

2012년 단체협약

(주)대한솔루션 포승공장
노 동 조 합

전 문

주식회사 대한솔루션 포승공장과 주식회사 대한솔루션 포승공장 노동조합(금속노조),(이하 '조합')은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 상호 대등한 입장에서 노동조건과 생활조건의 개선 노사관계의 안정을 유지 개선함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조[협약의 적용범위와 협약의 우선]

- ① 본 협약은 당사자인 회사와 대한솔루션 포승공장 노동조합(금속노조) 및 조합원에게 적용된다.
- ② 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

제2조[기존의 노동조건 저하 금지]

회사는 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 또는 관행으로 실시해온 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.
(단, 경영악화 등 부득이한 사유로 노사 합의한 경우는 그러하지 아니한다.)

제3조[조합원의 자격과 가입]

- ① 회사의 포승공장 직원은 수습기간 종료 후 본인의 자유의사에 따라 자유롭게 조합에 가입 및 탈퇴할 수 있다. (단, 정규직에 한한다.)
- ② 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원이 될 수 없다.
 1. 관리, 감독직 종사자 중 대리이상 단, 생산직은 반장까지로 하고 반장이상의 직급 진급 시 잔여임기 동안 조합원 자격을 보장한다.
 2. 총무, 인사, 노무담당 (단, 식당업무 종사자는 협정근로자 조건으로 가입가능)
 3. 경리, 회계, 출납, 재정 담당자
 4. 감사업무 종사자
 5. 비서업무 종사자
 6. 임원차량 운전자
 7. 기획, 회사정책, 방침결정 종사자
 8. 통신, 기밀사무 종사자
 9. 보안, 경비업무 종사자
 10. 기타 노사합의로 정한 자
- ③ 당해 사업장에서 해고된 근로자는 조합에 가입할 수 없다.

(단, 해고의 효력을 다투는 자는 양자 판결승복 시 또는 중앙노동위원회 판정 시까지 조합원 자격을 부여한다.)

제4조[규정의 제정과 개정]

회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 사전에 노사합의하여야 한다.

제2장 조합 활동

제5조[조합 활동의 보장]

- ① 회사는 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고, 조합운영에 개입해서는 아니 되며, 정당하고 적법한 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.
- ② 조합원의 조합 활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다.
- ③ 회사는 원활한 조합 활동을 위하여 근로시간면제자가 아닌 일반조합원의 유급 조합 활동을 아래와 같이 보장한다.
 1. 조합원 총회 및 교육 (년 8시간 - 반기별 4시간초과 금지)
 2. 확대간부 회의시간 월 2 시간
 3. 기타 노사가 협의하여 결정한 회의 및 행사
- ④ 조합은 제3항의 조합 활동에 필요한 시간을 이용하기 위하여 5일 이전까지 회사에 통보하여야 한다.
- ⑤ 회사는 조합운영에 개입해서는 아니 된다.
- ⑥ 회사는 조합의 정당한 사내 홍보활동을 보장한다.
- ⑦ 회사와 조합이 합의하여 지정하는 장소에 게시판을 설치하여, 통신망이용, 인쇄물 게시, 배포, 현수막 부착 등을 자유로이 할 수 있다.
(지정장소 외에는 노사합의 후 실행한다)
- ⑧ 회사는 조합 활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동 등을 행할 수 없다.
- ⑨ 조합 활동에 관한 사항은 관련법 개정 시 재 논의한다.

제6조(근로시간면제)

- ① 조합은 근로시간면제제도(Time-off)를 통한 근로시간면제자를 두며, 아래와 같은 업무수행을 위하여 근로시간을 면제한다.
 1. 단체교섭, 노사협의회
 2. 산업 안전 활동
 3. 고충처리 업무
 4. 노사관계 발전을 위한 조합의 유지, 관리업무
 5. 기타 노조법, 다른 법률에서 정하는 업무
- ② 근로시간면제시간은 연간 3,000시간을 한도로 하며, 근로시간면제자는 6명으로 한다. 근로시간면제자는 근로시간면제 한도 내에서 위항의 업무를 수행한다.
- ③ 조합은 제2항의 근로시간면제자를 선정하여 회사에 통보한다. 또한 근로시간면제자가 변경되는 경우에 즉시 회사에 통보해야 한다. 다만, 조합원의 증감, 관

계법령의 개정으로 근로시간면제 한도 및 근로시간면제자의 조정이 필요한 경우 관계법령에 따른다.

- ④ 근로시간면제자는 해당 면제시간 동안 정상 근무한 것으로 간주하며 근속년수에 삽입되고 임금, 승진 등의 근로조건은 일반 직원과 동일하게 보장되며 근로시간면제자라는 이유로 불이익 처우를 받지 아니한다.
- ⑤ 근로시간면제자가 해제된 경우 원직에 복귀하며, 원직이 소멸된 경우 본인과 협의하여 동등 또는 그 이상의 직으로 복귀시킨다.
(단, 근로시간면제 등은 2개 노조의 근로시간면제 합의 시 별도로 결정한다.)

제7조(근로시간 면제자 및 처우)

- ① 조합은 전임자(상급단체 포함)가 필요시 회사와 협의 후 결정한다.
- ② 전임자의 처우는 관계법령에 따른다.
- ③ 전임자에 관한 사항은 관련법 개정 시 재논의 한다.

제8조[조합비 등 일괄공제]

조합은 급여일 5일 전까지 개인동의서 및 가입자명단을 조합비 공제를 위하여 회사 측에 인도하고, 회사는 급여일에 조합비를 공제하여 급여일 후 5일까지 조합 측에 공제명세서와 함께 인계한다.

제9조[시설편의 제공]

- ① ~~회사는~~ 조합의 의견을 들어 조합사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용사무실로 대여, 조합이 관리케 하며, 조합 활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 팩스, 컴퓨터 등을 제공하고, 일반통신망의 이용을 허용하며, 조합사무실의 관리유지비를 부담한다.
- ② 회사는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 사전 협의 후 제공하며, 조합과 관련된 외부인의 조합 사무실 출입은 경비실에 신분증 제시 방문 증 패용 후 출입을 보장한다.

