

2024년 단체협약

전국금속노동조합만도지부
에이치엘만도 주식회사

목 차

전	문
제 1 장	총 칙
제 2 장	조 합 활 동
제 3 장	기업의 사회적 책무
제 4 장	인 사
제 5 장	고 용 안 정
제 6 장	임 금
제 7 장	노동시간 및 휴일,휴가
제 8 장	남녀평등과 모성보호
제 9 장	산 업 안 전 보 건
제 10 장	복 지 후 생
제 11 장	단 체 교 섭
제 12 장	노 사 협 의 회
제 13 장	노 동 쟁 의
제 14 장	부 칙

전 문

에이치엘만도주식회사(이하 "회사"라 한다)와 전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 "조합"이라 한다)은 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 이행 할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제 1조(적용범위)

본 협약은 회사의 종업원 중 전국금속노동조합 만도지부 조합원에게 적용한다.

제 2조(교섭단체)

회사는 조합이 금속노조 만도지부 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 노동단체임을 인정한다.

제 3조(협약의 효력)

1. 본 협약 기준 중 관계법령에 미달되는 부분은 무효로 하고 관계법령에 따른다.
2. 본 협약의 효력기간이 경과된 후에도 갱신을 위한 교섭이 진행될 때에는 본 협약의 효력은 지속된다.
3. 본 협약 이외의 근로계약 및 조건은 관계법령에 따른다.

제 4조(기존 근로조건 저하 불가)

회사는 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 기타 여하한 이유로도 조합이 이미 확보하였거나 실시하여온 기존 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제 5조(조합원의 범위)

1. 회사의 종업원 중 기능직사원은 입사와 동시에 조합원이 되며, 가입할 조합을 본인 이 자유롭게 선택할 수 있다. 단, 아래사항 해당자는 조합원이 될 수 없다.
 - 1) 사무직 : 책임매니저 이상, 총무, 인사, 기획, 경리, 전산, 비상계획

- 2) 별정직 : 감시직, 승용차기사
 - 3) 기능직 : 직장보 이상, 비상계획
2. 회사는 해고된 조합원이 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 정상적인 절차에 의하여 회사를 출입할 시 제한할 수 없다.

제 2 장 조합활동

제 6조(조합활동의 자유)

회사는 조합원의 조합활동의 자유를 보장하며, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되고, 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 못한다.

제 7조(근무시간중의 조합활동)

1. 조합활동은 근무시간외에 행함을 원칙으로 한다.
2. 근무시간 중에 비전임 조합간부 및 조합원이 조합활동을 할 경우에는 사전에 문서 또는 구두로써 회사와 협의하여 행한다.
3. 근무시간 중 비전임 조합간부(임원 및 부서부장에 한함)는 주 1시간의 무급 조합활동을 인정한다. 단, 대의원은 조합대의원 및 지부대의원 구별 없이 총 2명에 대하여 월 2시간의 무급 조합활동을 인정한다.
4. 조합원 교육은 분기 4시간 인정하며, 반기 내 적치 사용할 수 있다.
5. 위 4항의 경우에는 회사에 최소한 1주일 전에 구두나 문서로써 통보하며, 교육 시행 시 일시와 장소를 회사와 협의한다.
6. 전 항의 근무시간중의 조합활동에 대하여는 근무한 것으로 인정한다.

제 8조(사내 홍보활동 보장)

회사는 조합 전용 게시판을 설치하고 조합은 홍보활동 및 제반사항을 자유로이 게시, 배포할 수 있으며, 사내방송은 회사와 사전 협의하여 이용할 수 있다.

제 9조(조합전임자)

회사는 조합의 업무를 담당하는 전임자 1명을 인정한다. 단, 조합원이 급격하게 증가하는 경우 회사와 협의하여 추가로 조정할 수 있다.

제10조(전임자의 처우)

1. 전임기간 중의 근무는 회사의 제반 관련규정에 준하고, 전임을 이유로 불이익한 처우를 하지 않으며, 이 기간 중의 근무는 근속년수에 산입한다.
2. 전임 해제의 경우에는 원직 또는 유사직에 복귀시켜야 하며 여하한 불이익 처분을 내리지 않는다.
3. 근로시간면제의 전임자에 대하여 관계법령이 정한 바에 따라 임금을 지급하되, 한도를 초과하거나 근로시간면제 대상업무 외 활동(공직활동 포함)에 대하여는 임금을 지급하지 않는다.

제11조(조합비의 징수)

1. 회사는 임금지급 시 매월 조합비를 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 3일 이내에 조합에 인도한다.
2. 회사는 조합의 결의에 의거 공제 의뢰한 부과금을 조합에 인도한다.
3. 회사는 공제에 필요한 사항을 요구할 수 있다.

제12조(시설편의 제공)

회사는 조합원 수를 고려하여 일정 규모의 사무실 및 업무상 필요한 최소한의 비품 제공에 조합과 협의를 통하여 지원할 수 있다.

제13조(문서열람 편의 및 자료제공)

회사는 조합의 요청이 있을 시 10일 이내에 필요한 자료열람 및 자료제공에 적극 협조하여야 한다.

제 3 장 기업의 사회적 책무

제14조(기업의 사회적 책무)

1. 노사 쌍방은 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하는 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.
2. 회사는 투명경영을 통한 생산과 품질향상을 통한 고객만족 경영을 실현하는데 최선의 노력을 다한다.
3. 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다하며 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니한다.

제 4 장 인 사

제15조(인사원칙)

1. 회사는 조합원의 인사관리에 있어서 공정하고 합리적인 인사가 되도록 최선을 다한다.
2. 회사는 신입사원 채용 시 공개채용을 원칙으로 한다.
3. 회사는 조합원의 배치 전환시 본인의 의견이 존중될 수 있도록 본인과 성실히 협의하고 그 결과를 조합에 통보한다.
4. 회사는 조합원 인사관리에 있어서 공정을 기하고, 부당한 인사에 대하여 조합은 이의를 제기할 수 있다.
5. 부당한 인사에 대한 조합의 이의제기 시 15일 이내에 노사협의 하여 심의한다.
6. 조합원의 정기승진은 매년 1월 1일부로 실시한다.

제16조(복무)

1. 조합원은 회사의 사규를 준수하며, 상사의 업무상 지시에 충실히 따라야 한다.
2. 조합원은 근면 성실히 근무하며 항시 담당직무를 충실히 수행해야 한다.
3. 조합원은 신의를 준수하고 회사의 신용 또는 명예가 손상될 행위를 해서는 안된다.
4. 조합원은 업무수행상 지득한 회사 및 관계 협력회사의 비밀을 누설해서는 안된다.
5. 조합원은 재해 기타 비상시에는 회사 보전에 적극 협력하여야 한다.
6. 회사는 회사의 제반규칙을 현장에 비치한다.

