

전국금속노동조합 포항지부

지부협약

2024년

클라리언트코리아(주)

(주) 삼원강재

(주) 포항필터

동일산업(주)

전국금속노동조합

전 문

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하“조합”이라 한다)와 포항지역 관계사용자(이하“회사”라 한다)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 확약한다.

동일산업

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하“조합”이라 한다)와 주식회사 동일산업(이하“회사”라 한다)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 확약한다.

제1장 총 칙

제1조 [협약의 우선]

1. 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.
2. 이 협약에도 불구하고 사업장단체협약 사항 또는 기존 실시되는 사항은 준수한다.

제2조 [노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가]

노동3권의 주체는 노동조합이므로 회사는 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와 단체교섭을 행할 수 없다.

제3조 [불이행책임]

1. 회사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관해 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인해 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.
2. 회사는 단체협약 위반으로 발생한 노사분쟁에 대해서는 책임을 묻지 아니하고, 이를 이유로 불이익 처분을 하지 않는다.

동일산업

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

제2장 조합활동 및 노동기본권 보장

제4조 [조합원의 자격과 가입]

회사는 해고의 효력을 다투고 있는 자를 대법원 확정판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 되며, 회사 내 출입과 활동을 제한할 수 없다.

제5조 [노조활동 보장]

① 회사는 조합원의 지부 총회 참여를 위한 활동시간을 연간 2시간 유급 보장한다.

동일산업

회사는 지부·지회 총회 참여를 위한 활동시간을 연간 2시간 유급 보장한다.

② 회사는 조합간부(조합·지부·지회단위 간부 및 대의원)에게 년 1회 1박 2일(16시간)교육시간 유급으로 보장한다.

가. 포항필터

회사는 지부 확대간부(노조대의원, 지부대의원, 각 지회 상집간부)의 지부주최 노조활동을 위해 8시간의 교육시간을 보장한다. 단, 지부의 추가 교육시간 요청이 있을시 회사와 협의하여 8시간 한도내 유급 시행한다.

나. 동일산업

회사는 지부 확대간부(노조대의원, 지부대의원, 각 지회 상집간부)의 지부주최 노조활동을 위해 8시간의 교육시간을 보장한다. 단, 지부의 추가 교육시간 요청이 있을시 회사와 협의하여 8시간 한도내 유급 시행한다.

③ 회사는 지부 및 지회감사 활동시간을 아래와 같이 유급으로 보장한다.

1. 지부감사 활동시간 분기별 8시간
2. 지회감사 활동시간 분기별 4시간(단, 포항지부 감사위원 1명, 지회감사 위원 1명으로 한다.

가. 포항필터

① 회사는 지부 및 지회감사 활동시간을 아래와 같이 유급으로 보장한다.

1. 지부감사 활동시간 분기별 4시간
2. 지회감사 활동시간 분기별 4시간

나. 동일산업

사업장 단체협약에 따른다.

제6조 [지부전임 인정 및 처우보장]

① 회사는 지회 소속 조합원 중 직접선거에 의해서 선출된 금속노조 임원 또는 지부 임원의 전임을 인정하며 전임자의 처우는 각사 지회장 처우에 준한다. 단, 사업장 단체협약에 규정된 전임자 수에 한한다.

가. 포항필터

해당사항 없음.

나. 동일산업

해당사항 없음.

제7조 [조합비 등 일괄공제]

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음날 까지 인도한다.

제8조 [신규채용 및 대체근무 금지]

가. 삼원강제

회사는 쟁의기간 중 타인을 취업시키지 못하며 회사와 관계없는 자를 대체하여 근무시키지 못한다.

나. 클라리언트코리아

회사는 쟁의기간 중 타인을 대체 또는 취업시키지 못하며 생산공정에 대하여 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.

다. 포항필터

회사는 쟁위행위기간 중 그 쟁위행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관련 없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

라. 동일산업

회사는 쟁위행위기간 중 그 쟁위행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관련 없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제9조 [취업규칙 변경]

가. 삼원강제

- ① 회사는 취업규칙을 변경하고자 할 때 반드시 사전에 조합과 합의하여 한다.
- ② 회사는 취업규칙 외 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때 사전에 조합의 의견을 들어야 하고, 근로조건 변경에 관한 사항은 반드시 조합과 합의하여야 한다.
- ③ 취업규칙 및 제규정, 규칙은 단체협약과 어긋날 수 없으며, 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 하고 그 부분은 단체협약 기준에 따른다.