제10조[문서열람 복사 및 자료제공]

- ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정, 규칙을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 문서 요청이 있을 경우 조합원의 임금(본인 동의 시)과 노동조건에 관한 사항, 회사의 경영실적, 생산실적에 관한 사항 등 조합업무에 필요한 제반서류를 즉시 제공한다.
단, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

제11조[통지의무]

회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우에 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항

- 1) 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐
- 2) 회사임원의 임면과 보직변경(게시판 인사발령 공고로 갈음 할 수 있다.)

2. 조합이 통지할 사항

- 1) 규약의 변경
- 2) 조합원임원 및 조합간부의 보직에 관한 사항
- 3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항

제3장 기업의 사회적 책무

제12조[기업의 사회적 책무]

- ① 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하는 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.
- ② 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다하며, 지구온난화의 원인인 이산화탄소 배출을 절대적으로 줄이고, 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 않는다.
- ③ 회사는 경영의 자율성과 투명성을 제고하기 위해 최선의 노력을 다한다.
- ④ 회사는 식당에서 사용하는 급식에 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물이 들어가지 않게 하며, 친환경적인 농, 축, 수산물을 제공하도록 노력한다.

제13조[경영의 공개와 자율성 확립]

- ① 회사는 경영의 공개를 원칙으로 하며 근로자 참여협력법이 정한 다음 각 호의 자료를 조합의 요청 시 제공한다.
 1. 경영실적에 관한 사항
 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 3. 인력계획에 관한 사항
 4. 기업의 경제적, 재정적 사항
- ② 회사는 이사회심의 결과를 공개한다. 단 기밀사항은 열람할 수 있으며 보안을 유지 한다.

제4장 인 사

제14조[인사원칙]

- ① 회사는 인사권에 있어 이를 공정하고 합리적으로 행사하여야 한다.
- ② 회사는 10인 이상 조합원의 대량인사는 반드시 사전에 조합과 합의를 본 뒤 실시하여야 한다.
- ③ 조합원의 전직은 조합과 사전 협의 후 본인의 동의를 얻는 것을 원칙으로 한다.
- ④ 회사는 조합간부, 대의원 및 조합원에 대한 인사결정(승진, 승급)에 대하여는

조합과 사전 협의하여야 한다.

- ⑤ 조합원의 배치전환 시 사전에 조합과 협의한다.
(단, 배치전환은 모듈에서 성형, 성형에서 모듈의 이동을 말한다.)

제15조[이의제기]

- ① 회사의 인사권 행사가 공정, 합리적이지 않다고 생각하는 경우 조합원은 노동 조합을 통해 30일 이내에 이의를 신청할 수 있다.
② 이의신청된 인사결정은 7일 이내 이를 심의하여 사유와 함께 조합과 해당 조합원에게 통보하여야 한다.

제16조[채용]

- ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 수시모집을 할 수 있으며, 공개 채용 시 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
② 회사는 결원으로 인한 신규직원 채용 시 조합의 추천이 있을 시는 인사규정에 따라 공정하고 합리적으로 처리한다.

제17조[우선채용]

회사는 인원충원이 필요한 경우 경영상 이유로 인한 감원 자, 재직 중 군 입대로 퇴사한자, 업무상 부상 등으로 퇴직한 자를 우선 채용한다. 단 결격사유가 있는 경우는 예외로 한다.

제18조[수습기간과 임시직의 사용제한]

- ① 신규채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다.
(단, 경력이 인정되는 경우 수습기간을 두지 않을 수 있다)
② 회사는 임시직을 6개월 이내로 하며, 계속고용필요시 근무평가를 통하여 조합과 협의 후 정규직으로 전환한다. 단, 임시직의 사용기간은 근속기간에 포함한다.
1. 임신, 출산, 육아 또는 질병, 부상으로 발생한 결원에 대해 임시직, 단기계약직 등 비정규직 고용 시 노사 협의한다.
2. 임시직의 근무자가 있는 부서에서는 인원보충 시 임시직 근무자를 우선적으로 채용한다.

제19조[승진, 승급]

- ① 직원의 승진 승급은 모든 직원에게 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며, 군 복무기간은 경력으로 인정하고 근속년수에 산입하지 아니한다.
② 정기승급은 매년 4월1일부로 승진 승급을 실시한다.
③ 회사는 승진승급관련 본인의 희망 시 본인의 인사고과에 대해 자료열람을 보장한다.

제20조[표창]

- ① 회사는 직원이 다음 각 호에 해당할 때 표창한다.

1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한자
 2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의모범이 되는 자
 3. 재해의 미연방지와 사후수습에 특별한 공로가 있는 자
 4. 기타 전 각호에 준한 공적이 있는 자
- ② 5년 근속자에게는 10만원권 상품권 3매, 10년 근속자에게는 10만원권 상품권 10매 또는 가족동반여행 2박 3일의 여행비일체를 부담, 15년 근속자에게는 부부동반 6박7일의 해외여행 비용일체 부담한다.

제21조[정년]

조합원의 정년은 만57세로 하고 정년이 되는 해 12월 31일로 한다. 정년퇴직하는 조합원의 자녀가 입사를 원할시 우선 채용한다. (단, 본인의 희망에 따라 계속근무를 원할 시 건강상의 문제가 없으면 근로 형태 등을 노사협의 하여 본인과 협의 후 계속 근로를 할 수 있다.

제22조[휴직 사유와 기간]

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무 외 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기 요양을 요할 때 휴직할 수 있으며 4개월 이상 시 진단서를 첨부하여 추가 연장 할 수 있다.
단, 휴직기간은 무급으로 한다.
2. 병역법, 전시동원법 또는 기타 법령에 의해징집, 소집되었을 때
3. 민, 형사사건으로 관련하여 기소되었을 때
4. 조합원이 산전산후 휴가를 포함하여 1년 이내의 기간을 정하여 육아휴직을요청할 때 (1년 이내)
5. 기타 노사가 합의한 경우

제23조[휴직자 처우]

- ① 휴직동안 직원은 직원으로서의 신분을 유지하고 회사의 승인 없이 직무를 수행하거나 다른 업무에 종사할 수 없다.
- ② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.
- ③ 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료 10일 전까지 휴직기간 연장원을 제출하여야 한다.
- ④ 휴직만료일 15일 이전, 회사는 휴직자에게 연락을 취해 만료일을 통보하여야 한다.