제17조(취업규칙 개정)

회사는 단체협약에 준하여 취업규칙을 개정하여야 하며, 개정 시 조합과 협의한다. 단, 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합의 동의를 얻어야 한다.

제18조(포상)

1. 회사는 필요한 때에 따로 정한 별도 규정에 의거 포상을 실시하며, 근속포상에 대해서는 다음과 같이 시행한다.
 - 1) 10년: 유급휴가 2일
 - 2) 15년: 국내여행(부부) 3박 4일
 - 3) 20년: 해외여행(부부) 4박 5일
 - 4) 25년: 해외여행(부부) 6박 7일
 - 5) 30년: 해외여행(부부) 7박 8일

- 6) 35년: 해외여행(부부) 8박 9일
단, 근속포상 휴가는 조합과 사전 협의하여 11월~익년 상반기중으로 실시하며, 세 부사항은 기 합의된 노사협의사항에 따른다.
2. 20년 이상 장기근속 후 정년 퇴직년도에 도달한 자에 대해서는 당해 년도 중 본인이 희망하는 시기에 20일간의 정년유급휴가를 부여하며, 연 2회 분할(10일 +10일)하여 사용할 수 있다.
3. 장기근속자에 대한 노후설계 관련 교육 프로그램을 단계별로 실시하며, 그 구체적인 방안에 대해서는 노사간 별도 논의한다.

제19조(퇴직)

조합원은 다음 각 호에 해당할 경우 퇴직으로 한다.

- 1) 고용기간이 만료되었을 때
- 2) 사망하였을 때
- 3) 휴직기간이 종료되거나 휴직사유가 소멸된 후 14일 내에 복직원을 제출하지 않았을 때
- 4) 본 협약 제21조 1호에 의거 직업군인이 되었을 때
- 5) 본 협약 제27조에 해당할 경우

제20조(정년퇴직)

1. 조합원의 정년은 만 60세가 되는 12월 31일자로 한다.
2. 회사는 조합원의 정년퇴직 시 15년 이상 근속자에 대하여는 150만원, 20년 이상 근속자에 대하여는 250만원, 25년 이상 근속자에 대하여는 300만원, 30년 이상 근속자에 대하여는 350만원, 35년 이상 근속자에 대하여는 450만원의 퇴직위로금을 지급한다. 단, 계속 근무가 곤란한 신체상 또는 정신적 중증 장애로 퇴직하는 자에 대하여도 동일기준의 퇴직위로금을 지급한다.<2016. 4. 1 개정>
3. 정년퇴직 후 협력업체 지도 알선 및 사회적응 프로그램 운영에 대하여 노사간 협의를 통해 시행방안을 모색하도록 하고, 정년퇴직 년도에 재취업 및 창업프로그램을 지원하기 위한 교육을 실시하며, 그 구체적인 방안에 대해서는 노사간 별도 논의한다.

제21조(휴직)

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 기간 동안을 휴직을 명할 수 있다.

- 1) 병역법에 의하여 1월 이상 징소집 명령을 받았을 때는 그 기간

- 2) 일신상 사정으로 14일 이상 결근을 요할 때는 2개월 이내
- 3) 신체상 또는 정신상 장애로 인하여 업무수행이 곤란하다고 판정되었을 때는 6개월 이내.
단, 부득이한 경우에는 1회에 한하여 6개월의 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있고, 암 확정판정 및 뇌수술등 장기요양이 불가피한 경우 추가로 1회에 한하여 3개월 범위에서 휴직기간을 연장 할 수 있다.
- 4) 산업안전보건법 제45조 제1항에 의거 근로 금지·제한사항에 해당할 때는 6개월이내
- 5) 형사사건으로 구속 기소 되었을 때는 확정판결이 있을 때까지
- 6) 상급학교에 진학 및 유학을 원할 때는 그 최소 이수기간
- 7) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 원할 때는 1년 이내
- 8) 기타 회사경영 및 업무상 부득이한 사유가 있을 경우 노·사 협의 후 결정한다.

제22조(휴직자의 처우)

1. 휴직된 자는 종업원의 신분은 보장되나 직무에 종사하지 못한다.
2. 휴직기간은 근속년수에 산입한다.
3. 정직, 입영에 의한 휴직자에 대하여는 휴직 발령일로부터 복직 발령전일까지 급여를 지급하지 아니한다.
4. 근무소집에 의한 응소기간과 공민권 행사 등 공적업무를 수행하기 위한 휴직기간은 통상급여를 지급한다.
5. 개인상병에 의한 휴직일 경우 기간에 따라 별도로 정한 지급률로 통상임금을 지급한다. 단, 자해 및 가해자가 확실한 경우에는 지급하지 않는다.<2016. 4. 1 개정>

제23조(복직)

1. 휴직기간이 종료되거나 휴직사유가 소멸한 때에는 종료 또는 소멸한 때로부터 14일 이내에 증빙서류를 첨부하여 복직원을 제출하면 복직시키되 복직 신고를 한 날로부터 7일 이내로 복직 명령을 하지 아니할 때는 당연히 복직된 것으로 한다.
2. 전 항에 의거 복직 시 원직에 복직시키며 원직이 소멸되었을 경우 본인과 협의하여 유사직에 복직시킨다.

제24조(징계의 종류)

징계의 종류는 다음과 같다.

- 1) 견 책: 취업규칙 또는 사규에 위반된 정도가 경미하다고 인정되는 자에 대하여는 시말서를 받고 장래를 훈계한다.
- 2) 출근정지: 출근정지는 5일 이하로 하고 그 기간 중 급여는 지급하지 아니한다.
- 3) 감 봉: 감봉의 기간은 1월 이상 3월 이하로 하고, 감봉총액은 1임금지급기 임금총액의 10분의 1 이하로 한다.
- 4) 강 급: 강급은 동일 직급내의 2호봉 이내로 한다.
- 5) 정 직: 정직기간은 1월 이상 6월 이하로 하고 그 기간 중 종업원으로서 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 급여는 지급하지 않는다.
- 6) 징계해고: 조합원의 귀책사유로 인정될 때에는 징계위원회의 결정에 따른다.

