

네이버 단체협약 : 전문 포함 125개 중41개 합의 (33%)

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
전문	전문	전국화학섬유식품산업노동조합과 네이버(주)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·이행 할 것을 약속한다.	전국화학섬유식품산업노동조합과 네이버(주)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·이행 할 것을 약속한다.	합의(4차_조합안)	
제1조	[교섭단체]		노동3권의 주체는 노동조합이므로, 회사는 노동조합 이외의 직원협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와 교섭할 수 없다.		노동3권의 주체는 노동조합이므로, 회사는 노동조합 이외의 직원협의회, 동호회, 상조회 등과 단체교섭 할 수 없다.
제2조	[협약의 우선]	이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.	이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.	합의(4차_조합안)	
제3조	[기존의 노동조건과 조합활동 권리 저하 금지]	회사는 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 일방적으로 저하시킬 수 없다.	회사는 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 기타 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.	합의(5차_회사안)	
제4조	[적용 및 가입 범위]		1. 본 협약은 사용자와 조합 및 조합원에게 적용한다. 2. 조합 가입은 직원의 의사에 따라 자유로이 가입하거나 탈퇴할 수 있다. 3. 회사는 해고의 효력을 다두고 있는 자를 대법원 확정 판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 된다.		1. 본 협약은 사용자와 조합 및 조합원에게 적용한다. 다만 다음 각호의 직원에게는 적용하지 아니한다. 1) 리더급 이상 2) 인사총무 담당자 (조직별 포함), 재무, 홍보, 대외협력, 보안, 법무, 구매 담당자 3) 임원과 임원에 준하는 자의 비서 및 운전기사 4) 수습사원, 인턴사원, 계약직 사원 5) 기타 회사와 조합이 협의로 정하는 직원 등 2. 직원은 자유로운 의사로 노동조합에 가입하거나 탈퇴할 수 있다. 3. 회사는 해고의 효력을 다두고 있는 자를 중앙노동위원회 재심 판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 된다.
제5조	[규정의 제정과 개정]		회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.		회사는 조합원의 근로조건과 관련된 취업규칙을 제정·개정·폐지하고자 할 경우, 사전에 조합과 협의한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제6조	[조합활동의 보장]	회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니 되며, 합법적인 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.	회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니 되며, 합법적인 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.	합의(4차_조합안)	
제7조	[근무시간 중의 조합활동]		회사는 조합원이 근무시간 중 다음 각 호의 조합 활동에 대해 이를 유급으로 인정한다. 단, 조합은 필요한 사항을 회사에 사전 통보하여야 한다. 1. 총회 : 반기별 2시간 2. 대의원의회의 : 분기별 4시간 3. 상무집행위원회 : 월 8시간 4. 회계감사위원회 : 반기별 1일 5. 외부 교육 및 행사 참여 : 분기별 16시간 6. 기타 노사가 협의하여 결정한 회의 및 행사		회사는 근무시간 중 조합원이 다음 각 호의 활동을 한 경우, 이를 유급으로 인정한다. 단, 조합은 필요한 사항을 회사에 최소 1일 전 사전 통보하여야 한다. 단, 총회의 경우 7일 전에 통보하여야 한다. 1. 총회: 연간 1시간 2. 대의원의회의: 분기 별 1시간 3. 상무집행위원회: 월 별 2시간 단, 상무집행위원은 위원장, 부위원장, 사무장, 국장으로 한정한다 4. 회계감사: 반기 별 1일 5. 기타 노사가 합의한 시간
제8조	[조합원 교육시간]		1. 회사는 분기별 3시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 분할하여 사용할 수 있다. 2. 회사는 신규 직원 교육 시 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.		1. 회사는 반기 별 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단 7일전에 회사에 통보한다. 2. 조합은 신규 입사자에게 조합 홍보자료를 제공한다.
제9조	[홍보활동 보장]		1. 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다. 2. 회사는 조합과 상호 협의된 지정장소에 조합 전용 게시판을 설치하며, 인쇄물 게시·배포, 현수막 부착 등을 자유로이 행할 수 있도록 한다. 3. 회사는 조합의 신속 정확한 정보 전달을 위해 사내 방송(DID 포함) 이용과 인터넷 조합 전용 게시판을 제공하며, 그 관리 권한(전 법인에 노출 및 게시글별 노출 법인 관리, Attention 지정 등)을 조합에 부여한다. 4. 회사는 조합이 전 계열사 직원 대상으로 E-mail 전송을 할 수 있도록 사내 통신망 이용을 제공한다.		1. 회사는 조합의 정당한 사내 홍보활동을 보장한다. 2. 회사는 조합과 상호 협의된 지정 장소에 조합 전용 게시판을 설치하여, 인쇄물 게시 등을 할 수 있도록 한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제10조	[근로시간면제]		<p>1. 회사는 근로시간 면제에 대해 법에서 보장하는 최대 범위를 준용하여, 연간 합산하여 ()시간을 인정한다.</p> <p>2. 회사는 조합의 임원, 간부 또는 조합원 중에서 조합 대표가 추천하는 ()명을 근로시간 면제자로 인정한다.</p>		<p>1. 회사는 근로시간 면제에 대해 법에서 보장하는 최대 범위를 준용하여, 연간 합산하여 ()시간을 인정한다.</p> <p>2. 회사는 조합의 임원, 간부 또는 조합원 중에서 조합 대표가 추천하는 ()명을 근로시간 면제자로 인정한다.</p>
제11조	[근로시간 면제자의 처우]		<p>1. 회사는 근로시간 면제자의 근무기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.</p> <p>2. 회사는 근로시간면제자 임금을 지급하며, 전 직원의 임금 인상 시 동일 적용 지급한다.</p> <p>3. 근로시간 면제자에 대한 고과 평가 및 인센티브 적용률은 조합원 전체 평균 요율 이상으로 평가한다.</p> <p>4. 근로시간면제자가 근로시간면제에 따른 조합 업무를 다한 경우에는 원조직 또는 원조직에 준하는 조직으로 복직한다.</p>		<p>1. 회사는 근로시간 면제자의 근무기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.</p> <p>2. 회사는 근로시간면제자 임금을 지급한다.</p> <p>3. 근로시간 면제자에 대하여 근로시간 면제를 이유로 고과 평가 및 인센티브 적용률의 불이익이 없도록 한다.</p> <p>4. 근로시간면제자가 근로시간면제에 따른 조합 업무를 다한 경우에는 원조직 또는 원조직에 준하는 조직으로 복직한다.</p>
제12조	[조합비 일괄공제]	회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음날까지 공제 명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 신규 조합원 명단을 근무일 기준 급료일 7일 전까지 회사에 통보하여야 한다.	회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음날까지 공제 명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 신규 조합원 명단을 급료일 5일 전까지 회사에 통보하여야 한다.	합의(4차_문구조정)	
제13조	[시설편의 제공]		<p>1. 회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 대여, 조합이 관리케 하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터 등을 제공하고, 회사 통신망의 이용을 허용한다.</p> <p>2. 회사는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 조합과 관련된 상급 단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다. 단, 회사 출입 절차를 준수한다.</p> <p>3. 회사는 조합 및 조합원의 정보통신망을 이용한 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안된다.</p>		<p>1. 회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 대여, 조합이 관리케 하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터 등을 제공하고, 회사 통신망의 이용을 허용한다.</p> <p>2. 조합은 회사의 협의를 통해 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 사용할 수 있다. 조합과 관련된 상급 단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다. 단, 회사 출입 절차를 준수한다.</p> <p>3. 회사는 조합 및 조합원의 정보통신망을 이용한 조합활동을 감시 또는 방해하지 않는다.</p>