제24조[복직]

- ① 휴직기간이 만료되어도 휴직자의 연락이 없을 경우 휴직만료사실을 알리기 위해 최선의 노력을 다해야 하며, 14일 이내에 복직원이 제출되지 않을 때는 퇴직 한 것으로 간주한다.
- ② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전 이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직시켜야 한다.
(단, 원직복귀가 어려울 때는 본인과 합의하에 동등직급으로 복직시킨다.)

제25조[징계사유]

- ① 회사는 조합원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.
1. 정당한 이유 없이 3일/월 이상 무단결근할 때
단, 결근 중 사유를 연락한 조합원은 제외한다.
 2. 고의 또는 과실로 회사에 막대한 손해를 끼쳤을 때
 3. 직무상 의무를 고의로 위반하였거나 직무태만 하였을 때
 4. 고의 또는 중대한 과실로 사고발생의 원인을 조성하였을 때
 5. 부정한 목적으로 회사를 허위 비방하여 회사 명예를 손상한 때
 6. 경쟁사에 기업의 생산, 영업기밀을 누설하거나 제공한 때
 7. 폭행, 폭언, 기타의 방법으로 기업 구성원의 화합을 저해한 때
 8. 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 한 자
 9. 회사의 물품을 허가없이 가지고 나가거나, 가지고 나가려고한 것이 확실할 때
 10. 정상적 지시에 따르지 아니하고, 직장질서를 문란케 하였을 때
 11. 법원 1심에서 회사와 관련하여 200만원이상의 벌금형을 받았을 때
 12. 기타 전각 호에 준하는 행위를 했을 때
- ② 징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있으며 이를 결하고는 징계할 수 없다.

제26조[징계의 종류]

- ① 징계의 종류는 다음과 같다.
1. 경고 : 경고장
 2. 견책 : 시말서
 3. 감봉 : 1회 한하여 월 통상임금의 1/10을 초과하지 못하며, 그 기간은 3개월을 초과하지 못한다.
 4. 정직(출근정지) : 1회에 한하여 60일 이내(해당 기간은 무급)
 5. 해임 : 직원의 보직과 직책을 면한다.
 6. 징계해고
- ② 1항, 2항은 징계위원회 없이도 행한다.
(경고 2회 후 시말서, 시말서 2회 후 징계위원회 회부)

제27조[징계위원회 구성]

징계위원회는 회사의 대표가 임명하는 노사동수 각 3인으로 구성하며(노측 3인 임명 시 사전에 조합과 협의한다), 징계위원장은 회사 측의 대표가 한다. 과반 수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 2회 이상 가부동수 부결 시에는 징계위원장이 결정한다. 징계위원회는 감봉이상 징계 시 구성한다.
(단, 조합원 징계 시 조합의 위원장이나, 조합에서 추천하는 1인이 참석하여 변론할 수 있다)

제28조[징계절차]

회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 조합원을 징계(경고, 견책 제외)하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해

야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 5일전까지, 징계위원회 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.

2. 징계위원회는 참석 위원들이 서명, 날인한 회의록을 작성하여 보관한다.
3. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고 재심청구가 있을시 징계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
4. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며 재심결정시까지 원심의 효력은 정지된다.
5. 징계위원회는 징계사유 발생일로부터 90일 이내(단, 쟁의기간은 제외)에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다. 본인과 협의하여 개최 일을 연기할 수 있다.

제29조[해고의 제한]

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등 어떠한 방법으로도 해고할 수 없다.

1. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때
(단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다.)
2. 제25조의 사유와 제28조의 절차를 충족한 징계해고가 결정되었을 때
3. 휴직자의 경우 회사는 휴직자와 연락이 닿을 수 있는, 현실적인 모든 노력을 하고, 휴직기간 만료 후 15일이 경과하여도 복직 원을 제출하지 않았을 때

제30조[해고의 예고와 제한]

- ① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 통보하지 않았을 때는 통상임금의 30일분 이상의 해고수당을 지급한다. 단, 재산상 손해를 끼친 경우에는 예외로 한다.
- ② 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 절대로 해고할 수 없다.
 1. 업무상부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치 후 1개월간
 2. 산전산후 유급 휴가 중이거나 그 후 1개월간
 3. 조합 활동을 이유로 구속, 수배중인 자(단, 노사합의 시에 한한다)

제31조[부당징계와 해고]

- ① 회사는 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회, 법원의 최종 확정판결에 의한 최종확정판결문 내용에 따른 조치를 즉시 이행해야 한다.
- ② 회사는 부당징계(해고)에 따른 경제적, 정신적 고통을 감안하여 평균임금의 60일분을 위로금으로 지급한다.
(다만, 위 제1,2항 중 경제적, 정신적 고통을 감안한 위로금중 많은 금액을 지급한다.)

제5장 고용보장

제32조[적정인력확보와 정원유지]

- ① 회사는 적정인력을 유지하며, 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때는 신속히 부족인원을 충원한다.
- ② 회사는 일시적인 경영악화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사합의하에 합리적으로 정원을 축소 조정해야 한다.
- ③ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 회사는 15일 이내에 부족인원을 충원해야 하며, 이 기간 내에 충원이 되지 않으면 조합이 추천하는 자가 결격사유가 없으면, 공정하고 합리적으로 채용한다.

제33조[파견노동자 사용제한]

- ① 회사는 파견근로자를 사용하는 때는 채용여부 기간 등에 대하여 계약체결 전 노사협의 후 진행한다.
- ② 정규직 결원 시 임시직에서 선별(근무성적, 근무기간) 정규직으로 전환한다.

제34조[임시직, 시간제 고용 등 비정규 고용의 사용 제한]

회사는 임시직 시간제 노동자를 노사협의 후 채용하며, 정규사원의 결원 시 회사는 15일 이내에 채용하여야 한다. 일시적 생산으로 인한 임시직 및 시간제 사용 시에는 사전에 노사합의하여야 한다.