제25조(징계위원회 구성)

1. 조합원에 대한 징계위원회는 노사 각 5인씩으로 구성한다.
2. 징계위원회 위원장은 회사측 대표가 한다.
3. 징계위원회는 재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우 위원장이 결정한다.

제26조(징계의 절차)

1. 징계하고자 할 때에는 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회의 개최 일시 및 장소를 해당 조합원에게 개최 5일 전까지 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계사유 발생일 또는 발견일로부터 90일 이내에 개최 하여야 한다. 단, 횡령,유용 등 금전적 사고에 관련된 내용은 2년 이내로 한다.
3. 징계위원회는 해당 조합원에게 소명의 기회를 부여할 수 있다.
4. 해당 조합원이 징계위원회의 결정에 대하여 이의가 있는 경우 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있다.
5. 위 4항 중 징계해고에 대한 재심 청구시 노.사 공동으로 재 조사하고 구제방법을 모색한다.

제27조(해고)

회사는 조합원으로서 다음 각호에 해당할 경우는 이를 조합과 협의 후 해고할 수 있다.

- 1) 징계해고에 해당할 경우
- 2) 형사소추로 금고 이상의 확정판결이 있을 경우.
단, 교통사고(무면허,음주,뺑소니,약물복용 제외)와 노사분쟁(폭력,파괴 제외)으로

인한 경우에는 제외한다.

- 3) 신체상 또는 정신적 장애로 계속근무가 불가능하게 되었을 때
- 4) 회사의 형편에 의해 부득이한 사유로 인원 감소의 필요가 있을 경우 60일전 조합에 통보하여 인원정리에 관하여 노사협의를 한다.

제28조(부당노동행위 금지)

회사는 일체의 부당노동행위를 하지 아니하며, 해고되거나 정직된 조합원이 노동위원회 또는 법원에 의해 부당노동행위로 판정되어 구제되는 경우에는 다음의 조치를 취하여야 한다.

- 1) 판정서 또는 결정서 접수 당일부로 징계무효 처분된다.
- 2) 본인과 협의하여 원직 또는 유사직에 즉시 복직시키며, 그 기간의 임금은 법원 판결에 따른다.<2016. 4. 1 개정>

제 5 장 고용안정

제29조(적정인력 유지)

회사는 직·간접 생산부문의 적정인력 유지를 위하여 자연감소 결원에 대해서는 인력 재배치를 우선으로 하되, 인원충원이 필요할 경우 2개월 이내에 정규직으로 채용함을 원칙으로 한다.

제30조(임시직, 파견직 사원)

회사는 생산부문의 임시직이나 파견직을 사용하지 않음을 원칙으로 한다.

제31조(회사의 분할, 합병, 양도)

회사는 회사를 분할, 합병, 양도하고자 할 때에는 3개월 전에 조합에 통보한다.

제32조(신기계, 신기술의 도입)

회사는 신기계, 신기술 도입 시 사전에 이를 조합에 통보한다.

제33조(신설공장 이전)

1. 회사는 조합원의 신설공장 이동 시 그 공장 신설 계획을 사전에 조합에 통보한다.
2. 회사는 국내공장 직원의 고용안정을 위하여 안정적인 생산물량 확보를 보장한다.

제34조(해외공장)

1. 회사는 해외공장 신설 시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고, 해외공장 생산제품을 국내로 반입시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 한다.
2. 회사는 조합원의 해외공장 파견이 필요한 경우, 본인과 협의하여 추진한다.

제 6 장 임 금

제35조(임금)

1. 회사는 조합원의 급여에 관하여는 급여규정에 정하는 바에 따르며, 급여규정은 조합과 협의하여 정한다.
단, 급여 지급기준의 개정 및 신설 시에는 조합과 합의하여 정한다.
2. 조합원의 임금조정은 매년 4월 1일부로 한다.
3. 조합원의 호봉승급은 매년 1월 1일부로 일급 500원 승급을 실시하며, 1년 이상 근무자에 한한다.
단, 근속이 5년 이상 15년 미만은 일급 100원, 15년 이상은 일급 200원을 가산한다.
4. 통상임금의 기준은 기본급에 아래 각호에 열거한 수당을 합산한 금액으로 한다.
1)직급수당 2)생산수당 3)위해수당 4)근속수당 5)법정자격면허수당 6)기능숙련수당
7)보직계장직무수행수당 8)생산관리수당 9)자격증수당 10)월급제수당

제36조(근속수당)

회사는 조합원 중 기능직 사원에 대하여 다음과 같이 근속수당을 지급한다.

- 1) 1년 이상 2년 미만 : 월 31,000원
- 2) 2년 이상 3년 미만 : 월 34,000원
- 3) 3년 이상 5년 미만 : 월 43,000원
- 4) 5년 이상 7년 미만 : 월 51,000원
- 5) 7년 이상 9년 미만 : 월 59,000원
- 6) 9년 이상 11년 미만 : 월 69,000원
- 7) 11년 이상 15년 미만 : 월 78,000원
- 8) 15년 이상 20년 미만 : 월 86,000원
- 9) 20년 이상 25년 미만 : 월 98,000원
- 10) 25년 이상 30년 미만: 월 113,000원

- 11) 30년 이상 35년 미만: 월 125,000원
- 12) 35년 이상 : 월 140,000원

제37조(가족수당)

회사는 조합원에 대하여 다음과 같이 가족수당을 지급한다.

- 1) 배우자: 월 40,000원
- 2) 가 족: 1인 월 10,000원

단, 가족은 부모, 자녀에 한하고 세법상 부양가족 기준으로 한다.

제38조(생산수당)

회사는 조합원 중 기능직 사원에게 생산수당을 월 83,000원씩 지급한다.

제39조(위해수당)

회사는 위해작업 조합원에게 별도 규정에 의거 위해수당을 지급한다.

제40조(직급수당)

회사는 조합원에게 다음과 같이 직급수당을 지급한다.

- 1) 조 장: 91,000원
- 2) 반 장: 105,000원
- 3) 계 장: 113,000원

제41조(보직계장직무수행수당)

회사는 보직계장 직책을 부여 받은 조합원에게 보직계장직무수행수당을 월 100,000원씩 지급한다.

제42조(생산관리수당)

회사는 보직계장 직책을 부여 받은 조합원에게 생산관리수당을 월 290,000원씩 지급한다.

제43조(기능숙련수당)

회사는 5년 이상 근속 기능직 사원 중 직책을 부여 받지 못한 사원에 대하여 기능숙련수당을 월 65,000원 지급한다.