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제14조	[문서열람, 복사 및 자료제공]		<p>1. 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정, 규칙을 게시하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사 및 인력 계획에 관한 사항, 복리후생 및 노동 안전에 관한 사항, 재무제표 등 경영실적과 경영계획에 관한 사항, 투자계획서, 회사의 재무구조 일반적인 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지한다.</p>		<p>1. 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 조합원의 근로조건과 관련된 취업규칙을 게시한다.</p> <p>2. 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 근로조건에 관한 사항, 복리후생 및 산업 안전에 관한 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료 제공에 협조한다. 단, 연봉을 포함한 개인정보 및 회사의 기밀사항은 제공하지 않는다.</p>
제15조	[통지의무]	<p>회사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.</p> <p>1. 회사가 통지할 사항 1) 상호의 변경 2) 정관의 변경 3) 기타 회사가 조합에 통지할 필요가 있다고 판단되는 사항</p> <p>2. 조합이 통지할 사항 1) 명칭 및 규약 변경 2) 조합 임원 및 간부의 보직임면에 관한 사항 3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항 4) 노사가 합의한 사항</p>	<p>회사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.</p> <p>1. 회사가 통지할 사항 1) 상호의 변경 2) 정관의 변경 3) 기타 회사가 조합에 통지할 필요가 있다고 판단되는 사항</p> <p>2. 조합이 통지할 사항 1) 명칭 및 규약 변경 2) 조합 임원 및 간부의 보직임면에 관한 사항 3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항 4) 노사가 합의한 사항</p>	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제16조	[기업의 사회적 책무]		<p>1. 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써, 전 직원이 일하는 보람과 긍지를 느끼며 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.</p> <p>2. 회사는 노동인권을 존중하며, 노동조건, 노사 관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력해야 한다.</p> <p>3. 회사는 국제노동기구(ILO)의 기본 원칙과 작업장 관리 선언, ILO의 다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 유엔세계협약(UN Global Compact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업 가이드라인을 준수 할 것을 약속한다.</p> <p>4. 회사는 부당한 이득을 취득하거나 유지할 목적으로 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제의하고 약속하거나, 공여 또는 요구해서는 안된다. 또한 회사에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대해서도 안된다.</p> <p>5. 회사는 위 제시된 원칙이 전계열사에도 적용되도록 해야 하며, 위 원칙을 인정하고 실천하는 사업 파트너, 하청회사, 부품 및 용역 공급사의 서비스를 이용하도록 노력해야 한다.</p>		<p>1. 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써, 전 직원이 일하는 보람과 긍지를 느끼며 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.</p> <p>2. 회사는 노동인권을 존중하고, 노동조건, 노사 관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력하며, 조합은 회사의 경영권을 존중하고 상호 협조하기 위해 노력한다.</p> <p>3. 회사는 국제노동기구(ILO)의 기본 원칙과 작업장 관리 선언, ILO의 다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 유엔세계협약(UN Global Compact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업 가이드라인을 존중하기 위해 노력한다.</p> <p>4. 회사와 조합은 부당한 이득을 취득하거나 유지할 목적으로 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제의하고 약속하거나, 공여 또는 요구해서는 안된다. 또한 회사 또는 조합에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대해서도 안된다.</p>
제17조	[경영의 원칙과 공개]		<p>1. 회사는 기업의 건전한 발전과 국민기업으로서 성장을 위해 투명한 경영의 공개를 원칙으로 한다. 아울러 경영에 있어 관계법령을 철저히 준수함과 동시에 합리적이고 공명정대한 신뢰 경영을 실현함으로써 기업 경쟁력과 직원의 완전고용을 보장하며, 경영상 중요한 사항은 조합에 설명한다.</p> <p>2. 회사는 경영민주화와 기업경영의 투명성을 확보하기 위해 이사회 개최 시 이를 조합에 사전 통보하고, 그 의결사항은 관계기관에 신고와 동시에 통보한다. 단 경영상 중요한 사항의 심의 결과는 조합의 요청이 있을 시 즉시 조합에 설명하여야 하며, 설명자료 요청 시 제공하고 조합은 경영상 기밀사항에 대해 보안을 유지한다.</p>		<p>회사는 기업의 건전한 발전과 국민기업으로서 성장을 위해 투명한 경영의 공개를 원칙으로 한다. 아울러 경영에 있어 관계법령을 철저히 준수함과 동시에 합리적이고 공명정대한 신뢰 경영을 실현함으로써 기업 경쟁력 제고에 노력한다.</p>
제18조	[사외이사]		회사는 사외이사와 감사 각 1명에 대한 조합 추천권을 인정한다.		수용불가

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제19조	[인사원칙]		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 포상, 징계, 해고 등 인사관리 전반에 걸쳐 객관성, 공정성, 타당성이 보장되어야 한다. 조합의 임원, 간부에 대한 인사는 반드시 사전에 합의하여 실시하여야 한다. 조합의 3인 이상 대량 인사는 반드시 사전에 조합과 협의 후 실시하여야 한다. 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다. 조합원의 전직, 격지 간 전보, 배치전환은 사전에 조합과 협의해야 하며 본인의 의사를 반하여 시행할 수 없다. 회사는 공정하고 합리적인 인사평가가 되도록 최선을 다하며, 조합원 개인이 인사평가 자료 요청 시 열람할 수 있도록 한다. 회사는 조합에 평가 결과 및 평가에 따른 인센티브 지급에 대한 객관적인 지표(지급항목, 항목별 지급율, 인센티브 비중, 평균인상율 등)와 지급 근거를 공개해야 한다. 회사는 조합활동을 이유로 불이익을 주지 않는다. 		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 포상, 징계, 해고 등 인사관리 전반에 걸쳐 객관성, 공정성, 타당성이 보장되도록 한다. 조합의 임원에 대한 인사는 사전에 조합과 협의하여 실시하여야 하며, 그 대상 임원은 지회장, 수석부지회장 등 3인으로 한다. 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치한다 조합원의 전직, 격지 간 전보, 배치전환은 업무상 필요, 근로자의 불이익 등을 감안하여 합리적이고 공정하게 실시한다. 회사는 공정하고 합리적인 인사평가가 되도록 최선을 다한다. 조합원 개인이 인사평가 자료 요청 시 열람할 수 있도록 한다. 회사는 공정하고 합리적인 인센티브 지급을 위해 노력한다. 회사는 정당한 조합활동을 이유로 인사상 불이익을 주지 않는다.
제20조	[이의제기]		회사의 인사 결정에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사 결정 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 회사는 조합 대표와 해당 조합원이 참석한 가운데 인사위원회를 열어 7일 이내에 재심의 해야 하며 3일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심결정시까지 그 인사 결정의 효력은 정지된다.		수용불가
제21조	[채용]		<ol style="list-style-type: none"> 직원의 신규채용은 가능한 공개채용을 원칙으로 하고, 그 절차를 공정하게 처리하여야 하며, 채용 인원과 전형방법 등을 조합에 사전 서면으로 통보하여야 한다. 퇴직으로 자연 감소된 인원은 정규직으로 신규 채용 한다. 		???
