

2024년 단체협약서

2025. 05. 16.

NH사옥관리노동조합 주식회사 NH E&S

- 목 차 -

전문	1
제 1 장 총칙	1
제 2 장 조합 활동	4
제 3 장 단체교섭	8
제 4 장 인 사	9
제 5 장 임금 및 퇴직금	15
제 6 장 근로시간 및 휴일휴가	18
제 7 장 복리후생	21
제 8 장 남녀평등과 모성보호	22
제 9 장 산업안전·보건	25
제 10 장 재해 및 장해보상	28
제 11 장 작업 기준과 규칙	28
제 12 장 노동쟁의	29
제 13 장 노사협의회	30
제 14 장 부 칙	30

전 문

LH사옥관리노동조합(이하 “조합”이라 한다)과 주식회사 LH E&S(이하 “회사”라 한다)는 헌법과 노동관계법의 근본정신에 입각하여 상호 신뢰와 협조로 노사관계의 안정을 도모하고 산업평화를 유지하여 회사의 발전과 조합원의 노동조건과 생활안정을 유지개선 함으로써 조합원의 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 노사공동 발전을 도모하고자 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고, 상호 진실과 성의로써 이를 준수하고 이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총칙

제1조(단체교섭권) 회사는 교섭창구 단일화 절차에 의하여 결정된 교섭대표노동조합이 교섭참여 노조 및 그 소속 조합원을 대표하는 교섭단체임을 인정하며, 조합원을 대표하여 임금, 노동조건 등 조합원과 관련된 모든 사항에 관하여 교섭하고 협약하는 단체임을 인정한다. 다만, 교섭권을 상급단체에 위임할 때에는 그러하지 아니하다.

제2조(협약 기준의 원칙) 본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 본 협약에 누락 혹은 근로기준법보다 상회함을 이유로 회사가 기 실시되고 있는 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제3조(적용 범위) 본 협약은 회사와 조합 및 조합원에 대하여 적용한다. 단, 전 직원의 1/2이상이 조합에 가입하였을 경우 전 직원에 대하여 적용한다.

제4조(차별처우의 금지) ① 회사는 조합원에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적, 신앙, 사회적 신분 또는 장애를 이유로 근로조건에

대한 차별적 처우를 하지 못한다.

② 회사는 조합원의 근로조건에 대하여 합리적 이유 없이 차별적 처우를 하지 아니한다.

제5조(협약준수 및 불이행 책임) 조합과 회사는 본 협약을 성실히 준수하여야 하며, 협약 불이행에 따른 민·형사책임은 불이행한 당사자에게 있다.

제6조(통지의무) 회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 사항이 있을 경우 조속히 상호 통지한다.

1. 회사

가. 명칭 및 정관의 변경, 제규정(세칙)의 제정·개폐

나. 이사회 개최일시, 장소, 안건 및 회의결과

다. 임원 및 부서장 임면 사항

라. <삭제>

마. 조직, 직제개편에 관한 사항

바. 신규 사업 수입에 관한 사항

사. 직원 공개채용 계획

아. 기타 노사가 합의한 사항

2. 조합

가. 조합 명칭

나. 규약 변경 및 조직개편에 관한 사항

다. 조합 임원, 간부의 현황 및 임면에 관한 사항

라. 조합원의 가입, 탈퇴, 제명

마. 조합의 상급단체 가입 및 탈퇴 사항

바. 기타 노사가 합의한 사항

제7조(조합원의 범위) ① 조합가입대상자의 범위는 노동조합 규약 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조에 따른 사용자 또는 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자 및 다음 각호의 인원을 제외한 모든 근로자가 조합원이 될 수 있다.

1. 행정직, 경영지원직

2. 총무, 인사, 노무, 기획, 경리, 회계, 출납, 감사, 비서, 안전·보건관리 업무 담당자 및 3개월 미만으로 기간의 정함이 있는 근로자

3. 조합원이 인사로 인하여 가입범위 대상에서 제외될 시 조합원의 자격이 정지되며, 가입범위 대상으로 인사시 조합원 자격이 회복된다.

② 해고의 효력을 다투고 있는 조합원 중 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 조합사무실의 출입과 조합 활동을 제한할 수 없다.

제8조(조합원의 신분변동 및 정리해고) ① 회사는 급박한 경영상의 사유 또는 조직의 일부 또는 전부를 휴, 폐업, 양도, 인수, 분할, 합병 등 경영상 이유에 의하여 조합원에 대한 해고나 신분변동이 예상되는 경우 60일 전에 조합에 통보하여야 하며 조합원의 고용승계 기타 권익보호대책 등에 대하여 조합과 성실하게 협의하여야 한다.

② 회사는 1항 중 양도, 인수, 분할, 합병에 의하여 조합원의 신분이 변동될 경우 사후 대책, 고용 및 근속연수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장하여야 한다.

③ 회사는 모회사의 사정에 의하여 사업본부, 사업단 등이 없어질 경우 원하는 조합원에 대하여 인근 사업장으로 전환배치 등 최선의 노력을 다해야 한다.

④ 회사는 정리해고를 하고자 할 때 조합원의 연령, 근속연수, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 해고대상 선정기준을 조합과 충분히 협의하여야 한다.

⑤ 회사는 조합원을 정리해고 후 3년 이내에 해고된 조합원과 동일한 업무 종사자를 신규채용할 때에는 해고 조합원이 희망할 경우에 재고용하여야 한다.

제9조(보충협약) ① 조합과 회사는 법률의 개정 또는 사회적 여건의 변화와 새로이 규정할 사항이 발생할 경우 등 본 협약에 모순되거나 저촉되지 않는 범위 내에서 별도의 보충협약을 체결할 수 있으며, 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

② 제1항의 보충협약은 별도의 유효기간을 정한 경우를 제외하고는 본 협약의 유효기간에 따른다.

③ 교섭방법 및 절차는 본 협약 체결 방식을 준용한다.

제10조(공민권행사의 보장) 회사는 조합원이 법으로 정한 공민권을 행사하기 위하여 필요한 시간을 청구할 경우에는 이를 인정한다. 다만 공민권행사에 지장이 없는 한 회사는 조합원이 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제 2 장 조합 활동

제11조(조합 활동의 보장) ① 회사는 조합원의 조합 활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 불이익을 주지 아니한다.

② 회사는 여하한 이유로든 조합운영 및 조합 활동에 간섭하거나 개입해서는 아니 된다.

제12조(조합 가입, 제명, 탈퇴) ① 신규 조합원은 3개월의 수습기간을 두며, 수습기간 만료 후 비조합원의 범위에 해당되지 않은 자는 자동 가입된다.

