

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 약속한다.</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>제7조 【근무시간 중의 조합활동】 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>제8조 【교육시간 및 단결활동 시간 보장】 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"> 1. 단체교섭 위원이 교섭에 참여하는 시간 2. 정기 총회 및 대의원대회 (각 연 1회, 각 4시간) 3. 조합간부 및 조합원의 교육(단결활동) 	<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>시간 (연 2회, 각 2시간)</p> <p>4. 기타 사전에 회사로부터 승인된 활동</p>	
<p>제10조 [노동조합 전임자]</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>
<p>제11조 【홍보활동 보장】</p> <p>① 회사는 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.</p> <p>② 회사는 조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.</p> <p>③ 회사는 조합간부의 자유로운 사업장 출입을 보장한다.</p>	<p>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.</p> <p>② 조합은 선전, 홍보물 등을 게시할 경우 회사가 마련한 조합 전용 게시판을 이용하여야 한다. 다만, 조합은 불법 부당한 홍보물을 게</p>	<p>전문 수정 제안</p>

	<p>시할 수 없으며, 이를 위반하여 회사가 2회 이상 시정요청을 했음에도 불구하고 시정하지 않는 경우 회사가 임의 철거할 수 있다.</p> <p>③ 수용불가</p>							
<p>제16조 【인사원칙】</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>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>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 총회에 추천할 임원을 선정하되 내규로 정한다.</p>	<p>내규의 예시(변경 가능)</p> <p>-회사는 임원의 임기 만료 3개월 이전에 이사회 승인을 받아 임원선출위원회를 구성해 임원 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>제21조 【휴직사유와 기간 및 처우】</p> <p>① 회사는 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.</p> <table border="1" data-bbox="219 1212 846 1282"> <thead> <tr> <th>휴직사유</th> <th>휴직기간</th> <th>처우</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>업무 외 부상 또는 질병</td> <td>요양기간</td> <td>1년간: 통상임금 50%</td> </tr> </tbody> </table>	휴직사유	휴직기간	처우	업무 외 부상 또는 질병	요양기간	1년간: 통상임금 50%	<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), 주어</p>	<p>1항, 3항, 수정 제안</p>
휴직사유	휴직기간	처우						
업무 외 부상 또는 질병	요양기간	1년간: 통상임금 50%						

으로 60일 이상의 요양을 요할 때		1년 이상: 무급
병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때	징집, 소집 또는 동원기간	통상임금 50%
조항활동으로 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 연수하게되는 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

진 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
- ③ 휴직 종료 후 복직하는 경우 휴직기간은 근속년수에 포함한다. 다만, 병역법에 따른 휴직기간은 근속년수에 포함하지 않는다.
- ④ 수용

<p>범위 내에서 연장한다.</p> <p>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.</p> <p>④ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.</p>		
<p>제24조 【징계위원회】</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>제24조 【인사위원회】-명칭 변경</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, 노무사 변호사 등 노동조합이 추천하는 최소 1인의 민간 위원을 포함해야 한다.</p> <p>③ 인사위원회는 위원 과반수의 참석으로 성립하고, 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p>	<p>1항, 2항 수정 제안</p>
<p>제33조 【임시직, 계약직, 시간제 등 비정규직 고용의 제한 및 정규직화】</p>	<p>① 회사는 비정규직(계약직, 임시직, 촉탁직, 용역직, 파견직등)의 채용이 필요한 경우</p>	<p>전문 수정 제안</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>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>제48조 【연차휴가】</p> <p>① 회사는 1년간 8할 이상 출근한 경우, 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>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.</p> <p>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) 관계</p>	<p>①, ② 수용</p> <p>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.</p> <p>④ 수용불가</p> <p>⑤ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여함(시기지정권)을 원칙으로 하지만 하여야 하며, 회사에 급박한 사정이 있는 경우 회사는 그 시기를 변경할 수 있다(시기변경권).</p> <p>⑥ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있으며, 반차사용을</p>	<p>3항, 5항 6항, 7항, 9항 수정 제안</p>

<p>에서 근무 시 원청 사업장 근속년수를 기준으로 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수 중 25일을 초과하는 휴가일에 대하여는 연차휴가수당으로 대체할 수 있다.</p> <p>④ 연차휴가 관련 대법원판결(2021다227100)에도 불구하고, 1년 근속한 조합원이 퇴사하는 경우 기존 고용노동부 행정해석과 같이 26개 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 분</p>	<p>허용한다.</p> <p>⑦ 계속 근무 년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 전출입, 형식적 퇴사 후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>⑧ 수용</p> <p>⑨ 회사가 근로기준법 제61조 소정의 연차휴가 사용촉진을 시행하였음에도 사용하지 못한 연차휴가에 대해서는 수당지급 의무를 면한다.</p> <p>⑩ 수용불가</p> <p>⑪ 수용불가</p>	<p style="background-color: #cccccc;"></p>
---	---	--

할하여 사용할 수 있고, 1시간 단위로도 사용할 수 있다. 결근 시 해당 조합원이 신청이 있는 경우 연차휴가로 자동 대체한다.