제35조[경영상 이유에 의한 해고의 제한]

- ① 회사가 긴박한 경영상의 사유로 종업원을 해고하려 할 때는 적어도 50일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 통보하고 협의하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고 회피방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 조합에 통보하고 협의한다.
- ② 제1항에서 긴박한 경영상의 사유란 기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우를 말한다.
- ③ 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 노동조합이 제시한 해고회피 방안을 성실히 이행할 경우 해고회피 노력의무를 다한 것으로 간주한다.
- ⑤ 성실한 해고회피 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피한 경우 회사는 조합과 협의 하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다.
- ⑥ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 회사는 조합과 합의한 적절한 보상을 하여야 한다.
- ⑦ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 이내에 신규채용을 하고자 할 경우 이들 정리 해고자 들을 우선적으로 재고용하도록 한다.(단 결격사유가 없을시)

제36조[회사의 분할 합병양도]

- ① 회사는 기업의 합병(피), 양도, 분할, 매각 등을 하고자 할 때는 50일전에 통보하고 제반 사항을 협의하여야 하며, 일방적으로 시행하지 않는다.
- ② 회사는 회사를 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부 타인에게 양도하고자 할 때에는 고용 및 근속년수의 승계, 단체협약 및 노동조합을 승계한다.

제37조[회사의 정리, 해산, 폐업, 이전, 업종전환]

회사는 회사의 정리해산, 폐업, 이전 또는 업종전환으로 발생하는 해고 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 적어도 60일 전에 조합에 통보해야하고 구체적인 사항에 대해서는 반드시 조합과 사전 협의 하여야 한다.

제38조[외주 또는 하도급]

- ① 현 생산물량의 일부를 외주처리하거나 하도급으로 전환코자 할 때 회사는 사전에 조합과 충분한 협의 후 조합동의를 얻어 시행한다. 외주 또는 하도급 및 생산 공장 변경이 포승공장에서 생산하는 것 보다 생산성, 품질 등 객관적으로 판단해서 우수할 경우는 조합에 동의를 얻어야 하며, 조합은 합리적인 사유가 없는 한 적극적으로 수용한다.
- ③ 신규 ITEM 확보에 최대한 노력한다.

제39조[외국인 노동자]

회사가 외국인 노동자를 채용하고자 할 때 이를 이유로 한국인 노동자를 감원하거나 그 업무를 대체해서는 아니 된다.

제6장 임 금

제40조[임금]

임금에 관한 사항은 별도로 정한다.

제41조[퇴직금]

- ① 회사는 1년 이상 근속한 조합원이 퇴직할 시는 근로기준법이 정한 퇴직금을 지급한다.
- ② 퇴직금 및 일체의 미 청산 금품은 퇴직일 이후 14일 이내에 반드시 현금으로 지급한다.
- ③ 관계법령 변경 시는 관계법령에 따른다.

제42조[퇴직금 중간정산]

- ① 조합원이 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 회사는 그 날로부터 14일 이내에 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급할 수 있다. 단, 경영상의 자금이 문제없을 때
- ② 중간정산 이후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로 연수는 중간정산일 이후부터 적용한다.
- ③ 관계법령 변경 시는 관계법령에 따른다.

제7장 근로시간

제43조[근로시간]

- ① 근로시간은 1일 8시간 1주일에 40시간을 기준 근로시간으로 하고, 토요일은 유급 휴무일로, 일요일은 유급휴일로 한다.
- ② 회사는 기준근로시간을 초과하는 근로시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 한다.
- ③ 근로시간이라 함은 회사의 주관아래 있는 시간과 회사가 주관하는 각종행사 시간을 말한다.
(단, 아침체조는 자율적으로 참여하며 적극적으로 참석한다.)

제44조[휴게시간]

회사는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

제45조[시업 및 종업시간]

- ① 법정 기준근로시간에 따른 시업 및 종업시간은 다음과 같다.

1. 통상근무자의 경우

시업시간 : 08시00분

휴게시간 : 10시00분-10시10분

점심시간 : 12시00분-13시00분 / 12시 30분-1시 30분

휴게시간 : 15시00분-15시10분

종업시간 : 17시00분

2. 야간근무자의 경우

시업시간 : 20시00분

휴게시간 : 22시00분-22시10분

점심시간 : 24시00분-01시00분

휴게시간 : 03시00분-03시10분

종업시간 : 05시00분

- ② 혹서기(6월~9월) 경우 휴게시간은 15분으로 한다.
- ③ 회사가 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 7일전에 협의요청을 하여야 하며, 노사합의로 변경할 수 있다.

제46조[연장근로, 야간근로 휴일근로]

회사는 업무상 필요에 따라 시간외 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 조합원 동의 없이 시킬 수 없다.

제8장 휴일, 휴가

제47조[유급휴일]

다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 휴무(토요일), 주휴일(일요일)
2. 명절(신정1일, 구정3일, 추석4일)
3. 4대절(삼일절, 광복절, 개천절, 제헌절)과 국공휴일(어린이날/현충일/석가탄신일/성탄절)은 국가법령에 따라 변경되는 경우 변경 사항에 따른다.
4. 노동절(5월1일)
5. 회사 창립일(4/23일)
6. 노동조합 창립일
7. 임시 공휴일로 정한 공민권 행사일
8. 기타 노사협의로 결정한 날

제48조[연차휴가]

- ① 회사는 연간 소정의 근로일수를 개근한 직원에게 개정된 근로기준법에 따라 유급연차휴가를 부여한다.
- ② 연차사용 시에는 1일전에 청구를 해야 한다.
(단, 부득이한 경우는 전화통화로 갈음 할 수 있다)
- ③ 미사용 연차휴가는 익년 1월에 통상임금의 100%를 지급한다.



제49조[특별휴가]

회사는 직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고, 경조비를 지급한다. (3일이상의 휴가기간 중 공휴일이 2일 이상 중복될 시 1일의 특별휴가를 부여한다.)

