

[전 문]

- 제 1 장 총 칙
- 제 2 장 조 합 활 동
- 제 3 장 기업의 사회적 책무와 경영의 원칙
- 제 4 장 인 사
- 제 5 장 고 용 안 정
- 제 6 장 임 금
- 제 7 장 노동시간, 휴일, 휴가
- 제 8 장 남녀평등과 모성보호
- 제 9 장 산 업 안 전 보 건
- 제 10 장 복 지 후 생
- 제 11 장 단 체 교 섭
- 제 12 장 노 사 협 의 회
- 제 13 장 노 동 쟁 의
- 제 14 장 부 칙

[전 문]

xxxxx 주식회사(이하 "회사"라 한다)와 민주노총 전국금속산업노동조합연맹 전국금속노동조합(이하"조합"이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 근로조건 개선과 상호간의 기본적 권리와 의무를 존중하며, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화

적 지위향상을 기하고 직장의 명량화, 안정화, 민주화를 통한 산업평화를 이룩하고, 회사의 발전과 복리증진을 위하여 협약을 체결하고 상호 성실히 준수할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제 1조(적용범위)

본 협약은 회사의 종업원중 xxxxxx지회 조합원에게만 적용한다.

제 2조(유일교섭단체 인정)

회사는 조합이 조합원을 위하여 교섭하는 유일한 단체임을 인정하고 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다.

단, 교섭권을 상급단체에 위임할 경우에는 그러하지 아니한다.

제 3조(협약의 효력)

- 1.본 협약 기준중 관계법령에 미달되는 부분은 무효로 하고 관계법령에 따른다.
- 2.본 협약의 효력기간이 경과된 후에도 갱신을 위한 교섭이 진행될 때에는 본 협약의 효력은 지속된다.
- 3.본 협약 이외의 근로계약 및 조건은 관계법령에 따른다.

제 4조(기존 근로조건 저하 불가)

- 1.회사는 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 기타 여하한 이유로도 조합이 이미 확보하였거나 실시하여온 기존 근로조건을 저하시킬 수 없다.
- 2.회사는 균등대우의 원칙에 입각하여 정당한 근거가 없는 한 조합원의 근로조건 및 기타 금품에 대해 차별대우 하지 않는다.

제 5조(조합원의 범위)

- 1.회사의 종업원은 조합 규약에 의거 조합원이 될 자유로운 권리가 있으며, 기능직 사원은 입사와 동시에 조합원이 된다.

단, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 2항 및 아래사항 해당자는 조합원이 될 수 없다.

- 1)관리직 : 과장이상, 총무, 인사, 기획, 경리, 전산, 비상계획
- 2)별정직 : 감시직, 승용차기사
- 3)기능직 : 직장보이상, 비상계획6

- 2.회사는 해고의 효력을 다투는 자가 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 대법원

확정 판결시까지 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 정상적인 절차에 의하여 회사를 출입할 시 제한할 수 없다.

제 2 장 조합활동

제 6조(조합활동의 자유)

회사는 조합원의 조합활동의 자유를 보장하며, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되고, 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 못한다.

제 7조(근무시간중의 조합활동)

1. 조합활동은 근무시간외에 행함을 원칙으로 한다.
2. 근무시간중에 비전임 조합간부 및 조합원이 조합활동을 할 경우에는 사전에 문서 또는 구두로써 회사와 협의하여 행한다.
3. 근무시간중 비전임 조합간부는 주 3시간의 조합활동을 인정한다.
단, 조합대의원, 지부대의원은 월 5시간의 조합활동을 인정한다.
4. 금속노조의 선출직 중앙위원회에 대해 다음과 같이 유급 활동시간을 인정한다.
 - 1) 금속노조 위원장 명의의 중앙위원회 소집공문에 따른 회의시간
 - 2) 금속노조 지부장 명의의 소집공문에 따른 지부운영위원회, 지부대의원회의 참석시간
5. 조합원 교육은 분기 4시간 인정하며, 연내 적치 사용할 수 있다.
6. 회사는 기능직 신입사원 교육시 조합에 관한 교육시간으로 2시간을 부여한다.
7. 위 5항의 경우에는 회사에 최소한 1주일 전에 구두나 문서로써 통보하며, 교육시행시 일시와 장소를 회사와 협의한다.
8. 전항의 근무시간중의 조합활동에 대하여는 근무한 것으로 인정한다.

제 8조(사내 홍보활동 보장)

회사는 조합 전용 게시판을 설치하고 조합은 홍보활동 및 제반사항을 자유로이 게시, 배포할 수 있으며, 사내방송은 회사와 사전 협의하여 이용할 수 있다.

제 9조(조합전임자)

1. 회사는 조합업무를 담당하는 전임자로 지회장의 2명을 인정한다.
2. 조합 업무량이 증가되어 업무수행이 곤란한 경우에는 회사와 협의하여 추가로 조정할 수 있다.

제 10조(전임자의 처우)

1. 전임기간중의 근무는 회사의 제반 관련규정에 준하며, 이 기간중의 근무는 근속년수에 산입한다.
2. 전임해제의 경우에는 원직 또는 유사직에 복귀시켜야 하며 여하한 불이익 처분을 내리지 않는다.
3. 조합 임원에 대하여는 임기 만료 시점에 2호봉(일급500원)승급을 실시한다. 단, 재임기간이 1년 이상일 경우에 한한다

제 11조(공직 취임 인정)

1. 회사는 조합원이 공직에 취임함을 인정하며 공무 활동시간을 요청시 인정한다 단, 전국금속노동조합 조합원 직선에 의하여 선출된 임원 1명에 한하여 추가 전임을 인정한다.
2. 공직이라 함은 전국금속노동조합, 노동조합 상급단체, 기타 노사협의로 인정하는 단체를 말한다.
3. 전항의 처우는 제10조에 의한다.

제 12조(조합비의 징수)

1. 회사는 임금지급시 매월 조합비를 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 3일 이내에 조합에 인도한다.
2. 회사는 조합의 결의에 의거 공제 의뢰한 부과금을 조합에 인도한다.
3. 회사는 공제에 필요한 사항을 요구할 수 있다.

제 13조(시설편의 제공)

회사는 조합의 요청이 있을 경우 건물의 일부 및 업무상의 필요한 비품등의 제공에 적극 협조한다.

제 14조(문서열람 편의 및 자료제공)

회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금 및 노동조건에 관한 사항, 인력 계획에 관한 사항(인사방침, 인력 수급 계획, 모집 및 훈련), 노동안전에 관한 사항, 재무재표 등 경영실적과 경영계획에 관한 사항, 회사의 재무구조 일반적인 사항, 기타 조합 활동에 제반 문서 및 자료를 제공하고 이의 열람 및 복사에 협조하여야 한다. 다만, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지하여야 한다.

제 3 장 기업의 사회적 책무와 경영의 원칙

제 15조(기업의 사회적 책무와 경영의 원칙)

1.회사는 기업의 사회적 책무를 다하고 지역 사회의 문화발전, 복지향상, 환경보전 및 우리 농산물 사용을 하며 종업원의 자긍심 고취와 기업의 사회적 신뢰도 제고에 최선을 다한다.

2.회사는 기업의 건전한 발전과 국민 기업으로서의 성장을 위해 투명 경영을 원칙으로 하고 경영상 중요한 사항에 대해서는 조합의 요청이 있을 시 조합에 설명하고 조합은 기밀사항에 대해 보안을 유지한다.

제 4 장 인 사

제 16조(인사원칙)

1.회사는 조합원의 채용 및 승진을 포함한 인사관리에 있어서 차별없이 공정하고 합리적인 인사가 되도록 최선을 다한다.

2.회사는 조합원의 인사제도를 합리적으로 개선하기 위하여 노사 각 5인으로 인사제도개선협의회를 구성, 운영한다.

3.회사는 신입사원 채용시 공개채용을 원칙으로 한다.

