

노측 제시안	사측 의견	비고
<p>민주노총 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합(이하'조합'이라한다)과 사)동물권행동 카라(이하 '회사'라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선하여 조합원의 경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 <u>사회의 민주화와 공공성을 강화하고 발전을 도모하고자</u> 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 확약한다.</p>	<p>비영리 공익단체로서 사회적 역할을 원활히 수행해 동물복지 향상에 이바지하고자</p>	<p>동물권 공익비영리단체로서의 사명 수행을 우선하는 협약안이 되어야 하며 각 단체마다의 고유한 사회적 대의가 다름</p>
<p><b>제1조 [유일 교섭단체]</b> 회사는 조합이 전체 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 등의 권리와 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동 단체임을 인정한다.</p>	<p>노동조합 및 노동관계조정법으로 인정된 노동조합만이 임금, 노동조건, 조합활동 등의 권리와 기타 사항에 대하여 교섭하는 노동단체임을 인정한다.</p>	<p>전문 수정 제안 법으로 인정된 노동조합만이 교섭의 주체가 됨을 확인하지만 복수노조 설립이 허용된 현 법령 하에서 특정 노동조합을 유일교섭단체로 인정하는 것은 허용되지 않음.</p>
<p><b>제2조 【산별단위 자율교섭 보장】</b> 조합이 산별교섭을 요청할 시 회사는 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응하여야 한다.</p>	<p>수용불가</p>	<p>동물단체의 특수성 고려할 때 산별교섭의 효율성, 합리성을 찾을 수 없음.</p>
<p><b>제3조 【협약의 적용범위와 협약의 우선】</b> 이 단체협약에서 정한 기준은 <u>근로기준법과 회사의 취업규칙과 제 규정</u>, 여타의 개별근로계</p>	<p>노동관계법에 위배되지 않는 범위 내에서</p>	<p>수정 제안 <b>기 합의</b></p>

<p>약에 우선하며, 그 중 단체협약 기준에 미달하거나 저촉되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 단체협약기준에 따른다.</p>		
<p><b>제4조 【기존의 노동조건과 조합 활동 권리 저하금지】</b> 회사는 협약에 규정되어 있지 않거나 누락된 것을 이유로, 조합 및 조합원이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합 활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.</p>	<p>회사는 본협약에 누락됨을 이유로 또는 노동관계법령보다 상회함을 이유로 기 실시하고 있는 근로조건 및 조합활동의 조건을 저하시킬수 없다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제5조 【규정의 제정과 개정】</b> 회사는 취업규칙과 노동조건에 관련된 제 규정을 제정 또는 개폐 변경하고자 할 때에는 사전에 조합과 반드시 합의 하여야 한다.</p>	<p>회사는 조합원의 노동조건에 관련이 있는 취업규칙 및 제규정을 제정하거나 개정, 폐기할 때에는 조합과 사전에 협의한다. 다만 불이익하게 변경하는 경우에는 노사 합의로 한다.</p>	<p>전문 수정 제안 &lt;전제&gt; <u>현직 근로자 기준 과반 노조일 경우 해당 하는 내용임</u> : 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)제1항에 의하면, "사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다."고 명시되어 있음</p>
<p><b>제6조 【균등처우】</b> ① 회사는 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 조합원의 노동조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p>	<p>①항 : 수용 ②항 : 회사는 동일가치노동에 대하여 동일임금의 원칙을 준수한다. ③항 : ‘그러나’ 이후 부분 - 삭제 -</p>	<p>2항 3항 수정 제안</p>

<p>② 회사는 동일사업 또는 사업장 내 동일가치 노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>③ 동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 책임, 능력, 자격증과 실제로 수행하는 기능으로 하여야 한다. 그러나 조합원 또는 조합으로부터 이의제기가 있을 경우에는 회사는 노조와 합의하여야 한다. 단 자격증소지자는 해당업무를 수행할 경우 관련 수당을 지급한다.</p>		
<p><b>제7조 【근무시간 중의 조합활동】</b></p> <p>회사는 조합 간부와 조합원이 근무시간 중 조합규약에 따른 각종 회의, 교육, 교섭, 출장, 행사, 선거, 상급 단체 또는 외부 관련 단체가 주관하는 회의, 교육 등 기타 조합활동에 참여할 때 이를 유급으로 인정한다.</p>	<p>조합활동은 단체협약으로 허용하거나 회사가 승인한 경우 외에는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제8조 【교육시간 및 단결활동 시간 보장】</b></p> <p>① 회사는 주 2시간의 조합간부 회의 시간 및 월 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단 조합은 이를 적치 분할 사용할 수 있다.</p>	<p>다음 각 호에 해당하는 조합 활동은 근무시간 중이라도 허용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체교섭 위원이 교섭에 참여하는 시간</li> <li>2. 정기 총회 및 대의원대회 (각 연 1회, 각 4시간)</li> <li>3. 조합간부 및 조합원의 교육(단결활동) 시간 (연 2회, 각 2시간)</li> </ol>	<p>전문 수정 제안</p>

<p>② 분기 별 각1회, 2박3일의 대의원대회를 보장한다.</p> <p>③ 신입직원에 대하여, 2시간의 노조 소개 시간을 부여한다.</p> <p>④ 근무일 중 연 1일의 조합원 자체 단결활동(야유회, 체육대회) 시간을 보장한다.</p>	<p>4. 기타 사전에 회사로부터 승인된 활동</p>	
<p><b>제9조 【근로시간면제자 및 처우】</b></p> <p>① 회사는 <u>조합이 정한 자에 노동조합및노동관계조정법이 정한 근로시간면제 고시 한도 상 최대의 근로시간 면제자를 인정하며, 근무시간 중 자유로운 조합 활동을 보장한다.</u></p> <p>② 근로시간면제자에 대해 근로시간면제 활동 이전 평균임금(209시간 기준 월 4시간 시간외 근로)과 동일하게 급여를 지급(임금 인상 시 인상을 반영)하고 근로시간면제 한도를 활용한 것으로 본다. <u>유급근로시간 면제의 사용인원, 사용방식은 조합이 정하여 통지한다.</u></p> <p>③ 회사는 근로시간면제자에 대한 근무대체자를 투입하여야 한다.</p>	<p>① 회사는 노동조합 및 노동관계조정법이 정한 근로시간면제 고시 한도 범위 내에서 근로시간면제자를 인정하며, 근무시간 중 아래의 활동을 자유로이 보장한다.</p> <p>「교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 및 다른 법률에서 정하는 업무(노사공동의 이해관계에 속하는 활동), 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무」</p> <p>② (전략) 유급근로시간 면제의 사용인원, 사용방식은 고용노동부 제2013-31호 근로시간면제한도 고시에 따른 사용가능인원의 범위 안에서 노동조합이 정하여 매년 1월에 통지하되 통지 이후 근로시간면제자의 변경이 필요한 경우 사전에 회사와 합의 하여야한다.</p> <p>③ 회사는 근로시간면제자를 대신할 근무대체자를 투입할 수 있다.</p>	<p>1항, 2항, 3항 5항 6항 7항 수정 제안</p>

<p>④ 회사는 조합이 정한 근로시간면제자에 대하여 연차휴가 등 일반조합원에 준하여 휴가를 부여하여야 하며, 기타 대우에 대하여 신분상 여하한 불이익 처분을 할 수 없다.</p> <p>⑤ 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 상급단체의 상근직으로 선임되어 취임함을 인정한다.</p> <p>⑥ 회사는 근로시간면제자의 전임 해제 시에는 원직에 복직시키되 동 원직의 소멸 등으로 인해 원직복직이 불가능할 경우 본인과 합의하여 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 복귀시킨다.</p> <p>⑦ 근로시간면제자가 근로시간면제대상 업무수행으로 재해가 발생한 경우 회사는 근로복지공단의 판정과 별도로 업무상 재해로 인정한다.</p>	<p>④수용</p> <p>⑤조합의 임원, 간부 또는 조합원이 상급단체의 상근직으로 선임되는 경우 취임함을 인정할 수 있다. 다만, 그 경우 지위는 무급휴직자로 한다.</p> <p>⑥원직과 대등한 지위에 복귀시킨다</p> <p>⑦근로시간면제자가 근로시간면제대상 업무수행과 관련하여 재해를 당한 경우 업무상 재해 여부는 근로복지공단의 판정에 따른다.</p>	
<p><b>제10조 [노동조합 전임자]</b></p> <p>① 근로시간면제자와 별도로 노동조합과 합의로 노동조합 전임자(무급)를 인정한다.</p> <p>② 노동조합 전임자는 휴직으로 하되, 4대 보험에 대해서는 전임기간 중에도 회사의 부담으로 유지한다.</p>	<p>수용불가</p>	<p>무급으로 진행으로 하는 부분에 대해서, 사측에서 4대 보험 지원은 수용 하기 어렵다.</p>

**제11조 【홍보활동 보장】**

- ① 회사는 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.
- ② 회사는 조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.
- ③ 회사는 조합간부의 자유로운 사업장 출입을 보장한다.

**제12조 【시설편의 제공】**

- ① 회사는 조합의 요구가 있을 경우, 조합원을 위한 각종 회의·교육행사에 필요한 장소와 시설 제공을 한다.
- ② 회사는 노동조합 사무실을 제공하고, 책상, 의자등 사무실 집기와 전화 및 인터넷, 컴퓨터, 복합기(팩 스포함), 프로젝터, 냉난방시설 등 조합 활동에 필요한 비품 및 차량을 제공하고 관리유지비를 부담한다.
- ③ 회사는 조합 사무실의 입구에 CCTV를 설치하거나 여타의 정보통신기기를 이용하여 조합

- ① 카라 노사는 자유로운 홍보활동을 보장한다. 회사는 노동조합 활동을 지배하거나 개입하는 홍보활동을 행할 수 없고, 조합은 홍보활동을 이유로 회사의 업무를 방해해서는 안되며, 회사의 시설관리권을 준수하여야 한다.
- ② 조합은 선전, 홍보물 등을 게시할 경우 회사가 마련한 조합 전용 게시판을 이용하여야 한다. 다만, 조합은 불법 부당한 홍보물을 게시할 수 없으며, 이를 위반하여 회사가 2회 이상 시정요청을 했음에도 불구하고 시정하지 않는 경우 회사가 임의 철거할 수 있다.
- ③ 수용불가

- ① 회사는 조합의 요구가 있을 경우, 조합원을 위한 각종 회의·교육행사에 필요한 회사 내 장소와 시설을 **사전 승인에 따라** 제공할 수 있다.
- ② (기본협약시 기 제안한 내용과 같음.)
- ③ “회사는 CCTV 등 여타의 정보통신기기를 이용하여 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.

전문 수정 제안

전문 수정 제안

(추가사항)

2항 - 기본협약 제 9조 6항 제안 참조  
(회사는 노동조합의 안정적인 활동을 위해 노조사무실과 탁자, 의자, 컴퓨터 1대와 프린터, 유선전화를 2개월 이내에 제공한다.)