- | | |
|---------------------------|-------|
| 1. 본인결혼 7일 | 30만원 |
| 2. 자녀결혼 1일 | 20만원 |
| 3. 형제, 자매결혼 1일 | 10만원 |
| 4. 부모 회갑/칠순 1일 | 20만원 |
| 5. 장인/장모 회갑/칠순1일 | 20만원 |
| 6. 자녀출산배우자 3일 | 10만원 |
| 7. 본인사망 유가족위로금 | 100만원 |
| 8. 배우자 사망 5일 | 40만원 |
| 9. 부모사망 5일 | 30만원 |
| 10. 장인/장모/시부모 사망5일 | 30만원 |
| 11. 자녀사망 5일 | 30만원 |
| 12. 형제, 자매 사망 3일 | 20만원 |
| 13. 조부모 사망 3일 | 10만원 |
| 14. 부모 형제자매 사망, 배우자 사망 1일 | |
| 15. 형제자매의 배우자 사망 3일 | |
| 16. 부모/배우자의 부모 탈상 1일 | |

17. 배우자 탈상 1일

(단, 제16항 ~ 17항은 편도 120Km이상 시 1일을 추가한다)

18. 조부모 탈상 1일

19. 본인이 주재, 화재, 기타 중대한 재해를 당하였을 때 1~3일

제50조[병가]

조합원 및 직제(부모, 배우자, 자녀)의 개인적 질병, 부상으로 요양 또는 간병이 필요할 때는 연차휴가를 사용한다. 부족할 때는 2차 의료기간(종합병원) 이상의 의사진단서를 첨부하여 병가를 신청할 수 있다. 유급화 대책에 대하여 단체 보험 가입 등에 대해 노사협의회에서 다룬다.

제51조[공가]

① 회사는 조합원이 각호에 해당하여 청구하는 경우에는 소요시간에 대하여 공가를 부여한다.

1. 예비군/민방위 훈련, 기타 병역의무수행

2. 국회 법원 노동위원회 공공기관에 회사와 관련된 업무로 증인, 참고인 등으로 출두 할 때(원고, 피고인은 추후 노사합의로 결정한다)

3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때

② 병역법에 의한 징병검사를 받을 때는 1일의 유급휴가를 부여하고, 거리를 참작하여 1일을 추가할 수 있다.

제52조[하기휴가]

① 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 7월 하순에서 8월 초순 사이에 4일의 하기유급휴가를 준다.

(4일의 유급휴가는 휴무토요일과 일요일을 제외한다. 5일째는 무급휴일로 한다.)

② 하기 휴가기간 중 공휴일과 휴일이 중복될시 중복된 일수만큼 유급휴일을 부여한다.

제9장 모성보호

제53조[남녀평등과 모성보호]

① 회사는 헌법과 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

② 회사는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 근로권을 실현할 수 있도록 해야 한다.

③ 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우나, 또는 결과적으로 여성에게 현저히 불리하게 적용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.

제54조[모집과 채용]

회사는 모집과 채용에 있어 채용기회, 면접, 고용형태 등에게 성에 따라 차별을

하지 않고 남녀에게 평등한 기회를 주어야 한다.

1. 여성에게 응모의 기회를 주지 않는 행위를 하지 않는다.
2. 남녀 분리모집, 성별 채용인원 배정으로 여성의 채용기회를 제한하는 행위를 하지 않는다.
3. 여성인 것을 이유로 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집, 채용하는 행위를 하지 않는다.
4. 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 행위를 하지 않는다.
5. 여성에 대하여만 제한적 조건을 둔 모집, 채용을 하는 행위를 하지 않는다.
6. 직무수행에 필요로 하지 않는 응모, 키, 체중 등의 신체조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하는 행위를 하지 않는다.
7. 채용에 있어 여성에 대한 적극적 대우조치를 실시한다.
8. 채용에 있어 당해 여성노동자나 노동조합이 부당함을 제기할 경우, 회사는 합리적인 이유를 제시하여야 한다.
9. 객관적 기준 없이 여성의 채용기회를 제한하는 행위를 하지 않는다.

제55조[동일노동 동일임금]

- ① 회사는 근로기간 및 시간 기타 근로형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상의 차별적 대우를 하지 못한다.
- ② 회사는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하도록 노력한다.

제56조[임금]

회사는 여성이라는 이유로 임금, 기타 금품의 지급에 있어 남녀 차별대우를 하지 않는다.

1. 동일가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 하며 어떠한 형태의 임금 지급 방식에 있어서도 성을 이유로 한 차별을 두지 않는다.
2. 동일가치노동의 기준은 남녀 모두에게 평등하게 적용되어야 한다.
3. 동일한 직급 내에서 여성에게 낮은 호봉을 부여하는 행위를 하지 않는다.
4. 남녀분리호봉, 기본급, 승급 액의 차별을 하지 않는다.
5. 생활 보조적, 복리후생 적 금품을 지급함에 있어 여성인 것을 이유로 차별하지 않는다.
6. 임금인상에 있어서의 남녀차별을 하지 않는다.

제57조[배치]

회사는 업무배치에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우하는 행위를 하지 않는다.

1. 일정한 직무의 배치대상에 여성조합원을 전적으로 배제하지 않는다.
2. 여성조합원이 혼인, 임신, 출산, 연령 등의 이유로 근로 장소, 근로계약, 고용형태 등 근로조건을 불이익하게 변경해서는 안 된다.
3. 업무배치에 있어서 동일학력, 경력의 여성을 남성과 차별하지 않는다.

4. 여성조합원을 급격한 직무변동 및 원격 지 근무지로 순환시킬 때는 노동조합과 협의 후 본인의 동의를 얻어야 한다.
5. 새로운 인사제도의 도입 시 성별기준 따라 재배치하는 행위를 하지 않는다.

제58조[정년, 퇴직]

회사는 정년, 퇴직에 관하여 여성인 것을 이유로 차별하지 않는다.

1. 동일직종 간 남, 여 정년차별을 하지 않는다.
2. 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 퇴직을 강요하지 않는다.
3. 대다수가 여성인 직종의 경우에 낮은 정년제로 차별하지 않는다.

제59조[해고금지]

회사는 해고에 있어 여성인 것을 이유로 남성과 차별하지 않는다.

1. 여성 조합원을 혼인, 임신, 출산, 유산 등을 이유로 해고할 수 없다.
2. 합리적이고 공평한 기준 없이 여성을 우선적으로 해고하지 않는다.
3. 징계사유, 절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하지 않는다.

제60조[직장 내 성폭력 예방 및 금지]

- ① 성폭력이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내에 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.
- ② 회사는 직장 내 성희롱을 예방하여 조합원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 노력한다.
- ③ 회사는 직장 내 성희롱을 예방하기 위해 정기적인 교육을 년 1회 이상 실시한다.
- ④ 회사는 직장 내 성희롱 관련 피해 조합원에게 불이익한 조치를 하지 않으며, 피해 조합원이 부서 배치전환을 원할 경우 최대한 의사를 반영한다.
- ⑤ 회사는 직장 내에서 성희롱을 한 자에 대해서 징계, 배치전환 등 이에 준하는 조치를 신속하게 취한다.
- ⑥ 회사 측이 성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 진지하게 청취하고 비밀을 지키며 피해자의 증언을 가해자의 보복으로부터 보호해야 한다.
- ⑦ 성폭력 발생 시 성 평등위원회(노사협의회로 대체가능함)를 노사동수로 구성하고 노사 합의에 의거 처리한다.
- ⑧ 성폭력 피해자에 대해 접수에서 처리완료시까지 신체, 정신상의 피해를 치유하기 위한 통상 100%의 유급휴가를 준다.