제22조	[포상]	회사는 조합원이 회사에 대한 공적과 기여도가 높다고 인정 될 때 포상할 수 있다.	회사는 조합원이 회사에 대한 공적과 기여도가 타 조합원의 모범이 된다고 인정할 때에 포상한다.	합의(5차_회사안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제23조	[정년]	조합원의 정년은 만 60세가 되는 해당월의 말일로 한다. 다만 회사는 필요시 당사자와의 협의를 통해 연장 여부를 결정할 수 있다.	조합원의 정년은 만 60세가 되는 해의 연말로 한다. 다만 회사는 필요시 당사자와의 협의를 통해 연장 여부를 결정할 수 있다.	합의(5차_회사안)	
제24조	[휴직 사유와 기간]		회사는 조합원이 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 명할 수 있다. 1. 업무 외 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기 요양을 요할 때: 요양기간 동안 2. 병역법 및 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때: 징집, 소집 또는 동원 기간 3. 사사로 인하여 형사상 기소를 당하였을 때 4. 학업 및 일신상의 타당한 사유로 휴직을 요청할 때: 1년 이내 5. 회사는 조합원이 관련법에 따라 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 허용한다. 단, 신청사유, 처우 등 제반조건은 관련 법률에 따르고 세부사항은 노사협의 한다. 6. 기타 노사가 합의한 경우		회사는 조합원이 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 명할 수 있다. 1. 업무 외 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기 요양을 요할 때: 6개월 이내 2. 병역법 및 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때: 그 소요기간 3. 형사사건에 관련되어 구속 기소 되었을 때: 3개월 이내의 소요기간 4. 법정전염병으로 장기간 요양을 요할 때: 회사가 승인한 기간 5. 회사는 조합원이 관련법에 따라 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 허용한다. 단, 신청사유, 처우 등 제반 조건은 관련 법률에 따른다. 6. 기타 특별한 사정이라고 노사가 합의한 사항
제25조	[휴자의 처우]		1. 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직을 이유로 승진, 승급 등 불이익 처우를 하지 않는다. 2. 제24조 1호의 경우 최초 2개월 기준연봉 월지급액 100%, 다시 3개월까지 80%, 이를 초과하는 6개월까지 40%를 지급하고 그 후의 휴직기간은 무급으로 한다. 3. 제24조 4호의 경우 휴직 발령일로부터 매월 기준연봉 월지급액의 40%를 지급한다. 4. 제24 조 5호의 경우 해당기간 기준연봉 월지급액의 80%를 지급한다. 5. 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료 10일 전까지 휴직 기간 연장원을 제출하여야 한다.		1. 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다. 2. 휴직기간 중 처우는 무급을 원칙으로 한다. 3. 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료 10일 전까지 휴직 기간 연장원을 제출하여야 한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제26조	[복직]	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴직자는 휴직기간 만료 후 7일 이내에 복직원을 제출해야 하며, 그러하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다. 2. 휴직 기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직 사유가 소멸되어 휴직자가 복직 하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직 시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인과의 협의하여 동등 직급으로 복직 시킨다. 3. 복직 신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴직자는 휴직기간 만료 후 14일 이내에 복직원을 제출해야 하며, 그러하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다. 2. 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직 하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직 시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인과의 협의하여 동등 직급으로 복직 시킨다. 3. 복직 신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다. 	합의(5차_회사안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제27조	[징계사유]		<p>1. 회사는 직원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 정당한 이유 없이 5일 이상 연속으로 무단결근 할 때. 단, 결근 중 연락이 있는 자는 예외로 한다. 2) 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손실을 끼쳤을 때 3) 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 자행했거나 조합에 불이익한 행위를 한 자 4) 타인에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 인사상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 심대하게 근무환경을 악화시키는 자 5) 개인의 이익을 목적으로 기록을 허위로 기재하거나 제출하였을 때 6) 직무를 이용하여 사리를 도모한 때 7) 부정하게 회사 물건을 절취하였을 때 8) 사내에서 타인 물건을 절취하였을 때 9) 회사에 대한 횡령, 배임 또는 사기 등 범죄행위를 하였을 때 <p>2. 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.</p>		<p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사원은 징계 대상으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 취업규칙, 서약사항 및 지시 명령을 위반한 자 2. 정당한 이유 없이 5일 이상 연속으로 무단결근 할 때. 단, 결근 중 연락이 있는 자는 예외로 한다. 3. 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손실을 끼쳤을 때 4. 타인에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 인사상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 심대하게 근무환경을 악화시키는 자 5. 개인의 이익을 목적으로 기록을 허위로 기재하거나 제출하였을 때 6. 직무를 이용하여 사리를 도모한 때 7. 부정하게 회사 물건을 절취하였을 때 8. 사내에서 타인 물건을 절취하였을 때 9. 회사에 대한 횡령, 배임 또는 사기 등 범죄행위를 하였을 때 10. 기타 이에 준하는 사유로 인정되는 경우

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제28조	[징계의 종류]		징계의 종류는 다음과 같다. 1. 견책 : 시말서 제출 2. 감봉 : 감봉 기간은 3개월 이내로 하고, 감봉 액은 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 감봉 액의 총액은 10분의 1을 초과하지 못한다. 3. 정직 : 1회에 한하여 3개월 이내로 한다. 4. 해고		징계의 종류는 다음과 같다. 1. 견책: 시말서를 제출한다. 2. 감급: 급여를 감액하는 것을 의미하며 1회 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다. 3. 정직: 직원으로서의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못하여 하며, 급여를 지급받지 아니하는 것을 말한다. 4. 해고: 직원의 지위를 박탈하는 것을 말한다. 5. 경고 : 잘못에 대하여 주의를 촉구하는 것을 의미하고, 인사상 불이익으로 반영되지 아니하며 인사카드 상에 등재하지 아니한다.
제29조	[징계위원회 구성]		조합원과 관련된 징계의 경우 노사 동수 각 3인의 징계위원회를 구성하며, 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수 일 때는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.		1. 징계는 관련 규정에 따라 징계위원회를 구성하여 의결한다. 2. 징계위원회는 해당 조합원에게 충분한 소명의 기회를 주어야 하고 증인을 신청할 때에는 이를 인정한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제30조	[징계절차]		<p>회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 징계 사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 7일전까지 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다. 2. 징계위원회는 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다. 3. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보 하여야 한다. 4. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없다. 5. 위 각호(1-4)에 해당하는 징계 절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다. 6. 사유발생일로부터 1개월이 경과한 사안은 시효 만료로 인하여 징계할 수 없다. 7. 해당 징계사유를 이유로 징계처분을 한 경우에는 어떠한 경우에도 동일한 징계사유를 이유로 다시 징계하지 않는다. 		<p>회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 징계담당업무 부서장은 사유 발생시 사실을 정확히 조사·검토하여 징계의결 요구서를 「인사위원회」에 제출 하여야 한다. 2. 징계는 인사위원회 의결을 거쳐 대표이사가 이를 행한다. 단, 견책 이하의 처분은 인사위원회 심의를 생략하고, 인사명령으로 대신할 수 있다. 3. 외부 감독기관에서 조사 중인 사안, 수사기관에서 수사 중인 사안 및 법원에 계류 중인 사안에 대해서는 징계 절차를 유예할 수 있다. 4. 징계 담당업무의 팀장은 인사위원회 개최 전에 징계사유, 일시, 장소를 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다. 단, 서면 통보가 어렵거나 사안이 급박한 경우 구두로 행할 수 있다. 5. 징계 해당자는 구두 또는 서면으로 소명할 수 있다. 단, 본인이 이를 행하지 않을 경우 소명한 것으로 본다.
제31조	[해고의 제한]		<p>회사는 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등 어떠한 방법으로도 해고할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때 (단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다.) 2. 본 협약서 상 사유와 절차를 충족한 징계해고가 결정되었을 때 3. 휴직자가 휴직기간 만료 후 14일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때 		<p>[조항 명칭 변경 : 31조 당연 면직]</p> <p>회사는 다음 각호에 해당하는 경우 별도의 징계절차없이 해고할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고 회복이 불가능할 때 2. 휴직자가 휴직기간 만료 후 7일이 경과하여도 정당한 이유없이 복직원을 제출하지 않았을 때 3. 형사 상 구속 등으로 정상적인 근로제공이 불가능할 때 4. 기타 이에 준하는 당연면직 사유가 발생한 때

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제32조	[해고의 예고와 제한]		<p>1. 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 통보하지 않았을 때는 평균임금 30일분 이상을 지급하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 절대 해고할 수 없다.</p> <p>1) 업무상, 업무의 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치후 3개월</p> <p>2) 산전산후 유급 휴가 중이거나 그 후 3개월간</p>		<p>1. 회사가 조합원을 해고하고자 할 때에는 30일 이전에 본인과 조합에 통보하여야 하며, 통보하지 않았을 때는 평균임금의 30일분 이상을 지급하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 절대 해고할 수 없다.</p> <p>1) 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안</p> <p>2) 출산전후 유급 휴가 기간과 그 후 30일 동안</p>