4.회사는 조합원의 라인이동 및 배치전환은 본인과 협의하고 조합에 즉시 통보 한다.

5.회사는 조합원 인사관리에 있어서 공정을 기하고, 부당한 인사에 대하여 조합은 이의를 제기할 수 있다.

6.부당한 인사에 대한 조합의 이의 제기시 15일 이내에 노.사협의하여 심의한다.

7.회사는 조합간부 및 대의원에 대한 제반 인사결정에 대하여는 조합과 사전 협의하여야 한다.

8.조합원의 정기승진은 매년 1월 1일부로 실시한다.

9.회사는 자연감소 등의 이유로 결원이 발생하여 인원 충원이 필요할 때에는 정규직으로 채용한다.

제 17조(포 상)

1.회사는 필요한 때에 따로 정한 별도 규정에 의거 포상을 실시하며, 근속포상에 대해서는 다음과 같이 시행한다.

1) 5년: 금 1돈, 여)공장견학 또는 휴가1일

2)10년: 금 5돈, 포상휴가2일, 휴가비15만원

3)15년: 금10돈, 국내여행(부부, 제주도) 3박 4일

4)20년: 금13돈, 해외여행(부부, 태국) 4박 5일

5)25년: 금15돈, 해외여행(부부, 미서부) 6박 7일

6)30년: 금20돈, 해외여행(부부, 유럽) 7박 8일

단, 상기 해당자의 근속포상은 입사일을 기준으로 분기별로 실시한다.

2.25년이상 장기 근속후 정년 퇴직년도에 도달한 자에 대해서는 당해년도중 본인이 희망하는 시기에 15일간의 정년유급휴가를 부여한다.

3.회사는 해외연수 실시시 관리직과 동일한 비율로 실시하며 대상 조합원에 대한 선정은 조합과 협의한다.

제 18조(퇴 직)

조합원은 다음 각호에 해당할 경우 퇴직으로 한다.

1)고용기간이 만료되었을 때

2)사망하였을 때

3)휴직기간이 종료되거나 휴직사유가 소멸된 후 소정 기일내에 복직원을 제출하지 않았을 때

4)본 협약 제18조 1호에 의거 직업군인이 되었을 때

5)본 협약 제23조에 해당할 경우

제 19조(정년퇴직)

1.조합원의 정년은 만 58세되는 12월 31일자로 한다.

단, 희망자에 한해서는 본인과 협의하여 정년퇴직시의 임금 및 신분상의 조건 으로 2년간 연장근무 할 수 있다.

2.회사는 조합원의 정년퇴직시 15년이상 근속자에 대하여는 200만원, 20년이상 근속자에 대하여는 300만원, 30년이상 근속자에 대하여는 350만원의 퇴직위로금을 지급한다.

3.회사는 조합원의 장기근속 후 중도 퇴직시 15년이상 근속자에 대해서는 100만원, 20년이상 근속자에 대해서는 200만원, 30년이상 근속자에 대해서는 300만원의 위로금을 지급한다.

제 20조(휴 직)

회사는 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 그 기간 동안을 휴직을 명할 수 있다.

1)병역법에 의하여 1월 이상 징소집 명령을 받았을 때는 그 기간

2)일신상 사정으로 14일 이상 결근을 요할 때는 2개월 이내

3)신체상 또는 정신상 장애로 인하여 업무수행이 곤란하다고 판정되었을 때는 6개월 이내

단, 부득이한 경우에는 1회에 한하여 3개월의 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있다.

- 4) 산업안전보건법 제45조 제1항에 의거 근로 금지·제한사항에 해당할 때는 6개월 이내
- 5) 형사사건으로 구속 기소 되었을 때는 확정판결이 있을 때까지
- 6) 상급학교에 진학 및 유학을 원할 때는 그 최소 이수기간
- 7) 생후 1년 미만의 영아의 양육을 위하여 휴직을 원할 때는 생후 1년 이내
- 8) 기타 회사경영 및 업무상 부득이한 사유가 있을 경우 노·사 협의 후 결정한다.

제 21조(휴직자의 처우)

1. 휴직된 자는 종업원의 신분은 보장되나 직무에 종사하지 못한다.
2. 휴직기간은 근속년수에 산입한다.
3. 정직, 입영에 의한 휴직자에 대하여는 휴직 발령일로부터 복직 발령 전일까지 급여를 지급하지 아니한다.
4. 근무소집에 의한 응소기간과 공민권 행사등 공적업무를 수행하기 위한 휴직기간은 통상급여를 지급한다.
5. 개인상병에 의한 휴직일 경우에는 6개월간 통상급여의 60%를 지급하고, 1회에 한하여 3개월 연장 시 통상급여의 60%를 지급한다.
단, 자해 및 가해자가 확실한 경우에는 지급하지 않는다.

제22조(복 직)

1. 휴직기간이 종료되거나 휴직사유가 소멸한 때에는 종료 또는 소멸한 때로부터 14일 이내에 증빙서류를 첨부하여 복직원을 제출하면 복직시키되 복직 신고를 한 날로부터 7일 이내로 복직 명령을 하지 아니할 때는 당연히 복직된 것으로 한다.
2. 전항에 의거 복직시 원직에 복직시키며 원직이 소멸되었을 경우 유사직에 복직시킨다.

제 23조(징계의 종류)

징계의 종류는 다음과 같다.

- 1) 견 책: 취업규칙 또는 사규에 위반된 정도가 경미하다고 인정되는 자에 대하여는 시말서를 받고 장래를 훈계한다.
- 2) 출근정지: 출근정지는 5일 이하로 하고 그 기간중 급여는 지급하지 아니한다.
- 3) 감 봉: 감봉의 기간은 1월이상 3월이하로 하고, 감봉총액은 임금지급기에 있어서 평균임금의 30분의 1이하로 한다.
- 4) 강 급: 강급은 동일 직급내의 2호봉 이내로 한다.
- 5) 정 직: 정직기간은 1월이상 3월이하로 하고 그 기간중 종업원으로서 신분은 보유 하나 직무에 종사하지 못하며 급여는 지급하지 않는다.
- 6) 징계해고: 조합원의 귀책사유로 인정될 때에는 징계위원회의 결정에 따른다.

제 24조(징계위원회 구성)

1. 조합원에 대한 징계위원회는 노사 각 5인씩으로 구성한다.
2. 징계위원회 위원장은 회사측 대표가 한다.
3. 징계위원회는 재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우 위원장이 결정한다.

제 25조(징계의 절차)

1. 징계하고자 할 때에는 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회의 개최일시 및 장소를 해당 조합원에게 개최 7일 이전까지 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계사유 발생일 또는 발견일로 부터 60일이내에 개최 하여야 하며, 해당 조합원에게 소명의 기회를 부여할 수 있고, 3인 이내의 증인 및 참고 인을 요청할 시 참석할 수 있다.
단, 불가피한 사유로 개최하지 못할 경우에는 90일이내에 개최하여야 한다.
3. 징계위원회의 결정에 대해 이의가 있는 조합원 또는 조합은 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심 청구를 할 수 있다.
4. 위 3항중 징계해고에 대한 재심 청구시 노사 공동으로 재 조사하고 구제방법을 모색한다.
5. 재심은 원심보다 중징계를 하지 않는다.

제 26조(해 고)

회사는 조합원으로서 다음 각호에 해당할 경우는 이를 조합과 협의후 해고할 수 있다.

- 1) 징계해고에 해당할 경우
- 2) 형사소추로 금고 이상의 확정판결이 있을 경우
단, 교통사고(무면허, 음주, 뺑소니, 약물복용 제외)와 노사분쟁(폭력, 파괴 제외)으로 인한 경우에는 제외한다.
- 3) 금치산, 한정치산 또는 파산선고를 받은 경우
- 4) 본인이 조합을 탈퇴하여 조합원 자격을 상실한 자가 귀책사유를 인정받는 경우

제 27조(부당노동행위 금지)

회사는 일체의 부당노동행위를 하지 아니하며, 해고되거나 정직된 조합원이 노동위원회 또는 법원에 의해 부당노동행위로 판정되어 구제되는 경우에는 다음의 조치를 취하여야 한다.