나. 클라리언트코리아

- ① 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.
- ② 취업규칙 및 제규정, 규칙은 단체협약과 어긋날 수 없으며, 협의기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 하고 그 부분은 단체협약 기준에 따른다.

다. 포항필터

- ① 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합의 의견을 들어야 하고, 다만 근로조건외의 불이익 변경은 조합과 합의한다.
- ② 조합원의 근로조건에 관련하여 취업규칙 및 제규정은 단체협약과 어긋날 수 없으며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 하고 그 부분은 단체협약기준에 따른다.

라. 동일산업

- ① 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합의 의견을 들어야 하고, 다만 근로조건외의 불이익 변경은 조합과 합의한다.
- ② 조합원의 근로조건에 관련하여 취업규칙 및 제규정은 단체협약과 어긋날 수 없으며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 하고 그 부분은 단체협약기준에 따른다.

제10조 [개인정보보호]

- ① 회사는 조합원의 개인정보를 본인의 동의없이 수집 또는 사용하지 않는다.

- ② 회사는 CCTV 설치·운용시 노사합의 한다.
- ③ 회사는 개인별 모니터링, 개인 사찰 등 개인의 사생활을 침해하는 어떠한 감시를 하지 않는다.

가. 포항필터

- ① 회사는 조합원의 개인정보를 본인의 동의없이 수집 또는 사용하지 않는다.
- ② 회사는 CCTV 설치·운용시 관련법령을 준수한다.
- ③ 회사는 개인별 모니터링, 개인 사찰 등 개인의 사생활을 침해하는 어떠한 감시를 하지 않는다.

나. 동일산업

- ① 회사는 조합원의 개인정보를 본인의 동의없이 수집 또는 사용하지 않는다.
- ② 회사는 CCTV 설치·운용시 관련법령을 준수한다.
- ③ 회사는 개인별 모니터링, 개인 사찰 등 개인의 사생활을 침해하는 어떠한 감시를 하지 않는다.

제3장 임 금

제11조 [퇴직연금 도입 및 퇴직연금위원회 구성]

- ① 회사는 조합원의 퇴직금제도 변경시 노사 합의한다.
- ② 회사는 조합원의 퇴직금 적립 내용을 년 1회 이상 노동조합에 제출하여야 하며, 추가로 조합 요청이 있을 경우 15일 이내에 제출하여야 한다.
- ③ 조합과 회사(사용자단체)는 산별퇴직연금제도를 도입할 시 노사협의체를 구성하여 산별퇴직연금제도 도입과 관련한 제반 사항을 합의한다.

가. 포항필터

해당사항 없음.

나. 동일산업

해당사항 없음.

제4장 노동자 건강권

제12조 [조합의 안전보건활동 보장]

가. 삼원강제

회사는 노동조합의 대표자 및 산업안전부장이 산업안전보건활동으로 조합원의 안전유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하고 다음 각 호의 활동을 보장한다.

- ① 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
- ② 회사내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 활동
- ③ 산업안전 표어 등 홍보활동

나. 클라리언트코리아

- ① 회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원 및 사내하청 노동자의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각호의 활동을 보장한다.

1. 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 회사내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
3. 산업안전보건 표어, 현수막 부착 등 홍보활동

② 회사는 조합의 안전보건활동을 위하여 산업안전보건담당자의 활동 시간을 요청시 유급으로 보장한다.

다. 포항필터

① 회사는 노동조합의 대표자 및 산업안전부장이 산업안전보건활동으로 조합원의 안전유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하고 다음 각 호의 활동을 유급으로 보장한다. 단, 산업안전보건위원회에서 활동결과에 대하여 보고한다.

1. 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 회사내 작업장 안전 및 환경개선을 위한 활동
3. 산업안전 표어 등 홍보활동
4. 기타 산업안전보건활동

② 본조 제1항에 의한 산업안전보건활동을 하고자 할 때 활동목적, 대상, 일정, 기간을 명시하여 사전 회사와 협의한다.

라. 동일산업

① 회사는 노동조합의 대표자 및 산업안전부장이 산업안전보건활동으로 조합원의 안전유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하고 다음 각 호의 활동을 유급으로 보장한다. 단, 산업안전보건위원회에서 활동결과에 대하여 보고한다.