<p>활동을 감시 또는 방해해서는 안 되며, 조합관계자의 자유로운 출입을 보장한다.</p>		
<p><b>제13조 【조합비 일괄공제 및 인도】</b> 회사는 조합이 요구한 경우, 조합이 요청한 조합비 및 결의한 각종기금을 급여에서 일괄 공제하여 급여지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 통장으로 인도하고 동일일 휴일일 때는 그 다음날까지 인도한다.</p>	<p>① 회사는 조합이 요청하는 경우, 조합비를 급여에서 일괄 공제하여 급여지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 통장으로 인도하되, 그 날이 휴일인 경우에는 그 다음날까지 인도한다. ② 조합은 조합원의 가입·탈퇴 현황을 매월 임금지급 5일 전까지 회사에 통보하여야 한다.</p>	
<p><b>제14조 【열람·복사편의와 자료제공】</b> 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금·복리후생과 노동조건에 관한 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 조합은 회사가 기밀로 분류한 사항이나 자료는 보안유지에 협조한다.</p>	<p>-----</p>	<p>기본협약 제 7조 제안 참조 (회사와 노조는 상호 단체교섭에 필요한 자료를 성실하게 제공하여야 한다. 다만 회사는 임직원에 대한 개인정보를 포함하고 있거나 경영상의 비밀 또는 인사정보에 해당하는 등으로 공개가 곤란한 경우를 제외하고 노조에 제공할 수 있다.)</p>
<p><b>제15조 【통지의무】</b> 회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다. ① 회사가 통지할 사항 가. 취업규칙 및 제 규정의 개폐 등의 계획과</p>	<p>회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다. ① 회사가 통지할 사항 가. 취업규칙 및 제 규정의 개폐 등 결과 나. 조합원과 관련된 변경되는 계약내용 다. 회사 임원의 임면과 보직 변경 내용</p>	<p>전문 수정 제안</p>

<p>결과</p> <p>나. 조합원과 관련하여 시행, 변경되는 계약내용</p> <p>다. 회사 임원의 임면과 보직 변경 등의 결과</p> <p>라. 직원의 채용, 승진, 이동 퇴직 등 인사 결과</p> <p>마. 회사의 조직과 직제 개편 결과</p> <p>바. 이사회 개최 일시, 장소, 회의안건과 회의 결과, 회계보고 및 감사보고</p> <p>사. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항</p> <p>② 조합이 통지할 사항</p> <p>가. 조합 임원의 변동사항</p> <p>나. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항</p>	<p>라. 직원의 채용, 승진, 이동 퇴직 등 변경 내용</p> <p>마. 회사의 조직과 직제 개편 결과</p> <p>바. 이사회를 통한 회의결과 중 노사관계 또는 조합원 관련 사항</p> <p>사. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항</p> <p>② 조합이 통지할 사항</p> <p>가. 조합 규약의 변경</p> <p>나. 조합 임원 및 근로시간면제자의 보직 임면에 관한 사항</p> <p>다. 조합원의 변동사항</p> <p>라. 조합원이 유관단체의 임원으로 선임된 경우</p> <p>마. 조합의 정기총회 및 대의원대회에서 의결된 사항</p> <p>바. 조합의 상급 단체 가입 및 탈퇴 사항</p> <p>사. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항</p>	
<p><b>제16조 【인사원칙】</b></p> <p>① 회사는 조합원에 대한 인사에 대해 객관적·합리적이고 공정한 인사를 하여야 한다.</p> <p>② 조합 간부 및 조합원에 대한 인사이동, 배치전환(담당구역 변경 등 포함) 등 제반 인사는 반드시 사전에 조합과 합의를 본 뒤 실시한다.</p>	<p>① 수용</p> <p>② 수용불가</p> <p>③ 국장과 처장의 인사이동, 배치전환 등 인사의 결정은 이사회에서 의결하여 결정하되 노동조합의 의견을 들을 수 있다.</p> <p>④ 이사회는 임원의 임기 만료 3개월 이전에</p>	<p><b>내규의 예시(변경 가능)</b></p> <p>-회사는 임원의 임기 만료 3개월 이전에 이사회 승인을 받아 임원선출위원회를 구성해 임</p>



<p>③ 인사이동, 배치전환, 징계 등의 제반 인사의 결정은 인사위원회에서 의결하여 결정한다. 이때 인사위원회는 회사와 조합원의 수를 동일하게 구성한다.</p> <p>④ 실장·국장·센터장·대표·이사 등 임원의 임명 및 채용에 대해서 임원선출제도를 마련하고 인사위원회의 의결에 따른다.</p>	<p>총회에 추천할 임원을 선정하되 내규로 정한다.</p>	<p>원 공개 모집과 심사에 착수한다. 다만, 예정되지 않은 결원이나 그 밖의 사유로 인하여 임원을 새로이 선임할 필요가 있는 경우 회사는 지체없이 임원추천위원회를 구성하여야 한다.</p> <p>-임원추천위원회는 임원 후보자 추천이 필요할 때마다 새로이 구성하며, 대표 1인, 이사 2인, 회원 2인, 조합원 1인, 외부 전문가 1인 총 7인으로 구성한다.</p>
<p><b>제17조 【이의제기】</b></p> <p>회사의 인사결정에 이의가 있을 때 조합 또는 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 회사는 조합 대표와 당해 조합원이 참석한 가운데 10일 이내에 재심의해야 하며 5일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다.</p>	<p>수용 불가</p>	
<p><b>제18조 【채용】</b></p> <p>① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 조합에 통보 후 처리하여야 한다.</p>	<p>① 회사는 직원을 채용할 때 채용인원과 전형방법을 회사 홈페이지에 공개한다.</p> <p>② 수용불가</p>	<p>1항 수정 제안</p>

<p>② 조합은 조합 활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 거부할 수 있다.</p>														
<p><b>제19조 【우선채용】</b> 회사는 구조 조정의 일환으로 해고된 자에 대하여 해고일로부터 2년 이내에 기존의 동일업무로 신규채용 시 우선 채용해야 하며, 산업재해로 인해 퇴직한 자가 2년 이내에 채용의 요구가 있을 때에는 객관적 직무적합성을 감안하여 우선적으로 채용한다.</p>	<p>회사는 경영상의 이유로 해고된 자에 대하여 해고일로부터 2년 이내에 기존의 동일 업무로 신규 채용할 때 우선 채용해야 하며, 산업재해로 인해 퇴직한 자가 1년 이내에 재 채용을 요구하는 경우 객관적 직무적합성을 감안하여 우선적으로 채용하도록 노력한다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>												
<p><b>제20조 [정년]</b> 정년은 만65세로 한다.</p>	<p>수용</p>	<p>합의</p>												
<p><b>제21조 【휴직사유와 기간 및 처우】</b> ① 회사는 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.</p> <table border="1" data-bbox="253 975 880 1343"> <thead> <tr> <th>휴직사유</th> <th>휴직기간</th> <th>처우</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 요양을 요할 때</td> <td>요양기간</td> <td>1년간: 통상임금 50% 1년 이상: 무급</td> </tr> <tr> <td>병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때</td> <td>징집, 소집 또는 동원기간</td> <td>통상임금 50%</td> </tr> <tr> <td>조합활동으로 인한 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때</td> <td>구속 또는 수배기간</td> <td>무급</td> </tr> </tbody> </table>	휴직사유	휴직기간	처우	업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 요양을 요할 때	요양기간	1년간: 통상임금 50% 1년 이상: 무급	병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때	징집, 소집 또는 동원기간	통상임금 50%	조합활동으로 인한 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때	구속 또는 수배기간	무급	<p>① 회사는 업무 외 부상(질병)으로 인한 휴직(1개월, 무급), 병역법 등에 따른 휴직(해당 기간, 무급), 가족돌봄 휴직(고평법 제22조의2 90일 이내, 무급), 천재지변 등(무급), 정당한 조합활동으로 구속 수배되었을 때(무급), 주어진 기간 내 휴직을 신청할 경우 이를 허가할 수 있다. 다만 외국근무(무급), 연수(무급), 유학(무급)의 경우는 회사와 기간 및 일정이 사전협의 된 경우(무급)에만 휴직을 신청할 수 있고 회사는 이에 따라 휴직을 허가할 수 있다. ② 수용불가</p>	<p>1항, 3항, 수정 제안</p>
휴직사유	휴직기간	처우												
업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 요양을 요할 때	요양기간	1년간: 통상임금 50% 1년 이상: 무급												
병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때	징집, 소집 또는 동원기간	통상임금 50%												
조합활동으로 인한 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때	구속 또는 수배기간	무급												

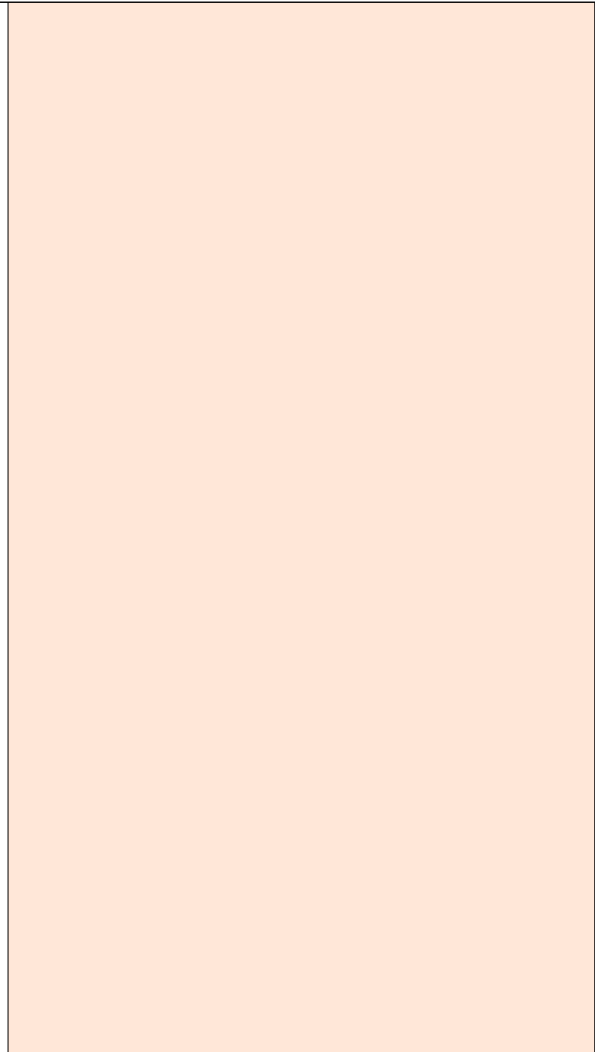
조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령 등으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 필요한 때	3년 이내, 분할사용 가능(재직 기간 중 총 3년을 초과할 수 없음). 이 경우 1회의 기간은 30일 이상, 단, 좌측의 사유와 자녀 양육을 위한 사유로 1일 단위로 사용가능한 "가족돌봄휴가"는 연간 10일.	통상임금 70% -1년 이내 통상임금 70% -1년 초과 무급
천재지변 또는 전시 사변 기타 사유로 생사 및 소재 불명	3개월 이내.	통상임금 30%
외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때	3년 이내, 부득이한 경우 2년 연장 가능.	무급
기타 노사가 합의한 경우에 해당자의 휴직기간은 개별적 사정을 감안하여 결정	합의한 기간.	합의한 처우

② 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 1회에 한하여 휴직 만료 10일전까지 휴직기간 연장원을 제출하며, 노사가 다시 합의하여 필요한 범위 내에서 연장한다.