- 1) 판정서 또는 결정서 접수 당일부로 징계무효 처분된다.
- 2) 본인과 협의하여 원직 또는 유사직에 즉시 복직시키며, 그 기간의 임금은 평균

임금의 200%를 지급한다.

제 5 장 고 용 안 정

제28조(고용안정)

회사는 경영상의 사유로 인하여 유희인력이 발생한 때에는 노동시간 단축을 최우선으로 하는 효율적인 인력운영 방안에 대하여 조합과 사전 합의하며 고용안정에 최선을 다한다.

제 29조(임시직의 정규직화)

- 1.회사는 일시적인 생산물량 증가로 생산부문에 임시직의 고용이 필요할 때에는 노사 각 2명으로 실무위원회를 구성하여 임시직의 채용인원, 기간, 배치 등 채용에 대한 적정여부를 검토 후 노사협의회에서 의결하여 결정하며 무분별한 임시직 사용을 하지 않는다.
- 2.산재, 병가, 일신상 휴직, 산전산후 휴가 및 조합활동을 위한 임시 전임 등 특수한 경우에는 그 기간 동안에 한하여 사전 통보 후 비정규직을 사용할 수 있다. 단, 직업성 재해의 경우 상호 신뢰를 바탕으로 노사합의 한다.
- 3.비정규직 사용기간은 3개월 이내로 하며 계속 고용하고자 할 때에는 즉시 정규직으로 채용하며 동일 직무에 비정규직을 재고용 배치할 수 없다.

제 30조(법인체 분리)

회사는 경영상의 부득이한 사유로 생산부문의 일부를 법인체로 분리하고자 할 때에는 조합원의 고용안정 및 근로조건에 관한 사항은 사전에 조합과 합의한다.
단, 합병 또는 양도시에는 조합원의 근로조건 및 고용안정을 위하여 최선을 다한다.

제 31조(용역 또는 하도급)

회사는 경영상의 부득이한 사유로 생산부문의 일부를 용역 또는 외주,하도급으로 전환하고자 할 때에는 조합원의 고용안정 및 근로조건에 관한 사항은 사전에 조합과 합의한다.

제 32조(신설공장 이전)

회사는 조합원의 신설공장 이동시 복리후생에 관한 기본계획은 이동 12개월전에 조합에 통보하고 조합원의 고용안정 및 근로조건에 관한 사항은 3개월전에 조합과 합의한다.

제 33조(고용변동시 조합활동)

신설공장 이전, 법인체 분리, 합병 및 양도시 조합에 관한 사항에 대하여는 법적 허용범위내에서 최대한 협조한다.

제 6 장 임 금

제 34조(임 금)

1.회사는 조합원의 급여에 관하여는 급여규정에 정하는 바에 따르며, 급여규정은 조합과 협의하여 정한다.

단, 급여 지급기준의 개정 및 신설시에는 조합과 협의하여 정한다.

2.조합원의 임금조정은 매년 4월 1일부로 한다.

단, 임금 인상 적용은 매년 1월 1일부로 한다.

3.조합원의 호봉승급은 매년 1월 1일부로 일급 500원 승급을 실시하며, 1년이상 근무자에 한한다.

단, 근속이 5년이상 15년미만은 일급 100원, 15년이상은 일급 200원을 가산한다.

4.통상임금의 기준은 기본급에 아래 각호에 열거한 수당을 합산한 금액으로 한다.

- 1)직책수당
- 2)생산수당
- 3)위해수당
- 4)근속수당
- 5)자격수당
- 6)TQC수당
- 7)체력단련수당
- 8)자기개발수당
- 9)기능숙련수당

제 35조(근속수당)

회사는 조합원중 기능직 사원에 대하여 다음과 같이 근속수당을 지급한다.

- 1) 1년이상 2년미만: 월 26,000원
- 2) 2년이상 3년미만: 월 29,000원
- 3) 3년이상 5년미만: 월 33,000원
- 4) 5년이상 7년미만: 월 40,000원
- 5) 7년이상 9년미만: 월 49,000원
- 6) 9년이상 11년미만: 월 59,000원
- 7) 11년이상 15년미만: 월 70,000원

- 8) 15년이상 20년미만: 월 77,000원
- 9) 20년이상 25년미만: 월 89,000원
- 10) 25년 이상 : 월 100,000원

제 36조(가족수당)

회사는 조합원에 대하여 다음과 같이 가족수당을 지급한다.

- 1) 본인 : 월 15,000원(통상임금 포함)
- 1) 배우자 : 월 14,000원
- 2) 가족 : 1인 월 8,000원

단, 가족은 부모, 자녀에 한하고 세법상 부양가족 기준으로 한다.

제 37조(생산수당)

회사는 조합원중 기능직 사원에게 생산수당을 월 60,000원씩 지급한다.

제 38조(위해수당)

회사는 위해작업 조합원에게 별도 규정에 의거 위해수당을 지급한다.

제 39조(직책수당)

회사는 조합원에게 다음과 같이 직책수당을 지급한다.

- 1) 조 장: 30,000원
- 2) 반장보: 42,000원
- 3) 반 장: 51,000원

제 40조(TQC 수당)

회사는 품질향상을 위하여 조합원에게 TQC 수당을 월 20,000원 지급한다.

제 41조(체력단련수당)

회사는 체력증진과 건강관리 차원에서 조합원에게 체력단련수당을 월 30,000원 지급한다.

제 42조(자기개발수당)

회사는 조합원의 능력향상을 위하여 자기개발수당을 월 15,000원 지급한다.

제 43조(기능숙련수당)

회사는 5년이상 근속 기능직 사원중 직책을 부여받지 못한 조합원에 대하여 기능숙련수당을 월 15,000원 지급한다.

제 44조(상여금)

- 1.회사는 조합원에게 연 8회 분할하여 상여금을 지급한다.
단, 지급율은 기본급에 제34조(임금) 4항 각호의 수당을 포함한 금액에 20,000원과 O/T 30시간을 가산하여 연 700%를 지급한다.
- 2.상여금 지급시기는 2, 4, 6, 8, 10, 12월에 각 100%를 해당월 20일에 지급하며, 설날,추석에 각 50%로 한다.
- 3.회사는 하기휴가시 정액으로 400,000원을 지급한다.
- 4.회사는 11월중에 김장보너스를 200,000원 현금 지급한다.

제 45조(지급방법)

조합원의 임금은 월말 근태 마감하여 익월 7일에 통화로 본인에게 직접 지급한다.
단, 계산방법은 급여규정에 따른다.

제 46조(임금공제의 제한)

회사는 다음 각호의 1에 해당하는 것을 제외하고는 조합의 동의없이 조합원의 임금에서 공제할 수 없다.

- 1)세법에 의한 공제금액
- 2)저축증대와 근로자 재산형성 지원에 관한 법률에 의한 저축금액
- 3)관련법규에 따른 공제금액
- 4)기타 노사협약에 따른 공제금액

제 47조(비상시 지불)

회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 본인 또는 유족의 청구에 의하여 기 왕의 근로에 대한 임금을 지급일 이전이라도 지급할 수 있다.

- 1)본인 또는 그 가족중 결혼, 출산, 사망, 질병등으로 지출이 필요할 시
- 2)예기치 않은 재해 및 기타 긴급지출이 필요할 때

제 48조(임시휴업)

1.회사는 부득이한 경우 조합과 협의후 휴업할 수 있으며, 조합원에게 조퇴를 명할 수 있다.

2.전항의 휴업을 명한 조합원에게는 평균임금의 70%의 휴업수당을 지급하고 조퇴를 명한 조합원에게는 잔여시간에 대한 평균임금의 70%의 휴업수당을 지급한다.