1. 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 회사내 작업장 안전 및 환경개선을 위한 활동
3. 산업안전 표어 등 홍보활동
4. 기타 산업안전보건활동

② 본조 제1항에 의한 산업안전보건활동을 하고자 할 때 활동목적, 대상, 일정, 기간을 명시하여 사전 회사와 협의한다.

제13조 [노동안전보건 활동 보장]

① 회사는 노동조합 노동안전보건담당자의 노동안전보건활동을 위해 주 8시간의 활동시간을 보장하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.

가. 포항필터

회사는 노동조합 노동안전보건담당자의 노동안전보건활동을 위해 월 8시간의 활동시간을 보장하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.

나. 동일산업

회사는 노동조합 노동안전보건담당자의 노동안전보건활동을 위해 월 8시간의 활동시간을 보장하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.

② 회사는 조합원이 추천하는 자를 산업안전보건법 제61조의 2에 따른 명예산업안전감독관으로 위촉하며, 그 활동에 대해 유급으로 보장한다.

제14조 [근골격계질환 예방대책 마련]

① 회사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환

공동대책위원회를 설치·운영한다. 단, 노사가 합의할 경우 산업안전보건위원회로 대체 가능하다.

② 회사는 근골격계질환 예방을 위해 관련법규와 고시를 준수하며, 근골격계질환 예방에 대해 위원회를 통하여 논의·결정한다.

③ 위원회는 외부전문가의 조언을 받을 수 있고, 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

④ 회사는 근골격계질환과 관련하여 치료한 경력이 있는 조합원이 업무상 재해로 확정된 경우 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.

가. 포항필터

① 노사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사공동대책위와 부서별·공정별 실행기구를 구성하고, 단협과 동등한 효력을 갖는 운영규정을 마련한다.

② 회사는 근골격계질환 예방을 위해 관련법규와 고시를 준수한다.

③ 노사는 필요 시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사,교수 등)의 조언을 받을 수 있다.

나. 동일산업

① 노사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사공동대책위와 부서별·공정별 실행기구를 구성하고, 단협과 동등한 효력을 갖는 운영규정을 마련한다.

② 회사는 근골격계질환 예방을 위해 관련법규와 고시를 준수한다.

③ 노사는 필요 시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사,교수 등)의 조언을 받을 수 있다.

제15조 【뇌·심혈관계질환 예방대책 마련】

①회사는 다음 각 호의 경우에는 직무스트레스 및 건강평가를 실시한다.

1. 특수건강진단, 임시건강진단 등에서 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계질환자 등이 발생하였거나 산업재해보상보험법에 의거 상기 질환자가 발생한 경우

2. 직무스트레스를 줄 수 있는 작업조직의 변화, 노동시간, 업무의 양과 작업공정 등 기타 노동조건을 변경한 경우

② 회사는 작업량, 노동시간, 작업조직, 신기술 및 신설비 도입 등 주요한 노동조건과 환경을 변화하고자 할 경우에는 노동자 건강장해 및 산재예방 대책을 수립하고, 필요한 안전보건 조치를 취한 후에 시행하여야 한다.

가. 포항필터

회사는 뇌·심혈관계 질환예방과 사후관리에 대한 사항을 사업장 산업안전보건 위원회에서 다루며 다음 사항을 포함한다.

① 노사는 일반검진(1회/년)을 통해 뇌·심 혈관계질환 등이 발생하였거나 발병 위험의 요인이 있는 조합원에 대해 뇌·심혈관계질환 예방에 필요한 제반 조치를 취한다.

② 노사는 일반검진(1회/년)을 통해 뇌·심 혈관계질환 유소견자를 철저히 관리한다.

나. 동일산업

회사는 뇌·심혈관계 질환예방과 사후관리에 대한 사항을 사업장 산업안전보건 위원회에서 다루며 다음 사항을 포함한다.

① 노사는 일반검진(1회/년)을 통해 뇌·심 혈관계질환 등이 발생하였거나 발병 위험의 요인이 있는 조합원에 대해 뇌·심혈관계질환 예방에 필요한 제반 조치를 취한다.

② 노사는 일반검진(1회/년)을 통해 뇌·심 혈관계질환 유소견자를 철저히 관리한다.

