

2012. 단체 협약서

2012. 09 . 12

전국금속노동조합
전투원정공지회



주식회사 두원정공



전 문

제 1 장 총 칙

- 제1조 (협약의 우선 및 적용범위)
- 제2조 (기독교 및 근로조건 차하금지)
- 제3조 (조합원의 자격)
- 제4조 (규정개정 및 폐정)
- 제5조 (효력유지 및 특별협약)
- 제6조 (인권.개인정보 보호 및 감시규제)

제 2 장 조합활동의 보장

- 제7조 (조합활동의 보장)
- 제8조 (사내 홍보활동)
- 제9조 (조합비 일괄공제)
- 제10조 (열람 및 복사권)
- 제11조 (통지사항)

제 3 장 기업의 사회적 책무

- 제12조 (기업의 사회적 책무)

제 4 장 인 사

- 제13조 (인사원칙)
- 제14조 (우선채용)
- 제15조 (선임권보장)
- 제16조 (표창 및 포상)
- 제17조 (정 년)
- 제18조 (휴 직)
- 제19조 (휴직자의 처우)
- 제20조 (정 계)
- 제21조 (정계의 종류)
- 제22조 (정계의 절차)
- 제23조 (해고제한)
- 제24조 (해고예고)
- 제25조 (해고 및 면직)
- 제26조 (부당노동행위 금지)
- 제27조 (부정부패행위 고발자보호)

제 5 장 고 용 안 정

- 제28조 (적정인력유지)
- 제29조 (비정규직 고용금지)
- 제30조 (경영상이유에의한 해고의 제한)
- 제31조 (매 각, 분할, 합병, 양도, 분사)
- 제32조 (신기술의 도입)
- 제33조 (외주 또는 하도급)

제 6 장 임 금

- 제34조 (임금의 정의)
- 제35조 (각종수당)
- 제36조 (상여금)
- 제37조 (임금조정)
- 제38조 (임금지급일)
- 제39조 (비상시 지불)
- 제40조 (휴업지불)
- 제41조 (퇴직금)
- 제42조 (퇴직연금 도입 및 퇴직연금위원회 구성)
- 제43조 (호봉제도)

제 7 장 근로조건

- 제44조 (근로시간)
- 제45조 (근로시간의 변경)

제46조 (장시간 계속근무자의 취급)
제47조 (특별근무수당)
제48조 (통일대제)
제49조 (유급휴가)
제50조 (월차유급휴가)
제51조 (년차유급휴가)
제52조 (경조휴가 및 특별휴가)
제53조 (하기휴가)

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제54조 (성폭력예방)
제55조 (생리휴가)
제56조 (산전산후휴가)
제57조 (육아휴직)
제58조 (유급수유시간)

제 9 장 산업안전 및 보건

제59조 (산업안전보건위원회)
제60조 (규정 및 수칙제정 교육)
제61조 (방역)
제62조 (산업안전보건 활동보장)
제63조 (교육)
제64조 (조사)
제65조 (정기검진)
제66조 (재해인정)
제67조 (이의제기)
제68조 (유족보상 및 장례비)
제69조 (각종 재해보상)
제70조 (재해발생시의 대책)
제71조 (건강관리실 운영)
제72조 (근골격계질환 예방대책마련)
제73조 (산재은폐방지)
제74조 (뇌, 심혈관계질환 예방대책 마련)

제 10 장 교육 및 복지후생

제75조 (사내훈련)
제76조 (복지후생)
제77조 (의료비 지원)
제78조 (통근편의 제공)
제79조 (급식)
제80조 (작업복 및 작업용구 지급)
제81조 (위안회)
제82조 (노조창립일)

제 11 장 단체교섭

제83조 (단체교섭)
제84조 (교섭결렬)
제85조 (평화의무)
제86조 (협조의무)

제 12 장 노사협의회

제 13 장 노동쟁의

제87조 (일방의 중재신청불가)
제88조 (시설이용)
제89조 (쟁의중 신분보장)
제90조 (신규채용 및 대체근무금지)

제 14 장 부칙

제91조 (유효기간)
제92조 (협약갱신)
제93조 (준용)
제94조 (불이행책임)
제95조 (협약의 보관)

전 문

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 "조합"이라한다)과 두원정공 주식회사(이하 "회사"라한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제 1 조 (협약의 우선 및 적용범위)

- 1) 단체협약에 정한 근로조건, 기타 조합원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- 2) 제1항의 경우 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의하며 근로계약에 규정되지 아니한 사항도 또한 같다.

제 2 조 (기득권 및 근로조건 저하금지)

회사는 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 부락됨을 이유로 조합이 이미 확보 하였거나 실시 하여온 기득권 및 근로조건을 어떠한 이유로도 저하시킬 수 없다.

제 3 조 (조합원의 자격)

- 1) 근로기준법 제15조, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 2항에 해당되지 않는 자로서 자유로운 의사에 의거 조합에 가입 또는 탈퇴할 수 있다.
단) 다음 각호에 해당되는 자는 제외한다.
(1) 인사, 노무, 경리담당자.
(2) 2급 이상인자.
(3) 전산요원.
- 2) 회사는 해고의 효력을 다투고 있는자를 조합원이 아닌자로 해석해서는 안되며, 조합출입 및 조합활동을 제한할 수 없다.

제 4 조 (규정개정 및 폐정)

- 1) 회사는 취업규칙의 제정 및 변경에 관하여 조합과 합의하여야 한다.
- 2) 회사는 규정을 조합에 비치한다.

제 5 조 (효력유지 및 특별협약)

- 1) 협약의 효력기간이 만료하더라도 차기협약의 갱신, 체결 시 까지 본 협약의 효력은 지속되며 유효기간의 만료를 이유로 어느 일방이 단체협약을 해지 할 수 없다.
- 2) 사회적, 경제적 여건의 변화, 중대한 사업장내 여건의 변화 또는 협약에 부락되었거나, 협약의 내용중 구체화 시킬 필요가 있거나 수정, 보충되어야할 사항에 대하여 년2회 특별협약을 체결할 수 있다.
- 3) 제2항에 의하여 체결된 특별협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방 중 어느 한쪽이 특별협약을 위한 교섭을 요구 시 수일 내에 응하여야 한다.

제 6 조 (인권.개인정보 보호 및 감시규제)

- 1) 회사는 조합원에 대하여 헌법에 보장된 개인의 인권과 인간의 존엄성에 대한 가치를 존중한다.
- 2) 회사는 단체협약에 반하는 내용을 가지고 특정 조합원을 대상으로 각서 작성 및 서명을 요구할 수 없다.

- 3) 회사는 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하지 않는다.
- 4) 개인정보 수집시에는 그 목적과 내용, 방법을 해당조합원에게 알려야 하고 본인으로부터 직접 취득하는 것을 원칙으로 한다. 단, 집단적인 수집, 취득의 경우에는 조합에 통보한다.
- 5) 회사는 업무상 수집한 정보를 해당조합원의 동의없이 업무상 목적외 제3자에게 누설, 유출하지 아니한다. 단, 조합에 제공하는 자료들은 예외로 한다.
- 6) 회사는 조합과 합의없이 작업장내에 인권을 침해할 우려가 있는 감시장비를 설치하지 않는다.
- 7) 회사는 인권 및 개인정보 보호와 관련하여 국가인권위원회법, 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률을 준수한다.