3.전 제1항의 조퇴의 명을 받은 경우에는 제37조의 규정을 적용하지 않는다.

4.예고정전으로 인한 휴업은 평균임금 70%의 휴업수당을 지급한다.

제 49조(퇴직금)

근로기준법 제34조에 준한다.

제 7 장 노동시간,휴일,휴가

제 50조(복 무)

- 1.조합원은 회사의 사규를 준수하며, 상사의 업무상 지시에 충실히 따라야 한다.
- 2.조합원은 근무 성실히 근무하며 항시 담당직무를 충실히 수행해야 한다.
- 3.조합원은 신의를 준수하고 회사의 신용 또는 명예가 손상될 행위를 해서는 안된다.
- 4.조합원은 업무수행상 지득한 회사 및 관계 협력회사의 비밀을 누설해서는 안된다.
- 5.조합원은 재해 기타 비상시에는 회사 보전에 적극 협력하여야 한다.
- 6.회사는 회사의 제반규칙을 현장에 비치한다.

제 51조(근무시간)

- 1.노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며 1주 5일 근무를 원칙으로 하되 토요일을 유급휴일로 한다.
- 2.월 단위 통상임금 산정 시간 수는 240시간을 기준으로 한다. 단, 연,월차 휴가 보상비의 계산은 226시간을 적용한다.
- 3.유해 위험작업장으로 판명된 작업장은 1일 근무시간 6시간, 토요일 4시간, 주 34시간을 기준으로 한다.
- 4.회사의 시업과 종업시간은 다음과 같이 시행하며, 변경시는 조합과 협의후 행한다.
 - 1)주간근무: 시업시간- 08:30, 종업시간- 17:30
 - 2)야간근무: 시업시간- 21:00, 종업시간- 06:00
- 5.회사는 주12시간 초과 연장근로시는 당사자 또는 조합과 합의하여 행한다.
- 6.근로시간이라 함은 실제 작업시간, 작업 개시전 조회, 품질관리활동, 청소, 교육등 회사의 통제하에 있는 시간을 말한다.

제 52조(휴식시간)

- 1.회사는 정상근로시 매 2시간마다 10분씩의 휴식기간을 부여하고, 60분간의 중식시간을 부여한다.
- 2.3시간이상 연장근로시 2시간 근무후 10분간의 휴식시간을 부여한다.
- 3.휴식시간은 회사의 질서와 규율을 문란케 하지 않는 한도내에서 자유로이 이용할 수 있다.

제 53조(근태적용)

취업규칙에 준하며 중식시간 외출은 반장의 승인으로 한다.

(취업규칙 변경시 근기법 제97조에 의한다)

제 54조(취업규칙 개정)

회사는 단체협약에 준하여 취업규칙을 개정하여야 하며, 개정시 조합과 협의한다.

단, 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합의 동의를 얻어야 한다.

제 55조(휴일근무)

조합원의 휴일 연장근로에 대하여는 통상임금의 50%를 추가 가산 지급한다.

제 56조(야간근로 수당)

조합원의 야간근로(22:00~06:00)에 대하여는 통상임금의 100분의 70을 지급한다.

제 57조(특별근무수당)

조합원이 특별근무를 하였을 때에는 제 지급기준을 포함한 통상임금으로 다음과 같이 지급한다.(연시, 설날, 중추절)

- 1)08:30 ~ 17:30(300%)
- 2)18:00 ~ 22:00(250%)
- 3)22:00 ~ 06:00(300%)
- 4)06:00 ~ 08:30(250%)

제 58조(유급휴일)

회사의 휴일은 다음과 같으며 이는 유급휴일로 한다.

- 1)주휴일(단, 해당주 개근자에 한함)
- 2)4대 국경일(3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절)
- 3)연 시(1월 1일, 2일)
- 4)설 날(음력 1월 1일) 4일간
- 5)노동조합 창립기념일(2/08)
- 6)노동절
- 7)식목일
- 8)석가탄신일(음 4/8)
- 9)어린이 날
- 10)현충일
- 11)중추절(음력 8월 15일) 4일간

12)회사창립기념일

13)성탄절

14)기타 정부 및 회사가 임시휴일로 정한 날

단, 설날 및 중추절은 노사 협의하여 조정할 수 있다.

제 59조(휴일 중복시 처리)

회사 창립기념일, 조합 창립기념일, 노동절(5/1)이 토요일 및 주휴일과 중복될 시에는 익일(평일)에 유급휴일을 실시한다.

제 60조(월차휴가)

1.회사는 1개월 개근한 조합원에게 월 1일의 유급휴가를 준다.

2.월차휴가는 1년에 한하여 조합원 자유의사에 따라 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.

3.회사는 조합원이 월차휴가를 청구하였을 시 회사 운영에 지장이 없는 한 휴가를 부여한다.

4.미사용 월차휴가는 익년 1월중 급여지급시에 통상임금의 100%를 지급한다.

제 61조(연차휴가)

1.연차휴가는 매년 1월 1일을 기준으로 하고 익년에 따라 기산일을 산정한다.

2.입사 당년도 연차휴가는 입사월일을 기준으로 하여 12월 31일을 기산일로 한다.

3.회사는 조합원이 소정의 근로일수를 근무하였을 때에는 아래와 같이 유급휴가를 준다.

1)년만근시 : 10일

2)9.5할이상 출근시: 9일

3)9할이상 출근시 : 8일

4.회사는 2년이상 계속 근무한 조합원에 대해 1년을 초과하는 매 1년마다 1일의 유급휴가를 준다.

5.제18조(휴직)의 3,4,7,8호에 의한 휴직으로써 그 기간이 6개월 이내인 경우 근속 연차 발생을 인정한다.

6.미사용분의 연차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.

제 62조(특별휴가)

1.수·화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 3일 이내 휴가를 준다.

2.병역법 관계로 근무할 수 없을 경우

3.공무로 본인의 출두를 요하는 공민권의 행사로 인하여 근무할 수 없을 경우

4.전염병 예방방법에 의하여 교통차단 및 법정조치로 근무할 수 없을 경우

5. 업무상 국가유공등에 의한 포상을 득할 경우

제 63조(경조휴가)

1. 회사는 조합원에게 다음과 같이 경조유급휴가를 준다.

1) 축하휴가

- | | |
|---------------------|----|
| (1) 본인 결혼 | 7일 |
| (2) 자녀 결혼 | 3일 |
| (3) 부모 회갑, 배우자부모 회갑 | 2일 |
| (4) 자녀출산 | 4일 |
| (5) 형제자매 결혼 | 1일 |
| (6) 배우자 형제자매 결혼 | 1일 |

2) 기복휴가

- | | |
|-----------------------------|----|
| (1) 배우자 사망 | 7일 |
| (2) 부모 사망(승중상포함), 배우자부모 사망 | 7일 |
| (3) 자녀 사망 | 6일 |
| (4) 형제자매 사망, 조부모사망 | 3일 |
| (5) 백숙부모 사망 | 2일 |
| (6) 배우자 형제자매 사망 | 2일 |
| (7) 형제자매 배우자 사망 | 2일 |
| (8) 부모, 배우자, 배우자 부모, 조부모 탈상 | 2일 |
| (9) 배우자 조부모 사망 | 1일 |

2. 축하휴가가 1일이거나 기복휴가가 2일 이내인 경우 주휴일 및 유급휴일과 중복될 시에는 익일(평일)을 추가 부여한다.

단, 휴가가 평일 1일인 경우 편도 300km 이상이거나 4시간이상 소요되는 지역에 한하여는 1일을 가산한다.

제 64조(휴가의 허가)

1. 본 규정에 의한 제반휴가는 휴가원을 사전에 회사에 제출하며, 회사는 특별한 사정이 없는 한 이를 인정한다.