제16조 【발암물질 사용금지 및 예방】

① 회사는 사업장 내 발암물질을 사용하지 않는다.

1. 발암물질 요소 사전예방을 위한 작업장 환경개선의 일환으로 사업장 발암물질 조사사업을 매2년마다 의무적으로 실시한다.
2. 노동조합 주관 발암물질에 대한 안전교육을 분기별 1회 실시한다.
3. 동일 사업장 내 사내하청, 비정규직에 대해 발암물질 원칙을 동일 적용하고, 건강한(안전한) 제품 만들기를 위한 노사협약을 체결한다.
4. 현재 불가피하게 발암물질을 사용하고 있는 공정은 현장조사를 통해 대체물질 확보 등 노사가 공동으로 대책을 수립한다.
5. 발암물질 조사사업 및 작업환경 개선 제반 비용은 회사가 부담한다.

가. 포항필터

- ① 회사는 사업장내 발암물질을 사용하지 않는다.
- ② 회사는 발암물질에 대한 안전교육을 분기별 1회 실시한다. 단, 발암물질을 사용하는 경우에 한한다.
- ③ 발암물질 조사사업 및 작업환경 개선 제반비용은 회사가 부담한다.

나. 동일산업

- ① 회사는 사업장내 발암물질을 사용하지 않는다.
- ② 회사는 발암물질에 대한 안전교육을 분기별 1회 실시한다. 단, 발암물질을 사용하는 경우에 한한다.
- ③ 발암물질 조사사업 및 작업환경 개선 제반비용은 회사가 부담한다.

제17조 【산재자 처우보장】

가. 삼원강재

회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 요양중인자가 단체보험에서 보상을 받지 못할 경우(병원비 제외) 생계보조비로 기본급의 30%를 임금 지급일에 추가 지급한다. 또한 임금 인상, 상여금, 연,월차 휴가 등 제반사항에 있어서 근무중일 때와 마찬가지로 한다.

나. 클라리언트코리아

조합원이 산업재해보상보험법상의 업무상재해로 치료, 요양중일 때 법령에 의해 보상받는 요양휴업급여와 평균임금의 차액을 생계보조비로 임금지급일에 지급하며, 산재보험이 적용되지 않는 치료에 필요한 검사와 치료비용에 대하여 회사가 전액을 부담한다.

다. 포항필터

사업장 단체협약에 따른다.

라. 동일산업

사업장 단체협약에 따른다.

제18조 【위험성 평가】

- ① 회사는 노동재해의 근본적 예방을 위해 노동조합(지회·분회)과 공동으로 연 1회 정기 위험성 평가를 실시하여 노동재해 감소 대책을 수립한다.
- ② 회사는 사업장 건설물의 설치·이전·변경·해체, 기계·기구·설비·원재료 등의 신규 도입 또는 변경, 건설물·기계·기구·설비 등의 정비 또는 보수, 작업방법·작업절차의 신규도입 또는 변경, 중대산업사고 또는 산업재해 발생, 그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우 반드시 노동조합과 함께 수시 위험성 평가를

실시한다.

③ 회사는 노사동수가 참여하는 ‘위험성 평가 노사공동 실행위원회’를 구성하며 개최시기, 구성, 심의 의결사항 및 방법 등 구체적인 사항은 사업장 노사합의로 정한다. 단, 산업안전보건위원회가 있는 경우에는 그 위원회로 대체할 수 있다.

④ 위험성 평가 노사공동실행위원회는 위험성 평가와 관련한 내용을 심의, 의결하며 위원회의 활동시간 및 위원회에서 의결된 위험성 평가 관련 활동시간은 근무한 것으로 간주한다.

제5장 고용 및 인사

제19조 [신규채용]

① 회사와 조합은 좋은 일자리 창출이라는 노동조합과 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 신규채용 확대에 적극 협력한다.

② 노사는 생산 과정에서의 탄소배출 저감과 사업장 에너지 전환에 필요한 일자리를 합동으로 조사하고 신설이 필요한 경우와 퇴직으로 인해 자연감소된 인원이 있는 경우 신규채용하되, 여성 퇴직 일자리는 여성으로 신규채용한다. 단, 세부사항은 사업장별 노사합의로 정한다.

③ 회사는 기간제 노동자, 단시간 노동자가 있는 부서에서 신규채용을 하게 되는 경우 기간제 노동자, 단시간 노동자 중 결격사유가 없는 자에 대하여 사내 채용절차에 따라 우선 채용한다.