제44조(월급제수당)

회사는 직책을 부여 받지 못한 기능직 사원에게 월급제수당을 월 20,000원씩 지급한다.

제45조(자격증수당)

회사의 필요에 의해 자격증을 취득하여 해당업무를 수행하는 기간 동안에 한하여 월 10,000원을 지급한다.

제46조(상여금)

1. 회사는 조합원에게 설날, 추석, 하기휴가에 각 50%로 한다.
단, 상여 100%의 지급율은 기본급에 제35조(임금) 4항 각호의 수당을 포함한 금액에 20,000원과 O/T 40시간을 가산하여 지급한다.
2. 회사는 하기휴가 시 정액으로 800,000원을 지급한다.
3. 회사는 김장보너스 35만원을 10월 마지막 주에 지급하며, 세부기준은 별도로 정한다.
4. 회사는 매년 가정의 달(5월) 지원금으로 정액 600,000원을 지급한다.

제47조(지급방법)

조합원의 임금은 월말 근태 마감하여 익월 7일에 통화로 본인에게 직접 지급한다. 단, 계산방법은 급여규정에 따른다.

제48조(임금공제의 제한)

회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 것을 제외하고는 조합원의 동의 없이 임금에서 공제할 수 없다.

- 1) 세법에 의한 공제금액
- 2) 저축증대와 근로자 재산형성 지원에 관한 법률에 의한 저축금액
- 3) 관련법규에 따른 공제금액
- 4) 기타 노사협약에 따른 공제금액

제49조(비상시 지불)

회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 본인 또는 유족의 청구에 의하여 기왕의 근로에 대한 임금을 지급일 이전이라도 지급할 수 있다.

- 1) 본인 또는 그 가족 중 결혼, 출산, 사망, 질병 등으로 지출이 필요할 시
- 2) 예기치 않은 재해 및 기타 긴급지출이 필요할 때

제50조(임시휴업)

1. 회사는 부득이한 경우 조합과 협의후 휴업할 수 있으며, 조합원에게 조퇴를 명할 수 있다.
2. 전 항의 휴업을 명한 조합원에게는 평균임금의 70%의 휴업수당을 지급하고 조퇴를 명한 조합원에게는 잔여시간에 대한 평균임금의 70%의 휴업수당을 지급한다.
3. 예고 정전으로 인한 휴업은 평균임금 70%의 휴업수당을 지급한다.

제51조(퇴직금)

1. 퇴직금 및 퇴직금 중간정산은 근로자 퇴직 급여 보장법 에 정한 바에 따른다.
2. 회사는 정년퇴직으로 퇴직금을 산정할 경우, 평균임금 산정기간은 10~12월이 원칙이나, 예외적으로 이전 3개월 평균임금(7~9월)보다 평균임금이 저하된 경우에는 본인 신청여부와 관계 없이 7~9월을 적용한다.

제 7 장 노동시간 및 휴일, 휴가

제52조(근무시간)

1. 회사는 조합원의 근무시간을 1일 8시간, 1주 40시간을 기준으로 한다.
단, 토요일은 유급휴무로 한다.
2. 유해 위험작업장으로 판명된 작업장은 1일 6시간, 주30시간을 기준으로 한다.
3. 회사의 시업과 종업시각은 다음과 같이 시행하며, 변경 시는 조합과 협의후 행한다.
 - 1) 1조 근무: 시업시각 - 07:00, 종업시각 - 15:40
 - 2) 2조 근무: 시업시각 - 16:00, 종업시각 - 00:40
 - 3) 표준 근무: 시업시각 - 08:30, 종업시각 - 17:10
4. 근로시간이라 함은 실제 작업시간, 작업 개시 전 조회, 품질관리활동, 청소, 교육 등 회사의 통제하에 있는 시간을 말한다.

제53조(휴식시간)

1. 회사는 정상근로 시 매 2시간마다 10분씩의 휴식기간을 부여하고, 40분간의 중식시간을 부여한다.
2. 휴식시간은 회사의 질서와 규율을 문란케 하지 않는 한도 내에서 자유로이 이용

할 수 있다.

제54조(근태적용)

취업규칙에 준하며 중식시간 외출은 담당 계장의 승인으로 한다.

제55조(휴일근무)

조합원의 휴일 연장근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산 지급한다.

제56조(야간근로 수당)

조합원의 야간근로(22:00~06:00)에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 지급한다.

제57조(특별근무수당)

조합원이 특별근무를 하였을 때에는 제 지급기준을 포함한 통상임금으로 일 소정근로시간 8시간에 대하여는 300%, 연장근로시간에 대하여는 250%를 지급한다(연시, 설날, 중추절).

제58조(유급휴일)

회사의 휴일은 다음과 같으며 이는 유급휴일로 한다.

- 1) 주휴일(단, 해당주 개근자에 한함)
- 2) 4대 국경일(3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절, 한글날)
- 3) 연 시(1월 1일, 2일)
- 4) 설 날(음력 12월 말일, 1월 1, 2, 3일)
- 5) 노동절
- 6) 석가탄신일(음력 4/8)
- 7) 어린이 날
- 8) 현충일
- 9) 조합 창립기념일
- 10) 중추절(음력 8월 14,15,16,17일)
- 11) 회사창립기념일
- 12) 성탄절
- 13) 기타 정부 및 회사가 임시휴일로 정한 날

단, 설날 및 중추절은 휴무기간이 토요일 또는 주휴일과 중복될 시에는 익일(평일 1일)을 추가 부여한다.

제59조(휴일 중복시 처리)

회사 창립기념일, 조합 창립기념일, 노동절이 토요일, 주휴일과 중복될 시에는 익일(평일1일)에 유급휴일을 실시하며, 기타 휴일 중복은 법정공휴일에 관한 규정에 따라 처리한다. <2016. 4. 1 개정>

제60조(연차휴가)

1. 연차휴가는 매년 1월 1일을 기준으로 하고 익년에 따라 기산일을 산정한다.
2. 입사 당년도 연차휴가는 입사월일을 기준으로 하여 12월 31일을 기산일로 한다.
3. 회사는 조합원이 1년간 8할 이상 출근하였을 때 15일의 유급휴가를 준다.
4. 회사는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 8할 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다.
5. 회사는 3년 이상 계속 근무한 조합원에 대해 1년을 초과하는 매 2년마다 1일을 가산하여 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
6. 제21조(휴직)의 3, 4, 7, 8호에 의한 휴직으로써 그 기간이 6개월 이내인 경우 근속년차 발생을 인정한다.
7. 미 사용분의 연차휴가는 통상임금의 100%를 지급한다.