③ 휴직과 관련하여 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근무한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.

③ 휴직 종료 후 복직하는 경우 휴직기간은 근속년수에 포함한다. 다만, 병역법에 따른 휴직기간은 근속년수에 포함하지 않는다.

④ 수용



<p>④ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.</p>		
<p><b>제22조 [육아휴직]</b></p> <p>① 회사는 입사 후 6개월 이상 된 노동자 중, 임신 중이거나 8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 노동자가 그 자녀의 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.</p> <p>② 제1항 규정에 의한 육아휴직 기간은 1자녀당 3년으로 한다.</p> <p>③ 제1항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다. <u>회사는 육아휴직 시 고용보험에서 지급하는 육아휴직 급여와 통상임금의 100%로와의 차액을 1년간 지급하며, 이후 1년간 통상임금의 50%를 지급한다.</u></p>	<p>① 회사는 입사 후 6개월 이상 된 노동자 중, 임신 중이거나 8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 노동자가 그 자녀의 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하되, <b>구체적인 내용은 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률이 정하는 바에 따른다.</b></p> <p>② 제1항 규정에 의한 육아휴직 기간은 1자녀당 1년으로 한다.</p> <p>③ 제1항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다.( 이하 내용 - 삭제 - )</p>	<p>1항 수정 제안 (추가사항) 2항,3항 수정 제안</p> <p><b>&lt;참고&gt; 육아휴직의 내용은 매우 방대하므로 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률의 내용에 따른다고 규정하는 것이 바람직함. 육아휴직의 법적 보장 기간은 1년임(고평법 제19조).</b></p>
<p><b>제23조 [복직]</b></p> <p>① 회사는 휴직 만료 15일 전까지 휴직자에게 연락하여 복직희망여부 파악 및 복직절차를 안내하여야 하며, 휴직자는 휴직기간 만료 7일 전까지 복직원을 제출하여 복직 신고를 해야 한다.</p>	<p>① <b>회사는 휴직 만료 15일 전까지 휴직자의 복직희망여부 파악 및 복직 절차를 안내하여야 하며,</b> 휴직 중인 조합원은 그 휴직기간 만료 7일 전까지 회사에 복직원을 제출하여야 한다. 이때 복직원을 제출하지 아</p>	<p>1,2,3항 전문 수정 제안</p>

<p>② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인 및 조합과 협의하여 유사 부서의 동일직급으로 복직시킨다.</p> <p>③ 복직신고를 한 날로부터 5일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 복직원에 기재된 복직희망일에 당연히 복직된 것으로 한다.</p>	<p>니하는 경우 당연면직 된다.</p> <p>② 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때에는 회사의 사전 승인을 얻어야 한다. 다만, 원직의 소멸 또는 3개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 유사 부서의 동일직급으로 복직시키는 것을 원칙으로 한다.</p> <p>③ 회사는 제1항에 의한 복직원 제출이 있는 경우 휴직기간 만료와 동시에 복직 조치하여야 한다.</p>	
<p><b>제24조 【징계위원회】</b></p> <p>① 회사와 조합원 동수 각 3인으로 징계위원회를 구성하여 조합원의 징계에 관한 사항을 심의·의결한다.</p> <p>② 징계위원회 의장은 노사윤번제로 하며, 위원회는 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p>	<p><b>제24조 【인사위원회】-명칭 변경</b></p> <p>① 회사는 활동가의 채용과 진급, 상벌 등 인사관리의 중요한 사항을 심의·의결하기 위해 회사의 대표와 대표가 위촉하는 2인 이상 5인 이하의 위원으로 구성된 인사위원회를 둔다.</p> <p>② 회사는 조합원에 대하여 징계하고자 하는 경우 제26조의 절차를 거쳐 심의·의결한다. 다만 이 경우, <b>노무사 변호사 등 노동조합이 추천하는 최소 1인의 민간 위원을 포함해야 한다.</b></p>	<p>1항, 2항 수정 제안</p>

	<p>② 인사위원회는 위원 과반수의 참석으로 성립하고, 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p>	
<p><b>제25조 【징계의 종류】</b>  징계의 종류는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 견책 : 경위서 제출</li> <li>2. 감봉 : 1회에 한하여 월 급여의 20분의 1 이내</li> <li>3. 정직 : 1회에 한하여 3개월을 초과할 수 없으며, 월 통상임금의 10분의 1내에서 감한다.</li> <li>4. 해고 : 근로계약 해지</li> </ol>	<p>징계의 종류는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 견책 : 경위서 제출</li> <li>2. 감봉 : 3개월을 초과할 수 없고, 1회의 금액이 평균임금 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.</li> <li>3. 정직 : 3개월을 초과할 수 없고 정직기간 동안 임금을 지급하지 아니한다.</li> <li>4. 해고 : 근로계약 해지</li> </ol>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제26조 【징계절차】</b>  회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 서면으로 명시하여 징계위원회 개최 7일 전까지 인사위원 및 해당자에게 통보하여야 한다.</li> <li>② 징계위원회는 징계 인지일로부터 15일 이내</li> </ol>	<p>회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 회사는 제24조에 따른 징계위원회를 개최할 때에는 징계대상자의 인적 사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 서면으로 명시하여 징계위원회 개최 5일 전까지 징계위원 및 징계대상자에게 통보하여야 한다.</li> <li>② 징계위원회에서는 징계대상자에게 반드시</li> </ol>	<p>1항, 2항, 4항, 5항, 6항 수정 제안  제 3항은 제24조제2항의 내용으로 함</p>

에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.

③ 징계위원회에서 징계에 대한 표결결과가 가부 동수일 때에는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

④ 징계위원회는 참석 위원들이 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하며, 조합과 회사 및 징계대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다.

⑤ 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 10일 이내에 재심사하여 5일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다

⑥ 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.

⑦ 위 각호(1~6)에 해당하는 징계 절차에 하자가 있을 시는 노동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 기회를 부여한다. 다만, 징계대상자가 소명의 기회를 포기하는 경우 그러하지 아니할 수 있다.

③ - 삭제 -

④ 징계위원회는 참석 위원들이 서명·날인한 회의록을 작성하여야 한다.

⑤ 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 재심에 필요한 절차를 재심 접수일로부터 10일 이내에 착수하여야 한다.

⑥ 특별한 사정이 없는 한, 재심은 원심보다 중징계 할 수 없음을 원칙으로 한다.

- 이하 - 삭제 -

⑦ 수용 불가

<p><b>제27조 【징계사유】</b></p> <p>① 징계사유 발생일(객관적 발생일을 말하며, 인지일이 아님)로부터 6개월이 지난 경우, 어떠한 경우에도 징계하지 못하며 다른 징계사유에 양정으로도 참작하지 않는다.</p> <p>② 징계시효 내라도, 징계사유를 인지한 날로부터 15일 이내에 징계의결에 회부하여야 하며, 이 기간이 경과한 사안은 징계하지 못한다.</p>	<p>수용불가</p>	
<p><b>제28조 【징계사유】</b></p> <p>① 조합원의 징계사유에 대한 객관적 입증책임은 회사 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 증명하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.</p> <p>② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <p>1. 정당한 이유 없이 월간 5일 이상 무단으로 결근한 경우. 단 결근 중에 연락이 있는 자는 예외.</p>	<p>① 수용</p> <p>② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <p>1. 직무상의 의무를 태만히 하거나 정당한 이유 없이 월간 연속하여 3일 또는 총 5일 이상 무단결근한 때</p> <p>2. 정당한 이유 없이 업무 상의 지시에 따르지 않을 때</p> <p>3 고의 또는 중과실로 회사에 재산상의 손해를 끼쳤을 때,</p> <p>4. 형사 상 유죄판결을 받았을 때</p> <p>5. 풍기와 질서를 문란하게 하거나 성희롱 행위 등을 한 때</p>	<p>2항, 3항 수정 제안</p>



<p>2. 고의로 회사에 심대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때</p> <p>3. 징역형 이상의 실형이 확정되었을 때, (단 조합활동으로 인한 실형은 제외한다)</p> <p>4. 성희롱을 포함한 성적 폭력을 저질렀을 때,</p> <p>5. 조합 또는 조합원에 대하여 부당노동행위, 불이익 행위 및 노동조합에 대한 폄하 비방을 하였을 때, 이 경우 부당노동행위로 사법절차를 통해 확인되어 벌금 100만원 이상의 처벌을 받은 경우 해고하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 해고할 수 없다.</p> <p>1. 업무상·업무 외 부상 또는 질병으로 요양중이거나 그 휴직기간과 그 후 3개월간</p> <p>2. 산전산후 휴가기간과 그 후 3개월간</p> <p>3. 조합 활동을 이유로 구속, 수배 기간과 석방 후 3개월간</p>	<p>6. 직장 내 괴롭힘을 한 때</p> <p>7. 허위사실로 회사의 명예나 신용을 실추시켰을 때</p> <p>8. 부당노동행위를 하였음이 명백하여 벌금 100만원 이상의 처벌을 받았을 때</p> <p>9. 취업규칙 기타 단체 내규를 위반한 경우,</p> <p>10. 기타 위 사유에 준하는 행위로 사원으로서의 품위를 손상하고 회사의 이미지를 손상시켰을 경우</p> <p>③ 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 해고할 수 없다.</p> <p>1. 업무상 부상 또는 질병으로 요양하는 기간과 그 후 30일간</p> <p>2. 출산전후 휴가 기간과 그 후 30일</p> <p>3. 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률에 의한 육아휴직 기간</p>	
<p><b>제29조 【해고의 제한】</b></p> <p>회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등의 방법으로 조합원을 면직해고 할 수 없다.</p>	<p>회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 조합원을 퇴직시키거나 해고할 수 없다.</p> <p>1. 본인이 사의를 표명하였을 때</p>	<p>전문 수정 제안</p>

- 1.정신 또는 신체장애에 의해 도저히 직무를 감당할 수 없고 회복 가망이 없을 때. (단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다).
- 2.제28조의 사유와 이 절에서 규정한 절차를 충족한 징계해고가 결정되었을 때.
- 3.사망하였을 때(의원면직 처리)

2. 본인이 사망하였을 때
3. 정년에 도달했을 때
4. 정신 또는 신체장애로 인해 도저히 직무를 감당할 수 없을 때(다만, 의사의 진단서 첨부)
5. 금치산, 한정치산, 파산선고를 받았을 때, 금고 이상의 유죄확정 판결을 받았을 때, 단 업무상 교통사고의 경우는 제외한다.
6. 입사시 제출서류를 허위로 기재하거나 위.변조 하였을때
7. 회사의 형편에 의하여 사업의 계속이 곤란한 경우
8. 제28조의 사유로 이 절에서 규정한 절차를 충족하여 징계해고를 의결하였을 때
9. 인사평가에 따른 업무 부적격자로서 업무 수행상의 문제로 회사의 업무에 심각한 장애를 초래하는 경우

**제30조 【부당 징계와 해고】**

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 회사는 판정확정 전이라도 그 최초 판정을 기준으로 다음의 조치를 취하여야 한다.