④ 회사는 연간 신규채용 시 제2항부터 제3항에 의한 채용인원과 회사의 노동자 분포를 감안하여 만 29세 이하의 청년을 50% 이상 채용하도록 한다. 단, 특수직종의 경우 노사합의로 한다.

제20조 [정년연장]

정년은 60세로 한다. 단, 구체적인 사항은 사업장단체협약에 따른다.

제21조 [비정규직 포함 총고용보장]

회사는 사업장내 비정규직 포함한 총고용을 보장하기 위해 노력한다.

제22조 [총고용보장]

회사는 현재 총 고용인원의 고용을 보장하기 위하여 어떠한 사유로든 유희인력이 발생한 경우에 조합과 단체교섭을 통하여 논의하며 일방적으로 고용과 관련된 구조조정을 하지 않으며, 순환휴직·휴업의 실시 에 대하여는 노동조합과 합의하여 실시한다.

가. 포항필터

해당사항 없음.

나. 동일산업

해당사항 없음.

제23조 [해고제한] 회사는 조합원 개인의 업무능력 및 근무성적 평가의 결과를 고용과 연계하지 않는다.

가. 포항필터

해당사항 없음.

나. 동일산업

해당사항 없음.

제6장 노동시간 및 휴게·휴일·휴가

제24조 【동일가치 노동에 대한 동일임금】

- ① 회사는 직무수행에서 요구되는 기술·노력·책임 및 작업조건이 같은 동일가치노동에 대하여는 동일 임금을 지급해야 하며 성을 이유로 차별을 두지 않는다.
- ② 회사는 동일가치노동의 기준을 정할 때 여성조합원 대표를 포함한 조합의 의견을 청취하고 이를 성실히 반영한다.
- ③ 회사는 임금 외에 생활보조적·복리후생적 금품 및 각종 생활안정 자금을 지급할 때 성 또는 가족상의 지위를 이유로 차별할 수 없다.

동일산업

- ① 회사는 직무수행에서 요구되는 기술·노력·책임 및 작업조건이 같은 동일가치노동에 대하여는 동일 임금을 지급해야 하며 성을 이유로 차별을 두지 않는다.
- ② 회사는 동일가치노동의 기준을 정할 때 여성조합원 대표를 포함한 조합의 의견을 청취하고 이를 성실히 반영한다.

제25조 【법정소정근로시간】

통상임금 산정시 월 소정근로시간은 209시간을 기준으로 한다. 단, 구체적인 사항은 사업장 단체협약에 따른다.

제26조 【노동시간】

1주간의 노동시간 중 노동일마다 1일 8시간을 초과하는 노동시간을 합산하여 해당 주의 합산시간이 12시간을 초과하지 못한다.

제27조 【야업금지】

임신중인 여성조합원은 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시키지 못하며 또 휴일근로에 종사시키지 못한다.

제28조 【연월차 휴가】

가. 삼원강재

계속 근무년수는 입사일로부터 계산하며, 휴일·휴가·휴업·쟁의기간은 연월차(주차포함)휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주하며 불이익 처우를 하지 않는다.

나. 클라리언트코리아

계속 근무 년수는 입사일로부터 계산하며, 휴일·휴가·휴직·휴업·쟁의기간은 연월차(주차포함)휴가 계산

에 있어 각각 근무한 것으로 간주하며 불이익 처우를 하지 않는다.

다. 포항필터

- ① 회사는 1년간 8할 이상 출근한 직원에게 연15일의 유급휴가를 부여하며 3년 이상 근로한 직원에게는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 휴가를 부여하되 연차휴가 총일수는 25일을 한도로 한다.
- ② 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 근로자 또는 1년간 8할미만 출근자에 대하여는 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치·분할하여 사용할 수 있다.
- ④ 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다. 단, 사업운영에 지장이 있는 한 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑤ 계속근무년수는 입사일로부터 계산하며 휴일·휴가·휴업·쟁의행위기간은 연차휴가 계산에 있어 근무한 것으로 인정하여 불이익처우를 하지 않는다.
- ⑥ 미사용한 연차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.

라. 동일산업

사업장 단체협약에 따른다.