2. 조합원의 긴급한 개인사정으로 유선이나 인편연락을 하였을 때에는 회사는 당일 휴가를 인정한다.

제 65조(비상출근 명령)

회사는 천재지변 기타 재해 또는 업무상 부득이한 때에는 휴가중일지라도 조합원에게 비상출근을 명할 수 있다.

제 66조(예비군 훈련)

1. 훈련시간이 기본근무시간과 중복될 경우에는 그 시간은 유급으로 인정한다.
2. 동원(미지정자 포함)훈련시 야간근무자의 개인적 불이익이 없도록 주간근무에 편성토록 최대한 노력한다.
3. 본인의 귀책사유로 인한 보충교육은 년월차로 자동 대체한다.
4. 훈련시간대별 근태처리기준은 다음과 같다
 - 1) 주간 예비군훈련
 - (1) 주간 근무자: 훈련시간을 제외한 근무시간은 정상근무
 - (2) 야간 근무자
 - 4시간초과 훈련: 당일 유급인정
단, 시업시간에 정상 출근자에 대하여는 통상임금의 50%를 가산한다.
 - 4시간이하 훈련: 야간 정상 출근
 - 야간 근무자의 동원(미지정자포함)훈련시 훈련이 끝나는 날의 야간은 유급으로 한다.
 - 2) 야간 예비군훈련
 - (1) 주간 근무자
 - 당일 24:00이후 종료시: 익일 13:00 출근
 - 당일 24:00이전 종료시: 익일 정상 출근
 - (2) 야간 근무자: 훈련시간을 제외한 근무시간은 정상근무
5. 예비군 훈련이 하기휴가와 중복되었을 경우 일주일 이내에 대체휴가를 주어야 하며, 근무시는 특근 처리한다.

제 67조(하기휴가)

1. 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 하계기간중 5일의 유급휴가를 주며, 시행 일자에 대해서는 노사 협의하여 시행토록 한다.
2. 회사는 하기휴양소 설치 운영에 관한 제반사항에 대하여 조합과 협의한다.

제 68조(출장명령)

회사의 별도 규정에 준한다.

제 8 장 남녀평등과 모성보호

제 69조(생리휴가)

회사는 여자조합원이 생리휴가를 청구하는 경우에는 1일의 유급 생리휴가를 주며, 이를 사용하지 않을 경우에는 통상임금에 의한 수당을 지급한다.

단, 휴가원 미제출이라도 월 1회는 생리휴가로 처리한다.

제 70조(산전산후휴가)

- 1.회사는 임신중의 여성 조합원에 대해 90일 이상의 유급휴가를 주어야 하며 산 후에 45일 이상이 보장되어야 한다.
- 2.임신한 여성 조합원이 유산하였을 시 10일간의 유급휴가를 주어야 한다.
단, 임신 4개월 이후 유산 또는 사산하였을 경우에는 45일 간, 임신 8개월 이후에는 산 전,후 총 90일간의 유급휴가를 부여한다.
- 3.임신중의 조합원에 대해서는 본인이 원할 시 경미한 작업으로 전환, 종사시킨다.

제 9 장 산업안전보건

제 71조(산업안전보건위원회)

회사내 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치, 운영한다.

- 1)위원회는 노.사 동수로 구성한다. 위원장은 노사 양측이 교대로 맡는다.
- 2)본 위원회는 분기별 1회 정기회의를 개최하며, 어느 일방의 요청이 있을시 임시회의를 개최할 수 있다.
- 3)본 위원회는 다음 각목의 사항을 심의하며, 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
 - (1)산업재해예방계획의 수립에 관한 사항
 - (2)안전보건관리규정의 작성에 관한 사항
 - (3)조합원의 안전, 보건교육에 관한 사항
 - (4)작업환경측정등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 - (5)조합원의 건강진단등 건강관리에 관한 사항
 - (6)산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항
 - (7)산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항
 - (8)안전,보건에 관련되는 안전장치 및 보호구 구입시의 적격품여부 확인에 관한 사항
 - (9)유해, 위험방지 조치에 관한 사항
 - (10)근골격계질환 예방에 관한 사항
 - (11)신규로 도입되는 기계에 의한 유해, 위험 방지에 관한 사항

제 72조(위원회 구성)

- 1.조합측: 지회장과 지회장이 지명하는 5인 이내
- 2.회사측: 대표이사와 대표이사가 지명하는 5인 이내

제 73조(실무협의회)

- 1.위원회의 운영을 원활하게 하기 위하여 노사 실무협의회를 월 1회 이상 운영한다
- 2.위원회 운영에 필요한 업무를 보좌하고 회의 소집통보 및 회의결과 보고서 작성, 기록 유지관리를 위하여 노.사 각1인의 간사를 둔다.

제 74조(회의록 관리)

위원회는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 보관, 관리하여야 한다.

- 1)개최 일시 및 장소
- 2)출석인원
- 3)심의내용 및 결정사항
- 4)기타 토의사항

제 75조(성실의무)

위원회의 심의, 결정사항에 대하여 노.사는 성실히 이행할 의무를 진다.

제 76조(안전보건관리자의 임면)

- 1.회사는 산업안전보건법에 의한 유자격 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 등을 선임하여 그 직무를 전담케 한다.
- 2.회사는 1항에 규정한 안전보건관계자에 대하여는 그 직무상 필요한 활동을 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.
- 3.회사는 안전보건관계자가 법 취지에 따라 중립적이고 양심적으로 업무 수행을 할 수 있도록 보장한다.
- 4.안전보건관리자 및 해당 관리감독자는 안전보건 의무와 관련하여 산업안전관련 법을 준수하며, 산업안전보건위원회에서 합의된 사항을 이행한다.

제 77조(명예산업안전 감독관)

- 1.조합은 회사의 의견을 들어 관할 노동관서에 명예 산업 안전 감독관을 추천한다.
- 2.회사는 명예산업안전감독관의 업무수행에 필요한 활동시간 및 정보제공을 요청할 시 사전 협의하여 적극 보장하며 적법한 활동을 수행한 것을 이유로 불이익 한 처우를 하여서는 아니된다.
- 3.회사는 노동관서의 재해예방 관련 교육수강 요청시 적극 협조하여야 하며 그 시간을 근무시간으로 인정한다.

제 78조(산업안전보건활동 보장)

1.회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 회사의 발전에 필요함을 인정하며, 다음 각호의 활동을 보장한다.

- 1)회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등의 조사
- 2)회사내 작업상 안전보건 및 환경개선을 위한 활동
- 3)1,2호의 활동을 위한 자료의 열람

2.회사는 조합이 1항의 활동중 위원회에서 실행하기로 결정된 활동에 필요한 경비 및 시간을 요청할 경우 이에 적극 협조하며, 조합은 1항의 활동을 통해 알게 된 사내 기밀사항에 대한 보안의 책임을 진다.

3.회사는 산업안전보건위원의 원활한 업무수행을 위하여 월 5시간의 산업안전보건 활동을 인정한다.

4.근골격계 예방활동과 관련한 사항은 별도의 운영규정에 따른다.

제 79조(일반교육)

회사는 신규 채용자 및 조합원에게 정기적으로 교육을 실시하며, 노동조합 교육은 조합에서 실시한다.

단, 조합원에 관한 연간 기본교육계획 수립은 전년도 4/4분기중 노사협의회에서 의결하도록 한다.

제 80조(안전보건교육)

회사는 위원회 심의에 따라 다음과 같이 안전보건교육을 실시한다.

- 1)정기교육: 월 2시간

회사는 산업안전보건법에 의거 정기적 교육을 실시하며, 조합의 교육주관 요청 시 교육에 관한 내용(주제, 일정, 강사 선정등)은 사전 협의하여 진행할 수 있도록 한다.

- 2)작업내용 변경시: 4시간

- 3)신규채용시: 8시간

단, 신규 채용 교육 시 법적 자격요건을 갖춘 산안부장 또는 명예산업안전감독관에게 1시간의 교육시간을 부여한다.