- ① 징계를 결정한 날로 소급하여 무효 처분한다.
- ② 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금을 지급해야 하며, 부당해고로 인한 위로금을 해고기간의 임금에 평균임금 기준 300% 가산하여 지급한다.
- ③ 법률구제활동에 수반된 모든 경비를 지급해야 한다.
- ④ 회사는 해고의 효력을 다투고 있는 자를 비조합원으로 본다거나 회사 출입과 활동을 제한해서는 아니 된다.

- ① 수용불가
- ② 수용불가
- ③ 회사는 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사노동자로 보아 조합원 자격을 인정한다. 다만, 중앙노동위원회에서까지 해고가 정당한 것으로 인정되는 경우에는 ‘종사노동자가 아닌 조합원’으로 분류하여 회사의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 조합활동을 하는 것을 허용한다.

전문 수정 제안

**제31조 【해고의 예고】**

- ① 회사가 조합원을 면직 또는 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 통보해야

- ① 회사는 조합원을 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아

1항 수정 제안

<p>하며, 평균임금 의 90일분 이상의 해고수당을 지급한다. 통보하지 않았을 때는 평균임금의 30일분 이상을 추가로 지급하여야 하며, 조합탈퇴자는 예외로 한다.</p> <p>② 회사는 쟁의행위 기간에는 조합원을 절대로 해고할 수 없다.</p>	<p>니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우</li> <li>2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우</li> <li>3. 조합원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우</li> </ol> <p>② 수용불가</p>	
<p><b>제32조 【적정인력 확보와 정원유지】</b></p> <p>① 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식의 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 정원을 축소할 경우에는 조합과 사전에 합의한다.</p> <p>② 조합은 작업량 증가, 노동강도 강화, 작업방식의 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대조정을 요구할 수 있으며 회사는 조합의 요구를 수용한다.</p> <p>③ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼</p>	<p>① 회사는 일시적인 후원의 감소, 사업 추진상의 긴급한 필요, 경기침체, 경영합리화, 작업방식의 변화 등의 사유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 정원을 축소할 경우에는 조합과 사전에 협의하여야 한다.</p> <p>② 조합은 작업량 증가, 노동강도 강화, 작업방식의 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있다.</p> <p>③ 수용불가</p>	<p>1항, 2항 수정 제안</p> <p>(정리해고의 의미: 구조 조정. 1/10 이상 해고는 노동부에 신고의무. 99명 이하인 경우 10명 이상 해고시 구조조정으로 본다.)</p>

<p>을 때 회사는 7일 내에 부족인원을 총원한다. 이 기간 내에 총원이 되지 않으면 조합이 추천하는 자의 채용을 거부할 수 없다. 단 조합이 추천하는 인원이 없는 경우, 해당 인원의 임금 총액을 대체 근무하는 인원에 지급하여야 한다.</p>		
<p><b>제33조 【임시직, 계약직, 시간제 등 비정규직 고용의 제한 및 정규직화】</b></p> <p>① 회사는 조합과 합의 없이 비정규직(계약직, 임시직, 축탁직, 용역직, 파견직등) 채용할 수 없다.</p> <p>② 회사는 기간제 및 비정규직 노동자를 즉시 정규직으로 전환해야 한다.</p> <p>③ 무기근로자가 정년퇴직을 하게 된 후 본인이 기간제로 채용을 희망하면 회사는 즉시 전환한다.</p>	<p>① 회사는 비정규직(계약직, 임시직, 축탁직, 용역직, 파견직등)의 채용이 필요한 경우 사전에 조합과 협의한다.</p> <p>② 기간제 및 비정규직 노동자들의 정규직 전환 문제는 관련 노동관계법이 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 정년퇴직자가 기간제로 재고용을 원하는 경우 회사는 적정성을 고려하여 채용을 적극적으로 고려한다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제34조 【조합원 신분변동】</b></p> <p>회사는 휴·폐업, 분할, 합병, 양도, 외주, 업종전환 등으로 인하여 조합원의 신분에 변동이 초래되는 경우 반드시 60일 전에 조합에 통보하고</p>	<p>회사는 휴·폐업, 분할, 합병, 양도, 외주, 업종전환 등으로 인하여 조합원의 신분에 변동이 초래되는 경우, 50일 전에 조합에 이를 통보하고 협의한다. 이 경우 회사는 고용승계, 단체협약 승계에 관하여 불이익을 받지 않도록 추진한다.</p>	<p>전문 수정 제안 근로기준법 제24조제3항</p>

<p>협약한다. 이 경우 회사는 충분한 보상과 사후대책을 마련하여야 하며, 고용승계, 근속년수, 동조건 승계, 단체협약, 노동조합 승계에 관하여 불이익을 받지 않도록 노동조합과 합의 후 휴·폐업, 분할, 합병, 양도, 외주, 업종전환 등을 진행한다.</p>		
<p><b>제35조 【신기술 도입】</b>      새로운 기술 또는 기계 설비를 도입하거나 업무 방식을 바꾸려 할 때 회사는 적어도 60일 전에 조합에 통보하여야 하고, 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과 협의 후 합의 아래 시행해야 한다.</p>	<p>회사는 새로운 기술을 도입하거나 업무 방식을 바꾸려 할 때 조합에 사전 통보하여야 하고, 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동강도 등에 관하여 조합과 협의한 후 시행해야 한다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제36조 【교육훈련】</b></p> <p>① 회사는 신규 채용자에 대하여 전 업무 과정에 대한 설명과 기술교육이 필요할 시는 조합의 산업안전 담당자와 함께 안전 및 수칙교육을 실시하여야 한다.</p> <p>② 회사는 조합원이 새로운 기술 또는 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 조합과 합의 후 필요한 교육을 실시해야 한다. 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로</p>	<p>① 수용불가          ② ‘조합과 합의 후’ 부분 삭제</p>	<p>2항 수정 제안</p> <p>건설직 등 현장 생산직에 해당되는 내용으로 동물권행동 카라는 산업안전교육 면제 사업장 임</p>

<p>간주하며, 교육훈련에 소용된 비용 일체는 회사가 부담한다.</p>		
<p><b>제37조 【임금의 원칙】</b></p> <p>① 회사는 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준으로 임금지급을 결정해야 하며 매 1년 단위로 물가인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금 확보에 최선을 다한다.</p> <p>② 회사는 정규직, 비정규직 고용형태별 임금 격차를 철폐하고, 동일노동 동일임금을 지급하기 위해 노력한다.</p> <p>③ 회사는 기본급을 생활임금보다 낮게 지급할 수 없다.</p>	<p>① 수용 ② 수용 ③ 수용불가</p>	<p>생활임금은 기본급이 아닌 통상임금의 개념으로 보는 것이 타당함.</p>
<p><b>제38조 【수당과 상여금 및 임금저하금지】</b></p> <p>① 회사가 조합원에게 지급하는 수당 및 상여금은 임금협약에 의한다.</p> <p>② 회사는 조합원의 부서이동, 배치전환, 노동시간단축, 생산성 저하 또는 경영부실 등 어떠한 이유라도 기본급, 통상임금 및 상여금을 저하시킬 수 없다.</p>	<p>① 수용</p> <p>② 회사는 조합원과의 합의 없이는 조합원의 배치전환, 노동시간 단축, 경영부실 등을 이유로 임금(상여금 포함)을 저하시킬 수 없다.</p>	<p>2항 수정 제안</p>

<p><b>제39조 【임금인상】</b> 회사는 매년 1월 1일부로 임금을 인상하며, 임금인상 기준은 매년 별도의 임금 관련 단체교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연되어 타결될 때는 소급하여 적용한다.</p>	<p>회사는 매년 별도의 임금 관련 단체 교섭으로 임금 협의를 진행하며, 임금 교섭이 지연되어 타결될 때는 당해 년도 1월 1일로 소급하여 적용한다.</p>	
<p><b>제40조 【임금의 임의공제 금지】</b> 회사는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로소득세, 주민세</li> <li>2. 의료보험료, 고용보험료, 국민연금 부담금</li> <li>3. <u>조합비와 조합 결의에 의한 부과금</u></li> <li>4. 기타 노사 합의로 공제기로 결정한 사항 및 법률에서 공제를 명시한 사항</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 조합비 (이하 - 삭제- )</li> </ol>	3호 수정 제안
<p><b>제41조 【휴업 시 지급】</b> 회사는 다음 각 호의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 <u>100분의 80</u> 이상을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정전, 단수로 인한 휴업기간</li> <li>2. 기계나 건물보수 혹은 점검으로 휴업하는 기간</li> <li>3. 그 외 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간</li> </ol>	<p>회사는 다음 각 호의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 100분의 70 이상을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정전, 단수로 인한 휴업기간</li> <li>2. 기계나 건물보수 혹은 점검으로 휴업하는 기간</li> <li>3. 그 외 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간</li> </ol>	수정 제안
<p><b>제42조 【비상 시 지급】</b></p>	<p>회사는 다음 각 호에 해당하는 조합원이 기왕</p>	수정 제안 - 본인의 휴직, 퇴직, 해고 - 삭제-



<p>회사는 다음 각 호에 해당하는 직원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 배우자 또는 본인의 출산</li> <li>2. 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망</li> <li>3. 본인 또는 자녀의 결혼</li> <li>4. 자녀의 입학</li> <li>5. <u>본인의 휴직, 퇴직, 해고</u></li> <li>6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때</li> </ol>	<p>의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 배우자 또는 본인의 출산</li> <li>2. 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망</li> <li>3. 본인 또는 자녀의 결혼</li> <li>4. 자녀의 입학</li> <li>5. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때“</li> </ol>	
<p><b>제43조 【퇴직금】</b></p> <p>① 회사는 계약기간 만료 후 14일 이내에 계속 근로기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분을 퇴직금으로 지급한다.</p> <p>② 회사는 회사 소속으로 1년 미만 근무자에 대하여도, 계약일로부터 퇴직일까지 월할하여 퇴직금을 지급한다.</p> <p>③ 퇴직연금 도입 시 확정급여형(DB)으로 한다.</p>	<p>① 수용 ② 수용불가 ③ 퇴직연금은 확정급여형(DB)을 원칙으로 한다.</p>	<p>② 퇴직금 지급 기준과 상이 함 3항 수정 제안</p>
<p><b>제44조 【노동시간】</b></p>	<p>수용</p>	