제29조 【유급휴일】

가. 삼원강재

- ① 유급휴일이 휴일과 중복될 때는 대체휴가를 부여하고 그날은 유급으로 한다. 단, 구체적인 사항은 사업장단체협약에 따른다.
- ② 임시 국공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일, 단, 보궐선거는 제외한다.

나. 클라리언트코리아

- ① 유급휴일이 휴일과 중복될 때는 대체휴가를 부여하고 그날은 유급으로 한다.
- ② 임시 국공휴일 및 공민권 행사를 위한 각종 선거일 단, 공민권 행사를 위한 각종선거일이 일부직원에게 적용될 경우에는 적용되는 직원에 한하여 유급 휴일로 한다.

다. 포항필터

- ① 다음 각호는 유급휴일로 한다.
 1. 주휴일
 2. 명절(신정1일, 설날3일, 추석3일)
 3. 3대절(삼일절, 광복절, 개천절)
 4. 국공휴일
 5. 노동절(5월 1일)
 6. 회사창립일(4월 18일)
 7. 금속노조창립일(2월 8일)
 8. 임시 국공휴일,공민권 행사를 위한 각종 선거일, 단, 보궐선거는 제외
 9. 기타 노사합의로 결정한 날
- ② 유급휴일이 주휴일 또는 다른 휴일과 중복되는 경우 어느 하나의 휴일만 인정한다.단, 제1항 제2호에 의한 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 공휴일 다음날을 공휴일로 한다.

③ 본조 제1항 제2호, 제3호 및 제4호에 의한 휴일은 관공서의 공휴일에 관한 규정 변경 시 자동으로 변경되도록 한다.

라. 동일산업

사업장 단체협약에 따른다.

제7장 성평등 및 모성보호

제30조 [성폭력 예방]

- ① “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
- ② 회사는 직장내 성희롱예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며 교육강사선정, 시기와 방법 등에 대해서는 조합과 협의한다.
- ③ 직장내에서 성희롱에 관하여 근로자로부터 고충신고를 받은 때에는 고충처리기관에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.
- ④ 직장내 성희롱을 한 자에 대하여 부서전환, 징계, 기타 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 성희롱과 관련하여 그 피해주장이 제기되었을 때에는 그 주장을 제기한 근로자가 근무 여건상 불이익을 받지 않도록 조치하여야 한다.
- ⑥ 회사는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고, 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.
- ⑦ 성폭력 발생 시 진상조사를 위한 성평등위원회를 노사동수로 구성하고, 성폭력 피해자에 대해 접수에서 처리완료시까지 신체, 정신상의 피해를 치유하기 위한 유급휴가를 준다.

제31조 [배우자 출산휴가] 자녀 출산시 3일의 유급휴가와 축하금 10만원을 지급하되, 구체적인 사항은 사업장 단체협약에 따른다.

제32조 [유사산 휴가]

- ① 회사는 유산 또는 사산한 여성에 대하여 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.
 1. 유산 또는 사산한 노동자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 16주 이하 : 유산 또는 사산한 날로부터 14일(휴일포함)
 2. 임신기간이 16주 이상인 경우 관계 법령에 따른다.
 3. 이 조항은 비정규직 여성에게도 동일하게 적용한다.
- ② 회사는 조합원이 배우자의 유사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 유급휴가를 주어야 한다.

가. 포항필터

회사는 유산 또는 사산한 여성에 대하여 다음과 같이 유급휴가를 주며, 구체적인 사항은 사업장 단체협약에 따른다.

나. 동일산업

회사는 유산 또는 사산한 여성에 대하여 다음과 같이 유급휴가를 주며, 구체적인 사항은 사업장 단체협약에 따른다.

제8장 비정규직

제33조 【사내하청 노동자의 처우개선】

가. 삼원강제

- ① 회사는 사내 협력업체가 근기법.산업법.산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독하며, 위반치 않도록 지도 감독하며, 위반시 시정토록 권고하고 시정하지 않으면 계약 파기한다. 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 회사는 직접 생산공정에 종사하는 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 한다.
- ③ 회사는 사업장내의 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생시설을 공동으로 사용하도록 한다.
- ④ 각종 선물 지급은 사내하청 노동자에게도 동일하게 적용되도록 한다.