제61조[폭행의 금지]

- ① 회사는 상급자 등이 여성조합원에게 폭언, 폭행, 구타 등의 폭력행위를 하지 않도록 해야 한다.
- ② 근로자간에 있어서도 폭언, 폭행, 구타행위를 금지한다.

제62조[생리휴가]

- ① 회사는 여성조합원에게 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.
- ② 미사용 생리휴가는 당해 월 급여지급일에 통상임금으로 정산한다.

제63조[산전산후휴가]

- ① 회사는 임신 중의 여성조합원에게 대하여는 90일 이상의 유급휴가를 주어야 하며 산후에 45일 이상이 보장 되도록 하여야 한다.
- ② 회사는 임신 중인 여성조합원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 근로 및 야간근로를 시키지 못한다.
- ③ 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출하면 필요한 기간만큼 연장할 수 있다.
- ④ 임신과 출산에 기인한 질병임이 의학적으로 증명된 경우에는 휴직을 주어야 한다.
- ⑤ 회사는 배우자가 자녀를 출생할 시 남자조합원에게 3일간의 출산유급 간호휴가를 주어야 한다.
- ⑥ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자에게 1일 120분의 수유시간을 준다.

제64조[육아휴직]

- ① 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원이 육아휴직을 청구할 때는 산전산후휴가를 포함하여 1년의 범위 내에서 육아휴직을 허용한다. 휴직기간의 임금은 고용보험법에 따른다.
- ② 육아휴직 기간은 근속년수에 포함한다.

제65조[유산휴가]

회사는 여성조합원이 유산 또는 사산하였을 경우 유산한 날로부터 다음과 같이 통상 100%의 유급보호휴가를 부여한다.

- ① 임신 확인 후 ~ 21주 이내 : 30일까지 유급보호휴가부여
- ② 임신22~27주 이내 : 60일까지 보호휴가부여
- ③ 임신 28주 이상 : 90일 부여

제10장 산업안전

제66조[산업안전보건에 관한 원칙]

조합과 회사는 직원의 산업안전보건에 관련된 사항에 대하여 산업안전보건법을 비롯한 제반 관련법규에 성실히 준수하며 세부적인 사항은 관련 법규를 준수키 위해 노사가 공동으로 적극 협력한다.

제67조[노동조합의 안전보건활동 보장]

- ① 조합은 회사의 의견을 들어 관할 노동관서에 명예산업안전 감독관을 추천한다.
- ② 회사는 산업안전보건법에 규정된 명예산업안전 감독관의 업무수행을 위해 명예산업안전 감독관이 요청한 활동시간을 노사협의로 결정한다.

- ③ 회사는 명예산업안전 감독관이 업무에 필요한 교육수강을 요청할 때에는 이를 적극 보장하여 비용을 지급하고, 그 시간은 근무시간으로 인정한다.
- ④ 회사는 명예산업안전 감독관의 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 인사 상 불이익도 주어서는 아니 되며, 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

제68조[노동조합의 안전보장활동 보장]

- ① 회사는 명예산업안전 감독관의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.
 1. 회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
 2. 회사 내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
 3. 산업안전보건 표어, 현수막 부착 등 홍보활동
- ② 회사는 제1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시에 적극 협조한다.

제69조[안전보건교육]

회사는 분기에 6시간(산업안전 법 개정에 따른다.) 이상 안전보건교육을 실시하여야 하며 때에 따라 관련전문가를 초빙하여 교육할 수 있다. 조합의 전문 강사 추천이 있을 경우 해당강사를 초빙하여 교육할 수 있다. 소요되는 경비는 노사협의 후 회사가 지급한다.

제70조[건강진단]

- ① 회사는 관계법령에 따라 회사의 부담으로 조합원의 일반건강진단 및 특수건강진단을 실시한다.
- ② 건강검진결과 업무상 질병으로 의심되는 경우에는 회사부담으로 전문 진단기관에서 정밀진단을 실시한다.
- ③ 노사협의로 필요에 따라 임시건강진단을 실시할 수 있다.

제71조[건강진단 및 근골격계질환 예방대책]

- ① 노사는 근골격계 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회를 설치·운영하며 다음 사항을 포함한다. 위의 각 위원회 설치와 기능을 노사협의회 혹은 산업안전보건 위에서도 대행할 수 있다.
 1. 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회의 설치·운영 사항
 2. 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항
 3. 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항
 4. 질환 호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 산재 처리에 관한 사항
 5. 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항
 6. 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항
- ② 동 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
- ③ 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수한다.
- ④ 노사는 필요시 노사협의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수 등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

- ⑤ 회사는 근골격계질환 관련 증상을 호소·보고·치료한 경력이 있는 조합원에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.

제72조[산재은폐 방지]

업무상 재해가 발생했을 경우, 산업안전보건법령을 준수한다.

제73조[재해인정]

회사는 직원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰을 받는 결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생하는 경우 산업재해보상보험의 업무상 재해에 준하는 보상과 단체협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급한다.

1. 업무와 관련하여 채용 시 없던 질병이 발생한 경우
(단, 산업재해 관련보상법에 따른다.)
2. 채용 시보다 악화된 질병이 발생한 경우
(단, 회사가 건강검진 등으로 확인한 경우)
3. 회사의 행사에 참여하다 발생한 재해

제74조[재해 질병 발생 시의 대책 및 뇌·심혈관계질환 예방대책 마련]

- ① 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며 조합이 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.
- ② 회사는 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 일주일 내에 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.
- ③ 재해나 질병이 발생하였을 시 산업안전 보건 위원회가 심의 의결한 안전보건 조치를 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.
- ④ 회사는 재해 노동자 동의 없이 배치전환, 권고사직 인사 상 불이익한 행위를 할 수 없다.
- ⑤ 회사는 뇌·심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자 건강을 보호하기 위하여 노사공동의 최선을 노력을 다한다.