<p>① 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며, 주5일제를 실시한다.</p> <p>② 노동시간이라 함은 실제 작업시간, 교대시간, 조회시간, 청소시간, 교육시간 등 회사의 통제 아래 있는 시간과 회사가 주관하는 각종 행사 중 조합원의 참석의무가 있는 시간을 말한다.</p>		
<p><b>제45조 【사업과 종업시간】</b></p> <p>① 회사는 사업 시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 조합과 합의하여 조정 시행할 수 있다.</p> <p>② 회사는 제44조 1항의 기준 노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장노동수당을 지급해야 한다.</p> <p>③ 출퇴근 기록 방식은 조합과 합의하여 시행한다.</p>	수용	
<p><b>제46조 【연장노동, 야간노동, 휴일노동】</b></p> <p>① 회사는 연장·야간·휴일 노동을 시키고자 할 때 적어도 3일 전에 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 한다.</p> <p>② 회사는 조기출근, 연장·야간·휴일 노동을 조</p>	<p>① 회사는 연장, 야간, 휴일 노동을 시키고자 할 때 조합원의 사전 동의를 얻어야 한다. 조합원이 필요에 의해 연장, 야간, 휴일근무를 하고자 하는 때에는 서면으로 사전 신청을 하고 상급자의 승인이 있는 경우에만 시행한다.</p> <p>② 수용</p>	1항 수정 제안

<p>합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익도 주어서는 안 된다.</p> <p>③ 회사는 연장·야간·휴일의 노동에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다.</p> <p>④ 연장·야간·휴일노동이 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산한다.</p> <p>⑤ “관공서 공휴일에 관한 규정”에 따른 공휴일의 휴무, 연차휴가 등 유급휴가 사용에 따라 1주간 실근로 시간이 40시간 미만이라 하더라도 토요일(6일째) 연장근로를 할 경우 1일 8시간이내는 통상임금의 50%, 1일8시간 초과시 통상임금의 100%를 가산하여 조합원에게 지급하여야한다.</p>	<p>③ 수용</p> <p>④ 수용</p> <p>⑤ 수용불가</p>	
<p><b>제47조 [유급휴일]</b></p> <p>다음 각 호는 유급휴일로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주휴일</li> <li>2. “관공서의 공휴일에 관한 규정”상의 공휴일과 대체공휴일(임시공휴일 포함)</li> <li>3. 5월 1일 노동절</li> <li>4. 회사 창립기념일</li> <li>5. 노동조합 창립 기념일</li> </ol>	<p>①~③ 수용</p> <p>④ 수용불가</p> <p>⑤ 수용불가</p>	

**제48조 【연차휴가】**

- ① 회사는 1년간 8할 이상 출근한 경우, 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 조합원에게 1 개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 이 항에 의하여 사용한 휴가는 해당 조합원의 다음연도 연차휴가권 발생(사용)에 영향을 미치지 않는다.
- ③ 회사는 3년 이상 계속하여 근로한 직원에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 원-하청(용역) 관계에서 근무 시 원청 사업장 근속년수를 기준으로 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수 중 25일을 초과하는 휴가일에 대하여는 연차휴가수당으로 대체할 수 있다.
- ④ 연차휴가 관련 대법원판결(2021다227100)에도 불구하고, 1년 근속한 조합원이 퇴사하는 경우 기존 고용노동부 행정해석과 같이 26개

- ①, ② 수용
- ③ 회사는 3년 이상 계속하여 근로한 직원에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산일수를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ④ 수용불가
- ⑤ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여함(시가지정권)을 원칙으로 하지만 하여야 하며, 회사에 급박한 사정이 있는 경우 회사는 그 시기를 변경할 수 있다(시기변경권).
- ⑥ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있으며, 반차사용을 허용한다.
- ⑦ 계속 근무 년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 전출입, 형식적 퇴사 후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.
- ⑧ 수용
- ⑨ 회사가 근로기준법 제61조 소정의 연차휴가 사용촉진을 시행하였음에도 사용하지 못한 연차휴가에 대해서는 수당지급 의무를 면한다.

3항, 5항 6항, 7항, 9항 수정 제안

<p>기준으로 연차휴가를 지급한다. 또한 기존 지급한 연차휴가에 대하여 대법원 판례를 이유로 반환 청구할 수 없다. 회사는 1년 이상 근무하고, 퇴사하는 조합원에게 1년 이하의 기간에 대해서도 1년 근무 시 발생할 연차휴가 개수에 비례하여, 연차휴가 수당을 지급하여야 한다. 단 비례 계산하여 2시간 미만은 버린다.</p> <p>⑤ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다.</p> <p>⑥ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 1시간 단위로도 사용할 수 있다. 결근 시 해당 조합원이 신청이 있는 경우 연차휴가로 자동 대체한다.</p> <p>⑦ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무 년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 전출입, 형식적 퇴사 후 재입사는</p>	<p>⑩ 수용불가 ⑪ 수용불가</p>	
--	--------------------------	--

<p>계속 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>⑧ 미사용 연차휴가는 1년이 경과한 첫 달 급여 지급일에 지급일 당시 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다. 퇴직 시 미사용 휴가는 퇴직일이 속한 달의 통상임금의 100%를 지급한다.</p> <p>⑨ 회사가 근로기준법상 연차 유급휴가의 사용 촉진 제도를 이행하더라도, 미사용 휴가에 대하여 8항과 같은 연차휴가수당으로 보상하여야 한다.</p> <p>⑩ 조합원이 연차휴가를 사용할 시 회사는 업무대체자를 사용하여야 한다.</p> <p>⑪ 회사가 업무대체자를 투입하지 못하여 조합원의 노동 강도가 높아진 경우 업무대체자 투입시 발생하는 비용을 해당 조합원에게 지급하여야 한다. 지급 기준은 휴가자의 통상임금으로 한다.</p>		
<p><b>제49조 【경조휴가】</b> 회사는 조합원에 대하여 다음 각 호에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 경조</p>	<p>회사는 조합원에 대하여 다음 각 호에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다. 휴</p>	<p>전문 수정</p>

금을 지급한다. 휴가 시작일은 본인이 원하는 날부터이며, 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일과 중복된 경우, 중복된 휴일만큼 경조휴가를 추가 부여한다. 단, 회갑 및 칠순은 1회만 적용하되, 적용기준은 법적 나이가 아닌 실제 회갑, 칠순을 가정에서 기념하는 나이를 기준으로 한다.

경조사	구분	휴가일수 (일)	경조금 (원)
결혼	본인	5	100,000
	자녀	2	100,000
출산	배우자	10	300,000
입양	본인	20	300,000
회갑 칠순	본인 및 배우자	2	50,000
	본인 및 배우자의 부모, 조부모	2	50,000
사망	본인	.	500,000
	본인 및 배우자의 부모	5	100,000
	배우자	5	300,000

가는 분할 사용하지 않는 것을 원칙으로하며, 청첩장, 부고장 등 이를 증빙할 서류를 발생일 15일 이내 제출한다.

1. 결혼 : 본인 5일, 자녀 2일, 형제자매 1일
2. 사망 : 배우자, 본인 및 배우자의 부모, 자녀 상에 5일, 형제자매, 조부모·외조부모 상 3일.
3. 동일 거주지에서 생활하고 있는 반려동물 중 카라에 등록된 반려동물의 사망시 2일 (년 3회 사용가능)

**4. 출산 : 배우자 5일**

5. 기타 필요하다고 인정하는 경우

	자녀와 자녀의 배우자	3	100,000		
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3	50,000		
	본인 및 배우자의 형제자매	3	50,000		
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매	3	50,000		
<p><b>제50조 【근속공로휴가】</b></p> <p>① 재직 기간이 3년 이상 6년 미만인 직원은 재직기간 중 3주의 유급휴가를 쓸 수 있다.</p> <p>② 재직 기간이 6년 이상 10년 미만인 직원은 재직기간 중 4주의 유급휴가를 쓸 수 있다.</p> <p>③ 재직 기간이 10년 이상인 직원은 재직기간 중 1년의 유급휴가를 쓸 수 있다.</p> <p>④ 1항부터 3항까지의 휴가는 3항 10년 이상 장기근속휴가 사용 후부터 다시 기산한다.</p>	<p>(이전 취업 규칙 및 하단 취업규칙 개정안 참조, 단체 재정과 운영 문제로 지속적인 개정 논의 있어 왔음)</p>	<p>취업규칙 개정안 및 단체 재정과 병행 검토 필요로 보류</p>			
<p>장기근속 포상휴가 개정안(조직개편위 논의 - 세부내용 추가 보완에 의한 변동 가능)</p>					



## 제 39조 (장기근속 포상휴가)

## ← 6개월 기준 제안안

㉠ 3년 이상 근속한 상근활동가의 요청이 있을 때에는 3주의 유급 휴가를 사용할 수 있다.

㉡ 6년 이상 근속한 상근활동가의 요청이 있을 때는 4주의 유급 휴가를 사용할 수 있다

㉢ 1항과 2항의 휴가는 신청사유 발생일로부터 1년 이내 신청 및 사용하여야 하고 기한 내 신청 및 사용하지 않을 경우 휴가신청권은 소멸되고 본 단체는 포상휴가 미사용에 따른 별도의 보상은 하지 아니한다.

㉣ 1항과 2항의 휴가는 주 단위로 사용하여야 한다. 장기포상일수 산정 시 주말 공휴일을 포함하여 산정한다.(1주 포상휴가는 월요일부터 일요일까지로 함)

㉤ 1항과 2항의 신청서는 사용일 이전 1개월 전에 단체에 통보하고 승인하는 절차를 진행해야 한다.

㉥ 만10년 근속한 상근활동가의 요청이 있을 때는 아래 4가지 중 선택하여 사용할 수 있으나 분할하여 사용할 수 없다. 이때 지급되는 월 지급금액은 휴가 도래일 기준 해당 활동가의 평균임금 30일분의 70%에 해당하는 금액을 장기근속포상수당(이하 포상수당)으로 단체 급여일에 지급받는다. 평균임금 산정 기준은 휴가사용 전 3개월 임금의 평균금액으로 정한다.

### 1. 6개월의 유급휴가 사용

#### 2. 1개월의 유급휴가와 5개월분의 포상수당 지급

#### 3. 2개월의 유급휴가와 4개월 분의 포상수당 지급

#### 4. 유급휴가 사용하지 않을 때에는 6개월분의 포상수당을 지급하되 수령방법은 6개월동안 급여일에 수당을 지급 받거나 6개월분의 수당 90%에 해당하는 금액을 일시불로

신청하여 받을 수 있다.

㉦ 6항의 10년 근속 상근활동가 장기근속포상휴가(이하, 휴가) 사용에 대한 세부 내용은 아래와 같다.

1. 휴가 사용 선택 시 활동가 개인적인 사정에 따른 중도 변경은 불가하다.

2. 휴가신청서는 근속 10년 도래일 2달 전에 단체에 통보하고 승인하는 절차를 진행해야 한다.

3. 휴가는 월 단위로 사용하여야 한다. 장기포상일수 산정 시 주말 공휴일을 포함하여 산정한다.(1개월 포상휴가는 월1일부터 월말일까지로 함)

4. 1개월 휴가, 2개월 휴가 사용 외 6개월 휴가 사용시 직책을 가지고 있거나 차량관리자인 경우 직책에서 해제되며, 단체는 후임자를 지정하여 휴가 시작일 전까지

업무인수인계를 진행한다. 또한 복귀 후 단체에서 근속휴가 개시 전의 직책을 보장하지 아니한다.