나. 클라리언트코리아

- ① 회사는 사내 협력업체가 근기법.산안법.산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독하며, 위반 시 시정토록 권고하고 시정하지 않으면 계약 파기한다. 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 회사는 직접생산공정(조립, 가공, 포장, 도장, 품질관리 포함)에 종사하는 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 한다.
- ③ 회사는 사업장내의 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생시설을 공동으로 사용하도록 한다.
- ④ 각종 선물 지급은 사내하청 노동자에게도 동일하게 적용되도록 한다.

다. 포항필터

해당사항 없음.

라. 동일산업

해당사항 없음.

제34조 【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】

가. 삼원강제

회사는 사내하청 노동자 등 비정규직 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. 또한 노조가입.활동을 이유로 한 하청업체의 계약해지는 하지 않는 것으로 하고, 불가피하게 계약을 해지할 경우 재계약 시 근로조건 및 고용을 보장하도록 한다.

나. 클라리언트코리아

- ① 회사는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 하지 않으며, 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 회사는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와의 계약을 해지하지 아니한다.

다. 포항필터

해당사항 없음.

라. 동일산업

해당사항 없음.

제9장 사회공헌 및 사회적 책무

제35조 [기업의 사회적 책무]

- ① 회사는 식당에서 노동자들에게 제공되는 급식에 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물이 들어가지 않게 하며, 친환경적인 농·축·수산물 등으로 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.

제36조 [사회복지기금조성]

- ① 전국금속노동조합 포항지부와 금속산업사용자협의회 포항지역 관계사용자는 사회적 약자 및 소외계층 지원을 위해 사회복지기금을 조성한다.
- ② 금속산업사용자협의회 포항지역 관계사용자는 해당사업장 조합원에게 지급하는 월 급여(월 실지급액)에서 1,000원 및 1,000원 미만단위 금액에 대해 일괄 공제하여 지정된 계좌로 납입하며, 동일한 액수의 금액을 추가로 지정된 계좌에 납입한다.
- ③ 사회복지기금은 노사 협의하여 운영한다.

제10장 산업전환

제37조 [산업전환대응]

- ① 조합과 회사는 디지털화·자동화·전동화 및 기후위기에 따른 산업전환 시기 회사의 지속 가능한 미래 발전과 고용안정, 양질의 일자리 확보를 위해 투명한 경영전략을 기반으로 책임성 있는 산업전환 대응 계획을 함께 수립하고 실행한다.
- ② 제1항과 관련한 의제와 방향은 다음과 같다.
 1. 고용안정 및 양질의 일자리 확보
 2. 신기술 도입 관련 직무 교육·훈련
 3. 노동안전 및 인권보호
 4. 기후위기 대응
 5. 공정거래
- ③ 조합과 회사는 구체적인 산업전환 계획을 함께 수립하고 실행할 기구를 2022년 상반기부터 운영하고 세부방안은 사업장별로 정한다.
- ④ 조합과 사용자협의회 및 회사는 산업전환에 효과적으로 대응하기 위해 사업장 노사를 넘어 정부가 함께하는 산업·업종·지역별 협의체 구성에 적극 나서며, 산업전환에 따른 위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련을 정부에 요구한다.
- ⑤ 회사는 1항에 따른 산업전환 대응 과정에서 정부 및 지자체의 각종 지원제도를 활용하고자 할 때 일

방적으로 추진하지 않으며 고용 및 노동조건에 영향을 미치는 경우 사전에 조합(지회·분회)과 합의한다.

제11장 단체교섭

제38조 【단체교섭】

- ① 단체교섭은 어느 일방의 교섭요구시 교섭에 응해야 하며, 3월부터 시작하되 집단교섭으로 실시한다.
- ② 부득이한 사정으로 교섭일시를 연기할 때는 즉시 연기사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 5일 이상 연기할 수 없다.

제39조 【협약갱신】

노사쌍방중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

제12장 부칙

제1조 【유효기간】

- 1. 본 협약의 유효기간은 2024년 4월 1일부터 2025년 3월 31일까지로 한다.
- 2. 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
- 3. 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시 까지 본 협약의 효력은 지속된다.

2024. 10. 24.

(주) 삼원강재 대표이사
장 범 석 (인)

클라리언트코리아 (주) 대표이사
박 성 완 (인)

(주) 포항필터 대표이사
오 성 화 (인)

동일산업 (주) 대표이사
오 승 민 (인)

전국금속노동조합 위원장
장 창 열 (인)