② 조합 가입을 거부하거나 탈퇴할 경우 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 기간 10일을 부여하며, 그 후에도 조합에 가입하지 않을 시 회사는 이를 즉시 해고해야 한다. 단, 조합에서 제명된 조합원에 대하여는 적용하지 않는다.

③ 유니온 샵 제도 시행 시점의 조합 미가입자에 대한 조합 가입 여부는 본인의 자유의사에 따른다.

④ 본 조항은 노동조합이 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 경우에 한하며, 대표 노조의 조합원 수가 3분의 2에 미달되는 때 본 조항의 효력은 자동으로 상실된다.

⑤ 조합에 가입하거나 탈퇴하는 것과 조합이 제명한 것에 대한 확인은 조합의 통지에 의한다.

제13조(근무시간 중 조합 활동) ① 조합활동은 근무시간 이외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 최소 5일 전에 목적, 인원, 시간 등에 대하여 사전 통보 시 다음 각 호의 사항에 대해서는 근무시간 중에 행할 수 있다. 다만, 근로시간면제자만으로 해당 업무를 수행할 수 없는 경우에 한한다.

1. 단체교섭 참석 및 이동시간
2. 총회(대의원대회)(연 1회, 1일)
3. 운영위원회(연 4회, 각 1일)
 - 참석대상 : 위원장, 부위원장, 지부장, 사무처장
4. 회계감사(연 2회, 각 1일)
5. 기타 노사가 사전 합의한 사항

② 제1항에 따라 노사간 합의한 사항에 대하여는 근무시간 중 근로를 제공하지 않더라도 최대 8시간까지 유급으로 인정한다. 단, 1호의 단체교섭 참석 위원이 수도권·강원권에서 참석하는 경우에는 최대 10시간까지로 한다.

③ 통보 내용과 달리 이용하는 등 특별한 사정이 없는 이상 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

제14조(조합 전임자) ① 회사는 조합원 중에서 조합업무를 전담하는 노조전임자를 인정하며 노사협의를 통하여 인원을 결정한다.

② 조합은 전임자의 인적사항을 회사에 통보하여야 한다.

③ 전임으로 인한 결원은 충원하는 것을 원칙으로 하되 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.

④ 회사는 조합전임자라는 이유로 어떠한 차별대우도 하지 않는다.

제14조의1(플타임 근로시간면제자의 처우) 플타임 근로시간면제자에 대한 처우는 다음 각 호에 의한다.

1. 급여는 근로시간면제내에서 지급한다.
2. 근로시간면제 사용기간은 근속년수에 포함하며 연차휴가, 복리후생등은 다른 통상근무자와 동등하게 지급 한다.
3. 플타임 근로시간면제 사용을 중지할 경우 원직에 복귀시키되 원직이 소멸되었을 때에는 본인의 의사를 존중하여 원직과 동등한 대우로 복귀시킨다.

제15조(근로시간면제제도 운영) 근로시간면제제도와 운영에 관한 세부기준은 교섭대표노동조합과 합의로 정한 별도의 근로시간면제제도운영기준에 따른다.

제16조(조합원의 신분보장) ① 회사는 정당한 사유 없이 휴직, 직위해제, 해고, 징계, 배치전환, 기타 불이익 처분을 하지 아니한다.

② 회사는 조합원의 정당한 회사업무수행 상 발생한 사고로 인하여 민,형사상 소송에 피소되는 경우 조합원의 피해를 감소시키기 위하여 변호사 선임 및 소송업무 대행 등을 위한 “직원법률구조제도” 를 도입하기 위해 세부 사항을 조합과 협의 한다.

제17조(조합원 교육시간) ① 조합원 교육은 근무시간 외에 함을 원칙으로 한다. 다만 업무에 지장을 주지 않는 범위내에서 사전에 노사간 합의를 거쳐 실시한다.

② 회사는 신입사원 교육시 노동조합 소개시간을 최대 2시간 부여한다.

제18조(사내 홍보활동의 보장) 회사는 조합의 다음 각호에 의한 사내 홍보활동을 보장한다.

1. 회사 지정 조합게시판에 인쇄물 게시
2. 근무시간 이외에 유인물 배포
3. 회사가 제공하는 통신망의 이용

제19조(상급단체 겸직 취임) 회사는 조합원이 조합과 관련된 노동단체의 임직원으로 겸직시 노사간 합의한 근로시간면제한도 범위 내에서 인정한다.

제20조(정치활동 보장) 회사는 근무시간외 조합원의 정치활동에 대하여 관여해서는 아니 된다.

제21조(조합비등의 일괄공제와 인도) ① 회사는 임금지급일 일주일 이내에 조합비를 일괄 공제 하여 조합이 지정한 통장에 인도하고 공제명세서를 즉시 조합에 통지한다.

② 조합은 조합비 공제대상 명단을 매월 말일까지 통보한다.

③ 회사는 조합결의에 의거 공제 의뢰한 부과금을 조합에 인도한다.

다만, 조합원의 동의를 확인할 수 있는 증빙서를 제출 후 공제처리 한다.

제22조(조합의 의견 개선) ① 회사는 조합의 대표자나 대표자가 지명하는 자로 하여금 근로조건에 관한 이사회에 참석하여 의견개진을 보장하며, 조합원의 징계 인사위원회에 참석하여 의견 개진을 보장한다.

② 조합은 조합원 설문 조사 등을 통한 의견을 경영에 반영시켜 줄 것을 회사 측에 요청할 수 있으며 회사는 조합의 요청을 적극 반영하도록 노력한다.

③ 경영정보 공유를 위해 회사측 실무부서와 조합 임원(위원장, 부위원장, 회계감사, 사무처장)간의 간담회를 연 2회 개최한다.

제23조(조합간부의 전보) 회사는 조합간부(위원장, 부위원장, 사무처장, 회계감사, 지부장)의 전보시 사전에 충분히 협의한다.

제24조(시설편의 제공) ① 회사는 조합에 필요한 사무실, 사무실 편의시설 등 조합 사무활동에 필요한 시설을 제공할 수 있다.

② 조합은 회사와 협의하여 각종 회의 또는 교육행사에 필요한 장소와 시설 등을 사용할 수 있다.

③ 회사는 조합관계자, 조합과 관련된 상급단체 등 타 노조의 간부 및 조합원이 조합 사무실에 출입하고자 할 경우 회사 기준에 의한 통상적인 출입절차를 거쳐야 한다.

④ 회사는 조합이 요청시 사내 전자우편 등 기타 전자수단을 제공할 수 있다.

제25조(부당노동행위의 금지) ① 회사는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조에 해당하는 부당노동행위를 하지 아니한다.