제61조(특별휴가)

1. 수.화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 3일 이내 휴가를 준다.
2. 병역법 관계로 근무할 수 없을 경우
3. 공무로 본인의 출두를 요하는 공민권의 행사로 인하여 근무할 수 없을 경우
4. 전염병 예방법에 의하여 교통차단 및 법정조치로 근무할 수 없을 경우
5. 업무 상 국가유공 등에 의한 포상을 득할 경우

제62조(경조휴가)

1. 회사는 조합원에게 다음과 같이 경조유급휴가를 준다.

1) 축하휴가

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| (1) 본인 결혼 | 7일 |
| (2) 자녀 결혼 | 3일 |
| (3) 형제자매 결혼, 배우자 형제자매 결혼 | 1일 |
| (4) 부모 회갑, 배우자부모 회갑(칠순과 분할/대체 가능) | 2일 |
| (5) 본인 및 배우자 회갑 | 1일 |
| (6) 배우자출산 | 10일 |

(7) 자녀 입양	10일
2) 기복휴가	
(1) 배우자 사망	10일
(2) 부모 사망(승중상 포함), 배우자부모 사망	6일
(3) 자녀 사망	7일
(4) 형제자매 사망, 조부모사망, 외조부모 사망	3일
(5) 백숙부모 사망	2일
(6) 배우자 형제자매 사망	3일
(7) 형제자매 배우자 사망	3일
(8) 배우자 조부모 사망	2일
(9) 배우자 백숙부모 사망	1일
(10) 배우자, 부모, 배우자 부모 탈상	2일
(11) 배우자 형제자매의 배우자 사망	1일
(12) 조부모 탈상	1일
(13) 배우자 유산 또는 사산(임신 4개월 미만)	2일

2. 축하 휴가가 1일이거나 기복휴가가 2일 이내인 경우 주휴일과 중복될 시에는
 익일을 추가 부여한다.

단, 휴가가 평일 1일인 경우 편도 250km 이상인 지역에 한하여는 1일을 가산한다.

제63조(경조금)

1. 조합원의 경조사가 있을 때는 아래와 같이 경조금을 지급한다.

구 분		경조금	비 고
결혼	본인	400,000원	
	자녀	300,000원	
회갑	부모	200,000원	칠순과 대체 가능
	배우자 부모	200,000원	
	본인	300,000원	
	배우자	200,000원	
자녀출산		첫째 1,000,000원 둘째 2,000,000원 셋째 이상 3,000,000원	
사망	부모	300,000원	

	배우자 부모	300,000원	
	자녀	1,000,000원	

단, 본인 사망시 위로금 및 장제비 지원으로 5,000만원을 지급하고, 배우자 사망시 위로금 2,000만원을 지급한다.

2. 화재, 풍수해: 적정선에서 회사에서 위로금 지급
3. 재혼시의 지급율은 반액으로 처리한다.
4. 여자 조합원으로서 결혼을 이유로 퇴사한 자가 3개월 이내에 결혼할 때에는 본 규정에 의하여 지급한다.
5. 직원들의 조사(부모 및 배우자 부모 사망)에 대하여 장례지역이 해외일 경우, 국내 조사지원시 지원(조화, 조사지원 물품,상조업체 인원지원 등)비용을 감안하여 발생 건별 100만원을 지원한다.
6. 20년 이상 근속자가 퇴직 후 1년 이내에 본인, 배우자 및 부모(배우자 부모 포함) 상 발생 시 요청이 있는 경우에 조사지원 물품에 한하여 지원한다.

제64조(휴가의 허가)

1. 본 규정에 의한 제반휴가는 휴가원을 사전에 회사에 제출하며, 회사는 특별한 사정이 없는 한 이를 인정한다.
2. 조합원의 긴급한 개인사정으로 유선이나 인편연락을 하였을 때에는 회사는 당일 휴가를 인정한다.

제65조(비상출근 명령)

회사는 천재지변 기타 재해 또는 업무상 부득이한 때에는 휴가중 일지라도 조합원에게 비상출근을 명할 수 있다.

제66조(예비군 훈련)

1. 훈련시간이 기본근무시간과 중복될 경우에는 그 시간은 유급으로 인정한다.
2. 동원(미지정자 포함)훈련 시 2조 근무자의 개인적 불이익이 없도록 1조 근무에 편성토록 최대한 노력한다.
3. 본인의 귀책사유로 인한 보충교육은 연차로 자동 대체한다.
4. 훈련시간대별 근태처리기준은 다음과 같다.
 - 1) 주간 예비군훈련
 - (1) 1조 근무자: 훈련시간을 제외한 근무시간은 정상근무
 - (2) 2조 근무자
 - 4시간 초과 훈련: 당일 유급인정

단, 시업시간에 정상 출근자에 대하여는 통상임금의 15%를 가산한다.

- 4시간 이하 훈련: 2조 정상 출근
- 2조 근무자의 동원(미지정자포함)훈련 시 훈련이 끝나는 날의 2조 근무는 유급으로 한다.

2) 야간 예비군훈련

(1) 1조 근무자

- 당일 24:00 이후 종료 시: 익일 11:20 출근
- 당일 24:00 이전 종료 시: 익일 정상 출근

(2) 2조 근무자: 훈련시간을 제외한 근무시간은 정상근무

5. 예비군 훈련이 하기휴가와 중복되었을 경우 일주일 이내에 대체휴가를 주어야 하며, 근무 시는 특근 처리한다.

제67조(하기휴가)

1. 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 하기 유급휴가를 주며, 시행일자에 대해서는 전년도 4/4분기중 노사간 협의하여 결정한다.
2. 회사는 하기 휴양소 설치 운영에 관한 제반사항에 대하여 조합과 협의한다.

제68조(출장명령)

회사의 별도 규정에 준한다.

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제69조(생리휴가)

회사는 여자조합원이 생리휴가를 청구하는 경우에는 월 1일의 무급 생리휴가를 준다.

제 9 장 산업안전보건

제70조(안전우선의 원칙)

회사는 산업안전보건법을 준수하고 조합원의 사고방지와 안전보건을 유지, 증진 하며

쾌적한 작업환경의 조성을 위하여 작업이나 관리상에 있어서 안전우선을 원칙으로 한다.