제 2 장 조합활동의 보장

제 7 조 (조합활동의 보장)

회사는 조합활동의 자유를 보장하며 조합활동을 이유로 조합이나 조합원, 신원보증인에게 정신적, 금전적 피해를 주어서는 안되고 손해배상 청구 및 재산가압류를 하지 아니하며 민, 형사상 책임을 묻지 않는다.

제 8 조 (사내 홍보활동)

- 1) 회사는 조합이 사내에서 자유로이 홍보활동 함을 인정한다.
- 2) 조합활동을 위한 게시판 설치와 사용을 인정하며 현수막, 안내물 기타홍보물은 자유롭게 게시 및 배포한다.
- 3) 조합은 회사의 방송시설을 작업시간외에 활용한다.
단, 조합의 긴급시에는 사용할 수 있다.

제 9 조 (조합비 일괄공제)

회사는 근로일에 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄공제하여 근로일일까지 인도한다 단, 조합은 조합원 공제내역 및 명단을 작성하여 10일전까지 회사에 통보도록 하고 신규공제 대상자는 근로일 15일전까지 회사에 통보한다.

제 10 조 (열람 및 복사권)

- 1) 회사는 조합원이 열람할 수 있는 장소에 제 규정을 비치 하여야 한다.
- 2) 회사는 조합간부가 조합업무에 관련된 필요한 서류를 열람 복사할 수 있게 한다.
단, 열람, 복사를 한 조합간부는 대외비사항에 대해서는 비밀을 보장해야 한다.

제 11 조 (통지사항)

회사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

- 1) 회사가 통지하여야 할 사항.

- (1) 정관의 변경 및 취업규칙의 변경, 제 규정의 개폐 시.
- (2) 회사 임원의 임면과 보직 변경 시.
- (3) 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌관련 결과.
- (4) 조합원의 제반 인사일정 계획과 결과.
- (5) 경영실적 및 경영계획(투자계획포함)에 관한 사항.
- (6) 국내외 타 법인에 대한 자본투자 및 자본변동 사항.

2) 조합이 통지하여야 할 사항.

- (1) 규약의 변경.
- (2) 조합임원 및 전임자의 보직임면에 관한 사항.
- (3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항.

제 3 장 기업의 사회적 책무

제 12 조 (기업의 사회적 책무)

- 1) 회사는 식당에서 노동자들에게 제공되는 급식에 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물이 들어가지 않게 하며, 친환경적 농, 축, 수산물등으로 제공한다.
- 2) 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다하며, 지구온난화의 원인인 이산화탄소 배출을 절대적으로 줄이고 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니한다.

제 4 장 인 사

제 13 조 (인사원칙)

- 1) 회사는 경영활동과 인사 또는 정계를 행함에 있어 투명하고 공정하게 처리해야 하며, 이런 행위들이 조합원의 근로조건, 고용조건에 변화를 초래할 경우, 혹은 초래할 가능성이 있다고 판단될 경우에는 노조와 사전 성실히 협의를 해야 하며, 상호합의에 이르도록 노력한다.
- 2) 조합원에 대하여는 신분보장을 한다.
- 3) 조합원에 대한 전근 시, 자매회사간 이동 또는 장기 배속 시는 근로조건외 저하가 없어야 한다. 단, 임금 및 근로조건문제는 당사자 및 노조, 회사가 임의하여 결정한다.
- 4) 전근 등 이동의 경우에는 희망지를 우선으로 보내는 것을 원칙으로 한다.
- 5) 회사의 인사결정에 이의가 있을 시는 해당 조합원이나 조합은 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며 이의가 제기되면 회사는 해당조합원과 지회장이 참석한 가운데 충분히 소명케 하고 7일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보해야 한다.

제 14 조 (우선채용)

- 1) 회사는 인력부족으로 인해 인원을 신규 채용할 시에는 경영상의 이유로 퇴직 또는 강원된 자를 우선적으로 채용한다.
- 2) 회사는 정년퇴직자, 업무상재해 또는 업무 외 상병내지 사망으로 부득이 퇴직(해고)된 자, 타의로 강원된 자의 요구가 있을 시 그 피부양 가족에 대해서도 우선적으로 채용한다.

제 15 조 (선임권보장)

회사는 조합원의 승진, 경합되는 인사결정에 있어서 제반 인사규정에 의한 평가가 동일한 조건인 경우에 한하여 근속년수가 많은 자에게 우선권을 부여하고, 조합단축 등에 의한 일시휴직자의 결정에 있어서는 근속년수가 짧은 순으로 한다.

제 16 조 (표창 및 포상)

회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 시 표창한다.

- 1) 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자
- 2) 품행이 단정하고 근무성적이 타의 모범이 된 자
- 3) 회사의 명예를 빛낸 자
- 4) 제해의 미연방지 또는 특별한 공로가 있는 자
- 5) 지회 대의원회의에서 추천한 자
- 6) 만5년 근속자에게 금3돈, 10년 근속자에게 금5돈, 15년 근속자에게 금8돈, 20년근속자에게 금10돈, 25년 근속자에게 금10돈, 30년 근속자에게 금10돈, 35년 근속자에게 금10돈 상당의 금액 및 금품을 시상하며, 만12년 근속자에게는 2인 기준 3백4일의 해외여행(말레이시아 쿠알라룸푸르 기준)경비를 지급 한다.

- 지급기준일 -

①근속지포상 : 5월22일(창립기념일), ②해외여행포상 : 7월30일(하기휴가)
단, 해당년도에만 지급함을 원칙으로 하며 퇴직자의 경우 퇴사일을 기준으로 해당 근속년수를
초과하는 경우에 별도로 지급한다.

제 17 조 (정 년)

조합원의 정년은 만58세가 되는 해의 년말로 한다.

단, 건강상의 장애가 없고 본인의 요구가 있을 시 만60세까지 연장할 수 있다.

1)회사는 정년퇴직하는 조합원에게 1개월(12월)의 유급휴가를 부여하며, 위로금으로 100만원을
지급한다. 단, 휴가기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제 18 조 (휴 직)

1)종업원이 다음각호의 1에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있다.

(1) 일신상 사정으로 15일 이상 계속 결근이 예상 될 때.

(2) 병역법 기타법에 의하여 징소집에 응하였을 때.

(3) 형사사건으로 기소 되었을 때.

(4) 신체 또는 정신상 장애로 장기휴양을 요할 때.

(5) 업무상 상병으로 인하여 휴양을 요할 때.

단, 휴직사정이 호전되어 조기 출근시에는 예외로 한다.

2)종업원의 휴직기간은 3개월로 한다. 단, 1항 2호, 3호는 제외하며, 기타 휴직기간의 연장은 노사
합의에 의한다.

제 19 조 (휴직자의 처우)

1) 휴직 종료후 복직했을 경우에는 근속년수에 산입한다.

2) 업무상 상병으로 요양종인자에 대하여는 6개월이내는 평균임금의 100%(산제요양금여포함)
6개월이상 1년6개월이내는 평균임금의 80%를 지급한다. 단, 1년6개월이 경과하였을 때는 관계
법령이 정하는 바에 의하며, 공상자도 산제자와 동등하게 처우하고 의사의 진단서 및 소견과
본래업무를 수행하지 못 할 경우 자택치료를 할 수 있다.