② 회사는 부당노동행위가 발생하였다고 판단될 시 관련자에게 징계 등 조치를 취한다.

③ 회사는 2항의 부당노동행위에 대해 조합의 시정요구가 있을 경우 즉각적인 시정 또는 원상회복 조치를 하고 그 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.

④ 회사는 부당노동행위를 방지하기 위하여 행정직, 경영지원직의 신입사원 교육시 취업규칙, 단체협약 설명 등 부당노동행위 방지를 위한 교육을 실시하여야 한다.

제26조(조합 재정자립 지원) 회사는 조합원의 후생복지 및 조합의 재정자립 기금 조성을 위한 각종 수익사업 추진에 대하여 사전 협의 후 지원할 수 있다.

제27조(문화활동보장) 회사는 조합원의 문화 활동과 사회봉사활동을 하고자 할 경우에는 업무에 지장이 없는 범위 내에서 노사 협의하여 실시할 수 있다.

제28조(행사 지원 등) 회사는 건전한 노사관계 발전을 위하여 조합 창립기념일, 각종 체육행사 및 조합 간부수련회 등에 필요한 제반 사항을 지원할 수 있다.

제29조(제 규정 등의 변경 및 제정) 회사는 조합원의 노동조건, 임금 및 복리후생에 관한 제 규정, 규칙, 지침 등을 제정, 개정, 변경할 경우에는 조합과 충분히 협의하여야 한다. 다만 불리한 변경의 경우에는 근로기준법에 따라 조합의 동의를 얻어야 한다.

제30조(노사합동 실태조사 및 노사화합도모) ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사 합동으로 조합원의 근무형태, 작업환경, 임금 및 복지후생실태 등을 조사할 수 있다.

② 회사와 조합은 제1항의 조사결과 및 직원 복리증진과 회사발전에 관한 제도개선과 정책개발을 위해 필요할 경우 노사 합동 위원회를 구성하여 운영할 수 있다.

③ 회사는 2항의 결과를 경영에 적극 반영 하도록 노력한다.

제 3 장 단체교섭

제31조(교섭대상) 단체교섭의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 조합 활동에 관한 사항
2. 임금 및 근로조건에 관한 사항
3. 복리후생에 관한 사항
4. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제32조(교섭요구) ① 어느 일방이 단체교섭을 요구할 경우에는 교섭일시, 장소, 안전, 교섭위원명단 등을 명시하여 교섭예정일 5일전에 문서로써 상대방에게 제출하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우 그러하지 아니한다.

② 요구를 받은 상대방은 부득이한 사정으로 연기해야 할 때는 연기사유와 함께 연기일시를 즉시 통보하여야 한다. 다만, 7일 이상 연기할 수 없다.

③ 부득이한 사정으로 인하여 7일 이상 연기할 사유가 발생시 노사 협의하여 연기할 수 있다.

④ 교섭시 필요한 경우 노사 합의에 의해 실무교섭을 활용할 수 있다.

제33조(교섭위원 구성) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

② <삭제>

제34조(대표위원의 의무참석) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

제35조(간사 선임) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

제36조(문서열람, 복사 및 자료제공) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

② <삭제>

제37조(회의록 작성) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

② <삭제>

제38조(합의서 작성) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

제39조(재교섭) 이 협약의 유효기간 중이라도 노사 양측의 협의에 의하여 이 협약의 일부를 개정할 수 있다.

제40조(교섭위원 유급 인정) 별도 “단체교섭 절차 등에 관한 합의서” 에 따른다.

제 4 장 인 사

제41조(인사원칙) 회사는 합리적이고 공정한 인사제도를 확립, 운영함으로써 조합원의 인사관리에 공정성이 확보될 수 있도록 최대한 노력한다.

② <삭제>

제42조(인사계획의 공유) 회사는 직원채용, 교육훈련 등의 실시계획을 조합과 협의하고 자료를 제공한다. 단, 결원으로 인한 직원채용은 적용하지 아니한다.

제43조(채용 및 승진) ① 직원의 채용은 공개채용을 원칙으로 하며 공개채용 절차는 사규에 따른다.

② 회사는 직원 채용 시 특별한 사정이 없는 한 정규직 채용을 원칙으로 하며 기간제 등 비정규직 채용을 지양하도록 노력한다.

③ 상위직급의 충원은 조합원 동기부여의 필요성 등을 고려해 인사원칙에 반하지 않는 범위 내에서 내부승진을 원칙으로 한다. 다만, 법정관리자 선임 등 내부 조합원이 요건을 충족하지 못할 경우 요건을 갖춘 경력직 직원을 채용할 수 있다.

④ 회사는 신규 사업 수주시 원하는 조합원 중에서 자격 기준에 맞는 내부 조합원을 전보 배치할 수 있다.

⑤ 퇴직에 따른 인력은 특별한 사유가 없는 한 조속한 시일 내에 충원한다.

제44조(정기승급 및 특별승급) 회사는 노사간 동수로 '인사개선위원회'를 구성하고 세부사항을 논의한다.

제45조(직무임금 개선위원회 설치) <삭제>

제46조(해고 등의 제한) ① 조합원은 다음 각 호 1에 해당하는 경우를 제외하고는 면직할 수 없다.

1. 본인이 사의를 표명했을 때
2. 본인이 사망하였을 때
3. 휴직기간이 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 않거나 직

무를 감당할 수 없을 때

4. 형사사건으로 기소되어 금고 이상의 형이 확정된 때(단, 과실로 인한 교통사고의 경우는 제외한다.)
 5. 피성년후견인 또는 피한정후견인이 되었을 때
 6. 법원의 판결 또는 다른 법령에 따라 자격이 상실 또는 정지되었을 때
 7. 인사위원회에서 해고에 해당하는 징계를 받았을 때
 8. 기구개편, 정원감축이나 그 밖의 경영상의 이유로 본인 동의하에 희망퇴직할 때
 9. 병역의무를 기피하거나 군무를 이탈하였을 때
 10. 임용 후 채용 결격사유가 발견되었거나 사기 또는 부정한 방법으로 임용된 사실이 발견 되었을 때
 11. 신체정신상의 이상으로 2년 이상 직무를 감당하지 못할 때
 12. 기구개편 또는 정원의 감축으로 담당 직무가 없어진 자로서 다른 업무에 종사가 곤란하다고 인정된 때
 13. 교육훈련 등 개선 노력에도 불구하고 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때
 14. 인사규정 제36조 제1호 및 제2호에 따라 직위해제된 자가 6개월이 지나도 직위를 부여받지 못하였을 때
 15. 인사규정 제32조 제2호에 따라 휴직 중인 자에 대하여 관련 법령에 따른 일시보상을 한 때
 16. 채용비리로 검찰에 의해 기소되었을 때. 다만, 무죄 확정 판결을 받은 경우 복직처리 한다.
- ② 제1항 제3, 11, 12, 13, 14, 15, 16호의 규정에 따라 면직시킬 경우에는 인사위원회 심의를 거쳐야 한다.