제33조	[부당징계와 해고]		<p>징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 최종적으로 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.</p> <p>1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효 처분한다.</p> <p>2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금을 지급해야 한다.</p> <p>3. 회사가 해당 기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심 결정에 따라 7일 이내에 즉시 복직 시켜야 하며, 1호, 2호 사항을 시행하여야 한다.</p>		<p>징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정 또는 판결이 확정되었을 경우 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.</p> <p>1. 부당 징계의 판정서 또는 결정서가 송달된 날로부터 징계를 무효 처분한다.</p> <p>2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 확정된 판정 또는 판결에 따라 지급한다.</p>
제34조	[적정인력 확보와 정원유지]		<p>1. 회사는 노사합의 하에 책정된 적정 인력을 유지해야 한다.</p> <p>2. 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업 방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.</p> <p>3. 조합은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 회사는 정당한 이유없이 이를 거부하지 못 한다.</p> <p>4. 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 회사는 7일 이내에 부족 인원을 충원하기로 한다.</p>		회사는 적정 인력을 유지하도록 노력한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제35조	[경영상 이유에 의한 해고의 제한]		<p>1. 회사가 긴박한 경영상의 사유로 종업원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 조합에 제출하여야 하며, 동시에 현수준의 고용유지를 위한 해고 회피방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자 수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 조합에 제공하여야 한다.</p> <p>2. 1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 “경영실패 등 회사의 귀책사유가 아닌 경우”로 “기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우”를 말한다.</p> <p>3. 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 해고를 하기에 앞서 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 일시 휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 하며, 조합에서 대책을 제시한 경우에는 회사는 감원계획을 중단하고 성실히 협의 임하여야 한다</p> <p>4. 모든 노력에도 불구하고 감원할 수밖에 없다고 노사가 합의한 경우 회사는 조합원의 연령, 근속년수, 부양가족수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의 하에 합리적이고 공정한 선정기준을 정해야 하며, 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정 기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.</p> <p>5. 신규채용을 하려 할 때 회사는 해고된 조합원이 희망할 시 최우선적으로 재고용 한다.</p>		<p>1. 회사가 긴박한 경영상 필요로 조합원을 해고하려 할 때는 적어도 해고하려는 날 50일 이전까지 전체 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수 대표자에게 통보하고 성실히 협의하여야 한다. 단, 본 조합에는 전체 근로자 과반수 노조 여부를 불문하고 50일전까지 통보하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 해고를 피하기 위한 노력을 다하고, 합리적이고 공정한 기준과 이에 따른 대상자를 선정하여야 한다.</p> <p>3. 회사는 근로자를 경영상 이유에 의한 해고를 한 날로부터 3년 내 해고된 조합원이 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 직원을 채용하고자 하는 경우 당해 조합원이 원하면 우선적으로 채용한다.</p> <p>4. 기타 관련 경영상 해고에 관해서는 관련 법률이 정한 바에 따른다.</p>
제36조	[회사의 분할, 합병, 양도]		회사는 사업의 전부 또는 일부를 분할, 합병, 양도, 휴업하고자 할 때는 회사는 60일전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 한다.		수용불가
제37조	[임금의 정의와 구성]	<p>1. 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.</p> <p>1) 기본급 2) 제수당 3) 노사합의로 지급되는 금품</p> <p>2. 그 구체적 사항은 별도의 임금협정서에 의한다.</p>	<p>1. 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.</p> <p>1) 기본급 2) 제수당 3) 노사합의로 지급되는 금품</p> <p>2. 그 구체적 사항은 별도의 임금협정서에 의한다.</p>	합의(5차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제38조	[제수당]	그 구체적인 사항은 별도의 임금협정서에 의한다.	그 구체적인 사항은 별도의 임금협정서에 의한다.	합의(5차_조합안)	
제39조	[임금저하 불가]		회사는 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실 등 어떠한 이유로도 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다.		수용불가
제40조	[임금체계의 개편 등]		회사가 임금체계 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.		수용불가
제41조	[임금인상]	회사는 매년 임금을 협상하고 그 기준은 1월 1일로 하며, 임금인상 기준은 단체교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연될 때는 소급 적용한다.	회사는 매년 임금을 협상하고 그 기준은 1월 1일로 하며, 임금인상 기준은 단체교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연될 때는 소급 적용한다.	합의(5차_조합안)	
제42조	[임금지급일]	회사는 매월 25일에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.	회사는 매월 25일에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.	합의(4차_조합안)	
제43조	[임금의 임의공제 금지]	회사는 다음 각호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다. 1. 근로소득세, 주민세 2. 건강보험료, 노인장기요양보험료, 고용보험료, 국민연금 분담금 3. 기타 제세공과금 4. 조합비, 조합 결의에 의한 부과금 5. 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항 6. 기타 노사 합의로 공제기로 결정한 사항	회사는 다음 각호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다. 1. 근로소득세, 주민세 2. 건강보험료, 노인장기요양보험료, 고용보험료, 국민연금 분담금 3. 조합비, 조합 결의에 의한 부과금 4. 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항 5. 기타 노사 합의로 공제기로 결정한 사항	합의(5차_문구조정)	
제44조	[비상시 지불]	회사는 다음 각호에 해당하는 직원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일이 전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다. 1. 배우자 또는 본인의 출산 2. 직계가족(본인 포함)의 질병, 재해, 사망 3. 본인 또는 자녀의 결혼 4. 자녀의 입학 5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고 6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때	회사는 다음 각호에 해당하는 직원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일이 전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다. 1. 배우자 또는 본인의 출산 2. 직계가족(본인 포함)의 질병, 재해, 사망 3. 본인 또는 자녀의 결혼 4. 자녀의 입학 5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고 6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때	합의(4차_문구조정)	
제45조	[휴업지불]		회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.		회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다. 다만, 평균임금의 70% 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
제46조	[퇴직금 중간정산]		퇴직금 중간정산은 노사간 별도 합의로 제정한 퇴직금중간정산규정에 따른다.		퇴직금 중간정산은 관련 법률이 정하는 바에 따라 실시할 수 있다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제47조	[노동시간]	1. 노동시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준 노동시간으로 한다. 2. 회사는 기준노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 한다.	1. 노동시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준 노동시간으로 하고, 토요일과 일요일은 휴무한다. 2. 식사시간(통상적으로 60분으로 간주)은 노동시간으로 간주하며 유급으로 실시한다. 3. 회사는 기준노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 한다.	합의(5차_회사안)	
제48조	[휴게시간]		1. 1일의 8시간 근로에 대한 휴게시간은 1시간으로 하며, 그 시간은 조합원이 자유롭게 선택하여 사용할 수 있다. 2. 연장근로 시에는 해당 시간에 준하는 추가 휴게시간을 지급하여 충분한 휴식 업무 후 업무에 복귀할 수 있도록 한다.		1. 1일의 8시간 근로에 대한 휴게시간은 1시간으로 하며, 휴게시간을 조합원은 자유로이 사용할 수 있다. 2. 회사는 연장근로 시 관련 법령에 따른 휴게시간을 준수하여 충분한 휴식 후 업무에 복귀할 수 있도록 한다.
제49조	[사업 및 조업 시간]		직군별, 근무형태별 사업, 종업 시각은 별도 합의한다.		수용불가
제50조	[노동시간 및 근무 제도의 변경]		회사가 노동시간 및 근무제도를 변경하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.		회사가 조합원에 대한 노동시간 및 근무제도를 변경하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 시행한다.
제51조	[휴식권 보장]		1. 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 개인 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시를 금지한다. 2. 특수한 상황으로 부득이하게 업무 지시가 필요할 경우는 회사 승인을 득한 후 공식채널(사내 메신저, 사내 메일 등)을 통해서만 진행하며 이 경우 연장, 야간수당 또는 휴일수당을 지급해야 한다.		회사는 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 업무 관련 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시 등을 하지않도록 관리, 감독노력을 다한다.
