 유지하나 임금은 지급하지 않는다.
5. 해고

제30조 [징계절차]

회사는 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 의한다.

1. 징계사유, 일시, 장소를 서면으로 조합 및 당사자에게 징계 위원회 개최 7일전까지 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계사유 발생(인지일) 30일 이내에 개최하여야 하며 당사자에게 소명의 기회를 주어야 한다. 단, 조합은 조합대표가 지명하는 직원 1인을 변론인으로 참석시킬 수 있다.
3. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 7일이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을시 징계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
4. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력(해고는 제외)은 정지된다.
5. 위 각항에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.
6. 해당 징계사유를 이유로 징계처분을 한 경우에는 일사부재리의 원칙 하에 동일한 징계사유를 이유로 다시 징계하지 않는다.

제31조 [부당징계와 해고등]

회사는 조합원에 대한 징계 결과가 노동부, 노동위원회, 법원의 최종판결에 의해 부당징계 또는 부당해고 등의 판정내지 판결을 받았을 경우에는 해당 조합원을 원칙에 복직시키고 출근시 당연히 받을 수 있었던 평균임금과 소송비용을 지급한다.

제32조 [해고의 예고와 제한]

1. 회사는 조합원을 해고할 경우 해고일로부터 적어도 30일전에 해고 예고를 하거나, 30일 전에 해고예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다.
2. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안, 또한 산전, 산후의 여성이 근로기준법에 따라 휴직한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.

제4장 고용안정

제33조 [회사의 분할, 합병, 폐업양도 등]

회사를 분할, 합병, 양도, 분사, 정리해산, 폐업, 이전, 외주, 라인축소 및 폐지, 공정통폐합 또는 하도급 하고자 할 때에는 50일 전에 조합에 통보하고, 회사 변경시 신규회사는 근속, 연차, 퇴직금 등을 비롯한 기존의 근로조건의 저하가 없도록 고용을 보장한다. 또한, 고용 및 근로조건 단체협약의 승계를 위해 노력한다.

제34조 [신설공장]

회사는 공장신설계획 수립 시 조합에 사전 통보하고 조합원의 고용안정 및 노동조건에 관한 사항은 조합과 협의한다.

제35조 [적정인력확보와 고용안정 노력]

1. 회사는 정상적인 업무수행을 위한 적정인력을 유지하도록 하고, 결원인력이 생겼을 경우에는 빠른 시일내에 충원하도록 노력한다.
2. 회사는 라인축소 및 폐지, 공정 통폐합, 일부 양도 등으로 부득이하게 인원을 감축 할 경우 동종 업체에 고용될 수 있도록 성실히 노력하여 조합원의 고용이 안정 될 수 있도록 노력한다.
3. 회사는 전기차, 미래차 시대 지속적인 물량확보를 위해 조합원의 고용안정 보장을 위해 노력한다.
4. 회사는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 노동자를 사용하는 경우 노사간 합의하여 추진하는 것을 원칙으로 한다. (세부운영과 관련하여서는 노사간 별도 논의한다)

제36조 [경영상 이유에 의한 해고의 제한]

1. 회사는 경영상 이유에 의하여 노동자를 해고하고자 할 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도, 인수, 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
2. 제1항의 경우에 회사는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고, 이에 따라 그 대상자를 선정 시에는 조합과 협의하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니된다.
3. 회사는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)에게 해고를 하려고 하는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
4. 회사의 합병, 양도, 이전, 분할매각, 사업종료, 도급 계약 종료시 본인의 취업 의사에도 불구하고 타 회사에 채용이 불가능한 경우 퇴직 위로금 (통상급 3개월)을 지급한다.
5. 회사는 전 제1항, 2항, 3항에 의거하여 해고한 날로부터 3년 이내에 신규채용 할 경우 해고된 노동자를 우선적으로 고용한다.

제5장 임금

제37조 [임금의 정의와 구성]

1. '임금'이란 회사가 직원에게 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품을 말하고, 그 구성은 아래와 같다.
 1. 기본급 2. 제수당 3. 상여금 4. 기타 임시로 지급되는 임금
2. "통상임금"이란 직원에게 정기적, 일률적, 고정적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정해진 금액을 말한다.
3. 통상임금 산정시 월 소정근로시간은 243시간으로 한다.
4. "평균임금"이란 통상임금에 초과근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등을 합친 일체의 임금을 말하며, 산정기간은 산정사유 발생일 이전 3개월로 한다.

제38조 [수당]

회사는 다음과 같이 수당을 지급한다.

1. 근속수당
 - 1) 1년 이상 ~ 2년 미만 : 3만원
 - 2) 2년 이상 ~ 3년 미만 : 4만원
 - 3) 3년 이상 ~ 4년 미만 : 5만원
 - 4) 4년 이상 ~ 5년 미만 : 6만원
 - 5) 5년 이상 : 7만원
2. 직책수당
 - 1) 파트장 : 9만원, 라인장 : 12만원
3. 본인수당 : 2만원
4. 생산성 향상 수당 : 1만원
5. 10+10 생산성 장려 수당 : 3만원

제39조 [임금지급일]

회사는 매월 12 일에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급한다.
단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급 한다.

제40조 [임금인상 및 임금체계의 개편]

1. 회사는 매년 1 월 1 일부로 임금을 인상하며, 임금인상 기준은 단체교섭으로 결정한다.
단, 임금 교섭이 지연될 경우에는 소급 적용한다.
2. 회사는 임금체계 개편 시 사전에 노동조합과 합의한다

제41조 [비상시 지불]

회사는 다음 각 호에 해당하는 직원이 기망의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 이를 지급하여야 한다.

1. 배우자 또는 본인의 출산
2. 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀의 입학
5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때
7. 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우

제42조 [임금의 공제]

회사는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 건강보험료(장기요양보험료 포함), 고용보험료, 국민연금
3. 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 경우
4. 동호회 회비
5. 법률에 정한 사항
6. 기타 노사합의로 결정한 사항. 단, 본인의 서면동의가 있어야 함.