- 4)특별안전보건교육: 16시간

제 81조(안전보호장구)

1.회사는 작업 특성에 따라 안전보호장구를 부족함 없이 지급하며, 규정된 검정품을 지급한다.

2.안전보호장구의 지급기준 및 품목은 위원회에서 협의한다.

3.지급된 안전보호장구를 착용하여야 한다.

제 82조(작업환경측정)

- 1.회사는 조합의 입회하에 6월마다 작업환경측정을 실시한다.
단, 작업환경측정기관 선정은 조합과 협의한다.
- 2.회사는 작업환경측정에 대한 계획을 조합과 사전 수립하며, 측정결과에 대하여 조합에 즉시 문서로 통보한다.
- 3.회사는 작업환경측정 결과에 따라 조합원의 건강을 보호하기 위하여 당해시설 및 설비의 설치 또는 개선등 적절한 조치를 하여야 한다.
- 4.작업환경측정시 측정대상, 측정방법, 측정실시시기 및 작업환경측정 결과에 따른 작업환경 개선등의 사항에 대하여 위원회에서 심의할 수 있으며, 필요시에는 측정기관으로 하여금 위원회에서 설명회를 개최토록 한다.
- 5.회사는 작업환경측정 결과를 조합원에게 게시, 공지토록 하며 정기안전보건교육 시간을 통하여 설명한다.
- 6.회사는 작업환경측정과 관련된 자료를 5년간 보관하여야 한다.

제 83조(건강진단)

- 1.회사는 조합원의 건강관리를 위하여 관계법령이 정하는 바에 의하여 채용시 건강진단, 일반 건강진단, 특수건강진단을 실시한다.
- 2.건강진단의 시기와 횟수는 채용시 건강진단은 채용시, 일반 건강진단은 년 1회, 배치전 건강진단은 특수건강진단 대상 업무에 종사할 조합원에 대해 배치전 1회, 특수건강진단은 년 2회 실시한다.
- 3.건강진단은 근무시간내에 실시하며 불가피한 사정으로 당일에 수진할 수 없는 경우 후일 건강진단을 받을 수 있도록 한다.
- 4.회사는 건강진단 실시 최소 7일전에 건강진단에 대하여 조합과 협의한다.
- 5.건강진단의 대상자와 검진항목은 법에 정해진 외에도 산안 위원회 심의를 거쳐 추가하여 실시할 수 있다.
- 6.회사는 건강진단 결과 질병의 확진이 곤란한 경우에는 관계법령에 따라 제2차 건강진단을 실시할 수 있다.
- 7.회사는 입사후 10년이상 경과하고 만 38세에 달한 조합원에게는 1년에 1회 종합진단을 실시하고, 근속년수가 10년 이상된 조합원의 배우자에게는 2년에 1회 종합진단을 실시한다.
단, 입사후 10년이상 경과하고 만 38세 미만인 자는 2년에 1회 종합진단을 실시한다.
- 8.조합원은 정당한 이유없이 건강진단을 거부할 수 없으며, 회사의 보건관리 시책에 적극 협력하여야 한다.

제 84조(임시건강진단)

회사는 다음 각호에 해당하는 경우 위원회의 심의를 거쳐 필요하다고 인정할 때에는 임시건강진단을 실시한다.

- 1)작업과 관련하여 다수의 특이 질병이 발생한 경우
- 2)유해물이 다량 누출되어 건강진단이 필요로 하는 경우

제 85조(건강진단의 사후조치)

- 1.회사는 건강진단 종료후 2개월 이내에 위원회에 결과를 보고하고 심의를 거친후 신속히 필요한 조치를 강구하고, 의사로 하여금 위원회 및 수진자에게 설명이 필요할 경우 회사는 이에 협조한다.
- 2.회사는 건강진단의 결과 건강관리상 주의를 요하는 자(C판정)와 일반질병 판정을 받은 자(D2)에 대해서 기존의 작업을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 예상될 시 본인 및 조합과 협의하여 경미한 작업으로 배치전환 또는 근로시간 단축등의 필요한 조치를 한다.
- 3.회사는 건강진단 결과 직업병 판정자가 발생할 경우 업무상 질병으로 보아 산재보험법에 의한 조치를 취하며, 해당부서의 작업환경개선에 최선을 다한다.
- 4.회사는 특수 건강진단 결과에 따라 조합의 요청이 있을 시 위원회 심의를 거쳐 임시 작업환경측정을 실시한다.
- 5.회사는 건강진단 결과에 따라 요양후 건강을 회복하여 원직 복직을 희망하는 조합원을 관련 절차에 따라 복직시키며, 필요시 정상작업에 적응할 수 있도록 근무시간 및 강도를 조절하여 재발방지에 만전을 기해야 하며, 재발 가능성이 있을 경우 본인 및 노동조합과 협의하여 작업전환등의 조치를 취하고 근로계약서 및 질환자의 경우에는 본인 및 노동조합과 협의하여 작업전환등의 조치를 취하여야 한다.
- 6.건강진단과 관련된 제반서류는 5년간 보존하여야 한다.

제 86조(수진자의 보호)

- 1.회사는 수진자의 건강진단결과를 이유로 부당한 차별 및 불이익을 주어서는 아니된다.
- 2.건강진단의 장소는 개인의 비밀이 지켜질 수 있는 곳이어야 한다.

제 87조(업무상 재해)

- 1.회사는 다음 각호에 해당하는 경우 업무상 재해로 인정한다.
 - 1)작업준비등을 포함한 회사의 지배관리하에서 발생한 재해
 - 2)질병과 재해자의 업무와 상당한 인과관계가 인정되는 경우
 - 3)회사의 시설물 관리 하자 또는 회사가 제공하는 시설에서 발생한 재해
 - 4)기타 법으로 인정하는 경우

2.회사는 다음 각호에 해당하는 사항이 발생할 경우 업무상 재해인정 여부에 대하여 회사 임의로 불인정 판정을 할 수 없으며 요양신청에 최선을 다한다.

- 1)중식시간, 휴게시간중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해와 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해
- 2)출장으로 인한 이동시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해
- 3)장시간근로등 현저한 과로후 일정기간내 발생한 질병
- 4)건강진단 결과 개인성 질병을 제외한 채용시보다 악화된 질병이나 채용시 없었던 시력장애 및 경견완 장애 또는 관절과 같은 근골계질환등이 작업과 인과 관계가 인정되는 경우
- 5)조합전임자가 평상시 정상적인 조합업무 수행중에 발생한 재해

3.회사는 업무상재해 발생시 재해자의 안정적 치료를 위하여 최선을 다한다.

4.업무상 재해 인정에 있어서 회사 임의로 불인정 판정을 할 수 없으며, 나아가 재해자가 근로복지공단의 판정에 이의를 제기할 경우 이의 구제를 위하여 노사 간 최선을 기한다.

5.회사는 요양기간중 의사 소견에 따라 치료를 위해 본인이 지불한 비용중 산업 재해보상보험법에서 지원되지 않는 수술비 및 약재비, 물리치료비등에 대해 본 인과 협의하여 지급한다.

6.근골격계 운영규정은 별도로 두며 운영규정의 효력은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

7.업무상 재해로 판정된 재해자가 요양기간중 한방치료를 요청할 시 회사는 침술 및 물리치료에 한하여 그 비용을 지원한다.

8.업무상 재해가 발생했을 경우 산업안전보건법 시행규칙 4조에 따라 산재처리를 하지 않고 고의적으로 산재를 은폐할 경우 관련자를 징계한다.

단, 관리자에 의해서 은폐될 경우 재해자는 제외한다.

제 88조(재해자의 보호)

1.회사는 조합원의 업무상 재해를 당하였을 경우 해당 관계법령에 따라 신속하게 처리한다.