3) 휴직기간 만료전에 휴직사유가 해소되면 증명서류를 첨부하여 5일전에 복직원을 제출한 경우
회사는 원직 또는 원직이 소멸했을 경우 동등한 직책으로 복직시킴을 원칙으로 한다.

4) 휴직기간 만료후 15일 이내에 복직원을 제출하지 않았을 경우에는 퇴직한 것으로 간주한다.

5) 업무외의 질병 또는 부상으로 인하여 휴직할 시는 3개월한으로 통상임금의 60%를 지급한다.
(1차 연장:3개월 통상임금 60%지급, 2차 연장:3개월 통상임금 60%지급, 3차연장:3개월 무급)
단, 가해자가 있고 그 가해자로부터 보험상 보상을 받을 경우에는 그러하지 아니하며 가해자가
있으나 보험상 보상을 받지 못할 경우는 적용된다.

제 20 조 (정 계)

1)회사는 다음각호에 해당하는 자를 정계위원회에 회부할 수 있다.

(1) 정당한 이유없이 5월 이상 무단결근한자

(2) 고의로 회사에 막대한 손해를 가져다 준자

(3) 금고이상의 형을 받은 자

①조합활동으로 인한 것은 제외한다.

②교통사고로 인한 실형을 받은자 중 피렴처벌에 한한다.

피렴처벌(뺑소니, 무면허운전, 운행정지 처분 중인 차량운행)
2)회사는 정계사항의 입증없이 정계할 수 없다.

제 21 조 (정계의 종류)

정계의 종류는 견책, 근신, 감봉, 정직, 강직, 면직 등으로 한다.

제 22 조 (정계의 절차)

회사가 조합원을 정계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 정계는 무효로 한다.

- 1) 조합원을 정계하고자 할 때에는 반드시 정계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 정계사유, 정계위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 정계위원회 개최 7일 전 까지 정계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.
- 2) 정계위원회는 정계사유 발생일로부터 4주 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 종인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.
- 3) 정계위원회는 장석 정계위원들이 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하며, 조합과 회사 및 정계 대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다.
- 4) 정계를 받은 자는 정계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 정계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
- 5) 재심은 원심보다 중정계를 할 수 없으며, 재심 결정 시 까지 원심의 효력은 정지된다.
- 6) 위 각호(1-5)에 해당하는 정계 절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

제 23 조 (해고제한)

회사는 조합원이 하기 각호의 경우는 해고 또는 면직할 수 없다.

- 1) 조합원이 업무상 질병 또는 부상으로 요양 중에 있거나 완치 후 30일간.
- 2) 산전산후 유급 휴가 중인 경우 그 후 30일간.
- 3) 조합활동을 이유로 부상당하거나 조합활동으로 발생한 모든 사안들은 원직 복직 후 30일간.

제 24 조 (해고예고)

사용자는 조합원을 해고할 때는 노사 합의 후 60일전에 예고한다. 다만 천재지변,사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우, 재산상 막대한 손해를 끼친 경우 노동부장관의 승인을 받을 때에는 그러하지 아니하다.

제 25 조 (해고 및 면직)

1) 사용자는 하기 각호의 경우는 해고 또는 면직할 수 있으며 이외에는 조합원을 해고하지 못한다

- (1) 본인인 사의를 표명한자.
 - (2) 본인인 사망하였을 때.
 - (3) 정년이 되었을 때.
 - (4) 제직 중 병역을 기피하였거나 임명으로 휴직한자가 근무지를 이탈하였을 때.
 - (5) 정계사유와 정계절차를 충족한 정계해고가 결정되었을 때.
 - (6) 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고 회복이 불가능할 때.
- 단, 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.
- 2) 해고처분을 최종 결정할 때는 조합과 합의하여야한다. 단, 합의과정에서 조합과 사용자 의견이 상이할 때는 노사 각2인씩 선임 의뢰한 변호사의 의견에 따라 결정한다.
 - 3) 해고 시 1개월분 이상의 통상임금을 해고익일 해고수당으로 지급.

제 26 조 (부당노동 행위 금지)

회사는 일체의 부당노동행위를 행하지 아니하며 부당노동행위로 해고되거나, 정직된 조합원이 노동위원회 또는 법원에 의해 부당노동행위로 판정된 경우에는 해고기간 동안의 평균임금 200%를 지급하며 그에 따른 소요경비를 회사에서 보상한다.

제 27 조 (부정부패행위 고발자 보호)

회사는 경영상의 사내,외 부정부패행위를 고발한자에게 대하여 어떠한 경우에도 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 하여서는 아니 된다.

제 5 장 고 용 안 정

제 28 조 (적정인력유지)

회사는 자연감소 등으로 결원이 생겼을 경우 100일 이내 정규직을 채용한다. 단,사인에 따라 노사협의로 조정할 수 있다.

제 29 조 (비정규직 고용금지)

회사는 사업장내(또는 사업 내) 임시직,계약직,파견직등 비정규 노동자를 채용할 수 없음을 원칙으로 하며, 부득이하게 필요시 사전 노사 합의해야 한다.

제 30 조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

- 1) 회사는 2002년 3월말 현재 재직 중인 정규인력의 고용을 유지하고, 일방적으로 정리해고,희망퇴직을 실시하지 않는다.
- 2) 회사는 종업원의 고용안정을 위해 노력하며 이에 수반되는 제반문제는 특별단체교섭에서 논의한다.
- 3) 회사가 긴박한 경영상의 사유로 종업원을 해고하려 할 때는 적어도 90일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유, 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고 회피방안, 최후의 수단으로서 해고대상자수와 예정일 등 관련된 모든 자료를 조합에 제공하여야 한다.
- 4)3항에서 "긴박한 경영상의 사유"란 경영실패 등 회사의 귀책사유가 아닌 경우로서 기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우를 말한다.
- 5)긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 인건비이외 비용절감, 불요불급한 부동산 등 회사자산의 매각 등을 선행하여야 하며, 정상노동시간 단축 및 순환휴직,계열사 전환배치,고대근무제의 개편 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- 6)5항에서 규정한 고용유지 노력만으로 근로법 제31조 의 해고회피 노력의무를 다한 것으로 간주할 수 없다.
- 7)성실한 해고회피 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피한 경우, 조합과 합의 하에 희망자,비조합원,조합정계자, 회사 종정계자, 임시경력이 적은 순으로 해고대상 선정기준을 정하고 위로금으로 10개월 분의 평균임금을 지급한다.
- 8)3)항으로 인해 감원대상자가 결정되면 최소한 90일전에 본인에게 통보하여 인원정리에 따른 준비를 취할 수 있도록 한다.

제 31 조 (매각,분할,합병,양도,분사)

회사를 매각,분할,합병,양도,분사 하고자 할 때 회사는 90일전에 조합에 통보하고, 회사는 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.

제 32 조 (신기술의 도입)

- 1)새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할때 회사는 적어도 90일 이전에 조합에 통보하여야 하고, 신기술 도입의 타당성과 고용조건,노동조건,노동 강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과 협의하여 시행하여야 한다.
- 2)회사는 종업원의 고용안정과 고용창출을 위한 노력으로 계열사의 신규사업 및 신규아이템을 두원정공에 최우선적으로 유치한다.