제75조[유해위험작업]

회사는 다음 각 호에 해당하는 작업에 대하여 산업안전보건법 제23조, 제24조의 규정에 의거 작업자의 건강보호를 위하여 노사합의 후 제반조치를 취한다.

1. 유기용제, 특정 화학물질을 취급하거나 유해광선에 노출된 작업
2. 작업환경측정 결과 노출기준을 초과하는 분진발생부서
3. 작업환경측정 결과 90데시벨 이상을 초과하는 소음발생부서
4. 기타 법령상 유해위험작업에 속하는 작업

제76조[물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착]

1. 회사는 산업안전보건법 제41조에 규정한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 자재를 작업장 내에서 사용할 경우에는 다음 각 호의 물질안전보건 자료를 작성하여 취급자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.

- ① 화학물의 명칭
 - ② 안전보건상의 취급주의사항
 - ③ 환경에 미치는 영향
 - ④ 기타 노동부령이 정하는 사항
2. 회사는 작업공정별로 사용 중인 물질에 대한 관리요령을 게시하여 작업 중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.
 3. 회사는 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육한다.
 4. 회사는 조합이 자료를 청구할시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

제77조[작업중지 및 보고의무]

조합원은 작업 중 긴급한 위험이 발생했을 때 즉시 작업을 중단하고 상급자에 보고하고 그 지시를 받아 업무를 처리하여야 한다. 단, 작업중지를 이유로 조합원에게 불이익한 처분을 할 수 없다.

제78조[건강진단 후 사후조치]

- ① 회사는 건강진단결과 접수 후 신속히 필요한 조치를 강구하여야 한다.
- ② 회사는 건강진단결과 기존의 작업을 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대하여는 경미한 작업으로 배치전환 또는 근로시간 제한 등 치료상 필요한 조치를 행하여야 한다.
- ③ 특수건강진단에 관하여 노사협의를 하고 필요하다고 인정될 때는 임시환경측정을 한다.
- ④ 건강진단결과 보고서, X선 사진을 비롯한 제반검사 결과 등 건강진단의 제 자료를 5년 이상 보관하여야 한다.
- ⑤ 회사는 건강검진의 결과를 이유로 조합원에 대해 불이익을 주어서는 아니 되며 해당조합원이 건강을 회복할 시에는 의사의 지시에 따라 지체 없이 원직에 복귀시켜야 한다.
- ⑥ 회사는 업무상 상병으로 요양 중인 조합원에 대해 산재보험법상의 휴업급여를 지급하는 것 외에 생계보조금을 지급한다. 생계보조금은 노사협의로 결정한다. 년 말 성과금 지급 시에도 동일하게 지급한다.

제11장 복리후생

제79조[복지후생]

- ① 회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 의무실, 세면장, 탈의실, 각종 운동시설 등을 마련한다. 단 의무실의 설치운영은 노사간 협의로 결정한다.
- ② 회사는 쾌적한 사내 환경 유지를 위해 따로 청소원을 고용하여 사내 청소를

전담케 하여야 한다.

- ③ 분기별로 도서 및 정기간행물을 조사하여 휴게실에 노사 협의하여 비치한다.
- ④ 회사는 조합원에게 생일(2만원상당), 설날(3만원상당) 선물을 제공하며, 선물은 노사가 합의하여 결정한다.
- ⑤ 추석, 설, 귀향 시 차량지원 및 선물은 노사 간의 협의로 결정한다.
- ⑥ 회사는 설, 추석 때 각, 20만원을 지급한다. (단, 정규직에 한 한다.)

제80조[건강관리실 운영]

- ① 회사는 필요한 건강관리실을 설치하고 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품 을 비치해 둔다. 단, 회사는 응급환자 발생 시 최우선적으로 치료될 수 있도록 조치한다.
- ② 지정병원 운영 시는 조합과 협의하여 위탁 운영하여야 하며, 환자 본인이 타 병원을 원할 시는 환자의 의견을 따라야 한다.
- ③ 회사는 물리치료기 등 조합이 요구하는 의료기기 및 헬스기구를 적극검토 후 설치한다.

제81조[기숙사생에 대한 처우]

- ① 회사는 기숙사에서 생활하는 입주자의 사생활의 자유를 보장한다. 기숙사 운영 에 대한 제 규정은 노사 간의 협의로 제정 시행한다.
- ② 회사는 기숙사 생활의 자치에 간섭하지 않는다.
- ③ 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반 경비는 회사가 부담한다.
(단, 최소한의 관리비는 실비로 입주자가 부담한다.)
- ④ 기숙사의 입주기준은 관리직, 생산직 차별 없이 동등한 조건으로 노사 간의 협 의로 결정한다.

제82조[교육비 보조]

- ① 회사는 조합원 자녀가 중. 고등학교에 다닐 경우 교육비를 보조한다.
- ② 회사는 1년 이상 근속한 조합원자녀에 한하여 학자금을 다음과 같이 지급한다.
(건강보험증에 피부양자 등재 시, 원본 영수증 제출 시)

- 1. 중, 고등학교 매 분기 : 전액(교과서 비, 학교운영지원금 포함)
 - 2. 전문대학 매학기(4학기, 6학기) : 100 만원(장학생 포함)
 - 3. 대학교(4년제) 매학기(8학기)) : 120 만원 (장학생 포함)
 - 4. 유치원 : 취학 전 1년간 전액
- (단, 제2, 3, 4항은 추후 노사협의회에서 논하여 결정한다)

제83조[주택자금대출]

회사는 무주택 사원에 주거안정을 도모하기 위하여 다음과 같이 주택자금 대출 제도를 운영한다. (단, 회사의 경영여건을 감안하여 시행한다)

1. 대출목적 : 주택구입 및 전세보증금
2. 대출자격 : 무주택 사원으로 3년 이상 근속자
3. 대출한도 : 최고 2천만 원한도 총 1억원 범위 내
4. 이자율 : 관계법령에 따른다.
5. 상환방법 : 5년(60회 균등분할 상환으로 급여공제)
6. 변동사항에 따른 세부운영규칙은 노사 간 협의하여 결정한다.