제71조(산업안전보건위원회)

회사는 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

제72조(안전보건관리자의 임면)

1. 회사는 산업안전보건법에 의한 유자격 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 등을 선임하여 그 직무를 전담케 한다.
2. 회사는 1항에 규정한 안전보건관계자에 대하여는 그 직무상 필요한 활동을 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.
3. 회사는 안전보건관계자가 법 취지에 따라 중립적이고 양심적으로 업무 수행을 할 수 있도록 보장한다.

제73조(일반교육)

회사는 신규 채용자 및 조합원에게 정기적으로 교육을 실시하며, 조합 교육은 조합에서 실시한다.

제74조(안전보건교육)

회사는 위원회 심의에 따라 다음과 같이 안전보건교육을 실시한다.

- 1) 정기교육 : 월 2시간
- 2) 작업내용 변경 시 : 4시간
- 3) 신규채용 시 : 8시간
- 4) 특별안전보건교육 : 16시간

유해하거나 위험한 작업에 종사하는 경우를 말하며, 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 교육을 실시한다.

단, 전항의 2호, 3호의 경우에는 교육 실시 후 작업에 임하도록 하며, 4호의 경우에는 최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시할 수 있다.

제75조(안전보호장구)

1. 회사는 작업 특성에 따라 안전보호장구를 부족함 없이 지급하며, 규정된 검정품을 지급한다.
2. 안전보호장구의 지급기준 및 품목은 위원회에서 협의한다.

3. 지급된 안전보호장구를 착용하여야 한다.

제76조(작업환경측정)

1. 회사는 6월마다 작업환경측정을 실시한다.
2. 회사는 작업환경측정 결과에 따라 조합원의 건강을 보호하기 위하여 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.
3. 회사는 작업환경측정과 관련된 자료를 5년간 보관하여야 한다.

제77조(건강진단)

1. 회사는 조합원의 건강관리를 위하여 관계법령이 정하는 바에 의하여 채용 시 건강진단, 일반 건강진단, 특수건강진단을 실시한다.
2. 건강진단의 시기와 횟수는 채용시 건강진단은 채용 시, 일반 건강진단은 연 1회, 특수건강진단은 유해인자별 관련 법규의 주기에 따른다.
3. 건강진단은 근무시간 내에 실시하며 불가피한 사정으로 당일에 수진할 수 없는 경우 후일 건강진단을 받을 수 있도록 한다.
4. 회사는 건강진단 실시 최소 7일전에 건강진단에 대하여 조합과 협의한다.
5. 건강진단의 대상자와 검사항목은 법에 정해진 외에도 전사 위원회 심의를 거쳐 추가하여 실시할 수 있다.
6. 회사는 건강진단 결과 질병의 확진이 곤란한 경우에는 관계법령에 따라 제2차 건강진단을 실시할 수 있다.
7. 회사는 만 35세 이상인 자에 대해서는 매년 종합진단을 실시하고, 만 35세 미만이고 근속 7년 이상인 자에 대해서는 2년에 1회 종합진단을 실시한다. 상기 본인들의 배우자가 만 52세 미만일 경우 2년에 1회, 만 52세 이상일 경우 매년 종합검진을 실시한다.
8. 단, 만 35세 이상인 직원의 배우자가 만 35세 이상에서 만 52세 미만인 경우 에는 지정된 검진기관에 한하여 추가로 2년에 1회 검진비용의 50%를 지원한다.

제78조(임시건강진단)

회사는 다음 각호에 해당하는 경우 위원회의 심의를 거쳐 필요하다고 인정할 때에는 임시건강진단을 실시한다.

- 1) 작업과 관련하여 집단적으로 특이 질병이 발생한 경우
- 2) 유해물이 다량 누출되어 건강진단이 필요로 하는 경우

제79조(건강진단의 사후조치)

1. 회사는 건강진단 종료 후 2개월 이내에 위원회에 결과를 보고하고 심의를 거친 후 신속히 필요한 조치를 강구하고, 의사로 하여금 위원회 및 수진자에게 설명이 필요할 경우 회사는 이에 협조한다.
2. 회사는 건강진단의 결과 건강관리상 주의를 요하는 자(C판정)와 일반질병 판정을 받은 자(D2)에 대해서 기존의 작업을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 예상될 시 본인 및 조합과 협의하여 경미한 작업으로 배치전환 또는 근로시간 단축 등의 필요한 조치를 한다.
3. 회사는 건강진단 결과 직업병 판정자가 발생할 경우 업무상 질병으로 보아 산재보험법에 의한 조치를 취하며, 해당부서의 작업환경개선에 최선을 다한다.
4. 회사는 특수 건강진단 결과에 따라 조합의 요청이 있을 시 위원회 심의를 거쳐 임시 작업환경측정을 실시한다.
5. 회사는 건강진단 결과에 따라 요양 후 건강을 완전히 회복하여 복직을 희망하는 조합원을 관련 절차에 따라 복직시키며, 필요 시 정상작업에 적응할 수 있도록 근무시간 및 강도를 조절하여 재발방지에 만전을 기해야 하며, 재발 가능성이 있을 경우 본인과 협의하여 작업전환 등의 조치를 하여야 한다.
6. 건강진단과 관련된 제반 서류는 5년간 보존하여야 한다.

제80조(수진자의 보호)

1. 회사는 수진자의 건강진단결과를 이유로 부당한 차별 및 불이익을 주어서는 아니 된다.
2. 건강진단의 장소는 개인의 비밀이 지켜질 수 있는 곳이어야 한다.

제81조(업무상 재해)

1. 회사는 다음 각호에 해당하는 경우 업무상 재해로 인정한다.
 - 1) 작업준비 등을 포함한 회사의 지배관리하에서 발생한 재해
 - 2) 질병과 재해자의 업무와 상당한 인과관계가 인정되는 경우
 - 3) 회사의 시설물 관리 하자 또는 회사가 제공하는 시설에서 발생한 재해
 - 4) 중식시간, 휴게시간 중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해
 - 5) 출장으로 인한 이동시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해
 - 6) 기타 법으로 인정하는 경우
2. 회사는 다음 각호에 해당하는 사항이 발생할 경우 업무상 재해인정 여부에 대하여 회사 임의로 불인정 판정을 할 수 없으며 요양신청에 최선을 다한다.
 - 1) 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해

- 2) 장시간근로 등 현저한 과로 후 일정 기간 내 발생한 질병
 - 3) 건강진단 결과 개인성 질병을 제외한 채용시보다 악화된 질병이나 채용 시 없었던 시력장애 및 경견완 장애 또는 관절과 같은 근골계질환 등이 작업과 인과 관계가 인정되는 경우
 - 4) 조합전임자가 평상시 정상적인 조합업무 수행 중에 발생한 재해
3. 회사는 업무상재해 발생시 재해자의 안정적 치료를 위하여 최선을 다한다.
 4. 업무상 재해 인정에 있어서 회사 임의로 불인정 판정을 할 수 없으며, 나아가 재해자가 근로복지공단의 판정에 이의를 제기할 경우 이의 구제를 위하여 노사간 최선을 기한다.
 5. 업무상 재해로 판정된 재해자가 요양기간 중 한방치료를 요청할 시 회사는 침술 및 물리치료에 한하여 그 비용을 지원한다.