제47조(비정규직 고용안정) ① 회사는 정당한 사유 없이 비정규직을 해고 기타 근로계약을 정당한 이유 없이 종료시킬 수 없다.

② 회사는 동일한 업무에 대하여 정규직 근로자의 결원 발생 시 동일 지역 근무 기간제 근로자를 우선 채용하도록 노력한다.

제48조(근무평가제도) 회사는 조합원에 대한 근무평가제도를 다음과 같이 협의하여 시행한다.

1. 조합원에 대한 근무평가제도는 업무의 활성화를 위하여 객관성 및 공정성이 보장되어야 한다
2. 회사는 공정한 평가를 위하여 조합의 의견을 수렴하여 다면평가(상·하향식 평가 포함)를 시행한다.
3. 회사는 근무평가를 기준으로 임금수준을 결정하는 경우에는 조합과 협의한다.

제49조(휴직 및 복직) ① 회사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 사유로 휴직을 요청하였을 경우 다음 해당 기간 만큼 휴직을 허용하여야 한다.

1. 신체 정신상의 장애로 2개월 이상 장기요양이 필요할 때(2년 이내)
2. 업무로 인한 질병 또는 부상으로 6개월 이상 장기요양이 필요할 때(3년 이내)
3. 천재지변 또는 전지사변이나 그 밖의 준하는 사유로 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때(해당 조합원의 가족이 요청하는 경우 1년 이내)
4. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 조합원이 육아휴직을 요청한 때(3년 이내)
5. 조합원의 부모, 배우자, 조부모, 자녀, 손자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청한 때(1년, 재직기간 중 총3년 이내)

② 조합원은 휴직 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이, 휴직기간이 종료된 때에는 그 종료일까지 복직원을 제출하고 복직한다.

③ 조합원이 복직원을 제출하였을 경우 회사는 지체 없이 조합원을 원직에 복직시켜야 하며 특별한 사유가 없는 한 원직 또는 이에 준하는 직무에 복직시켜야 한다.

제50조(정년) ① 조합원의 정년은 만 60세로 하며 청소·경비 직렬은 만 65세로 한다. 다만, 정부의 저출산 고령사회 기본계획 및 고령자 고용촉진법 등을 감안하여 정년 연장을 위해 노력한다.

② 정년퇴직 기준일은 정년이 도달한 해의 12월 31일로 한다.

③ 정년퇴직자 중 기술직에 한하여 적격평가를 거쳐 「기간제근로자 운영지침」

제6조 제1항 중 제2호를 제외한 조항에 해당하지 않는 직원은 특별한 사정이 없는 한 희망자에 한해 근속 3년 미만자 1년, 근속 3년 이상 6년 미만자 2년, 근속 6년 이상자 3년까지 기간제근로자로 채용한다.

④ 제3항과 「정규직 전환직원 특례규정」 제11조(정년)에 중첩되는 대상자는 2개 조항 중 유리한 조항을 적용하며, 이미 기간제 근로자로 재고용된 대상에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑤ 제3항 및 「정규직 전환직원 특례규정」 제11조(정년) 2항에 따라 기간제근로자로 채용되는 경우 기존 근로조건 (직급, 직위, 직무, 직무등급, 체 수당, 연차·퇴직금 기산일 등)은 승계되지 않고 종료되며, 새로운 기간제 근로계약을 해당 직렬의 최저 직무등급으로 체결하여 재고용됨을 원칙으로 한다.

제51조(포상) ① 회사는 조합원의 포상에 관한 사항은 인사규정에 따라 합리적으로 포상한다.

② 조합은 노사관계 발전에 기여한 자에 대하여 포상을 요청할 수 있다.

제52조(징계사유) 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당될 경우에는 징계할 수 있다.

1. 준수 의무 위반
2. 품의유지의무 위반
3. 비밀누설금지의무 위반
4. 청렴의무 위반
5. 영리업무, 겸직금지 의무 위반
6. 성실의무 위반
7. 직장이탈 금지 위반
8. 친절 공정의무 위반
9. <삭제>

제53조(징계절차) ① 회사는 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각 호의 절차에 따른다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때는 반드시 인사위원회를 개최하여야 하며, 징계대상

자의 인적사항, 징계사유, 인사위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 인사위원회 개최 5일전까지 조합 및 해당 조합원에게 서면으로 통보한다.

2. <삭제>

3. <삭제>

4. 징계인사위원회는 징계혐의자인 조합원에게 진술할 수 있는 기회를 주어야 하며 필요한 경우 조합원이 요청한 증인을 채택할 수 있다.

5. 징계혐의 조합원이 인사위원회 위원과 친족관계에 있거나 있었던 경우 또는 위원이 징계처분 요구된 사유와 직접적인 업무관련성이 있는 경우에 직무집행에 서 제적되며, 위원장 또는 위원은 동일한 사유에 해당하는 때에 스스로 해당 징계사건의 심의에서 회피할 수 있다.

6. 회사는 징계 처분을 받은 자가 처분통지를 받은 날로부터 15일 이내에 재심을 요청하였을 때에는 당사자의 재심청구서를 받아 재심한다.

② 징계대상자가 무혐의로 판정될 경우 징계절차가 진행되기 전으로 소급하여 징계대상자의 지위는 원상회복한다.

제54조(징계 입증책임) 회사가 조합원에 행한 해고와 제반 징계 사유에 대한 객관적 입증책임은 회사측에 있으며, 이를 결(缺)하고는 징계할 수 없다.

제55조(징계의 종류 및 처분) ① 징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임 및 파면으로 구분한다.

② 징계처분은 징계의 종류별로 징계규정에 정하는 바에 따라 효력을 갖는다.

제55조의1(손해변상 등) ① 회사는 조합원이 근무중 고의 또는 중대한 본인의 과실없이 회사의 재산에 손해를 입혔을 때 그 피해에 대한 손해변상을 시키지 아니한다.

② 제1항의 고의 또는 중대한 본인과실의 입증 책임은 회사측에 있으며, 이를 결(缺)하고는 손해변상을 청구 할 수 없다.

제56조(징계 등의 기록 말소) 조합원의 징계 등의 기록 말소는 회사의 규정에 따른다.

제57조(부당 징계 및 해고) ① 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 고용노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당 해고 및 불이익이 판정되었을 시, 회사는 다음과 같이 조치하여야 한다.