제84조[통근편의]

- ① 회사는 조합원의 출근, 퇴근 시 통근버스를 무상으로 운행하며, 운행 노선을 조합과 사전에 협의하여 결정한다.
- ② 통근버스운행은 조합원의 생활권을 최대한 보장하여 운행하되 지역적 사정을 고려, 특별한 어려움이 따르는 곳은 교통비를 차등지급한다. 교통비 지원규모는 노사 간의 협의로 세부시행기준을 마련한다.(노사협의 논의 후 결정)

제85조[급식]

- ① 회사는 조합원에게 다음 각 호에 해당하는 양질의 급식을 무상으로 제공한다.
 1. 1일 8시간 근로자에게 중식제공
 2. 2시간 이상 연장 근로자에게 석식제공
 3. 철야 연속 근로자에게 야식과 간식 제공
 4. 1시간 이상 조출 작업자에게 조식 제공
- ② 회사는 조합원에게 물가에 맞는 양질의 급식을 제공하기 위하여 식당 설문 조사를 실시한다.

제86조[근무복, 작업화 등]

- ① 회사는 전 조합원에게 작업복을 아래와 같은 기준으로 지급한다.

하 복	동 복	춘추복
지급주기 매년 상하 2벌	매년 1벌	매년 1벌
지급시기 6월	11월	3월

단, 이를 지급받고 6개월이 경과하기 전에 퇴사할 경우에는 회사에 반환한다.

- ② 작업화 혹은 안전화는 년 1회 매년 지급한다.
- ③ 신입사원은 2벌씩(작업화 포함) 지급하며 1회에 한한다.
- ④ 회사는 실외 근무자에 대하여 방한복을 지급한다.
- ⑤ 회사는 필요한 안전용구를 지급해야 하며, 조합원은 이를 착용하여야 한다.
- ⑥ 작업용품과 안전용구의 훼손 시에는 청구에 의하여 즉시 교환 지급한다.

제87조[문화체육 행사]

- ① 회사는 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 봄, 가을에 체육행사나 야유회를 유급으로 가지며 경비는 전액 회사가 부담한다.
- ② 회사가 기업 문화 운동을 실시할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

제88조[체육써클활동]

- ① 조합원의 취미활동에 대한 동호회에 대한 보조금 지원은 행사참가 회원 1인당 10,000원으로 한다. 매월 행사참가회원수에 대해 정기적으로 지급한다. 회사는 사내에 동호회 사무실을 요청할시 적극적으로 보장한다.
동호회의 등록과 활동에 따른 세부 규정은 노사 협의 한다.
- ② 회사는 취미반 등록현황 및 신규등록사항을 조합에 서면 통보한다.
- ③ 서클활동의 활성화를 위해 가능한 한 회사는 필요한 시설과 장소를 제공하며, 서클의 구성원이 대외행사에 조합 또는 회사대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.
- ④ 회사는 매년 취미반 운영기준에 대하여 조합과 협의한다.

제12장 단체교섭

제89조[교섭대상]

단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 임금 및 근로조건(조합원 인사)에 관한 사항
2. 작업시설 및 환경에 관한 사항
3. 복리후생에 관한 사항
4. 조합 활동에 관한 사항
5. 산업안전보건에 관한 사항
6. 단체협약 개폐에 관한 사항

제90조[교섭요구 및 의무]

- ① 단체교섭을 요구하고자 하는 경우 당사자 일방은 교섭 일시, 장소, 교섭위원 명단, 안건 등을 명시하여 15일 이전에 요청하여야 한다.
- ② 당사자 일방이 부득이한 사유로 일시 을 연기하고자 할 때 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시 을 명시하여 통지하여야 한다.

제91조[교섭원칙]

- ① 교섭위원은 노사 각 3명이상 5명 이내로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.
- ③ 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표 위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시 하여야 한다.
- ④ 노사 쌍방은 각각 간사 한명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭진행사항

- 기록 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.
- ⑤ 어느 일방이 근거 자료를 요구할시 상대방은 이를 제시하여야 한다.
 - ⑥ 단체교섭에서 합의

제92조[교섭활동시간]

단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 단체교섭 시에 교섭위원 전원의 교섭 전 1시간을 유급으로 인정한다.

제13장 노사협의회

제93조[노사협의회]

- ① 노사협의회 운영규정에 따른다. 노사협의회의 결정은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
- ② 전사노사협의회(통합노사협의회)의 설치는 관련 법률에 따른다.

제14장 노동쟁의

제94조[노동쟁의 원칙]

- ① 노사쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체 교섭을 요구 하였을 때 이를 거부하지 아니한다.
- ② 조합과 회사는 노사쌍방의 합의하에 노동관계 조정법 제52조에 의거 조정, 중재 제도를 시행할 수 있다.

제95조[쟁의중 신분보장]

회사는 정당한 쟁의에 대한 간섭, 방해 등 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의기간중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사조치를 취할 수 없다. 또한 합법적 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익을 줄 수 없다.

제96조[대체근무금지]

회사는 쟁의행위기간 중 당해사업과 관계없는 자를 취업시키지 못하며 대체근로를 시키지 못한다 파업으로 중단된 업무에 대해 외부로 외주, 용역 전환할 수 없다.

제97조[쟁의중 시설 편의]

합법적인 쟁의행위 중 아래의 시설을 이용할 수 있다. (전기, 수도, 조합원의 자유로운 출입, 식당, 화장실, 휴게실)

부 칙

제1조[유효기간]

- ① 본 협약의 유효기간은 2014년 3월 31일로 한다.
- ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
- ③ 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

제2조[보충협약 및 재교섭]

- ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결 할 수 있다
- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 정당한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제3조[준용]

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.

제4조[불이행 책임]

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

제5조[협약의 보관]

본 협약을 준수하기 위해 4부를 작성하며 회사와 노동조합대표(금속노조)가 1부씩 보관하고 1부는 관할행정관청에 제출한다.

2012년 06 월 08 일

(주) 대한솔루션 포승공장

대표이사 권 충 호

교섭위원 이사 이 랑 복 (인)

부장 김 용 수 (인)

차장 허 동 성 (인)

(주) 대한솔루션 포승공장
교섭대표노조 노동조합

위원장 채 광 일

수석부위원장 김 동 만 (인)

부위원장 장 희 만

사무장 이 영 재 (인)