제 33 조 (외주 또는 하도급)

- 1)조합원의 업무를 용역 및 하도급으로 전환할 때 조합과 사전합의 한다.
- 2)회사제반 기계설비의 반출계획 및 인원이동은 노사 사전합의 한다.

제 6 장 임 금

제 34 조 (임금의 정의)

임금이란 노동력의 대가로써 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.
1) 기본급, 2) 제수당, 3) 상여금, 4) 기타 임시로 지급되는 금품.

제 35 조 (각종 수당)

가족, 근속, 생산장려, TQC, 주택복지수당, 환경수당, 체력단련수당, 생활안정수당, 본인수당등 모든 수당은 통상임금에 적용 한다.

- 가족수당 : 배우자 10,000, 자녀 10,000, 부모 각각 10,000원

지급기준 : 자녀는 만20세 미만자. 부모는 주민등록상 동거시 연령은 만 55세 이상.

- 근속수당 : 2년이상 13,000원을 기준으로 매년 4,000원씩 가산 지급한다.

- 만근수당 : 월 25,000원(통상임금에서 제외) 지급기준 : 월 지각, 조퇴 2회 이내 및 월 사외출 15시간 이내인자에 대하여 지급.

제 36 조 (상여금)

1. 회사는 다음과 같이 상여금을 지급한다.

1) 지급율: 700%

2) 지급기준 : 통상임금.(기본급+시간외수당 OT30HR)

3) 지급시기.

설 100%, 3월 10일 100%, 회사창립기념일 100%, 하계휴가 100%, 추석 100%, 10월 말 50%, 년말 150%.
2. 회사는 설, 추석, 하가휴가시 보조금 각 20만원을 지급한다.

제 37 조 (임금조정)

임금협약의 유효기간은 1년으로 하며 3월분(2월21일~)부터 적용한다.
단, 임금교섭이 지연될 시는 3월분 부터 소급 적용한다.

제 38 조 (임금 지급일)

회사는 매월 25일 금요일 전액을 은행의 개인구좌에 임금시키고 급여 명세표는 임금대장에 의한다.

제 39 조 (비상시 지불)

회사는 조합원 또는 직계 가족이 다음 각호에 해당할시는 임금지급일 전이라도 기왕에 근로한 부분의 임금을 본인이 청구할시 즉시 지급한다.

1) 출산하거나 질병 또는 재해를 입었을시

2) 혼인 또는 사망하는 경우

3) 부득이한 사정으로 1주일이상 귀향하는 경우

4) 기타 객관적으로 합당하다고 간주되는 경우

5) 퇴직시

제 40 조 (휴업지불)

회사의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에 대하여 평균임금의 70%를 휴업수당으로 지급한다.
단, 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받을 경우에는 그 범위 이하의 휴업지불을 할 수 있다.

제 41 조 (퇴직금)

- 1) 회사는 종업원이 1년이상 근로하였을 때에는 1년에 대하여 평균임금 30일분의 퇴직금을 지급하며 1년미만의 단수에 대하여서는 일할 계산한다.
- 단, 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우에는 통상임금을 기준으로 한다.
- 2) 퇴직금 및 일체의 미 청산금은 퇴직원 제출 후 14일 이내에 지급한다.
- 3) 근속년수는 입사일로부터 퇴직일까지의 기간으로 한다.
- 4) 회사는 종업원의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에도 불구하고 당해 종업원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급하여야 한다.
 - ① 종간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속 근로년수는 정산시점부터 새로이 계산된다.
 - ② 근로년수와 관련있는 여타 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여, 연차유급휴기등)에는 변동이 있어서는 아니된다.
- ③ 퇴직금 종간정산제의 세부 시행방법 및 내용은 별도 퇴직금 종간정산제 운영규정에 따른다.
- 5) 회사는 현행 퇴직금 제도를 유지하며 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시 즉시 관련 자료를 제출한다.

제 42 조 (퇴직연금 도입 및 퇴직연금위원회 구성)

- 1) 회사는 퇴직금제도 변경시 노사합의 한다.
- 2) 회사는 퇴직금 적립내용을 년 1회이상 노동조합에 제출하여야 하며, 추가로 조합요청이 있을경우 7일 이내에 제출하여야 한다.
- 3) 산별 퇴직연금위원회
 - (1) 조합과 회사는 산별 퇴직연금제도를 도입하기위해 퇴직금 개선위원회(이하 위원회)를 구성한다. 위원회의 역할은 아래와 같다.
 - ① 현황 및 실태 파악을 위한 공동조사사업 ② 산별 퇴직연금 규약 및 설계
 - ③ 산별 퇴직연금 도입전반에 대한 계획수립 및 실행 ④ 기타 필요한 제반사항에 대한 심의,의결
 - (2) 위원회는 회사를 6명, 조합측 6명의 노사동수로 구성한다.
 - (3) 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각1명씩 선임한다.
 - (4) 위원회의 운영에 관한 사항은 별도의 운영규정에 따른다.

제 43 조 (호봉제도)

- 1) 호봉승급은 다음과 같이 적용한다.

1호봉-20호봉 : 11,000원.	21호봉-48호봉 : 13,000원.
49호봉-70호봉 : 15,000원.	71호봉-100호봉 : 15,000원.
- 2) 세부사항은 호봉표의 규정에 의해 적용한다.
- 3) 승급기준은 매년 2호봉을 승급한다.
- 4) 승급시기는 2월21일(3월급여) 1호봉, 8월21일(9월급여) 1호봉을 승급한다.

제 7 장 근로조건

제 44 조 (근로시간)

- 사업 및 종업 시간의 결정은 노사합의에 의하며 조합원은 회사의 업무사정에 따라 노사 합의 하에 2교대를 할 수 있다.
- 1) 근로시간이란 오전10분, 오후 10분의 유급휴게시간을 포함한 근로시간을 말하며 휴게시간을 자유롭게 사용한다.
 - 2) 근로시간은 1일 8시간 1주 40시간으로 한다.
 - 3) 월 소정근로시간수는 209시간으로 한다.
 - 4) 유해작업장에 종사하는 근로자의 근로시간은 1일6시간, 1주30시간으로 한다.
- 단, 유해위험작업장 기준은 산업안전보건법에 준하되 회사의 여건을 감안하여 노사합의에 의한다.

6) 근무시간이 다음과 같다.

주최: 08:00시 ~ 16:00종

- 야간: 16:00시 ~ 24:00종료

- 시간: 08:00시 ~ 16:00종료

--- 야간 1조: 16:00~24:00종업

- 야간 2조: 24:00 ~ 08:00 (휴무)

③ 연영형태 : 주간, 야간 전일이나 간격없이 8+8로 한다.

제 45 조 (근로시간의 변경)

회사는 업무상 필요에 따라 제43조 이외의 사항은 노사합의에 의하여 야간, 휴일근로를 시킬 수 있다.

1. 의회 서비스 단말기에 해당되는 경우에는 통상임금의 150%를 지급한다.

1) 야간 근무. (20:15 ~ 익일 06:00) 까지.

2) 10월 7일

단, 1), 2)항이 중박될 시 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다.

2. 회사의 주주 상당(인오인)이 통상임금 100% 지급한다.