제52조	[출장, 연장근로, 야간근로, 휴일근로]		1. 출장으로 인해 이동하는 시간은 정상적 근로시간으로 인정한다. 2. 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 해당 조합원의 사전 동의를 얻어야 하고, 강제근로를 시킬 수 없다. 3. 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다. 4. 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다.		1. 출장으로 인해 이동하는 시간 기준은 별도 협의한다. 2. 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 해당 조합원의 사전 동의를 얻어야 하고, 강제근로를 시킬 수 없다. 3. 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를가산하여 지급한다. 4. 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다. 단, 휴일근로와 연장근로는 중복하여 지급하지 않는다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제53조	[유급휴일]		<p>다음 각호는 유급휴일로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 주휴일(매주 토요일, 일요일) 2. 명절 3. 국공휴일 4. 노동절(5월1일) 5. 회사창립일, 노조창립일 6. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 휴일 7. 기타 노사협의로 결정한 날 <p>단, 회사창립일과 노조창립일이 토요일 또는 일요일 및 국공휴일과 중복될 경우, 노사 합의하에 대체휴무일로 지정한다.</p>		<p>다음 각호는 유급휴일로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 주휴일(일요일, 단 업무상 필요에 의해 변경 가능) 2. 명절 3. 근로자의날(5월1일) 4. 회사창립일 5. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 휴일 6. 기타 노사협의로 결정한 날
제54조	[연차유급휴가]	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 1년간 8할 이상 출근한 직원에게는 15일간의 연차 유급휴가를 준다. 2. 회사는 1년간 8할 미만 출근한 조합원에 대하여는 월 만근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 3. 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1개월 간 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. 4. 회사는 3년 이상 계속 근로한 직원에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 1년을 초과하는 계속 근속연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 단, 총 휴가일수는 25일 한도로 한다. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 1년간 8할 이상 출근한 직원에게는 15일간의 연차 유급휴가를 준다. 2. 회사는 1년간 8할 미만 출근한 조합원에 대하여는 월 만근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 3. 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. 4. 회사는 3년 이상 계속 근로한 직원에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 	합의(5차_회사안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제55조	[특별휴가]		<p>1. 회사는 직원이 다음 각호의 경조사 등에 해당 할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 노사 합의로 정한 소정의 경조비를 지급한다.</p> <p>2. 다음 각호의 경조사에 대하여 경조비 외 현물 기념품을 지급할 수 있으며 상세한 지급 내역 및 방법은 노사가 협의하여 결정한다.</p> <p>3. 동 휴가 기간 중 유급휴일이 끼어 있을 때는 해당일을 추가로 부여한다.</p> <p>1) 결혼 본인 : 100만원 / 5일, 자녀 : 50만원 / 1일 본인 및 배우자의 형제 자매 : 10만원 / 1일</p> <p>2) 환갑, 칠순, 팔순 본인 및 배우자의 부모 : 30만원 / 1일</p> <p>3) 사망 본인 : 500만원 배우자 100만원 / 6일 자녀 : 100만원 / 6일 본인 및 배우자의 부모 : 100만원 / 6일 본인 및 배우자의 (외)조부모 : 20만원 /4일 본인의 형제 자매 : 20만원 / 3일 배우자의 형제자매 : 20만원 /3일 형제 자매의 배우자 : 20만원 / 3일</p> <p>4) 본인 생일 : 10만원 5) 자녀 돌잔치 : 30만원 /1일</p>		회사 현행제도 수준 유지
제56조	[보건휴가]	<p>1. 회사는 여성조합원에게 월 1일의 보건휴가를 주어야 하며, 연간 5일 이상 유급보건휴가를 보장해야 한다. 단 여성조합원이 임신한 경우 연간 7일 이상 유급보건휴가를 보장해야 한다.</p> <p>2. 여성조합원이 보건휴가를 청구하는 경우 회사는 휴가를 부여하고 어떠한 경우에도 제한이나 청구일을 변경할 수 없다.</p>	<p>1. 회사는 여성조합원에게 월 1일의 보건휴가를 주어야 하며, 연간 5일 이상 유급보건휴가를 보장해야 한다. 단 여성조합원이 임신한 경우 연간 7일 이상 유급보건휴가를 보장해야 한다.</p> <p>2. 여성조합원이 보건휴가를 청구하는 경우 회사는 휴가를 부여하고 어떠한 경우에도 제한이나 청구일을 변경할 수 없다.</p>	합의(10차_조합안)	
제57조	[병가]		조합원이 개인적 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 2개월(년간) 유급 병가를 부여한다.		조합원이 개인적 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 45일 이내의 병가를 부여하며 급여의 50%를 지급한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제58조	[공개]		<p>1. 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>1) 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때</p> <p>2) 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때</p> <p>3) 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때</p> <p>4) 천재, 지변, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때</p> <p>2. 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 때는 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다.</p>		<p>1. 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>1) 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때</p> <p>2) 업무와 관련하여 법원 등에 소환될 때</p> <p>3) 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때</p> <p>4) 천재, 지변, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때</p> <p>2. 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 때는 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다.</p>
제59조	[리프레시 휴가]		<p>1. 회사는 매 2년 근속 시마다 조합원에게 20일의 리프레시 휴가를 유급으로 부여하고, 200만원의 휴가비를 지급한다.</p> <p>2. 매 10년 근속 시마다 60일의 리프레시 유급휴가를 부여한다. 단, 본 협약 체결 시 10년을 경과한 조합원에게 한해 청구 기한을 3년으로 한다.</p>		<p>1. 회사는 입사 후 2년 만근 시 직원에게 12일의 리프레시 휴가를 유급으로 부여하고, 최초 발생일 기준 매 3년 만근 시마다 계속 발생한다.</p> <p>2. 리프레시 휴가는 발생 후 1년 이내 사용하지 않을 경우 소멸하는 것을 원칙으로 한다. 미 사용분에 대한 보상은 없는 것으로 한다.</p>
제60조	[남녀평등과 모성보호]	<p>1. 회사는 헌법의 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.</p> <p>2. 회사는 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 근로권을 실현할 수 있도록 해야 한다.</p> <p>3. 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 특정 성별 및 성정체성을 이유로 차별대우나 또는 결과적으로 특정 성별에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.</p>	<p>1. 회사는 헌법의 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.</p> <p>2. 회사는 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 근로권을 실현할 수 있도록 해야 한다.</p> <p>3. 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 특정 성별 및 성정체성을 이유로 차별대우나 또는 결과적으로 특정 성별에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.</p>	합의(4차_문구조정)	
제61조	[모집과 채용]	회사는 모집과 채용에 있어 채용기회, 면접, 고용 형태 등에서 성에 따른 차별을 하지 않고 남녀에게 평등한 기회를 주어야 한다.	회사는 모집과 채용에 있어 채용기회, 면접, 고용 형태 등에서 성에 따른 차별을 하지 않고 남녀에게 평등한 기회를 주어야 한다.	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제62조	[임금]	회사는 특정 성별을 이유로 임금, 기타 금품의 지급에 있어 차별대우를 하지 않는다.	회사는 특정 성별을 이유로 임금, 기타 금품의 지급에 있어 차별대우를 하지 않는다.	합의(4차_조합안)	
제63조	[교육훈련]	회사는 교육훈련에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	회사는 교육훈련에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	합의(4차_조합안)	
제64조	[배치]	회사는 업무배치에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	회사는 업무배치에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	합의(4차_조합안)	
제65조	[승진, 승급]	회사는 승진, 승급에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	회사는 승진, 승급에 있어서 특정 성별을 이유로 차별대우 하는 행위를 하지 않는다.	합의(4차_조합안)	
제66조	[정년, 퇴직]	회사는 정년, 퇴직에 관하여 특정 성별을 이유로 차별하지 않는다.	회사는 정년, 퇴직에 관하여 특정 성별을 이유로 차별하지 않는다.	합의(4차_조합안)	
제67조	[해고금지]	회사는 해고에 있어 특정 성별을 이유로 차별하지 않는다.	회사는 해고에 있어 특정 성별을 이유로 차별하지 않는다.	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제68조	[직장 내 성희롱 예방 및 금지]		<p>1. “직장 내 성희롱”이란 회사·상급자 또는 직원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 직원에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>2. 회사는 직장 내 성희롱을 예방하는 교육을 매년 실시하며, 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 노조와 협의한다.</p> <p>3. 회사는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 회사는 노조가 추천한 조사인원을 포함시키며, 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 직원이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 한다.</p> <p>4. 회사는 3항에 따른 조사 기간 동안 피해직원 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해직원에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 피해직원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>5. 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해직원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>6. 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 직원과 노조의 의견을 들어야 한다.</p> <p>7. 회사는 성희롱 발생 사실을 신고한 직원 및 피해직원 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하</p>		<p>1. 직장 내 성희롱이란 회사·상급자 또는 직원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 직원에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>2. 회사는 직장 내 성희롱을 예방하는 교육을 매년 실시하며, 교육의 내용·방법에 관하여 노조와 협의한다.</p> <p>3. 회사는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 회사는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 직원이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 한다.</p> <p>4. 회사는 3항에 따른 조사 기간 동안 피해직원 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해직원에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 피해직원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>5. 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해직원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>6. 회사는 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 직원의 의견을 들어야 한다.</p> <p>7. 회사는 성희롱 발생 사실을 신고한 직원 및 피해직원 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당한</p>