5. 6개월 휴가 사용시 활동가는 복귀 2개월 전에 복귀의사를 밝히고 소속팀에 요청하여 복귀 후 업무계획을 수립에 협조해야 하며 업무분장이 변경된 경우 해당 업무를 파악하도록 노력해야 한다.

6. 6개월 휴가사용 후 복귀일로부터 1달 이내에 업무수행계획서를 단체에 제출해야 한다.

7. 유급휴가 사용 기간에는 4대 보험 중 고용보험과 산재보험은 휴직 처리하고 건강보험, 국민연금은 지급받는 월 포상수당액 기준으로 유지한다.

8. 6개월 사용시 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외한다. 퇴직금 산정 시 평균임금 산정기간에서도 제외한다.

9. 장기근속 포상 휴가 기간 동안 활동가의 겸직 할 수 없으며 겸직시 포상휴가 사용일로부터 근로관계가 종료되는 것을 원칙으로 한다.

㉧ 10년 이상 장기근속한 상근활동가의 이후 장기근속휴가는 1항, 2항을 따르되 10년 이후 장기근속휴가를 부여하기 위한 기산일은 입사일로부터 11년이 되는 시점부터 새로이 기산하고 새로 기산한 일자로부터 3년 이상은 3주, 6년 이상은 4주, 10년 이상은 8주의 유급휴가를 지급한다.

근무연수	4년차	7년차	11년차	15년차	18년차	22년차	26년차	29년차	33년차
포상휴가	3주	4주	8주	3주	4주	8주	3주	4주	8주

<p><b>제51조 [유급병가]</b>          조합원이 업무 외의 질병 또는 부상으로 인하여 출근이 불가능할 때에는 연간 60일의 범위 내에서 유급 병가를 사용할 수 있다. 병가 시 통상임금을 지급하며, 7일 이상 입원 시 10만원의 위로금을 지급한다. 병가를 연차휴가로 대체사용하도록 강요할 수 없다.</p>	<p>수용불가</p>	
<p><b>제52조 【보건휴가】</b>          회사는 여성 조합원에게 월 1일의 보건휴가를 유급으로 부여한다.</p>	<p>회사는 여성 조합원에게 월 1일의 보건휴가를 부여하며 무급으로 한다.</p>	<p>수정 제안</p>
<p><b>제53조 【재해복구휴가】</b>          태풍, 홍수, 지진, 화재 등 재해로 복구에 필요한 휴가 및 위로금을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주택 전파(전소): 5일, 500만원</li> <li>2. 주택 반파(반소): 3일, 30만원</li> <li>3. 주택 침수: 3일, 200만원</li> </ol>		<p>보류</p>
<p><b>제54조 【공가】</b>          ① 회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.</p>	<p>회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수에 대하여 근무한 것으로 간주한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 수용</li> </ol>	<p>전문 수정 제안</p>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역 의무를 수행할 때</li> <li>2. 국회, 법원, 노동위원회, 노동부 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때</li> <li>3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때</li> <li>4. 건강진단을 받을 때</li> <li>5. 천재, 지변, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때</li> <li>6. 코로나19등 전염병으로 방역조치에 따른 출근 불가능 시(가족 확진에 의한 출근 불능 포함) 유급병가를 모두 소진하면 공가처리한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 국회, 법원, 노동위원회, 노동부 기타 공공기관에 회사의 공적인 업무를 수행하기 위하여 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두하는 것이 확인되었을 때 그 시간</li> <li>3. 수용</li> <li>4. 건강진단을 받을 때 그 시간</li> <li>5. 천재 지변으로 출근이 불가능할 때</li> <li>6. 코로나19등 전염병으로 법정 의무 방역 조치에 따라 출근이 불가능한 때(가족 확진에 의한 출근 불능 포함)로서 유급 병가를 모두 소진한 후</li> </ol>	
<p><b>제55조 【여름, 겨울휴가】</b></p> <p>회사는 모든 조합원에 대하여 하계(6,7,8월) 및 동계(12, 1, 2월)에 각 3일의 유급휴가를 연차 휴가와 별도로 보장하며, 휴가비 각 30만원을 지급한다.</p>	<p>회사는 모든 조합원에 대하여 하계(5,6,7,8,9)에 3일의 유급휴가를 보장한다.</p>	
<p><b>제56조 【인권보호】</b></p> <p>① 회사는 회사 내에서 조합원의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손해서는 아니 된다.</p> <p>② 회사는 조합이 조합원에 대한 객관적으로 심각한 인권 침해사항의 조사와 시정을 요</p>	<p>수용</p>	<p>합의</p>

<p>구할 경우 조사에 응해야 하며 인권 침해 행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발방지 조치를 마련해야 한다. 단, 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다.</p> <p>③ 회사는 조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.</p>		
<p><b>제57조 【차별 행위 금지】</b></p> <p>① 회사는 조합원에게 평등권 침해의 차별행위를 해서는 아니 되며, 평등권 침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적지향, 병력 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.</p> <p>② 회사는 고용에 있어서 합리적인 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 해서는 아니 된다.</p>	수용	합의
<p><b>제58조 【집단 따돌림】</b></p>	①~② 수용	3항,4항 수정 제안

<p>① 회사는 특정 조합원 또는 노동자에 대해 회사 내 생활 또는 조합활동을 이유로 집단 따돌림의 분위기를 조장해서는 아니 된다.</p> <p>② 이러한 사례에 대해 조합, 해당 조합원 또는 제3자의 제보가 있을 경우 즉시 조사, 시정조치를 착수해야 한다.</p> <p>③ 회사는 <u>조합이 조합원 또는 노동자에 대한 집단 따돌림 행위 조사와 시정을 요구할 경우 조사에 응해야 하며 따돌림 행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발 방지 조치를 마련해야 한다. 단, 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다.</u></p> <p>④ 회사는 조합의 요구로 조사한 사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.</p>	<p>③ 회사는 조합원 또는 노동자에 대한 집단 따돌림 행위가 고충 제기될 경우 조사에 착수해야 하며 비공개로 진행함을 원칙으로 한다.</p> <p>④회사는 조사한 사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 고충제기자에게 통보하여야 한다.</p>	
<p><b>제59조 【각서 또는 폭력 행위 금지】</b></p> <p>① 회사는 단체협약에 반하는 내용을 가지고 특정 조합원을 대상으로 각서 작성과 서명을 요구할 수 없으며, 각서 작성과 서명을 거</p>	<p>① 수용</p> <p>② 수용</p> <p>③ 조합과 회사는 어떠한 이유로도 상호 공포 분위기, 폭력 등을 조장 또는 행사해서는 아</p>	3항 수정 제안

<p>부했다고 해서 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.</p> <p>② 회사는 단체협약에 반하는 내용으로 조합원들로부터 각서를 받았을 경우 이는 자동 무효로 간주한다.</p> <p>③ 회사는 구사대나 용역직원을 동원하여 조합과 조합원에 대한 공포분위기 조성, 폭력 등을 조장 또는 행사해서는 아니 된다.</p>	<p>니 된다.</p>	
<p><b>제60조 【손해배상의 금지】</b> 회사는 업무상 발생한 사유에 대하여, 고의나 범죄행위가 아닌 한 개인에게 손해배상 청구를 하지 못한다.</p>	<p>회사는 업무상 발생한 사유에 대하여, 고의 또는 중과실이나 불법 행위가 아닌 한 개인에게 손해배상을 청구하지 않는다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제61조 【개인정보의 보호】</b> 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 한다.</p>	<p>수용</p>	
<p><b>제62조 【개인정보의 수집】</b> ① 회사는 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당 부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다. (조합원과)</p>	<p>① 회사는 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 한다. (이하 -삭제-) ②③④ 수용</p>	<p>1항 수정 제안</p>

<p>② 회사는 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우 라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다.</p> <p>③ 회사는 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내 외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니 된다.</p>		
<p><b>제63조 【개인정보 제공 거부권】</b></p> <p>조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.</p>	수용	합의
<p><b>제64조 【개인정보의 관리】</b></p> <p>개인정보의 관리는 개인정보보호법에 따른다.</p>	수용	합의
<p><b>제65조 【사생활 보호】</b></p> <p>① 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시</p>	<p>① 수용</p> <p>② 삭제</p>	<p>&lt;참고&gt; 제2항은 제12조제3항의 “회사는 CCTV 등 여타의 정보통신기기를 이용하여 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.”에</p>

<p>장비를 설치 해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.</p> <p>② 작업장 CCTV는 노조와 합의 하에 설치한다.</p>		<p>정한대로 함</p>
<p><b>제66조 【기록물 수정과 폐기】</b></p> <p>① 회사는 조합 또는 조합원이 다음 각 호의 경우에 대해 조합원의 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합과 합의 없이 수집된 기록물</li> <li>2. 사생활을 침해할 수 있는 기록물</li> <li>3. 조작되었거나, 사실과 다른 기록물</li> </ol> <p>② 회사는 기록물이 그 목적과 보관기간을 마쳤을 경우에는 복구할 수 없게 폐기하고 이를 조합에 통보하여야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합 또는 해당 조합원이 자료의 보관·유지를 요구할 경우</li> <li>2. 조합 또는 해당 조합원의 명시적 동의가 있을 경우</li> <li>3. 현재 법적 소송의 증거물로 요구되고 있는 경우</li> </ol>	<p>-----</p>	<p>1항, 개인정보보호법과의 연관성 '기록물'의 정의와 범위 모호성으로 보류</p>



**제67조 [남녀평등과 모성보호]**

- ① 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등과 일가정양립지원에관한법률에 따라 고용에 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성 노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.
- ② 회사는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 노동권을 실현할 수 있도록 해야 한다.
- ③ 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 퇴직, 해고에 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우나 여성에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 안 된다.
- ④ 임신 중인 여성 조합원이 쉬운 업무로의 전환을 요구하였는데도(근로기준법 제74조 5항), 적절한 업무가 없을 경우 신청일로부터 30간의 유급 휴일을 부여하여야 한다.

- ① ~③ 수용
- ④ 회사는 임신 중인 여성 조합원이 쉬운 업무로의 전환을 요구하는 경우 이행하여야 한다.