제43조 [상여금]

1. 회사는 다음과 같이 상여금을 지급한다.
 - 1) 지급대상 : 상여금은 매월 말 일 현재 재직종업인에 한해 지급한다.
단, 수습기간인 자와 15일 미만 근무한 자는 지급하지 아니한다.
 - 2) 지급시기 : 매월 임금지급일
 - 3) 지급기준 : 전월 기준 월 기본급 + 고정수당 (근속수당, 본인수당, 생산성향상수당, 10+10 생산성 장려수당)
 - 4) 지급율 : 600%를 매월 50%씩 매월 상여금으로 지급하며, 상여금 400%는 통상임금에 포함한다.
 - 5) 상여금의 지급기준이 되는 기본급은 [기본 시급*243]으로 산정한다.
 - 6) 회사는 통상관례에 따라 격려금을 지급한다.

제44조 [휴업지불]

1. 회사는 다음 각 호의 사유로 휴업하는 경우에는 평균 임금의 70%를 지급한다. 단, 사안에 따라 노사합의하여 통상임금 100%를 지급할 시 상여금 및 각종 수당에 영향을 주지 않는다.
 - 1) 화재, 정전, 단수로 인한 휴업기간
 - 2) 전력 공급 중단
 - 3) 원료 및 자재수급 부족, 기계보수 및 점검으로 휴업하는 기간
 - 4) 공장 설비 개선공사로 휴업하는 기간
 - 5) 기타 회사 귀책사유로 휴업하는 기간
2. 전항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 전 항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제45조 [퇴직 연금 제도의 전환 및 중도 인출]

1. 회사는 퇴직금제도 변경 시 노동조합의 동의 후 시행한다.
2. 회사는 조합의 요청이 있을 경우 퇴직금 적립 내용을 년1회 이상 제출하여야 한다.
3. 회사는 1년이상 근무한 조합원이 퇴직하기 전이라도 관계 법령이 정하는 사유로 당해 조합원이 계속 근로한 기간에 대하여 퇴직금을 중도 정산하고자 할 경우에는 관련 법률에 따라 중도인출 할 수 있다.

제6장 노동시간

제46조 [노동시간 및 휴게시간 등]

1. 노동시간은 1일 8 시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.
2. 회사와 조합은 직원의 정취 근로 및 연장 노동시에 시업 및 종업, 휴게시간을 다음 표와 같이 적용한다

주간 근로자의 경우		야간 근로자의 경우	
시업 시간	08:00 ~	시업 시간	20:00 ~
근무 시간	08:00 ~ 10:00	근무 시간	20:00 ~ 22:00
휴게 시간	10:00 ~ 10:10	휴게 시간	22:00 ~ 22:10
근무 시간	10:10 ~ 12:00	근무 시간	22:10 ~ 24:00
중식 시간	12:00 ~ 13:00	중식 시간	24:00 ~ 01:00
근무 시간	13:00 ~ 15:00	근무 시간	01:00 ~ 03:00
휴게 시간	15:00 ~ 15:10	휴게 시간	03:00 ~ 03:10
근무 시간	15:10 ~ 17:00	근무 시간	03:10 ~ 05:00
종업 시간	~ 17:00	종업 시간	~ 05:00
연장근무시 휴게시간	17:00 ~ 17:15	연장근무시 휴게시간	05:00 ~ 05:15
연장근무 시간	17:15 ~ 19:00	연장근무 시간	05:15 ~ 07:00

제47조 [연장 및 휴일 노동]

1. 업무상 기타 필요에 의하여 부득이한 경우에는 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)에 따라 연장노동을 할 수 있다.
2. 조합은 안정적인 생산운동을 위해 협조하고 고객사의 휴일(특근) 및 연장 노동시 라인 운영에 지장을 초래하지 않도록 노력한다.
3. 회사는 휴일, 야간 및 연장근로에 대한 임금은 관련법에 따라 지급한다.

제48조 [유급휴일]

1. 회사는 다음 각 호에 해당하는 날을 유급휴일로 인정한다.
 - 1) 주휴일(일요일)(토요일은 유급휴무일) 주휴일(일요일)의 경우 주중 결근이 있는 경우에는 무급으로 한다.
 - 2) 노동절(5월 1일)
 - 3) 노조창립기념일(2.8). 단, 관계사 노조창립일(10.24)로 대체한다.
 - 4) 3.1절, 광복절, 개천절
 - 5) 어린이날, 석가탄신일, 현충일, 한글날, 성탄절
 - 6) 신정(1일, 2일)
 - 7) 설날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일, 3일)
 - 8) 추석(음력 8월 14일, 15일, 16일, 17일)
 - 9) 정부에서 정한 법정 및 임시 공휴일
 - 10) 본인 종합검진일
 - 11) 기타 노사합의로 결정한 날
2. 유급휴일과 주휴일 또는 유급휴일과 다른 유·무급 공휴일이 중복될 시에는 하나의 유급 휴일을 부여한 것으로 한다.
3. 식목일(4/5), 제헌절(7/17)의 경우, 근무 한 직원에게 대체휴가를 부여하고, 연말까지 미사용 시, 익년도에 통상급 기준 100%를 지급한다.
4. 제헌절(7/17)이 주휴일과 중복 시, 익일 근무한 인원에 대해 대체휴가를 부여한다.

제49조 [복리 후생비]

회사는 조합원의 복지증진을 위하여 설날과 추석에 다음과 같이 귀향비 및 선물비를 지급한다.
단, 지급 대상은 지급일 당시 재직중인 조합원에 한한다.

1. 귀향비 : 설, 추석 각각 80만원 지급
2. 선물비 : 설, 추석 각각 25만원 상당 상품권

제50조 [연차휴가]

1. 회사는 1년간 80% 이상 출근한 조합원에게는 15일의 연차 유급휴가를 부여한다.
2. 회사는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 조합원에게 1개월 개근 시 1일의 유급 휴가를 부여한다.
3. 회사는 3년 이상 계속하여 근무한 조합원에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근무 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
4. 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하고, 다만 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경 할 수 있다.
5. 1년간 사용하지 않은 연차에 대해서는 익년도 입사일 기준 급여지급일에 통상급 100%를 지급한다.