제69조	[폭행의 금지]	<p>1. 회사는 어떠한 이유로도 조합원에게 폭언, 폭행, 구타 등의 폭력행위를 하지 않도록 해야 한다.</p> <p>2. 근로자간에 있어서도 폭언, 폭행, 구타행위를 금지한다.</p> <p>3. 직원에게 폭행을 행사한 자에 대해서는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 한다.</p>	<p>1. 회사는 어떠한 이유로도 조합원에게 폭언, 폭행, 구타 등의 폭력행위를 하지 않도록 해야 한다.</p> <p>2. 근로자간에 있어서도 폭언, 폭행, 구타행위를 금지한다.</p> <p>3. 폭행을 행사한 자에 대해서는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 한다.</p>	합의(6차_회사안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제70조	[출산전후휴가]		<p>1. 회사는 임신중의 여성조합원에 대하여는 120일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 150일)를 주어야 하며, 산후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60일) 이상이 보장되도록 하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 임신중인 여성조합원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경이한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간 외 노동 및 야간근로를 시키지 못한다.</p> <p>3. 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출하면 필요한 기간만큼 유급으로 연장할 수 있다.</p> <p>4. 임신과 출산에 기인한 질병임이 의학적으로 증명된 경우에는 출산 전 또는 출산 이후에도 유급 병가 휴가를 주어야 한다.</p> <p>5. 회사는 배우자가 자녀를 출생할 시 남성조합원은 14일간의 출산유급간호휴가를 주어야 한다.</p>		<p>1. 회사는 임신중의 여성조합원에 대하여는 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)를 주어야 하며, 산후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60일) 이상이 보장되도록 하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 임신중인 여성조합원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경이한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간 외 노동 및 야간근로를 시키지 못한다.</p> <p>3. 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양이 필요하다 판단되어 회사가 승인하는 경우</p> <p>4. 임신과 출산에 기인한 질병임이 의학적으로 증명된다고 회사가 인정하는 경우 출산 전 또는 출산 이후에도 유급 병가 휴가를 부여할 수 있다.</p> <p>5. 회사는 배우자가 자녀를 출생할 시 남성조합원은 관련 법령에 따른 휴가를 부여한다.</p>
제71조	[태아검진 휴가]		<p>1. 회사는 임신 중인 조합원 또는 배우자가 임신 중인 조합원에게 월 1일 이상의 태아검진유급휴가를 부여한다. 태아가 32주에 해당하는 달부터 월 2일 이상의 유급휴가를 준다.</p> <p>2. 회사는 여성조합원의 경우 기존 보건휴가로 대체하여 지급 할 수 있다.</p>		<p>1. 회사는 임신한 여성 직원이 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.</p> <p>2. 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하지 않는다.</p>

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제72조	[유·사산휴가]		<p>1. 유산 또는 사산한 여성 조합원이 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 회사에 제출하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 유산·사산휴가를 청구한 조합원에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가와 위로금을 주어야 한다.</p> <p>1) 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p>2) 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지</p> <p>3) 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지, 위로금 50만원</p> <p>4) 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지, 위로금 100만원</p> <p>5) 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 120일까지, 위로금 100만원</p> <p>3. 회사는 조합원의 배우자가 유산·사산하였을 시 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가와 위로금을 주어야 한다.</p> <p>1) 배우자의 임신기간이 16주 미만인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지</p> <p>2) 배우자의 임신기간이 16주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지, 위로금 100만원</p> <p>4. 휴가기간이 종료하더라도 추가 요양이 필요하다는 의사의 진단이 있을 시 휴직을 주어야 하며, 본 협약 제 24 조에 따른다.</p>		<p>1. 유산 또는 사산한 여성 조합원이 유·사산 휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 회사에 제출하여야 한다.</p> <p>2. 회사는 유·사산 휴가를 청구한 조합원에게 다음 각 호의 기준에 따라 유·사산 휴가와 위로금을 주어야 한다.</p> <p>1) 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</p> <p>2) 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p>3) 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지, 위로금 50만원</p> <p>4) 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지, 위로금 50만원</p> <p>5) 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지, 위로금 50만원</p> <p>3. 회사는 조합원의 배우자가 유산·사산하였을 시 다음 각 호의 기준에 따라 유·사산 휴가와 위로금을 주어야 한다.</p> <p>1) 배우자의 임신기간이 16주 미만인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지</p> <p>2) 배우자의 임신기간이 16주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지, 위로금 50만원</p>

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제73조	[육아휴직]		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 근속연수가 1년 이상인 조합원이 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 단, 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 사용하고 있는 경우는 제외한다. 육아휴직 기간은 2년 이내로 하고 근속연수에 포함한다 육아휴직 기간만료 후 즉시 원직 복직 시켜야 한다 육아휴직을 이유로 인사조치, 경력, 유급휴가 등에 있어 불리한 처우를 하지 않는다. 육아휴직 중에는 해고할 수 없다. 육아휴직자의 원직 복직 후 업무수행능력 향상을 위한 교육훈련을 실시한다. 		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 근속연수가 1년 이상인 조합원이 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 단, 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 사용하고 있는 경우는 제외한다. 육아휴직 기간은 1년 이내로 하고 근속연수에 포함한다 육아휴직 기간만료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀한다. 육아휴직을 이유로 인사조치, 경력, 유급휴가 등에 있어 불리한 처우를 하지 않는다. 육아휴직 중에는 해고할 수 없다. 육아휴직자의 원직 복직 후 업무수행능력 향상을 위해 회사가 필요하다고 인정할 경우 교육훈련을 실시한다.
제74조	[수유시간]		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 생후 2년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회, 각각 1시간씩의 유급 수유시간을 보장하여야 한다. 회사는 수유에 필요한 수유실 또는 전용휴게실 기타 보관 시설 등을 갖추어야 한다. 회사는 직장보육시설이 제공되지 못함으로 인해 수유시간을 사용할 수 없는 여성조합원에 대해서는 출퇴근시간을 각 1시간씩 단축하여야 하며 근무시간으로 인정하여 차별을 두지 않는다. 		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회, 각각 30분씩의 유급 수유 시간을 보장하여야 한다. 회사는 수유에 필요한 공간확보를 위해 최대한 노력한다.
제75조	[난임치료 휴가]		<ol style="list-style-type: none"> 회사는 조합원이 당사자 또는 배우자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구한 경우 연간 6일 이내의 유급휴가를 주어야 한다. 휴가 신청 방법과 절차는 노사합의로 정한다. 		회사는 조합원이 당사자 또는 배우자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구한 경우 연간 3일의 휴가(유급1일, 무급2일)를 준다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제76조	[산업안전보건 위원회]		<p>조합과 회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의, 의결하기 위하여 산업안전보건위원회(이하 '산보위'라 함)를 설치 운영하며 조합원의 안전과 건강 유지 및 재해예방을 위한 기초조사 및 개선활동을 실시한다.</p> <p>1. 산보위는 산업안전관리법의 규정에 의해 구성한다. 구성 회사 5명 조합 5명 총 10명으로 구성한다.</p> <p>2. 산보위는 분기별로 정기회의를 개최하고 구체적인 안건을 명시하여 어느 일방이 5일전에 요청할 경우 특별한 사정이 없는 한 응해야 한다.</p> <p>3. 산보위 규정은 별도로 둔다. 단, 운영규정의 개정은 산보위에서 결정한다.</p> <p>4. 산보위의 규정은 노사합의로 정하며 산보위의 결정사항은 본 협약과 동등한 효력을 가진다.</p>		회사는 산업안전보건법령에 따른 설치 대상이 되는 경우 산업안전보건위원회를 구성 및 운영하여야 하며 상세 내용은 관련 법령에 따른다.
제77조	[안전보건교육]		<p>1. 회사는 정기적인 안전보건 교육을 유급으로 분기별 4시간 이상 실시하여야 하며, 교육내용 등에 관하여는 산보위에서 심의하여 시행한다.</p> <p>2. 조합 산보위에서 조합주관 안전보건교육을 요구할 경우 회사는 협조한다.</p>		회사는 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 안전보건교육을 실시한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제78조	[작업환경측정]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 산업안전보건법 제19조, 제42조 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회 하에 작업환경측정을 실시하며, 산보위에서 측정이 필요하다고 판단한 작업에 대해서는 수시로 측정을 실시한다. 2. 회사는 사전에 산보위를 개최하여 측정기관, 측정목적, 방법, 내용 등을 합의하여야 한다. 3. 회사는 조합이 안전보건문제에 대한 조사, 작업환경측정 등 예비활동을 하고자 할 때 이를 적극 보장하여야 한다. 4. 회사는 작업환경 측정 실시 전 측정기간·방법·항목·장소 등 선정을 위한 예비조사를 측정이 이루어지기 최소 20일 전에 실시해야 하며, 측정계획은 측정 7일 전까지 수립되어야 한다. 5. 조합은 측정 전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받을 권리가 있고, 회사는 자문의견을 산보위의 의결을 거쳐 작업환경측정에 반영하여야 한다. 6. 회사는 환경측정 실시 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고, 조합간부 및 노동자에게 설명회를 개최하여야 한다. 7. 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 산보위의 의결을 거쳐 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다. 8. 회사는 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제반 자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 직원의 청구가 있을 경우 원하는 형태로 제출하여야 한다. 		회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경측정을 실시한다.