제 46 조 (장시간 계속근무자의 취급)

1) 16시간 계속근무자에 대하여는 유급으로 익일 근무일에 전수 있도록 한다.

011) "08:00~12:00~12:40~16:00~18:00~18:40~24:00"

2) 16시간외 계속 근무시 통상임금의 100%를 가산 지급하고 휴일근무에 해당될 경우에는 150%를 지급하며 작업 시작 후 16시간 이후는 모두 적용되고 회사가 필요시만 인정한다.

를 150%의 크기의 상을 취하며, 또한 08:00까지 5시간 동안 55도에서 건조시킨다.

단, 16시간이상 계속 근무시는 취역시간 1시간의 휴게시간을 부여한다.

제 47 조 (刑罰)

조합원이 다음사항의 연휴 특별근무를 하였을 경우 특별근무수당을 지급한다.

주거임대료의 150% 가산세금.

야간근무(16:00~) 통상임금의 200% 가산지급

3) 하기 후가 1 (월)이 지난 후, 야간 구분하여 할증 적용)

한, 하기휴가는 대체근무를 할 수 있으나 그 기간은 주간 근무시 통상임금의 200%, 야간 근무시 통상임금의 250%를 가산 지급하며 (대체휴가시 무급처리), 설날, 하기휴가, 종추절 출근자에 한하여 일별로 ₩8,000원/일 지급한다.

제 48 조 (후일대체)

대체근무는 노사합의에 의하여 대체일 3일전에 예고한다.

제 49 조 (유급휴가)

010
010
010
010
010
010
010

1) 차하영 (영양)

2) 5월 10일 (수요일)

3) 예인: 신정2일(양력 1/1, 2), 설날4일(음력 12/말일, 1/1, 2, 3), 추석4일(음력 8/14, 15, 16, 17)

만민의 마음을 화평케 하여라.

4) 국공유치: 4대철(3.1절, 체현절, 광복절, 개천절), 식목일(4/5), 어린이날(5/5), 석가탄신일(음4/8).

단, 상기환영증 3.1점, 광복절, 개천절, 어린이날(5/5), 석가

탄신(5(음/4/8), 생몰일(6/6), 생탄(12/25)이 주후의(인연)과 장배를 잡아 이의(인연)과 고귀함을 부여한다

- 5) 노동절(5월1일)
 - 6) 회사창립기념일(5월22일)
 - 7) 조합창립기념일(2월8일)
- 단, 유급휴일은 지회 창립기념일(8월28일)로 하며, 휴일이 중복될 경우 중복전후중 중복일수 만큼 유급휴가를 부여한다.
- 8) 공민권 행사를 위한 각종선거일.
 - 단, 보궐선거의 경우 그 지역 유권자에 한해 투표시간을 부여하며, 그 시간은 노사 별도협의한다.
 - 9) 임시공휴일, 기타 노사합의로 결정된 날.
 - 10) 신정, 설, 하계휴가, 추석 야간근무자는 본인희망시 연휴시작 1일전 무급휴가를 부여하며 근무자에게는 50%가산 지급한다.

제 50 조 (월차 유급휴가)

- 1) 회사는 월 통상근로일수를 개근한자에 1일의 월차 유급휴가를 준다.
- 2) 월차휴가는 1년에 한하여 적치할 수 있으며 조합원의 청구에 따라 익년 1월 10일까지 분할 사용할 수 있다.
- 3) 미사용분의 월차휴가는 익년 1월 중에 통상임금으로 지급한다.
- 4) 제반휴가의 사용은 최소한 휴가사용 1일전에 청구를 원칙으로 한다.
단, 부득이한 사유발생시 당일 10:00까지 통보한다.

제 51 조 (년차 유급휴가)

- 1) 회사는 년간 통상근로일수를 개근한자에 10일, 9할 이상 출근한자에게 9일의 년차 유급휴가를 주며, 9할 미만자라도 근속년수에 따른 누진 년차는 발생한다.
- 2) 2년 이상 근속한자에 대하여는 1년을 초과하는 근속년수 1년에 1일을 전향의 휴가일수에 가산하여 휴가를 준다.
- 3) 휴가 총일수가 20일을 초과하는 경우 그 초과일수에 대하여는 평균임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다.
- 4) 휴가산정기간은 생산월급직은 전년 12월 21일부터 당해년 12월 20일, 사무월급직은 당해 년 1월 1일부터 12월 말일 까지로 하며
○ 중도 입사자의 경우 10일×근무월수/12로 계산한다.
○ 9할 이상 출근자 9일×근무월수/12로 계산한다.
- 5) 년차 유급휴가는 1년에 한하여 사용할 수 있으며, 미사용분의 년차 유급휴가는 차익년 1월 급료 지급일에 정산 지급한다.

제 52 조 (경조휴가 및 특별휴가)

회사는 조합원으로서 다음각호에 해당할 경우에는 경조휴가를 부여하고 경조금 지급규정에 의거 소정금액의 경조비를 지급한다.
단, 경조휴가는 경조사 발생일로부터 적용하며, 일요일 또는 휴일과 경조휴가가 중복시 중복일수 만큼의 휴가를 더 부여한다.

1) 결 혼

- 본 인 - 6 일
- 자녀, 형제자매 - 2 일
- 배우자형제자매 - 2 일

2) 회 합

- 부모, 배우자부모 - 3 일
- 배우자 - 2 일
- 백숙부모 - 1 일

3) 철 손

- 부모, 배우자부모 - 2 일

4) 자녀 출산 - 3 일

5) 사망

- 부모, 자녀, 배우자, 배우자부모 - 6 일
- 조부모, 형제자매 - 4 일 (父先亡 5일)
- 기혼 여직원 전부모 - 6 일
- 백숙 부모 - 3 일 (父先亡 4일)
- 형제, 자매의 배우자 - 2 일
- 외조부모 - 2 일
- 배우자형제자매 - 2 일
- 고모, 고모부 - 1 일

6) 탈상

- 부모, 배우자 - 2 일
- 조부모, 친정부모, 배우자부모 - 2 일
- 형제, 자매 - 1 일

7) 기타 노사합의로 결정한 것.

단, 경조사 및 병역관계에 소요되는 기간이 지역 여건상 길 경우 1일을 별도로 부여한다.

8) 공무휴가

○ 회사 근무시간외에 병역관계에 따른 군무를 할시엔 실근무시간을 연장근무로 인정한다.

○ 천재지변 및 전염병 예방법에 의한 교통차단으로 출근이 불가능하게 된 때에는 그 소요일수

9) 기타휴가

- 천재지변등 기타 중대한 재해를 당했을때 - 노사합의에 의한 소요일수.
- 본인출입 - 경인1일, 기타 2일.
- 방통대 시험 소요 일수 - 동. 하절기 각1일.
- 부모·배우자 사망시(2명3일한), 자녀 사망시(2명2일한) 해당부서원을 파견, 출장 처리한다.
- 하기휴가와 예비군훈련이 중복될 경우 훈련종료 이후 하기휴가를 별도로 부여한다.

제 53 조 (하기휴가)

회사는 조합원의 사기양양을 위하여 7 월 하순과 8 월 상순간에 5일간 하기유급휴가를 준다.
단, 휴일이 중복될 경우 중복 전후중 중복일수 만큼의 유급휴가를 부여한다.