제51조 [공가]

회사는 조합원이 근무시간내 다음 각 항에 해당하는 시간 또는 일수를 유급으로 처리한다.

1. 예비군훈련, 민방위훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때 해당시간
 - 1) 훈련시간이 4시간 초과인 경우 8시간 유급
 - 2) 훈련시간이 4시간 이하인 경우 근무시간 범위 내의 훈련시간만 인정 (출근시 이동시간 1시간 인정)
2. 병역법에 의한 징병검사 소요 시간 또는 일수
3. 공적인 사유로 국회, 법원, 노동위원회 등 기타 공공기관으로부터 증인, 참고인 등으로 출두 요구를 받았을 때 소요되는 시간수
4. 법률 규정에 의하여 공민권 행사에 소요되는 시간 또는 일수
5. 천재지변 등 기타의 사유로 출근이 불가능 할 때

제52조 [하계 휴가]

1. 회사는 휴일을 제외하고 5일간의 하계유급휴가를 실시한다.
2. 회사는 휴가비 지급시 재직중인 조합원에 한하여 30만원을 지급한다.

제53조 [경조 및 특별휴가]

1. 회사는 경조사 시 직원의 청구에 의하여 유급휴가와 소정의 경조금을 지급한다.

사유	휴가일수	경조금	비고	
결혼	본인	7일	20만원	화환
	본인/배우자 형제자매	1일	-	-
	자녀	2일	10만원	화환
사망	본인	-	50만원	조화
	본인 부모	6일	20만원	조화
	배우자	7일	50만원	조화
	자녀	7일	50만원	조화
	배우자 부모	6일	20만원	조화
	본인/배우자 형제자매	3일	-	-
	본인 형제자매 배우자	2일	-	-
	본인 조부모	3일	10만원	-
	배우자 조부모	3일	-	-
	본인/배우자 백숙부모	2일	-	-
	본인 외조부모	3일	-	-
	승중상	6일	20만원	-
	회갑(칠순)	본인/배우자 부모	1일	20만원
자녀출산	본인	-	10만원	-
	재직중인 배우자	10일	10만원	과일/꽃바구니

2. 휴일 및 휴무일은 경조휴가 일수에 포함한다. 단, 3일 이하 경조휴가시 주휴일(일요일)은 포함하지 않는다.
3. 모든 경조휴가는 사유발생 전일부터 사용 할 수 있다.
4. 본인 부모 및 배우자 부모 회갑, 칠순 휴가에 대하여는 사유 발생 당일 기준 1년 이내에 휴가 사용을 인정한다.
5. 사망휴가 경우 사유 발생 당일 2시간 이상 근무한 종업원에 대하여 익일부터 휴가를 부여한다.
6. 출산휴가(10일)는 사유 발생일로부터 90일 이내에 1회 분할 사용할 수 있다.
7. 회사는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 '난임치료휴가'라 한다)를 청구하는 경우에 연간 최대 3일의 유급휴가를 부여한다. 단, 난임치료를 대한 증빙서류를 제출해야 하며, 세부 절차 및 신청방법은 관련법에 따른다.
8. 회사는 본인 및 배우자의 양가부모, 자녀에 대하여는 조사용품 지원 및 2명의 도우미 (승중상은 도우미 限)를 2일 (8시간 기준) 지원한다.

제7장 남녀 평등

제54조 [여성보호휴가]

회사는 여성 조합원이 청구하는 경우 매월 1일의 무급 여성보호 휴가를 부여하여야 하며 주휴수당 등 제수당 및 연차에 영향을 주지 않는다.

제55조 [태아검진시간과 임신부 보호법]

1. 회사는 임신중의 여성 조합원이 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 하고 이를 이유로 임금을 삭감하지 아니한다.
 - 1) 임신 28주까지 : 4주마다 1회
 - 2) 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
 - 3) 임신 37주 이후 : 1주마다 1회
2. 회사는 임신 중인 조합원에게 출산전과 출산후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호 휴가를 준다. 이 경우 출산후에 45일 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상 부여한다.
3. 임신 중의 조합원이 다음 각 호의 1의 사유로 전항의 휴가를 청구하는 경우에 출산전 어느때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
 - 1) 임신한 조합원이 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - 2) 임신한 조합원이 만40세 이상인 경우
 - 3) 임신한 조합원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
4. 회사는 조합원이 출산 전·후 휴가급여를 신청할 경우 고용 보험법에 따라 출산 전·후 휴가급여를 받을 수 있도록 증빙 서류를 제공하는 등 적극 협조한다.
5. 제2항 내지 제4항에 따른 보호휴가 기간 중에 조합원이 고용 보험법에 따라 지급받은 출산전·후 휴가급여액 중 최초 60일분 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일분)의 급여액이 통상임금에 미달될 경우 그 차액에 대하여는 회사가 지급한다.
6. 회사는 임신 중의 조합원에게 시간외 근로를 시키지 아니하며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환 시킨다.
7. 회사는 산전후 휴가 후 원직에 복귀시키는 것을 원칙으로 하며, 산전후 휴가를 이유로 불이익한 조치를 해서는 안된다.

제56조 [유산,사산 휴가]

1. 회사는 임신 중인 조합원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 조합원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.
 - 1) 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 11주 이내인 경우 . 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
 - 2) 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우. 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지
 - 3) 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우. 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지
 - 4) 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 . 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지
 - 5) 임신기간이 28주 이상인 경우 . 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지
2. 회사는 임신 중인 여성조합원이 유산·사산휴가를 청구한 경우에는 관계법령에 따라 임금을 지급한다.
3. 회사는 임신 12주 이상 배우자의 유산 또는 사산의 경우 7일의 유급휴가를 부여하되, 의사의 진단서를 제출하여야 한다.