- ⑦ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무 년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 전출입, 형식적 퇴사 후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.
- 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.
- ⑨ 회사가 근로기준법상 연차 유급휴가의 사용 촉진 제도를 이행하더라도, 미사용 휴가에 대하여 8항과 같은 연차휴가수당으로 보상하여야 한다.
- ⑩ 조합원이 연차휴가를 사용할 시 회사는 업무대체자를 사용하여야 한다.
- ⑪ 회사가 업무대체자를 투입하지 못하여 조합

원의 노동 강도가 높아진 경우 업무대체자 투입시 발생하는 비용을 해당 조합원에게 지급하여야 한다. 지급 기준은 휴가자의 통상임금으로 한다.



<p>제51조 [유급병가] 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>제55조 【여름, 겨울휴가】 회사는 모든 조합원에 대하여 하계(6,7,8월) 및 동계(12, 1, 2월)에 각 3일의 유급휴가를 연차휴가와 별도로 보장하며, 휴가비 각 30만원을 지급한다.</p>	<p>회사는 모든 조합원에 대하여 하계(5,6,7,8,9)에 3일의 유급휴가를 보장한다.</p>	
<p>제76조 【감정노동자보호】 회사는 산업안전보건법 제41조에 의한 감정노동자보호를 위하여 다음의 권리를 인정하고 상응하는 조치를 취하여야 한다. ① 감정노동자 보호 매뉴얼을 마련한다. ② 후원회원 응대업무 종사자는 부당한 내용이거나 무리한 요구를 하는 회원을 통제하거나 업</p>	<p>①수용 ②후원회원 응대 업무 종사자는 무리한 요구를 하는 회원의 요청 업무를 중단하고 상급자에게 보고한다. ③후원회원과의 갈등에서 부당한 대우를 받은 경우 사실관계를 증빙과 함께 회사에 보고하여 중재와 보호를 요청할 권리가 있다. ④~⑦ 삭제</p>	<p>2항, 3항: 수정 제안 4항내지 7항 : 2항과 3항으로 충족되는 내용 8항 - 본 조항과 무관 9항 - 징계위원회 등 별도의 절차로 다룰 사안</p>

무를 중단할 수 있는 권리가 있다.

③ 후원회원로부터 부당한 대우를 받은 경우 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.

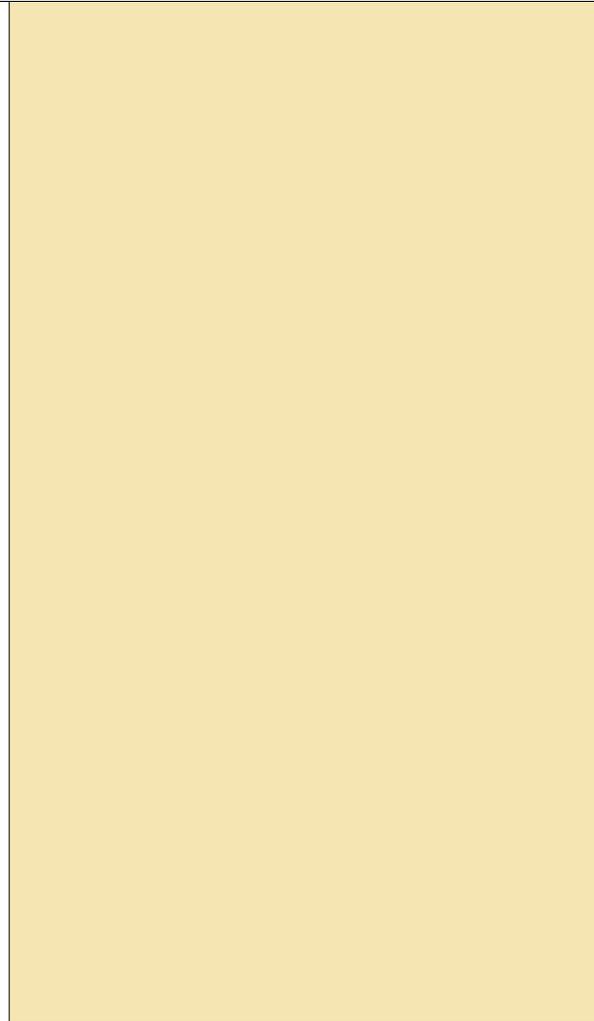
⑥ 후원회원으로부터 부당한 대우를 받은 노동자를 보호하기 위하여 휴게시간을 연장하여 제공한다.

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

- ⑧ 삭제
- ⑨ 삭제 -징계위원회 절차에 따름



응대 멘트 내용대로 대응한 노동자에게 해고, 징계 등의 불이익 처분을 하지 않는다는 내용을 매뉴얼에 제시한다.

제79조 【복리후생비 지원 및 노사상생자금 지원】

- ① 회사는 노사상생을 위하여 매월 조합원 1인 × 1만원의 노사 상생기금을 급여일에 조합에 지급한다.
- ② 회사는 조합원의 복리후생을 위해 조합원 1인당 표와 같은 금액을 해당 일이 속한 전월의 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

임금협상의 내용으로 같음
(복리후생비 년 10만원 지급)

<참고> 노동조합에 대한 회사의 경비원조는 노조법 제81조제1항 4호의 경비원조(지배·개입)에 따른 부당노동행위로 인정될 소지가 크므로 수용불가함.

임금협상에 포함된 내용으로 같음한다.
(복리후생비 항목으로 년 10만원 지급)

<p>제81조 [반려동물 지원]</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>- 4월 25일 제시 임금협상안 참조</p>
--	--	-----------------------------