2.업무상 재해로 요양중인 조합원의 휴업보상은 통상관례에 따르며, 연월차 휴가는 근무중인 것과 동일하게 적용한다.

3.회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병이 완치된 후 장애가 남을 시 본인과 협의하여 최저 장애보상금의 50% 이상을 위로금으로 지급한다.

4.회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 원직을 수행하기 어려운 때에는 경미한 작업으로의 전환배치를 위해 최선의 노력을 한다.

5.회사는 조합원이 취업중 산업재해로 장애인이 되었을 경우 본인 희망시 치료후 근무 가능한 분야에 우선 배치한다.

6.회사는 조합원이 업무상 재해로 사망하였거나 업무 수행이 곤란한 정도의 장애로 퇴직할 시 희망하는 직계가족 1인에 한해 결격사유가 없는 한 우선 채용하 도록 한다.

제 89조(재해발생시의 대책)

- 1.회사는 재해발생시 조합에 통보하여야 하며, 조합 참여 하에 사실조사를 실시 하며 사실 조사에 필요한 사항에 대해서는 적극 협조한다.
- 2.회사는 재해발생시 재해요인 제거 및 동종사고 예방을 위하여 노력하고 조합과 협의하여 안전보건상의 조치를 취하여야 한다.
- 3.조합원은 산업재해 예방을 위하여 산업안전보건법 제6조를 준수하여야 한다.

제 90조(작업의 중지)

- 1.회사는 산업재해 발생의 급박한 위험 상황에 처하였거나, 중대재해가 발생하였을 때에는 작업을 중지시키고 안전보건상의 조치를 취한후 작업을 재개하여야 한다.
- 2.작업자는 산업재해 발생의 급박한 위험에 처하였을 경우에는 작업을 중지하고 대피한 후 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.
- 3.회사는 상기 제2항에 의하여 작업을 중지하고 대피한 작업자에 대하여 이를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
- 4.산업안전보건위원회는 산업재해 발생의 중대한 위험이 예상될 때 긴급 임시 위원회 개최를 요구할 수 있다.
- 5.상기 4항에 의거 위원회는 작업중지 여부를 심의하고, 작업중지 결정시 회사는 작업을 중지하고 필요한 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다.

제 91조(물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착)

- 1.회사는 산업안전보건법 제41조에 규정된 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 작업장내에서 사용할 경우에는 산업안전보건위원회의 심의를 통하여 다음 각호의 물질안전보건자료를 작성하여 취급 조합원이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.
 - 1)화학물질의 명칭 및 성분 명
 - 2)안전,보건상의 취급주의 사항
 - 3)인체 및 환경에 미치는 영향
 - 4)유해물질 취급용기에 경고표시 부착
 - 5)기타 관계법령이 정하는 사항
- 2.회사는 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는

조합원에 대한 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

3.회사는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 작업공정별로 관리요령을 게시하여 해당물질에 대해 올바르게 관리할 수 있도록 하여야 한다.

제 92조(건강관리실)

1.회사는 건강관리실을 설치 유자격 담당자를 두어 운영하며, 재해발생시 응급조치 및 조합원의 건강관리에 최선을 다한다.

2.회사는 응급환자 발생시 신속한 후송을 위해 비상대기 차량을 작업장 근처에 항상 대기시킨다.

3.회사는 의사를 월 1회 이상 상주토록 하여 조합원의 진료 및 건강상담에 성실히 임하도록 한다.

4.회사는 건강관리실 이용현황을 분기별로 산업안전보건위원회에 보고하고 특이질병 발생이 예상될 경우에는 산업안전보건위원회에서 그 대책을 심의 의결한다.

제 93조(근골격계질환 예방 대책 마련)

1.회사는 생산계획, 실적 및 인원계획에 대하여 분기별로 조합에 통보하며, 생산량의 증가가 일부 부문에 일정기간 지속될 경우 근골격계질환 대책위원회에서 인력운영 계획을 심의하여 추가인원 소요시 충원하며, 적정 작업량 및 적정 인원을 유지토록 한다.

2.회사는 근골격계 질환과 관련이 있는 공장내 신기술 도입 및 작업방식의 변경 또는 작업환경을 변화시키고자 할 때에는 조합에 사전 통보하며, 근골격계 질환 유발요인과 관련하여 조합 요청시 근골격계 대책위원회에서 추진안을 설명하고, 조합의 의견 제안시 반영될 수 있도록 최선을 다한다.

3.근골격계 질환이 발생한 라인의 개선과 관련하여 조합원 근무조건에 영향을 미치는 사안에 대하여는 노사협의후 진행토록 한다.

제 94조(뇌심혈관계질환 예방대책 마련)

1.회사는 조합원의 직업성 뇌.심혈관계 질환 예방 대책과 건강 보호를 위하여 산업안전보건기준에 관한 규칙 제259조의 직무관련 스트레스 및 건강 예방 조치를 따르고 산업안전보건 위원회에서 그 구체적인 방안을 논의한다.

2.회사는 뇌.심혈관계 질환에 직접적인 영향을 줄 수 있는 신기술 및 신설비 도입이나 노동조건 및 환경을 급격히 변화시키고자 할 때에는 조합에 사전 통보 하여야 하며, 조합의 요청 시 해당 부문의 안전보건 영향평가를 실시하여 조치를 취한 후 시행하여야 한다.

제 95조(정보청구권)

회사는 조합이 산업안전에 관한 자료를 요청할 경우 7일 이내에 자료를 제공하여야 한다. 단, 대외비 자료는 열람으로 대신한다.

제 10장 복지후생

제 96조(복지후생)

- 회사는 무주택 조합원(종업원)의 주거안정을 위하여 주택문제에 대한 중장기적인 대책을 수립하여 노.사협의로 추진한다.
- 회사는 주택사업의 일환으로 무주택 사원에 대하여 다음과 같이 주택융자금을 지급하며, 세부사항은 사내근로복지기금운영규칙에 의거 운영한다.

구분	임차	주택구입	비고
대상	무주택기간이 2년 이상인 자	2년 이상 근속자	무주택기간이 2년 이상인 자
용자	3년 이상 근속자		
금액	기혼자 1,500만원 미혼자 1,000만원	2,500만원 1500만원	
이자율	년 2%	년 2%	
상환기간	1년거치 5~9년 분할 상환	1년거치 5~11년 분할 상환	

- 회사는 종업원의 생활안정과 복리증진을 도모하기 위하여 탁아소를 설치,운영 하도록 한다.
- 회사는 사업장에 휴게실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 도서실, 의무실, 식당, 면회실, 구판장 및 각종 운동시설을 충분히 마련하여 조합원이 이용할 수 있도록 한다.
- 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 상·하반기에 종합행사를 갖는다.
단, 체육대회는 연 1회 평일에 실시한다.

제 97조(사내근로복지기금)

- 회사는 종업원의 생활안정과 복리증진을 도모하기 위하여 사내근로복지기금법에 의거 설치, 운영한다.
- 사내근로복지기금은 법인세 차감전 순이익의 5%이내에서 협의회사 협의, 결정하여 출연한다.

제 98조(학자금 및 장학금)

회사는 조합원의 복리후생을 위하여 조합원 취학자녀에 대하여 다음과 같이 학자금을 지급한다.

1) 학자금

중·고등학교 취학자녀에 대하여 회사의 학자금 지급기준에 의한 금액을 지급 한다. 단, 지급일 현재 1년이상 근무한 자에 한하며 장학금을 받은 자도 학자금을 지급한다.

2) 정규대학(2년제, 4년제) 취학자녀에 대하여 입학 축하금으로 등록금의 100% 를 지급한다.

단, 지급일 현재 5년이상 근무자에 한하며, 장학금을 받은 자도 지급한다.

3) 정규대학(2년제, 4년제) 취학자녀에 대한 장학제도를 장학금 지급규정에 의거 운영한다.

4) 장애인 특수 초등학교 취학자녀에 대하여는 월 10만원을 지급한다.