제57조 [육아휴직]

회사는 다음 각항의 사유로 직원이 육아휴직을 신청할 경우 관련 법규에 따라 시행하며 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

1. 회사는 직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직(이하 육아휴직이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다.
단, 육아휴직 개시 희망일 30일 전까지 신청하여야 한다.
2. 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 자는 제외한다.
3. 육아휴직 기간은 1년이내로 하며, 1회에 한하여 분할 사용 할 수 있다.
4. 회사는 직원이 육아휴직을 사용할 경우 무급을 원칙으로 하고 고용보험법령이 정하는 육아휴직 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조 한다.
5. 회사는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못하고 육아휴직 기간에는 해고하지 못한다.
6. 육아휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

제58조 [수유시간]

회사는 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원에게 일 2회 각 30분씩의 수유시간을 부여한다.

제59조 [직장내 성희롱 예방 및 금지]

1. 회사는 직장 내 성희롱을 예방하고 직원이 안전한 근무환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 성희롱 관련법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리 구제방법과 가해자의 조치 등 내용으로 전 직원을 대상으로 년 1회 이상 성희롱 예방교육을 반드시 실시한다.
2. 회사는 직장 내 성희롱/성폭력을 근절하기 위하여 다음의 각 사항을 이행한다.
 - 1) 직장 내 성희롱/성폭력에 대한 진정이나 해결의 요구가 접수될 경우에 지체 없이 조사를 실시한다.
 - 2) 성희롱/성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 비밀을 지켜야 한다.
 - 3) 사실관계 확인 시 즉각 관련자를 징계위원회에 회부한다.
 - 4) 본 건을 이유로 피해자에게 고용상의 불이익이 없도록 한다.

제60조 [여성 및 장애인 고용 및 보호]

1. 회사는 작업장 안전시설 확충 및 작업편의 향상을 위해 노력하며 여성의 날(3.8), 장애인(4.20)의 날에 소정의 기념품 10만원권을 지급하고 여성 및 장애인 등을 이유로 차별하지 않는다.
2. 회사는 장애인 인식개선교육을 연 1회 실시한다.
3. 신규채용시, 여성이나 장애인이 퇴사한 자리에는 여성이나 장애인 채용을 노력한다.
(단, 노사간 협의한 경우는 예외로 한다)

제61조 [남녀평등과 모성보호]

1. 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용 평등법, 근로기준법, 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정성을 이유로 직간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.
2. 회사는 직원이 행정기관, 사법기관 또는 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우에는 그 결과에 따르며, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장한다.

제62조 [연장및 야업금지]

1. 회사는 임신부에게 시간외 근로, 오후 10시부터 익일 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 못한다. 다만 야업시간 및 휴일근로에 대하여 본인이 원할 경우 그러하지 아니 한다.
2. 회사는 산후 1년 미만의 여성 조합원에 대하여 연장, 야간, 휴일 근로를 시킬수 없다. 다만 본인이 원할 경우 그러하지 아니한다.
3. 회사는 임신중이거나 산후 1년 미만의 여성 조합원이 요구할 경우 경미한 작업으로 배치전환 하여야 한다.

제63조 [가족돌봄 휴직]

1. 회사는 조합원이 남녀고용평등법 제22조의 2에 따라 가족 돌봄 휴직을 신청하는 경우 허용 하여야 한다.(90일 이내의 기간)
2. 회사는 1항의 사유로 1개월 이상 휴직하였을 경우 최초 30일은 통상임금 50%를 지급하되 1회에 한한다.

제8장 안전보건

제64조 [산업안전보건위원회]

회사 내 산업 안전 및 보건에 관한 사항을 심의, 의결하여 시행하기 위해 다음과 같이 산업안전보건위원회 (이하 '산보위'라 함)를 설치, 운영한다.

1. 위원회는 노사동수로 구성하며 회사 측 위원은 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 조합 측 위원은 조합대표, 노동안전 부서장은 당연직으로 한다. 단, 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.
2. 산보위는 분기별로 정기회의를 개최하고 구체적인 안전을 명시하여 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 개최한다.
3. 산보위의 규정은 별도로 한다. 단, 운영규정의 개정은 산보위에서 결정하며 개정 시까지 현행규정은 유효하다.
4. 산보위의 규정은 노사합의로 정하며 산보위의 결정사항은 본 협약과 동등한 효력을 가진다.
 - 1) 산재 예방계획의 수립
 - 2) 안전보건관리규정의 작성 및 변경
 - 3) 노동자의 안전보건 교육
 - 4) 작업환경 측정 등 작업환경 점검 및 개선
 - 5) 노동자의 건강진단 등 건강관리
 - 6) 산업재해 조사 및 재발 방지대책
 - 7) 유해위험 기계 기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우의 안전보건 조치
 - 8) 노동자의 안전보건 유지 증진에 관한 사항
 - 9) 기타 산업안전보건법 및 법령에 관한 사항
5. 회사와 조합은 산업 안전보건위원회에서 심의, 의결한 사항에 대하여는 상호 간 성실히 이행한다.
6. 조합 및 조합원은 산업안전 관계 법령과 안전보건 규정을 준수하여야 하며, 회사와 함께 산업재해 예방을 위하여 참여와 노력을 한다.
7. 기타 명시되지 않은 사항은 위원회 운영규정에 따른다.

제65조 [안전보건 교육]

1. 회사는 산업안전보건법에 의거하여 월 2시간 이상 또는 분기 6시간 이상의 안전보건 교육을 실시한다.
2. 회사는 직원의 신규채용, 작업내용의 변경이 있을 경우에는 산업안전보건법 제29조 제2항에 따라 해당 업무와 관계되는 안전보건교육을 실시하며, 유해·위험 작업으로의 배치 등에 해당할 경우에는 동법 제29조 제3항, 동법 시행규칙 제26조에 의거하여 안전·보건 특별교육을 실시한다.
 - 1) 채용 시 안전교육 8시간 이상 및 작업내용 변경 시 안전교육 2시간 이상
 - 2) 특별교육 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고, 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능)
 - 3) 관리, 감독자 교육 매년 16시간 이상
3. 회사의 전 직원은 안전보건에 관한 교육을 성실히 받아야 한다.
4. 회사는 산업 안전보건 교육을 유급으로 실시하여야 하며, 교육 관련 일정은 노사협의하여 실시한다.