1. 부당 징계의 결정서가 접수된 날로부터 해고 등 불이익 처분을 취소한다.
2. 부당 징계로 인해 지급받지 못한 임금 상당액을 지급한다.

② 회사는 판정(판결)에 불복해 상급기관에 재심 등 이의를 제기하더라도 제1항의 조치를 즉시 취하여야 한다.

제58조(해고예고와 제한) ① 회사는 정당한 절차에 의하지 아니하고는 조합원을 해고하지 않는다.

② 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 최소 30일 이전까지 해당 조합원 및 조합에 해고 예고해야 하며, 30일 이전까지 예고하지 않았을 때에는 통상임금의 30일분 이상을 지급한다. 다만, 근로기준법 시행규칙에서 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제59조(교육, 훈련 등) ① 회사는 조합원에 대한 교육·훈련제도를 조합과 협의하여 시행할 수 있다.

② 회사는 조합원이 업무와 연관된 교육을 위한 휴직을 허용할 수 있다.

③ 조합원은 업무 수행을 위해 협회 등에 가입이 필요한 경우 회사의 사전 승인을 얻어야 하며, 회사는 사전 승인된 경우에 한해 입회비를 지원한다.

④ 회사는 법정관리자로 선임된 자의 법정교육비를 지급한다.

⑤ 회사는 교육훈련의 중요성을 인식하여 고용보험에서 직업능력개발을 위해 지원하는 고용보험환급금의 활용방안을 강구토록 노력한다.

⑥ 회사는 신규입사자에 대하여 직무교육을 실시하고, 단체협약, 취업규칙, 안전보건규정 및 각종 수칙을 교육한다.

제 5 장 임금 및 퇴직금

제60조(임금원칙) ① 회사는 조합원과 그 가족의 인간다운 생활을 보장할 수 있

는 생계비를 임금으로 지급할 수 있도록 최선을 다한다.

② 조합원과 관련되는 임금에 관한 사항의 변경은 사전에 조합과 협의하되, 조합원에게 불리한 변경에 한해 합의를 거쳐 결정한다.

제61조(임금의 정의 및 구성) 이 협약에서 통상임금과 평균임금에 대한 정의는 다음 각 호에 의한다.

1. 통상임금은 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정해진 수당을 포함한 임금을 말한다.
2. 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일 수로 나눈 금액을 말하며 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다. 다만, 년 단위로 산정되는 임금 총액을 월할 계산하여 임금총액에 산입한다.

제62조(임금지급) ① 회사는 조합원의 임금을 매월 10일 본인에게 지급한다. 다만 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

② 회사는 제1항에도 불구하고 관계법령 및 보수규정에 정한 사유가 있을 때에는 임금지급일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급할 수 있다.

제63조(공제금) 다음 각 호에 해당하는 것은 임금에서 공제 할 수 있다.

1. 관계법령에 의하여 부과되는 각종 조세부과금 및 보험료
2. 조합비, 조합결의에 따른 본인의 동의에 의한 의무금
3. 조합과 본인이 동의한 각종 금액
4. 기타 노사가 합의한 금액

제64조(휴업시 임금 지불) 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 지급한다

제65조(성과급 지급) 회사는 조합원에게 노사협의로 임금 관련 규정이 정하는 바에 따라 성과급을 지급할 수 있다.

제66조(임금인상) ① 회사는 매년 1월 1일부로 조합원의 임금 인상을 적용하며, 임금인상 기준은 단체교섭을 통한 별도 협약서로 결정한다.

② <삭제>

③ 임금협약전이라도 최저임금에 미달하는 조합원은 1월분부터 최저임금을 지급하고 임금협약이 체결되면 그 차액을 소급하여 지급한다.

제67조(시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당) 회사는 시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당은 근로기준법에 정해진 바에 따라 지급한다.

② <삭제>

제68조(선임수당) 회사는 관련법에 의하여 자격증을 선임한 자에게 선임수당을 지급할 수 있다. 단, 대상 및 금액은 노사 협의로 정한다.

제68조의1(직무대행수당) 회사는 인력 공백 등으로 인해 기술직 조합원이 상위 직위의 직무를 일정 기간 이상 대행하는 경우 직무대행수당 지급하는 문제에 관하여 임금교섭에서 추후 협의한다.

제69조(상여금) ① 회사는 조합원에게 임금협약 사항에 따라 상여금을 지급할 수 있다.

② 회사는 조합원에게 예산의 범위 내에서 임금협약 사항에 따라 복지비를 지급할 수 있다.

제70조(퇴직급여제도의 선택) 회사는 퇴직금의 안정적인 적립을 위하여 퇴직연금제도를 운영하며 조합원은 그 신분을 취득한 날로부터 1년 이내에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 퇴직급여제도를 선택하여야 한다.

1. 확정급여형 퇴직연금제도(DB형)
2. 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)

제70조의1(퇴직금) ① 회사는 1년 이상 근속한 조합원이 퇴직하였을 때에는 퇴직금을 지급한다.

- ② 퇴직금의 산정은 평균임금에 근속기간을 곱하여 산정한다.
- ③ 조합원이 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있으면 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.
- ④ 법령에서 정한 사유가 있는 조합원이 관련 증빙자료를 첨부해 퇴직금 중간정산을 요구하는 경우 퇴직하기 전에 해당 조합원의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제71조(퇴직연금제도) 퇴직연금제도에 대한 사항은 회사의 규정에 따른다.

제 6 장 근로시간 및 휴일휴가

제72조(근로조건의 결정) 근로조건에 관한 사항은 회사와 조합이 대등한 위치에서 자유의사에 의해서 결정되어야 한다.

제73조(근로조건의 명시) 회사는 근로계약 체결시 임금, 근로시간, 직무, 근무장소 등 근로조건을 명시하여야 한다.

제74조(근로시간) ① 조합원의 근로시간은 1일 8시간 주 40시간(월요일~금요일), 주5일을 초과할 수 없으며 시업, 종업 및 휴게시간은 다음과 같다.

1. 시업시간 : 오전 9시, 종업시간 : 오후 6시
 2. 휴게시간(중식시간 포함) : 12시부터 13시까지 원칙으로 하되 해당 직무의 업무특성을 고려하여 직무별로 별도의 휴게시간을 정하여 운영할 수 있다.
- ② 제1항의 시업, 종업 및 휴게시간은 업무상의 필요에 따라 변경 시행할 수 있다.
- ③ 근로시간이란 실제 작업시간 및 회사의 지휘감독아래 행해지거나 참석의무가 있는 각종 회의, 작업준비, 정비, 청소, 교육, 행사, 대기시간 등을 의미한다.
- ④ 시설, 경비 직무 교대 근무자의 근로시간은 별도의 협약으로 정할 수 있다.