제79조	[건강진단]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합원에 대하여 조합과 협의하여 지정된 검진기관에서 건강진단을 년1회 실시한다. 2. 회사는 작업으로 인한 건강장해가 우려되는 조합원에 대해서는 산보위의 의결에 따라 법으로 정해진 건강진단 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 한다. 3. 건강진단의 비용은 회사가 부담하고, 진단에 소요되는 시간은 근무한 것으로 간주한다. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합원에 대하여 관련법령에 따라 지정된 검진기관에서 건강진단을 실시한다. 2. 회사는 작업으로 인해 건강 장해가 우려된다 인정되는 조합원에 대하여 법령상 정해진 건강진단 검진 항목 외 추가로 검사를 실시할 수 있다. 3. 관련 법령에 따라 회사가 실시하는 건강진단의 비용은 사전 승인 범위내 회사가 부담하고, 당해 진단에 소요되는 시간은 근무한 것으로 간주한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제80조	[건강진단의 사후조치]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합의 요청이 있을 시 건강진단결과를 조합에 통보하여야 한다. 2. 건강진단 결과 직업병으로 판정된 자가 발생하였을 경우는 이를 업무상질환으로 간주하여 필요한 요양조치를 하여야 한다. 3. 회사는 요양을 마친 조합원이 건강을 회복했을 시 지체없이 원직에 복귀시키고, 업무에 적응할 수 있도록 노동시간과 노동강도를 조절하여야 하며, 재발 가능성이 있을 때는 본인과의 협의 하에 필요한 조치를 취해야 한다. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 건강진단의 사후 조치와 관련하여 회사는 관련 법령에 따른 사후조치를 충실히 이행한다. 2. 건강진단 결과 직업병으로 판정된 자가 발생하였을 경우는 이를 업무상질환으로 간주하여 필요한 요양 조치를 하여야 한다. 3. 회사는 요양을 마친 조합원이 건강을 회복했을 시 지체없이 원직에 복귀시키고, 업무에 적응할 수 있도록 노동시간과 노동강도를 조절하여야 하며, 재발 가능성이 있을 때는 본인과의 협의 하에 필요한 조치를 취해야 한다.
제81조	[근골격계질환 예방대책]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 근골격계 예방과 사후관리를 위한 ‘근골격계질환예방관리위원회’(이하 ‘위원회’)를 설치 노사 동수로 설치, 운영하며, 운영위원회의 운영 사항을 노사합의하여 결정한다. 2. 노사는 필요시 노사합의로 외부 유자격 전문가의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경 개선 및 사후관리에 반영한다. 3. 회사는 근골격계 질환 건강관리 및 예방과 관련된 교육계획을 위원회에서 수립하여 실시한다. 단, 강사, 교육내용에 대해서는 위원회에서 합의, 결정한다. 		회사는 근골격계질환 예방과 사후관리를 위해 노력한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제82조	[뇌심혈관계질환 예방대책]		<p>사용자는 뇌·심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자 건강을 보호하기 위하여 다음과 같이 합의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 매 2년마다 정기적으로 직무스트레스 및 건강평가를 노사가 합의한 평가주체, 방식, 내용 등으로 실시한다. 단, 최초 평가는 합의 후 1년 이내에 실시한다. 2. 사용자는 다음 각 호의 경우에는 수시로 직무스트레스 및 건강평가를 실시한다. <ol style="list-style-type: none"> 1) 특수건강진단, 임시건강진단 등에서 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계질환자 등이 발생하였거나 산업재해보상보험법에 의거 상기 질환자가 발생한 경우 2) 직무스트레스를 줄 수 있는 작업조직의 변화가 있을 경우 3) 직무스트레스를 줄 수 있는 노동시간, 업무의 양과 작업공정 등 기타 노동조건을 변경한 경우 3. 사용자는 작업량, 노동시간, 작업조직, 신기술 및 시설비 도입 등 주요한 노동조건과 환경을 변화하고자 할 경우에는 노사합의로 반드시 안전보건영향평가를 실시하여 노동자 건강장해 및 산재 예방 대책을 수립하고, 필요한 안전보건 조치를 취한 후에 시행하여야 한다. 		<p>회사는 뇌·심혈관계질환 예방 및 노동자 건강을 보호하기 위해 노력한다.</p>
제83조	[과로 또는 직무스트레스 등 직업병예방]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 연속 노동시간에 제한을 두고, 퇴근과 다음 출근 사이에 일정한 쉬는 시간을 보장한다. 구체적인 사항은 노사합의로 정한다. 2. 회사는 직무스트레스로 인한 질병 예방을 위해 심리상담 지원 제도를 운영한다. 제도 운영과 관련한 구체적인 사항은 노사합의로 정한다. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 연속 노동시간에 제한을 두고, 퇴근과 다음 출근 사이에 일정한 쉬는 시간을 보장한다 2. 회사는 직무스트레스로 인한 질병 예방을 위해 심리상담 지원 제도를 운영한다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제84조	[재해인정]		<p>회사는 직원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법상의 업무상재해에 준하는 보상과 협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 시 없던 질병이 발생한 경우 2. 채용 시 보다 악화된 질병이 발생한 경우 3. 직원이 중식시간, 휴게시간 중 사업장 또는 관련 사업장 내에서 발생한 재해와 관련한 질병 4. 회사 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해와 관련한 질병 5. 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 경우 발생한 재해와 관련한 질병 		회사는 직원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법에 따라 각종 보상을 지급한다.
제85조	[복지후생]		회사는 조합원의 복리후생을 위한 시설설치와 복리후생 제도 등에 대하여 조합과 협의하여 시행한다.		회사는 조합원의 복리후생을 위한 시설설치와 복리후생 제도 등에 대하여 조합과 협의하여 시행한다.
제86조	[복지후생시설]		회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 유치원, 의무실, 샤워실, 수면실, 임신부휴게실, 휴양소, 각종 운동시설 등을 충분히 설치 운영하여야 한다.		현행수준유지
제87조	[주택자금 등 대출]		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합원의 주거 안정과 생활안정 등을 지원하기 위해 주택자금대출, 결혼자금 대출, 생활안정자금대출 제도를 시행한다. 2. 회사는 주택자금대출 1억원 한도, 결혼자금대출 2천만원 한도, 생활안정자금대출 1천만 한도의 대출을 시행하며, 해당 이자에 대해서는 회사가 전액 지원한다. 3. 세부 사항은 별도의 노사합의로 정한다. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 조합원의 주거 안정과 생활안정 등을 지원하기 위해 주택자금, 결혼자금, 생활자금 대출제도를 시행하며, 대출한도 금액 내에서 이자를 지원한다. <ol style="list-style-type: none"> 1) 주택자금 <ol style="list-style-type: none"> ① 연봉이 5천만원 이하인 경우, 3천만원(단, 연봉이 3천만원 미만인 경우, 연봉금액) ② 연봉이 5천만원 초과인 경우, 연봉의 60% (최고 4천만원) 2) 결혼자금 : 연봉의 50% 이내에서 최고 2천만원 3) 생활안정자금 : 연봉의 50% 이내에서 최고 1천만원 2. 기타 세부사항은 사내규정에 따른다.