제66조 [자체검사]

1. 노사는 작업환경 등에 대한 현장 순회점검을 월1회 실시한다.
2. 현장 순회점검 결과 산재발생의 위험이 있을 경우 안전보건상의 조치를 취하기 위해 노력한다.
 - 1) 점검주기 : 매월 1회, 생산에 지장이 없는 범위내에서 2시간 이내
 - 2) 점검인원 : 회사-안전관리자/부서장
조합-노안부장
3. 회사와 조합은 조합원의 건강과 재해 예방을 위해 노력하고, 회사와 조합은 산업 안전보건활동의 일환으로 산업재해에 대한 경각심을 고취하고자 표어모집, 제안 활동, 현수막, 기타 홍보 등의 활동을 하며, 그 방법과 시기 등은 산보위에서 협의한다.

제67조 [안전보호장구]

1. 회사는 보호장구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비개선 등 필요한 조치를 하여야 한다.
2. 회사는 산업안전보건위원회 심의 의결을 통해 제 1항의 조치를 취하기 어렵다고 의결된 경우에 한해 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호장구를 사용하도록 해야 한다.
3. 안전보호장구를 지급할 때는 산업안전보건위원회가 지급기준, 품목 등을 심의, 결정하고 노사 합동으로 검수한다.
4. 회사는 보호구를 지급하는 경우 관리감독자로 하여금 상시 점검하여 이상이 있는 것은 수리하거나 다른 것으로 교환해 주는 등 늘 사용할 수 있도록 관리하여야 하며, 청결을 유지하도록 하여야 한다.
5. 사업주는 보호구의 오염으로 근로자에게 질병이 감염될 우려가 있는 경우 개인 전용 보호구를 지급하고 질병 감염을 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.

제68조 [작업중지권]

1. 회사는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.
2. 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

제69조 [위험성 평가]

회사는 매년 위험성 평가를 실시하며 세부사항은 산보위에서 논의한다.

제70조 [작업환경 측정 및 개선]

1. 회사와 조합은 직원의 건강관리와 생산성 향상을 위해 작업환경 개선에 노력한다.
2. 회사는 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 작업환경 측정을 실시하여야 하며, 작업환경 측정 결과 이상이 발견되었을 경우 근로자의 건강보호를 위한 적절한 조치를 하여야 한다.
3. 본 협약에 명시하지 않는 사항은 산업 안전 보건법, 시행규칙, 산업재해 보상 보험법 및 통상 관례에 따른다.

제71조 [건강 진단]

1. 회사는 직원의 건강 보호 및 유지를 위하여 산업안전보건법에서 정하는 바에 따라 매년 1회 정기적으로 건강진단을 실시한다.
2. 건강진단은 산업안전보건법 제129조, 시행규칙 197조, 198조, 199조에 의하여 정기적으로 실시하며 비용은 회사가 부담하고, 건강검진에 소요되는 시간은 근무시간으로 인정한다.
3. 건강진단은 일반건강 진단과 해당자에 한하여 특수건강진단으로 구분하여 시행하며, 주기는 법적기준을 준수한다.
4. 회사는 직원들의 건강유지 및 예방 관리를 위하여 의료비를 지원한다.
5. 종합건강검진
 - 1) 회사는 재직 중인 조합원에 대하여 만35세가 되는 해부터 본인 희망 시 매 2년이 되는 해마다 건강검진을 실시하며 검진비용을 100% 지원한다.
 - 2) 회사는 재직 중인 조합원의 배우자, 본인/배우자 부모 중 1인에 대하여 본인 희망 시 매년 50%의 검진비용을 지원한다.
 - 3) 1호에 따른 종합건강검진 당일은 유급(8시간)으로 인정하고, 세부 검진항목은 별도 회의록에 따른다.
6. 독감예방접종
 - 1) 회사는 건강관리를 위해 독감예방접종을 실시하며, 비용은 회사가 부담한다.
 - 2) 지원 대상자는 본인, 배우자, 자녀로 한다. 단, 미혼자의 경우 본인 및 부모로 한다.
 3. 기타 세부 운영방안에 관한 사항은 산업안전보건위원회에서 논의한다.

제72조 [건강진단의 사후조치]

1. 회사는 건강진단 종료 후 2개월 이내에 조합원에게 건강진단 결과를 통보하여야 한다.
2. 회사는 건강진단결과 직업병에 이환된 자 (D1), 일반질병에 이환된 자(D2) 판정자의 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원의 경우 전문의의 소견에 따라 필요한 조치를 본인 또는 조합과 협의후 실시한다.
3. 회사는 특수건강결과 직업병 유소견자 판정을 받은자에 한하여 1개월 이내에 노동부 및 근로복지공단에 요양신청 및 필요한 조치 (요양, 부서이동, 근무시간 단축)를 취하고 사전 조합에 통보하여야 한다.

제73조 [재해인정]

1. 회사는 직원이 업무상 재해가 발생하였을 경우에는 산업재해 보상 보험법의 재해인정 절차 및 기준에 따라 신속하게 처리하며 처리과정을 조합과 서면으로 공유한다.
2. 회사는 조합원이 업무상 재해가 발생하였을시에는 산업재해 보상보험의 재해 인정기준에 따라 처리한다.