제75조(유연근로제) 회사는 일·가정 양립문화 확산 및 근로시간 운영의 합리화를 위해 유연근로제를 운영할 수 있다. 다만, 유연근로제 관련 세부 사항은 노사 합의를 통해 정한다.

제76조(시간외근로와 휴일근로) ① 회사는 조합원에게 시간외 및 휴일근로를 시킬 수 있다. 다만, 조합원이 시간외 및 휴일근로를 하지 못하는 경우를 이유로 불이익한 처분을 하지 아니한다.

② 시간외근로시간은 1주 간에 12시간을 초과할 수 없다.

③ 시간외근로 및 휴일 근로자에게는 근로기준법이 정하는 바에 따라 통상임금의 50%를 가산한 수당을 지급하며, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100%를 가산하여 지급한다.

④ 오후10시부터 익일 6시까지 근로한 시간에는 통상임금의 50%를 가산한 야간수당을 지급한다.

⑤ 임신한 조합원에 대하여는 오후10시부터 오전6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다.

제77조(보상휴가제) ① 회사는 조합과 서면합의에 따라 시간 외 및 야간, 휴일근로를 한 조합원에 대하여 수당을 지급하는 것을 같음하여 보상휴가를 줄 수 있다.

제78조(근로조건의 변경) 회사는 조합원의 근로조건을 변경할 시 조합과 사전 협의한다. 다만, 변경의 내용이 근로자에게 불리한 경우에는 합의하여야 한다.

제79조(유급휴가) ① 회사는 다음 각호의 날을 유급휴일로 하며 각호의 휴일에 근로한 것에 대하여 보상휴가제를 실시할 수 있다.

1. 주휴일(25.04.30일자 주휴일 변경에 따라 교대근로자의 근로조건이 저하되지 않으며, 저하되는 경우 사전에 노동조합과 서면 합의하여야 한다.)

2. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 휴일

3. 근로자의 날(5월1일)

4. 노사상생의 날 : 1일 (상반기 내 소진)

5. 일·가정 양립의 날 : 1일 (하반기 내 소진)

(동 조항 제4호, 제5호 경우 입사일 기준 3개월 이후 부여)

제80조(대체휴일) 회사는 조합원이 휴일에 근무할 경우 조합원의 동의하에 통상 근로일을 휴일로 대체할 수 있다.

제81조(휴가) 회사는 다음 각항과 같이 휴가를 부여한다.

① 연차휴가

1. 회사는 조합원 중 1년간 80% 이상 출근한 자에 대하여는 15일의 유급휴가를 준다.
2. 연차유급휴가는 조합원의 자유의사에 따라 1년간에 한정하여 적치 또는 1시간 단위로 분할하여 사용할 수 있으며 8시간 연차유급휴가 사용 시 연차유급휴가 1일로 계상한다. 단, 1일 소정 근로시간이 30분 단위인 경우 당일 근무시간 모두 연차유급휴가를 사용할 시 예외적으로 30분 단위로 사용할 수 있다.
3. 업무의 특성상 휴가자가 발생하면 다른 근무자의 근무강도가 증가하거나 근무자의 공백상태가 되는 점을 고려하여 연차휴가자 발생 시 회사는 인력을 대체하여 투입할 수 있다.
4. 미사용 연차휴가는 연차수당으로 익년 1월에 통상임금으로 지급하는 것을 원칙으로 하며, 미사용 연차가 많을 경우 조합원 개별 동의를 통해 일부 이월하여 사용할 수 있다.
5. 회사는 조합원의 충분한 휴식, 가족화합 또는 자기계발등을 위하여 10일 이상 연속된 연차휴가 일수 사용을 신청할 경우에는 특별한 사정이 없으면 승인한다.

② 경조사휴가

1. 회사는 조합원의 경조사 [별표1]과 같은 경조휴가를 부여한다.
2. 경조휴가일수 산정은 그 사유가 발생한 날부터 산정하며, 본인 결혼의 경우 사유 발생일로부터 30일 이내에 사용할 수 있다.
3. 사망으로 인한 경조사 휴가의 산정은 그 사유가 발생한 날 또는 그다음날부터 산정한다.
4. 경조휴가 발생 시 제79조의 휴일은 경조휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양에 한하며, 입양 외의

경조사휴가를 실시함에 있어 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

③ 병가

1. 7일 이상 입원 치료가 요구되는 부상 또는 질병으로 입원치료할 경우에 사용할 수 있는 것으로 하되 다만 상병명에 따라 통원치료의 경우도 사용할 수 있다.
2. 제1호에도 불구하고 단순피로, 감기몸살, 인후통, 염좌, 타박상, 근육통, 찰과상, 도수치료, 성형, 미용, 단순한 정신적 스트레스 등은 해당되지 아니한다.
3. 7일 미만 수술적 치료가 필요할 경우 등 노사합동 병가심의위원회를 설치하여 직원들이 신청한 병가신청서를 심의한다. 단, 심의가 완료된 동일한 사안 및 사전에 노사간 의견이 합치된 건 등에 대하여는 심의를 갈음하여 승인할 수 있다.

[별표1]

구 분		휴가일	화환	경조금
결혼	본인	5일	○	30만원
	자녀	1일	○	20만원
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	○	50만원
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3일	○	
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일	○	30만원
	본인 및 배우자의 형제자매	1일	○	
출산	본인 출산 및 유산	*	○	20만원
	배우자의 출산 및 유산	10일	○	20만원
입양	본인	20일		20만원

*본인 출산 및 유산의 휴가일은 취업규칙 제28조 관련 [별표2]에 따름
 비고 : 입양은 「입양특례법」에 따른 입양으로 한정

제 7 장 복리후생

제82조(복지제도) ① 회사는 조합원의 복리후생 제고를 위하여 맞춤형복지제도를 실시하고 복지포인트를 지급한다.

② 복지포인트는 노사가 별도로 협의한다.

③ 명절 선물 지급 (설, 추석 각 1회)

제82조1(사내근로복지기금) 회사는 조합원의 생활안정과 복지증진을 위해 근로복지기본법에 따라 사내복지기금을 조합과 협의 하여 설치하며 해당 기금을 애경사 및 학자금 지원 등 복리후생에 활용하도록 노력한다.

제82조의2(건강검진지원) 회사는 조합원의 건강관리를 위하여 연 1회 본인 종합검진 비용을 20만원 한도 내 지원한다. (근속기간 1년 미만 조합원 경우 지원 제외)

제83조(체육진흥) ① 조합원의 체육진흥을 위하여 필요한 사항은 국민체육진흥에 관한 법령 및 시행세칙이 정하는 바에 따른다.