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제88조	[교육비 보조]		1. 회사는 조합원 자녀가 고등학교 또는 대학(전문대학 포함)에 재학 중일 경우 입학금과 등록금을 지급한다. 2. 회사는 조합원 미취학 자녀에 대해 양육 및 교육비로 월 10만원을 지급한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제89조	[급식]		회사는 조합원에게 조식, 중식을 무상으로 제공한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제90조	[통신비]		회사는 통신비로 월 7만원을 조합원에게 지급한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제91조	[복지마일리지]		회사는 조합원의 자기계발과 문화생활을 위한 복지 마일리지를 제공하며 상세 항목 및 지급 규모는 노사가 합의하여 결정한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제92조	[통근편의]		1. 회사는 조합원의 출퇴근 편의 제공을 위해 셔틀버스를 무상으로 운행하며, 운행노선은 조합과 사전에 협의하여 결정한다. 2. 조합이 자체 행사, 교육 등으로 교통편의를 요청할 때 회사는 교통편의를 제공한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제93조	[문화체육활동 보장]		1. 회사는 조합원의 자유로운 동호회활동을 적극 보장하고, 어떠한 이유로도 그 운영에 개입해서는 아니 되며, 동호회활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다. 2. 조합원이 취미활동을 위해 동호회를 조직하여 회사에 등록할 때 동호회 관련 규정에 따라 매월 1인당 15,000원의 보조금을 지급한다. 3. 동호회활동의 활성화를 위해 회사는 필요한 시설과 장소를 제공하며, 동호회의 구성원이 대외 행사에 회사 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)
제94조	[문화체육행사]		회사는 조합원의 체력 향상과 사기진작을 위해 년 1회 이상 체육행사와 야유회를 가지며, 회사는 조합 주관의 문화체육행사가 개최될 수 있도록 노력한다.		(제87조~제94조 : 복리후생 제도 통합안 제시)

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제95조	[상해보험]		<p>1. 회사는 조합원 또는 가족의 질병, 부상 등 다양한 형태의 의료비를 지원하기 위해 상해보험에 가입시키고 보험금 전액을 지원한다.</p> <p>2. 적용대상은 아래 각 호와 같다.</p> <p>1) 기혼인 경우 : 본인, 배우자, 본인/배우자 부모, 자녀</p> <p>2) 미혼인 경우 : 본인, 부모, 미혼의 형제자매</p> <p>3. 세부사항은 노사합의로 정한 별도 규정에 따른다.</p>		현행수준 유지
제96조	[건강관리]		<p>1. 회사는 조합원의 건강유지를 위하여 매년 1회 정기적으로 종합건강검진과 독감예방주사 접종을 실시하고 그 비용을 부담한다.</p> <p>2. 회사는 종합검진 시 1일의 유급휴가를 주어야 하며, 재검이 필요한 경우에는 1회에 한하여 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다.</p> <p>3. 회사는 매년 1회 조합원이 지정하는 1인에 대하여 종합검진을 진행하며, 그 비용을 부담한다.</p> <p>4. 종합건강검진 항목에 대해서는 노사가 합의하여 결정할 수 있다.</p>		<p>1. 회사는 조합원의 건강유지를 위하여 매년 1회 정기적으로 종합건강검진을 실시하고 그 비용을 부담한다.</p> <p>2. 회사는 종합검진 시 1일의 유급휴가를 부여한다.</p> <p>3. 회사는 2년 1회 조합원이 지정하는 1인에 대하여 종합검진을 진행하며, 그 비용을 부담한다.</p>
제97조	[교섭대상]		<p>단체교섭의 대상은 다음과 같다.</p> <p>1. 조합활동에 관한 사항</p> <p>2. 고용보장에 관한 사항</p> <p>3. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항</p> <p>4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항</p> <p>5. 산업안전보건에 관한 사항</p> <p>6. 복지후생에 관한 사항</p> <p>7. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항</p>		<p>단체교섭의 대상은 다음과 같다.</p> <p>1. 조합활동에 관한 사항</p> <p>2. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항</p> <p>3. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항</p> <p>4. 산업안전보건에 관한 사항</p> <p>5. 복지후생에 관한 사항</p> <p>6. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항</p>
제98조	[교섭요구]	어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 7일 이전에 요구한다.	어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 7일 이전에 요구한다.	합의(4차_조합안)	
제99조	[교섭의무]	어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 정당한 사유 없이 7일 이상을 연기할 수 없다.	어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 정당한 사유 없이 7일 이상을 연기할 수 없다.	합의(4차_조합안)	
제100조	[교섭위원 구성]	<p>1. 교섭위원은 노사 각 7명 이내로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.</p> <p>2. 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.</p>	<p>1. 교섭위원은 노사 각 7명 이내로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.</p> <p>2. 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.</p>	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제101조	[대표위원 의무 참석]	쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.	쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.	합의(4차_조합안)	
제102조	[간사선임]	노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.	노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.	합의(4차_조합안)	
제103조	[자료제출]		어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다.		???
제104조	[합의서 작성]	단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.	단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.	합의(11차_조합안)	
제105조	[임시상근]		단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 회사는 교섭일일에 교섭위원 전원의 전임을 인정한다.		단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 회사는 교섭위원이 교섭에 참여한 시간은 유급으로 한다.
제106조	[노동쟁의 원칙]	1. 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다. 2. 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다. 3. 조합과 회사는 노사 쌍방의 합의 하에 노동조합 및 노동관계조정법 제52조에 의거 사적 조정·중재 제도를 시행할 수 있다.	1. 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다. 2. 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다. 3. 조합과 회사는 노사 쌍방의 합의 하에 노동조합 및 노동관계조정법 제52조에 의거 사적 조정·중재 제도를 시행할 수 있다.	합의(4차_조합안)	
제107조	[쟁의 중 신분 보장]		회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합 간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 견출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.		회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 부당한 간섭, 방해 및 조합원과 조합 간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없다. 또한 정당한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.
제108조	[손해배상 청구 제한]	회사는 정당한 쟁의행위로 인하여 발생한 손해에 대해서는 조합 또는 조합원에게 그 배상을 청구하지 못한다.	회사는 정당한 쟁의행위로 인하여 발생한 손해에 대해서는 조합 또는 조합원에게 그 배상을 청구하지 못한다.	합의(4차_조합안)	
제109조	[신규채용 및 대체 근무 금지]	1. 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. 2. 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.	1. 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. 2. 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제110조	[출입과 시설이용]		1. 회사는 조합의 쟁의행위 중 조합원과 상급단체의 간부 및 조합원, 노동단체 관련자의 출입을 봉쇄할 수 없다. 2. 회사는 조합의 쟁의행위 중 회사 내 각종 시설의 이용을 평상시처럼 보장한다.		회사는 정당한 쟁의행위 기간 중 필요한 목적 범위 내에서 상급단체 간부의 출입을 제한하지 않는다. 단, 회사의 출입절차를 준수해야한다.
제111조	[노사협의회]		1. 회사와 조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다. 2. 노사협의회 의장은 매회마다 회사와 조합이 교대로 한다.		노사협의회는 관련 법률에 따라 구성한다.
제112조	[보고사항]		회사는 정기회의에 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다. 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 영업계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적·재정적 상황 5. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴·폐업, 이전, 하도급 등에 관한 사항 6. 인원 채용 및 감축, 대량 이동에 관한 사항 7. 새로운 기계 도입, 기술 도입에 관한 사항 8. 기타 필요하다고 인정하는 사항		수용불가

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제113조	[협회사항]		<p>노사협의회는 다음 사항을 심의·의결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 취업규칙 및 각종 회사규정의 개폐 및 개정에 관한 사항 3. 생산성 향상과 성과배분 4. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 5. 노동쟁의의 예방 6. 근로자의 고충처리 7. 안전·보건·기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 8. 인사·노무관리의 제도개선 9. 경영·기술 상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 10. 작업 및 휴게 시간의 운용 11. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선 12. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 13. 작업수칙의 제정 또는 개정 14. 근로자의 복지증진 15. 기타 사항 		수용불가
제114조	[의결사항]		<p>회사는 다음 사항에 대해 반드시 협의회의 의결을 거쳐야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항 4. 각종 노사공동위원회의 설치 		수용불가
제115조	[자료제시]		<p>쌍방은 보고사항, 협회사항, 의결사항과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청이 있을 시 쌍방은 정당한 이유없이 거부할 수 없다.</p>		수용불가
제116조	[의결사항 효력]		<p>노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.</p>		수용불가
제117조	[유효기간]	<ol style="list-style-type: none"> 1. 본 협약의 유효기간은 2018년 ()월 ()일 부터 2020년 3월 31일까지로 한다. 2. 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. 3. 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 본 협약의 유효기간은 2018년 ()월 ()일 부터 2020년 3월 31일까지로 한다. 2. 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. 3. 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다. 	합의(4차_조합안)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
제118조	[협약갱신]	노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.	노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.	합의(5차_조합안)	
제119조	[보충협약 및 재교섭]		1. 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. 2. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 법률 개정 등의 사유로 노사 쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다. 3. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.		1. 법률개정 등 사회적 경제적 여건의 변화로 인하여 수정되어야 할 특별한 사유가 있는 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. 2. 보충 협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 법률 개정 등의 사유로 노사 쌍방 중 어느 일방이 보충 협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다. 3. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.
제120조	[임금체계개선 위원회]		1. 제40조에 의해 공정하고 투명한 평가와 보상에 기반한 임금체계를 마련하기 위해 노사동수의 임금체계개선위원회를 구성한다. 2. 위원회는 월 1회 이상 회의를 개최하며, 그 결과를 2019년 임금협약에 반영한다.		수용불가
제121조	[계열사 적용]		회사는 본 협약이 전 계열사 직원에게 동등하게 적용될 수 있도록 한다.		수용불가
제122조	[준용]	본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.	본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.	합의(5차_조합안)	
제123조	[불이행 책임]	회사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.	회사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.	합의(4차_조합안)	
제124조	[협약의 보관]	본 협약을 증거키 위해 3부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.	본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.	합의(4차_문구조정)	

조항	조항 제목	최종 확정안	노조 요구안(0515)	교섭결과	비합의 중 회사안 마지막버전
회사 추가	[협정 근로자]		-		<p>[신설조항으로 11장 노동쟁의에 반영]</p> <p>다음 각호의 업무종사자는 쟁의행위에 참가할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전기, 전산 또는 통신시설 근무자 2. 포탈, 이메일 등 시스템 자체의 유지관리를 위한 업무를 수행하는 자 3. 사업장의 안전 보호시설 유지에 필요한자 4. 기타 회사와 조합이 합의하여 정한 자