제74조 [재해 질병 발생시의 대책]

1. 회사는 근무 시간 중 사업장에서 재해사고 또는 질병이 발생하였을 경우 즉시 가까운 병원으로 후송 응급조치를 받도록 하여야 한다.
2. 회사의 안전관리자는 재해의 재발 방지를 위하여 발생 원인을 철저히 조사하여 재발 방지 대책을 수립하여 조치한 후 그 결과를 노동부에 통보할 때에는 조합과 서면 공유한다.
3. 조합원에게 중대재해 발생할 경우 산업재해 원인 조사 및 재발 방지대책 수립을 위한 임시 산업안전보건위원회를 개최한다.
(법령이 정하는 중대재해 - 산업안전보건법 및 시행규칙 제2조에 의거한다.)
4. 회사는 업무상 재해 발생시 산재 신청에 필요한 제반 서류 작성에 협조한다.

제75조 [재해자 및 질병자의 처우 등]

1. 회사는 조합원이 업무상 재해가 발생하였을 경우에는 산업재해보상보험법의 재해 인정 절차 및 기준에 따라 신속하게 처리하며 처리과정을 노사가 공유한다.
2. 회사는 산재요양 후 회사로 복귀한 조합원의 상병상태, 작업 능력평가 등을 토대로 예전의 업무를 다시 할 수 있는지 업무 적합성을 판단하고 이를 종합적으로 고려하여 근무시간을 조정하거나 배치전환한다.
3. 회사는 업무상 재해 및 질병으로 4주를 초과하여 장기 요양으로 휴직중인 조합원에게 생활보장 및 생계지원을 위하여 산업재해보상보험법상의 휴업급여 외에 생계보조금으로 4주를 초과하는 시점부터 최대 6개월 (또는 요양 만료일)을 한도로 평균임금의 100분의 10을 매월 임금 지급일에 추가로 지급한다.

제76조 [근골격계 질환 예방 대책 마련]

1. 회사는 근골격계 질환 예방 관리를 위해 관련법규와 고시를 준수한다.
2. 회사는 합리적인 이유 없이 근골격계 질환 관련 증상을 호소, 보고, 치료한 경력이 있는 조합원에게 불이익을 주지 않는다.
3. 유해요인 조사 및 작업환경 개선은 관련법에 따라 성실히 시행한다.
4. 회사는 근골격계 및 뇌심혈 관계 질환 예방을 위해 최선을 다하며 매 3년마다 정기적으로 근골격계 및 직무 스트레스 평가를 실시한다. 세부사항은 산보위에서 논의한다.
5. 본 협약에 정하지 않은 사항에 대하여서는 관계법령 및 노동부 관리지침에 따르며 세부사항은 산보위에서 논의한다.

제9장 복지 후생

제77조 [복지후생시설]

1. 회사는 조합원의 복지증진을 위하여 아래 각 호의 복지 시설을 모든 직원이 자유로이 이용할 수 있도록 한다.
1. 식당 2. 휴게실 3. 교육장 4.탈의실(샤워장) 5. 헬스장

제78조 [주택자금 대출 이자 지원]

- 회사는 조합원 본인(배우자) 명의 세대 구성된 자 중 무주택자로 본인(배우자) 명의 주택,아파트구입 또는 임차를 위해 금융기관으로 대출을 이용하는 경우 아래와 같이 지원한다.
1. 주택구입 : 대출금액 중 최대 3,000만원에 대한 年 2% 이자 지원
 2. 전세자금 : 대출금액 중 최대 3,000만원에 대한 年 2% 이자 지원
 3. 지원기간 : 최대 5년(60개월)간 지원하되, 대출 계약 기간이 5년 미만일 경우는 그에 따른다.
 4. 이자지원금은 급여 지급일에 지급함을 원칙으로 하며, 본 제도 도입과 관련한 신청절차, 우선순위 선정 등 세부사항은 노사간 별도 논의한다.

제79조 [근무복 및 안전화]

회사는 조합원에게 근무복 및 안전화를 다음과 같이 지급한다.

- 1) 춘추복 : 1 년 2벌
- 2) 하복 : 티셔츠 2장
- 3) 동복 : 2 년 1벌
- 4) 안전화 : 1 년 1착

단, 합당한 사유로 작업복 및 안전화가 훼손시에는 교체 지급한다.

- 5) 조끼, 춘하잠바 : 2년 1벌 (바지 대체)

제80조 [급식]

1. 회사는 1일 8시간 이상 근무하는 조합원에게 중식을 무상으로 제공한다. 또한, 2시간 이상의 연장근로를 할 경우에는 추가로 간식을 제공한다.
2. 물가상승 폭이 커 급식의 질이 떨어질 우려가 있을 때는 노사 협의로 급식비를 조정할 수 있다.

제81조 [통근편의]

회사는 직원의 출·퇴근 교통편의를 제공하기 위한 방안 마련을 위해 노사가 협의하여 정한다.

제82조 [교육비 보조]

회사는 다음과 같이 자녀 학자금을 지급한다.

1. 유아교육비
직원자녀중 미취학으로 만6세가 되는 해에 한하여 40만원 (상하반기 각 20만원) 의 유아교육비를 지급한다.
2. 고교학자금
1) 3년이상 재직중인 조합원의 고등학교 재학중인 자녀에 대해 입학금 및 등록금 (수업료 및 학교운영비)을 지원한다.
2) 특목고 및 특성화고, 자율고, 대안학교(교육청 인가학교)는 해당지역 일반고에 준하여 지원
3. 대학입학금
1) 3년이상 재직중인 조합원의 대학교에 입학하는 자녀 (2자녀 한)에 대하여 입학금(1자녀 1회지원)을 지원한다.
2) 지원대학 : 대학교, 전문대학, 사이버대학, 해외대학
(단, 해외대학은 국내사립대 평균 입학금에 준하여 지원)
4. 교육비 지원과 관련하여 신청절차, 구비서류, 지급방법 등 세부사항 노사간 별도 논의한다.

제83조 [후생지원]

1. 회사는 조합원의 여가활동, 자기계발, 건강관리, 여행, 레저 등 복리증진을 위하여 연간 40만 복지 포인트를 지급한다.
2. 회사는 생일자에 대하여 3만원 상당의 상품권을 지급한다.