제82조(재해자의 보호)

1. 회사는 조합원의 업무상 재해를 당하였을 경우 해당 관계법령에 따라 신속하게 처리한다.
2. 회사는 업무상 재해로 요양중인 조합원의 휴업보상은 통상관례에 따르며, 연월차 휴가는 근무중인 것과 동일하게 적용한다.
3. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병이 완치된 후 장애가 남을 시 본인과 협의하여 최저 장애보상금의 50% 이상을 위로금으로 지급한다.
4. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 원직을 수행하기 어려운 때에는 경미한 작업으로의 전환배치를 위해 최선의 노력을 한다.
5. 회사는 조합원이 취업 중 산업재해로 장애인이 되었을 경우 본인 희망 시 치료 후 근무 가능한 분야에 우선 채용한다.

제83조(재해발생시의 대책)

1. 회사는 조합원의 재해발생시 조합에 통보하여야 하며, 조합 참여 하에 사실조사를 실시한다.
2. 조합원은 산업재해 예방을 위하여 산업안전보건법 제6조를 준수하여야 한다.
3. 회사는 산업재해가 발생한 때에는 산업안전보건법 시행규칙 제4조에 의거 신속하게 보고하여야 하며, 은폐하지 않는다.

제84조(작업의 중지)

1. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험 상황에 처하였거나, 중대재해가 발생하였을 때에는 작업을 중지시키고 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다.

2. 작업자는 산업재해 발생의 급박한 위험에 처하였을 경우에는 작업을 중지하고 대피한 후 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.
3. 회사는 상기 제2항에 의하여 작업을 중지하고 대피한 작업자에 대하여 이를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

제85조(물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착)

1. 회사는 산업안전보건법 제41조에 규정된 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 작업장내에서 사용할 경우에는 산업안전보건위원회의 심의를 통하여 다음 각호의 물질안전보건자료를 작성하여 취급 조합원이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.
 - 1) 화학물질의 명칭
 - 2) 안전,보건 상의 취급주의 사항
 - 3) 환경에 미치는 영향
 - 4) 기타 관계법령이 정하는 사항
2. 회사는 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 조합원에 대한 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.
3. 회사는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 작업 공정별로 관리요령을 게시하여 해당물질에 대해 올바르게 관리할 수 있도록 하여야 한다.

제86조(건강관리실)

1. 회사는 건강관리실을 설치 유자격 담당자를 두어 운영하며, 재해발생시 응급조치 및 조합원의 건강관리에 최선을 다한다.
2. 회사는 응급환자 발생시 신속한 후송을 위해 비상대기 차량을 작업장 근처에 항상 대기시킨다.
3. 회사는 의사를 월 1회 이상 상주토록 하여 조합원의 진료 및 건강상담에 성실히 임하도록 한다.

제87조(근골격계질환 관리)

1. 회사는 근골격계질환 재해발생의 최소화를 위하여 중장기적인 계획을 수립하여 재해예방에 최선을 다한다.
2. 회사는 근골격계질환 재해자가 집단적으로 판명된 경우, 작업환경 개선 및 사후관리 방안을 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐 추진하도록 한다.

제88조(정보청구권)

회사는 조합이 산업안전에 관한 자료를 요청할 경우 7일 이내에 자료를 제공하여야 한다.

단, 대외비 자료는 열람으로 대신한다.

제89조(사내 협력업체 지도)

회사는 사내 협력업체가 소속 근로자의 건강진단 및 안전보건 교육, 산업재해 예방 등에 관하여 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 제반 노동관계법규를 준수하도록 적극 지도한다.

제 10 장 복지후생

제90조(사내근로복지기금)

1. 회사는 종업원의 생활안정과 복리증진을 도모하기 위하여 사내근로복지기금법에 의거 설치, 운영한다.
2. 사내근로복지기금은 법인세 차감전 순이익의 5%이내에서 협의회사 협의, 결정하여 익년도 1/4분기 중으로 출연한다.

제91조(복지후생)

1. 회사는 무주택 조합원(종업원)의 주거안정을 위하여 주택문제에 대한 중장기적인 대책을 수립하여 노.사 협의로 추진한다.
2. 회사는 주택사업의 일환으로 무주택 사원에 대하여 다음과 같이 주택융자금을 지급하며, 세부사항은 주택융자금 관리세칙에 의거 운영한다.

구 분	임 차	주택구입	비고
대 상	무주택기간인 자로 2년 이상 근속자	무주택기간인 자로 3년 이상 근속자	
융자금액	3,000만원	5,000만원	
이 자 율	년 2%	년 2%	

상환기간	1년거치 5년,7년,9년 분할 상환	1년거치 7년,9년,10년 분할 상환	
총 용자금액	160억원 한도		

3. 회사는 종업원의 생활안정과 복리증진을 도모하기 위하여 관련 법규에 의거하여 직장어린이집을 설치, 운영하도록 한다.
4. 회사는 사업장에 휴게실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 도서실, 의무실, 식당, 면회실, 구판장 및 각종 운동시설을 충분히 마련하여 조합원이 이용할 수 있도록 한다.
5. 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 상·하반기에 종합행사를 갖도록 하되, 체육대회는 연 1회 평일에 실시한다.
단, 노사협의를 통해 상·하반기 종합행사를 통합하여 실시할 수 있다.
6. 회사는 예기치 못한 질병 및 사고 등으로 과도하게 의료비가 지출된 자에 대해서는 생계보조 차원에서 소정의 금액을 지원하도록 한다.

제92조(학자금)

회사는 조합원의 복리후생을 위하여 조합원 취학자녀에 대하여 다음과 같이 학자금을 지급한다.