② 회사는 조합원의 체력증진 및 협동정신 함양을 위하여 필요한 시설·기구의 설치 및 체육행사 등을 실시할 경우 조합과 협의 한다.

제83조의1(휴게실 설치) 회사는 조합원의 휴식권을 보장하기 위하여 사업소내에 휴게실, 탈의실, 샤워실, 냉장고 등을 설치, 비치 하도록 적극 노력한다.

제83조의2(휴양시설) 회사는 조합원의 건강증진과 업무능률 향상을 위하여 연중 휴양시설 및 하계휴양시설 설치, 임차 등에 필요한 운영 예산을 확보할 수 있도록 노력 한다.

제84조(근무복) 회사는 직무특성에 맞춰서 근무복을 지급하며 세부내용은 책정된 근무복 예산 범위내에서 노사가 별도로 협의한다.

제84조1(사육 신축) 회사는 모회사(LH)와의 협의를 통해서 사육을 신축할 수 있도록 노력한다.

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제85조(남녀평등과 모성보호) ① 회사는 헌법의 평등 이념과 남녀고용평등법에 따라 고용과 모든 노동조건에서 성차를 이유로 직, 간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.

② 조합과 회사는 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀 차별로 보지 아니하며 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대제도 도입을 위해 노력한다.

제86조(임산부의 보호) ① 회사는 임신 중의 여성 조합원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 조합원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

② 회사는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

③ 회사는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 임금삭감없이 이를 허용하여야 한다.

④ 회사는 임신중인 여성조합원이 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강 진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 유급으로 허용하여야 한다.

⑤ 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원에게 1일 2회의 수유시간을 각각 30분씩 주어야 한다.

제87조(유산, 사산 휴가) 회사는 여성조합원이 유산·사산한 경우 아래와 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 '임신기간'이라 함)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지

4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

제88조(육아 휴직) <삭제>

제88조의1(육아기 근로시간 단축) ① 회사는 육아휴직을 신청할수 있는 조합원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축” 이라 한다.)을 신청하는 경우 관련 법령에 따라 이를 허용하여야 한다.

② 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 1회 분할 또는 혼합하여 사용할수 있으며, 사용형태는 관련법령에 따른다.

③ 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 조합원에게 그 사유를 서면으로 통보 하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할수 있는지를 해당 조합원과 협의하여야 한다.

④ 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니된다.

⑤ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑥ 회사는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 회사는 조합원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 조합원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑧ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관한 사항은 관련법령을 따른다.

제89조(직장 내 괴롭힘의 금지) 회사는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 조합원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하게 하여서는 아니 된다.

제90조(직장내 괴롭힘 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알

게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다.

- ② 회사는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 그 발생사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사실확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 회사는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 조합원 또는 피해를 입었다고 주장하는 조합원(이하 "피해조합원등"이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해조합원 등에 대하여 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 회사는 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 절차에 따라 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 회사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 조합원 및 피해조합원 등에게 신고를 했다는 이유만으로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제91조(성희롱 예방교육 실시) 회사는 성희롱 예방을 위하여 남녀고용평등법에 의거하여 매년 성희롱 예방 교육을 실시하여야 하며, 교육방법, 시기 등에 대해서는 조합과 협의한다.

제92조(직장 내 성폭력, 폭언, 폭행 예방금지) ① 직장 내 성폭력, 폭언, 폭행이라 함은 회사, 다른 근로자 및 업무에 관련한 제 3자에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언, 폭행을 말한다.

- ② 직장 내에서 성폭력, 폭언, 폭행사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 제기될 경우 회사는 즉시 남녀고용평등위원회를 통하여 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.
- ③ 성폭력, 폭언, 폭행을 행사한 자에 대해서는 직위, 직급을 박탈하고 인사위원회에 회부하고 신속한 징계조치를 취해야 한다. 다만, 피해조합원의 요청이 있을 경우 조합대표자 또는 조합대표자가 지명하는 자를 참석 시켜 의견을 개진하게 한다.
- ④ 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.
- ⑤ 회사는 성폭력, 폭언, 폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을

심각하고 진지하게 청취해야 하고 모든 비밀을 지키며 피해자 및 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.

⑥ 회사는 성폭력 사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나 제 3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위가 발생하였을 경우 이를 ‘ 2차 성폭력 가해로 규정하고, 그 처리에 관해서는 3, 4, 5 항에 준하여 처리한다.

⑦ 직장 내 성폭력, 폭언, 폭행을 신고했다는 이유로 피해자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취해서는 아니 된다.

제92조의1(위법,갑질,부당지시로부터 조합원 보호) 조합원은 상위직급자의 직무상 명령이 법령 및 제규정 등에 위배된 경우 따르지 않을수 있으며, 이로 인하여 어떠한 인사상 불이익도 받지 아니한다.

제93조(관계법령준용) 이 외의 사항은 관계법령에 준한다.

제 9 장 산업안전·보건

제94조(안전·보건) 회사는 근로기준법 및 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등이 정하는 바에 의거 조합원의 안전보호와 보건향상을 위해 노력하여야 한다.

제94조의1(조합의 안전보건활동 보장) 회사는 조합이 안전보건문제에 대한 조사, 사업소 환경측정 등 예방활동이 필요하다고 요청할시 노사 합동으로 이를 수행한다.

제95조(안전 보호 장구 등) ① 회사는 조합원의 재해예방을 위해 관련 법령이 정하는 바에 따라 필요한 안전보호장구를 지급하고 관리하여야 한다.

② 안전장비 및 보호구는 관련 법령에 의한 안전인증을 받은 적격품으로 지급하여야 한다.

③ 회사는 조합원의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하여야 하며, 유해한 근무조건을 개선 또는 방지하기 위하여 조합과 협의하여 필요한 장비 배치 등

최선의 노력을 하여야 한다.

제96조(건강진단 및 사후 조치) ① 회사는 법령이 정하는 바에 따른 정기적인 건강진단을 실시하고 그 결과에 따라 건강 유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 회사는 조합원이 건강검진 결과 병원에서 재검진 통보를 받을 경우 재검진에 소요되는 시간(최대 4시간)을 공가로 부여한다.

③ 교대근무자에게는 특수건강검진을 실시한다.

④ 회사는 건강진단 결과에 따라 조합원의 건강을 유지하기 위하여 필요한 사후 조치를 실시하여야 한다.

⑤ 회사는 건강진단결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업 장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑥ 회사는 건강진단결과 직업병에 이환된 환자가 발생하였을 경우 산재보험에 의한 요양신청과 해당 부서의 작업환경 개선에 만전을 기하여야 한다.