5) 회사는 유치원 자녀에 대하여 취학 전 1년간 사내근로복지기금에서 분기 22만원을 지급한다.

제 99조(의료비 보조)

회사는 조합원의 예기치 못한 질병 및 사고에 대비하여 회사 부담으로 종업원 단 체 보장보험을 가입한다.

제 100조(가족계획 시술)

회사는 가족계획 시술 조합원에게 3일간의 유급휴가와 소요경비 일체를 지급한다.

제 101조(경조금)

1. 조합원의 경조사가 있을 때는 아래와 같이 경조금을 지급한다.

구 분	경 조 금 (원) 비 고		
	1년미만	1년이상~5년미만	5년이상
[결혼]			
본 인	150,000	200,000	300,000
자 녀	100,000	150,000	200,000
[회갑]			
부 모	100,000	150,000	200,000
배우자부모	100,000	150,000	200,000
자녀출산		100,000	

[사망]

본 인	500,000	800,000	1,500,000
배우자	300,000	500,000	1,000,000
부 모	150,000	200,000	300,000
배우자부모	150,000	200,000	300,000
자 녀		200,000	

2.회사는 조합원이 화재, 풍수해로 인한 피해 발생 시 위로금을 지급하며, 지급기준은 노사 협의하여 결정한다.,

3.재혼시의 지급율은 반액으로 처리한다.

4.여자 조합원으로서 결혼을 이유로 퇴사한 자가 3개월 이내에 결혼할 때에는 본 규정에 의하여 지급한다.

제 102조(교통편의 제공)

1.회사는 조합원의 교통편의를 도모하기 위하여 통근버스를 운행하며, 운행노선은 조합과 사전 협의하여 결정한다.

2.회사는 조합의 자체행사, 교육 및 조합원의 단체이동시 조합의 요청이 있으면 특별한 사정이 없는 한 교통편의를 제공한다.

제 103조(작업용품)

1.회사는 조합원에게 필요한 작업용품을 충분히 지급한다.

2.회사는 동·하복을 1년에 1벌씩 지급하고 잠바는 입사 2년까지는 매년 1벌을 지급하고 그 이후는 2년에 1벌을 지급한다.

단, 훼손된 잠바는 반품과 교환하여 지급한다.

제 11 장 단체교섭

제 104조(단체교섭)

1.조합 또는 회사측에서 단체협약의 갱신, 임금 및 근로조건에 관한 교섭요구가 있을 시는 쌍방은 요구하는 날짜에 응해야 한다.

2.단체교섭의 요청은 교섭일시, 위원 및 교섭내용을 최소한 10일전에 문서로써 제출하여야 하며, 상대방의 요청사항을 부득이한 사유로 변경하고자 할 경우에는 3일 이내에 변경 요청사항을 통보하여야 한다.

3.교섭위원은 노사 각8명이내로 구성한다.

4.교섭에서는 쌍방의 결정권자가 참석하거나 위임 받은 자가 참석해야 하며, 위임 받은 자는 위임장을 제시하여야 한다.

- 5.노사 쌍방의 교섭위원은 교섭권과 체결권을 가진 대표자로서 교섭에 임하여야 하며 합의, 결정사항을 재론하지 않는다.
- 6.회의진행은 노·사 운번제로 한다.
- 7.회의록을 보관하되 노·사 대표가 서명하여 노·사가 각각 1부씩 보관한다.
- 8.전항의 협의사항은 본 협약의 효력과 동일하다.

제 12 장 노사협의회

제 105조(노사협의회)

- 1.회사와 조합은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거 노사협의회를 구성, 운영하며 매3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며 필요시 일방 당사자가 회의 목적사항을 문서로 명시하여 회의소집을 요구한 때에는 이에 응하여야 한다.
- 2.노·사 협의회의 진행은 매회마다 회사와 조합이 운번제로 한다.

제 106조(보고)

- 1.회의에서 회사는 다음 사항에 대하여 분기별 보고하여야 하며, 주요사항에 대해서는 반기별로 조합간부에 대한 설명회를 갖는다.
 - 1)경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 - 2)분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 - 3)인력계획에 관한 사항
 - 4)기업의 경제적, 재정적 사항
- 2.산업안전보건법 제13조 제1항에 의거 산업안전보건위원회 간사는 산업안전보건에 관한 사항을 분기별 보고하여야 한다.

제 107조(협의안건)

협의회는 다음 각호 1에 해당하는 사항을 협의한다.

- 1)생산성향상 및 근로자 복리증진에 관한 사항
- 2)근로자의 교육훈련에 관한 사항
- 3)노사분규 예방에 관한 사항
- 4)근로자의 고충처리에 관한 사항
- 5)안전, 보건 기타 작업환경에 관한 사항
- 6)인사, 노무관리의 합리적 운영을 위한 제도개선에 필요한 사항
- 7)기타 노·사 협조에 관한 사항

제 108조(협의회 운영)

- 1.노사 쌍방은 회의록을 작성 날인후 각각 1부씩 보관한다.
- 2.회의 내용은 공개한다. 비밀준수가 요청된 사항에 대해서는 쌍방이 비밀준수 의무를 가진다.
- 3.쌍방은 회의중 필요한 자료를 요청했을시 특별한 이유없이 거부하지 못한다.
- 4.노사협의회 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제 13 장 노동쟁의

제 109조(노동쟁의)

- 1.조합원의 근로조건의 유지향상을 목적으로 하지 않은 쟁의는 할 수 없다.
- 2.회사는 쟁의중이라도 본 협약에 의하여 조합의 평소의 범위와 상태하에서 회사시설을 계속 사용함을 방해하지 않는다.
- 3.쟁의중이라도 다음 각호의 1에 해당하는 작업에 종사하는 조합원은 쟁의행위에 참여하지 않는다.
 - 1)사업장의 안전 및 시설유지상 필요한 자
 - 2)종업원의 일상생활에 직결된 업무에 종사하는 자
 - 3)기타 회사와 조합이 합의하여 필요하다고 인정한 자
- 4.회사는 쟁의기간중 쟁의에 관계 없는 자를 채용할 수 없다.
- 5.회사는 노동쟁의, 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 이간행위를 할 수 없고, 쟁의기간중에 징계나 전출 등의 인사조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의 행위에 참가한 것을 이유로 불이익과 차별을 줄 수 없다.
- 6.쟁의기간중에 화재등 비상사태가 발생하였거나 발생할 우려가 있을 때에는 조합은 이를 진압 또는 방지하는데 협력하여야 하며 그 사태수습에 필요한 조합원은 회사의 지시에 따른다.

제 110조(쟁의조정)

노동조합 및 노동관계조정법에 의한다.

제 111조(평화의무)

회사 및 조합은 분쟁이 있을 시에는 상호 성의를 다하여 평화적 해결을 위한 만전의 노력을 하여야 한다.

제 14 장 부 칙

제 112조(유효기간)

이 협약의 유효기간은 2006년 3월31일까지로 한다.

제 113조(신협약의 체결)

회사와 조합은 이 협약의 유효기간 만료후의 신협약 체결에 있어서 기간만료 1개월 전까지 갱신안을 상대방에게 제출할 수 있으며, 갱신제안이 없을 때에는 이 협약과 동일조건으로 신협약이 체결된 것으로 본다

제 114조(보충협약)

1.단체협약의 유효기간중 법령의 개정 또는 중대한 경제, 사회적 여건의 변화로 불가피하게 협약을 수정할 필요가 있다고 인정되는 경우 해당내용에 대해 1회에 한하여 보충협약을 체결할 수 있다.

2.보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 한쪽이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 이에 응하여야 한다.

제 115조(효력발생)

이 협약은 2005년 4월 1일부터 효력을 발생한다.

2005년 8월 12일

전국금속노동조합 씨멘스브이디오한라(주)
위 원 장 김 창 한(서명) 대표이사 권 칠 준(서명)