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제 54 조 (성폭력예방)

- 1)노사합의로 전직원 교육이나 연수시 성폭력예방,성평등 교육을 실시하되, 년1회이상 실시한다
- 2)성폭력발생시 성평등 위원회를 노사동수로 구성하고 노사합의에 의거 처리한다.
- 3)성폭력 피해자에 대해 접수에서 처리완료시까지 신체, 정신상의 피해를 치유하기 위한 유급 휴가를 준다.

제 55 조 (생리휴가)

- 1)회사는 여사원에게 생리휴가를 청구없이 출근치 않을 경우 유급 생리휴가를 주어야 한다.
- 2)미사용 생리휴가는 당해 월분 급여지급일에 통상임금의 50%를 가산 지급한다.

제 56 조 (산전산후 휴가)

회사는 임신중의 여사원에 대해 90일간의 유급 보호휴가를 주되 산후에 45일이상이 보장 되도록 하며 본인의 청구가 있을시 보다 경미한 작업으로 배치전환 하여야 한다.

제 57 조 (육아휴직)

- 1)회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조에 의거 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용하며, 이기간은 근무년수에 포함한다.
- 2)만6세이하 영아를 가진 조합원중 양육을 위한 육아휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 휴직을 부여한다.
- 3)육아휴직기간중의 임금은 고용보험에서 지급되는 금액을 포함하여 당해 조합원의 월 통상임금 60% 지급한다.
- 4)육아휴직을 이유로 조합원에게 임금인상,승진대상 제외 및 기타 불이익 처우를 하지 않는다.

제 58 조 (유급수유 시간)

회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여사원의 청구가 있을시 기존내 근로기준으로 1일2회 각각 30분 이상의 수유시간을 부여한다.

제 9 장 산업안전 및 보건

제 59 조 (산업안전보건 위원회)

산업안전보건 위원회는 안전보건관리자,안전관리자,노사협의회위원으로 구성하며 작업장의 안전 보건문제,개선방향마련,새로 도입되는 기계에 대한 안전문제 점검 등을 행하며 일상적 안전보건 활동방안을 수립한다.

1)회사는 유해·위험방지계획서,공정안전보고서,안전보건개선 계획서,재해발생보고서등 안전·보건 과 관련된 서류를 작성 또는 변경하여 노동부에 보고할 때에는 산업안전보건위원회의 심의,의결 을 거쳐야 한다.

제 60 조 (규정 및 수칙제정 교육)

안전보건관리 규정(DR901)에 준한다.

제 61 조 (방 역)

회사는 작업장 및 복지후생시설의 청결유지를 위해 소독을 철저히 실시하며 하절기(6월~9월)에는 월 2회(취약지역 주1회) 실시하고, 전염병 발생시는 특별방역 실시와 함께 그 대책을 세운다.

제 62 조 (산업안전보건 활동보장)

회사는 산업안전보건 규정을 준수하며 다음 각호의 활동을 보장한다.

- 1)회사 내 재해원인,물질별 유해인자,공정별 재해요인,작업환경 등 기초조사.
- 2)회사 내 작업장 안전 및 환경개선을 위한 대외활동.
- 3)산업안전 표어,현수막 부착 등 홍보활동.
- 4)산업안전보건위원회는 월1회 이상 개최한다.
- 5)회사는 산업안전보건 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.

제 63 조 (교 육)

회사는 종업원을 신규 채용할 시나 작업내용의 변경시 안전교육을 충분히 실시하여야 하며 종업원 은 안전교육 내용을 철저히 준수할 의무를 진다.

- 1) 신규채용시 8시간
- 2) 작업내용 변경시 8시간
- 3) 전 노동자를 대상으로 매월 2시간 이상

제 64 조 (조 사)

회사는 조합이 안전보건문제를 조사하고 그 개선책을 건의할 수 있도록 보장하며, 년간2회 보호구 착용실태,위험기계시설,환기시설,위험한 작업동작등을 조사하여 재해의 미연방지를 위해 노력한다.

제 65 조 (정기검진)

- 1) 회사는 매년 1회 이상 건강진단을 실시하고 유해작업장 및 이상발견자는 정밀검진을 한다.
- 2) 정기검진이외에도 질병으로 조합원의 요청이 있을 시는 직업병 여부를 가리기 위한 검진을 하여야 한다.
- 3) 검진결과에는 조합 및 본인에게 곧바로 통보 하여야 한다.
- 4) 1).2).8)항의 검진에 이의가 있을 시 조합원은 노동부가 인정하는 타 병원에서 재검진을 받을 수 있다. 단, 재검진비용은 회사측에서 부담한다.
- 5) 조합원은 정당한 이유없이 건강진단을 거부할 수 없다.
- 6) 건강진단결과 결핵질환, 간염질환 또는 직업병이 발견될 시 노동부의 승인 판정 시 이를 업무상 질병으로 간주한다.
- 7) 회사는 기존의 노동을 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환하고 치료상 필요한 조치를 취한다. 이때 임금 및 근로조건은 종전과 같이한다.
- 8) 유해작업장에 대해서는 년2회 특수검진을 실시한다.
- 9) 회사는 종업원 및 배우자의 건강증진 및 질병의 조기발견 치료를 위하여 만40세 이상자 또는 7년 이상 근속자 및 그배우자에 한해서 2년에 1회 인근 대학병원에서 종합건강검진을 실시하고 비용은 전액 회사가 부담한다.
- 10) 회사는 종합건강검진 해당년도 해당 종업원이 부득이한 사정(휴직, 공상, 산재, 경조사등)으로 인해 종합검진을 받지 못했을 경우 차기년도 검진을 시행한다.
- 11) 종합건강검진 당일은 유급휴가로 한다.

제 66 조 (재해인정)

회사는 직원이 조합에서 주관하는 행사(아유회, 체육대회, 조합원 전체 체육대회)에 참여하다 발생한 재해시 산업재해보험법상의 업무상 재해에 준하는 보상과 단체협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급 한다.

제 67 조 (이의제기)

회사의 재해판정에 이의가 있을시 조합원은 재심을 요청할 수 있으며, 그 경우 회사는 10일 이내에 재심판정을 하되 재심위원회에 당사자 및 조합이 참석하여 의견을 개진할 수 있도록 해야 한다.

제 68 조 (유족보상 및 장례비)

회사는 종업원이 업무상 부상 또는 질병으로 사망시 유족보상 및 장례비는 산업재해보상 보험법에 의하며 노사협의 후 추가 지급할 수 있다.

제 69 조 (각종 재해보상)

회사는 업무상사유에 의해 종업원이 휴업보상, 장해보상, 요양보상, 또는 사망하였을 때 관계법령이 정하는 바에 의한다.
단, 장해보상은 장해 보상비의 30%를 위로금으로 추가 지급하며 그 한도액은 통상임금의 2개월분으로 한다.

제 70 조 (재해발생시의 대책)

회사는 재해발생시 재해자의 구호에 만전을 기하고 조합의 참여하에 재해요인을 조사하며 재해요인 제거를 위한 노력을 하고 시설보완을 한다.

제 71 조 (건강관리실 운영)

회사는 필요한 건강관리실을 설치, 유 자격 보건관리요원을 두며 응급조치를 할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치해 둔다.