제84조 [문화체육 행사 및 활동 보장]

1. 회사는 근무시간 외에 행하는 조합원의 자유로운 동아리 (소모임)활동을 적극 보장하며 정당한 이유 없이 그 운영에 개입해서는 아니되며, 동아리(소모임) 활동을 이유로 불이익 처우도 할 수 없다. 단, 지원은 회사에 등록된 동아리 모임에 한하며 증빙서류 제출시 1인당 월1만원 지원한다.
2. 회사는 직원의 근무의욕 고취와 체력증진 및 사기 진작을 위하여 매년 1회 체육행사 (또는 야유회)를 휴(무)일에 실시한다.

제85조 [일반교육]

1. 회사는 신규채용자에 대하여 취업규칙, 안전수칙, 전 공정에 대한 설명 및 필요한 교육과 훈련을 실시한다.
2. 조합원이 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 시 회사는 필요한 교육과 훈련을 실시한다.
3. 교육훈련시 그 시간을 근무한 것으로 간주한다.
4. 회사는 신규채용자에 대하여 수습기간 중 예정된 근무지에서 직무교육, 현장교육을 실시한다.

제10장 단체 교섭

제86조 [교섭의무]

1. 노사는 어느 일방이 단체교섭을 요구할 경우 정당한 사유없이 거부하지 못한다.
2. 조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 단체교섭을 요구할 수 있다.
3. 교섭을 요구 받은 노사간의 어느 일방은 정당한 이유 없이 이를 연기할 수 없다. 단, 부득이한 사정으로 이를 연기하고자 할 경우에는 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 통지하여야 한다.

제87조 [교섭대상]

단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
2. 복지후생에 관한 사항
3. 산업안전보건에 관한 사항
4. 고용안정에 관한 사항
5. 조합활동에 관한 사항
6. 남녀 평등 및 모성보호에 관한 사항
7. 기타 노동조건의 결정에 관한 사항

제88조 [교섭위원 구성]

1. 교섭위원은 노사 동수로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.
2. 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 위임장을 제출 하여야 한다.

제89조 [보충협약]

중대한 사회적 경제적 여건의 변화, 법률의 제정 개정으로 인하여 불가피하게 수정되어야 할 사항이 발생한 경우 노사 쌍방이 인정할 때에는 본 협약의 유효기간 중이라도 본 협약의 기본정신에 입각하여 보충협약을 체결하며, 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

제90조 [간사선임]

노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록을 취하게 한다.

제91조 [합의서 작성]

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.

제11장 노사협의회

제92조 [노사협의회]

1. 노사협의회는 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 정한 바에 따라 설치하며, 노사는 상호간 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.
2. 노사협의회의 운영은 매 분기별로 하며, 그 세부 내용은 노사협의회 운영규정에 따른다.
3. 노사협의회의 구성은 노사동수로 한다.
4. 협의회의 의장은 노사대표가 공동으로 한다.

제93조 [협의사항]

노사협의회는 협의사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조에 정한 바를 준수한다.

제94조 [의결사항]

노사협의회는 의결사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제21조에 정한 바를 준수한다.

제95조 [자료제시]

노사쌍방은 보고사항, 협의사항, 의결사항과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청이 있을 경우 쌍방은 그 요구에 성실히 따라야 한다.

제96조 [결정사항의 효력]

노사협의회는 결정사항은 본 협약 기준을 저하하지 않는 한 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.

제12장 노동쟁의

제97조 [노동쟁의 원칙]

노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중노사 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때에는 상호 성실히 교섭에 임하여야 한다.

제98조 [신규채용 및 대체 근무 금지]

1. 회사는 쟁의행위 기간중 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.
2. 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제99조 [쟁의권의 보장]

1. 회사는 노동조합의 정당한 쟁의행위를 보장한다.
2. 회사는 노동조합 및 노동관계 조정법상의 쟁의행위나 간섭 방해 및 조합간부를 이간시키는 행위를 할 수 없다.
3. 쟁의기간 중에는 정당한 쟁의행위를 사유로 징계 등 인사 조치를 하지 않으며, 정당한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 불이익과 차별을 줄 수 없다.

제100조 [명칭 변경 후 효력]

본 협약 체결 후 회사나 조합의 명칭이 변경되었을 때에는 본 협약은 계속 유효한 것으로 한다.

제101조 [불이행 책임]

회사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

제13장 부칙

제102조 [유효기간]

1. 본 협약의 유효기간은 2024년 3월 31일까지로 한다. 이후 유효기간은 2년으로 한다.
2. 임금협약은 별도 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
3. 유효기간의 경과에 의해 단체협약의 효력이 상실된 경우에도 본 협약의 규정은 새로운 단체협약이 체결 될 때까지 효력을 갖는다.

제103조 [협약갱신]

노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 15일 전에 갱신요구의 의사표시를 하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신 된 것으로 간주한다.

제104조 [준용]

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 관계법령이나 취업규칙 또는 통상 관례에 따른다.

제105조 [효력]

본 협약은 노동조합 및 노동관계조정법 제 33조에 의한 효력을 가진다. 본 협약을 증하기 위하여 본서 3통을 작성하여 회사와 조합이 각 1통 보관하고, 1통을 행정관청에 제출한다.

2022 년 단체교섭 합의안

2022. 9. 8

에스에이테크(주)

2022년 임금 협약 합의서

에스에이테크 주식회사와 전국금속노동조합 현대모비스 김천지회는 국내외 경영환경 불확실성 속에서도 회사의 생존과 전직원 고용안정을 위해 안정적인 부품 생산 및 공급에 최선을 다할 것을 상호 다짐하며 2022년 임금 조정에 대해 다음과 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 기본급 : 87,000원 인상 (호봉승급분 포함)

2. 적용시기 : 2022년 1월 1일부

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장 이 종두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤



2022년 경영성과금 지급 합의서

회사는 코로나 19 팬데믹 장기화, 부품 수급난, 국제 정세 불안 등으로 확대되는 위기 상황 속에서도 고객사 최대 생산 및 최고 품질 확보를 위해 매진한 임직원들의 노고를 치하하고, 향후에도 발전적 노사관계를 바탕으로 생산안정화 및 최고 품질 달성에 최선의 노력을 다할 것을 당부하며 다음과 같이 성과금을 지급한다.