4항 수정 제안

**제68조 【안전과 보건관리】**

수용

<p>회사는 산업안전보건법 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 최선의 노력을 다하여야 한다.</p>		
<p><b>제69조 【산업안전보건활동】</b></p> <p>① 회사는 산업안전보건법상 산업안전보건위원회를 구성 운영하여야 한다.</p> <p>② 회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사</li> <li>2. 회사 내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 활동</li> <li>3. 산업안전보건 표어, 현수막 부착 등 홍보 활동</li> </ol> <p>③ 회사는 노동조합이 1호의 활동에 필요한 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.</p>	<p>-삭제-</p>	<p>동물권행동 카라와 무관한 조항</p>
<p><b>제70조 【안전보건교육】</b></p> <p>① 회사는 연 4시간 이상 안전 보건 교육을 실시하여야 하며, 산업안전보건위원회에서의</p>	<p>-삭제-</p>	<p>&lt;참고&gt; 카라의 경우 산업안전보건법 시행령 제2조제1항 및 별표 1.의 사회복지서비스업에 해당되어 산업안전보건법 제29조 소정의 안</p>

<p>심의의결 없이 시간을 분할하여 사용해서는 안 된다.</p> <p>② 회사는 신규 채용 시 8시간 이상, 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때 2시간 이상, 유해위험부서에 배치되었을 때 노사 협의 하에 안전보건교육을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 외부에서 산업 안전보건교육이 있을 시 노동조합 산업 안전보건위원과 명예 산업안전 감독관을 최우선적으로 참석시킨다.</p> <p>④ 회사는 안전보건교육을 근무 시간 중 유급으로 실시하며, 주제, 강사 등과 관련된 제반사항은 산업안전보건위원회의 심의, 결정에 따른다.</p>		<p>전보건교육의 적용을 면제받으므로 본 조항은 삭제하는 것이 타당함.</p> <p>4대 의무 교육으로만으로도 충분히 대체 할 듯 하다고 판단됨. ex) 산업안전보건교육</p>
<p><b>제71조 【안전보호장구지급】</b></p> <p>회사는 작업 성격에 필요할 시 안전보호장구(안전작업화, 안전 띠 등)를 조합원에게 무료로 지급한다. 다만, 조합원은 지급 받은 보호장구를 신의에 따라 소중히 관리하며 사용하여야 한다.</p>	수용	합의
<p><b>제72조 【의무실 설치】</b></p> <p>회사는 각 사업장내에 구급약품을 비치하여 응</p>	수용	합의

<p>급처치 및 간이치료를 할 수 있도록 한다.</p> <p><b>제73조 【작업중지권】</b></p> <p>① 조합원은 작업 중 재해 발생의 위험이 있다고 판단될 때 작업을 중지할 수 있다.</p> <p>② 조합은 산업재해 발생의 위험이 있을 때 또는 재해가 발생했을 때, 옥외 작업자의 경우 폭염(33도 이상), 혹한(-20도 이하), 폭설, 폭우, 태풍, 오존, 미세먼지 등에 대한 경보 발령 시 즉시 작업을 중지시키고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취할 수 있으며, 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 1항과 2항의 조치를 취한 조합간부 또는 조합원은 즉시 이를 회사에 알려야 한다.</p> <p>④ 회사는 조합에서 안전·보건 상의 조치 등 필요한 조치가 취해졌음을 확인하고 작업가동에 합의한 후에 작업을 재개해야 한다.</p> <p>⑤ 회사는 작업 중지를 이유로 조합, 조합간부, 조합원 등에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.</p>	<p>제 73조 [업무중지권]</p> <p>① 재해 발생 위험이 있다고 판단될 시 즉각 회사에 작업의 중지를 요청할 수 있다.</p> <p>② 조합은 산업재해 발생의 위험이 있을 때 또는 재해가 발생했을 때, 옥외 작업자의 경우 폭염(33도 이상), 혹한(-20도 이하), 폭설, 폭우, 태풍, 오존, 미세먼지 등에 대한 경보 발령 시 회사에 작업중지를 요청하여 회사가 작업을 중지시키고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취할 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>③ ~ ⑤ 수용불가</p>	<p>1항, 2항 수정 제안</p>
<p><b>제74조 【건강진단】</b></p> <p>① 회사는 산업안전보건법등 관계 법령에 따라</p>	<p>-삭제-</p>	<p>개인과 국가의 관리 영역(국민건강보험공단에서 제공하는 서비스)</p>

<p>건강진단을 실시하여야 한다. 건강진단비용은 회사가 부담한다.</p> <p>② 회사는 신규채용 시 건강진단을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 정부기관이 인정한 의료기관에서 매년 1회 정기 건강진단을 실시하되, 검진의료기관을 선정할 경우 조합과 협의하며, 조합원은 정당한 이유 없이 건강진단을 거부할 수 없다.</p> <p>④ 회사는 조합원이 1차 건강진단 결과 2차 검진 대상으로 판정, 통보 받는 경우에는 추가로 2차 검진을 실시한다.</p> <p>⑤ 건강진단 결과는 즉시 조합원에게 개별 통보하며, 진단 결과 기존업무의 계속 수행으로 병세 악화의 우려가 있는 조합원에 대해서는 조합과 합의 후 경미한 작업으로 배치 전환하고 근무시간 단축 등 필요한 조치를 취한다.</p> <p>⑥ 회사는 건강진단 결과 조합과 합의하여 건강유지에 필요한 조치를 하여야 하며, 조합</p>		<p>신규 채용시 건강진단을 실시하는 것이 가능하지도 않음</p>
---	--	--------------------------------------

<p>원은 정당한 이유 없이 회사의 조치를 거부 하여서는 안 된다.</p> <p>⑦ 회사는 조합원이 업무상 질병의 의심이 있는 경우에는 산업재해 보상보험법에 따른 요양신청을 하며 이에 적극 협조한다.</p>		
<p><b>제75조 【방역과 작업환경개선】</b></p> <p>① 회사는 작업장과 복지후생시설의 청결을 유지하고 수시로 소독을 한다.</p> <p>② 회사는 조합원의 작업환경개선을 위하여 최대한 노력한다.</p>	수용	합의
<p><b>제76조 【감정노동자보호】</b></p> <p>회사는 산업안전보건법 제41조에 의한 감정노동자보호를 위하여 다음의 권리를 인정하고 상응하는 조치를 취하여야 한다.</p> <p>① 감정노동자 보호 매뉴얼을 마련한다.</p> <p>② 후원회원 응대업무 종사자는 부당한 내용이나 무리한 요구를 하는 회원을 통제하거나 업무를 중단할 수 있는 권리가 있다.</p> <p>③ 후원회원으로부터 부당한 대우를 받은 경우</p>	<p>①수용</p> <p>②후원회원 응대 업무 종사자는 무리한 요구를 하는 회원의 요청 업무를 중단하고 상급자에게 보고한다.</p> <p>③후원회원과의 갈등에서 부당한 대우를 받은 경우 사실관계를 증빙과 함께 회사에 보고하여 중재와 보호를 요청할 권리가 있다.</p> <p>④~⑦ 삭제</p> <p>⑧ 삭제</p> <p>⑨ 삭제 -징계위원회 절차에 따름</p>	<p>2항, 3항: 수정 제안</p> <p>4항내지 7항 : 2항과 3항으로 충족되는 내용</p> <p><u>8항 - 본 조항과 무관</u></p> <p>9항 - 징계위원회 등 별도의 절차로 다룰 사안</p>

이를 신속하게 회사에 알려 노동자가 보호받을 수 있는 권리가 있다.

④ 업무의 일시적 중단이나 전환을 할 수 있는 기준이나 상황을 제시하여 후원회원 응대업무 종사자가 신속하게 위험상황에서 벗어날 수 있도록 한다.

⑤ 현장에서 발생하는 문제에 대응하기 위하여 후원회원 응대 업무 종사자에게 적절한 재량권을 부여한다.

⑥ 후원회원으로부터 부당한 대우를 받은 노동자를 보호하기 위하여 휴게시간을 연장하여 제공한다.

⑦ 후원회원 응대업무 종사자가 문제유발 회원에 대한 조치의견을 제시한 경우 노동자의 의견을 최대한 반영하여 조치하여야 한다.

⑧ 조합원의 개인정보를 보장하며, 조합원에게 어떠한 불이익 처분도 하지 않는 내용을 명시한다.

⑨ 문제 유발 회원에 대해 매뉴얼에 제시된 응대 멘트 내용대로 대응한 노동자에게 해고, 징계 등의 불이익 처분을 하지 않는다는 내용

<p>을 매뉴얼에 제시한다.</p>		
<p><b>제77조 [산업재해보상]</b></p> <p>① 회사는 산업재해로 인한 요양기간에 대하여, 근로복지공단이 지급하는 평균임금 70%와의 차액 30%를 보전하여 100% 지급하도록 한다.</p> <p>② 산업재해로 인한 사망 시 민형사 책임과 별도로 평균임금 1500일분의 보상금을 유족에게 지급한다.</p>	<p>① 업무상 재해로 인한 요양급여, 휴업급여, 장해급여 등의 처우는 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따른다.</p> <p>② 수용불가</p>	<p>1항 수정 제안</p>
<p><b>제78조 [복지후생시설]</b></p> <p>회사는 조합원이 충분한 휴식을 취할 수 있는 휴게실을 제공하고 휴게공간에 대하여 최소한 산업안전보건법 시행규칙 제194조의2(휴게시설의 설치·관리기준)에 의거하여 휴게시설 및 아래 각호의 현장 내 복지시설을 제공한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 개인용 사물함</li> <li>2. 동절기 난방시설 하절기 에어컨</li> <li>3. 인터넷 설치</li> </ol>	<p>수용</p>	<p>합의</p>
<p><b>제79조 【복리후생비 지원 및 노사상생자금 지원】</b></p> <p>① 회사는 노사상생을 위하여 매월 조합원 1인 × 1만원의 노사 상생기금을 급여일에 조합에 지급한다.</p> <p>② 회사는 조합원의 복리후생을 위해 조합원 1인당 표와 같은 금액을 해당 일이 속한 전</p>	<p>임금협상의 내용으로 같음 (복리후생비 년 10만원 지급)</p>	<p>&lt;참고&gt; 노동조합에 대한 회사의 경비원조는 노조법 제81조제1항 4호의 경비원조(지배·개입)에 따른 부당노동행위로 인정될 소지가 크므로 수용불가함.</p> <p>임금협상에 포함된 내용으로 같음한다.</p>



월의 급여지급일에 조합에 지원한다.  
급여지급일에 조합에 지원한다.

항 목	대 상	지 급 액	비 고
생일축하금	전 조합원	1인당 100,000원	연 1회
명절상여금	전 조합원	기본급의 50%	연 2회
노동절축하금	전 조합원	1인당 50,000원	연 1회
문화비	전 조합원	1인당 50,000원	분기당 1회
자기개발비	전 조합원	1인당 500,000원	연 1회

(복리후생비 항목으로 년 10만원 지급)

**제80조 [작업장비 및 지급품]**

회사는 현장조합원이 근무하는데 필요한 장비와 지급품을 지급하고 조합원은 성의 있게 관리하여야 한다. 지급품 내역은 아래 각 호와 같으며 자연 훼손 및 마모 시에는 교환해 주어야 한다.

1. 입사 시 봄·가을 잠바 1벌(조끼, 바람막이) 및 동복 잠바 1벌(패딩), 반팔 및 긴팔 티셔츠를 5벌씩 지급한다.