제 72 조 (근골격계 질환 예방대책 마련)

- 1) 노사는 근골격계 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계 질환 공동대책 위원회와 부서별 보건위원회를 설치, 운영하며, 다음사항을 포함한다.
 - (1) 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 보건위원회의 설치, 운영사항.
 - (2) 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한사항
 - (3) 위험요인 평가 및 관리에 관한사항
 - (4) 질환 호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 산재처리에 관한사항
 - (5) 근골격계 질환관련 교육에 관한사항
 - (6) 기타 당해 사업장의 근골격계 질환 예방 및 관리에 관한사항
- 2) 동 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
- 3) 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련법규와 고시를 준수한다.
- 4) 노사는 필요시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.
- 5) 회사는 근골격계 질환관련 증상을 호소, 보고, 치료한 경력이 있는 조합원에게 어떠한 불이익을 주어서도 안된다.

제 73 조 (산재은폐방지)

- 1) 업무상 제해가 발생했을경우, 산업안전보건법 시행규칙 4조에 의해 산재처리를 하지 않은경우 관련자를 전원 징계한다. 다만, 관리자에 의해서 은폐될 경우 재해자는 제외한다.
- 2) 산업안전보건관련 징계는 산업안전보건위원회에서 한다.

제 74 조 (뇌,심혈관계 질환 예방대책 마련)

- 회사는 뇌, 심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자건강을 보호하기 위하여 다음과 같이 합의한다.
- 1) 매2년마다 정기적으로 직무스트레스 및 건강평가를 노사가 합의한 평가주제, 방식, 내용등으로 실시한다.
 - 2) 회사는 다음 각호의 경우에는 수시로 직무스트레스 및 건강평가를 실시한다.
 - (1) 특수건강진단, 임시건강진단등에서 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계 질환자등이 발생하였거나 산업제해 보상보험법에 의거 상기 질환자가 발생한 경우
 - (2) 직무스트레스를 줄 수 있는 작업조직의 변화가 있을 경우
 - (3) 직무스트레스를 줄 수 있는 노동시간, 업무의 양과 작업공정등 기타 노동조건을 변경한경우
 - 3) 회사는 작업량, 노동시간, 작업조직, 신기술 및 시설비 도입등 주요한 노동조건과 환경을 변화 하고자 할 경우에는 노사합의로 반드시 안전보건영향평가를 실시하여 노동자 건강장해 및 산재예방 대책을 수립하고, 필요한 안전보건 조치를 취한후에 시행하여야 한다.
 - 4) 회사는 종업원의 건강증진 및 뇌 심혈관계 질환 예방을 위해 사업장 주치의를 둔다.

제 10 장 교육 및 복지후생

제 75 조 (사내훈련)

회사는 작업훈련 기본법에 의하여 사내직업훈련소를 설치할 경우 노사협의회에서 훈련계획 대상 인원, 선정방법 및 훈련기간등의 처우 등에 관하여 협의한 후 실시한다.

제 76 조 (복지후생)

- 1) 회사는 다음과 같은 시설을 마련하여 조합원이 동등하고 용이하게 사용할 수 있도록 하며 구체적인 사항은 노사합의로 정한다.
 - (1)식 당 (2)휴게실 (3)목욕탕(4)세면대 (5)탈의실 (6)도서실 (7)기숙사 (8)통근버스(9)하계 휴양소 (10)주차장(2륜포함) (11)체육, 오락시설(예:탁구장, 헬스장, 밴드연습실, 장외운동장등)
 - (12)기타 필요시설
- 2)회사는 취학 1년전 자녀(7세:주민등록등본 기준)에 대해 반기별(1/4,3/4분기) 각 20만원을 일괄

지원한다.

3) 학자금 지급기준은 종업원 자녀에 한하며 중, 고등학생의 자녀에 대해서는 100%, 전문대, 대학생 자녀에 대해서는 75% 지급한다.

4) 회사는 하계휴양지를 운영함에 장소 및 프로그램은 조합과 협의하여 실시하고 모든 경비 및 운영은 회사가 부담한다.

5) 회사는 사내에 등록된 동호회 활동을 지원하며, 동호회 지원 규정에 의거 지원한다.

제 77 조 (의료비 지원)

회사는 조합원의 질병 및 사고성 재해에 대하여 조합원의 단체보험을 회사 부담으로 불입한다. 단, 회사는 조합원의 단체보험에 합의된 보장내역, 보장대상, 보장금액 등을 조합과 합의 없이 조정 또는 축소할 수 없다.

구 분	보 장 내 역	보 장 대 상	보 장 금 액
임원의료비	본 인 : 100%.	본 인	- 1인당 연간 1천만원 한도.
	배우자 : 질병당 10만원 초과금액 전액	배우자	
	자녀 : 질병당 10만원 초과금액 전액	자녀:미혼	
	부 모 : 질병당 30만원 초과금액 전액	부모:년령제한 없음	
	배우자부모 : 질병당 30만원 초과금액 전액	배우자부모:년령제한 없음	- 1인당 연간 5백만원 한도.
상해 사망	상해 사망시	본인	1천만원
후유 장애		본인	장해 지급율x1천만원
기 타	임원의료비:질병 또는 재해(자해는 제외)로 임원하여 발생한 의료비 전액, MRI, CT, 수술, 입원 병실료, 병실료 차액, 식대, 의료보조기구 등 포함. . 부모 : 직계부모. . 배우자부모 : 건강보험증 또는 주민등록등본상 등재된 자에 한함. . 퇴직자라도 보험 유효기간 중에는 신청가능. . 보험 계약시 기왕종자(기병력자) 포함됨. 단, 현재 중세가 있는 사람은 제외. . 위 지급 조건을 충족시키지 못할 경우 회사가 지급한다.		

제 78 조 (통근편의 제공)

1) 회사는 조합원에게 출퇴근 편의를 위하여 조합과 협의하여 통근버스를 증차한다.

단, 규정코스일 경우 승차자 있을시 평일, 휴일 모두 운영한다.

2) 회사는 설날, 중추절에 조합원의 귀향을 위하여 최선의 교통편의를 제공한다.

3) 회사는 조합의 내부행사로 교통편의 요청시 필요시 제공한다.

4) 회사는 3년 이상 근속자중 차량소지자에게 월50%의 유류를 지원한다.

제 79 조 (급 식)

1) 식당운영규정(DR-206)에 준하고, 모든 급식은 무료로 제공하며 매주 1회 특식을 제공한다.

2) 물가상승으로 급식의 질이 저하될 우려가 있을 때는 노사합의로 급식비를 인상한다.

3) 회사는 사내급식 제공시 우리 쌀을 사용한다. 외주 위탁업체가 우리 쌀 사용을 위반할 경우 관리상 조치를 취한다.

제 80 조 (작업복 및 작업용구 지급)

1) 회사는 사원에게 작업에 필요한 근무복 등을 지급한다.