- 1) 회사는 1년 이상 근무한 자의 중·고등학교 취학자녀와 5년 이상 근무한 자의 정규대학(2년제, 4년제, 5년제, 6년제) 취학 자녀에 대하여 학자금을 지원한다.
- 2) 정규대학(2년제, 4년제) 취학 자녀 학자금은 입학금, 등록금, 학생회비, 학교운영 지원비의 100%를 지급한다. 단, 자녀당 지원 학기 수는 최대 8학기를 한도로 하되, 5년제·6년제 학과는 각 10학기·12학기 한도로 하고, 입학금은 중복 지급하지 아니한다.
- 3) 학자금은 고등학교 장학금(예체능 특기생 장학금을 포함하며, 지원금액은 국내 국공립학교 지원 기준 적용) 및 정규대학 학력우수장학금(예체능 특기생과 전문계열 장학생, 장애인 특별장학금 포함)을 받은 자도 지원한다.
- 4) 정규대학 취학자녀에 대한 학자금 제도를 '학자금 관리 규칙'에 의거 운영한다.
- 5) 해외유학 대학생 및 고등학생 자녀의 학자금 지원에 대해서는 국내 주요 국립대 및 공립 고등학교 지원 한도 내에서 지원하도록 한다.
- 6) 장애인 특수학교 및 일반학교 장애인 특수학급 자녀에 대하여는 월 20만원을 지급한다.
- 7) 회사는 유치원자녀에 대하여 취학 전 1년간 분기 30만원을 지원하되, 제91조의 직장어린이집을 이용중인 경우에는 중복 지원하지 않는다.

- 8) 장애인 자녀지원(월 20만원) 대상은 만 27세까지 자녀 중 관련법규에 의거 '장애의 정도가 심한 장애인'으로 판정 받은 자로 한다.

제93조(우리사주조합)

1. 회사는 우리사주조합의 자주적이고 민주적 운영에 적극 협조한다.
2. 회사는 우리사주조합 활동과 관련한 교육 및 시간할애 등 필요사항에 대하여 적극 지원한다.

제94조(교통편의 제공)

1. 회사는 조합원의 교통편의를 도모하기 위하여 통근버스를 운행한다.
2. 회사는 조합의 자체행사, 교육 및 조합원의 단체이동 시 조합의 요청이 있으면 특별한 사정이 없는 한 교통편의를 제공한다.

제95조(작업용품)

1. 회사는 조합원에게 필요한 작업용품을 충분히 지급한다.
2. 작업복 지급 기준은 피복관리규칙에 따른다.

제 11 장 단체교섭

제96조(단체교섭)

1. 조합 또는 회사 측에서 단체협약의 갱신, 임금 및 근로조건에 관한 교섭요구가 있을 시는 노동조합 및 노동관계조정법이 정한 바에 따라 실시한다.
2. 교섭창구 단일화 절차를 거친 후 단체교섭을 개시하고자 할 경우에는 교섭 일시, 위원 및 교섭내용을 최소한 10일 전에 문서로서 제출하여야 하며, 상대방의 요청사항을 부득이한 사유로 변경하고자 할 경우에는 3일 이내에 변경 요청사항을 통보하여야 한다.
3. 교섭위원회는 노사 각 3명(서기 포함) 이내로 구성하며, 임단협 교섭대표와 서기는 동일인물이 맡는다. 단, 조합원이 급격하게 증가하는 경우 회사와 협의하여 추가로 조정할 수 있다.
4. 교섭에서는 쌍방의 결정권자가 참석하거나 위임 받은 자가 참석해야 하며, 위임 받은 자는 위임장을 제시하여야 한다.

5. 노사 쌍방의 교섭위원은 교섭권과 체결권을 가진 대표자로서 교섭에 임하여야 하며 합의, 결정사항을 재론하지 않는다.
6. 회의 진행은 노·사 윤번제로 한다.
7. 회의록을 보관하되 노·사 대표가 서명하여 노·사가 각각 1부씩 보관한다.
8. 전 항의 협의사항은 본 협약의 효력과 동일하다.

제 12 장 노사협의회

제97조(노사협의회)

회사는 근로자참여및협력증진에관한법률이 정하는 바에 따라 노사협의회를 설치, 운영한다.

제 13 장 노동쟁의

제98조(노동쟁의)

1. 조합원의 근로조건의 유지향상을 목적으로 하지 않은 쟁의는 할 수 없다.
2. 회사는 쟁의 중이라도 본 협약에 의하여 조합의 평소의 범위와 상태하에서 회사시설을 계속 사용함을 방해하지 않는다.
3. 쟁의 중이라도 다음 각호의 1에 해당하는 작업에 종사하는 조합원은 쟁의행위에 참여하지 않는다.
 - 1) 사업장의 안전 및 시설유지상 필요한 자
 - 2) 종업원의 일상생활에 직결된 업무에 종사하는 자
 - 3) 기타 회사와 조합이 합의하여 필요하다고 인정한 자
4. 회사는 쟁의기간 중 쟁의에 관계 없는 자를 채용할 수 없다.
5. 회사는 정당한 쟁의행위에 대하여 어떠한 불이익 조치도 취할 수 없으며, 쟁의기간 중에 정당한 사유 없이 징계나 전출, 파견 등의 인사조치를 하지 못한다.
6. 쟁의기간 중에 화재 등 비상사태가 발생하였거나 발생할 우려가 있을 때에는 조합은 이를 진압 또는 방지하는데 협력하여야 하며 그 사태수습에 필요한 조합원은 회사의 지시에 따른다.

제99조(쟁의조정)

노동조합 및 노동관계조정법에 의한다.

제100조(평화의무)

회사 및 조합은 분쟁이 있을 시에는 상호 성의를 다하여 평화적 해결을 위한 만전의 노력을 하여야 한다.

제 14 장 부 칙

제101조(유효기간)

이 협약의 유효기간은 2년으로 한다.

단, 제 6장의 임금부분은 1년으로 하고, 이에 대한 교섭은 정기 임금교섭과 병행 실시한다.

제102조(보충협약)

1. 단체협약의 유효기간 중 법령의 개정 또는 중대한 경제, 사회적 여건의 변화로 불가피하게 협약을 수정할 필요가 있다고 인정되는 경우 해당내용에 대해 1회에 한하여 보충협약을 체결할 수 있다.
2. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방 중 어느 한쪽이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 이에 응하여야 한다.

제103조(신협약의 체결)

회사와 조합은 유효기간 만료 3개월 전부터 협약 갱신을 위한 교섭을 요구할 수 있으며, 이 협약의 유효기간 만료시까지 갱신 제안이 없을 때에는 이 협약과 동일 조건으로 신협약이 체결된 것으로 본다.

제104조(효력발생)

이 협약은 2024년 4월 1일부터 2026년 3월 31일까지 효력을 발생한다.