-삭제-

보류 (수량 검토 및 미세 플라스틱 유발 제품 소비 억제 등 복합적 검토 필요)  
단체 협약으로 일괄 규정할 사안으로 보이지 않으며 회사에서 업무 진행과정에서 의견 수렴하여 진행할 예정

<p>2. 지급품 시기 : 짝수년도 2월 봄·가을 잠바1벌(조끼, 바람막이) 홀수 년도 10월 동복 잠바 1벌, 매년 하계(6월) 반팔 티셔츠 3벌, 동계(10월) 긴팔 티셔츠 3벌</p> <p>3. 지급품에 대한 사항은 조합과 합의 후 지급한다.</p>		
<p><b>제81조 [반려동물 지원]</b></p> <p>① 회사는 조합원의 반려동물 병원비에 대해 연 1회 1인당 300,000원 지급한다.</p> <p>② 회사는 조합원의 반려동물 장례비에 대해 연 1회 1인당 100,000원 지급한다.</p>	<p>① 회사는 근로자의 등록된 반려동물 병원비에 대해 연 1회 30만원 한도 내에서 병원비 지출 증빙에 따라 지급한다.</p> <p>② 회사는 근로자의 반려동물로 등록된 동물에 한 해 동물등록 사망 서류 제출과 함께 장례비를 연 1회 1인당 10만원 지급한다.</p>	<p>수정 제안 - 4월 25일 제시 임금협상안 참조</p>
<p><b>제82조 [위험수당]</b></p> <p>① 회사는 운전을 하는 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.</p> <p>② 회사는 동물 돌봄을 하는 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.</p> <p>③ 이 외 신체적 위험에 노출된다고 판단하는 경우 조합과 회사가 합의하여 해당 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.</p>	<p>수용 불가</p>	<p>해당 부분에 대해서는 너무 포괄적이며, 모든 활동가까지 포함 하기에 비용 부담이 가중됨.</p>
<p><b>제83조 【교섭대상】</b></p> <p>단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.</p>	<p>① 수용</p> <p>② -----</p> <p>③ 수용</p>	<p>2호 보류</p>

<p>1. 조합 활동에 관한 사항</p> <p>2. 인사 및 고용안정에 관한 사항</p> <p>3. 임금, 노동시간, 휴일·휴가에 관한 사항</p> <p>4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항</p> <p>5. 산업안전 보건에 관한 사항</p> <p>6. 복지후생에 관한 사항</p> <p>7. 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항</p> <p>8. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항</p>	<p>④ 수용</p> <p>⑤ 수용</p> <p>⑥ 수용</p> <p>⑦ 수용불가</p> <p>⑧ 기타 노사 합의로 단체 교섭 대상으로 인정된 사항</p>	
<p><b>제84조 【교섭요구】</b></p> <p>조합이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 요구한다.</p>	<p>조합이 단체교섭을 요구할 때는 교섭일시, 장소, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 협의를 요구한다.</p>	수정 제안
<p><b>제85조 【교섭의무】</b></p> <p>조합의 단체교섭 요구가 있을 때 회사는 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단 7일을 초과하여 연기할 수 없으며, 2회 이상 교섭을 연기할 수</p>	<p>-----</p>	기본협약 제안 제 3조 단체교섭 회의 참조

<p>없다.</p> <p><b>제86조 【교섭위원 구성】</b></p> <p>① 교섭위원은 노사동수 각 5명 내외로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.</p> <p>② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.</p> <p>③ 쌍방의 대표위원은 단체교섭 참석을 의무로 한다. 단, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.</p>	<p>① 교섭위원은 노사동수 각 3명으로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.</p> <p>②, ③ 수용</p>	<p>기본협약 제안 제 1조 교섭위원 및 대표 교섭위원 참조</p>
<p><b>제87조 【자료제출】</b></p> <p>회사는 조합이 교섭에 필요한 관련 자료 및 근거자료를 요구할 시 이를 제출하여야 한다.</p>	<p>조합과 회사는 교섭에 필요한 관련 자료 및 근거자료를 요구할 시 이를 서로 제출하여야 한다. 다만, 조합과 회사는 이때 개인정보와 관련되거나 업무상 비밀의 경우는 이를 제외하고 제공할 수 있다.</p>	<p>기본협약 제안 제 7조 자료 제공 참조</p>
<p><b>제88조 【회의록 및 합의서 작성】</b></p> <p>① 노사양측은 간사 1명씩을 임명하여 교섭회의록을 작성토록 하며, 회의종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.</p> <p>② 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 대표교섭위원이 서명 날인하여야 한다.</p>	<p>① 노사양측은 <b>교섭위원 중</b> 1인을 간사로 임명하여 교섭회의록을 작성토록 하며, ~</p> <p>② 수용</p>	<p>1항 수정 제안 <b>(추가사항)</b> 기본협약 제안 제 5조 간사선임 조항 참조</p>

<p><b>제89조 【교섭위원 활동보장】</b>  단체교섭 준비, 원만한 진행, 조속한 타결을 위하여 교섭 기간 중에 교섭 일 전일에 대하여 교섭위원의 활동은 유급으로 보장한다.</p>	<p>단체교섭 준비, 원만한 진행, 조속한 타결을 위하여 교섭에 참석하는 시간은 유급으로 보장한다. 다만, 1회 4시간을 넘지 않도록 한다.</p>	<p>전문 수정 제안</p>
<p><b>제90조 [노동쟁의의 원칙]</b>  ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 단체교섭을 요구하였을 때, 노사는 이를 거부하지 못한다.  ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.</p>	<p>수용</p>	<p>합의</p>
<p><b>제91조 【쟁의 중 신분보장】</b>  회사는 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사 조치를 할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 인사상, 민형사상 책임 및 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다.</p>	<p>회사는 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 해서는 안 되며, 쟁의행위기간 중에는 조합원에 대한 징계나 전출 등의 인사조치를 자제한다. 또한 <b>정당한</b> 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 쟁의행위 후에 인사상, 민형사상 책임을 물어서는 안 된다.</p>	<p>전문 수정 제안 (추가사항)</p>
<p><b>제92조 【신규채용 및 대체근무 금지】</b>  ① 회사는 쟁의기간 중 신규로 직원을 채용하거나, 도급 또는 외주하거나 <u>비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.</u>  ② 회사는 타 회사의 쟁의행위 발생 시 이유를</p>	<p>① 회사는 쟁의행위 기간 중 신규로 직원을 채용하거나 중단된 업무를 도급 또는 외주 처리할 수 없다. (이하 - 삭제 )  ② 수용</p>	

<p>불문하고 그 쟁의행위와 관련된 업무를 지원하기 위하여 직원을 동원하여 해당 업무를 지원하거나 근무하게 할 수 없다.</p>		
<p><b>제93조 【쟁의기간 중 시설 이용 등】</b></p> <p>① 회사는 쟁의행위 중 조합원의 일상활동을 유지케 하기 위한 회사 내 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다.</p> <p>② 회사는 쟁의기간 중 조합원과 조합 방문자에 대한 출입을 제한할 수 없다.</p> <p>③ 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니한 경우에는 쟁의행위로 인한 재산적 피해에 대한 배상을 청구할 수 없다. 손해 배상 범위는 적극적 손해에 한하며, 어떠한 경우에도 조합원 개개인을 상대로 배상청구를 하지 못한다.</p>	<p>① 조합은 쟁의행위 중 조합원의 일상활동을 유지케 하는 시설이라 하더라도 사전 합의된 범위 내에서 이용해야 한다.</p> <p>② 쟁의기간 중이라 하더라도 외부 조합방문자의 회사 출입은 사전 허가를 얻어야 한다.</p> <p>③ 정당한 쟁의행위로 인하여 발생한 재산적 피해에 대해서는 그 배상을 청구할 수 없다.</p>	<p>1,2,3항 수정 제안</p>
<p><b>제94조 【노사협의회】</b></p> <p>① 회사와 조합은 <b>각 5명</b> 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다.</p> <p>② 노사협의회 의장은 매회 마다 회사와 조합</p>	<p>① <b>각 3명</b></p> <p>② 수용</p>	<p>1항 수정 제안</p>

이 교대로 한다.		
<b>제95조 【협의사항】</b> 노사협의회에서는 노동조건 개선 및 현안 문제 등 조합과 회사가 제출한 사항에 대해 적극 협의한다.	수용	합의
<b>제96조 【자료제시】</b> 쌍방은 관계법령에 의거한 보고사항, 협의사항, 의결사항과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청이 있을 시 쌍방은 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.	수용	합의
<b>제97조 【의결사항의 효력】</b> 노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.	노사협의회 의결사항은 단체협약과 마찬가지로 노사 모두 준수하여야 한다.	전문 수정 제안
<b>제98조 【고충처리위원회】</b> ① 고충처리위원회는 직원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원회를 설치하고 운영한다. ② 회사는 대표이사를 제외하고 2명 이내, 조합은 3명 이내의 인원으로 고충처리위원회를 구성하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 회의를 개최한다. ③ 고충처리위원의 임기는 3년으로 한다.	① 수용 ② 조합과 회사는 노사협의회 위원 중 양측 각 1명의 인원을 추천하여 고충처리위원회를 구성하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 회의를 개최한다. ③ 수용	2항 수정 제안
<b>제1조 【유효기간】</b>	① 수용	

<p>① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다(임금 협약 종료 시점과 동일).</p> <p>② 임금협약은 별도로 정한다.</p>	<p>② 수용</p>	
<p><b>제2조 【협약갱신】</b></p> <p>① 본 협약을 갱신코자 할 때는 유효 기간 만료 30일 전에, 갱신 요구안을 제출하여야 하고, 요구가 없을시 자동 갱신된 것으로 본다.</p> <p>② 협약이 만료되고, 새로운 협약이 체결되기 전까지 본 협약은 유효한 것으로 한다.</p>	<p>수용</p>	
<p><b>제3조 【자동연장】</b> ① 본 협약의 기간 중 조합, 회사의 명칭, 조직체 또는 사용자의 변동에 구애됨이 없이 본 협약의 효력은 계속 유지한다.</p> <p>② 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결되기 전까지는 본 협약의 유효기간이 자동으로 연장된다.</p>	<p>수용</p>	
<p><b>제4조 【보충협약】</b></p> <p>① 이 협약에서 누락되었거나 사회·경제적 제도 및 여건의 변화로 수정이 필요한 경우, 본 협약의 유효기간 중일지라도 보충협약을 체결할 수 있다.</p> <p>② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며 노사 양쪽 중 어느 한쪽이 보충협약 체결을 위</p>	<p>① 수용</p> <p>② 노사 쌍방이 동의한 경우 보충협약의 체결을 위한 교섭을 진행할 수 있고, 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>③ ~④ 수용</p>	<p>2항 수정 의견</p>



<p>해 교섭을 요구한다면 다른 한쪽이 이에 응해야 한다.</p> <p>③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.</p> <p>④ 보충협약을 체결한 경우 조합이 회사와 체결한 협약과 중복된 부분은 추가 체결한 협약을 우선하여 적용한다.</p>		
<p><b>제5조 【준용】</b> 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관련 법규, 근로기준법, 노동관계법 및 판례를 준용한다.</p>	수용	
<p><b>제6조 【불이행책임】</b> 민주노총 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합과 회사는 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항을 준수하고 이행할 의무를 진다. 본 협약불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행하는 당사자가 진다.</p>	수용	
<p><b>제7조 【협약의 보관】</b> 본 협약을 증거키 위해 3부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.</p>	수용	