⑦ 회사는 요양을 마친 조합원이 건강을 회복하였을 시 지체 없이 원직에 복직시키고 정상작업에 적응할 수 있도록 최대한 협조하여야 한다.

제96조의1(근골격계질환 예방) 회사는 조합원의 근골격계질환(반복적인 동작, 부적절한 작업자세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인에 의하여 발생하는 건강장해)을 예방하기 위해 근골격계질환 예방프로그램 등 필요한 보건조치를 시행하여야 하며, 세부적인 사항은 조합과 협의한다.

제96조의2(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 회사는 주로 고객을 직접 대면하여 서비스를 제공하는 조합원(이하 “고객응대조합원” 라 한다.)의 건강장해를 예방하기 위하여 다음과 같은 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 폭언등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생시 대응방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시

4. 그 밖에 고객응대조합원의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

② 회사는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대조합원에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 다음과 같은 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환

2. 근로기준법 제54조 제1항에 따른 휴게시간의 연장

3. 1항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원

4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물, 증거서류를 제출 하는 등 1항에 따른 고객응대조합원 등이 폭언등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는데 필요한 지원

③ 고객응대조합원은 회사에게 제2항에 따른 조치를 요구할수 있고 회사는 고객응대조합원의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제96조의3(옥외근로자 건강보호 등) 회사는 옥외에서 작업하는 조합원을 미세먼지, 폭염, 한랭으로부터 보호하기 위해 현장 상황에 맞게 안전조치를 하는 등 안전한 근로환경 조성을위해 노력하여야 하며 세부 사항은 노사 협의로 한다.

제97조(시설물 배상 책임 보험 및 직장인 단체보험가입) 회사는 조합원이 근무 중 중과실로 발생하는 시설물에 대한 피해를 배상하기 위한 시설물 배상 책임 보험과 건강과 보건을 위한 직장인 단체보험을 가입하기 위해 노력하며, 가입할 시 세부적인 내용은 조합과 협의한다.

제 10 장 재해 및 장해보상

제98조(재해인정 및 보상) ① 업무상 재해의 인정은 산업재해보상보험에 따라 근로복지공단 및 권한있는 기관의 판정결과에 따른다.

② 제1항에 따라 업무상 재해로 인정된 경우 재해보상은 산업재해보상보험법에 따르며, 회사는 신속히 보상이 행해질 수 있도록 협조한다.

제99조(재해발생시 대책) ① 회사는 업무상 재해발생시 산업안전보건법규 등에 의거 원인 규명, 예방대책 수립 등을 위하여 조합과 협의하여 필요한 조치를 취

한다.

② 회사는 업무상 재해를 입은 조합원에 대하여 정당한 이유없이 인사상 불이익한 처분을 하여서는 아니된다.

③ 회사는 업무상 재해 발생 시 처리결과를 조합에 통보하고 행정관청에 재해발생보고 시 조합과 협의한다.

제100조(치료비 및 요양비) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 업무상 질병 등의 상해 발생 시 보상기준은 산업재해 보상 보험법 및 관계법령의 규정에 의거, 신속히 처리하여야 한다.

제101조(유족보상 및 장례비) 회사는 조합원이 업무상 재해로 인하여 사망하였을 경우 산업재해보상법에 따른다.

제 11 장 작업 기준과 규칙

제102조(작업 기준) 조합과 회사는 조합원의 작업 기준 개선을 위해 적극 노력한다.

제103조(작업 용구) 회사는 조합원의 작업에 필요한 시설 또는 기구를 구비하여야 한다.

제 12 장 노동쟁의

제104조(일반 원칙) 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의중일지라도 어느 일방이 교섭을 요구할 경우에는 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없다.

제105조(노동쟁의 신고) 회사가 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 경우, 당사자 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우 조합은 노동쟁의 신고를 할 수 있다.

제106조(노동쟁의 조정) ① 어느 일방이 노동위원회에 노동쟁의 발생신고를 하고자 할 때는 상대방에게 통보하여야 한다.

② 조합과 회사는 노동위원회의 조정에 성실히 임해야 한다.

제107조(합의 중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 조정에서 실패하여 중재를 필요로 할 때는 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제108조(시설이용) 조합은 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 쟁의기간 중에도 회사시설을 계속 사용할 수 있다.

제109조(출입보장) 회사는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 쟁의기간 중 조합원과 조합 방문자에 대한 조합사무실의 출입을 제한할 수 없다.

제110조(비상시 협력) 조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등 비상사태가 발생하였을 시는 쟁의행위를 일시중단하고, 상호 협조 하에 비상사태에 대처하여야 한다.

제111조(쟁의활동 보장) ① 회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대하여 간섭, 방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 어떠한 불이익 처분을 할 수 없다.

② 회사는 『노동조합 및 노동관계조정법』에 의한 정당한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 노동조합 및 조합원에 대하여 그 배상 또는 가압류 청구를 할 수 없다.

제112조(신규채용 및 대체근무 금지) ① 회사는 정당한 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 회사는 정당한 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하

도급 줄 수 없다.

제 13 장 노사협의회

제113조(노사협의회 구성) 조합과 회사는 고충처리 및 기타 필요한 사항을 처리하기 위하여 노사협의회를 둔다.

제114조(합의사항 이행) 노사협의회에서 합의된 사항은 노사 간 성실히 이행한다.

제115조(명시 외의 사항) 본 협의회에서 규정되지 않은 사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한다.

제 14 장 부 칙

제1조(준용 규정) ① 본 협약에 규정되지 않는 사항은 근로관계법규 및 통상관례에 의한다.

② 본 협약에 인용된 관계 법령이 개폐된 경우 그 내용에 따른다.

제2조(효력 발생) 본 협약은 회사와 조합 쌍방 대표자가 조인한 날로부터 효력을 발생한다.

제3조(명칭 및 대표자 변경) 본 협약은 유효 기간 내 회사와 조합 쌍방 명칭 및 조인한 대표에 관계없이 효력이 지속된다.

제4조(협약의 보관) 본 협약을 증명하기 위하여 본서 3통을 작성하여 회사와 조합 그리고 행정관청이 각 1통씩 보관한다.

제5조(협약의 해석) 본 협약내용의 해석에 관하여 회사와 조합 간의 이견이 있을 경우에는 노동조합법 제34조(단체협약의 해석)를 준용한다.

- 제6조(유효기간) ① 본 협약의 유효기간은 체결일로 부터 2년으로 한다.
- ② 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료일 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야한다.
- ③ 단체협약 유효기간이 경과한 후에도 새로운 협약이 체결될 때까지 종전 협약의 효력이 존속된다.

2025년 05월 16일

NH사육관리노동조합
위원장 한준현 (인)

주식회사 NH E&S
대표이사 김규명 (인)