- 가. 신입사원 - 근무복(해당절기)2벌, 동장바1착, 안전화1족, 옷장, 체육복1벌.
나. 기존사원 - 근무복(동하복)1벌, 동장바1착을 2년마다 지급한다.
다. 특수부서 근무자 - 근무복(동하복)1벌을 매년마다 지급하며, 동장바 기존사원에 준하여 지급한다.(열처리, 표면처리, 제관, 정비, 번전실, 개선반)
라. 기타 - 체육복은 3년에 1벌을 지급한다.
- 2) 회사는 필요한 안전장구를 지급해야 한다.
- 3) 회사는 안전화를 요청 시 지급한다. (조, 반장인정시)
- 4) 회사는 작업용 장갑이 필요하다고 인정하는 라인 또는 작업장에 한하여 지급한다.
- 5) 회사는 작업에 필요한 시설 또는 기구의 성능을 보장한다.

제 81 조 (위안회)

회사는 조합원의 건강 및 사기진작을 위하여 봄에는 체육대회(5월22일), 가을에는 아유회(10월 첫째주 금요일)를 실시하며 5월23일은 유급휴일인 5월22일과 대체휴무를 실시하며 10월 첫째 주 금요일이 휴일과 중복 시 전후 금요일로 하며, 긴급한 사유가 있는 경우에는 노사합의에 의하여 변경 할 수 있다.

제 82 조 (노조창립일)

노조창립일에 노조에서 행사를 할 경우 모든 경비는 노조에서 부담함을 원칙으로 한다.
단, 회사는 노조의 자립기반이 확립될 때까지 노조의 자주성에 영향을 미치지 않는 범위 내에서 경비의 일부를 지원해 줄 수 있으며 휴일과 중복 시 전후일 중 백일한다.

제 11 장 단체교섭

제 83 조 (단체교섭)

- 1) 당사자 일방으로부터 단체협약의 갱신 또는 임금 및 근로조건에 관한 교섭요구가 있을시는 타방은 요구하는 날짜에 응해야 하며, 집단교섭으로 실시한다.
- 2) 교섭위원은 회사 대표이사과 조합대표자를 포함하여 각 10명 이내로 구성한다.
- 3) 교섭에는 쌍방의 결정권자가 참석하거나 위임받은 자가 참석해야하며 위임받은 자는 위임장을 제시 해야 한다.
- 4) 회의록을 작성하되 노사대표가 서명하여 노사가 각각 1부씩 보관한다.

제 84 조 (교섭결렬)

노사는 성실한 교섭이 되도록 최선을 다하며 교섭이 수차례 걸쳐 결렬되거나 2회이상 해태하였을 경우 1차에 결전 경고이후 일방은 노동위원회에 조정신청을 할 수 있으며, 조정신청후 타방에 서면으로 통보한다.

제 85 조 (평화의무)

본협약에 규정된 사항에 대해서는 협약해석을 둘러싼 분쟁을 제외하고는 본협약 유효기간중 평화의무를 진다. 단, 임금협약에 관한 사항은 협약에 명시된 사항에 관하여 평화의무를 진다.

제 86 조 (협조의무)

쟁의 중이라도 종업원은 회사의 재해 또는 비상사태 발생시는 회사의 비상출근 지시에 따라 사태 처리에 협조해야 한다.

제 12 장 노사협의회

회사와 조합은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에의거 별도 운영하며, 노사협의회 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제 13 장 노동쟁의

제 87 조 (일방의 중재신청불가)

노사의 어느 일방에 의한 중재신청은 불가하다.

제 88 조 (시설이용)

쟁의 중이라도 회사는 다음 시설의 이용을 보장해야 한다.

- 1) 조합사무실 및 부속시설
- 2) 각종 복리후생 시설
- 3) 게시판

제 89 조 (쟁의 중 신분보장)

회사는 정당한 쟁의에 대해 간섭, 방해 및 사후 불이익한 조치를 취하지 못하며 쟁의기간 중에는 어떠한 사유에 의한 징계,부서 이동 등 인사조치를 취할 수 없다.
단, 쟁의기간이라 함은 조정신청을 한 날로부터 사건종결일 까지를 말한다.

제 90 조 (신규채용 및 대체근무금지)

회사는 쟁의기간중 여하한 명목으로도 신규채용 또는 취업을 시키지 못하며, 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.
단, 다음 각호 1에 해당하는 작업에 종사하는 조합원은 협정근로자로서 작업에 종사시키되 그 수는 최소한으로 한다.

- 1) 사업장의 안전보호 시설에 필요한지(안전관리자 및 담당자)
- 2) 조합원의 일상생활에 직결되는 업무에 종사하는 자로서 그 인원은 최소한으로 한다.
<운전기사, 경비, 식당요원, 열처리(각조2명), 인사노무담당자>

제 14 장 부칙

제 91 조 (유효기간)

본 협약의 유효기간은 단체협약 체결일로 부터 1년으로 한다.

제 92 조 (협약갱신)

일방이 본 협약을 갱신코자 할시는 유효기간 15일전에 갱신 요구안을 제출하고 갱신교섭을 요구하여야 한다.

제 93 조 (준 용)

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관계법 및 일반 법령에 준한다.

제 94 조 (불이행 책임)

- 1) 회사와 조합은 본협약과 본협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관해 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수,이행할 의무를 진다.
- 2)회사는 단체협약 위반으로 판정될 경우 이미 발생한 단체행동등 노사분쟁에 대해서는 민형사상 책임을 묻지 아니하고, 이를 이유로 불이익 처분을 하지 않는다.

제 95 조 (협약의 보관)

본 협약을 증거하기 위해 3부를 작성하여 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.

노사협의회

※회사와 조합은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거 다음과 같이 노사협의회를 운영한다.

제 1 조 (협의사항)

- (1) 생산성향상 및 근로자 복지에 관한 사항
- (2) 근로자의 교육훈련에 관한 사항
- (3) 근로자의 고충처리에 관한 사항
- (4) 안전보건, 기타 작업환경개선에 관한 사항
- (5) 기타 노사협조에 관한 사항

제 2 조 (보고사항)

- 1) 사용자는 정기회의에 다음 각호1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.
 - (1) 경영방침 및 실적에 관한 사항
 - (2) 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 - (3) 인력계획에 관한 사항

제 3 조 (회의록 작성)

노사 쌍방은 회의록을 작성, 날인후 쌍방이 1부씩 보관한다.

제 4 조 (회의 공개원칙)

회의는 원칙적으로 공개하나 노사합의로 공개하지 않을 수 있다.

제 5 조 (비밀 준수)

회의에 밝혀진 사항을 비밀준수가 요청된것에 대해서는 쌍방은 비밀준수 의무를 진다.

제 6 조 (자료 제시)

쌍방은 업무상 자료 요청시 7일한 승부함을 원칙으로 하며, 요청 자료에 대해서는 상호 승부일정을 조정할 수 있다.

제 7 조 (결정사항의 효력)

노사협의회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

團體協商 交涉 委員

勤勞者側 委員	使用者側 委員
지 부 장 이 기 만	대표이사 사 장 이 병 천
지 회 장 안 진 권	상무 이사 김 완 현
수석부지회장 권 영 국	이 사 권 태 인
사 무 장 홍 무 표	이 사 이 상 숙
정책기획부장 강 민 구	부 장 김 명 호
법규부장 김 선 배	부 장 유 열
대외협력부장 김 용 근	부 장 김 만 희
대 의 원 엄 정 릉	부 장 정 영 구
대 의 원 이 정 암	부 장 화 태
대 의 원 박 중 국	