- 다 음 -

1. 지급규모 : 300%
2. 지급대상 : 지급일 현재 재직 중인 직원
3. 지급시기
 - 1) 150% : 타결 즉시
 - 2) 150% : 2022년 10월말
4. 본 합의서에 명시되지 않은 지급기준 관련 제반사항은 기존 관례에 따른다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장 이 종두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤



부품공급 안정화 기여 격려금

노사는 글로벌 공급망 불안이 지속되는 환경 속에서도 협력적 노사 관계를 바탕으로 안정적인 생산 및 부품 공급을 통해 고객사 최대 실적에 기여하였고, 이 같은 성과를 지속적으로 달성하여 명실상부 업계 최고 생산전문 회사로 발전해 나갈 것을 다짐하며 다음과 같이 장려금 지급에 합의한다.

- 다 음 -

1. 지급금액 : 300만원

2. 지급대상 : 지급일 현재 재직 중인 직원

3. 지급시기 : 타결 즉시

4. 본 합의서에 명시되지 않은 지급기준 관련 제반사항은 기존 관례에 따른다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장 이 중두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤



산업전환 경쟁력 확보 격려금

회사는 빠르게 전환하는 자동차 산업 내에서 적극적인 생산 안정화 활동을 통해 고객사 신뢰 확보에 힘써 준 전 직원들의 노고에 감사하고, 향후에도 산업 전환기 최적의 경쟁력을 확보하기 위해 생산 경쟁력 강화 활동을 지속해 나갈 것을 당부하며 다음과 같이 격려금을 지급한다.

- 다 음 -

1. 지급금액 : 140만원

2. 지급대상 : 지급일 현재 재직 중인 직원

3. 지급시기 : 9월말

4. 본 합의서에 명시되지 않은 지급기준 관련 제반사항은 기존 관례에 따른다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장

이 종두

에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤

재래시장 상품권 지급 합의서

회사는 코로나19 팬데믹 장기화에 따라 침체된 지역경제의 활성화 및 전직원의 사기 진작을 위해 재래시장 상품권을 다음과 같이 지급한다.

- 다 음 -

1. 지급금액 : 25만
2. 지급대상 : 지급일 현재 재직 중인 직원
3. 지급시기 : 추석 전
4. 본 합의서에 명시되지 않은 지급기준 관련 제반사항은 기존 관례에 따른다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장 이 종두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤



필수 노동자 관련 별도합의서

에스에이테크 주식회사와 전국금속노동조합 현대모비스 김천지회는 사업장 내 필수 노동자들을 위한 쾌적하고 안전한 근무환경 제공이 원활한 사업장 운영의 필수 요건임을 공감하고, 상생의 일터 조성을 위해 다음과 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 노사는 보안, 미화, 식당 노동자들이 지속적이고 안정적으로 근무할 수 있도록 고용안정 및 처우개선을 위해 함께 노력한다.
2. 이를 위해 근무환경 개선, 휴게공간 확충 등 애로사항 해소를 위한 현장 모니터링, 정기/수시 간담회를 진행하며, 실질적이고 종합적인 개선방안을 마련해 나간다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장

이 종두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤



2022년 단체협약 별도 요구안 합의서

에스에이테크 주식회사(이하 '회사'라 한다)와 전국금속노동조합 현대모비스 김천지회(이하 '조합'이라 한다)는 상호신뢰의 노사문화를 바탕으로 안정적인 생산 운영 및 제품 공급을 위해 최선의 노력을 다하며 회사 경쟁력 강화를 통한 회사의 발전과 고용안정을 위해 노사가 공동 노력할 것을 다짐하며 아래와 같이 합의한다.

- 아 래 -

1. 회사는 현장 결원 인원에 대한 대체 인원 확보

- 회사는 정상적인 업무수행을 위한 적정인원을 유지하도록 하고 정년퇴직 및 자연 퇴사자, 휴직자 등으로 인한 결원인원이 발생할 경우 중장기 물량 및 인원을 조합과 검토 협의하고 협의 한 날로부터 7일 이내 인원 모집 공고를 한다. 휴직자의 경우 2개월 이상 결원이 예상되는 경우로 한 한다.
- 회사는 인원변동에 관한 내용 및 채용시 관련내용(인원,방법,절차 등)을 조합과 공유한다.

2. 회사는 당일 결원 인원 발생시 즉각적으로 대응할 수 있는 매뉴얼 구축

- 불가피하게 당일 결원 발생시 추가 지원없이 생산이 가능한 라인에 지원조를 운영하지 않고 인원 투입 및 준비시간 기준으로 C/T를 반영하여 계획량을 조절한다. 단, 결원시 생산이 불가능한 라인에는 지원조를 운영한다.
- 직/간접부서 지원조 운영 방안에 대한 세부적인 사항은 노사간 별도 협의한다.
- 노사는 상기사항을 준수하여 운영하되 분기별로 미흡 및 개선이 필요한 사항은 노사간 협의하여 지속 개선 추진하기로 한다.

3. 회사는 라인증설에 의한 인원 확보 및 라인별 과부하율에 따른 인원 확보

- 회사는 신규라인 증설 및 차종 단산시에는 물량 및 직,간접 인원을 노사간 검토 협의하여 인원 충원 또는 인력 재배치 운영하고 인원 충원 필요시에는 7일 이내 인원 모집 공고를 한다.
- 단기간 물량증가로 라인 과부하시에는 조기업무 습득이 가능한 폴딩 라인에 한시직을 지원하고 조립라인에는 기존 상시인원으로 대체 운영한다. 단, 한시직 인원 운영시 작업에 필요한 충분한 교육시간을 부여한다.

2022.9.8

현대모비스 김천지회

지회장 이 중두



에스에이테크(주)

대표이사 문 창곤

